دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي

[1] ا. طلال بن محمد موسى راجحي*
[1] كلية التربية، جامعة جازان (السعودية)

The Role of Jazan University in Developing the Performance of Faculty Members according to the Standards of Academic Accreditation

[1]Talal Mousa Mohammed Rajhi *
[1] https://orcid.org/0009-0002-3357-3545
[1] College of Education, Jazan University (Saudi Arabia)

تاريخ الاستلام: 27 /2023/11 تاريخ القبول: 19 /12/ 2023 تاريخ النشر: 01 /03/ 2024

الملخص:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على تقديرات أفراد عينة البحث حول واقع دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي ، وكذلك الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي؛ والتي قد تعزى إلى متغيرات البحث التصنيفية التالية:(النوع ، الرتبة العلمية، عدد سنوات الخدمة في الجامعة)، وتحديد المعوقات التي تواجه جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي ،وتقديم مقترحات وتوصيات قد تسهم في تفعيل دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي في ضوء نتائج البحث الميدانية.

وتكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان، والذين هم على رأس العمل من الجنسين الذين يشغلون المسميات الوظيفية: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)، والبالغ عددهم (1153) عضواً، من الذكور والإناث موزعين على مختلف كليات الجامعة النظرية والعملية، وتكونت عينة البحث من (302) عضواً؛ بما يمثل (26,19%) من إجمالي مجتمع البحث. ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي بأسلوبه التحليلي، كما تم إعداد استبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات مكونة من ثلاث مجالات هي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، ولتحليل البيانات تم استخدام برنامج تحليل الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (*spss*). وقد توصل البحث إلى نتائج منها: أن تقديرات أفراد عينة البحث حول دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي جاءت بدرجة موافقة (متوسطة)، حيث جاء مجال التدريس بالمرتبة الأولى بدرجة م يليه مجال خدمة المجتمع بدرجة وفي الأخير يأتي مجال البحث العلمي بدرجة.

كلمات مفتاحية: دور.، جامعة جازان.، تطوير أداء.، أعضاء هيئة التدريس.، الاعتماد الأكاديمي.

Abstract:

The current research aims to identify study sample estimations about the reality of Jazan University role in developing the faculty members' performance according to the academic accreditation standards,

* المؤلف المرسل.
* Corresponding author.

reveal statistically significant differences at the significance level (0,05) among study sample responses about the role of Jazan University in developing the faculty members' performance according to academic accreditation standards which are attributed to the research variables, as, (gender, academic rank and years of experience at the university), identify obstacles facing Jazan university in developing the faculty members' performance according to academic accreditation standards and make suggestions and recommendations which can activate this role. The research community consists of all on job faculty members of Jazan University, of both genders, with job titles (professor, associate professor and assistant professor). The research community is (1153) members and distributed among different university theoretical and practical faculties.

To achieve the study objective, the descriptive approach is used with its analytical style. A questionnaire is used as a tool for collecting data and applied on a sample of (302) members of both genders, which represent (26,19 %) from the study community. For data analysis, several statistical methods are used such as ((Pearson Correlation, Cronbach's Alpha, Independent Sample – Test and One –way ANOVA). The study reaches a number of results as following: The estimates of the members of the research sample on the role of Jazan University in developing the performance of faculty members in light of the standards of academic accreditation came with a degree of approval (medium), where the field of teaching ranked first with a degree followed by the field of community service with a degree and finally the field of scientific research comes with a degree.

Keywords: Role; , Jazan University; Developing; Performance; Faculty Members; Academic Accreditation.

مقدمة:

في ظل التطورات التي يشهدها العالم أجمع في شتى مجالات الحياة، أصبح الاهتمام بالموارد البشرية وتنميتها أمراً في غاية الأهمية، وكذلك الاهتمام بالتعليم، فهو عملية صناعة أجيال المستقبل، وهو أفضل أنواع الاستثمار، ولذلك سعت الدول العربية لدعم التعليم وتطويره انطلاقاً من أن التعليم ثروة وقيمة ثقافية في حد ذاته من ناحية، ولدفع عجلة التنمية من ناحية ثانية، وللتغيير الاجتماعي ومواجهة تحديات العصر والعولمة من ناحية ثالثة (عبد السلام، 2006م، ص273) .

ويعد التعليم الجامعي ضرورة من ضرورات الحياة، وركيزة أساسية لأي تطور ونماء اجتماعي واقتصادي، وهو الطريق إلى مستقبل زاهر وغدٍ مشرق. وتمثل الجامعة قمة الهرم التعليمي ليس لمجرد كونها آخر مراحل السلم التعليمي فحسب، بل تتمثل في تنمية الثروة الحقيقية للمجتمع وهي الطاقات البشرية، وتعمل على تحقيق هذه المهمة من خلال إعداد الشباب الذين يملكون مستقبل الأمة فكراً، وفعلاً، وانتماءً، ومن خلال ذلك يتابع المجتمع تقدمه وتطوره. (الحوت، شاذلي،2007م، ص46).

وبناء على ما سبق، فإن الحاجة ملحة إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؛ بهدف تحسين مستويات أدائهم إلى أقصى ما يمكن والوصول بها إلى أقصى درجات الجودة، مما يسهم في مواكبة التغيرات المتسارعة في كافة مجالات الحياة، وتحقيق الريادة والتميز على المستويين المحلي والعالمي. ومن هنا فقد بات الاهتمام بالجودة ظاهرة عالمية توليها

الحكومات والمنظمات في العالم اهتماماً خاصاً، وأصبحت الجودة لغة عمل دولية وسلاحاً استراتيجياً لا يستهان به، وذلك للوصول إلى الأجود والأفضل، ويجسد هذا الاهتمام على المستوى الدولي إنشاء بعض الصيغ والآليات العالمية لضمان الجودة في التعليم مثل: نظام الاعتماد الأكاديمي Academic Accreditation، ومواصفات الأيزو، وجوائز الجودة القومية، والتي أدت بدورها إلى تحسين نوعية التعليم في كثير من دول العالم (Beatriz,2003, p15).

وقد أكدت ذلك دراسة Jackuline (2002,p1236) حيث توصلت إلى وجود ارتباط قوي بين تطبيق نظام الجودة والاعتماد في الجامعات، وبين تحسن الأداء لدى كل من أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين.

وتقوم فكرة اعتماد المؤسسات التعليمية على أساس أنه من حق المجتمع أن يتأكد أن هذه المؤسسات تقوم بدورها الذي أنشئت من أجله بأفضل أداء ممكن، وأنها تحاول دائماً البحث عن مواضع قوتها لدعمها، وعن مواطن ضعفها لإصلاحها (سعيد، 2005م، ص112).

ويُعد الاعتماد الأكاديمي اتجاهاً تطويرياً معاصراً يمثل إطاراً مرجعياً في معظم دول العالم في محاولاتها لتقييم الأداء في المؤسسات التعليمية وتطويره، ويرجع ذلك إلى الأزمة التي تعيشها هذه المؤسسات نتيجة لضعف قدرتها على الاستجابة السريعة للمتغيرات المجتمعية والعالمية، والتحديات المطلوبة للتنمية (سلامة وآخرون، 1997م).

مشكلة البحث وأسئلته:

إن دعم وتطوير مسيرة التعليم الجامعي يتطلب تطوير سياسات وأساليب التعليم، والتشخيص المنظم والمستمر للمنظومة الأكاديمية، ورفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس وزيادة قدراتهم وتطوير أدائهم والاستفادة من الخبرات السابقة للجامعة في مواجهة المشكلات، وتخطي العقبات التي تواجهها. وقد جاء إعلان المملكة العربية السعودية لرؤية المملكة 2030 معززاً وداعماً لمسيرة تطوير وتعزيز التعليم الجامعي، وذلك اعترافا بأهمية دور مؤسسات التعليم الجامعي، والانتقال بها إلى دور أكثر فعالية من خلال تعزيز قدرات طلابها، وتمكين أساتذتها، علاوة على سعي الرؤية إلى تطوير الأداء الوظيفي وتنمية الموارد البشرية، حيث تضمنت أهدافها رفع إنتاجية الموظف وكفاءته إلى أعلى مستوى من خلال تطبيق معايير إدارة الأداء والتأهيل المستمر (رؤية المملكة 2030، 2016م).

مما تقدم تتحدد مشكلة البحث الحالي في السؤال الرئيس الآتي:

ما دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما تقديرات أفراد عينة البحث حول واقع دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول واقع دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي في ضوء المتغيرات التصنيفية التالية: (النوع، الرتبة العلمية، عدد سنوات الخدمة في الجامعة، الرتبة العلمية)؟
- ما المعوقات التي تواجه جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى ما يلي:

- التعرف على تقديرات أفراد عينة البحث حول واقع دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي.
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول واقع دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي في ضوء المتغيرات التصنيفية التالية: (التخصص، عدد سنوات الخدمة في الجامعة، الرتبة العلمية).
- تحديد المعوقات التي تواجه جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي.
- تقديم مقترحات قد تسهم في تفعيل دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في الجوانب الآتية:

1- الأهمية النظرية:

تتمثّل الأهمية النظرية للبحث الحالي فيما يأتي:

أنه يتناول موضوعاً يلقى اهتماماً متزايداً علمياً وعملياً؛ من مختلف الدول والجامعات التي تنشد المنافسة وتسعى للحصول على مستويات متقدمة في التصنيفات العالمية عبر الاعتماد الأكاديمي.

يتناول تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس الذي ينعكس بدوره على تطوير الأداء المؤسسي؛ مما يسهم في تقديم مخرجات تتصف بأعلى معايير الجودة (الطالب الجامعي)، الأمر الذي يسمح له بأداء دوره في المجتمع وفقاً لمعايير المنافسة؛ حيث تتوقف جودة مخرجات أي مؤسسة على جودة المدخلات المتوفرة لديها، وجودة الإمكانيات، والعاملين بها.

يتناول أعضاء هيئة التدريس؛ باعتبارهم الجانب المحوري والمركزي في تطوير العملية التعليمية والبحثية والإدارية والمجتمعية في الجامعة.

تحديد جوانب القصور التي يراها أعضاء هيئة التدريس قيما تقوم به الجامعة حالياً من جهود في مجال تطوير أدائهم في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي.

2- الأهمية التطبيقية:

تتمثّل الأهمية التطبيقية للبحث الحالي فيما يأتي:

يدعم هذا البحث رؤية المملكة 2030 بمحاورها الثلاث مجتمع حيوي، اقتصاد مزدهر، وطن طموح وتسهم في تحقيق أهدافها الخاصة بتنمية الموارد البشرية ورفع إنتاجيتها.

قد يسهم هذا البحث بما يتوصل إليه من نتائج في تزويد مسؤولي جامعة جازان، وعمادة التطوير الأكاديمي، وأعضاء هيئة التدريس بمختلف تخصصاتهم بمعلومات عن الواقع الفعلي لدور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي؛ من أجل وضع الخطط والبرامج التدريبية التي قد تُساعد في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي.

توفير قاعدة معلومات يمكن الإفادة منها، عند تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس عملياً، خاصة أن الجامعة حصلت على الاعتماد البرامجي في بعض البرامج، وتسعى جادة إلى الحصول عليه في البرامج الأخرى.

مصطلحات البحث:

يتناول البحث المصطلحات الآتية:

1- مفهوم الدور: Role

يعد الدور من المفاهيم الاجتماعية المهمة حيث يساعدنا على التنبؤ بسلوك الأفراد وتوقعات الآخرين لسلوكنا في المستويات المختلفة.

ويعرف بأنه توجيهOrientation عضو الجماعة بالجزء الذي ينبغي أن يلعبه في التنظيم. ولقد عبر البورت (Allport) عن عدة معان للدور هي:

- توقعات الآخرين وهي بمثابة ما تقرره الثقافة في توقعاتها عن الفرد.
- تصور الدور وهو بمثابة الصورة التي لدي الفرد عن دوره الذي يقوم به.

تقبل الدور: فالبعض يقبل الدور الذي يقوم به سواء كانت حدود هذا الدور متفقة مع توقعات الآخرين أو في ضوء فكرتهم عن أنفسهم (يحي، 1994م، ص 62-63).

ويعرف إجرائياً في البحث الحالي بأنه: تصور لمجموعة من الوظائف والمهام التي ينبغي أن يؤديها من يشغل وظيفة عضو هيئة التدريس بجامعة جازان وذلك لمواكبة التحديات المعاصرة.

2- التطوير:Development

التطوير لغة: من الفعل طور، وطور الشيء أي حوله، والطور هو الحالة. (ابن منظور، 2010م، مادة: طور).

التطوير اصطلاحاً: يُعرِّفه (بدوي، 1994م، ص24) بأنه: عملية تزويد الإداريين بالمهارات والمعلومات التي تساعدهم على تحسين أدائهم في العمل، ورفع مستوى كفاياتهم في مواجهة المشاكل الإدارية.

كما يُعرِّف بأنه: التغيير التدريجي الذي يحدث في تركيب المجتمع أو العلاقات أو النظم أو القيم السائدة فيه. (المعجم الوجيز، 2004م، ص396).

ويُعرِّفه (الكساني، 2010م، ص19) بأنه: التغيير والتحويل من طور إلى طور، فهو التحسين وصولاً إلى تحقيق الأهداف المرجوة بصورة أكثر فعالية وكفاءة.

ويعرف إجرائياً في البحث الحالي بأنه: " بأنه ذلك الجهد المخطط له والذي يستهدف رفع مستوى أداء عضو هيئة التدريس بجامعة جازان لمهامه الجامعية في مجال التدريس، ومجال البحث العلمي، ومجال خدمة المجتمع، في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي ".

3- الأداء:Performance

الأداء لغة: يدل على فعل شيء أو القيام به أو قضائه، يقال أدى الشيء قام به، وأدى الدين قضاه، وأدى الصلاة أقامها لوقتها (الرازي، 1993م، ص 29).

الأداء اصطلاحًا: يُعرَّف بأنه: القيام بأعباء الوظيفة من مسئوليات وواجبات ووفقا للمعدل المفروض أداؤه من الفرد الكفء المدرب (بدوي، 1994م، ص 335).

ويشير الحداد (2007م، ص27) إلى أن الأداء هو: السلوك الذي يحدد القدرة على تحقيق الأهداف والوظائف التي يشغلها أفراد المنظمة، من خلال إنجاز المهام والأعمال في الوقت المحدد لها عند قيامهم بأعمالهم ومهامهم المختلفة؛ بهدف تحقيق أهداف هذه المنظمة في ظل لوائح وأنظمة وتعليمات العمل.

ويعرف إجرائياً في البحث الحالي بأنه: "قدرة عضو هيئة التدريس بجامعة جازان على أداء الوظائف والمهام الجامعية التي ينبغي أن يؤديها، بهدف إثراء المعرفة من خلال البحث العلمي، ونشرها من خلال التدريس، وتطبيقها من خلال خدمة وتنمية المجتمع في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي ".

4- المعايير:Standards

المعيار لغة هو: عملية القيام بإرجاع أمر شيء معين إلى أساس مرجعي متفق عليه بشأن قيمته المادية أو المعنوية (ابن منظور، 2010م، ص 117).

المعيار اصطلاحًا: هو "مقياس مرجعي يمكن الاسترشاد به عند تقويم الأداء الجامعي، وذلك من خلال مقارنته مع المستويات القياسية المطلوبة" (الحسين، 2011م، ص424).

ويشير (البهواشي، 2007م، ص ص 94-95) إلى أن المعايير هي: "مقاييس معيارية أو أطر مرجعية أو علامات تمايز يتم استخدامها للحكم على مدى تحقيق مستويات الأداء "

أما (سليمان، 2005م، ص708) فقد عرفت المعايير بأنها:"نموذج للأداء يتم تأسيسه بمعرفة هيئات علمية ومهنية، وتأتي صياغة المعيار لكي تعبر عن محتوى علمي وعملي فتكون بذلك قابلة للتطبيق وقاعدة أساسية مرشدة للعمل الجامعي".

وتعرف إجرائياً في البحث الحالي بأنها: "مجموعة المعايير الأكاديمية التي تحدد ما يجب تحقيقه في جوانب الأداء المختلفة لعضو هيئة التدريس (التعليم – البحث العلمي – خدمة المجتمع)، وتمكن من تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال مؤشرات إجرائية تنبثق عنها".

5- الاعتماد الأكاديمي: Accreditation

يعرفه المجلس القومي لاعتماد التعليم العالي بأمريكا بأنه: "مجموعة معايير يتم من خلالها الحكم على كفاءة المؤسسة التعليمية وبرامجها الأكاديمية". (council for higher education accreditation, 2001, p.1)

كما يُعرِّف بأنه: نظام للاعتراف بالمؤسسة التعليمية والبرامج المهنية التي تقدمها على أساس استيفاء المؤسسة والبرامج لمستوى محدد من الأداء والتكامل والجودة وفقاً لمعايير محددة تؤهلها لنيل ثقة الوسط الأكاديمي والجمهور المستهدف (الموسوي، 2003م، ص34).

ويعرف إجرائياً في البحث الحالي بأنه: " المعايير التي تقوم جامعة جازان بتطبيقها في مجال التدريس، ومجال البحث العلمي، ومجال خدمة المجتمع، لضمان تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، واعتماد برامجها الأكاديمية ".

حدود البحث: تتمثل حدود البحث الحالي في الجوانب التالية:

. **الحدود الموضوعية:** يقتصر البحث الحالي على دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي.

. **الحدود البشرية:** يقتصر البحث الحالي على أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان والذين هم على رتبة أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد أثناء تطبيق الدراسة.

. **الحدود المكانية:** يقتصر البحث الحالي على النطاق الجغرافي الذي تنتشر فيه جامعة جازان والكليات التابعة لها.

. **الحدود الزمانية:** طبقت الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 1443هـ

الدراسات السابقة:

دراسة السميح (2005)، بعنوان: " تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الدول الغربية والعربية ".

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على العديد من التجارب العالمية والعربية في مجال تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس من أجل الإفادة منها في التعليم العالي السعودي، وتقديم مدخل نظري مرتبط ببيئة التعليم العالي السعودي يتعلق بتطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وتزويد صانعي القرار في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية بمجموعة من التوصيات والمقترحات التي من شأنها تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدم المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها ما يلي: أن الاهتمام الخليجي والعربي بموضوع تطوير أعضاء هيئة التدريس أكاديمياً ما زال قليلاً، أن الاهتمام بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية لا يرقى إلى اهتمام الدول المتقدمة، حيث تمثل الاهتمام العربي بالتطوير في عقد الندوات والمؤتمرات على المستوى العربي.

دراسة بكر (2008)، بعنوان :" التطور المهني لأعضاء الهيئة التعليمية بكلية الآداب للبنات بالدمام من خلال تقويم برامج التخطيط والتطوير المقدم في الكلية".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع التطوير المهني لأعضاء الهيئة التعليمية بكلية الآداب للبنات بالدمام من خلال تقييم برامج التخطيط والتطوير وذلك للوصول إلى الآلية التي يمكن من خلالها الارتقاء بمستوى البرامج التطويرية بالكلية في ضوء الإمكانات المتاحة. ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بإتباع منهج دراسة الحالة، حيث تكونت العينة من 133 عضو هيئة تعليمية.

المبحث الأول
منهج البحث وإجراءاته

تمهيد:

يتناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية للبحث؛ حيث يَتَضَمَّن وصفًا لمنهج البحث، وتوضيحًا لمجتمعه وعينته، وتحديدًا لأداته، وكيفية بنائها، وطرق التحقق من صدقها وثباتها، والإجراءات المُتبعة لتطبيقها على عينة البحث، والأساليب الإحصائية المُستخدمة في معالجة البيانات.

أولًا: منهج البحث:

اتبع البحث الحالي المنهج الوصفي؛ إذ يعدّ أنسب مناهج البحث العلمي لطبيعة البحث الوصفية، كما أنه الأنسب لتحقيق أهدافه وأدواته. والمنهج الوصفي هو المنهج الذي يقوم على دراسة الظواهر كما توجد في الواقع، والتعبير عنها بشكل كيفي أو كمي؛ والتعبير الكيفي يصف الظاهرة، ويُوضّح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطي وصفًا رقميًّا يوضّح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها، ودرجة ارتباطها مع الظواهر المختلفة (سليمان، 2008م، ص 142).

ثانيًا: مجتمع البحث:

يُعرَّف مجتمع البحث بأنَّه " مصطلح علمي منهجي يراد به كلُّ منْ يمكنْ أنْ تعمَّم عليه نتائج الدراسة, وذلك طبقاً للمجال الموضوعي لمشكلة الدِّراسة (العساف,2012م,ص95), وقد تكوَّن مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان , والذين هم على رأس العمل من الجنسين الذين يشغلون المسميات الوظيفية: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)، والبالغ عددهم (1153) عضواً ، من الذكور والإناث موزعين على مختلف كليات الجامعة النظرية والعملية حسب

ما أشارت إليه إحصاءات عمادة الموارد البشرية بجامعة جازان للعام الدراسي 1443هـ (ملحق 7). ويمكن توضيح ذلك في الجدول التَّالي:

جدول (3-1) توزيع مجتمع البحث وفقاً للنوع والرتبة العلمية

الرتبة العلمية						المجموع
أستاذ		أستاذ مشارك		أستاذ مساعد		
ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	
82	11	166	41	576	277	1153
93		207		853		

*حسب إحصائية عمادة الموارد البشرية بجامعة جازان 1443هـ

ثالثًا: عينة البحث:

نظرًا لصعوبة تطبيق أداة البحث على جميع أفراد المجتمع، فقد تم اشتقاق عينة عشوائية بسيطة. أما ما يتعلّق بتحديد حجم العينة، فقد بيّن (القحطاني، 2013م، ص282-283) أنه يمكن تحديد حجم العينة من خلال الجداول المُعدة لهذا الغرض، والتي يتم بناؤها وفق معايير محددة، أو من خلال استخدام المعادلات الرياضية.

وبناءً على ما سبق؛ اتبع البحث الحالي معادلة ستيفن ثامبسون؛ لتحديد حجم عينة الدراسة (Thompson,2002,p30)، وذلك على النحو التالي:

$$= \frac{Nxp(1-p)}{[N-1x(d^2 \div z^2)+p(1-p)}$$

حيث إن:

N	Z	D	P
حجم المجتمع	الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0.95) وتساوي 1.96	نسبة الخطأ وتساوي (0.05)	نسبة توفر الخاصية والمحايدة = (0.50)

وبناء على ذلك؛ يجب ألا يقل عدد أفراد عينة البحث عن (289) من أعضاء وعضوات هيئة التدريس بكليات جامعة جازان، وتعدّ هذه العينة ممثلة لمجتمع الدراسة وفقًا لجدول العينات لكيرجسي ومورقان.

وصف عينة البحث وفقاً للمتغيرات التصنيفية:

تم تحديد عدد من المُتغيّرات التصنيفية المُتَعَلِّقَة بعدد من الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة البحث والتي تكوّنت من (302) من أعضاء وعضوات هيئة التدريس بكليات جامعة جازان؛ وهي كالتالي: (النوع، عدد سنوات الخدمة في الجامعة، الرتبة العلمية). وفي ضوء تلك المُتغيّرات يمكن وصف عينة البحث التي تجاوبت مع الباحث، وطُبّقت عليها أداة البحث على النحو التالي:

جدول (3-2) خصائص أفراد عينة البحث وفقاً للمتغيرات التصنيفية

المتغيرات	أصناف المتغير	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكر	193	% 63,90
	أنثى	109	% 36,10
المجموع		302	% 100
عدد سنوات الخدمة في الجامعة	أقل من 3 سنوات	16	% 5,30
	من 3 إلى 6 سنوات	111	% 36,80
	أكثر من 6 سنوات	175	% 57,90
المجموع		302	% 100
الرتبة العلمية	أستاذ	68	% 22,50
	أستاذ مشارك	136	% 45,00
	أستاذ مساعد	98	% 32,50
المجموع		302	% 100

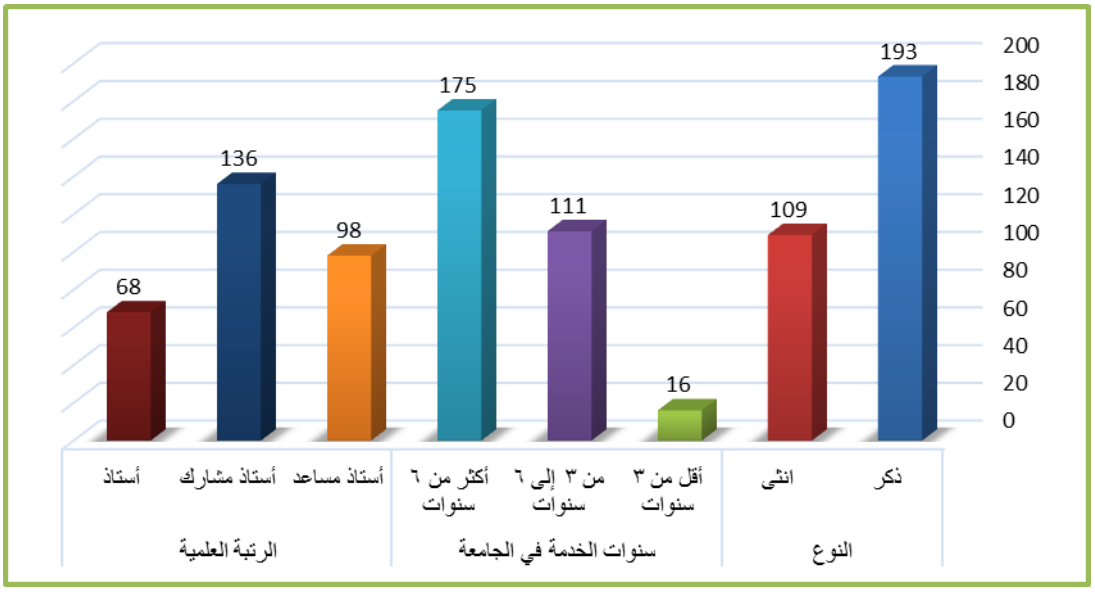
يتضح من الجدول (3-2)؛ ما يلي:

أن إجمالي عدد أفراد عينة البحث هو (302) من أعضاء وعضوات هيئة التدريس بكليات جامعة جازان؛ منهم ما نسبته (63,90%) وعددهم (193) من الذكور؛ بينما (36,10%) وعددهن (109) من الإناث، مما يدل على تنوع متغير النوع لأفراد عينة البحث.

أن ما نسبته (5,30 %) من أفراد عينة البحث وعددهم (16) عضواً هم من تقل خبرتهم عن 3 سنوات، وهناك (111) من أفراد عينة البحث بنسبة (36,80%) تنحصر خبرتهم بين ثلاث إلى ست سنوات؛ في حين أن هناك (175) عضواً من أفراد عينة البحث بنسبة (57,90%)؛ من الذين تزيد خبرتهم عن ست سنوات، مما يدل على تنوع عدد سنوات الخبرة لأفراد عينة البحث. مما يجعلهم قادرين على تكوين آراء أكثر دقة حول دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، حيث تُعد الخبرة من أكثر العوامل المؤثرة في آراء الأفراد نحو الأشياء.

أن النسبة الأكبر من أفراد عينة البحث رتبتهم العلمية (أستاذ مشارك)، بتكرار (136) عضواً، وبنسبة (45,00%)؛ في حين أن هناك (98) عضواً من أفراد عينة البحث بنسبة (32,50%)؛ رتبتهم العلمية (أستاذ مساعد)، وهناك (68) من أفراد عينة البحث بنسبة (22,50%)؛ رتبتهم العلمية (أستاذ)، مما يدل على تنوع الرتبة العلمية لأفراد عينة البحث، الأمر الذي يعكس آراءاً أكثر دقة في تحديدهم لدور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي بناءً على رتبهم العلمية، نظراً لتأثير الرتبة العلمي في اتجاهات الأفراد نحو الأشياء.

والشكل التالي يوضح توزيع افراد عينة البحث وفق المتغيرات التصنيفية.



شكل (1) يوضح خصائص أفراد عينة البحث وفق المتغيرات التصنيفية

رابعًا: أداة البحث:

بناءً على طبيعة البحث من حيث أهدافه، ومنهجه، ومجتمعه، وطبيعة البيانات، وبعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث؛ فإن الأداة الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف هذا البحث هي الاستبانة؛ حيث إنها تتيح الحرية لأفراد عينة البحث في اختيار الوقت والمكان المناسبين للإجابة عن فقراتها. وتُعدّ الاستبانة من أكثر أدوات البحث شيوعاً في مجال الدارسات الميدانية، كما أنها وسيلة مُيسرة لجمع البيانات والمعلومات (عبيدات وآخرون، 2012م، ص 106). وقد تم بناء أداة البحث وفق الخطوات المنهجية التالية:

- تحديد الغرض والهدف من الاستبانة، والمتمثّل في التعرف على دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي. كما تهدف إلى الكشف عن الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول واقع دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وفقاً للمتغيرات (النوع، عدد سنوات الخدمة في الجامعة، الرتبة العلمية).
- الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث.
- تحديد المحاور الرئيسة التي شملتها الاستبانة.
- تحديد الفقرات التي تقع تحت كل محور.

تصميم الاستبانة في صورتها الأولية كالتالي:

الجزء الأول: ويشمل تعليمات الاستبانة، ووضح فيه الباحث الهدف من الاستبانة، والبيانات الأساسية التصنيفية، وتشمل: النوع، عدد سنوات الخدمة في الجامعة، الرتبة العلمية.

الجزء الثاني: ويتكون من محورين هما:

المحور الأول: ويتعلّق بدور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، ويتكون من (44) عبارة موزعة على ثلاث مجالات هي: (مجال التدريس، ومجال البحث العلمي، ومجال خدمة المجتمع). تم تدريج الفقرات

وفقا لمقياس (ليكرت Likert) خماسي التدريج والذي يحتسب أوزان تلك الفقرات بطريقة خماسية على النحو الآتي: (عالي جداً – عالي – متوسط – منخفض – منخفض جداً).

المحور الثاني: ويتعلّق بمعوقات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة جازان في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي..

عُرضت الاستبانة في صورتها الأولية على المشرف، لإبداء رأيه وملحوظاته، والاستفادة من توجيهاته.

عُرضت الاستبانة الأولية على عدد من المحكّمين المختصين في الجامعات ووزارة التعليم، والملحق رقم (4) يوضّح أسماء المُحكّمين.

في ضوء آراء المُحكّمين عُدّلت بعض فقرات الاستبانة؛ لتستقر في صورتها النهائية، ملحق رقم (5).

خامسًا: صدق أداة البحث:

يشير صدق الاستبانة إلى قدرة الاستبانة على قياس ما أُعدّت لقياسه، فالصدق يتمثّل في الدرجة التي يقيس بها الاختبار السمة التي وُضع لقياسها (أبوزينة والبطش، 2007م، ص126).، كما يُقصد بالصدق "شمول أداة الدراسة لكل العناصر التي يجب أن تحتويها الدراسة من ناحية، وكذلك وضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومه لمن يستخدمها" (عبيدات وآخرون 2012: 179)، وللتحقّق من صدق أداة البحث تّم استخدام الطرق التالية:

الصدق الظاهري لأداة البحث (صدق المحكّمين): للتحقق من صدق محتوى أداة البحث (الاستبانة)، والتأكد من كونها تحقق أهداف البحث؛ عُرضت الاستبانة في صورتها الأولية على ( ) محكّماً من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات السعودية والعربية (ملحق رقم:4)؛ لإبداء آرائهم ومقترحاتهم حول عبارات الاستبانة، ومدى وضوحها، وسلامة بنائها اللغوي، وانتماء كل عبارة للمجال المحدد لها، وكذلك تقديم تعديلاتهم ومقترحاتهم التي يمكن من خلالها تجويد الاستبانة، والنظر في تدرج المقياس، ومدى ملائمته. وبناء على التعديلات والاقتراحات التي أبداها المُحكّمون؛ أجرى الباحث التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكّمين، من تعديل بعض العبارات، وحذف بعضها، وإضافة أخرى؛ حتى أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية (ملحق رقم:5).

صدق الاتساق الداخلي لأداة البحث: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث، حُسب صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون؛ لقياس العلاقة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، ودرجة كل مجال بالدرجة الكلية للاستبانة، وذلك بعد تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مُكوّنة من (40) فرداً من أفراد مجتمع البحث، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (3-3)؛ (3–4).

جدول رقم (3-3) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات مجالات: (دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي)، بالدرجة الكلية لكل مجال (العينة الاستطلاعية: ن= 40).

مجال التدريس				مجال البحث العلمي		مجال خدمة المجتمع	
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	**0.842	3	**0.752	1	0.866**	1	**0.842
2	**0.834	4	**0.897	2	**0.774	2	**0.887
3	**0.853	15	**0.888	3	**0.808	3	**0.935
4	**0.800	16	**0.898	4	**0.600	4	**0.938

مجال التدريس				مجال البحث العلمي		مجال خدمة المجتمع	
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
5	**0.918	17	**0.834	5	**0.750	5	**0.931
6	**0.923	18	**0.825	6	**0.883	6	**0.837
7	**0.905	19	**0.913	7	**0.864	7	**0.836
8	**0.909	20	**0.848	8	**0.762	8	**0.911
9	**0.792	21	**0.858	9	**0.817	9	**0.798
10	**0.872	22	**0.895	10	**0.917	10	**0.826
11	**0.772	-	-	11	0.854	-	-
12	**0.867	-	-	12	**0.911	-	-

** دال عند مستوى (0,01).

يتضح من خلال الجدول رقم (3-3) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مجالات (دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي) والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه؛ كانت موجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0,01)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط لعبارات (مجال التدريس) ما بين (0.752، 0.923)، ولعبارات مجال البحث العلمي ما بين (0.600، 0.917)، ولعبارات مجال خدمة المجتمع ما بين (0.798، 0.938)، وجميعها معاملات ارتباط جيدة، وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة البحث الحالي.

كما تم التأكد من صدق التكوين الفرضي (الاتساق الداخلي للمجالات) من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للاستبانة، كما هو موضح بالجدول (3-4).

جدول رقم (3-4): معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للاستبانة.

مجالات اداة البحث	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبانة
التدريس	**0.945
البحث العلمي	**0.878
خدمة المجتمع	**0.937

** دال عند مستوى (0.01)

يتضح من خلال الجدول رقم (3-4) أن جميع قيم معاملات ارتباط درجة كل مجال بالدرجة الكلية للاستبانة، تراوحت ما بين (0,878، 0,945)، وجميعها معاملات ارتباط عالية، وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة البحث الحالي.

سادسًا: ثبات أداة البحث:

يُقصد بثبات الاستبانة: درجة الاستقرار أو الاتساق في الدرجات المتحققة على أداة القياس مع الزمن؛ أي الاستقرار في النتائج، وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة تطبيقها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة (أبوزينة

والبطش، 2007م، ص 134). وتم التحقق من ثبات الاستبانة من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbachp's Alpha) لكل مجال من مجالات الاستبانة وللاستبانة ككل، وذلك كما يتضح من خلال الجدول رقم (3-9).

جدول رقم (3-5): مُعامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة البحث.

	مجالات اداة البحث	عدد العبارات	معامل الثبات
	التدريس	22	**0.983
	البحث العلمي	12	**0.955
	خدمة المجتمع	10	**0.967
	الثبات الكلي	44	**0.986

** دال عند مستوى (0.01).

يتضح من الجدول (3-5)؛ أن أداة الدراسة تتمتّع بثبات مقبول إحصائيًّا، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (ألفا) (0.986) وهي درجة ثبات عالية، كما تراوحت معاملات ثبات مجالات أداة البحث ما بين (0.955، 0.983)، وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة البحث الحالي.

سابعاً: إجراءات تطبيق أداة البحث:

مرّت أداة البحث (الاستبانة) بعدة خطوات لتطبيقها، وذلك على النحو التالي:

- إعداد أداة البحث (الاستبانة) في صورتها النهائية - ملحق رقم (5) - والحصول على موافقة المشرف على البحث لتطبيقها.
- الحصول على خطاب على موافقة اللجنة الدائمة للبحث العلمي بجامعة جازان على إجراء البحث؛ وتطبيق الأداة، ملحق رقم(6).
- الحصول على خطاب من عمادة كلية التربية، لتسهيل مهمة تطبيق أداة البحث، ملحق رقم (7).
- الحصول على خطاب من عمادة الموارد البشرية بجامعة جازان، بعدد أفراد مجتمع البحث، ملحق رقم (8).
- البدء في توزيع الاستبانة النهائية على أعضاء وعضوات هيئة التدريس بجامعة جازان، في الفصل الدراسي الأول، للعام الدراسي (1443هـ)، واستغرق التوزيع مدة خمسة أسابيع، وتم التوزيع عن طريق المناولة، والبريد الإلكتروني، ورسائل الهاتف الجوال، و(الاستبانة الإلكترونية).
- جمع الباحث الاستبيانات بعد الإجابة عنها؛ ومراجعتها، واستبعاد غير المُكتمل منها؛ تمهيدًا لمعالجتها إحصائيًّا، باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)؛ وقد بلغ عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل (302) استبانة، بما يمثّل نسبة (26,19%) من مجتمع البحث.

ثامناً: المقياس المُعتمد في البحث:

لتحديد المحكّ المُعتمد في البحث حُدّد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا)، المُستخدم في محاور البحث، من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (5-1=4)؛ ومن ثمّ تقسيمه على عدد خلايا المقياس؛ للحصول على طول الخلية الصحيح: أي (4/5= 0.80)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس، وهي الواحد الصحيح)؛ لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضّح بالجدول التالي:

جدول (3-6): تحديد فئات المقياس المُتَدَرّج الخماسي.

عالية جدا	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
5 -4.21	4.20 – 3.41	3.40 – 2.61	2.60 – 1.81	1.80 – 1

تاسعًا: الأساليب الإحصائية المُستخدمة:

بعد تفريغ استجابات أفراد العينة؛ جرى ترميزها وإدخال البيانات باستخدام الحاسوب، ثم تم معالجة البيانات إحصائيّاً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences، التي يُرمز إليها اختصاراً بالرمز (SPSS)، ومن المعالجات الإحصائية المُستخدمة:

- التكرارات، والنسب المئوية؛ للتعرّف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة البحث.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation)؛ لحساب صدق الاتساق الدّاخلي لأداة البحث.
- معامل ألفاكرونباخ (Cronbach's Alpha)؛ لحساب معامل ثبات المجالات المختلفة لأداة البحث.
- المتوسط الحسابي "Mean"؛ لمعرفة مدى ارتفاع استجابات أفراد عينة البحث أو انخفاضها عن المجالات الرئيسة (متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات والمجالات حسب أعلى متوسط حسابي.
- تم استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation"؛ للتعرّف على مدى انحراف استجابات أفراد عينة البحث لكل عبارة من عبارات مُتَغَيِّرَات البحث، ولكل مجال من المجالات الرئيسة عن متوسطها الحسابي. ويُلاحظ أن الانحراف المعياري يوضّح التشتت في استجابات أفراد عينة البحث لكل عبارة من عبارات مُتَغَيِّرَات البحث، إلى جانب المجالات الرئيسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر؛ تركّزت الاستجابات، وانخفض تشتتها بين المقياس.
- أُستخدم اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-Test)؛ للتعرّف على الفروق بين متوسطات استجابات أفراد البحث، باختلاف مُتغير النوع.
- أُستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)؛ للتعرّف على الفروق في استجابات أفراد البحث، باختلاف مُتَغَيِّرَات البحث التي تنقسم إلى أكثر من فئتين (سنوات الخدمة في الجامعة، الرتبة العلمية).

المبحث الثاني
نتائج البحث ومناقشتها

يتناول هذا المبحث عرضًا لنتائج البحث الميدانية ومناقشتها، من خلال عرض إجابات أفراد عينة البحث على عبارات الاستبانة؛ من خلال الإجابة عن أسئلة البحث، وذلك على النحو التالي:

أولاً: نتائج السؤال الأول:

نص السؤال: ما تقديرات أفراد عينة البحث حول دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي؟

للتعرف على تقديرات أفراد عينة البحث حول دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات المحور

الأول بالاستبانة، كما حُسب المتوسط الحسابي العام لكل مجال من مجالات دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.

والجداول التالية تناقش بنوع من التفصيل دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، وذلك على النحو التالي:

أولاً: مجال التدريس:

وللتعرف على دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي في مجال التدريس، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة البحث، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلٍ منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم (4-1): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة البحث حول دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي في مجال التدريس

	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
2	تحرص الجامعة على تحديد نواتج التعلم المستهدفة من المقررات الدراسية.	3.48	0.86	عالية	1
11	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على متابعة أداء الطلبة.	3.45	0.80	عالية	2
4	تتابع الجامعة مدى تحقق أهداف البرامج الدراسية من خلال مؤشرات أداء محددة.	3.44	0.83	عالية	3
3	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على تطوير توصيف المقررات.	3.42	0.87	عالية	4
1	تنمي الجامعة مهارات أعضاء هيئة التدريس في إعداد توصيف المقررات الدراسية.	3.41	0.83	عالية	5
20	تتابع الجامعة تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس باستمرار.	3.40	0.84	عالية	6
7	تضع الجامعة معايير محددة لتقويم المقررات الدراسية.	3.40	0.88	عالية	7
12	تدرب الجامعة أعضاء هيئة التدريس على استخدام التقنيات الحديثة في التدريس.	3.37	0.83	متوسطة	8
15	تتابع الجامعة التزام أعضاء هيئة التدريس باستخدام استراتيجيات التعليم المحددة في توصيف المقرر.	3.37	0.83	متوسطة	9
8	تساعد الجامعة أعضاء هيئة التدريس على تحليل نتائج تقويم الطلبة لعملية التدريس.	3.37	0.87	متوسطة	10
17	تساعد الجامعة أعضاء هيئة التدريس في تقديم التغذية الراجعة للطلبة عن أدائهم.	3.36	0.82	متوسطة	11

	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
22	تضع الجامعة خطة لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.	3.36	0.86	متوسطة	12
10	تضع الجامعة الخطط المناسبة لرفع المستوى التحصيلي للطلبة.	3.34	0.88	متوسطة	13
6	تدرب الجامعة أعضاء هيئة التدريس على استخدام أساليب التقويم المحددة في توصيف المقرر.	3.32	0.84	متوسطة	14
5	تدرب الجامعة أعضاء هيئة التدريس على استخدام استراتيجيات التعليم المناسبة لتحقيق نواتج التعلم المستهدفة.	3.32	0.88	متوسطة	15
19	توضح الجامعة مؤشرات الأداء لأعضاء هيئة التدريس.	3.32	0.89	متوسطة	16
14	تنمي الجامعة مهارات أعضاء هيئة التدريس في استخدام نتائج التقييم لتطوير عملية التدريس.	3.31	0.84	متوسطة	17
21	تعقد الجامعة ورش عمل لتدريب أعضاء هيئة التدريس على مهارات التخطيط الجيد للتدريس.	3.31	0.86	متوسطة	18
13	توفر الجامعة التجهيزات اللازمة لضمان نجاح عملية التدريس.	3.29	0.90	متوسطة	19
16	تحرص الجامعة على استخدام إجراءات فعالة للتحقق من أن أداء الطلبة الفعلي.	3.28	0.81	متوسطة	20
18	تحرص الجامعة على تضمين المقررات الدراسية أنشطة صفية وغير صفية تسهم في تحقيق مخرجات التعلم.	3.28	0.84	متوسطة	21
9	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على الابتكار.	3.25	0.90	متوسطة	22
	المتوسط الحسابي العام في مجال التدريس	3.36	0.71	متوسطة	

يتضح من خلال الجدول رقم (4-1) أن مجال التدريس يتضمن (22) عبارة، حصلت العبارات أرقام: (2، 11، 4، 3، 1، 20، 7) على درجة موافقة (عالية)؛ إذ بلغ متوسطها الحسابي: (3,40)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3,48- 3,40)، وهذه المتوسطات تقع في الفئة الثانية من فئات المقياس المتدرج الخماسي ، التي تتراوح بين (3,40-4,19)؛ في حين حصلت العبارات أرقام: (12، 15، 8، 17، 22، 10، 6، 5، 19، 14، 21، 13، 16، 18، 9) على درجة موافقة (متوسطة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3,37- 3,25)، وهذه المتوسطات تقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، التي تتراوح بين (2,60-3,39)، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات مجال التدريس جاءت بدرجات متقاربة على واقع دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي في مجال التدريس.

كما بينت النتائج أن قيم الانحراف المعياري لعبارات مجال التدريس تتراوح ما بين (0,82، 0,90)، وهي قيم أقل من الواحد الصحيح؛ وهذا يعكس أن هناك تجانساً في استجابات أفراد الدراسة حول عبارات مجال التدريس.

يبلغ المتوسط الحسابي العام لمجال التدريس (3,36) بانحراف معياري (0,71)، وهذا يَدُلُّ على أن هناك موافقة بدرجة متوسطة بين أفراد عينة البحث على واقع دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي في مجال التدريس مما يشير إلى أن هناك صعوبات أو جوانب قصور تجعل دور الجامعة في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي في مجال التدريس أقل من المتوقع مما يحول دون تحقيق الأهداف المرجوة.

ثانياً: مجال البحث العلمي:

وللتعرف على دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي في مجال البحث العلمي، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة البحث، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلٍ منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم (4-2): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة البحث حول دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي في مجال البحث العلمي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
4	تلزم الجامعة أعضاء هيئة التدريس بحقوق الملكة الفكرية.	3.39	0.85	متوسطة	1
1	تضع الجامعة خطة متكاملة للبحث العلمي تتناسب مع احتياجات التنمية المستدامة.	3.29	0.91	متوسطة	2
2	تموّل الجامعة البحوث العلمية المتميزة لأعضاء هيئة التدريس.	3.25	0.90	متوسطة	3
3	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على التعاون البحثي مع هيئات البحث العلمي.	3.20	0.88	متوسطة	4
6	تعقد الجامعة دورات تدريبية وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس في مهارات البحث العلمي.	3.14	0.83	متوسطة	5
9	تساعد الجامعة أعضاء هيئة التدريس على نشر بحوثهم في أوعية النشر العالمية.	3.11	0.87	متوسطة	6
11	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المجلات العلمية المحكمة للاستفادة منها.	3.09	0.89	متوسطة	7
12	تنمي الجامعة مهارات أعضاء هيئة التدريس في كيفية توظيف نتائج البحوث لتطوير مؤسسات المجتمع.	3.07	0.88	متوسطة	8
10	تساعد الجامعة أعضاء هيئة التدريس على الاشتراك في المراكز البحثية المتخصصة.	3.06	0.86	متوسطة	9
5	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المناخ الملائم لإجراء البحوث العلمية.	3.01	0.85	متوسطة	10
7	تدرب الجامعة أعضاء هيئة التدريس على استخدام البرامج الإحصائية في معالجة البيانات البحثية.	3.00	0.82	متوسطة	11

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
8	تسهّل الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المشاركة في المؤتمرات العلمية في الداخل والخارج.	2.99	0.94	متوسطة	12
	المتوسط الحسابي العام في مجال البحث العلمي	3.07	0.88	متوسطة	

يتضح من خلال الجدول رقم (4-2) أن مجال البحث العلمي يتضمن (12) عبارة، تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (2,99- 3,39)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات مجال البحث العلمي جاءت بدرجة موافقة (متوسطة)؛ وهذا يدل على أن أفراد عينة البحث موافقون بدرجات متقاربة على واقع دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي في مجال البحث العلمي.

كما بينت النتائج أن قيم الانحراف المعياري لعبارات مجال البحث العلمي تتراوح ما بين (0,82، 0,94)، وهي قيم أقل من الواحد الصحيح؛ وهذا يعكس أن هناك تجانساً في استجابات أفراد الدراسة حول عبارات مجال البحث العلمي.

يبلغ المتوسط الحسابي العام لمجال البحث العلمي (3,07) بانحراف معياري (0,88)، وهذا يَدُلُّ على أن هناك موافقة بدرجة متوسطة بين أفراد عينة البحث على أن جامعة جازان تمارس دورها في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي في مجال البحث العلمي ولكن مطلوب منها القيام بهذا الدور بدرجة أكبر، من اجل التطوير والتحديث.

ثالثاً: مجال خدمة المجتمع:

وللتعرف على دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي في مجال خدمة المجتمع، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة البحث، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلٍ منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم (4-3): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة البحث حول دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي في مجال خدمة المجتمع

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	تضع الجامعة خطة لخدمة المجتمع تتناسب مع رسالتها وأهدافها.	3.40	0.88	عالية	1
2	تساعد الجامعة أعضاء هيئة التدريس في التعرف على احتياجات المجتمع.	3.26	0.84	متوسطة	2
4	تطبق الجامعة أليات محددة لتقييم فاعلية أنشطتها في مجال خدمة المجتمع.	3.21	0.80	متوسطة	3

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
5	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على التعاون مع مؤسسات المجتمع.	3.21	0.84	متوسطة	4
10	تتيح الجامعة مرافقها لأعضاء هيئة التدريس لتقديم أنشطتهم المجتمعية.	3.21	0.88	متوسطة	5
9	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس تقديم الاستشارات لمؤسسات المجتمع.	3.20	0.84	متوسطة	6
6	تحرص الجامعة على توطيد العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس ومؤسسات المجتمع.	3.18	0.83	متوسطة	7
3	تشرك الجامعة أعضاء هيئة التدريس في اللقاءات الدورية التي تعقدها مع مؤسسات المجتمع.	3.17	0.83	متوسطة	8
8	تنمي الجامعة مهارات أعضاء هيئة التدريس في كيفية معالجة المشكلات التي تواجه المجتمع.	3.12	0.86	متوسطة	9
7	تساعد الجامعة أعضاء هيئة التدريس في الحصول على عضوية مؤسسات المجتمع المحلي.	3.06	0.87	متوسطة	10
	المتوسط الحسابي العام في مجال خدمة المجتمع	3.20	0.74	متوسطة	

يتضح من خلال الجدول رقم (4-3) أن مجال خدمة المجتمع يتضمن (10) عبارات، حصلت العبارة رقم: (1) على درجة موافقة (عالية) ؛ إذ بلغ متوسطها الحسابي: (3,40) ، وتقع في الفئة الثانية من فئات المقياس المتدرج الخماسي ، التي تتراوح بين (3,40-4,19)؛ في حين حصلت العبارات أرقام: (2، 4، 5، 10، 9، 6، 3، 8، 7) على درجة موافقة (متوسطة) ، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3,06- 3,26)، وهذه المتوسطات تقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، التي تتراوح بين (2,60-3,39)، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات مجال خدمة المجتمع جاءت بدرجة موافقة (متوسطة)؛ وهذا يدل على أن أفراد عينة البحث موافقون بدرجات متقاربة على واقع دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي في مجال خدمة المجتمع.

كما بينت النتائج أن قيم الانحراف المعياري لعبارات مجال خدمة المجتمع تتراوح ما بين (0,80، 0,88)، وهي قيم أقل من الواحد الصحيح؛ وهذا يعكس أن هناك تجانساً في استجابات أفراد الدراسة حول عبارات مجال خدمة المجتمع.

رابعاً: الدرجة الكلية لدور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي:

للتعرف على تقديرات أفراد عينة البحث حول دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، تم حساب المتوسط الحسابي العام، والانحراف المعياري لكل مجال من مجالات دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، وللدرجة الكلية، كما رُتّبت المجالات حسب المتوسط الحسابي لكل منها، كما هي موضّحة في الجدول (4-4).

جدول رقم (4-4): المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لدور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي

ترتيب في الاستبانة	مجالات اداة البحث	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	التدريس	3.36	0.71	متوسطة	1
3	خدمة المجتمع	3.20	0.74	متوسطة	2
2	البحث العلمي	3.13	0.72	متوسطة	3
المتوسط الحسابي العام		3.23	0.68	متوسطة	-

يتضح من خلال الجدول رقم (4-4) أن دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي يتضمن ثلاث مجالات وهي على التوالي وفقاً للمتوسط الحسابي لها (التدريس، خدمة المجتمع، البحث العلمي)، وقد جاءت جميعها بدرجة موافقة متوسطة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للمحاور بين (3.13، 3.36)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تُشير إلى درجة موافقة (متوسطة).

يبلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (3.23 من 5.0) بانحراف معياري (0.68)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة (متوسطة) بين أفراد الدراسة على دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي ، مما يشير إلى أن ما تبذله جامعة جازان من جهود وما تقدمه من برامج غير كاف لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس مهنياً في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، حيث يأتي مجال التدريس بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي عام (3.36) وبانحراف معياري (0.71)، يليه مجال خدمة المجتمع بمتوسط حسابي (3.20) وبانحراف معياري (0.74)، وفي الأخير يأتي مجال البحث العلمي بمتوسط حسابي عام (3.13) وبانحراف معياري (0.72).

ثالثاً: نتائج السؤال الثاني:

نص السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي تُعزى إلى المتغيرات التالية: (النوع، سنوات الخدمة في الجامعة)؟

أولاً: الفروق باختلاف متغير النوع:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي باختلاف متغير النوع؛ تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (independent sample t-test) ؛ كما يتضح من الجدول (4-5)، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (4-5): نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (independent sample t-test) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي باختلاف متغير النوع

المجال	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
التدريس	ذكر	193	3.26	0.66	3,372	300	*0.001
	أنثى	109	3.54	0.77			
البحث العلمي	ذكر	193	3.05	0.69	2,744	300	*0.006
	أنثى	109	3.28	0.76			
خدمة المجتمع	ذكر	193	3.12	0.70	2,623	300	*0.009
	أنثى	109	3.35	0.79			
الدرجة الكلية	ذكر	193	3.17	0.63	3,230	300	*0.001
	أنثى	109	3.43	0.73			

* دال إحصائياً عند مستوى (0.01).

يتضح من الجدول رقم (4-5) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\propto \leq 0.05)$ بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول الدرجة الكلية لدور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي ومجالاته الفرعية المتمثلة في: (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) باختلاف متغير النوع لصالح عضوات هيئة التدريس الإناث، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة للمجالات المختلفة على التوالي (0,001، 0,006، 0,009)، وللدرجة الكلية (0,001)، وجميعها قيم أصغر من (0,05) أي دالة إحصائياً، وتُشير النتيجة السابقة إلى تقارب استجابات أفراد الدراسة على اختلاف النوع حول متطلبات التمكين المهني لهن.

ثانياً: الفروق باختلاف متغير سنوات الخدمة في الجامعة:

للتعرف على إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي تُعزى لمتغير سنوات الخدمة في الجامعة؛ تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA)؛ وذلك كما يتضح من خلال الجدول رقم (4-6)، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (4-6): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي باختلاف متغير سنوات الخدمة في الجامعة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
التدريس	بين المجموعات	6,687	2	3,343	6,841	*0,001
	داخل المجموعات	146,134	299	0,489		
	المجموع	152,821	301			
البحث العلمي	بين المجموعات	3,735	2	1,867	3,646	*0,027
	داخل المجموعات	153,129	299	0,512		
	المجموع	156,863	301			
خدمة المجتمع	بين المجموعات	4,335	2	2,167	4,069	*0,018
	داخل المجموعات	159,264	299	0,533		
	المجموع	163,599	301			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	4,975	2	2,488	5,604	*0,004
	داخل المجموعات	132,730	299	0,444		
	المجموع	137,705	301			

* دال إحصائياً.

يتضح من خلال الجدول رقم (4-6) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\propto \leq 0.05)$ بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول الدرجة الكلية لدور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي ومجالاته الفرعية المتمثلة في: (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) باختلاف متغير عدد سنوات الخدمة في الجامعة، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة للمجالات المختلفة على التوالي (0,001، 0,027، 0,018)، وللدرجة الكلية (0,004)، وجميعها قيم أقل من (0,05) أي دالة إحصائياً.

ولتحديد اتجاه الفروق، تم استخدام الاختبار البعدي (Scheffe)؛ ويوضح الجدول التالي اتجاه هذه الفروق:

جدول رقم (4-7): نتائج اختبار شيفية (Scheffe) للفروق الدالة والتي تُعزى لمتغير سنوات الخدمة في الجامعة

المجال	سنوات الخدمة في الجامعة	المتوسط الحسابي	أقل من 3 سنوات	من 3 إلى 6 سنوات	أكثر من 6 سنوات
التدريس	أقل من 3 سنوات	3,26	-	0,09140	0,21891
	من 3 إلى 6 سنوات	3,17	-	-	*0,31031
	أكثر من 6 سنوات	3,48	-	-	-
البحث	أقل من 3 سنوات	2,84	-	0,19304	*0,37768

المجال	سنوات الخدمة في الجامعة	المتوسط الحسابي	أقل من 3 سنوات	من 3 إلى 6 سنوات	أكثر من 6 سنوات
العلمي	من 3 إلى 6 سنوات	3,04	-	-	*0,18464
	أكثر من 6 سنوات	3,22	-	-	-
خدمة المجتمع	أقل من 3 سنوات	2,93	-	0,15524	0,36875
	من 3 إلى 6 سنوات	3,09	-	-	*0,21351
	أكثر من 6 سنوات	3,30	-	-	-
الدرجة الكلية	أقل من 3 سنوات	3,07	-	0,04223	0,29627
	من 3 إلى 6 سنوات	3,12	-	-	*0,25404
	أكثر من 6 سنوات	3,37	-	-	-

* دال إحصائياً.

يتضح من خلال الجدول رقم (4-7) ما يلي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\propto \leq 0.05)$ بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي في مجال التدريس تعزى لمتغير سنوات الخدمة في الجامعة بين الفئة (من 3 إلى 6 سنوات) وفئة (أكثر من 6 سنوات) ولصالح الفئة (أكثر من 6 سنوات).

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\propto \leq 0.05)$ بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي في مجال البحث العلمي تعزى لمتغير سنوات الخدمة في الجامعة بين الفئة (أقل من ثلاث سنوات) وفئة (أكثر من 6 سنوات)، وكذلك بين الفئة (من 3 إلى 6 سنوات) وفئة (أكثر من 6 سنوات) ولصالح الفئة (أكثر من 6 سنوات).

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث:

نص السؤال الثالث: ما المعوقات التي تواجه جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي؟ للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بتفريغ استجابات أفراد عينة الدراسة حسب المجالات كالتالي:

أولاً: مجال التدريس و أبرزها:

- قلة الخبرة لدى بعض المستشارين لدى عمادة التطوير والجودة بالجامعة.
- الدورات التي تقدمها عمادة التطوير مكررة ولا تقدم دورات تخدم التطوير بصورة حقيقية.
- ضعف برامج تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس.
- ضعف استخدام التقنيات الحديثة في عملية التدريس.
- عدم ربط القبول في الجامعة بمتطلبات المجتمع واحتياجات سوق العمل من الخريجين.

ثانياً: مجال البحث العلمي و أبرزها:

- ضعف الاهتمام بوضع خطة واضحة للبحث العلمي تتضح فيها البحوث والدراسات والمشكلات ذات الأولوية في الدراسة والبحث.

- الافتقار إلى وجود خرائط بحثية تحدد أولويات البحث العلمي على مستوى الكليات والأقسام العلمية في ضوء خطط التنمية، الأمر الذي يساهم في معالجة مشكلات واقعية، ويضمن عدم تكرار البحوث دون فائدة.
- بُعد كثير من البحوث الجامعية عن واقع المجتمع واحتياجات مؤسساته.
- قلة الاهتمام بتوفير المُناخ العلمي المناسب الذي يشجع أعضاء هيئة التدريس على الإبداع والابتكار.

ثالثاً: مجال خدمة المجتمع و أبرزها:

- ندرة وجود خطة شاملة للمشاركة في خدمة المجتمع ومواجهة المشاكل المجتمعية.
- عدم وجود دليل للخدمات الجامعية المتاحة لمؤسسات وأفراد المجتمع.
- نقص الاعتمادات المالية التي تخصصها الجامعة لخدمة المجتمع.
- ضعف الثقة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المحلي.
- ضعف العلاقة بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل.

الخاتمة

خلاصة لأهم نتائج البحث وتوصياته:

أولا: مُلخص النتائج:

توصل البحث الحالي إلى عدد من النتائج الميدانية، يمكن عرضها على النحو التالي:

- أن تقديرات أفراد عينة البحث حول دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي جاءت بدرجة موافقة (متوسطة)، حيث يأتي مجال التدريس بالمرتبة الأولى بدرجة موافقة (متوسطة)، بمتوسط حسابي عام (3.36) وبانحراف معياري (0.71)، يليه مجال خدمة المجتمع بدرجة موافقة (متوسطة)، بمتوسط حسابي (3.20) وبانحراف معياري (0.74)، وفي الأخير يأتي مجال البحث العلمي بدرجة موافقة (متوسطة)، بمتوسط حسابي عام (3.13) وبانحراف معياري (0.72).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول الدرجة الكلية لدور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي ومجالاته المتمثلة في: (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) باختلاف متغير النوع، وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس الإناث.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول الدرجة الكلية لدور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي ومجالاته المتمثلة في: (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) باختلاف متغير عدد سنوات الخدمة في الجامعة، وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس ممن خدمتهم في الجامعة (أكثر من 6 سنوات).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول الدرجة الكلية لدور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي ومجالاته الفرعية المتمثلة في: (البحث العلمي، خدمة المجتمع) باختلاف متغير الرتبة العلمية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول دور جامعة جازان في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي في مجال التدريس باختلاف متغير الرتبة العلمية، وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس ممن رتبتهم العلمية (أستاذ مساعد).

ثانيا: توصيات البحث:

في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، وما توصّل إليه البحث الحالي من نتائج، يمكن تقديم التوصيات التالية، وذلك على النحو التالي:

1- التوصيات الخاصة بمجال التدريس:

- تطوير وبناء برامج التدريب وورش العمل في ضوء احتياجات أعضاء هيئة التدريس بالكليات المختلفة، ومراعاة تركيزها على الجانب التطبيقي، والذي يختص بجوانب الأداء التدريسي، بما يؤدي إلى رفع المستوى الأدائي للأعضاء المتدربين، وتجويد العمل التربوي بالجامعة.
- إعداد وتنظيم برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس القدامى وخاصة غير التربويين منهم، والأعضاء الجدد الذين لم يسبق لهم المشاركة في دورات تدريبية، بهدف رفع مستوى أدائهم الوظيفي في مجال التدريس.
- تصميم برامج إعداد وتأهيل عضو هيئة التدريس بما يمكنه من تطوير المقررات والمناهج الدراسية لتتناسب مع احتياجات سوق العمل.

2- التوصيات الخاصة بمجال البحث العلمي:

- وضع خطة مستقبلية تهدف إلى تشجيع البحث العلمي، وإتاحة الفرصة أمام أعضاء هيئة التدريس بالجامعة للقيام بالبحوث العلمية الفردية منها والجماعية، ودعمها بكافة الوسائل.
- تفعيل دور البحث العلمي على مستوى الجامعة، ووضع استراتيجيات وأولويات البحث العلمي في ضوء حاجات المجتمع، ووضع الخطط اللازمة لتذليل الصعوبات، وإقرار الموازنات اللازمة لتطوير البحث العلمي.
- التحول في الفكر التسويقي من تسويق ما يتم إنتاجه إلى إنتاج ما يتم تسويقه، وذلك عن طريق تحديد احتياجات المجتمع البحثية والخدمية من خلال توفير قاعدة بيانات تضم هذه الاحتياجات.

3- التوصيات الخاصة بمجال خدمة المجتمع:

- تطوير رؤية مستقبلية واضحة لخدمة المجتمع، وتوضيحها لجميع منسوبي الجامعة، وإبراز دورها في إنجاح العمل الجامعي.
- تنظيم حملات توعية بأهمية العمادات المساندة والمراكز البحثية والوحدات، وطبيعة عملها ومجالاتها، وقدرتها على تقديم خدماتها للمؤسسات المجتمعية، وتكون هذه الدعاية عن طريق وسائل الإعلام المختلفة، ومن خلال النشرات والدوريات بالجامعة، وكذلك في الندوات والمؤتمرات العلمية.
- عقد لقاءات دورية بين مسئولي العمادات المساندة والمراكز البحثية والوحدات، وبين مسئولي مؤسسات المجتمع المختلفة، وذلك بهدف الوقوف على أوجه التعاون بينهم من خلال عرض قضايا ومشكلات تلك المؤسسات، وبيان إمكانية مساهمة العمادات المساندة والمراكز البحثية والوحدات في حلها.

المصادروالمراجع:

أولاً: المصادر:

- أحمد زكي بدوي،. معجم مصطلحات العلوم الإدارية، (ط2)، القاهرة، دار الكتاب المصري (1994).
- محمد عبد الله البرادعي، وآخرون معجم المصطلحات الإدارية، الرياض، مكتبة العبيكان (1993)..
- السيد عبد العزيز الهواشي، معجم المصطلحات، الاعتماد وضمان الجودة في التعليم العالي، القاهرة، دار عالم الكتب. (2007م).
- مجمع اللغة العربية المعجم الوجيز، القاهرة، وزارة التربية والتعليم(2004م)..
- جمال الدين محمد مكرم ابن منظور، لسان العرب، (ط6)، بيروت، دار صادر(2010م)..
- محمد بن أبي بكر الرازي،. مختار الصحاح، دراسة وتقديم: عبد الفتاح البركاوي، القاهرة، دار المنار(1993م).
- محمد السيد علي الكساني، مصطلحات في المناهج وطرق التدريس، الإسكندرية، مؤسسة دورس الدولية(2010م).

ثانياً: المراجع العربية:

- علي إبراهيم، عناصر التدريس، القاهرة، الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية(2008م)..
- حافظ أحمد،.التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر، المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر(العربي الثالث)، التعليم الجامعي – آفاق الإصلاح والتطوير، 18-19 ديسمبر،(2004) الجزء (1)، جامعة عين شمس، القاهرة.
- شاكر فتحي أحمد الارتقاء بالهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي، المؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، الموائمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي، بيروت، 6-10 ديسمبر 2009.
- إيهاب السيد إمام، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء وظائف الجامعة، مجلة البحوث النفسية والتربوية - كلية التربية جامعة المنوفية – مصر، (2008م). مج 23.ع 3، ص ص 2-46.
- محمد بركات، وآخرون التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعات الدول العربية في ضوء المستجدات العالمية، المجلة العربية للتعليم العالي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، العدد (2)، (1996م). ص ص 121- 136.
- مها بكر عبدالله بكر: التطور المهني لأعضاء الهيئة التعليمية بكلية الآداب للبنات بالدمام من خلال تقويم برامج التخطيط والتطوير المقدم في الكلية، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل (العلوم الإنسانية والإدارية) – السعودية، (2008م) مج 9.ع 2، ص ص 113-169.
- نشوة كرم أبو بكر؛ فتحي محمد محمود مصطفى،. معوقات النمو المهني في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي (من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس)، مجلة جامعة الملك عبد العزيز –الآداب والعلوم الإنسانية، (2019م) مجلد 27 ، العدد(5) ، ص ص215- 238 .
- لينة أبو نوار ؛ وعبدالله بوبطانة، الحاجة إلى التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات العربية، مجلة التربية الجديدة،(1990م). 17 (51)، ص ص 56-80.
- المتولي إسماعيل بدير، رؤية مستقبلية لكليات التربية في ضوء إطار مرجعي للاعتماد الأكاديمي، رسالة دكتوراه، (2004م). كلية التربية، جامعة المنصورة.

- محمد البندري، التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، القاهرة، دار الفكر العربي(2004م)..
- سلمى بنت ناجي البلوي، معوقات تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي في جامعة تبوك من وجه نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة التربية، جامعة الأزهر، الجزء (1) (2015م). ، العدد(166)، ص ص 698-759.
- حسن حسين البيلاوي، تطوير كليات التربية في ضوء المعايير العالمية للجودة " الاعتماد التربوي " المؤتمر العلمي الثاني لقسم أصول التربية "التعليم والتنمية المستدامة" كلية التربية، جامعة الزقازيق(2004م). في الفترة من 10-11 مارس.
- جامعة جازان (2018م): التقرير السنوي لجامعة جازان.
- جامعة جازان (2021م). العمادات والمراكز والإدارات، استرجاع بتاريخ 2021/04/1 من المصدر: https://www.jazanu.edu.sa/Pages/Default.aspx
- عبد المحسن بن محمد السميح، تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الدول الغربية والعربية، مجلة التربية، الجمعية العربية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، العدد (15)، (2005م). ص ص 265-313.
- سلطان سياف سعد الشهراني؛ صلاح عبدالعزيز التويجري، متطلبات تحقيق الاعتماد الأكاديمي بجامعة بيشة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مجلد 34، العدد الثالث ،(2018م). ص 373. 420.
- عوض الثبيتي، برنامج مقترح لتطوير كفاءة عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية، مجلة أم القرى، مكة المكرمة، السنة (5)، العدد (7)، (1992م): ص 331-359.
- حياة الحربي، إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، القاهرة، العدد (13)، (2006م). ص 313- 328.
- محمد الحوت، وعدلي شاذلي، حاتم حيدر (2007م). التعليم والتنمية. القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- علي آل زاهر، برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية – مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتها وطرق نجاحها، رسالة دكتوراه، (2004م). قسم الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- أمل سعيد حباكة،. تجويد الأداء الجامعي من خلال تطبيق الاعتماد، دارسة مقارنة في كل من الولايات المتحدة وإنجلترا وأساليب الإفادة منها في جمهورية مصر العربية، رسالة دكتوراه، (2004م) كلية الدراسات الإنسانية، جامعة الأزهر.
- عمير سفر الغامدي، التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين، رسالة دكتوراه، (2012م): جامعة ام القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- محمد مسفر عبدالله آل فرحان، الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، (2011م): جامعة ام القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- محمد العجمي، (2007م). التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل، المنصورة، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.

- عبد القادر، حسين (2014). استغلال رأس المال الفكري لزيادة مساهمته في التنمية المستدامة من وجهة نظر الأكاديميين في جامعة الاستقلال، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد الخاص بالمؤتمر العلمي المشترك، ص ص 133- 163
- رؤية المملكة العربية السعودية 2030 (2016م) من موقع: http://vision2030.gov.sa
- وزارة التعليم العالي المصرية (2011م): مشروع ضمان الجودة والاعتماد في التعليم العالي بمصر، استرجاع بتاريخ 2021/02/8م من المصدر: http://www.heeps.edu.eq.

ثالثاً: المراجع الأجنبية:

- Abdel Bagi A.G، Babiker (2004): " Accreditation and Evaluation to Assure Quality Education " the 3rd International Convention on Education & Training : Conference on Quality Management and Accreditation of Higher Education in the Arab World , Oman , 2426 November. PP. 3-33.
- Council for Higher Education Accreditation (CHEA), (2001) , International Quality Assurance Invitation Seminar , hold at Marriot Word Man Hotel, Washington DC, January 27, P.1.
- Garrett, Sandy ,(2003), Standards for Accreditation of Oklahoma Schools Oklahoma State Department of Education, Washington, PP. 34-35.
- Bubb. s (2004): The Insider's Guide to early professional Development: Succeed in your first five years as a teacher. London: Rutledge Falmer.
- Beatriz, Joseph ,(2003), " Service Quality in Education : A student Perspective ", Quality Assurance in Education , Vol. (5), No. (1), P.15.
- Cathy W., & Others (2008). A Guide to Professional Development Opportunities, Australia: Swinburne University Professional Development Unit.