

أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي في كلية التربية بجامعة الملك سعود في أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم *

العنود محمد الفيث **

* تاريخ التسليم: 2014 / 12 / 6م، تاريخ القبول: 2015 / 1 / 19م.
** أستاذ مساعد/ قسم الإدارة التربوية/ كلية التربية/ جامعة الملك سعود/ السعودية.

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي في أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظرهم، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال تصميم استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة التي تكونت من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود الذين بلغ عددهم (366) عضواً. وطبقت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام 2014 / 2015م، وقد توصلت الدراسة إلى أن الدرجة الكلية لمستوى أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي في أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمجالات (3.45)، وجاء مجال الجانب البحثي والعلمي بالمرتبة الأولى من حيث أثر الاعتماد الأكاديمي في أداء أعضاء هيئة التدريس بمتوسط حسابي بلغ مقداره (3.86)، أعقبه مجال خدمة المجتمع بمتوسط حسابي (3.82)، ومن ثم مجال الأداء التدريسي بمتوسط حسابي (2.68)، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس لأثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي في أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود تعزى لمتغيري الخبرة التدريسية والرتبة الأكاديمية. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة بضرورة تقديم دورات تدريبية مفصلة للهيئات التدريسية خاصة بكل الفقرات التي أظهرت استجاباتهم فيها وجود أثر متوسط أو منخفض لتطبيق الاعتماد الأكاديمي في أداء أعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: أثر، اعتماد أكاديمي، أداء، أعضاء هيئة تدريس

**The Effect of Applying Academic Accreditation
in the Faculty of Education at King Saud University
on the Performance of its Staff Members from their Perception**

Abstract:

This study aimed at recognizing the effect of applying academic accreditation in the Faculty of Education in King Saud University on the performance of its staff members from their point of view .The researcher used the descriptive approach by developing a questionnaire and distributing it on a sample which includes all the staff members at the Faculty of Education in King Saud University (366) during the second semester of the academic year 2013/2014 .Results revealed that the score of the effect of applying academic accreditation on the performance of staff members was medium as the mean score was (3.45) .The domain of scientific research came first with (3.86) .Social service came second with (3.82) and teaching performance with (2.68) .Results showed that there were no statistically significant differences between mean scores of staff members' responses related to experience or academic position .

Key words: *effect, academic accreditation, performance, staff members*

مقدمة:

التغيير أصبح أمراً محتوماً من الأفراد والمجتمعات في ظل التطورات السريعة التي تمس جوانب حياتنا اليومية كافة على المستوى العربي والعالمي؛ لمجاراة هذه التطورات السريعة، وحيث إن التغيير المخطط في المجتمعات يبدأ في الغالب من التعليم، فقد أصبح حتماً على المؤسسات التعليمية - إن أرادت مواكبة العصر - أن تركز على أن يكون الخريج مميزاً، ومن ذوي الكفاءة العالية، وكان هذا سبباً وضرورةً لظهور هيئات ومؤسسات الجودة والاعتماد الأكاديمي التي أخذت على عاتقها نشر الجودة وتأكيد تطبيقها وفقاً لمعايير معينة .

ومن هذه المؤسسات إنكيت (National Council for Accreditation of Teacher Education) NCATE وتعني المجلس القومي للاعتماد المهني للمعلمين، وهو مجلس أمريكي يمنح اعتماده لمؤسسات برامج إعداد المعلمين، والتي تسعى كلية التربية بجامعة الملك سعود للحصول عليه مما يقدم لها جودة محلية وعالمية . (عون، 2012). وتستند أهمية معايير الاعتماد الأكاديمي على المستوى الجامعي على دورها في تحسين القدرات التنافسية في ظل ثورة المعلومات والاتصالات، ويأتي دورها الكبير في تحسين الأداء وضبط التعليم وسويته من أهمية دور كلية التربية بجامعة الملك سعود، والتي تعمل على تزويد المؤسسات التعليمية بالمعلمين والمعلمات والتربويين باختصاصاتهم كافة، حيث تقع على عاتقهم مسؤولية تربية وتعليم أجيال المستقبل الذين يحتاج إليهم المجتمع؛ للتطوير والتفوق. وعندما تتبنى الجامعات تطبيق برنامج الاعتماد، فإنها تحقق مزايا تشمل على تحسين أداء الأنظمة التعليمية، ومشاركة جميع العاملين من أعضاء هيئة تدريس وإداريين في صنع القرار وتفويض الصلاحيات وتحسين الإتصال والتعاون بين الأقسام الأكاديمية في الكليات الجامعية (الطيريري، 2009). ولغايات حصول كلية التربية بجامعة الملك سعود على الاعتماد الأكاديمي، فقد شكلت لجنة خاصة لمراجعة مجموعة من المجالات التي تحتاج إلى التحسين والتطوير ومن بينها: إيجاد نظام تقويم ومحاسبة للمسؤولين وأعضاء هيئة التدريس، وتفعيل نظام التقويم الفصلي لأداء عضو هيئة التدريس، وربط نتائج التقويم بنظام المحاسبة والانخراط في برامج تنمية مهارات التدريس (عون، 2012).

وترى الباحثة أنه نتيجة لحصول كلية التربية بجامعة الملك سعود على الاعتماد الأكاديمي، فقد تطوّر دور عضو هيئة التدريس فيها وازدادت مهمتها تعقيداً واتساعاً، مما

كان له نتيجة أن تتزايد أهمية عضو هيئة التدريس في ضوء الأدوار الجديدة التي ينبغي أن يقوم بها، فقد أصبح مرشداً إلى مصادر المعرفة، ومنسّقاً لعمليات التعليم، ومقوِّماً لنتائج التعلّم، وموجهاً بما يناسب قدرات المتعلّم وميوله، ونظراً لأن دور عضو هيئة التدريس كان وما زال له دور متغيّر مساهم في متطلبات التطوّر الذي يصاحب التعليم الجامعي كمهنة، ويمكن ملاحظة التأثيرات الناجمة عن الاعتماد الأكاديمي لكلية التربية بجامعة الملك سعود على أداء عضو هيئة التدريس فيها من خلال أدواره المتنوعة في المحاور الآتية كما أوردها الزهراني (2010): النشاط التدريسي، ويتمثل بالآتي: التدريس والقدرة على تغطية المواد المختلفة بكفاءة، والالتزام بالدوام والساعات المكتبية والإرشاد الأكاديمي، وإعداد المواد التدريسية الإلكترونية أو دليل المختبرات أو نحوها، والعمل بروح الفريق، والنشاط الإداري والبحثي وخدمة المجتمع ويتمثل بالآتي: النشاط البحثي والعلمي والمنشورات، والمشاركة والتفاعل في اللجان واجتماعات القسم، والمشاركة في أنشطة الجمعيات والمنظمات العلمية والمهنية والتربوية، والمقدرة على التطوير الذاتي العلمي والبحثي، والالتزام بالأنظمة والتعليمات .

ولتحقيق أهداف الجامعة بصورة منظمة وشاملة، يفترض أن تحمل رؤية واضحة تبين فيها نمط أو شكل المؤسسة الذي ترغب في أن تكون عليه في المستقبل المنظور، ورسالة صريحة تحدد فيها دون لبس أهدافها ضمن الخطط الإستراتيجية الهادفة إلى اتخاذ القرارات التربوية بالنسبة لها ككيان مؤسسي موحد يعمل ضمن ظروف مجتمعية محددة (Massy, 2009).

ولقد ظهرت في الفترة الأخيرة من العقد الحالي دراسات ونظريات ومؤلفات كثيرة من بعض التربويين والمفكرين حول محاولة تطوير التعليم والرقي به، وتطوير أنظمتهم وإمكاناته البشرية ووسائل للتعليم، إلا أنه يجب التركيز بدرجة أكبر على المعلم وعضو هيئة التدريس بشكل خاص؛ لأنه المحور المؤثر في العملية التعليمية، ويقع عليه العبء الأكبر في نجاحها وتحقيق أهدافها (الصمادي، 2009).

مفهوم الجودة وأهميتها وفوائدها:

يشير مصطلح الجودة إلى تلبية حاجات المستفيد من المنتج الذي تعده المؤسسة، أي مناسبة للهدف المحدد له، والذي يأخذ بعين الاعتبار ما يتناسب مع الحاجات مثل الأفكار، والمواصفات، والأساليب، والموارد، والإجراءات، والأشخاص، والتدريب، وكذلك التأكد من تلبية الحاجات المجتمعية وفق نظام ضبط الجودة الذي يعنى التأكد من أن المنتج يطابق

هذا التصميم، وأن يكون التطبيق بالطريقة الصحيحة من المرة الأولى، ويتطلب ذلك وجود معايير يسعى الجميع إلى تحقيقها (العاجز، 2006).

فوائد ضبط الجودة في مؤسسات التعليم:

تتضح فوائد ضبط الجودة بالآتي: توفير معلومات واضحة ودقيقة للطلاب وغيرهم من المعنيين حول أهداف البرامج الدراسية التي تقدمها المؤسسة، وأنها توفر الشروط اللازمة لتحقيق هذه الأهداف بفاعلية، وأنها ستستمر في المحافظة على هذا المستوى. والتأكد من أن الأنشطة التربوية للبرامج المعتمدة تتفق مع المعايير العالمية ومتطلبات المهن، وكذلك حاجات المؤسسة والطلاب والدولة والمجتمع. وتعزيز سمعة البرامج لدى المجتمع الذي يثق بعمليتي التقييم الداخلي والخارجي (المغربي، 2009، ص4).

مفهوم الاعتماد الأكاديمي:

تعددت تعريفات الاعتماد، حيث عرف هوجتون Houghton الاعتماد بأنه: المستوى أو الصفة أو المكانة التي تحصل عليها المؤسسة التعليمية أو المكانة التي تحصل عليها المؤسسة التعليمية أو البرنامج التعليمي مقابل استيفاء معايير الجودة النوعية المعتمدة لدى مؤسسات التقييم التربوي. وتعرف فلمبان (2006) الاعتماد بأنه سلسلة من الإجراءات التدقيقية والتقييمية المعيارية إلى ضمان الحد الأدنى من متطلبات جودة التعليم العالي واقتراح الخطوات التنفيذية الكفيلة بالارتقاء بمستوى العملية التعليمية وبسوية مخرجاتها وأهليتها للمنافسة في أسواق العمل المحلية والخارجية (طعيمة، 2006). وهي العملية التي يُعترف بوساطتها ببرنامج أو مؤسسة تعليمية بناءً على معايير متفق عليها، ويتضمن الاعتراف أن البرنامج أو المؤسسة التعليمية يتحقق فيها المستوى النوعي من التعليم لمقابلة الأهداف المتوقعة من ذلك البرنامج أو تلك المؤسسة.

أهمية الاعتماد الأكاديمي للمؤسسات التعليمية:

وترجع أهمية الاعتماد الأكاديمي والمهني للمؤسسات التعليمية إلى الدور الرئيس في تطوير المنهج وأساليب التدريس، وفي ربط المعايير القومية لإعداد المعلم بمعايير جودة الطلاب، كما أن الاعتماد يعد أساسياً في تطوير المصادر التعليمية لتحسين جودة التعليم، وفي قياس الجودة التعليمية بوجه عام، والاعتماد المهني شرط أساسي رئيس في قبول الخريج ونجاحه في المهنة في المستقبل (العاجز، 2006، ص 48).

وتتمثل مهمات الاعتماد الأكاديمي في الآتي: التحقق من أن المؤسسة أو البرنامج

يحقق معايير الجودة المحددة، ومساعدة الطلاب الراغبين في الالتحاق بالمؤسسات التعليمية التعرف إلى المؤسسات المعترف بها، التي تحقق معايير الجودة، ومساعدة المؤسسات التعليمية في تحديد المقررات التي يمكن معادلتها بين المؤسسات مع بعضها بعضاً، وحماية المؤسسات التعليمية من أية ضغوط داخلية أو خارجية يمكن أن تضر بها، وتحديد أهداف التطوير الذاتي للبرامج الضعيفة، ورفع مستوى المعايير للمؤسسات التعليمية، وإشراك أعضاء هيئة التدريس والموظفين بشكل شامل في عمليات التقييم الخاص بالمؤسسة والتخطيط لها (حسين، 2007، ص 265)

معايير الاعتماد في (NCATE) :

يعد المجلس القومي لاعتماد إعداد المعلمين NCATE من أكثر المؤسسات اهتماماً بعملية الاعتماد المتميز والمتقن لإحداث جودة في إعداد المتعلم وتعزيز المهتمين بتحسين عملية التعليم في المدارس أو الكليات وفق ستة معايير أساسية هي كما أوردتها عون (2012):

◆ المعيار الأول- المعرفة والمهارات والاتجاه نحو المهنة:

تكون برامج المؤسسة عامدة إلى توفير المعرفة الكافية، والمهارات الضرورية لممارسة مهنة التدريس، كما يجب أن تعتمد برامج المؤسسة على تكوين الاتجاهات الإيجابية نحو المهنة بما يساعد في تحقيق التعلم لدى الطلاب المعلمين .

◆ المعيار الثاني- نظام التقييم والامتحانات:

تتمتع المؤسسة بنظام تقييمي وامتحانات قوية تستطيع أن تجمع البيانات عن الدارسين بها فيما يخص درجة تأهلهم العلمي لمزاولة المهنة وأدائهم بعد التخرج، وبما يساعد على التغذية المرتدة من برامج التقييم والامتحانات بها، ويرتبط المعياران السابقان بكل من الطالب والمعلم .

◆ المعيار الثالث- الخبرات الميدانية والممارسات العملية:

تقدم المؤسسة خبرات ميدانية تقوم بتصميمها وتنفيذها بالاشتراك مع المدارس بما يفيد في التأهيل العلمي للطلاب المعلمين، وينمي معارفهم المهنية ويطور من خبراتهم ومهاراتهم، ويرفع من اتجاهاتهم نحو المهنة .

◆ المعيار الرابع- التنوع:

تصمم الوحدة وتنفذ وتقوم برامج دراسية وخبرات تعليمية لعملائها، تساعدهم على

طلب المعرفة والمهارات وتكوين الاتجاهات الموجبة بما يساعدهم في التعليم المهني .

◆ المعيار الخامس- مؤهلات أعضاء هيئة التدريس والأداء والنمو المهني:

يتمتع أعضاء الهيئة التدريسية بمؤهلات علمية كافية، تجعلهم من ذوي القدوة الجيدة للممارسات المهنية؛ وذلك لما لديهم من العلم والخبرة الكافيين في مجال التدريس، وكونهم قادرين على تقويم أنفسهم، وتقويم طلابهم بفاعلية كافية، والتعاون من الزملاء بروح الزمالة في تخصصاتهم والتخصصات الأخرى .

◆ المعيار السادس- الإدارة والموارد:

◆ للوحدة نظام إداري مستقر، وقيادة تربوية تتمتع بالسلطة الفعالة، وميزانية جيدة وهرمية كافية من العمالة والإداريين والتسهيلات والإمكانات والموارد، ومصادر تكنولوجيا المعلومات بما يساعد في الوفاء بمتطلبات المعايير القومية، ومعايير الولاية والمعايير المهنية، وترتبط المعايير الأربع السابقة بالوحدة موضوع الاعتماد والفحص .

الانكيت في كلية التربية جامعة الملك سعود:

وفي هذا الصدد بدأت جامعة الملك سعود في محاولة تطبيق هذه المعايير للحصول على هذا الاعتماد منذ ثلاث سنوات، ونظراً للأهمية التي تنفرد بها كلية التربية من حيث تزويد المؤسسات التعليمية بالمعلمين والمعلمات الذين تقع على عاتقهم مسئولية تربوية أجيال المستقبل وتعليمهم ممن يحتاجهم المجتمع للتطوير والتفوق، الأمر الذي يجعلها تحرص الحرص كله على مساعدة المؤسسات في كل الجوانب المتعلقة بكل من مخرجات التعلم وجودة التعليم، وتركز على اكتساب الطلاب مدى واسعاً من المهارات والمعارف التي تنمي شخصياتهم بشمولية وتؤهلهم في حياتهم العلمية والمهنية في جميع المجالات، ومن أهمية ما سبق تم عمل هذه الدراسة لمعرفة الوضع الحالي لكلية التربية بجامعة الملك سعود، وما الذي تحتاجه للحصول على اعتماد انكيت NCATE (عون، 2012) .

وتشير أدبيات البحث العلمي إلى أن عملية إعداد المدرس الجامعي تمثل إحدى الركائز الأساسية في تطوير التعليم العالي، ويعد الأداء التدريسي لعضوية التدريس حجر الزاوية في تحقيق الكفاءة في التدريس، وتعد وظيفة التدريس الجامعي من أهم الوظائف التي تؤدبها الجامعات وأكثرها فاعلية في إعداد الطلبة للحياة المستقبلية، إذ تزودهم بالمعارف التخصصية والاتجاهات السلوكية الإيجابية والقيمية وكل المهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم كي يصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة المجتمع (الطريبي، 2009). إن مقياس تفوق الجامعة يعتمد على امتلاكها لأعضاء هيئة تدريس مؤهلين تأهيلاً عالياً،

وتتوافر لهم الظروف والإمكانات جميعها، من جو أكاديمي ملائم وخدمات مختلفة تساهم في جودة العملية التعليمية، كي تكون قادرة على تلبية حاجات التنمية الشاملة، ومتطلبات العصر المتسارعة (الفوال، 2010)،

وأكدت مجموعة من الدراسات السابقة ضمن هذا السياق على أهمية برامج الاعتماد الأكاديمي على المستوى الجامعي لضمان الحصول على مخرجات تعليمية ذات كفاءة عالية، لذا فقد أجرت عون (2012) دراسة تقييمية لمعرفة مدى تطبيق معايير NCATE في كلية التربية للبنات بجامعة الملك سعود، واستخدمت الدراسة استبانة مكونة من (39) فقرة. وتفاوتت النتائج حول مدى توافر مؤشرات كل من الإطار المفاهيمي والمعايير الستة في أقسام كلية التربية قسم البنات بجامعة الملك سعود، إلا أنه توجد ملاحظات عامة تمثلت في أن معيار التنوع كان الأقل توافراً بحسب آراء وكليات الأقسام، وقد كانت استجابات أقسام التربية الفنية والتربية الإسلامية أكثر الأقسام شغلاً لخانة غير الموجود، ثم قسم الإدارة التربوية وقسم وسائل وتكنولوجيا التعليم وقسم مناهج وطرق التدريس .

وأجرت (Elen 2011) دراسة هدفت إلى بحث العلاقة بين البحث والتدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعتين من الجامعات المعهود لها بكثافة الأنشطة البحثية القائمة فيها في الولايات المتحدة الأمريكية. وقد تضمنت الدراسة استطلاع آراء (16) من أعضاء هيئة التدريس في أربع كليات من تخصصات مختلفة حول أهمية البحث وتأثيره على طرق التدريس وانعكاسات ذلك على طلاب الجامعة، واستخدمت الدراسة استبانة لاستطلاع الرأي تكونت من (36) فقرة . ومن أبرز نتائج الدراسة ما يأتي: أولوية البحث كوسيلة من وسائل التدريس على الطرق الأخرى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ويؤدي التركيز على التعليم من خلال تكليف الطلاب بمزيد من الأبحاث كوسيلة من وسائل التعليم إلى اكتساب الطلاب مهارات التفكير المستقل والتفكير النقدي وتعزيز دافعية الطلاب إلى التعلم .

كما استهدفت دراسة (Knight 2011) إدراك التأثير طويل الأمد لبرامج التدريب الجامعي للتدريب على المهارات، ومن خلال استطلاع الآراء لعدد من (242) من أعضاء هيئة التدريس في الولايات المتحدة الأمريكية شاركوا في برنامج تدريبي لمدة تسعة أشهر خلال الفترة الممتدة من عام 1999 إلى عام 2006، تضمنت استبانة عن تأثير البرنامج على الحياة المهنية والشخصية للمشاركة . ودلت النتائج على أن 82% قالوا: إن تأثير البرنامج تراوح بين تأثير متوسط أو عالٍ على الحياة المهنية، وأن 49% من المشاركين أفادوا بأن للبرنامج التدريبي تأثيراً يتراوح بين معتدل إلى عالٍ على حياتهم الشخصية .

وأجرى القسبي (2010) دراسة هدفت إلى الكشف عن تصورات أعضاء هيئة التدريس لتطبيق الاعتماد والأكاديمي بالتعليم الجامعي في مصر، تكونت عينة الدراسة من (220) عضو هيئة تدريس من الجامعات المصرية، ووزعت استبانة مكونة من (46) فقرة على أفراد العينة. وأظهرت النتائج أن تصورات أعضاء هيئة التدريس لتطبيق الاعتماد الأكاديمي كانت عالية في جميع مجالات أداة الدراسة، كما لم تظهر النتائج أي فروق دالة إحصائية في تصورات أعضاء هيئة التدريس؛ لتطبيق الاعتماد الأكاديمي تعزى لمتغيرات الرتبة العلمية والتخصص .

وهدف دراسة الصمادي (2009) إلى تعرف تصورات القادة الأكاديميين لتأثير تطبيق معايير الاعتماد على أداء طلبة الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء نتائجهم في امتحان الكفاءة، وأُستخدمت في الدراسة أداتان: الأولى: وُزعت على عينة مكونة من (145) من القادة الإداريين، و (218) من أعضاء هيئة التدريس، العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة. أما الأداة الثانية فهي عبارة عن مقابلة شخصية مع أعضاء هيئة الاعتماد تضمنت ثمانية أسئلة. وقد أظهرت النتائج ما يأتي: إن مستوى تصور القادة الإداريين وأعضاء هيئة التدريس لأثر تطبيق معايير الاعتماد على أداء طلبة الجامعات الأردنية الخاصة في مجالات الدراسة كلها مرتفع، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتصورات القادة الإداريين وأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير المسمى الوظيفي ولصالح القادة الإداريين، ووجود فروق بين المتوسطات الحسابية لتصورات القادة الإداريين لتأثير تطبيق معايير الاعتماد على أداء طلبة الجامعات الأردنية الخاصة تعزى لمتغيري الرتبة الأكاديمية ولصالح رتبة الأستاذ، وعدد سنوات الخبرة، ولصالح ذوي الخبرة الطويلة؛ 10 سنوات فأكثر .

وأجرى الجنابي (2009) دراسة هدفت إلى تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكوفة وانعكاساته في جودة التعليم العالي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال توزيع استبانة مكونة من (39) فقرة تتناول مجالات التدريس والتقويم وخدمة المجتمع والبحث العلمي على عينة مكونة من (77) عضو هيئة تدريس بجامعة الكوفة، وأظهرت نتائج الدراسة أن أداء أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً في جميع مجالات أداة الدراسة. ولم تظهر النتائج فروقاً دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس لمستوى الأداء التدريسي لهم تعزى لمتغيرات الخبرة والرتبة العلمية والجنس .

أجرى برنامج بالدريج للجودة الوطنية (Baldrige National Qua – 2009) (ity, Program) دراسة لتطوير معايير التعليم للبرنامج، حيث هدفت لإجراء التغييرات

والتعديلات على البرنامج لتحديد مواطن قوة التنظيم والتناسق في الأسلوب، والتوزيع، والتكامل بين البنود، وتحديد الثغرات التنظيمية واستخدام فيها المنهج الوصفي التحليلي. ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة، التغييرات التي شملت بند القيادة والتخطيط الاستراتيجي وإدارة المعرفة وإدارة العمليات ونتائج الأداء المؤسسي، حيث أصبح التركيز واضحاً نحو مسؤولية القيادة في إرشاد المؤسسة والإشراف عليها، والتركيز على التخطيط الإستراتيجي وتنفيذ الخطط، وأما إدارة المعرفة، فيجب أن تعتمد على مراجعة الأداء التنظيمي، وتركيز إدارة العمليات على التخطيط.

وأجرى (Anderson and Johnson 2009) دراسة استخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي، هدفت إلى عرض ممارسات الاعتماد، وضمان الجودة وممارسات التقويم في كل من نيوزيلندا والولايات المتحدة والسويد والنظام الأسترالي للتدريب والتعليم لتطوير نظام استرالي حديث لضمان الجودة، وتكونت عينة الدراسة من (550) من أعضاء هيئة التدريس والعاملين في الجامعات، وخلصت نتائج الدراسة إلى التوصية بإنشاء وكالة وطنية مستقلة للجودة، واقتراح نموذج لضمان الجودة والاعتماد للجامعات الخاصة والعامة، يعتمد على عمليات الاختبار الذاتي فقط والموجود حالياً في الجامعات الاسترالية، مع حد أدنى من تدخل الوكالة الوطنية القادرة على تقديم استراليا بدرجة مرتفعة في حقل الاعتماد.

وقام (Holford & Reinders 2009) بتطوير أداة لقياس جودة الخدمة التنظيمية في مجال تعليم العلوم الصيدلانية، وقد تكونت عينة الأداة من (41) فقرة تقيس الخدمات المتعلقة بالعمليات والمخرجات لطلاب كلية الصيدلة، وبلغ عدد أفراد العينة (85) طالباً، حيث قاموا بتقويم أربعة محاور للجودة، وهي مصادر التعلم، وأداء أعضاء هيئة التدريس، والأداء الإداري، والتقدم العلمي، أظهرت النتائج أن تصورات الطلاب عن المخرجات له أثر أكبر على رضا الطلاب، وتبين أن محور العمليات كان له أثر أكثر دلالة، ولكن أقل من محور المخرجات.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

من خلال استعراض الدراسات السابقة، وبعد الاطلاع عليها، اتضح بأن جل الدراسات العربية يدور حول إدارة الجودة الشاملة، وتطبيق معايير اعتماد خاصة بالجامعات، بالإضافة إلى كيفية تطبيقها في قطاع التعليم العالي، وعلى الرغم من وجود دراسات محلية وعربية كثيرة تناولت موضوع إدارة الجودة الشاملة، فإن الباحثة لاحظت قلة الدراسات التي تناولت أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي على أداء أعضاء هيئة التدريس،

ولاحظت الباحثة تنوع الموضوعات التي تناولتها الدراسات السابقة، ففي دراسة عون (2012) تناولت مدى تطبيق معايير NCATE في كلية التربية بجامعة الملك سعود، بينما تناولت دراسة الصمادي (2009) تصورات القادة الأكاديميين لتأثير تطبيق معايير الاعتماد على أداء طلبة الجامعات الأردنية الخاصة، أما الدراسات الأجنبية فقد لاحظت الباحثة أنها تناولت موضوع ضمان الجودة في التعليم العالي باهتمام بالغ، وهناك دراسات تقويمية وتطويرية لضمان الجودة ونماذجها دون وجود دراسات تناولت أثر الجودة على أداء الطلبة - حسب علم الباحثة- وعلى الرغم من الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، فإنه كان للدراسات السابقة دور كبير في إثراء الدراسة الحالية وإيضاح مساراتها إذ استفادت الباحثة منها في صياغة مشكلة الدراسة الحالية. وبناءً على ما تقدم، فإن أهم ما يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة كونها ركزت على أثر تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي في كلية التربية بجامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية في أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال التركيز على وظائف عضو هيئة التدريس الثلاثة والمتمثلة بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وفي حدود علم الباحثة ومعرفتها لم تجر أي أبحاث أو دراسات عن موضوع أثر تطبيق معايير الاعتماد حالياً في كلية التربية بجامعة الملك سعود على أداء أعضاء هيئة التدريس .

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

أسهمت الجهود الحثيثة التي تبذلها جامعة الملك سعود بشكل عام، وكلية التربية بجامعة الملك سعود بشكل خاص في الارتقاء بنوعية التعليم وتحقيق مراكز متقدمة في عدد من التصنيفات العالمية. وإن هذا التطوير في مستوى الجامعة يجب أن يبدأ من عضو هيئة التدريس. وترى الباحثة أن تطبيق الاعتماد الأكاديمي في كلية التربية له أثر في تحسين الأداء، وزيادة الفاعلية، وفي تطوير المادة العلمية ومحتوياتها ومضامينها . ومن خلال عمل الباحثة كعضو هيئة تدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود، فقد لاحظت أن هناك تفاوتاً في أداء أعضاء هيئة التدريس ومدى تأثيرهم بانعكاسات الاعتماد الأكاديمي على أدائهم، فبينما توجد قوة في الكفاءات التدريسية والاعتماد على طرائق التدريس الحديثة وتوظيف المستحدثات التكنولوجية، وكثرة النشاط البحثي المستمر ووفرة ما يقدمه عضو هيئة التدريس من خدمات تسهم في بناء الجامعة والمجتمع المحلي، فإن هناك ضعفاً في جودة التعليم الجامعي وأداء أعضاء هيئة التدريس، حيث تلاحظ الباحثة أن بعض أعضاء هيئة التدريس يحتاجون إلى تحسين طرائق تدريسهم، وأن بعضهم يعتقد بأنه ليس بحاجة للتدريب، إضافة لضعف الرقابة على أعضاء هيئة التدريس، وضعف

الإنتاج العلمي، وقلّة المشاركة في المؤتمرات والمنتديات واللجان الأكاديمية وغيرها. من هنا حرصت هذه الدراسة على تقصي أثر الاعتماد الأكاديمي في أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود، وذلك من خلال الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي: **ما أثر الاعتماد الأكاديمي في أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود؟** ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس عدداً من الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي بكلية التربية في جامعة الملك سعود في أداء أعضاء هيئة التدريس في الجانب التدريسي من وجهة نظرهم؟
2. ما أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي بكلية التربية في جامعة الملك سعود في أداء أعضاء هيئة التدريس في الجانب البحثي والعلمي من وجهة نظرهم؟
3. ما أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي بكلية التربية في جامعة الملك سعود في أداء أعضاء هيئة التدريس في جانب خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظرهم؟
4. هل هناك فروق دالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس لأثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي بكلية التربية في جامعة الملك سعود في أداء أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الرتبة العلمية والخبرة التدريسية؟

أهداف الدراسة:

تكمّن أهداف الدراسة الحالية في معرفة أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي في كلية التربية بجامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية في أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، كما تهدف إلى معرفة إن كانت هناك فروقاً دالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس لأثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي بكلية التربية في جامعة الملك سعود في أداء أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الرتبة العلمية والخبرة التدريسية.

أهمية الدراسة:

تكمّن أهمية الدراسة في أنها تستهدف استطلاع آراء فئة مهمة في المؤسسات التربوية العليا، وهم من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية بشأن إحدى القضايا التربوية المهمّة، وهي أثر تطبيق معايير الاعتماد على أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود، ويتوقع من نتائج هذه الدراسة أن تستفيد منها الجهات الآتية: هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي؛ كونها ستقوم مدى نجاح معايير الاعتماد التي طبّقت في كلية التربية بجامعة الملك سعود. ورؤساء الجامعات

والقائمون عليها؛ لأنها تساعدهم في تشخيص واقع الخدمات التي يحرصون على تقديمها بمستوى مرتفع ومتميز، ومن ثم العمل على تحسين مستوى الجودة في المخرجات .

حدود الدراسة ومحدداتها:

- وضعت إجراءات الدراسة ومنظورها جملةً من المحددات على نتائجها وهي:
- اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس العاملين في كلية التربية بجامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية للعام الدراسي 2014 / 2015 .
 - تتحدد النتائج في هذه الدراسة بالخصائص السيكومترية للاستبانة المستخدمة .

تعريف المصطلحات:

فيما يأتي تعريف مصطلحات الدراسة:

- ◀ الأثر: هي النتائج السلبية والإيجابية المترتبة على تطبيق الاعتماد الأكاديمي في كلية التربية بجامعة الملك سعود في أداء أعضاء هيئة التدريس، وقيست من خلال الاستبانة التي أعدتها الباحثة لهذا الغرض .
- ◀ معايير الاعتماد: هي مجموعة المحددات التي يتعين على مؤسسة التعليم العالي أو البرنامج الأكاديمي استيفاؤها؛ ليتم اعتمادها عاماً أو خاصاً، وهي تشكل الحد الأدنى من متطلبات جودة العملية التعليمية (الزهراني، 2010).
- ◀ الاعتماد الأكاديمي: هو العملية التي يتم بوساطتها الاعتراف ببرنامج أو مؤسسة تعليمية بناءً على معايير متفق عليها، ويتضمن الاعتراف بأن البرنامج أو المؤسسة التعليمية يتحقق فيها المستوى النوعي من التعليم، لمقابلة الأهداف المتوقعة من ذلك البرنامج أو تلك المؤسسة .
- ◀ الأداء: هو الناتج المتحقق من تفاعل موارد المنظمة ونشاطاتها كافة (السعد ومنهل، 2007). ويقصد بالأداء في الدراسة الحالية بأنه: الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في جامعة الملك سعود على فقرات الاستبانة المستخدمة في هذه الدراسة .
- ◀ أعضاء هيئة التدريس: يقصد بأعضاء هيئة التدريس في هذه الدراسة كل عضو هيئة تدريس يقوم بالتدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود للعام الدراسي 2014 / 2015 .

الطريقة والإجراءات:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي في كلية التربية بجامعة الملك سعود في أداء أعضاء هيئة التدريس ويتناول هذا الجزء وصفاً لطريقة اختيار أفراد الدراسة وأداة الدراسة، وكيفية تنظيمها وتطويرها، والتأكد من صدق الأداة وثباتها.

أفراد الدراسة:

شملت الدراسة أعضاء هيئة التدريس جميعهم في كلية التربية بجامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية للفصل الدراسي الأول من للعام الدراسي 2014 / 2015 م، وعددهم (366) عضو هيئة تدريس، وذلك حسب إحصاءات وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية للعام 1433 / 1434 هـ، ووزعت أداة الدراسة (الاستبانة) عليهم جميعاً، والجدول (1) يبين توزيع أفراد الدراسة حسب متغيرات الدراسة: (الخبرة، الرتبة العلمية).

الجدول (1)

توزيع أفراد الدراسة حسب متغيراتها (الخبرة والرتبة العلمية)

العدد	مستوياته	المتغير
129	5 سنوات فأقل	الخبرة
138	من (6-10) سنوات	
99	(أكثر من 10 سنوات)	
366	المجموع	
86	أستاذ	الرتبة العلمية
93	أستاذ مشارك	
187	أستاذ مساعد	
366	المجموع	

أداة الدراسة:

قامت الباحثة بتطوير استبانة من أجل تحقيق هدف هذه الدراسة، وذلك بالاعتماد على مراجعة الأدب التربوي ذي العلاقة، والاستفادة من آراء المتخصصين في برامج الاعتماد الأكاديمي، وبعض الدراسات التي أطلعت عليها الباحثة في أثناء مراجعتها للأدب النظري، ومن هذه الدراسات الصمادي (2009)، وعون (2012). وتكونت أداة الدراسة في البداية

من جزأين: الجزء الأول: ويتضمن معلومات عامة. أما الجزء الثاني: فقد اشتمل على الفقرات الرئيسية لمجالات الدراسة، وتضمن بصورته الأولية (55) فقرة تغطي موضوع الدراسة .

صدق الأداة:

للتأكد من صدق المحتوى للأداة عرضت الباحثة صورتها الأولية على (10) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة التربوية، يعملون في بعض الجامعات السعودية، وذلك للحكم على درجة ملاءمة الفقرة من حيث الصياغة اللغوية وانتمائها للمجال المراد قياسه، وبعد استرجاع الاستبانات ومراجعة آراء المحكمين، اختيرت الفقرات التي أجمع المحكمون على مناسبتها بنسبة (80%) ، وعُدل بعضها من حيث الصياغة اللغوية وحذف الآخر، وأصبحت الأداة بصورتها النهائية مكونة من (56) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي: الأداء التدريسي، وبلغ عدد فقراته (21) ، والأداء البحثي والعلمي وبلغ عدد فقراته (16) ، بينما بلغ عدد فقرات مجال الأداء في خدمة المجتمع (19) فقرة .

ثبات الأداة:

استخدمت طريقة الاختبار وإعادة الاختبار حيث وزعت الباحثة الأداة على (20) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وأعيد تطبيقها عليهم بعد مضي أسبوعين، وبعد ذلك أُستخرج معامل الثبات من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين الأول والثاني، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي لأداة الدراسة (0.90). والجدول (2) يوضح معاملات الثبات لفقرات أداة الدراسة.

الجدول (2)

معاملات الثبات لفقرات أداة الدراسة

الثبات	عدد بنود المحور	المجال
0.88	21	الجانب التدريسي
0.87	16	الجانب البحثي والعلمي
0.85	19	خدمة المجتمع
0.87	56	المجموع الكلي

وحسبت الباحثة أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي في كلية التربية بجامعة الملك سعود على أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس على النحو الآتي: الحد الأعلى لبدائل أداة الدراسة (5) الحد الأدنى لبدائل الدراسة (1) وبطرح الحد

الأعلى من الحد الأدنى يساوي (4) ، ومن ثم قسمة الفرق بين الحدين على ثلاثة مستويات كما هو موضح في المعادلة الآتية: $4 \div 3$ مستويات (مرتفعة، متوسطة، منخفضة) = 1.33، وعليه يكون الحد الأدنى يساوي $1 + 1.33 = 2.33$ أما الحد المتوسط فيساوي $2.34 + 1.33 = 3.67$ ، أما الحد الأعلى فيساوي (3.68) فأكثر. وهكذا تصبح أوزان الفقرات على النحو الآتي: الفقرة التي يتراوح متوسطها الحسابي بين (3.68-5.00) تعني أن أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي في كلية التربية بجامعة الملك سعود على أداء أعضاء هيئة التدريس مرتفع. أما الفقرة التي يتراوح متوسطها الحسابي بين (2.34-3.67) تعني أن أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي في كلية التربية بجامعة الملك سعود على أداء أعضاء هيئة التدريس متوسط، والفقرة التي يتراوح متوسطها الحسابي بين (1.00-2.33) ، تعني أن أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي في كلية التربية بجامعة الملك سعود على أداء أعضاء هيئة التدريس منخفض.

إجراءات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الباحثة الخطوات الآتية: الاطلاع على الأدب السابق في موضوع مشكلة الدراسة. وإعداد استبانة الدراسة من خلال الاطلاع على الأدب السابق والدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة، والتحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها. ولقد قامت الباحثة معظم الوقت بتوزيع أداة الدراسة على أفراد العينة بنفسها، وشرحت لهم آلية الإجابة وأجابت على استفساراتهم، وتفريغ البيانات بعد جمعها وإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة، ومناقشة النتائج والتوصل إلى الاستنتاجات والتوصيات المناسبة.

متغيرات الدراسة:

♦ أولاً- المتغيرات المستقلة:

- الخبرة التعليمية (5 سنوات فأقل، ومن 6 : 10 سنوات، وأكثر من 10 سنوات).
- الرتبة العلمية (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد).

♦ ثانياً- المتغيرات التابعة:

أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي في كلية التربية بجامعة الملك سعود على أداء أعضاء هيئة التدريس.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة أجرت الباحثة التحليلات الإحصائية على النحو الآتي:
وللإجابة عن السؤال الأول والثاني والثالث: فقد حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات
المعيارية لكل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة، وفي إجابة الباحثة عن السؤال الرابع
المتعلقة بالكشف عن الفروق بين استجابات عينة الدراسة لأثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي
في كلية التربية بجامعة الملك سعود على أداء أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغيرات: (الخبرة،
والرتبة العلمية) ، واستخدم في ذلك تحليل التباين الأحادي.

نتائج الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي في كلية التربية
بجامعة الملك سعود في أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، ويتناول هذا الجزء
عرضاً لأهم النتائج وفق تسلسل أسئلة الدراسة:

◀ النتائج المتعلقة بالإجابة عن التساؤل الرئيس: ما أثر تطبيق الاعتماد
الأكاديمي بكلية التربية في جامعة الملك سعود في أداء أعضاء هيئة
التدريس من وجهة نظرهم؟

حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة
على كل مجال من مجالات أداة الدراسة، حيث كانت على النحو الآتي:

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي بكلية التربية في جامعة الملك
سعود في أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التأثيرات
1	5	البحث والعلمي	3.86	0.66	مرتفعة
2	6	خدمة المجتمع	3.82	0.88	مرتفعة
3	1	الجانب التدريسي	2.68	0.51	متوسطة
		الأداة ككل	3.45	0.68	متوسطة

يشير الجدول (3) أعلاه إلى أن المتوسط الحسابي للأداة ككل هو (3.45) ، وهو يعدُّ
ذا درجة متوسطة من التأثيرات، وقد بلغ أعلى متوسط حسابي لمجال البحث العلمي حيث

بلغ المتوسط الحسابي له (3.86) ، وهو يعدُّ ذا درجة عالية من التأثيرات، وفي المرتبة الثانية جاء مجال خدمة المجتمع بمتوسط حسابي (3.82) ، وهو يعدُّ ذا درجة عالية من التأثيرات، وفي المرتبة الثالثة جاء مجال الجانب التدريسي بمتوسط حسابي (2.68) وهو يعدُّ ذا درجة متوسطة من التأثيرات، وقد حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو الآتي حسب ما وردت في أداة الدراسة:

◀ أولاً- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول:

ما أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي بكلية التربية في جامعة الملك سعود في أداء أعضاء هيئة التدريس في الجانب التدريسي من وجهة نظرهم؟
حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو الآتي حسب ما ورد في أداة الدراسة:

▪ أولاً- مجال الجانب التدريسي:

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي بكلية التربية في جامعة الملك سعود في أداء أعضاء هيئة التدريس في الجانب التدريسي من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أثر التطبيق
1	9	صعوبة اعتماد أساليب تقييمية تشمل المهارات إلى جانب التحصيل بسبب كثرة أعداد الطلاب في الشعب وكثرة الشعب الدراسية المنوطة بعضو هيئة التدريس	4.69	0.80	مرتفع
2	8	يحد ضغط الوقت وكثرة الأعباء التدريسية من قدرتي على الإيفاء بكل متطلبات الاعتماد الأكاديمي	4.23	1.19	مرتفع
3	11	اعتماد التقنية في التواصل مع الطلبة بشكل مستمر شغل وقت الأستاذ الشخصي	3.41	1.32	متوسط
4	12	حرص على التمكن من المادة العلمية واعتماد المراجع الحديثة والأجنبية بشكل أكبر	3.04	1.24	متوسط
5	21	تحفيز الأساتذة للتدريب على ما ينقصهم من مهارات	3.01	1.48	متوسط
6	14	صعوبة تنويعي في أساليب قياس تحصيل الطلبة	2.90	1.45	متوسط

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أثر التطبيق
7	15	كثرة الساعات المكتبية المطلوبة على الرغم من وجود وسائل تواصل إلكترونية أكثر فاعلية	2.87	1.11	متوسط
8	7	التزامي بمواعيد المحاضرات وتعويض ما فاتني منها	2.61	1.03	متوسط
9	18	عملي بروح الفريق من خلال تدريس المواد المتعددة الشعب والمراقبات ونحوه	2.55	1.25	متوسط
10	19	تحفيزي الطلبة للمشاركة وإبداء وجهات النظر للمادة	2.48	1.37	متوسط
11	16	تنمية اتجاهات ومهارات لدى الطلبة مستمدة من مواصفات الخريج المعتمدة من الكلية	2.46	1.35	متوسط
12	17	إعدادي المواد التدريسية الإلكترونية وتفعيل استخدام الإنترنت في العملية التدريسية	2.39	1.08	متوسط
13	20	استهلاكي وقت طويل في تعبئة النماذج المطلوبة آخر كل فصل دراسي أدى إلى التكرار والنمطية	2.34	1.08	متوسط
14	13	الاختلاف بين مفردات الخطة التدريسية وما تم تدريسه فعلاً؛ بسبب عدم الكفاءة أو الإعداد الجيد للمادة	2.31	0.96	منخفض
15	5	اعتمادي التعليم بطريقة الفريق لخلق مهارات العمل في فريق عند الطلبة	2.29	1.33	منخفض
16	6	استخدامي لغة واضحة ومفهومة في التدريس	2.25	1.23	منخفض
17	10	تكملة نصاب عضو هيئة التدريس بلجان تستهلك الكثير من وقته على حساب التدريس	2.16	1.04	منخفض
18	1	امتلاكي للكفايات التدريسية المستحدثة	2.15	1.06	منخفض
18	2	تعاملي مع الطلبة باحترام وضمن معايير المهنة وأدابها	2.15	1.00	منخفض
20	4	استخدامي الأساليب التوضيحية التطبيقية كلما يلزم في عرض المادة العلمية	2.08	1.17	منخفض
21	3	استخدامي أساليب تدريس متنوعة تستثير التفكير الناقد وحب الاستطلاع وتنمية الاتجاه التحليلي	2.07	1.01	منخفض
		الدرجة الكلية	2.68	0.51	متوسط

يلاحظ من الجدول (4) أن مستوى: أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود في الجانب التدريسي كان متوسطاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.68) وانحراف معياري (0.51)، ويلاحظ من متوسطات أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود

في الجانب التدريسي أن هناك درجة مرتفعة لأثر التطبيق في فقرتين فقط هما: الفقرة (9) التي تنص على: (صعوبة اعتمادي أساليب تقويم تشمل المهارات إلى جانب التحصيل بسبب كثرة أعداد الطلاب في الشعب، وكثرة الشعب الدراسية المنوطة بعضو هيئة التدريس) بمتوسط حسابي (4.69)، وكذلك الفقرة (8) التي تنص على: (يحد ضغط الوقت، وكثرة الأعباء التدريسية من قدرتي على الإيفاء بكل متطلبات الاعتماد الأكاديمي)، وبمتوسط حسابي (4.23)، ويلاحظ تنوع ببقية فقرات هذا المجال بين الأثر المتوسط والمنخفض لتطبيق الاعتماد الأكاديمي على أعضاء هيئة التدريس، ويمكن للباحثة أن تعزو السبب في ذلك إلى عدد من المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس ومنها: ضغط الوقت وكثرة الأعباء التدريسية، وتكلمة نصاب عضو هيئة التدريس بلجان تستهلك كثيراً من وقته على حساب التدريس، واعتماد عضو هيئة التدريس التقنية في التواصل مع الطلبة بشكل مستمر شغل وقته الشخصي، وكثرة الساعات المكتتبية المطلوبة وغيرها من المشكلات، مما يعني وجود أثر لتطبيق الاعتماد الأكاديمي في المجال التدريسي بطريقة غير إيجابية، الأمر الذي يعوق التطوير والتحسين في الجانب التدريسي. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الجنابي (2009)، التي أظهرت نتائجها أن مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس في الجانب التدريسي كان متوسطاً.

■ ثانياً- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني:

ما أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي بكلية التربية في جامعة الملك سعود في أداء أعضاء هيئة التدريس في الجانب البحثي والعلمي من وجهة نظرهم؟
للإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية؛ لتطبيق الاعتماد الأكاديمي بكلية التربية في جامعة الملك سعود في أداء أعضاء هيئة التدريس في الجانب البحثي والعلمي من وجهة نظرهم كما هي موضحة في الجدول (5).

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي بكلية التربية في جامعة الملك سعود في أداء أعضاء هيئة التدريس في الجانب البحثي والعلمي من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأثر
1	24	المشاركة والتفاعل في اللجان واجتماعات القسم كجزء من المتطلبات لعضو هيئة التدريس حسب معايير الاعتماد الأكاديمي	4.51	0.73	مرتفعة

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأثر
2	26	عقد المحاضرات والندوات العلمية في الكلية بكثرة	4.42	0.92	مرتفعة
3	27	شجع دعم الجامعة للبحث العلمي مادياً الكثير على إجراء البحوث.	4.19	0.92	مرتفعة
4	33	قلل الحرص على الأبحاث المنفردة من قبل أعضاء هيئة التدريس للحصول على الترقية من وجود المراكز البحثية في القسم الذي أنتمى إليه	4.02	0.78	مرتفعة
4	23	شجع الاعتماد الأكاديمي العمل على التطوير الذاتي العلمي والبحثي	4.02	1.06	مرتفعة
6	25	إشرافي الفعال على طلبة الدراسات العليا ومناقشة رسائل دراسات عليا بفاعلية	4.00	0.84	مرتفعة
7	28	مشاركتي في المؤتمرات وورش العمل والدورات المتخصصة بتشجيع من الجامعة	3.89	1.04	مرتفعة
8	30	إسهامي في تقدم المعرفة وتطويرها وزيادة حدودها والإنتاج العلمي من بحوث ودراسات منشورة وكتب	3.88	1.35	مرتفعة
9	31	تواصل مع المجالات العلمية المحكمة المحلية والدولية	3.87	1.13	مرتفعة
10	32	استفادتي من إجازات التفرغ الكلي في عمل الأبحاث ونشرها لصالح المجتمع المحلي	3.79	0.95	مرتفعة
11	35	عدم وجود سياسة لتسويق نتائج البحوث العلمية تضعف من الاهتمام بالبحث العلمي	3.71	1.05	مرتفعة
12	29	حرص على الانتساب لعضوية الجمعيات والمؤسسات المهنية ذات الصلة المحلية والعربية والعالمية	3.67	1.10	متوسطة
13	22	ضعف مشاركتي في النشاطات العلمية باستمرار نتيجة لقلّة الوقت المتاح للبحث العلمي في ظل أعباء التدريس واللجان الإدارية بالقسم	3.57	1.13	متوسطة
14	34	قلّة الاهتمام بالبحث والتأليف والاستمرار في عمل الأبحاث بعد الأستاذية	3.44	1.08	متوسطة
15	36	قلل نقص مساعدي البحث العلمي من حيث العدد والتأهيل من البحث العلمي في الأقسام	3.42	1.12	متوسطة
16	37	قلل غياب خريطة بحثية محددة للبحث العلمي على مستوى التخصص من إسهاماتي البحثية	3.39	1.04	متوسطة
		الدرجة الكلية	3.86	0.66	مرتفعة

يلاحظ من الجدول (5) أن مستوى أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود في الجانب البحثي والعلمي كان (مرتفعاً) ، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.86) ، وانحراف معياري (0.66) ، ويلاحظ من متوسطات أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود في الجانب البحثي والعلمي أن هناك درجة مرتفعة لأثر التطبيق في أحد عشرة فقرة، وجاءت الفقرة (24) التي تنص على (المشاركة والتفاعل في اللجان واجتماعات القسم كجزء من المتطلبات لعضو هيئة التدريس حسب معايير الاعتماد الأكاديمي) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.45) ، وجاءت الفقرة (26) التي تنص على: (عقد المحاضرات والندوات العلمية في الكلية بكثرة) في المرتبة الثانية وبتوسط حسابي (4.42) ، ويلاحظ حصول خمس فقرات في هذا المجال على الأثر المتوسط لتطبيق الاعتماد الأكاديمي على أعضاء هيئة التدريس. ويعزو الباحث النتيجة إلى شعور أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود بأن الاهتمام بمجال البحث العلمي في الجامعة الناتج عن تطبيق الاعتماد الأكاديمي إنما يعد فرصة ثمينة؛ للإسراع بجهود التنمية المجتمعية الشاملة والمستدامة بالمجتمع السعودي، لذا فقد كثرت مشاركة أعضاء هيئة التدريس والتفاعل في اللجان واجتماعات القسم كجزء من المتطلبات له حسب معايير الاعتماد الأكاديمي، إضافة لكثرة عقد المحاضرات والندوات العلمية في الكلية، وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الجنابي (2009) التي أظهرت نتائجها أن مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس في جانب البحث العلمي كان متوسطاً.

◀ ثالثاً- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث:

ما أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي بكلية التربية في جامعة الملك سعود في أداء أعضاء هيئة التدريس في جانب خدمة المجتمع من وجهة نظرهم؟
للإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي بكلية التربية في جامعة الملك سعود في أداء أعضاء هيئة التدريس في جانب خدمة المجتمع من وجهة نظرهم كما هي موضحة في الجدول (6).

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي بكلية التربية في جامعة الملك سعود في أداء أعضاء هيئة التدريس في جانب خدمة المجتمع من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأثر
1	38	اهتمامي بحاجات المجتمع ومعرفة كيف يمكن لي أن أساهم في خدمته	4.06	1.17	مرتفعة

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأثر
2	42	ضعف المساهمة بسبب عدم معرفة الجهات المحتاجة لخدماتي وعدم التعريف بها من قبل الجامعة	4.03	1.16	مرتفعة
3	43	عملي على تقديم الخدمات الاستشارية للقطاع التربوي في المجتمع المحلي عند الطلب والحاجة	4.02	1.12	مرتفعة
4	55	إحجام مؤسسات المجتمع عن طلب مشاركة الجامعة في مواجهة مشكلاتها أدى لضعف مساهمتي فيها	3.96	1.39	مرتفعة
5	56	قلة الفرص المتاحة لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في برامج خدمة المجتمع	3.95	1.51	مرتفعة
6	49	الرغبة في تبادل الخبرات مع الجامعات الأخرى	3.94	0.90	مرتفعة
7	50	المشاركة في الندوات العامة وفي اللجان المشتركة بين الجامعة والمجتمع المحلي	3.91	1.13	مرتفعة
8	53	نقص المشاركة بسبب ضعف الإمكانيات المادية المتاحة للجامعة للمشاركة في خدمة المجتمع	3.90	1.25	مرتفعة
9	39	مشاركتي في عملية تقويم الأداء المهني للعاملين في المؤسسات التربوية في المجتمع المحلي	3.87	1.26	مرتفعة
10	40	قلة تعاوني مع مؤسسات المجتمع المحلي التربوية في تطوير التقنيات والوسائل المستخدمة فيها لكثرة أعبائي	3.81	1.04	مرتفعة
11	41	عملي على المشاركة في تنظيم وتنفيذ برامج تدريبية للعاملين بالقطاع التربوي في المجتمع المحلي	3.78	1.08	مرتفعة
12	54	نقص مشاركتي لعدم وجود خطة جامعية للمشاركة في خدمة المجتمع	3.73	1.52	مرتفعة
13	44	عملي على إجراء البحوث العلمية داخل الجامعة وخارجها بالتعاون مع مؤسسات القطاع التربوي	3.72	1.23	مرتفعة
14	45	المساهمة في خدمة المجتمع المحلي من خلال المشاركة في الجمعيات واللجان والمجالس المهنية	3.68	1.15	مرتفعة
15	51	التواصل مع مؤسسات المجتمع وسوق العمل التي لها علاقة بالجامعة للاستفادة منها وإفادتها	3.68	1.09	مرتفعة
16	52	قلة المساهمة في خدمات المجتمع لعدم وجود حوافز تشجع أعضاء هيئة التدريس على الخدمة	3.68	1.23	مرتفعة
17	46	طبيعة الدراسات والأبحاث والإنتاج العلمي الذي أقوم به لخدمة المجتمع المحلي	3.68	1.53	مرتفعة
18	47	مشاركتي العلمية في وسائل الإعلام	3.64	1.49	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأثر
19	48	العمل على المشاركة في عقد الدورات التدريبية في مؤسسات المجتمع المحلي	3.64	1.41	متوسطة
الدرجة الكلية			3.82	0.88	مرتفعة

يلاحظ من الجدول (6) أن مستوى أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود في الجانب المتعلق بخدمة المجتمع كان (مرتفعاً) ، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.82) وانحراف معياري (0.88) ، ويلاحظ من متوسطات أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود في جانب خدمة المجتمع، أن هناك درجة مرتفعة لأثر التطبيق في (16) فقرة، وجاءت الفقرة (38) التي تنص على: (اهتمامي بحاجات المجتمع ومعرفة كيف يمكن لي ان أساهم في خدمته) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.06) ، وجاءت الفقرة (42) التي تنص على (ضعف المساهمة بسبب عدم معرفة الجهات المحتاجة لخدماتي، وعدم التعريف بها من قبل الجامعة) في المرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي (4.03) ، ويلاحظ حصول فقرتين فقط في هذا المجال على الأثر المتوسط لتطبيق الاعتماد الأكاديمي على أعضاء هيئة التدريس. وترى الباحثة أن ما تتميز به الجامعات هو قوة تفاعلها مع محيطها المجتمعي، غير أن الجامعة بالمفهوم الحديث لدورها قد تجاوزت البناء التقليدي لعلاقتها بالمحيط، وأصبح مطلوباً منها أن تتحرر من أسوارها، وتفتح ذراعيها للمحيط للدخول إليه وتتوجه لدورها الإنتاجي بحيث تصبح الجامعة المنتجة، والجامعة المنتجة مصطلح يعبر عن الأدوار الحديثة التي تمارسها الجامعة في خدمة المجتمع وزيادة إنتاجيته، وهو أيضاً مفهوم يطلق على الدور الحديث للجامعة في الاستثمار وتسويق التكنولوجيا والتطوير الصناعي والاقتصادي للمجتمع من خلال ما تقوم به من نشاطات وعمليات استشارية وأبحاثية للمؤسسات الإنتاجية من مصانع وشركات ومؤسسات. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الجنابي (2009) ، التي أظهرت نتائجها أن مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس في جانب خدمة المجتمع كان (متوسطاً).

◀ رابعاً- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع:

هل هناك فروق دالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس لأثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي بكلية التربية في جامعة الملك سعود في أداء

أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الرتبة العلمية والخبرة التدريسية؟ أ. متغير الرتبة العلمية:

تمت الاجابة عن هذا السؤال من خلال تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد عينة الدراسة في ضوء متغير الرتبة العلمية على مجالات الاستبانة والجدول (7) يبين ذلك:

الجدول (7)

نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد عينة الدراسة
في ضوء متغير الرتبة العلمية على مجالات الاستبانة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	دالتها الإحصائية
الجانِب التدريسي	بين المجموعات	3.526	2	1.763	7.291	0.14
	داخل المجموعات	39.174	363	0.107		
	المجموع	42.700	365			
الجانِب البحثي والعلمي	بين المجموعات	3.372	2	1.686	4.016	0.26
	داخل المجموعات	68.028	363	0.187		
	المجموع	71.400	365			
خدمة المجتمع	بين المجموعات	11.428	2	5.714	7.972	0.19
	داخل المجموعات	116.114	363	0.319		
	المجموع	127.542	365			

أشارت النتائج الواردة في الجدول (7) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات أعضاء هيئة التدريس لأثر الاعتماد الأكاديمي في أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود تعزى لمتغير الرتبة العلمية في جميع مجالات الدراسة. وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى أن معظم أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود يخضعون لظروف متشابهة في الخبرات الثقافية والأكاديمية تقريباً، لذلك لم يترك هذا الأمر فارقاً بين تقديراتهم لأثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي في أدائهم على اختلاف درجاتهم العلمية، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الجنابي (2009)، التي أظهرت نتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الأداء التدريسي، تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الصمادي (2009)، التي أكدت نتائج وجود فروق

دالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية لتصورات القادة الإداريين لأثر تطبيق معايير الاعتماد على أداء الطلبة، تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية ولصالح رتبة الأستاذ.

ب. متغير الخبرة التدريسية:

تمت الإجابة عن هذا المتغير من خلال حساب تحليل التباين لاستجابات أفراد عينة الدراسة في ضوء متغير الخبرة التدريسية على مجالات الاستبانة والجدول (8) يبين ذلك:

الجدول (8)

نتائج تحليل التباين لاستجابات أفراد عينة الدراسة
في ضوء متغير الخبرة التدريسية على مجالات الاستبانة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	دلالتها الإحصائية
الجانب التدريسي	بين المجموعات	0.124	2	0.062	0.237	0.78
	داخل المجموعات	42.575	363	0.117		
	المجموع	42.700	365			
الجانب البحثي والعلمي	بين المجموعات	0.778	2	0.389	0.892	0.41
	داخل المجموعات	70.622	363	0.194		
	المجموع	71.400	365			
خدمة المجتمع	بين المجموعات	6.837	2	3.418	4.588	0.21
	داخل المجموعات	120.705	363	0.332		
	المجموع	127.542	365			

أشارت النتائج الواردة في الجدول (8) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات أعضاء هيئة التدريس لأثر الاعتماد الأكاديمي في أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود تعزى لمتغير الخبرة التدريسية في جميع مجالات الدراسة. وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى اهتمام جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود بمستوى الأداء الجامعي بغض النظر عن خبرتهم، وقد يكون هذا الاهتمام نابغاً من أمور عدة منها: عقد اللقاءات والاجتماعات الدورية لأعضاء هيئة التدريس حول هذا الموضوع، وتطوير برامج تدريبية للتنمية المهنية والتقنية لأعضاء هيئة التدريس، وقد يعزى السبب في ذلك أيضاً إلى أمور عدة منها: إلزامية تطوير الأداء لأعضاء هيئة التدريس في المجالات التدريسية والبحثية وغيرها كافة من

قبل إدارة الجامعة كأساس للترقية بغض النظر عن الخبرة، باعتبارها سياسة تعليمية تقرها لجنة السياسات والتخطيط العليا في الجامعة. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الجنابي (2009)، التي أظهرت نتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الأداء التدريسي، تعزى لمتغير الخبرة، وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الصمادي (2009)، التي أكدت نتائج وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتصورات القادة الإداريين لأثر تطبيق معايير الاعتماد على أداء الطلبة، تعزى لمتغير الخبرة ولصالح ذوي الخبرة الطويلة (10 سنوات فأكثر).

التوصيات والمقترحات:

أشارت نتائج الدراسة إلى أن أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي في أداء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود كان متوسطاً، وبناءً عليه توصي الباحثة بالآتي:

1. تقديم دورات تدريبية مفصلة للهيئات التدريسية، خاصة بمجالات أداة الدراسة، مع التركيز في الجانب التدريسي على الفقرات التالية: اعتماد التقنية في التواصل مع الطلبة، وامتلاك للكفايات التدريسية المستحدثة، والتعامل مع الطلبة باحترام.
2. التركيز في الجانب البحثي والعلمي على الفقرات التالية: الحرص على الانتساب لعضوية الجمعيات والمؤسسات المهنية ذات الصلة المحلية والعربية والعالمية، والاهتمام بالبحث والتأليف والاستمرار في عمل الأبحاث بعد الأستاذية، وتعيين مساعدي البحث العلمي في الأقسام.
3. التركيز في جانب خدمة المجتمع على الفقرات التالية: المشاركة العلمية في وسائل الإعلام، والعمل على المشاركة في عقد الدورات التدريبية في مؤسسات المجتمع المحلي.
4. نشر ما يتعلق بمعايير الاعتماد الأكاديمي، وذلك من خلال المؤتمرات والندوات وورش العمل لتعريف كل العاملين من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود على ماهية هذه المعايير، وتشجيعهم على مناقشة الصعوبات التي يتوقعونها عند التطبيق والآثار المترتبة على ذلك.

المصادر والمراجع:

أولاً- المراجع العربية:

1. الجنابي، علي . (2009). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي .بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة 22-25 /4 /2009 .
2. الزهراني، سعيد . (2010). دليل ضمان الجودة والاعتماد الاكاديمي في المملكة العربية السعودية . منشورات جامعة طيبة، المدينة المنورة .
3. الصمادي، مصطفى . (2009). تصورات القادة الأكاديميين لتأثير تطبيق معايير الاعتماد على أداء طلبة الجامعات الأردنية الخاصة في ضوء نتائجهم في امتحان الكفاءة الذي تشرف عليه وزارة التعليم العالي والبحث العلمي . أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الاردن .
4. الطريبي، علي . (2009). الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية - الأسس والمنطلقات - بحث مقدم إلى اجتماع عمداء كليات التربية في الرياض المنعقد في الفترة /20-22 /4 /2009 .
5. طعيمة، رشدي . (2006). الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد، ط1، عمان، دار المسيرة .
6. العاجز، فايز . (2006). السمات الشخصية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة للتعليم العالي في كليات التربية بالجامعات، مجلة اتحاد الجامعات العربية، المجلد (2) العدد (1) ، 69-78 .
7. عون، وفاء . (2012). دراسة تقييميه لمدى تطبيق معايير NCATE في كلية التربية للبنات بجامعة الملك سعود .مجلة اتحاد الجامعات العربية، المجلد (3) ، العدد (19) ، 36-58 .
8. فلمبان، أسر . (2006) ، معوقات تطوير الأداء للتدريس وطرق تحسين الكفاية الإنتاجية للمعلم الجامعي .دراسة مقدمة إلى ندوة تطوير المعلم الجامعي خلال الفترة 23 - 25 /7 /1424 هـ .الرياض: مركز البحوث جامعة الملك سعود 255-284 .

9. الفوال، محمد . (2010) . أنظمة الجودة واعتماد المعايير بالنسبة للكليات الجامعية ولكليات التربية . بحث معد للاجتماع الخامس لجمعية كليات التربية ومعاهدها في الجامعات العربية . كلية التربية . جامعة دمشق 28-29 نيسان 2010 .
10. القصبي، راشد (2010) . تصورات أعضاء هيئة التدريس لتطبيق الاعتماد الأكاديمي بالتعليم الجامعي في مصر، مجلة إتحاد الجامعات العربية، المجلد (2) ، العدد (4) ، 78-99 .

ثانياً. المراجع الأجنبية:

1. Anderson, D, Johnson, R . (2009) .*Quality Assurance & Accreditation in Australian Higher Education, Australian Government Department of Education, Science and Training, Canberra . (online) (http://www.moelp.org)*
2. *Baldrige National Quality program (2009) .Getting Started with the Baldrige, National Quality program, National Institute of Standards and Technology, U.S.A (online) www.ncate.org*
3. Elen, H . (2011) .*The relationship between research and teaching from the perspective of faculty members .Education policy Analysis Archives, 5 (6) , 14- 31 .*
4. Holford, A & Reinders, F . (2009) .*A tool to measure the quality of service in the field of organizational science education pharmaceutical .Education policy Analysis, 3 (2) , 19- 47 .*
5. Knight, D . (2011) .*Realize the long- term impact of university training programs for skills training .college student journal .3 (1) , 29- 47 .*
6. Massy, F . (2009) *Energizing Quality Work, National Center for Postsecondary improvement, Stanford University School of Education, U.S.A .*