

تصوّر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية لمعايير تقويم التميز الأكاديمي

هالة الحوراني

قسم العلوم الحياتية، كلية العلوم

الجامعة الأردنية - الأردن

نعمان شحادة

قسم الجغرافية، كلية الآداب

تاريخ القبول: 2014/8/24

تاريخ التسلم: 2014/7/1

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل اتجاهات أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعة الأردنية نحو المعايير المقترحة لتقويم التميز الأكاديمي. ولتحقيق ذلك، تم توزيع استبانة على عينة عشوائية طبقية منهم من خلال الاجتماع بهم، وشرح الهدف من الدراسة ومواصفاتها، قبل توزيع الاستبانة عليهم. وقد تم التحقق من الصدق الظاهري وصدق المحتوى للاستبانة، كما تم التحقق من درجة ثباتها باستخدام معامل كرونباخ- ألفا. وتبين نتائج الدراسة اتجاهاً قوياً لدى أعضاء هيئة التدريس لربط التميز في التدريس باتباع أساليب التعلم النشط والتدريس الفعال. كما تبين تلك النتائج اتجاهاً قوياً لدى أعضاء هيئة التدريس لربط التميز في البحث العلمي باشتراك عضو هيئة التدريس في فرق بحثية، والقيام ببحوث شمولية تتعدى التخصصات الضيقة. وتبين نتائج الدراسة أيضاً اتجاهاً قوياً لدى أعضاء هيئة التدريس لربط التميز في التدريس بدرجة استخدام التكنولوجيا. (الكلمات المفتاحية: ضمان الجودة، التميز الأكاديمي، التدريس الفعال، التعلم النشط، حوافز أكاديمية).

Perception of Faculty Members at the University of Jordan to the Criteria for Evaluating Academic Distinction

Hala Horani

Faculty of Science - Department of Biological Sciences

Numan Shehad

Faculty of Arts - Department of Geography

The University of Jordan

The main purpose of this research is to analyze attitudes of the faculty members in the University of Jordan toward the procedures followed University administration in the assessment of academic distinction. Therefore, a group administered survey, was distributed on a stratified cluster sample of faculty members. The face and content validity of the survey was tested, and its reliability was also tested, using the coefficient of Cronbach- alfa. Results of the survey strongly prove that faculty members have positive attitudes toward linking distinction in teaching to adopting active learning and effective teaching strategies. They also show positive attitudes toward linking distinction in research by faculty contribution to team, applied and interdisciplinary research. Results of the survey, also, support the use of technology in the learning process by both instructors and students. (Key Words: Quality Assurance, Academic Distinction, Effective Teaching, Active Learning, Academic Incentives).

مقدمة

تسعى الجامعة الأردنية - شأنها شأن الجامعات الأردنية الأخرى - لتطوير نظام متكامل لضمان الجودة، وذلك للنهوض بالعملية التعليمية في الجامعة. وبالرغم من كون نظام الجودة الشاملة نظاماً متكاملًا يشمل جميع وحدات الجامعة الأكاديمية والمساندة، ويبدأ بتغيير الجامعة لرؤيتها، ورسالتها، وأهدافها، إلا أن أهم دعامين تقوم عليهما خطة ضمان الجودة هما؛ التدريس والبحث العلمي. ولهذا، فلا بد من التحول من التدريس التقليدي الذي يركز على تزويد عضو هيئة التدريس للطلبة بالمعارف التي يراها ضرورية - والتي سرعان ما تتغير في هذا العصر الذي يشهد تطورات متسارعة في عالم المعرفة والتكنولوجيا، والذي يطلق عليه بعضهم عصر المعرفة - إلى استخدام استراتيجيات التدريس الفعال، والتعلم النشط الذي يقوم على تنمية مهارات الطلبة في التعلم، بأنواعه المتعددة؛ كالتعلم الذاتي، والتعلم الجماعي، والتعلم مدى الحياة، وعلى استخدام التكنولوجيا في عملية التعلم، وغيرها من الاستراتيجيات التي تساعد الطلبة في الحصول على المعرفة بأنفسهم. (Boggs, 1999, PP.3-5).

أدركت الجامعات العربية ضرورة الانتقال من عمليات التدريس التقليدي إلى التعلم؛ فقد جاء في وثيقة استشراف العمل التربوي لدول الخليج العربية، أن "كثيراً من الباحثين قد وجدوا أن التعليم التقليدي يقف عقبة في وجه التنمية بدلاً من أن يكون عوناً لها" (مكتب التربية العربي لدول الخليج، 2000، ص 40). وقد أوصى المؤتمر الدولي للتعليم الجامعي الذي نظّمته اليونيسكو عام 1998 بالتخلي عن الأسلوب التقليدي في التدريس

ويحذر تيري أوبانيون من الخلط بين حركة إصلاح التعليم الجامعي وبين التطور الطبيعي الذي تشهده مؤسسات التعليم الجامعي في الوقت الحاضر، والمتمثل في تزايد استخدام التقنيات، واستحداث بعض البرامج غير التقليدية؛ كمشاريع الابتكار في التدريس، والمساقات المطورة، وغيرها (O'Banion, 1997, P.225). إذ إن ذلك التطور يحدث تلقائياً نتيجة للتقدم التقني والرغبة في التطوير، لكنه لا يعني أن التحول المنشود نحو التعلم قد حصل فعلاً، وقد يستمر ذلك التطور بالحدوث لسنوات عديدة قادمة من خلال الأطر التقليدية للعملية التعليمية.

ثانياً: مبررات الدراسة

لا توجد في الجامعة الأردنية- بالرغم من أنه قد مضى أكثر من نصف قرن على تأسيسها لائحة محددة يتم بموجبها اختيار أعضاء هيئة التدريس المتميزين. ولما كانت الجامعة الأردنية تسعى جاهدة خلال السنوات الأخيرة لتطبيق برنامج متكامل للجودة الشاملة، فإن من الضروري تطوير لائحة محددة لتمييز أعضاء هيئة التدريس. ومن المبررات الأخرى لهذه الدراسة، هو أن الدراسات السابقة الخاصة بضمان الجودة في التعليم الجامعي في الأردن، لم تعالج موضوع التميز الأكاديمي ودوره في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس؛ سواء في مجال التدريس، أو البحث العلمي.

ثالثاً: أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في تحليل توجهات أعضاء هيئة التدريس نحو التميز الأكاديمي ولفت نظر أصحاب القرار في الجامعة الأردنية وغيرها من الجامعات الأردنية إلى ضرورة إشراك أعضاء هيئة التدريس في وضع معايير التميز الأكاديمي وصياغته في مجالي التدريس والبحث العلمي، بحيث يشعر هؤلاء الأعضاء أن لائحة التميز نابعة منهم، وبالتالي، فإنها تمتاز بالموضوعية والشفافية، وتشكل حافزاً لكل واحد منهم للتميز سواء في التدريس أو البحث العلمي.

رابعاً: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل اتجاهات أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعة الأردنية نحو المعايير المقترحة لتقييم التميز في مجالي التدريس والبحث العلمي، بحيث توفر القدر

الجامعي، والتركيز على التعلم كأحد الوظائف الرئيسية للجامعة (UNESCO,1998, P 5-9). والحقيقة أن عد التدريس بمثابة الوظيفة الرئيسية للجامعة هو اهتمام بالوسيلة، وإهمال للهدف من التدريس، وهو التعلم. فالتدريس هو وسيلة لتحقيق التعلم، فكيف نجعل وظيفة الجامعة تركز على الوسيلة بدلاً من التركيز على النتيجة!!؟

وأما الدعامة الثانية التي يقوم عليها ضمان الجودة فهي البحث العلمي. فمن غير المعقول أن يستمر أعضاء هيئة التدريس في القيام ببحوث الغرض الأساسي منها هو الترقية العلمية، وتعتمد على باحثين منفردين، ولا تقوم بها فرق بحثية متخصصة، وهي في معظم الحالات ليست ببحثاً تطبيقية، ولا ترتبط بخدمة المجتمع.

وإدراكاً منها بتغيير الدور التقليدي لعضو هيئة التدريس، وبالمسؤوليات الجديدة التي أصبحت ملقاة على عاتقه، فقد نظمت الرابطة الأمريكية للتعليم الجامعي (AAHE) عام 2001 مؤتمراً وطنياً خاصاً بمناقشة ذلك الدور الجديد تحت عنوان: أعضاء هيئة التدريس، الأدوار والمسؤوليات الجديدة (AAHE, 2001).

ويُعد تأهيل أعضاء هيئة التدريس للمساهمة الفاعلة في عملية ضمان الجودة، وخلق وعي لديهم بضرورة عملية الإصلاح، وبفائدتها وبأهميتها بالنسبة لهم، أمراً لا غنى عنه لنجاح تلك العملية (Wright,2001,P.39-46). ومما لا شك فيه أن خلق نظام فعال للحوافز، يجعل أعضاء هيئة التدريس يشعرون بأن من مصلحتهم المساهمة في عملية ضمان الجودة؛ فكثير من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الغربية الرائدة في هذا المجال قد عارضوا- في البداية- الاتجاه الجديد معارضة شديدة. ومن أبرز الأمثلة على ذلك؛ إعلان أعضاء هيئة التدريس في جامعة يورك الكندية للإضراب لمدة أسبوع احتجاجاً على طلب الجامعة منهم أن يضعوا المساقات التي يدرسونها على الإنترنت. وأخطر ما في مقاومة أعضاء هيئة التدريس هو أنها تأخذ - في الغالب- شكل المقاومة السلبية، وذلك بعدم تطبيق التحول على أصوله، والاكتفاء بالشكليات.

الأكبر من الشفافية والموضوعية. وقد تم جمع ملاحظات أعضاء هيئة التدريس من خلال توزيع استبانة خاصة على عينة عنقودية ممثلة لكليات الجامعة الإنسانية والعلمية والصحية. ويمكن تلخيص أهم أهداف هذه الدراسة فيما يلي:

1. تحليل توجهات أعضاء هيئة التدريس في اللائحة المقترحة في هذه الدراسة للتميز الأكاديمي في مجالي التدريس والبحث العلمي.
 2. تحليل توجهات أعضاء هيئة التدريس في المعايير المقترحة لتقييم التميز في التدريس.
 3. مقارنة تلك التوجهات بما هو موجود في الجامعات العالمية المعاصرة.
 4. تحليل آراء هيئة التدريس في إجراءات اختيار أعضاء هيئة التدريس المتميزين.
- خامساً: الدراسات السابقة**

أدرجت الجامعات العالمية العريقة - منذ مدة طويلة نسبياً - الأهمية الكبيرة لتعاون أعضاء هيئة التدريس في نجاح عملية ضمان الجودة. لهذا، فقد طورت تلك الجامعات مجموعة من الحوافز لأعضاء هيئة التدريس. ومن أهم تلك الحوافز منح أعضاء هيئة التدريس المتميزين وضعاً تفضيلاً خاصاً. وقد وضعت لذلك لوائح محددة تنظم عملية اختيارهم أساتذة متميزين، وطورت تلك اللوائح وحدتها، بحيث تحقق اللائحة أكبر قدر من الموضوعية والشفافية. ومن الأمثلة على تلك الجامعات عدد كبير من الجامعات الأمريكية مثل؛ جامعة بيركلي (Berkeley) في كاليفورنيا، وجامعة (Case Western) في كليفلاند (Cleveland)، وجامعة مينيسوتا (Minnesota)، وجامعة ميشغن (Michigan).

وقد سار على ذلك الدرب خلال السنوات العشر الماضية مجموعة من الجامعات العربية التي أصبحت عام 2013. وفقاً لتصنيف (Webometrics) - أفضل الجامعات العربية مثل جامعات الملك سعود وجامعة الملك عبد العزيز، والجامعة الأمريكية في بيروت، وجامعة القاهرة، وجامعة الإمارات العربية المتحدة، وجامعة النجاح الوطنية في فلسطين.

ولأسف، فإن أياً من الجامعات الأردنية لا تظهر ضمن القائمة السابقة، أو ضمن أفضل 500 جامعة في العالم، ويأتي تصنيف الجامعة الأردنية حسب تصنيف (Webometrics) للجامعات العالمية للعام 2013 في المرتبة 1633.

وقد دعا عدد كبير من الباحثين إلى تطوير التعليم العالي في الجامعات العربية وتحديثه بحيث يواكب التطورات الهائلة التي شهدتها التعليم العالي في الدول المتقدمة؛ فقد ناشد بوبطانة الجامعات العربية التي ما زالت تطبق مناهج تقليدية إلى إعادة النظر في تلك المناهج وإعادة تقييمها لتلائم الواقع المعاصر (بوبطانة، 1995). وتقدم نعمان شحادة إلى الاجتماع السادس والثلاثين لمجلس اتحاد الجامعات العربية باستراتيجية جامعية عربية جديدة تقوم على المبادئ الرئيسة لضمان الجودة (2003، 2006، 2008، 2009). وحلل خالد الصرايرة إدارة الجودة الشاملة كما هي مطبقة في مؤسسات التعليم العالي الأردنية (الصرايرة، 2008).

وقد ناقش عدد كبير من الباحثين الأردنيين خلال السنوات العشر الماضية وضع التعليم الجامعي في الأردن، وبينوا العوامل التي تعيقه، وتحد من تطوره، ونذكر منهم محمود الرشدان الذي قارن بين الواقع الفعلي للتعليم الجامعي في الأردن وما نصبوا أن يكون عليه (محمود الرشدان، 2000، 375-399). كما تقدم وليد المعاني بتقديم رؤية مستقبلية للتعليم العالي في الأردن (وليد المعاني، 2002). وقام عدد من الباحثين الأردنيين بتوزيع استبانات خاصة على أعضاء هيئة التدريس وعلى الطلبة في عدة جامعات أردنية لتحليل وجهات نظرهم اتجاه عناصر نظام الجودة الشاملة المطبق حالياً، وتصوراتهم لما يجب أن يكون عليه (مروة محمد، 2001، أحمد بدح، 2007، ص 50، ص 144، محمود الزيادات، 2007، ص 4، هالة صبري، 2009، 150). وبين الزعبي في دراسة له على عشر جامعات خاصة وحكومية في الأردن وشملت استبانة وزعت على عمداء الكليات ورؤساء الأقسام ومديري الدوائر وجود قصور واضح في لاهتمام من قبل قطاع التعليم العالي في الأردن بإدارة الجودة الشاملة وتطبيقاته (الزعبي، 2013). وحللت كل من سوسن بدرخان وهلا الشوا المعوقات التي تعترض تطبيق

الجامعات الأمريكية التي وردت أسماؤها في تصنيف كارنجي، قد قامت قبل عام 2001 بتغيير رسائلها بحيث تنص على أن وظيفتها الرئيسية هي التعلّم (Barr, 1995, P.12-15).

إن الهدف الرئيسي لهذه الجائزة هو تطوير العملية التدريسية في الجامعة، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على هجر الأساليب التقليدية في التدريس، واتباع أساليب التدريس النشط التي تتمي عند الطلبة مهارات التعلّم بأنواعه المتعددة، وتصفّل شخصياتهم. وتمنح الجائزة لأعضاء هيئة التدريس الذين يتبعون أساليب التدريس الحديثة، وطوروا واحدا من مساقاتهم الدراسية ليصبح مساقا للتعلّم؛ بحيث يتم تنظيم محتواه بشكل جديد، ويتم ربط كل جزء منه بمخرج من مخرجات المساق، سواء أكان ذلك الجزء فصلاً من الكتاب الدراسي، أم قراءات خارجية، أم تجربة عملية، أم تكليفاً معيناً. وتمنح الجائزة لأعضاء هيئة التدريس الذين يستخدمون التكنولوجيا في تدريسهم؛ مستخدمين برنامج (Blackboard)، أو برنامجاً مشابهاً له، شريطة أن يتم استخدام ذلك البرنامج بشكل صحيح يضمن تفاعلاً مستمراً بين الطالب وعضو هيئة التدريس، وبين الطلبة أنفسهم، وليس لوضع المحتوى العلمي والمراجع للمساق فقط.

ب. التميز في البحث العلمي:

الأستاذ المؤهل للحصول على التميز في البحث العلمي هو الأستاذ الذي يظهر تميزاً واضحاً في مجال البحث العلمي، سواء من حيث عدد البحوث العلمية المنشورة، أو طبيعة تلك البحوث والمجلات العلمية المنشورة فيها، أو براءات الاختراع التي حصل عليها. ويشترط في ذلك أن يكون الأستاذ قد حقق مكانة مرموقة في تخصصه، ليس على المستوى المحلي أو العربي فقط، بل على المستوى العالمي أيضاً. ويستثنى من اشتراط المكانة العالمية للبحوث، بعض التخصصات ذات الطبيعة الخاصة في كلية الآداب وكلية الشريعة. ولا يقتصر التميز في هذا المجال على البحث العلمي فقط، بل يمتد إلى التميز من خلال براءات الاختراع، والأعمال الأخرى ذات الطبيعة المتميزة في التخصصات المهنية.

سابعاً: مشكلة الدراسة

معايير الجودة في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ووجدت أن أهم تلك العقبات تتعلق بالبحث العلمي (سوسن بدرخان و هلا الشوا، 2013). وناقش زكريا عزام دور مؤسسات التعليم العالي في تطوير جودة مخرجات الخدمات الجامعية في مؤسسات التعليم العالي في الأردن (2014). وناقش عماد عباينة دور هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي في تطوير التعليم الجامعي في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، وقام بتوزيع استبانة خاصة لقياس ذلك على عينة من 921 عضو هيئة تدريس (عباينة، 2014).

وتمتاز الدراسة الحالية عن سابقتها بمعالجتها لموضوع التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس لما له من أهمية كبرى في تعزيز مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تطبيق مبادئ الجودة في التعليم والبحث العلمي، خاصة وأنه يقرن بين التميز الأكاديمي وكل من تطبيق استراتيجيات التدريس الفعال والبحث العلمي.

سادساً: تميز عضو هيئة التدريس

يتبين من مراجعة لوائح تميز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأمريكية أن للتميز أربعة مسارات هي:

1. التميز في التدريس
 2. التميز في البحث العلمي
 3. التميز في خدمة المجتمع
 4. التميز العام.
- وتقتصر هذه الدراسة على تحليل جوانب التميز في مجالي التدريس والبحث العلمي، والشروط الواجب توفرها في عضو هيئة التدريس للحصول على جائزة التميز في أي منهما.

أ. التميز في التدريس

يحظى هذا العنصر بأهمية فائقة لدرجة أن كثيراً من الباحثين يلخص جميع التغيرات التي شهدتها التعليم العالي في السنوات الأخيرة بأنها عبارة عن تحول الجامعات من التركيز على التدريس إلى التركيز على التعلّم. وقد قامت معظم الجامعات العريقة كجامعة هارفرد وجامعة لوس انجلوس وغيرها بتغيير رسالتها بحيث تنص على أن التعلّم يأتي في مقدمة أولوياتها. فكما يذكر بار (Barr, R. B.)، فإن 500 جامعة من

يعالج هذا البحث اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية نحو موضوع التميز الأكاديمي في كل من التدريس والبحث العلمي، وبحل بالتفصيل الجوانب التالية للتميز الأكاديمي:

- العلاقة بين التميز في التدريس وتطبيق استراتيجيات التدريس الفعال والتعلم النشط.
- العلاقة بين التميز في البحث العلمي وقيام فرق بحثية متكاملة التخصصات بإعداد بحوث بيئية تعالج قضايا معاصرة في المجتمع.
- تضمين المعايير التي يؤخذ بها عند منح جائزة التميز في التدريس آراء كل من الطلبة والزملاء.
- الجهة التي توصي لمجلس العمداء بمنح جائزة التميز.

تاسعاً: منهجية الدراسة:

1. جمع البيانات

كانت الجامعة الأردنية - في العام الجامعي 2012-2013 - تتكون من 23 كلية موزعة بين كليات إنسانية (تسع كليات)، وكليات علمية (أربع كليات)، وكليات صحية (خمس كليات)، وكلية للدراسات العليا. وكان يعمل في الجامعة حوالي (1664) عضو هيئة تدريس. ولهذا فقد تم - في هذه الدراسة - استخدام عينة عنقودية من الكليات، بحيث تضمن تمثيلاً جيداً لكل من الكليات الإنسانية والكليات العلمية والصحية. وقد تم - بطريقة الاختيار العشوائي - اختيار كليتي العلوم وتكنولوجيا المعلومات من بين الكليات العلمية، وكليتي الطب والصيدلة من بين الكليات الطبية، وكليتي الإدارة والعلوم التربوية من بين الكليات الإنسانية (27% من أعضاء هيئة التدريس). ولضمان أكبر قدر من الاستجابة، فقد تم اختيار أسلوب اللقاء الجماعي المباشر مع أفراد العينة لكل كلية على حدة (controlled administered survey)، وتم توضيح أهداف هذه الدراسة لهم ومناقشتهم فيها. وهذا الأسلوب في جمع البيانات يضمن أكبر قدر ممكن من الاستجابات.

وقد تم التأكيد لهم على أنه قد تم الاسترشاد في وضع المعايير والآليات المبينة في الاستبانة على تجارب الكثير من الجامعات الأخرى، وأن هذه الدراسة مخصصة لتحليل آراء أعضاء هيئة التدريس على فقرات الاستبانة المرفقة، وإلى تلقي مقترحاتهم من خلال الجزء الثاني من الاستبانة المخصص للأسئلة المفتوحة.

وتتلخص تساؤلات الدراسة الحالية فيما يلي:

1. هل يربط أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية بين التميز في التدريس وتطبيق استراتيجيات التدريس الفعال والتعلم النشط؟
2. هل يرى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية أن التميز في البحث العلمي يتمثل في القيام ببحوث بيئية تعالج قضايا معاصرة في المجتمع، وتقوم بها فرق بحثية متكاملة التخصصات؟
3. هل يرى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية أن تتضمن المعايير التي يؤخذ بها عند منح جائزة التميز في التدريس آراء كل من الطلبة والزملاء؟
4. هل يرى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية أن تكون الجهة التي توصي لمجلس العمداء بمنح جائزة التميز هي لجنة الجامعة للتميز؟

ثامناً: فرضيات الدراسة:

الفرضيات البديلة لهذه الدراسة التي تقابل التساؤلات السابقة هي:

1. يرى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية أن التميز في التدريس يتمثل في تطبيق استراتيجيات التدريس الفعال والتعلم النشط.

تم تحديد الحجم المناسب لعينة الدراسة بعد توزيع استبانة استطلاعية على 50 عضو هيئة تدريس من مختلف كليات الجامعة. وقد تضمنت تلك الاستبانة سوالات، الهدف منه تحديد حجم العينة وذلك بسؤال أعضاء هيئة التدريس الذين تشملهم العينة الاستطلاعية عن رأيهم في ضرورة تطوير الجامعة الأردنية لنظام موضوعي لتمييز أعضاء هيئة التدريس.

وقد تم استخدام المعادلة التالية في تحديد حجم العينة:

$$N = (Z^2 * P\% * q\%) / e^2$$

حيث تمثل الرموز المستخدمة في المعادلة السابقة ما يلي:

N = الحجم المناسب لعينة الدراسة Z = القيمة المعيارية

التي تتناسب مع مستوى معنوية 5%

P = نسبة الذين أجابوا ب (نعم) q = نسبة الذين

أجابوا ب (لا) e = مستوى المعنوية.

5. صدق الاستبانة وثباتها

تم التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة بتحكيماها من قبل عدد من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، ومناقشة العلاقة بين فقراتها وما هي مصممة لقياسه. كما تم التأكد من صدق المحتوى بالربط بين فقرات الاستبانة وكل من الأهداف الرئيسية والأهداف الثانوية لها (جدول 1).

وقد تم التحقق من مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة من خلال توزيع 50 استبانة على عينة استطلاعية من أعضاء هيئة التدريس في الكليات المشمولة بالدراسة، ثم حساب معامل كرونباخ ألفا باستخدام برنامج SPSS. وقد وصلت قيمة كرونباخ ألفا إلى 0.66 وهي تقع - كما هو مبين في الجدول (2) - ضمن حدود المقبول من الاتساق الداخلي لأي استبيان.

جدول (1): العلاقة بين أهداف التميز وفقرات الاستبانة

أهداف عامة	الأهداف الثانوية	فقرات الاستبانة
		تنظيم ندوات وورش عمل خاصة باستخدام تقنية المعلومات في العملية التعليمية
	استخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية	استحداث أو تطوير مختبرات القسم أو الكلية
		استخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية
تعزيز التدريس		إشراك الطلبة في استخدام للتكنولوجيا
	التحول من التدريس التقليدي إلى التدريس النشط والتعلم الفعال	تطوير أو استحداث مساقات
		تدريس أحد المساقات باستخدام برنامج (Blackboard) أو (module)
		إعداد أحد المساقات التي يدرسها مساقاً للتعلم

وقد تمت الإجابة على جميع الاستفسارات، وطلب بعد ذلك من الحضور تعبئة الاستبانة التي تم توزيعها عليهم، وتسليمها للباحثين أو مساعدتهم. وبالرغم من كل ذلك، فلم تتجاوز نسبة الاستجابة 38% من أفراد العينة (174 استبانة).

2. أداة الدراسة (استبانة التميز)

تم إعداد استبانة خاصة لاستطلاع تصور أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية للمعايير التي يرونها مناسبة لمنح لقب "التميز" لعضو هيئة التدريس سواء في مجال التدريس أو البحث العلمي (المرفق 1). وتتكون الاستبانة من جزأين هما:

أ. الجزء الأول: يتضمن الفقرات المحددة للإجابة.

ب. الجزء الثاني: يتضمن مجموعة من الفقرات ذات الإجابات المفتوحة بقصد جمع مقترحات أعضاء هيئة التدريس وتعليقاتهم فيما لم يرد ذكره في الجزء الأول.

ويتكون الجزء الأول من أربعة محاور رئيسية هي:

1. المحور الأول: يتضمن الإنجازات التي تؤخذ بالاعتبار عند منح جائزة التميز في التدريس، ويتكون من سبع فقرات (انظر الاستبانة المرفقة)

2. المحور الثاني: يتضمن المعايير التي تؤخذ بالاعتبار عند منح جائزة التميز في التدريس، ويتكون من خمس فقرات.

3. المحور الثالث: يتضمن الإنجازات التي تؤخذ بالاعتبار عند منح جائزة التميز في البحث العلمي، ويتكون من ثماني فقرات.

4. المحور الرابع: يحدد آلية السير في إجراءات الترشيح للجائزة ويتكون من خمس فقرات.

3. تحديد حجم العينة وجمع البيانات

المساهمة الفاعلة في وضع الخطط الدراسية في القسم.		
الإشراف على طلبة الدراسات العليا.		
نشر بحوث علمية تطبيقية تعالج قضايا في الصناعة أو التجارة أو الزراعة أو القضايا المجتمعية.	ربط البحث العلمي بحاجات المجتمع	
نشر بحوث علمية تعالج قضايا بينية.		
نشر بحوث علمية ذات طبيعة تطبيقية تقوم بها فرق بحثية.		
المساهمة في المؤتمرات العلمية المتخصصة	تعزيز النشر على المستوى العالمي	تعزيز البحث العلمي
النشر في مجلات علمية رئيسة مصنفة ولها معامل تأثير		
نشر بحوث علمية نظرية متميزة	تعزيز البحث العلمي في الكليات الإنسانية	
نشر كتب علمية مرجعية		
نشر بعض طلبة الدراسات العليا الذين أشرف عليهم بحوثاً من رسائلهم في مجلات عالمية.	تطوير برنامج الدراسات العليا	

جدول (2): حدود القبول لكرونباخ ألفا (α)

كرونباخ ألفا	درجة الاتساق الداخلي
α تساوي أو أكبر من 0.9	ممتازة
α تساوي أو أكبر من 0.7 ولكنها أقل من 0.9	جيدة
α تساوي أو أكبر من 0.6 ولكنها أقل من 0.7	مقبولة
α تساوي أو أكبر من 0.5 ولكنها أقل من 0.6	ضعيفة
α أقل من 0.5	غير مقبولة

لودر) الذي استخدمه لاختبار أنماط القيادة لدى عينة من 100

5. تحليل البيانات

شخص (Lueder, 1985, P.143-151). ومن أبرز مميزات هذا الاختبار هو عدم وجود شروط خاصة بالمعالم الرئيسية للمجتمع الإحصائي المطلوب دراسته. وبالرغم من ذلك، فإن له شروطاً خاصة بالتوزيع الفعلي للتركرارات. وأهم تلك الشروط هي؛ أن تكون البيانات على شكل تركرارات، وليس نسباً مئوية، أو كسوراً، وألا يقل مجموع التكرارات الفعلية عن 20، ويفضل أن يزيد عددها على أربعين تركراراً، وألا يقل مجموع التكرارات المتوقعة في أية فئة من فئات التصنيف عن خمسة تركرارات. وإذا كان عدد الفئات خمس فئات، أو أكثر، فينبغي ألا تقل التكرارات المتوقعة عن خمسة في 20% من تلك الفئات، وألا يزيد عدد الفئات التي يكون تكرارها واحداً على فئة واحدة (Hammond, 1974, 171).

يعتمد التحليل الإحصائي المستخدم في هذا البحث على مقارنة التوزيع التكراري للاستجابات الفعلية على كل فقرة من فقرات الاستبانة مع توزيع تكراري منتظم، واختبار الفرق بين التوزيعين باستخدام اختبار مربع كاي (χ^2) المبين في المعادلة التالية، والذي يستخدم لاختبار مدى ملاءمة توزيع فعلي لآخر نظري، عندما تكون البيانات رمزية:

$$\chi^2 = \sum (O - E)^2 / E$$

حيث تمثل (O) مجموع التكرارات الفعلية، وتمثل (E) مجموع التكرارات النظرية.

وقد تم اختيار هذا الاختبار لأنه يستخدم عادة للموازنة بين التوزيعات التكرارية للمتغيرات، وليس له شروط خاصة تتعلق بمعرفتنا ببعض معالم المجتمع الإحصائي، كما أنه يصلح لمعالجة البيانات النوعية، التي تكون على شكل تركرارات لمجموعات أو أصناف معينة.

أ. نتائج المحور الأول المرتبط بإنجازات عضو هيئة التدريس

في مجال التدريس:

يبين الجدول (3) فقرات المحور الأول من الاستبانة المتعلقة بإنجازات العلمية في مجال التدريس؛ وهي فقرات تركب الخمس الأخيرة منها على التحول من عملية التدريس التقليدي إلى

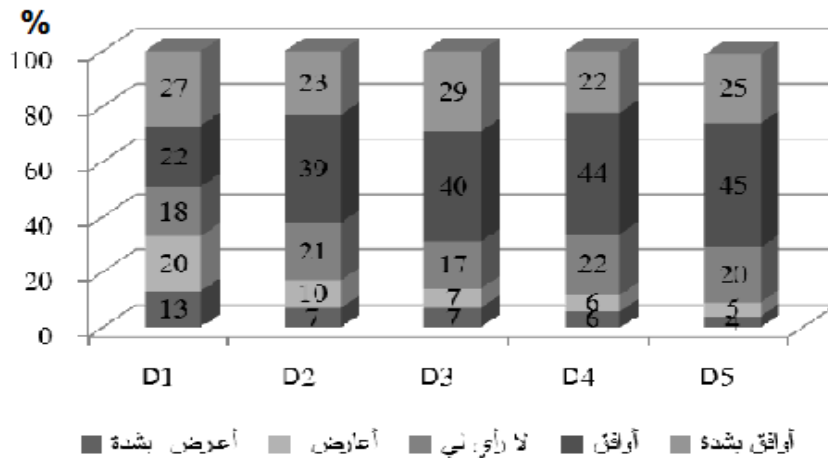
هذا الأسلوب في التحليل الإحصائي لاختبار مربع كاي في التوزيعات ذات الحدود المتعددة ليس جديداً، وقد تم استخدامه من قبل باحثين سابقين نذكر منهم على سبيل المثال (دونالد

التدريس الفعال، ومن التركيز على حفظ الطلبة للمحاضرات، إلى تنمية مهاراتهم في التعلم الذاتي واكتساب المعرفة بأنفسهم. جدول (3): فقرات المحور الأول من الاستبانة المتعلق بالإنجازات العلمية في مجال التدريس

الرقم	السؤال
1	تنظيم ندوات وورش عمل خاصة باستخدام تقنية المعلومات في العملية التعليمية.
2	استحداث أو تطوير مختبرات القسم أو الكلية.
3	المساهمة الفاعلة في وضع الخطط الدراسية في القسم.
4	الإشراف على طلبة الدراسات العليا.
5	تطوير أو استحداث مساق للتعلم.
6	استخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية
7	إشراك الطلبة في استخدام للتكنولوجيا
8	تدريس أحد المساقات باستخدام برنامج (Blackboard) أو module
9	إعداد أحد المساقات التي يدرسها كمساق للتعلم

وقد حظيت فقرات هذا المحور - كما هو مبين في الشكل (1) - وقد حظيت الفقرة الخامسة المتعلقة بتطوير مساق واحد على أعلى نسبة كبيرة من الموافقة تصل في الفقرة السادسة الخاصة باستخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية إلى 80 %، بينما لم تزد نسبة المعارضة على 8% فقط. ووصلت نسبة الموافقة في الفقرة السابعة الخاصة باستخدام الطلبة للتكنولوجيا في عملية تعلمهم إلى 76% بينما لم تتجاوز نسبة المعارضة 10% فقط. وهذا أمر مهم جداً خاصة وأن استخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية يعتمد على مدى استخدام الطلبة لها وليس عضو هيئة التدريس (Brown, D. 2000,P.4). يساعد الاستخدام الفعال للتكنولوجيا من قبل الطالب على إثراء عملية التعلم، إذ إنه يوفر للطالب وسيلة فعالة للوصول إلى المعارف، وإجراء تجارب عليها، وتحليلها، وتمثيلها بأشكال بيانية، أو غير ذلك. أي أنه يعزز مهارات البحث والتعلم المستمر أو التعلم مدى الحياة، ما يجعله قادراً على التكيف مع مستجدات المستقبل.

وقد حظيت الفقرة الخامسة المتعلقة بتطوير مساق واحد على الأقل مساقاً للتعلم بموافقة 72% من أفراد العينة، وهذا أمر في غاية الأهمية بحيث يجدر بالجامعة أن توليه عناية كبيرة، وتشجع أعضاء هيئة التدريس على القيام به، فقد أصبح التدريس التقليدي عبئاً ثقيلاً يحد من التحصيل العلمي للطلبة ويقضي على قدراتهم، ويضعف من شخصياتهم. وقد أصبح التحول إلى التعلم النشط أمراً لا غنى عنه، وضرورة حتمية لإصلاح التعليم العالي. غير أن اتباع استراتيجيات التعلم النشط يتطلب إعداد المساقات بطريقة جديدة، تختلف عن الطرق التقليدية في إعداد المساقات الجامعية. والطريقة الحديثة في إعداد المساقات أصبحت شائعة في معظم الجامعات العالمية. وقد حظيت الفقرات الأربع الأولى من هذا المحور وهي فقرات ترتبط بمساهمات عضو هيئة التدريس في مجالات تطوير مختبرات القسم، وتطوير الخطط الدراسية، والإشراف على طلبة الدراسات العليا، بموافقة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس.



الشكل (1): استجابات أعضاء هيئة التدريس على فقرات المحور الأول

وبيّن الجدول (4) نتائج اختبار الدلالة الإحصائية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على فقرات هذا المحور وكما هو موضح

الجدول (4): اختبار الدلالة الإحصائية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس على فقرات المحور الأول

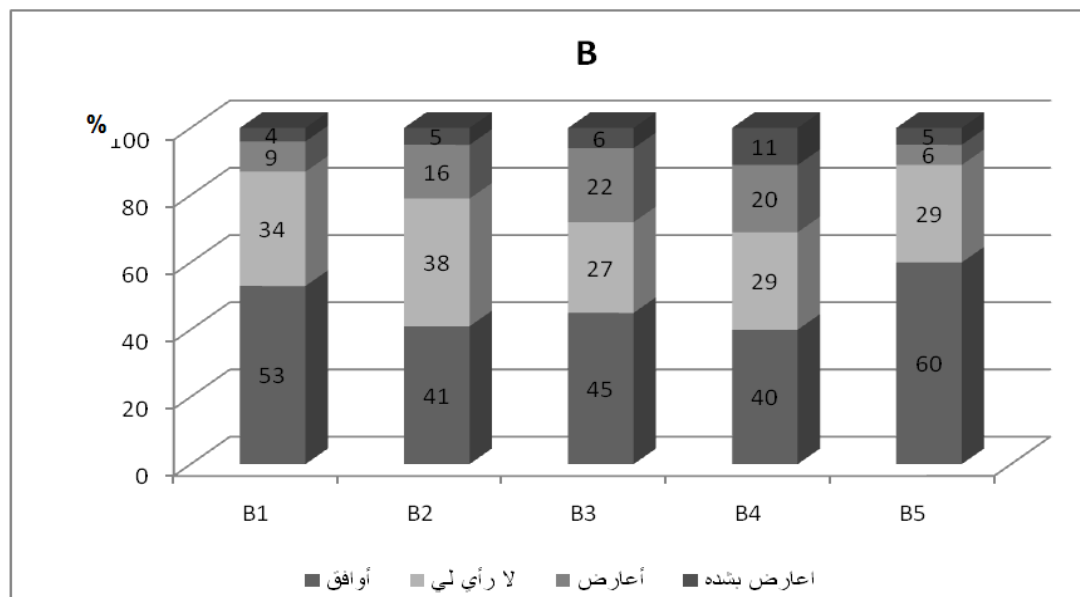
A9	A8	A7	A6	A5	A4	A3	A2	A1	Chi-Square
72.609 ^a	48.529 ^a	107.264 ^a	125.425 ^a	85.483 ^a	55.310 ^a	68.931 ^a	85.885 ^a	84.391 ^a	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	df
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	Asymp. Sig.

ب. نتائج المحور الثاني المرتبط بمعايير منح جائزة التميز في التدريس: والخريجين. وقد كان مجموع آراء المعارضين والمعارضين بشدة لتلك الفقرات - كما هو موضح في الشكل (2) مجموع ضئيل،

بيّن الجدول (5) فقرات المحور الثاني من الاستبانة المتعلقة بالمعايير التي تؤخذ بالاعتبار عند منح جائزة التميز في التدريس، وتشمل آراء كل من الزملاء في القسم ورأي رئيس القسم وعميد الكلية ورأي الطلبة الذين يقوم بتدريسهم حالياً

الجدول (5): فقرات المحور الثاني المتعلقة بمعايير منح جائزة التميز في مجال التدريس

1	رأي خريجي الجامعة الذين درسوا على يديه
2	رأي الزملاء في القسم
3	رأي رؤساء القسم
4	رأي عمداء الكلية
5	حصيلة تقويم الطلبة الذين يقوم بتدريسهم حالياً



الشكل (2): التوزيع التكراري للاستجابات على المحور الثاني من الاستبانة

ويوضح الجدول (6) الدلالة الإحصائية الكبيرة لكل فقرة من فقرات هذا المحور.

جدول (6): الدلالة الإحصائية لفقرات المحور الثاني

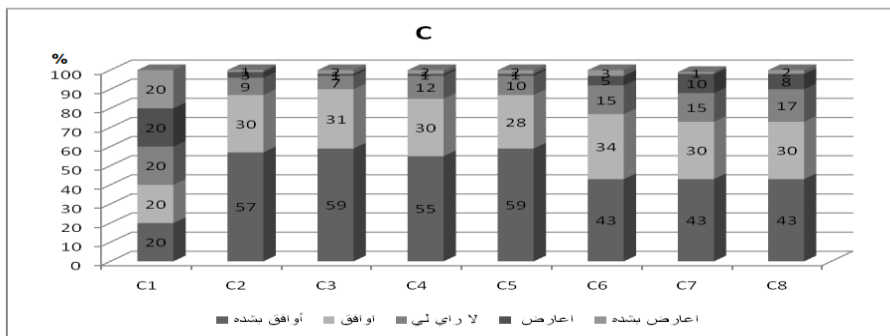
B5	B4	B3	B2	B1	
99.391 ^a	30.885 ^a	53.471 ^a	51.115 ^a	80.253 ^a	Chi-Square
4	4	4	4	4	df
.000	.000	.000	.000	.000	Asymp. Sig.

ثانياً: نتائج المحور الثالث: إنجازات عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي

يبين الجدول (7) الفقرات الخاصة بالإنجازات المقترح أن يؤخذ بها في مجال التميز في البحث العلمي وتتضمن الفقرات الخمس الأولى منها التوجهات العلمية الحديثة في مجال تقدم البحث العلمي . وتشمل تلك الإنجازات التحول من البحوث الفردية النظرية التي غالباً ما يقوم بها أعضاء هيئة التدريس بغرض الترقية خاصة وأن النظام المعمول به في مجال الترقيات في الجامعة الأردنية نظام يشجع على القيام ببحوث فردية ويخصص لها مزيداً من الدرجات. أما التوجه المعاصر في الجامعات العالمية العريقة فيشجع البحوث البيئية التي تقوم بها فرق بحثية ذات تخصصات متنوعة وترتبط بحاجات المجتمع. ولعل السبب الرئيس في ذلك هو أن قضايا البيئة والمجتمع في الوقت الحاضر هي في الغالب قضايا بيئية. أما الفقرات الأخرى

الجدول (7): فقرات المحور الثالث: إنجازات عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي

C1	نشر بحوث علمية نظرية متميزة.
C2	نشر بحوث علمية تطبيقية تعالج قضايا مهمة في الصناعة أو التجارة أو الزراعة أو القضايا المجتمعية.
C3	نشر بحوث علمية تعالج قضايا بيئية.
C4	نشر بحوث علمية ذات طبيعة تطبيقية تقوم بها فرق بحثية من داخل الجامعة أو من خارجها.
C5	النشر في مجلات علمية رئيسة مصنفة ولها معامل تأثير Impact Factor.
C6	نشر كتب علمية مرجعية.
C7	نشر بعض طلبة الدراسات العليا الذين أشرف عليهم بحوثاً من رسائلهم في مجلات عالمية.
8C	المساهمة في المؤتمرات العلمية المتخصصة.



الشكل (3): التوزيع التكراري للاستجابات على المحور الثاني من الاستبانة

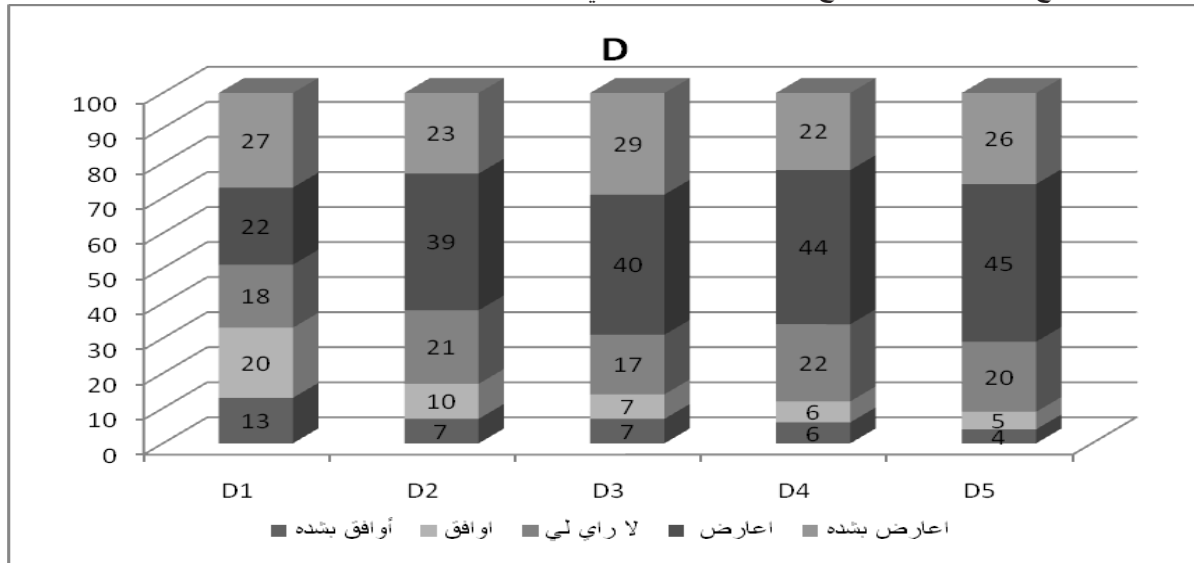
الجدول (8): الدلالة الإحصائية لفقرات المحور الثاني

	C1	C2	C4	C3	C5	C6	C7	C8
Chi-Square	198.5 86 ^a	213.98 9 ^a	204.62 1 ^a	181.57 5 ^a	110.31 0 ^a	95.468 b	84.333 ^a	139.85 1 ^a
df	4	4	4	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

نتائج المحور الرابع المرتبط بألية السير في إجراءات الترشح من أعضاء هيئة التدريس في القسم بدعم طلبه، وينظر مجلس الجائزة القسم بعد ذلك في الترشيح، فإذا حظي بموافقة مجلس القسم يقوم رئيس القسم برفع الترشيح إلى مجلس الكلية، فلجنة التميز في الترشح لنيل جائزة التميز (جدول 9). وتبدأ تلك الإجراءات بتقديم الجامعة. عضو هيئة التدريس طلبا للترشح للجائزة، ويقوم اثنان على الأقل

جدول (9): فقرات المحور الرابع الخاصة بألية السير في إجراءات الترشح للجائزة

1	يقوم المتقدم للجائزة بترشيح نفسه.
2	يقوم اثنان من زملاء المتقدم بترشيحه.
3	تقدم طلبات الترشيح إلى مجلس القسم العلمي.
4	يرفع مجلس القسم المعني الترشيحات إلى مجلس الكلية لإبداء الرأي.
5	ترفع الكلية طلبات الترشيح النهائية للجنة التميز في الجامعة.



الشكل (4): التوزيع التكراري للاستجابات على المحور الرابع من الاستبانة

وقد حازت الفقرات الثالثة والرابعة والخامسة من هذا المحور نسبة معقولة من الموافقة تتراوح بين 66% للفقرة الرابعة و69% للفقرة الثالثة. أما الفقرة الأولى المتعلقة بترشيح عضو هيئة التدريس نفسه للتميز فلم تحظ إلا بموافقة 48% فقط. وحظيت الفقرة الأخيرة المتعلقة بوجود لجنة عليا في الجامعة تنظر في طلبات الترشح للتميز بأعلى نسبة من الموافقة 72%. وعلى كل حال،

الجدول (10): الدلالة الإحصائية لفقرات المحور الثاني

D5	D4	D3	D2	D1	Chi-Square
102.609 ^a	87.322 ^a	71.805 ^a	68.241 ^a	7.724 ^a	
4	4	4	4	4	df
.000	.000	.000	.000	.102	Asymp. Sig.

- مقترحات أعضاء هيئة التدريس**
- أ. المقترحات الخاصة بالإنجازات
- اقتراح أعضاء هيئة التدريس في إجاباتهم على الجزء الثاني من الاستبانة المخصص للاستجابات المفتوحة أن تتضمن الإنجازات التي يؤخذ بها عند تقييم التميز ما يلي :
 - العضوية في هيئات تحرير المجلات العالمية.
 - جوائز التميز السابقة التي حصل عليها عضو هيئة التدريس.
 - اعتماد المقياس العالمي (h - Index) في تقييم الباحثين.
 - اعتماد مقياس وتصنيف (ISI Web of knowledge) للباحثين في التخصصات العلمية.
 - عدد المجلات العلمية التي ينتمي إليها الباحث محرراً أو محكماً.
 - علاقة عضو هيئة التدريس مع المنظمات والمؤسسات العلمية والبحثية الإقليمية والدولية.
 - شمول جميع الرتب الأكاديمية بالترشح للجائزة.
 - تقسيم الجائزة إلى فئات.
 - عدد المشاريع البحثية المدعومة لعضو هيئة التدريس وقيمة الدعم الممنوح.
 - تواصل المرشح مع المجتمع.
 - المساهمة في تشجيع الطلبة على العمل الجماعي.
 - الإنجازات البحثية خلال عام من منح الجائزة.
 - تنظيم المؤتمرات العالمية والمشاركة في تحكيم المجلات العالمية.
 - أن يكون توزيع عدد المتميزين نسبة مئوية من كل كلية.
 - نتائج تقييم أبحاث عضو هيئة التدريس من قبل المحكمين الخارجيين.
 - الفترة الزمنية التي استغرقها عضو هيئة التدريس في الترقية من رتبة علمية لأخرى.
- عدم اعتبار فترة التميز دائمة، وبالتالي، عدم تحديد الحد الأقصى للمتميزين.
- إعادة التقييم بشكل دوري حتى بعد الفوز.
 - براءات الاختراع.
 - عدد المشاريع المدعومة من داخل الجامعة ومن خارجها.
 - القدرة على البحث من خلال الفرق الجماعية.
 - تقديم برامج تلافيزية أو إذاعية.
- المقترحات الخاصة بشأن الإجراءات**
- تقديم طلبات الترشيح إلى رئيس القسم ثم إلى لجنة التميز، شريطة أن يقوم العميد بتشكيل لجنة في الكلية للتميز من الأساتذة، وأن ترفع تلك اللجنة توصياتها للعميد.
 - تقسيم الجائزة إلى فئات (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك ، أستاذ)
 - وضع أوزان للفقرات والمحاور.
- ملخص النتائج**
- حظيت الفقرات المتعلقة بالإنجازات العلمية التي يؤخذ بها عند النظر في ترقية عضو هيئة التدريس بموافقة كبيرة جداً، ويظهر ذلك واضحاً من الدلالة الإحصائية الكبيرة لتلك الفقرات.
 - ترتفع نسبة الذين لا رأي لهم في إجراءات منح شهادة التميز، ولكن ذلك لم يحل دون اكتساب الفقرات الخاصة بتلك الإجراءات دلالة إحصائية عالية، وذلك بسبب قلة نسبة المعارضين لها.
 - حظيت فقرات المحور الثالث الذي يرتبط بالتميز في البحث العلمي بموافقة كبيرة من أفراد العينة خاصة الفقرات (2، 3، 4، 5) الخاصة بالبحوث البيئية والبحوث التطبيقية التي تقوم بها فرق بحثية.
 - حظيت فقرات المحور الرابع الخاصة بآلية السير في إجراءات الترشيح للجائزة بموافقة ذات دلالة إحصائية، ولكن أكثر تلك الفقرات التي لقيت موافقة كبيرة هي المتعلقة بوجود لجنة

علياً على مستوى الجامعة تنظر في طلبات الترشيح للجائزة المحولة إليها من الكليات.

10. التوصيات

1. جعل إجراءات الترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس أكثر شفافية مما هي عليه الآن، خاصة وأن ذلك ستركب أثراً إيجابياً على أعضاء هيئة التدريس يدفعهم لبذل جهود أكبر للحصول على الترقية العلمية.
2. تطوير آلية اختيار الإدارات الجامعية بحيث تكون أكثر موضوعية وشفافية.
3. تشكيل نقابة لأعضاء هيئة التدريس أسوة بالنقابات الأخرى للأطباء خاصة وأن ذلك يزيد شعور أعضاء هيئة التدريس بالأمن الوظيفي.
4. الحد من تأثير العوامل الشخصية والاستبداد الإداري في إجراءات الثواب والعقاب، خاصة وأن ذلك يزيد شعور أعضاء هيئة التدريس بالأمن القانوني.

المراجع

- أحمد بدح (2007). درجة إمكانية تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الأردنية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد المتخصص 4، 47-95.
- خالد الصرايرة ووليلي العساف (2008). إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بين النظرية والتطبيق، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد 1، العدد 1، 1-47.
- زكريا عزام (2014). دور مؤسسات التعليم العالي في تطوير جودة مخرجات الخدمات التعليمية في الجامعات الأردنية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد 7، العدد 17، 142-160.
- سوسن بدرخان وهلا الشوا (2013). المعوقات التي تعترض تطبيق معايير النوعية وضمان الجودة في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد 6، العدد 11، 65-79.
- عبدالله بو بطانة (1995). سياسة التغيير والنمو في مجالات التعليم الجامعي، المجلة العربية للتعليم الجامعي، المنظمة للتربية والثقافة والعلوم، العدد 1، 1-43.
- علي الزعبي (2013). دور إدارة الجودة الشاملة في تقليل المخاطر في قطاع التعليم العالي الأردني في ظل الأزمة الاقتصادية العالمية،
- المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد 6، العدد 15، 76-95.
- عماد عباينة (2014). دور هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي في تطوير التعليم الجامعي في الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد 7، العدد 15، 76-95.
- مكتب التربية العربي لدول الخليج (2000). وثيقة استشراف مستقبل العمل التربوي في الدول الأعضاء: الفصل الخامس، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- محمود الرشدان (2000). الإحباط والهدر التربوي في التعليم الجامعي في الأردن، مؤتمر التعليم الجامعي في الأردن بين الواقع والطموح، جامعة الزرقاء الأهلية، الزرقاء، الأردن، 375-399.
- محمود الزيادات (2007). إطار مقترح لضمان الجودة الشاملة في جامعة البلقاء التطبيقية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد المتخصص 4، 547-559.
- مروة محمد (2001). مجالات تطبيق جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، مجلة اتحاد الجامعات العربية (39)، 144-172.

- نعمان شحادة (2003). نحو استراتيجية جامعية عربية جديدة، الاجتماع السادس والثلاثون لمجلس اتحاد الجامعات العربية، الدوحة، قطر. _____ هالة صبري (2009). جودة التعليم العالي ومعايير الاعتماد الأكاديمي - تجربة التعليم الجامعي الخاص في الأردن، المجلة العربية لضممان جودة التعليم الجامعي 2 (4)، 148-176.
- _____ (2006). التقييم وضمان الجودة في التعليم الجامعي، منشورات جامعة الامارات العربية المتحدة ، العين، دولة الإمارات العربية المتحدة. _____ (2008). جودة العملية التعليمية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد المتخصص (4)،
- _____ (2009). جودة التعليم العالي ومعايير الاعتماد الأكاديمي - تجربة التعليم الجامعي الخاص في الأردن، المجلة العربية لضممان جودة التعليم الجامعي 2 (4)، 148-176.
- وليد المعاني (2002). التعليم العالي في الأردن: رؤية مستقبلية، ورقة مقدمة لمؤتمر رؤية مستقبلية للتعليم في الأردن، عمان.
- AAHE (2001): Faculty: New Roles and Responsibilities. *AAHE, 2001 Bulletin*.
- Barr, R. B. & Tag, J. (1995): From teaching to learning--a new paradigm for undergraduate education. *Change Magazine*, 27 (6), 12-25
- Boggs, G. R. (1999): What the Learning Paradigm Means for Faculty. *AAHE Bulletin*, 51, 3-5.
- Brown, D. (2000): *Teaching With Technology*, Anker Publishing Company, INC, Boston, Mass.
- Hammond, R., & McCullough, P. (1974): *Quantitative Techniques in Geography, an Introduction*, Oxford,.
- Lueder, D. C. (1985): Don't Be Misled By Lead, *The Journal of Behavioral Sciences*, 21(2), 143-151.
- O'Banion, T. (1997): *A Learning College for the 21st Century*, Community College Press, MD.
- UNESCO. (1998): *World Conference on Higher Education*, Paris, 5-9 October, 1998
- Wright, B.D. (2001): Syracuse Transformation on Becoming a Student- Centered Research University, *Change*, 33(4) 39-46

استبانة البحث

الرقم	السؤال
المحور الأول	
1	تنظيم ندوات وورش عمل خاصة باستخدام تقنية المعلومات في العملية التعليمية.
2	استحداث أو تطوير مختبرات القسم أو الكلية.
3	المساهمة الفاعلة في وضع الخطط الدراسية في القسم.
4	الإشراف على طلبة الدراسات العليا.
5	تطوير أو استحداث مساق للتعليم.
6	استخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية
7	إشراك الطلبة في استخدام التكنولوجيا
8	تدريس أحد المساقات باستخدام برنامج ال (Blackboard) أو ال module
9	إعداد أحد المساقات التي يدرسها بعده مساقا للتعليم
المحور الثاني	
1	رأي خريجي الجامعة الذين درسوا على يديه
2	رأي الزملاء في القسم
3	رأي رؤساء القسم
4	رأي عمداء الكليات
5	حصيلة تقويم الطلبة الذين يقوم بتدريسهم حاليا
المحور الثالث	
1	نشر بحوث علمية نظرية متميزة
2	نشر بحوث علمية تطبيقية تعالج قضايا مهمة في الصناعة أو التجارة أو الزراعة أو غيرها
3	نشر بحوث علمية تعالج قضايا بينية.
4	نشر بحوث علمية ذات طبيعة تطبيقية تقوم بها فرق بحثية من داخل الجامعة أو من خارجها.

5	النشر في مجلات علمية رئيسة مصنفة ولها معامل تأثير Impact Factor.
6	نشر كتب علمية مرجعية
7	نشر بعض طلبة الدراسات العليا الذين أشرف عليهم بحوثا من رسائلهم في مجلات عالمية.
8	المساهمة في المؤتمرات العلمية المتخصصة
المحور الرابع	
1	يقوم المتقدم للجائزة بترشيح نفسه
2	يقوم اثنان من زملاء المتقدم بترشيحه
3	تقدم طلبات الترشيح إلى مجلس القسم العلمي
4	يرفع مجلس القسم المعني الترشيحات إلى مجلس الكلية لإبداء الرأي
5	ترفع الكلية طلبات الترشيح النهائية للجنة التميز في الجامعة

الجزء الثاني:

الرجاء كتابة مقترحاتك بشأن الإنجازات التي ترى أن يتم الأخذ بها عند منح تقدير التميز :

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

الرجاء كتابة مقترحاتك بشأن المعايير التي ترى أن يتم الأخذ بها عند منح تقدير التميز :

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

الرجاء كتابة مقترحاتك بشأن آلية السير في إجراءات الترشيح للجائزة :

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

معلومات أساسية:

الكلية القسم العلمي الدرجة العلمية

لغة التدريس في الكلية جهة الاعتماد الأكاديمي إن وجد

الجامعة التي تخرج فيها عضو هيئة التدريس سنة التخرج.....