

بسم الله الرحمن الرحيم

آراء أعضاء هيئة التدريس حول التعليم الجامعي في الأردن

"دراسة مسحية"

إعداد

د. عماد غصّاب عباينة

٢٠١١

شكر وتقدير

بتوفيق من الله تم إنجاز هذا العمل فاشكره سبحانه وتعالى على منه وكرمه. ويطيب لي أن أتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساعد وساهم بإنجاز هذا المسح، وأخص بالشكر مدير مشروع المنار الأستاذ الدكتور نادر مريان وموظفي المشروع لمساندتهم الإدارية والفنية، واشكر محكمي أداة المسح من داخل المركز ومن خارجه، وشكري موصول للموظفين والباحثين من دائرة الإحصاءات العامة على جهودهم في جمع البيانات، واشكر وزارة التعليم العالي على مساهمتها وتسهيلاتهما في إنجاز هذا المسح، ولا يفوتنا أن نقدم خالص شكرنا لمركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار في جمهورية مصر العربية على تزويدهم لنا بتقرير مؤشرات قياس آراء أعضاء هيئة التدريس حول التعليم العالي في مصر وأداة القياس التي استخدموها لهذا الغرض.

وأود تقديم الشكر الجزيل لكل أعضاء هيئة التدريس على تعاونهم بتقديم المعلومات، والشكر موصول للجامعات على تسهيلها في تنفيذ المسح داخل الجامعات.

آراء أعضاء هيئة التدريس حول التعليم الجامعي في الأردن

الملخص التنفيذي باللغة العربية

برزت في الآونة الأخيرة نقاشات عديدة من قبل المهتمين والخبراء والمسؤولين والإعلاميين حول تدني جودة مخرجات التعليم الجامعي في الأردن والعوامل المستجدة التي أثرت على أداء الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة وعلاقة ذلك بارتفاع مستويات البطالة بين الجامعيين.

لذا فإن تعرّف آراء أعضاء هيئة التدريس حول مجالات التعليم الجامعي المختلفة ومعرفة المعوقات ومقترحات التطوير من خلالهم كونهم متأثرين ببرامج تطوير التعليم الجامعي، وعارفين بالشأن الجامعي يعد الأساس في نجاح تلك البرامج.

لقد جاءت هذه الدراسة المسحية لقياس آراء أعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي بالأردن، حول رضاهم عن جودة التعليم الجامعي من حيث مستويات الطلبة والمناهج الدراسية التي يقومون بتدريسها، ومدى مساهمتهم ومشاركتهم في اتخاذ القرارات في المؤسسات التعليمية، ومدى انفتاح أعضاء هيئة التدريس على الخبرات الأجنبية في طرق التدريس والمحتوى العلمي للمناهج بالجامعات الأجنبية، ومستوى مساهمة أعضاء هيئة التدريس في نشاطات خدمة المجتمع، وتعرّف آراء أعضاء هيئة التدريس بمعوقات التعليم الجامعي، والتعرف على مقترحاتهم لتطوير التعليم الجامعي.

ولتحقيق هدف الدراسة تم اختيار عينة بلغ حجمها ١٤٩٤ عضو هيئة تدريس موزعة على الجامعات الحكومية والخاصة والنوع الاجتماعي، ولجمع المعلومات التي تحقق غرض الدراسة تم تكييف أداة "مسح آراء أعضاء هيئة التدريس حول قضايا التعليم العالي في مصر" حيث تحقق لهذه الأداة الصدق المنطقي بالرجوع إلى مجموعة من المحكمين الخبراء في الشأن الجامعي، وقد تضمنت الأداة فقرات تقع الإجابة عنها على مقياس ليكرت الرباعي إضافة إلى فقرات ثنائية الإجابة وفقرات مفتوحة الإجابة. وقام بجمع البيانات باحثون من دائرة الإحصاءات العامة خلال الفصل الصيفي للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠٠٩. تم تحليل البيانات باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية إضافة إلى بعض الاختبارات والمقاييس الإحصائية.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١- أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية راضون إلى حد ما عن مستوى أداء الطلبة؛ وعلى الرغم من ذلك ٣٧.١% من أعضاء هيئة التدريس غير راضين عن أداء الطلبة للواجبات المطلوبة، وأن ٣٤.٣% غير راضين عن أداء الطلبة في الاختبارات الفصلية والنهائية.

٢- أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية غير راضين عن كثافة الطلبة داخل الكلية، فقد بلغت قيمة مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن كثافة الطلبة داخل الكلية ٥٩ نقطة من أصل ١٠٠ نقطة.

٣- أعضاء هيئة التدريس راضون إلى حد ما عن أسلوب اتخاذ القرارات في الكلية، وعلى الرغم من ذلك يرى ٢٨.٧% من أعضاء هيئة التدريس أنهم غير راضين عن طريقة التعيين في اختيار عميد الكلية.

٤- أعضاء هيئة التدريس راضون إلى حد ما عن منظومة التعليم العالي، فقد حظي عنصر ارتباط المقررات الدراسية مع حاجات الطلبة والمجتمع بأعلى درجة رضا (٧٩.١%)، فيما كان أقل عنصر يحظى بالرضا هو نظام رواتب أعضاء هيئة التدريس، إذ بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية غير الراضين عنه ٧٢.٨% من إجمالي عددهم، فيما بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة ٤٦.٧%.

٥- أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية غير راضين عن مستوى تأهيلهم (دورات أثناء الخدمة، وطريقة التعيين لأغراض الابتعاث، والفرص المتاحة للبعثات الخارجية)، إذ بلغت قيمة مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى تأهيلهم ٦٢.٢ نقطة من أصل ١٠٠ نقطة.

٦- أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية غير راضين عن مستوى تمكينهم، إذ بلغت قيمة مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى تمكينهم من أداء مهامهم ٥٢.٤ نقطة من أصل ١٠٠ نقطة.

٧- أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية راضون إلى حد ما عن بيئة البحث العلمي، وعلى الرغم من ذلك فإن ٤٣.٣% من أعضاء هيئة التدريس غير راضين عن دعم السفر للخارج لحضور المؤتمرات العلمية، وإن ٤١.٣% غير راضين عن دعم نشر الأوراق البحثية.

٨- أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية راضون إلى حد ما عن المناخ الأكاديمي العام في الجامعة .

٩- مشاركة أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية ومن الجامعات الخاصة في أنشطة خدمة المجتمع كانت متوسطة، إذ بلغت قيمة مؤشر تقييم مشاركة أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية في أنشطة خدمة المجتمع ٥٦ نقطة وللجامعات الخاصة ٥٢ نقطة من أصل ١٠٠ نقطة.

١٠- من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فإن دور الجامعات الأردنية في خدمة المجتمع متوسط، إذ بلغت قيمة مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية لدور جامعاتهم في خدمة المجتمع ٥٧.٩ نقطة، وللجامعات الخاصة ٥٩.٦ نقطة من أصل ١٠٠ نقطة.

١١- ٣٩.٤% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية غير راضين عن نظام تقييم أعضاء الهيئة الأكاديمية مقابل ٢٤.٦% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، وظهر أن من أسباب عدم الرضا أن تقييم الطلبة غير منطقي وإن أسئلة التقييم غير موضوعية ولا تتناسب مع أهداف التقييم.

١٢- أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية راضون تماما عن الخدمات التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة، وعلى الرغم من ذلك فإن ٦٥.٣% من أعضاء هيئة التدريس يرون أن عدم توفر الخدمات والمرافق الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة هي مشكلة تواجههم، ويقترح ٥١.٥% من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية و ٣٧.٥% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة ضرورة توفير البنية التحتية والمراكز المتخصصة لذوي الاحتياجات الخاصة.

١٣- يرى ما نسبته ٣٢.٢% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية أن ابرز المعوقات في مجال العملية التعليمية للطلبة هي ضعف البنية التحتية وعدم ملاءمة القاعات والمختبرات لأعداد الطلبة، فيما يرى ٢٢.٤% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة أن ابرز المعوقات في هذا المجال هو ضعف الطلبة وتباينهم خاصة في البحث العلمي.

١٤- كان أبرز المقترحات للتطوير في مجال العملية التعليمية للطلبة من جانب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية هو توفير قاعات ومختبرات مزودة بجميع المستلزمات والوسائل الحديثة، ومن جانب آخر كان ابرز مقترحات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة هو ربط المواد النظرية بالتطبيق العملي والاهتمام بالتدريب الميداني.

١٥- يرى حوالي ٦٠% من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية ونسبة مماثلة لهم من الجامعات الخاصة أن ابرز المعوقات في مجال البحث العلمي هو عدم توفر دعم مادي ومعنوي وقلّة الرواتب ونقص الإمكانيات، وكانت أبرز المقترحات من جانب أعضاء هيئة التدريس في هذا المجال توفير الدعم المالي والمعنوي.

١٦- يعتقد ما نسبته ٣٢.٨% من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية وحوالي ٢٨.٩% من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة أن ابرز المعوقات في مجال الدراسات العليا وبحوث الطلبة هي عدم توفر الدعم المادي والمعنوي لطلبة الدراسات العليا، وفي هذا المجال كان ابرز المقترحات توفير الدعم المادي والمعنوي للطلبة.

١٧- يرى ٣٠.٦% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية أن ابرز المعوقات في مجال خدمة المجتمع هو قلّة الدعم المادي والمعنوي، ويرى ٣٠.٢% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة أن ابرز المعوقات في هذا المجال هو عدم إيراد دور الجامعة وضعف العلاقة مع المجتمع.

١٨- يرى ما نسبته ٤٤.٨% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة أن ابرز المعوقات في مجال الأنشطة اللامنهجية هو عدم توفر البنية التحتية والميزانية، فيما يرى ما نسبته ٣٠.٥% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية أن ابرز المعوقات هو قلّة توفر الأنشطة اللامنهجية بشكل عام وعدم المشاركة بها، وبهذا الخصوص اقترح أعضاء هيئة التدريس توفير الوقت والدعم المادي والإداري وتشجيع الطلبة.

١٩- كان ابرز مقترحات أعضاء هيئة التدريس في مجال التخطيط لسياسات التعليم العالي هي: توفير سياسات ثابتة وواضحة وتراكمية، والإطلاع المستمر على حاجات المجتمع والتركيز على الجوانب التطبيقية، وتعديل أسس اختيار أعضاء هيئة التدريس لزيادة الكفاءة.

٢٠- أظهرت نتائج المسح أن ٩.٦% من أعضاء هيئة التدريس مستقبليون .

٢١- ظهر أن نسبة أعضاء هيئة التدريس الإناث ٢٥.٤% فقط من إجمالي أعضاء هيئة التدريس.

٢٢- بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس غير الأردنيين في الجامعات الخاصة ٢٣.١% مقابل ٤.٤% في الجامعات الحكومية.

٢٣- ٣٨.١% من أعضاء هيئة التدريس تتوزع أعمارهم بالفئة (٤٥-٣٥) سنة، و٢٦.٩% من أعضاء هيئة التدريس تتوزع أعمارهم بالفئة (٥٦-٤٦) سنة، و ٠.٣% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة ومثلهم في الجامعات الحكومية تتوزع أعمارهم بالفئة (٨٩-٧٩) سنة.

٢٤- يشكل حملة درجة الدكتوراه ما نسبته ٧٨.٨% من أعضاء هيئة التدريس، وبلغ متوسط الفترة الزمنية للحصول على هذه الدرجة حوالي ٦ سنوات، وأظهرت النتائج أن ٨٦.٣% من أعضاء هيئة التدريس الذكور من حملة درجة الدكتوراه، و ٥٦.٨% من أعضاء هيئة التدريس الإناث هن من حملة درجة الدكتوراه.

٢٥- يشكل الأساتذة المساعدون ما نسبته ٤٥.٩% من أعضاء هيئة التدريس، ١٦.٩% من رتبة أستاذ مشارك، ١٣.٦% من رتبة أستاذ، ٢٣.٦% يعملون بوظيفة مدرس، وقد بينت النتائج أن ١٦.٢% من أعضاء هيئة التدريس الذكور من رتبة أستاذ مقابل ٦% من الإناث، وان ١٨.٣% من أعضاء هيئة التدريس الذكور من رتبة أستاذ مشارك مقابل ١٢.٨% للإناث.

٢٦- بلغ متوسط الفترة الزمنية بين حصول عضو هيئة التدريس على رتبة أستاذ مساعد وحصوله على رتبة أستاذ مشارك ٧.١ سنة، وبلغ متوسط الفترة الزمنية بين الحصول على رتبة أستاذ وحصوله على رتبة أستاذ مشارك ٧.٤ سنة.

٢٧- بلغت نسبة المعينين بعقود في الجامعات الخاصة ٨٣.٦% من إجمالي أعضاء هيئة التدريس فيها مقابل ٣٨.٣% في الجامعات الحكومية.

٢٨- بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من الولايات المتحدة الأمريكية ١٦.٣%. وكذلك بلغت نسبة الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من بريطانيا ١٦.٣%، وبلغت نسبة الذين حصلوا على هذه الدرجة من الأردن ٢٣.٨%.

٢٩- ٧٩.٨% من أعضاء هيئة التدريس قاموا بإعداد أبحاث علمية، وأن ما نسبته ٦٥% من أعضاء هيئة التدريس الذين أعدوا بحثاً نشرها محلياً، و ٥٧.٣% نشرها عربياً، و ٦٣% منهم نشرها دولياً.

٣٠- خريجو الجامعات الأمريكية والبريطانية هم الأكثر مشاركة في الأنشطة العلمية الخارجية مقارنة بخريجي الدول الأخرى. وبينت النتائج أن خريجو هذه الدول أكثر نشرًا للأبحاث العلمية، إذ بلغ متوسط نشر الأبحاث العلمية لخريجي الولايات المتحدة الأمريكية ١٩.٢ بحث لكل عضو هيئة تدريس، ولخريجي بريطانيا ١٦.١ بحثاً، فيما بلغ لخريجي الأردن ٧.٦ بحث.

٣١- ٣٥.٦% من أعضاء هيئة التدريس اشرفوا على رسائل ماجستير، ١٢.٤% من أعضاء هيئة التدريس اشرفوا على رسائل دكتوراه.

بناء على النتائج ومناقشتها، تم تقديم مجموعة من التوصيات مبينة في متن التقرير.

The Views of Faculty Members on University Education in Jordan

"Survey"

Executive Summary

Recently discussions were emerged by many interested parties ,experts ,officials ,and media about the low quality of the university education outcomes in Jordan ,and about the factors that affected the government and private Jordan universities' performance and it is relationship with high levels of unemployment among universities students.

Therefore, identifying the views of faculty members about the different aspects of university education as well as identifying obstacles and development suggestions through them as unimportant party on the ongoing discussions and as the most important element in the success of university education development projects, and since faculty members are affected by those development projects, so as it is considered useful for all concerned parties to document their views.

This survey was conducted to measure the views of faculty members on university education in Jordan ,which was particularly trying to measure the degree of faculty members satisfaction about the quality of university education ,students' achievement levels ,curriculum ,contribution and participation in university education decision making ,openness of the faculty members on the expertise in foreign universities ,level of the contribution of faculty members in community services activities ,and identifying their suggestions for developing university education.

To achieve the objective of the study a stratified random sample of 1494 of faculty members were selected .To collect the data the Egyptian instrument "survey of faculty members on issues of higher education in Egypt" was adapted by a panel of judges .The instrument includes a four likert scale items , dichotomous items ,and free response items. The data was collected in the summer semester of the academic year 2009/2010.The data was analyzed by using SPSS, where frequencies, percentages, statistical tests, and statistical measures were calculated.

The study concluded the following results:

- 1- Faculty members at public and private universities are satisfied to some extent on the level of student performance; In spite of that 37.1% of faculty members are not satisfied with the students performance of the duties required, and 34.3% are not satisfied with the students' performance in midterm and final tests.
- 2- Faculty members at public universities are not satisfied with the density of students within college, indeed the index of level of satisfaction of faculty members on the density within college is 59 pts.
- 3- Faculty members are satisfied to some extent with the decision making methods in college, although 28.7% of faculty members are not satisfied with the appointment method in the selection of dean.

- 4- Faculty members are satisfied to some extent with the system of higher education, indeed the courses link with students and community needs received the highest degree of satisfaction(79.1%) ,while faculty members has been less satisfied with salaries universities systems, as the percentages of faculty members at public universities whom are not satisfied is 72.8% from their grand total, and it is 46.7% for the faculty members at private universities.
- 5- Faculty members at public universities are not satisfied with their qualification upgrading levels(in service training ,appointment for scholarship, and available opportunities for scholarship), the faculty members rehabilitation index was amounted 62.2 pts.
- 6- Faculty members at public universities are not satisfied with the level of their empowerment; the index of faculty members' satisfactions on the level of empowerment was 52.4 pts.
- 7- Faculty members at Jordanian universities are satisfied to some extent with scientific research environment, although 43.3% of faculty members are not satisfied with the support to travel abroad to attend scientific conferences, and 41.3% dissatisfied with the support to publish scientific articles.
- 8- Faculty members at Jordanian universities are satisfied to some extent on the overall academic climate at the universities.
- 9- Participation of faculty members at Jordanian universities in the community service activities was moderate, indeed the value of public universities faculty members participation index in the community service activities was 56 pts, while for private universities faculty members was 52 pts.
- 10- From the point of view of faculty members, the role of Jordanian universities in community services was moderate, as the value of index for the public universities faculty members of the role of universities in community services is 57.9 pts, and for private universities is 59.6 pts.
- 11- 39.4% of faculty members in public universities and 24.6% in private universities are not satisfied with the academic evaluation system for faculty members .the results showed that the main reasons of their dissatisfaction were the unreasonably of students assessment and that evaluation items is biased and not aligned with the evaluation objectives.
- 12- Faculty members are very satisfied with educational services for student with special needs, however, 65.3% of faculty members believe that the lack of services and facilities for students with special needs is a problem facing them. Consequently , 51.5% of faculty members at public universities and 37.5% of faculty members at private universities suggest to provide infrastructure and specialized centers for students with special needs.
- 13- 32.2% of faculty members at public universities believe that the main obstacles in the field of students teaching process is the low level of infrastructure and inadequate classrooms and laboratories for the number of students, while 22.4% of faculty members at private universities believe that

- the main obstacle in this area is the weak and variation of students abilities especially in scientific research.
- 14- The key suggestion of faculty members at public university in the field of students teaching process is to provide classrooms and laboratories with equipments, tools, and assets necessary for modern teaching methods, whereas the key suggestion of faculty members at private universities is link theory to the practical application and pay attention to training in the field.
 - 15- about 60% of faculty members from public universities and a similar proportion of the private universities, believes that the main obstacles in the field of scientific research is the lack of financial and moral support ,lack of salaries ,and the lack of assets. Consequently, faculty members proposed to provide financial and moral support.
 - 16- 32.8% of faculty members from public universities and about 28.9% of the faculty members from private universities believe that the main obstacles in the field of postgraduate and students researches is the lack of financial and moral support to graduate students, and in this area the most prominent faculty members suggestion is to provide financial and moral support to the students.
 - 17- 30.6% of faculty members at public universities see that the main obstacles in the field of community service is the lack of financial and moral support, and 30.2% of faculty members at private universities note that the main obstacles in this area is the lack of highlighting the role of the universities and the poor relationship with the community .
 - 18- 44.8% of faculty members at private universities believe that the main obstacles in the area of extracurricular activities is the lack of infrastructure and the lack of budget for such activities, while 30.5% of faculty members at public universities see that the main obstacles is the lack of availability of extracurricular activities in general and not participation in such activities .Faculty members suggested to provide time , financial ,and administrative support as well as encourage students.
 - 19- The key faculty members' suggestion in planning for higher education policies are: to provide consistent, cumulative and clear policies, and continuous access to community needs, focus on practical aspects, and modify the basis for selection of faculty members to increase efficiency.
 - 20- Survey results showed that 9.6% of the faculty members are resigned.
 - 21- It appears that the proportion of female faculty members only 25.4% of the total faculty members.
 - 22- The percentage of non Jordanian faculty members in private universities is 23.1% versus 4.4% in public universities.
 - 23- 38.1% of faculty members fall in age interval (35-45 years), 26.9% of faculty members fall in age interval (46-56 years) ,and 0.3% of faculty members in public universities and in private universities fall in age interval (79-89) years.
 - 24- 78.8% of faculty members are with doctoral degrees, and the average time period for this degree is about 6 years. The results showed that 86.3% from

- male faculty members are with doctoral degree and only 56.8% from female faculty members are with doctoral degree.
- 25- 45.9% of the faculty members are assistant professor, 16.9% are associate professor, 13.6% are professor, 23.6% are teacher assistant .Moreover, the results showed that 16.2% from male faculty members are professors whereas only 6% from female are professors. In addition to that the results revealed that 18.3% from male faculty members are associated professors against 12.8% from female faculty members.
 - 26- The average time period between the rank of Assistant Professor and obtaining the rank of Associate Professor is 7.1 years, whereas the average time period between obtaining the rank of professor and earned the rank of Associate Professor is 7.4 years.
 - 27- Percentage of contract appointments bases at private universities is 83.6% of the total faculty members, compared to 38.3% in public universities.
 - 28- 16.3% of the faculty members received a doctorate from the United States of America. 16.3% of the faculty members received a doctorate from Britain, and the percentage who received this degree from Jordan is 23.8%.
 - 29- 79.8% of faculty members have conducted scientific research, although 65% of faculty members who prepared the research published locally, and 57.3% publish at the Arab world, and 63% of them published internationally.
 - 30- Graduates of USA and UK universities are most involved in external scientific events compared to graduates from other countries, the results showed that graduates of these countries published scientific research more than other graduates where the average of published researches for USA graduates is 19.2 researches and for UK graduates 16.1 researches ,while it was 7.6 researches for Jordan graduates.
 - 31- 35.6% of the faculty members supervised master thesis, while 12.4% of the faculty members supervised doctoral dissertation.

Based on the results and discussions, some recommendations were introduced in the text.

المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	شكر وتقدير
ج	الملخص التنفيذي باللغة العربية
ز	الملخص التنفيذي باللغة الانجليزية
ل	المحتويات
س	فهرس الجداول
ق	فهرس الأشكال
خ	فهرس الملاحق
١	الجزء الأول
	الدراسة : خلفيتها وهدفها وأهميتها
١	مقدمة
٣	هدف الدراسة
٤	أهمية الدراسة
٥	محددات الدراسة
٦	الجزء الثاني
	طريقة الدراسة وإجراءاتها
٦	إطار المسح
٦	تصميم العينة
٧	التغطية والشمول للعينة
٧	أداة البحث
٧	تحكيم أداة الدراسة
٨	التجريب الأولي للأداة
٨	وصف أداة الدراسة
٩	طريقة جمع البيانات
١٠	التحليل الإحصائي
١٠	المؤشرات الإحصائية

١٥	دلالة قيم المؤشرات
١٦	الجزء الثالث
	نتائج الدراسة
١٦	المقدمة
١٦	وصف نتيجة مقابلة أعضاء هيئة التدريس
١٨	الخصائص العامة: توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب نوع الجامعة
١٨	توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب الجنس
١٩	توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب الجنسية
٢٠	التركيب العمري لأعضاء هيئة التدريس
٢٢	الخصائص الأكاديمية: توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية
٢٤	توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الأكاديمية
٢٦	توزيع أفراد العينة حسب نوع التعيين
٢٨	العمل في التخصص ومدى ملاءمته
٢٩	الدول التي حصل منها أعضاء هيئة التدريس على درجاتهم العلمية
٣١	تخصيص ساعات مكتبية للطلبة
٣٢	توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب إشغالهم للمناصب الإدارية
٣٥	المتوسطات الزمنية للحصول على الدرجات الأكاديمية
٣٦	متوسطات الفترات الزمنية للحصول على الرتب الأكاديمية
٣٨	الخبرات التدريسية السابقة في التعليم العالي
٣٩	فرصة السفر للخارج للمشاركة العلمية
٤٠	العمل/الإعارة إلى دول أخرى
٤٢	الخبرة في مجال النشاط البحثي
٤٢	إعداد الأبحاث العلمية
٤٥	نشر الأبحاث العلمية محلياً
٤٨	نشر الأبحاث العلمية عربياً
٥١	نشر الأبحاث دولياً
٥٦	لغة نشر الأبحاث
٥٧	الإشراف على رسائل الماجستير
٦٢	الإشراف على رسائل الدكتوراة
٦٧	المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع
٦٧	إدراك أعضاء هيئة التدريس لمفهوم خدمة المجتمع
٧٠	مؤشر تقييم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة خدمة المجتمع
٧٣	مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس لدور الجامعة في خدمة المجتمع
٧٧	مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء الطلبة
٨٠	مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن كثافة الطلبة داخل الكلية

٨٤	مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن أسلوب اتخاذ القرارات بالكلية
٩٠	أداء منظومة التعليم العالي في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس
٩١	مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن منظومة التعليم العالي
٩٦	مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى التأهيل الأكاديمي
٩٩	مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن تمكينهم من أداء مهامهم
١٠٤	مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن توفر بيئة البحث العلمي
١٠٩	مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الأكاديمي العام في الجامعة
١١١	مؤشر تقييم إدراك أعضاء هيئة التدريس لدور هيئة الاعتماد
١١٤	مؤشر تقييم استخدام أعضاء هيئة التدريس لطرق مختلفة لتقييم الطلبة
١١٧	مؤشر تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس
١٢٠	الخدمات التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة
١٢١	مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس للخدمات التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة
١٢٣	المشاكل التي تواجه التعليم لذوي الاحتياجات الخاصة
١٢٤	الخدمات التي يجب على الجامعة توفيرها لذوي الاحتياجات الخاصة
١٢٤	موقوفات ومقترحات تطوير التعليم العالي في الأردن
١٢٥	المعوقات والمقترحات في مجال العملية التعليمية للطلبة
١٢٦	المعوقات والمقترحات في مجال البحثي لأعضاء هيئة التدريس
١٢٨	المعوقات والمقترحات في مجال الدراسات العليا والبحوث لطلبة الدراسات العليا
١٣٠	المعوقات والمقترحات في مجال خدمة المجتمع
١٣١	المعوقات والمقترحات في مجال الأنشطة اللامنهجية
١٣٣	مقترحات أعضاء هيئة التدريس في مجال التخطيط لسياسات التعليم العالي
١٣٥	مناقشة النتائج والتوصيات
١٦٠	قائمة المراجع
١٦١	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
١	التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب أهم خصائصهم العامة	٢١
٢	التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الدرجة العلمية.	٢٢
٣	التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الرتبة الأكاديمية.	٢٥
٤	التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية والرتبة الأكاديمية والجنس	٢٦
٥	التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب نوع التعيين.	٢٧
٦	التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب دولة التخرج لجميع الدرجات العلمية.	٣١
٧	التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس على الوظائف الإدارية التي يتولونها حالياً.	٣٣
٨	التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس على الوظائف الإدارية حسب نوع الوظيفة والجنس	٣٤
٩	متوسطات الفترات الزمنية للحصول على درجة الماجستير ودرجة الدكتوراة حسب نوع الجامعة.	٣٥
١٠	متوسطات الفترات الزمنية (بالسنة) للحصول على الدرجات العلمية حسب بلد التخرج	٣٦
١١	متوسطات الفترات الزمنية (بالسنة) للحصول على الرتب الأكاديمية حسب نوع الجامعة.	٣٧
١٢	متوسطات الفترات الزمنية (بالسنة) للحصول على الرتب الأكاديمية حسب الجنس.	٣٧
١٣	متوسطات الفترات الزمنية (بالسنة) للحصول على الرتب الأكاديمية حسب بلد التخرج.	٣٨
١٤	نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين أتيحت لهم فرصة السفر للخارج حسب بلد التخرج.	٤٠
١٥	التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بإعداد أبحاث علمية حسب نوع الجامعة والجنس.	٤٣
١٦	أعداد ونسب أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بإعداد الأبحاث حسب نوع الجامعة والرتبة الأكاديمية.	٤٤
١٧	التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بالنشر محلياً حسب نوع الجامعة والجنس.	٤٦
١٨	التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بالنشر محلياً حسب نوع الجامعة والرتبة الأكاديمية.	٤٦

٤٧	متوسطات عدد الأبحاث المنشورة محليا حسب بلد التخرج	١٩
٤٨	متوسط عدد الأبحاث المنشورة محليا حسب نوع الجامعة والجنس والرتبة الأكاديمية.	٢٠
٤٩	التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بالنشر في الوطن العربي حسب نوع الجامعة والجنس.	٢١
٤٩	التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بالنشر في الوطن العربي حسب نوع الجامعة والرتبة الأكاديمية.	٢٢
٥٠	متوسط عدد الأبحاث المنشورة في الوطن العربي حسب نوع الجامعة والجنس والرتبة الأكاديمية.	٢٣
٥١	متوسطات عدد الأبحاث المنشورة عربيا حسب بلد التخرج.	٢٤
٥٢	التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بالنشر دولياً حسب نوع الجامعة والجنس.	٢٥
٥٢	التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بالنشر دولياً حسب نوع الجامعة والرتبة الأكاديمية.	٢٦
٥٣	متوسط عدد الأبحاث المنشورة في الوطن العربي حسب نوع الجامعة والجنس والرتبة الأكاديمية.	٢٧
٥٤	متوسطات عدد الأبحاث المنشورة دوليا حسب بلد التخرج.	٢٨
٥٥	متوسطات عدد الأبحاث المنشورة حسب بلد التخرج.	٢٩
٥٦	نسب أعضاء هيئة التدريس الذين نشروا دوليا حسب الرتبة وبلد التخرج	٣٠
٥٧	التوزيع النسبي للأبحاث المنشورة حسب لغة النشر	٣١
٥٩	التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس الذين اشرفوا على رسائل الماجستير حسب الجنس ونوع الجامعة	٣٢
٦٠	التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس الذين اشرفوا على رسائل الماجستير حسب نوع الجامعة والرتبة الأكاديمية	٣٣
٦١	متوسط عدد رسائل الماجستير التي اشرف عليها/بشرف عليها حالياً أعضاء هيئة التدريس وفق مكان الإشراف.	٣٤

- ٣٥ التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس الذين اشرفوا على رسائل الدكتوراة حسب الجنس ونوع الجامعة
- ٣٦ التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس الذين اشرفوا على رسائل الدكتوراة حسب نوع الجامعة والرتبة الأكاديمية.
- ٣٧ متوسط عدد رسائل الدكتوراة التي اشرف عليها/بشرف عليها حالياً أعضاء هيئة التدريس وفق مكان الإشراف.
- ٣٨ نسب أعضاء هيئة التدريس الذين يشرفون حالياً على رسائل دكتوراة حسب الجامعة ومكان الإشراف.
- ٣٩ نسب أعضاء هيئة التدريس حسب وجهة نظرهم بمفهوم خدمة المجتمع وفقاً لنوع الجامعة والجنس والرتبة الأكاديمية
- ٤٠ مؤشر تقييم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة خدمة المجتمع حسب الرتب الأكاديمية
- ٤١ نسب أعضاء هيئة التدريس الذين شاركوا بأنشطة خدمة المجتمع حسب المجال ونوع الجامعة والجنس.
- ٤٢ مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس لدور الجامعة في أنشطة خدمة المجتمع حسب الرتب الأكاديمية
- ٤٣ نسب أعضاء هيئة التدريس الذين أتاحت لهم جامعاتهم المشاركة بأنشطة خدمة المجتمع حسب المجال ونوع الجامعة والجنس.
- ٤٤ التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب مستوى رضاهم عن أداء منظومة التعليم العالي تبعاً لنوع الجامعة والجنس.
- ٤٥ أهم أسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن طريقة التعيين لأغراض الإبتعاث
- ٤٦ أهم أسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن الفرص المتاحة للبعثات الخارجية للحصول على الدكتوراه.
- ٤٧ أهم أسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن دورات تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس قبل التعيين.
- ٤٨ أهم أسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن تناسب الراتب الحالي مع الأعباء الجامعية

٤٩	أهم أسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى الراتب.	١٠٤
٥٠	أهم أسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن زيادة الراتب مقابل زيادة أعباء عضو هيئة التدريس	١٠٤
٥١	التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب مستوى رضاهم عن بيئة البحث العلمي تبعاً لنوع الجامعة.	١٠٧
٥٢	أهم أسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن توافر مكتبات مزودة بمراجع حديثة ورقية أو إلكترونية	١٠٨
٥٣	أهم أسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن توافر مختبرات لإجراء البحوث.	١٠٨
٥٤	أهم أسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن دعم نشر الأوراق العلمية والبحثية بالخارج	١٠٨
٥٥	أهم أسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن دعم نشر الأوراق العلمية والبحثية بالخارج	١٠٩
٥٦	أهم أسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الأكاديمي العام في الجامعة	١١١
٥٧	أهم أسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن نظام تقييم أعضاء الهيئة الأكاديمية.	١١٩
٥٨	أهم المشاكل التي تواجه تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة .	١٢٣
٥٩	أهم الخدمات التي يجب على الجامعة توفيرها لذوي الاحتياجات الخاصة .	١٢٤

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
١-١	التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب نتيجة المقابلة	١٧
٢-١	توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب نوع الجامعة	١٨
٣-١	التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الجنس	١٩
٤-١	التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب الجنسية	١٩
٥-١	التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الفئة العمرية والجنس	٢٠
٦-١	التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الفئة العمرية ونوع الجامعة	٢١
٧-١	توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية والجنس	٢٣
٨-١	توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية ونوع الجامعة	٢٣
٩-١	توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الأكاديمية والجنس	٢٥
١٠-١	توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الأكاديمية ونوع الجامعة	٢٦
١١-١	توزيع أفراد العينة حسب نوع التعيين والجنس	٢٨
١٢-١	توزيع أفراد العينة حسب نوع التعيين ونوع الجامعة	٢٨
١٣-١	التوزيع النسبي للعينة حسب رأيهم بوجود قسم أكثر ملائمة لتخصصاتهم ونوع الجامعة	٢٩
١٤-١	التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب تخصيص ساعات مكتبية للطلبة ونوع الجامعة	٣٢
١٥-١	التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب وجود خبرات تدريسية سابقة بالتعليم العالي	٣٩
١٦-١	التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب تقييمهم للجامعات التي أعيروا إليها بالمقارنة بالجامعات التي يعملون بها	٤١
١-٢	نسب أعضاء هيئة التدريس الذين نشروا محليا من إجمالي أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بإعداد أبحاث	٤٥

٦٩	نسب أعضاء هيئة التدريس موزعة حسب رأيهم بالمنافع الشخصية لخدمة المجتمع	١-٣
٧١	مؤشر تقييم مشاركة أعضاء هيئة التدريس وفقا لنوع الجامعة	٢-٣
٧١	مؤشر تقييم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع حسب الجنس	٣-٣
٧٤	مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس لدور الجامعات في خدمة المجتمع حسب نوع الجامعة	٤-٣
٧٥	مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس لدور الجامعات في خدمة المجتمع حسب الجنس	٥-٣
٧٧	نسب أعضاء هيئة التدريس إزاء مستوى تقييمهم لدور جامعاتهم في خدمة المجتمع حسب نوع الجامعة.	٦-٣
٧٨	مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن أداء طلبتهم حسب الجنس ونوع الجامعة	١-٤
٧٩	مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء طلبتهم حسب الرتبة الأكاديمية ونوع الجامعة	٢-٤
٨٠	نسب أعضاء هيئة التدريس موزعة حسب مستويات الرضا عن مجالات أداء الطلبة	٣-٤
٨١	مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن كثافة الطلبة حسب الجنس ونوع الجامعة	٤-٤
٨٢	مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن كثافة الطلبة داخل الكلية حسب الرتبة الأكاديمية ونوع الجامعة	٥-٤
٨٣	نسب أعضاء هيئة التدريس موزعة حسب درجة الرضا عن كثافة الطلبة في الكلية	٦-٤
٨٣	نسب أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية حسب درجة رضاهم عن كثافة الطلبة في الكلية.	٧-٤
٨٤	نسب أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة حسب درجة رضاهم عن كثافة الطلبة في الكلية.	٨-٤
٨٥	مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس لأسلوب اتخاذ القرارات بالكلية حسب الجنس	٩-٤
٨٦	مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس لأسلوب اتخاذ القرارات بالكلية حسب نوع الجامعة	١٠-٤
٨٦	مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس لأسلوب اتخاذ القرارات بالكلية حسب الرتبة الأكاديمية ونوع الجامعة	١١-٤
٨٧	توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب درجة رضاهم عن أساليب اتخاذ القرارات بالكلية	١٢-٤

٨٩	توزيع أعضاء هيئة التدريس تبعاً لأفضل طريقة لاختيار عميد الكلية حسب الجنس	١٣-٤
٨٩	توزيع أعضاء هيئة التدريس تبعاً لأفضل طريقة لاختيار عميد الكلية حسب نوع الجامعة	١٤-٤
٩١	مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن منظومة التعليم العالي حسب الجنس ونوع الجامعة	١-٥
٩٢	مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن منظومة التعليم العالي حسب الرتبة الأكاديمية	٢-٥
٩٣	توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب درجة رضاهم عن منظومة التعليم العالي	٣-٥
٩٥	التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب مستوى رضاهم عن منظومة التعليم العالي تبعاً للرتبة الأكاديمية.	٤-٥
٩٦	مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى التأهيل الأكاديمي في الجامعات حسب نوع الجامعة	٥-٥
٩٧	مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى التأهيل الأكاديمي حسب الرتبة الأكاديمية	٦-٥
٩٨	توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب مستوى الرضا عن مستوى التأهيل الأكاديمي في الجامعات	٧-٥
١٠٠	قيم مؤشر رضا أعضاء هيئة التدريس عن تمكينهم من أداء مهامهم حسب الجنس	٨-٥
١٠١	قيم مؤشر رضا أعضاء هيئة التدريس عن تمكينهم من أداء مهامهم حسب نوع الجامعة	٩-٥
١٠١	قيم مؤشر رضا أعضاء هيئة التدريس عن تمكينهم من أداء مهامهم حسب الرتبة الأكاديمية	١٠-٥
١٠٢	توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب درجة الرضا عن مستوى التمكين لأداء المهام	١١-٥
١٠٣	التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب درجة رضاهم عن مستوى التمكين لأداء مهامهم تبعاً لنوع الجامعة.	١٢-٥
١٠٥	قيم مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن توفر بيئة البحث العلمي حسب الجنس	١٣-٥
١٠٥	قيم مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن توفر بيئة البحث العلمي حسب نوع الجامعة	١٤-٥
١٠٦	قيم مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن توفر بيئة البحث العلمي حسب الرتبة الأكاديمية	١٥-٥
١٠٧	توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب مستوى الرضا عن توفر بيئة البحث	١٦-٥

		العلمي
١٠٩	مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الأكاديمي العام في الجامعات	١٧-٥
١١٠	مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الأكاديمي العام حسب نوع الجامعة	١٨-٥
١١١	مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الأكاديمي العام حسب الرتبة الأكاديمية	١٩-٥
١١٢	نسب أعضاء هيئة التدريس الذين اطلعوا على قانون الهيئة	٢٠-٥
١١٢	نسب أعضاء هيئة التدريس حسب وجهة نظرهم بدور هيئة الاعتماد	٢١-٥
١١٣	قيم مؤشر تقييم إدراك أعضاء هيئة التدريس لدور هيئة الاعتماد حسب الرتبة	٢٢-٥
١١٣	نسب أعضاء هيئة التدريس حسب درجة اقتناعهم بتطبيق معايير الاعتماد وتطبيق نظام ضمان الجودة	٢٣-٥
١١٥	توزيع أعضاء هيئة التدريس وفقا لطرق تقييم الطلبة حسب الجنس	٢٤-٥
١١٦	توزيع أعضاء هيئة التدريس وفقا لطرق تقييم الطلبة حسب نوع الجامعة	٢٥-٥
١١٦	قيم مؤشر تقييم استخدام طرق تقييم الطلبة المختلفة حسب الرتبة الأكاديمية	٢٦-٥
١١٧	مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس حسب الجنس	٢٧-٥
١١٨	توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب رأيهم بأبعاد تقييم تدريسيهم حسب نوع الجامعة	٢٨-٥
١١٩	نسب أعضاء هيئة التدريس وفقا لنوع العقوبة التي تتخذ بحق أعضاء هيئة التدريس ذوي التقييمات الضعيفة حسب نوع الجامعة	٢٩-٥
١٢٠	نسب أعضاء هيئة التدريس حسب درجة موافقتهم على الإجراءات التي يمكن اتخاذها بحق أعضاء هيئة التدريس ضعاف التقييم	٣٠-٥
١٢١	قيم مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس للخدمات التعليمية المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة حسب الجنس	١-٦
١٢٢	قيم مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس للخدمات التعليمية المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة حسب نوع الجامعة	٢-٦
١٢٢	قيم مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس للخدمات التعليمية المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة حسب الرتبة الأكاديمية	٣-٦
١٢٥	أبرز المعوقات التي تواجه التعليم العالي في مجال العملية التعليمية للطلبة حسب نوع الجامعة	١-٧
١٢٦	أبرز مقترحات تطوير التعليم العالي في مجال العملية التعليمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حسب نوع الجامعة	٢-٧

- ٣-٧ أبرز المعوقات التي تواجه التعليم العالي في المجال البحثي لأعضاء هيئة التدريس حسب نوع الجامعة ١٢٧
- ٤-٧ أبرز مقترحات تطوير التعليم العالي في المجال البحثي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حسب نوع الجامعة ١٢٨
- ٥-٧ أبرز المعوقات التي تواجه التعليم العالي في مجال الدراسات العليا والبحوث للطلبة حسب نوع الجامعة ١٢٩
- ٦-٧ أبرز مقترحات تطوير التعليم العالي في مجال الدراسات العليا والبحوث للطلبة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حسب نوع الجامعة ١٢٩
- ٧-٧ أبرز المعوقات التي تواجه التعليم العالي في مجال خدمة المجتمع حسب نوع الجامعة ١٣٠
- ٨-٧ أبرز مقترحات تطوير التعليم العالي في مجال خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حسب نوع الجامعة ١٣١
- ٩-٧ أبرز المعوقات التي تواجه التعليم العالي في مجال الأنشطة اللامنهجية حسب نوع الجامعة ١٣٢
- ١٠-٧ أبرز مقترحات تطوير التعليم العالي في مجال الأنشطة اللامنهجية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حسب نوع الجامعة ١٣٣
- ١١-٧ أبرز مقترحات أعضاء هيئة التدريس في مجال التخطيط لسياسات التعليم العالي حسب نوع الجامعة ١٣٤

فهرس الملاحق

الصفحة	الموضوع
١٦٢	توزيع أفراد مجتمع وعينة الدراسة حسب الجامعة ونوعها وجنس عضو هيئة التدريس.
١٦٤	توزيع أفراد مجتمع وعينة الدراسة حسب الجامعة ونوعها.
١٦٦	توزيع عينة الدراسة حسب اسم ونوع الجامعة ونتيجة الزيارة النهائية في المسح.
١٦٨	أداة مسح آراء أعضاء هيئة التدريس حول التعليم الجامعي في الأردن.

الجزء الأول

الدراسة: خلفيتها وهدفها وأهميتها

مقدمة:

ينظر الأردن إلى موارده البشرية بأنها رأس المال الحقيقي للتنمية الشاملة ، لذا فانه يستثمر بسخاء على التعليم بكافة مساراته ومستوياته ،حيث يستثمر القطاع الخاص في إنشاء المدارس وتشغيلها في التعليم العام وفي إنشاء وتشغيل الجامعات والمعاهد المتوسطة في التعليم العالي،إلى جانب ذلك تتفق الحكومة الأردنية على التعليم الأساسي والثانوي والجامعي على الرغم من محدودية مصادرها المالية،إذ تشير التقديرات إلى أن إنفاق الأردن على التعليم بشقيه العام والعالي لعام ٢٠١٠ بلغ ٩.٥% من الناتج المحلي الإجمالي ،حيث وصل الإنفاق على التعليم العام كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي إلى حوالي ٥% وعلى التعليم العالي إلى حوالي ٤.٥% ،كما أشارت بيانات المالية العامة للحكومة الأردنية إلى أن حجم الإنفاق على التعليم بشقيه العام والعالي من ميزانية الحكومة بلغ حوالي ١٤٣٠ مليون دينار منها ٦٨٠ مليون دينار نفقات التعليم العالي وحوالي ٧٥٠ مليون دينار نفقات التعليم العام ،وبذلك تصل قيمة هذه النفقات كنسبة من إجمالي النفقات الحكومية التشغيلية والرأسمالية إلى حوالي ٢٦%.

إن للتعليم الجامعي أهمية خاصة في حلقة التعليم باعتبار مخرجاته المحرك الأساسي للقطاعات الاقتصادية والاجتماعية من خلال ما يقوم به من أدوار في رفق هذه القطاعات بالقوى العاملة المؤهلة وبالموارد البشرية التي تملك القدرة على إحداث التغيير في الأطر الثقافية والاجتماعية السائدة التي تقف عوائق أمام التنمية والتطوير في كافة القطاعات .ونظراً لهذه الأهمية فقد توسع التعليم الجامعي في الأردن ،إذ وصل عدد الجامعات الحكومية إلى ١٠ جامعات ،فيما وصل عدد الجامعات الخاصة إلى ١٦ جامعة ،وبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعات ٨٠٣٨ عضو هيئة تدريس من مختلف الرتب الأكاديمية للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠٠٩ ،وبلغ عدد الطلبة الملتحقين في تلك الجامعات لمستوى البكالوريوس في نفس العام إلى ٢٢٥٦٠٢ طالب وطالبة.(وزارة التعليم العالي ،٢٠١٠)

من الملاحظ أن قطاع التعليم الجامعي قفز كمياً بصورة واضحة، إذ يمكن الاستدلال على ذلك بعدد الجامعات ونسبة الملحقين بالتعليم العالي؛ إلا أن التساؤل المائل الآن لدى كافة القطاعات التتموية وعند صانعي السياسة والمهتمين هو : هل التوسع الكمي في التعليم العالي رافقه تحسناً في جودته؟ . ثمة عوامل متداخلة أثرت سلباً على نوعية التعليم الجامعي كما أشارت إلى ذلك بعض الدراسات والتقارير وتقارير الخبراء والندوات التلفازية وغيرها ،ويبدو أن هذا الأمر حرك الجهود لتلمس التحديات التي تواجه التعليم العالي وبالتالي تصميم البرامج التطويرية مثل مشروع تطوير التعليم العالي نحو اقتصاد المعرفة، ومشروع الموازنة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل للمحافظة على الانجاز الكمي وتحسين جودة التعليم الجامعي بكافة جوانبه من خلال الارتقاء الحقيقي بوظائف الجامعة التي تتبلور حول التدريس النوعي، والبحث العلمي والإبداع، وخدمة المجتمع.(world Bank,2009)

لقد جاءت الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي لتتضمن سبعة مكونات هي :الحاكمية وإدارة الجامعة، معايير القبول،والاعتماد وضمان الجودة،والبحث العلمي والتطوير والدراسات العليا،والتعليم التقني والتكنولوجي،وتمويل الجامعات،والبيئة الجامعية وهي بذلك تحاول تحقيق مجموعة من الأهداف الإستراتيجية التي تتضمن فيما تتضمن ضمان استقلالية الجامعات وتطوير معايير القبول وتحسين وتحديث الخطط الدراسية والبرامج الأكاديمية وتنويع مصادر التمويل وإيجاد بيئة جامعية محفزة للإبداع والتميز .(وزارة التعليم العالي،٢٠٠٧)

لكن تحديات التعليم الجامعي متعددة فنسب البطالة وصلت عام ٢٠٠٩ إلى حوالي ١٢.٩% وهي بين الإناث حوالي ٢٤.١% وتصل بين الجامعيين إلى حوالي ١٦.٢%، والشكوى من ضعف الخريجين وتراجع تنافسيتهم على مستوى الإقليم صارت تطفو على السطح، وأدى التزايد في عدد الملحقين بالتعليم وافتقار الجامعات للموارد المالية إلى ضعف البيئة التعليمية -التعليمية التي يعمل بها أعضاء هيئة التدريس الذين تتحدد بهم جودة التعليم الجامعي، لذا تأتي دراسة آراء أعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي لتوفير معلومات يمكن أن تساعد على فهم أعمق وموثق للتعليم الجامعي والتحديات التي تواجهه بالإضافة إلى تحديد الجوانب التي يمكن اتخاذها لتحسين تمكين أعضاء هيئة التدريس من أداء مهامهم وتدريبهم، وإيجاد الظروف الملائمة

لهم للبحث العلمي وخدمة المجتمع، وتجدد الإشارة إلى أن دائرة الإحصاءات العامة هي الجهة التي قامت بجمع المعلومات من الميدان باستخدام أداة البحث التي طورت لهذه الغاية.

هدف الدراسة:

يمثل التعليم أحد الركائز الأساسية للتنمية والتقدم والنهضة، فهو يسهم في بناء الشخصية الوطنية وتحديد الهوية الحضارية من خلال دوره في عملية التنشئة الاجتماعية والثقافية، كما يمثل الركيزة الأساسية في خلق قوة عمل مدربة تلبي احتياجات التنمية وسوق العمل، ومن خلاله يتم تخريج أجيال قادرة على التواصل مع العالم والتعامل مع المستجدات بفاعلية. (اسماعيل، ١٩٨٩)

وإيماناً بالدور الفاعل الذي يمارسه أعضاء هيئة التدريس في بناء الشخصية السوية والمتكاملة والعصرية القادرة على أداء رسالتها في المجتمع وتحمل مسؤولياتها تجاه وطنها التي تستفيد من كل ما يفرزه العصر من إمكانيات وقدرات علمية وتقنية، كان من الضروري قياس آرائهم حول التعليم الجامعي في الأردن بغرض الوقوف على أهم المشكلات المعاصرة التي تواجه التعليم الجامعي والمساهمة في تطويرها في ضوء مراعاة الجودة في العملية التعليمية والشفافية من منظور التعليم الجامعي في الجامعات الأردنية.

وبصورة محددة يهدف هذا المسح إلى استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية (الحكومية والخاصة) حول التعليم الجامعي في الأردن، وتتمثل أهدافه الرئيسة بما يلي:

١. قياس درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستويات الطلبة والمناهج الدراسية التي يقومون بتدريسها.
٢. قياس مدى مساهمتهم ومشاركتهم في اتخاذ القرارات.
٣. قياس مدى انفتاح أعضاء هيئة التدريس على الخبرات الأجنبية .
٤. قياس نسبة الأبحاث المنشورة لعضو هيئة التدريس عالمياً مقارنةً بإجمالي الأبحاث التي قام بإعدادها خلال حياته الوظيفية.
٥. قياس مستوى مساهمة أعضاء هيئة التدريس في نشاطات خدمة المجتمع.

٦. تعرّف وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بمعوقات التعليم الجامعي في مجال العملية التدريسية للطلبة

، والبحث العلمي ،ومجالات برامج الدراسات العليا ،والبحوث لطلبة الدراسات العليا، وخدمة

المجتمع، والأنشطة اللامنهجية .

٧. تعرّف مقترحات أعضاء هيئة التدريس لتطوير التعليم الجامعي في التخطيط لسياسات التعليم العالي،

والعملية التدريسية للطلبة ،والبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس ، والدراسات العليا والبحوث

لطلبة الدراسات العليا، وخدمة المجتمع، والأنشطة اللامنهجية.

أهمية الدراسة :

إن عملية التحسين والتطوير التي يمكن إحداثها في قطاع التعليم العالي بوجه عام والتعليم الجامعي بوجه خاص، والاستثمارات التي تحقق قيمة مضافة مهمة في الناتج المحلي الإجمالي هي الدافع للتنمية الشاملة، ومن عوامل نجاح عملية التطوير في التعليم الجامعي استنادها إلى المشاركة والتفاعل وتبادل الآراء بين مختلف الأطراف التي لها علاقة بذلك من إدارات جامعية وأساتذة جامعيين وطلبة ومستثمرين ومؤسسات حكومية وأهلية أخرى ذات علاقة ، إضافة إلى أهمية اعتمادها على المعلومات والإحصائيات الموثقة لمختلف أبعاد التعليم الجامعي. إن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة هم العنصر الأهم الذي يتوقف عليه النجاح في تحقيق أهداف التعليم الجامعي بأبعاده ومجالاته المختلفة الذي يرمي في نهاية المطاف إلى تخريج طلبة يمتلكون المهارات والكفايات التي تتطلبها الحياة المعاصرة. لذا تأتي هذه الدراسة للوقوف على آراء أعضاء هيئة التدريس حول التعليم الجامعي في الأردن لتقديم معلومات موثقة لصانعي السياسة ومتخذي القرار في التعليم الجامعي يمكن أن تعينهم على تطوير السياسات أو تعديلها بما يزيد من فاعلية هذه السياسات ويزيد من إيمان أعضاء هيئة التدريس بها ويدفعهم لتبنيها والعمل على تحقيقها ، ومن جانب آخر قد تشكل هذه الدراسة بيانات قاعدية لمتابعة ومراقبة التحولات التي قد تحدث على أبعاد التعليم الجامعي المختلفة. إضافة إلى تقديمها أدلة عن جوانب الضعف وجوانب القوة في التعليم الجامعي في الأردن من واقع خبرة أعضاء هيئة التدريس.

محددات الدراسة

تتحدد إمكانية تعميم نتائج هذه الدراسة بأداة جمع البيانات التي استخدمت فيها، وبقدر ما تحقق لها من خصائص الصدق في قياس ما خصصت لقياسه. وأن تعميم النتائج يرتبط بمدى الدقة في تمثيل العينة لمجتمع أعضاء هيئة التدريس بخصائصه المختلفة .

الجزء الثاني

طريقة الدراسة وإجراءاتها

تُعَدُّ هذه الدراسة دراسة مسحية حاولت تعرّف آراء أعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي في الأردن. وفيما يلي وصف لإطار المسح ولعينة الدراسة ولطريقة اختيارها، وللطريقة والأداة التي استخدمت في جمع المعلومات وطريقة التحليل.

■ إطار المسح

تستند عينة المسح إلى الإطار الذي وفره المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية/ مشروع المنار لأعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي في الأردن في الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة، حيث شمل الإطار جميع أعضاء هيئة التدريس وخصائصهم حسب الجامعة التي يعملون بها، والتخصص العلمي والدرجة العلمية، والرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس، والدولة التي حصل منها على الدرجة العلمية، إضافة للعمر والجنس. علما بان إطار المسح لم يكن محدثا في فترة المسح، إذ وجد بعض الاختلاف في الرتب الأكاديمية لبعض أعضاء هيئة التدريس إضافة إلى اختلاف الجامعات التي يعمل بها بعض أعضاء هيئة التدريس.

■ تصميم العينة

صممت عينة المسح بأسلوب المعاينة العشوائية الطبقية المتناسبة مع الحجم، وقد بلغ حجم العينة الكلي ١٤٩٤ عضو هيئة تدريس موزعة على الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة والجنس، والجدول ١ في الملحق يبين توزيع مجتمع وعينة الدراسة حسب الجامعة ونوع الجامعة (ملكيتها: عامة، خاصة) وجنس عضو هيئة التدريس. فيما يبين جدول ٢ في الملحق توزيع عينة الدراسة حسب الجامعة ونوعها.

■ التغطية والشمول للعينة

بلغت نسبة الاستجابة لأعضاء هيئة التدريس حوالي ٦٢%، وقد يكون من بين أسباب التذني النسبي لهذه النسبة هو أن فترة جمع البيانات كانت خلال الفترة ٦/١-٢٠١٠/٩/١ وهذه الفترة هي فترة عطلة صيفية في اغلب الجامعات. والجدول ٣ في الملحق يبين نتيجة الزيارة حسب الجامعة ونوعها .

• أداة البحث

استخدم للكشف عن آراء أعضاء هيئة التدريس أداة آراء أعضاء هيئة التدريس حول التعليم الجامعي في مصر الذي تم تكييفه ليتناسب مع البيئة الأردنية .

لقد تم تكييف الأداة وفق الإجراءات والمحكات الآتية:

أولا: تحكيم أداة الدراسة

١- تمت مراجعة الأداة من قبل بعض الباحثين في المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية ومشروع المنار، إذ تم إجراء تعديلات على بعض الفقرات وتغيير بعضها الآخر وبما يتوافق مع خصائص التعليم الجامعي في الأردن.

٢- تم عرض الأداة على الباحثين في دائرة الإحصاءات العامة لإعادة إخراج الأداة بالطريقة التي تتناسب مع المعايير التي تطبقها الدائرة في جمع المعلومات من الميدان كونها الجهة المسؤولة عن جمع البيانات من أعضاء هيئة التدريس.

٣- تم عرض الصورة الأولية للأداة على خبير في التعليم العالي، إذ قام الخبير باقتراح إضافة بعض الفقرات وتعديل بعضها الآخر.

٤- تمت مراجعة اقتراحات الخبير وتضمين الأداة تلك الاقتراحات، وإخراج الأداة بصورتها شبه النهائية.

٥- تم عرض الأداة على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي حيث تم اقتراح حذف بعض الفقرات وتعديل بعضها الآخر، ومن ثم تم إخراج الأداة بصورتها النهائية للتجريب الأولي.

ثانياً:التجريب الأولي للأداة .

تم اختيار جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا بصورة مقصودة لتجريب الأداة على عينة من ٣٠ عضو هيئة تدريس من مختلف الرتب الأكاديمية فيها، وبناء على التجريب الأولي لوحظ أن جميع الفقرات واضحة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس وأنها استجرت المعلومات التي قُصد جمعها.وقد تم الاستفادة من التجريب الأولي في إدارة المسح الرئيسي لاحقاً.

ثالثاً : وصف أداة دراسة مسح آراء أعضاء هيئة التدريس حول التعليم الجامعي في الأردن.

تألفت أداة المسح من تسعة أقسام أساسية تشمل المجالات التي ترتبط بالتعليم الجامعي ،فقد خصص القسم الأول من الأداة لجمع البيانات التعريفية بعضو هيئة التدريس من حيث الجامعة التي يدرس بها والقسم الذي يعمل به وجنسه وعمره وعنوانه،إضافة إلى معلومات حول الباحث الميداني الذي أجرى المقابلة.وأما الجزء الثاني فقد اهتم ببيانات عضو هيئة التدريس الأكاديمية من حيث الدرجة العلمية والتخصص الأكاديمي العام والدقيق ..الخ،وتناول الجزء الثالث بيانات الخبرة في مجال التدريس بالتعليم العالي من حيث الرتبة الأكاديمية وطبيعة العمل الحالي والسابق في الجامعة ،وسنة الحصول على الرتبة الأكاديمية ونوع التعيين وفرص السفر التي أتاحت لعضو هيئة التدريس للمشاركة في النشاطات العلمية والثقافية ..الخ،وتناول القسم الرابع بيانات الخبرة في مجال النشاط البحثي من حيث عدد الأبحاث المنشورة ومكان النشر ولغة النشر وغيرها،وتناول القسم الخامس مشاركة عضو هيئة التدريس في أنشطة خدمة المجتمع ،وأما القسم السادس فقد اهتم بقياس درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء الطلبة وكثافة أعدادهم بالكلية،إضافة إلى قياس درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن أداء منظومة التعليم العالي في الأردن وكذلك درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن تمكين أعضاء هيئة التدريس من أداء مهامهم وقد تضمن هذا القسم فقرات لقياس آراء أعضاء هيئة التدريس بتطوير التعليم العالي عن طريق هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي.وأما نظام التقييم والتدريب في التعليم الجامعي في الأردن فقد كان مدار اهتمام القسم السابع ،فيما تناول القسم الثامن قياس آراء أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة،وأما الجزء الأخير فقد تضمن أسئلة مفتوحة لتعرف آراء أعضاء هيئة التدريس عن المعوقات التي تواجه التعليم العالي بمجالات: العملية التعليمية

للطلبة، والمجال البحثي لأعضاء هيئة التدريس، والدراسات العليا والبحوث لطلبة الدراسات العليا، وخدمة المجتمع، والأنشطة اللامنهجية، بالإضافة إلى مقترحاتهم لتطوير التعليم العالي في تلك المجالات. انظر الملحق.

■ طريقة جمع البيانات

نفذ هذا المسح وفق المراحل الآتية:

أ . المرحلة التحضيرية وتم فيها:

١ . تحديد مجتمع الدراسة وعينتها.

٢ . إعداد استمارة المسح وتجهيزها وإعداد كتيب التعليمات.

٣ . تجهيز خطط العمل الميداني وخطة العمل المكتبي وتحضير برامج الحاسب الآلي.

٤ . الإعداد لمرحلة العمل الميداني من طباعة الاستمارات وتعليمات جمع البيانات وتعليمات التدقيق

الميداني والتدقيق المكتبي ووضع الدليل.

٥ . اختيار (فريق العمل الميداني، الباحثين والمشرفين الميدانيين) وتدريبهم على أسلوب جمع البيانات

من الميدان وتدقيقها ميدانياً، ومن ثم العمل على تحديد الجامعات التي سيعمل الباحثون بها

وتوزيعهم عليها.

ب . مرحلة العمل الميداني: تم جمع البيانات من عينة الجامعات المستهدفة من خلال استبيان مسح آراء

أعضاء هيئة التدريس حول التعليم الجامعي في الأردن التي كلفت لهذا الغرض وقد تم ذلك من خلال

تحديد مواعيد مسبقاً مع أعضاء هيئة التدريس في كل جامعه من خلال الباحثين الميدانيين الذين

دربوا لهذه الغاية، إذ تمت زيارة عضو هيئة التدريس مرة أو أكثر حسب مستوى استكمال المعلومات

. كما قام الباحثون الميدانيون والمشرفون بالعمل على تدقيق البيانات ميدانياً وإعادة الزيارة لعضو

هيئة التدريس لاستكمال المعلومات الناقصة إن وجدت.

ج . مرحلة التجهيز المكتبي، وقد شملت ما يلي :

١. تدقيق الاستثمارات مكتبياً وتطوير دليل المسح.

٢. ترميز الاستثمارات (وضع الدليل العام والمتخصص لترميز بيانات الدراسة).

٣. إدخال البيانات على الحاسب الآلي.

٤. تنظيف البيانات من الأخطاء باستعمال برامج التدقيق والاتساق الآلي.

٥. إدخال البيانات مرة ثانية وإجراء المقارنات والتدقيق.

٦. تجهيز البيانات الخام.

■ التحليل الإحصائي

تم استخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة ، إذ تم استخراج بعض المؤشرات الإحصائية واستخراج الأوساط لها ، وتم أيضا إجراء بعض التحليلات الإحصائية الأخرى كاختبار t ومعاملات ارتباط كيرمر (crammer's) ومعامل ارتباط جاما (Gamma)، إضافة إلى تحليل الأسئلة ذات الإجابة المفتوحة من خلال ترميز الإجابات وتصنيفها ضمن فئات وحساب التكرارات لكل فئة من الفئات ومن ثم حساب النسب المئوية المناظرة لها.

■ المؤشرات الإحصائية

سنقتصر في هذا البند على وصف المؤشرات الإحصائية المركبة في هذا التقرير ، وذلك لأن المؤشرات الإحصائية البسيطة ما هي إلا نسب للتكرارات بعد استبعاد القيم المفقودة (missing Values) عند كل متغير قُصد تحليله، وقد تضمن متن التقرير العديد من هذه النسب التي وُضّحت في منته.

وأما المؤشرات الإحصائية المركبة التي وردت في هذا التقرير فقد تم حسابها وفق ما يلي:

١. تم إعطاء أوزان نسبية متساوية لجميع الفقرات التي تكون المؤشر.

٢. تم استبعاد الحالات التي يوجد لها قيم مفقودة على أية فقرة من الفقرات.

٣. تم حساب قيمة المؤشر لكل مستجيب بقسمة مجموع قيم الفقرات الظاهرة لذلك المستجيب على مجموع القيم العليا للفقرات المكونة للمؤشر .

٤. تم إيجاد قيمة الوسط الحسابي لقيم المؤشر لجميع المستجيبين، وعدت بذلك قيمة المؤشر بعد ضربها بـ ١٠٠%، لتقع قيم المؤشر بذلك على مقياس مؤلف من ١٠٠ نقطة.

٥. للوقوف على دلالة القيم الناتجة ووصفها تم تحويل القيم مرة أخرى إلى قيم المقياس الأصلي.

وفيما يلي ملخص للمؤشرات الإحصائية المركبة والفقرات المكونة لها:

المؤشر	الفقرات المكونة للمؤشر
تقييم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة خدمة المجتمع	هل شاركت خلال الخمس سنوات الماضية في:
	١. محاضرات عامة/ ندوات عامة
	٢. برامج تدريبية
	٣. مشاريع تعاون مشترك مع هيئات قطاع عام أو قطاع خاص
	٤. خدمات اجتماعية بمقتضى التخصص
	٥. مؤتمرات عالمية
	٦. مؤتمرات محلية
	٧. تقديم الاستشارات
	٨. عضو لجان/ مجالس فنية
٩. عضوية الجمعيات	
تقييم أعضاء هيئة التدريس لدور الجامعة في خدمة المجتمع	● هل تتيح لك جامعتك المشاركة في خدمة المجتمع من خلال:
	١. الخدمات المقدمة للمجتمع الخارجي

<p>والتجارية.....</p> <p>٣. الأنشطة التطوعية على سبيل المثال (الأيام الطبية، الخدمات الخيرية، الخدمات الاجتماعية، حملات التوعية)</p> <p>٤. كل الأنشطة الأخرى ما عدا البحث العلمي والتدريس والأعمال الإدارية داخل الجامعة.....</p>	
<p>● ما تقييمك لدور جامعتك في خدمة المجتمع في الوقت الحالي؟</p>	
<p>١. حضور الطلبة للمحاضرات.....</p>	<p>درجة رضا أعضاء هيئة التدريس</p> <p>عن مستوى أداء الطلبة</p>
<p>٢. تفاعل الطلبة أثناء المحاضرات</p>	
<p>٣. أداء الطلبة للواجبات المطلوبة</p>	
<p>٤. أداء الطلبة في الاختبارات الفصلية والنهائية.....</p>	
<p>١. أعداد الطلبة داخل المحاضرات</p>	<p>درجة رضا أعضاء هيئة التدريس</p> <p>عن كثافة الطلبة داخل الكلية</p>
<p>٢. أعداد الطلبة داخل المختبرات/ التطبيقات.....</p>	
<p>٣. أعداد الطلبة مقابل أعداد أعضاء هيئة التدريس</p>	
<p>درجة رضاك عن أسلوب اتخاذ القرارات الأكاديمية بالكلية؟</p>	<p>درجة رضا أعضاء هيئة التدريس</p> <p>عن أسلوب اتخاذ القرارات بالكلية</p>
<p>درجة رضاك عن أسلوب اتخاذ القرارات الإدارية بالكلية؟</p>	
<p>درجة رضاك عن طريقة تعيين عميد الكلية؟</p>	
<p>ما درجة رضاك عن :</p> <p>نظام وتعليمات ترقيات أعضاء هيئة التدريس؟</p> <p>نظام رواتب أعضاء هيئة التدريس؟</p> <p>نظام العقوبات التأديبية بحق الطلبة؟</p>	<p>تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس</p> <p>عن منظومة التعليم العالي</p>
<p>مدى ارتباط المقررات الدراسية مع حاجات الطلبة والمجتمع وتمتمتها</p>	

لشخصية الطلبة؟	
الأنظمة المتعلقة بتقويم تحصيل الطلبة؟	
ما درجة رضاك عن : طريقة التعيين لأغراض الإبتعاث؟	تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى التأهيل الأكاديمي
الفرص المتاحة للبعثات الخارجية للحصول على الدكتوراه؟	
دورات تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس قبل التعيين (إن كانت تعطى)؟.	
طريقة التعيين لأغراض الإبتعاث؟	
ما درجة رضاك عن : مستوى الرواتب؟	تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن تمكينهم من أداء مهامهم
تناسب راتبك الحالي مع أعبائك الجامعية الحالية؟	
زيادة الراتب مقابل زيادة أعباء عضو هيئة التدريس؟	
ما درجة رضاك عن : توافر مكنتات مزودة بمراجع حديثة ورقية أو إلكترونية؟	تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن توفر بيئة البحث العلمي
توافر مختبرات لإجراء البحوث (إذا كانت مطلوبة لهذا التخصص)؟	
دعم نشر الأوراق العلمية والبحثية بالخارج؟	
دعم السفر للخارج لحضور المؤتمرات العلمية؟	
ما درجة رضاك عن : المناخ الأكاديمي العام في الجامعة؟	تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الأكاديمي العام في الجامعة
هل اطلعت على قانون هيئة الاعتماد؟	تقييم إدراك أعضاء هيئة التدريس
من وجهة نظرك، هل الدور الذي تلعبه هيئة الاعتماد إيجابي أم سلبي؟	لدور هيئة الاعتماد
هل لديك ثقة بقدرة تطبيق نظام الجودة على تطوير التعليم العالي؟	

<p>ما هي درجة استخدامك لطرق تقييم الطلبة الآتية؟</p> <p>١. اختبارات الاختيار من متعدد.....</p> <p>٢. الاختبارات المقالية.....</p> <p>٣. الاختبارات المفاجئة.....</p> <p>٤. الوظائف الأسبوعية.....</p> <p>٥. إعداد أوراق بحثية.....</p>	<p>تقييم استخدام أعضاء هيئة التدريس لطرق مختلفة لتقييم الطلبة</p>
<p>هل يوجد تقييم لتدريس أعضاء الهيئة الأكاديمية؟</p> <p>هل يتم إطلاع أعضاء الهيئة الأكاديمية على تقرير تقييم تدريسهم؟</p> <p>هل يشارك الطلبة في تقييم أعضاء الهيئة الأكاديمية؟</p> <p>هل يتم إعطاء تقرير لكل عضو هيئة تدريس لإطلاع على آراء الطلبة وملاحظاتهم؟</p>	<p>تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس</p>
<p>هل تقدم الجامعة خدمات لذوي الاحتياجات الخاصة؟</p> <p>ما درجة رضاك عن مستوى هذه الخدمات؟</p>	<p>تقييم أعضاء هيئة التدريس للخدمات التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة</p>

■ دلالة قيم المؤشرات

بالنسبة للمؤشرات التي تتألف من فقرات تقع الإجابة عنها على مقياس ليكرت الرباعي (راض تماماً، راض إلى حد ما ، غير راض ،غير راض على الإطلاق) فقد تم تحويل متوسط قيمة المؤشر إلى درجة على المقياس الأصلي حسب ما اقترح الاستبيان لإكساب الدرجة دلالة معينة وذلك وفق ما يأتي :

متوسط قيمة المؤشر	الدرجة على المقياس الأصلي	دلالة الدرجة
$37.5 >$	$1.0 >$	غير راض على الإطلاق
$37.5 \leq - < 62.5$	$1.0 \leq - < 2.0$	غير راض
$62.5 \leq < 87.5$	$2.0 \leq < 3.0$	راض إلى حد ما
$87.5 \leq$	$3.0 \leq$	راض تماماً

راض تماماً= ٤ ، راض إلى حد ما = ٣ ، غير راض= ٢ ، غير راض على الإطلاق= ١

وأما بالنسبة للمؤشرات التي تقع الإجابة عنها على مقياس ثنائي (نعم ، لا) فان الدرجة تكتسب معناها من الدلالات التالية:

متوسط قيمة المؤشر	الدرجة على المقياس الأصلي	مدى توفر مضمون المؤشر
$25 >$	$0.25 >$	قليلة جدا
$25 \leq - < 50$	$0.25 \leq - < 0.50$	قليلة
$50 \leq < 75$	$0.50 \leq < 0.75$	متوسطة
$75 \leq$	$0.75 \leq$	كبيرة

نعم= ١ ، لا= ٠

الجزء الثالث

نتائج الدراسة

أولاً: خصائص أعضاء هيئة التدريس

المقدمة :

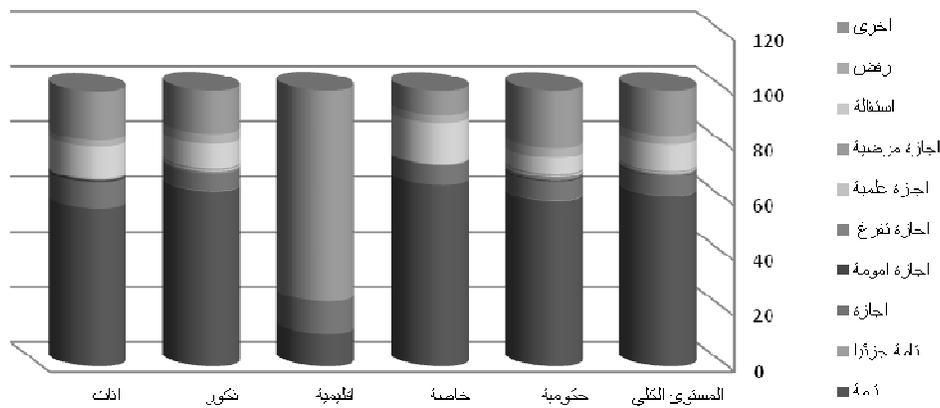
يتضمن هذا الجزء استعراضاً لأهم الخصائص المميزة لأعضاء هيئة التدريس المشمولين بالعينة الذين كانت نتيجة مقابلتهم تامة، إذ بلغ حجم هذه الفئة ٩٢١ عضو هيئة تدريس. سيتناول هذا الجزء الخصائص العامة لأعضاء هيئة التدريس من خلال تعرف نسب توزيعهم حسب نوع الجامعة التي يدرس بها عضو هيئة التدريس، وجنس عضو هيئة التدريس، وجنسيته، إضافة إلى عمره، وسيتم وصف خصائص أعضاء هيئة التدريس الأكاديمية من خلال تعرف توزيعهم النسبي حسب الدرجة العلمية، والرتبة الأكاديمية، ونوع تعيين عضو هيئة التدريس، والتخصص الأكاديمي له، ومدى تخصيص ساعات مكتبية، وطبيعة العمل في الجامعة، ومستوى إشغال الوظائف الإدارية، وخبرة عضو هيئة التدريس السابقة بالتعليم العالي. ولكن قبل التطرق إلى الخصائص العامة والخصائص الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، سوف نصف نتيجة المقابلة للعينة الأصلية التي بلغ حجمها ١٤٩٤ عضو هيئة تدريس .

١ - ١: وصف نتيجة مقابلة أعضاء هيئة التدريس.

أظهرت النتائج على مستوى العينة الكلية أن نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين كانت نتيجة مقابلتهم تامة ٦١.٨% من مجموع أعضاء هيئة التدريس المشمولين بالعينة، فيما شكلت نسبة الذين لم تستكمل المقابلات معهم ٣٨.٢% من حجم العينة، وتبين وجود أسباب مختلفة لعدم استكمال المقابلات معهم، إذ ظهر أن ما نسبته ٩.٦% من أعضاء هيئة التدريس مستقيلون من عملهم، وأن ما نسبته ٧.١% كانوا مجازين خلال فترة المسح، وشكلت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين هم في إجازة تفرغ علمي ٠.٧% فيما بلغت نسبة الذين كانوا في إجازة مرضية ٠.٤% من إجمالي أعضاء هيئة التدريس، وان ما نسبته ٠.٢% من أعضاء هيئة التدريس من الإناث كن في إجازة أمومة، وأما نسبة من رفض إجراء المقابلة فقد بلغت ٣.٣%.

وعند تحليل نتيجة المقابلة على مستوى جنس عضو هيئة التدريس تبين أن نسبة من كانت نتيجة مقابلتهم تامة من الذكور كانت أعلى من الإناث، إذ بلغت النسبة للذكور ٦٣.٥% من إجمالي أعضاء هيئة التدريس الذكور فيما بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الإناث اللواتي كانت نتيجة مقابلتهن تامة ٥٧.٢% من إجمالي عددهن، وأوضحت النتائج أن نسبة استقالة الإناث كانت أعلى من نسبة استقالة الذكور، إذ بلغت للإناث ١١.٧% من إجمالي عددهن، وللذكور ٨.٨% من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس الذكور، فيما بلغت نسبة الذكور الذين رفضوا إجراء المقابلة ٣.٧% من إجمالي عددهم، مقابل ما نسبته ٢.٢% للإناث.

وأما عند النظر إلى البيانات حسب نوع الجامعة، فقد أظهرت النتائج أن ما نسبته ٥٩.٨% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية كانت نتيجة مقابلتهم تامة مقابل ٦٥.٧% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة وما نسبته ١١.٨% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الإقليمية، إذ بلغ عدد الحالات التامة فيها حالتين فقط الأمر الذي لا يمكن معه إجراء تحليلات يمكن الاعتماد عليها على مستوى الجامعات الإقليمية وبالتالي استبعدت هاتان الحالتان من التحليل، وبلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية الذين لم تتم مقابلتهم بسبب الاستقالة ٥.٨% فيما كانت في الجامعات الخاصة أكثر من ضعف هذه النسبة وتبلغ ١٤.٩% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، كما بينت النتائج عدم وجود أي عضو هيئة تدريس في إجازة تفرغ أو إجازة علمية في الجامعات الخاصة وفي الجامعات الإقليمية. يبين الشكل (١-١) التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب نتيجة المقابلة.

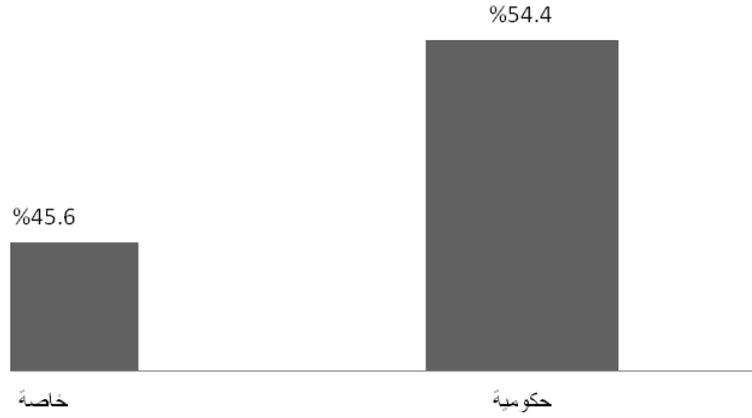


الشكل 1-1: التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب نتيجة المقابلة

٢-١: الخصائص العامة

١-٢-١: توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب نوع الجامعة

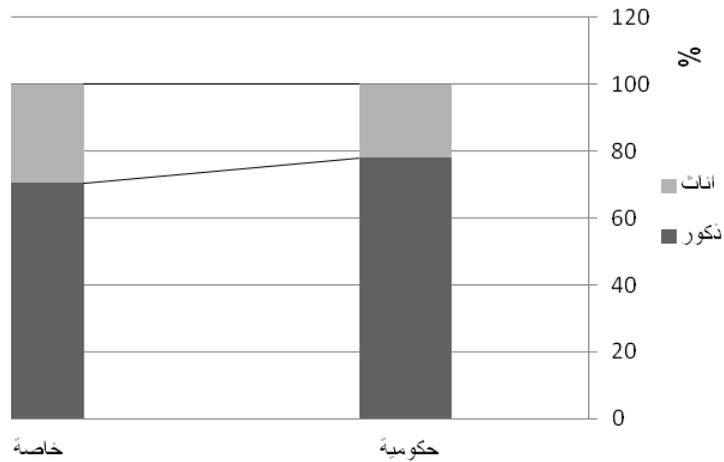
شكلت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين يدرسون في الجامعات الحكومية النسبة الأكبر، إذ بلغت نسبتهم ٥٤.٤% من مجموع المستجيبين، فيما بلغت نسبتهم في الجامعات الخاصة ٤٥.٦%، كما يظهر في الشكل (٢-١).



شكل 2-1: توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب نوع الجامعة

١-٢-٢: توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب الجنس

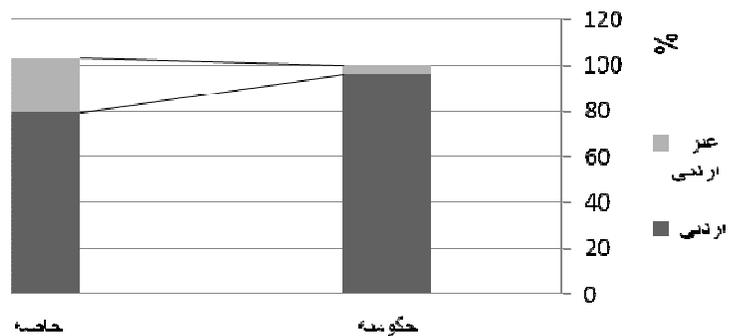
أشارت نتائج المسح الميداني إلى أن أغلبية أعضاء هيئة التدريس كانت من الذكور، إذ بلغت نسبتهم ٧٤.٦% من مجموع أفراد العينة، فيما بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الإناث ٢٥.٤%. كما أظهرت النتائج أيضا أن نسبة الذكور في الجامعات الحكومية بلغت ٧٨% وكانت في الجامعات الخاصة ٧٠.٥%. والشكل (٣-١) يظهر هذه النتائج.



شكل 1-3: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الجنس

١-٢-٣: توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب الجنسية

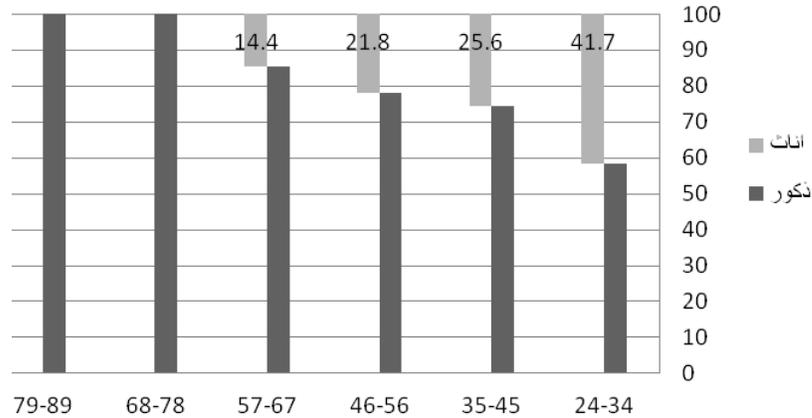
أظهرت النتائج أن نسبة أعضاء هيئة التدريس غير الأردنيين الذين ظهروا في العينة بلغت ١٢.٩% بعدد ١١٩ عضو هيئة تدريس، وقد كان أغلب أعضاء هيئة التدريس غير الأردنيين يعملون في الجامعات الخاصة إذ بلغت نسبتهم ٢٣.١% مقارنة مع ٤.٤% في الجامعات الحكومية. وأشارت النتائج أيضاً أن أغلبية أعضاء هيئة التدريس غير الأردنيين هم من الجنسية العراقية إذ بلغت نسبتهم ٨.٩% بعدد بلغ ٨٢ عضو هيئة تدريس تلتها نسبة أعضاء هيئة التدريس من جمهورية مصر العربية بنسبة بلغت ١.٨%. الشكل (١-٤) يبين هذه النسب.



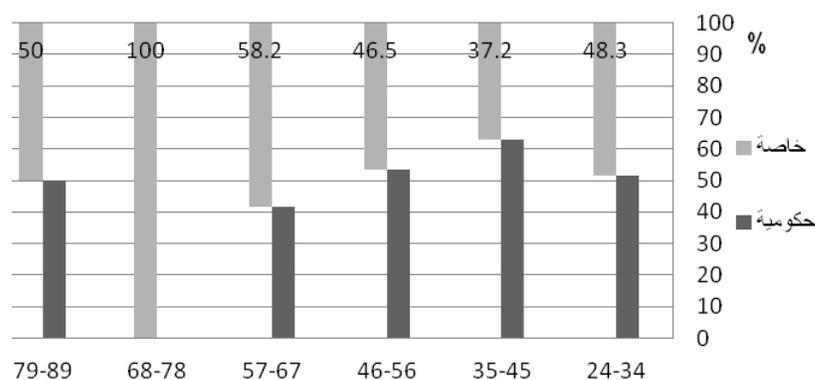
شكل 1-4: التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب الجنسية

١-٢-٤: التركيب العمري لأعضاء هيئة التدريس

أظهرت النتائج أن غالبية أعضاء هيئة التدريس تقع أعمارهم في الفئة العمرية (٣٥-٤٥) سنة بنسبة بلغت ٣٨.١% تلتها الفئة العمرية (٤٦-٥٦) سنة بنسبة بلغت ٢٦.٩%، فيما كانت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين وقعت أعمارهم في الفئة العمرية (٧٩-٨٩) سنة هي الأقل، إذ بلغت هذه النسبة ١.٨%. لقد شكلت نسبة الإناث في الفئة العمرية (٢٤-٣٤) سنة ٤١.٧% من مجمل العينة وتعتبر هذه النسبة هي الأعلى مقارنة بالفئات العمرية الأخرى، فيما كانت نسبة الذكور بالفئات العمرية (٦٨-٧٨) سنة، (٧٩-٨٩) سنة أكبر من نسبة الإناث، إذ لم تسجل أية أنثى ضمن هذه الفئات العمرية. كما أشارت النتائج إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس في الفئة العمرية (٦٨-٧٨) سنة كانوا من الجامعات الخاصة، وشكلت نسبة أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة في الفئة العمرية (٥٧-٦٧) سنة ما نسبته ٥٨.٢% من إجمالي أعضاء هيئة التدريس ضمن هذه الفئة. والشكلان (١-٥)، (١-٦) يلخصان هذه النسب.



شكل 1-5: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الفئة العمرية والجنس



شكل 6-1: التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الفئة العمرية ونوع الجامعة

الجدول ١ يقدم صورة تلخيصية للتوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب أهم الخصائص العامة التي ذكرناها.

جدول ١. التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب أهم خصائصهم العامة.

خاصة	حكومية	الخاصية
٤٥.٦	٥٤.٤	نسب توزيع أعضاء هيئة التدريس
٧٠.٥	٧٨	الجنس (% الذكور)
٢٣.١	٤.٤	نسبة غير الأردنيين
٥.٤	٠	نسبة أعضاء هيئة التدريس في الفئة العمرية (٦٨-)
٠.٣	٠.٣	نسبة أعضاء هيئة التدريس في الفئة العمرية (٧٩-)
٧٨.٦	٧٩	نسبة حملة شهادة الدكتوراة
٢١	٢٠.٨	نسبة حملة شهادة الماجستير

١-٣: الخصائص الأكاديمية

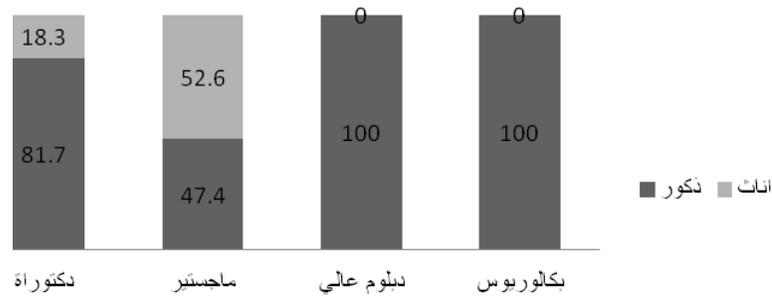
١-٣-١: توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية

أظهرت النتائج أن أغلبية أفراد العينة يحملون درجة الدكتوراه، إذ بلغت نسبة هذه الشريحة ٧٨.٨% تلتها نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين يحملون درجة الماجستير وبنسبة بلغت ٢٠.٨%، فيما كانت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين يحملون درجة البكالوريوس والدبلوم العالي ٠.٢% و ٠.١% على التوالي. وأشارت نتائج المسح الميداني إلى أن ٥٦.٨% من الإناث اللواتي تم استطلاع آراؤهن يحملن درجة الدكتوراه والنسبة الباقية تحمل درجة الماجستير، فيما كانت نسبة الذكور الذين يحملون درجة الدكتوراه من إجمالي الذكور ٨٦.٣% ونسبة من يحملون درجة الماجستير ١٣.٢%. وأظهرت النتائج أن ٧٩% من أفراد عينة الجامعات الحكومية يحملون درجة الدكتوراه فيما يحمل ٢٠.٨% منهم درجة الماجستير، وكذلك بينت النتائج أن ٧٨.٦% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة يحملون درجة الدكتوراه وان ما نسبته ٢١% منهم يحملون درجة الماجستير. والجدول ٢ يبين هذه النسب.

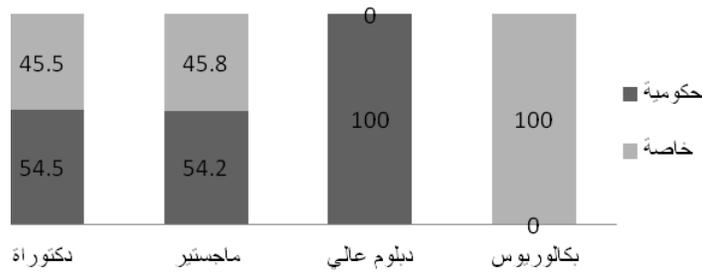
جدول ٢. التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الدرجة العلمية.

العينة كاملة	نوع الجامعة		الجنس		الدرجة العلمية
	خاصة	حكومية	إناث	ذكور	
٧٨.٨	٧٨.٦	٧٩.٠	٥٦.٨	٨٦.٣	دكتوراه
٢٠.٨	٢١.٠	٢٠.٨	٤٣.٢	١٣.٢	ماجستير
٠.١	٠.٠	٠.٢	٠.٠	٠.١	دبلوم عالي
٠.٢	٠.٥	٠.٠	٠.٠	٠.٣	بكالوريوس
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	المجموع

وأشارت النتائج أيضا أن ما نسبته ٨١.٧% من حملة درجة الدكتوراة في العينة هم من الذكور مقابل ١٨.٣% من الإناث، وان ما نسبته ٤٧.٤% ممن يحملون درجة الماجستير هم من الذكور مقابل ٥٢.٦% من الإناث، وعلى مستوى الجامعات فقد شكل حملة درجة الدكتوراة في الجامعات الحكومية ما نسبته ٥٤.٥% من إجمالي أعضاء هيئة التدريس مقابل ٤٥.٥% في الجامعات الخاصة، وشكل أعضاء هيئة التدريس الذين يحملون درجة الماجستير في الجامعات الحكومية ما نسبته ٥٤.٢% مقابل ٤٥.٨% في الجامعات الخاصة. الشكلان (٧-١)، (٨-١) يوضحان هذه النسب.



شكل 7-1: توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية والجنس



شكل 8-1: توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية ونوع الجامعة

٢-٣-١: توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الأكاديمية

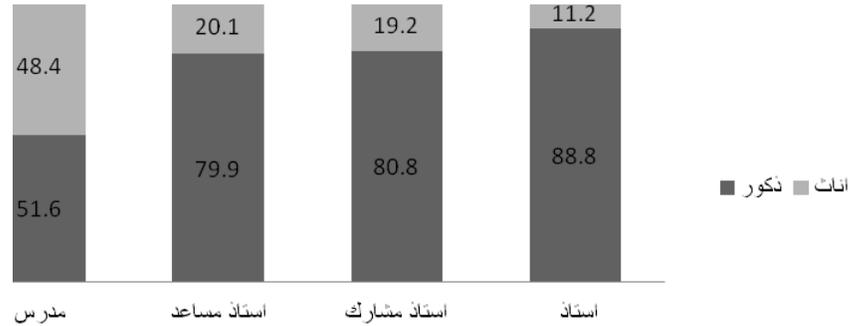
أشارت النتائج إلى أن ما نسبته ٤٥.٩% من أفراد العينة المستطلعة آراؤهم وقعت ضمن فئة رتبة أستاذ مساعد ، فيما شكلت رتبة الأستاذ المشارك ما نسبته ١٦.٩% من مجموع أفراد العينة ، كما بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ ١٣.٦% وبلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون بوظيفة مدرس ٢٣.٦%. لقد بينت نتائج المسح أن ما نسبته ١٦.٢% من مجموعة الذكور يحملون رتبة أستاذ مقابل ٦% من مجموعة الإناث يحملن هذه الرتبة ، وان ما نسبته ١٨.٣% من مجموعة الذكور يحملون رتبة أستاذ مشارك مقابل ١٢.٨% من الإناث ، كما بلغت نسبة الذكور الذين يحملون رتبة أستاذ مساعد ٤٩.٢% من مجموعة الذكور مقابل ٣٦.٣% من مجموعة الإناث ، فيما بلغت نسبة الذكور الذين يعملون بوظيفة مدرس ١٦.٣% من مجموع أعضاء هيئة التدريس الذكور مقابل ٤٤.٩% يعملن بوظيفة مدرس من مجموع أعضاء هيئة التدريس الإناث. وأشارت نتائج المسح الميداني إلى أن ما نسبته ١٥.٤% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية هم ممن يحملون رتبة أستاذ مقابل ١١.٤% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، وأظهرت النتائج أن ما نسبته ١٧.٦% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية يحملون رتبة أستاذ مشارك مقابل ١٦.٢% في الجامعات الخاصة، فيما وصلت نسبة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية من رتبة أستاذ مساعد ٤١.٩% من مجموعة أعضاء هيئة التدريس فيها مقابل ٥٠.٧% في الجامعات الخاصة ، وبلغت نسبة من يعملون بوظيفة مدرس في الجامعات الحكومية ٢٥.١% من مجموع أعضاء هيئة التدريس فيها مقابل ٢١.٧% في الجامعات الخاصة. والجدول ٣ يوضح هذه النسب.

جدول ٣. التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الرتبة الأكاديمية.

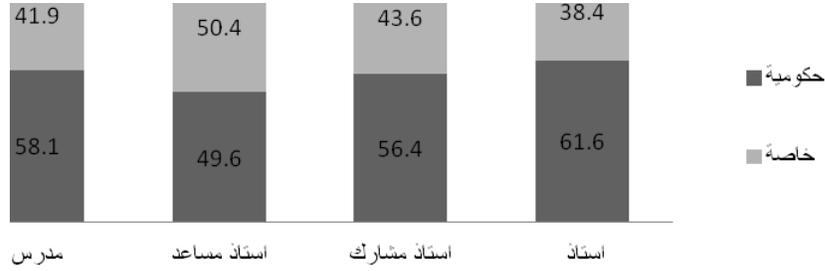
العينة كاملة	نوع الجامعة		الجنس		الرتبة الأكاديمية
	خاصة	حكومية	إناث	ذكور	
١٣.٦	١١.٤	١٥.٤	٦.٠	١٦.٢	أستاذ
١٦.٩	١٦.٢	١٧.٦	١٢.٨	١٨.٣	أستاذ مشارك
٤٥.٩	٥٠.٧	٤١.٩	٣٦.٣	٤٩.٢	أستاذ مساعد
٢٣.٦	٢١.٧	٢٥.١	٤٤.٩	١٦.٣	مدرس/محاضر متفرغ
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	المجموع

وعلى مستوى إجمالي أفراد العينة، أشارت نتائج المسح إلى أن نسبة الذكور ممن يحملون رتبة أستاذ بلغت ٨٨.٨% من المجموع الكلي لأعضاء هيئة التدريس مقابل ١١.٢% للإناث، وبلغت نسبة الذكور الذين يحملون رتبة أستاذ مشارك ٨٠.٨% من المجموع الكلي لأعضاء هيئة التدريس مقابل ١٩.٢% للإناث، فيما بلغت نسبة الذكور ممن يحملون رتبة أستاذ مساعد ٧٩.٩% من إجمالي العينة مقابل ٢٠.١% للإناث، وأما نسبة من يعملون برتبة مدرس من الذكور فقد بلغت ٥١.٦% من إجمالي أعضاء هيئة التدريس مقابل ٤٨.٤% للإناث. والشكل (٩-١) يبين هذه النسب. إذ يستدل من خلال النتائج التي ذكرناها سابقاً على وجود فجوة نوعية فيما يتعلق بالرتب الأكاديمية.

من جهة أخرى، أظهرت النتائج أن ما نسبته ٦١.٦% من رتبة أستاذ كانت في الجامعات الحكومية مقابل ٣٨.٤% في الجامعات الخاصة، وبلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك في الجامعات الحكومية ٥٦.٤% مقابل ٤٣.٦% في الجامعات الخاصة وهذا يشير إلى وجود فجوة لصالح الجامعات الحكومية في الرتب الأكاديمية العليا. والشكل (١٠-١) يبين تلك النسب.



شكل 9-1: توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الأكاديمية والجنس



شكل 10-1: توزيع افراد العينة حسب الرتبة الاكاديمية ونوع الجامعة

من خلال استعراض التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية وحسب الرتبة الأكاديمية، فإنه يمكن ملاحظة الفروق الجندرية وذلك وفق ما يبيئه الجدول ٤ الذي يتضمن التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية والرتبة الأكاديمية وجنس عضو هيئة التدريس.

جدول ٤. التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية والرتبة الأكاديمية والجنس

الإناث	الذكور	الخاصية
٥٦.٨	٨٦.٣	حملة درجة الدكتوراه
٤٣.٢	١٣.٢	حملة درجة الماجستير
٦	١٦.٢	رتبة أستاذ
١٢.٨	١٨.٣	رتبة أستاذ مشارك

٣-٣-١: توزيع أفراد العينة حسب نوع التعيين

لقد بينت النتائج أن ما نسبته ٥٩.٠% من أعضاء هيئة التدريس الذين ظهروا في العينة معينون بعقود، فيما وصلت نسبة أعضاء هيئة التدريس المعينين بشكل دائم إلى ٤٠.١%، وكانت نسبة أعضاء هيئة التدريس المعارين حوالي ١%، وأشارت نتائج المسح إلى أن ما نسبته ٥٤.٦% من مجموعة أعضاء هيئة التدريس

الذكور معينون يعقود مقابل ٧١.٨% من مجموعة أعضاء هيئة التدريس الإناث ، وبلغت نسبة التعيين يعقود في الجامعات الخاصة إلى ٨٣.٦% مقابل ٣٨.٣% في الجامعات الحكومية، فيما بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس المعينين بشكل دائم في الجامعات الخاصة ١٥.٠% مقابل ٦١.١% في الجامعات الحكومية. لقد بينت النتائج أيضا إلى أن نسبة المعارين في الجامعات الحكومية بلغت ٠.٦% فيما وصلت هذه النسبة إلى ١.٤% في الجامعات الخاصة. والجدول ٥ يوضح هذه النسب.

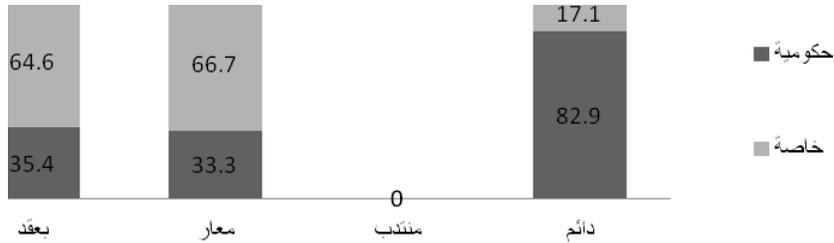
جدول ٥ . التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب نوع التعيين.

نوع التعيين	نوع الجامعة		الجنس	
	خاصة	حكومية	إناث	ذكور
دائم	٤٠.١	٦١.١	٢٦.١	٤٤.٨
منتدب	٠.٠	٠.٠	٠.٠	٠.٠
معار	١.٤	٠.٦	٢.١	١.٠
يعقود	٨٣.٦	٣٨.٣	٧١.٨	٥٩.٠
المجموع	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

وعلى صعيد آخر بينت نتائج المسح أن ٨٣.٥% من المعينين بشكل دائم هم من الذكور مقابل ١٦.٥% من الإناث، وان ما نسبته ٦٩.١% من المعينين يعقود هم من الذكور مقابل ٣٠.٩% من الإناث ، فيما شكلت الإناث ما نسبته ٥٥.٦% من أعضاء هيئة التدريس المعارين مقابل ٤٤.٤% للذكور. وشكل المعينون بشكل دائم في الجامعات الحكومية ما نسبته ٨٢.٩% مقابل ١٧.١% في الجامعات الخاصة ، فيما شكل المعينون يعقود في الجامعات الحكومية ما نسبته ٣٥.٤% مقابل ٦٤.٦% في الجامعات الخاصة ، والشكلان (١-١١) ، (١٢-١) يوضحان هذه النسب.



شكل 11-1 : توزيع أفراد العينة حسب نوع التعيين والجنس



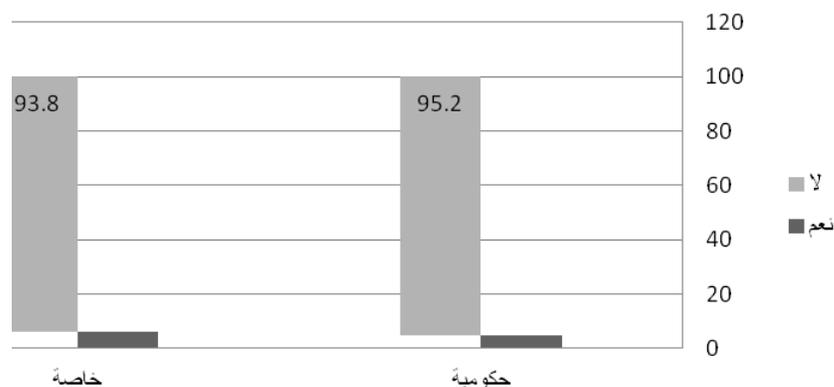
شكل 12-1: توزيع أفراد العينة حسب نوع التعيين ونوع الجامعة

١-٣-٤: العمل في التخصص ومدى ملائمته.

لدى سؤال أفراد العينة عما إذا كانوا يعملون في نفس تخصصاتهم أشار ٩٧.٣% من أعضاء هيئة التدريس بأنهم يعملون في نفس تخصصاتهم، فيما أشار ٢.٧% منهم بأنهم لا يعملون في نفس تخصصاتهم. وعلى مستوى نوع الجامعة أشار ٩٧.٢% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية بأنهم يعملون في تخصصاتهم مقابل ٩٧.٤% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة .

ولدى سؤال أعضاء هيئة التدريس "هل تعتقد أن هناك قسماً في الجامعة أكثر ملاءمة لتخصصك العلمي؟" أجاب ٥.٤% بنعم ، وعند تصنيف الإجابات حسب نوع الجامعة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس تبين أن ٤.٨% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية يعتقدون بوجود أقسام في الجامعة أكثر ملاءمة لتخصصاتهم مقابل ما نسبته ٦.٢% في الجامعات الخاصة. من جهة أخرى ، وعند سؤال أعضاء هيئة التدريس "هل تقترح إنشاء قسم جديد يناسب تخصصك؟" أجاب ١٤.٣% من أعضاء هيئة التدريس بنعم ،وقد

أشارت النتائج الى أن نسب أعضاء هيئة التدريس في تخصصات الدراسات الإسلامية ، والاقتصاد ، والتسويق ، والعلوم المالية وعلوم الشريعة ، وعلم النفس ، والإرشاد النفسي هي من أكثر التخصصات التي يقترح أعضاء هيئة التدريس فيها إنشاء أقسام جديدة . والشكل (١-١٣) يبين هذه النسب.



شكل 1-13: التوزيع النسبي للعينة حسب رأيهم بوجود قسم أكثر ملاءمة لتخصصاتهم ونوع الجامعة

١-٣-٥: الدول التي حصل منها أعضاء هيئة التدريس على درجاتهم العلمية

لوحظ من خلال نتائج المسح الميداني أن مجموعة الدول التي حصل منها اغلب أعضاء هيئة التدريس على درجاتهم العلمية هي : الأردن ، وبريطانيا ، والولايات المتحدة الأمريكية ، والعراق ، ومصر ، وسوريا وبنسب مختلفة حسب الدرجات العلمية ، فقد أظهرت النتائج أن ما نسبته ٦٣.٨% من أعضاء هيئة التدريس حصلوا على درجة البكالوريوس من الأردن تلتها العراق بنسبة بلغت ١١.١% ثم مصر بنسبة بلغت ٢.٣% ، وأشارت النتائج إلى أن ٥٦.٩% من أعضاء هيئة التدريس حصلوا على درجة الماجستير من الأردن تلتها بريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية بنسبة ٧.٦% لكل منهما ثم العراق بنسبة بلغت ٦.٤% فمصر بنسبة بلغت ٦% . وفي مستوى الدكتوراة ، بينت النتائج أن ٢٣.٨% من أعضاء هيئة التدريس حصلوا على درجة الدكتوراة من الأردن تلتها بريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية بنسبة ١٦.٣% لكل منهما ثم مصر بنسبة بلغت ٧.٦% فالعراق بنسبة بلغت ٦.٧% .

أظهرت النتائج أيضا أن ٧٤.٧% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية حصلوا على البكالوريوس من الأردن مقابل ٥١% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، واحتل العراق المرتبة الثانية فيما يتعلق بحصول أعضاء هيئة التدريس على درجة البكالوريوس منها، فقد حصل ٥.٤% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية على هذه الدرجة من العراق، وحصل ١٧.٩% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة على هذه الدرجة منها. كما أوضحت النتائج أن ٦٢.٢% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية حصلوا على درجة الماجستير من الأردن تلتها الولايات المتحدة الأمريكية بنسبة ٨.٦% وبريطانيا بنسبة بلغت ٧.٦% ومصر بنسبة بلغت ٤.١%، وأما في الجامعات الخاصة فقد حصل ما نسبته ٥٠.٥% من أعضاء هيئة التدريس فيها على درجة الماجستير من الأردن تلاها العراق بنسبة بلغت ١١.٢% ثم مصر بنسبة بلغت ٨.٣% .

وفيما يتعلق بدرجة الدكتوراه ، أشارت النتائج الى أن ٢٣.٥% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية حصلوا على درجة الدكتوراه من الأردن ، وبلغت نسبة الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من الولايات المتحدة الأمريكية ٢٢.٧% ومن بريطانيا ١٧.٧% ، وأما في الجامعات الخاصة فقد حصل ما نسبته ٢٤.٢% من أعضاء هيئة التدريس على هذه الدرجة من الأردن تلتها بريطانيا بنسبة بلغت ١٤.٥% ثم العراق بنسبة بلغت ١٠.٩% فالولايات المتحدة الأمريكية بنسبة بلغت ٩.٧%. والجدول ٦ يبين هذه النسب.

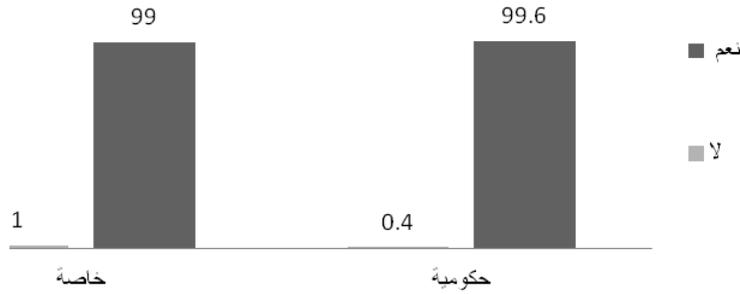
جدول ٦. التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب دولة التخرج لجميع الدرجات العلمية.

نوع الجامعة	النسبة	الدولة	الدرجة
٥١.٠	٧٤.٧	٦٣.٨	بكالوريوس
١٧.٩	٥.٤	١١.١	
٨.١	٣.٤	٥.٥	
٣.٨	١.٠	٢.٣	
٢٣	١٦.٥	١٧.٣	
٥٠.٥	٦٢.٢	٥٦.٩	ماجستير
٧.٦	٧.٦	٧.٦	
٦.٣	٨.٦	٧.٦	
١١.٢	٢.٤	٦.٤	
٨.٣	٤.١	٦.٠	
١٦.١	١٧.٥	١٣.٥	الدكتوراة
٢٤.٢	٢٣.٥	٢٣.٨	
١٤.٥	١٧.٧	١٦.٣	
٨.٥	٢٢.٧	١٦.٣	
٩.٧	٥.٨	٧.٦	
١٠.٩	٣.٣	٦.٧	
٥٠.٤	٣٦.١	٢٨.٣	

١-٣-٦: تخصيص ساعات مكتبية للطلبة.

بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين يخصصون ساعات مكتبية لطلبتهم ٩٩.٣% ، اذ بلغ متوسط عدد الساعات التي يخصصها عضو هيئة التدريس لطلبته في الأسبوع نحو ٦:٣٠ ساعة، وأظهرت النتائج أن ٩٩.٦% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية يخصصون ساعات مكتبية لطلبتهم مقابل ٩٩%

من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، ويخصص أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية بالمتوسط نحو ٦ ساعات في الأسبوع كساعات مكتبية، بينما يربو عدد الساعات التي يخصصها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة بالمتوسط عن ٧:١٥ ساعة. ونلاحظ أنه على الرغم من تفوق نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين يخصصون ساعات لطلبتهم في الجامعات الحكومية مقارنة بنظرائهم في الجامعات الخاصة؛ إلا أن متوسط عدد الساعات التي يخصصها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية يقل عن متوسط عدد الساعات التي يخصصها نظرائهم في الجامعات الخاصة لطلبتهم بنحو ١:١٥ ساعة. والشكل (١٤-١) يوضح هذه النسب.



شكل 14-1: التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب تخصيص ساعات مكتبية للطلبة ونوع الجامعة

١-٣-٧: توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب إشغالهم للمناصب الإدارية

أظهرت النتائج أن ٢٦.٥% من أعضاء هيئة التدريس يشغلون حالياً وظائف إدارية بعدد بلغ ٢٤٣ عضو هيئة تدريس، وقد بينت النتائج أن أكثر الوظائف التي يشغلها أعضاء هيئة التدريس هي رئيس قسم بنسبة وصلت إلى ٥١% من مجموع أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون وظائف إدارية تلاها وظيفة عميد بنسبة بلغت ١٤% ثم وظيفة مساعد عميد بنسبة بلغت ١٠.٧%. والجدول الآتي يبين الوظائف الإدارية التي يتولاها أعضاء هيئة التدريس حالياً.

جدول ٧ : التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس على الوظائف الإدارية التي يتولونها حالياً.

النسبة	العدد	الوظيفة
٠.٨	٢	نائب رئيس
٢.٩	٧	مساعد رئيس
٠.٤	١	مستشار
١٤	٣٤	عميد
٩.٩	٢٤	نائب عميد
١٠.٧	٢٦	مساعد عميد
٥١	١٢٤	رئيس قسم
٢.٤	٢٢	مدير مركز أو دائرة
٠.٤	١	منسق كلية الأفراد للجناح العسكري
٠.٤	١	أمين سر مجلس الكلية
٠.٤	١	مشرف مكتب الجودة
١٠٠	٢٤٣	إجمالي

لقد بينت النتائج تقارب نسب أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون وظائف إدارية حالياً في الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة عند حدود ٢٦% تقريباً من إجمالي أعضاء هيئة التدريس ، وظلت وظيفة رئيس قسم هي أكثر وظيفة يشغلها أعضاء هيئة التدريس حالياً في الجامعات الخاصة والجامعات الحكومية على حد سواء.

أما عند النظر إلى إشغال الوظائف الإدارية حسب النوع الاجتماعي ،فقد أظهرت النتائج أن ٣٠% من أعضاء هيئة التدريس الذكور يشغلون وظائف إدارية حالياً مقارنة مع ١٥.٨% من أعضاء هيئة التدريس الإناث الأمر الذي يشير إلى وجود فجوة بين الذكور والإناث في إشغال الوظائف الإدارية لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور،ومن ناحية أخرى بينت النتائج أن التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس الذكور وأعضاء هيئة التدريس الإناث على الوظائف المختلفة ظل متقارباً، والجدول ٨ يبين توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب مسمى الوظيفة والجنس .

جدول ٨ :التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس على الوظائف الإدارية حسب نوع الوظيفة والجنس

النسب		الوظيفة
إناث	ذكور	
٠	١	نائب رئيس
٥.٤	٢.٤	مساعد رئيس
٠	٠.٥	مستشار
٢٤.٣	١٢.١	عميد
٥.٤	١٠.٧	نائب عميد
٨.١	١١.٢	مساعد عميد
٤٥.٩	٥١.٩	رئيس قسم
١٠.٨	٨.٧	مدير مركز أو دائرة
٠	٠.٥	منسق كلية الأفراد للجناح العسكري
٠	٠.٥	أمين سر مجلس الكلية
٠	٠.٥	مشرف مكتب الجودة
١٠٠	١٠٠	إجمالي

وعلى هذا الصعيد، أشارت النتائج إلى أن ٤٣.٢% من أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من الولايات المتحدة الأمريكية يشغلون مناصب إدارية حالياً، تلاهم في ذلك أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من بريطانيا بنسبة بلغت ٣٧.٣% منهم، فيما كانت النسبة لخريجي العراق ٢٦.٥%، ثم خريجي مصر، إذ بلغت من يتولون مناصب إدارية منهم ٢٥.٥%، فيما بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من الأردن ويشغلون وظائف إدارية حالياً ٢٢% من مجموعهم البالغ ١٧٣ عضو هيئة تدريس.

ولدى سؤال أعضاء هيئة التدريس عما إذا كانوا قد شغلوا وظائف إدارية سابقاً في الجامعات أشار ٣٨.٧% من أعضاء هيئة التدريس أنهم تولوا سابقاً وظائف إدارية وقد كانت نسب إشغال الوظائف الإدارية السابقة لأعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الحكومية متقاربة مع نسب إشغال الوظائف الإدارية السابقة لأعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الخاصة، إذ كانت عند حدود ٣٨% من إجمالي أعضاء هيئة التدريس. وظلت الفجوة قائمة بين أعضاء هيئة التدريس الذكور وأعضاء هيئة التدريس الإناث في إشغال الوظائف الإدارية، إذ بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذكور الذين شغلوا وظائف إدارية سابقاً في الجامعات ٤٢.٥% مقارنة مع ٢٦.١% فقط من أعضاء هيئة التدريس الإناث.

١-٣-٨: المتوسطات الزمنية للحصول على الدرجات الأكاديمية.

أشارت النتائج إلى أن متوسط الفترة الزمنية بين الحصول على درجة البكالوريوس ودرجة الماجستير بلغ ٥.٨ سنة، فيما بلغ متوسط الفترة الزمنية بين الحصول على درجة الماجستير ودرجة الدكتوراة ٦.١ سنة. وعند مقارنة المتوسطات الزمنية للحصول على الدرجات العلمية بين نوعي الجامعات تبين أن متوسطات الفترات الزمنية بين الحصول على درجة البكالوريوس ودرجة الماجستير ودرجة الماجستير ودرجة الدكتوراه لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة تزيد عن نظيرتها في الجامعات الحكومية، إذ بلغ متوسط الفترة الزمنية بين الحصول على درجة البكالوريوس ودرجة الماجستير في الجامعات الخاصة ٦.٣ سنة وفي الجامعات الحكومية ٥.٤ سنة، وبلغ متوسط الفترة الزمنية بين الحصول على درجة الماجستير ودرجة الدكتوراة في الجامعات الخاصة ٦.٦ سنة وفي الجامعات الحكومية ٦.١ سنة. الجدول ٩ يبين هذه النسب.

جدول ٩. متوسطات الفترات الزمنية للحصول على درجة الماجستير ودرجة الدكتوراة حسب نوع الجامعة.

المتوسط		خاصة		حكومية		الدرجة العلمية
خاصة	حكومية	الحد الأقصى	الحد الأدنى	الحد الأقصى	الحد الأدنى	
٦.٣	5.4	٢٤.٠	٠.٠	٢٤.٠	٠.٠	ماجستير
٦.٦	6.1	١٩.٠	٠.٠	٢٤.٠	٠.٠	دكتوراة

من جهة أخرى ،وعند التحليل على مستوى أهم الدول التي حصل منها أعضاء هيئة التدريس على درجاتهم العلمية بينت النتائج أن اقل متوسط للفترة الزمنية بين الحصول على درجة الماجستير والحصول على درجة البكالوريوس كان لأعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة الماجستير من الولايات المتحدة الأمريكية بمتوسط زمني مقداره ٥.٥ سنة تلاه المتوسط الزمني للحاصلين على درجة الماجستير من الأردن بمتوسط ٥.٨ سنة ،والجدول ١٠ يبين هذه المتوسطات.

وأما فيما يتعلق بمتوسط الفترة الزمنية بين الحصول على درجة الماجستير والحصول على درجة الدكتوراه حسب البلد الذي حصل منه أعضاء هيئة التدريس على درجة الدكتوراه بينت النتائج أن اقل متوسط زمني كان لأعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة الدكتوراه من بريطانيا بمتوسط ٥.٩ سنة تلاه المتوسط الزمني لأعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة الدكتوراه من الولايات المتحدة الأمريكية بزمن ٦.٢ سنة ،والجدول التالي يبين تلك المتوسطات.

جدول ١٠.متوسطات الفترات الزمنية (بالسنة) للحصول على الدرجات العلمية حسب بلد التخرج.

متوسط درجة الدكتوراه (بالسنة)	متوسط درجة الماجستير(بالسنة)	بلد الحصول على الدكتوراه
٦.٧	٥.٨	الأردن
٥.٩	٥.٩	بريطانيا
٦.٢	٥.٥	الولايات المتحدة الأمريكية
٦.٨	٧.٤	مصر
٧.٢	٧.٦	العراق

١-٣-٩: متوسطات الفترات الزمنية للحصول على الرتب الأكاديمية.

أظهرت نتائج المسح الميداني أن متوسط الفترة الزمنية بين حصول عضو هيئة التدريس على رتبة أستاذ مساعد وحصوله على رتبة أستاذ مشارك بلغ ٧.١ سنة ،وظهر تباين بين متوسط حصول الذكور على رتبة أستاذ مشارك ومتوسط حصول الإناث على الرتبة، إذ كان متوسط الفترة الزمنية للإناث ٧.٨ سنة مقابل ٦.٩ سنة للذكور ،وظهر أيضا أن متوسط الفترة الزمنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية للحصول

على رتبة أستاذ مشارك كان اقل من نظيره في الجامعات الخاصة. ولوحظ أيضا أن متوسط الفترة الزمنية للحصول على رتبة أستاذ لأفراد العينة بلغ ٧.٤ سنة وكانت متوسطات الذكور والإناث للحصول على هذه الرتبة عند نفس المستوى، فيما كان متوسط الفترة الزمنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية للحصول على رتبة أستاذ اقل من متوسط الفترة الزمنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة للحصول على هذه الرتبة، إذ بلغ المتوسط لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية ٧.٢ سنة فيما كان المتوسط لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة ٧.٨ سنة. والجدولان ١١، ١٢ يوضحان هذه النسب.

جدول ١١. متوسطات الفترات الزمنية (بالسنة) للحصول على الرتب الأكاديمية حسب نوع الجامعة.

الرتبة الأكاديمية	حكومية		خاصة		المتوسط	
	الحد الأدنى	الحد الأقصى	الحد الأدنى	الحد	حكومية	خاصة
أستاذ مشارك	١.٠	١٨.٠	١.٠	٢٣.٠	٦.٦	٧.٧
أستاذ	٢.٠	٢١.٠	١.٠	٣٠.٠	٧.٢	٧.٨

جدول ١٢. متوسطات الفترات الزمنية (بالسنة) للحصول على الرتب الأكاديمية حسب الجنس.

الرتبة الأكاديمية	ذكور		إناث		المتوسط	
	الحد الأدنى	الحد الأقصى	الحد الأدنى	الحد	ذكور	إناث
أستاذ مشارك	١.٠	٢٣.٠	١.٠	١٨.٠	٦.٩	٧.٨
أستاذ	١.٠	٣٠.٠	٤.٠	١٤.٠	٧.٤	٧.٣

ولدى تحليل البيانات حسب أهم البلدان التي حصل منها أعضاء هيئة التدريس على درجة الدكتوراه تبين أن متوسط الفترة الزمنية بين الحصول على رتبة أستاذ مساعد ورتبة أستاذ مشارك لأعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من العراق كانت الأقل إذ بلغت ٥.٨ سنة، وبمتوسط عدد أبحاث منشورة ١٣.٣ بحث لكل عضو هيئة تدريس تلاه المتوسط الزمني لأعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة الدكتوراه من الأردن بمتوسط زمني ٦ سنوات، وبمتوسط عدد أبحاث ١٥.١ بحث، فيما كان اقل متوسط زمني بين الحصول على رتبة أستاذ مشارك والحصول على رتبة أستاذ لأعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة الدكتوراه من بريطانيا بزمن وصل إلى ٥.٩ سنة، وبمتوسط عدد أبحاث بلغ ٣٧.٦ بحث تلاه المتوسط الزمني

للحاصلين على درجة الدكتوراه من العراق بزمان ٦ سنوات ومتوسط عدد أبحاث ٢٣.٧ بحث. والجدول ١٣ يبين تلك المتوسطات.

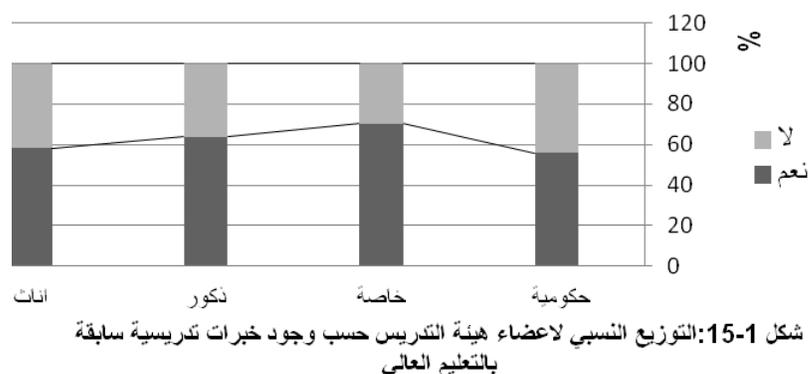
جدول ١٣. متوسطات الفترات الزمنية (بالسنة) للحصول على الرتب الأكاديمية حسب بلد التخرج.

متوسط /رتبة أستاذ (بالسنة)	متوسط/ رتبة أستاذ مشارك (بالسنة)	بلد الحصول على الدكتوراه
٦.٤ (٢٧.٨)	٦.٠ (١٥.١)	الأردن
٥.٩ (٣٧.٦)	٧.٣ (١٦.٩)	بريطانيا
٧.٠ (٣٦.١)	٧.١ (١٥.٧)	الولايات المتحدة الأمريكية
٨.٣ (٢٣.٨)	٦.٨ (١٥.٢)	مصر
٦.٠ (٢٣.٧)	٥.٨ (١٣.٣)	العراق

الأرقام داخل الأقواس تمثل متوسط عدد الأبحاث المنشورة.

١-٣-١٠: الخبرات التدريسية السابقة بالتعليم العالي.

لدى سؤال أعضاء هيئة التدريس عن خبراتهم التدريسية السابقة في التعليم العالي قبل التعيين بالجامعات التي يعملون بها حالياً أشار ٦٢.٣% من أعضاء هيئة التدريس بان لديهم خبرات تدريسية سابقة. وأظهرت النتائج أن ما نسبته ٦٣.٢% من أعضاء هيئة التدريس الذكور قد مروا بتجارب تدريسية سابقة قبل التعيين بالجامعة التي يعملون بها حالياً، فيما أشارت النتائج أن ما نسبته ٥٨.١% من أعضاء هيئة التدريس الإناث قد مررن بتجارب تدريسية سابقة بالتعليم العالي. لقد بينت النتائج أن ما نسبته ٥٥.٧% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية مروا بتجارب تدريسية سابقة ارتفعت عند أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة لتصل إلى ٧٠.٢%. الشكل (١-١٥) يوضح هذه النسب.



١١-٣-١: فرصة السفر للخارج للمشاركة العلمية

أظهرت نتائج المسح الميداني أن ما نسبته ٥١% من أفراد العينة المستطلعين أُتيحت لهم فرصة السفر للخارج للمشاركة العلمية والاحتكاك بالثقافات العربية والأجنبية المختلفة في مجال التعليم، وبينت النتائج أن ٥٩.٨% من الذين أُتيحت لهم فرصة السفر من الجامعات الحكومية، كما أشارت النتائج إلى أن ٨٢.١% منهم ذكوراً وان ٤٥.٧% من رتبة أستاذ مساعد.

لقد أوضحت النتائج أيضاً أن ٥٦.٢% من أعضاء هيئة التدريس الذكور أُتيحت لهم فرصة السفر للخارج مقابل ما نسبته ٣٥.٩% من أعضاء هيئة التدريس الإناث، وان ما نسبته ٥٦.١% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية أُتيحت لهم فرصة السفر مقابل ٤٥% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، كما بينت النتائج أن ٧٦% من أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ أُتيحت لهم فرصة السفر مقابل ٧٣.٧% من رتبة أستاذ مشارك، وما نسبته ٥٠.٨% من أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد، و ٢٠.٧% من أعضاء هيئة التدريس من رتبة مدرس. وعلى صعيد متصل بينت النتائج أن ٦٨.٣% ممن يشغلون حالياً وظائف إدارية في الجامعة أُتيحت لهم فرصة السفر للخارج فيما بلغت النسبة ٤٤.٨% لأعضاء هيئة التدريس الذين لا يشغلون مناصب إدارية حالياً.

وفي إطار متصل، بينت النتائج أن نسبة أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة الدكتوراه من الولايات المتحدة الأمريكية الذين أُتيحت لهم فرصة السفر للمشاركة العلمية والاحتكاك بالثقافات الأخرى بلغت ٧٢.٩% من مجموعهم وتقاربت مع هذه النسبة نسبة أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة الدكتوراه من بريطانيا، إذ بلغت نسبة من أُتيحت لهم فرصة السفر للمشاركة العلمية ٧٢% من مجموعهم، فيما لم تتجاوز

نسبة أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة الدكتوراه من الأردن الذين أُتيحت لهم فرصة السفر للمشاركة العلمية ٤٤.٥% منهم، والجدول ١٤ يبين هذه النسب.

جدول ١٤. نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين أُتيحت لهم فرصة السفر للخارج حسب بلد التخرج.

النسبة	بلد الحصول على الدكتوراه
٤٤.٥	الأردن
٧٢.٠	بريطانيا
٧٢.٩	الولايات المتحدة الأمريكية
٥٠.٩	مصر
٤٤.٩	العراق
٦٣.٤	البلدان الأخرى

من جهة أخرى أوضحت النتائج أن متوسط عدد المرات التي أُتيحت فيها لعضو هيئة التدريس فرصة السفر للخارج منذ التحاقه بوظيفة عضو هيئة تدريس في الجامعة التي يعمل بها حالياً بلغ ٥ مرات، إذ بلغ متوسط عدد المرات لأعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ ٨.٥ مرة، ولرتبة أستاذ مشارك ٥ مرات، ولرتبة أستاذ مساعد ٤ مرات وللمدرس ٢.٢ مرة.

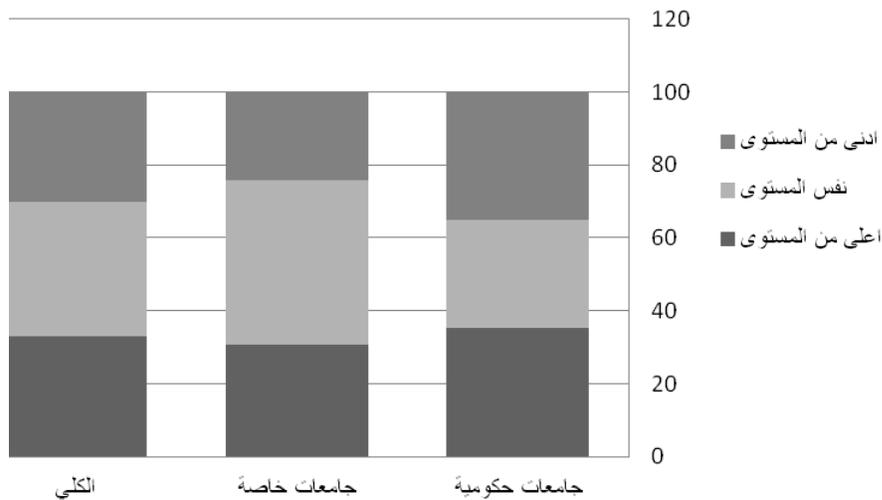
١-٣-١٢: العمل/الإعارة إلى دول أخرى

بسؤال أعضاء هيئة التدريس "هل عملت /أعرت إلى إي دولة أخرى لفترة معينة (مثل قضاء إجازة تفرغ علمي)" أجاب ١٣٣ عضو هيئة تدريس أي ما نسبته ١٤.٤% بنعم وقد بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذكور منهم ٨٣.٥%، كما بلغت نسبة المعارين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية ٥٣.٤%. وأشارت النتائج إلى أن متوسط عدد سنوات العمل في آخر دولة عمل فيها أعضاء هيئة التدريس المعارين بلغ ٣.٥٧ سنة، إذ بلغ متوسط عدد سنوات الإعارة لأعضاء هيئة التدريس الذكور ٣.٦ سنة فيما وصل المتوسط لأعضاء هيئة التدريس الإناث ٣.٣ سنة، كما أوضحت النتائج أن متوسط عدد سنوات العمل في آخر دولة عمل فيها أعضاء هيئة التدريس المعارين من الجامعات الحكومية بلغ ٣.٠٤ سنة فيما بلغ لأعضاء هيئة

التدريس من الجامعات الخاصة ٤.١٨ سنة. لقد حظيت سلطنة عُمان بالنصيب الأكبر من نسبة المعارين إلى الخارج بنسبة بلغت ١٨% تلتها المملكة العربية السعودية بنسبة بلغت ١٤.٣% ثم الإمارات العربية المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية بنسبة بلغت ١٠.٥% لكل منهما.

من جهة أخرى وعند تحليل البيانات حسب أهم البلدان التي حصل منها أعضاء هيئة التدريس على درجة الدكتوراه ، بينت النتائج أن نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من مصر وأعيروا للعمل في الخارج كانت الأعلى ، إذ بلغت ٣٨.٢% من مجموعهم ، تلتها نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من العراق (٢٢.٤%) ، فخريجو الولايات المتحدة الأمريكية (٢٢%) ، ثم بريطانيا (١٦.١%) ، وأخيراً خريجو الأردن (٦.٩%) ، فيما وصلت النسبة لخريجي الدول الأخرى ١٦% من مجموعهم الكلي.

ولدى سؤال عضو هيئة التدريس عن تقييمهم للجامعة التي أعيروا إليها بالمقارنة بالجامعة التي يعمل بها حالياً ، بينت النتائج أن ٣٣.١% من أعضاء هيئة التدريس يرون أنها أعلى من المستوى فيما رأى ٣٦.٨% من أعضاء هيئة التدريس أنها بنفس المستوى ورأى ٣٠.١% منهم أنها أدنى من المستوى. والشكل (١-١٦) يبين هذه النسب.



شكل 16-1 : التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب تقييمهم للجامعات التي أعيروا إليها بالمقارنة بالجامعات التي يعملون بها حالياً

ثانياً:الخبرة في مجال النشاط البحثي

يرصد هذا الجزء من التقرير جهود أعضاء هيئة التدريس في مجال النشاط البحثي باعتباره احد ابرز الوظائف التي تقوم بها الجامعات ،إذ إن تطور الجامعة يقاس بتطور أنشطة البحث فيها معبرا عنه بحركة النشر العلمي في المجالات أو الدوريات العلمية على المستوى المحلي والدولي.سوف يتم في هذا الجزء تناول المؤشرات التي تتعلق بعدد الأبحاث العلمية المنشورة وأماكن نشرها ولغة النشر ،إضافة إلى رصد الأنشطة البحثية المختلفة كالبحوث المترجمة والكتب المحررة وتقارير الجهات الدولية،كما سيتم تناول نشاطات أعضاء هيئة التدريس في مجالات الإشراف الأكاديمي على الرسائل الجامعية في داخل الجامعة التي يدرسون بها أو في خارجها.

٢-١:إعداد الأبحاث العلمية

تشير نتائج المسح الميداني إلى أن ٧٩.٨% من أعضاء هيئة التدريس بعدد ٧٣٥ عضو هيئة تدريس قاموا بإعداد أبحاث علمية سواء لتقديمها في مؤتمرات علمية أم نشرها في مجلات أو دوريات علمية،في حين تشير النتائج إلى أن نسبة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الذين قاموا بإعداد أبحاث علمية بلغت ٨٥.٨% من إجمالي أعضاء هيئة التدريس فيها،ولكن هذه النسبة تتخفف في الجامعات الخاصة لتصل إلى ٧٢.٦%.

وبالنظر إلى نشاط إعداد البحوث العلمية حسب النوع الاجتماعي أظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس الذكور شكلوا ما نسبته ٨٠% من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بإعداد البحوث العلمية والذين بلغ عددهم ٧٣٥ عضو هيئة تدريس ،فيما شكلت الإناث ما نسبته ٢٠% فقط.كما بينت النتائج أن ما نسبته ٨٥.٦% من أعضاء هيئة التدريس الذكور قاموا بإعداد أبحاث علمية ،فيما بلغت النسبة عند أعضاء هيئة التدريس الإناث ٦٢.٣% وتبين هذه المعلومات وجود فجوة بين الذكور والإناث في مجال إعداد البحوث العلمية سواء لتقديمها في مؤتمرات علمية أم نشرها في مجلات أو دوريات علمية.وأظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس الذكور في الجامعات الحكومية شكلوا ما نسبته ٨٣.٣% من إجمالي من قاموا بإعداد الأبحاث، فيما شكلت الإناث ما نسبته ١٦.٧% من إجمالي أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بإعداد الأبحاث في تلك الجامعات،وارتفعت نسبة مشاركة الإناث في إعداد البحوث في الجامعات الخاصة قليلاً لتصل إلى ٢٤.٦%

مقارنة بالجامعات الحكومية ، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جنس عضو هيئة التدريس والقيام بإعداد الأبحاث العلمية في الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة مقاساً بمعامل كيرمر (Cramer's V) ، كما أن قوة العلاقة الارتباطية بين الجنس والقيام بإعداد الأبحاث العلمية في الجامعات الحكومية كان أعلى، إذ بلغ في الجامعات الحكومية ٠.٣١ فيما وصل في الجامعات الخاصة إلى ٠.١٨. والجدول ١٥ يوضح هذه النسب.

جدول ١٥ : التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بإعداد أبحاث علمية حسب نوع الجامعة والجنس.

نوع الجامعة	ذكور	إناث	المجموع	الإجمالي
حكومية ^(١)	٨٣.٣	١٦.٧	١٠٠	٨٥.٨
خاصة ^(٢)	٧٥.٤	٢٤.٦	١٠٠	٧٢.٦
كلي	٨٠	٢٠	١٠٠	٧٩.٨

^(١)Cramer's v =0.31 , p=0.00

^(٢)Cramer's v=0.18 , p=0.00

وعند تحليل نتائج المسح وفقاً للرتبة الأكاديمية بينت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ الذين قاموا بإعداد الأبحاث شكلوا ما نسبته ١٦.٩% من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بإعداد أبحاث علمية وهم بذلك مثلوا جميع أعضاء هيئة التدريس من هذه الرتبة، وأظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك شكلوا ما نسبته ٢١.١% من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بإعداد أبحاث علمية وشكلت هذه المجموعة ما نسبته ١٠٠% من هذه الرتبة، أما نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بإعداد أبحاث من رتبة أستاذ مساعد فقد بلغت ٤٩.٢% من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بإعداد أبحاث وشكلت هذه المجموعة ما نسبته ٨٥.٨% من أعضاء هيئة التدريس من هذه الرتبة، وأشارت النتائج أن نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون بوظيفة مدرس الذين قاموا بإعداد أبحاث علمية بلغت ١٢.٨% من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بإعداد أبحاث علمية، وهذه المجموعة شكلت ٤٣.٣% فقط من مجموعة أعضاء هيئة التدريس من هذه الفئة.

وبتحليل البيانات الخاصة بإعداد الأبحاث حسب نوع الجامعة والرتبة الأكاديمية بينت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد في الجامعات الحكومية شكلوا النسبة الأكبر من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بإعداد الأبحاث العلمية بنسبة بلغت ٤٦% تلاهم أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك بنسبة بلغت ٢٠.٢% من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بإعداد الأبحاث العلمية، وبينت النتائج أن ما نسبته ٩٤.٣% من أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد في الجامعات الحكومية قاموا بإعداد أبحاث علمية، لقد انسحب هذا النمط على الجامعات الخاصة، إذ بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد الذين قاموا بإعداد الأبحاث العلمية ٥٤.١% تلاها نسبة أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك ٢١.٦%، وتبين أن ما نسبته ٧٧.٥% من أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد في الجامعات الخاصة قاموا بإعداد أبحاث علمية وهذه النسبة كما يلاحظ تقل عن نظيرتها في الجامعات الحكومية، ولوحظ وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيام بإعداد الأبحاث العلمية والرتبة الأكاديمية في الجامعات الحكومية وفي الجامعات الخاصة. الجدول ١٦ يوضح هذه النسب.

جدول ١٦: أعداد ونسب أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بإعداد الأبحاث حسب نوع الجامعة والرتبة الأكاديمية.

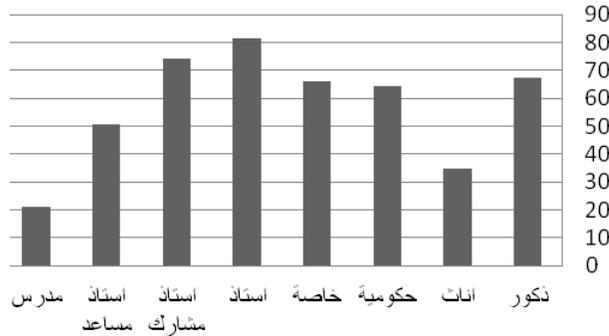
مدرس	أستاذ مساعد			أستاذ مشارك			أستاذ			العدد	النسبة		
	لا	نعم	كلي	لا	نعم	كلي	لا	نعم	كلي			لا	نعم
حكومية ^(١)	١٢٦	٥٨	٦٨	٢١٠	١٢	١٩٨	٨٨	٠	٨٨	٧٧	٠	٧٧	العدد
	١٠٠	٤٦	٥٤	١٠٠	١٥.٧	٩٤.٣	١٠٠	٠	١٠٠	١٠٠	٠	١٠٠	النسبة
خاصة ^(٢)	٩١	٦٥	٢٦	٢١٣	٤٨	١٦٥	٦٨	٠	٦٨	٤٨	٠	٤٨	العدد
	١٠٠	٧١.٤	٢٨.٦	١٠٠	٢٢.٥	٧٧.٥	١٠٠	٠	١٠٠	١٠٠	٠	١٠٠	النسبة

^(١)Cramer's v=0.53 , p=0.00

^(٢)Cramer's v=0.56 , p=0.00

٢-١-١: نشر الأبحاث العلمية محلياً

أشارت نتائج المسح إلى أن هناك اتجاهاً لنشر الأبحاث محلياً، إذ إن ما نسبته ٦٥% من أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بإعداد أبحاث علمية نشروا بحثاً على المستوى المحلي وتقاربت نسب أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بإعداد أبحاث علمية ونشروا محلياً في كل من الجامعات الحكومية والخاصة مع النسبة المذكورة أعلاه، إذ بلغت نسبتهم في الجامعات الحكومية ٦٤.٤% وفي الجامعات الخاصة ٦٥.٩%، ولوحظ أن نسبة أعضاء هيئة التدريس الذكور الذين نشروا محلياً من إجمالي أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بإعداد أبحاث علمية زادت عن نسبة أعضاء هيئة التدريس الإناث، إذ بلغت ٦٧.٥% مقابل ٣٤.٦% للإناث. والشكل (١-٢) يوضح هذه النسب.



شكل 1-2: نسب أعضاء هيئة التدريس الذين نشروا محلياً من إجمالي أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بإعداد أبحاث

وأظهرت النتائج أن نسبة أعضاء هيئة التدريس الذكور الذين نشروا محلياً بلغت ٨٣.١% من إجمالي أعضاء هيئة التدريس الذين نشروا محلياً، فيما مثلت الإناث ١٦.٩%، كما شكل أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية ممن نشروا محلياً ما نسبته ٥٧.٩% من إجمالي أعضاء هيئة التدريس الذين نشروا محلياً، فيما بلغت النسبة للجامعات الخاصة ٤٢.١%.

لقد شكل أعضاء هيئة التدريس الذكور في الجامعات الحكومية الذين نشروا محلياً من إجمالي من نشروا محلياً فيها ٨٦% فيما بلغت في الجامعات الخاصة ٧٩%، وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية

بين جنس عضو هيئة التدريس والنشر محلياً في الجامعات الحكومية بينما كانت العلاقة الارتباطية غير معنوية في الجامعات الخاصة. والجدول ١٧ يوضح هذه النسب.

جدول ١٧ : التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بالنشر محلياً حسب نوع الجامعة والجنس.

نوع الجامعة	ذكور	إناث	المجموع	الإجمالي
حكومية ^(١)	٨٦	١٤	١٠٠	٥٧.٩
خاصة ^(٢)	٧٩	٢١	١٠٠	٤٢.١
كلي ^(٣)	٨٣.١	١٦.٩	١٠٠	٦٥

^(١)Cramer's V=0.11 ,p=0.02 ^(٢) Cramer's V= 0.10 ,p=0.07 ^(٣)Cramer's V=0.10 p=0.005

لقد أوضحت النتائج أن ٢٢% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الذين نشروا محلياً هم من رتبة أستاذ ووصلت نسبة أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية والذين نشروا محلياً من رتبة أستاذ مشارك إلى ٢٤.٩%، وتقاربت هذه النسب مع نسب الجامعات الخاصة، وكانت أعلى نسبة سجلت لرتبة أستاذ مساعد بنسبة بلغت ٤٠.٨% في الجامعات الحكومية و ٥٠.٢% في الجامعات الخاصة، وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين النشر محلياً والرتبة الأكاديمية في الجامعات الحكومية والخاصة على حد سواء. الجدول ١٨ يوضح هذه النسب.

جدول ١٨ : التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بالنشر محلياً حسب نوع الجامعة والرتبة الأكاديمية.

نوع الجامعة	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	مدرس	المجموع
حكومية ^(١)	٢٢.٠	٢٤.٩	٤٠.٨	١٢.٣	١٠٠
خاصة ^(٢)	٢٠.٤	٢٣.٤	٥٠.٢	٦.٠	١٠٠
كلي ^(٣)	٢١.٣	٢٤.٣	٤٤.٨	٩.٦	١٠٠

^(١)Cramer's v=0.25 ,p=0.00 ^(٢)Cramer's v=0.22 , p=0.002 ^(٣)Cramer's v=0.23 ,p=0.00

وعلى صعيد متصل، بينت النتائج عند التحليل على مستوى الدول التي حصل منها أكثر أعضاء هيئة التدريس على درجة الدكتوراه أن متوسط نشر الأبحاث محلياً لأعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على درجة

الدكتوراه من مصر كان الأعلى، إذ بلغ ٦.١ بحث لكل عضو هيئة تدريس بعدد إجمالي بلغ ٣٠٦ بحث، تلاه متوسط النشر محلياً لأعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من بريطانيا بمتوسط بلغ ٤.٨ بحث لكل عضو هيئة تدريس وبإجمالي ٥٣١ بحث، فيما كان أدنى متوسط للنشر محلياً لأعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من الأردن بمتوسط بلغ ٢.٦ بحث وبإجمالي ٣٩٥ بحث، والجدول ١٩ يوضح هذه المتوسطات.

جدول ١٩. متوسطات عدد الأبحاث المنشورة محلياً حسب بلد التخرج.

متوسط عدد الأبحاث	عدد الأبحاث المنشورة	بلد التخرج
٢.٦	٣٩٥	الأردن
٤.٨	٥٣١	بريطانيا
٤.٠	٤٣٨	الولايات المتحدة الأمريكية
٦.١	٣٠٦	مصر
٣.٤	١٥٣	العراق
٥.٦	٦٥٧	البلدان الأخرى

من جانب آخر بينت النتائج أن متوسط عدد الأبحاث المنشورة محلياً لأعضاء هيئة التدريس الذكور بلغ ٣.٩ بحث، إذ كان هذا المتوسط أعلى من متوسط عدد الأبحاث المنشورة محلياً من جانب أعضاء هيئة التدريس الإناث الذي بلغ ٢ بحث، وبلغ متوسط عدد الأبحاث المنشورة محلياً في الجامعات الخاصة ٣.٥ بحث وفي الجامعات الحكومية ٣.٤ بحث، وتساوى متوسط عدد الأبحاث المنشورة محلياً لجميع أعضاء هيئة التدريس مع المتوسط لأعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة، إذ بلغ ٣.٥ بحث. والجدول ٢٠ يلخص هذه النسب.

جدول ٢٠ :متوسط عدد الأبحاث المنشورة محليا حسب نوع الجامعة والجنس والرتبة الأكاديمية.

المتغير	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المتوسط
نوع الجامعة	٠	٤٨	٣.٤
	٠	٥٢	٣.٥
الجنس	٠	٥٢	٣.٩
	٠	٤٠	٢
الرتبة الأكاديمية	٠	٤٩	٩.٥
	٠	٤٠	٤.٥
	٠	١٥	١.٦
	٠	٦	١.٠

٢-١-٢: نشر الأبحاث العلمية عربياً

بصورة عامة، أظهرت النتائج أن حركة نشر أعضاء هيئة التدريس محليا أكبر من حركة نشرهم في الوطن العربي، فقد أوضحت النتائج أن ٥٧.٣% من أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بإعداد بحوث علمية نشروا بحوثاً في الوطن العربي، وكذلك بينت النتائج أن ٥٢.٧% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والذين قاموا بإعداد بحوث علمية نشروا بحوثاً في الوطن العربي، فيما بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والذين قاموا بإعداد بحوث علمية ونشروا بحوثاً في الوطن العربي ٦٣.٦%، وظهر أن ٥٨.٢% من أعضاء هيئة التدريس الذكور الذين قاموا بإعداد أبحاث نشروا بحوثاً في الوطن العربي مقابل ما نسبته ٥٣.٧% من أعضاء هيئة التدريس الإناث.

من جهة أخرى، بينت النتائج أن نسبة أعضاء هيئة التدريس الذكور في الجامعات الحكومية الذين نشروا في الوطن العربي من إجمالي أعضاء هيئة التدريس الذين نشروا في الوطن العربي بلغت ٨٥%، بينما بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذكور في الجامعات الخاصة والذين نشروا في الوطن العربي ٧٦.٨%، وأشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نشر الأبحاث في الوطن العربي والجنس وذلك في الجامعات الحكومية والخاصة. والجدول التالي يبين هذه النسب

جدول ٢١ : التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بالنشر في الوطن العربي حسب نوع الجامعة والجنس.

نوع الجامعة	ذكور	إناث	المجموع	الإجمالي
حكومية ^(١)	٨٥	١٥	١٠٠	٥٢.٧
خاصة ^(٢)	٧٦.٨	٢٣.٢	١٠٠	٦٣.٦
كلي ^(٣)	٨١.٢	١٨.٨	١٠٠	٥٧.٣

^(١)Cramer's V=0.05 ,p=0.3 ^(٢) Cramer's V= 0.04 ,p=0.5 ^(٣)Cramer's V=0.04 p=0.3

وعند التحليل حسب الرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس تبين أن ٢٦.٤% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الذين نشروا في الوطن العربي هم من رتبة أستاذ، ووصلت النسبة لرتبة أستاذ مشارك إلى ٢٠.٧%، ولرتبة أستاذ مساعد إلى ٤١.٨% وللمدرسين إلى ١١.١%، واختلفت هذه النسب في الجامعات الخاصة، إذ ظهر أن ٢٢.٢% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الذين نشروا في الوطن العربي هم من رتبة أستاذ، ومن رتبة أستاذ مشارك ٢٤.٧%، ومن رتبة أستاذ مساعد ٥٠.٥% ومن رتبة مدرس وصلت النسبة إلى ٢.٦% فقط، بالإضافة لذلك أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرتبة الأكاديمية والنشر في الوطن العربي، والجدول يوضح هذه النسب.

جدول ٢٢ : التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بالنشر في الوطن العربي حسب نوع الجامعة والرتبة الأكاديمية.

نوع الجامعة	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	مدرس	المجموع
حكومية ^(١)	٢٦.٤	٢٠.٧	٤١.٨	١١.١	١٠٠
خاصة ^(٢)	٢٢.٢	٢٤.٧	٥٠.٥	٢.٦	١٠٠
كلي ^(٣)	٢٤.٥	٢٢.٦	٤٥.٨	٧.٠	١٠٠

^(١)Cramer's v=0.26 ,p=0.00 ^(٢)Cramer's v=0.36 , p=0.00 ^(٣)Cramer's v=0.29 ,p=0.00

وأما فيما يتعلق بمتوسط عدد الأبحاث التي نشرها أعضاء هيئة التدريس في المجالات العربية بينت النتائج أن متوسط عدد الأبحاث التي نشرها أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة كان الأعلى بمتوسط بلغ ٤.٢ بحثاً مقابل ٢.٢ بحث للجامعات الحكومية، وعلى مستوى جنس عضو هيئة التدريس أظهرت النتائج أن متوسط عدد الأبحاث التي نشرها أعضاء هيئة التدريس الذكور بلغ ٣.٣ بحث مقابل ٢.٢ بحث للإناث

،ويلاحظ على هذا الصعيد التباين الواضح في عدد الأبحاث المنشورة في الوطن العربي حسب نوع الجامعة وحسب الجنس.

لقد كان أعلى متوسط لعدد الأبحاث المنشورة في المجالات العربية لأعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ بمتوسط ٨.٨ بحث تلاه متوسط أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك ٣.٥ بحث ،ومن ثم متوسط أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد ١.٥ بحث ، وأخيراً متوسط المدرسين ٠.٧ بحث.والجدول ٢٣ يبين تلك المتوسطات.

جدول ٢٣ :متوسط عدد الأبحاث المنشورة في الوطن العربي حسب نوع الجامعة والجنس والرتبة الأكاديمية.

المتوسط	الحد الأقصى	الحد الأدنى	المتغير	
٢.٢	٦٠	٠	حكومية	نوع الجامعة
٤.٢	١٠٠	٠	خاصة	
٣.٣	١٠٠	٠	ذكور	الجنس
٢.٢	٣٠	٠	إناث	
٨.٨	١٠٠	٠	أستاذ	الرتبة الأكاديمية
٣.٥	٣٥	٠	أستاذ مشارك	
١.٥	٢٠	٠	أستاذ مساعد	
٠.٧	٧	٠	مدرس	

وعلى صعيد متصل ،بينت النتائج عند التحليل على مستوى الدول التي حصل منها أكثر أعضاء هيئة التدريس على درجة الدكتوراه أن متوسط نشر الأبحاث عربياً لأعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من مصر كان الأعلى ،إذ بلغ ٩.١ بحث لكل عضو هيئة تدريس بعدد إجمالي بلغ ٤٥٥ بحث ،تلاه متوسط النشر عربياً لأعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من العراق بمتوسط بلغ ٤.٧ بحث لكل عضو هيئة تدريس وإجمالي ٢١٣ بحث ،فيما كان أدنى متوسط للنشر عربياً لأعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من الأردن بمتوسط بلغ ٢.٠ بحث وإجمالي ٣٠٦ بحث ،والجدول ٢٤ يوضح هذه المتوسطات.

جدول ٢٤. متوسطات عدد الأبحاث المنشورة عربياً حسب بلد التخرج.

متوسط عدد الأبحاث	عدد الأبحاث المنشورة	بلد التخرج
٢.٠	٣٠٦	الأردن
٢.٨	٣١٥	بريطانيا
٣.٠	٣٣١	الولايات المتحدة الأمريكية
٩.١	٤٥٥	مصر
٤.٧	٢١٣	العراق
٦.٣	٥٨٨	البلدان الأخرى

وأخيراً، بينت النتائج أن عدد الأبحاث المنشورة محلياً بلغ ٢٥٥٠ بحث مقابل ٢٢٤٢ بحث نشرت في الوطن العربي، وهذا يعني أن نسبة الأبحاث المنشورة في الوطن العربي تشكل ما نسبته ٨٧.٩% من عدد الأبحاث المنشورة محلياً.

٢-١-٣: نشر الأبحاث دولياً

بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بإعداد أبحاث علمية ونشروا بحثاً على المستوى الدولي ٦٣% من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بإعداد أبحاث، وزادت هذه النسبة في الجامعات الحكومية، إذ بلغت ٦٦.٥% فيما سجلت انخفاضاً في الجامعات الخاصة، حيث بلغت النسبة ٥٨% فقط، ودارت نسب أعضاء هيئة التدريس الذكور الذين قاموا بإعداد بحوث علمية ونشروا بحثاً على المستوى الدولي، وكذلك نسبة أعضاء هيئة التدريس الإناث حول ٦١% من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بإعداد بحوث علمية.

وارتفعت نسبة أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك من الذين قاموا بإعداد أبحاث علمية ونشروا على المستوى الدولي مقارنة بالرتب الأخرى، إذ بلغت نسبتهم ٦٧.٣% .

من جهة أخرى بينت النتائج أن نسبة أعضاء هيئة التدريس الذكور في الجامعات الحكومية الذين نشروا دولياً من إجمالي أعضاء هيئة التدريس الذين نشروا دولياً بلغت ٨٣.٢% بينما بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذكور في الجامعات الخاصة الذين نشروا دولياً ٧٦.٣%. وأظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نشر الأبحاث دولياً والجنس وذلك في الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة. والجدول التالي يبين هذه النسب.

جدول ٢٥ : التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بالنشر دولياً حسب نوع الجامعة والجنس.

نوع الجامعة	ذكور	إناث	المجموع	الإجمالي
حكومية ^(١)	٨٣.٢	١٦.٨	١٠٠	٦٦.٥
خاصة ^(٢)	٧٦.٣	٢٣.٧	١٠٠	٥٨
كلي ^(٣)	٨٠.٦	١٩.٤	١٠٠	٦٣

^(١)Cramer's V=٠.٠٠١ ,p=0.٠٨ ^(٢)Cramer's V= 0.0٢ ,p=0.٧ ^(٣)Cramer's V=0.١١ p=0.٦

وبتحليل البيانات حسب الرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة تبين أن ١٨.٩% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الذين نشروا دولياً هم من رتبة أستاذ، فيما بلغت لرتبة أستاذ مشارك ٢١%، ولرتبة أستاذ مساعد ٤٧.٦%، وللمدرسين ١٢.٥%، واختلفت هذه النسب في الجامعات الخاصة، إذ ظهر أن ١٥.٨% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الذين نشروا دولياً هم من رتبة أستاذ، وبلغت النسبة لرتبة أستاذ مشارك ٢٤.٣%، ولرتبة أستاذ مساعد ٥٢.٦%، وللمدرسين وصلت النسبة إلى ٧.٣% فقط، وأظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرتبة الأكاديمية والنشر دولياً، والجدول يوضح هذه النسب.

جدول ٢٦ : التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بالنشر دولياً حسب نوع الجامعة والرتبة الأكاديمية.

نوع الجامعة	أستاذ	أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	المجموع
حكومية ^(١)	١٨.٩	٢١	٤٧.٦	١٢.٥	١٠٠
خاصة ^(٢)	١٥.٨	٢٤.٣	٥٢.٦	٧.٣	١٠٠
كلي ^(٣)	١٧.٧	٢٢.٢	٤٩.٥	١٠.٦	١٠٠

^(١)Cramer's v=0.13 ,p=0.08 ^(٢)Cramer's v =0.09 , p=0.5 ^(٣)Cramer's v=0.09 ,p=0.1

وأما فيما يتعلق بمتوسط عدد الأبحاث التي نشرها أعضاء هيئة التدريس دولياً، بينت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ هم الأكثر نشرًا للأبحاث دولياً، إذ بلغ متوسط عدد الأبحاث المنشورة لهم ١٣.٨ بحث لكل عضو هيئة تدريس، كما بينت النتائج أن الذكور أكثر نشرًا على المستوى الدولي من الإناث، إذ بلغ متوسط نشر الأبحاث لأعضاء هيئة التدريس الذكور ٦.٥ بحث مقارنة بـ ٣.٦ بحث للإناث، وزاد متوسط عدد الأبحاث المنشورة دولياً لأعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية مقارنة بنظرائهم من الجامعات الخاصة، إذ بلغ متوسط عدد الأبحاث المنشورة دولياً لأعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية ٧.٩ بحث مقارنة مع ٣.١ بحث لأعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة.

جدول ٢٧: متوسط عدد الأبحاث المنشورة في الوطن العربي حسب نوع الجامعة والجنس والرتبة الأكاديمية.

المتغير	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المتوسط
نوع الجامعة	٠	١٥٠	٧.٩
	٠	٢٥	٣.١
الجنس	٠	١٥٠	٦.٥
	٠	٣٧	٣.٦
الرتبة الأكاديمية	٠	١٥٠	١٣.٨
	٠	١٠٠	٨.٦
	٠	٤٣	٣.٢
	٠	١٤	١.٣

من جهة أخرى، بينت النتائج عند التحليل على مستوى الدول التي حصل منها أعضاء هيئة التدريس على درجة الدكتوراه أن متوسط نشر الأبحاث دولياً لأعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من الولايات المتحدة الأمريكية كان الأعلى، إذ بلغ ١٢.٣ بحث لكل عضو هيئة تدريس بعدد إجمالي بلغ ١٣٦٤ بحث، تلاه متوسط النشر دولياً لأعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من بريطانيا بمتوسط بلغ ٩.٠ بحث لكل عضو هيئة تدريس وبإجمالي ١٠٠٣ بحث، فيما كان أدنى متوسط للنشر دولياً

لأعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من مصر بمتوسط بلغ ٠.٩ بحث وبيجمالي ٤٦ بحث فقط، والجدول ٢٨ يوضح هذه المتوسطات.

جدول ٢٨. متوسطات عدد الأبحاث المنشورة دولياً حسب بلد التخرج.

متوسط عدد الأبحاث	عدد الأبحاث المنشورة	بلد التخرج
٢.٩	٤٣٦	الأردن
٩.٠	١٠٠٣	بريطانيا
١٢.٣	١٣٦٤	الولايات المتحدة الأمريكية
٠.٩	٤٦	مصر
١.٤	٦٣	العراق
١٣.٢	١٣٤٣	الدول الأخرى

وعند النظر إلى نشاط نشر الأبحاث بصورة إجمالية وحسب أهم البلدان التي حصل منها أعضاء هيئة التدريس على درجة الدكتوراه تبين أن متوسط نشر الأبحاث بصورة إجمالية (محلياً، وعربياً، ودولياً) كان الأعلى لأعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من الولايات المتحدة الأمريكية بمتوسط ١٩.٢ بحث وبعدها إجمالي ٢١٣٣ بحث، تلاه متوسط أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من بريطانيا بمتوسط بلغ ١٦.٧ بحث وبيجمالي ١٨٤٩ بحث، فيما كان أقل متوسط لأعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من الأردن بمتوسط ٧.٦ بحث وبيجمالي عدد أبحاث ١١٣٧ بحث. والجدول ٢٩ يبين هذه المتوسطات.

جدول ٢٩. متوسطات عدد الأبحاث المنشورة حسب بلد التخرج.

متوسط عدد الأبحاث	عدد الأبحاث المنشورة	بلد التخرج
٧.٦	١١٣٧	الأردن
١٦.٧	١٨٤٩	بريطانيا
١٩.٢	٢١٣٣	الولايات المتحدة الأمريكية
١٦.١	٨٠٧	مصر
٩.٥	٤٢٩	العراق
١٣.٥	٢٥٨٨	البلدان الأخرى

ويلاحظ بصفة خاصة ، أن نسب أعضاء هيئة من كافة الرتب الأكاديمية الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا ونشروا دولياً كانت مرتفعة مقارنة بنسب أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من إحدى الدول العربية ونشروا دولياً ، إذ بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ خريجي الجامعات البريطانية والذين نشروا دولياً ٨٨% من مجموعهم ، ووصلت لخريجي الجامعات الأمريكية ٨١.١% ، كما بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك من خريجي الجامعات البريطانية والذين نشروا دولياً ٨٢.٣% وللجامعات الأمريكية ٧٧.٨% ، وزادت نسب أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد من خريجي الجامعات الأمريكية الذين نشروا دولياً عن ٩٠% من مجموعهم ، فيما تواضعت نسب أعضاء هيئة التدريس خريجي الدول العربية الذين نشروا دولياً من كافة الرتب الأكاديمية، وكما هو مفصل في جدول ٣٠ .

جدول ٣٠. نسب أعضاء هيئة التدريس الذين نشروا دولياً حسب الرتبة وبلد التخرج.

بلد التخرج	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد
الأردن	٤٢.٩ (٧)	٤٧.٦ (٢١)	٤٢.٧ (١١٠)
بريطانيا	٨٨ (٢٥)	٨٢.٤ (٢٨)	٨٠.٨ (٥٢)
الولايات المتحدة الأمريكية	٨١.١ (٣٧)	٧٧.٨ (٢٧)	٩١.٥ (٤٧)
مصر	٢٥ (٢٤)	٥٠ (١٠)	٤٢.٩ (١٤)
العراق	٣٣.٣ (٣)	٢٥ (٢٠)	٢٣.٨ (٢١)

الأرقام داخل الأقواس تمثل عدد أعضاء هيئة التدريس في الرتبة لكل بلد.

وأخيراً، بينت النتائج أن عدد الأبحاث المنشورة محلياً بلغ ٢٥٥٠ بحث مقابل ٢٢٤٢ بحث منشور في الوطن العربي و ٤٣٤٥ بحث منشور دولياً، وهذا يعني أن نسبة الأبحاث المنشورة دولياً شكلت ما نسبته ١٧.٠٤% من عدد الأبحاث المنشورة محلياً وحوالي ١٩٣.٨% من الأبحاث المنشورة عربياً.

٢-١-٤: لغة نشر الأبحاث

أشارت النتائج إلى أن الأبحاث المنشورة باللغة الانجليزية شكلت ما نسبته ٦٣.٣% من مجموع الأبحاث المنشورة والبالغ عددها ٩١٣٧ بحث تلتها نسبة الأبحاث المنشورة باللغة العربية، إذ شكلت ما نسبته ٣٥.٢% من إجمالي عدد الأبحاث المنشورة، فيما لم تتجاوز نسبة الأبحاث المنشورة باللغات الأخرى ١.٥%. وعلى مستوى الجامعات الحكومية والخاصة تبين أن نسبة الأبحاث المنشورة باللغة الانجليزية على مستوى الجامعات الحكومية شكلت ما نسبته ٦٩.٥% من إجمالي عدد الأبحاث التي نشرها أعضاء هيئة التدريس فيها، فيما بلغت في الجامعات الخاصة ٥٢.٢%، وعلى أية حال فقد تقاربت نسب الأبحاث المنشورة باللغة الإنجليزية وتلك المنشورة باللغة العربية على مستوى الجامعات الخاصة. وتبين أيضاً أن نسبة الأبحاث التي نشرها أعضاء هيئة التدريس الإناث باللغة الإنجليزية من مجمل الأبحاث التي نشرتها بلغت ٦٨% وهي بذلك تزيد عن نسبة الأبحاث التي نشرها أعضاء هيئة التدريس الذكور من مجمل الأبحاث التي نشرها، إذ بلغت هذه النسبة ٦٢.٦%. ومن زاوية أخرى أظهرت النتائج أن متوسط نشر الأبحاث للذكور زاد كثيراً عن متوسط نشر الأبحاث للإناث بغض النظر عن لغة النشر فقد بلغ المتوسط للذكور ١٣.٦ بحث مقابل ٧.٨ بحث للإناث

،وظلت الفروق متحققة في متوسطات نشر الأبحاث بين الذكور والإناث لصالح الذكور عند النظر إلى لغة النشر فقد بلغ متوسط النشر لأعضاء هيئة التدريس الذكور باللغة العربية ٤.٩ بحث مقابل ٢.٤ بحث للإناث ، فيما وصل متوسط نشر الأبحاث باللغة الانجليزية لأعضاء هيئة التدريس الذكور ٨.٥ بحث مقابل ٥.٣ بحث للإناث . وعند تحليل البيانات على مستوى نوع الجامعة تبين أن متوسط نشر الأبحاث لأعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية كان أعلى من المتوسط المناظر له في الجامعات الخاصة ، إذ بلغ متوسط نشر الأبحاث في الجامعات الحكومية ١٣.٦ بحث لكل عضو هيئة تدريس مقابل ١٠.٨ بحث في الجامعات الخاصة ، وانسحب هذا الأمر على النشر باللغة الانجليزية ، إذ بلغ متوسط نشر الأبحاث باللغة الانجليزية في الجامعات الحكومية ٩.٤ بحث لكل عضو هيئة تدريس مقابل ٥.٦ بحث لأعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة ، فيما ظهرت فروق طفيفة لصالح الجامعات الخاصة في متوسط نشر الأبحاث في اللغة العربية ، والجدول ٣١ يوضح هذه النسب .

جدول ٣١. التوزيع النسبي للأبحاث المنشورة حسب لغة النشر

لغة النشر		عدد الأبحاث المنشورة					النسبة				
		ذكور	إناث	حكومية	خاصة	كلي	ذكور	إناث	حكومية	خاصة	كلي
العربية	العدد	٢٨٦٠	٣٥٨	١٧١٣	١٥٠	٣٢١٨	٣٥٨	٣١٤	٢٩٣	٤٥.٦	٣٥.٢
	المتوسط	٤.٩	٢.٤	٤.٠	٤.٩	-	-	-	-	-	-
الانجليزية	العدد	٥٠٠٤	٧٧٧	٤٠٦١	١٧٢	٥٧٨١	٦٢.٦	٦٨	٦٩.٥	٥٢.٢	٦٣.٣
	المتوسط	٨.٥	٥.٣	٩.٤	٥.٦	-	-	-	-	-	-
أخرى	العدد	١٣٢	٦	٦٥	٧٣	١٣٨	١.٧	0.5	١.١	٢٢.١	١.٥
	المتوسط	٠.٢٢	٠.٠٤	٠.١٥	0.24	-	-	-	-	-	-
المجموع	العدد	٧٩٩٦	١١٤	٥٨٣٩	٣٢٩	٩١٣٧	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠
	المتوسط	١٣.٦	٧.٨	١٣.٦	١٠.٨	-	-	-	-	-	-

٢-٢: الإشراف على رسائل الماجستير

تشير البيانات إلى أن ما يربو على ثلث أعضاء هيئة التدريس أشرفوا على رسائل ماجستير وبنسبة بلغت ٣٥.٦% من مجموع أعضاء هيئة التدريس، وأشارت النتائج أن ٢٣.٨% من أعضاء هيئة التدريس أشرفوا

على رسائل الماجستير داخل الجامعة، فيما أشار ما نسبته ٢١.٤% من أعضاء هيئة التدريس بأنهم أشرفوا على رسائل ماجستير خارج الجامعة، ولوحظ أن ٣٩.٧% من أعضاء هيئة التدريس الذكور أشرفوا على رسائل ماجستير مقابل ٢٣.٥% من أعضاء هيئة التدريس الإناث، وشكل أعضاء هيئة التدريس الذكور ما نسبته ٨٣.٢% من إجمالي أعضاء هيئة التدريس الذين أشرفوا على رسائل ماجستير، ويستدل من تلك المؤشرات أن جهود الإشراف على رسائل الماجستير أكبر لدى أعضاء هيئة التدريس الذكور منها لدى الإناث. وما يؤكد هذا الاستنتاج هو متوسط عدد رسائل الماجستير التي أشرف عليها أعضاء هيئة التدريس الذكور والذي بلغ ٤.٣ رسالة ماجستير لكل عضو هيئة تدريس مقابل ١.٧ رسالة ماجستير للإناث، كما بلغ متوسط عدد رسائل الماجستير التي أشرف عليها أعضاء هيئة التدريس الذكور في الجامعات الحكومية ٤.٧ رسالة ماجستير مقابل ٢.١ رسالة ماجستير للإناث، فيما وصل المتوسط للذكور في الجامعات الخاصة إلى ٣.٩ رسالة ماجستير وللإناث ١.٥ رسالة ماجستير.

وبينت النتائج أيضا أن ٤٠.١% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية أشرفوا على رسائل ماجستير، فيما بلغت النسبة في الجامعات الخاصة ٣٠.٢% من إجمالي أعضاء هيئة التدريس فيها. وتشير النتائج أن أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية شكلوا ما نسبته ٦١.٣% من مجموع أعضاء هيئة التدريس الذين أشرفوا على رسائل ماجستير. ودلت النتائج على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الجنس وما إذا كان عضو هيئة التدريس قد أشرف سابقاً على رسائل ماجستير، وذلك على مستوى جميع أعضاء هيئة التدريس، وأما على مستوى الجامعات فقد أشارت النتائج إلى وجود مثل هذه العلاقة في الجامعات الحكومية، وعدم وجودها في الجامعات الخاصة. والجدول التالي يبين ذلك.

جدول ٣٢ : التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس الذين أشرفوا على رسائل الماجستير ومتوسط عدد الرسائل التي أشرفوا عليها حسب الجنس ونوع الجامعة

نوع الجامعة	ذكور	إناث	المجموع	الإجمالي
حكومية	النسبة ^(١)	٨٨.١	١١.٩	١٠٠
	المتوسط	٤.٧	٢.١	٤.١
خاصة	النسبة ^(٢)	٧٥.٦	٢٤.٤	١٠٠
	المتوسط	٣.٩	١.٥	٣.٢
كلي	النسبة ^(٣)	٨٣.٢	١٦.٨	١٠٠
	المتوسط	٤.٣	١.٧	٣.٧

^(١)Cramer's=0.20,p=0.00 ^(٢)Cramer's=0.07 ,p=0.13 ^(٣)Cramer's=0.15 ,p=0.00

وكما هو متوقع بينت النتائج أن ٨٧.٢% من أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ أشرفوا على رسائل الماجستير حيث أشرف كل عضو هيئة تدريس من رتبة أستاذ بالمتوسط على ١٤.٥ رسالة ماجستير انخفضت هذه النسبة لدى أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك لتصل إلى ٧١.٢%، إذ أشرف كل عضو هيئة تدريس من هذه الرتبة بالمتوسط على ٦.٩ رسالة ماجستير، وانحدرت إلى ٢٥.٥% لدى مجموعة أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد حيث أشرف كل عضو هيئة تدريس من هذه الرتبة بالمتوسط على ١.٢ رسالة ماجستير ولم يسجل أي إشراف على رسائل الماجستير لدى المدرسين. وتوزعت نسب أعضاء هيئة التدريس الذين أشرفوا على رسائل الماجستير في الجامعات الحكومية وفي الجامعات الخاصة عند حدود الثلث لكل من رتبة أستاذ ورتبة أستاذ مشارك ورتبة أستاذ مساعد من الرتب، وأشارت النتائج أن نشاط الإشراف لدى أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك ورتبة أستاذ مساعد في الجامعات الحكومية كان أكبر منه في الجامعات الخاصة، وفي هذا السياق بينت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين الإشراف على رسائل الماجستير والرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والخاصة. والجدول التالي يبين هذه النتائج.

جدول ٣٣ : التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس الذين اشرفوا على رسائل الماجستير حسب نوع الجامعة والرتبة الأكاديمية

المجموع	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ	نوع الجامعة	
				النسبة ^(١)	حكومية
١٠٠	٣٤.٣	٣١.٨	٣٣.٨	النسبة ^(١)	حكومية
-	١.٤	٧.٨	١٣.٩	المتوسط	
١٠٠	٣٠.٧	٣٧	٣٢.٨	النسبة ^(٢)	خاصة
-	٠.٩	٥.٨	١٥.٤	المتوسط	
١٠٠	٣٢.٩	٣٣.٨	٣٣.٢	النسبة ^(٣)	كلي
-	١.٢	٦.٩	١٤.٥	المتوسط	

^(١)Cramer's $v=0.٦٤$, $p=0.0٠$

^(٢)Cramer's $v=0.٦٥$, $p=0.٠$

^(٣)Cramer's $v=0.٦٣$, $p=0.٠$

وبتحليل النتائج التي تتعلق بأنشطة الإشراف على رسائل الماجستير حالياً تبين أن ما نسبته ٢٢% من أعضاء هيئة التدريس يقومون بالإشراف على رسائل الماجستير حالياً، إذ أشار ما نسبته ٤.٨% من أعضاء هيئة التدريس بأنهم يشرفون حالياً على رسائل ماجستير خارج الجامعة التي يعملون بها، فيما أفاد ما نسبته ١٨.٩% بأنهم يشرفون على رسائل ماجستير داخل الجامعة حالياً. وعلى صعيد النتائج حسب الجنس أظهرت النتائج أن ما نسبته ٢٥.٢% من أعضاء هيئة التدريس الذكور يشرفون على رسائل الماجستير حالياً مقابل ١٢.٨% لأعضاء هيئة التدريس الإناث. وبينت النتائج أن ٨٥.٢% ممن يشرفون على رسائل الماجستير حالياً هم من أعضاء هيئة التدريس الذكور. وعلى صعيد آخر يتصل بأنشطة الإشراف الحالية على رسائل الماجستير تبين أن ٢٩.٧% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية يقومون بالإشراف على رسائل الماجستير حالياً مقابل ١٢.٩% في الجامعات الخاصة. وشكل أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية ما نسبته ٧٣.٤% من مجموع أعضاء هيئة التدريس الذين يشرفون على رسائل الماجستير حالياً مقابل ٢٦.٦% للجامعات الخاصة، ويلاحظ بصفة عامة، أن هناك فجوة في أنشطة الإشراف على رسائل الماجستير بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة لصالح الجامعات الحكومية، وقد يعود ذلك جزئياً إلى اشتغال العديد من التخصصات في الجامعات الحكومية على برامج للماجستير مقارنة بتواضع انتشار برامج الماجستير في الجامعات الخاصة، الأمر الذي يزيد من فرص أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الإشراف على رسائل الماجستير داخل جامعاتهم.

من جهة أخرى تشير البيانات إلى أن عدد رسائل الماجستير التي تم منحها بإشراف أعضاء هيئة التدريس بلغ ٣٣٧١ رسالة ماجستير منها ٢٠٤٩ منحت داخل جامعة عضو هيئة التدريس و ١٣٢٢ رسالة ماجستير منحت تحت إشراف أعضاء هيئة التدريس خارج الجامعات التي يدرسون فيها. وبلغ الحد الأقصى لعدد رسائل الماجستير التي اشرف عليها أعضاء هيئة التدريس داخل جامعاتهم ٤٤ رسالة ماجستير، فيما بلغ الحد الأقصى لعدد رسائل الماجستير التي اشرف عليها عضو هيئة التدريس خارج الجامعات ٨١ رسالة ماجستير وقد يفسر ارتفاع نصيب الإشراف لبعض أعضاء هيئة خارج الجامعات التي يدرسون بها إلى خبرة عضو هيئة التدريس أو إلى فرص التفرغ العلمي التي أتاحت له سابقاً، من جهة أخرى وصل الحد الأقصى لعدد رسائل الماجستير التي يشرف عليها عضو هيئة التدريس حالياً داخل الجامعة إلى ٢٠ رسالة ماجستير، وقد يشير ذلك إلى أن عبء الإشراف على رسائل الماجستير لبعض أعضاء هيئة التدريس مرتفعاً، من جهة أخرى بينت النتائج أن متوسط عدد رسائل الماجستير التي يشرف عليها حالياً أعضاء هيئة التدريس بلغ ٠.٥ رسالة، فيما بلغ متوسط عدد رسائل الماجستير التي يشرف عليها أعضاء هيئة التدريس خارج جامعاتهم ٠.١ رسالة ماجستير وهذا يشير إلى انخفاض عبء الأشراف بالمتوسط سواء كان داخل الجامعة أم خارجها؛ إلا أن هذا العبء يرتفع بصورة ملفته لعدد قليل من أعضاء هيئة التدريس. والجدول التالي يلخص أهم مؤشرات أعداد رسائل الماجستير التي اشرف عليها أعضاء هيئة التدريس وتلك التي يشرفون عليها حالياً.

جدول ٣٤. متوسط عدد رسائل الماجستير التي اشرف عليها/يشرف عليها حالياً أعضاء هيئة التدريس وفق مكان الإشراف.

المتغيرات	الحد الأدنى	الحد الأقصى	مجموع	المتوسط
اشرفوا عليها	٠	٤٤	٢٠٤٩	٢.٢
	٠	٨١	١٣٢٢	١.٤
يشرفون عليها حالياً	٠	٢٠	٤٨٤	٠.٥
	٠	٩	٧٧	٠.١

٢-٣: الإشراف على رسائل الدكتوراه

بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين أشرفوا على رسائل دكتوراه ١٢.٤% من مجمل أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم ٩٢١ عضو هيئة تدريس، وبيّنت النتائج أن ما نسبته ٥.٩% من أعضاء هيئة التدريس أشرفوا على رسائل دكتوراه داخل الجامعات التي يدرسون فيها، وأن ٨.٩% من أعضاء هيئة التدريس أشرفوا على رسائل دكتوراه خارج الجامعات التي يدرسون فيها.

وبلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذكور الذين أشرفوا على رسائل دكتوراه ١٤.١% من إجمالي عددهم البالغ ٦٨٧ عضو هيئة تدريس، إذ بلغ متوسط عدد رسائل الدكتوراه التي أشرف عليها أعضاء هيئة التدريس الذكور ١.٣ رسالة دكتوراه، وبلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الإناث اللواتي أشرفن على رسائل الدكتوراه ٧.٣% من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس الإناث البالغ عددهم ٢٣٤ عضو هيئة تدريس، حيث بلغ متوسط إشرافهن على رسائل الدكتوراه ٠.٥ رسالة دكتوراه. لقد تساوت نسب أعضاء هيئة التدريس الذين أشرفوا على رسائل دكتوراه من الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة عند نسبة ١٢.٤% لكل نوع، وكانت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين أشرفوا على رسائل دكتوراه خارج جامعاتهم من الجامعات الخاصة أعلى منها لدى أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية، إذ بلغت نسبتهم ١٠.٥% من الجامعات الخاصة مقابل ٧% من الجامعات الحكومية، وأظهرت النتائج أن ٥٤.٤% من أعضاء هيئة التدريس الذين أشرفوا على رسائل الدكتوراه هم من الجامعات الحكومية، وأن ٨٥.١% من أعضاء هيئة التدريس الذين أشرفوا على رسائل دكتوراه هم من الذكور. وبيّنت النتائج أن ٨٧.١% من الذين أشرفوا على رسائل دكتوراه من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية هم من الذكور، وانخفضت هذه النسبة إلى ٨٢.٧% في الجامعات الخاصة، وبيّنت النتائج أن متوسط عدد رسائل الدكتوراه التي أشرف عليها أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة يزيد عن متوسط عدد رسائل الدكتوراه التي أشرف عليها أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية، فقد بلغ المتوسط للجامعات الخاصة ١.٣ رسالة دكتوراه مقابل ٠.٩ رسالة دكتوراه للجامعات الحكومية، وفي هذا الإطار بيّنت النتائج وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الإشراف على رسائل الدكتوراه وجنس عضو هيئة التدريس على مستوى جميع أعضاء هيئة التدريس، وكذلك لأعضاء هيئة

التدريس في الجامعات الخاصة؛ إلا أن هذه النتائج لم تُظهر وجود مثل هذه العلاقة في الجامعات الحكومية. والجدول التالي يوضح هذه النتائج.

جدول ٣٥ : التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس الذين اشرفوا على رسائل الدكتوراة حسب الجنس ونوع الجامعة

نوع الجامعة	ذكور	إناث	المجموع	الإجمالي
حكومية	النسبة ^(١)	٨٧.١	١٢.٩	١٠٠
	المتوسط	١	٠.٤	٠.٩
خاصة	النسبة ^(٢)	٨٢.٧	١٧.٣	١٠٠
	المتوسط	١.٦	٠.٥	١.٣
كلي	النسبة ^(٣)	٨٥.١	١٤.٩	١٠٠
	المتوسط	١.٣	٠.٥	١.١

^(١)Cramer's=0.٠٨, p=0.0٧ ^(٢)Cramer's=0.١, p=0.٠٤ ^(٣)Cramer's=0.٠٩, p=0.01

وعند تحليل البيانات وفقاً للرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، بينت النتائج أن ٤٧.٢% من أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ أشرفوا على رسائل دكتوراة، إذ بلغ متوسط عدد رسائل الدكتوراه التي أشرف عليه أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ على مستوى جميع الجامعات ٥.٥ رسالة دكتوراه، كما انخفضت نسبة أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك الذين اشرفوا على رسائل الدكتوراة لتصل إلى ٢٥% حيث أشرف كل عضو هيئة تدريس من هذه الرتبة بالمتوسط على ١.٦ رسالة دكتوراه، وتراجعت نسبة الإشراف على رسائل الدكتوراة إلى مستويات متدنية لدى مجموعة أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد لتسجل ٣.٨% فقط، حيث أشرف كل عضو هيئة تدريس من هذه الرتبة بالمتوسط على ٠.١ رسالة دكتوراه. من جهة أخرى، بينت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ ممن أشرفوا على رسائل دكتوراة شكلوا ما نسبته ٥٠% من مجمل أعضاء هيئة التدريس الذين اشرفوا على رسائل الدكتوراة، وبلغت هذه النسبة في الجامعات الحكومية ٥٣.٢%، وفي الجامعات الخاصة ٥١.٨%، فيما شكل أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك ممن اشرفوا على رسائل دكتوراة ٣٤.٦% من مجمل أعضاء هيئة التدريس الذين اشرفوا على رسائل دكتوراة، ولوحظ بصورة عامة، أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة اشرفوا على رسائل الدكتوراة بالمتوسط أكثر من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية، وفي هذا السياق بينت النتائج

وجود علاقة ارتباط ايجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين الإشراف على رسائل الدكتوراة والرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والخاصة .والجدول التالي يبين هذه النتائج.

جدول ٣٦ : التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس الذين اشرفوا على رسائل الدكتوراة حسب نوع الجامعة والرتبة الأكاديمية.

المجموع	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ	نوع الجامعة	
١٠٠	١٢.٩	٣٣.٩	٥٣.٢	النسبة ^(١)	حكومية
٠.٩	٠.١	١.٤	٣.٦	المتوسط	
١٠٠	١٥.٤	٣٤.٦	٥٠	النسبة ^(٢)	خاصة
١.٣	٠.١	١.٩	٨.٤	المتوسط	
١٠٠	١٤.٠	٣٤.٢	٥١.٨	النسبة ^(٣)	كلي
١.١	٠.١	١.٦	٥.٥	المتوسط	

^(١)Cramer's v=0.٤٧ ,p=0.0٠ ^(٢)Cramer's v =0.53 , p=0.٠ ^(٣)Cramer's v=0.49 ,p=0.٠

وأظهرت النتائج وجود حركة إشراف على رسائل الدكتوراه حالياً، إذ بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين يشرفون على رسائل دكتوراة حالياً ٥.٣% من مجمل أعضاء هيئة التدريس، فيما بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذكور الذين يشرفون حالياً على رسائل دكتوراة ٦.٣% من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس الذكور، وقلت نسبة أعضاء هيئة التدريس الإناث اللواتي يشرفن على رسائل الدكتوراة حالياً عن هذه النسبة وتصل إلى ٢.٦% فقط من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس الإناث، وكذلك بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية الذين يشرفون حالياً على رسائل الدكتوراة ٦.٨% من إجمالي عددهم، فيما وصلت هذه النسبة إلى ٣.٦% فقط لأعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة. من جهة أخرى، بينت النتائج أن ٨٧.٨% ممن يشرفون حالياً على رسائل الدكتوراة هم من الذكور مقابل ١٢.٢% فقط من إناث، وأن ٦٩.٤% ممن يشرفون حالياً على رسائل الدكتوراة هم من الجامعات الحكومية مقابل ٣٠.٦% من الجامعات الخاصة.

من جهة أخرى، تشير البيانات أن عدد رسائل الدكتوراة التي تم منحها بإشراف أعضاء هيئة التدريس بلغ ٩٧٠ رسالة دكتوراة منها ٤٩٣ منحت داخل جامعة عضو هيئة التدريس و ٤٧٧ رسالة دكتوراة منحت تحت

إشراف أعضاء هيئة التدريس خارج الجامعات التي يدرسون بها. وبلغ الحد الأقصى لعدد رسائل الدكتوراة التي اشرف عليها أعضاء هيئة التدريس داخل جامعاتهم ٤٠ رسالة دكتوراة فيما بلغ الحد الأقصى لعدد رسائل الدكتوراة التي اشرف عليها أعضاء هيئة التدريس خارج الجامعات ٨١ رسالة دكتوراة، ووصل الحد الأقصى لعدد رسائل الدكتوراة التي يشرف عليها عضو هيئة التدريس حالياً داخل الجامعة ١٦ رسالة دكتوراة، وقد يشير ذلك إلى أن عبء الإشراف على رسائل الدكتوراة لبعض أعضاء هيئة التدريس مرتفعاً جداً الأمر الذي قد يؤثر على نوعية الخريجين ونوعية الرسائل التي يتم إعدادها، على الرغم من أن متوسط إشراف عضو هيئة التدريس على رسائل الدكتوراة حالياً أو سابقاً داخل الجامعات أو خارجها لم يتجاوز ٠.١ رسالة دكتوراة، مما يعني أن زيادة عبء الإشراف هو لحالات محدودة. والجدول التالي يلخص أهم مؤشرات أعداد رسائل الدكتوراة التي اشرف عليها أعضاء هيئة التدريس وتلك التي يشرفون عليها حالياً.

جدول ٣٧. متوسط عدد رسائل الدكتوراه التي اشرف عليها/يشرف عليها حالياً أعضاء هيئة التدريس وفق مكان الإشراف.

المتغيرات	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المجموع	المتوسط
اشرفوا	٠	٤٤	٤٩٣	٠.٥
عليها	٠	٨١	٤٧٧	٠.٥
يشرفون	٠	١٦	٨٤	٠.١
عليها	٠	٧	٤٢	٠.١

وعلى مستوى الجامعات بينت النتائج أن أكبر نسبة إشراف على رسائل الدكتوراة حالياً في الجامعات الحكومية هي في الجامعة الأردنية، إذ أن ١٥.١% من أعضاء هيئة التدريس فيها يشرفون حالياً على رسائل الدكتوراة داخل الجامعة تلتها جامعة اليرموك بنسبة ٥.٥% من مجمل أعضاء هيئة التدريس فيها، وأما في الجامعات الخاصة فقد احتلت جامعة عمان العربية للدراسات العليا المرتبة الأولى، إذ أن ٥٣.٣% من أعضاء هيئة التدريس فيها يشرفون حالياً على رسائل الدكتوراة ويعود ذلك إلى طبيعة هذه الجامعة التي كانت مرخصة لبرامج الدراسات العليا فقط، ولوحظ وجود نشاط للإشراف على رسائل الدكتوراة حالياً خارج الجامعات التي يدرس بها أعضاء هيئة التدريس، إذ أن ٧.٥% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية يشرفون على

رسائل دكتوراة خارج الجامعة و ٦.٧% من أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان العربية يشرفون على

رسائل دكتوراة خارج الجامعة. والجدول التالي يبين هذه النسب.

جدول ٣٨. نسب أعضاء هيئة التدريس الذين يشرفون حالياً على رسائل دكتوراة حسب الجامعة ومكان الإشراف.

النسبة	اسم الجامعة	مكان الإشراف
١٥.١	الأردنية	داخل الجامعة
٥.٥	اليرموك	
٢	مؤتة	
١.٨	العلوم والتكنولوجيا	
٥٣.٣	عمان العربية	
٠	باقي الجامعات	
٧.٥	الأردنية	
٣.٦	اليرموك	
٥.٩	مؤتة	
٥.٤	العلوم والتكنولوجيا	
٣.٦	آل البيت	
١.٣	الهاشمية	
١.١	البلقاء	
٢.٩	عمان الأهلية	
٢.٢	فيلادلفيا	
٥.٩	الأميرة سمية	
٣.٨	الزيتونة	
٦.٧	عمان العربية	
٥.٩	الشرق الأوسط	
0	باقي الجامعات	

ثالثاً : المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع

يتحدد مستوى أداء الجامعات لوظائفها بالمدى الذي تساهم به في أنشطة خدمة المجتمع من خلال تقديم الخدمات الاجتماعية والمشاركة في التنمية بكافة أبعادها من خلال رفد القطاعات الاقتصادية والاجتماعية بالخبرات وتقديم الاستشارات وتطبيق نتائج البحوث .

سوف يهتم هذا الجزء من التقرير بعدة أبعاد ذات ارتباط بخدمة المجتمع ، إذ سيتم وصف ادراكات أعضاء هيئة التدريس لمفهوم خدمة المجتمع والعائد منه ، وحساب مؤشر مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة المجتمع ، كما سيتم وصف هذا المؤشر على المستوى الكلي ، وحسب نوع الجامعة ، والجنس ، والرتب الأكاديمية ، بالإضافة إلى حساب مؤشر تقييم دور الجامعة في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ووصفه تبعاً للمتغيرات الرئيسية في هذه الدراسة .

٣-١: ادراكات أعضاء هيئة التدريس لمفهوم خدمة المجتمع.

يتأثر مستوى قيام أعضاء هيئة التدريس بأنشطة خدمة المجتمع وطبيعة الأنشطة التي يمارسونها بمستوى إدراكهم لمفهوم خدمة المجتمع ، إذ كلما كان المفهوم واضحاً ومحدداً لديهم كان ذلك ادعى لانخراطهم في أنشطة ذات علاقة بخدمة المجتمع .

وعند تحليل بيانات المسح ذات العلاقة برأي أعضاء هيئة التدريس بمفهوم خدمة المجتمع تبين أن اغلب أعضاء هيئة التدريس يرون أن مفهوم خدمة المجتمع بالنسبة لهم يعني تقديم استشارات لجهات أخرى بالمجتمع ، إذ بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين يعتقدون بذلك ٨٤.٦% من مجموع أعضاء هيئة التدريس ، ورأى ٨١.٢% من أعضاء هيئة التدريس أن مفهوم خدمة المجتمع يعني المشاركة في العمل التطوعي ، فيما كانت نسبة من رأوا أن مفهوم خدمة المجتمع يعني عضوية الجمعيات الأهلية والأحزاب والنقابات ٤٩.٩% فقط .

وعند تحليل البيانات على مستوى نوع الجامعة، تبين وجود علاقة ارتباط بين آراء أعضاء هيئة التدريس بمفهوم خدمة المجتمع ونوع الجامعة التي ينتمي لها عضو هيئة التدريس ، باستثناء رأي أعضاء هيئة التدريس باعتبار مفهوم خدمة المجتمع أنها أداء أعمال التدريس بانتظام ودقة ، إذ لم تكن علاقة الارتباط ذات دلالة إحصائية بين هذا الرأي ونوع الجامعة ، فقد رأى ٨٨.٤% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية

أن مفهوم خدمة المجتمع هو تقديم استشارات لجهات أخرى بالمجتمع، فيما رأى ٨٠% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة ذلك، وكذلك رأى ما نسبته ٨٥.٨% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية أن مفهوم خدمة المجتمع هو المشاركة في العمل التطوعي مقابل ٧٥.٧% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، ورأى ٥٥.١% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية أن مفهوم خدمة المجتمع يعني عضوية الجمعيات الأهلية والأحزاب والنقابات مقابل ما نسبته ٤٣.٨% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة.

وعند النظر إلى ادراكات أعضاء هيئة التدريس لمفهوم خدمة المجتمع حسب الجنس والرتبة الأكاديمية تبين عدم معنوية علاقة الارتباط بين آراء أعضاء هيئة التدريس بمفهوم خدمة المجتمع وجنس عضو هيئة التدريس وكذلك رتبته الأكاديمية. والجدول التالي يتضمن توضيحاً لهذه النسب. والجدول التالي يبين نسب أعضاء هيئة التدريس إزاء وجهات نظرهم بمفهوم خدمة المجتمع.

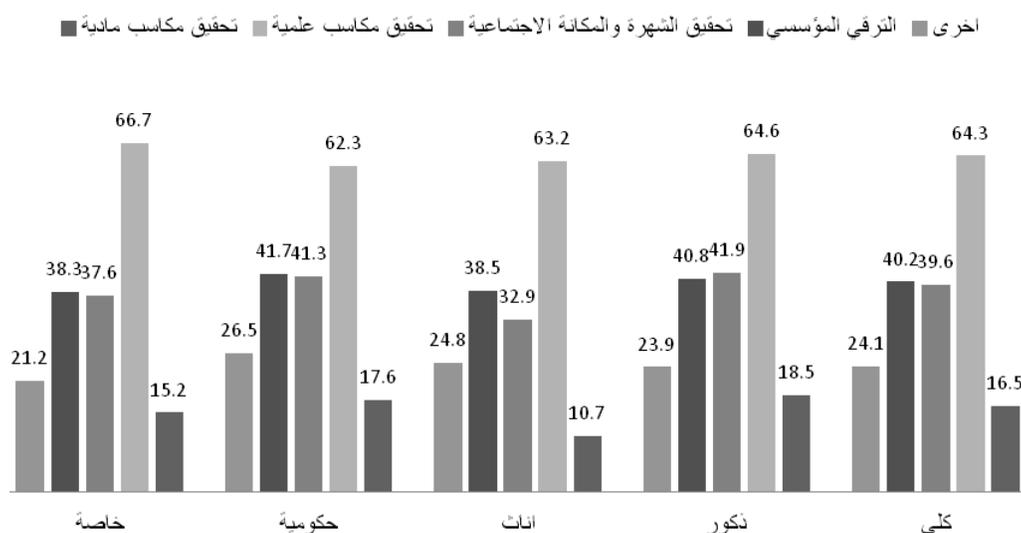
جدول ٣٩. نسب أعضاء هيئة التدريس حسب وجهة نظرهم بمفهوم خدمة المجتمع وفقاً لنوع الجامعة والجنس والرتبة الأكاديمية

النسبة								المفهوم	
الرتبة الأكاديمية				الجنس		نوع الجامعة			كلي
مدرس	مساعد	مشارك	أستاذ	أنثى	ذكر	خاصة	حكومية		
٧٨.٣	٧٤.٢	٧٥	٧٤.٤	٧٧.٤	٧٤.٧	٧٦.٤	٧٤.٥	٧٥.٤	أداء أعمال التدريس بانتظام ودقة وفاني
٨٢.٩	٨٣.٩	٨٥.٩	٨٨	٨٢.٩	٨٥.٢	٨٠.٠	(١)٨٨.٤	٨٤.٦	تقديم الاستشارات لجهات أخرى بالمجتمع
٧٧	٧٦.١	٧٤.٤	٧٠.٤	٧٩.١	٧٣.٩	٧١.٩	(٢)٧٨	٧٥.٢	تقديم خدمات اجتماعية بمقتضى التخصص كالخدمات الطبية والهندسية
٤٦.١	٥١.٨	٥٣.٨	٤٥.٦	٤٨.٣	٥٠.٥	٤٣.٨	(٣)٥٥.١	٤٩.٩	عضوية الجمعيات الأهلية والأحزاب والنقابات
٨١.١	٨٣	٧٦.٩	٨٠.٨	٨٤.٦	٨٠.١	٧٥.٧	(٤)٨٥.٨	٨١.٢	المشاركة في العمل التطوعي

(١) Cramer's=0.116,p=0.00 (٢) Cramer's=0.071,p=0.032 (٣) Cramer's=0.112,p=0.001 (٤)Cramer's=0.129

,p=0.00

وعند تحليل نتائج إجابة أعضاء هيئة التدريس على السؤال الذي يقول "من وجهة نظرك ما هو العائد الشخصي من خدمة المجتمع" تبين أن ٦٤.٣% من أعضاء هيئة التدريس يرون أن العائد الشخصي من خدمة المجتمع هو تحقيق مكاسب علمية، ورأى ٤٠.٢% منهم أنها ذات منافع في مجال الترقى المؤسسي، فيما رأى ما نسبته ٣٩.٦% من أعضاء هيئة التدريس بأنها تحقق الشهرة والمكانة الاجتماعية، وقد تقاربت هذه النتائج إلى حد ما عند التحليل على مستوى نوع الجامعة، فقد رأى ٦٦.٧% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة أن العائد من خدمة المجتمع هو تحقيق مكاسب علمية، فيما رأى ذلك ما نسبته ٦٢.٣% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية، وارتفعت من قالوا من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية أن العائد من خدمة المجتمع هو تحقيق مكاسب مادية (١٧.٦%) عن نسبة من قالوا بذلك من الجامعات الخاصة (١٥.٢%)، وأما عند التحليل على مستوى النوع الاجتماعي فقد ظهر تباين واضح بين نسبة أعضاء هيئة التدريس الذكور ونسبة أعضاء هيئة التدريس الإناث في وجهة النظر التي ترى أن العائد الشخصي من خدمة المجتمع هو تحقيق الشهرة والمكانة الاجتماعية، إذ رأى ذلك ٤١.٩% من أعضاء هيئة التدريس الذكور مقابل ٣٢.٩% من أعضاء هيئة التدريس الإناث، ويقدم الشكل (٣-١) تفصيلاً لهذه النسب.



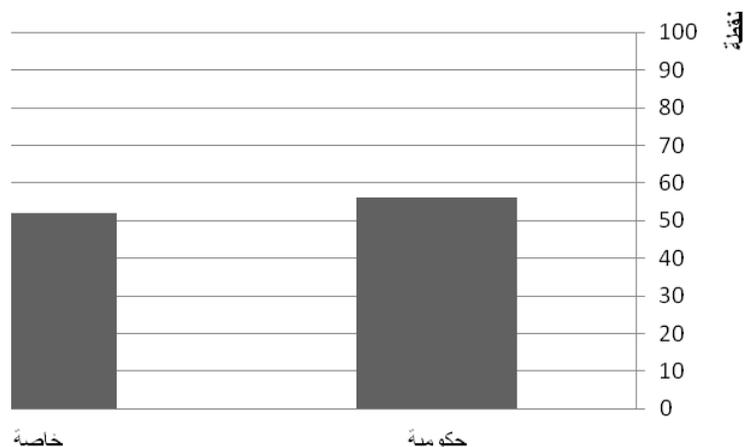
شكل 3-1: نسب أعضاء هيئة التدريس موزعة حسب رايهم بالمنافع الشخصية لخدمة المجتمع

٣-٢: مؤشر تقييم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة خدمة المجتمع.

يهدف مؤشر تقييم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة خدمة المجتمع إلى تقييم مدى ممارسة عضو هيئة التدريس للأنشطة التي ترتبط بخدمة المجتمع في مجالات متعددة ،وقد تم الاستدلال على قيمة المؤشر من خلال سؤال عضو هيئة التدريس عن السؤال التالي : "هل شاركت خلال الخمس سنوات الماضية في محاضرات عامة /ندوات عامة،برامج تدريبية ،مشاريع تعاون مشترك مع هيئات قطاع عام أو قطاع خاص ،خدمات اجتماعية بمقتضى التخصص ،مؤتمرات عالمية ،مؤتمرات محلية ،تقديم الاستشارات،عضو لجان/مجالس فنية ،عضوية الجمعيات " وبذلك تالف المؤشر من تسع فقرات ،وتشير قيمة المؤشر إلى مدى تشبع المؤشر بمضمون كافة الفقرات ،إذ كلما زاد عدد الأنشطة التي يشارك بها عضو هيئة التدريس كلما أشار ذلك إلى مساهمة أكبر لعضو هيئة التدريس بأنشطة خدمة المجتمع.

لقد بينت النتائج أن مؤشر تقييم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة خدمة المجتمع بلغ ٥٤.٢ نقطة على مستوى كامل العينة وهي بذلك تشير إلى مشاركة متوسطة في أنشطة خدمة المجتمع ،وتزيد هذه القيمة عن نقطة الحياد للمؤشر التي تبلغ ٥٠ نقطة ، وهذا يشير إلى أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة خدمة المجتمع خلال الخمس سنوات الماضية كان متوسطاً.

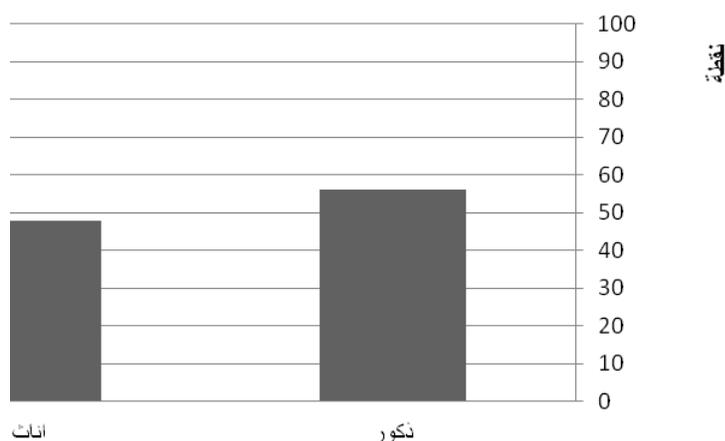
وعند تحليل البيانات على مستوى نوع الجامعة تبين أن مؤشر تقييم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة خدمة المجتمع في الجامعات الحكومية أعلى منه في الجامعات الخاصة ،إذ بلغ في الجامعات الحكومية ٥٦ نقطة مقابل ٥٢ نقطة في الجامعات الخاصة الأمر الذي يعني أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية أكثر مشاركة في أنشطة خدمة المجتمع من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة ، وأشارت نتائج اختبار t للعينات المستقلة أن الفرق بين الجامعات الحكومية والخاصة كان دالاً إحصائياً .والشكل (٣-٢) يوضح هذه النسب.



شكل 2-3 : مؤشر تقييم مشاركة أعضاء هيئة التدريس وفقاً لنوع الجامعة

$$T_{public,private} = 2.3 , p = 0.02$$

وعند تحليل قيم المؤشر على مستوى الجنس تبين وجود فرق في مؤشر تقييم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع بين أعضاء هيئة التدريس الذكور وأعضاء هيئة التدريس الإناث لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور، إذ بلغ المؤشر للذكور ٥٦ نقطة فيما كان للإناث ٤٨ نقطة وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس الذكور كان لهم دور أكبر من أعضاء هيئة التدريس الإناث في المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع خلال الخمس سنوات الماضية، بل إن دور أعضاء هيئة التدريس الإناث كان ضعيفاً. وقد أكدت التحليلات أن الفروق بين الذكور والإناث كانت ذات دلالة إحصائية. والشكل ٣-٣ يوضح ذلك.



الشكل 3-3 : مؤشر تقييم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع حسب الجنس

$$T_{male,female} = 3.6 , p = 0.00$$

وبتحليل البيانات وفقاً للرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس تبين أن مؤشر تقييم مشاركة أعضاء هيئة التدريس لرتبة أستاذ ولرتبة أستاذ مشارك كان الأعلى، إذ بلغ ٦٣ نقطة لكل منهما، فيما بلغ المؤشر لأعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد ٥٦ نقطة وللمدرسين ٤٠ نقطة فقط. وأظهرت النتائج أن مؤشر تقييم مشاركة أعضاء هيئة التدريس لرتبة أستاذ في الجامعات الحكومية بلغ ٦٣.٩ نقطة مقابل ٦٠.٧ نقطة في الجامعات الخاصة، ولوحظ وجود فجوة واضحة في المؤشر بين الجامعات الحكومية والخاصة لرتبة أستاذ مشارك ورتبة أستاذ مساعد، إذ بلغت قيمة المؤشر لرتبة أستاذ مشارك في الجامعات الحكومية ٦٦ نقطة مقابل ٥٨.٨ نقطة في الجامعات الخاصة، ووصلت قيمة المؤشر لأعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد في الجامعات الحكومية إلى ٥٩.٧ نقطة مقابل ٥١.٦ نقطة لنفس الرتبة في الجامعات الخاصة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الرتبة الأكاديمية وأداء أنشطة ذات علاقة بخدمة المجتمع على مستوى الجامعات الحكومية وعلى مستوى الجامعات الخاصة على الرغم من أن هذه العلاقة كانت أقوى في الجامعات الحكومية كما يظهر من مؤشر معامل ارتباط جاما (Gamma)، إذ ترتفع وتيرة أداء أنشطة خدمة المجتمع بازدياد الرتبة الأكاديمية، كما تشير النتائج أيضاً إلى أن أعضاء هيئة التدريس من الرتب الأكاديمية الأعلى في الجامعات الحكومية أكثر ميلاً نحو المشاركة في خدمة المجتمع من نظرائهم في الجامعات الخاصة. والجدول التالي يوضح هذه النسب.

جدول ٤٠ : مؤشر تقييم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة خدمة المجتمع حسب الرتب الأكاديمية

نوع الجامعة	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	مدرس	الكل
حكومية ^(١)	٦٣.٩	٦٦	٥٩.٧	٣٨.٥	٥٦
خاصة ^(٢)	٦٠.٧	٥٨.٨	٥١.٦	٤٢.٧	٥٢

^(١)Gamma=0.32 , p=0.00

^(٢)Gamma=0.23 , p=0.00

من جهة أخرى، بينت النتائج أن أغلب أعضاء هيئة التدريس شاركوا في محاضرات عامة /ندوات، إذ بلغت نسبتهم ٧٤.٥%، وإن حوالي ٦٩.٥% من أعضاء هيئة التدريس شاركوا في مؤتمرات محلية خلال الخمس سنوات الماضية، فيما لم تتجاوز نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين شاركوا في مشاريع تعاون مشترك مع هيئات قطاع عام أو قطاع خاص الـ ٣٥.٣%، وأظهرت النتائج أن نسب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية زادت عن نظيرتها في الجامعات الخاصة في كافة مجالات خدمة المجتمع المكونة للمؤشر

باستثناء المشاركة في المؤتمرات المحلية، إذ تساوت نسب أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بهذا النشاط من الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة، كما بينت النتائج أن نسب أعضاء هيئة التدريس الذكور زادت عن نظيرتها للإناث عند كافة مجالات خدمة المجتمع باستثناء نشاط البرامج التدريبية الذي زادت عنده نسب أعضاء هيئة التدريس الإناث بهامش طفيف جداً، إذ إن ٦٢.٨% من أعضاء هيئة التدريس الإناث قمن بهذا النشاط في آخر خمس سنوات مقابل ٦٢.٧% من أعضاء هيئة التدريس الذكور، والجدول التالي يبين نسب أعضاء هيئة التدريس حسب المجالات التي شاركوا فيها لخدمة المجتمع خلال الخمس سنوات الماضية.

جدول ٤١: نسب أعضاء هيئة التدريس الذين شاركوا بأنشطة خدمة المجتمع حسب المجال، ونوع الجامعة، والجنس.

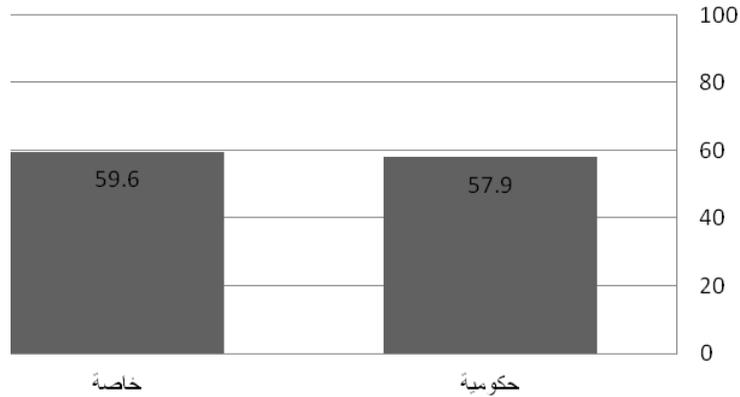
المجال	النسبة الكلية	نوع الجامعة		الجنس	
		حكومية	خاصة	ذكور	إناث
محاضرات عامة/ندوات عامة	٧٤.٥	٧٥.٦	٧٣.١	٧٦.٧	٦٧.٩
برامج تدريبية	٦٢.٨	٦٢.٩	٦٢.٦	٦٢.٧	٦٢.٨
مشاريع تعاون مشترك مع	٣٥.٣	٣٩.١	٣٠.٧	٣٧.٣	٢٩.٥
خدمات اجتماعية بمقتضى	٤٥.٢	٤٩.١	٤٠.٥	٤٦.١	٤٢.٣
مؤتمرات عالمية	٤٨.١	٥٠.٧	٤٥	٤٩.٨	٤٣.٢
مؤتمرات محلية	٦٩.٥	٦٩.٥	٦٩.٥	٧١.٥	٦٣.٧
تقديم الاستشارات	٤٧	٤٩.٩	٤٣.٦	٤٩.٦	٣٩.٣
عضو لجان/مجالس فنية	٦٥.٩	٦٦.١	٦٥.٧	٦٩.١	٥٦.٤
عضوية الجمعيات	٣٩.٤	٤٢.١	٣٦.٢	٤٢.٢	٣١.٢

٣-٣: مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس لدور الجامعة في خدمة المجتمع.

تألف هذا المؤشر من مجموعتين رئيسيتين من الفقرات الأولى تألفت من أربع فقرات جاءت ضمن السؤال الآتي: هل تتيح لك جامعتك المشاركة في خدمة المجتمع من خلال: الخدمات المقدمة للمجتمع الخارجي، الأنشطة المدفوعة القيمة من المؤسسات الصناعية والتجارية، الأنشطة التطوعية، كل الأنشطة ما عدا البحث العلمي والتدريس والأعمال الإدارية داخل الجامعة. وأما المجموعة الثانية فهي عبارة عن سؤال واحد هو "ما

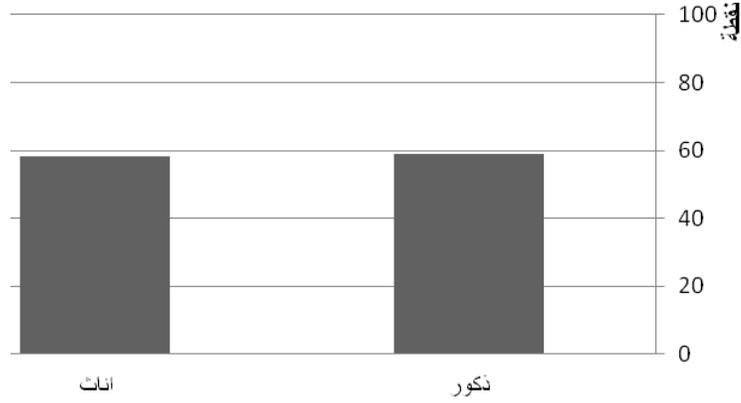
تقييمك لدور جامعتك في خدمة المجتمع في الوقت الحالي؟ وقد خُصص للمجموعتين الرئيسيتين أوزاناً متساوية.

لقد سجل مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس لدور الجامعة في خدمة المجتمع ٥٨.٧ نقطة، ويشير ذلك إلى أن تقييم أعضاء هيئة التدريس لدور الجامعة في أنشطة خدمة المجتمع كان إيجابياً لكنه ليس كبيراً، إذ لم يتعد سوى ٨ نقاط تقريباً عن متوسط المؤشر الذي يبلغ ٥٠ نقطة، وعلى مستوى نوع الجامعة تبين أن مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس لدور الجامعات الخاصة في خدمة المجتمع الذي بلغ ٥٩.٦ نقطة كان يزيد قليلاً عن مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس لدور الجامعات الحكومية في خدمة المجتمع الذي وصل إلى ٥٧.٩ نقطة، وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة يميلون إلى التقدير بشكل أفضل لدور الجامعات الخاصة في خدمة المجتمع مقارنة بتقديرات أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية لدور جامعاتهم في خدمة المجتمع، على الرغم من أن فروق التقدير كانت غير دالة إحصائياً، وتشير دلالات قيم المؤشر إلى أن دور الجامعات في خدمة المجتمع كان متوسطاً من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وبالنظر إلى قيم المؤشر تبعاً للجنس نجد تقارباً واضحاً بين مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث لدور الجامعة في خدمة المجتمع فبينما هو ٥٨.٨ نقطة لدى الذكور نجد أنه وصل إلى ٥٨.٣ نقطة لدى الإناث. وأكد اختبار t عدم معنوية هذا الفرق.



شكل 4-3 : مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس لدور الجامعات في خدمة المجتمع حسب نوع الجامعة

$$T_{p\text{uonoprivate}} = -1.17, p = 0.2$$



شكل 3-5: مؤشر تقييم اعضاء هيئة التدريس لدور الجامعات في خدمة المجتمع حسب الجنس

$$T_{male,female} = 0.35, p = 0.7$$

وتحليل البيانات وفقاً للرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس تبين أن مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ لدور الجامعة في خدمة المجتمع كان الأعلى إذ بلغ 61.4 نقطة، فيما تقارب المؤشر لأعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك ورتبة أستاذ مساعد ليصل إلى حوالي 59 نقطة، وللمدرسين 55.4 نقطة فقط. وأظهرت النتائج أن مؤشر تقييم مشاركة أعضاء هيئة التدريس لرتبة أستاذ في الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة كان متقارباً، إذ بلغ للجامعات الحكومية 61.1 نقطة مقابل 61.8 نقطة لرتبة أستاذ في الجامعات الخاصة، ولوحظ أن مؤشر تقييم دور الجامعة في خدمة المجتمع في الجامعات الخاصة لرتبة أستاذ مشارك وصل إلى 60.1، فيما قل عن ذلك لنفس الرتبة في الجامعات الحكومية ليصل إلى 58.4 وتساوت تقديرات أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد في الجامعات الحكومية والخاصة ولتصل إلى 59.4 نقطة، وزادت قيمة المؤشر لتصل إلى 58.5 نقطة للمدرسين في الجامعات الخاصة مقابل 53.2 لنفس الرتبة في الجامعات الحكومية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية بين الرتبة الأكاديمية وأداء أنشطة ذات علاقة بخدمة المجتمع على مستوى الجامعات الحكومية بينما كانت علاقة الارتباط غير معنوية على مستوى الجامعات الخاصة كما يظهر من مؤشر معامل ارتباط جاما (Gamma)، إذ يرتفع تقييم دور الجامعة في أنشطة خدمة المجتمع بازدياد الرتبة الأكاديمية في الجامعات الحكومية. والجدول التالي يوضح هذه النسب.

جدول ٤٢ : مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس لدور الجامعة في أنشطة خدمة المجتمع حسب الرتب الأكاديمية

نوع الجامعة	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	مدرس	الكلية
حكومية ^(١)	٦١.١	٥٨.٤	٥٩.٤	٥٣.٢	٥٧.٩
خاصة ^(٢)	٦١.٩	٦٠.١	٥٩.٤	٥٨.٥	٥٩.٦

^(١)Gamma=0.10 ,p=0.02

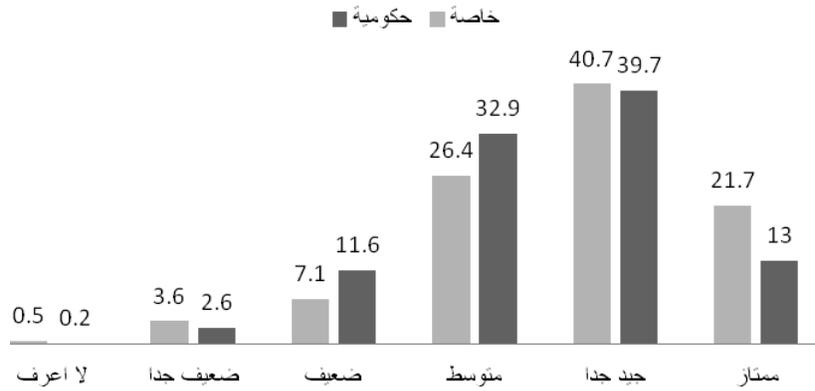
^(٢)Gamma=0.04 , p= 0.6

ومن جهة أخرى، بينت النتائج تواضع نسب أعضاء هيئة التدريس الذين أتاحت لهم جامعاتهم المشاركة في أنشطة مدفوعة القيمة من المؤسسات الصناعية والتجارية، إذ بلغت النسبة على المستوى الكلي ٢٥.٢% من مجموع أعضاء هيئة التدريس على الرغم من ارتفاع نسبتها في الجامعات الحكومية لتصل إلى ٢٧.١% من أعضاء هيئة التدريس فيها، وقد يعود ذلك إلى ضعف التعاون بين الجامعات ومؤسسات المجتمع المختلفة الإنتاجية منها والخدمية. ويلاحظ ارتفاع نسب أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة الذين أتاحت لهم جامعاتهم المشاركة في الخدمات المقدمة للمجتمع الخارجي (٦٦.٤%) مقارنة بنظيرتها في الجامعات الحكومية بهامش قليل (٦٤.٧%)، ولوحظ بصورة عامة ارتفاع نسب الذكور الذين أتاحت لهم الجامعات فرص المشاركة بأنشطة خدمة المجتمع مقارنة بالإناث، كما يظهر في جدول ٤٣ .

جدول ٤٣ : نسب أعضاء هيئة التدريس الذين أتاحت لهم جامعاتهم المشاركة بأنشطة خدمة المجتمع حسب المجال، ونوع الجامعة، والجنس.

المجال	النسبة الكلية	نوع الجامعة		الجنس	
		حكومية	خاصة	ذكور	إناث
الخدمات المقدمة للمجتمع الخارجي	٦٥.٥	٦٤.٧	٦٦.٤	٦٦.٥	٦٢.٤
الأنشطة المدفوعة القيمة من المؤسسات الصناعية والتجارية	٢٥.٢	٢٧.١	٢٢.٩	٢٧.١	١٩.٧
الأنشطة التطوعية	٥٥.٥	٥٧.٣	٥٣.٣	٥٦.٢	٥٣.٤
كل الأنشطة الأخرى ما عدا البحث العلمي والتدريس والأعمال الإدارية داخل الجامعة	٣٥.٨	٣٤.٧	٣٧.١	٣٥.٥	٣٦.٨

وعند تحليل نتائج تقييم أعضاء هيئة التدريس لدور الجامعة في خدمة المجتمع في الوقت الحالي، أظهرت النتائج أن ٢١.٧% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة يرون أن دور جامعاتهم في خدمة المجتمع ممتاز ، مقابل ١٣% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية، ورأى ٧.١% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة أن دور جامعاتهم في خدمة المجتمع في الوقت الحالي ضعيف مقابل ١١.٦% من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية. والشكل ٣-٦ يبين هذه النسب .



الشكل 3-6: نسب اعضاء هيئة التدريس ازاء مستوى تقييمهم لدور جامعاتهم في خدمة المجتمع حسب نوع الجامعة

رابعاً: مؤشرات درجة رضا أعضاء هيئة التدريس

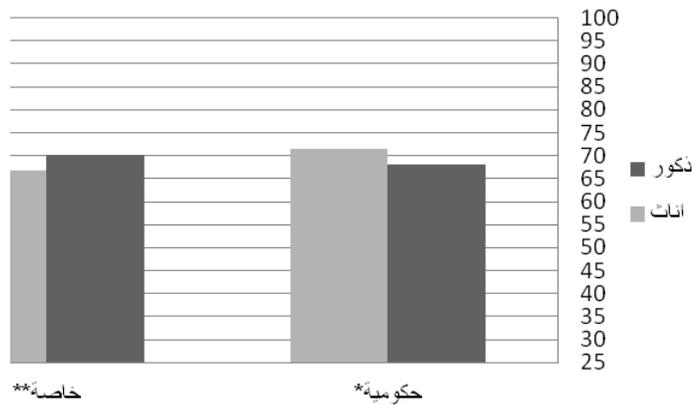
يتناول هذا الجزء من التقرير استعراضاً لمؤشرات درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء الطلبة من حيث: حضور الطلبة للمحاضرات، وتفاعل الطلبة أثناء المحاضرات، وأداء الطلبة للواجبات المطلوبة بالإضافة إلى أداء الطلبة في الاختبارات الفصلية والنهائية، كما سيتم تناول مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن كثافة الطلبة داخل الكلية من حيث: أعداد الطلبة داخل المحاضرات وأعداد الطلبة داخل المختبرات أو التطبيقات بالإضافة إلى أعداد الطلبة مقابل أعداد أعضاء هيئة التدريس كما سيتم تناول مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن اتخاذ القرارات في الكلية.

٤-١: مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء الطلبة.

أشارت النتائج أن مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء الطلبة بلغ ٦٨.٩ نقطة وبشير ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس راضون إلى حد ما عن أداء الطلبة، وعند تحليل البيانات تبعاً لنوع الجامعة

بينت النتائج أن مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن أداء الطلبة في الجامعات الحكومية بلغ ٦٨.٧ نقطة، فيما بلغ هذا المؤشر للجامعات الخاصة ٦٩.٣ نقطة وهو بذلك يشير إلى درجة رضا أعلى قليلاً لدى أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة عنها في الجامعات الحكومية عن أداء الطلبة في الأبعاد التي اشترنا إليها.

وبتحليل البيانات على مستوى الجنس تبين وجود تطابق تام بين مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس الذكور ومؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس الإناث عن أداء الطلبة ليلغ ٦٩ نقطة، وتبين أن درجة رضا أعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية أعلى من درجة رضا أعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الخاصة فبينما بلغ في الجامعات الحكومية ٧١.٤ نقطة نجد أنه بلغ ٦٦.٩ نقطة في الجامعات الخاصة. وعلى العكس من ذلك فقد زاد مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس الذكور في الجامعات الخاصة عن مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس الذكور في الجامعات الحكومية، إذ بلغ مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس الذكور عن مستوى أداء طلبتهم في الجامعات الخاصة ٧٠.٢ نقطة، فيما بلغ مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس الذكور عن مستوى أداء طلبتهم في الجامعات الحكومية ٦٨ نقطة. وفي هذا الإطار أشارت النتائج إلى أن الارتباط بين جنس عضو هيئة التدريس ودرجة رضاه عن مستوى أداء الطلبة في الجامعات الحكومية وفي الجامعات الخاصة ذو دلالة إحصائية.

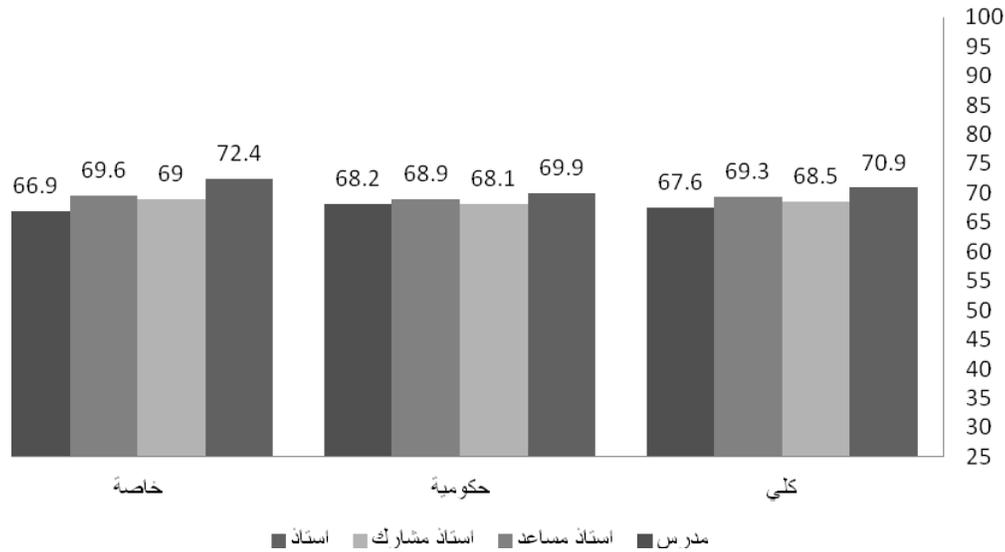


شكل 4-1 : مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن أداء طلبتهم حسب الجنس ونوع الجامعة

*Gamma =0.17 , p=0.02

**Gamma = -0.15 , p=0.04

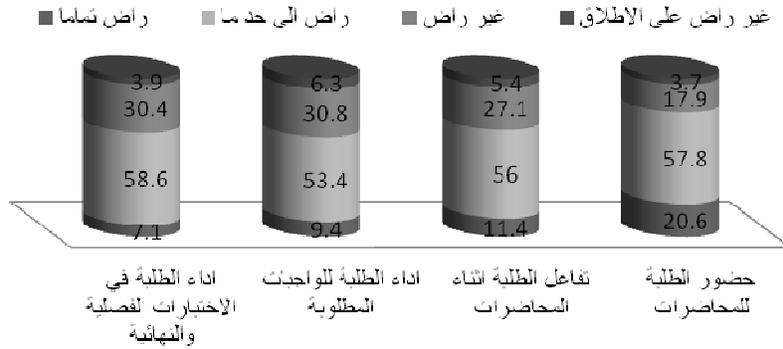
لقد أظهرت النتائج عند التحليل على مستوى الرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس أن أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ هم أكثر رضاً عن مستوى أداء الطلبة مقارنة بالرتب الأخرى وذلك على المستوى الكلي وعلى مستوى الجامعات الحكومية وعلى مستوى الجامعات الخاصة، إذ بلغ مؤشر رضا أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ ٧٠.٩ نقطة وفي الجامعات الحكومية ٦٩.٩ نقطة وفي الجامعات الخاصة وصل المؤشر إلى ٧٢.٤ نقطة لنفس الرتبة، وقد تلا هذه الرتبة في درجة الرضا عن مستوى أداء الطلبة رتبة الأستاذ المساعد في الجامعات الحكومية والخاصة. والشكل (٤-٢) يوضح هذه النسب.



شكل ٤-٢: مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء الطلبة حسب الرتبة الأكاديمية ونوع الجامعة

ولدى تحليل البيانات على مستوى الفقرات المكونة للمؤشر تبين بان أعلى نسبة عدم رضا لأعضاء هيئة التدريس كان عن أداء الطلبة للواجبات المطلوبة بنسبة بلغت ٣٧.١% من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس وأرجعت النسبة الأكبر من أعضاء هيئة التدريس عدم رضاها عن ذلك إلى عدم إدراك الطلبة لأهمية الواجبات وانشغال بعض الطلبة بالعمل، وتلا هذه النسبة نسبة عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن أداء الطلبة في الاختبارات الفصلية والنهائية بنسبة بلغت ٣٤.٣% وارجع أعضاء هيئة التدريس عدم رضاهم إلى استهتار الطلبة وعدم جديتهم وضعفهم بالإضافة إلى عدم تركيزهم أثناء المحاضرات وفي الاختبارات، وأما أعلى نسبة

رضا لأعضاء هيئة التدريس فكانت عن حضور الطلبة للمحاضرات، إذ بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الراضين ٧٨.٤% من إجمالي أعضاء هيئة التدريس. والشكل (٤-٣) يوضح هذه النسب.



شكل 4-3: نسب أعضاء هيئة التدريس موزعة حسب مستويات الرضا عن مجالات أداء الطلبة

٤-٢: مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن كثافة الطلبة داخل الكلية

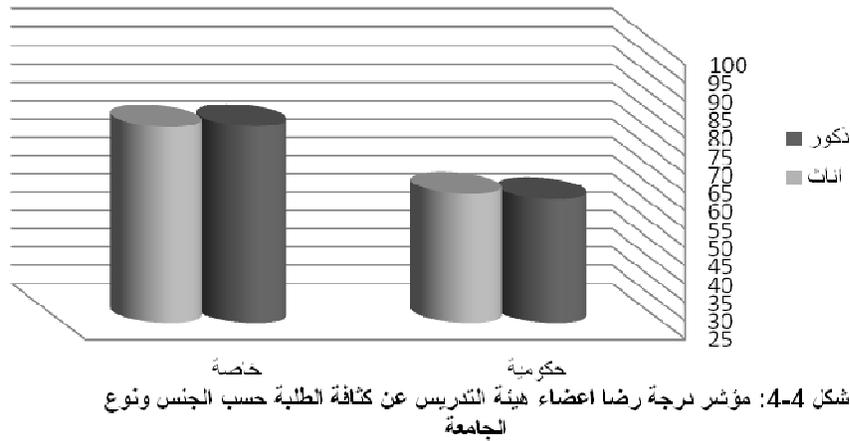
يهدف هذا المؤشر إلى تحديد درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن كثافة الطلبة داخل الكلية من حيث أعداد الطلبة داخل المحاضرات وأعداد الطلبة داخل المختبرات إضافة إلى أعداد الطلبة مقابل أعداد أعضاء هيئة التدريس، وقد تم قياس هذا المؤشر وفقاً لجنس عضو هيئة التدريس ونوع الجامعة والرتب الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.

أشارت النتائج إلى أن مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن كثافة الطلبة داخل الكلية بلغ ٦٨.٣ نقطة وتشير هذه القيمة إلى أن أعضاء هيئة التدريس راضون إلى حد ما عن كثافة الطلبة داخل الكلية. وعند تحليل البيانات حسب جنس عضو هيئة التدريس تبين أن مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس الإناث أكبر من مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس الذكور، إذ بلغ مؤشر درجة رضا الإناث ٧٠ نقطة ومؤشر درجة رضا الذكور ٦٧.٧ نقطة، كما ظهر عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين جنس عضو هيئة التدريس ومستوى رضاه عن كثافة الطلبة في الكلية.

وأشارت النتائج عند التحليل على مستوى نوع الجامعة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية غير راضين عن كثافة الطلبة داخل الكلية، إذ بلغت قيمة المؤشر لهذه الفئة ٥٩ نقطة، فيما ظهر أن أعضاء

هيئة التدريس من الجامعات الخاصة راضون إلى حد ما عن كثافة الطلبة داخل الكلية، إذ بلغ مؤشر درجة رضاهم ٧٨.٦ نقطة. وبينت النتائج وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نوع الجامعة ودرجة الرضا عن كثافة الطلبة داخل الكلية.

من جهة أخرى بينت النتائج عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين درجة رضا عضو هيئة التدريس وجنسه وذلك في الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة، فقد تقاربت مؤشرات درجة رضا أعضاء هيئة التدريس الذكور وأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية والخاصة كما يظهره الشكل (٤-٤).

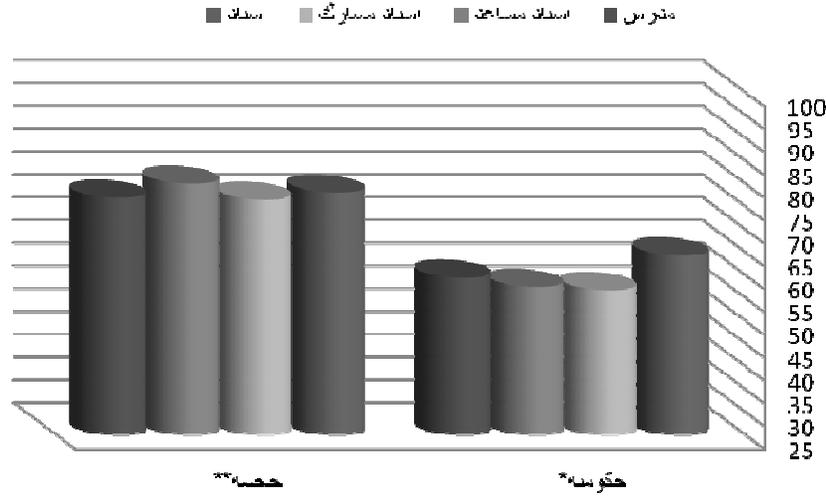


Gamma=0.03 , p=0.7

Gamma=-0.24 , p=0.74

وعند تحليل البيانات على مستوى الرتب الأكاديمية تبين أن درجة رضا أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ عن كثافة الطلبة داخل الكلية أكبر من باقي الرتب الأكاديمية، إذ بلغ مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ عن كثافة الطلبة داخل الكلية ٦٩.٦ نقطة، ولرتبة أستاذ مشارك ٦٦.٢ نقطة، ولرتبة أستاذ مساعد ٦٩.١ نقطة وللمدرسين ٦٧.٢ نقطة، وظل أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ يبدون درجة أكبر من الرضا عن كثافة الطلبة داخل الكلية في الجامعات الخاصة والجامعات الحكومية على الرغم من أن مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن كثافة الطلبة لجميع الرتب الأكاديمية في الجامعات الحكومية يبين عدم رضاهم عن كثافة الطلبة بعكس أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة من جميع الرتب التي عبرت عن رضاها إلى حد ما عن كثافة الطلبة في الكليات. وأظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباط بين درجة رضا

عضو هيئة التدريس عن كثافة الطلبة ورتبته الأكاديمية في الجامعات الحكومية وفي الجامعات الخاصة كما هو موضح في الشكل (٤-٥).



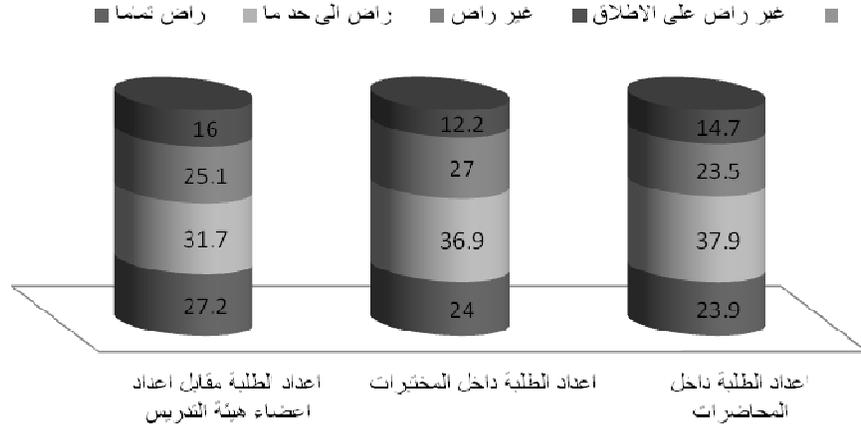
شكل 5-4: مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن كثافة الطلبة داخل الكلية حسب الترتيب الأكاديمية ونوع الجامعة

*Gamma=-0.04 , p=0.5

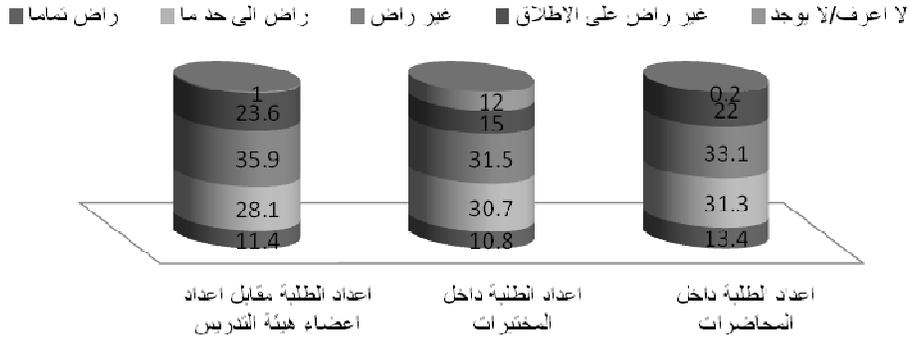
**Gamma=0.01 , p=0.8

وبتحليل البيانات على مستوى الفقرات المكونة للمؤشر تبين أن أعلى نسبة رضا كانت عن أعداد الطلبة داخل المحاضرات، إذ إن ٦١.٨% من أعضاء هيئة التدريس كانوا راضين تماما إلى راضين إلى حد ما عن أعداد الطلبة داخل المحاضرات، فيما كانت أعلى نسبة عدم رضا لأعضاء هيئة التدريس عن أعداد الطلبة مقابل أعداد أعضاء هيئة التدريس، إذ بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين كانوا غير راضين إلى غير راضين على الإطلاق عن ذلك ٤١.١%، وبينت الأغلبية منهم أن سبب عدم رضاهم هو عدم مناسبة أعداد الطلبة مما يؤدي إلى زيادة أعباء عضو هيئة التدريس والشكل (٤-٦) يبين هذه النسب. وعند التحليل على مستوى نوع الجامعة يتضح أن أعلى نسبة عدم رضا لأعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية كانت عن أعداد الطلبة مقابل أعداد أعضاء هيئة التدريس، إذ ظهر أن ٥٩.٥% من أعضاء هيئة التدريس فيها كانوا غير راضين إلى غير راضين إطلاقاً عن ذلك تلاها نسبة أعضاء هيئة التدريس غير الراضين إلى غير الراضين إطلاقاً عن أعداد الطلبة داخل المحاضرات بنسبة ٥٥.١%، أما بالنسبة للجامعات الخاصة فكانت أعلى نسبة

عدم رضا عن أعداد الطلبة داخل المختبرات والتطبيقات (٢٢.٦%)، والشكلان ٧-٤، ٨-٤ يبينان هذه النسب.

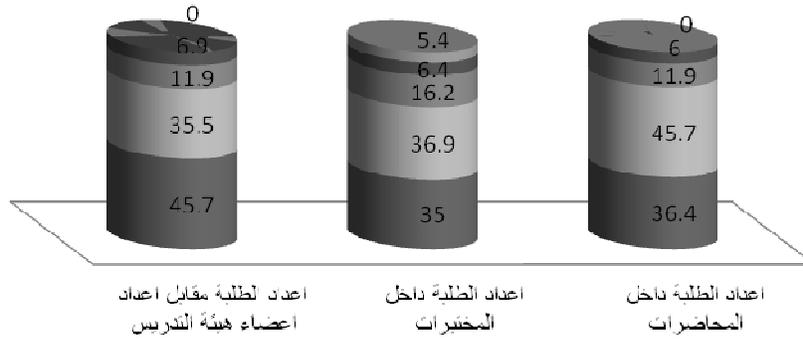


شكل 4-6: نسب اعضاء هيئة التدريس موزعة حسب درجة الرضا عن كثافة الطلبة في الكلية



شكل 4-7: نسب اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية حسب درجة رضاهم عن كثافة الطلبة في الكلية

لا اعرف/لا يوجد ■ غير راض على الإطلاق ■ غير راض ■ راض الى حد ما ■ راض تماما ■

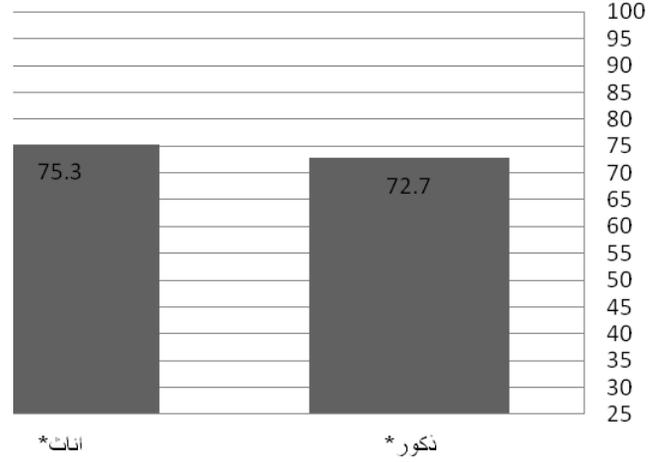


شكل 4-8: نسب اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة حسب درجة رضاهم عن كثافة الطلبة في الكلية

4-3: مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن أسلوب اتخاذ القرارات بالكلية.

يهدف مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن أسلوب اتخاذ القرارات بالكلية إلى تعرّف آراء أعضاء هيئة التدريس بأسلوب اتخاذ القرارات الأكاديمية والإدارية بالكلية بالإضافة إلى معرفة آراء أعضاء هيئة التدريس بطريقة تعيين عميد الكلية. لقد تم قياس هذا المؤشر تبعاً لجنس عضو هيئة التدريس ونوع الجامعة والرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.

أظهرت نتائج المسح الميداني أن أعضاء هيئة التدريس راضون إلى حد ما عن أسلوب اتخاذ القرارات بالكلية، إذ بلغ مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن أسلوب اتخاذ القرارات بالكلية 73.4 نقطة، وعند تحليل بيانات المؤشر على مستوى جنس عضو هيئة التدريس تبين أن درجة رضا أعضاء هيئة التدريس الإناث عن أسلوب اتخاذ القرارات بالكلية كانت أعلى من درجة رضا أعضاء هيئة التدريس الذكور، إذ بلغ مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس الإناث عن أسلوب اتخاذ القرارات بالكلية 75.3 نقطة مقابل 72.7 نقطة للذكور، وظهر وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين جنس عضو هيئة التدريس ودرجة رضاه عن أسلوب اتخاذ القرارات بالكلية.

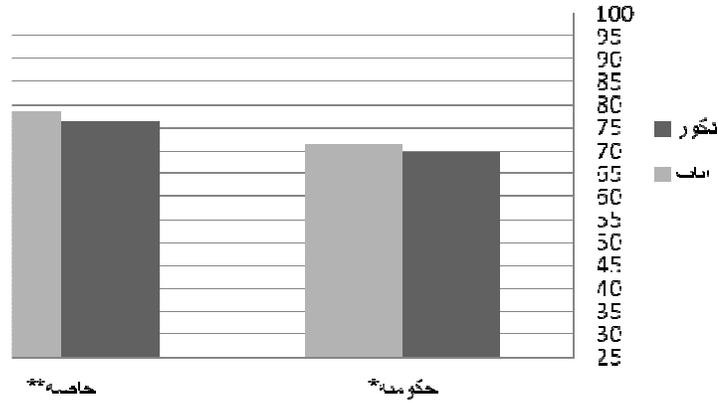


شكل 9-4: مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس لأسلوب اتخاذ القرارات بالكلية حسب الجنس

*Gamma=0.10 , p= 0.04

وأما عند التحليل على مستوى نوع الجامعة تبين أن مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن أسلوب اتخاذ القرارات بالكلية في الجامعات الخاصة أكبر من مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن أسلوب اتخاذ القرارات بالكلية في الجامعات الحكومية، إذ بلغت قيمة المؤشر للجامعات الحكومية ٧٠.٢ نقطة مقابل ٧٧.٢ نقطة للجامعات الخاصة. وظهر وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نوع الجامعة ودرجة الرضا عن أسلوب اتخاذ القرارات الأكاديمية والإدارية بالكلية.

وعند النظر إلى درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن أسلوب اتخاذ القرارات بالكلية حسب الجنس في الجامعات الحكومية والخاصة تبين أن قيمة المؤشر لأعضاء هيئة التدريس الإناث وأعضاء هيئة التدريس الذكور في الجامعات الخاصة وفي الجامعات الحكومية متقاربة، ودلت النتائج أن علاقة الارتباط بين جنس عضو هيئة التدريس ودرجة رضاه عن أسلوب اتخاذ القرارات الأكاديمية في الجامعات الخاصة وكذلك في الجامعات الحكومية غير دالة إحصائياً كما تشير إلى ذلك قيمة معامل ارتباط جاما (Gamma). والشكل (١٠-٤) يبين هذه النسب.

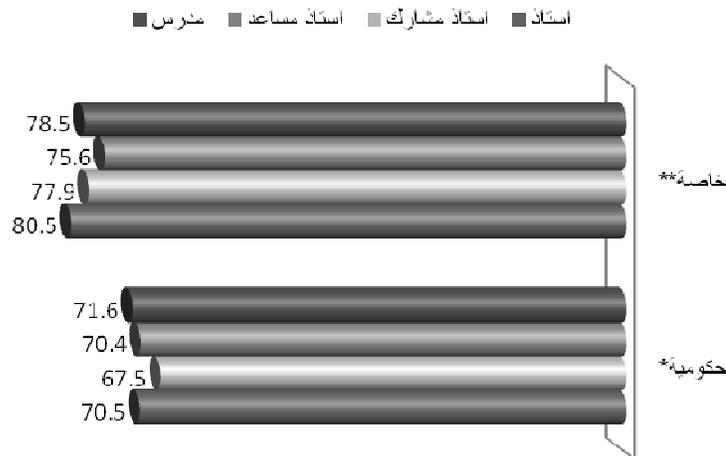


شكل 10-4 : مؤشر تقييم درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن أسلوب اتخاذ القرارات بانكفية حسب نوع الجامعة

*Gamma=0.08 , p=0.3

**Gamma=0.06 , p=0.4

وبتحليل البيانات على مستوى الرتب الأكاديمية تبين أن مؤشر تقييم درجة رضا أعضاء هيئة التدريس لجميع الرتب متقاربة إلى حد كبير على مستوى الجامعات الخاصة وكذلك على مستوى الجامعات الحكومية. وتبين عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس ودرجة رضاه عن أسلوب اتخاذ القرارات الأكاديمية في الكلية على مستوى الجامعات الحكومية وعلى مستوى الجامعات الخاصة، والشكل (4-11) يبين هذه القيم.

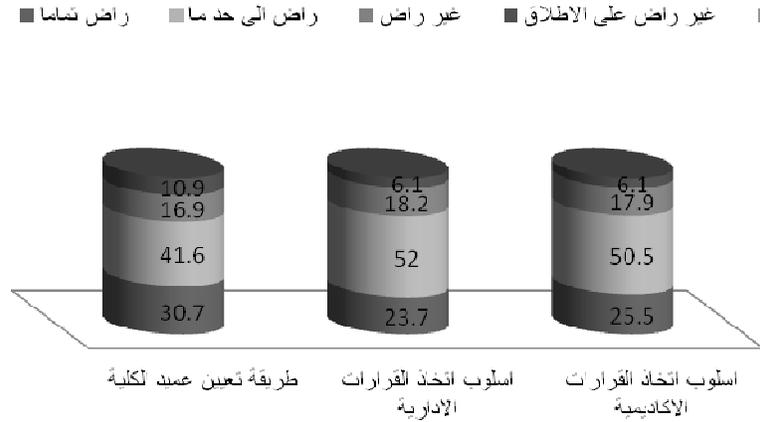


شكل 11-4 : مؤشر تقييم درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن أسلوب اتخاذ القرارات الأكاديمية حسب الرتب الأكاديمية ونوع الجامعة

*Gamma=0.06 , p=0.2

**Gamma=-0.03 , p= 0.6

وبتحليل البيانات على مستوى الفقرات المكونة للمؤشر وعددها ثلاث فقرات تبين أن ٧٦% من أعضاء هيئة التدريس راضون تماماً إلى راضين إلى حد ما عن أسلوب اتخاذ القرارات الأكاديمية بالكلية، إذ رأى حوالي ٣٣.٢% من أعضاء هيئة التدريس أن سبب رضاهم التام عن أسلوب اتخاذ القرارات الأكاديمية في الكلية هو أن الإدارة تأخذ القرارات المناسبة إلى حد كبير وأن القرارات تؤخذ بالإجماع والتشاور، وكانت نسبة أعضاء هيئة التدريس الراضين عن أساليب اتخاذ القرارات الإدارية في الكلية مقارنة لتلك النسبة، إذ بلغت حوالي ٧٥.٧% من مجمل أعضاء هيئة التدريس، ورأى ٢٨% أنهم راضون تماماً عن أسلوب اتخاذ القرارات الإدارية بالكلية كون القرارات التي يتم اتخاذها مناسبة وعادلة وحكيمة ومنطقية وتأخذ بالإجماع، ومن جهة أخرى كانت أعلى نسبة عدم رضا عن طريقة التعيين لعميد الكلية، إذ بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس غير الراضين وغير الراضين على الإطلاق ٢٨.٧% من إجمالي أعضاء هيئة التدريس وارجع ما نسبته ٣٥.٤% من هؤلاء سبب عدم رضاهم إلى أن طريقة التعيين تقوم على المحسوبية والعلاقات الشخصية والعشائرية ولا تراعي مبدأ تكافؤ الفرص. والشكل (٤-١٢) يبين هذه النسب.



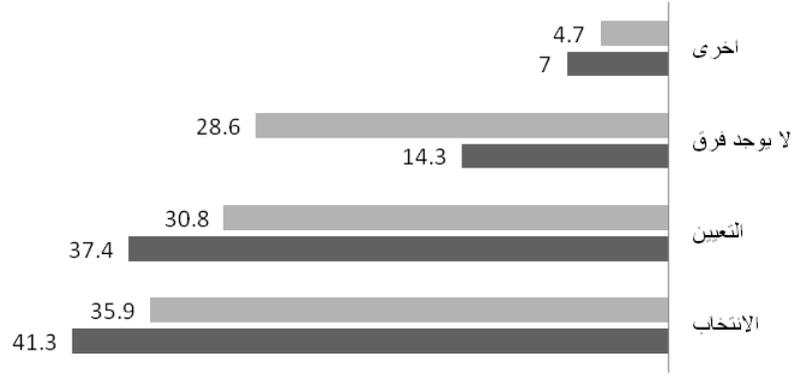
شكل 4-12: توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب درجة رضاهم عن أساليب اتخاذ القرارات بالكلية

وبينت النتائج أن ٢٨.٤% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية غير راضين إلى غير راضين على الإطلاق عن أسلوب اتخاذ القرارات الأكاديمية بالكلية مقابل ١٨.٨% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، كما أوضحت النتائج أن ٢٧.٨% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية غير راضين عن أسلوب اتخاذ القرارات الإدارية في الجامعة مقابل ٢٠% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، وأشارت النتائج إلى أن ٣٢.٦% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية غير راضين إلى غير راضين على الإطلاق عن طريقة تعيين عميد الكلية وهي أكبر نسبة عدم رضا ضمن فقرات مؤشر أسلوب اتخاذ القرارات بالكلية مقابل ٢١.٩% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة.

وفي سياق متصل، ولدى سؤال أعضاء هيئة التدريس عن أفضل طريقة لاختيار عميد الكلية رأى ٤٠% من أعضاء هيئة التدريس أن أفضل طريقة لاختيار عميد الكلية هي الانتخاب وظلت هذه الطريقة هي الأفضل عند التحليل على مستوى جنس عضو هيئة التدريس وكذلك على مستوى نوع الجامعة تلتها طريقة التعيين بنسبة بلغت ٣٥.٧% من إجمالي أعضاء هيئة التدريس.

وظهرت فروق واضحة في توزيع نسب أعضاء هيئة التدريس على الطرق المفضلة لتعيين عميد الكلية على مستوى أعضاء هيئة التدريس الذكور وعلى مستوى أعضاء هيئة التدريس الإناث فبينما يفضل ما نسبته ٣٧.٤% من أعضاء هيئة التدريس الذكور طريقة التعيين نجد أنها وصلت لدى أعضاء هيئة التدريس الإناث إلى ٣٠.٨%، وكذلك بينما رأى ١٤.٣% من أعضاء هيئة التدريس الذكور عدم وجود فرق بين طريقة الانتخاب والتعيين رأى ذلك ما نسبته ٢٨.٦% من أعضاء هيئة التدريس الإناث. وظهر وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين جنس عضو هيئة التدريس وتفضيل طريقة اختيار عميد الكلية. وعلى العكس من ذلك عند التحليل على مستوى نوع الجامعة تبين تقارب نسب توزيع أعضاء هيئة التدريس من نوعي الجامعات على طرق اختيار العميد المختلفة وظهر أن علاقة الارتباط بين نوع الجامعة وطريقة اختيار العميد غير دالة إحصائياً. والشكلان (٤-١٣)، (٤-١٤) يوضحان هذه النسب.

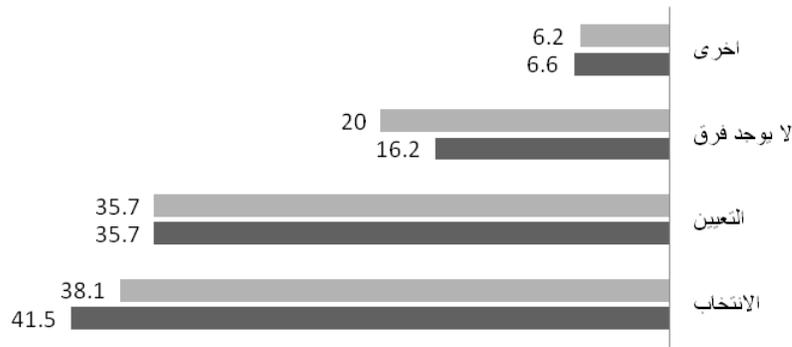
الذكور ■ انات



شكل 4-13: توزيع اعضاء هيئة التدريس تبعا لافضل طريقة لاختيار عميد الكلية حسب الجنس

Cramer's v=0.17 , p=0.00

الحكومية ■ الخاصة



شكل 4-14: توزيع اعضاء هيئة التدريس تبعا لافضل طريقة لاختيار عميد الكلية حسب نوع الجامعة

Cramer's=0.05 , p=0.5

وعن الأسباب التي يرى أعضاء هيئة التدريس الذين عدوا طريقة الانتخاب بأنها هي الطريقة التي يفضلونها لاختيار عميد الكلية ذكروا من هذه الأسباب أن طريقة الانتخاب أسلوب ديمقراطي (١٨.٨%) وتتحكم فيها الكفاءة والرتبة الأكاديمية والتخصص المناسب (١٤.٧%) وتقوم على أخذ آراء أعضاء هيئة التدريس (١٣.٣%). أما عن الأسباب التي ذكرها أعضاء هيئة التدريس الذين فضلوا طريقة التعيين فقد أشاروا إلى أن هذه الطريقة تتحكم فيها الكفاءة والرتبة الأكاديمية والتخصص المناسب (٣٦.٥%) ويرى

أعضاء التدريس أن طريقة تعيين عميد الكلية عمل إداري وبالتالي تكون نظرة المسؤول الإداري أشمل من نظرة أعضاء هيئة التدريس (٧.٦%).

خامساً: أداء منظومة التعليم العالي في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

يرصد هذا الجزء من التقرير أداء منظومة التعليم العالي في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، إذ تألفت منظومة التعليم العالي التي تم جمع بيانات حولها من خمسة مكونات هي: سياسات التعليم العالي، ومستوى إعداد أعضاء هيئة التدريس، وتمكين أعضاء هيئة التدريس من أداء مهامهم، ومستوى توافر بنية البحث العلمي إضافة إلى هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي.

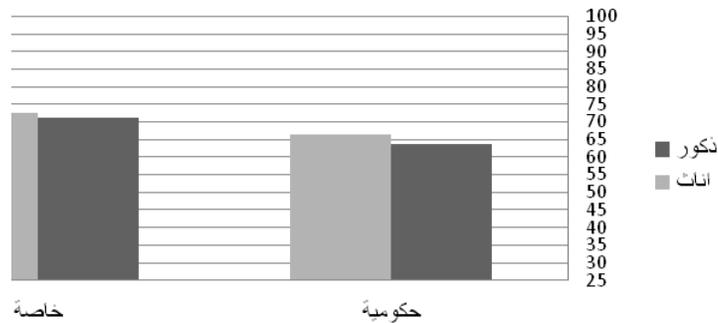
يتضمن محتوى هذا الجزء استعراضاً لقيم المؤشرات التي ترتبط بمكونات منظومة التعليم العالي التي أشرنا إليها، إذ سيتم تحليل تلك المؤشرات وفقاً لجنس عضو هيئة التدريس، ونوع الجامعة، والرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.

تألف مؤشرات أداء منظومة التعليم العالي من مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن سياسات التعليم العالي الذي يتضمن فقرات حول نظام وتعليمات ترقيات أعضاء هيئة التدريس، ونظام رواتب أعضاء هيئة التدريس ونظام العقوبات التأديبية بحق الطلبة... الخ، ومؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى التأهيل الأكاديمي الذي يتضمن فقرات حول طريقة التعيين لأغراض الابتعاث والفرص المتاحة للابتعاث... الخ، ويتضمن مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن تمكينهم من أداء مهامهم فقرات حول مستوى الرواتب وتناسب الراتب الحالي مع الأعباء الجامعية وزيادة الراتب مقابل زيادة أعباء عضو هيئة التدريس... الخ، وأما مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن توافر بنية البحث العلمي فيتضمن فقرات حول توافر المكتبات وتوافر المختبرات ومدى الدعم المقدم لنشر الأوراق العلمية... الخ، وأخيراً تقييم دور هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي في تطوير التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

٥-١: مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن منظومة التعليم العالي.

بلغ مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن منظومة التعليم العالي ٦٧.٦ نقطة وهذا يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس راضون إلى حد ما عن منظومة التعليم العالي، وقد بلغ هذا المؤشر لأعضاء هيئة التدريس للذكور ٦٦.٩ نقطة مقابل ٦٩.٧ نقطة للإناث وبزيادة حوالي ٣ نقاط؛ إلا أن تلك القيم تشير إلى أن كلا الجنسين راضون إلى حد ما عن منظومة التعليم العالي، بالإضافة لذلك بينت النتائج عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين جنس عضو هيئة التدريس ومستوى الرضا عن منظومة التعليم العالي.

وعند تحليل البيانات على مستوى نوع الجامعة بينت النتائج أن مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن منظومة التعليم العالي لأعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية كان أقل من نظيره للجامعات الخاصة، إذ بلغ المؤشر للجامعات الحكومية ٦٤.٣ نقطة فيما وصل هذا المؤشر للجامعات الخاصة ٧١.٧ نقطة بما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والجامعات الحكومية راضون إلى حد ما عن منظومة التعليم العالي على الرغم من هذا الفرق. ووضحت النتائج وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نوع الجامعة ورضا أعضاء هيئة التدريس عن منظومة التعليم العالي. وبينت النتائج أن قيم المؤشر لأعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث على مستوى الجامعات الحكومية كانت متقاربة، وانطبق هذا الأمر على الجامعات الخاصة. وقد بينت نتائج قيم معاملات الارتباط بين جنس عضو هيئة التدريس في الجامعات الحكومية ومستوى الرضا عن منظومة التعليم العالي عدم معنوية هذه القيم وانسحب ذلك على الجامعات الخاصة. والشكل (٥-١) يبين هذه النسب.

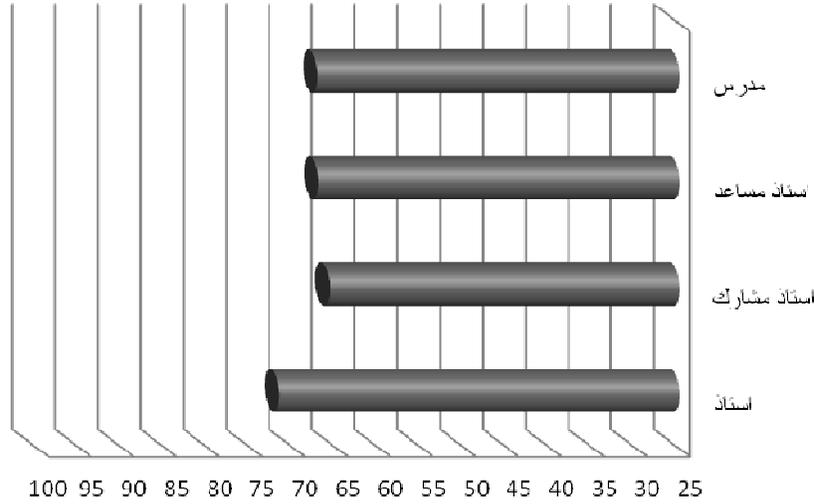


شكل 1-5: مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن منظومة التعليم العالي حسب الجنس ونوع الجامعة

Gamma=0.12 , p=0.08

Gamma=0.10 , p=0.16

وبتحليل البيانات على مستوى الرتب الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس تبين أن أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ راضون إلى حد ما عن منظومة التعليم العالي، إذ بلغ مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ عن منظومة التعليم العالي في الأردن ٧١.٨ نقطة، فيما تقاربت قيم المؤشر لأعضاء هيئة التدريس من الرتب الأكاديمية الأخرى، إذ بلغت قيم المؤشر لأعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك ٦٥.٩ نقطة ولأعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد ٦٧.٢ نقطة وللمدرسين ٦٧.٣ نقطة وهي بذلك تعبر عن رضا أعضاء هيئة التدريس من مختلف الرتب الأكاديمية عن منظومة التعليم في الأردن، وأوضحت النتائج أن علاقة الارتباط بين الرتب الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس والرضا عن منظومة التعليم العالي ليست ذات دلالة إحصائية.

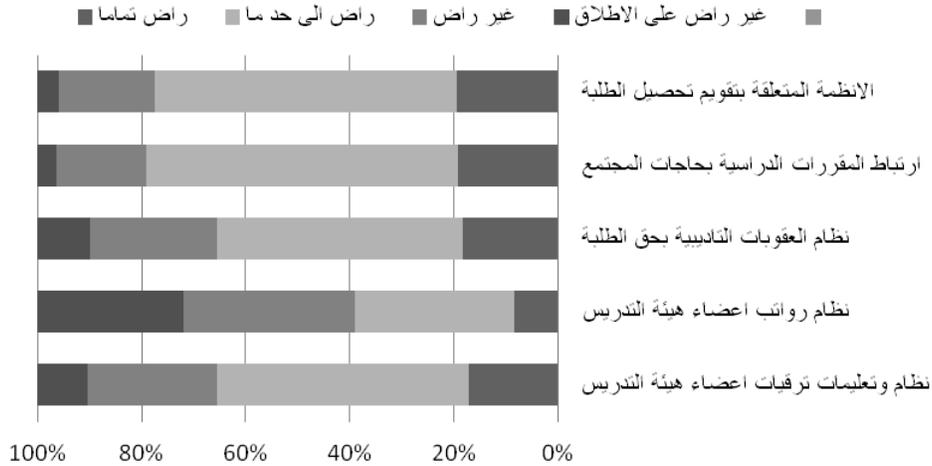


شكل 2-5 : مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن منظومة التعليم العالي حسب الرتبة الأكاديمية

Gamma=-0.04 , p=0.3

لقد أظهرت النتائج أن أكثر عنصر يرتبط بمنظومة التعليم العالي ويحظى بالدرجة الأكبر من الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس هو ارتباط المقررات الدراسية مع حاجات الطلبة والمجتمع وتمييزها لشخصية الطلبة، إذ بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين كانوا راضين تماما إلى راضين إلى حد ما عن ذلك ٧٩.٠% من أعضاء هيئة التدريس، بالمقابل كان أقل عنصر يحظى برضا أعضاء هيئة التدريس هو نظام رواتب أعضاء هيئة التدريس، إذ بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين كانوا غير راضين على الإطلاق إلى غير راضين

عن نظام الرواتب ٦٠.٩% من أعضاء هيئة التدريس، كما بلغت نسبة الذين ابدوا عدم رضاهم عن نظام العقوبات التأديبية بحق الطلبة ٣٤.٤% وبذلك تحتل هذه النسبة المرتبة الثانية من حيث عدم رضا أعضاء هيئة التدريس. كما هو موضح في الشكل (٣-٥).



شكل 3-5: توزيع اعضاء هيئة التدريس حسب درجة رضاهم عن منظومة التعليم العالي

وعلى مستوى نوع الجامعة بينت النتائج أن أكثر مجال عبر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والخاصة عدم رضاهم عنه هو نظام الرواتب، إذ بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية غير الراضين عن نظام الرواتب ٧٢.٨% من مجمل عددهم، فيما بلغت نسبة أعضاء التدريس من الجامعات الخاصة ٤٦.٧% فقط، وتلا نظام الرواتب في نسبة عدم الرضا في الجامعات الحكومية نظام ترقيات أعضاء هيئة التدريس (٤١.٧%)، فيما احتل نظام العقوبات التأديبية المرتبة الثانية في نسبة عدم الرضا في الجامعات الخاصة (٢٩.٣%)، فيما احتلت نسبة رضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية وفي الجامعات الخاصة عن ارتباط المقررات الدراسية مع حاجات الطلبة والمجتمع وتتميتها لشخصية الطالب المرتبة الأولى بين نسب الرضا عن المجالات الأخرى.

لقد ظل نظام الرواتب يحظى بالدرجة الأقل من الرضا عند التحليل على مستوى النوع الاجتماعي، إذ إن ٦٤% من أعضاء هيئة التدريس الذكور عيروا عن عدم رضاهم عن نظام الرواتب فيما عبرت نسبة اقل من أعضاء هيئة التدريس الإناث عن عدم رضاها عن نظام الرواتب، وجاء تالياً نظام ترقيات أعضاء هيئة

التدريس بالنسبة للإناث (٢٩.٩%)، فيما جاء نظام العقوبات التأديبية تالياً بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس

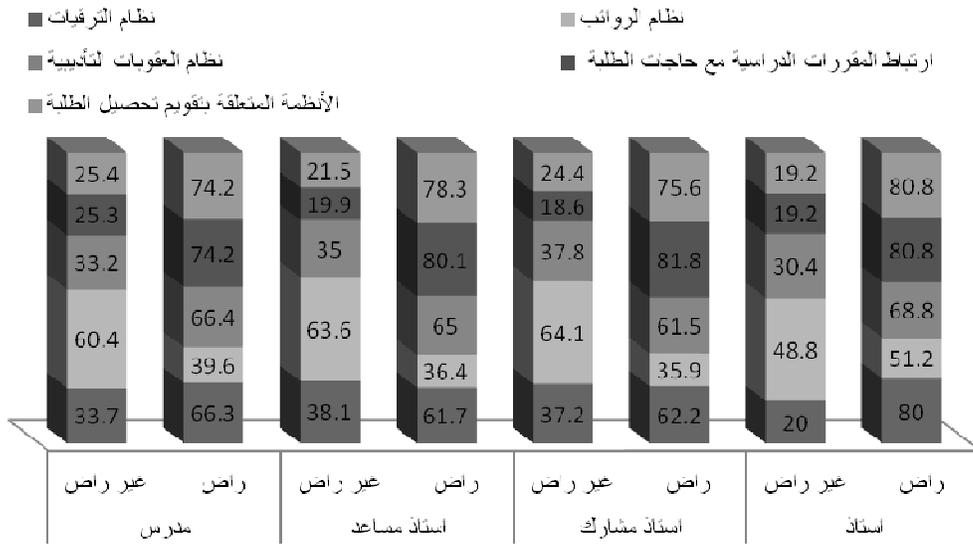
الذكور. الجدول ٤٤ يبين هذه النسب.

جدول ٤٤. التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب مستوى رضاهم عن أداء منظومة التعليم العالي تبعا لنوع الجامعة والجنس.

المجال	النسبة على المستوى الكلي		خاصة		حكومية		ذكور		إناث	
	راض ^(١)	غير راض ^(٢)	راض	غير راض	راض	غير راض	راض	غير راض	راض	غير راض
نظام الترقيات	٦٥.٤	٣٤.٥	٧٣.٨	٢٥.٧	٥٨.٣	٤١.٧	٦٣.٩	٣٥.٩	٦٩.٦	٢٩.٩
نظام الرواتب	٣٩.١	٦٠.٩	٥٣.٣	٤٦.٧	٢٧.٢	٧٢.٨	٣٦	٦٤	٤٨.٣	٥١.٧
نظام العقوبات التأديبية	٦٥.٢	٣٤.٤	٧٠.٢	٢٩.٣	٦١.١	٣٨.٧	٦٢.٩	٣٧	٧٢.٢	٢٦.٩
ارتباط المقررات الدراسية مع حاجات الطلبة	٧٩.٠	٢٠.٩	٨٣.٣	١٦.٧	٧٥.٥	٢٤.٤	٧٩.٣	٢٠.٧	٧٨.٢	٢١.٣
الأنظمة المتعلقة بتقويم تحصيل الطلبة	٧٧.٢	٢٢.٦	٨١.٥	١٨.٣	٧٣.٣	٢٦.٢	٧٦.٤	٢٣.٤	٧٩.٥	٢٠.١

(١) راض تماما وراض إلى حد ما (٢) غير راض وغير راض على الإطلاق

وعلى صعيد متصل بينت النتائج أن نسبة أعضاء هيئة التدريس غير الراضين عن نظام الرواتب من كافة الرتب كانت الأعلى مقارنة بنسب عدم الرضا عن الأنظمة الأخرى، إذ بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس غير الراضين عن نظام الرواتب من رتبة أستاذ ٤٨.٨% منهم، ونسبة أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك (٦٤.١%)، ومن رتبة أستاذ مساعد (٦٣.٦%)، وأخيراً نسبة المدرسين (٦٠.٤%)، وأشارت النتائج أن أكثر مجال حظي برضا النسبة الأكبر من أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ هو الأنظمة المتعلقة بتحصيل الطلبة (٨٠.٨%)، فيما حظي مجال ارتباط المقررات الدراسية مع حاجات الطلبة والمجتمع برضا النسبة الأكبر من أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك ورتبة أستاذ مساعد (٨٠.١%)، والشكل ٥-٤ يبين هذه النسب.



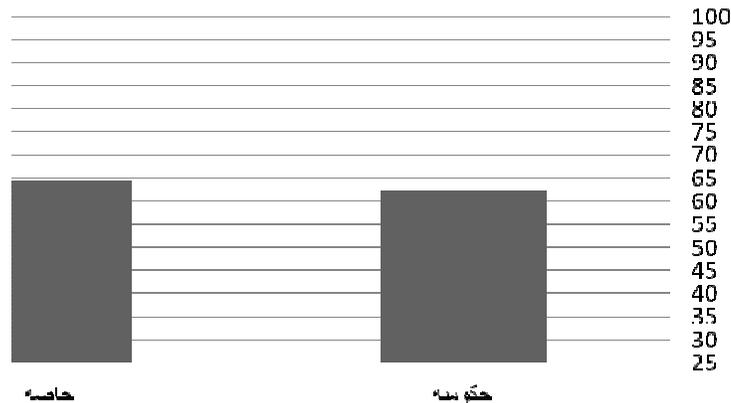
شكل 4-5. التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب مستوى رضاهم عن منظومة التعليم العالي تبعا لترتبة الأكاديمية

لقد ذكر أعضاء هيئة التدريس أسبابا لعدم رضاهم عن نظام رواتب أعضاء هيئة التدريس منها : رواتب أعضاء هيئة التدريس غير متساوية بين الجامعات وخصوصاً الجامعات الخاصة (٢٢.٩%)، وأن الرواتب متدنية وتسبب هجرة أعضاء هيئة التدريس (١٦.٧%)، وعدم تطابقها مع كفاءات وخبرات وجهد المدرس (٧.٨%). فيما ذكر أعضاء هيئة التدريس الذين أبدوا عدم رضاهم عن نظام العقوبات التأديبية بحق الطلبة أن من أسباب عدم رضاهم هي : معظم الأحيان يتم تدخل الوساطة ويتم إلغاء العقوبات (٢٦.٦%)، وعدم وجود عقوبات رادعة في بعض الأحيان (١٧%)، وفي هذا السياق ذكر أعضاء هيئة التدريس أسبابا لرضاهم عن مدى ارتباط المقررات الدراسية مع حاجات الطلبة والمجتمع وتنميتها لشخصية الطلبة منها : يتم تطوير المقررات والتخصصات تماثيا مع الحاجات المستجدة (٩.٥%)، وهناك انسجام في الخطة الدراسية مع حاجات المجتمع وسبل خدمته (٨%)، فيما ذكر أعضاء هيئة التدريس بعض الأسباب لرضاهم عن الأنظمة المتعلقة بتحصيل الطلبة منها : أنها عادلة وفعالة ومرتبطة مع نظام الجودة (٨.٧%)

٥-٢: مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى التأهيل الأكاديمي.

يهدف مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى التأهيل الأكاديمي إلى تعرّف آراء أعضاء هيئة التدريس بطريقة التعيين لأغراض الابتعاث، والفرص المتاحة للبعثات الخارجية للحصول على الدكتوراه إضافة إلى دورات تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس قبل التعيين .

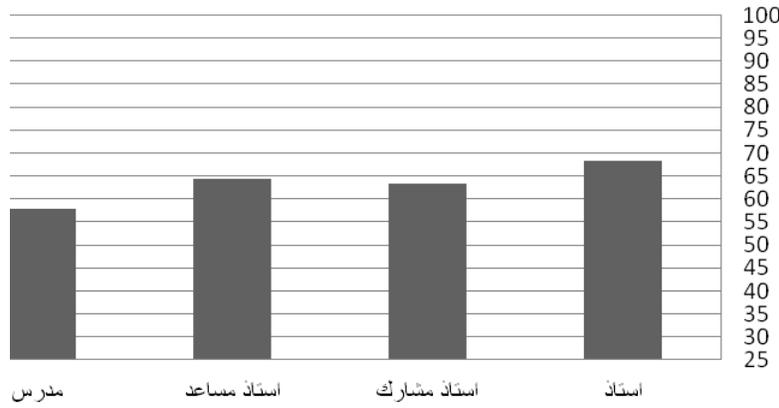
لقد بينت النتائج أن مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى التأهيل الأكاديمي في الجامعات بلغ ٦٣.٣ نقطة وهذا يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس راضون إلى حد ما عن مستوى التأهيل الأكاديمي في الجامعات ، وعند التحليل على مستوى جنس عضو هيئة التدريس أظهرت النتائج تقارب قيم المؤشر لأعضاء هيئة التدريس الذكور (٦٣ نقطة) وأعضاء هيئة التدريس الإناث(٦٣.٩ نقطة)،وأما عند النظر إلى قيم المؤشر حسب نوع الجامعة فإنه يظهر لدينا اختلاف بين قيمة المؤشر في الجامعات الحكومية وقيمه في الجامعات الخاصة، إذ ظهر أن قيمة المؤشر لأعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية يساوي ٦٢.٢ نقطة وهذا يشير إلى عدم رضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية عن مستوى التأهيل الأكاديمي في الجامعات الحكومية فيما كان للجامعات الخاصة أكبر قليلاً، إذ بلغ ٦٤.٦ نقطة وهو يشير إلى رضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة عن مستوى التأهيل الأكاديمي ،وتبين أن معامل الارتباط بين نوع الجامعة ومستوى الرضا عن مستوى التأهيل الأكاديمي في الجامعات ذو دلالة إحصائية. الشكل (٥-٥) يوضح هذه النسب.



شكل 5-5: مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى التأهيل الأكاديمي في الجامعات حسب نوع الجامعة

Gamma =-0.16 , p=0.00

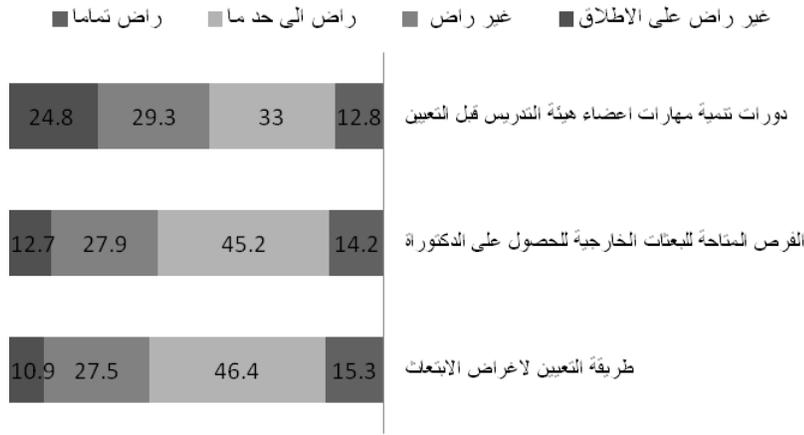
وعند التحليل حسب الرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس تبين أن أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ هم أكثر رضاً عن مستوى التأهيل الأكاديمي مقارنة بزملائهم من الرتب الأكاديمية الأخرى، إذ بلغ مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى تأهيل أعضاء هيئة التدريس ٦٨.٣ نقطة فيما كان اقل مستوى للرضا لفئة المدرسين، إذ بلغت قيمة المؤشر لهم ٥٧.٨ نقطة، وتقاربت قيم المؤشر لأعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك ومن رتبة أستاذ مساعد، إذ بلغت قيمة المؤشر لأعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مشارك ٦٣.٤ نقطة ولأعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد ٦٤.٥ نقطة، وتبين وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس ومستوى رضاهم عن مستوى التأهيل الأكاديمي في جامعاتهم. والشكل (٥-٦) يوضح هذه النسب.



شكل 5-6: مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى التأهيل الأكاديمي حسب الرتبة الأكاديمية

Gamma=-0.16 , p=0.00

من جهة أخرى وعند التحليل على مستوى الفترات التي تشكل منها المؤشر تبين أن أعلى نسبة عدم رضاً كانت عن دورات تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس قبل التعيين بنسبة بلغت ٥٤.١% من مجمل أعضاء هيئة التدريس تلتها نسبة عدم الرضا عن الفرص المتاحة للبعثات الخارجية للحصول على الدكتوراة بنسبة بلغت ٤٠.٦% وأخيراً نسبة عدم الرضا عن طريقة التعيين لأغراض الابتعاث والتي بلغت ٣٨.٤% من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس كما هو مبين في الشكل (٥-٧).



شكل 7-5 : توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب مستوى الرضا عن مستوى التأهيل الأكاديمي في الجامعات

ودارت أسباب عدم الرضا عن طريقة التعيين لأغراض الابتعاث حول ما يلي : تدخل الوساطة والمزاجية وعدم مراعاة الكفاءة، وعدم وجود آليات ثابتة وشاملة في الابتعاث والتخبط في اتخاذ القرارات، وعدم عدالة الشروط. والجدول التالي يبين نسب أعضاء هيئة التدريس حسب سبب عدم الرضا ونوع الجامعة.

جدول ٤٥ : أهم أسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن طريقة التعيين لأغراض الابتعاث

السبب	الحكومية	الخاصة
تدخل الوساطة والمحسوبية والمزاجية وعدم مراعاة الكفاءة	٣١.٠	١٨.٩
عدم وجود آليات ثابتة وشاملة في الابتعاث والتخبط في	٧.٤	٧.٧
الشروط غير عادلة	٣.٤	٣.٥

وأما فيما يتعلق بأسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن الفرص المتاحة للبعثات الخارجية للحصول على الدكتوراة فقد تبين أن أهم الأسباب هي : قلة الفرص المتاحة للابتعاث وخاصة للتخصصات التطبيقية، والعشوائية والوساطة وعدم الجدية وصعوبة شروط الابتعاث وعدم توفر فرص الابتعاث أصلاً. والجدول التالي يبين نسب أعضاء هيئة التدريس حسب السبب وفقاً لنوع الجامعة.

جدول ٤٦ . أهم أسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن الفرص المتاحة للبعثات الخارجية للحصول على الدكتوراه.

السبب	الحكومية	الخاصة
قلة الفرص المتاحة للابتعاث وخاصة التخصصات التطبيقية	٣١.٠	١٨.٩
العشوائية والواسطة وعدم الجدية	٧.٤	٧.٧
صعوبة شروط الابتعاث وعدم توفرها أحيانا	١٢.٠	٨.٧

وفيما يتعلق بأسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن دورات تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس قبل التعيين تبين أن أهم الأسباب هي :

جدول ٤٧ . أهم أسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن دورات تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس قبل التعيين.

السبب	الحكومية	الخاصة
عدم وجودها أصلا	٣٠.٨	٣٢.٧
غير كافية ويجب تعزيزها	٤.٢	٢.٦
قليلة الفائدة	٣.٨	٢.٠

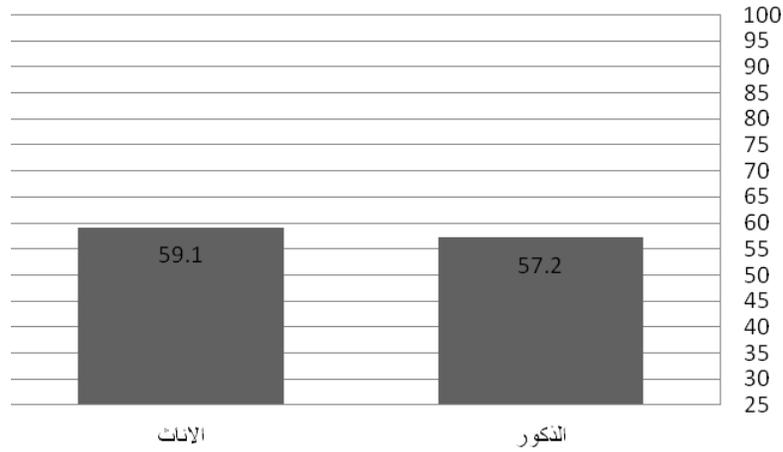
وفي إطار متصل، ولدى سؤال أعضاء هيئة التدريس "هل ترى من الضروري إعداد أعضاء هيئة التدريس بدورات قبل التعيين" رأى ٥٤% من أعضاء هيئة التدريس انه من الضروري جداً عقد مثل هذه الدورات، ورأى ٣٣.٣% منهم أنها ضرورية إلى حد ما فيما رأى ٨.٨% بأنها غير ضرورية واعتبرها ٢.٦% بأنها مضيعة للوقت والمال.

٣-٥ : مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن تمكينهم من أداء مهامهم.

يهدف هذا المؤشر إلى تعرف درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن الأمور التي لها علاقة بتمكينهم من أداء مهامهم، إذ تضمن هذا المجال فقرات عن درجة الرضا عن مستوى الراتب، وتناسب الراتب مع أعباء عضو هيئة التدريس الحالية، وزيادة الراتب مقابل زيادة أعباء عضو هيئة التدريس.

بتحليل البيانات التي لها علاقة بهذا المؤشر تبين أن أعضاء هيئة التدريس غير راضين عن تمكينهم من أداء مهامهم، إذ بلغت قيمة مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن تمكينهم من أداء مهامهم ٥٧.٧ نقطة

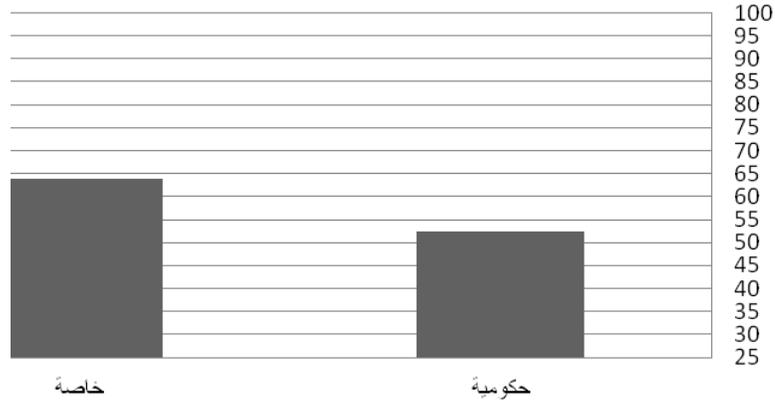
ولدى تحليل البيانات على مستوى جنس عضو هيئة التدريس تبين أيضاً عدم وجود رصاً عن تمكين أعضاء هيئة التدريس من أداء مهامهم على مستوى أعضاء هيئة التدريس الذكور وكذلك الإناث على الرغم أن درجة رضا الإناث كانت أعلى قليلاً عن درجة رضا الذكور ،فقد بلغت قيمة المؤشر لأعضاء هيئة التدريس الذكور ٥٧.٢ نقطة ولأعضاء هيئة التدريس الإناث ٥٩.١ نقطة ،ودلت قيمة معامل ارتباط جاما (Gamma) عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين جنس عضو هيئة التدريس ودرجة رضاه عن تمكينه لأداء مهامه. والشكل التالي يبين ذلك.



شكل 5-8: قيم مؤشر رضا أعضاء هيئة التدريس عن تمكينهم من أداء مهامهم حسب الجنس

Gamma=0.07 , p=0.18

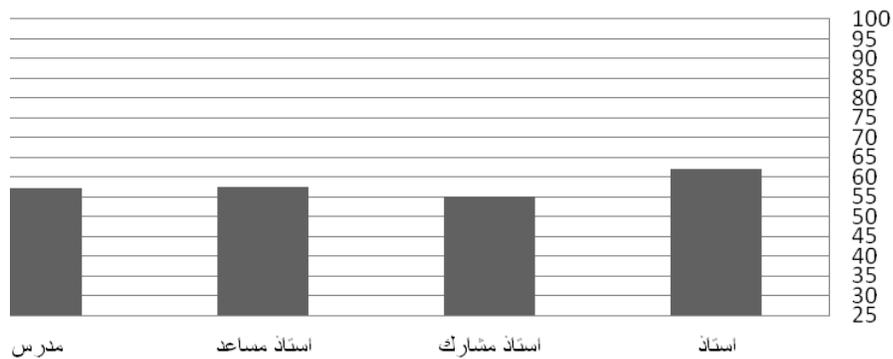
وأشارت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة راضون إلى حد ما عن درجة تمكينهم لأداء مهامهم ،إذ بلغت قيمة المؤشر لهم ٦٤ نقطة فيما ظهر أن أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية غير راضون عن درجة تمكينهم من أداء مهامهم فقد بلغت قيمة المؤشر لهم ٥٢.٤ نقطة. وأيدت النتائج وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نوع الجامعة والرضا عن التمكين في أداء مهام عضو هيئة التدريس كما هو موضح في الشكل (٥-٩).



شكل 5-9: قيم مؤشر رضا أعضاء هيئة التدريس عن تمكينهم من أداء مهامهم حسب نوع الجامعة

Gamma=0.39 , p=0.00

وبتحليل البيانات على مستوى الرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس تبين أن أعضاء هيئة التدريس من الرتب الأكاديمية المختلفة غير راضون عن تمكينهم من أداء مهامهم على الرغم من أن درجة رضا أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ كانت أكبر من درجة رضا أعضاء هيئة التدريس من الرتب الأخرى، وأيدت قيم معامل الارتباط ذلك، إذ ظهر عدم وجود ارتباط دال إحصائياً بين الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس ودرجة رضاه عن تمكينه من أداء مهامه. والشكل (5-10) يوضح تلك النسب.

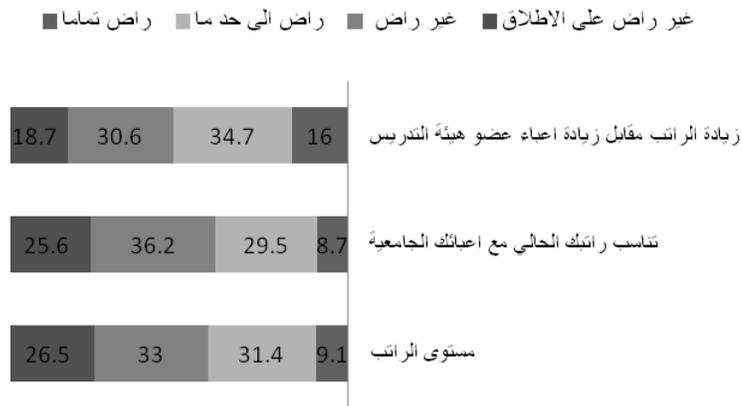


شكل 5-10: قيم مؤشر رضا أعضاء هيئة التدريس عن تمكينهم من أداء مهامهم حسب الرتبة الأكاديمية

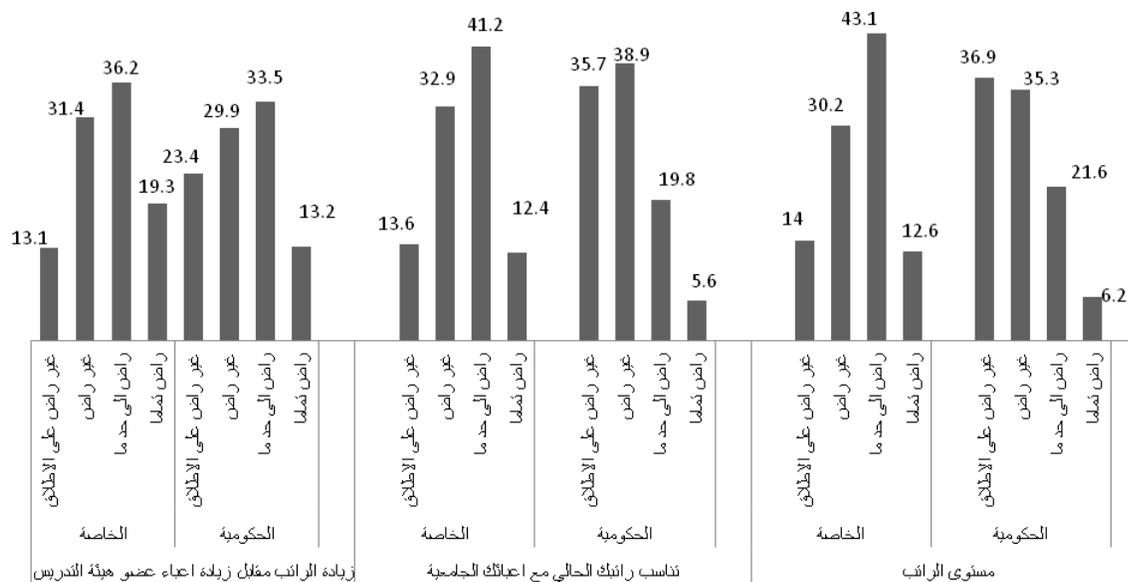
Gamma=-0.04 , p= 0.26

من جهة أخرى ،وعند التحليل على مستوى الفقرات التي تشكل منها المؤشر تبين أن أعلى نسبة عدم رضا كانت عن تناسب الراتب مع أعباء عضو هيئة التدريس بنسبة بلغت ٦١.٨% من مجمل أعضاء هيئة التدريس تلتها نسبة عدم الرضا عن مستوى الراتب بنسبة بلغت ٥٩.٥% ،وأخيرا نسبة عدم الرضا عن زيادة الراتب مقابل زيادة أعباء عضو هيئة التدريس والتي بلغت ٤٩.٣% من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس ،وكما هو مبين في الشكل(٥-١١).

وفي السياق نفسه بينت النتائج أن النسبة الأكبر من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية أبدت عدم رضاها عن تناسب الراتب الحالي مع الأعباء الجامعية (٧٤.٦%)،تلاها نسبة أعضاء هيئة التدريس التي أبدت عدم رضاها عن مستوى الراتب (٧٢.٢%) ،وأما النسبة الأكبر من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة فأبدت عدم رضاها عن تناسب الراتب الحالي مع الأعباء الجامعية (٤٦.٥%) ،تلتها نسبة أعضاء هيئة التدريس التي أبدت عدم رضاها عن زيادة الراتب مقابل زيادة أعباء عضو هيئة التدريس(٤٤.٥%) ،والشكل ٥-١٢ يبين هذه النسب.



شكل 5-11: توزيع اعضاء هيئة التدريس حسب درجة الرضا عن مستوى التمكن لاداء المهام



شكل 5-12: التوزيع النسبي لاءضاء هئفة الئدرفس حسب درجة الرضا عن مستوى التمكن لاءاء مهامهم تبعاً لنوع الءامعة

وءارت أسباب عدم الرضا عن تناسب الراتب الءالى مع الأعباء الءامعة الءالفة حول ما يلى : عدم تناسب الراتب مع الءاجات الأساسية والأعباء الءامعة، وان العبء أكثر من الراتب وأنه فوق جهد المءرس. والءءول الءالى يبلن نسب أءضاء هئفة الئدرفس حسب سبب عدم الرضا ونوع الءامعة.

ءءول ٤٨: أهم أسباب عدم رضا أءضاء هئفة الئدرفس عن تناسب الراتب الءالى مع الأعباء الءامعة

السبب	الءامعة	الءامعة
عدم تناسب الراتب مع الءاجات الأساسية والأعباء الءامعة	١٩.٥	٢٤.١
العبء أكثر من الراتب وانه فوق جهد المءرس	١٤.٤	٩.٢
عفر مناسبة، وقيام عضو هئفة الئدرفس بأعمال أخرى عفر الئدرفس	٦.٤	٤.١

وأما ففما ففءلق بأسباب عدم رضا أءضاء هئفة الئدرفس عن مستوى الراتب فقد ففبن أن أهم الأسباب هف : أن الرواتب مءءنفة لءرءة انه ءوءف إلى الإءباط ولا ففناسب مع الفءضم ولا ففماشف مع الءاجات الضررفة وعفر مءزفة وأنفا قلفة ولا ففء فءفففر علفها. والءءول الءالى ففبن نسب أءضاء هئفة الئدرفس حسب السبب وفقاً لنوع الءامعة.

جدول ٤٩. أهم أسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى الراتب.

السبب	الحكومية	الخاصة
متدنية لدرجة الإحباط وغير مناسبة لمستويات التضخم	٢٩.٦	٢١.٥
لا تتماشى مع الحاجات الضرورية وغير مجزية	١٤.١	١٧.٧
قليلة جدا ولا تغيير عليها	٥.٥	١.٦

وفيما يتعلق بأسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن زيادة الراتب مقابل زيادة أعباء عضو هيئة التدريس بينت النتائج أن أهم الأسباب هي :

جدول ٥٠. أهم أسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن زيادة الراتب مقابل زيادة أعباء عضو هيئة التدريس

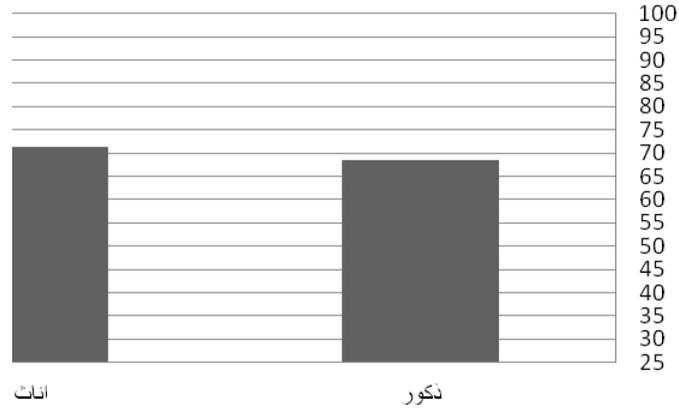
السبب	الحكومية	الخاصة
العبء حالياً كبير ولا يتناسب مع الراتب	٢٠.٦	١١.٨
تؤدي إلى تدني جودة العمل وينعكس على الأداء الوظيفي	٥.٢	٦.٤
يجب زيادة الراتب مقابل تخفيض العبء	٤.١	٢.٧

٥-٤: مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن توفر بيئة البحث العلمي.

يهدف هذا المؤشر إلى تحديد درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن توفر بيئة البحث العلمي في الجامعات وذلك من خلال نتائج إجاباتهم على مجموعة من الفقرات التي لها علاقة بتوافر مكنتات مزودة بمراجع حديثة ورقية أو الكترونية، وتوافر مختبرات لإجراء البحوث، ودعم نشر الأوراق العلمية والبحثية في الخارج، ودعم السفر للخارج لحضور المؤتمرات العلمية، وسيتم حساب هذا المؤشر على مستوى جنس عضو هيئة التدريس ونوع الجامعة التي ينتمي لها عضو هيئة التدريس بالإضافة للرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.

وبتحليل البيانات على مستوى العينة الكلية تبين أن مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن توفر بيئة البحث العلمي في الجامعات يساوي ٦٩.٢ نقطة مما يعني أن أعضاء هيئة التدريس راضون إلى حد ما عن توفر بيئة البحث العلمي، ولم يلاحظ فرق كبير في قيم المؤشر بين أعضاء هيئة التدريس الذكور وأعضاء

هيئة التدريس الإناث، إذ بلغت قيمة المؤشر للذكور ٦٨.٥ نقطة وللإناث ٧١.٤ نقطة، وظهر أن الارتباط بين جنس عضو هيئة التدريس ورضاه عن توفر بيئة البحث العلمي غير معنوي. والشكل (٥-١٣) يوضح هذه النسب.



شكل 5-13: قيم مؤشر رضا اعضاء هيئة التدريس عن توفر بيئة البحث العلمي حسب الجنس

Gamma=0.07 , p=0.18

ولدى تحليل البيانات على مستوى نوع الجامعة تبين أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة أكثر رضاً عن توفر بيئة البحث العلمي، إذ بلغ مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة ٧٣.٣ نقطة فيما بلغ للجامعات الحكومية ٦٥.٧ نقطة، وأظهرت النتائج أن معامل الارتباط بين نوع الجامعة ورضا أعضاء هيئة التدريس عن توفر بيئة البحث العلمي ذات دلالة إحصائية، والشكل التالي يوضح ذلك.

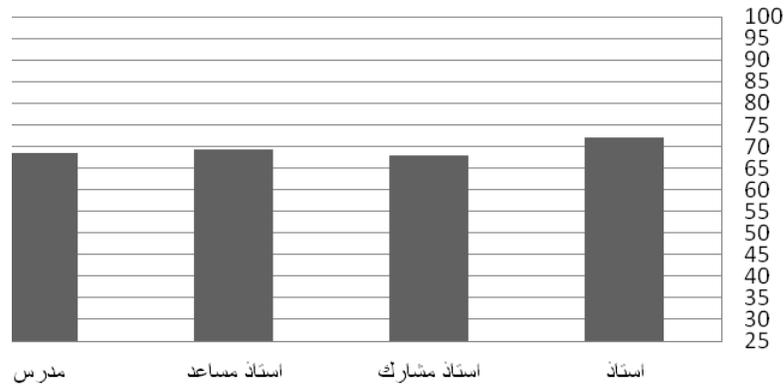


شكل 5-14: قيم مؤشر تقييم رضا اعضاء هيئة التدريس عن توفر بيئة البحث العلمي حسب نوع الجامعة

Gamma=0.39 , p=0.00

ومرة أخرى يُظهر أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ درجة أكبر من الرضا عن جوانب لها علاقة بالتدريس الجامعي فعلى صعيد بيئة البحث العلمي بلغ المؤشر لأعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ ٧٢.٢ نقطة.

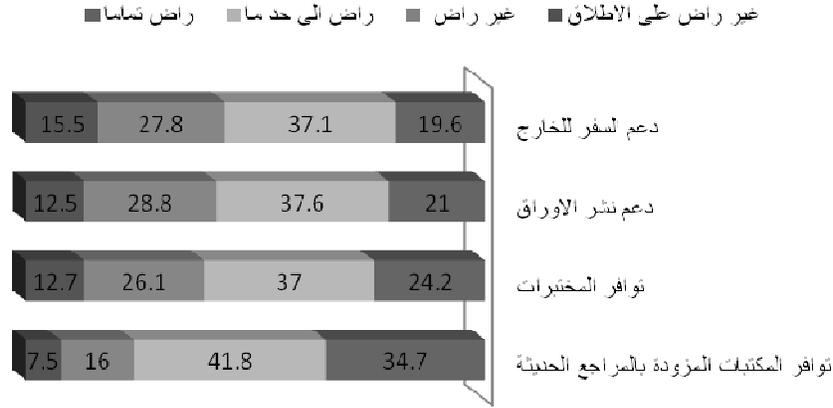
وبصورة عامة، يمكن القول إن قيم مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن توفر بيئة البحث العلمي لجميع الرتب الأكاديمية متقاربة، كما ظهر أن معامل الارتباط بين الرتبة الأكاديمية ورضا أعضاء هيئة التدريس عن توفر بيئة البحث العلمي كان غير دال إحصائياً، والشكل (٥-١٥) يوضح ذلك.



شكل 5-15: قيم مؤشر رضا أعضاء هيئة التدريس عن توفر بيئة البحث العلمي حسب الرتبة الأكاديمية

Gamma=-0.04 ,p=0.26

وبتحليل البيانات على مستوى الفقرات المكونة للمؤشر تبين أن أعلى نسبة عدم رضا كان عن دعم السفر للخارج لحضور المؤتمرات العلمية (٤٣.٣%)، ثم نسبة عدم الرضا عن دعم نشر الأوراق البحثية بالخارج (٤١.٣%)، ثم نسبة عدم الرضا عن توافر المختبرات لإجراء البحوث (٣٨.٨%)، وأخيراً نسبة عدم الرضا عن توافر مكتبات مزودة بمراجع حديثة ورقية أو إلكترونية (٢٣.٥%)، وقد تماثل ترتيب المجالات عند التحليل حسب نوع الجامعة. والشكل (٥-١٦) والجدول ٥١ يبينان هذه النسب.



شكل 5-16: توزيع اعضاء هيئة التدريس حسب مستوى الرضا عن توفّر بيئة البحث العلمي

جدول ٥١ : التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس حسب مستوى رضاهم عن بيئة البحث العلمي تبعا لنوع الجامعة.

مجالات بيئة البحث العلمي	حكومية				خاصة			
	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤
توافر مكتبات مزودة بمراجع حديثة	٢٧.٣	٤٣.٩	١٨.٨	١٠	٤٣.٦	٣٩.٣	١٢.٦	٤.٥
توافر مختبرات لإجراء البحوث	١٧.٨	٣٢.١	٢٦.٩	١٥.٩	٢٨.٨	٣٧.٩	٢١.٧	٧.٦
دعم نشر الأوراق العلمية والبحثية	١٥.٨	٣٥.٥	٣٢.٩	١٤.٢	٢٦.٧	٣٩	٢٣.١	١٠.٢
دعم السفر للخارج لحضور المؤتمرات العلمية	١٤.٤	٣٤.٣	٣٣.٥	١٧.٢	٢٥.٥	٣٩.٥	٢٠.٢	١٣.١

١:راض تماما ٢:راض إلى حد ما ٣: غير راض ٤: غير راض على الإطلاق ، الفروق في المجاميع بسبب وجود نسب خاصة بفترة (لا اعرف)

ودارت أسباب عدم الرضا عن توافر مكتبات مزودة بمراجع حديثة ورقية أو الكترونية حول ما يلي: وجود نقص في بعض المراجع وحاجة بعض المراجع للتحديث، وعدم توفر الدوريات والمواقع الالكترونية التي تساعد على البحث، وان الجامعة لا توفر الاشتراك في المجالات العلمية لارتفاع أسعار الاشتراك بها. والجدول التالي يبين نسب أعضاء هيئة التدريس حسب سبب عدم الرضا ونوع الجامعة.

جدول ٥٢. أهم أسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن توافر مكتبات مزودة بمراجع حديثة ورقية أو الكترونية

السبب	الحكومية	الخاصة
وجود نقص في بعض المراجع وحاجة بعض المراجع للتحديث	١٨.١	٦.٩
عدم توفر الدوريات والمواقع الالكترونية التي تساعد على البحث	١١.١	١٢.٥
الجامعة لا توفر الاشتراك في المجلات العلمية لارتفاع أسعار الاشتراك بها	٥.٦	٢.٨

وأما فيما يتعلق بأسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن توافر مختبرات لإجراء البحوث فقد تبين أن أهم الأسباب هي : عدم توفر الأجهزة والمستلزمات اللازمة، وعدم توافر الدعم المادي لإجراء البحوث، وقلة المختبرات. والجدول التالي يبين نسب أعضاء هيئة التدريس حسب السبب وفقا لنوع الجامعة.

جدول ٥٣. أهم أسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن توافر مختبرات لإجراء البحوث.

السبب	الحكومية	الخاصة
عدم توفر الأجهزة والمستلزمات اللازمة	٢٧.٢	٢٠.٣
عدم توافر الدعم المادي لإجراء البحوث	٢.٨	٠.٨
قلة المختبرات	٢.٣	٢.٤

وفيما يتعلق بأسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن دعم نشر الأوراق العلمية والبحثية بالخارج بينت النتائج أن أهم الأسباب هي :

جدول ٥٤. أهم أسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن دعم نشر الأوراق العلمية والبحثية بالخارج

السبب	الحكومية	الخاصة
عدم توفر الدعم المادي المناسب	٣٠.٥	٢٢.١
قليلة ومحدودة	٦.٤	٥
متوفرة ضمن قيود	١.٧	٠.٧

وأما فيما يخص دعم السفر للخارج لحضور المؤتمرات العلمية فقد دارت الأسباب حول ما يلي :عدم وجود دعم مادي لتغطية تكاليف السفر الباهظة، وعدم كفاية الدعم المقدم وتفاوته من جامعة لأخرى، ونادراً ما يقدم الدعم وان وجد يكون بالمحسوبية والمزاجية، والجدول التالي يلخص تلك الأسباب.

جدول ٥٥. أهم أسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن دعم نشر الأوراق العلمية والبحثية بالخارج

السبب	الحكومية	الخاصة
عدم وجود دعم مادي لتغطية تكاليف السفر الباهظة	١٨.١	٧.١
عدم كفاية الدعم المقدم وتفاوته من جامعة لأخرى	١١.٠	١٢.١
نادراً ما يقدم الدعم وغالباً ما يكون بالمحسوبية والمزاجية	٤.٣	٢.٩

٥-٥: مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الأكاديمي العام في الجامعة

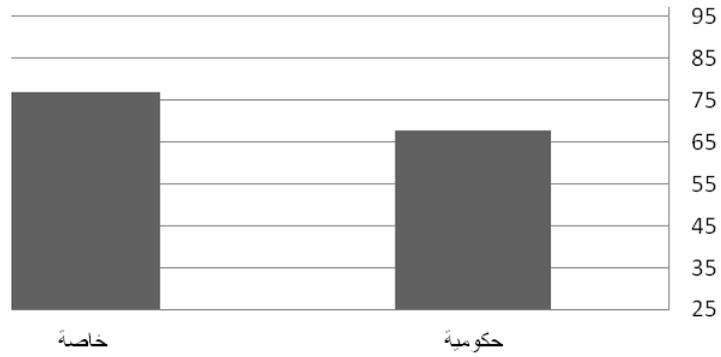
أشارت النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس راضون إلى حد ما عن المناخ الأكاديمي في الجامعات، إذ بلغت قيمة المؤشر ٧١.٩ نقطة لجميع أعضاء هيئة التدريس، كما بينت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس الإناث أكثر رضاً من أعضاء هيئة التدريس الذكور، فقد بلغت قيمة المؤشر لأعضاء هيئة التدريس الإناث ٧٤.٧ نقطة فيما كانت للذكور ٧٠.٩ نقطة. وبينت النتائج عدم معنوية معامل الارتباط بين جنس عضو هيئة التدريس ورضاه عن المناخ الأكاديمي العام في الجامعة. والشكل (٥-١٧) يوضح ذلك.



شكل 5-17: مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الأكاديمي العام في الجامعات حسب الجنس

Gamma=0.17 , p=0.009

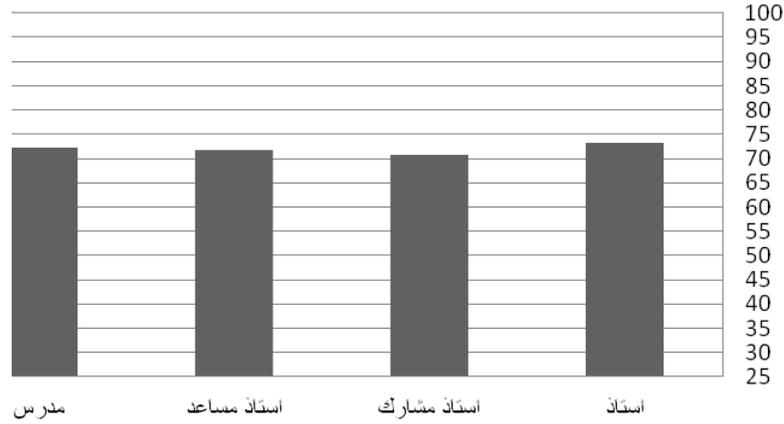
من جهة أخرى، أظهرت النتائج أن مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية عن المناخ الأكاديمي العام في الجامعة بلغ ٦٧.٧ نقطة، فيما كانت قيمته للجامعات الخاصة ٧٦.٨ نقطة وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة أكثر رضاً عن المناخ الأكاديمي العام في جامعاتهم من نظرائهم أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية. وبينت النتائج أن معامل الارتباط بين نوع الجامعة ورضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الأكاديمي العام في الجامعات كان ذو دلالة إحصائية. والشكل (٥-١٨) يبين ذلك.



شكل 5-18 : قيم مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الأكاديمي العام في الجامعات حسب نوع الجامعة

Gamma=0.37 , p=0.00

وبتحليل البيانات حسب الرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس أظهرت النتائج تقارب كبير لقيم مؤشر رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الأكاديمي العام في الجامعة لجميع الرتب الأكاديمية، وبينت النتائج عدم معنوية معامل الارتباط بين الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس والرضا عن المناخ الأكاديمي العام في الجامعة. والشكل التالي يبين قيم المؤشر.



شكل 5-19: قيم مؤشر تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الأكاديمي العام في الجامعات حسب الرتبة الأكاديمية

Gamma=0.00 , p=1

وتبين أن أهم أسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الأكاديمي العام في الجامعة هي: عدم توفر المستلزمات اللازمة للمناخ الأكاديمي المتطور ، وان المناخ الأكاديمي غير مريح ويسوده الإرباك ، وعدم الاهتمام بالكفاءة ووجود الوساطة. والجدول التالي يبين تلك الأسباب ونسب أعضاء هيئة التدريس غير الراضين الذين قالوا بها.

جدول 56. أهم أسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الأكاديمي العام في الجامعة

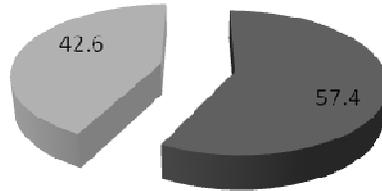
السبب	الحكومية	الخاصة
عدم توفر المستلزمات اللازمة للمناخ الأكاديمي المتطور	١٣.٤	٥.٧
غير مريح ويسوده الإرباك	٨.٧	٧.١
عدم الاهتمام بالكفاءة ووجود الوساطة	٣.٥	٤.٣

٥-٦: مؤشر تقييم إدراك أعضاء هيئة التدريس لدور هيئة الاعتماد.

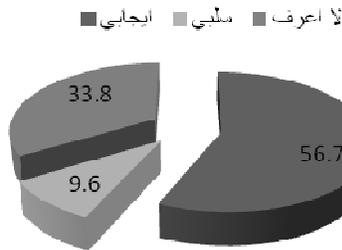
يهدف هذا المؤشر إلى تعرف مدى إدراك أعضاء هيئة التدريس لدور هيئة الاعتماد من خلال تحديد ما إذا اطلع أعضاء هيئة التدريس على قانون هيئة الاعتماد ، والتعرف على وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالدور الذي تلعبه هيئة الاعتماد ايجابي كان أم سلبي بالإضافة إلى ثقة أعضاء هيئة التدريس بقدرة تطبيق نظام

الجودة على تطوير التعليم العالي، وذلك من خلال تحليل البيانات حسب جنس عضو هيئة التدريس، ونوع الجامعة، والرتب الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.

لقد بلغت قيمة هذا المؤشر ٨١.٢ نقطة الأمر الذي يعني ارتفاع مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس بأهمية هيئة الاعتماد والدور الايجابي الذي يمكن أن تلعبه في تطوير التعليم العالي، فقد بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين اطلعوا على قانون الهيئة ٥٧.٤% من أعضاء هيئة التدريس، كما أظهرت النتائج أن ٥٦.٧% من أعضاء هيئة التدريس يرون أن هيئة الاعتماد تلعب دوراً ايجابياً فيما يرى ٩.٦% من أعضاء هيئة التدريس أن دورها سلبي، وأشار ٣٣.٨% من أعضاء هيئة التدريس أنهم لا يعرفون ما إذا كان الدور الذي تلعبه هيئة الاعتماد ايجابياً أم سلبياً. والشكلان التاليان يوضحان هذه النسب.



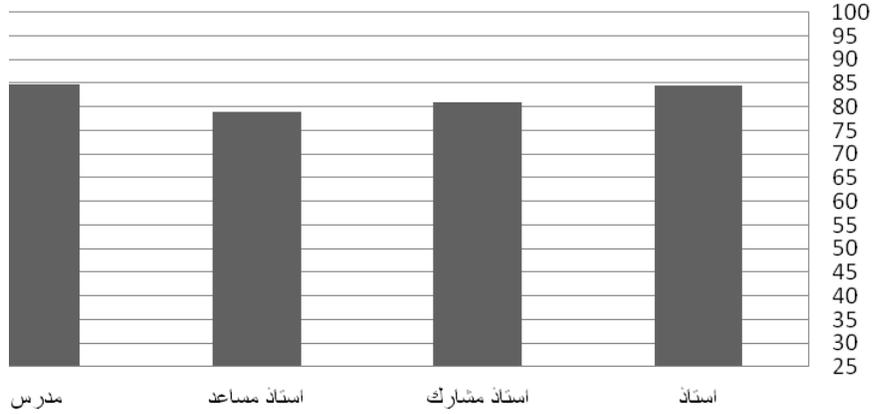
شكل 5-20: نسب أعضاء هيئة التدريس الذين اطلعوا على قانون الهيئة



شكل 5-21: نسب أعضاء هيئة التدريس حسب وجهة نظرهم بدور هيئة الاعتماد

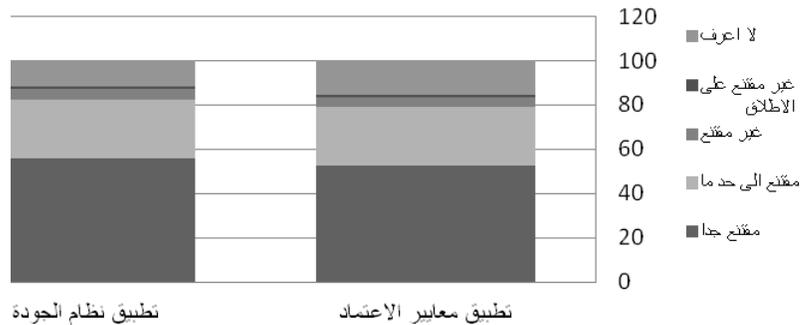
لقد بينت النتائج أن الإناث أكثر إدراكاً لأهمية الدور الذي تلعبه هيئة الاعتماد في تطوير التعليم العالي، إذ بلغت قيمة مؤشر تقييم إدراك أعضاء هيئة التدريس الإناث لدور هيئة الاعتماد ٨٤.٥ نقطة مقابل ٨٠.٣ نقطة للذكور، وكذلك بينت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة يعتقدون أكثر بالدور الايجابي الذي تلعبه هيئة الاعتماد مقارنة بالجامعات الحكومية، إذ بلغت قيمة المؤشر للجامعات الخاصة ٨٢.٥ نقطة

مقابل ٧٩.٨ نقطة للجامعات الحكومية. لقد أظهرت النتائج أن هناك إدراك لأهمية الدور الذي تلعبه هيئة الاعتماد لدى كافة الرتب الأكاديمية على الرغم من أن قيمة المؤشر لأعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ كانت الأعلى مقارنة بالرتب الأخرى، فيما كانت أقل قيمة للمؤشر لأعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد، والشكل التالي يبين قيم المؤشر إزاء الرتب الأكاديمية المختلفة.



شكل 5-22: قيم مؤشر تقييم ادراك اعضاء هيئة التدريس لنور هيئة الاعتماد حسب الرتبة

من جهة أخرى، بينت النتائج أن أغلبية أعضاء هيئة التدريس مقتنعون بضرورة تطبيق معايير الاعتماد وتطبيق نظام ضمان الجودة، فيما كانت نسب أعضاء هيئة التدريس غير المقتنعين وغير المقتنعين على الإطلاق بتطبيق معايير الاعتماد وتطبيق نظام ضمان الجودة قليلة جداً، وأشارت النتائج إلى وجود نسبة معتبرة من أعضاء هيئة التدريس الذين لم يستطيعوا تحديد موقف معين اتجاه تطبيق معايير الاعتماد أو نظام الجودة بلغت ١١.٥% من مجموع أعضاء هيئة التدريس، والشكل (٥-٢٣) يوضح هذه النسب.



شكل 5-23: نسب اعضاء هيئة التدريس حسب درجة اقتناعهم بتطبيق معايير الاعتماد وتطبيق نظام ضمان الجودة

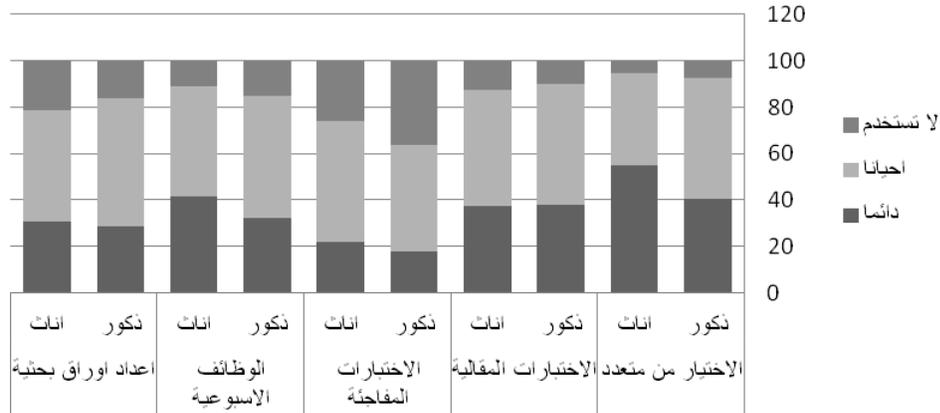
ولدى سؤال أعضاء هيئة التدريس "هل لديك ثقة بقدرة نظام الجودة على تطوير التعليم العالي" أجاب ٦١.١% بأن لديهم ثقة بذلك، فيما بلغت نسبة الذين كانت إجابتهم "لا" ١٧.٣%، وأشار ٢١.٦% من أعضاء هيئة التدريس بأنهم لا يعرفون.

٥-٧: مؤشر تقييم استخدام أعضاء هيئة التدريس لطرق مختلفة لتقييم الطلبة.

يركز هذا المؤشر على تحديد المدى الذي يستخدم فيه أعضاء هيئة التدريس طرق تقييم الطلبة المختلفة، إذ إن هذا المؤشر يرصد مدى استخدام أعضاء هيئة التدريس للاختبارات من نوع الاختيار من متعدد، والاختبارات المقالية، والاختبارات المفاجئة، والوظائف الأسبوعية، وإعداد أوراق بحثية. سيتم تحليل البيانات المتعلقة بنظام تقييم الطلبة وفقاً لجنس عضو هيئة التدريس ونوع الجامعة والرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.

أظهرت النتائج أن قيمة مؤشر تقييم استخدام طرق تقييم الطلبة المختلفة على مستوى العينة الكلية تساوي ٧٢.١ نقطة وهذا بطبيعة الحال يعني أن طرق تقييم الطلبة المختلفة لا يتم استخدامها بصورة دائمة من قبل أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس الإناث أكثر ميلاً لاستخدام الطرق المختلفة لتقييم الطلبة بصورة متكررة، إذ بلغت قيمة مؤشر الإناث ٧٤ نقطة، فيما بلغت قيمة مؤشر الذكور ٧١.٥ نقطة. وظهر وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين جنس عضو هيئة التدريس واستخدام طرق تقييم الطلبة المختلفة.

لقد أوضحت النتائج أن الاختبارات المفاجئة كانت أقل الطرق استخداماً، إذ بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذكور الذين لا يستخدمون هذه الطريقة ٣٦.٥% من مجموع أعضاء هيئة التدريس الذكور، وبلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الإناث اللواتي لا يستخدمن هذه الطريقة ٢٦.١% من مجموع أعضاء هيئة التدريس الإناث، كما ظهر أن طريقة إعداد الأوراق البحثية كانت من الطرق الأقل استخداماً أيضاً، إذ بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين لا يستخدمون هذه الطريقة ١٦% من مجموع أعضاء هيئة التدريس الكلي، وبلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الإناث اللواتي لا يستخدمن هذه الطريقة ٢١.٤% من مجموع أعضاء هيئة التدريس الإناث. والشكل (٥-٢٤) يعرض لهذه النسب.



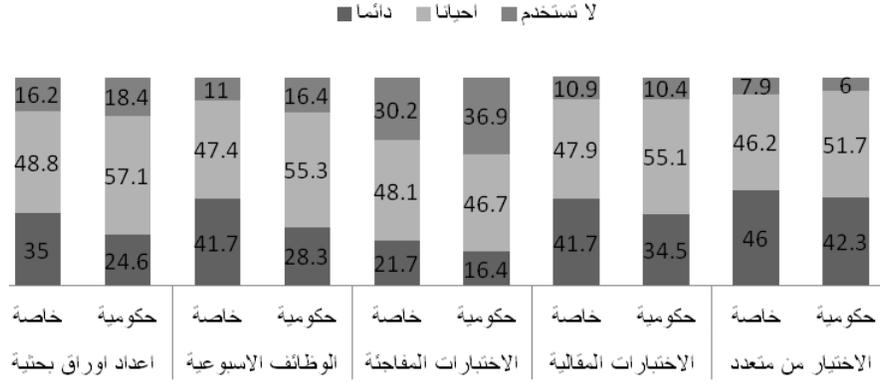
شكل 5-24: توزيع اعضاء هيئة التدريس وفق طرق تقييم الطلبة حسب الجنس

Gamma=0.16 , p=0.002

وعند التحليل على مستوى نوع الجامعة تبين أن أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة يميلون إلى التنوع باستخدام طرق تقييم الطلبة المختلفة مقارنة بأعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية، إذ بلغت قيمة مؤشر تقييم استخدام طرق تقييم الطلبة المختلفة لأعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة ٧٤ نقطة، فيما بلغت قيمة المؤشر للجامعات الحكومية ٧٠.٥ نقطة، وكانت قيمة معامل الارتباط بين نوع الجامعة ومدى استخدام طرق تقييم الطلبة المختلفة ذات دلالة إحصائية.

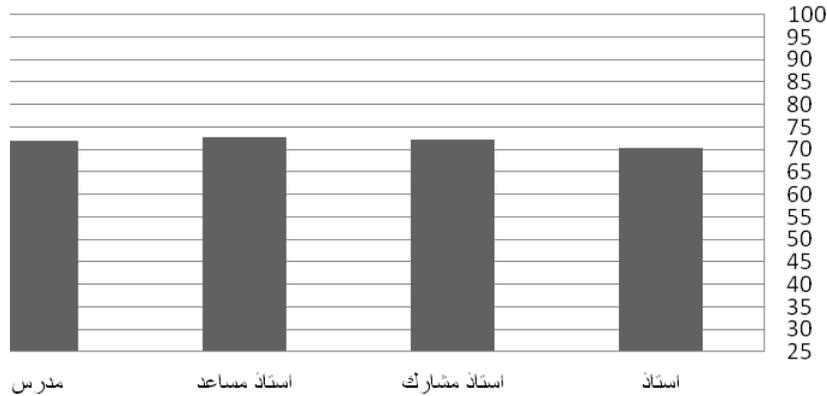
لقد بينت النتائج أن الاختبارات المفاجئة وطريقة إعداد الأوراق البحثية هي من أقل الطرق استخداماً من قبل أعضاء هيئة التدريس على مستوى الجامعات الحكومية وعلى مستوى الجامعات الخاصة أيضاً، إذ أن ٣٦.٩% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية لا يستخدمون الاختبارات المفاجئة مقابل ٣٠.٢% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، كما أن ١٨.٤% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية لا يستخدمون طريقة إعداد الأوراق البحثية لتقييم الطلبة مقابل ١٦.٢% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، ولوحظ أن ما نسبته ١٦.٤% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية لا يستخدمون الوظائف الأسبوعية كطريقة للتقييم مقابل ١١% في الجامعات الخاصة، وأشارت النتائج إلى أن الاختبارات من نوع الاختيار من متعدد من الطرق المستخدمة دائماً من قبل ما نسبته ٤٢.٣% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية وما نسبته ٤٦% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة

ولوحظ أن الاختبارات المقالية تستخدم بصورة دائمة من قبل ٤١.٧% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في مقابل ٣٤.٥% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية. والشكل التالي يبين نسب أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية والخاصة حسب طرق التقييم المختلفة.



شكل 5-25: توزيع اعضاء هيئة التدريس وفقا لطرق تقييم الطلبة حسب نوع الجامعة

وقد بينت النتائج تقارب قيم المؤشر لمختلف الرتب الأكاديمية مما يشير إلى أن نزعة أعضاء هيئة التدريس لاستخدام طرق التقييم المختلفة لا تختلف باختلاف الرتبة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، وأظهرت النتائج عدم معنوية معامل الارتباط بين الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس، واستخدام طرق تقييم الطلبة المختلفة. والشكل (٥-٢٦) يبين قيم المؤشر إزاء الرتب الأكاديمية المختلفة.

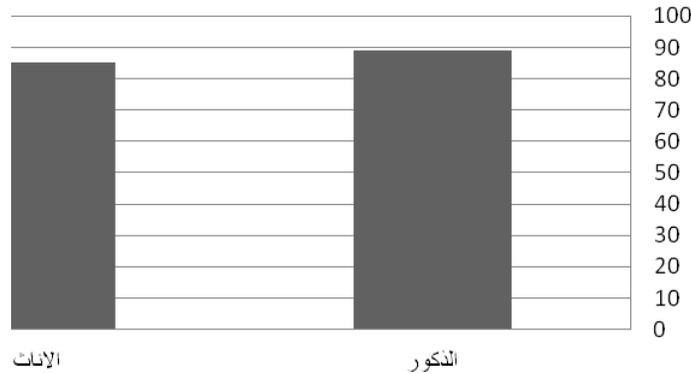


شكل 5-26: قيم مؤشر تقييم استخدام طرق تقييم الطلبة المختلفة حسب الرتبة الأكاديمية

Gamma=0.04 , p=0.25

٥-٨: مؤشر تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.

يهدف هذا المؤشر إلى قياس مدى وجود تقارير تقييم لأداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وتحديد ما إذا كان أعضاء هيئة التدريس والطلبة يطلعون على تلك التقارير. بتحليل البيانات تبين أن قيمة المؤشر مرتفعة، إذ وصلت إلى ٨٨.١ نقطة، وهذا يعني أن الجامعات تقوم بتقييم أعضاء هيئة التدريس وأن أعضاء هيئة التدريس يطلعون على تقرير تقييم تدريسهم وأن الطلبة يشاركون في تقييم أعضاء الهيئة الأكاديمية. وعند التحليل على مستوى جنس عضو هيئة التدريس تبين أن أعضاء هيئة التدريس الذكور يقررون أكثر من أعضاء هيئة التدريس الإناث بوجود تقييم لتدريس أعضاء الهيئة الأكاديمية وإطلاعهم على تلك التقارير ومشاركة الطلبة في تقييم أعضاء هيئة التدريس، إذ بلغت قيمة مؤشر الذكور ٨٩.١ نقطة، فيما بلغت قيمة المؤشر للإناث ٨٥ نقطة، وظهر وجود علاقة ارتباط ضعيفة ولكنها ذات دلالة إحصائية بين جنس عضو هيئة التدريس ورؤيته لوجود تقييم لأعضاء هيئة التدريس، والشكل (٥-٢٧) يوضح ذلك.



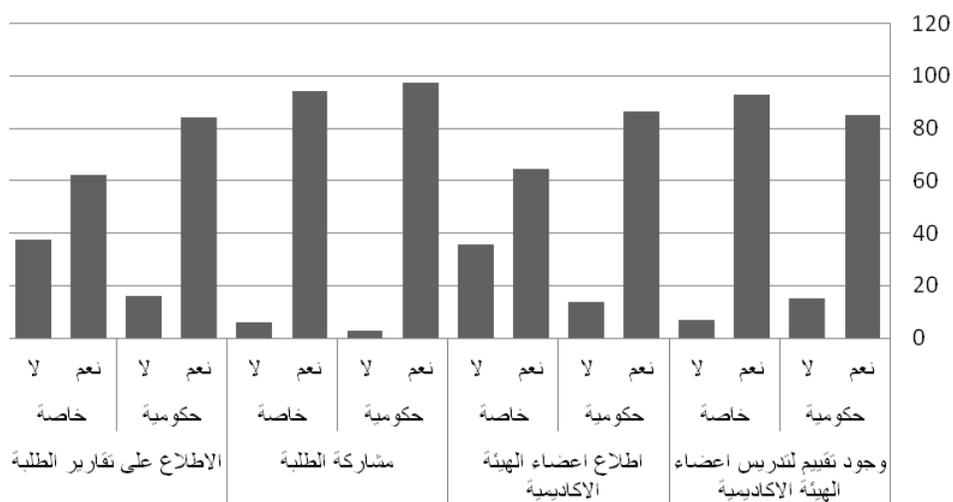
شكل 5-27: قيمة مؤشر تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس حسب الجنس

Cramer's $v=0.10$, $p=0.03$

وقدمت البيانات عند تحليلها على مستوى الفقرات المكونة للمؤشر توضيحا أكثر تفصيلا عن وضع تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، فقد أشار ٨٨.٦% من أعضاء هيئة التدريس إلى وجود تقييم لتدريس أعضاء الهيئة الأكاديمية، وأشار ٧٥.٦% من أعضاء هيئة التدريس أنه يتم إطلاعهم على تقرير تقييم تدريسهم، وأوضح ما نسبته ٩٥.٨% من أعضاء هيئة التدريس أن الطلبة يشاركون في تقييم أعضاء الهيئة

الأكاديمية، وبين ما نسبته ٧٣.٩% منهم انه يتم إعطاء تقرير لكل عضو هيئة التدريس لإطلاعهم على آراء الطلبة وملاحظاتهم.

ودلت نتائج التحليل على أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية يرون أكثر من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة بوجود تقييم لتدريس أعضاء الهيئة الأكاديمية وإطلاع أعضاء هيئة التدريس على تقارير تقييم الأداء، إذ بلغت قيمة مؤشر تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية ٩٣.١ نقطة ومن الجامعات الخاصة ٨٢.٥ نقطة. ومن جهة أخرى وعند التحليل على مستوى الفقرات المكونة للمؤشر ظهر بصورة إجمالية تدني نسبة أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة الذين يرون بأنه يتم إطلاع أعضاء هيئة التدريس على تقرير تقييم تدريسهم (٦٤.٤%) وأنه يتم إعطاء تقرير لكل عضو هيئة تدريس لإطلاعهم على آراء الطلبة وملاحظاتهم (٦٢.٤%). والشكل (٥-٢٨) يبين هذه النسب.

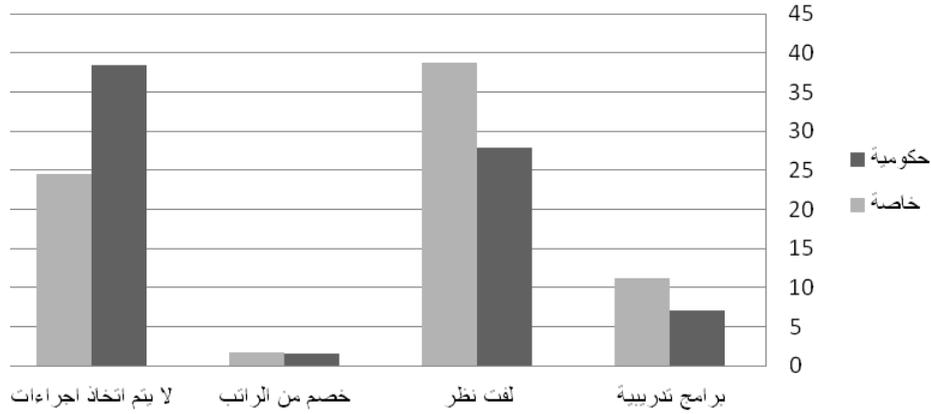


شكل 5-28: توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب رأيهم بإبعاد تقييم تدريسهم حسب نوع الجامعة

Cramer's v=0.28 , p=0.00

أما فيما يتعلق بالإجراءات التي تتبعها الكلية مع أعضاء الهيئة الأكاديمية ذوي التقييمات الضعيفة فقد احتل إجراء لفت النظر لمرات محددة المرتبة الأولى على مستوى الجامعات الحكومية وعلى مستوى الجامعات

الخاصة، إذ بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية الذين أشاروا إلى ذلك ٢٧.٩%، فيما بلغت النسبة لأعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة ٣٨.٨%. وقد بينت النتائج أن ٣٨.٥% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية أشاروا بأنه لا يتم اتخاذ أية إجراءات، فيما كانت نسبة الذين قالوا بذلك من الجامعات الخاصة ٢٤.٥%. والشكل التالي يبين هذه النسب.



شكل 5-29: نسب أعضاء هيئة التدريس وفقاً لنوع العقوبة التي تتخذ بحق أعضاء هيئة التدريس ذوي التقييمات الضعيفة حسب نوع الجامعة

من جهة أخرى بينت النتائج أن ٣٩.٤% من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية غير راضين عن نظام تقييم أعضاء الهيئة الأكاديمية مقابل ٢٤.٦% من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة، وظهر أن من أهم أسباب عدم الرضا عن نظام تقييم أعضاء الهيئة الأكاديمية: أن تقييم الطلبة غير منطقي ويعتمد على العلامات التي تعطى للطلبة، وأن أسئلة التقييم غير واقعية وغير موضوعية ولا تتناسب مع أهداف التقييم، وأن التقييم يخضع لمزاجية الطلبة وعلاقتهم مع المدرس، والجدول التالي يبين نسب أعضاء هيئة التدريس غير الراضين إزاء أهم الأسباب التي ذكروها.

جدول ٥٧. أهم أسباب عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن نظام تقييم أعضاء الهيئة الأكاديمية.

السبب	الحكومية	الخاصة
تقييم الطلبة غير منطقي ويرتبط بمستوى العلامات التي تعطى للطلبة	١٤.٣	٦.٣
أسئلة التقييم غير واقعية وغير موضوعية ولا تتناسب مع أهداف التقييم	١٣.٧	٧.٣

٩.٤	١٢.٥	يخضع التقييم لمراجعة الطلبة وعلاقتهم بالمدرس
-----	------	--

وفي هذا الإطار تبين أن أعضاء هيئة التدريس يفضلون اتخاذ إجراءات تصحيحية مثل دورات التأهيل على الإجراءات العقابية بحق من يكون أدائه ضعيفا في تقييم تدريس أعضاء الهيئة الأكاديمية ، فقد بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين يوافقون بشدة والذين يوافقون على اتخاذ إجراءات تصحيحية ٨٣.٧% من أعضاء هيئة التدريس فيما بلغت نسب أعضاء هيئة التدريس الذين يوافقون بشدة والذين يوافقون على اتخاذ إجراءات فيها عقاب ٤٢.١% من أعضاء هيئة التدريس . والشكل (٥-٣٠) يوضح هذه النسب.



شكل 5-30: نسب أعضاء هيئة التدريس حسب درجة موافقتهم على الإجراءات التي يمكن اتخاذها بحق أعضاء هيئة التدريس ضعاف التقييم

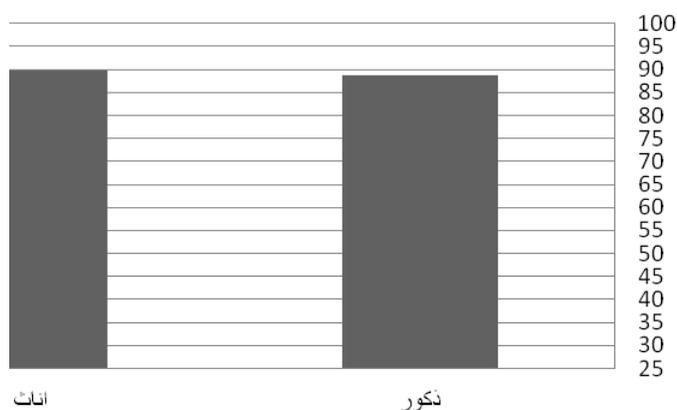
سادساً:الخدمات التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة

إن مستوى الاهتمام الذي تبديه الجامعات بالأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة يعكس مدى التقدم الذي وصلته تلك الجامعات ، إذ إن العناية بذوي الاحتياجات الخاصة من ذوي الإعاقات الحسية والحركية وأولئك من الموهبين والمبدعين يحتاج إلى إبداعات خاصة من قبل الجامعات لتسهيل عمليات التعلم والتعليم لهذه الفئات بما يسهم في زيادة المردود الاقتصادي والاجتماعي المستقبلي لها من خلال مشاركتها الكاملة بالنشاط الاقتصادي ،لذا فإن هذا الجزء من التقرير يهتم بتقييم مستوى الخدمات التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة من خلال رصد آراء أعضاء هيئة التدريس بهذه الخدمات ،وتعرّف المشاكل التي تواجه التعليم لذوي الاحتياجات الخاصة ،ومقترحات أعضاء هيئة التدريس حول أهم الخدمات التي يجب على الجامعة أن توفرها لهم.

٦-١: مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس للخدمات التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة.

يهدف هذا المؤشر إلى قياس آراء أعضاء هيئة التدريس بالخدمات التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة وذلك من خلال تحديد ما إذا كانت الجامعات تقدم خدمات لذوي الاحتياجات الخاصة ومستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى هذه الخدمات.

لقد أظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن خدمات ذوي الاحتياجات الخاصة متوفرة في الجامعات وأنهم راضون عن مستوى هذه الخدمات، إذ بلغت قيمة مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس للخدمات التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة ٨٩.١ نقطة، وفي واقع الأمر تقاربت قيم المؤشر كثيراً لأعضاء هيئة التدريس الذكور وأعضاء هيئة التدريس الإناث. وأظهرت النتائج عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين جنس عضو هيئة التدريس وتقييمه للخدمات التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة. والشكل (٦-١) يوضح هذه النسب.

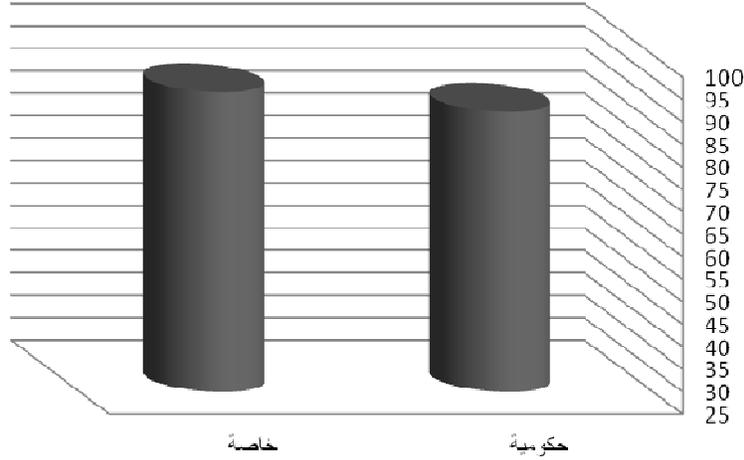


شكل 6-1: قيم مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس للخدمات التعليمية المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة حسب الجنس

Gamma = 0.16 , p= 0.19

وبتحليل البيانات حسب نوع الجامعة وعلى الرغم أن قيم المؤشر تشير إلى تقديرات مرتفعة للخدمات التي توفرها الجامعات لذوي الاحتياجات الخاصة تبين أن قيمة المؤشر للجامعات الخاصة (٩١.٧ نقطة) أعلى من

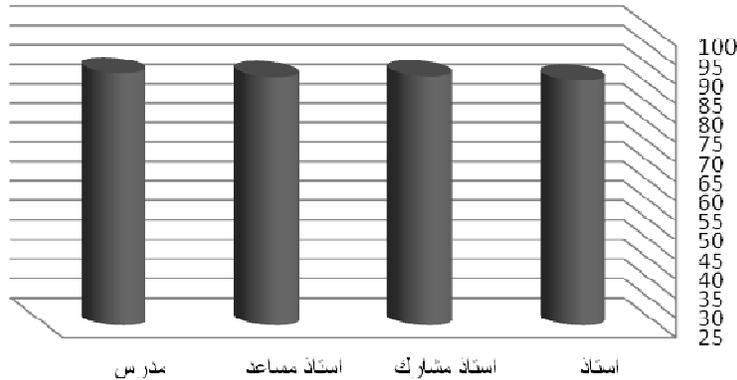
قيمة المؤشر للجامعات الحكومية (٨٧.٣ نقطة)، وتبين أيضا أن علاقة الارتباط بين نوع الجامعة وتقييم الخدمات التعليمية المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة ذات دلالة إحصائية. والشكل التالي يبين هذه النسب.



شكل 2-6: قيم مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس للخدمات التعليمية المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة حسب نوع الجامعة

Gamma=0.53 , p= 0.00

لقد بينت النتائج أن قيم المؤشر لجميع الرتب الأكاديمية متقاربة، وأن علاقة الارتباط بين الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس وتقييمه للخدمات التعليمية المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة ليست ذات دلالة إحصائية. والشكل (٦-٣) يوضح هذه النسب.



شكل 3-6: قيم مؤشر تقييم أعضاء هيئة التدريس للخدمات التعليمية المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة حسب الرتبة الأكاديمية

Gamma=0.1 , p=0.22

٦-٢: المشاكل التي تواجه التعليم لذوي الاحتياجات الخاصة

لقد أوضحت النتائج أن عدم توفر الخدمات والمرافق الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة عُدت مشكلة من قبل ٦٥.٣% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية واعتبر ٤٧.٩% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية أن عدم توفر البرامج والوسائل التقنية التي تتماشى مع قدراتهم هي أيضا مشكلة تواجه تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة، فيما عدها مشكلة ما نسبته ٥٣.٩% و ٤٩.٢% من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة على التوالي ، ورأى ما نسبته ٣٨.٥% من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية و ٢٩.٥% من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة أن عدم تفهم احتياجات هذه الفئة وقلة الدعم المخصص لهم هي من المشاكل التي تواجه هذه الفئة، وأشارت نسبة من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة والجامعات الحكومية أن قلة المتابعة والاتصال بهم وقلة الرعاية الخاصة والوسائل التي تحفز إبداعهم هي أيضا من المشاكل التي تواجه تعليم هذه الفئات. والجدول التالي يبين أهم المشكلات التي تواجه تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

جدول ٥٨. أهم المشاكل التي تواجه التعليم لذوي الاحتياجات الخاصة .

المشكلة	الحكومية	الخاصة
عدم توفر الخدمات والمرافق الخاصة بهم	٦٥.٣	٥٣.٩
بالإضافة إلى عدم توفر البرامج والوسائل التقنية التي تتماشى مع قدراتهم	٤٧.٩	٤٩.٢
عدم تفهم احتياجات هذه الفئة وقلة الدعم المخصص لهم	٣٨.٥	٢٩.٥
قلة المتابعة والاتصال بهم وقلة الرعاية الخاصة والوسائل التي تحفز إبداعهم	٢٠	١٩.٢
نظرة المجتمع والطلاب وعدم اندماجهم	٢٠.٣	١٣.٩

٦-٣: الخدمات التي يجب على الجامعة توفيرها لذوي الاحتياجات الخاصة

لوحظ اهتمام أعضاء هيئة التدريس بضرورة توفير البنية التحتية وتوفير مراكز متخصصة لذوي الاحتياجات الخاصة ، وقد بينت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة يرون أهمية تأمين الأجهزة والخدمات الخاصة بهم من مواصلات ومختبرات وغيرها ،واقترحت ما نسبته ٧.٢% من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية أن يتم تشجيع المبدعين بشكل كاف ومنحهم مكافئات وإعفاءات من الرسوم ،فيما اقترح ما نسبته ١١.٥% من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة ذلك .والجدول التالي يبين أهم الخدمات التي يرى أعضاء هيئة التدريس ضرورة قيام الجامعات بتوفيرها.

جدول ٥٩ .أهم الخدمات التي يجب على الجامعة توفيرها لذوي الاحتياجات الخاصة .

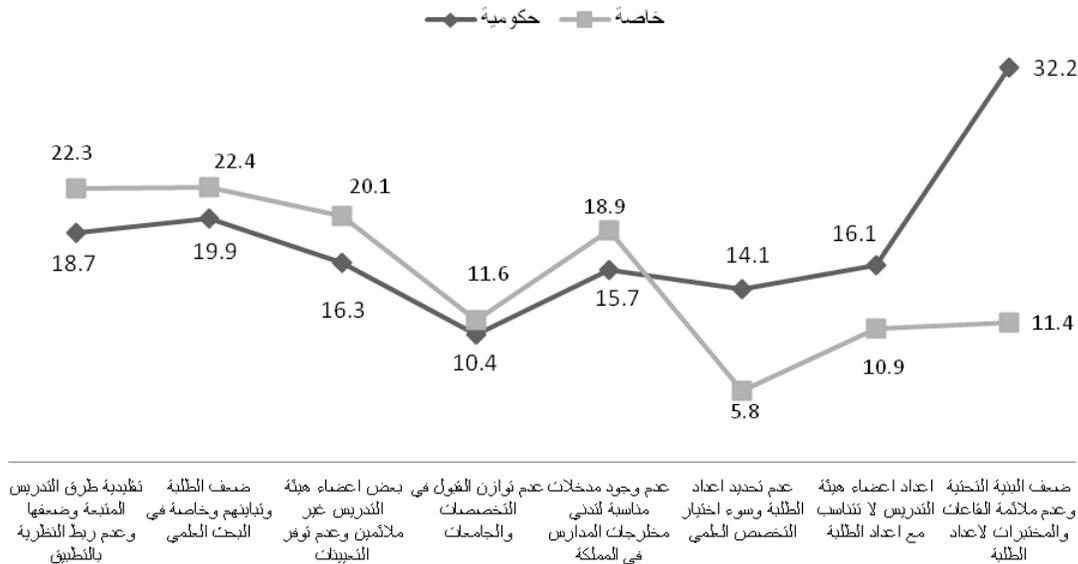
الخدمة	الحكومية	الخاصة
البنية التحتية وتوفير مراكز متخصصة	٥١.٥	٣٧.٥
تأمين الأجهزة والخدمات الخاصة بهم من مواصلات ومختبرات وغيرها	٤٨.٩	٤٢.٨
توفير المستلزمات المادية والمعنوية لهم وتقدير ظروفهم	٢٧.٩	٢٠.٧
تشجيع المبدعين بشكل كاف ومنحهم مكافئات وإعفاءات من الرسوم	٧.٢	١١.٥

سابعاً:معيقات ومقترحات تطوير التعليم العالي في الأردن

يرصد هذا الجزء من التقرير أهم المعوقات التي تقف حائلاً أمام تطوير التعليم العالي في الأردن بالإضافة إلى المقترحات الخاصة بتطويره من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ،وذلك ضمن أبعاد التعليم العالي المختلفة ،إذ سيتم رصد المعوقات والمقترحات المرتبطة بمجال العملية التعليمية للطلبة ،والمجال البحثي لأعضاء هيئة التدريس ،ومجال الدراسات العليا والبحوث لطلبة الدراسات العليا، ومجال خدمة المجتمع،ومجال الأنشطة اللامنهجية ،وذلك للجامعات الحكومية والخاصة.

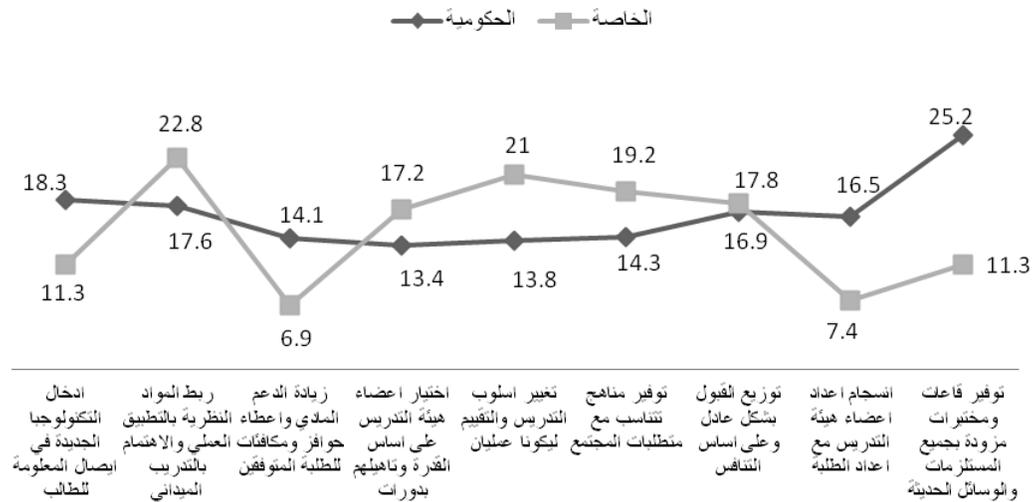
٧-١: المعوقات والمقترحات في مجال العملية التعليمية للطلبة

تنوعت المعوقات التي ذكرها أعضاء هيئة التدريس التي ترتبط بمجال العملية التعليمية للطلبة، إذ أشار ٣٢.٢% من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية إلى أن ضعف البنية التحتية وعدم ملائمة القاعات والمختبرات لأعداد الطلبة هي من المعوقات التي ترتبط بمجال العملية التعليمية للطلبة، فيما عدها ١١.٤% من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة بأنها مشكلة، واعتبر ١٩.٩% من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية و ٢٢.٤% من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة أن ضعف الطلبة وتباينهم وخاصة في البحث العلمي من المشاكل ذات العلاقة بالعملية التعليمية وبذلك تكون هذه المشكلة من المشاكل التي أشارت لها أكبر نسبة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة. واعتبر ما نسبته ١٨.٧% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية وما نسبته ٢٢.٣% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة إلى أن تقليدية طرق التدريس المتبعة وضعفها وعدم ربط النظرية بالتطبيق هي أيضا من المعوقات المرتبطة بمجال العملية التعليمية.



شكل 7-١: أبرز المعوقات التي تواجه التعليم العالي في مجال العملية التعليمية للطلبة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حسب نوع الجامعة

وفيما يتعلق بأبرز المقترحات التي قدمها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية لتطوير التعليم العالي في مجال العملية التعليمية، فقد أشارت النتائج أن أعلى نسبة من أعضاء هيئة التدريس (٢٥.٢%) اقترحت توفير قاعات ومختبرات مزودة بجميع المستلزمات والوسائل الحديثة تلتها ما نسبته ١٨.٣% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية اقترحت إدخال التكنولوجيا الحديثة في إيصال المعلومة للطلاب، وأما في الجامعات الخاصة فقد كانت أعلى نسبة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة (٢٢.٨%) اقترحت ربط المواد النظرية بالتطبيق العملي والاهتمام بالتدريب الميداني تلتها ما نسبته ٢١% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة ارتأت ضرورة تغيير أسلوب التدريس والتقييم بحيث يميلان إلى الجانب التطبيقي بصورة أكبر. والشكل (٧-٢) يبين نسب أعضاء هيئة التدريس إزاء المقترحات التي قدمها أعضاء هيئة التدريس.

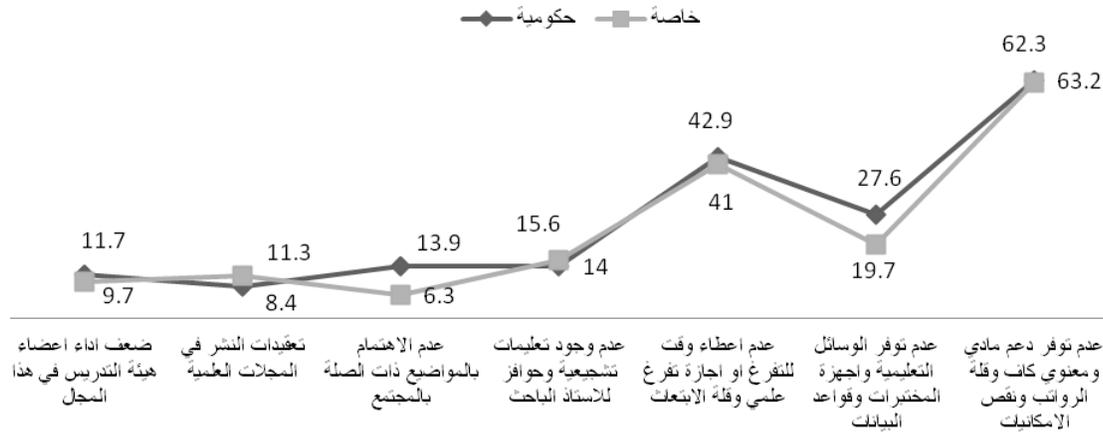


شكل 7-2: أبرز مقترحات أعضاء هيئة التدريس لتطوير التعليم العالي في مجال العملية التعليمية حسب نوع الجامعة

٧-٢: المعوقات والمقترحات في المجال البحثي لأعضاء هيئة التدريس.

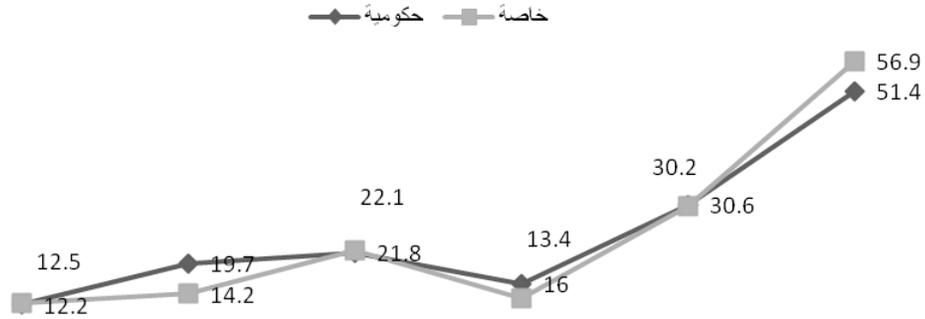
تمثلت أبرز المشاكل التي حددها أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة والجامعات الحكومية في المجال البحثي لأعضاء هيئة التدريس بعدم توفر دعم مادي ومعنوي كاف، وقلة الرواتب ونقص الإمكانيات، وعدم إعطاء وقت للتفرغ أو إجازة التفرغ العلمي وقلة الابتعاث، وعدم توفر الوسائل التعليمية وأجهزة المختبرات

وقواعد البيانات، والشكل (٧-٣) يبين نسب أعضاء هيئة التدريس إزاء المعوقات التي حددها حسب نوع الجامعة.



شكل 7-3: أبرز المعوقات التي تواجه التعليم العالي في المجال البحثي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حسب نوع الجامعة

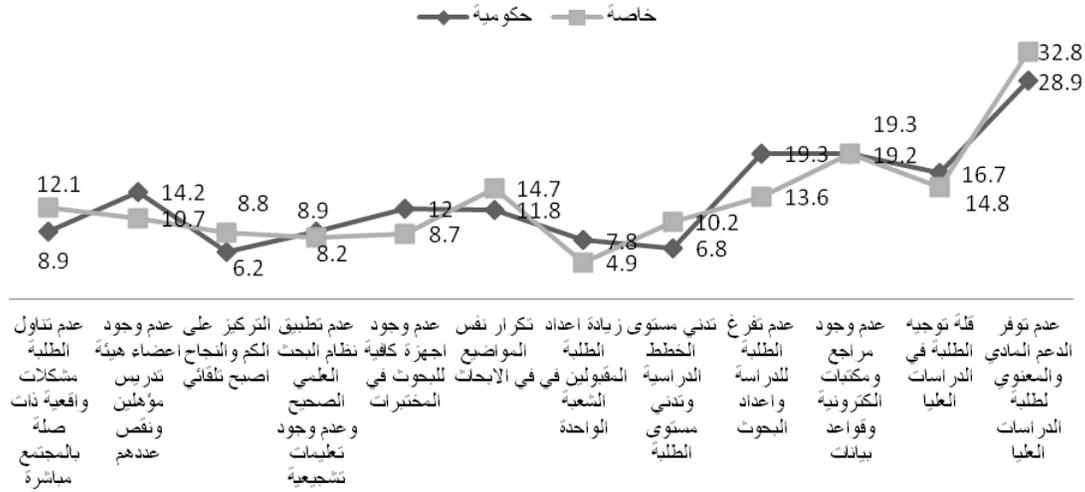
وفيما يتعلق بمقترحات أعضاء هيئة التدريس لتطوير التعليم العالي في المجال البحثي، فقد أظهرت النتائج أن اغلب أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية ومن الجامعات الخاصة يقترحون توفير الدعم المادي والدعم المعنوي لإجراء الأبحاث، فقد بلغت نسبة الذين اقترحوا ذلك من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية ٥١.٤% ومن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة ٥٦.٩%، تلا ذلك مقترح تقليل الأعباء الإدارية والتدريسية لأعضاء هيئة التدريس بنسبة ٣٠.٦% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية مقابل ما نسبته ٣٠.٢% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، والشكل (٧-٤) يبين أهم المقترحات التي قدمها أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة في المجال البحثي لأعضاء هيئة التدريس.



شكل 4-7: أبرز مقترحات أعضاء هيئة التدريس لتطوير التعليم العالي في المجال البحثي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حسب نوع الجامعة

٧-٣: المعوقات والمقترحات في مجال الدراسات العليا والبحوث لطلبة الدراسات العليا.

يرى أعضاء هيئة التدريس أن من أهم مشكلات التعليم العالي في مجال الدراسات العليا والبحوث لطلبة الدراسات العليا هي مشكلة عدم توفر الدعم المادي والمعنوي لطلبة الدراسات العليا، إذ رأى ذلك ٢٨.٩% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية، فيما رأى ذلك ٣٢.٨% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة. وبعدها ما نسبته ١٩.٢% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية و ١٩.٣% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة أن عدم وجود مراجع ومكتبات إلكترونية وقواعد بيانات ودوريات بأنها مشكلة في مجال الدراسات العليا والبحوث لطلبة الدراسات العليا. وبصورة عامة، ذكر أعضاء هيئة التدريس طيفاً واسعاً من المشكلات التي ترتبط بهذا المجال ولكن بنسب قليلة من أعضاء هيئة التدريس إزاء كل مشكلة، والشكل التالي يوضح هذه المشكلات ونسب أعضاء هيئة التدريس إزاءها .



شكل 5-7: أبرز المعوقات التي تواجه التعليم العالي في مجال الدراسات العليا والبحوث للطلبة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حسب نوع الجامعة

وفي هذا الإطار، اقترح أعضاء هيئة التدريس توفير الدعم المادي والمعنوي للطلبة، والتنوع في مواضيع الأبحاث وربطها بحاجات المجتمع، وتفعيل نظام لتوجيه ودعم الطلبة، وتوفير مكتبات إلكترونية ومراجع حديثة، والشكل (٦-٧) يبين أهم المقترحات التي قدمها أعضاء هيئة التدريس في مجال الدراسات العليا وأبحاث الطلبة حسب نوع الجامعة.

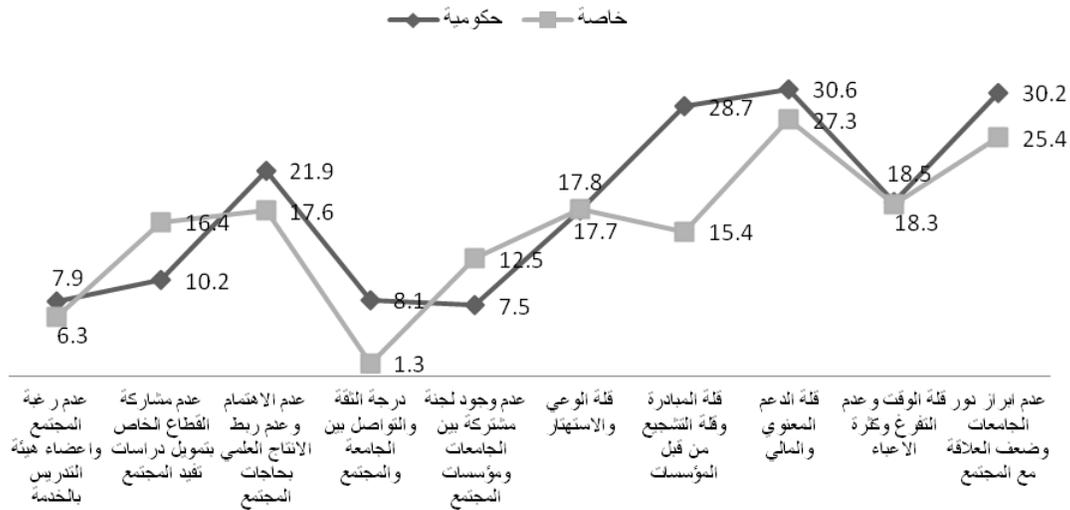


شكل 6-7: أبرز مقترحات أعضاء هيئة التدريس لتطوير التعليم العالي في مجال الدراسات العليا حسب نوع الجامعة

٧-٤: المعايير والمقترحات في مجال خدمة المجتمع

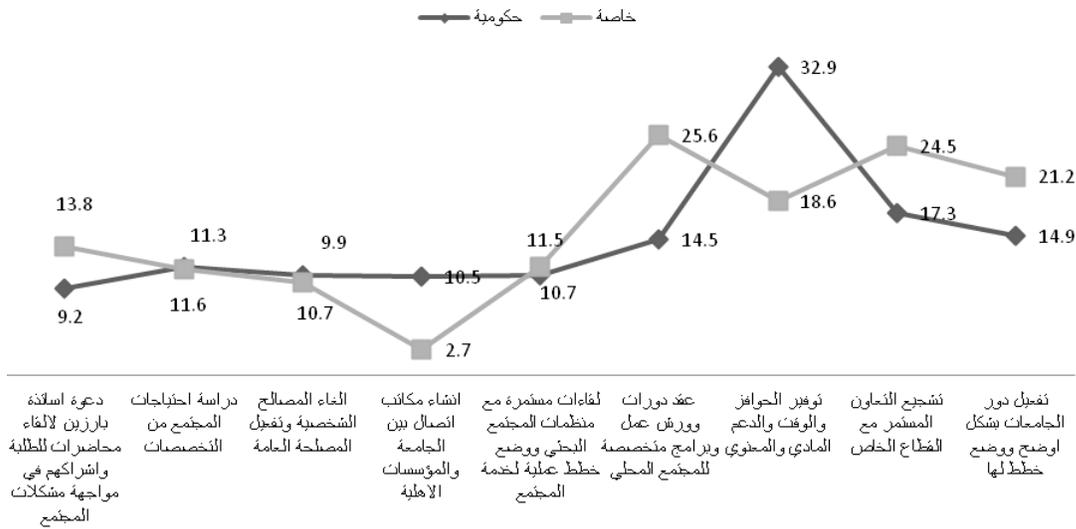
لقد بينت النتائج أن ما نسبته ٣٠.٦% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية يرون أن قلة الدعم المعنوي والمالي مشكلة من مشكلات مجال خدمة المجتمع، إذ استأثرت بالنسبة الأكبر من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية، واحتلت هذه المشكلة المرتبة الأولى من حيث نسبة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الذين ذكروها كمشكلة وبنسبة بلغت ٢٧.٣% وتلت هذه المشكلة مشكلة عدم إبراز دور الجامعات وضعف العلاقة مع المجتمع وذلك في الجامعات الحكومية (٣٠.٢%) والجامعات الخاصة (٢٥.٤%).

وبصورة عامة، ذكر أعضاء هيئة التدريس عدداً آخر من المعايير مثل: قلة المبادرة وقلة التشجيع من قبل المؤسسات، وقلة الوقت وعدم التفريغ وكثرة الأعباء، وعدم الاهتمام وعدم ربط الإنتاج العلمي بحاجات المجتمع. والشكل (٧-٧) يبين أهم المعايير في مجال خدمة المجتمع حسب نوع الجامعة.



شكل 7-7: أبرز المعايير التي تواجه التعليم العالي في مجال خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حسب نوع الجامعة

يلاحظ من الشكل أدناه، أن نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين اقترحوا توفير الحوافز والوقت والدعم المادي والمعنوي في الجامعات الحكومية كانت الأعلى، إذ بلغت النسبة ٣٢.٩%، فيما كانت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين اقترحوا عقد دورات وورش عمل وبرامج متخصصة للمجتمع المحلي هي الأعلى في الجامعات الخاصة، إذ بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين اقترحوا ذلك ٢٥.٦%. تلت هذه النسب نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين اقترحوا تشجيع التعاون المستمر مع القطاع الخاص من الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة بنسبة بلغت ١٧.٣% في الجامعات الحكومية و ٢٤.٥% في الجامعات الخاصة.

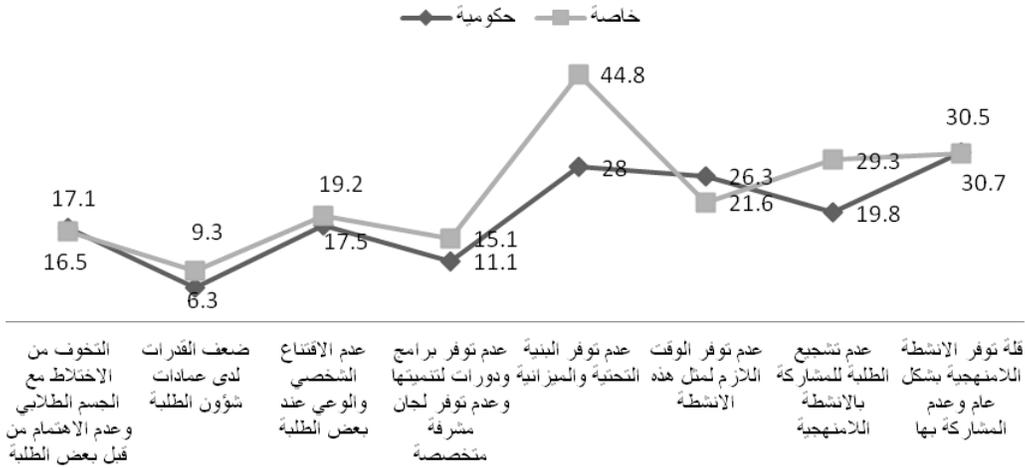


شكل 7-8: ابرز مقترحات اعضاء هيئة التدريس لتطوير التعليم العالي في مجال خدمة المجتمع حسب نوع الجامعة

٧-٥: المعوقات والمقترحات في مجال الأنشطة اللامنهجية.

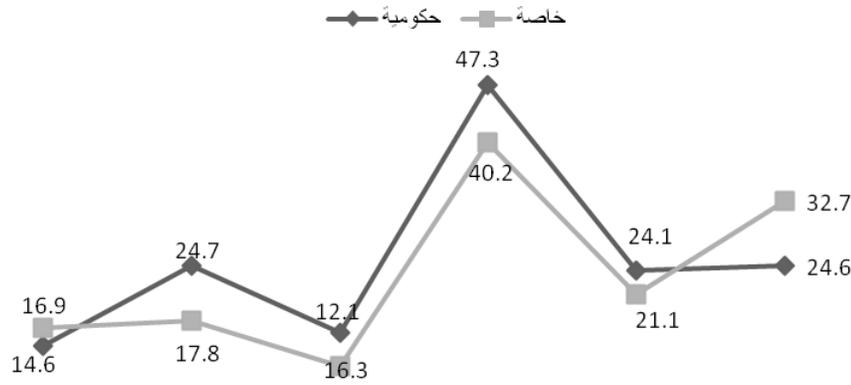
عداً ٤٤.٨% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة أن من بين المعوقات التي تواجه التعليم العالي في مجال الأنشطة اللامنهجية مشكلة عدم توفر البنية التحتية والميزانية، وبعدها ما نسبته ٢٨% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية، فيما أشار ٣٠.٧% من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية إلى أن قلة توفر الأنشطة اللامنهجية بشكل عام وعدم المشاركة بها هي أيضاً من المعوقات التي تواجه التعليم العالي في مجال الأنشطة اللامنهجية، وذكر هذه المشكلة ما نسبته ٣٠.٥% من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة، وبينت نسب معتبرة من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة

أن عدم توفر الوقت اللازم لمثل هذه الأنشطة هو من المعوقات في هذا المجال. والشكل (٧-٩) يوضح المشاكل المرتبطة بمجال الأنشطة اللامنهجية كما حددها أعضاء هيئة التدريس.



شكل 7-9: ابرز المعوقات في مجال الأنشطة اللامنهجية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حسب نوع الجامعة

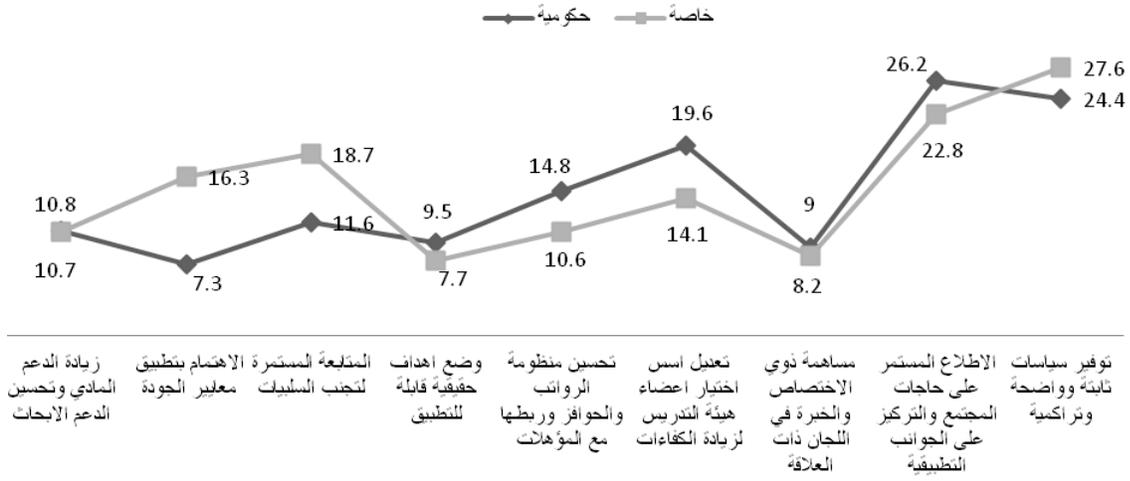
وظل مقترح توفير الدعم المادي والإداري والوقت اللازم وتشجيع الطلبة لتطوير التعليم العالي احد أهم المقترحات التي قدمها أعضاء هيئة التدريس في جميع مجالات التعليم العالي بما فيها مجال النشاطات اللامنهجية، إذ بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية الذين قالوا بذلك ٤٧.٣%، فيما بلغت النسبة للجامعات الخاصة ٤٠.٢% واقترحت نسب جيدة من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة توفير الأنشطة اللامنهجية وزيادتها وتفعيلها، إذ بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية الذين اقترحوا ذلك ٢٤.٦% وزادت نسبة أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة الذين اقترحوا ذلك عن هذه النسبة، إذ بلغت ٣٢.٧%. والشكل الآتي يبين ابرز مقترحات أعضاء هيئة التدريس حسب نوع الجامعة.



شكل 7-10: أبرز مقترحات أعضاء هيئة التدريس في مجال الأنشطة اللامنهجية حسب نوع الجامعة

٦-٧: مقترحات أعضاء هيئة التدريس في مجال التخطيط لسياسات التعليم العالي

أظهرت النتائج أن أبرز مقترحات أعضاء هيئة التدريس في مجال التخطيط لسياسات التعليم العالي من جانب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة كان مقترح توفير سياسات ثابتة وواضحة وتراكمية ومقترح الإطلاع المستمر على حاجات المجتمع والتركيز على الجوانب التطبيقية، إذ بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية الذين قالوا بالمقترح الأول ٢٤.٤% فيما بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة ٢٧.٦% وأما المقترح الثاني فقد اقترحه ٢٦.٢% من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية مقابل ٢٢.٨% من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة. الشكل (٧-١١) يبين أبرز مقترحات أعضاء هيئة التدريس في مجال التخطيط لسياسات التعليم العالي.



شكل 7-11: أبرز مقترحات أعضاء هيئة التدريس في مجال التخطيط لسياسات التعليم العالي حسب نوع الجامعة

الجزء الرابع

مناقشة النتائج والتوصيات

يتناول هذا الجزء من تقرير الدراسة مناقشة النتائج التي توصلت إليها والاستنتاجات التي أمكن استخلاصها من المناقشة، وكذلك التوصيات التي اشتقت من تلك الاستنتاجات.

أ- مناقشة النتائج

أولاً: الخصائص العامة لأعضاء هيئة التدريس.

لوحظ تباين في التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب الجنس، إذ بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذكور حوالي ٧٥% من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والخاصة، ووصلت نسبة الإناث المشتغلات في الجامعات الحكومية إلى حوالي ٢٢% وفي الجامعات الخاصة إلى حوالي ٣٠%، وتماشى هذه النسب مع ضعف مشاركة المرأة الاقتصادية بصورة عامة والتي لا تتجاوز نسبة ١٥%، الأمر الذي يستدعي تطبيق الاستراتيجيات الخاصة بتشغيل النساء، وقد يكون ذلك مدعاة لتحسين فرص وصول المرأة لوظيفة عضو هيئة تدريس وخصوصاً أن الإناث يظهرن تفوقاً على الذكور في التحصيل الأكاديمي في مراحل التعليم العام والتعليم الجامعي كما تشير إلى ذلك دراسات تقييم الطلبة الدولية والوطنية.

ويبدو ضعف وصول المرأة إلى وظيفة عضو هيئة تدريس على الرغم من بلوغ نسبة الإناث الملتحقات في الجامعات الأردنية لمستوى البكالوريوس إلى حوالي ٥١% من إجمالي الطلبة الملتحقين لمستوى البكالوريوس في العام الدراسي ٢٠١٠/٢٠٠٩. وقد تقف مجموعة من العقبات المتداخلة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والإدارية حائلاً أمام النساء للممارسة وظائف تخصصية بهذا المستوى .

من الملاحظ أيضاً أن نسبة أعضاء هيئة التدريس من غير الأردنيين في الجامعات الخاصة مرتفعة مقارنة مع الجامعات الحكومية، إذ بلغت نسبتهم حوالي ٢٣% من إجمالي أعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعات، وقد يعود ذلك جزئياً إلى عدم توفر البديل الأردني الذي يتصف بالخصائص والمميزات التي يتمتع بها عضو هيئة

التدريس غير الأردني، ومن جهة أخرى قد تكون الالتزامات المالية والإدارية التي تترتب على الجامعات الخاصة في حالة عضو هيئة التدريس الأردني أكبر منها لعضو هيئة التدريس غير الأردني إضافة إلى القيود التي تحد من قدرة الجامعة على الاستغناء عن الوظائف في حالة انخفاض الطلب على التعليم في تلك الجامعة، الأمر الذي يدفع تلك الجامعات للبحث عن عضو هيئة التدريس غير الأردني.

وتتخفص نسبة أعضاء هيئة التدريس غير الأردنيين في الجامعات الحكومية لتصل إلى حوالي ٤% فقط ويمكن أن يكون هذا المستوى مقبولاً في حالة وجود نقص في أعضاء هيئة التدريس الأردنيين وإذا لم يكن هناك خبرات وتجارب تدريسية وبحثية خاصة لدى أعضاء هيئة التدريس غير الأردنيين قد تساعد على إثراء البيئة التعليمية -التعليمية داخل الجامعات، وخصوصاً أن أعضاء هيئة التدريس يقترحون استضافة خبراء من خارج الأردن وخصوصاً من الدول المتقدمة لدعم بيئة البحث العلمي.

وتشير نتائج الدراسة إلى أن أغلب أعضاء هيئة التدريس يقعون في الفئة العمرية (٣٥-٥٦) سنة وتعد هذه الفئة من الفئات العمرية التي تتمتع بخصائص الشباب نسبياً، ولهذه الميزة فوائد عديدة ليس أقلها إمكانية الوصول بالطاقات العلمية لأعضاء هيئة التدريس إلى أقصى مستوياتها إضافة إلى أن العائد على الاستثمار من تلك الطاقات في مجال التدريب والدعم المالي والمعنوي سيكون كبيراً وخصوصاً أن جزءاً من أعضاء هيئة التدريس اقترحوا تقديم الدعم المالي والمعنوي والتدريب في مجالات التعليم الجامعي المختلفة.

ثانياً: الخصائص الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.

بينت النتائج أن نسبة الإناث اللواتي يحملن درجة الدكتوراه بلغت حوالي ٥٧% فيما بلغت نسبة الذكور الذين يحملون هذه الدرجة ٨٦.٣% وقد يشير ذلك إلى أن الإناث لا تتوفر لهن الظروف المواتية لإكمال دراستهن العليا على غرار الذكور .

ويلاحظ انخفاض نسبة أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مقارنة بالرتب الأكاديمية الأخرى، إذ بلغت نسبتهم ١٣.٦% فقط مقابل ارتفاع نسبة أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد (٤٥.٩%)، وهذا طبيعياً الحال يعني أهمية توفير الدعم المالي والوسائل والأدوات والتشجيع والأطر التنظيمية التي تزيد من فرص الأساتذة المساعدين لعمل الأبحاث ونشرها في المجالات العلمية بالاستفادة من زملائهم أعضاء هيئة التدريس

من رتبة أستاذ مشارك ورتبة أستاذ، ويعزز هذه النتيجة أن أكثر من ٦٠% من أعضاء هيئة التدريس عدواً عدم توفر دعم مادي ومعنوي كافٍ وقلة الرواتب ونقص الإمكانيات من المعوقات في المجال البحثي.

ومرة أخرى تطل ظاهرة الفرق بين الذكور والإناث من خلال توزيع الرتب الأكاديمية، إذ بلغت نسبة الإناث من رتبة أستاذ ٦% من إجمالي أعضاء هيئة التدريس الإناث، فيما وصلت للذكور إلى حوالي ١٦%، وبلغت نسبة الإناث من رتبة أستاذ مشارك ١٢.٨% من عددهن مقارنة مع ما نسبته ١٨.٣% للذكور، وأيدت هذه النتائج ما أظهرته البيانات من أن متوسط فترة حصول الإناث على رتبة أستاذ مشارك بلغت ٧.٨ سنة مقابل ٦.٩ سنة للذكور، فيما كان متوسط الفترة الزمنية للحصول على رتبة أستاذ للإناث والذكور عند نفس المستوى تقريباً، وهذا التباين في نسب الرتب الأكاديمية في مجموعة الذكور مقارنة بنسب الرتب الأكاديمية في مجموعة الإناث قد يكون مرده إلى أن البحث العلمي عمل مضمي ويحتاج إلى وقت للعمل في المختبرات وخارج أوقات الدوام الرسمي، وقد لا يتيسر ذلك لأعضاء هيئة التدريس الإناث مقارنة بالذكور بسبب الالتزامات الأسرية والمنزلية للمرأة مقارنة بالذكور، ويعزز هذه النتيجة أن أعضاء هيئة التدريس يذكرون في هذا المجال أن عدم إعطاء وقت للتفرغ أو إجازة تفرغ علمي وقلة الابتعاث من المعوقات في مجال البحث العلمي. ويرتبط هذا التباين بصورة غير مباشرة مع نوع تعيين عضو هيئة التدريس وذلك كون نسبة الإناث المعينات بعقود ٧١.٨% من مجموعهن، ومن الممكن أن يؤدي شعور عضو هيئة التدريس بالأمان الوظيفي في إطار نظام مساهلة وحوافز فعال إلى زيادة إنتاجية عضو هيئة التدريس في مجال البحث.

لوحظ اختلاف بين نوع التعيين في الجامعات الخاصة مقارنة بالجامعات الحكومية فبينما تزداد نسبة أعضاء هيئة التدريس المعينين بعقود في الجامعات الخاصة نجد أن هذه النسبة تقل كثيراً في الجامعات الحكومية، وهذا النوع من التعيين يزيد من قدرة الجامعات الخاصة على استقطاب الكفاءات والتحرر من سلم الرواتب المعمول به نوعاً ما؛ إلا أنه بالمقابل يؤدي إلى عدم استقرار أعضاء هيئة التدريس ويؤيد ذلك نسبة أعضاء هيئة التدريس المستقلين والذين بلغت نسبتهم ١٤.٩% في الجامعات الخاصة، وهذا ينسحب على الجامعات الحكومية بطريقة مختلفة، إذ إن أعضاء هيئة التدريس فيها سيسعون إلى إيجاد فرص بديله يوفرها القطاع الخاص بسبب عدم منافسة الجامعات الحكومية للجامعات الخاصة من حيث الامتيازات والرواتب سواء داخل الأردن أو خارجه - كما ذكر أعضاء هيئة التدريس - وقد يؤدي ذلك إلى زيادة نسب المستقلين أو

المجازين فحسب البيانات التي وفرتها العينة بلغت نسبة المستقلين من الجامعات الحكومية حوالي ٦% من أعضاء هيئة التدريس وحوالي ٧% منهم كانوا مجازين.

تبين أن نسبة أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية الذين يعتقدون بوجود أقسام أخرى في الجامعة أكثر ملاءمة لتخصصهم بلغت حوالي ٥% فيما كانت بالجامعات الحكومية حوالي ٦% ويرتبط هذا الأمر بمعايير الاعتماد الخاص للتخصصات إضافة للتداخل في الاختصاصات وفروع العلم المختلفة، الأمر الذي يحتاج إلى الاهتمام بالتخصص الدقيق لعضو هيئة التدريس عند التعيين ومراقبة حركة التعيين في الجامعات الخاصة على نحو يحافظ على تطابق تخصص عضو هيئة التدريس مع البرنامج الأكاديمي الذي يقدمه القسم.

ونظراً لقوة المزايا التي تتمتع بها النظم التعليمية في كل من الولايات المتحدة وبريطانيا فقد احتلتا المرتبة الأولى على المستوى الخارجي في نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا منهما على درجة الدكتوراه (١٦.٣%) وزادت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من الأردن عن هذه النسبة (٢٣.٨%) وعلى الرغم من إمكانيات النظام التعليمي في الأردن؛ إلا أنه من المفيد تعزيز سبل الابتعاث للولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا وغيرها من الدول بهدف الوقوف على حافة المعرفة ونقلها للأردن وتعزيز سبل التبادل العلمي بين الخريجين من مختلف الدول، إذ لا بد من الوصول إلى طيف واسع من الدول التي يتم الابتعاث إليها بطريقة مدروسة تستفيد من المزايا النسبية التي تتوفر لبلد ما في اختصاص معين.

وعلى الرغم من أن حوالي نصف العينة أتاحت لهم فرصة السفر للخارج للمشاركة العلمية والاحتكاك بالثقافات العربية والأجنبية وارتفاع هذه النسبة لدى الذكور (٥٦.٢%) مقارنة بالإناث (٣٥.٩%) وفي الجامعات الحكومية (٥٦.١%) مقارنة بالجامعات الخاصة (٤٥%) ونظراً لارتفاع متوسط عدد المرات التي أتاحت لعضو هيئة التدريس السفر بها إلى ٥ مرات فإنه من الضروري الاهتمام بإعطاء فرص عادلة للسفر لجميع أعضاء هيئة التدريس للمشاركة العلمية بغية تطوير القدرات وتميئتها والمساهمة الإيجابية في المحافل العلمية الدولية، وخصوصاً أن فرص أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ ومن رتبة أستاذ مشارك تبدو أكبر من فرص أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد ومن المدرسين في السفر للمشاركة العلمية.

يشير حوالي ثلث أعضاء هيئة التدريس الذين أعيروا للعمل في جامعات خارج الأردن إلى أن الجامعات التي أعيروا لها كانت أعلى من مستوى الجامعات التي يعملون بها حالياً، وهذا مدعاة للوقوف على مرئيات أعضاء هيئة التدريس حول الجوانب التي تتمتع بها الجامعات التي أعيروا لها ولا تتوفر عليها جامعاتهم بغية التطوير والتحسين ونقل الخبرات الجديدة التي اكتسبوها.

ثالثاً : الخبرة في مجال النشاط البحثي.

على الرغم من ارتفاع نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بإعداد أبحاث علمية ونشروها محلياً أو عربياً أو دولياً - إذ أشارت نتائج المسح أن حوالي ٨٠% من أعضاء هيئة التدريس قاموا بإعداد بحوث علمية-، وبغض النظر عن التباين الملاحظ بين الذكور والإناث في مجال إنتاج البحوث العلمية لصالح الذكور وبين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة لصالح الجامعات الحكومية، فإنه يلاحظ بروز معيقات مشتركة في المجال البحثي لأعضاء هيئة التدريس كما شخصها أعضاء هيئة التدريس أنفسهم منها : عدم توفر دعم مادي ومعنوي، وعدم توفر الوسائل التعليمية والأجهزة والمختبرات، إضافة لعدم الاهتمام بالمواضيع ذات الصلة بحاجات المجتمع، وهناك العديد من تقارير الخبراء والدراسات والمقالات التي تشير إلى الضعف الذي تعانيه الجامعات الأردنية في مجال البحث العلمي، إذ لا يوجد ربط كاف بين خطط البحث العلمي والخطط التطويرية في القطاعات التنموية المختلفة.

وتوضح النتائج وجود تباين في فرص السفر للمشاركة العلمية بين خريجي الجامعات المختلفة، إذ يبدو أن خريجي الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا أكثر نشاطاً في المشاركات العلمية الخارجية، فقد بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين تخرجوا من الولايات المتحدة الأمريكية والذين شاركوا في مهمات علمية ٧٢.٩% من مجموعهم وبلغت لخريجي بريطانيا ٧٢%، واتسقت هذه النتائج مع ما أشارت إليه النتائج من أن أعضاء هيئة التدريس من خريجي الولايات المتحدة وبريطانيا كانوا أكثر من نشروا أبحاثاً على المستوى الدولي، وهذا يبرز أهمية اخذ ذلك بالاعتبار في سياسات الابتعاث وكذلك أهمية تطوير برامج الدراسات العليا الوطنية للارتقاء بمستوى خريجي الأردن.

وفي إطار متصل يلاحظ انخفاض نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين يشرفون حالياً على رسائل الماجستير (٢٢%)، ونسبة الذين يشرفون على رسائل الدكتوراة (٥.٣%) وهذا بطبيعة الحال يتأثر بسياسات القبول في برامج الدراسات العليا؛ إلا أن ذلك يشير من جهة أخرى إلى أهمية بث الحراك البحثي على مستوى طلبة الدراسات العليا الذي يأخذ عليه أعضاء هيئة التدريس بأنه يعاني من تكرار المواضيع، وقلة أعداد أعضاء هيئة التدريس المؤهلين للإشراف على الرسائل، وفي هذا المجال بينت النتائج أن عبء الإشراف على رسائل الماجستير وعلى رسائل الدكتوراه لدى عدد محدود من أعضاء هيئة التدريس كبيراً، ومن المحتمل أن يؤدي زيادة عبء الإشراف على عضو هيئة التدريس إلى تدني نوعية الرسائل وبالتالي نوعية الخريجين، إذ سيتناقص الوقت الذي يخصص لتوجيه الطلبة بزيادة عبء الإشراف لدى عضو هيئة التدريس.

رابعاً : المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع

ليس من المتصور أن يقتصر دور الجامعة الحديثة على التدريس الأكاديمي وان يكون جل اهتمامها إدارة الشأن الطلابي داخل حدود الجامعة، وأن تقدم المعرفة وتنتشر الوعي والفكر لطلبتها دون أن تتفاعل مع المجتمع المحيط بها تفاعلاً مقصوداً يمكن من خلاله نشر المعرفة خارج الجامعة لإحداث تغييرات تنموية في القطاعات الاقتصادية والاجتماعية.

إن التراخي عن هذا الدور سيحيد بالجامعة عن دورها في المساهمة بإحداث التنمية الاقتصادية من خلال تقديم الحلول الإبداعية والتطويرية للمشاكل التي تعاني منها تلك القطاعات بالإضافة لتأثيرها الاجتماعي عبر نشر الوعي بالمشاكل الاجتماعية التي قد تؤثر على الاستقرار الاجتماعي. (عامر، ٢٠٠٧)

وفي هذا السياق بينت النتائج وجود تباين بين وعي أعضاء هيئة التدريس بمفهوم خدمة المجتمع وبين قيامهم فعلاً بأنشطة خدمة المجتمع ففي الوقت الذي يرى فيه أغلبية أعضاء هيئة التدريس أن خدمة المجتمع مفهوماً يشمل مجالات مختلفة فهو يشمل تقديم الاستشارات وتقديم خدمات اجتماعية بمقتضى التخصص والمشاركة في العمل التطوعي، ظهر أن درجة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة خدمة المجتمع حسب تقييمهم لها كانت متوسطة في الجامعات الحكومية والخاصة، وانطبق هذا الأمر على دور الجامعات في خدمة المجتمع، إذ أن أعضاء هيئة التدريس رأوا أن دور الجامعة في خدمة المجتمع كان أيضاً متوسطاً، ويرى أعضاء هيئة

التدريس أن هناك مجموعة من المعوقات تقف عائقاً أمام الجامعات وأعضاء هيئة التدريس للقيام بدور خدمة المجتمع منها : عدم إبراز دور الجامعات وضعف العلاقة مع المجتمع، وقلة الدعم المالي والمعنوي، وقلة الوقت وعدم تفرغ أعضاء هيئة التدريس وكثرة أعبائهم، وقلة المبادرة والتشجيع من قبل مؤسسات القطاع الخاص .

إن وعي أعضاء هيئة التدريس المتكامل بمفهوم خدمة المجتمع يمكن له أن يؤثر إيجاباً على تطبيق أنشطة خدمة المجتمع إذا ما تم تخفيف اثر المعوقات التي ذكروها ، إذ إن لمعتقداتهم حول خدمة المجتمع الدور المهم في قبولهم لها وتبنيهم تنفيذها مستقبلاً.

خامساً: مؤشرات درجة رضا أعضاء هيئة التدريس

● مستوى أداء الطلبة.

تشير النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس راضون إلى حد ما عن أداء الطلبة ، إذ بلغت قيمة مؤشر درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن مستوى أداء الطلبة حوالي ٦٩ نقطة وقد تقاربت قيم المؤشر عند التحليل حسب الجنس وحسب نوع الجامعة مع هذه القيمة. ومن جانب آخر ظهر أن أكثر من ثلث أعضاء هيئة التدريس غير راضين عن أداء الطلبة للواجبات المطلوبة وارجع أعضاء هيئة التدريس عدم رضاهم إلى عدم إدراك الطلبة لأهمية الواجبات وانشغال بعض الطلبة بالعمل في بعض الأحيان ، كما أشار ثلث أعضاء هيئة التدريس إلى أنهم غير راضين عن أداء الطلبة في الاختبارات الفصلية والنهائية وارجع أعضاء هيئة التدريس السبب في ذلك إلى استهتار الطلبة وعدم جديتهم وضعفهم بالإضافة إلى عدم تركيزهم أثناء المحاضرات وفي الاختبارات.

إن تشكيل فئات لدى الطلبة بأهمية انجازهم الأكاديمي وتطبيق معايير عادلة وصارمة في تحديد مستويات الطلبة هو أمر ينطوي على أهمية خاصة لزيادة جدية الطلبة في أداء الواجبات والاهتمام بالاختبارات، وتشير بعض الأدبيات بهذا الموضوع إلى اثر دافعية الطلبة على تعلمهم وتحصيلهم الأكاديمي ، إذ تلعب عدة عوامل بتحديد مستوى دافعية الطلبة منها ما له علاقة بالمنهاج ومدى تلبية احتياجات الطلبة ومستوى امتاعيته ومنها ما له علاقة بأسلوب التدريس المتبع ، وهناك عوامل أخرى ترتبط ببيئة التعليم ومستوى ثرائها بصورة عامة.

أما عندما يتعلق الأمر بضعف الطلبة في الاختبارات الفصلية والنهائية فإن ذلك يثير تساؤلات حول جودة المدخلات من المدارس هذا من جهة ،ومن جهة أخرى فإننا نكون غير متأكدين في هذه الحالة من تحقيق المنهج للأهداف التعليمية التي يتوخى تحقيقها ،بما يعني أننا نحتاج حقاً تحديد الأسباب التي قد ترتبط بمهارات أعضاء هيئة التدريس أو بأسلوب التدريس أو حتى بجودة الاختبارات ومدى قدرتها على قياس ما خصصت لقياسه،لذا فإن الاهتمام بتحديد العوامل الأساسية التي ترتبط بضعف أداء الطلبة أمر في غاية الأهمية لزيادة جودة مخرجات التعليم الجامعي.

● كثافة الطلبة

تشير النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية غير راضين عن كثافة الطلبة في الكلية على عكس أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الذين ظهر بأنهم راضين إلى حد ما عن كثافة الطلبة في الكلية وقد يكون مرد هذا التباين تطبيق معايير الاعتماد العام والخاص على الجامعات الخاصة وتطبيقه جزئياً في الجامعات الحكومية .

إن التوسع الكمي في التعليم الجامعي لتلبية الطلب المتنامي عليه دفع الجامعات الحكومية لقبول أعداد من الطلبة تفوق الأعداد التي خطط لقبولها ، الأمر الذي زاد من أعباء أعضاء هيئة التدريس وانشغالهم بالتدريس الأكاديمي على حساب الإنتاج العلمي وخدمة المجتمع،وفي هذا المقام يمكننا القول أيضاً وحسب بعض الدراسات أن كثافة الطلبة في الشعبة الواحدة قد يؤثر على مستوى التحصيل الأكاديمي للطلبة ،ويعزز هذا الرأي ما ذهب إليه أعضاء هيئة التدريس عند تشخيصهم للمعيقات في مجال العملية التعليمية للطلبة من أن عدم تناسب أعداد أعضاء هيئة التدريس مع أعداد الطلبة هو من المعوقات التي قال بها أكثر من ١٥% من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية وتعتبر هذه النسبة كبيرة إذا ما أخذنا بالاعتبار عدم إجماع أعضاء هيئة التدريس على المعوقات المتعلقة بالعملية التعليمية.

● أسلوب اتخاذ القرارات بالكلية

بصورة عامة ،أظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس راضون إلى حد ما عن أسلوب اتخاذ القرارات بالكلية،وظهر تباين في درجة رضا أعضاء هيئة التدريس بين الجامعات الحكومية والخاصة ، إذ كانت درجة

رضا أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة أكبر، وعلى الرغم من هذا التباين؛ إلا أن أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية وكذلك من الجامعات الخاصة ظلوا راضين إلى حد ما عن أسلوب اتخاذ القرارات الأكاديمية في جامعاتهم. وهذا مؤشر جيد يعززه ان حوالي ٣٣% من أعضاء هيئة التدريس ارجعوا رضاهم التام عن أسلوب اتخاذ القرارات الأكاديمية إلى أن هذه القرارات تؤخذ بالتشاور وبالإجماع، فيما رأى ٢٨% من أعضاء هيئة التدريس أن سبب رضاهم التام عن أسلوب اتخاذ القرارات الإدارية هو أن هذه القرارات مناسبة وعادلة وحكيمة ومنطقية.

لقد سجلت أعلى نسبة عدم رضا عن طريقة التعيين، إذ بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس غير الراضين وغير الراضين على الإطلاق عن هذه الطريقة ٢٨.٧% من إجمالي أعضاء هيئة التدريس وارجع ما نسبته ٣٥.٤% من هؤلاء سبب عدم رضاهم إلى أن طريقة التعيين تقوم على المحسوبية والعلاقات الشخصية والعشائرية ولا تراعي مبدأ تكافؤ الفرص. ويستدل من مجمل النتائج على هذا الصعيد أن أعضاء هيئة التدريس يميلون إلى تفضيل طريقة الانتخاب على اعتبار أنها أسلوب ديمقراطي وتتحكم فيها الكفاءة والرتبة الأكاديمية والتخصص وتقوم على اخذ آراء أعضاء هيئة التدريس كما عبروا هم أنفسهم عن ذلك.

لقد تبين أن هناك نسبة لا بأس بها من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة (٢٠%) ومن الجامعات الحكومية (١٦%) لا ترى فرقاً بين طريقة التعيين وطريقة الانتخاب وان أياً من هذه الطرق يؤدي إلى تعيين عميد للكلية وفق الكفاءة والخبرة والتخصص، وعلى أية حال فان وجود معايير واضحة وشروط منفق عليها حول مؤهلات عميد الكلية سوف يؤثر ايجابياً على وصول أعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءة الذين يمتلكون رؤية للتطوير والتحسين في مجالات عمل الكلية لتسلم هذا المنصب، ويعزز هذه الفكرة أن أعضاء هيئة التدريس الذين يفضلون طريقة التعيين وأولئك الذين يفضلون طريقة الانتخاب يجادلون بان الطريقة التي يفضلونها تتحكم بها الكفاءة والرتبة الأكاديمية والتخصص .

● منظومة التعليم العالي

على الرغم من أن أعضاء هيئة التدريس راضون إلى حد ما عن سياسات التعليم العالي في الجامعات الخاصة وفي الجامعات الحكومية؛ إلا أن ٦٠.٩% من أعضاء هيئة التدريس كانوا غير راضين إلى غير راضين على

الإطلاق عن نظام رواتب أعضاء هيئة التدريس ويعزو بعض أعضاء هيئة التدريس عدم رضاهم إلى أن رواتب أعضاء هيئة التدريس غير متساوية بين الجامعات وكذلك بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة وان الرواتب متدنية وتسبب هجرة أعضاء هيئة التدريس كما أنها لا تتطابق مع كفاءات وخبرات وجهد عضو هيئة التدريس .

إن احد ابرز العناصر وضوحاً في سياسات الاحتفاظ وحفز الإبداع لأعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة ومن الجامعات الحكومية هو تطبيق نظام رواتب قادر على استقطاب الكفاءات ،ويشجع ويحفز المبدعين ،ويأخذ بالاعتبار جهد عضو هيئة التدريس ،وينطوي على معايير شفافة للتقييم ،وفي الحقيقة عبّر عن هذه الرغبة أعضاء هيئة التدريس بطرق مختلفة ،إذ عدّ الكثير من أعضاء هيئة التدريس عدم توفر الدعم المادي والمعنوي كأحد أهم المعوقات التي تواجههم في شتى مجالات العمل الجامعي ، كما أشار أعضاء هيئة التدريس لذلك عند تقديمهم مقترحات لتطوير سياسات التعليم العالي.وعلى الرغم من ذلك فان محدودية المصادر المالية لدى الجامعات يظل احد التحديات الماثلة التي تواجه التعليم الجامعي .

من جهة أخرى ،بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس غير الراضين وغير الراضين على الإطلاق عن نظام العقوبات التأديبية بحق الطلبة ٣٤.٥% ،إذ أشارت مجموعة من أعضاء هيئة التدريس أن من أسباب عدم رضاها عن هذا النظام هو تدخل الوساطة وإلغاء العقوبات ،فيما ترى مجموعة أخرى أن النظام لا يتضمن عقوبات رادعة في بعض الأحيان ،وهذا يوحي بأهمية وجود أنظمة وتعليمات تتضمن إجراءات فاعلة لحماية الطلبة أولاً وللمحافظة على هيبة التعليم الجامعي وحمايته من التدخلات التي قد تزيد من المشكلات أكثر مما تحلها .

●مستوى التأهيل الأكاديمي

إن أي نظام تعليمي يحتاج إلى كوادر مؤهلة تأهيلاً عالياً لإدامة تطوره ،ولا يقف هذا التطوير عند حدود الحصول على الشهادة الأكاديمية ،إذ إن المستجدات المتسارعة في مجالات العلم وأساليب التدريس وتقنياته تحتاج إلى التطوير المستمر من خلال الاحتكاك العلمي مع المؤسسات النظرية ،وعبر التدريب المستمر ،والتعلم والتطوير الذاتي لعضو هيئة التدريس ذلك لأن عملية التطوير تحتاج إلى تغيير ايجابي في سلوك

أعضاء هيئة التدريس وبمستوى إدراكهم لوظائف الجامعة ورؤيتها ورسالتها وبالقضايا المهنية التي ترتبط بتحسين التعليم وتطوير الجامعة.

لقد أشارت النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية غير راضين عن مستوى تأهيلهم (التدريب أثناء الخدمة، طريقة التعيين لأغراض الابتعاث، الفرص المتاحة للبعثات الخارجية)، فيما ظهر أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة راضون إلى حد ما عن مستوى تأهيلهم على الرغم من أن قيم المؤشر لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة تعتبر منخفضة نسبياً، ولهذا فإن ما ينطبق على الجامعات الخاصة ينطبق على الجامعات الحكومية في هذا المجال.

لقد أبدى ٥٤.١% من أعضاء هيئة التدريس عدم رضاهم عن دورات تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس قبل التعيين إذ رأى ٣٠.٨% من أعضاء هيئة التدريس غير الراضين في الجامعات الحكومية أنها أصلاً غير موجودة، فيما قال ٤.٢% بأنها غير كافية ويجب تعزيزها، وتقاربت نسب أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة مع هذه النسب، وهذا بطبيعة الحال يضع تساؤلات حول العديد من أعضاء هيئة التدريس الذين تم تأهيلهم كباحثين من خلال الجامعات التي تخرجوا منها؛ إلا أنه لم يتم تأهيلهم في المجال السلوكي وفي مجال طرق التدريس واستخدام التكنولوجيا بالإضافة إلى طرق تقييم الطلبة.

وفي إطار متصل أشار ٤٠.٦% من أعضاء هيئة التدريس بأنهم غير راضين عن الفرص المتاحة للبعثات الخارجية للحصول على الدكتوراة، وعزى هؤلاء عدم رضاهم إلى قلة الفرص خصوصاً للتخصصات التطبيقية، والعشوائية والواسطة وعدم الجدية وصعوبة شروط الابتعاث، ووجه مجموعة من أعضاء هيئة التدريس الانتقاد لطريقة التعيين لغرض الابتعاث، إذ أشاروا إلى تدخل الوساطة والمزاجية وبأنه لا يوجد آليات ثابتة وشاملة للابتعاث، وأن شروط التعيين لغرض الابتعاث غير عادلة. وفي هذا السياق فإنه يُعتقد على نطاق واسع لدى العاملين والمهتمين بالشأن الجامعي أن أحد أهم أسباب إدامة تطور التعليم الجامعي وتحسين نوعيته والارتقاء به هو استمرارية ابتعاث الطلبة النابهين والمبدعين إلى جامعات مميزة وخصوصاً في الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا استناداً إلى معايير واضحة يتم احترامها وتطبيقها بشفافية.

● تمكين أداء أعضاء هيئة التدريس من أداء مهامهم

لا تزال نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية تعبر بشكل واضح عن عدم رضاها عن مستوى الرواتب، وعن تناسب الراتب الحالي مع الأعباء الجامعية، ومستوى زيادة الراتب مقابل زيادة أعباء عضو هيئة التدريس، فيما كان أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة راضون إلى حد ما عن هذه الأمور على الرغم من الانخفاض الكبير لقيمة المؤشر لهم والذي بلغ ٦٤ نقطة .

لقد ظهر أن ٦١.٨% غير راضين إلى غير راضين على الإطلاق عن تناسب الراتب مع أعبائهم وأن ٥٩.٥% غير راضين إلى غير راضين على الإطلاق عن مستوى الرواتب وتتفق هذه النتيجة مع توصية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة بضرورة تحسين منظومة الرواتب والحوافز وربطها مع المؤهلات، وتوصيتهم أيضا بزيادة الدعم المادي وتحسين دعم الأبحاث.

ويذكر أعضاء هيئة التدريس الأسباب التي حدثت بهم إلى التعبير عن عدم رضاهم منها أنهم يرون أن الرواتب متدنية ولا تتناسب مع مستويات التضخم مقابل الأعباء الكبيرة لعضو هيئة التدريس.

● بيئة البحث العلمي

من الواضح أن التعليم الجامعي في الأردن يركز بصورة أساسية على التدريس أكثر من البحث العلمي وخدمة المجتمع على الرغم من الدور الذي يلعبه البحث العلمي في تطوير المعرفة والابتكار والاختراع وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات الاقتصادية والاجتماعية التي يواجهها مجتمعنا.

ويرى العديد من المتخصصين إلى أن هناك مجموعة من الأسباب المتشابكة التي تحد من القدرة الوطنية في تحسين قطاع البحث والتطوير الذي تعتبر الجامعات الحاضنة الأساسية له من خلال إنشائها مراكز البحث المتخصصة. (Ergin,2006)

وفي هذا المجال بينت نتائج الدراسة الحالية أن أعضاء هيئة التدريس راضون إلى حد ما عن توفر بيئة البحث العلمي ضمن المجالات التي قاسها هذا المؤشر وهي: توفر مكتبات مزودة بمراجع حديثة ورقية والإلكترونية، وتوافر مختبرات لإجراء البحوث، ودعم نشر الأوراق العلمية والبحثية بالخارج، ودعم السفر

للخارج لحضور المؤتمرات العلمية علما بان أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة كانوا أكثر رضا عن توفر بيئة البحث العلمي في جامعاتهم، وعلى الرغم من ذلك فقد لوحظ أن ما نسبته ٤٣.٣% من أعضاء هيئة التدريس كانوا غير راضين عن دعم السفر للخارج لحضور المؤتمرات العلمية، ويتفق ذلك مع ما ذكره أعضاء هيئة التدريس من أن عدم توفر الدعم المادي والمعنوي يُعتبر من المعوقات في مجال البحث العلمي، وتعلّق عدم الرضا مرة أخرى بالأمر الماليّة عندما أشار ٤١.٣% من أعضاء هيئة التدريس بأنهم غير راضين عن دعم نشر الأوراق العلمية .

ويستدل من هذه النسب أن هناك ضعفاً في الإنفاق على البحث العلمي وان الإمكانيات متواضعة للوصول إلى بيئة بحث علمي راق، وقد يكوم من بين الأسباب التي تقف وراء ذلك ضعف الميزانيات المخصصة للجامعات، وتأخر العائد المتوقع من الاستثمار في الأبحاث العلمية بالإضافة إلى ندرة أفكار الأبحاث الجادة الابتكارية وتلك التي تواجه مشكلات المجتمع. (زعبلاوي وآخرون، ٢٠٠٦)

● المناخ الأكاديمي العام في الجامعة

يلعب المناخ الجامعي بكل مكوناته دوراً في تعزيز قدرات الطلبة وتطوير شخصياتهم فهو عنصر أساسي في تحريك دوافعهم، إذ أن المناخ الجامعي لا يقتصر على المقررات الدراسية وأسلوب التدريس بل يتعداه إلى الإدارة والتفاعل بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة وأعضاء هيئة التدريس مع بعضهم بالإضافة إلى النشاطات العلمية والرياضية والفنية. (رضا، ١٩٩٠)

وبهذا الصدد تشير البيانات إلى أن أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة ومن الجامعات الحكومية راضون إلى حد ما عن المناخ الأكاديمي في الجامعة على الرغم من أن أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة أكثر رضا من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية، ولكن من زاوية أخرى تُبين النتائج أن بعض أعضاء هيئة التدريس أبدوا عدم رضاهم عن المناخ الأكاديمي في الجامعة حيث أشاروا إلى عدم توفر المستلزمات لمناخ أكاديمي متطور، إذ أن المناخ الأكاديمي غير مريح ومربك وأنه لا يوجد اهتمام كاف بالكفاءات وتعاني الجامعات من استفحال الوساطة. وهذا يشير إلى تعدد العوامل التي تؤثر على المناخ الأكاديمي في الجامعات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فمنها ما يتعلق بالقرارات والتعليمات الإدارية

ومنها ما يتعلق بالمرافق الجامعية، بالإضافة للمناخ النفسي والاجتماعي الذي يرتبط بطبيعة العلاقات السائدة في الوسط الجامعي والتي تشير إلى مستوى التوتر والانزعالية في المناخ الأكاديمي، وعليه فإنه من الحكمة توفير مناخ أكاديمي يوفر قدراً من العلاقات الإنسانية الدافئة والانتماء للجامعة واتساقاً مع رؤيتها وفلسفتها.

● دور هيئة الاعتماد

أظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس يدركون الدور الذي يمكن أن تلعبه هيئة الاعتماد في تطوير التعليم الجامعي، فيما أظهرت النتائج أن ٥٧.٤% من أعضاء هيئة التدريس اطلعوا على قانون الهيئة ويرى ما نسبته ٥٦.٧% من أعضاء هيئة التدريس أن هيئة الاعتماد تلعب دوراً إيجابياً فيما يرى ١٠% من أعضاء هيئة التدريس أن دورها سلبي، ولم يلاحظ فروق كبيرة بين أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة ومن الجامعات الحكومية في هذا المجال، ويعتقد أغلبية أعضاء هيئة التدريس بضرورة تطبيق معايير الاعتماد وبطبيعة الحال فإن هذه الاتجاهات لأعضاء هيئة التدريس تتسق مع الاتجاهات الحالية لهيئة الاعتماد التي أنشئت بموجب قرار رقم ٢٠ لعام ٢٠٠٧ وتعديلاته والتي تعمل على وضع معايير الاعتماد وضمان الجودة ومراقبة مدى التزام مؤسسات التعليم العالي بالقوانين والأنظمة واعتماد البرامج الأكاديمية الأمر الذي سيكون له آثار إيجابية على تحقيق أهداف هذه المؤسسات في تخريج طلبة يمتلكون المعارف والمهارات للمشاركة الإيجابية في التطوير التنموي والمنافسة في إطار اقتصاد قائم على المعرفة.

● تقييم الطلبة

يُعدُّ تقييم الطلبة أحد أهم الأنشطة التعليمية التي تتم ممارستها في الجامعات، وهناك مواصفات ينبغي تحقيقها في تقييم الطلبة إذا ما أُريد له أن يساهم في تعزيز التعليم واتخاذ القرارات التعليمية وهذه المواصفات بمثابة معايير للتقييم، إذ لا بد أن يقيس التقييم مخرجات تعليمية مهمة، ويقدم معلومات لاتخاذ القرارات التعليمية ويقدم وصفاً شاملاً ودقيقاً لأداء الطلبة ويمكن استخدامه مع نماذج التدريس المختلفة.

في هذا النطاق يمكن لنا الاستنتاج من جملة النتائج التي بينتها الدراسة أن هناك تنوع باستخدام أدوات التقييم في الجامعات الخاصة والحكومية وإن هذا التنوع يظهر بشكل أكبر في الجامعات الخاصة ولدى أعضاء هيئة التدريس الإناث؛ إلا أنه يلاحظ أن نسب أعضاء هيئة التدريس الذين لا يستخدمون طريقة الوظائف الأسبوعية

وإعداد الأوراق البحثية في تقييم الطلبة تعتبر مرتفعة نسبياً عند النظر إلى فاعلية هذه الطرق في تعويد الطلبة على البحث والاستقصاء والمنهجية في التعبير عن الأفكار .

ويبدو من النسب التي رصدها التقرير أن هناك نسباً معتبرة من أعضاء هيئة التدريس الذين يختبرون الطلبة بفقرات اختبارية من نوع الاختيار من متعدد، إذ تستخدم دائماً من قبل ٤٢.٣% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية و ٤٦% من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة وعلى الرغم من وجود نسب من أعضاء هيئة التدريس تقارب هذه النسب في استخدامهما للاختبارات المقالية، فإنه لا بد من ملاحظة أن الاختبارات من نوع الاختيار من متعدد لا تقيس مستويات معرفية عليا لدى الطلبة من مثل التحليل والتقييم والتركيب، وعليه فإن التوازن في استخدام أدوات التقييم المختلفة على درجة كبيرة من الأهمية. (عبابنه، ٢٠٠٩)

وعلى هذا الصعيد يُلاحظ تطبيق الجامعات العالمية المميّزة لأساليب تقويم فعالة تأخذ بالاعتبار قياس المعرفة والكفايات التي يحتاج الطلبة تطبيقها في بيئة العمل وسياقات الحياة وهذا يشي بضرورة تطوير نظم تقييم متكاملة وفعالة تنطلق من فلسفة الجامعة وأهدافها.

● تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس

على الرغم من أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والجامعات الحكومية راضون تماماً عن تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس؛ إلا أنه لوحظ وجود مجموعات من أعضاء هيئة التدريس ترى أن تقييم الطلبة لهم غير منطقي ويعتمد على العلامات التي تعطى للطلبة وان أسئلة التقييم غير منطقية وغير موضوعية وأن التقييم عرضة لمزاجية الطلبة وعلاقتهم مع المدرس .

من المعروف أن المؤسسات التي تسعى للتطوير والتحسين تمتلك نظم تقييم على درجة عالية من الشمول والموضوعية والدقة وتطبق فيها هذه النظم بطريقة فعالة، إذ أن التطوير فيها يعتمد على المساءلة التي تعتمد على التقييم بحيث يزيد ذلك من فرص نجاحها ويقلل من فرص فشلها وبطبيعة الحال فإن التقييم الذي لا يترتب عليه حافز أو عقاب أو تصحيح يفقد معناه، وعلى هذا الصعيد يرى ٣٨.٥% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية انه لا يتم اتخاذ أية إجراءات بحق أعضاء هيئة التدريس ذوي التقييمات الضعيفة فيما

بلغت هذه النسبة ٢٤.٥% في الجامعات الخاصة، وبينت النتائج أن أكثر العقوبات التي تتخذ بحق أعضاء هيئة التدريس ذوي التقييمات الضعيفة هي لفت النظر لعدة مرات.

يوافق أغلب أعضاء هيئة التدريس على اتخاذ إجراءات تصحيحية مع هذه الفئة من أعضاء هيئة التدريس بينما لا يوافق أغلب أعضاء هيئة التدريس على اتخاذ إجراءات بها عقاب، وتلتقي هذه الرؤى مع ما أبداه أعضاء هيئة التدريس من أهمية للارتقاء بالمستوى الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية من خلال التدريب .

سادساً: الخدمات التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة

في أي مجتمع توجد فئتان من الأفراد ذات خصوصية من حيث القدرات والاحتياجات هما : فئة ذوي الإعاقات الحسية والحركية وأولئك الموهوبون والمبدعون. إن تهميش الفئة الأولى خصوصاً في التعليم الجامعي يعني أن هذه الفئة ستكون عالية على غيرها اقتصادياً واجتماعياً وسيحرم المجتمع من الإمكانيات الكامنة لدى هذه الفئات، وأما عدم الالتفات والعناية بفئة الموهوبين والمبدعين سيؤدي حتماً إلى خسارة علمية وفكرية سيكون لها آثار سلبية على تقليص الفجوة الحضارية مع العالم المتقدم، وفي الحقيقة فإن الاستفادة من هاتين الفئتين في التعليم الجامعي يحتاج إلى استثمارات كبيرة وإلى تعديل في أساليب التعليم التقليدية، وفي هذا المجال بينت الدراسة وعلى الرغم من الرضا الذي أبداه أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة فإن ٦٥.٣% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية و ٥٣.٩% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة يرون أنه لا تتوفر الخدمات والمرافق الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة ورأى بعض أعضاء هيئة التدريس أن الجامعات لا توفر البرامج والوسائل التقنية التي تتماشى مع قدراتهم. وفي جميع الأحوال فإن هذه الفئات تحتاج إلى برامج تدريب خاصة تثير حساسية الطلبة وزيادة وعيهم بالمشكلات والمثيرات المختلفة، وهذا يتسق مع مطالب أعضاء هيئة التدريس بتوفير مراكز متخصصة لذوي الاحتياجات الخاصة، وتأمين الأجهزة والخدمات الخاصة بهم من مواصلات ومختبرات وغيرها، وإن يتم تشجيع المبدعين بشكل كاف ومنحهم مكافآت وإعفاءات من الرسوم.

سابعاً: المعوقات ومقترحات تطوير التعليم العالي في الأردن

بصورة عامة ، لم يلاحظ إجماع لأعضاء هيئة التدريس حول المعوقات أو المقترحات في كل مجال من مجالات التعليم الجامعي التي سئلوا عنها ،لذا فقد تم ذكر أهم المعوقات والمقترحات التي ذكروها مُعبراً عن هذه الأهمية بنسبة أعضاء هيئة التدريس الذين أشاروا إليها ،إذ أن نسبة أعضاء هيئة التدريس الأكبر إزاء رأي ما يشير إلى أهمية الرأي المقدم على غيره من الآراء.

● في مجال العملية التعليمية

يُلاحظ وجود تباين في وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة حول المعوقات في مجال العملية التعليمية فبينما يرى أعضاء هيئة التدريس أن أهم معيق يواجه التعليم الجامعي في هذا المجال هو ضعف البنية التحتية وعدم ملائمة القاعات والمختبرات لأعداد الطلبة ، نجد أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة يرون أن أهم المعوقات في هذا المجال هو تقليدية طرق التدريس المتبعة وضعفها وعدم ربط النظرية بالتطبيق، ويظهر أيضاً قلق أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية جلياً في مسألة الأعداد المتزايدة من الطلبة من خلال ما ذكروه من أن أعداد أعضاء هيئة التدريس لا تتناسب مع أعداد الطلبة ، إذ بينت النتائج أن ٥٩.٥% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية غير راضين إلى غير راضين على الإطلاق عن أعداد الطلبة مقابل أعداد أعضاء هيئة التدريس، كما بينت النتائج أن ٥٥.١% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية غير راضين إلى غير راضين على الإطلاق عن أعداد الطلبة داخل المحاضرات.

إضافةً لذلك ذكر أعضاء هيئة التدريس معوقات أخرى منها :عدم تحديد أعداد الطلبة وسوء اختيار التخصص العلمي بالنسبة للطلبة وهذا يتفق مع ما تشير إليه العديد من التقارير والخبراء من أن التوسع الكمي واكتظاظ القاعات التدريسية والضغط على البنية التحتية هي من السمات السلبية التي أصبحت تظهر في الجامعات الحكومية ، فهل يمكن الوصول إلى نسبة ٢٠:١ في أعداد أعضاء هيئة التدريس بالنسبة للطلبة كما توصي بذلك بعض الدراسات؟ ويتفق هذا مع مقترح أعضاء هيئة التدريس بضرورة توفير قاعات ومختبرات مزودة بجميع المستلزمات والوسائل الحديثة.

وتبرز أهمية إعادة النظر بطرق التدريس التي تقوم على أسس المحاضرة التقليدية (متحدث ومستمع) حتى لدى أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية من خلال إتباع أساليب التدريس الحديثة والاعتماد على طرق التدريس التي تعتمد على حل المشكلات وعلى الأنشطة والاستقصاء والتفكير وهذا ينسجم مع ما اقترحه أعضاء هيئة التدريس من أهمية تغيير أسلوب التدريس والتقييم ليكونا عمليين .

هناك معوقات أخرى يذكرها أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة وأعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية وهي عدم وجود مدخلات مناسبة لتدني مخرجات المدارس في المملكة، مما يقتضي التخطيط المتكامل للتعليم بكافة مراحلها بالإضافة إلى إعادة النظر بأسس القبول بحيث تقوم على أسس تنافسية بعد أن يتم الاطمئنان إلى إن البيئة التعليمية التعليمية في كافة مناطق المملكة متجانسة وذات نوعية متقاربة، وهذا يتفق مع ما ذهب إليه أعضاء هيئة التدريس من ضرورة توزيع القبول بشكل عادل وعلى أساس التنافس .

● في المجال البحثي

هناك اتفاق شبه تام بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة حول أهم المعوقات في المجال البحثي، إذ تأتي على رأس هذه المعوقات ما ذكره أعضاء هيئة التدريس من عدم توفر دعم مادي ومعنوي كافيين وقلة الرواتب ونقص الإمكانيات، وعدم إعطاء وقت للتفرغ أو إجازة تفرغ علمي وقلة الابتعاث، بالإضافة إلى عدم توفر الوسائل التعليمية والأجهزة والمختبرات وقواعد البيانات، ويلاحظ في هذا المجال أن أعضاء هيئة التدريس يشخصون من واقع معاشتهم للبحث العلمي ان البنية التحتية للبحث العلمي في جامعاتنا لا تزال غير متكاملة ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن البحث العلمي ليس أولوية في أجندة الجامعات الوطنية وان قلة المصادر المالية يحد من توفير البنيات الأساسية للبحث العلمي ولا يعطي لإدارة الجامعات القدرة على تقديم الحوافز المالية للباحثين، وفي هذا المجال جاءت مقترحات أعضاء هيئة التدريس منسجمة مع ما ذكره من معوقات، إذ اقترحوا توفير الدعم المادي والمعنوي لهم وتقليل الأعباء الإدارية والتدريسية، وتبذوا هذه المقترحات منطقية، إذ أن انغماس عضو هيئة التدريس في بحوث جادة يتطلب توفير المتطلبات المادية له وإعطائه الوقت الكافي، ذلك لأن التدريس والعمل الإداري يستنزف الوقت ويستنفذ الطاقة.واقترح

أعضاء هيئة التدريس مجموعة أخرى من المقترحات التي يرون أنها تصب في مصلحة تطوير البحث العلمي في الجامعات مثل: إجراء أبحاث علمية أكثر قربا للواقع وملائمة لقضايا المجتمع ،والعمل المشترك مع خبراء وخاصة من الدول المتقدمة.

● مجال الدراسات العليا والبحوث لطلبة الدراسات العليا

تُطل مسألة الدعم المادي والمعنوي مرة أخرى كأحد أهم المعوقات التي يذكرها أعضاء هيئة التدريس فقد احتلت الأهمية الأولى لدى أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة في مجال الدراسات العليا والبحوث لطلبة الدراسات العليا ،وأشار أعضاء هيئة التدريس في هذا المجال إلى قلة توجيه طلبة الدراسات العليا ،وهذا الأمر في الحقيقة من العمليات الأساسية التي يعتد بها لتأهيل الباحثين ،ويبدو أن الإشراف العلمي في الجامعات يواجه مشكلات حقيقية ،إذ كما لاحظنا من نتائج الدراسة فإن هناك نقص في أعداد أعضاء هيئة التدريس المؤهلين للإشراف على الرسائل الجامعية ،حيث بينت النتائج في هذا المجال أن عبء الإشراف مرتفع لدى بعض أعضاء هيئة التدريس بالمقابل يشير أعضاء هيئة التدريس إلى زيادة في أعداد الطلبة المقبولين في الشعبة الواحدة فكيف يصار إلى متابعة وتوجيه وتأهيل الطلبة في مجال البحث العلمي على مدار سني دراستهم في الدرجات العلمية العليا في ظل هذه المعطيات؟

ويشير بعض أعضاء هيئة التدريس إلى طبيعة البحث العلمي لطلبة الدراسات العليا في الجامعات الأردنية ،إذ يرون أن المواضيع مكررة في أبحاث الطلبة ،وعدم تناول الطلبة لمشكلات واقعية ذات صلة بالمجتمع مباشرة وهذه المعوقات كما يُلاحظ على علاقة بتمويل البحث وتوفر الأجهزة والمستلزمات ،إذ أن قلة التمويل وعدم توفر التجهيزات قد تؤثر على طبيعة المشكلات البحثية التي يتناولها الطلبة.

ويذكر أعضاء هيئة التدريس أن الخطط الدراسية متدنية المستوى وأنه لا يتم تطبيق نظام البحث العلمي الصحيح وهذا في حقيقة الأمر يمس جودة الرسائل الجامعية ، ولذلك فإنه لا بد من وجود معايير علمية دقيقة لإجازة الرسائل الجامعية وتحديد موضوعاتها من خلال إيجاد شراكات مع المؤسسات الأهلية والحكومية.

● مجال خدمة المجتمع

لم يعد مُستساغاً أن تكون الجامعات جُزراً معزولةً عن الواقع الاجتماعي والاقتصادي الذي يحيط بها، إذ كلما كانت الجامعة منخرطة في أنشطة خدمة المجتمع حظيت باحترام وتقدير الأوساط الاجتماعية والاقتصادية ونالت حظاً من دعمهم مالياً ومعنوياً لمساعدتها على القيام بوظائفها في التدريس والبحث وخدمة المجتمع خير قيام، إذ إنه من الناحية النظرية لا بد أن تكون الجامعات منارات فكرية وبيوت خبرة للمجتمع تساهم في مشاريع التنمية وتحل المشكلات وتقدم الأفكار التي تلامس حاجات المجتمع المتسارعة والمستجدة .

لقد بينت نتائج الدراسة أن دور الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة لا تزال دون المستوى المأمول ويرى أعضاء هيئة التدريس أن هناك عدداً من المعوقات التي تواجه الجامعات في هذا المجال، إذ إن علاقة الجامعة بالمجتمع ضعيفة وإن دورها المفترض غير بارز، وإن الدعم المالي قليل، وأن هناك عدم اهتمام وعدم ربط للإنتاج العلمي بحاجات المجتمع .

وظهر تباين بين أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية ومن الجامعات الخاصة في نسبة من قالوا بأن قلة المبادرة وقلة التشجيع من قبل المؤسسات هو من المعوقات في مجال خدمة المجتمع، إذ إن نسبة أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية الذين قالوا بذلك أكبر من نسبة أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الخاصة.

ويبدووا جلياً من واقع ما ذكره أعضاء هيئة التدريس أن هناك مسئولية مشتركة بين مؤسسات المجتمع المختلفة والجامعات للنهوض بدور الجامعة وعضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع، إذ لا بد من التركيز على تنفيذ مشاريع تعاون مشترك مع هيئات قطاع عام أو قطاع خاص أكثر من التركيز على المحاضرات العامة التي أشار إليها أعضاء هيئة التدريس والمبينة في متن التقرير في إطار خطط واضحة تشارك بها مؤسسات المجتمع المدني وتأخذ بالاعتبار ترويج وظائف الجامعة بصورة أكبر .

● مجال الأنشطة اللامنهجية

على الرغم من أهمية الأنشطة اللامنهجية في الجامعات لما لها من أثر على تنمية قدرات الطالب خارج القوالب الجامدة والمنمطة التي يكرسها المنهاج في معظم الأحيان والى ما تلعبه من دور في تأسيس روح المسؤولية وقيم المشاركة والتعاون والعمل بروح الفريق بالإضافة إلى دورها بتعزيز قيم قبول الآخر وتعلم مهارة إدارة الخلافات ومهارات الحوار وتكامل الشخصية في جوانبها العاطفية والوجدانية، فان حوالي ٣٠% من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية وفي الجامعات الخاصة يشيرون إلى قلة توفر الأنشطة اللامنهجية بشكل عام في الجامعات، وهذا يثير تساؤلات بعدئذ حول طبيعة العلاقات السائدة بين الطلبة وعن مدى التواصل بين الأقسام والكليات مع بعضها وعن مدى قدرة المنهاج لوحده على صياغة شخصية الطالب من الجوانب المعرفية والوجدانية في ظل عالم متسارع وفي ظل ازدياد مصادر المعرفة التي تنهال على الطالب من كل جانب وبتكاليف قليلة، ولذا فقد اقترح أعضاء هيئة التدريس زيادة الأنشطة اللامنهجية وتوفير الدعم المادي والإداري لها وتشجيع الطلبة وتخصيص الوقت لممارستها .

● مقترحات أعضاء هيئة التدريس في مجال التخطيط لسياسات التعليم العالي

جاءت مقترحات أعضاء هيئة التدريس في هذا المجال متعددة ولكنها مترابطة ومنطقية فقد حددوا من خلال المقترحات التي قدموها مواصفات سياسات التعليم العالي وأهم مواضيع تلك السياسات والإجراءات الضرورية للوصول لتلك السياسات وتطبيقها ومن ثم متابعتها وتقييمها، فقد اقترح أعضاء هيئة التدريس أن يتم توفير سياسات ثابتة وواضحة وتراكمية، إذ ثمة شعور يتسلل لديهم بان هناك سرعة في التخلي عن سياسات التعليم العالي في الأردن ، واقترحوا مساهمة ذوي الاختصاص والخبرة في اللجان ذات العلاقة ووضع أهداف قابلة للتطبيق من خلال الإطلاع المستمر على حاجات المجتمع والتركيز على التطبيق.

وعلى صعيد موضوعات السياسة فقد اقترحوا تعديل أسس اختيار أعضاء هيئة التدريس لزيادة الكفاءة، وتحسين منظومة الرواتب والحوافز وربطها مع المؤهلات، وتحسين دعم الأبحاث، في حين برز اقتراح تطبيق معايير الجودة واقتراح المتابعة المستمرة لتجنب السلبيات لدى أعضاء هيئة التدريس من الجامعات

الخاصة أكثر من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية ولكن يظل هذان المقترجان على درجة من الأهمية لتعديل السياسات بالاعتماد على المتابعة والتقييم.

ب-التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها يمكن وضع التوصيات التالية:

أولاً: مجال الموارد البشرية

- O تعزيز فرص وصول النساء للقيام بوظيفة عضو هيئة التدريس من خلال الابتعاث.
- O إحداث توازن في نسب الرتب الأكاديمية المتوفرة في الجامعات عبر دعم إجراء إعداد الأبحاث العلمية من خلال أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد.
- O إتباع سياسة إحلال متوازنة لأعضاء هيئة من الجنسية غير الأردنية حيثما كان ذلك ممكناً.
- O التوجه لإحداث توازن بين عدد المعينين بعقود وعدد المعينين بوظائف دائمة على مستوى الجامعات الحكومية والخاصة.
- O مراجعة أسس وإجراءات تقييم أعضاء هيئة التدريس وزيادة موضوعيتها واتخاذ إجراءات تصحيحية في ضوء نتائج التقييم.

ثانياً : مجال التدريس

- O تقليص أعداد الطلبة في الشعبة الواحدة وتحقيق نسبة ٢٠:١ (عضو هيئة تدريس لكل ٢٠ طالب).
- O تفعيل مراكز تطوير أعضاء هيئة التدريس لتدريب أعضاء هيئة التدريس وتأهيلهم ودعم التوجه للتوسع باستخدام أساليب التدريس الحديثة واستخدام التكنولوجيا في التدريس واستخدام أساليب تقييم متطورة.

O تطوير أنظمة لتقييم الطلبة تأخذ بالاعتبار قياس الجوانب المعرفية والمهارات والاتجاهات لدى الطلبة في إطار فلسفة التقييم من أجل التعلم وفق طرق تقييم حديثة تقوم على الأنشطة وحل المشكلات وتستخدم أدوات تقييم متنوعة مثل إعداد أوراق العمل وعمل المشاريع.

O تطوير الخدمات التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة ، وإنشاء حاضنات أكاديمية وبحثية للطلبة الموهبين في كل قسم.

ثالثاً: مجال الأبحاث

O توفير الميزانيات اللازمة لإجراء البحوث وتخصيص تلك الميزانيات وفق معايير تأخذ بالحسبان دعم البحث العلمي التطبيقي الذي يعود بالمنفعة على المجتمع.

O تطوير شراكات بحثية بين الجامعات ومؤسسات المجتمع المختلفة وذلك من خلال إطار تنظيمي مؤسسي يُنشا في الجامعات.

O تخفيف الأعباء الإشرافية عن كاهل أعضاء هيئة التدريس ، وتطوير خطط إشرافية للرسائل الجامعية تبين قواعد وأصول الإشراف العلمي.

O تطوير البنية التحتية البحثية في الجامعات من خلال تعزيز المكتبات وتطوير المختبرات وتوفير التجهيزات والأدوات.

O توفير فرص لمشاركة أعضاء هيئة التدريس وخصوصاً من رتبة أستاذ مساعد في المؤتمرات العلمية وتشجيع الاحتكاك بالجامعات العربية والأجنبية.

O تطوير برنامج لابتعاث الطلبة المبدعين والموهوبين من الجامعات الخاصة والعامة يعتمد معيار الكفاءة أساساً للابتعاث وحسب الحاجات الفعلية والمستقبلية وذلك لجامعات متميزة.

رابعاً : مجال خدمة المجتمع

O إعداد برامج توجيهية للمجتمعات المحلية للاستفادة من مرافق وإمكانيات الجامعة.

0 تطوير برامج توعوية في المجالات المختلفة لخدمة المجتمعات المحلية.

0 تخصيص الموارد المالية لدعم أنشطة خدمة المجتمع.

خامساً: مجال الأنشطة اللامنهجية

0 إعداد وتنفيذ برامج توعوية لزيادة حماسة الطلبة وأعضاء هيئة التدريس للانخراط في الأنشطة اللامنهجية.

0 تخصيص جزء من علامات الطالب للنشاطات المنهجية خصوصاً في المساقات التي تتسق أهدافها مع أهداف النشاطات اللامنهجية وحسب نوع النشاط.

0 التوسع في توفير البنيات الأساسية للأنشطة اللامنهجية.

سادساً: مجال الإدارة، الجودة، والتمكين.

0 التحرك السريع نحو تطبيق معايير الاعتماد .

0 وضع إستراتيجية محددة للجودة وضمان الجودة.

0 تطوير أنظمة للمتابعة والتقييم للتعليم الجامعي على المستوى الوطني وعلى مستوى كل جامعة.

0 توفير الأطر التنظيمية التي تكفل مشاركة أعضاء هيئة التدريس باتخاذ القرارات الأكاديمية والإدارية في الجامعات.

0 إعادة النظر بأنظمة الرواتب والحوافز المطبقة في الجامعات بحيث يؤخذ بالاعتبار مستوى التضخم وعبء أعضاء هيئة التدريس والعمل على تقليل الفروق بين الجامعات الحكومية خصوصاً وبين الجامعات الحكومية والخاصة.

سابعاً : مجال سياسات التعليم العالي.

0 مراجعة أسس اختيار أعضاء هيئة التدريس بما يضمن وصول أفضل المرشحين لممارسة المهنة.

O مراجعة سياسات القبول وفق معايير تؤدي إلى قبول أفضل الطلبة وتلبية حاجات المجتمع من

الاختصاصات، وتؤدي إلى التوازن بين عدد أعضاء هيئة التدريس وأعداد الطلبة.

O تطوير إجراءات تضمن مشاركة كل الأطراف المعنية بما فيهم أعضاء هيئة التدريس في صنع السياسات

وعدم تعديل تلك السياسات إلا في ضوء نتائج المتابعة والتقييم.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

- إسماعيل، سعاد. (١٩٨٩). سياسات التعليم العالي في المشرق العربي. منتدى الفكر العربي. عمان: الأردن.
- رضا، محمد. (١٩٩٠). السياسات التعليمية في دول الخليج العربية. منتدى الفكر العربي. عمان: الأردن.
- زعبلاوي، عصام، وكنعان، طاهر، وآخرون. (٢٠٠٦). استراتيجيات التعليم العالي في الأردن. مؤسسة عبد الحميد شومان. عمان: الأردن.
- عامر، طارق. (٢٠٠٧). تصور مقترح لتطوير دور الجامعات في خدمة المجتمع في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة. (on-line). <http://www.google.jo>.
- عباينة، عماد. (٢٠٠٩). الاختبارات محكية المرجع: فلسفتها وأسس تطويرها. دار المسيرة. عمان.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (٢٠١٠). خلاصة إحصائية عن التعليم العالي. عمان-الأردن.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (٢٠١٠). التقرير الإحصائي السنوي عن التعليم العالي. عمان-الأردن.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. الخطة الإستراتيجية للأعوام (٢٠٠٧-٢٠١٠). عمان-الأردن.

المراجع باللغة الانجليزية

- Ergin ,M &Zou'bi. M.(2006).Higher Education Excellence for Development in The Islamic World. Islamic World Academy science (IAS).Amman-Jordan.
- World Bank.(2009).Project Appraisal Document : Higher Education Reform for The Knowledge Economy Project .MoHERS.

الملاحق

جدول ١. توزيع أفراد مجتمع وعينة الدراسة حسب الجامعة ونوعها وجنس عضو هيئة التدريس

عينة الدراسة						مجتمع الدراسة						قطاع الجامعة/اسم الجامعة
المجموع		إناث		ذكور		المجموع		إناث		ذكور		
%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	
100.0	807	23.5	190	76.5	617	100.0	5185	20.5	1065	79.5	4120	جامعات حكومية
100.0	176	20.5	36	79.5	140	100.0	1230	22.4	276	77.6	954	الجامعة الأردنية
100.0	77	14.3	11	85.7	66	100.0	621	16.3	101	83.7	520	جامعة اليرموك
100.0	63	11.1	7	88.9	56	100.0	427	11.9	51	88.1	376	جامعة مؤتة
100.0	94	34.0	32	66.0	62	100.0	629	21.8	137	78.2	492	جامعة العلوم و التكنولوجيا الأردنية
100.0	39	12.8	5	87.2	34	100.0	304	14.8	45	85.2	259	جامعة آل البيت
100.0	119	27.7	33	72.3	86	100.0	471	24.8	117	75.2	354	الجامعة الهاشمية
100.0	165	27.3	45	72.7	120	100.0	1108	25.8	286	74.2	822	جامعة البلقاء التطبيقية
100.0	42	28.6	12	71.4	30	100.0	223	10.8	24	89.2	199	جامعة الحسين بن طلال
100.0	32	28.1	9	71.9	23	100.0	172	16.3	28	83.7	144	جامعة الطفيلية التقنية
100.0	687	31.7	218	68.3	469	100.0	2627	23.4	615	76.6	2012	جامعات خاصة
100.0	31	48.4	15	51.6	16	100.0	108	46.3	50	53.7	58	الجامعة الألمانية
100.0	65	35.4	23	64.6	42	100.0	245	30.6	75	69.4	170	جامعة عمان الأهلية

100.0	83	28.9	24	71.1	59	100.0	313	22.4	70	77.6	243	جامعة فيلادلفيا
100.0	74	27.0	20	73.0	54	100.0	286	20.6	59	79.4	227	جامعة الإسراء الأهلية
100.0	36	30.6	11	69.4	25	100.0	291	23.4	68	76.6	223	جامعة العلوم التطبيقية الأهلية
100.0	66	39.4	26	60.6	40	100.0	242	34.3	83	65.7	159	جامعة البتراء
100.0	30	23.3	7	76.7	23	100.0	54	13.0	7	87.0	47	جامعة الأميرة سمية
100.0	68	39.7	27	60.3	41	100.0	296	32.1	95	67.9	201	جامعة الزيتونة الأردنية
100.0	60	23.3	14	76.7	46	100.0	149	17.4	26	82.6	123	جامعة جرش الأهلية
100.0	33	42.4	14	57.6	19	100.0	143	18.2	26	81.8	117	جامعة إربد الأهلية
100.0	39	30.8	12	69.2	27	100.0	92	14.1	13	85.9	79	جامعة الزرقاء الأهلية
100.0	11	36.4	4	63.6	7	100.0	32	28.1	9	71.9	23	كلية العلوم التربوية الخاصة
100.0	3	33.3	1	66.7	2	100.0	16	31.3	5	68.8	11	الأكاديمية الأردنية للموسيقى الخاصة
100.0	21	23.8	5	76.2	16	100.0	86	10.5	9	89.5	77	جامعة عمان العربية للدراسات العليا الخاصة
100.0	17	23.5	4	76.5	13	100.0	100	0.0	0	100.0	100	جامعة جدارا
100.0	10	40.0	4	60.0	6	100.0	30	33.3	10	66.7	20	الجامعة العربية المفتوحة
100.0	7	14.3	1	85.7	6	100.0	46	2.2	1	97.8	45	جامعة نيويورك للعلوم والتكنولوجيا
100.0	33	18.2	6	81.8	27	100.0	98	9.2	9	90.8	89	الشرق الاوسط للدراسات العليا
100.0	1494	27.3	408	72.7	1086	100.0	7812	21.5	1680	78.5	6132	المجموع

جدول ٢. توزيع أفراد مجتمع وعينة الدراسة حسب الجامعة ونوعها

عينة الدراسة		مجتمع الدراسة		نوع الجامعة/اسم الجامعة
%	No.	%	No.	
54.0	807	66.4	5185	جامعات حكومية
11.8	176	15.7	1230	الجامعة الأردنية
5.2	77	7.9	621	جامعة اليرموك
4.2	63	5.5	427	جامعة مؤتة
6.3	94	8.1	629	جامعة العلوم و التكنولوجيا الأردنية
2.6	39	3.9	304	جامعة آل البيت
8.0	119	6.0	471	الجامعة الهاشمية
11.0	165	14.2	1108	جامعة البلقاء التطبيقية
2.8	42	2.9	223	جامعة الحسين بن طلال
2.1	32	2.2	172	جامعة الطفيلية التقنية
46.0	687	33.6	2627	جامعات خاصة
2.1	31	1.4	108	الجامعة الألمانية
4.4	65	3.1	245	جامعة عمان الأهلية
5.6	83	4.0	313	جامعة فيلادلفيا
5.0	74	3.7	286	جامعة الإسراء الأهلية
2.4	36	3.7	291	جامعة العلوم التطبيقية الأهلية
4.4	66	3.1	242	جامعة البتراء
2.0	30	0.7	54	جامعة الأميرة سمية

4.6	68	3.8	296	جامعة الزيتونة الأردنية
4.0	60	1.9	149	جامعة جرش الأهلية
2.2	33	1.8	143	جامعة إربد الأهلية
2.6	39	1.2	92	جامعة الزرقاء الأهلية
0.7	11	0.4	32	كلية العلوم التربوية الخاصة
0.2	3	0.2	16	الأكاديمية الأردنية للموسيقى الخاصة
1.4	21	1.1	86	جامعة عمان العربية للدراسات العليا الخاصة
1.1	17	1.3	100	جامعة جدارا
0.7	10	0.4	30	الجامعة العربية المفتوحة
0.5	7	0.6	46	جامعة نيويورك للعلوم والتكنولوجيا
2.2	33	1.3	98	الشرق الأوسط للدراسات العليا
100.0	1494	100.0	7812	المجموع

المصدر : المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية ،قواعد بيانات مشروع المنار.

جدول ٣. توزيع عينة الدراسة حسب اسم ونوع الجامعة ونتيجة الزيارة النهائية في المسح

المجموع	نتيجة المقابلة										قطاع الجامعة/اسم الجامعة
	أخرى	رفض	استقالة	إجازة مرضية	إجازة علمية	إجازة تفرغ	إجازة أمومة	إجازة	تمت جزئياً	تمت	
807	154	29	49	4	7	10	3	58	2	491	جامعات حكومية
176	38	16	3	1	5			20		93	الجامعة الأردنية
77	15	5		1				1		55	جامعة اليرموك
63	12									51	جامعة مؤتة
94	16	6	5		1	7	2	1		56	جامعة العلوم و التكنولوجيا الأردنية
39	3	2	2			3	1	2		26	جامعة آل البيت
119	14		22					7		76	الجامعة الهاشمية
165	43		6	2				17	2	95	جامعة البلقاء التطبيقية
42	5		7					6		24	جامعة الحسين بن طلال
32	8		4		1			4		15	جامعة الطفيلة التقنية
687	90	20	95	2	0	0	0	48	0	432	جامعات خاصة
65		2	14	1				13		35	جامعة عمان الأهلية
83	8	5	14					11		45	جامعة فيلادلفيا
74	1	1	22					2		48	جامعة الإسراء الأهلية

36	1									35	جامعة العلوم التطبيقية الأهلية
66	4		7					1		54	جامعة البتراء
30	13									17	جامعة الأميرة سمية
68	2	1	7					5		53	جامعة الزيتونة الأردنية
60	7	1	6					7		39	جامعة جرش الأهلية
33	4	3	4					1		21	جامعة إربد الأهلية
39	7		6	1				2		23	جامعة الزرقاء الأهلية
11	2		1					2		6	كلية العلوم التربوية الخاصة
3	2									1	الأكاديمية الأردنية للموسيقى الخاصة
31	21									10	الجامعة الألمانية
21	3	2	1							15	جامعة عمان العربية للدراسات العليا الخاصة
17	1	2	2					1		11	جامعة جدارا
10	7							2		1	الجامعة العربية المفتوحة
7	6									1	جامعة نيويورك للعلوم والتكنولوجيا
33	1	3	11					1		17	الشرق الأوسط للدراسات العليا
1,494	244	49	144	6	7	10	3	106	2	923	المجموع



مسح

آراء أعضاء هيئة التدريس حول التعليم الجامعي في الأردن

2010

البيانات سرية بموجب قانون الإحصاءات العامة المؤقت رقم
(٨) لعام ٢٠٠٣

القسم الأول: البيانات التعريفية			
الرقم المتسلسل للعينة..... _ _ _ _ _ _ _	١٠٧	العمر بالسنوات الكاملة..... _ _ _ _ _ _ _	١٠١
اسم عضو هيئة التدريس _____	١٠٨	الجنسية _____	١٠٢
الجامعة التي تعمل بها حالياً _____	١٠٩	هل توفر الجامعة سكناً وظيفياً؟ ١. نعم 2. لا	١٠٣
الكلية _____	١١٠	هل تسكن سكناً وظيفياً؟ ١. نعم 2. لا	١٠٤
القسم _____	١١١	عنوان الإقامة الحالي (المحافظة) _____	١٠٥
الجنس: ١. ذكر ٢. أنثى	١١٢	عنوان الإقامة الدائم (المحافظة) _____	١٠٦
هاتف العمل الفرعي..... _ _ _ _ _ _ _			١١٣
الهاتف الخليوي (اختياري)			١١٤
نتيجة المقابلة		١. تمت ٢. تمت جزئياً ٣. أخرى (حدد)	١١٥
الاسم	الرقم	التاريخ	
الباحث:		٢٠١٠ / /	١١٦
المشرف الميداني:		٢٠١٠ / /	١١٧
المدقق المكتبي:		٢٠١٠ / /	١١٨

٢٠١٠ / /		المرمز:	١١٩
٢٠١٠ / /		مدخلة البيانات:	١٢٠
الإنتقال	القسم الثاني: بيانات عضو هيئة التدريس الأكاديمية		السؤال

ملاحظة: يرجى وضع دائرة حول رمز الإجابة التي تنطبق

	١ بكالوريوس..... ٢ دبلوم عالي..... ٣ ماجستير..... ٤ دكتوراة.....	ما اخر درجة علمية حصلت عليها؟	٢٠١
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ما تخصصك الأكاديمي العام؟	٢٠٢
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ما تخصصك الأكاديمي الدقيق؟	٢٠٣
	١ نعم..... ٢ لا.....	هل تعمل في نفس هذا التخصص؟	٢٠٤
س ٢٠٧ ←	١ نعم..... ٢ لا.....	هل تعتقد أن هناك قسم في الجامعة أكثر ملاءمة لتخصصك العلمي؟	٢٠٥
	<input type="checkbox"/>	ما أسم هذا القسم؟	٢٠٦
س ٢٠٩ ←	١ نعم..... ٢ لا.....	هل تقترح إنشاء قسم جديد يناسب تخصصك العلمي؟	٢٠٧
	<input type="checkbox"/>	ما أسم هذا القسم؟	٢٠٨
س ٣٠١ ←	١ نعم..... ٢ لا.....	هل تقوم بتخصيص ساعات مكتبية للطلبة؟	٢٠٩
	<input type="checkbox"/> ساعة	في العادة، كم من الوقت بالساعة والدقيقة تقوم بتخصيصها للطلبة في الأسبوع؟	٢١٠

السؤال	القسم الثالث: بيانات الخبرة في مجال التدريس بالتعليم العالي	الانتقال
٣٠١	ما رتبك الأكاديمية الحالية ؟	١ أستاذ..... ٢ أستاذ مشارك..... ٣ أستاذ مساعد..... ٤ مدرس/محاضر متفرغ.....
٣٠٢	ما طبيعة عملك في الجامعة؟	١ متفرغ..... ٢ غير متفرغ.....
٣٠٣	هل تشغل حالياً وظيفة إدارية في الجامعة التي تعمل بها؟	١ نعم..... ٢ لا.....
٣٠٤	ما مسمى الوظيفة؟	١ رئيس..... ٢ نائب رئيس..... ٣ مساعد رئيس..... ٤ مستشار..... ٥ عميد..... ٦ نائب عميد..... ٧ مساعد عميد..... ٨ رئيس قسم..... ٩ مدير مركز/ دائرة.....
٣٠٥	هل شغلت وظيفة إدارية سابقاً في الجامعات بشكل عام؟	١ نعم..... ٢ لا.....
٣٠٦	ما اخر وظيفة إدارية شغلتها سابقاً في الجامعات بشكل عام؟	١ رئيس..... ٢ نائب رئيس..... ٣ مساعد رئيس..... ٤ مستشار..... ٥ عميد..... ٦ نائب عميد.....

س ٣٠٥ ←

س ٣٠٧ ←

٧	مساعد عميد	
٨	رئيس قسم	
٩	مدير مركز/ دائرة	

	<table border="1"> <tr> <th>الدولة</th> <th>سنة الحصول</th> </tr> <tr> <td><input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> _____</td> <td><input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></td> </tr> <tr> <td><input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> _____</td> <td><input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></td> </tr> <tr> <td><input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> _____</td> <td><input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></td> </tr> <tr> <td><input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> _____</td> <td><input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></td> </tr> </table>	الدولة	سنة الحصول	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> _____	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> _____	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> _____	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> _____	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<p>٣٠٧ ما سنة الحصول على الدرجات العلمية التي تحملها والدولة التي حصلت على الدرجة منها؟</p> <p>١. بكالوريوس</p> <p>إذا حصل على أكثر من شهادة بكالوريوس يذكر سنة الحصول على آخر</p> <p>٢. دبلوم عالي</p> <p>إذا حصل على أكثر من شهادة دبلوم يذكر سنة الحصول على آخر شهادة.</p> <p>٣. ماجستير</p> <p>إذا حصل على أكثر من شهادة ماجستير يذكر سنة الحصول على آخر شهادة.</p> <p>إذا لم يحصل على الدرجة العلمية ضع الرمز ٩٩٩٤ وانتقل إلى س ٣٠٩.</p> <p>٤. دكتوراه</p> <p>إذا حصل على أكثر من شهادة دكتوراه يذكر سنة الحصول على آخر شهادة.</p>
الدولة	سنة الحصول											
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> _____	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>											
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> _____	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>											
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> _____	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>											
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> _____	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>											
	<table border="1"> <tr> <th>سنة الحصول</th> </tr> <tr> <td><input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></td> </tr> <tr> <td><input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></td> </tr> <tr> <td><input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></td> </tr> </table>	سنة الحصول	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<p>٣٠٨ ما سنة الحصول على الرتب الأكاديمية التي تحملها؟</p> <p>١. أستاذ مساعد</p> <p>٢. أستاذ مشارك</p> <p>٣. أستاذ</p>						
سنة الحصول												
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>												
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>												
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>												
<p>إذا لم يحصل على الرتبة الأكاديمية في البنود ٢ أو ٣ ضع الرمز ٩٩٩٤ في سنة الحصول.</p>												
	<table border="1"> <tr> <td><input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></td> </tr> </table>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<p>٣٠٩ ما سنة التعيين/ التعاقد مع الجامعة منذ آخر مؤهل علمي حصلت عليه؟</p>									
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>												
	<p>١ دائم</p> <p>٢ منتدب</p> <p>٣ معار</p> <p>٤ بعقد</p>	<p>٣١٠ ما نوع تعيينك بالجامعة؟</p>										
	<p>١ نعم</p>	<p>٣١١ هل لديك خبرات تدريسية سابقة بالتعليم العالي قبل</p>										

	لا ٢		
٣١٢	هل أتاحت لك فرصة السفر للخارج للمشاركة العلمية والاحتكاك بالثقافات العربية والأجنبية المختلفة في مجال التعليم؟	نعم ١ لا ٢	س ٣١٤ ←
٣١٣	كم مرة تقريباً أتاحت لك فرصة السفر للخارج منذ التحاقك بوظيفة عضو هيئة تدريس في الجامعة التي تعمل بها حالياً؟	العدد _____ □ □ □	
٣١٤	هل عملت / أعرت إلى أي دولة أخرى لفترة معينة (مثل قضاء إجازة تفرغ علمي)؟	نعم ١ لا ٢	س ٤٠١ ←
٣١٥	ما الدولة التي عملت/ أعرت إليها آخر مرة للعمل في مجال التعليم الجامعي؟	اسم الدولة _____ □ □ □	
٣١٦	كم عدد سنوات العمل في آخر دولة عملت بها/ أعرت إليها؟	عدد السنوات _____ □ □	
٣١٧	ما تقييمك للجامعة التي أعرت إليها بالمقارنة بالجامعة التي تعمل بها حالياً؟	أعلى مستوى ١ نفس المستوى ٢ أدنى مستوى ٣	
السؤال	القسم الرابع: بيانات الخبرة في مجال النشاط البحثي		الانتقال
٤٠١	هل قمت بإعداد أبحاث علمية سواء لتقديمها في مؤتمرات علمية أم نشرها في مجلات أو دوريات للباحث: يرجى الحصول على السيرة الذاتية للمبحاث متضمنة البحوث وتواريخ نشرها إن أمكن ذلك.	نعم ١ لا ٢	س ٤٠٥ ←
٤٠٢	ما عدد الابحاث التي تم نشرها لك في الاماكن ١. محلي ٢. العالم العربي ٣. دولي ضع الرمز ٠٠٠ في حالة لا يوجد أبحاث	العدد □ □ □ □ □ □ □ □ □	

العدد	<table border="1"> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table>										<p>ما عدد الأبحاث المنشورة بكل من اللغة العربية واللغات الأجنبية (محلياً وعالمياً)؟</p> <p>١. اللغة العربية</p> <p>٢. اللغة الانكليزية</p> <p>٣. لغات أخرى (حدد)</p> <p>ضع الرمز ٠٠٠ في حالة لا يوجد أبحاث</p>	٤٠٣

٤٠٤	هل قمت بنشر أي من الاعمال العلمية التالية؟ وماهي لغة نشرها؟	تم النشر		لغة النشر		
		نعم	لا	لغة عربية	لغة أجنبية	كلاهما
١	١	٢	١	٢	٣	١. بحث محكم منشور في أعمال مؤتمر أو ندوة علمية
١	٢	١	٢	٢	٣	٢. بحث علمي منشور في دورية علمية محكمة.....
١	٢	١	٢	٢	٣	٣. بحث أو مقالة في كتاب محرر.....
١	٢	١	٢	٢	٣	٤. كتاب مؤلف منشور في دار النشر.....
١	٢	١	٢	٢	٣	٥. كتاب مقرر جامعي Text Book
١	٢	١	٢	٢	٣	٦. أخرى (حدد) "اعمال علمية لم ترد ضمن الخيارات أعلاه"
١	٢	١	٢	٢	٣	١.....
١	٢	١	٢	٢	٣	٢.....

للباحث: إذا كانت الإجابة في سؤال النشر هي لا أي الرمز ٢ لجميع البنود أنتقل إلى سؤال ٤٠٥ مباشرة ولا تسأل عن لغة النشر

٤٠٥	هل لك أنشطة أخرى في مجال:	نعم	لا	
		١	٢	
١	١	٢	١	١. بحث مترجم منشور في دورية.....
١	١	٢	١	٢. كتاب محرر منشور في دار نشر.....
١	١	٢	١	٣. كتاب مترجم منشور في دار نشر.....
١	١	٢	١	٤. تقرير في مشروع لدى هيئة دولية.....

٥. أخرى (حدد): "أنشطة علمية لم ترد ضمن الخيارات أعلاه"

١. _____

٢. _____

	رسائل دكتوراه	رسائل ماجستير	٤٠٦	ما عدد رسائل الماجستير والدكتوراه التي تم منحها تحت إشرافك؟ ١. داخل الجامعة..... ٢. خارج الجامعة..... ٣. إجمالي الرسائل..... ضع الرمز ٠٠ في حالة لا يوجد
	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		
	رسائل دكتوراه	رسائل ماجستير	407	ما عدد رسائل الماجستير والدكتوراه التي تشرف عليها حالياً؟ ١. داخل الجامعة..... ٢. خارج الجامعة..... ٣. إجمالي الرسائل..... ضع الرمز ٠٠ في حالة لا يوجد
	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		

القسم الخامس: مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة خدمة المجتمع				السؤال
		لا	نعم	يرجى التعبير عن مفهوم خدمة المجتمع من وجهة نظركم هل هو؟
		2	١	١. أداء أعمال التدريس بانتظام ودقة وتفانى
		2	١	٢. تقديم الاستشارات لجهات أخرى بالمجتمع
		2	١	٣. تقديم خدمات اجتماعية بمقتضى التخصص كالخدمات الطبية و الهندسية... الخ)
		2	١	٤. عضوية الجمعيات الأهلية والأحزاب والنقابات
		2	١	٥. المشاركة في العمل التطوعي.....
				٦. أخرى (حدد):
			١ ١.
			١ ٢.
		لا	نعم	هل شاركت خلال الخمس سنوات الماضية في:
		2	١	١. محاضرات عامة/ ندوات عامة
		2	١	٢. برامج تدريبية
		2	١	٣. مشاريع تعاون مشترك مع هيئات قطاع عام أو قطاع خاص
		2	١	٤. خدمات اجتماعية بمقتضى التخصص.....
		2	١	٥. مؤتمرات عالمية
		2	١	٦. مؤتمرات محلية
		2	١	٧. تقديم الاستشارات
		٢	١	٨. عضو لجان/ مجالس فنية
		٢	١	٩. عضوية الجمعيات
				١٠. أخرى (حدد):
			١ ١.
			١ ٢.

	<p>١ تحقيق مكاسب مادية.....</p> <p>٢ تحقيق مكاسب علمية.....</p> <p>٣ تحقيق الشهرة والمكانة الاجتماعية</p> <p>٤ الترفي المؤسسي.....</p> <p>٥ أخرى (حدد).....</p> <p>.....١</p> <p>.....٢</p>	<p>٥.٣ من وجهة نظرك ما هو العائد الشخصي من خدمة المجتمع؟</p> <p>(يمكن اختيار أكثر من إجابة)</p>																			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="560 661 673 745">لا</th> <th data-bbox="673 661 792 745">نعم</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="560 745 673 808">٢</td> <td data-bbox="673 745 792 808">١</td> </tr> <tr> <td data-bbox="560 808 673 871">٢</td> <td data-bbox="673 808 792 871">١</td> </tr> <tr> <td data-bbox="560 871 673 934">٢</td> <td data-bbox="673 871 792 934">١</td> </tr> <tr> <td data-bbox="560 934 673 997">٢</td> <td data-bbox="673 934 792 997">١</td> </tr> <tr> <td data-bbox="560 997 673 1060">٢</td> <td data-bbox="673 997 792 1060">١</td> </tr> <tr> <td data-bbox="560 1060 673 1123">٢</td> <td data-bbox="673 1060 792 1123">١</td> </tr> <tr> <td data-bbox="560 1123 673 1186">٢</td> <td data-bbox="673 1123 792 1186">١</td> </tr> <tr> <td data-bbox="560 1186 673 1249">٢</td> <td data-bbox="673 1186 792 1249">١</td> </tr> </tbody> </table>	لا	نعم	٢	١	٢	١	٢	١	٢	١	٢	١	٢	١	٢	١	٢	١	<p>٥.٤ هل تتيح لك جامعتك المشاركة في خدمة المجتمع من خلال:</p> <p>١. الخدمات المقدمة للمجتمع الخارجي</p> <p>٢. الأنشطة المدفوعة القيمة من المؤسسات الصناعية والتجارية.....</p> <p>٣. الأنشطة التطوعية على سبيل المثال (الأيام الطبية،</p> <p>٤. كل الأنشطة الأخرى ما عدا البحث العلمي والتدريس والأعمال الإدارية داخل الجامعة.....</p> <p>٥. أخرى (حدد):</p> <p>.....١</p> <p>.....٢</p>	
لا	نعم																				
٢	١																				
٢	١																				
٢	١																				
٢	١																				
٢	١																				
٢	١																				
٢	١																				
٢	١																				
	<p>١ ممتاز.....</p> <p>٢ جيد جداً.....</p> <p>٣ متوسط.....</p> <p>٤ ضعيف.....</p> <p>٥ ضعيف جداً.....</p>	<p>٥.٥ ما تقييمك لدور جامعتك في خدمة المجتمع في الوقت الحالي؟</p>																			

٥٠٦

كيف ترغب أن تؤدي واجبك كعضو هيئة تدريس نحو خدمة المجتمع من خلال جامعتك؟

(يمكن اختيار أكثر من إجابة)

- ١ تقديم الخدمات للمجتمع الخارجي من خلال التكامل بين الجامعة والمجتمع باعتبار الجامعة بيت الخبرة لمؤسسات الدولة وشريكة في عملية التطوير
- ٢ المساهمة في مشروعات بحثية لوضع حلول للمشكلات المجتمعية أو في مجالات أساسية كالصناعة والزراعة والطاقة والمياه... الخ
- ٣ تفعيل التعاون بين الجامعة ورجال الأعمال والجمعيات الأهلية
- ٤ أخرى (حدد) _____

القسم السادس: تقييم درجة رضا أعضاء هيئة التدريس

السؤال

السبب	درجة الرضا				البند
	غير راضٍ على الإطلاق	غير راضٍ	راضٍ إلى حد ما	راضٍ تماماً	

٦٠١ درجة رضائك مع ذكر السبب الرئيسي عن مستوى أداء الطلبة في المراحل الدراسية المختلفة بالجامعة في كلٍ من الآتي:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	٤	٣	٢	١	١. حضور الطلبة للمحاضرات.....
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	٤	٣	٢	١	٢. تفاعل الطلبة أثناء المحاضرات
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	٤	٣	٢	١	٣. أداء الطلبة للواجبات المطلوبة

التعيين	٢
لا يوجد فرق	٣
أخرى (حدد)	٤

أداء منظومة التعليم العالي في الأردن

السبب	درجة الرضا				البند
	غير راضٍ على الإطلاق	غير راضٍ	راضٍ إلى حد ما	راضٍ تماماً	
ما درجة رضائك مع ذكر السبب الرئيسي عن كل مما يلي:					
<input type="text"/> <input type="text"/>	٤	٣	٢	١	٦٠٧ نظام وتعليمات ترقية أعضاء هيئة التدريس؟
<input type="text"/> <input type="text"/>	٤	٣	٢	١	٦٠٨ نظام رواتب أعضاء هيئة التدريس؟
<input type="text"/> <input type="text"/>	٤	٣	٢	١	٦٠٩ نظام العقوبات التأديبية بحق الطلبة؟
<input type="text"/> <input type="text"/>	٤	٣	٢	١	٦١٠ مدى ارتباط المقررات الدراسية مع حاجات الطلبة والمجتمع وتنميتها لشخصية الطلبة؟
<input type="text"/> <input type="text"/>	٤	٣	٢	١	٦١١ الأنظمة المتعلقة بتقويم تحصيل الطلبة؟

ما درجة رضاك عن إعداد أعضاء هيئة التدريس مع ذكر السبب الرئيسي

٦١٢	طريقة التعيين لأغراض الإبتعاث؟	١	٢	٣	٤	
٦١٣	الفرص المتاحة للبعثات الخارجية للحصول على الدكتوراه؟	١	٢	٣	٤	
٦١٤	دورات تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس قبل التعيين (إن كانت تعطى)؟	١	٢	٣	٤	
٦١٥	هل ترى من الضروري إعداد أعضاء هيئة التدريس بدورات قبل التعيين؟	١	٢	٣	٤	٥
		لا أعرف.....	مضيعة للوقت والمال.....	غير ضروري.....	ضروري إلى حد ما.....	ضروري جداً.....

ما درجة رضاك عن تمكين أعضاء هيئة التدريس من أداء مهامهم مع ذكر السبب الرئيسي

السبب	غير راضٍ على الإطلاق	غير راضٍ	درجة الرضا		البند
			راضٍ إلى حد ما	راضٍ تماماً	
٦١٦	٤	٣	٢	١	مستوى الرواتب؟
٦١٧	٤	٣	٢	١	تناسب راتبك الحالي مع أعبائك الجامعية الحالية؟

٦١٨	زيادة الراتب مقابل زيادة أعباء عضو هيئة التدريس؟	١	٢	٣	٤
٦١٩	توافر مكنتبات مزودة بمراجع حديثة ورقية أو إلكترونية؟	١	٢	٣	٤
٦٢٠	توافر مختبرات لإجراء البحوث (إذا كانت مطلوبة لهذا التخصص)؟	١	٢	٣	٤
٦٢١	دعم نشر الأوراق العلمية والبحثية بالخارج؟	١	٢	٣	٤
٦٢٢	دعم السفر للخارج لحضور المؤتمرات العلمية؟	١	٢	٣	٤
٦٢٣	المناخ الأكاديمي العام في الجامعة؟	١	٢	٣	٤
٦٢٤	هل لديك دخل إضافي (تدريس إضافي، استشارات، عيادة، مكتب استشاري، مؤلفات،... الخ)؟	١	٢	٣	٤

تطوير التعليم العالي عن طريق هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي

٦٢٥	هل اطلعت على قانون هيئة الاعتماد؟	١	٢	٣	٤
٦٢٦	من وجهة نظرك، هل الدور الذي تلعبه هيئة الاعتماد إيجابي أم سلبي؟	١	٢	٣	٤
٦٢٧	هل اعتمدت الهيئة كليتك؟	١	٢	٣	٤

	٣ لا ينطبق..... ٤ لا أعرف.....		
	١ مقتنع جداً..... ٢ مقتنع إلى حد ما..... ٣ غير مقتنع..... ٤ غير مقتنع على الإطلاق..... ٥ لا أعرف.....	هل أنت مقتنع بضرورة تطبيق معايير الاعتماد في كليتك؟	٦٢٨
	١ مقتنع جداً..... ٢ مقتنع إلى حد ما..... ٣ غير مقتنع..... ٤ غير مقتنع على الإطلاق..... ٥ لا أعرف.....	هل أنت مقتنع بضرورة تطبيق نظام ضمان الجودة؟	٦٢٩
	١ نعم..... ٢ لا..... ٣ لا أعرف.....	هل لديك ثقة بقدرة تطبيق نظام الجودة على تطوير التعليم العالي؟	٦٣٠

السؤال	القسم السابع: نظام التقييم والتدريب			الإنقال
٧٠١	ما هي درجة استخدامك لطرق تقييم الطلبة الآتية؟	دائماً	أحياناً	لا استخدمها
	٦. اختبارات الاختيار من متعدد.....	١	٢	٣
	٧. الاختبارات المقالية.....	١	٢	٣
	٨. الاختبارات المفاجئة.....	١	٢	٣
	٩. الوظائف الأسبوعية.....	١	٢	٣
	١٠. إعداد أوراق بحثية.....	١	٢	٣
	٦. أخرى (حدد):			
	١. _____	١	٢	٣
	٢. _____	١	٢	٣

تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس

٧٠٢	هل يوجد تقييم لتدريس أعضاء الهيئة الأكاديمية؟	نعم.....	١	لا.....	٢
		نعم.....	١	لا.....	٢
٧٠٣	هل يتم إطلاع أعضاء الهيئة الأكاديمية على تقرير تقييم تدريسهم؟	نعم.....	١	لا.....	٢
٧٠٤	هل يشارك الطلبة في تقييم أعضاء الهيئة الأكاديمية؟	نعم.....	١	لا.....	٢
٧٠٥	هل يتم إعطاء تقرير لكل عضو هيئة تدريس لإطلاعه على آراء الطلبة وملاحظاتهم؟	نعم.....	١	لا.....	٢
٧٠٦	ما الإجراءات التي تتبعها الكلية مع أعضاء الهيئة الأكاديمية ذوي التقييمات الضعيفة؟ يمكن اختيار أكثر من إجابة	١. إلزامهم بالمشاركة في برامج تدريبية	١	٢. لفت النظر لمرات محددة.....	٢
		٣. خصم من الراتب.....	٣	٤. لا يتم اتخاذ أية إجراءات.....	٤
		٥. أخرى (حدد):	٥	١. _____	
				٢. _____	

السبب		تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس	
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	١	راضٍ تماماً	707 ما درجة رضاك عن نظام تقييم أعضاء الهيئة الأكاديمية، مع ذكر السبب الرئيسي؟
	٢	راضٍ إلى حد ما	
	٣	غير راضٍ	
	٤	غير راضٍ على الإطلاق	

ما درجة موافقتك على اتخاذ إجراءات

السبب	درجة الموافقة				البند
	غير موافق بشدة	موافق	موافق بشدة	غير موافق	
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	٤	٣	٢	١	٧٠٨ تصحيحية (دورات تأهيل مثلاً) بحق من يكون أداءه ضعيفاً في تقييم تدريس أعضاء الهيئة الأكاديمية؟
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	٤	٣	٢	١	٧٠٩ فيها عقاب لمن كان أداءه ضعيفاً في تقييم تدريس أعضاء الهيئة الأكاديمية؟

الإنتقال	القسم الثامن: الخدمات التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة ذوى الاحتياجات الخاصة تشمل جانبين: الجانب الأول "ذوي الإعاقات الحسية والحركية"، الجانب الثاني "الموهوبين وذوي الابداع"		السؤال
س ٨٠٣	١ نعم ٢ لا ٣ لا أعرف	هل تقدم الجامعة خدمات لذوى الاحتياجات الخاصة؟	٨٠١
	١ راضٍ تماماً ٢ راضٍ إلى حد ما ٣ غير راضٍ ٤ غير راضٍ على الإطلاق	ما درجة رضاك عن مستوى هذه الخدمات؟	٨٠٢
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	١ ٢ ٣	ما المشاكل التي تواجه التعليم لذوى الاحتياجات الخاصة؟	٨٠٣
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	١ ٢ ٣	ما أهم الخدمات التي يجب على الجامعة توفيرها لذوى الاحتياجات الخاصة؟	٨٠٤

السؤال		القسم التاسع: المعوقات ومقترحات تطوير التعليم العالي في الأردن
من وجهة نظرك ما هي أبرز ثلاث مشكلات تواجه التعليم العالي في الأردن بكلٍ من المجالات التالية ؟		
٩٠١	مجال العملية التعليمية للطلبة.	١..... ٢..... ٣.....
٩٠٢	المجال البحثي لأعضاء هيئة التدريس.	١..... ٢..... ٣.....
٩٠٣	في مجال الدراسات العليا والبحوث لطلبة الدراسات العليا.	١..... ٢..... ٣.....
٩٠٤	مجال خدمة المجتمع.	١..... ٢..... ٣.....
٩٠٥	مجال الأنشطة اللامنهجية.	١..... ٢..... ٣.....

من وجهة نظرك ما هي أبرز ثلاث مقترحات لتطوير التعليم العالي في الأردن بكلٍ من المجالات التالية ؟

<input type="text"/> <input type="text"/> ١ <input type="text"/> <input type="text"/> ٢ <input type="text"/> <input type="text"/> ٣	مجال التخطيط لسياسات التعليم العالي.	٩٠٦
<input type="text"/> <input type="text"/> ١ <input type="text"/> <input type="text"/> ٢ <input type="text"/> <input type="text"/> ٣	مجال العملية التعليمية للطلبة.	٩٠٧
<input type="text"/> <input type="text"/> ١ <input type="text"/> <input type="text"/> ٢ <input type="text"/> <input type="text"/> ٣	المجال البحثي لأعضاء هيئة التدريس.	٩٠٨
<input type="text"/> <input type="text"/> ١ <input type="text"/> <input type="text"/> ٢ <input type="text"/> <input type="text"/> ٣	مجال الدراسات العليا والبحوث لطلبة الدراسات العليا.	٩٠٩
<input type="text"/> <input type="text"/> ١ <input type="text"/> <input type="text"/> ٢ <input type="text"/> <input type="text"/> ٣	مجال خدمة المجتمع.	٩١٠
<input type="text"/> <input type="text"/> ١ <input type="text"/> <input type="text"/> ٢ <input type="text"/> <input type="text"/> ٣	مجال الأنشطة اللامنهجية.	٩١١

ملاحظات الباحث

Blank area for notes.

.....

.....

.....

