

(بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ)



كلية التربية
المجلة التربوية

استراتيجية مقترحة لتطبيق الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة

إعداد

د/ محمد أحمد غريب السيد حويحي
أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي
المساعد (مدرس) بكلتي التربية
جامعتي الأزهر والملك خالد

د. عبد العزيز بن سعيد محمد القحطاني
أستاذ القيادة التربوية المشارك
كلية التربية-جامعة الملك خالد

المجلة التربوية. العدد الرابع والستون . يوليو ٢٠١٩م

Print:(ISSN 1687-2649) Online:(ISSN 2536-9091)

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تقديم استراتيجية مقترحة لتطبيق الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة المكونة من (٦٠) كأداة لجمع البيانات، وقد طبقت على عينة بلغت (٥٧٤) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى اتفاق أفراد عينة الدراسة بالجامعات السعودية في ضوء متغيرات الدراسة الجامعة: (الملك خالد-الإمام-طيبة-الملك فيصل-تبوك)، والدرجة العلمية (الأستاذ-الأستاذ المشارك-الأستاذ المساعد)، وطبيعة الكلية (نظرية-عملية-صحية) على درجة أهمية متطلبات تطبيق الاستراتيجية المقترحة، حيث جاءت بوزن نسبي (٤.٥٧)، وبدرجة أهمية "هام جداً"، ووجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠١) بين استجابات أفراد العينة حول درجة أهمية متطلبات تطبيق الاستراتيجية المقترحة في المحور الأول، تعزى إلى متغيرات الدراسة المتمثلة في الجامعة (جامعة تبوك)، والدرجة العلمية (الأستاذ المشارك)، وطبيعة الكلية (الكليات النظرية)، وفي المحور الثاني، تعزى إلى متغيرات الدراسة المتمثلة في الجامعة (جامعة الملك فيصل)، والدرجة العلمية (الأستاذ المشارك)، وطبيعة الكلية (الكليات الصحية)، وقدمت الدراسة استراتيجية مقترحة لتطبيق الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة، متضمناً آليات التطبيق، وكذلك بعض الضوابط والتوصيات ينبغي مراعاتها لنجاح التطبيق.

الكلمات المفتاحية: الرخصة الأكاديمية المهنية- الترخيص - التنمية المهنية -

الجامعات السعودية

A Proposed Strategy to Apply the Academic Professional License for Faculty Members in Saudi Universities in the Light of Some Regional and International Contemporary Experiences

Abstract

The study aimed to present a proposed strategy to apply the academic professional license for faculty members in Saudi universities in the light of some regional and international contemporary experiences, and to find out if there are statistically significant differences at (0.05) due to the study variables (university-scientific degree, and faculty). The study used the descriptive method. A questionnaire consisting of (60) items was applied to (574) faculty members. The results of the study showed that the importance level of the license application requirements are of "very important" (4.56) on the five-dimensional Likert scale, and there are statistically significant differences at (0.05) due to the study variables in the first axis for (Tabuk University-associate professor-humanitarian faculties), in the second axis for (King Faisal University-associate professor-health faculties). Finally, The study presented several recommendations, and a proposed strategy to apply the academic professional license for faculty members in Saudi universities in the light of some regional and international contemporary experiences.

Keywords: Academic Professional License- Licensure-professional Development- Saudi universities

مقدمة الدراسة وخلفيتها النظرية:

تعد الجامعة في العصر الحديث حجر الأساس للتنمية والتقدم في مختلف جوانب الحياة التي تتسم بسيادة عصر المعلومات، والتنافسية الشديدة بين مؤسسات التعليم الجامعي، لاستيعاب كافة متغيرات هذا العصر، والإعداد لمواجهةها، وهذا لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال أعضاء هيئة تدريس مؤهلين ومزودين بالكفاءات اللازمة لإعداد الكوادر البشرية والنهوض بمسيرة التنمية في المجتمع.

وترتكز الجامعات كمؤسسات للتعليم على ثلاث ركائز أساسية؛ أعضاء هيئة التدريس، والطلاب، والمباني والتجهيزات، ويعتبر عضو هيئة التدريس من أهم هذه الركائز (عبد الوهاب، ٢٠٠٧، ١٥)، إذ يعتمد الارتقاء بأداء التعليم العالي إلى حد كبير على مدى قدرة عضو هيئة التدريس على القيام بالأدوار المتوقعة منه من خلال الاستثمار الأمثل للخدمات المادية والبشرية المتاحة (الحمادي، ٢٠٠٨، ١)، ومن ثم أصبح تطوير أعضاء هيئة التدريس من خلال برامج التدريب المهني عالية الجودة ضرورة ملحة حتى تتمكن الجامعات من المنافسة العالمية، فقد أثبتت العديد من برامج التنمية المهنية فعاليتها في تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس (FDPS) والقيادات التعليمية، بوصفهم أداة استراتيجية للتميز المؤسسي والجودة، ووسيلة مهمة لتحقيق التغيير المنشود (Kamel, 2016,67)، والذي ينعكس على الالتزام والمشاركة في تطوير برامج الأقسام العلمية والكليات والجامعة بصفة عامة، وفي المشاركات العلمية والبحثية، وفي خدمة المجتمع (University of Pittsburgh, 2019).

وتتعد المهام والأدوار التي يجب على عضو هيئة التدريس القيام بها، ومن ثم تتعدد مجالات التنمية المهنية وأنشطتها بما يساعد أعضاء هيئة التدريس في القيام بهذه المهام والأدوار في مجال التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والإدارة الأكاديمية، لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين ومنها كما ذكر (مصطفى، ٢٠٠٥)، و(الأسمر، ٢٠٠٩، ٢٥٣) و(المليجي، ٢٠١٠)؛ أن يكون خبيراً في التدريس يعمل دائماً على الارتقاء بمستوى مادته العلمية وطريقة تنظيمها وتقديمها، باحثاً في مجال تخصصه مكتشفاً للمعارف والمفاهيم وحل المشكلات، أخصائياً اجتماعياً ومرشداً أكاديمياً تربوياً، مقوماً لأداء طلابه في ضوء

الأساليب الحديثة، مستخدماً جيداً للتكنولوجيا العصرية، إدارياً متمرساً يساهم في تحقيق أهداف الجامعة وحل مشكلاتها، ومساهمياً في خدمة المجتمع، يؤثر على أفكار وثقافات المجتمع محلياً أو دولياً. ومن ثم تتضح أهمية تدريب أعضاء هيئة التدريس بما يساعد على تطوير الأداء الجامعي، وفق أساليب ومناهج واستراتيجيات الإدارة الجامعية بمستوياتها المختلفة.

ويرتكز التطوير المهني والتنظيمي لأعضاء هيئة التدريس على أنشطة تركز في المقام الأول على الأعضاء الجامعيين في تعليم الطلاب، ويرتكز الجانب الثاني في التطوير بوصفهم علماء وباحثين، من خلال تطوير مختلف المهارات المقترنة بالأبحاث والباحثين، ويشتمل المجال الثالث لتطوير أعضاء هيئة التدريس على أنشطة تركز على رفاهيتهم، مثل إدارة الرفاهية والمهارات الخاصة بالعلاقات بين الأشخاص وإدارة الضغوط وإدارة الوقت والتدريب على إدارة التغيير (غيلاسبي، وهيلسن، ووادزورث، ٢٠٠٦، ١١)، وعلى تطوير القدرات الإبداعية والابتكارية والفنية والإدارية للأعضاء وهذا بدوره يعزز القدرات التنافسية للجامعات السعودية، ويسهل الحصول على الاعتماد الأكاديمي الذي يخضع لمعايير دولية مرتبطة بجودة العمل التعليمي الجامعي، ويطور الضوابط المهنية والأكاديمية للجامعات السعودية (السالم، ٢٠٠٧، ٢٥)، ولتحسين الأداء الجامعي، وعملاً مهماً في نقل الخبرات المتميزة والإبداعية، وتحسين الأداء، وتحقيق التميز والإبداع في التعليم الجامعي، وضرورة عصرية لمواجهة كثير من التحديات التي يتعرض لها (العنزي، ٢٠١٥، ٧٨٧-٧٨٨).

كما أن للتدريب أثناء الخدمة أهمية كبيرة أيضاً لتعزيز المواقف والسلوكيات الصحيحة مثل الولاء والالتزام والمبادرة والأخلاقيات، وتحسين إنتاجية الموظفين وكافة عناصر النظام بأكمله (Samaranayake & Ratnayake, 2012, 1)، ورفع كفايات عضو هيئة التدريس بالثقة بالنفس والتأكد من النمو العلمي في مجال تخصصه الأكاديمي، ووضع معايير تساعده على الارتقاء بمستوى تدريسه، وتأهيله للترقية في الميدان التربوي، وتحسين وتحديث معارفهم، ومهاراتهم وقدراتهم في مختلف المواقف والمواقع في الجامعة (السدة، ٢٠١٣، ٢٣)، و(العدل، ٢٠١٧، ٥٤)، من خلال عملية ممنهجة تستهدف نقل مهارة أو سلوك خاص تقدم لجميع الموظفين بهدف تطوير أدائهم، بغض النظر عن درجاتهم أو مستواهم Surbhi , (2015, 35).

وعلى هذا تحتل برامج التنمية المهنية مكانة هامة لأعضاء هيئة التدريس في المنظمات الجامعية المتقدمة لدورها الهام في تنمية الكفاءات البشرية، وتحقيق مستوى عال من الإشباع الشخصي لعضو هيئة التدريس في المجالات المختلفة والتي تتمثل في؛ مجال التدريس من خلال التعرف على مخرجات التعلم وكيفية قياسها، وتوصيفات البرامج والمقررات الدراسية وتقاريرها، وتنوع أساليب التدريس، وبناء الاختبارات التحصيلية، وفي مجال البحث العلمي من خلال التعرف على دور النشر وأخلاقيات البحث والدعم المقدم للبحوث وكيفية التقدم للترقية، وفي مجال خدمة المجتمع من خلال المشاركة المجتمعية والمسؤولية المجتمعية وفق التخصص والاهتمام بتعزيز العمل التطوعي، وفي مجال العمل الإداري الأكاديمي من خلال تطوير مهاراته القيادية وكيفية التعامل مع الآخرين وتحفيزهم.

ونظراً لأهمية تحقيق أهداف الجامعة، أصبح من الضروري أن يخضع أداء عضو هيئة التدريس للتقويم الموضوعي، وذلك لأنه يساعد متخذي القرار والمنفذين لمعرفة مدى تحقق الأهداف المحددة، كما يعمل على تحسين نوعية التعليم الجامعي وتطويره من خلال زيادة فاعلية أدائهم (الحسين، ٢٠١٣، ٣)، كما أن لأداء عضو هيئة التدريس الجامعي علاقة مباشرة وغير مباشرة بجودة التعليم الجامعي، فهم يشكلون أهم عامل في تحقيق الجودة الشاملة، نظراً لكونهم أحد أهم مدخلات نظام التعليم الجامعي، لما يقومون به من أدوار داخل الجامعة وخارجها (يونس، ٢٠١١، ٩٥)، ولعل تحقيق المعايير العالمية للإدارة الفعالة، والأداء الجيد لأعضاء هيئة التدريس يشكلان هاجساً كبيراً في أي جامعة، إذ يجب أن تصب عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس لصالحهم، بما يعزز من أداء الطلاب ويحسن من عمليات التعليم والتدريب، وهو ما لا يمكن أن يتحقق بدون تقييم وتحسين مستمر لأداء عضو هيئة التدريس (Al-Ashqar, 2016, 135)، ولهذا ينبغي على الجامعات أن تؤكد باستمرار على تطبيقها لمعايير معينة يلتزم بها عضو هيئة التدريس، فالتدريس الجامعي الفعال لا يتحقق إلا على يد أعضاء يمتلكون الكفايات اللازمة لأداء عملهم (الزعيبي 2011، ٢٢٨)، ويشير (حسن والخولي، ٢٠٠٣)، و(الربيعي، ٢٠٠٧، ٢٢٣) إلى مجموعة من المعايير والمؤشرات لقياس كفاءة وضمن جودة أداء الأستاذ الجامعي والذي يُعد من أهم مدخلات هذا النظام ومنها؛ الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس، والتفرغ للعمل الجامعي، والتنمية المهنية، والكفاية التدريسية.

وفي سياق التقييم المستمر لأعضاء هيئة التدريس والسعي لإيجاد نوع من الترخيص الأكاديمي والمهني لهم وتقيد ذلك بمدة زمنية محددة، أوصت العديد من الدراسات منها دراسة (الحمادي، ٢٠٠٨، ٢٠)، بتحديد مدة الاعتماد الأكاديمي لعضو هيئة التدريس على أن تكون خمس سنوات يعاد بعدها التقويم لتجديد الترخيص، مع ضرورة اعتبار التنمية المهنية أو التدريب أحد متطلبات سلم الترقيات في الجامعات، كما أوصت دراسة (الجعافرة، ٢٠١٥، ١٣٩) بربط ترقية أعضاء هيئة التدريس الجامعيين، بحضور عدد من الساعات التدريبية في الجانب التربوي، وأوصت دراسة (السالم، ٢٠٠٧) بإنشاء هيئة تعنى بالتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وبذل المزيد من الدعم المادي والمعنوي لتمكين الأعضاء من المشاركة في المؤتمرات والندوات والبرامج التدريبية التي تساعدهم على اكتساب خبرات جديدة لتطوير أدائهم المهني، من خلال بناء برامج تطويرية متكاملة لكل عنصر من عناصر المنظومة؛ تدريسية أو بحثية أو إدارية أو تقويمية أو معلوماتية أو سلوكية. وبهذا وكما تشير (الوحش، ٢٠١٥، ٥٣٩) يستطيع عضو هيئة التدريس أن يحافظ على مستوى متجدد من المهارات والمعلومات والاتجاهات والاستراتيجيات الحديثة، من خلال عملية نمو مستمرة.

والرخصة عبارة عن إجراء تنظيمي لضمان أن عضو هيئة التدريس قادر على مزولة المهنة ويمتلك الحد الأدنى من المقومات المطلوبة، فهي تعد أداة للفصل بين عضو هيئة التدريس المسموح له بالتدريس وعضو هيئة التدريس الذي لا يمكن أن يزاول المهنة (المطيري، ٢٠١٧، ١٢٦)، وتختلف الرخصة عن الشهادة التي تعتبر وسيلة لضمان أن الشخص لديه تحصيل من المعارف اللازمة للتدريس والأساس المعرفي الذي يمكن أن يعتمد عليه ويحتاجه في سياقات تعليمية تربوية مختلفة (زغلول وعبد العزيز، ٢٠٠٧) و (Hammond, 2010)، ومن ثم يعتبر الترخيص بمثابة جواز مرور وتصريح بأهلية الفرد لمزولة المهنة، وأداة لانتقاء أفضل المرشحين المتقدمين لشغلها وأكثرهم صلاحية لها، وأداة فعالة لتوفير رقابة الجودة في المهنة (State of New Jersey, 2017, 9)، وتتنوع طرق منح الرخصة، فمن الممكن اختبار العضو لمنحه الرخصة، بهدف التحقق من مدى تمكن العضو من المهارات والمعارف المرتبطة بالمادة العلمية، ومن ثم يتم تقويم العضو واختباره كأداة لمنح الترخيص له. (المطيري، ٢٠١٧، ١٢٧).

وعلى هذا يُعتبر الترخيص لمزاولة مهنة التعليم وسيلة لضمان جودة التعليم، حيث وجد أن العضو المرشح لمزاولة المهنة، لديه من المعارف والمهارات ما يؤهله للعمل في هذه المهنة، وعادة ما يشترط للحصول على الرخصة دراسة بعض المقررات، وحضور مجموعة من البرامج التدريبية واجتياز مجموعة من الاختبارات بنجاح، إلى جانب توافر بعض المعايير الأخرى (Oyaziwo and Philipa,2014,108)، وتأكيداً على مبدأ الرقابة والمحاسبية في التعليم الجامعي وخاصة ما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس ما أشار إليه ليفل (Leveille, 2006,45) من أهمية المحاسبية في تحسين الأداء، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس (العاملين) وتحفيزهم على المشاركة الفاعلة في عملية صنع واتخاذ القرارات الإدارية، بما يحقق مستوى أفضل من الالتزام، كما أنها تساعد على الإبداع والابتكار، وترفع من مستويات الرضا الوظيفي لديهم.

ومن ثم فالترخيص لمزاولة مهنة التعليم هو تطبيق عملي لمبدأ المحاسبية في التعليم، بمعنى أنه إذا قصر العضو في أداء مهامه المكلف بها فيما يتعلق بالتدريس أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع أو في أداء أدواره الإدارية الأكاديمية حال تكليفه بها، أو إذا ارتكب عملاً يخل بالأمانة أو الشرف أو ألحق الضرر بالغير، فقد تكون النتيجة لذلك حرمانه من مزاولة المهنة، بعدم تجديد الترخيص له.

وعلى الرغم من التشابه بين مصطلحي الترخيص والاعتماد من حيث أن كليهما يهدف إلى التحسين والتطوير، إلا النظرة المتأنية للمفهومين تشير إلى وجود فروق دقيقة بينهما أهمها أن الاعتماد يشير إلى الاعتراف بالجوانب المهنية البارزة، بينما يشير الترخيص إلى الوفاء بالحد الأدنى المطلوب توافره من معايير الكفاءة في العمل، كما أن الاعتماد عملية اختيارية بينما الترخيص عملية إجبارية وتعد شرطاً قانونياً للانضمام إلى المهنة (Oyaziwo and Philipa,2014,108).

وفي هذا السياق وتأكيداً على الرقابة والمحاسبية في التعليم الجامعي، تتضح أهمية الترخيص للأعضاء في ضوء توافر مجموعة من المعايير (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ٢٠١٩، ٢٣-٢٩)، و(هيئة تقويم التعليم، ٢٠١٨، ٤٧)، و(الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، ٢٠١١، ٢٩-٣٠)، و(أبو فارة، ٢٠٠٣، ١٠) منها؛ أن يتوفر في أعضاء هيئة التدريس الكفاءة اللازمة (مثل: المؤهلات والشهادات والرخص المهنية والخبرة اللازمة)،

علاوة على فاعلية التدريس والإشراف العلمي، والنشاط البحثي المستمر، وأن يكون لدى أعضاء هيئة التدريس الخبرات اللازمة، وعلى دراية بالتطورات الأكاديمية أو المهنية في مجال تخصصاتهم، وأن يتم تقويم أدائهم تقويماً دورياً لتقدير الأداء المتميز، مع الالتزام باستراتيجيات التدريس والتقويم الواردة في توصيفات المقررات والبرامج، والمرونة الكافية لتحقيق احتياجات الطلبة، مع تقديم مساعدات خاصة لمن يواجهون ذلك، ومراقبة مستوى وسمعة وشهرة الكادر الأكاديمي، ومدى مشاركة الأعضاء في الجمعيات واللجان والمجالس المهنية والعلمية، والإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس لخدمة الجامعة والمجتمع المحلي. وهناك بعض الضوابط والمتطلبات لمنح الترخيص الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس منها؛ يجوز تعيين أعضاء هيئة التدريس لفترات لا تتجاوز خمس سنوات، وإذا اختارت المؤسسة الأكاديمية، خلال فترة التعيين الحالية تمديد مدة التعيين، فقد تكون لفترة لا تزيد عن ثلاث سنوات، مع الوفاء بأحكام وشروط التوظيف ومراجعاتها سنوياً، والوفاء بالمتطلبات التنافسية الضرورية للاحتفاظ بمناصبهم والتميز في مجالات التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع (The Texas A&M University System, 2018)، وتوفير ما يساعد عضو هيئة التدريس الجامعي على الأداء بفاعلية، ونشر الوعي التدريبي بأهميتها، وتعزيز العلاقات والروابط بين الجامعة والمجتمع، واتاحة الفرصة أمام الأعضاء لزيارة الجامعات المتقدمة، وحضور المؤتمرات العلمية بالخارج، وتقديم الدعم المادي والمعنوي للأعضاء، مع الاهتمام بكافة المجالات كالباحث العلمي وخدمة المجتمع والإدارة الأكاديمية (السدة، ٢٠١٣، ٢٣).

ويستخلص من ذلك تعدد متطلبات الترخيص الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس سواء أكانت متطلبات مادية مثل؛ توافر القاعات بشكل مناسب، وتوافر وسائل الإيضاح والتجهيزات المناسبة، أو ما يتعلق بالإمكانات والقوى البشرية الفعالة مثل؛ تمتع المنفذون لبرامج التنمية المهنية بالقدرة العالية والتأهيل المناسب، مع القدرة على استخدام الطرق الحديثة في التدريب بما يتسق مع رؤية المملكة ٢٠٣٠، وأن يتم التخطيط لهذه البرامج بشكل منظم، وأن يتسم المحتوى بالتنوع والتكامل، وأن يوازن بين الجانب النظري والعملية التطبيقي، والتوظيف الواعي للتكنولوجيا الحديثة، مع استخدام أساليب التقويم المناسبة لزيادة فاعلية البرامج.

وتتعدد الجهود والخبرات المبذولة لمختلف الجامعات المحلية والعالمية سعياً لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس، ول يتم أخذها في الاعتبار عند تولي المناصب والترقية وفي تقييم الأداء السنوي، حيث تتعدد أدوار أعضاء هيئة التدريس في جامعة نيويورك، إذ من المتوقع أن يقوم أعضاء هيئة التدريس بمهامهم التعليمية بمهارة مهنية، من خلال بعض البرامج والدورات للتعرف على النظام العام للجامعة والكلية التي يعملون بها، وعلى لوائحها والالتزام بها، وأن يكونوا متميزين في المجتمع الأكاديمي، والتعاون والفعالية والالتزام، والمشاركة النشطة في عضوية اللجان أو كمستشارين للطلاب، لتقديم أفضل الخدمات في شؤون القسم والكلية، والاهتمام بحل مشكلات المجتمع (New York University, 2018, 22)، وحول إجراءات الترقية وتولي المناصب القيادية بالجامعة، تتوافر لدى بعض الكليات أدلة ووثائق حول سياسات وإجراءات التعيين والترقية لأعضاء هيئة التدريس، تشير إلى أنه لا تمنح درجة أستاذ مساعد إلا لأولئك الذين أثبتوا جدارة علمية بالحصول على درجة الدكتوراه، وقدموا دليلاً على قوتهم العلمية، وعلى البحث العلمي، والنضج الأكاديمي وعلى الممارسة المهنية المتميزة، وذلك في مدة لا تتعدى (7) سنوات، وإلا سيكون غير مؤهل للاستمرار في العمل بالجامعة، كما لا تُمنح درجة أستاذ مشارك إلا لأولئك الذين لديهم مساهمات متميزة بالجامعة، كما يشترط للترقية لأستاذ مشارك مرور (6) سنوات في درجة أستاذ مساعد بدوام كامل، كما لا تُمنح درجة أستاذ إلا بعد دراسة متأنية للجوانب الشخصية للعضو، وللبحوث والإنتاجية العلمية، ولقدراته في التدريس، وعلى سمعته بين الأقران في مجاله الأكاديمي، لضمان استمرار الاستفادة منهم في عملهم، وألا يتم منحها كمكافأة لأقدميتهم، ويشترط للتعين في درجة أستاذ مرور (6) سنوات في العمل كأستاذ مشارك بالقسم والكلية (New York University, 2018, 32-33). وفي جامعة كاليفورنيا (Ruth, 2018, 15) يجب أن يكون لدى جميع أعضاء هيئة التدريس ترخيص مناسب، ويجب تقديم وثائق الأهلية سواء التخصصية أو الفرعية، كما أنه من المستحسن لجميع أعضاء هيئة التدريس الجدد الحصول على الترخيص وتقديم شهادة تفيد ذلك من الجهات المانحة. وفي جامعة جنوب فلوريدا (University of South Florida (USF), 20110) يجب على القيادات الأكاديمية توعية الأعضاء بمعايير الترقية، ودعمهم في تحديد الأنشطة المتعلقة بالنمو في مساهمهم الوظيفي، وهناك مجموعة من الأنشطة تعد كمهام مناسبة للأعضاء الذين يسعون للتقدم

المهني في مسارات مهنية مختلفة، تشتمل على سبيل المثال لا الحصر، النشر العلمي، والمشاركة في تحرير المجلات والكتب؛ وتقديم العروض في المؤتمرات الإقليمية والوطنية؛ والتدريب أو التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع أو غيرها من المساعدات الفنية وأنشطة نشر المعرفة. وفي هذا السياق وضعت (جامعة ولاية نبراسكا) بالولايات المتحدة مجموعة من المعايير يجب على أعضاء هيئة التدريس الوفاء بها لتحقيق مستويات عالية في البحث العلمي والتعليم وخدمة المجتمع، كما يتولى أساتذة الجامعة تدوين هذه المعايير الأكاديمية العامة في عدة مجالات تتمثل في؛ الحرية الأكاديمية، والإجراءات القانونية، والمعايير المهنية، وأخلاقيات المهنة؛ والتعرف على اللوائح الداخلية لمجلس الجامعة University of Nebraska-Lincoln, 2016). وفي سريلانكا يعد تطوير أعضاء هيئة التدريس مكوناً رئيساً في مشروع التعليم الجامعي في القرن الحادي والعشرين، حيث تتحمل الهيئة (UGC) مسؤولية توفير فرص النمو والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس من خلال تقديم برامج متنوعة للتدريب أثناء الخدمة (Samaranayake & Ratnayake, 2012, 1).

ويشترط للترقية لدرجة أستاذ مشارك بجامعة ميشيجان بالولايات المتحدة الأمريكية مرور فترة تتراوح بين سنة واحدة إلى أربع سنوات، ولا يوجد حد أدنى من الوقت بين التعيين لأستاذ مشارك والترقية إلى درجة أستاذ، كما أنه يتعين توافر سجلات ووثائق تفيد الحصول على بعض البرامج التدريبية، وعلى التميز في التدريس، وللإسهام العلمي والبحثي، وللسمعة الوطنية والدولية للقيادات الأكاديمية، وللمساهمات الموضوعية المتعددة الأكاديمية والمهنية، وتتطلب الترقية إلى درجة أستاذ مشارك، بالإضافة إلى البرامج التدريبية، النشر العلمي، والجدارة، والموضوعية، والمساهمات المتميزة، وتتم الترقية لدرجة البروفيسور (أستاذ) لمن يتمتعون بسمعة مهنية وطنية ودولية، وأظهروا قدرة علمية إبداعية، وعادة ما يكون في الفترة من خمس إلى عشر سنوات؛ والترقية إلى درجة أستاذ ليست تلقائية بعد فترة زمنية، بل تتطلب الترقية القيام بعمل أبحاث علمية متميزة ومنتجة ومستمرة، ومساهمات متميزة في التدريس، وخدمة المجتمع (University of Michigan, 2018, 2).

وتتعدد الرتب الأكاديمية والوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأمريكية (American University) لتشمل؛ القائم بأعمال أستاذ مساعد للمعينين حديثاً وتمنح لمدة أقصاها عام واحد للحاصلين على درجة الدكتوراه مع تحقيق التميز في التدريس، والأنشطة

العلمية والنمو المهني المستقبلي في هذا المجال، وتمنح درجة أستاذ مشارك لمن لديهم إنجازات علمية هامة بالمجال من أعضاء هيئة التدريس، مع المشاركة في خدمة المجتمع داخلياً وخارجياً، وتُمنح درجة الأستاذ لمن لديهم أبحاث علمية متميزة وإنجازات بارزة، مع استمرار المشاركة النشطة لخدمة الطلاب والمجتمع داخل وخارج الجامعة، بالإضافة إلى درجة الأستاذ الجامعي، ودرجة الأستاذ المتميز، للذين قدموا أبحاث علمية استثنائية اكتسبت شهرة وطنية ودولية، وقد يسمح صندوق الهبات بتسمية أستاذ كرسي أو بروفييسور لعضو هيئة التدريس في وحدة أكاديمية لفترة غير محددة أو لفترة محددة، (American University, 2018, 25-26).

وتشمل الرتب الأكاديمية في جامعة هارفارد؛ Lecturer محاضر، Senior Lecturer محاضر أول، Adjunct Lecturer مدرس مساعد، Visiting Lecturer محاضر زائر، Instructor /Lecturer مدرس، Associate Professor أستاذ مشارك، Senior Visiting Prof. أستاذ زائر، Researcher 1 باحث أول، Research Associate باحث مشارك، Research Assistant III مساعد باحث ثالث، Senior Associate كبير باحث مشارك (Harvard University, 2019)، Research Fellow وزميل باحث فخري (University of Oxford, 2019).

وفي جامعة بنسلفانيا (University of Pennsylvania, 2019): وجامعة تارلتون (Tarleton State University, 2018) تشمل الرتب العلمية على رتب لأعضاء هيئة التدريس المثبتين تشمل؛ الأستاذ المساعد، والأستاذ المشارك، والأستاذ الدكتور، وتشمل رتب الأعضاء في مجال التدريس غير المثبتين؛ محاضر أو مدرس، وأستاذ مساعد تدريسي، وأستاذ مشارك تدريسي، وأستاذ التدريس، وتشمل رتب أعضاء هيئة التدريس الباحثين غير المثبتين؛ أستاذ بحث مساعد، وأستاذ بحث مشارك، وأستاذ باحث.

ومن برامج التطوير والتدريب اللازمة لأعضاء هيئة التدريس على المستوى المحلي ما أقرته جامعة الملك سعود، لتطبيق الرخصة المهنية للأساتذة، من التأكيد على تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس لتطوير العملية التعليمية، وأن حضور الدورات التدريبية سيكون له نقاط تحتسب ضمن متطلبات الترقية، والتأكيد على الحضور والمشاركة الجادة في تلك البرامج والدورات المقدمة بجانب الأبحاث العلمية، وتعتبر برامج أعضاء هيئة التدريس وخاصة الجدد

من أهم البرامج التي تنظمها الجامعة في مسار التطوير المهني لعضو هيئة التدريس من خلال إمامه برؤية الجامعة ومساعدته على التكيف العملي والنفسي، والتعريف ببرامج البحث العلمي، ويتضمن الجزء الثاني؛ الدورات التدريبية وورش العمل المتخصصة الهادفة لتنمية مهارات التدريس الجامعي تبلغ (٣٦) ساعة تدريبية وتشمل المصادر المعرفية والتعليمية، والبحث العلمي (البوابة الإلكترونية لجامعة الملك سعود، ٢٠١٨).

ومن البرامج والفعاليات التي تقدمها جامعة الملك فهد للبترول والمعادن؛ برنامج مؤسسي لتوفير التطوير المهني الأكاديمي لجميع أعضاء هيئة التدريس، وبرنامج تطوير القيادات الأكاديمية لتنمية المهارات القيادية والريادية، وبرنامج تطوير المعيد، وبرنامج استشارة النظراء في التدريس، وبرنامج الزمالة، وبرنامج نظام إدارة التعلم (Blackboard) ، وبرنامج التقويم الذاتي والاعتماد (البوابة الإلكترونية لجامعة الملك فهد للبترول والمعادن، ٢٠١٩).

ومن متطلبات ومعايير ترقية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمارات العربية المتحدة على المستوى الإقليمي (United Arab Emirates University, 2018)، إعداد سجل التفوق في التدريس، وسجل المساهمات العلمية المتميزة، والمساهمات الهامة في الخدمات الأكاديمية والمهنية والجامعية بما يساهم في تقدم المجتمع الداخلي والخارجي، فالتجديد يعتمد على استمرار الأداء بمستوى يتناسب مع الرتبة العلمية لعضو هيئة التدريس، وأن يكون لدى المتقدمين للترقية تقييمات إيجابية من الطلاب، والمساهمة في تطوير المقررات الجامعية، مع الإشراف على طلاب الدراسات العليا.

ومما سبق يتضح الاهتمام بتطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المحلية والإقليمية والعالمية، وكذلك التوجه نحو الترخيص لهم أكاديمياً ومهنياً، ومن هذا المنطلق ولأهمية تطوير عضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية من خلال الترخيص لهم أكاديمياً ومهنياً، بحيث لا يُسمح بمزاولة المهنة إلا لمن أُعد لها إعداداً خاصاً من حيث اكتساب المعارف والمهارات والخبرات المطلوبة واجتاز البرامج والدورات التدريبية اللازمة، لذا كان من الضروري القيام بهذه الدراسة بهدف تقديم استراتيجية مقترحة لتطبيق الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة، ومن ثم تحديد متطلبات تطبيق هذه الاستراتيجية المقترحة في المجالات المختلفة؛

التدريس-البحث العلمي-خدمة المجتمع-الإدارة الأكاديمية، في ضوء بعض الرتب العلمية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس.

مشكلة الدراسة:

ترتبط جودة الجامعات وكفاءتها وفعاليتها بشكل أساسي بجودة العاملين بها، حيث يشكل أعضاء هيئة التدريس ذوي الجودة العالية عنصراً أساسياً في تحقيق الامتياز للمؤسسة التعليمية (الناجم والزكي، ٢٠١٢)، فلم يعد يقتصر دور عضو هيئة التدريس على أداء وظائف الجامعة الرئيسية (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) بأساليبها التقليدية؛ بل أضيفت إليها أدوار ومسؤوليات أخرى تتطور بتطور رسالة الجامعة وأهدافها، وهذا بدوره يفرض على الجامعة ضرورة تنمية الأعضاء التدريسين أكاديمياً ومهنياً بطريقة منظمة ومخططة ووضع آليات لضمان استمراريتها والالتزام بها.

ويشير واقع عمليات التطوير والتأهيل لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وخاصة مع تزايد التحديات والاحتياجات التدريبية وتعاضم الأدوار المناطة بهم، إلى بروز جهود عدد من الجامعات في تكوين عمادات ومراكز تعنى بتأهيل وتطوير أعضاء هيئة التدريس، فقد أنشأت جامعة الملك عبدالعزيز مركزاً للتطوير الجامعي عام ١٤٠٧هـ، كذلك أنشأت جامعة الملك فهد للبترول والمعادن مركزاً للتطوير الأكاديمي ١٤٢١هـ (السميح، ٢٠٠٥، ٣٥)، وأنشأت جامعة الملك سعود وكالة للتطوير الجامعي ١٤٢٥هـ (الحسين، ٢٠١٣، ١٧)، وأنشأت جامعة الملك خالد عمادة التطوير الأكاديمي والجودة في العام الجامعي ١٤٣١هـ (<https://quality.kku.edu.sa/ar/content/179>)، وأسست جامعة الإمام عمادة تطوير التعليم الجامعي عام ١٤٣٢هـ (www.imamu.edu.sa/support_deanery)، وتبع ذلك العديد من الجامعات السعودية.

وبالرغم من تلك الجهود المبذولة، يعاني التعليم الجامعي من مشكلات وتحديات كثيرة تعود في معظمها إلى تدني مستوى برامج التنمية المهنية بالجامعات والتي تنحوا إلى الشكلية والروتينية والتقليدية، فقد أشارت العديد من الدراسات منها (السميح، ٢٠٠٥)، و(مصطفى، ٢٠٠٥، ٩٩)، و(السالم، ٢٠٠٧)، و(نتائج المؤتمر العربي الأول للجامعات

العربية، ٢٠٠٧)، والتوجيهي (٢٠٠٩، ٣٦٩)، و(الأسمر، ٢٠٠٩، ٢٣٨-٢٣٩)، و(البحيري، ٢٠١١)، و(يونس، ٢٠١١، ٨٦)، و(عبدالمطلب، ٢٠١١)، و(الحسين، ٢٠١٣، ١٣)، و(السديري، ٢٣١٣: ١٣) إلى قصور برامج التنمية المهنية، فهي لا تزيد عن كونها محاولات متواضعة في شكل دورات يغلب عليها أسلوب المحاضرات النظرية والموضوعات التقليدية في التربية، مع غياب واضح للجانب التطبيقي، واتباع الأساليب غير المخططة بالجامعات، وانخفاض الكفاءة الخارجية لمخرجات التعليم العالي نظراً لافتقار أعضاء هيئة التدريس إلى الإعداد التربوي والمهني، وضعف الانتاجية العلمية، وضعف الصلة بين محتوى هذه البرامج ومتطلبات الأداء الفعالة، وازدحام العمل وزيادة التكاليف الإدارية الرسمية كاللجان والجدول، وسيادة الأساليب التقليدية في التدريس وفي تقييم أداء الطلاب، ونقص أساليب الرقابة على أداء أعضاء هيئة التدريس، وكذلك الأساليب التقليدية في البحث العلمي وانحسار دوره في موضوعات تقليدية نمطية ومكررة. ومما لا شك فيه أن استمرار هذا الوضع سيحول دون تحقيق الجامعات لأهدافها، ودون تطوير أدائها بشكل جذري بما يتلاءم مع المتغيرات العالمية، الأمر الذي يحتم على الجامعات السعودية إعادة النظر فيما تقدمه من برامج لتنمية أعضاء هيئة التدريس أكاديمياً ومهنياً ووضع آليات للمراقبة وللتزام بها.

وعلى هذا تبرز مشكلة الدراسة في أن مؤسسات التعليم الجامعي تواجه تحديات تتعلق بتحسين جودة التعليم وجودة أداء أعضاء هيئة التدريس بها، وإتاحة التدريب والتطوير والتنمية على المهارات اللازمة، لرفع مستوى التدريس والبحوث العلمية والخدمة المجتمعية من أجل تجويد العملية التعليمية، وتلبية متطلبات العصر.

أسئلة الدراسة:

في ضوء العرض السابق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما الاستراتيجية المقترحة لتطبيق الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء التجارب والخبرات المحلية والعالمية ونتائج الدراسة الميدانية؟ ويتفرع منه الأسئلة التالية:

١. ما متطلبات تطبيق الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في المجالات المختلفة في ضوء الرتب العلمية المقترحة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

٢. هل هناك فروق دالة احصائيا بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة تعزى لمتغيرات الدراسة (الجامعة -الدرجة العلمية-طبيعة الكلية)؟

أهداف الدراسة:

استهدفت الدراسة تقديم استراتيجية مقترحة لتطبيق الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء التجارب والخبرات المحلية والعالمية ونتائج الدراسة الميدانية من خلال:

١. تحديد متطلبات تطبيق الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجالات (التدريس-البحث العلمي-خدمة المجتمع-الإدارة الأكاديمية) في ضوء الرتب العلمية المقترحة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
٢. التعرف على إذا ما كانت هناك فروق دالة احصائيا بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة تعزى لمتغيرات الدراسة (الجامعة -الدرجة العلمية -طبيعة الكلية).

أهمية الدراسة:

ترجع أهمية الدراسة نظرياً وتطبيقياً إلى ما يلي:

١. أهمية الموضوع باعتبار أن تطبيق الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وسيلة لمواجهة التغيرات والصعوبات التي تواجه مؤسسات التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية في التوصل إلى حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجهها مما يحسن من أدائها ويزيد من تطورها، وفق ضوابط وشروط محددة للأعضاء.
٢. تقديم برامج تدريبية مناسبة للتطوير المهني للأعضاء ومن ثم للتقدم من درجة علمية إلى أخرى وفق ما تتطلبه معايير الجودة من خلال منهجية علمية.

مصطلحات الدراسة:

- التنمية المهنية: عرف الناجم (٢٠١٢) التنمية المهنية بأنها: كل ما تقدمه الجامعات لرفع مستوى أعضاء هيئة التدريس بها والارتقاء بأدائهم وإكسابهم المهارات والكفايات اللازمة ولتحسين أدائهم وقدراتهم في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع المحيط.

- وتحدد الدراسة الحالية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في البرامج والدورات التدريبية التي تقدم لعضو هيئة التدريس من أجل الارتقاء بأدائهم وتحسينه في المجالات التالية: التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع، والإدارة الأكاديمية.
- الترخيص: Licensure: مستند صادر من مكتب الترخيص يشير إلى أن عضو هيئة التدريس متوافق تماماً مع جميع أحكام ومعايير الجهة أو الهيئة المانحة State of (New Jersey, 2017, 9)، ويعرفه (Libman, 2012: 153) بأنه: آلية تنظيمية تهدف إلى التأكد من امتلاك أعضاء هيئة التدريس الحد الأدنى من المعايير اللازمة لمزاولة المهنة، ويرى (جريري، ٢٠١٢، ١٥٨) أنه عملية تمنح بموجبها هيئة حكومية تصريحاً لأشخاص يلبون معايير محددة لمزاولة مهنة أو الحصول على لقب معين، لأداء وظيفة محددة بالمؤسسات الجامعية.
- ويقصد به إجرائياً: عملية تمنح من خلالها هيئة وطنية سعودية إذناً لأعضاء هيئة تدريس يلبون معايير ومتطلبات محددة سابقاً لمزاولة المهنة أو الترقى لدرجة معينة، بهدف تحسين الأداء في أنشطة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع والإدارة الأكاديمية وفق ضوابط وشروط محددة.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على تقديم استراتيجية مقترحة لتطبيق الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء التجارب والخبرات المحلية والعالمية.
- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على الجامعات السعودية (الملك خالد-الإمام-طيبة-تبوك-الملك فيصل).
- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.
- الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة الميدانية في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي (١٤٣٩/١٤٤٠هـ) (٢٠١٨/٢٠١٩ م).

الدراسات السابقة:

أسفرت الدراسة المسحية التي قام بها الباحثان حول الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي عنت بموضوع الدراسة الراهنة على مجموعة من الدراسات ذات الصلة، وسيتم عرضها وفق ترتيب زمني من الأقدم للأحدث على النحو التالي:

هدفت دراسة (الأسمر، ٢٠٠٩) إلى تحديد درجة احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين استجابات أفراد العينة نحو درجة احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية، وأوصت الدراسة بالتخطيط لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وصبغها بالصبغة العلمية التطبيقية.

وسعت دراسة (يونس، ٢٠١١) إلى الوقوف على مستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن لأداء هيئة أعضاء التدريس الجامعي علاقة مباشرة وغير مباشرة بجودة النوعية في التعليم الجامعي، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية حول مستوى التنمية المهنية تعزى لمتغيرات النوع والتخصص والجنسية والرتبة الأكاديمية وقد أوصت الدراسة بتوفير نظم جيدة للرقابة على برامج التنمية المهنية.

وهدفت دراسة (سويلم، 2011) إلى المساهمة في انتقاء العناصر الجيدة للعمل بمهنة التعليم، من خلال وضع رؤية مقترحة للترخيص للمعلمين في مصر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وخلصت الدراسة إلى تقديم رؤية مقترحة للترخيص المهني للمعلمين في مصر، وقد أكدت الدراسة على ضرورة توافر عدد من الشروط والمعايير وتوفير أفضل العناصر لمزاولة مهنة التعليم.

وسعت دراسة (Libman, 2012) إلى الكشف عن مبررات اختبارات الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في إسرائيل، وبريطانيا، وفرنسا، والولايات المتحدة، ونيوزيلندا، وقد استخدمت الدراسة منهج البحث المكتبي، وتوصلت إلى أن انخفاض مستوى الأداء المدرسي يعود في جزء كبير منه إلى ضعف المعلمين وضعف عمليات التنمية المهنية، وأن الترخيص لمزاولة المهنة يساعد على تحسين الوضع المهني وجذب أفضل المرشحين للعمل في المهنة.

واستهدفت دراسة (الغامدي، ٢٠١٢) التعرف على واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير (NCATE)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومن نتائج الدراسة تدني جهود التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية، وقدمت الدراسة تصوراً مقترحاً للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات في السعودية في ضوء معايير (NCATE).

وسعت دراسة (الناجم، ٢٠١٢) إلى التعرف على دور جامعة الفيصل في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ومن نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس غير راضين على الدور الذي تقوم به الجامعة في تنميتهم مهنياً، ووجود فروق ذات دلالة احصائية فيما يتعلق بمتغير الجنس وأما المتغيرات الأخرى فلا يوجد فروق ذات دلالات احصائية، وقد أوصت الدراسة بالزام الأعضاء بحضور برامج التنمية المهنية، واحتساب نقاط حضور تلك الدورات ضمن قواعد الترقية في الرتب الأكاديمية بالجامعة.

وهدفت دراسة (الهيدي، ١٤٣٤) إلى التعرف على درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القرى، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت الدراسة إلى أن درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي جاء بدرجة كبيرة، ومن توصيات الدراسة التأكيد على بناء نموذج لتقويم أداء عضو هيئة التدريس يساعد على رفع جودة التعليم الجامعي.

وسعت دراسة (الحسين، ٢٠١٣) إلى التعرف على واقع عمليات تأهيل وتنمية وتدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، من خلال رصد الأدبيات، ومن نتائج الدراسة أن واقع برامج التنمية المهنية في الجامعات لا تزال دون المستوى المطلوب، وأوصت الدراسة بإيجاد استراتيجية وطنية لتأهيل أعضاء هيئة التدريس، وربط نظام الترقيات بالتأهيل والنمو المهني للأعضاء.

وتناولت دراسة (Grobged, Teichman-Weinberg, Wasserman & Barchilon, 2016) كيفية إدراك أعضاء هيئة التدريس الأكاديميين في كليات التربية

لدورهم، ودراسة عناصر عملهم التي تحتاج إلى تضمينها في ملف احترافي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى أن أعضاء هيئة التدريس يدركون أدورهم، وقدمت الدراسة صياغة واضحة للدور الذي من شأنه تمكين أعضاء هيئة التدريس من فهم نطاق عملهم في كليات التربية.

وسعت دراسة (الحربي، ٢٠١٦) إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في دولة الكويت، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومن أبرز نتائج الدراسة أن درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس لواقع التنمية المهنية جاءت بمستوى متوسط، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس تعزى للجنس أو للخبرة، وقد أوصت الدراسة بأهمية عضو هيئة التدريس كمحور هام في توصيل المحتوى التعليمي.

واستهدفت دراسة (Kamel,2016) التعرف على دور برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس في تحسين عمليات التعليم والتعلم من خلال مراجعة الأدب التربوي، والتطرق إلى أهمية برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس (FDP)، والعقبات التي تحول دون تنفيذها بنجاح وكذلك الرؤية المستقبلية لها في المملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى أن برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس أثبتت نجاحها في تحسين مهارات أعضاء هيئة التدريس الجامعيين.

وهدفت دراسة (الجميل، ٢٠١٧) إلى تعرف المعايير الواجب توفرها فيمن يرغب في مزاوله مهنة التعليم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الوثائقي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى أهمية المعايير المقترحة حيث جاءت بدرجة: (مهم للغاية، ومهم)، وأوصت بإعادة النظر في سياسة تعيين أعضاء هيئة التدريس في المملكة، وتحفيزهم للمشاركة في البرامج والمحافل والمؤتمرات التربوية المحلية والدولية.

وهدفت دراسة (شريير والمصري، ٢٠١٧) إلى تقديم تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم للمعلمين بـفلسطين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وخلصت إلى تقديم تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بـفلسطين.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة، نلاحظ وجود بعض أوجه الاتفاق وأوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، حيث استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، وفي صياغة الإطار النظري، وفي تحديد منهجها، وكذلك تصميم أدواتها، وفي تفسير نتائجها بالاستفادة من توصيات ونتائج الدراسات السابقة، واتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، وفي استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، كما اتفقت مع جميع الدراسات السابقة في الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بشكل عام، واختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة وفي محاورها حيث اشتملت الدراسة الحالية على تقديم استراتيجية مقترحة لتطبيق الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

الطريقة والإجراءات:

أولاً: منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتعرف درجة أهمية متطلبات تطبيق الاستراتيجية المقترحة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء بعض التجارب المحلية والعالمية.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة:

تكون المجتمع الأصلي للدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بالمملكة العربية السعودية في ضوء متغيرات الدراسة؛ الجامعة، والدرجة العلمية، وطبيعة الكلية (عينة عشوائية طبقية)، وقد بلغت عينة الدراسة (٥٧٤) عضواً، ممن استجابوا لأداة الدراسة ورقياً أو إلكترونياً، في بداية الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٤٠/١٤٣٩ هـ - ٢٠١٨ / ٢٠١٩ م، والجدول التالي يبين توزيع العينة تبعاً للمتغيرات التصنيفية، حيث يشير إلى أن هناك تنوعاً في أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها كما يلي:

جدول (١)
توزيع أفراد عينة الدراسة وخصائصها تبعاً للمتغيرات التصنيفية

م	متغيرات الدراسة	تقسيمهما	العدد	%
١.	الجامعة	الملك خالد	٢٣٦	٤١.١
		تبوك	٩٦	١٦.٧
		الإمام محمد بن سعود	٩٠	١٥.٧
		الملك فيصل	٧٣	١٢.٧
		طيبة	٧٩	١٣.٨
		المجموع	٥٧٤	100
٢.	الدرجة العلمية	أستاذ	٨٢	١٤.٣
		أستاذ مشارك	٢٠٢	٣٥.٢
		أستاذ مساعد	٢٩٠	٥٠.٥
	المجموع	٥٧٤	100	
٣.	طبيعة الكلية	نظرية	٣٣٨	٥٨.٩
		عملية	١٤٣	٢٤.٩
		صحية	٩٣	١٦.٢
		المجموع	٥٧٤	100

بناء أداة الدراسة:

في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، قام الباحثان ببناء أداة الدراسة الميدانية - الاستبانة - للاستفتاء عليها من قبل عينة الدراسة، واشتملت الاستبانة على (٦٠) فقرة بهدف تعرف درجة أهمية متطلبات تطبيق الاستراتيجية المقترحة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

صدق أداة الدراسة (الاستبانة) وثباتها:

- صدق المحكمين: قام الباحثان بعرض الاستبانة على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس المختصين بلغ عددهم (١٤) محكماً، وذلك بهدف تعرف درجة ملائمة عبارات أداة الدراسة لقياس الهدف الذي صممت من أجله، وأصبحت الاستبانة في صورتها النهائية (٦٠) فقرة من إجمالي (٦٤) فقرة في صورتها الأولية.
- صدق الاتساق الداخلي: تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل بعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية لمجموع

الأبعاد، حيث بلغ (٠.٨١٣) لكافة عبارات الاستبانة، مما يشير إلى تمتع الاستبانة بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي.

- ثبات الاستبانة: تم التأكد من ثبات الاستبانة عن طريق حساب معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لجميع العبارات حيث بلغ (0.930)، وهذا يدل على تمتعها بدرجة عالية من الثبات.

المعالجات الإحصائية للبيانات:

- استخدم الباحثان الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS- ٢٥) لإجراء التحليلات والإحصاءات اللازمة لبيانات الاستبانة باستخدام الأساليب الإحصائية كما يلي:
- الوزن النسبي (المتوسط الوزني)، والنسب المئوية، والانحرافات المعيارية: لتعرف درجة متطلبات الاستراتيجية المقترحة لتطبيق الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، كما يلي:

جدول (٢)

مستويات التوافر لمقياس ليكرت الخماسي

درجة الأهمية				
هام جداً	هام	متوسطة الأهمية	غير هام	غير هام جداً
٥	٤	٣	٢	١

وبذلك يكون مدى الدرجات = (١-٥) = ٤ = ٥ ÷ ٠.٨ وعلى هذا تم تحويل مقياس ليكرت

إلى خمس فترات متساوية الطول، كما يلي:

جدول (٣)

مستويات مقياس ليكرت الخماسي.

درجة الأهمية	النسبة المئوية %	درجة الأهمية
هام جداً	من ٨٤% إلى أقل من ١٠٠%	من ٤.٢ إلى أقل من ٥.٠
هام	من ٦٨% إلى أقل من ٨٤%	من ٣.٤ إلى أقل من ٤.٢
متوسط الأهمية	من ٥٢% إلى أقل من ٦٨%	من ٢.٦ إلى أقل من ٣.٤
غير هام	من ٣٦% إلى أقل من ٥٢%	من ١.٨ إلى أقل من ٢.٦
غير هام جداً/ غير مهمة	من ٢٠% إلى أقل من ٣٦%	من ١.٠ إلى أقل من ١.٨

- تحليل التباين أحادي الاتجاه: (One -Way Analysis of Variance)، بهدف حساب الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة.

إجابة السؤال الأول: ما درجة أهمية متطلبات تطبيق الاستراتيجية المقترحة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في مجالات (التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والإدارة الأكاديمية)، في ضوء الرتب العلمية المقترحة، من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟
تمت الإجابة عن هذا السؤال ميدانياً باستخدام المتوسطات المرجحة، والانحرافات المعيارية، والترتيب للاستجابات كما يلي:

جدول (٤)

المتوسطات، والانحرافات المعيارية، لاستجابات أفراد عينة الدراسة وترتيبها (ن = ٥٧٤)

م	العبارة	\bar{x}	s	ت
أولاً: البرامج التدريبية المتخصصة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لدرجة المعيد والمحاضرين				
١.	مهارات كتابة السيرة الذاتية	٤.٥١	٠.٦٤١	هام جد
٢.	مهارات كتابة المقترحات البحث	٤.٥٣	٠.٥٢٦	هام جد
٣.	مهارات التقديم على الجامعات	٤.٤٧	٠.٦٠٤	هام جد
٤.	مهارات التعامل كسفير الوطر	٤.١٦	٠.٨٧٨	هام
٥.	مهارات المواطنة التنظيمية للجا	٤.٦٦	٠.٤٩٦	هام جد
إجمالي المتوسط المرجح للبعد الأول (٤.٤٧) بدرجة (هام جداً)				
ثانياً: البرامج التدريبية المتخصصة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لدرجة الأستاذ المس				
٦.	استراتيجيات التدريس الجامع	٤.٦٦	٠.٥٢١	هام جد
٧.	مهارات النشر في المجالات الاج	٤.٤٨	٠.٥٧٨	هام جد
(ISI)				
٨.	مهارات بناء الاختبار الجيد.	٤.٧٠	٠.٤٦١	هام جد
٩.	مهارات الإرشاد الأكاديمي.	٤.٥٩	٠.٦١٢	هام جد
١٠.	مهارات قيادة العمل الأكاديمي	٤.٦٣	٠.٥٢١	هام جد
إجمالي المتوسط المرجح للبعد الأول (٤.٦١) بدرجة (هام جداً)				
ثالثاً: البرامج التدريبية المتخصصة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لدرجة الأستاذ المس المميز:				
١١.	مهارات كتابة المشاريع البحث	٤.٦٩	٠.٥١٧	هام جد
١٢.	المسؤولية المجتمعية.	٤.٥٢	٠.٦١٥	هام جد
١٣.	نواتج التعلم المستهدفة للمقرر الدراسية.	٤.٦٢	٠.٥١٥	هام جد
١٤.	استراتيجيات التقويم والتغذية الر	٤.٦٠	٠.٤٩١	هام جد
١٥.	استخدام التقنية في التدريس الجا	٤.٦٤	٠.٤٨٢	هام جد

إجمالي المتوسط المرجح للبعد الثاني (٤.٦١) بدرجة (هام جداً)		
رابعاً: البرامج التدريبية المتخصصة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لدرجة الأستاذ المش		
١٦	٤.٥٤	٠.٥٧٠
بناء المبادرات النوعية.		هام جد
١٧	٤.٤٤	٠.٦٥٧
تقويم النظراء.		هام جد
١٨	٤.٣٥	٠.٧٠٧
معايير الاعتماد المؤسسي والبرا		هام جد
١٩	٤.٣٩	٠.٦٧٠
إدارة الجودة الشاملة.		هام جد
٢٠	٤.٤٣	٠.٧١٢
تقارير البرامج الدراسية.		هام جد

إجمالي المتوسط المرجح للبعد الثالث (٤.٤٣) بدرجة (هام جداً)		
خامساً: البرامج التدريبية المتخصصة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لدرجة الأستاذ الم		
الباحث وتشمل:		
٢١	٤.٦	٠.٥٢٧
مهارات الباحث المتميز.		هام جد
٢٢	٤.٣٤	٠.٦٤٠
اغلاق دائرة الجودة.		هام جد
٢٣	٤.٤٩	٠.٥٢٤
إدارة الفرق والمشاريع البحثي		هام جد
٢٤	٤.٦٢	٠.٦١٧
الإشراف العلمي والأكاديمي		هام جد
٢٥	٤.٦٢	٠.٥٨٠
بناء وتطوير خطط البرامج الدرا		هام جد

إجمالي المتوسط المرجح للبعد الرابع (٤.٥٣) بدرجة (هام جداً)		
سادساً: البرامج التدريبية المتخصصة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لدرجة الأستاذ و		
٢٦	٤.٦٩	٠.٥٥٨
مهارات القيادة الأكاديمية.		هام جد
٢٧	٤.٤٨	٠.٦٤٠
مهارات إعداد الخطة الاستراتيجية		هام جد
٢٨	٤.٤٠	٠.٧١٨
قيادة اللجان الأكاديمية والاستش		هام جد
٢٩	٤.٤٢	٠.٨١٨
تقنيات الأداء.		هام جد
٣٠	٤.٥١	٠.٧٨٠
مؤشرات الأداء والمقارنة المر		هام جد

إجمالي المتوسط المرجح للبعد الخامس (٤.٥) بدرجة (هام جداً)		
سابعاً: البرامج التدريبية المتخصصة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لدرجة أستاذ دراسا		
وتشمل:		
٣١	٤.٦٥	٠.٦٥١
مهارات تقويم أعضاء هيئة التدر		هام جد
٣٢	٤.٥٥	٠.٦٤١
مهارات إعداد الدراسة الذاتية للدر		هام جد
٣٣	٤.٥٧	٠.٦٦١
مهارات بناء المبادرات الاستراتيجية		هام جد
٣٤	٤.٦٦	٠.٥٠٢
آليات الإشراف على برامج الدرا		هام جد
		العليا.
٣٥	٤.٦٦	٠.٥٠٦
مهارات تقديم الاستشارات المجت		هام جد

إجمالي المتوسط المرجح للبعد السادس (٤.٦٢) بدرجة (هام جداً)		
ثامناً: البرامج التدريبية المتخصصة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لدرجة أستاذ كر،		
وتشمل:		
٣٦	٤.٦٤	٠.٦١٦
مهارات إدارة المشاريع الاستراتيجية		هام جد
٣٧	٤.٦٦	٠.٦٦١
مؤشرات الأداء الاستراتيجي		هام جد
٣٨	٤.٦٢	٠.٥٣٧
الاستشارات البحثية.		هام جد
٣٩	٤.٥٤	٠.٥٥٨
برامج التطوع البحثي.		هام جد
٤٠	٤.٥١	٠.٦٦٢
إدارة الموارد الذاتية للجامعة		هام جد

إجمالي المتوسط المرجح للبعد السابع (٤.٦) بدرجة (هام جداً)

تاسعاً: البرامج التدريبية المتخصصة لأعضاء هيئة التدريس الجدد:				
٤١	أنظمة التعليم العالي في المملكة السعودية.	٤.٧٢	٠.٤٦٠	هام جد
٤٢	جودة التعليم والتعلم.	٤.٧٠	٠.٤٧٩	هام جد
٤٣	إعداد وتوصيف وتقرير مقرر دراه ضوء معايير الجودة.	٤.٦٢	٠.٦١٦	هام جد
٤٤	أسس المسؤولية المجتمعية لعضو التدريس.	٤.٥٩	٠.٥٣٥	هام جد
٤٥	أنظمة وقوانين الجامعة.	٤.٦٣	٠.٥١١	هام جد
٤٦	اخلاقيات البحث وحقوق الملكية ال	٤.٦٧	٠.٤٩٤	هام جد
إجمالي المتوسط المرجح للبعد الأول (٤.٦٦) بدرجة (هام جداً)				
عاشراً: البرامج التدريبية المتخصصة للتطوير المهني للقيادات الأكاديمية والإدارية:				
٤٧	الاتجاهات الحديثة في القيادة	٤.٧١	٠.٤٩٩	هام جد
٤٨	قيادة التوجهات الاستراتيجية	٤.٥٠	٠.٧٣٢	هام جد
٤٩	مهارات إدارة الأقسام الأكاديم	٤.٦٥	٠.٤٩٤	هام جد
٥٠	قيادة المبادرات النوعية.	٤.٥٩	٠.٥١٣	هام جد
٥١	تأسيس اللجان الاستشارية.	٤.٤٣	٠.٦٢٣	هام جد
إجمالي المتوسط المرجح (٤.٥٨) بدرجة (هام جداً)				
حادي عشر: الرتب العلمية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية				
٥٢	معيد	٦.٨١٢	٩١٩٦٩	هام جد
٥٣	محاضر	٧.٧٥٣	٧٩٠٤٤	هام جد
٥٤	أستاذ مساعد	٩.٧٥٦	٢٦٣٠٨	هام جد
٥٥	أستاذ مساعد مميز	٧.٦٤٨	٧١٢٩٤	هام جد
٥٦	أستاذ مشارك	٨.٥٨٩	٥٢١٠٦	هام جد
٥٧	أستاذ مشارك باحث	١٠.٨٨٩	٣٣٧١٣	هام
٥٨	أستاذ	٨.٦٧٦	٥٢٥٠١	هام جد
٥٩	أستاذ دراسات عليا	١٠.٥٦٨	٣٠٧٧١	هام
٦٠	أستاذ كرسي	٢.٨٧٥	٢٣٨٩٦	هام جد
إجمالي المتوسط المرجح للبعد الثامن (٤.٦١) بدرجة (هام جداً)				
إجمالي المتوسط المرجح العام للاستبانة (٤.٥٧) بدرجة (هام جداً)				

يتضح من الجدول (٤) أن نتائج الوزن النسبي المستخلصة لاستجابات أفراد العينة

تشير إلى ما يلي:

- درجة أهمية متطلبات تطبيق الاستراتيجية المقترحة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، في مجالات (التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والإدارة الأكاديمية)، في ضوء الرتب العلمية المقترحة، حيث جاءت بدرجة أهمية "هام جداً" ويوزن نسبي (٤.٥٧).

- جاء البعد التاسع؛ البرامج التدريبية المتخصصة لأعضاء هيئة التدريس الجدد في المرتبة الأولى بوزن نسبي (٤.٦٦)، وبدرجة أهمية (هام جداً)، بينما جاء البعد الرابع: البرامج التدريبية المتخصصة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لدرجة الأستاذ المشارك، في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (٤.٤٣) وبدرجة أهمية (هام جداً) أيضاً، ويلاحظ تقارب درجات الأهمية على كافة الأبعاد حيث جاءت كلها بدرجة أهمية (هام جداً).

- هناك تجانس بين استجابات أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة، حيث تراوح متوسط درجات الانحراف المعياري بين (٠.٢٦٣-١.٣٣٧)، مما يشير إلى دقة المتوسطات وتقارب وجهات نظرهم حول درجة أهمية متطلبات تطبيق الاستراتيجية المقترحة.

ولعل النتائج السابقة تشير إلى موافقة أفراد العينة واقتناعهم بأهمية متطلبات تطبيق الاستراتيجية المقترحة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، في مجالات (التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والإدارة الأكاديمية)، بالإشارة إلى الرتب العلمية المقترحة، حيث جاء المتوسط الوزني (٤.٥٧) وبدرجة أهمية تراوحت بين "هام جداً" و"هام"، الأمر الذي يشير إلى أهمية البرامج التدريبية المتخصصة لأعضاء هيئة التدريس والتي من بينها البرامج التدريبية التي تستهدف التعرف على أنظمة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، وجودة التعليم والتعلم، وإعداد توصيف وتقرير المقرر الدراسي في ضوء معايير الجودة، وأسس المسؤولية المجتمعية لعضو هيئة التدريس، وأخلاقيات البحث وحقوق الملكية الفكرية، واستراتيجيات التدريس الجامعي، ومهارات النشر في المجلات الأجنبية (ISI)، وبناء الاختبار الجيد، ومهارات الإرشاد الأكاديمي، ومهارات قيادة العمل الأكاديمي، علاوة على الاتجاهات الحديثة في القيادة، وقيادة التوجهات الاستراتيجية، ومهارات إدارة الأقسام الأكاديمية، ومهارات تقويم أعضاء هيئة التدريس، وإعداد الدراسة الذاتية للبرامج، وتقديم الاستشارات المجتمعية، وغيرها من البرامج التي من شأنها تطور الأداء المهني والأكاديمي لعضو هيئة التدريس، ويسهم في الارتقاء بمستوى التنمية المهنية لهم، ومن ثم تعد من المتطلبات الأساسية للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية، حيث أن لأداء أعضاء هيئة التدريس الجامعيين علاقة مباشرة وغير مباشرة بجودة النوعية في التعليم الجامعي، وهذا

يتطلب تقديم الدعم والسماح لهم بالمشاركة في الندوات والمؤتمرات العالمية، وتأسيس مراكز متخصصة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه نتائج دراسة يونس (٢٠١١)، و(سويلم، ٢٠١١)، و(Zipora Libman, 2012)، و(نصر، ٢٠١٢)، و(الغامدي، ٢٠١٢) و(الناجم، ٢٠١٢)، و(الهيدي، ١٤٣٤)، و(الحسين، ٢٠١٣)، و(Grobged, Teichman-Weinberg, Wasserman & Barchilon, 2016)، و(Kamel, 2016)، و(الجميل، ٢٠١٧)، حيث التأكيد على أهمية تكثيف برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس في مختلف المجالات الأكاديمية والإدارية والمهنية؛ في التدريس والبحث العلمي وفي خدمة المجتمع وفي الإدارة الأكاديمية، والتي هي أساس عمل الجامعة الفعلي، وكذلك التأكيد على إيجاد استراتيجيات وطنية لتأهيل أعضاء هيئة التدريس الجامعيين في المملكة العربية السعودية، والزامهم بالحضور واحتساب نقاط حضور تلك الدورات ضمن قواعد الترقية.

وتشير النتائج السابقة أيضاً إلى موافقة أفراد العينة على الرتب العلمية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، بالإضافة إلى الدرجات العلمية الموجودة بالفعل، والتي أصبحت تكون في مجملها الدرجات التالية؛ المعيد، المحاضر، الأستاذ المساعد، الأستاذ المساعد المميز، الأستاذ المشارك، الأستاذ المشارك الباحث، الأستاذ الدكتور، وأستاذ الدراسات العليا، وأستاذ كرسي، حيث جاء المتوسط الوزني (٤.٦١) وبدرجة أهمية تراوحت بين "هام جداً" و"هام".

إجابة السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة يمكن أن تعزي إلى متغيرات الدراسة: الجامعة، الدرجة العلمية، وطبيعة الكلية؟
للإجابة عن هذا السؤال، تم صياغته في مجموعة من الفروض الصفرية، تشير في مجملها إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة يمكن أن تعزي إلى متغيرات الدراسة (الجامعة، الدرجة العلمية، طبيعة الكلية)، وتم التحقق من صحة هذه الفروض على النحو التالي:

أولاً: وفقاً لمتغير الجامعة:

نتائج تحليل التباين لمتوسطات درجات أفراد العينة حول درجة أهمية متطلبات تطبيق الاستراتيجية المقترحة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الجامعة.

جدول (٥)

نتائج تحليل التباين حول درجة أهمية متطلبات الاستراتيجية المقترحة وفقاً لمتغير الجامعة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
الأول	بين المجموعات	4043.032	4	1010.758	3.434	٠.	دال احصائياً
	داخل المجموعات	167476.879	569	294.335		*٠.٠٩	
	الإجمالي	171519.911	573				

* دال احصائياً عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول (٥) لتحليل التباين لمتوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول درجة أهمية متطلبات تطبيق الاستراتيجية المقترحة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، في مجالات (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والإدارة الأكاديمية)، بالإشارة إلى الرتب العلمية المقترحة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجامعة، حيث جاءت قيمة ف (3.434) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، ولإيجاد اتجاه دلالة تلك الفروق استخدم الباحثان الاختبار البعدي (توكي) (Tukey HSD)، كما هو موضح بالجدول التالي، تم تحديد اتجاه دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة من خلال ما يلي:

جدول (٦)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على المحور الأول وفقاً لمتغير الجامعة

الوظيفة	عدد	المتوسط	الانحراف المعياري
الملك خالد	236	230.1314	19.70883
تبوك	96	٢35.750١	16.63035
طبية	79	228.8734	20.26198
الملك فيصل	73	235.75٠٠	8.99349
الامام	90	232.8778	11.64728
المجموع	574	232.0436	17.30135

جدول (٧)

نتائج اختبار (Tukey HSD) لبيان اتجاه دلالة الفروق وفقاً لمتغير الجامعة:

المتغير المستقل I	المتغير المستقل J	الفروق بين المتوسطات	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
الملك خالد	تبوك	-5.61864	2.07682	.054	دالة احصائياً
	طيبة	1.25794	2.23001	.980	غير دالة احصائياً
	الملك	-5.62207	2.29765	.105	غير دالة احصائياً
	فيصل				
	الامام	-2.74642	2.12546	.696	غير دالة احصائياً
تبوك	الملك خالد	5.61864	2.07682	.054	دالة احصائياً
	طيبة	6.87658	2.60610	.065	غير دالة احصائياً
	الملك	-.00342	2.66420	1.000	غير دالة احصائياً
	فيصل				
	الامام	2.87222	2.51722	.785	غير دالة احصائياً
طيبة	الملك خالد	-1.25794	2.23001	.980	غير دالة احصائياً
	تبوك	-6.87658	2.60610	.065	غير دالة احصائياً
	الملك	-6.88001	2.78528	.099	غير دالة احصائياً
	فيصل				
	الامام	-4.00436	2.64503	.554	غير دالة احصائياً
الملك فيصل	الملك خالد	5.62207	2.29765	.105	غير دالة احصائياً
	تبوك	.00342	2.66420	1.000	غير دالة احصائياً
	طيبة	6.88001	2.78528	.099	غير دالة احصائياً
	الامام	2.87565	2.70229	.825	غير دالة احصائياً
الإمام	الملك خالد	2.74642	2.12546	.696	غير دالة احصائياً
	تبوك	-2.87222	2.51722	.785	غير دالة احصائياً
	طيبة	4.00436	2.64503	.554	غير دالة احصائياً
	الملك	-2.87565	2.70229	.825	غير دالة احصائياً
	فيصل				

يتضح من الجدول (٧) لنتائج اختبار (توكي)(Tukey HSD) لبيان اتجاه دلالة الفروق بين متوسطات الاستجابات للمحور الأول وفقاً لمتغير الجامعة أن هناك فروقاً دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، تعزى إلى متغير الدرجة العلمية لصالح أفراد العينة من (جامعة تبوك) ذو المتوسط الأعلى(١٣٥.٧٥٠٢)، وبتحرف معياري (١٦.٦٣٠٣٥) على حساب أفراد العينة من الجامعات الأخرى (الملك خالد، طيبة، الإمام، والفيصل) وبناءً على هذه النتيجة يتم رفض الفرض الصفري، وقبول الفرض البديل القائل بأنه توجد فروق دلالة إحصائياً بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة أهمية متطلبات تطبيق الاستراتيجية المقترحة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، في مجالات (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والإدارة الأكاديمية)، في ضوء الرتب العلمية المقترحة، وربما يرجع ذلك إلى أن أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وخاصة من هم من جامعة تبوك أكثر حرصاً ورغبة في التطوير المهني والأكاديمي لعضو هيئة التدريس، ومن ثم التأكيد على أهمية الترخيص للأعضاء في ضوء المعايير العالمية من خلال الرجوع إلى العديد من التجارب المحلية والعالمية في هذا المجال ضمناً لجودة أعضاء هيئة التدريس، لما لهم من تأثير قوي في جودة العملية التعليمية بالجامعة، وضمناً لانتقاء أفضل العناصر للعمل في هذا المجال، وتختلف نتائج هذه الدراسة جزئياً مع دراسة (الحربي، ٢٠١٦)، و(الناجم، ٢٠١٢)، و(يونس، ٢٠١١)، حيث لم تشر هذه الدراسات إلى وجود فروق دالة إحصائياً تعزى إلى متغير الجامعة.

ثانياً: وفقاً لمتغير الدرجة العلمية:

نتائج تحليل التباين لمتوسطات درجات أفراد العينة حول درجة أهمية متطلبات تطبيق الاستراتيجية المقترحة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.

جدول (٨)

نتائج تحليل التباين حول درجة أهمية متطلبات الاستراتيجية المقترحة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية						
المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الاحصائية
الأول	بين المجموعات	4043.032	4	1010.758	3.434	٠.٠٠٩
	داخل المجموعات	167476.879	569	294.335		
	الإجمالي	171519.911	573			

* دال احصائياً عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول (٨) لتحليل التباين لمتوسطات درجات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول درجة أهمية متطلبات تطبيق الاستراتيجية المقترحة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، في مجالات (التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والإدارة الأكاديمية)، في ضوء الرتب العلمية المقترحة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، حيث جاءت قيمة ف (38.035) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، ولإيجاد اتجاه دلالة تلك الفروق استخدم الباحثان الاختبار البعدي (توكي) (Tukey HSD)، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٩)

المتوسطات والانحرافات المعيارية حول متطلبات الاستراتيجية المقترحة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية			
الوظيفة	عدد	المتوسط	الانحراف المعياري
أستاذ	82	235.1463	7.74297
أستاذ مشارك	202	239.0198	12.84502
أستاذ مساعد	290	226.3069	19.80316
المجموع	574	232.0436	17.30135

جدول (١٠)

نتائج اختبار (Tukey HSD) لبيان اتجاه دلالة الفروق للمحور الأول وفقاً لمتغير الدرجة العلمية:

المتغير المستقل I	المتغير المستقل J	الفروق بين المتوسطات	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
أستاذ	أستاذ	-3.87346	2.1318	.165	غير دالة احصائياً
مشارك	أستاذ مساعد	8.83944	2.03633	.000	دالة احصائياً
أستاذ	أستاذ	3.87346	2.13186	.165	غير دالة احصائياً
مشارك	أستاذ مساعد	12.71291	1.49207	.000	دالة احصائياً
أستاذ	أستاذ	-8.83944	2.03633	.000	دالة احصائياً
مساعد	أستاذ	-12.71291	1.49207	.000	دالة احصائياً
مشارك			6		

يتضح من الجدول (١٠) لنتائج اختبار (توكي) (Tukey HSD) لبيان اتجاه دلالة الفروق بين متوسطات الاستجابات للبعد الخامس وفقاً لمتغير الدرجة العلمية أن هناك فروقاً دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١)، في متوسطات درجات أفراد العينة تعزي إلى متغير الدرجة العلمية لصالح أفراد العينة من ذوي درجة (الأستاذ المشارك) ذو المتوسط الأعلى (٢٣٩.٠١٩٨)، وبتحرف معياري (١٢.٨٤٥٠٢) على حساب درجتي (الأستاذ) و(الأستاذ المساعد)، وبناءً على هذه النتيجة يتم رفض الفرض الصفري، وقبول الفرض البديل القائل بأنه توجد فروق دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة على درجة أهمية متطلبات تطبيق الاستراتيجية المقترحة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، مما يشير إلى حرصهم أعضاء هيئة التدريس من فئة الأستاذ المشارك على تطبيق الرخصة الأكاديمية المهنية ضماناً لجودة التعليم الجامعي من خلال استبقاء العناصر المميزة منهم والمرخص لها في العمل في هذا المجال، وتختلف نتائج هذه الدراسة جزئياً مع دراسة (الأسمر، ٢٠٠٩)، و(يونس، ٢٠١١)، و(الناجم، ٢٠١٢)، و(نصر، ٢٠١٢)، و(الحري، ٢٠١٦)، حيث لم تشر إلى وجود فروق دالة احصائية تعزي إلى هذا المتغير.

ثالثاً: وفقاً لمتغير طبيعة الكلية:

نتائج تحليل التباين لمتوسطات درجات أفراد العينة حول درجة أهمية متطلبات تطبيق الاستراتيجية المقترحة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير طبيعة الكلية.

جدول (١١)

نتائج تحليل التباين حول درجة أهمية متطلبات الاستراتيجية المقترحة وفقاً لمتغير طبيعة الكلية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الاحصائية	الدلالة الاحصائية
الأول	بين المجموعات	٤٤١٠.٤٨٢	4	٢٢٠٥.٢٤١	٧.٥٣٥	٠.٠٠١*	دال احصائياً
	داخل المجموعات	١٦٧١٠٩.٤٢٩	569	٢٩٢.٦٦١			
	الإجمالي	١٧١٥١٩.٩١١	573				

* دال احصائياً عند مستوى (٠.٠١)

ينضح من الجدول (١١) لتحليل التباين لمتوسطات درجات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول درجة أهمية متطلبات تطبيق الاستراتيجية المقترحة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، في مجالات (التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والإدارة الأكاديمية)، في ضوء الرتب العلمية المقترحة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير طبيعة الكلية، حيث جاءت قيمة ف (7.535) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، ولإيجاد اتجاه دلالة تلك الفروق استخدم الباحثان الاختبار البعدي (توكي) (Tukey HSD)، كما هو موضح بالجدول التالية، تم تحديد اتجاه دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة من خلال ما يلي:

جدول (١٢)

المتوسطات والانحرافات المعيارية حول متطلبات الاستراتيجية المقترحة وفقاً لمتغير طبيعة الكلية

الكلية	عدد	المتوسط	الانحراف المعياري
نظرية	338	233.9556	20.57802
عملية	143	231.2727	11.65416
صحية	93	226.2796	7.45911
المجموع	574	232.0436	17.30135

جدول (١٣)

نتائج اختبار (Tukey HSD) لبيان اتجاه دلالة الفروق للمحور الأول وفقاً لمتغير طبيعة الكلية:

المتغير المستقل I	المتغير المستقل J	الفروق بين المتوسطات	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
نظرية	عملية	2.68289	1.706	.259	غير دالة احصائياً
	صحية	7.67605	2.003	.000	دالة احصائياً
عملية	نظرية	-2.68289	1.706	.259	غير دالة احصائياً
	صحية	4.99316	2.278	.074	غير دالة احصائياً
صحية	نظرية	-7.67605	2.003	.000	دالة احصائياً
	عملية	-4.99316	2.278	.074	غير دالة احصائياً

يتضح من الجدول (١٣) لنتائج اختبار (توكي) (Tukey HSD) لبيان اتجاه دلالة الفروق بين متوسطات الاستجابات للمحور الأول وفقاً لمتغير طبيعة الكلية، أن هناك فروقاً دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠١)، تعزي إلى متغير طبيعة الكلية، لصالح أفراد العينة من (الكليات النظرية) ذو المتوسط الأعلى (٢٣٣.٩٥٥٦)، وبانحراف معياري (٢٠.٥٧٨٠٢) على حساب أفراد العينة من الكليات (العملية والصحية) وبناءً على هذه النتيجة يتم رفض الفرض الصفري، وقبول الفرض البديل القائل بأنه توجد فروق دلالة إحصائياً بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة أهمية متطلبات تطبيق الاستراتيجية المقترحة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، في مجالات (التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والإدارة الأكاديمية)، في ضوء الرتب العلمية المقترحة، وربما يرجع ذلك إلى أن أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وخاصة من هم من الكليات النظرية أكثر حرصاً على التطوير المهني والأكاديمي لعضو هيئة التدريس في ضوء المعايير

العالمية من خلال الرجوع إلى العديد من التجارب المحلية والعالمية في هذا المجال، وتختلف نتائج هذه الدراسة جزئياً مع دراسة (الأسمر، ٢٠٠٩) ومع دراسة (يونس، ٢٠١١)، ومع دراسة (الناجم، ٢٠١٢)، ودراسة (نصر، ٢٠١٢)، ودراسة (الحري، ٢٠١٦).

المحور الثاني: الرتب العلمية المقترحة:

نتائج تحليل التباين لمتوسطات درجات أفراد العينة حول الرتب العلمية المقترحة بالاستراتيجية المقترحة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجامعة-الدرجة العلمية-طبيعة الكلية).

أولاً: وفقاً لمتغير الجامعة:

نتائج تحليل التباين لمتوسطات درجات أفراد العينة حول الرتب العلمية المقترحة بالاستراتيجية المقترحة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الجامعة.

جدول (١٤)

نتائج تحليل التباين حول المحور الثاني (الرتب العلمية المقترحة) وفقاً لمتغير الدرجة الجامعة						
المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الاحصائية
الأول	بين المجموعات	٢١٢٤.٥٣٤	4	٥٣١.١٣٤	٤٤.٨٢٧	*0.٠٠٠
	داخل المجموعات	٦٧٤١.٨٧٧	569	١١.٨٤٩		
	الإجمالي	٨٨٦٦.٤١١	573			

* دال احصائياً عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول (١٤) لتحليل التباين لمتوسطات درجات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول الرتب العلمية المقترحة بالاستراتيجية المقترحة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الجامعة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة، حيث جاءت قيمة ف (٤٤.٨٢٧) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، ولإيجاد اتجاه دلالة تلك الفروق استخدم الباحثان الاختبار البعدي (توكي) (Tukey HSD)، كما هو موضح بالجدول التالية، تم تحديد اتجاه دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة من خلال ما يلي:

جدول (١٥)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على المحور الثاني وفقاً لمتغير الجامعة

الجامعة	عدد	المتوسط	الانحراف المعياري
الملك خالد	236	40.1780	3.77254
تبوك	96	39.1771	4.13965
طيبة	79	42.6962	4.28580
الملك فيصل	73	44.4658	1.05517
الامام	90	43.7111	1.69762
المجموع	574	41.4564	3.93366

جدول (١٦)

نتائج اختبار (Tukey HSD) لبيان اتجاه دلالة الفروق للمحور الثاني وفقاً لمتغير الجامعة:

المتغير I	المتغير J	الفروق بين المتوسطات	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
الملك خالد	تبوك	1.00088	.41669	.116	غير دالة احصائياً
	طيبة	-2.51824	.44742	.000	دالة احصائياً
	الملك فيصل	-4.28779	.46099	.000	دالة احصائياً
	الامام	-3.53315	.42645	.000	دالة احصائياً
تبوك	الملك خالد	-1.00088	.41669	.116	غير دالة احصائياً
	طيبة	-3.51912	.52288	.000	دالة احصائياً
	الملك فيصل	-5.28867	.53454	.000	دالة احصائياً
	الامام	-4.53403	.50505	.000	دالة احصائياً
طيبة	الملك خالد	2.51824	.44742	.000	دالة احصائياً
	تبوك	3.51912	.52288	.000	دالة احصائياً
	الملك فيصل	-1.76955	.55883	.014	دالة احصائياً
	الامام	-1.01491	.53069	.312	غير دالة احصائياً
الملك فيصل	الملك خالد	4.28779	.46099	.000	دالة احصائياً
	تبوك	5.28867	.53454	.000	دالة احصائياً
	طيبة	1.76955	.55883	.014	دالة احصائياً
	الامام	.75464	.54218	.633	غير دالة احصائياً
الإمام	الملك خالد	3.53315	.42645	.000	دالة احصائياً
	تبوك	4.53403	.50505	.000	دالة احصائياً
	طيبة	1.01491	.53069	.312	غير دالة احصائياً
	الملك فيصل	-.75464	.54218	.633	غير دالة احصائياً

يتضح من الجدول (١٦) لنتائج اختبار (توكي) (Tukey HSD) لبيان اتجاه دلالة الفروق

بين متوسطات الاستجابات للبعد الأول وفقاً لمتغير الجامعة، أن هناك فروقاً دالة إحصائياً عند

مستوى (٠.٠١)، لصالح أفراد العينة بجامعة (الملك فيصل) ذو المتوسط الأعلى (٤٤.٤٦٥٨)، وبتحرف معياري (١٠.٥٥١٧) على حساب أفراد العينة من الجامعات الأخرى، وبناءً على هذه النتيجة يتم رفض الفرض الصفري، وقبول الفرض البديل القائل بأنه توجد فروق دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة في المحور الثاني والخاص بالرتب العلمية المقترحة، وربما يرجع ذلك إلى أن أفراد العينة من الجامعات السعودية وخاصة من جامعة الملك فيصل أكثر حرصاً على تطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس ومن ثم الترخيص للأعضاء في ضوء المعايير العالمية في هذا المجال، ومن ثم الموافقة على مناسبة الرتب العلمية المقترحة.

ثانياً: وفقاً لمتغير الدرجة العلمية:

نتائج تحليل التباين لمتوسطات درجات أفراد العينة حول الرتب العلمية المقترحة بالاستراتيجية المقترحة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.

جدول (١٧)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
الأول	بين المجموعات	٥٢٤.٦٥٤	2	٢٦٢.٣٢٧	١٧.٩٥٦	*0.٠٠٠	دال احصائياً
	داخل المجموعات	٨٣٤١.٧٥٨	571	١٤.٦٠٩			
	الإجمالي	٨٨٦٦.٤١١	573				

* دال احصائياً عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول (١٧) لتحليل التباين لمتوسطات درجات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول مناسبة الرتب العلمية المقترحة بالاستراتيجية المقترحة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة، حيث جاءت قيمة ف (١٧.٩٥٦) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، ولإيجاد اتجاه دلالة تلك الفروق استخدم الباحثان الاختبار البعدي (توكي) (Tukey HSD)، كما هو موضح بالجدول التالية:

جدول (١٨)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة على المحور الثاني وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	عدد	المتوسط	الانحراف المعياري
أستاذ	82	42.4146	4.21623
أستاذ مشارك	202	42.4257	3.53475
أستاذ مساعد	290	40.5103	3.89768
المجموع	574	41.4564	3.93366

جدول (١٩)

نتائج اختبار (Tukey HSD) لبيان اتجاه دلالة الفروق للمحور الثاني وفقاً لمتغير الدرجة العلمية:

المتغير المستقل I	المتغير المستقل J	الفروق بين المتوسطات	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
أستاذ	أستاذ مشارك	-.01111	.50048	1.000	غير دالة احصائياً
أستاذ	أستاذ مساعد	1.90429	.47805	.000	دالة احصائياً
أستاذ مشارك	أستاذ	.01111	.50048	1.000	غير دالة احصائياً
أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	1.91540	.35028	.000	دالة احصائياً
أستاذ مساعد	أستاذ	-1.90429	.47805	.000	دالة احصائياً
أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	-1.91540	.35028	.000	دالة احصائياً

يتضح من الجدول (١٩) لنتائج اختبار (توكي) (Tukey HSD) لبيان اتجاه دلالة

الفروق بين متوسطات الاستجابات للمحور الثاني؛ الرتب العلمية المقترحة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية أن هناك فروقاً دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥)، في متوسطات درجات أفراد العينة لصالح أفراد العينة من ذوي درجة (الأستاذ المشارك) ذو المتوسط الأعلى (٤٢.٤٢٥٧)، وبانحراف معياري (٣.٥٣٤٧٥) على حساب درجتي (الأستاذ) و(الأستاذ المساعد)، وبناءً على هذه النتيجة يتم رفض الفرض الصفري، وقبول الفرض البديل القائل بأنه توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط استجابات أفراد العينة في المحور الثاني؛ الرتب العلمية المقترحة، وذلك لحرص فئة الأستاذ المشارك من أفراد العينة على أهمية تطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من خلال تطبيق الرخصة الأكاديمية المهنية، ومن ثم موافقتهم على مناسبة الرتب العلمية المقترحة.

ثالثاً؛ وفقاً لمتغير طبيعة الكلية:

نتائج تحليل التباين لمتوسطات درجات أفراد العينة حول الرتب العلمية المقترحة

بالاستراتيجية المقترحة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير طبيعة الكلية.

جدول (٢٠)
نتائج تحليل التباين حول المحور الثاني وفقاً لمتغير طبيعة الكلية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	الدالة الاحصائية
الأول	بين المجموعات	٦٤٨.١٠٤	2	٣٢٤.٠٥٢	٢٢.٥١٥	٠.٠	دال احصائياً
	داخل المجموعات	٨٢١٨.٣٠٧	571	١٤.٣٩٣		٠.0*	
	الإجمالي	٨٨٦٦.٤١١	573				

* دال احصائياً عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول (٢٠) لتحليل التباين لمتوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول الرتب العلمية المقترحة بالاستراتيجية المقترحة للحصول على الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير طبيعة الكلية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة، حيث جاءت قيمة ف (٢٢.٥١٥) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، ولإيجاد اتجاه دلالة تلك الفروق استخدم الباحثان الاختبار البعدي (توكي) (Tukey HSD)، كما هو موضح بالجدول التالية:

جدول (٢١)
المتوسطات والانحرافات المعيارية للاستجابات حول المحور الثاني وفقاً لمتغير طبيعة الكلية

طبيعة الكلية	عدد	المتوسط	الانحراف المعياري
نظرية	338	40.5917	3.84787
عملية	143	42.3916	3.92542
صحية	93	43.1613	3.36313
المجموع	574	41.4564	3.93366

جدول (٢٢)
نتائج اختبار (Tukey HSD) لبيان اتجاه دلالة الفروق للمحور الثاني وفقاً لمتغير طبيعة الكلية:

المتغير المستقل I	المتغير المستقل J	الفروق بين المتوسطات	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	الدالة الاحصائية
نظرية	عملية	-1.79989	.37846	.000	دالة احصائياً
نظرية	صحية	-2.56957	.44423	.000	دالة احصائياً
عملية	نظرية	1.79989	.37846	.000	دالة احصائياً
عملية	صحية	-.76968	.50538	.281	غير دالة احصائياً
صحية	نظرية	2.56957	.44423	.000	دالة احصائياً
صحية	عملية	.76968	.50538	.281	غير دالة احصائياً

يتضح من الجدول (٢٢) لنتائج اختبار (توكي) (Tukey HSD) لبيان اتجاه دلالة الفروق بين متوسطات الاستجابات للمحور الثاني؛ الرتب العلمية المقترحة وفقاً لمتغير طبيعة الكلية، أن هناك فروقاً دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥)، في متوسطات درجات أفراد العينة

لصالح أفراد العينة من (الكليات الصحية) ذو المتوسط الأعلى(٤٣.١٦١٣)، وبانحراف معياري (٣.٣٦٣١٣) على حساب أفراد العينة من (الكليات العلمية العملية والكليات النظرية)، وبناءً على هذه النتيجة يتم رفض الفرض الصفري، وقبول الفرض البديل القائل بأنه توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط استجابات أفراد العينة في المحور الثاني؛ الرتب العلمية المقترحة، وذلك لحرص أفراد العينة من الكليات الصحية على أهمية تطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ومن ثم موافقتهم على مناسبة الرتب العلمية المقترحة.

أهم النتائج:

١. اتفاق أفراد عينة الدراسة بمختلف الجامعات السعودية (الملك خالد-الإمام-طيبة-الفيصل-تبوك)، وبمختلف درجاتهم العلمية (الأستاذ-الأستاذ المشارك-الأستاذ المساعد)، وطبيعة الكلية (نظرية-عملية-صحية) على درجة أهمية متطلبات تطبيق الاستراتيجية المقترحة للرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، حيث جاءت بوزن نسبي (٤.٥٧)، وبدرجة أهمية "هام جداً".
٢. توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة أهمية متطلبات تطبيق الاستراتيجية المقترحة للرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في المحور الأول، تعزى إلى متغيرات الدراسة المتمثلة في الجامعة (جامعة تبوك)، والدرجة العلمية (الأستاذ المشارك)، وطبيعة الكلية (الكليات النظرية).
٣. توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة أهمية متطلبات تطبيق الاستراتيجية المقترحة للرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في المحور الثاني، تعزى إلى متغيرات الدراسة المتمثلة في الجامعة (جامعة الملك فيصل)، والدرجة العلمية (الأستاذ المشارك)، وطبيعة الكلية (الكليات الصحية).

الاستراتيجية المقترحة:

في ضوء الإطار النظري للدراسة وأدبياتها، وفي ضوء نتائج الدراسة الميدانية، قدمت الدراسة استراتيجية مقترحة لتطبيق الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وقد تم عرض الاستراتيجية المقترحة على مجموعة من الخبراء في التعليم الجامعي بلغ عددهم (١١) خبيراً من الأساتذة ذوي الاهتمام بالتعليم الجامعي، لضبطها وتدعيمها والتأكد من صدقها واتساق بنودها ومحاورها حتى وصلت إلى صيغتها الحالية، ونتناول الاستراتيجية المقترحة في صيغتها النهائية كما يلي:

منطلقات الاستراتيجية المقترحة:

تستند الاستراتيجية المقترحة إلى المنطلقات التالية:

١. مساهمة التحولات الحديثة في المملكة العربية السعودية، وبرنامج التحول الوطني ٢٠٢٠، ورؤية المملكة ٢٠٣٠.
٢. الاستجابة للتطورات والمستجدات في ميدان التعليم الجامعي وبخاصة ما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس.
٣. رفع جودة التعليم الجامعي سيزيد الناتج المحلي الإجمالي بمبالغ كبيرة جداً، وتقليل البطالة.
٤. تجديد الرخصة دافع للنمو المهني المستمر للعضو للارتقاء بعمليات التعليم والتعلم.
٥. الحصول على الرخصة يعزز الثقة بالنفس لدى عضو هيئة التدريس.

المبادئ التي تركز عليها الاستراتيجية:

١. الواقعية: تحقيق الاتساق بين استراتيجية الرخصة الأكاديمية المهنية للأعضاء وبرنامج التطوير المهني مع احتياجات أعضاء هيئة التدريس الفعلية وتطلعاتهم.
٢. التخطيط: ربط استراتيجية الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء ببرامج التطوير المهني المقدمة لأعضاء هيئة التدريس لمواكبة مهارات القرن الحادي والعشرين وبالإمكانات المتاحة.
٣. المستقبلية: التطلع مستقبلاً إلى تحقيق التطور المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس في مجال التمكين من مهارات القرن الحادي والعشرين.

فلسفة الاستراتيجية المقترحة:

تتبع تلك الفلسفة من كون تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس والترخيص لهم أكاديمياً ومهنياً له تأثيره الإيجابي في الارتقاء بمهارات الخريجين خاصة عندما تصبح هذه العملية جزءاً من المهام الاستراتيجية للقيادات الأكاديمية بالجامعة، وزيادة الرقابة الذاتية للعضو، وخلق بيئة تنافسية ايجابية بين أعضاء هيئة التدريس.

أهداف الاستراتيجية المقترحة:

الهدف العام للاستراتيجية المقترحة: تطبيق الرخصة الأكاديمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

الأهداف التفصيلية:

١. دعم عمليات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.
٢. تنمية المهارات المعرفية والمهنية التدريسية والبحثية والقيادية لدى أعضاء هيئة التدريس.
٣. الارتقاء بكفاءة الأداء لديهم من خلال الترخيص الأكاديمي والمهني لهم.
٤. تقويم مدى تمكين أعضاء هيئة التدريس من آليات تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى الطلاب.
٥. تسهيل عملية انتقاء أفضل أعضاء هيئة التدريس لمزاولة المهنة في ضوء المعايير المطلوبة.

شروط ومعايير ومتطلبات الترفي من خلال الرتب العلمية (الوظيفية) المقترحة:

شروط الترفي:

يجب أن تتوافر الشروط الآتية في العضو عند التقدم للترقية من درجة علمية إلى الدرجة التي تليها، بالإضافة إلى مجموعة من الدورات والبرامج التدريبية المطلوبة وهي كما يلي:

أولاً: عند ترقية المعيد إلى مرتبة المحاضر يجب توافر الشروط الآتية:

١. الحصول على درجة الماجستير في التخصص المعين.
٢. حضور عدد ٥ دورات تدريبية في؛ مهارات كتابة السيرة الذاتية، ومهارات كتابة المقترحات البحثية، ومهارات التقديم على الجامعات، ومهارات التعامل كسفير للوطن، ومهارات المواطنة التنظيمية للجامعة.

ثانياً: عند ترقية المحاضر إلى مرتبة الأستاذ المساعد يجب توافر الشروط الآتية:

١. حصول العضو على درجة الدكتوراه في التخصص المعين.
٢. حضور العضو ٥ دورات تدريبية في؛ استراتيجيات التدريس الجامعي، ومهارات النشر في المجالات الأجنبية (ISI)، وبناء الاختبار الجيد، ومهارات الإرشاد الأكاديمي، ومهارات قيادة العمل الأكاديمي.
٣. المشاركة الفاعلة في خدمة المجتمع داخلياً وخارجياً.

ثالثاً: للترقية من أستاذ مساعد إلى أستاذ مساعد مميز يجب أن يتوافر أحد الخيارات

الآتية:

١. أمضي سنتين في وظيفة أستاذ مساعد ويشترط أن تكون سنة منها في خدمة الجامعة المعنية.
٢. أن يكون للعضو على الأقل بحثين متميزين ومنشورين في دوريات علمية محكمة.
٣. أن يكون عمله في مجال التدريس والإدارة الأكاديمية والأنشطة الجامعية والاجتماعات ذات الصلة.
٤. أن يكون أدائه في التدريس متميزاً.
٥. أن تكون له مساهمات في الدراسات العليا والبحث العلمي.
٦. أن يكون له اسهام في تنظيم وتطوير القسم أو الكلية.
٧. المشاركة الفاعلة في خدمة المجتمع داخلياً وخارجياً.

٨. حضور العضو ٥ دورات تدريبية في؛ مهارات كتابة المشاريع البحثية، المسؤولية المجتمعية، نواتج التعلم المستهدفة للمقررات الدراسية، استراتيجيات التقويم والتغذية الراجعة، واستخدام التقنية في التدريس الجامعي.

رابعاً؛ للترقية من أستاذ مساعد مميز إلي أستاذ مشارك يجب أن يتوافر أحد الخيارات الآتية:

١. أمضي سنة في وظيفة أستاذ مساعد مميز في خدمة الجامعة المعنية.
٢. أن يكون للعضو على الأقل بحثين متميزين ومنشورين في دوريات علمية محكمة.
٣. أن يكون عمله في مجال التدريس والإدارة الأكاديمية والأنشطة الجامعية والاجتماعات ذات الصلة.
٤. أن يكون أداؤه في التدريس متميزاً.
٥. أن تكون له مساهمات في الدراسات العليا والبحث العلمي.
٦. حضور العضو ٥ دورات تدريبية في؛ بناء المبادرات النوعية، وتقويم النظراء، ومعايير الاعتماد المؤسسي والبرامجي، وإدارة الجودة الشاملة، وتقارير البرامج الدراسية.
٧. المشاركة الفاعلة في خدمة المجتمع داخلياً وخارجياً.

خامساً؛ لترقية العضو من أستاذ مشارك إلى أستاذ مشارك باحث يجب أن تتوافر الشروط الآتية:

١. أمضي سنتين في التدريس الجامعي في وظيفة أستاذ مشارك.
٢. أن يكون لديه ٣ أبحاث متميزة ومنشورة أو مقبولة للنشر في دورية علمية محكمة بعد الترفي لمرتبة أستاذ مشارك.
٣. أن يكون له إسهام في الإشراف على طلاب الدراسات العليا.
٤. أن يكون عمله في مجال التدريس والإدارة الأكاديمية والأنشطة الجامعية والاجتماعات ذات الصلة.

٥. أن يكون أدائه في التدريس متميزاً.
٦. أن تكون له مساهمات في الدراسات العليا والبحث العلمي.
٧. حضور العضو ٥ دورات تدريبية في؛ مهارات الباحث المتميز، وإغلاق دائرة الجودة، وإدارة الفرق والمشاريع البحثية، والإشراف العلمي والأكاديمي، وبناء وتطوير خطط البرامج الدراسية.
٨. المشاركة الفاعلة في خدمة المجتمع داخلياً وخارجياً.

سادساً: لترقية العضو من أستاذ مشارك باحث إلى أستاذ يجب أن تتوافر الشروط الآتية:

١. أمضى ٢ سنوات في التدريس الجامعي في وظيفة أستاذ مشارك باحث.
٢. أن يكون لديه ٣ أبحاث متميزة ومنشورة أو مقبولة للنشر في دورية علمية محكمة وذلك بعد الترقى لمرتبة أستاذ مشارك باحث.
٣. أن يكون له إسهام في الإشراف على طلاب الدراسات العليا.
٤. أن يكون عمله في مجال التدريس الدراسات العليا أربعة فصول دراسية والإدارة الأكاديمية والأنشطة الجامعية والاجتماعات ذات الصلة.
٥. أن يكون أدائه في التدريس متميزاً.
٦. أن تكون له مساهمات في الدراسات العليا والبحث العلمي.
٧. حضور العضو ٥ دورات تدريبية في؛ القيادة الأكاديمية، ومهارات إعداد الخطة الاستراتيجية، وقيادة اللجان الأكاديمية والاستشارية، وتقنيات الأداء، ومؤشرات الأداء والمقارنة المرجعية.
٨. المشاركة الفاعلة في خدمة المجتمع داخلياً وخارجياً.

سابعاً: لترقية العضو من أستاذ إلى أستاذ دراسات عليا يجب أن تتوافر الشروط الآتية:

١. أمضى سنتين في ترقيته لدرجة أستاذ.
٢. أن يكون له إسهام في الإشراف على طلاب الدراسات العليا.

٣. أن يكون عمله في مجال التدريس الدراسات العليا ٨ فصول دراسية منها مقررات الدكتوراه.

٤. أن يكون له اسهامات في الإدارة الأكاديمية والأنشطة الجامعية والاجتماعات ذات الصلة.

٥. أن يكون أداؤه في التدريس متميزاً.

٦. أن تكون له مساهمات في الدراسات العليا والبحث العلمي.

٧. أن يكون عضواً بلجنة الدراسات العليا بالقسم أو الكلية.

٨. أن يكون عضواً بلجنة الاختبار الشامل بالقسم أو الكلية.

٩. المشاركة الفاعلة في خدمة المجتمع داخلياً وخارجياً.

١٠. حضور العضو ٥ دورات تدريبية في؛ مهارات تقويم أعضاء هيئة التدريس، وإعداد

الدراسة الذاتية للبرامج، وبناء المبادرات الاستراتيجية، وآليات الاشراف على برامج

الدراسات العليا، وتقديم الاستشارات المجتمعية.

ثامناً؛ لترقية العضو من أستاذ دراسات عليا إلى أستاذ كرسي يجب أن تتوافر الشروط

الآتية؛

١. أن يكون مشرفاً على كرسي بحثي.

٢. أن يكون مشرفاً على فرق ومشاريع بحثية.

٣. أن تكون له اسهامات مجتمعية بحثية.

٤. أن يكون مديراً لمبادرة بحثية مدعومة.

٥. المشاركة الفاعلة في خدمة المجتمع داخلياً وخارجياً.

٦. حضور العضو ٥ دورات تدريبية في؛ إدارة المشاريع الاستراتيجية، مؤشرات الأداء

الاستراتيجي، الاستشارات البحثية، برامج التطوع البحثي، إدارة الموارد الذاتية للجامعة.

البرامج التدريبية المتخصصة لأعضاء هيئة التدريس الجدد؛

أنظمة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، وجودة التعليم والتعلم، وإعداد وتوصيف

وتقرير مقرر دراسي في ضوء معايير الجودة، وأسس المسؤولية المجتمعية لعضو هيئة

التدريس، وأنظمة وقوانين الجامعة، وأخلاقيات البحث وحقوق الملكية الفكرية.

البرامج التدريبية المتخصصة للتطوير المهني للقيادات الأكاديمية والإدارية؛ الاتجاهات الحديثة في القيادة، وقيادة التوجهات الاستراتيجية، ومهارات إدارة الأقسام الأكاديمية، وقيادة المبادرات النوعية، وتأسيس اللجان الاستشارية.

معايير الترقى؛

يجب أن تتوافر المعايير الآتية عند التقدم للترقية من مرتبه علمية بدءاً من أستاذ مساعد إلى المراتب التي تليها:

أ. التدريس؛ ويقاس وفقاً للاعتبارات الآتية؛ امتلاك حصيلة وافرة من المعرفة في تخصصه والتخصصات المتصلة به، والقدرة على تجهيز مادة المحاضرة ومادة الدرس العلمي، وجذب انتباه الطلاب إلى المادة التي يدرسونها وترغيبهم فيها، والقدرة على حث الطلاب وقيادتهم للتعليم الذاتي دون الاعتماد على التلقين، والمقدرة على ابتداع وسائل تعليمية جديدة لنقل المعرفة دون الركون إلى التذرع بنقص الإمكانيات، والمقدرة على تصميم المقررات وتنفيذها، والاشتراك في إعداد المناهج وتطويرها وتصميمها ومراجعتها حتى تتوافق مع المتغيرات والحاجات المستمرة، والقدرة على وضع الامتحانات المناسبة وتقويم الطلاب، والأخذ في الاعتبار ملاحظات الممتحن الخارجي حول المنهج والتدريس والامتحانات والأداء فيها، ومساهمة العضو في دعم الجوانب الأكاديمية، وأن يدرس العضو عدداً من المقررات في مجال تخصصه وألا يقل عبئه التدريسي عن الحد الأدنى الذي أجازته المجلس.

ب: الإنتاج العلمي؛ ويقاس وفقاً للاعتبارات الآتية؛ المقدرة على الابتكار وقيادة البحث، وبناء منهجية البحث ونوعيته وقيمه العلمية والاقتصادية ومدى الانتفاع به في المجتمع المحلي، وبحوث طلاب الدراسات العليا ومدى مشاركة العضو فيها، وتحكيم الكتب العلمية الدراسية الجامعية، وترجمة الكتب العلمية المتخصصة التي تخضع للتحكيم، والكتب المؤلفة وذلك بعد استيفائها لنصوص اللوائح المنظمة لذلك ومواصفاتها من حيث المحتوى واللغة والإخراج والتحكيم، والمقدرة على ربط التدريس بالبحث، والأبحاث والتقارير المنشورة أو القابلة للنشر في المجالات العلمية المحكمة، والمشاريع البحثية والمبادرات.

ج: خدمة المجتمع؛ ونقاس وفقاً لمدى انتفاع المجتمع بها من خلال؛ المشاركة المجتمعية، والمسؤولية المجتمعية، والمبادرات المجتمعية، والعمل التطوعي.

د: الإدارة الأكاديمية (إن وجدت)؛ ونقاس وفقاً للاعتبارات التالية؛ مساهمة العضو في تطوير المناهج والمعامل والمختبرات والوسائل المساعدة في البحث العلمي، والاشتراك في اللجان العلمية المتخصصة، والمساهمة في حل مشكلات الجامعة، والمساهمة في توثيق صلات الجامعة مع نظيراتها.

آليات تنفيذ الاستراتيجية المقترحة: هناك مجموعة من آليات التنفيذ التي تساعد على تحقيق الأهداف السابقة على أرض الواقع على النحو التالي:

الآليات الخاصة بالقيادات الجامعية بما يدعم عمليات الترخيص الأكاديمي والمهني

لأعضاء هيئة التدريس وتتضمن؛ تبنى القيادة ثقافة التطوير والتحسين المستمر داخل العملية التعليمية، وقيام القيادة الجامعية بوضع خطة تدريبية لتطوير الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس انطلاقاً من خلال تحديد الاحتياجات الفعلية لهم وتتضمن المعارف والمهارات والاتجاهات المطلوبة في الوقت الراهن، وبناء الروح المعنوية العالية بين أعضاء هيئة التدريس لزيادة رغبتهم في تحقيق الأهداف المنشودة، ومبادرة القيادة الجامعية بتقديم الأفكار المستجدة لتحقيق أهداف الاستراتيجية المقترحة، وإنشاء وحدة للتطوير والتدريب المهني، وتوفير الامكانات المادية والبشرية اللازمة لتحقيق النمو المهني المنشود، وتخصيص ميزانيات مالية للقيادات الجامعية تمكن تنفيذ برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.

الآليات الخاصة بكفاءة الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس وتتضمن؛ تنوع برامج التطوير

المهني لتشمل برامج قصيرة الأجل وتتضمن دورات تدريبية قصيرة تُنظَّم أما داخل الكلية أو خارجها بهدف تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس وتنمية معارفهم ومهاراتهم، وبرامج طويلة المدى وهي دورات تتبع وزارة التعليم بالإضافة إلى برامج التدريب عن بعد والتعلم الذاتي وبرامج البحث العلمي، وتنوع أساليب النمو المهني لتشمل المحاضرات وحلقات النقاش والندوات والمؤتمرات العملية والرحلات العلمية والزيارات الميدانية والتعليم المصغر، وحث

أعضاء هيئة التدريس على الالتحاق بها، وتوفير المصادر والمعلومات والتكنولوجية اللازمة، واستخدام التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها في التعليم، وتوفير الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع على استخدام التقنية في التعليم، واستثمار التكنولوجيا بشكل فعال في العملية التعليمية، وعقد حلقات نقاش دورية مع أعضاء هيئة التدريس للتعرف على احتياجاتهم التدريبية، والسماح لأعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في الندوات والمؤتمرات ذات الصلة بعملهم، وتقديم التسهيلات اللازمة للمشاركة في المؤتمرات، وضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس على إتقان استراتيجيات التدريس وأساليب التعليم التي تنمي لديهم مهارات القرن الحادي والعشرين.

الآليات الخاصة بتقويم مدى تمكن أعضاء هيئة التدريس من آليات تنمية مهارات القرن

الحادي والعشرين لدى الطلاب وتتضمن؛ الاهتمام بتقويم برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس من قبل الأعضاء أنفسهم ومن قبل الطلاب للوقوف على مدى تطور الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، وإجراء عمليات التحسين المطلوبة للخطة التطويرية في ضوء نتائج عملية التقويم.

مراحل تنفيذ الاستراتيجية المقترحة:

مرحلة تهيئة القيادة الجامعية؛ وتتضمن؛ اختيار القيادات المؤهلة لتطبيق الاستراتيجية ولديها القناعة والوعي بأهمية المشاركة في التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، وتشجيع الأفكار والمبادرات الابداعية لديهم لتحقيق الاستراتيجية المقترحة.

مرحلة دراسة الوضع الراهن لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس والطلاب، وتتضمن؛ تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف ودراسة التحديات والفرص التي تواجه القيادات الجامعية عند تطبيق برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.

مرحلة بناء خطة تطويرية لتنمية الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وتتضمن؛

في ضوء نتائج مرحلة دراسة الوضع الراهن، يتم وضع الأهداف الاستراتيجية، والأنشطة وآليات التنفيذ والمتابعة، والفترة الزمنية اللازمة لتحقيق الأهداف، وكذلك مؤشرات الأداء والميزانيات اللازمة لتحقيق كل هدف ونشاط.

مرحلة متابعة تنفيذ الاستراتيجية وتقييم النتائج: يتم في هذه المرحلة تحديد الجهة المانحة للترخيص والمسؤولة عن تنفيذ الأنشطة وقياس مؤشرات الأداء والوقت اللازم للبدء في عملية التقييم، وذلك من خلال إنشاء إدارة أو وحدة للترخيص الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس بعمادة التطوير الأكاديمي والجودة تمهيداً لأن تصبح عمادة مستقلة بذاتها فيما بعد مع توافر القوى البشرية والإمكانات المادية والتقنية اللازمة.

متطلبات تنفيذ الاستراتيجية المقترحة لتطبيق الرخصة الأكاديمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية:

1. تشكيل لجنة لدراسة الاحتياجات التطويرية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومن في حكمهم ويعامل أعضاؤها معاملة اللجان الدائمة، وتتابع إعداد الحقايب التدريبية حسب التخصص والفئة المستهدفة وطباعتها قبل بدء البرنامج.
2. توفير المخصصات المالية اللازمة للمدرّبين والمنسقين وطباعة الحقايب التدريبية وغيرها.
3. تحفيز أعضاء هيئة التدريس مادياً ومعنوياً من خلال توفير الفرص المتعددة من برامج التطوير الأكاديمي والمهني.
4. توافر الإمكانيات المادية والتجهيزات اللازمة للتدريب من قاعات تدريبية مجهزة ووسائل مناسبة.
5. توافر القوى البشرية المطلوبة والمدرّبة من مدرّبين معتمدين من داخل الجامعة أو من خارجها، وفنيين وإداريين.
6. توافر اللوائح المالية والإدارية المنظمة للعمل.

توصيات الدراسة:

توصي الدراسة الحالية بالآتي:

1. التأكيد على مفهوم التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس للتعلم مدى الحياة.
2. تطبيق نظام الأستاذ الزائر للاستفادة من الخبرات المحلية والعالمية في التخصصات المختلفة.

٣. احتساب نقاط حضور الدورات والبرامج التدريبية ضمن قواعد الترقية أكاديمياً بالجامعة.
٤. تحفيز أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في المؤتمرات وتبادل الزيارات والإعارة مع الجامعات الأخرى.
٥. تطوير نظام الحوافز المعنوية والمادية بالجامعات السعودية بما يجعل التميز في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع معياراً أساسياً للترقية.
٦. إعادة النظر في كيفية اختيار أعضاء هيئة التدريس، والتركيز على عضو هيئة التدريس الكفاء ضمن الكادر التدريسي بالجامعة لكي يساهم ويشكل كبير في رفع مستوى قدرات ومهارات الطلاب.
٧. تحسين الأوضاع المادية والمعيشية لأعضاء هيئة التدريس من خلال توفير السكن الصحي، وذلك بتسهيل عملية الحصول عليه، وكذلك التأمين الطبي.

قائمة المراجع:

أ. المراجع العربية:

أبو فارة، يوسف (٢٠٠٣). تقويم جودة الخدمات التعليمية لكليات الاقتصاد والعلوم الإدارية بالجامعات الفلسطينية. مؤتمر ضمان الجودة والمنعقد في جامعة الزرقاء الأهلية في الفترة الواقعة ما بين ٢١_٢٣/١٠/٢٠٠٣، جامعة الزرقاء الأهلية.

الأسمر، منى بنت حسين (٢٠٠٩): احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية (رؤية مستقبلية). مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية السعودية، ١، (٢)، ٢٣-٣٢٠.

البحيري، محمد حامد (٢٠١١). احتياجات الاستاذ الجامعي التدريسية في مجال التعلم الإلكتروني كما يراها أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية. مجلة القراءة والمعرفة، (١١٥)، ١٣٥-١٦٠.

التويجري، عبد الرحمن علي (٢٠٠٩). ضعف الأداء الأكاديمي. الأسباب والعلاج تطبيق على طلاب كلية الاقتصاد والإدارة-جامعة القصيم، دورية الإدارة العامة، ٤٩، (٣)، ٣٦٠-٣٩٠.

جامعة الملك سعود (٢٠١٩). عمادة تطوير المهارات، برنامج أعضاء هيئة التدريس الجدد، مسترجع من: <https://dsd.ksu.edu.sa/ar/node/127> 2019

جامعة الملك فهد للبترول والمعادن (٢٠١٩). عمادة التطوير الأكاديمي، برامج وفعاليات لتطوير أعضاء هيئة التدريس وتقنيات التعلم ومتابعة المستجندات في التعليم العالي، مسترجع من:

<https://news.kfupm.edu.sa/ar/2018/10/30/deanship-academic-development>

جريري، بوج (٢٠١٢). الجودة والمسؤولية في التعليم العالي. ترجمة أسامة أسبر، العبيكان. الجعافرة، عبد السلام يوسف (٢٠١٥). فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم، مجلة دراسات، العلوم التربوية، ٤٢، (٩)، ١١٥-١٣٥.

الجميل، عبد الله حمود (٢٠١٧). المعايير العلمية اللازمة لتمهين التعليم من وجهة نظر الأكاديميين في المملكة العربية السعودية، مجلة دراسات العلوم التربوية، عدد خاص عن مؤتمر كلية العلوم التربوية بعنوان (مؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي).

الحربي، نايف نافع ماجد (٢٠١٦). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت وسبل تطويرها. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، ٦٣، (٣)، ٦٠-٨٨.

حسن، محمود ومحمد الخولي(٢٠٠٣)، تقييم الطلبة للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بجامعة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات، مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، بحث رقم (٢٢٢ ٢٠٠٣) الحسين، أحمد بن محمد (٢٠١٣). تأهيل أعضاء هيئة التدريس للتدريس في الجامعات السعودية، *مجلة دراسات تربوية واجتماعية*، جامعة حلوان كلية التربية، (١) يوليو، ١٩ (٣)، ٣٠-٥٥. الحمادي، عبد الله غالب عبد الكريم (٢٠٠٨). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس: المتطلبات، المعايير والبرامج، *مجلة دراسات في التعليم الجامعي وضمان الجودة*، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة صنعاء، يناير-يوليو، ١ (٢)، ١١٥-١٣٥. الربيعي، سعيد حمد (٢٠٠٧). التعليم العالي في عصر المعرفة التغيرات والتحديات وآفاق المستقبل. عمان، دار الشروق.

الزعبي، يحيى(٢٠١١). تأهيل عضو هيئة التدريس ضمانة لجودة التعليم العالي-نحو تأسيس هيئة وطنية مستقلة لتأهيل واعتماد عضو هيئة التدريس، *المؤتمر العربي الدولي الأول لضمان جودة التعليم العالي*. جامعة الزرقاء، ١، ٢٣٠-٢٤٥.

السالم، عبد الله بن عبد الكريم والمسعودي، سعد بن بريكي(٢٠٠٧). التدريب وإعادة التأهيل كوسيلتين لتطوير القدرات الأكاديمية في الجامعات العربية (مع الإشارة لتجربة مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبدالعزيز). *المؤتمر العربي الأول؛ الجامعات العربية: التحديات والآفاق المستقبلية*، الرباط - المملكة المغربية، ديسمبر ٩-١٣، ٣٥-٥٠.

السدة، إبراهيم ناصر محمود (٢٠١٣). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية. *مجلة القراءة والمعرفة*، (١٣٨)، ٥٥-٨٧.

السميح، عبد المحسن محمد(٢٠٠٥). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الدول الغربية والعربية، *مجلة التربية*، ٨ (١٥)، ٣٦٥-٣١٣. سويلم، محمد غنيم (٢٠١١). الترخيص المهني للمعلم في مصر: رؤية مقترحة في ضوء بعض الخبرات العالمية"، *مجلة التربية*، ١٤ (٣٤)، ٦٣-١١٣.

الشخشير، حلا محمود تيسير (٢٠١٠). مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم. *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، فلسطين.

شريع، رنده عيد والمصري، مروان وليد (٢٠١٧). تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة، *مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية)*، ٢١ (١)، ص ٣٢١-٣٥١.

- عبد الوهاب، محمد فيصل (٢٠٠٧). خصائص عضو هيئة التدريس كما يراها طلاب وأساتذة كلية العلوم جامعة الخرطوم. *مجلة دراسات تربوية*، ٩ (١٧)، ٧٢-١٢١.
- العنزي، سعود بن عيد (٢٠١٥). واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك. *مجلة دراسات العلوم التربوية*، الجامعة الأردنية، ٤٢ (٣)، ٧٨٧-٨٠٥.
- الغامدي، عمير بن سفر بن عمير (٢٠١٢). التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات في السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم أعضاء هيئة التدريس (NCATE). *رسالة دكتوراه غير منشورة*، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- غيلاسبي، كاي هير وهيلسن، ليندا ر. ووادزورث، ايميلي سي (٢٠٠٦). *دليل لتطوير هيئة التدريس إرشادات عملية وأمثلة ومصادر*، (ترجمة) السمهوري، زهير وسعيد، سيد أحمد، العبيكان.
- مصطفى، يوسف عبد المعطي. (٢٠٠٥). إدارة التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. *المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية بالفيوم (التنمية المهنية المستدامة لعضو هيئة التدريس العربي)*، كلية التربية. جامعة القاهرة مج ٢.
- المليجي، رضا إبراهيم (٢٠١٠) التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية، مؤتمر مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير ورؤى، جامعة القاهرة ج ٢، ٧٨-٩٦.
- المؤتمر العربي الأول (الجامعات العربية: التحديات والأفاق المستقبلية) (٢٠٠٧). *نتائج وتوصيات بحوث المؤتمر*، المغرب، ٦٥٨-٦٨٠.
- الناجم، سعد بن عبد الرحمن (٢٠١٢). دور جامعة الملك فيصل في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها. *المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، العلوم الانسانية والادارية*، ١٣ (٢)، ٣٥-٥٥.
- نصر، محمد يوسف مرسي (٢٠١٢). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الجودة والاعتماد، *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، ٢٥ (١)، ١٨٢-٢١٦.
- الهيود، ندى علي سالم (١٤٣٤). مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي (دراسة ميدانية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس وال طالبات في جامعة أم القرى)، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي (٢٠١١). *معايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي*.

هيئة تقويم التعليم والتدريب (٢٠١٩). *مقاييس التقويم الذاتي للبرنامج (مرحلة الدراسات العليا)*، يناير.

هيئة تقويم التعليم، المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي (٢٠١٨). *النسخة المطورة لمعايير الاعتماد البرامجي*.

الوحش، هالة مختار (٢٠١٥). متطلبات التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بيشة من وجهة نظرهم. *مجلة البحث العلمي في التربية*، ٤ (١٦)، ٦٠-٨٨.

يونس، مجدي محمد (٢٠١١). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي. *مجلة البحوث النفسية والتربوية*، كلية التربية جامعة المنوفية، ٢٦ (١)، ٣٥-٥٥.

ب - المراجع الأجنبية:

Al-Ashqar, Wafaa Mohammed Ali (2016). Faculty Members' Attitudes towards the Performance Appraisal Process in the Public Universities in Light of Some Variables, *International Education Studies*, Canadian Center of Science and Education, 10 (6),42-55.

American University (2018). *Faculty Manual Supplement for Continuing Appointment line*, Center for Teaching, Research, and Learning, Washington, Retrieved from: <https://www.american.edu/provost/academicaffairs/upload/Faculty-Manual-May-2018.pdf>

Kamel, M. (2016). Role of faculty development programs in improving teaching and learning, *Saudi Journal of Oral Sciences*, Published by Wolters Kluwer – Medknow, 3 (2), 61-68.

Grobgeld, E., Teichman-Weinberg, A., Wasserman, E., & Barchilon, M. (2016). Role Perception among Faculty Members at Teacher Education Colleges. *Australian Journal of Teacher Education*, 41(5). Retrieved from <http://ro.ecu.edu.au/ajte/vol41/iss5/6>

Hammond, D. (2010). *How Teacher Performance Assessment Can Measure and Improve Teaching*, Washington, DC: Centre for American Progress.

Harvard University (2019). *University Professorship*. Retrieved from: <https://www.harvard.edu/about-harvard/harvard-glance/about-faculty/university-professorships>

Leveille, D. (2006). *Accountability in Higher Education: A Public Agenda for Trust and Cultural Change*. Center for Studies in Higher Education. UC Berkeley: Center for Studies in Higher Education. Retrieved from: <http://escholarship.org/uc/item/38x683z5>

- Libman, Zipora, (2012): Licensing Procedures, Teacher Effectiveness and Reasonable Expectations, *International Review of Education*, 58, (2), 151-171.
- New York University (2018). *Faculty Handbook*, New York University Reissued May 15, Retrieved From: https://www.nyu.edu/content/dam/nyu/provost/documents/facultyHandbook/5.15.18_Faculty_HandbookCLEAN.pdf
- Oyaziwo, Aluede and Philipa, Idogho, (2014): Refocusing Teacher Education for Nigeria's National Development: Issues and Policies for Implementation, *International Studies in Educational Administration*, Commonwealth Council for Educational Administration & Management (CCEAM), 42 (3), 103-113.
- Ruth, G. (2018). *A Faculty Handbook for Success Advancement and Promotion at UCSF*, University of California, web.rev.1k.11/8/2018
- Samaranayake, G. & Ratnayake, L. (2012). *Training Manual No: CPD/Academic/04, Induction Program for Academic Staff of Sri Lankan Universities*, World Bank-Higher Education for the Twenty First Century (HETC) Project & University Grants Commission, February. Available at: <http://ugc.ac.lk/attachments/Training%20manual%20on%20induction%20programme%20for%20academic%20staff%20of%20Sri%20Lankan%20Universities.pdf>
- State of New Jersey Department of Children and Families (2017). *Chapter 52 Manual of Requirements for Child Care Centers Effective March 6, 2017 Expires January 31, 2024*, Department Of Children And Families Office Of Licensing, and Trenton, New Jersey. Retrieved from: <https://www.nj.gov/dcf/providers/licensing/laws/CCCmanual.pdf>
- Surbhi, S. (2015). *Difference Between Training and Education*, December 31, 2015. Retrieved from: <https://keydifferences.com/difference-between-training-and-education.html#ixzz4ZL21rRim>
- Tarleton State University (Stephenville Texas (2018). *Fixed-Term Faculty Appointments Fixed-Term Faculty Appointments*, Retrieved from: https://www.tarleton.edu/policy/documents/12_07_99_T0_01.pdf
- The Texas A&M University System (2018). *Fixed Term Academic Professional Track Faculty*, Revised November 15, (MO -2018). Retrieved from: <http://policies.tamus.edu/12-07.pdf>
- United Arab Emirates University (2018). *Academic Personnel Policies Manual, Academic Promotion*, DVC for Academic Affairs. Retrieved from:

https://www.uaeu.ac.ae/en/about/policies/pdf/academic_personnel/8_academic_promotion-en.pdf

University of Michigan ‘school of Dentistry (2018). *Standards for Appointment, Promotion and Tenure*, Retrieved from: <https://dent.umich.edu/sites/default/files/About%20the%20School/Administrative/Faculty%20Affairs/APT%20Document%20as%20of%204.12.17.pdf>

University Of Nebraska–Lincoln (2016). *Professional Ethics Statement Approved by the Faculty Senate on January 12, 2016*, Approved by Faculty Senate Executive Committee On January 5, 2016. Retrieved from: <https://www.unl.edu/facultysenate/Ethics%20Statement%20%20Final%20Version.pdf>

University of Oxford (2019). *Department of Education*, Retrieved from: http://www.education.ox.ac.uk/people/?_page=24

University of Pennsylvania. (2019) *Academic Policies, Ac21 Definition of Academic Ranks (Formerly Hr21)*. Retrieved from - <https://policy.psu.edu/policies/ac21#D>

University of Pittsburgh (2019). *Role of the Faculty Member*. Retrieved from: https://www.provost.pitt.edu/faculty-handbook/ch3_faculty_role

University of South Florida (USF), College of Behavioral & Community Sciences (2010). *Assigned Faculty Duties*, Department of Child & Family Studies. Retrieved from: <https://www.usf.edu/cbcs/cfs/documents/2010-06cfs-afd.pdf>