

درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية

إعداد

نبيل عيسى صبح أحمد

إشراف

الدكتورة : عونيه أبو سنييه

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية
تخصص الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والقيادة التربوية

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

حزيران/2011

تفويض

أنا نبيل عيسى صبيح أحمد أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقيا وإلكترونيا للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: نبيل عيسى صبيح أحمد
التاريخ: ١٨/١٢/٢٠٢٠
التوقيع:

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها "درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية" وأجيزت بتاريخ ٨/٤/ 2011

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة

- | | | |
|----------------------|----------------------|---------------------------|
| رئيساً: | عبد الجبار يوسف لبيب | 1. الأستاذ الدكتور: |
| مشرفاً وعضواً: | عبد الوهاب أبو حنينة | 2. الدكتورة: |
| عضواً خارجياً: | أحمد أحمد العيسى | 3. الدكتور: |

الإهداء

إلى الشموع التي تشتعل لتتير سبل دربي... إلى الزهور التي لا تذبل... إلى من أعطوني العزم والقوة لمواصلة دربي... إلى القلوب المعطاءة التي تنبض حباً وحناناً إلى:

من ربياني صغيراً وعلّمني كبيراً - نخفض لهما جناح الذل من الرحمة والذتي...
ووالدي أطال الله عمرهما على الخير والطاعة....

﴿وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا﴾ "الإسراء: 24".

أنتما نبع العطف والحنان، منكما تعلمت دروساً في التضحية والعطاء والصبر
والتحمل، قرأت في عيونكما سطور المحبة، وعلى لسانكما قصيدة الأمل، ونقشت
متاعب الحياة على يديكما خريطة المستقبل.

إلى من رافقوني طفولتي وشبابي

إخواني وأخواتي

إلى رفيقة دربي

إليهم جميعاً أهدي باكورة جهدي العلمي لعلّه ينال إعجاب كل مطّلع وقارئ.

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي أنعم علينا من فيض رحمته، وأسبغ علينا عظيم إحسانه وجزيل عطائه، الحمد لله الذي منَّ عليَّ المقدره في إعداد هذه الرسالة، ويسَّر لي السبل في إتمامها.

يطيب لي في هذا المقام -وبعد أن أبصر هذا العمل المتواضع النور- أن أتقدم بجزيل الشكر ووافر المنَّة وخالص الدعاء، إلى الدكتورة عونية ابو سنية المشرف على هذه الرسالة، التي تعهدتها بالعباية والتهديب طيلة فترة تحضيرها، منذ كانت وليدًا حتى بلغت مرحلة النضج، فقد منحتني من وقتها الكثير، ومنحتني النصح والتوجيه والإرشاد، وأفاضت عليَّ بتوجيهاتها السديدة، فكان لتوجيهاتها وآرائها النيرة الدور الكبير في توجيه هذه الرسالة وإخراجها بهذه الصورة.

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة الكرام الأستاذ الدكتور عبد الجبار البياتي والدكتور أيمن العمري لتفضلهم بقراءة هذه الرسالة وإبداء ملاحظاتهم التي سيكون لها الأثر الكبير في إخراجها بأفضل صورة ممكنة. ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر والعرفان إلى أساتذتي أعضاء الهيئة التدريسية في قسم الإدارة والمناهج في جامعة الشرق الأوسط لما قدموه من علم ومعرفة طيلة فترة دراستي في الجامعة فلهم مني فائق الإحترام والتقدير.

الباحث

نبيل عيسى صبح

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ	العنوان
ب	التفويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	الإهداء
هـ	الشكر والتقدير
و	فهرس المحتويات
ح	قائمة الجداول
ي	قائمة الملاحق
ك	الملخص باللغة العربية
ل	الملخص باللغة الإنجليزية
الفصل الأول: مقدمة الدراسة	
1	المقدمة
6	مشكلة الدراسة
7	أسئلة الدراسة
7	أهداف الدراسة
7	أهمية الدراسة
8	مصطلحات الدراسة
9	محددات الدراسة
الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة	
10	أولاً : الأدب النظري
33	ثانياً : الدراسات السابقة
45	ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	
47	منهجية البحث
47	مجتمع الدراسة
48	عينة الدراسة
50	أداة الدراسة

52	صدق الأداة
52	ثبات الأداة
53	إجراءات الدراسة
54	المعالجة الإحصائية
54	متغيرات الدراسة
الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها	
56	عرض النتائج
الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات	
70	مناقشة النتائج
74	التوصيات
75	المراجع
82	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	الجدول	رقم الجدول
47	أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التمريض في الجامعات الحكومية الأردنية موزعه حسب الجامعة و متغير الجنس.	1
48	أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التمريض في الجامعات الخاصة الأردنية موزعة حسب الجامعة و متغير الجنس.	2
49	توزيع افراد عينه الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حسب الجامعه والجنس.	3
49	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الرتبة الاكاديمية.	4
50	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة.	5
53	قيم معاملات الثبات.	6
56	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لكل مجال لإجابات أفراد عينة الدراسة في الجامعات الحكومية.	7
57	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمجال برنامج التخصص في الجامعات الحكومية.	8
58	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمجال المباني في الجامعات الحكومية.	9
59	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمجال أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية.	10
61	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمجال الوسائل والأدوات التعليمية في الجامعات الحكومية.	11
62	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لكل مجال لإجابات أفراد عينة الدراسة في الجامعات الخاصة.	12
63	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمجال برنامج التخصص في الجامعات الخاصة.	13
64	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمجال المباني والمرافق	14

	في الجامعات الخاصة	
65	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمجال أعضاء هيئة التدريس.	15
67	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمجال الوسائل والأدوات التعليمية في الجامعات الحكومية.	16
68	الفروق في درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية بين الجامعات الأردنية .	17

قائمة الملحقات:

الصفحة	محتوى الجدول	الرقم
80	استبانة الدراسة بصيغتها الأولية.	1
86	أسماء محكمي أداة الدراسة.	2
87	استبانة الدراسة بصيغتها النهائية.	3
93	كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط.	4
94	كتاب تسهيل مهمة موجه إلى الجامعات الحكومية.	5
95	كتاب تسهيل مهمة موجه إلى الجامعات الخاصة.	6

درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية في كليات التمريض في

الجامعات الأردنية

إعداد

نبيل عيسى صبح أحمد

إشراف الدكتورة

عونيه أبو سنينة

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية لكليات التمريض في الجامعات الأردنية وتكونت عينة الدراسة من (105) أعضاء هيئة تدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا وجامعة الزيتونة وتم اختيار جامعة العلوم والتكنولوجيا من بين الجامعات الحكومية وجامعة الزيتونة من بين الجامعات الخاصة نظرا لان عدد أعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعتين اكبر عدداً بالنسبة لغيرهما من الجامعات فقد تم اختيار الجامعتين بصورة قصدية للسبب أعلاه ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة للتعرف إلى درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية لكليات التمريض في الجامعات الأردنية وقد تضمنت الأداة أربعة مجالات وهي الوسائل والأدوات التعليمية المساعدة واعضاء هيئة التدريس والمباني والمرافق وبرنامج التخصص، وبعد تطبيق أداة الدراسة وجمع البيانات تم تحليلها من خلال إجراء المعالجات الإحصائية اللازمة وقد توصلت الدراسة إلى نتائج منها أن جميع المجالات كان تقديرها في الجامعات الحكومية ما بين متوسط ومرتفع وأعلى تقدير كان لمجال (برنامج التخصص) وأقل تقدير كان لمجال (الوسائل والأدوات التعليمية) وكذلك كان تقدير المجالات في الجامعات الخاصة ما بين المتوسط والمرتفع وأعلى تقدير كان لمجال (برنامج التخصص) وأقل تقدير كان لمجال (الوسائل والأدوات التعليمية) وكما اتضح من النتائج وجود فروق على جميع المجالات بين الجامعات الحكومية والخاصة ولصالح الجامعات الخاصة. وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات .

The Degree Of Availability Of Internal Efficiency Indicators In The Nursing Faculties Of Jordanian Universities

**Prepared by
Nabeel Essa Soboh**

**Supervisor
Dr. Awnyah Abu Snaina**

Abstract

The study aims to identify The Degree of Availability of Internal Efficiency Indicators In The Nursing Faculties of Jordanian Universities. The sample of study was composed of (105) subjects of teaching staff from science and technology university among public universities and Al-Zaytonah Private university among private universities because of the high number of the teaching staff in both universities compared with other universities. Accordingly, both universities have been chosen purposfully for the above reason. In order to achieve the goal of the study, a survey has been made to identify the degree of availability of Internal Efficiency Indicators In The Nursing Faculties of Jordanian Universities, and the study tool consisted of four fields: teaching aids, Faculty staff, Buildings and facilities, and the specialization program , after applying the study's tool and collecting data it has been analyzed through performing the necessary statistical processes and the study findings showed that the estimation of all fields in public universities was between medium and high and the highest estimation was for (the specialization program), and the lowest was for (the educational tools and methods) , also the estimation in private universities was between medium and high and the highest estimation was for the field(the specialization program) and the lowest for the field (the educational tools and methods), as shown in the results, there were differences in all fields among public and private universities in favor of private ones . The study was concluded with some recommendations.

الفصل الأول مقدمة الدراسة

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة:

شهدت المملكة الأردنية الهاشمية في السنوات الأخيرة تطورات كثيرة في التعليم الجامعي سواء في أهدافه أو في محتواه أو تقنياته، ومن أبرز العوامل المسؤولة عن تلك التطورات التقدم العلمي والتكنولوجي الذي يمر به المجتمع العالمي وسرعته ومحاولة المجتمع الأردني الاستفادة من تلك التطورات من أجل تقدم المجتمع في جميع المجالات ومنها التعليم العالي بجميع مؤسساته، مما أدى إلى زيادة الاهتمام بها وكثرة الإقبال عليها، بل أدى ذلك لزيادة أعداد الطلبة الملتحقين بالتعليم الجامعي، مما نتج عنه زيادة حجم مسؤولية الجامعات في المجتمع الأردني والعمل على أعداد القوى العاملة التي تتحمل مسؤولية التنمية، لذلك أصبحت قضية تطوير التعليم الجامعي في المملكة الأردنية الهاشمية وتطوير مستواه ورفع كفاءته والتحكم في تكلفته وحسن استثمارها في القضايا الرئيسية المثارة في الوقت الحاضر، استجابة لتحديات التغيير السريع في أوجه الحياة الاجتماعية والاقتصادية على أرض المملكة وتدفق سيل المعرفة في مختلف المجالات كنتيجة للتقدم العلمي وتطبيقاته التكنولوجية.

يمثل التعليم الجامعي الركن الأساسي في بناء المجتمع، وهو الأداة القوية التي تعمل على التغيير الإيجابي دعماً للحياة المرغوب في استمرارها والتجديد فيها وفقاً لآمال وطموحات الأمة وذلك من خلال تربية الأجيال وفق الأهداف المستمدة من فلسفة المجتمع وأهدافه، والتي تعبر عن ماضيه وحاضره ومستقبله، إذ تشكل الجامعات المؤسسات التعليمية منظومة الحياة في المجتمع من خلال تنمية الفرد على المستوى الفكري والوجداني والفني ليكون قادراً على التعامل مع معطيات الحياة لما فيه الفائدة لنفسه ولمجتمعه من خلال اتخاذ التعليم منطلقاً له (الإشقر، 1994).

من المعلوم أن الجامعات تمثل محور الاتصال المعرفي والتقدم الثقافي والوعي العلمي والرفي الاجتماعي، وتقع على عاتقها مسؤولية تهيئة الكفاءات المهنية وترقية المناخ الأكاديمي ومساندة الرغبات التعليمية ودفع الكفاءات العلمية إلى درجات الإبداع والإتقان والكشف والابتكار بما يعود على المجتمعات بالنفع وعلى العالم بالآمال المنشودة، ولكي يقوم عضو هيئة التدريس بدوره المهم والحساس بكفاءة واقتدار، لا بد أن يتمتع بقدر كاف من القدرات والكفاءات

التعليمية، إذ أن وظيفة المدرس لم تعد قادرة على تزويد الطلبة بالمعلومات والحقائق كما كان في السابق بل تعدتها إلى أن أصبحت عملية تربوية شاملة لجميع جوانب نمو الشخصية لدى الطالب في صورها الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية (Blalock, 1996).

ويلاحظ أن التعليم الجامعي يحدد فاعليته مهارة الأستاذ الجامعي وبراعته في تهيئة المناخ التدريسي للمدرس، وتنمية الإشارة العقلية لدى طلابه والتواصل الإيجابي فيما بينه وبينهم، بالإضافة إلى طبيعة العلاقات التي قد تساعد في استثارة دافعيتهم وبذل قصارى ما لديهم من قدرات وشحنهمهم في سبيل التحصيل العلمي المتميز، والذي بدوره سوف ينعكس على مستوى عطائهم، ومدى إيجابية تفاعلهم (الخيثله، 2000).

ومن هنا فإن الحقائق المعرفية والمهنية والانفعالية والسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس تؤدي دوراً مهماً في فاعلية وكفاءة العملية التعليمية فهي بالنسبة للطلاب تشكل أحد المداخل التربوية المهمة التي تؤثر في الناتج التحصيلي له، وفي استمراريته وفي مستوى مفهوم الذات الأكاديمي لديه باعتباره أهم العناصر المستهدفة في العملية التربوية. وتعتمد العملية التربوية في الجامعة في نجاحها وتحقيق أهدافها على المدخلات التي تتكون منها عناصر هذه العملية، كما تعتمد على الأدوار الأساسية للقائمين عليها مباشرة ومن أهمها عضو هيئة التدريس، أو المعنيون بها بشكل مباشر، ومن أبرز القائمين عليها بشكل مباشر وهم عمداء الكليات، حيث أصبح دور عميد الكلية أساسياً في توجيه الفعاليات المختلفة التي تسهم في العملية التعليمية في الجامعات، فإدارة الكلية جزء مهم من الإدارة الجامعية، إذ أن إدارة الكلية الناجحة تعتمد على عميد ناجح، حيث أن مستوى ممارستهم الإدارية والفنية تنعكس على عضو هيئة التدريس والمتعلمين على حد سواء (القرعان والحراش، 2004؛ المساد، 2005).

تواجه منظومة التعليم العالي ضغوطاً وتحديات تتمثل في الزيادة المستمرة للقوى الداخلية والخارجية المؤثرة في استقرارها، فالعالم الآن يشهد تغيرات جذرية سوف تترك آثارها الاقتصادية والثقافية والاجتماعية على العالم أجمع، إذ أصبح النظام العالمي يتميز بحركته السريعة التي تتلاحق فيها المتغيرات والتحوليات وتتصاعد فيها قوى التغيير وتتبدل الأوضاع بسرعة متناهية، وتحتاج المؤسسات المختلفة ومنها المؤسسة التعليمية وإدارتها اتخاذ الترتيبات اللازمة لتصبح قادرة على ابتكار المعرفة التربوية ونشرها.

وتتميز المجتمعات المعاصرة بالدينامية والحيوية والتطور المستمر نتيجة للثورة التكنولوجية والتفجر المعرفي ذي التأثير المباشر على الأفراد، فلا يستطيع التعليم أن يبقى مغلقاً على نفسه، دون مواجهة هذه التغيرات ولا بد من التطوير والابداع والتجديد، وإعادة بناء شخصيات الأفراد من جديد . ونتيجة للثورة التكنولوجية في مجتمعات العالم، أخذ التعليم مفهوماً جديداً وأبعاداً أكثر عمقا لمسيرة هذه التحولات في الميادين العلمية والتكنولوجية، فالتعليم لم يعد خدمة تقدمها الدولة للمواطنين ، بل أصبح الناس ينظرون إليه على أنه استثمار يسهم في بناء رأس مال جديد أطلق عليه رأس المال البشري، والذي يعد أغزر إنتاجاً وأعلى من رأس المال المادي (الرشدان، 2005).

ذلك أن التعليم العالي بمختلف أنواعه من جامعات وكليات ومعاهد عليا غاية في الأهمية في أي مجتمع، وذلك لما له من أثر إيجابي في مختلف أوجه التطوير في كافة دول العالم وتتطلب عملية تهيئة الملاكات البشرية في الجامعات وجود هيئة إدارية تمتلك مواصفات الإداري الناجح لينعكس ذلك على مخرجات الجامعة إذ يعد الموظفون الإداريون في الجامعات الأردنية الخاصة والعامة عناصر رئيسة من عناصرها مما يلقي عليهم مسؤولية كبيرة تتطلب كفايات إدارية أساسية تؤهلهم لأداء رسالتهم ورسالة الجامعة على الوجه الأكمل، وتهدف الجامعات عموماً إلى تزويد الطلبة بالعلم، والعمل على رفع مستوى الفرد، وإلى تزويدهم بالتدريب العملي، والمعرفة اللازمة لتهيئتهم للقيام بوظيفة معينه بعد تخرجهم من الجامعة، لذا كان لابد من جهود متعددة في إطار تطوير منظومة العملية التربوية التي تتبلور في تحسين التعليم والاهتمام بجودة العملية التعليمية، وسد الفجوة النوعية في التعليم لضمان توفير الاحتياجات الأساسية للبيئة التربوية، ووضع خطط متميزة لتدريب القوى البشرية (نجم، 2003)، ذلك أن الجامعة هي حجر الأساس في بناء المجتمع إذ انها مسؤولة عن مخرجات انسانية لها مواصفاتها الخاصة ، ولها دورها البارز في ادارة عجلة الحياة وعليه فان تطويرها وزيادة فاعلية آدائها ، وقدرتها على تحقيق الأهداف التربوية ، ترتبط ارتباطاً مباشراً بمستوى الكفاءة الإدارية التي يمتاز بها القائمون على هذه الجامعة بمختلف مستوياتها الإدارية (حموده، 2002).

مهنة التمريض هي إحدى المهن المحورية في النظام الصحي التي تسير كل التطورات والتغيرات التي تحدث من حولها، وإدراك المجتمعات لهذا التطور عزز من حق المنتفعين

بالمطالبة بتوفير رعاية صحية وتقييمها بشكل متميز, بحيث تكون شاملة لكافة الجوانب المتعلقة بصحة الانسان. لذلك فان هذا الوضع فرض على المهنة متابعه كل ما هو جديد ومسايرته من خلال تصميم برامج تعليمية مستمرة وتنفيذها في ظل إدارة تهدف إلى تحديث المعارف والمهارات والكفايات لدى المرضين كل في مجال اختصاصه في مرحلة ما بعد التعليم النظامي.

لقد بدأ التوسع والانتشار في تطبيق الجودة في التعليم التمريضي بشكل أساس في الستينيات، ووصل إلى درجة عالية من الأهمية في السبعينيات والثمانينيات من القرن الماضي، إذ أن العديد من المعاهد العليا والعاملين بهذا المجال, من مسؤولين ومشرفين ونقابات مهنية، ركزوا جل اهتمامهم في تطوير برامج الجودة للتعليم التمريضي المستمر كما ونوعا، لما لها من أهمية في تحسين الممارسة التمريضية، والتي تنعكس إيجابيا على جوده الرعاية المقدمة لأفراد المجتمع (waddell,1999).

إن خدمات التمريض في الوقت الحاضر أصبحت منظمة ومبنية على أسس علمية حديثة فالمرضى يشغل مكانة أساسية في المستشفيات والمراكز الصحية، فهو يعنى بالمرضى عناية شاملة من خلال الواجبات التي تقدم لخدمة المريض، وتشغل مهنة التمريض مكانة تحتاج إلى كفاءة ومهارة فنية عالية، فالمرضى أو الممرضة حلقة الوصل بين جميع العاملين في المستشفى أو المركز الصحي مثل أقسام المختبر والصيدلة والأشعة والتغذية (الحسن وشابو،1984).

وقبل عشرين عاما لم يكن في الأردن إلا كليتان للتمريض تمنحان درجة البكالوريوس وخلال هذه المدة زودت هاتان الكليتان السوق المحلي والعربي بنوعية من المرضين والممرضات من الأكثر تميزا وعلى مستوى العالم, بحيث أصبح الممرض الأردني مرغوبا ومطلوبا في السوق الإقليمية والعالمية، وهذه الانجازات لا ينبغي التنازل عنها، إلا أن الأمور تغيرت، وهذا التغيير لم يكن نحو الأفضل, فخلال العشر سنوات الماضية افتتحت كليات التمريض بشكل متسارع حتى أصبح في الأردن أكثر من عشر كليات تمريض جامعية وتزايدت أعداد الخريجين من العشرات في السنة إلى المئات ثم إلى الآلاف حاليا، وأصبح الريح المادي المحرك الأساس في منظومة التعليم الجامعي، فبدأت الأمور تتعثر, فقد زادت أعداد المقبولين في برامج التمريض الجامعية وبالتالي أعداد المتخرجين، وانعكس ذلك على جودة مدخلات العملية التعليمية في عدد من الجامعات الأردنية (الطلبة المقبولون) وبشكل

مباشر على نوعية مخرجاتها (الخريجون)، فقد كانت الزيادة في أعداد المقبولين كبيرة ومفاجئة للمنظومة التعليمية التمريضية، بشكل أربك توازنها فاضطربت عملياتها وتأثرت سلباً جودة مخرجات كليات التمريض في الجامعات الأردنية مما أثر على مستوى الخدمة التمريضية المقدمة في المستشفيات والمؤسسات الصحية الأردنية، وعلى سمعة الممرض الأردني الإقليمية والدولية، مع انعكاسات ذلك على قطاع التمريض بشكل خاص والاقتصاد الوطني بشكل عام كما دخلت إلى المنظومة التعليمية التمريضية جامعات تسعى بشكل رئيس إلى الربح فلم تكن جودة التعليم أولى أولوياتها أو عاشرها مما كان له الأثر السلبي الواضح في مستوى المتخرجين (هياجنه، 2008).

مشكلة الدراسة:

تنص إعلانات منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو) على ضرورة توفير التعليم العالي، ولكن دون مجانية أو إلزامية، كما هو الحال في مرحلة التعليم الإلزامي، بل تنص على أن يتاح لأصحاب الكفاءة فقط، وأن يستند القبول فيه إلى مبدأ الجدارة (بدران، 2000) والمقصود بأصحاب الكفاءة هنا القادرون على التعليم العالي من الناحية التعليمية التعلمية، وليس من حيث المقدرة الاقتصادية، حتى لا يحتكر التعليم العالي ضمن الطبقة القادرة مالياً فقط.

كليات التمريض من الكليات العلمية ذات الطابع التطبيقي المكلف، يلتحق بها الطلبة على مستويات متفاوتة من حيث التحصيل الأكاديمي في الثانوية العامة، ففي نطاق التنافس الحر لا يقبل فيها إلا ذوو المعدلات العالية. ولكن سياسات القبول تعتمد أساساً أخرى غير التنافس الحر، مما يؤدي إلى قبول أعداد ذوي معدلات متدنية نسبياً في هذه الكليات، قد تصل إلى الحد الأدنى لمعدلات القبول في الجامعات، وهذا التنوع في المستويات التحصيلية يشكل تحدياً لكليات التمريض، ينعكس على معادلة الكفاءة الداخلية، مما يؤدي أحياناً إلى رسوب أعداد من الطلبة، أو تسربهم، أو تحولهم إلى تخصصات أخرى، أو ضعف أدائهم في سوق العمل. وكليات التمريض من الكليات ذات الشفافية الجماهيرية؛ لسهولة ملاحظة أداء خريجها، فهي تخضع لتقييم الرأي العام باستمرار، لكثرة احتكاك الجمهور بخريجها في الخدمات الصحية المختلفة، وبالتالي فن تقييم مؤسسات التعليم العالي أمر ملح وذلك في ضوء معايير الجودة المطالب بها محلياً، وعالمياً. ومؤسسات التعليم العالي، وهي تنتشد الجودة والتميز، ينبغي أن تقوم بعملية تقييم شاملة، تقف من خلالها

على إيجابيات آدائها، وسلبياته على حد سواء. وكلية التمريض من الكليات التي تتصف بارتفاع تكلفتها الدراسية، مما يضاعف من خطوره الإهدار التعليمي فيها. لذا فإن مشكلة الدراسة تتمثل في " التعرف على درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية لكليات التمريض في الجامعات الأردنية "

هدف الدراسة وأسئلتها :

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية لكليات التمريض في الجامعات الأردنية وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

السؤال الأول : ما درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية لكليات التمريض في الجامعات الحكومية الأردنية ؟

السؤال الثاني : ما درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية لكليات التمريض في الجامعات الخاصة الأردنية ؟

السؤال الثالث : هل هناك فرق بين درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية بين الجامعات الأردنية الخاصة والجامعات الأردنية الحكومية ؟

أهمية الدراسة:

إن لقاء الضوء على مستوى كفاءة مؤسسات التعليم العالي أمر في غاية الأهمية، إذ إنه يعود بالفائدة على المؤسسة نفسها، وعلى المجتمع عموماً. وذلك في ضوء الطلب الواسع على التعليم العالي، وعلى كليات التمريض بالذات

ونتائج هذه الدراسة ستعطي مؤشرات عن الكفاءة الداخلية لهذه الكليات ويؤمل أن يستفيد منها :

1- المخططون التربويون، ورأسمو السياسة التعليمية العليا. حيث يمكنهم الاستفادة من نتائج وتوصيات هذه الدراسة .

2- الدارسون والباحثون في مجال التعليم العالي، إذ أن نتائج هذه الدراسة ستفتح لهم المجال لإجراء دراسات مشابهة لهذه الكليات.

3- المستثمرون في مجال التعليم الجامعي، خاصة في الكليات المناظرة لكلية التمريض في

الجامعات الأردنية، من حيث العمل على متابعة مستوى الكفاءة الداخلية.

4- العاملون في الجامعات من أعضاء الهيئة التدريسية ، والإداريون على كافة المستويات ، من خلال الاطلاع على نتائج وتوصيات هذه الدراسة.

مصطلحات الدراسة:

الجامعة:

الجامعة هيئة عامة علمية ذات طابع إداري لكل منها شخصية اعتبارية واستقلال إداري ومالي وترتبط بوزير التعليم العالي ضمن الحدود المنصوص عليها في قانون تنظيم الجامعات واللائحة التنفيذية.

الجامعة الخاصة:

مؤسسة وطنية خاصة للتعليم العالي تملكها جهة غير حكومية وتنشأ بموجب قانون التعليم العالي والبحث العلمي المعمول به ، شريطة أن لا تقل مدة الدراسة فيها لمنح الدرجة الجامعية الأولى عن أربع سنوات أو ما يعادلها والباحث يلتزم بهذا التعريف ويعدده تعريفاً إجرائياً.

الجامعة الحكومية:

مؤسسة وطنية رسمية للتعليم العالي تنشأ بموجب قانون التعليم العالي والبحث العلمي والباحث يلتزم بهذا التعريف ويعدده تعريفاً إجرائياً (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2009/2010).

الكفاءة الداخلية (Internal Efficiency):

تتمثل في تحقيق النظام التعليمي لأهدافه داخليا، أي في العملية التعليمية التعلمية ذاتها، وتشير الكفاءة الداخلية إلى علاقه بين مخرجاته ومدخلاته. كما تعبر هذه الكفاءة الداخلية عن فاعلية النظام، كما تبينها مخرجاته (غنيمة، 2005)

ويقصد بها في هذه الدراسة درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية في كليات التمريض من خلال الإجابة عن الاستبانة التي تشمل مؤشرات قياس الكفاءة التي قام الباحث بأعدادها.

حدود الدراسة ومحدداتها:

تحدد الحدود المكانية والزمانية بكليات التمريض في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة للفصل الدراسي الثاني 2010_2011.

أما الحدود البشرية تتمثل في أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية.

أما محدداؤها:

تعتمد على درجة صدق وثبات أداة الدراسة ومدى دقة عينة الدراسة في الإجابة عن أداة الدراسة التي طبقها الباحث ونتائج هذه الدراسة لا تعمم إلا على المجتمع الذي سحبت منه العينة والمجتمعات المماثلة.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

تضمن هذا الفصل عرضاً للأدب النظري ذي العلاقة بموضوع الدراسة، فضلاً عن الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة وعلى النحو الآتي :

أولاً : الأدب النظري :

يغطي الإطار النظري الكفاءة الداخلية للنظام التعليمي، وذلك من حيث مفهومها، وأنواعها، وعواملها، ومؤثراتها، وطرق قياسها. كما يتناول عوامل الإهدار التعليمي بشقيه: الرسوب، والتسرب، وعوامل كل منهما.

يشيع الخلط والخطأ في استخدام كلمة الفاعلية والكفاءة والكفاية . فالفاعلية (Effectiveness) تعني العمل بأقصى جهد للوصول إلى تحقيق الهدف وهو بلوغ المخرجات المرجوة (خصاونة، 2005) وتوماس (Thomas, 1990) .

وأما الكفاية "Sufficiency" وفعالها كفي يكفي كفاءة، أي استغنى به عن غيره وسد حاجاته فيقال كفاني هذا المال أي لم أطمع إلى غيره (البستاني، 1987) أما الكفاءة "Efficiency" كما أوردها (الفتلاني، 2003) فهي تلك المقدرة المتكاملة التي تشمل مجمل مفردات المعرفة، والمهارات، والاتجاهات اللازمة لأداء مهمه ما، أو مجموعة مترابطة من المهام المحدده بنجاح وفاعلية. وتعرف أيضاً انها قدرات يعبر عنها بعبارات سلوكية تشمل مجموعة مهام (معرفية، ومهارية، ووجدانية) تكون الأداء النهائي المتوقع انجازه بمستوى معين مرض من ناحية الفاعلية. (Castro, 2003)

كما يميز معجم المصطلحات التربوية والنفسية بين مصطلحي الكفاءة والكفاية حيث يعرف الكفاءة بانها امتلاك المدرس مجموعة من المعارف، والمهارات والقدرات والمفاهيم والاتجاهات التي يمكن اشتقاقها من أدواره المتعددة، وهي أداء عملي يمكن ملاحظته، وتحليله وتفسيره وقياسه، وهذا يعني أن الكفاءة تعني أن يتم انجاز العمل المهني من خلال ممارسة جيدة يوفرها اكتساب مهارة في الأداء تستند إلى إطار نظري يحدد متطلبات المهنة، بينما مصطلح الكفاية فيشير إلى السعة، القابلية، القدرة، وهي أفضل مستوى يحتمل أن يصل إليه الفرد إذا حصل على أنسب تدريب أو تعليم، وقد تسمى (الكفاءة) الاقتدار، وهناك ثلاثة أصناف من الكفايات، وهي :

كفايات معرفية، وكفايات أدائية، وكفايات إنتاجية، والتعريف الذي يختص بالكفاءة الأدائية هو المقدر على شيء بكفاءة وفعالية ومستوى معين من الأداء (شحاته، والنجار، 2003).

ويمكن القول أن مفهوم الكفاءة يتضمن عدداً من الأبعاد، وهي: البعد التقييمي للعملية التعليمية من حيث المدخلات، والعمليات، والمنتجات، والمخرجات، والموظفات، وإمكانية قياس ذلك كله بواسطة مؤشرات كمية؛ والبعد الكمي البحث، وذلك من خلال تمكن المؤسسة التعليمية من الحصول على أكبر مردود من المخرجات؛ والبعد النوعي للمخرجات، بما يتطابق والمواصفات المطلوبة مجتمعياً؛ والبعد الاقتصادي، وذلك من خلال تحقيق البعدين الكمي والنوعي بأقل تكلفة ممكنة، كما يتضمن مفهوم الكفاءة ربط الأهداف بالوقت والنتائج، والارتباط بنظرية رأس المال البشري، والعمل على استثمار الطاقات البشرية كما ونوعاً (الحمدان، 1998).

ومع تعدد أبعاد مفهوم الكفاءة التعليمية، إلا أنه غالباً ما يرتبط بإنتاجية النظام التعليمي، وإذا ما نظر إلى العملية التعليمية على أنها عملية إنتاجية، فإن الكفاءة تعني تحقيق الأهداف المحددة بأقل تكلفة ممكنة، أو الحصول على أعلى حد من المخرجات من خلال المدخلات المتاحة، ويتضح مقدار الكفاءة من خلال التناسب بين المدخلات والمخرجات أي كلما ارتفعت نسبة المخرجات التي يمكن تحصيلها من خلال المدخلات، كانت إنتاجية المؤسسة التعليمية أفضل، وارتفاع الإنتاجية يدل على معدل الكفاءة (قطامي، 1996).

وارتفاع إنتاجية النظام التعليمي يدل على مستوى فاعليته، ولقد تركزت جهود التخطيط التربوي على رفع إنتاجية النظام التعليمي، بأقل تكلفة ممكنة، دون أن يؤثر ذلك سلباً في مستوى الجودة المطلوب فإذا تمكن النظام التعليمي من ذلك وصف بأنه ذو فاعلية (Elecanan, 1995). فتوفر الإمكانيات المادية والبشرية للنظام التعليمي لا تؤدي إلى رفع كفايته إلا إذا اتسمت بالفاعلية والفاعلية تهتم بكيف مدخلات النظام التعليمي، وأداء عملياته، ونوع مخرجاته، وإذا ما توافقت أهداف الأفراد مع أهداف المؤسسة التعليمية أدى ذلك إلى التوازن بين بعدي الكفاءة والفاعلية فيه إذ إن تفاعل هذين البعدين دليل صحة للنظام التربوي. وهذا يشير إلى أهمية المدخلات البشرية في رفع كفاءة النظام التعليمي، ذلك أن رضا المدخلات البشرية عن المؤسسة، وقناعتها بأهميتها وعملها يؤدي إلى تحقيق الأهداف الفردية، والأهداف المؤسسية معاً، وتتحقق أعلى درجات الفاعلية مع اقتراب أهداف الفرد من أهداف المؤسسة (الطويل، 1999)

مفهوم الكفاءة:

مفهوم الكفاءة في اللغة يقصد بها القدرة على العمل وحسن تعريفه وهذا يعني انها تتعلق بالناحية الكيفية والنوعية (الفيروز أبادي، 817هـ).

وتعني الكفاءة في الإصطلاح أن يتم إنجاز العمل المهني من خلال ممارسة جيدة يوفرها اكتساب مهارة في الأداء تستند إلى إطار نظري يحدد متطلبات المهنة.

كما تعني الكفاءة في الإصطلاح القدرة على عمل شيء أو أحداث نتاج متوقع (الصاوي، 1999).

تعرف الكفاءة بانها مهارة حركية أو سلوكية أو معارف تظهر في سلوك المدرس من تصور واضح ومحدد لنواتج التعلم المرغوب (Hawks, 2004).

كما عرفها كاتز (katz, 1991) بانها أهداف سلوكية محددة تصف جميع المهارات والإتجاهات التي يعتقد أنها ضرورية للمعلم ليصبح أكثر فاعلية مع طلابه

وتعرف ايضا بانها القدرة على ممارسة عمل أو مهنة أو مجموعة من الأعمال نتيجة بعض العناصر مثل المؤهل، والخبرة العلمية الناتجة عن ممارسة فنية، وتطبيقية لمدة تكفي الحصول على هذه الخبرة، والقيام ببحوث عملية ونشر النتائج.

وعرفها مكتب التربية العربي لدول الخليج (1989) بانها القدرة على القيام بالأعمال التي تتطلبها مهمة من المهمات ، وهي القدرة على ممارسة الأعمال التي تتطلبها وظيفة من الوظائف (الخياط وذياب ، 1996).

ويعرفها صموئيل (Samules, 1991) بانها قدرة المدرس التي تمكنه من أداء سلوك معين يرتبط بما يقوم به من مهمات تربوية، وتعليمية في التدريس بحيث تشمل المعارف والمهارات، والاتجاهات المرتبطة بالتدريس، وتؤدي بمستوى كامل ينعكس أثره على سلوك الطلبة بشكل يمكن ملاحظته في سلوكه وأداءه.

واوضح (عبدالجواد ومتولي، 1999) أن الكفاءة مفهوم متسع يشمل على الأقل ثلاثة مكونات هي:

اولاً: المعلومات: وتتضمن مجالات أكاديمية.

ثانياً: المهارات وتتضمن التفاعل مع الآخرين.

ثالثاً: الاتجاهات وتتضمن ميلاً ذاتياً نحو ممارسة المهنة والتزام عاطفي، واستعداد للتعرف مهنيًا.

فالنظام التعليمي لأي مؤسسة تعليمية يجب أن يدرس على صعيد الكم والكيف ، فالمرئود الكمي يكشف عن حجم الإهدار التعليمي ، ولا يدل على النوعية ، فالكفاءة التعليمية تتحقق بارتفاع معدلات هذين البعدين معا(كاوتري،1981) .

والحكم على كفاءة النظام التعليمي لأي مؤسسة تعليمية يتم في ضوء مايتوفر لها من مصادر مالية، ومادية، وبشرية. وهذا يقودنا إلى نسبة الكفاءة التعليمية، فقد يصل نظام تعليمي إلى مستوى معين ، ويحكم عليه بنقص كفايته ،بينما يصل نظام تعليمي آخر إلى نفس المستوى السابق ويحكم عليه بارتفاع كفاءته ، وذلك لما يتوفر لكل منها من إمكانات (Fedye,1979) ، إذا فالحكم على كفاءة المؤسسات التعليمية وانظمتها وفق معيار وأحد محدد مسبقا خاطئ وليس عادل لأننا نتعامل مع مدخلات مختلفة وانظمة تعليمية مختلفة ، وأهداف تعليمية مختلفة (قطامي،1996)، وعليه فقد أصبح التعليم صناعة كبرى في جميع أنحاء العالم ، وأصبحت الكفاءة التعليمية في ارتباطها بالقيمة الاقتصادية للتعليم ذات أهمية كبرى بالنسبة للكفاءة الاقتصادية للدولة المختلفة (الرشيدي،1994).

وقد برز مفهوم الكفاءة في مجال التعليم ، نتيجة لتزايد الاهتمام بالتعليم بشكل عام ، وبترشيد الانفاق على التعليم بشكل خاص ، وذلك لتحقيق أكبر عائد مباشر ، وغير مباشر بأقل التكاليف والجهود ، دون التأثير في النوع . ولهذه الكفاءة جانبان رئيسيان : الجانب الأول: الكفاءة الداخلية، والجانب الاخر: الكفاءة الخارجية، فالكفاءة الداخلية (Internal Efficiency) لأي نظام تعني أحداث تعديل في مدخلات النظام على نحو يؤدي لمخرجات أحسن دون تغيير أو زياده في تكلفة النظام بالقياس إلى بديلة (الغنام،1972).

أما الكفاءة الخارجية (External Efficiency) تعني القدرة الاجتماعية للخريج على القيام بدور المواطنة الصالحة وممارسة الحقوق والواجبات الاجتماعية المرتبطة بهذا الدور (مرسي،1977) .

وسيقصر الباحث في هذه الدراسة على الكفاءة الداخلية.

انواع الكفاءة الداخلية للنظام التعليمي:

تقسم الكفاءة التعليمية إلى الكفاءة الداخلية ، والكفاءة الخارجية وبتكامل هذين الجانبين معا تتحقق الكفاءة الكلية للنظام التعليمي، ولن تتحقق الكفاءة الخارجية إلا إذا تحققت الكفاءة الداخلية فكل منها يحدد بناء على طلب المجتمع وتحقيقاً لأهدافه .

أما الكفاءة الخارجية فهي مقدرة النظام التعليمي على تحقيق اهداف المجتمع مما يؤدي إلى خدمته وذلك من خلال إسهامات الخريجين في مجالات الانشطة الاجتماعية والاقتصادية، بحيث يؤدي ذلك إلى ثقة سوق العمل بهؤلاء الخريجين إضافة إلى استجابة الخريجين للمتطلبات ، الاجتماعية المتعلقة بالمواطنة الصالحة ، وذلك بتعرف حقوقهم وواجباتهم (الرشدان، 2005). فهي تشمل الكفاءة الاجتماعية إلاقتصادية، لأنها تتعلق بمدى ملاءمة النظام التعليمي للبيئة الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع ، وتسمى الكفاءة الوظيفية أيضاً، وهي محط اهتمام علماء الاقتصاد والاجتماع الذين يسعون إلى التنسيق بين الحاجة إلى اليد العاملة، ونتاجية النظام التعليمي (رحمة، 1987) .

ومن مؤشرات الكفاءة الخارجية للمؤسسة التعليمية قابلية الخريجين للتوظيف؛ إذ أن نجاح مؤسسة التعليم العالي يرتبط بمعدل التوظيف ، أو الاستخدام، ويعتمد ذلك على عدة أبعاد هي : التخصص في الدراسة الجامعية ، والمعدل في الثانوية العامة ، وفرع الدراسة في الثانوية العامة ، وقوة المؤسسة في تسويق خريجها، وعراقة المؤسسة التعليمية ، وقابلية الخريجين في مرحلة البكالوريوس للالتحاق بالدراسات العليا، وهذا بدوره يقلل من نسبة التوظيف ، والتعاون مع المؤسسات الصناعية في أعداد الطلبة، والموقع الجغرافي لمؤسسة التعليم العالي ، فالمؤسسات الواقعة في تجمعات سكانية ذات كثافة عالية يلاقي خريجوها فرصاً أفضل (جونز، 2000) فالكفاءة الخارجية للنظام التعليمي تتضمن الغايات النهائية لهذا النظام ، بحيث يتضح أثر النظام التعليمي في الخريج ، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المجتمع ، وذلك من خلال المخرجات النهائية، بحيث تكون معدة بشكل يلبي حاجات المجتمع . ومتطلبات الكفاءة الخارجية تعتمد ، على مدى نجاح الكفاءة الداخلية التي تجري عملياتها داخل المؤسسة التعليمية ويتطلب ذلك الانسجام بين أهداف المؤسسة ، وأهداف المجتمع، والأهداف الفردية أيضاً . فلم يعد هم المؤسسات التعليمية تخريج النخبة فقط ، حتى وان كانت متعلمة بصورة متميزة، وانما أصبح جلّ همها تحقيق الأهداف المجتمعية المتغيرة باستمرار، مما يلقي عليها مسؤولية كبيرة.(الرشدان،مرجع سابق)

وأما **الكفاءة الداخلية** فترتبط بما يجري من عمليات داخل المؤسسة التعليمية .وتعرف بانها الفاعلية الشاملة للموارد البشرية في النظام التعليمي، وتشير الكفاءة الداخلية إلى مقدرة نظام التعليم على الاحتفاظ بمدخلاته من الطلبة ، والانتقال بهم من سنة دراسية إلى أخرى ، بعد أن أكملوا متطلبات التخرج في كل مرحلة على الوجه الأكمل (الرشيدي، 1995)

ويحكم على النظام التربوي بأنه ذو كفاءة داخلية عند تحقيقه المخرج بكلفة مناسبة، وعند تحقيقه الحد الأقصى من المخرجات من خلال مدخلات معلومة من الموارد . كما تتضمن الكفاءة الداخلية أيضاً نوعية مخرجات التعليم ، وخصوصاً ما يتعلق بإتقان المهارات المطلوبة، وذلك من خلال الوسائط المستخدمة في إنتاج المخرجات ، وضمن الكلفة المناسبة المقررة، مما يزيد من فاعلية العملية التعليمية، فالكفاءة الداخلية تتطلب تحقيق المؤسسة التعليمية الأهداف المرسومة لها . ويتمثل ذلك بتخريج أكبر عدد ممكن من الطلبة ضمن ضوابط النوعية ، في ضوء الإمكانيات المالية والمادية والبشرية المقررة، بحيث تتحقق في المخرجات الأهداف المجتمعية المطلوبة بشكل يمكنها من الاستجابة لمتطلبات النظام الاجتماعي الاقتصادي. (الطيب، 1999)

والكفاءة الداخلية للنظام التعليمي هي الأساس الذي تترتب عليه جودة الكفاءة الخارجية؛ وذلك لما تتضمنه من فاعلية وتأثير في المجتمع . وإذا أمكن تشبيه المؤسسة التعليمية بالمصنع ، وتشبيهه مدخلات الطلبة بالمادة الخام التي تدخل المصنع ، فإنه يقتضي أن يخرجوا منها، وقد تعرضوا لعملية إنتاج متكاملة ، وفق مواصفات من الجودة، بحيث تكون منافسة في السوق من حيث الانتاج الكمي الذي يغطي حاجته، ومن حيث النوعية المفضلة ، ومن حيث الكلفة المناسبة . ويلاحظ أن الأبعاد المتصلة بالكفاءة الداخلية أبعاد متعددة، ويتعلق كل بعد منها بجانب من جوانب الكفاءة الداخلية . وتشمل الكم، والنوع، والكلفة، والوقت، والمهارات العملية، والاجتماعية (عبدالجواد، 1993).

عوامل الكفاءة الداخلية للمؤسسة التعليمية:

تتأثر الكفاءة التعليمية بعدد من العوامل التي تحدد مستواها، فليست المؤسسات التعليمية ذات مدخلات موحدة، لينتظر منها مخرجات موحدة ضمن معايير ثابتة . فالكفاءة التعليمية الداخلية للمؤسسة تتأثر بالطالب المتعلم ، كما تتأثر بثقافة النظام التعليمي نفسه، وثقافة المؤسسة التعليمية نفسها، ومدى الإمكانيات المتوفرة في هذه المؤسسة، سواء كانت مادية ، أو بشرية ، ومن أهمها المعلمون، كما تتأثر بالنظام المجتمعي، صانع السياسة التعليمية (العتيبي، 2002).

أما من حيث عامل الطلبة ، فهم يأتون من بيئات مختلفة ، ويأتي الطالب مشبعاً بثقافته البيئية ، خاصة الأسرية . كما يأتي هؤلاء الطلبة بمواصفات صحية معينة ، ومقدرات محددة ، ولديهم مهارات ، واتجاهات ، وقيم ، وخبرات . والمؤسسة التعليمية تريد أن تحقق في الطلبة أهداف المجتمع ، على الرغم من هذه التباينات بينهم . وقد تصل إلى النجاح مع بعضهم في تحقيق هذه الأهداف ، كما أنها لا تتمكن من تحقيقها مع عدد آخر منهم . فنوعية الطلبة قد ترفع معدل الكفاءة الكمية ، وقد تعمل على خفضها فإذا ارتفع عددهم في بداية العملية التعليمية ، وهم ما زالوا مدخلات ، ثم انخفض في آخرها ، بعد أن أصبحوا مخرجات ، نتيجة الرسوب الذي يؤدي إلى إطالة المكوث ، أو نتيجة للتسرب ، دل ذلك على انخفاض الكفاءة الداخلية الكمية . وأما إذا ارتفع عددهم في نهاية العملية التعليمية ، فإن ذلك يدل على ارتفاع الكفاءة الداخلية الكمية من جهة ، كما يدل على انخفاض الكفاءة النوعية ، إذا كانت المدخلات التعليمية الأخرى والعمليات ثابتة فأبي تحسين للكفاءة الداخلية الكمية يجب أن يترافق مع التحسين النوعي للمخرجات التعليمية (الطويل ، 2001).

وأما عامل النظام التربوي ، فإنه يشكل محددًا من محددات الكفاءة التعليمية الداخلية ، لكونه مدخلاً مهماً من مدخلات العملية التعليمية ، فهناك بعض الانظمة التعليمية يغلب عليها الطابع المركزي . ومن هنا تتأثر الانظمة التعليمية لكل مؤسسة بمدخل النظام التربوي ، فهو الذي يرسم السياسة التعليمية التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف التربوية ، وهو الذي يضع الخطط التنفيذية ، وهو الذي يضع المناهج ويتولى أنظمة التعيين والترقية للعاملين كما تتدخل الانظمة المركزية بسياسات القبول في التعليم العالي ، أو ترسمها تماما ، وقد يعمل النظام التربوي على تحديد نسب النجاح والرسوب ، مما يشكل مؤثراً مباشراً في مستوى الكفاءة التعليمية الداخلية كميًا ، ونوعياً .

كما تشكل المؤسسة التعليمية نفسها عاملاً مؤثراً في الكفاءة التعليمية الداخلية ؛ فالمؤسسة التعليمية تشتمل على بيئة فيزيائية ، وبيئة انسانية . وكلتا البيئتين تؤثر في العملية التعليمية . فالبيئة الفيزيائية تشمل البناء المدرسي ، وما يحويه من مرافق ، وقد تكون حديثة أو قديمة ، وقد يكون البناء مزدحماً بالطلبة ، أو مناسباً لأعدادهم ، وقد تكون التجهيزات والمعدات مناسبة ، أو دون المستوى المطلوب . وأما البيئة الانسانية فتشمل الأبعاد الإدارية ، والفنية ، والتدريسية ، والتمويلية ، والتربوية ، والقيمية . وكل ذلك يؤثر سلباً أو إيجاباً في الكفاءة التعليمية (عيسى ، 1993).

وأما المعلمون فيشكلون عاملاً بارزاً من عوامل الكفاءة التعليمية ؛ وذلك لعظم تأثيرهم ، فهم الذين يتولون بصورة مباشرة تحويل المدخلات من الطلبة إلى مخرجات تعليمية قد تحققت فيهم الأهداف

التربوية المبتغاة، ولذلك فإن نجاح العملية التعليمية ، أو فشلها يتوقف عليهم إلى حد بعيد ، وذلك من حيث تخصصاتهم، ونموهم، ومهاراتهم، واتجاهاتهم، ومدى انتمائهم المؤسسي ، والمهني ومستوياتهم المعنوية والاجتماعية، والأعباء التدريسية ، والإدارية التي يقومون بها، والتناسب العددي بينهم وبين الطلبة

ومن المؤثرات في الكفاءة التعليمية الداخلية أيضاً توفر الملاكات الأخرى من المدخلات مثل نسبة الفنيين إلى أعضاء الهيئة التدريسية ، ونسبة الإداريين إلى الطلبة ، ونسبة الإداريين إلى عبء العمل ، ونسبة الفنيين إلى الساعات التطبيقية والعملية . ويتصل بذلك الخدمات الإدارية من حيث حجم المعاملات، والخدمات الإدارية العامة.

ويؤثر في الكفاءة التعليمية الداخلية أيضاً كفاءة المستلزمات التي تكافئ الزيادة المستمرة في أعداد الطلبة، لزيادة الطاقة الاستيعابية لها . ويشمل ذلك المستلزمات التدريسية، والمستلزمات العلمية والبحثية والمستلزمات الإدارية والخدمية، والمخصصات المالية (حسن، 1992).

وأما بالنسبة للعوامل المجتمعية فإن المجتمع بمواصفاته المختلفة يحدد طبيعة النظام التربوي والنظام التربوي يبتغي تحقيق الكفاءة الاجتماعية ضمن المعايير الاجتماعية، والاقتصادية، مثل المعايير الأسرية، والثقافية، ودرجة التطور الحضاري، فأى إهدار تعليمي تعود نتائجه سلباً على المجتمع ، وأي تحسن في الكفاءة الاجتماعية تعود نتائجها إيجابياً على المجتمع أيضاً فالنظام التعليمي، وهو يتعامل مع الإنسان مدخلاً ومخرجاً ، يتأثر بمعطيات كثيرة؛ ولذا يصعب التنبؤ بمستوى كفايته ، أو فرض مستوى معين على أدائه ، فهو يتعامل مع مدخلات مختلفة، ليس المؤثر الاوحد فيها المؤسسة التعليمية ، كما هو في عالم الصناعة مثلاً، ومن هنا يصعب المقارنة بين المؤسسة التعليمية والمؤسسة الصناعية (الخطيب، 2003).

انواع الكفاءة الداخلية للنظام التعليمي:

يمكن تقسيم الكفاءة الداخلية إلى ثلاثة انواع رئيسية . وهذه الانواع متفاعلة، ويؤثر كل منها في الآخر، وتؤثر مجتمعة ، أو منفردة في كفاءة النظام التعليمي بجانبها الداخلي والخارجي سلباً، أو إيجابياً.

وهذه الانواع هي : الكفاءة النوعية ، والكفاءة المرتبطة بالكلفة ، والكفاءة الكمية . ويتضمن كل نوع من هذه الانواع عدداً من الانواع الفرعية، أو الأبعاد التي تتكامل معاً؛ لتكون مظاهر الكفاءة الانتاجية العملية التعليمية (غنيمه، 2005).

1-الكفاءة النوعية:

ويقصد بها مطابقة نوع الانتاج للمواصفات المحددة له ، وتشير إلى جودة العملية التعليمية ، وجودة مخرجاتها (سماك، 1974). وتهدف إجراءات الكفاءة النوعية إلى ضبط المخرجات وفق معايير محددة، تتناسب والمتطلبات المجتمعية، وتدني الكفاءة النوعية الداخلية يدل على فشل جهود المؤسسة التربوية، أو على تساهلها في إجراءات الجودة.

وقد تغافلت الدراسات عن تناول الجانب النوعي من الكفاءة الداخلية ، وركزت اهتمامها على الكفاءة الداخلية الكمية ، ولعل ذلك يعود إلى صعوبة التقييم لهذا الجانب، كونه يحتاج إلى تخصصية وفنية، فترك الأمر إلى إجراءات المؤسسة التعليمية التي تركز على الامتحانات بشكل رئيس للتأكد من نوعية مخرجاتها .ولكن يظهر المستوى النوعي للخريجين من خلال سوق العمل، بعد أن يكون دور المؤسسة التعليمية في الإصلاح قد انتهى . وتشكل مؤسسات العمل المقيم الرئيس للمخرجات بعد المؤسسة التعليمية.

وقد دأبت الانظمة التعليمية على عقد الامتحانات العامة لخريجها بعد أن ينهوا متطلبات التخرج في مدارسهم ، أو معاهدهم، أو حتى جامعاتهم . ومن أمثلة ذلك في الأردن امتحان الثانوية العامة لتقييم مخرجات التعليم العام ، والامتحان الشامل لخريجي الكليات المتوسطة ، وأخيراً امتحان الكفاءة الجامعية لخريجي الجامعات . وكأ ن هناك دعوة صريحة لهذه المؤسسات؛ لإعادة النظر في إجراءات التقييم النوعي، ومعايير الجودة . كما تعقد الامتحانات الهادفة إلى التأكد من النوعية من قبل بعض المجالس المتخصصة والنقابات ، بغض النظر عن شهرة المؤسسة التعليمية التي تخرج فيها الطالب ، وكانما لهذه المجالس والهيئات معاييرها التقييمية الخاصة، التي قد تختلف عن معايير

المؤسسة التعليمية ويمكن الاستدلال على الكفاءة الداخلية النوعية من خلال عدة مؤشرات من أهمها :

- مدى كفاءة العناصر التعليمية في النظام التعليمي.
- مطابقة الانتاج للمواصفات، ويجري التأكد من ذلك بتحليل نتائج الامتحانات.
- تحليل العملية التعليمية من حيث المحتوى ، والأهداف، والبنية، والتكنولوجيا التعليمية والخطط الدراسية، والمناهج، وطرق التدريس ، وتأهيل المعلمين ، والإدارة التعليمية ، واللوازم المدرسية ،ومواصفات البناء ، وكثافة الطلبة ، والإضاءة، والمعامل والانشطة ، ونسبة عدد الطلبة إلى عدد المدرسين، وإلى غير ذلك من المدخلات التعليمية.
- تقويم نوعية الخريج من خلال قياس مقدرته على القيام بالأدوار المطلوبة منه في المجتمع ولكن إذا تم الانتظار حتى يجرب الخريج في سوق العمل ، فان تحسين النوعية يصبح صعباً على المؤسسة التعليمية . وإعادة تتولى جهات تأهيلية أخرى رفع مستوى الكفاءة النوعية للخريج، وذلك من خلال دورات تعليمية معينة . ويشكل ذلك تغذية راجعة تفيد المؤسسة التعليمية لتحسين نوعية مخرجاتها ممن هم تحت الأعداد فيها (الصاوي، 1999).

٢ - الكفاءة المرتبطة بالكلفة الإنتاجية:

الكلفة هي مقدار الانفاق النقدي الذي تم لتحقيق منفعة محددة، وتقسم الكلفة التعليمية إلى كلفة اجتماعية وهي الأموال التي تدفع، أو تمويل من قبل الحكومة ، ويتم توفيرها من الضرائب ، أو القروض ، أو من مصادر الدخل الحكومية الأخرى؛ وكلفة خاصة : وهي الأموال التي يتحملها الطلبة وأسرههم على شكل مصروفات تعليمية؛ وكلفة جارية : وهي الخدمات ، والإمدادات القابلة للاستهلاك خلال سنة مالية وأحد مثل الرواتب، والأجور، وخدمات الصيانة، والتسهيلات؛ وكلفة رأسمالية : وهي أثمان الأراضي، والمعدات، والمباني، وغير ذلك (عابدين، 2000).

كما تقسم الكلفة إلى كلفة نقدية ، وكلفة غير نقدية . فالكلفة النقدية : هي دفع الأموال مقابل خدمات التعليم . أما الكلفة غير النقدية فهي مجموع السلع والخدمات المستخدمة ، وتتضمن إسهام الناس في خدمات التعليم . كما تقسم الكلفة إلى كلفة فعلية ، وكلفة الفرصة الضائعة . أما الكلفة الفعلية فهي الكلفة النقدية، والكلفة غير النقدية . وأما كلفة الفرصة الضائعة : فهي الربح الفائت، فيما لو كان التلميذ في سوق العمل . وبهذا فان الكلفة الفعلية ، وكلفة الفرصة الضائعة معاً تعنيان الكلفة الكلية .

ودراسة الكلفة تفيد في تقدير انتاجية النظام التعليمي ، وتوزيع الاعتمادات بين مراحل التعليم ، وانواعه ، والاستخدام العقلاني للموارد ، والتنبؤ بالميزانية الضرورية للخطة التعليمية. ويقصد بكفاءة الكلفة التعليمية أن تكون كلفة التلميذ بأدنى قدر شرط أن لا يؤثر هذا الترشيح سلباً في نوعية المخرجات، أي أن مؤشر انخفاض الكلفة دليل على ارتفاع الكفاءة الداخلية، وذلك بالتوازن مع مؤشرات البعدين النوعي والكمي. وتتحقق كفاءة الكلفة من خلال المحافظة على نسبة ثابتة بين المدخلات والمخرجات؛ لتحقيق العائد الاقتصادي من النظام التعليمي . أما إذا حدث خلل في ذلك ، وأدى إلى زيادة المدخلات ، أو خفض حجم المخرجات، فإن ذلك سيؤثر في الانتاجية ، وينعكس سلباً على العائد الاقتصادي ويمكن زيادة كمية المخرجات ، وتحسين نوعيتها إذا ما توفر التمويل اللازم ، ولكن هذا التمويل يتوفر ضمن حدود مخصصات النظام التعليمي ، ويجب العمل ضمن هذه الحدود . وهكذا تتأزر انواع الكفاءة الداخلية معاً، وتتظم، وتتبادل التأثير، مما يتطلب التوجه النظمي في إصلاح النظام التعليمي (المساد، 2003).

٣- الكفاءة الكمية:

حظيت الكفاءة الانتاجية الكمية للنظام التعليمي بنصيب وافر من الدراسات؛ ذلك انها تُعد دليلاً قوياً على نجاح المؤسسة التعليمية ، أو فشلها، وهي تعكس إلى حد كبير الجانب النوعي ، والجانب المتعلق بالكلفة أيضاً، وذلك بما تتضمنه من مؤشرات للنجاح من جهة ، وللهدر التعليمي من جهة أخرى. فالهدر يعني الخسارة الكمية ، ولكنه يشير أيضاً إلى التذني في النوعية ، وإلى الخسارة المالية كذلك ، بما يتضمنه من مؤشرات الرسوب والتسرب ، التي تؤدي إلى زيادة مدة الدراسة في حالة الرسوب ، وخسارة في الجهد والمال في حالة التسرب. وتعني الكفاءة الكمية مقدرة النظام التعليمي على انتاج أكبر عدد من المتخرجين بالنسبة لعدد الداخلين، وتشير الكفاءة الكمية إلى أعداد الناجحين ، وأعداد المتسربين ، وأعداد الراسبين، وإلى مدة المكوث (الطيب، 2000). وترتبط الكفاءة الداخلية الكمية بالبعد الزمني . ويمكن تعريفها بعدد السنوات الطلابية المقررة لبقاء الخريجين في المؤسسة التعليمية ، مقسوماً على عدد السنوات الطلابية المستثمرة في الخريجين ، ويتضمن هذا التعريف تحديداً زمنياً لكمية الانتاج اذن فالكفاءة الانتاجية الكمية للنظام التعليمي تشير إلى مقدرة النظام التعليمي على تخريج أكبر قدر من المدخلات الطلابية في مرحلة دراسية

معينة ، وذلك ضمن أقصر مدة ممكنة . وغالباً ما تحدد المدة الزمنية للتخرج بحد أدنى، وحد أعلى، أو يحدد عدد السنوات المسموح به للإعادة (بدران، 2000).

طرق قياس الكفاءة الداخلية الكمية:

هناك عدة طرق يمكن اتباعها لقياس الكفاءة الداخلية الكمية للتعليم، ويعتمد اختيار الطريقة على نوع البيانات التي يوفرها النظام التعليمي وكميتها، وعلى الهدف من الدراسة، ونوع المعلومات المطلوبة فيها، أن كانت تتعلق بمؤشرات عامة عن الكفاءة التعليمية في نظام تعليمي ما، أو كانت معنية بتتبع معلومات فردية تفصيلية عن مجتمع الدراسة

أ- طريقة الفوج الحقيقي:

تقوم هذه الطريقة على اساس تتبع كل طالب خلال المراحل التعليمية المختلفة طيلة حياته الدراسية، وهي ادق الطرق، ونتائجها دقيقة وتطبق في الدول المتقدمة، إذ تتوفر البيانات عن حاله كل طالب، مع التمييز بين المستجدين والمعيرين، إذ تعد المعيرين من ضمن الفوج السابق وليس من ضمن الفوج الحالي، وخلال عمليه التدفق من مستوى تعليمي إلى مستوى تعليمي اعلى يجري تقسيم الطلبة إلى ثلاث فئات.

أ- فئة الناجحين

ب- فئة الراسبين الذين يعيدون صفهم

ج- فئة المتسربين الذين يتركون المؤسسة التعليمية ولا يعودون إليها (النوري، 1988).

ب- طريقة الفوج الظاهري:

طريقة الفوج الظاهري من اوسع طرق قياس الكفاءة التعليمية انتشاراً، وتستخدم هذه الطريقة عندما لا تتوفر بيانات عن معدلات الترفيع أو معدلات التترك. ويقصد بالفوج الظاهري مجموع الطلبة المسجلين في المستوى الأول في المرحلة التعليمية، دون التمييز بين المستجدين منهم والمعيرين، وفي اثناء تدفق الفوج من سنة دراسية إلى سنة أخرى أعلى، فإن طلبة كل سنة يعدون من ضمن أفراد الفوج، سواء كانوا مترفعين أو معيرين من الفوج السابق، أو منتقلين من مؤسسات تعليمية أخرى (النوري، 1988).

ج - الطريقة الشاملة (طريقة تركيب الحياة الدراسية):

ويتم من خلال هذه الطريقة حساب الكفاءة الكمية لكل أفواج الطلبة في المرحلة الدراسية . ويسهل تطبيقها في المشروعات التعليمية صغيرة الحجم، وتمتاز بالدقة، لكنها مكلفة من حيث الوقت والجهد والمال (الطيب، 1999) ، ويمكن استخدامها في دراسة الفوج الحقيقي، أو الفوج الظاهري، أو تطويرهما، وتفيد هذه الطريقة في الدلالة على الكفاءة الكلية للنظام التعليمي، وفي المقارنات الدولية لكفاءة الانظمة التعليمية (رحمة، 1987).

د- طريقة العينات :

تعتمد هذه الطريقة على اختبار عينات من المؤسسات التعليمية المراد قياس كفايتها الكمية وهذا يعني الاقتصار على بعض المؤسسات التعليمية وليس جميعها إذا كان العدد كبيراً شريطة أن تكون ممثلة وخاضعة للشروط العلمية سواء اكانت العينات عشوائية أم طبقية ، أم غير ذلك وهذه الطريقة أنسب الطرق للانظمة التعليمية كبيره الحجم، وبما أن طريقة العينات تعتمد عينات محدوده فمن الأفضل أن تستخدم طريقة الفوج الحقيقي لا الظاهري وذلك لزيادة دقتها (رحمة، مرجع سابق)، وتعتبر طريقة العينات أنسب الطرق لمؤسسات التعليم العالي التي تعتمد نظام الساعات المعتمدة لان نظام الساعات المعتمدة لا يرتبط بعدد معروف من السنوات ومدة الدراسة الدنيا والقصوى تختلف من مؤسسة لأخرى وهي تختلف باختلاف ظروف الطلبة في هذه المؤسسات (الرشدان، 2005).

هـ- رأي أعضاء هيئة التدريس:

من الأساليب المعتمدة في القياس هي أخذ رأي أفراد العينة وهي المستخدمة في هذه الدراسة

مؤشرات قياس الكفاءة الداخليه للنظام :

اولاً- المؤشرات العامه للقياس:

1- مدى توافر استخدام الوسائل التعليمية المساعدة ، والإمكانات العملية المختلفة والتجهيزات اللازمة :

إن الرؤى الجديدة في التعليم العالي تؤكد وتؤيد تنويع البرامج والانشطة وفقاً لتعدد الأدوار التي يقوم بها عضو هيئة التدريس أو العمداء في مؤسسة التعليم العالي، ومهارات تقنية

المعلومات، وكذلك المهارات المرتبطة بالمجالات الحديثة في القضايا التربوية كهندسة النظم الجامعية، وإدارة الجودة الشاملة، والمهارات القيادية والتنظيمية وتصميم المناهج والبرامج الأكاديمية الحديثة، ومهارات القياس والتقييم، إلا أن الباحثين يختلفون في تحديد الأدوار والمجالات التي ينبغي أن تتناولها استراتيجيات التطوير الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس والعمداء وفقاً لاهتماماتهم العلمية والمهنية، وقد برزت العديد من تلك الدراسات التي تصب في مجملها في التركيز على تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة (المساد، 2003).

2- مدى توافر أعضاء هيئة التدريس بالكم والكيف المناسبين:

يعد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأساس في نجاح العملية التعليمية التعلمية فهم يلعبون دوراً مهماً في نقل المعارف والخبرات إلى الطلبة، كما يساهمون بشكل كبير في صقل شخصية الطلبة ومن هنا فلا بد من الاهتمام بالنمو المهني لعضو هيئة التدريس في مجالات التمكّن العلمي وأعداد المحاضرة وفي مجال العلاقات الانسانية، والشخصية مما يساعده على مواجهة الصعوبات والمشكلات المهنية التي تعيقهم عن أداء عملهم بشكل مطلوب، وهذا لا يتأتى إلا من خلال عمداء الكليات الذين يتصفون بالخبرة الواسعة في هذه المجالات .

وتتطلب عملية النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس جهداً كبيراً ووقتاً كافياً ومساعدة مستمرة من أجل النهوض بالتعليم العالي الذي يمثل الركن الأساسي في بناء المجتمع، وهو الأداة القوية التي تعمل على التغيير الإيجابي دعماً للحياة المرغوب في استمرارها والتجديد فيها وفقاً لآمال وطموحات الأمة، وذلك من خلال تعليم الأجيال وفق الأهداف المستمدة من فلسفة المجتمع وأهدافه، والتي تعبر عن ماضيه وحاضره ومستقبله، إذ تشكل الجامعات منظومة الحياة في المجتمع من خلال تنمية الفرد وتشكيله على المستوى الفكري والوجداني والفني ليكون قادراً على التعامل مع معطيات الحياة لما فيه من الفائدة لنفسه ولمجتمعه من خلال اتخاذ التعليم منطلقاً له (محجوب، 2003).

فالجامعات تمثل محور الاتصال المعرفي، والتقدم الثقافي، والوعي العلمي، والرقي الاجتماعي، وتقع على عاتقها مسؤولية تهيئة الكفاءات المهنية، وترقية المناخ الأكاديمي، ومساندة الرغبات التعليمية، ورفع الكفاءات العلمية إلى درجات الإبداع والإتقان، والابتكار بما يعود على المجتمعات بالنفع، وعلى العالم بالآمال المنشودة. ولكي يقوم عضو هيئة التدريس بدوره المهم والحساس بكفاءة، واقتدار لا بد من أن يتمتع بقدر كاف من القدرات، والكفايات

التعليمية ذلك أن وظيفة المدرس لم تعد قاصرة على تزويد الطلبة بالمعلومات، والحقائق كما كان في السابق بل تعدتها إلى أن أصبحت عملية تربوية شاملة لجميع جوانب نمو الشخصية لدى الطالب في جوانبها الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية (العنبي، 2002).

ويلاحظ أن التعليم الجامعي يحدد فاعليته مهارة الأستاذ الجامعي، وبراعته في تهيئة المناخ التدريسي المناسب، وتنمية القدرات العقلية لدى طلابه، والتواصل الإيجابي فيما بينه وبينهم بالإضافة إلى طبيعة العلاقات التي قد تساعد في استثارة دافعيتهم وبذل قصارى ما لديهم من قدرات، وشحن همهم في سبيل التحصيل العلمي المتميز والذي بدوره سوف ينعكس على مستوى عطائهم، ومدى إيجابية تفاعلهم (الختيلة، 2000).

ومن هنا فإن تنمية الخصائص المعرفية والمهنية والانفعالية، لعضو هيئة التدريس تؤدي دوراً مهماً في فاعلية وكفاءة العملية التعليمية فهي بالنسبة للطلاب تشكل أحد المداخل التربوية المهمة التي تؤثر في الناتج التحصيلي له، وفي استمراريته وفي مستوى مفهوم الذات الأكاديمي لديه باعتباره أهم العناصر المستهدفة في العملية التعليمية (السلمان، 2004).

وتعتمد العملية التعليمية في نجاحها وتحقيق أهدافها على المدخلات التي تتكون منها عناصر هذه العملية، كما تعتمد على الأدوار الأساسية للقائمين عليها مباشرة، ومن أهمها عضو هيئة التدريس، أو المعنيين بها بشكل مباشر، ومن أبرز القائمين عليها بشكل مباشر عمداء الكليات، إذ أصبح دور عميد الكلية أساسياً في توجيه الفعاليات المختلفة التي تسهم في العملية التعليمية في الجامعات، وإدارة الكلية جزء مهم من الإدارة الجامعية، إذ أن إدارة الكلية الناجحة تعتمد على عميد ناجح، وان مستوى ممارستهم الإدارية والفنية ينعكس على عضو هيئة التدريس والمتعلمين على حد سواء (القرعان والحراش، 2004).

3- نسبة الطلبة الراسيين والمتسربين خلال مراحل النظام التعليمي المختلفة.

4- التكاليف المهدرة بسبب الرسوب.

5- مدى بقاء الطالب في الدراسة ومقارنتها بالمدة الطبيعية.

6- نسبة الخريجين سنوياً أو فصلياً إلى المقبولين في نفس السنة أو الفصل

7- نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلبة، وتدريبهم وأعدادهم:

أن أعداد عضو هيئة التدريس لا يقف عند تخرجه من الجامعة وحصوله على شهادة الدكتوراة، بل هي عملية مستمرة من التدريب والتميز في التدريس، والبحث، وتؤكد الكثير من الجامعات

في المملكة العربية السعودية على ضرورة البحث العلمي ليس فقط لغرض الترقية بل لان البحث يساعد عضو هيئة التدريس ليصبح مدرساً أكثر فعالية، وبذلك فلا يمكن فصل البحث العلمي عن التدريس، لان كلاً منها مكمل للآخر، لذلك نجد أن البحث العلمي في الجامعات السعودية يشكل عنصراً أساسياً لانه ينمي المعرفة لدى عضو هيئة التدريس (الصاوي، 1999). لذلك اعتنت الجامعات بتأهيل عضو هيئة التدريس تأهيلاً يعكس مدى اهتمام الدولة بتطوير الموارد البشرية وتمكينها، والإسهام في مجالات التنمية الشاملة لأن تأهيل عضو هيئة التدريس يجعل منه عنصراً أساسياً في رفع كفاءة مخرجات التعليم، ولا شك أن التأهيل الذي يحصل عليه عضو هيئة التدريس يتيح له الفرصة لأن يكون مبدعاً في مجالات تخصصه، ومرجعاً علمياً في عمله وأصول البحث فيه (الختيلة، 2000).

إن من ضمن مؤشرات الأعداد الجيد للمدرس الجامعي، أن يكون مكتسباً لكافة الجوانب المرتبطة بتعليم الط الجامعين، من خلال الإلمام بأصول وأساليب التدريس لذلك فقد اهتمت كثير من الجامعات في مختلف الأقطار بإيجاد البرامج التدريبية اللازمة لتزويد الكوادر التدريبية حديثة التخرج بما تتطلبه عملية فهم مهنة التدريس، وتوفير المراكز المتخصصة في مجالات تحسين الأداء التدريسي، وإكساب المنتسبين لها المهارات اللازمة التي تساعد على أن يقوموا بمسؤولياتهم التعليمية، وتوفر لهم الكفايات المهنية المطلوبة عن طريق أعداد برامج التدريب الجيد، والمستمر والمرتبط بجوانب ومتطلبات مهنة التعليم، لان واقع أعداد أساتذة الجامعات من خلال الأعداد قبل الخدمة تركز أساساً على الإلمام بالتخصص في مجال الدراسة دون الالتفات إلى ما يجب أن يزود به عضو هيئة التدريس من مهارات وأسس وأساليب للقيام بمهمته الأساسية والتي تشكل النسبة العالية من مجالات اهتمامه في الجامعة (الصاوي، 1999).

وقد اكد محجوب أهمية تدريب وتنمية الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس حيث يزوده بما قد ينقصه من مهارات أساسية لم تكن في الحسبان خلال مدة الدراسة والأعداد للتخصص، ويساعده في أداء أعماله وواجباته بصورة أكثر فعالية وبشكل مؤثر ومنتج، ويساعده في اكتساب مهارات جديدة وتغيرات إيجابية في اتجاهاته نحو مهنته، ويساعده في أن يكون أكثر انفتاحاً من خلال المناقشات، وانتقال الخبرات منه إلى الآخرين وبالعكس، كما يساعده في التخلص من الطرق التقليدية، ويجعله أكثر معرفة بالوسائل الحديثة التي تعكس روح العصر ويُعد هذا التدريب أداة لرفع العطاء المهني لعضو هيئة التدريس ومردوده يعود أيضاً على العملية التعليمية

بصورة عامة، فالجامعة تستفيد من ارتفاع مستوى انتاجية عضو هيئة التدريس، وكذلك يستفيد الطلبة من حُسن أسلوبه وطريقة تدريسه (محجوب ، 2003) كما بين الزياد بان على عضو هيئة التدريس أن يبذل جهداً للارتقاء بنفسه والتجديد في مجال خدمة وتحسين أساليب أدائه الجامعي، ومن هذه الجهود أن يسعى عضو هيئة التدريس إلى تنمية اتجاهاته إيجابياً نحو مهنته العلمية والتربوية بحيث يزيد ذلك من رضاه على عمله، ويقود إلى المزيد من سعادته، والرغبة في التفوق والنجاح: أن المهني لعضو هيئة التدريس يتوقف على مدى قدرته على رؤية الأمور بإيجابية ، وان يكون باستطاعته استيعاب مختلف المواقف، وعليه أن يرفع في قدرته في مجال التدريس، واتساع الأفق على عضو هيئة التدريس أن يكون واسع الاطلاع خاصة في مجال تخصصه حيث يتيح له ذلك فرصة واسعة للارتقاء العلمي، وعليه متابعة ما يشهد في مجال مهنته من خلال قراءاته المستمرة في المجالات الدورية المتخصصة.

كما أن على عضو هيئة التدريس الجيد أن ينوع في أساليب عرض المادة العلمية أفقياً وراسياً، إذ يجد المدرس أمامه أفراداً مختلفين في خصائصهم العقلية والانفعالية مما ينتج مدى واسعاً من الفروق الفردية والاختلافات بين الأفراد وهذا التباين والاختلاف يظهر في تباين أداء الأفراد على النشاط الواحد من وقت لآخر، وتباين نشاط الفرد من نشاط لآخر، وتباين أداء الذكور عن أداء الاناث في النشاط الواحد (الزياد ، 1995).

وهذا الاختلاف يجعل المدرسين يجاهدون في سبيل ملاءمة، وتكيف أنشطة التعلم لكل المتعلمين بقدر استطاعتهم، ومما يزيد الأمر تعقيداً وصعوبة أمام المدرسين أن ذلك التباين بين الطلبة يزيد من مظاهر التباين الثقافي، والمستوى الاقتصادي والاجتماعي لهم، كما على عضو هيئة التدريس أن ينمي الاستراتيجيات التي يستخدمها في التدريس، حيث أن الإستراتيجية الناجحة في تحقيق أهداف معينة قد لا تكون مناسبة لتحقيق أهداف أخرى، إذ أن لطريقة التدريس أثراً واضحاً في أداء الطلبة، فعلى المدرس أن يكون ذا خبرة في استخدام مختلف الأساليب للتأكد من فهم الطلبة للمادة العلمية وإضافة حزمة التفكير لهم عن طريق توجيه الأسئلة إليهم (العتيبي، 2002).

8- تطور كل من أعداد الطلبة وأعداد هيئه التدريس.

9- متوسط عبء عضو هيئة التدريس وتوزيعه.

10- عدد الساعات المطلوبة للتخرج وكيفية توزيعها على المتطلبات.

11- عدد الكتب والدوريات والرسائل العلمية في المكتبة.

12- مساحات مباني المؤسسات التعليمية ، ومرافقها المخصصة للأنشطة المختلفة (حمودة، 2000).

13- الإدارة الجامعية في الكليات حيث يجب أن تتصف في:
أولاً: الإدارة:

وتشمل هذه الواجبات تنظيم وإدارة الكلية بما فيها من أساتذة وأقسام الموظفين، وأجهزه وأدوات وتقدير بدء وانتهاء الفصل الدراسي، وطلب الأدوات، وتوفير الكتب الجامعية قدر الإمكان، وتقدير ميزانية مصروفات الكلية، وعمل الجدول وتنظيم مواعيد المحاضرات، وتلقي التعميمات والتعليمات من إدارة الجامعة، والرد عليها، وحضور مجالس الجامعة، وعرض الاحتياجات وأهم المشكلات وأفضل الحلول وغيرها من الأمور الإدارية.

ثانياً: الإشراف:

وتشمل التأكد من أن العملية التربوية تسير على ما يرام في المحاضرات والمختبرات، وعقد الاجتماعات سواء مع أعضاء هيئة التدريس أو العاملين في الإدارة الجامعية أو المعيدين والمحاضرين، أو الطلبة للوقوف على سير العمل بالكلية، والإشراف على النشاط الطلابي، وانتظام حضورهم للمحاضرات، والإشراف على الدراسات العليا ومدى تقدمها، والإشراف على الأعمال الميدانية التي تتم في إطار المجتمع المحلي وغيرها من الأمور الإشرافية.

ثالثاً: التقويم:

وتشمل قياس مدى نجاح وسائل الإدارة والإشراف على تحقيق الأهداف العامة للكلية، ويتضمن هذا تقويم وسائل الإدارة، ووسائل الإشراف كل منها على حدة، كما يتضمن تقويم أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدين وتقويم النشاط الطلابي، وأساليب الأساتذة في التعليم والتربية، وتقويم طلبتهم للوقوف على أهم نقاط القوة والضعف في العمل الجامعي، وكذلك تقويم البحوث التي تتم داخل الكلية، وأيضاً مدى ما قدمته الكلية من خدمات في مجال المجتمع والبيئة المحلية وغيرها من الأمور التقويمية.

وتوجد ثلاث وظائف إدارية عامة تتصل بكل ناحية من النواحي الثلاث وهي التخطيط والتنفيذ والضبط (محجوب، 2003) .

ويتضمن فن التخطيط التعرف على الأهداف ووضع خطة العمل والسير عليها، وقد يؤدي

إهمال عميد الكلية لعمله إلى انفاقه الكثير من الوقت والجهد في ناحية من نواحي واجباته وإهماله، للنواحي الأخرى وبعد عمل التخطيط يجب تنفيذ التخطيط، ولا بد من مراعاة مبدأ اللامركزية أثناء التنفيذ، والذي يعنى توزيع المسؤوليات على الآخرين من الأفراد سواء أكانوا في عمادة الكلية أم رؤساء الأقسام أم أعضاء الهيئة التدريسية، وتفويضهم لأداء هذه المسؤوليات (الشاطبي، 1999)

وأثناء مرحلة التنفيذ تبدأ عملية الضبط بمراجعة الأعمال، ومعرفة مدى دقتها وأغراض الضبط هي التأكد فيما إذا كان العمل بالكلية يسير بطريقة جيدة أو بطريقة أقل من المستوى المطلوب والمواعيد المفروضة للخطط ويحقق الواجبات كما خططت أم لا (العتيبي، 2002).

ثانياً- مؤشرات خاصة تعتمد على الهدف من القياس :

إذ تنقسم مؤشرات الكفاءة الداخلية الكيفية تبعاً للطريقة والأسلوب المستخدم للتعرف عليها وقياسها لمؤشرات ترتبط بعناصر النظام ومكوناته ، ومؤشرات ترتبط بنوعية خريجي النظام، وحسب نوعيه الدراسة محل القياس (غنيمة، 2005).

الإهدار التعليمي:

يعد الإهدار التعليمي مؤشراً إلى تدني كفاءة النظام التعليمي .فكلما ارتفع معدل الإهدار انخفض معدل الكفاءة، ويعرف بأنه ضياع قدر من الجهود المادية والفكرية المبذولة في التعليم دون أن يقابل ذلك تحقيق الأهداف المرسومة من الناحيتين الكمية والنوعية (برايمر، 1974). مما يؤدي إلى وقوع خلل وقصور وسوء استخدام للموارد البشرية ، وسوء تشغيل في مدخلات النظام التعليمي وعملياته، وهذا يؤدي إلى انخفاض كفايته الاجتماعية والانتاجية، وبالتالي انخفاض الكفاءة الكلية للنظام التعليمي (Colorado, 2005)، وهناك عدة عوامل معروفة تسهم في الإهدار التعليمي وتتمثل في التسرب والرسوب وتدني المستوى التعليمي، وارتفاع معدلات الكلفة لكل طالب وعدم الاستفادة الكاملة من اقتصاديات الحجم في المؤسسة التعليمية (الرشدان، 2005).

ويذكر السعود والضامن بعض أشكال الهدر التعليمي في الجامعات، ومنها:

1- الهدر في توظيف الأبنية الجامعية، والمرافق التعليمية التوظيف الكافي، أو عدم توظيفها، أو سوءه.

2- الهدر في الأجهزة والمعدات والوسائل التعليمية ويتمثل ذلك بنقصها، أو تقادمها، أو عدم استخدامها أصلاً.

3- الهدر في المناهج التعليمية وذلك من حيث عدم ملاءمتها للأهداف ، وبعدها عن الحياة العملية ، وعدم مناسبة الوقت المخصص لها، سواء كان ذلك بالزيادة، أو بالنقص.

4- الهدر في حجم الصف الجامعي فزيادة حجم الصف تؤدي إلى نقص التفاعل ، وصغر حجم الصف يؤدي إلى الإهدار المالي.

5- الهدر في الموارد المالية ويتمثل ذلك بسوء التوزيع على مكونات النظام التعليمي ، أو المبالغة، أو النقص في الانفاق، وخاصة إذا ما ترافق ذلك مع شح الموارد المالية (السعود والضامن، 1990)

فالإهدار التعليمي يشير إلى قصور في الإدارة التعليمية ، أو في النظام التعليمي ، وذلك على المستوى الكمي ، والمستوى النوعي . ويتمثل ذلك بأعداد الراسبين ، والمتسربين، أو نقص كفايتهم أما من الناحية المالية فيتمثل بارتفاع معدل الكلفة للتلميذ ، وعدم الاستفادة الكاملة من اقتصاديات الحجم في المؤسسة التعليمية (الرشدان، 2005)

وقد تعددت أشكال الإهدار التعليمي ، ولكن الدراسات ركزت على جانبي الإهدار الرئيسيين وهما: الرسوب والتسرب؛ وذلك لانهما يرتبطان مباشرة بنتائج العملية التربوية ، كما انهما نتيجة تترتب على صور الإهدار الأخرى؛ فهدر الوقت ، وسوء استغلال الإمكانيات المادية ، ونقص فاعلية المصادر البشرية، ومظاهر النقص المختلفة في النظام التعليمي ، وغير ذلك من أشكال الهدر يؤدي إلى الرسوب والتسرب بطريقة أو بأخرى، كما أن هذين الجانبين يمكن قياسهما، والتعبير عنهما بمؤشرات كمية.

عوامل الإهدار التعليمي:

هناك بعض العوامل التي تؤثر في العملية التربوية، فينتج عنها تدني التحصيل ، الذي يؤدي إلى الرسوب إذا أهمل علاجه، ثم يؤدي الرسوب إلى التسرب علما بان التسرب قد يحدث بصورة فجائية، دون أن يكون ناجما عن تكرار الرسوب.

عوامل الرسوب:

تعود عوامل الرسوب إلى مجموعة من الأسباب، ويمكن إدراجها ضمن عدة فئات منها العوامل الذاتية للطالب، والعوامل الأسرية، والعوامل الاجتماعية والاقتصادية، والعوامل التعليمية. وكل فئة من هذه الفئات تتفرع إلى عدد من العوامل الفرعية، التي تسهم في زيادة ظاهرة الرسوب، مع التفاوت بين كل عامل وآخر.

عوامل التسرب:

صنف الأدب التربوي أسباب التسرب التعليمي كما هو الحال في الرسوب إلى عدة عوامل هي: العوامل الشخصية، والعوامل الأسرية، والعوامل الاقتصادية، والعوامل الاجتماعية، والعوامل التعليمية، والعوامل النفسية، والعوامل السياسية، وعوامل أخرى متفرقة يصعب تصنيفها ضمن مجموعة معينة؛ لكونها تتصل بعدد من الأسباب. ويمكن إدراج كل هذه العوامل ضمن النماذج النظرية للإدارة في التعليم الجامعي، وهي تنطبق على الإداره في التعليم عامة إلى حد كبير.

العوامل الذاتية:

ويعنى بها تلك العوامل التي تعود إلى ذاتية الطالب بوصفه فردا له شخصيته الخاصة، التي تختلف عن شخصيات نظرائه من الطلبة. وعادة ما تكون العوامل الذاتية حاسمة في السيرة الدراسية للطالب. وتتمثل بالحالة النفسية للتلميذ، وصحته الجسمية ، وقدراته العقلية. واستعداداته للدراسة، وحالاته العاطفية. كما يدخل ضمن العوامل الذاتية عامل الجنس؛ إذ أن هناك بعض المؤثرات التي ترتبط بأحد الجنسين دون الآخر، وكذلك عامل العمر (داود، 1995) ، وعموما فإن العوامل الشخصية يلحظ تأثيرها على شكل إهمال الطالب دراسته ، وكثرة غيابه، ويقصر في انجاز واجباته، وينشغل أثناء المحاضرات بأمور أخرى، ويتخذ مواقف سلبية من المادة، أو من مدرستها، ويعتريه الخوف من الامتحانات؛ فيتغيب عنها، أو يفشل فيها (السعود، 2000) ، وقد يصاب الطالب بالأمراض المزمنة والأمراض النفسية مما يؤدي إلى غيابه، وضعف مقدرته على الدراسة (الزبيدي، 2000).

العوامل الأسرية:

تسهم العوامل الأسرية في زيادة نسبة الرسوب. ويقصد بالعوامل الأسرية تلك العوامل التي تتعلق بالزوج والزوجة، والأبناء، والآباء، والأخوة. وقد يمتد مفهوم الأسرة، أو يضيق حسب الإطار الثقافي للمجتمع، أو البيئة التي يعيش فيها الطالب. ومن أهم العوامل الأسرية التي تصنف على أنها عوامل تسهم في زيادة نسبة الرسوب كثرة عدد أفراد الأسرة بشكل عام؛ إذ يؤدي ذلك إلى تدني نسبة الاهتمام بالطالب من قبل الأسرة، وعدم قدرتها على تلبية مطالبه، ويتعاضم تأثير هذا العامل إذا ما ارتبط مع زيادة عدد الطلبة الملتحقين بالتعليم في الأسرة الواحدة (الرشدان، 2005)، كما تمثل حالات التفكك الأسري مثل الطلاق، أو الخلافات الأسرية الدائمة بين الأبوين أسباباً قوية تؤثر في تدني تحصيل الطالب ورسوبه وقد تؤدي إلى تسربه وتشرده في بعض الأحيان، وينتج عن ذلك مشكلات اجتماعية عدة، تتعكس تكلفتها على الفرد والمجتمع.

كما قد يؤدي زواج بعض الطلبة إلى الانشغال بالأمر الأسرية على حساب التحصيل العلمي، وكذلك سوء الحالة الاقتصادية للأسرة، التي قد تؤدي بالطالب إلى طرق باب العمل للحصول على دخل إضافي للأسرة، وكذلك وفاة أحد الوالدين، أو كليهما؛ إلى غياب الأمن والاستقرار العاطفي والاجتماعي، كما يؤدي المستوى التعليمي المرتفع للوالدين إلى تحسن التحصيل الدراسي للأبناء عادة. وتؤثر مهنة الأب في تحصيل الطلبة، إذ أن الطلبة الذين يعمل آباؤهم في مهن علمية يتخرجون أسرع من أولئك الذين يعمل آباؤهم في مهن أخرى (Crime, 1983).

العوامل الاجتماعية والاقتصادية:

ويتمثل تأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية بعدم الوعي الاجتماعي بأهمية التعليم، وتفضيل فرص العمل الآتية للتلميذ على تعليمه، والظروف الاجتماعية والسياسية الطارئة، كالهجرات، والاحتلال. والسفر، وعدم المقدرة على تلبية المطالب التعليمية.

العوامل التعليمية:

العوامل التعليمية التي تسهم في زيادة ظاهرة الرسوب متعددة، ويعود بعضها إلى النظام التعليمي نفسه، كجموده، وعدم تطوره، وبعده عن الاستجابة لحاجات الطلبة، ومنها ما يعود إلى المؤسسة التعليمية نفسها، كنقص إمكانياتها، وضعف كوادرها البشرية، ومنها ما يعود إلى الخطط، والمقررات الدراسية، من حيث عدم تناسبها مع مستويات الطلبة، وكثرة غياب الطلبة والمعلمين، ونقص الإرشاد النفسي والتربوي (العبدالقادر، 1993).

ثانياً: الدراسات السابقة:

اطلع الباحث على ما تيسر له من الدراسات العربية والأجنبية وتم تصنيفها إلى صنفين:

الأولى: دراسات تتعلق بالكفاءة:

أجرى النعيمي (1988) دراسة بعنوان : " الكفاءة الداخلية لنظام التعليم بجامعة الإمارات . " هدفت إلى معرفة واقع الكفاءة الداخلية لجامعة الإمارات، مع التركيز على الكفاءة التعليمية، وكفاءة البحث العلمي، ودور الجامعة المجتمعي، وتعرف العوامل المؤثرة في كفاءة التعليم العالي، وتقديم التوصيات التي تساعد على رفع هذه الكفاءة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن معدلات الكفاءة كانت متدنية بشكل عام؛ وذلك بسبب الرسوب والتسرب، فقد بلغ معدل كفاءة نظام التعليم في الجامعة (55%)، وكفاءة الطالب (17%) وكفاءة الخريج (14%)، وكفاءة البحث العلمي (15%) ، وكفاءة الخدمات المجتمعية (9%). أما نسبة الخريجين إلى المسجلين فقد كانت تتناقص تدريجياً، فقد بلغت في العام الجامعي 1982/1981 (61%) فقط .

وفي جامعة بيرزيت في فلسطين أجرى أبو بكر، وأبو لبددة (1989) دراسة بعنوان : المؤشرات الموضوعية والعلمية التي تحدد مدى نجاح الطالب في الدراسة الجامعية. تناولت الدراسة تأثير عدد من المتغيرات في التحصيل الجامعي، وهي : المعدل العام في الثانوية، ومصدر الشهادة، وفرع الدراسة الثانوية، والمنطقة الجغرافية، واختبارات القبول الجامعية، والجنس، والكلية، والمعدل التراكمي في الجامعة. وقد أظهرت نتائج الدراسة إمكانية توقع نجاح الطالب في الدراسة الجامعية، بناء على توفر عدد من العوامل السابقة . وأكثر هذه العوامل تأثيراً هي :معدل الطالب في الثانوية، وامتحانات القبول الجامعية، والجنس، ومكان السكن، وفرع الدراسة في الثانوية.

وأجرى مزعل وهرمز (1989) دراسة هدفت إلى التعرف على الكفاءة الداخلية في جامعة الموصل من خلال معدلات النجاح والرسوب والتسرب، بناء على متغير الجنس للطالب، وذلك من خلال متابعة فوج طلابي وقد أظهرت نتائج الدراسة تدني معدل الكفاءة الداخلية في الجامعة؛ إذ بلغ معداً لها بين الذكور (35.98%) وبين الإناث (60.7%) وان نسب الرسوب تزداد مع ارتفاع المستوى التعليمي للطالب من سنة إلى أخرى . أما التسرب فقد كان قليلاً نسبياً، وتراوحت نسبته ما بين (3-8%) ويظهر عند الذكور أكثر منه عند الإناث، ويتناقص مع تقدم المرحلة الدراسية.

وفي مجال إهدار التعليم الجامعي أيضا أجرى المنيع (1989) دراسة هدفت إلى تحديد حجم الفاقد التعليمي، وذلك من خلال حالات الرسوب، والتسرب، وطول مدة المكوث في الجامعة، والفصل الأكاديمي، وتدني مستوى الخريج في جامعة الملك سعود. وأكدت نتائج الدراسة وجود إهدار تعليمي في الجامعة، فالطالب يقضي وقتاً أطول من الحد الأدنى المقرر للتخرج، مما يشير إلى ظاهرة الرسوب، أو فترات انقطاع عن الدراسة، وتنتشر ظاهرة التسرب، خاصة في الفصول الأربعة الأولى، ويتم الفصل الأكاديمي غالبا ابتداء من الفصل الثالث، وانتهاء بالفصل السادس. أما معظم تقديرات الخريجين فهي متوسطة.

وفي السعودية أجرت أبو كليلية (1992) دراسة بعنوان: " الكفاءة الداخلية للتعليم بجامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية ".هدفت إلى تحديد مستوى الكفاءة الداخلية الكمية للتعليم في الجامعة، وتعرف الفروق في ذلك بين الكليات، وبين الطلبة، والطالبات، اوضحت نتائج الدراسة أن معاملات الكفاءة تختلف من كليه إلى أخرى، حسب حجم الإهدار التعليمي. وقد كان أعلى معاملات الكفاءة في كلية التربية، وبلغت (94%)، ثم الزراعة (91%)، ثم البيطرية (88%) ثم العمارة (87.5%)، ثم الإدارة (82,3%) ثم الطب (78%) كما أظهرت النتائج أيضا أن المدة اللازمة للتخرج في كل الكليات أعلى من المدة المقررة. وكان أقل فرق في ذلك في كلية التربية (25%) من السنة الدراسية، وأعلى فرق كان في كلية الطب، وهو سنتان دراسيتان. أما من حيث الفروق بين الطلبة والطالبات فقد كان معامل الكفاءة للطلاب في كلية الطب (79,7%) وللطالبات (76,3%) أما في كليات التربية، والعمارة، والزراعة، فقد كان معامل الكفاءة عند الطالبات أعلى منه لدى الطلبة.

وفي السعودية أيضا أجرت العرادي (1992) دراسة بعنوان: "الكفاءة الداخلية لكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية ".هدفت إلى تحديد مستوى الكفاءة الداخلية في هذه الكليات واقتراح التوصيات المناسبة لرفعه،كشفت نتيجة الدراسة عن معامل الكفاءة، ونسب الإهدار التعليمي، وقد بلغ معامل الكفاءة(80,5%)، بينما بلغ معدل نسب الرسوب (3,95%) في حين بلغ معدل نسب الإهدار (15,62%)، كما أظهرت نتيجة الدراسة الجوانب السلبية، والجوانب الإيجابية لعناصر العملية التعليمية التي تدل على الكفاءة الداخلية الكيفية، وهي: الأهداف، والخطة الدراسية، والمقررات الدراسية، وطرق التدريس، والطالبات، والكتب والمذكرات، والتقويم والامتحانات،

وأعضاء الهيئة التدريسية، ونظم القبول والتسجيل، والتربية العملية، والإدارة، والانشطة، والمكتبة، والمبنى وتجهيزاته.

وفي السودان أجرت عيسى (1993) دراسة هدفت إلى تعرف أسباب رسوب الطلبة في الجامعة من وجهة نظرهم، وأظهرت النتائج أن أهم أسباب رسوب الطلبة هي : النقص في الكتب المقررة، وعدم توفر المراجع ومصادر المعلومات، وإخفاق الطالب في الالتحاق بالكلية التي يريد، وعدم الرغبة في الدراسة بالقسم الذي التحق به، وعدم الانتظام في حضور المحاضرات، وعدم اهتمام الأسرة بدراسة الطالب، وفشل التوافق مع النظام الجامعي، وصعوبة المناهج الجامعية، وازدحام القاعات بالطلبة، وعدم ملاءمة وقت الامتحان.

ومن الدراسات التي اهتمت بظاهرة التسرب دراسة ملة (1995) وهدفت إلى تعرف الأسباب التي تؤدي إلى تسرب الطلبة من هذه الكليات، وذلك في ضوء عدد من المتغيرات الشخصية، والاجتماعية والاقتصادية، والتعليمية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أهم عوامل التسرب من الكليات التقنية المتوسطة هي : الحصول على وظيفة في أثناء الدراسة ، والتحول لمواصلة الدراسة في تخصص آخر ، والظروف العائلية، وعدم الرغبة في الالتحاق بسوق العمل التقني، وعدم المعرفة الكافية بطبيعة الدراسة في الكليات التقنية بالإضافة إلى الغربة؛ بسبب البعد عن الأهل، وارتفاع المعدل في الثانوية العامة؛ إذ يشجع على الالتحاق بالتعليم الجامعي في تخصصات أخرى.

وفي نطاق تقويم العملية الأكاديمية في الجامعات أجرى صائغ (1996) دراسة هدفت إلى تقويم العملية الأكاديمية في الجامعة، وذلك بتحديد السلبيات، والإيجابيات، والكشف عن الصعوبات والمشكلات التي تعترض العملية الأكاديمية في مجالات التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع في جامعة الملك سعود .

وأبرزت نتائج الدراسة الإيجابيات والسلبيات في العملية الأكاديمية في الجامعة . ومن الإيجابيات : تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في سياسة القبول في الجامعة، وكفاءة عدد الساعات المعتمدة لمتطلبات الجامعة، في مقررات الثقافة الإسلامية، واللغة العربية، واللغة الإنجليزية، وكفاءة الأجهزة والمواد التدريسية، وسعي الجامعة نحو تطوير برامجها وخططها الدراسية، ووضوح سياسات اختيار أعضاء الهيئة التدريسية، وأعدادهم، وتعيينهم، وترقيتهم، وتقويم أدائهم . ومن الإيجابيات أيضا التعاون بين الجامعة، ومؤسسات المجتمع المحلي في البحث العلمي، وتبادل الخدمات.

أما أبرز السلبيات التي كشفت عنها الدراسة فهي عدم التوازن في سياسات القبول بين الطلب الاجتماعي على التعليم، ومتطلبات التنمية، وقصور الإرشاد الأكاديمي في الجامعة، وقلة اهتمام المراجع والكتب بقضايا المجتمع، وعدم تشجيع أساليب التدريس على الحوار والتفكير العلمي، وضعف الأعداد التقني لأعضاء الهيئة التدريسية، وانخفاض الكفاءة الداخلية للعملية الأكاديمية، وعدم توفر خطط إستراتيجية للتطوير المستقبلي، وقلة الفاعلية والجدية في برامج خدمة المجتمع، كالتعليم المستمر، والاستشارات.

وأجرت بلانشارد (Blanchard, 1996) دراسة هدفت لتحديد العوامل التي يمكن التنبؤ من خلالها بالنجاح لطلبة كليه التمريض في جامعة لويزيانا، وبحثت الدراسة أثر متغيرات: العرق، والجنس، والحالة الاجتماعية، ومكان الإقامة، والخلفية التربوية في نجاح الطلبة خلال الأعوام الجامعية من (1988-1995) ، وقد اوضحت النتائج أن البيض والاناث العزاب والاناث المطلقات، وذوي الأعمار من (20-24) سنة، والحضرين محتمل نجاحهم أكثر من غيرهم. كما أوضحت النتائج أن الطلبة الذين درسوا مساقات في التمريض، والطلبة ذوي المعدلات العالية في البرامج السابقة أقدر على النجاح من غيرهم.

وبين بشر (1997) في دراسة هدفت إلى قياس كفاءة الأداء الإداري لعمداء كليات جامعتي صنعاء في اليمن ، وتكونت عينة الدراسة من 40 عميداً في كلتا الجامعتين، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي الكمي، ولتحقيق أهداف البحث استخدم الباحث استبياناً مكوناً من (7) مجالات رئيسية تتضمن المهام الإدارية المخولة لعمداء الكليات ومعاونيهم ورؤساء الأقسام العلمية، ومديري الوحدات الإدارية، وقد توصل الباحث إلى أن نسبة كفاءة الأداء الإداري في جامعة صنعاء بلغت (46%) وهي نسبة ضعيفة، وعزى ذلك إلى قلة المخصصات المالية المعتمدة للجامعة بحيث لا تتوازن مع حجمها، وعدد الطلبة واحتياجاتها الفعلية، وان السياسة التي تتبعها الإدارة الجامعية في تقويم أداء المنتسبين بها غير كافية وخاصة الإجراءات التي يجب أن تتخذ في ضوء نتائج هذا التقويم، وضعف مؤهلات القائمين والعاملين التنفيذيين في الإدارة الجامعية، وان نظام البيانات والمعلومات الخاص بكفاءة الأداء الإداري غير واضحة ومحددة.

كما أجرى السعود (2000) دراسة هدفت كشف عوامل رسوب الطلبة في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية، وذلك ضمن متغيرات: نوع الجامعة، والجنس، ونوع الكلية، والمستوى الدراسي للطلاب. وتكونت عينة الدراسة من (324) طالبا وطالبة اختيروا بطريقة طبقية عشوائية وقد اوضحت النتائج أن العوامل المتعلقة بالمادة الدراسية، ووسائل التقويم أشد العوامل تأثيرا. وتشمل هذه العوامل حجم المادة الدراسية، وتحديد المادة ضمن مرجع مقرر، وصعوبتها، وصعوبة أسئلة الامتحان، وكونها أسئلة خارجية، واعتمادها على الفهم والاستنتاج أكثر من الحفظ. وجاء بالمرتبة الثانية العوامل الشخصية المتعلقة بالطلاب نفسه. وتشمل إهمال الطالب دراسته، وغيابه عن المحاضرات، وعدم انجازه واجباته، وانشغاله أثناء المحاضرات بأمر أخرى، وتوقعاته عن المادة ومدرسها مسبقا، وعدم مقدرته على التعبير في الامتحانات، وشعوره بالقلق، أو الخوف أثناءها، وغيابه عنها. أما المرتبة الثالثة فقد احتلتها العوامل المتعلقة بالمدرس. وتشمل عدم مقدرته على إيصال المعلومة للطلاب بسهولة، وعدم إشراك الطلبة في العملية التعليمية – التعلّمية والتفاعل معهم، وغياب العدل في تقييم الامتحانات، وضعف الإدارة الصفية، وعدم ميل الطالب نحو المدرس، وعدم إعجابه بشخصيته. وقد جاءت العوامل الاجتماعية والإدارية في المرتبة الرابعة. وتشمل عدم ملاءمة وقت محاضرات المادة، وتأخر الطالب عن المحاضرات، والظروف الاجتماعية غير المناسبة التي ترافق الامتحانات النهائية، والمشكلات والظروف العائلية. ومن حيث متغيرات الدراسة كشفت النتائج عن انتشار ظاهرة الرسوب في الجامعات الرسمية أكثر منها في الجامعات الأهلية، وتنتشر بين الذكور أكثر منها بين الإناث، وبين طلبة الكليات الأدبية أكثر منها بين طلبة الكليات العلمية.

كما بين هيك، وجوهنز (Heike and Johens, 2000) في دراسة هدفت إلى تقييم أداء العمداء في كلياتهم من وجهة نظر العاملين في هذه الكليات، وشملت عينة الدراسة (22) عميداً (16) عميداً من الذكور، 6 عميدات من الإناث) ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بتوزيع استبانة مغلقة تحتوي على (57) فقرة موزعة على سبعة محاور هي (الرؤية ووضع الأهداف، وإدارة الكلية، والعلاقات الانسانية، ومهارات الاتصال، والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وجودة التعليم في الكلية، ودعم التنوع المؤسسي)، وقد تم توزيع 1950 استبانة على العاملين في الكليات الواقعة في الجامعات المتمركزة في القطاع الغربي من الولايات المتحدة الأمريكية، وذلك على كل من أعضاء هيئة التدريس والمديرين التنفيذيين والموظفين التقنيين وموظفي

السكرتارية وقد رجع عدد 865 استبانة صالحة للاستعمال، وأظهرت الدراسة عدداً من النتائج أهمها أن هناك اختلافات في أداء العمداء وتفاعلاتهم الاجتماعية، وان العمداء الفعالين في الكليات الكبيرة لديهم مقدرات قيادية قوية من حيث قوة التأثير ومواجهة الظروف القاسية، ويستطيعون التعامل مع قلة المصادر وقلة الموظفين بكفاءة. وان العمداء ذوي الفعالية العالية في هذه الكليات يميلون إلى العمل الجماعي مع العاملين في كلياتهم، وان هناك اتصالاً فعالاً وتبادلاً للأفكار بين هؤلاء العاملين وعمداء الكليات وان القرارات في الكليات تتخذ بشكل جماعي.

أجرى الشمري (2002) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين التحصيل الدراسي للطلاب وتخصصاتهم في الجامعة وأسلوب تعلمهم مع البيئة الصفية النفسية والاجتماعية في الجامعات السعودية وقد أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق في أسلوب التعلم والتفكير تعزى لمتغيرات: الجامعة، والكليات، والتخصص، ومستوى التحصيل الدراسي. وبينت أيضاً أن مستوى البيئة الصفية لدى طلبة الجامعات السعودية مستوى ملائم، إذ لا توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيرات: الجامعة، والتخصص، ومستوى التحصيل الدراسي. ووجدت فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية لمصلحة طلبة الكليات الانسانية على حساب طلبة الكليات العلمية، ووجدت فروق دالة إحصائية بين أسلوب التعلم والتفكير، ومستوى البيئة الصفية النفسية والاجتماعية لدى أفراد عينة الدراسة ذوي التحصيل الدراسي المرتفع.

وأجرى القوابعة (2002) دراسة هدفت إلى فحص القدرة التنبؤية لامتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة في التحصيل الأكاديمي الجامعي. "وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة جامعة مؤتة في الأردن المقبولين فيها للعام الجامعي 1998/1997 وتم حساب معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة، وهي: معدل الثانوية العامة، والمعدل التراكمي الجامعي، وعلامات مباحث الثانوية العامة. وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها عدم كفاءة امتحان الثانوية العامة معياراً لقبول الطلبة في الجامعات، وتوزيعهم على التخصصات المختلفة. وكانت معاملات الارتباط بين معدل الطالب في الثانوية العامة، وتحصيله الأكاديمي في الجامعة دالة إحصائية، ولكن كانت متدنية؛ مما يقلل من المقدرة التنبؤية لامتحان الثانوية العامة في هذا المجال.

وأجرى لان دري (Landry، 2004) دراسة هدفت إلى تحديد مؤشرات المكوث والنجاح في الجامعة الشاملة في الوسط الغربي. " وهدفت إلى تعرف العوامل المؤدية إلى الرسوب في كلية

العلوم الزراعية والموارد الطبيعية . وتألف مجتمع الدراسة من طلبة السنة لعام 1995 في جامعة ولاية اوكلاهوما وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة خطية بين إطالة مدة المكوث في الدراسة الجامعية، وتسعة عشر متغيرا سكانيا، وستة عشر متغيرا أكاديميا . وكان تأثير العوامل الأكاديمية أكثر وضوحا في إطالة مدة المكوث، فقد كان ارتفاع المعدل التراكمي أعلى العوامل تأثيرا في سرعة التخرج . ويلى ذلك عامل سهولة الحصول على التمويل الدراسي . وكان لعوامل الرغبة الشخصية، والاعتماد على النفس، والأمان الأسري والعاطفي، والمعرفة المسبقة بالكلية، والحصول على الاستشارة الأكاديمية المناسبة تأثير إيجابي في التخرج ضمن المدة المقررة.

بين السلطان (2004) في دراسته التي هدفت إلى تحليل جوانب النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، وتقويم نموهم المهني وتعرف أثر كل من الجامعة والتخصص والرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة، والجنس في درجة تحقق أبعاد النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس الأردنيين من رتبة أستاذ مساعد، وأستاذ مشارك، وأستاذ من العاملين في الفصل الأول من العام الجامعي 2004/2003 في الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك، وجامعة مؤتة وجامعة آل البيت، والجامعة الهاشمية والبالغ عددهم (1967) عضواً، واتضح من نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تحقق أبعاد النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس تعزى لاختلاف الجامعة، وكانت الفروق في بعد التدريس لصالح الجامعة الأردنية، والجامعة الهاشمية، وفي بعد البحث العلمي وبعد خدمة المجتمع لصالح جميع الجامعات في الدراسة ما عدا جامعة آل البيت، ولم تظهر فروق في بعد الشخصية والأخلاق، كما وجدت فروق تعزى للتخصص لصالح الكليات الانسانية، وكشفت عن وجود فروق تعزى للرتبة الأكاديمية لصالح الأستاذ المشارك، وعن وجود فروق تعزى لسنوات الخبرة ولصالح ذوي الخبرة أكثر من خمس سنوات إلى عشر سنوات، ولم تكشف فروق تعزى للجنس.

بين شمو (2004) في دراسته التي هدفت إلى تعرف آراء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك عبدالعزيز في حلقات النقاش العلمية، ودورها في التطوير المهني في تطوير الكلية ومدى الاستفادة منها والمعوقات التي تواجهها، تكونت عينة الدراسة من (35) عضواً من أعضاء هيئة التدريس الاناث في كلية التربية بجامعة الملك عبدالعزيز في المملكة

العربية السعودية، واتضح من نتائج الدراسة أن حلقات النقاش العلمية دوراً إيجابياً في التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في مجالات البحث العلمي وفي مجال الشخصية، كما اتضح من نتائج الدراسة عدم وجود فروق في أثر الجنس والمؤهل العلمي، والتخصص في آراء أعضاء هيئة التدريس في دور حلقات النقاش العلمية في التطوير المهني.

وأجرى جيهان (2004، Geehan) في جامعة ولاية نيويورك دراسة هدفت إلى تفسير نوعي لقرارات طلبة كلية المجتمع للبقاء أو التسرب من الكلية. " وهدفت إلى تعرف العوامل التي تسهم في اتخاذ قرارات الاستمرار في كليات المجتمع، أو الانسحاب منها. واستخدمت الدراسة أساليب البحث النوعي مثل المشاهدات، والمقابلات الفردية، والجماعية. وتكونت الدراسة من قسمين، وركزت على العوامل الشخصية، وعوامل الخلفية من حيث التحصيل السابق، والاتجاهات، والأسرة، والأصدقاء، والوضع المالي، والعوامل المؤسسية، مثل التفاعل مع المدرسين والزملاء خارج الصف، والتفاعل مع موظفي الكليات، والمشاركة في الأنشطة، وطرق التدريس، والتعلم التعاوني. وقد أشارت النتائج إلى أن كثيراً من الطلبة تحصيلهم متدن، على الرغم من وضع تصميم مؤسسي يساعد على النجاح الأكاديمي، بل أن هؤلاء الطلبة يعملون أحيانا ضد نجاحهم، وكان كثير من الطلبة دون هدف، مع غموض الحياة المهنية لديهم، أو عدم وجودها أصلاً، على الرغم من أنهم كانوا يتحدثون عن طموحات مهنية عالية. وقد أهملت هذه الطموحات، أو تم التوصل إلى حلول وسط لها، وتوجهوا نحو مهنة جديدة غير مهمة. وأسفرت النتائج أيضاً عن تأثر الطلبة بطموحات أصدقائهم ومهنتهم.

بين عبدالرحمن (2005) في دراسته التي هدفت إلى بيان أهم التحديات التي تواجه التنمية المهنية في أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وتكونت عينة الدراسة من 31 عضو هيئة تدريسية في كلية البنات في المملكة العربية السعودية، واتضح من نتائج الدراسة أن أهم التحديات التي تواجه التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية هي النظام الإداري المتبع في الكلية، وعدم الأخذ بالتقنيات العلمية الحديثة، والعبء التدريسي على كاهل المدرس.

وأجرت أبو عبود (2005) دراسة إلى تعرف أسباب وقوع معظم هؤلاء الطلبة تحت مفعول الانذارات الأكاديمية، والدراسة الاستدراكية، والفصل. وتكونت أداة الدراسة من استبانة تم توزيعها على الطلبة المقبولين ضمن فئة الأقل حظاً في الجامعة الهاشمية في الأردن وقد أظهرت

نتيجة الدراسة أن نسبة كبيرة من هؤلاء الطلبة يتعثرون في دراستهم ، وتتراوح هذه النسبة ما بين (32.1%) وتعود معظم الأسباب إلى ضعفهم بالمهارات الأساسية ، خاصة في المباحث العلمية. وبين آل زاهر (2005) في دراسته التي هدفت إلى تقديم رؤية تحليلية لتطوير الممارسات القيادية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة في القيادة الإبداعية، اتضح من نتائج الدراسة أن لتطوير الممارسات القيادية العديد من الإيجابيات الظاهرة التي تحقق لمؤسسة التعليم العالي العديد من الفوائد منها (ترقية وتطوير مناخ تعليمي وأكاديمي يراعي القيم الإبداعية، وتمكين رئاسة الأقسام من ممارسة أدوارهم التخطيطية والتنظيمية والتدريسية والقيادية والبحثية، كما انها تساعد على إدراك القيادة التعليمية للالتزاماتها، والتعرف على استراتيجيات التغيير الأكاديمي، وإدراك الرؤية المستقبلية لمؤسسة التعليم العالي مع ضرورة تبني تقنيات الإدارة الحديثة.

أجرى شرف الدين (2007) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى كفاءة أداء عمداء الكليات في جامعة صنعاء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من (148) عضو هيئة التدريس، واتضح من نتائج الدراسة أن فعالية أداء عمداء الكليات في جامعة صنعاء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بلغت مدى متوسطاً في خمسة محاور من محاور الدراسة هي (دعم التنوع المؤسسي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وإدارة الكلية، وجود التعليم بالكلية، والرؤية ووضع الأهداف)، واتضح أيضاً من نتائج الدراسة أن فعالية أداء عمداء الكليات بلغت مدى عالياً في محورين فقط من محاور الدراسة هما (العلاقات الانسانية، مهارات الاتصال)، كما بينت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً بين وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس المتخرجين من الجامعات العربية، وأعضاء هيئة التدريس المتخرجين من الجامعات الأجنبية فيما يتعلق بمدى فعالية أداء عمداء الكليات في جامعة صنعاء، وكانت لصالح المتخرجين من الجامعات الأجنبية، أي أن أعضاء هيئة التدريس المتخرجين من الجامعات الأجنبية يرون أن فعالية أداء عمداء الكليات أعلى مما يراه أعضاء هيئة التدريس المتخرجين من الجامعات العربية. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بمدى فعالية الأداء لعمداء الكليات في جامعة صنعاء وفقاً لسنوات الخبرة من (1-10 سنوات) ومن (11-20 سنة) ومن (21 سنة فأكثر)، كما اتضح من النتائج عدم وجود

فروق دالة إحصائية بين وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بمدى فعالية أداء عمداء الكليات في جامعة صنعاء وفقاً للرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ

ثانياً: دراسات ذات صلة بالكفاءة:

وهدفت دراسة المالكي، (1998) إلى التعرف على أساليب القيادة الإدارية لعمداء الكليات ورؤساء الأقسام العلمية، وعلاقتها بالالتزام للهيئات التدريسية في الجامعات السعودية، وتكونت عينة الدراسة من (14) عميداً و(62) رئيس قسم و(418) مدرساً، وخلصت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية على الأسلوب الداعم بين عمداء الكليات ورؤساء الأقسام والفروع العلمية لصالح رؤساء الأقسام والفروع العلمية، في حين لم تظهر هناك فروق دالة إحصائية في الأساليب (الموجه، المدرب، المفوض) بين عمداء الكليات ورؤساء الأقسام والفروع العلمية.

وبيّن الشاطبي (1999) في دراسة هدفت إلى وصف السلوك القيادي لعمداء ورؤساء الأقسام في كليات جامعة صنعاء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وذلك في بعدي العمل والعلاقات الانسانية، واستخدم الباحث في الدراسة استبانتيين لوصف السلوك القيادي لعمداء الكليات ورؤساء الأقسام يتضمن (24) فقرة، حيث تم توزيع أحد الاستبانتيين على عمداء ورؤساء الأقسام بالكليات، والآخر على أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من (22) عميد ورئيس قسم و(71) عضو هيئة تدريس، وتوصل الباحث إلى عدد من النتائج أهمها: يصف أعضاء هيئة التدريس سلوك عمدائهم ورؤساء أقسامهم في بعدي العمل والعلاقات الانسانية بصورة إيجابية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المجموعات الثلاث على فقرات الاستبانتيين في بعد العلاقات الانسانية، لصالح العمداء ورؤساء الأقسام حينما يصفون سلوكهم القيادي.

كما أجرى المومني (1999) دراسة هدفت إلى التعرف على أنماط السلوك القيادي السائد لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الطلبة، والتعرف على الاختلافات في أنماط السلوك القيادي الديمقراطي، والديكتاتوري، والتساهلي، وبلغت عينة الدراسة (640) طالباً وطالبة، توصلت الدراسة إلى وجود النمط الديمقراطي تلاه النمط الديكتاتوري ثم جاء النمط التساهلي، وإلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية على النمط التساهلي تعزى للجنس لصالح الذكور، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط

السلوك القيادي الذي تمارسه هيئة التدريس تعزى لمتغير المرحلة الدراسية والتحصيل العلمي والجنس.

وفي دراسة الزهراني (2002) التي هدفت إلى التعرف على السلوك القيادي لإداري جامعة أم القرى السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، ومعرفة أثر كل من الرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة ونوع الكلية، تكوّنت عينة الدراسة من (398) عضو هيئة تدريس، توصلت الدراسة إلى أن غالبية فقرات السلوك القيادي جاءت بدرجة متوسطة لجامعة أم القرى، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الكلية، لصالح الكليات العلمية، ولمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الدكتوراه، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وقام سيمون؛ وبورتر (Simon and Porter, 2002) بدراسة آثار التنمية المهنية للمعلمين على التدريس من خلال نتائج أسفرت عن أبحاث أجريت لمدة ثلاث سنوات من الدراسة الطولية، حيث تبحث الدراسة عن الآثار المترتبة على التنمية المهنية للمعلمين والتدريس، وتكونت عينة الدراسة من (207) مدرسین في (30) مدرسة في 10 مقاطعات في ولايات أميريكية، وتدرس ملامح المعلمين وطرق التنمية المهنية وآثارها على تغيير الممارسات التعليمية في الرياضيات من (1996-1999)، واستنتجت الدراسة أن التركيز على التنمية المهنية المحددة والممارسات التعليمية أدت إلى زيادة أعداد المعلمين الذين قاموا باستخدام تلك الممارسات في الفصول الدراسية، وعلاوة على ذلك، فقد وجدت أن المواصفات والميزات، مثل فرص التعلم النشط، وزيادة التأثير بالتنمية المهنية للمعلم تعلم بما يحقق الأهداف المرجوة.

وأجرى موراي (Murray, 2004) دراسة هدفت إلى التركيز على أهمية التعليم العالي المستمر وبحثت النجاح الأكاديمي في فئات الأعمار غير التقليدية، وخاصة بين الأقليات، والطبقات الأقل حظاً اجتماعياً. في جامعة جنوب كاليفورنيا. وأظهرت النتائج أن كليات المجتمع في منطقة لوس انجيلوس التعليمية توفر الأرضية الخصبة للطلبة الآباء للالتحاق بها. وقد وفرت الدراسة تحليلاً كمياً للبيانات المستخرجة من الدراسات السابقة لفئة الدارسين الآباء؛ لفهم الأسباب التي تؤدي إلى عدم استكمال هذه الفئة دراستها. كما اوضحت النتائج أن الطلبة الآباء لا يختلفون كثيراً

عن زملائهم في أسباب الفشل الدراسي . ولكن يبرز لديهم عامل تحمل مسؤوليات الأسرة، خاصة للآباء الأصغر سناً.

وأجرى فالينتيم (valentim، 2004) دراسة في جامعة تيمبل هدفت إلى تبني برنامج لأعداد طلبة الجامعات من السود والفقراء في ريودي جانيرو وذلك للمنافسة في امتحان القبول في الكليات، وبحث تأثير العرق وتدني المستوى الاقتصادي في تحصيلهم العلمي، وتوثيق العوامل الاجتماعية والتاريخية التي تعيق التحاق هؤلاء الطلبة بالتعليم العالي.

وأشارت نتائج الدراسة إلى أثر أسلوب التدريس المطبق على عينة الطلبة من الأفارقة البرازيليين والسود في تحسين مستوى التحصيل . كما أشارت النتائج إلى أن الأعداد للجامعة في بيئة مشجعة وداعمة يحسن من احتمالات النجاح الأكاديمي . ووفرت الدراسة معلومات قيمة عن التحصيل الأكاديمي للطلبة الأفارقة البرازيليين، وأفكاراً لمعالجة الفشل الدراسي، وصححت الفرضيات المتحيزة عن تدني تحصيل الطلبة الأفارقة البرازيليين، وذلك بواسطة تحليل العلاقة بين الوعي العرقي، والتطور الراسمالي والاجتماعي والثقافي من جهة، والتحصيل العلمي من جهة أخرى . كما أشارت نتائج الدراسة إلى الحاجة الملحة لتحسين البرامج الحكومية الاجتماعية؛ لتكون أكثر استجابة للتركيبية الاجتماعية الاقتصادية العرقية للمجتمع البرازيلي، خاصة في المناطق ذات الكثافة السكانية العالية مثل ريودي جانيرو.

خلاصة الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

من خلال المراجعة الدقيقة للدراسات السابقة تبين أن معظم الدراسات السابقة هدفت إلى معرفة واقع الكفاءة الداخلية للجامعات ومن هذه الدراسات دراسة النعيمي (1988)، ودراسة مزعل وهرمز (1989)، و أبو كليلة (1992)، ودراسة العراذي (1992)، ودراسة لاندرى (2004) وهدفت بعض الدراسات إلى تحديد حجم الفاقد التعليمي وذلك من خلال حالات الرسوب والتسرب مثل دراسة المنيع (1989)، ودراسة عيسى (1993)، ودراسة بلانشر (1996) ودراسة السعود (2000).

لقد تنوعت العينات في الدراسات السابقة، فقد كانت العينة في دراسة المالكي (1998)، ودراسة الشاطبي (1999)، ودراسة الزهراني (2002)، ودراسة شمو (2004)، ودراسة السلطان (2004)، ودراسة شرف الدين (2007) من عمداء الكليات، ورؤساء الأقسام، وأعضاء هيئة التدريس، وقد تكونت العينة في بعض هذه الدراسات من الطلبة مثل دراسة المومني (1999)، ودراسة السعود (2000)، ودراسة عبد الرحمن (2005)،

أما الدراسة الحالية فقد تمثلت عينتها بأعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات التمريض في الجامعات الأردنية العامة والخاصة، وفي الدراسة الحالية فقد استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات بعد أن تم التأكد من صدقها وثباتها

لقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة، وفي إغناء مشكلة الدراسة وإظهار أهميتها وتعريف مصطلحاتها، ولعل ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة الموضوع الذي تم البحث فيه والجمتمع الذي سحبت منه عينة الدراسة فعلى الرغم من أن الكفاءة الداخلية للنظام التعليمي من الموضوعات التي تم تناولها بشكل واسع إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت مجال التمريض... وهو المجال الذي تناولته الدراسة الحالية ومع ذلك فإن هناك نقاط اتفاق عديدة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة إذ إن معظم الدراسات السابقة استخدمت منهج الوصفي المسحي والدراسة الحالية استخدمت المنهج نفسه كذلك.

الفصل الثالث الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل عرضاً وصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها، وأداتها وإجراءات تطبيق الأداة , بالإضافة إلى توضيح صدق الأداة وثباتها، والمعالجات الإحصائية التي تم استخدامها.

منهجية البحث:

تم استخدام منهج البحث الوصفي المسحي وتم جمع البيانات باستخدام استبانة أعدت لهذا الغرض بعد أن تم التأكد من صدقها وثباتها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كليات التمريض في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة لمرحلة البكالوريوس كما يتضح في الجدولين التاليين.

جدول (1)

أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التمريض في الجامعات الحكومية الأردنية موزعه
حسب الجامعة ومتغير الجنس:

المجموع	عدد الاناث	عدد الذكور	الجامعة	
63	43	20	الجامعة الأردنية	1
14	9	5	جامعة مؤتة	2
79	57	22	جامعة العلوم والتكنولوجيا	3
62	28	34	الجامعة الهاشمية	4
13	9	4	جامعة آل البيت	5
2	2	0	جامعة الحسين بن طلال	6
233	148	85	المجموع	7

* وزاره التربية والتعليم دائرة الإحصاء والبحث العلمي 2009-2010

جدول (2)

أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التمريض في الجامعات الخاصة الأردنية موزعة حسب الجامعة ومتغير الجنس:

المجموع	عدد الاناث	عدد الذكور	الجامعة	
22	6	16	جامعة عمان الاهلية	1
9	7	2	جامعة العلوم التطبيقية	2
17	15	2	جامعة فيلادلفيا	3
9	6	3	جامعة الاسراء	4
26	23	3	جامعة الزيتونة	5
24	11	13	جامعة الزرقاء الاهلية	6
6	5	1	جامعة اربد الاهلية	7
9	6	3	جامعة جرش الاهلية	8
123	79	43	المجموع	

* وزاره التربيه والتعليم دائره الاحصاء والبحث العلمي 2009-2010

عينة الدراسة:

نظرا لأن عدد أعضاء هيئة التدريس في كلية التمريض لجامعة العلوم والتكنولوجيا اكبر عدد بالنسبة للجامعات الحكومية كما هو موضح في الجدول رقم (1), كذلك الأمر بالنسبة لجامعة الزيتونة هي ذات أكبر عدد بالنسبة للجامعات الخاصة , فقد تم اختيار الجامعتين بصورة قصدية للسبب أعلاه .

جدول (3)

توزيع أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حسب الجامعة ومتغير الجنس :

التسلسل	الجامعة	الذكور	الإناث	المجموع
1	جامعة العلوم والتكنولوجيا	22	57	79
2	جامعة الزيتونة	3	23	26
3	المجموع	25	80	105

يتضح من الجدول (3) أن عدد أفراد عينة الدراسة من الجامعات الحكومية بلغت 79 ومن الجامعات الخاصة بلغت 26 عضو هيئة تدريس.

جدول رقم (4)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الرتبة الاكاديمية

التسلسل	الرتبة الاكاديمية	العدد	النسبة %
1	أستاذ مساعد	35	33.33
2	أستاذ مشارك	20	19.04
3	أستاذ	50	47.61
	العدد الكلي	105	100.0

يتضح من الجدول (4) أن نسبة أفراد عينة الدراسة الحاصلين على رتبة أستاذ بلغت 47.61%، ثم استاذ مشارك 19.04% ثم أستاذ مساعد 33.33%.

جدول رقم (5)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة

التسلسل	الخبرة	العدد	النسبة%
1	5 سنوات فأقل	17	16.19
2	أكثر من 5-10 سنوات	52	49.52
3	10 سنوات فأكثر	36	34.28
	العدد الكلي	105	100.0

يتضح من الجدول (5) أن نسبة أعضاء هيئة التدريس التي تتراوح خبرتهم 6-10 سنوات بلغت 49.52% ثم الذين تتجاوز خبرتهم 11 سنة فأكثر بلغت 34.28% .
أداة الدراسة:

قام الباحث بتطوير أداة للدراسة لقياس درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية ، وقد تم أعداد فقرات الاستبانة من خلال الاطلاع على الادب النظري والدراسات السابقة ، مثل دراسة العرادي (1992) وتكونت الاستبانة من جزأين:
الجزء الأول: معلومات عامة تشمل متغيرات الدراسة (الجنس والرتبة الأكاديمية والخبرة لعضو هيئة التدريس).

الجزء الثاني: اشتمل على مجالات الدراسة وهي أربعة مجالات:

المجال الأول: الوسائل والادوات التعليمية المساعدة لتحقيق الأهداف :

حيث تناول هذا المجال وجود المختبرات، والأجهزة، والمكتبة ، واساليب التقويم، وتمثل

الفقرات من (1-8) على هذا المجال.

المجال الثاني: أعضاء هيئة التدريس:

اشتمل هذا المجال على عدد أعضاء هيئة التدريس، وتخصصاتهم، وكفاءة اساليبهم

التدريسية، وتمثل الفقرات من (9-24) هذا المجال.

المجال الثالث: المباني والمرافق:

يتعلق هذا بمدى توافر المختبرات، والمكاتب، ومساحات القاعات، وتمثل الفقرات من

(25-37) هذا المجال.

المجال الرابع: برنامج التخصص:

اشتمل هذا المجال على الخطة الدراسية، وخطط التعليم، والمساقات التدريسية، والمناهج، وتسلسل المواد في الخطط، وتمثل الفقرات من (38-45) هذا المجال.

وقد استخدم الباحث تدرّيج ليكرت الخماسي حيث تكون المقياس من عبارات تعبر عن درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية ، باختيار واحدة من خمس إجابات هي:

1. موافق بشدة (5 درجات).
2. موافق (4 درجات).
3. محايد، (3 درجات).
4. غير موافق (درجتان).
5. غير موافق بشدة (درجة واحدة).

وتم اعتماد المعيار التالي للحكم:

(الحد الأعلى - الحد الأدنى) / 3

$$1.33 = 3/1 - 5 =$$

وعليه يكون :

المستوى الأول (المنخفض) = 1 - 2.33

المستوى الثاني (المتوسط) = 2.34 - 3.67

المستوى الثالث (المرتفع) = 3.68 - 5

صدق الأداة :

للتحقق من صدق محتوى الأداة تم عرضها بصورتها الاولية على مجموعة محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في القياس والتقويم والإدارة التربوية في الجامعات الأردنية ملحق (2)، لإبداء رأيهم في فقرات الاستبانة ومجالاتها من حيث سلامتها اللغوية وصحة المجال الذي تنتمي إليه .

وتم اعتماد آراء المحكمين على أن فقرات الاستبانة مناسبة لقياس ما وضعت لقياسه، وتم الإبقاء على الفقرات التي وافقت عليها هيئة المحكمين على انها تمثل الجانب الذي أعدت من أجله بالإضافة إلى الصياغة اللغوية وكانت مؤشرات الإبقاء على الفقرات التي اتفق عليها (80%) من المحكمين فأكثر، وبناء على ذلك تم حذف وإضافة وتعديل بعض الفقرات ووضعها في صورتها النهائية ملحق (2).

ثبات الأداة:

بالنسبة لثبات أداة الدراسة تم تطبيق أداة الدراسة على (20) عضو هيئة تدريس من خارج عينة الدراسة ممن تنطبق عليهم خصائص مجتمع الدراسة، وقد تم حساب معامل الثبات الداخلي باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-re-test) كما تم حساب معامل الاتساق الداخلي لكل مجال من مجالات الاستبانة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach- α) والجدول (6) يبين قيم معاملات الثبات.

جدول (6)

قيم معاملات الثبات

التسلسل	المجال	قيم معاملات الثبات
1	الوسائل والأدوات التعليمية المساعدة لتحقيق الأهداف	0.90
2	أعضاء هيئة التدريس	0.88
3	المباني والمرافق	0.78
4	برنامج التخصص	0.93

يتبين من الجدول (6) أن قيم معاملات الثبات مرتفعة حيث تراوحت بين (0.78-0.93) وهي مقبولة لمثل هذا النوع من الدراسات.

إجراءات الدراسة:

تم الحصول على الموافقة الرسمية من جامعة الشرق الأوسط في الأردن، من خلال كتاب رسمي موجه من قبل عمادة الدراسات العليا بجامعة الشرق الأوسط لتسهيل إجراءات الدراسة وتطبيق أدواتها.

1. مخاطبة المعنيين في إدارة الجامعات الحكومية والخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية.
2. تطبيق أداة الدراسة، وبيان الهدف منها، والتأكيد على سرية المعلومات، وبيان الاستجابات ستكون لغايات البحث العلمي فقط، ومن ثم تعبئة الاستبانة من قبل أفراد عينة الدراسة.
3. توزيع أداة الدراسة على أفراد العينة والقيام بجمعها وتفريغ البيانات على جداول خاصة وإدخالها إلى الحاسوب لمعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS).
4. استخراج النتائج، وعرضها في الفصل الرابع، ثم القيام بتفسيرها ومناقشتها والخروج بالاستنتاجات والتوصيات والمقترحات في الفصل الخامس.

متغيرات الدراسة

المتغيرات الوسيطة:

1. نوع الجامعة: فئتان:

أ. حكومية.

ب. خاصة.

2. الرتبة الأكاديمية: ولها ثلاثة مستويات:

أ. أستاذ مساعد.

ب. أستاذ مشارك.

ج. أستاذ.

3. الخبرة ولها ثلاثة مستويات:

أ. أقل من 5 سنوات.

ب. أكثر من 5-10 سنوات.

ج. 10 سنوات فأكثر.

المتغير التابع: درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة تمّ استخدام الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج الرزم

الإحصائية (SPSS):

1. للإجابة عن السؤال الأول، والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية والرتبة .

2. للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام إختبار (t-test) لمعرفة الفروق في درجة توافر

مؤشرات الكفاءة الداخلية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية الحكومية

والخاصة.

الفصل الرابع عرض النتائج

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

عرض النتائج

السؤال الأول الذي نصه :

ما درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية لكليات التمريض في الجامعات الحكومية الأردنية ؟
للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لإجابات
العينة بالنسبة لمجالات الدراسة .

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لإجابات العينة بالنسبة لمجالات الدراسة في
الجامعات الحكومية.

الدرجة	الرتبة	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	المجال	التسلسل
مرتفعة	1	1.15	3.83	برنامج التخصص	1
متوسطة	2	1.17	3.64	المباني والمرافق	2
متوسطة	3	1.34	3.37	أعضاء هيئة التدريس	3
متوسطة	4	1.54	3.22	الوسائل والأدوات التعليمية	4
متوسطة		1.17	3.50	الدرجة الكلية	

يتبين من الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.22- 3.83) إذ بلغ
المتوسط الحسابي الكلي (3.50) وانحراف معياري (1.17) وبدرجة متوسطة، وأقل تقدير كان
لمجال (الوسائل والأدوات التعليمية) حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.22، وبدرجة
متوسطة وأعلى تقدير كان لمجال (برنامج التخصص). حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي
3.83، وبدرجة مرتفعة كما تم حساب إجابات أفراد عينة الدراسة تبعا لكل مجال من مجالات
الدراسة.

اولا : برنامج التخصص :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعمارية بالنسبة لبرنامج التخصص والجدول (8) يوضح ذلك .

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمجال برنامج التخصص في الجامعات الحكومية

رقم الفقرة	الدرجة	الرتبة	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	الفقرة
45	مرتفعة	1	1.34	3.93	تتسلسل المواد في الخطط بطريقة منطقية بحيث كل مادة لها مطلب سابق.
40	مرتفعة	2	1.38	3.91	عدد ساعات المتطلبات المتخصصة لمهنة التمريض كافية.
39	مرتفعة	3	1.21	3.90	خطط التعليم في كلية التمريض كافية لأعداد ممرض قانوني.
44	مرتفعة	3	1.29	3.90	المناهج تنمي قدرة المتعلم على التعلم باستمرار.
41	مرتفعة	5	1.19	3.87	عدد الساعات الاختيارية يغطي المعارف الثقافية للطالب.
43	مرتفعة	6	1.37	3.84	المساقات التدريسية تشجع الطلبة على التعلم المستمر.
42	مرتفعة	7	1.31	3.68	تشمل الخطط الدراسية مساقات تدريبية كافية وشاملة لتنمية المهارات اللازمة للتخصص.
38	متوسطة	8	1.31	3.61	الخطة الدراسية تشمل كافة المهارات المعرفية لتخصص التمريض.
	مرتفعة		1.15	3.83	الدرجة الكلية

يتبين من الجدول أن الدرجة الكلية ل فقرات هذا المجال كانت مرتفعة إذ بلغ المتوسط الحسابي 3.83 والانحراف المعياري 1.15 وان أعلى تقدير كان للفقرة رقم (45)

(تتسلسل المواد في الخطط بطريقة منطقية بحيث كل مادة لها متطلب سابق) إذ بلغ المتوسط الحسابي 3.93 والانحراف المعياري 1.34. وأقل تقدير كان للفقرة رقم (38) (الخطة الدراسية تشمل كافة المهارات المعرفية لتخصص التمريض) إذ بلغ المتوسط الحسابي 3.61 والانحراف المعياري 1.31 .

ثانياً: المباني والمرافق في الجامعات الحكومية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعمارية بالنسبة لبرنامج المباني والمرافق والجدول (9) يوضح ذلك .

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمجال المباني والمرافق في الجامعات

الحكومية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	الرتبة	الدرجة
34	يوجد مكاتب مناسبة لأعضاء هيئة التدريس.	3.88	1.43	1	مرتفعة
25	تتناسب مباني الكلية مع مهمات كلية التمريض.	3.81	1.40	2	مرتفعة
26	تتوافر مختبرات فنية مجهزة ومناسبة للتخصص.	3.76	1.39	3	مرتفعة
33	تتوافر الشروط الصحية في المباني والمرافق العامة.	3.68	1.39	4	مرتفعة
32	تتوافر شروط الامن والسلامة في المختبرات.	3.66	1.32	5	متوسطة
28	يتوافر قاعات مناسبة تستوعب أعداد الطلبة.	3.63	1.30	6	متوسطة
31	وجود الأعداد الكبيرة من الطلبة في الشعبة يعيق العملية التدريسية.	3.61	1.35	7	متوسطة
29	مساحات قاعات التدريس متناسبة مع أعداد الطلبة.	3.61	1.30	7	متوسطة
27	يتوافر مستشفى مجهز ومناسب لتدريب الطلبة.	3.58	1.27	9	متوسطة
35	مساحة المكتبة مناسبة لعدد الطلبة.	3.55	1.29	10	متوسطة
36	تتوافر المراجع اللازمة في المكتبة.	3.51	1.40	11	متوسطة

متوسطة	11	1.37	3.51	توفر المكتبة المراجع الورقية والالكترونية.	37
متوسطة	13	1.38	3.48	يتوافر مختبرات كمبيوتر مناسبة ومنتاسبة مع أعداد الطلبة.	30
متوسط		1.17	3.64	الدرجة الكلية	

يتبين من الجدول أن التقدير العام للفقرات كان متوسطا , إذ بلغ المتوسط الحسابي 3.64 والانحراف المعياري 1.17 , ولم يوجد أي فقرة كان تقديرها منخفضاً . كما أن الفقرات رقم (34), (25, 26, 33) كان تقديرها مرتفعاً , وتراوحت متوسطاتها الحسابية بين (3.68 و 3.88) وكان أعلى تقدير للفقرة (34) وهي (يوجد مكاتب مناسبة لأعضاء هيئة التدريس) وكان متوسطها الحسابي 3.88 وإنحرافها المعياري 1.43 , وكانت أقل الفقرات تقديراً الفقرة رقم (30) وهي (يتوفر مختبرات كمبيوتر مناسبة ومنتاسبة مع أعداد الطلبة) حيث كان متوسطها الحسابي 3.48 وانحرافها المعياري 1.38 .

ثالثاً : أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعمارية بالنسبة لبرنامج أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية والجدول (10) يوضح ذلك.

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمجال أعضاء هيئة التدريس في

الجامعات الحكومية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	الرتبة	التقدير
24	الدورات التدريبية مناسبة لتطوير أداء المحاضر في توصيل المعلومة.	3.73	1.36	1	مرتفعة
20	أعضاء هيئة التدريس يساعدون الطلبة في التغلب على مشكلاتهم.	3.65	1.45	2	متوسطة
19	عضو هيئة التدريس ينمي قدرة الطلبة على	3.56	1.42	3	متوسطة

				القيام بالبحوث التي تخدم مهنة التمريض.	
متوسطة	4	1.45	3.52	عضو هيئة التدريس يشارك في دورات تدريبية متقدمة.	21
متوسطة	5	1.72	3.44	يركز عضو هيئة التدريس على الجانب العملي.	16
متوسطة	6	1.40	3.36	عدد الطلبة في المحاضرة مناسب.	22
متوسطة	7	1.37	3.34	الدورات التدريبية مناسبة لتطوير اداء المحاضر في توصيل المعلومة.	23
متوسطة	8	1.69	3.33	يوجد أعضاء هيئة تدريس يدرسون غير تخصصاتهم في كلية التمريض.	17
متوسطة	9	1.74	3.33	أعضاء هيئة التدريس يغطون كافة تخصصات التمريض.	12
متوسطة	10	1.69	3.31	يتابع اعمال الطلبة داخل المحاضرة.	11
متوسطة	11	1.73	3.27	يوجد محاضرين داخل الكلية غير حاصلين على الدكتوراة.	15
متوسطة	12	1.74	3.25	ينجز عضو هيئة التدريس العمل المطلوب منه في الوقت المحدد.	10
متوسطة	13	1.46	3.23	عضو هيئة التدريس ينمي قدرة المتعلمين على التعامل الإيجابي مع الآخرين.	18
متوسطة	14	1.70	3.20	أعضاء هيئة التدريس لديهم من الأبحاث المنشورة ما يغطي تخصصاتهم.	13
متوسطة	15	1.68	3.18	اغلب أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد فأكثر.	14
متوسطة	16	1.73	3.18	عدد أعضاء هيئة التدريس كاف بالنسبة لعدد الطلبة.	9
متوسطة		1.34	3.37	الدرجة الكلية	

يتبين من الجدول (10) أن الدرجة الكلية لهذا المجال كانت متوسطة , فقد بلغت (3.37) انحراف معياري (1.34) ونالت الفقرة (24) التي نصها (الدورات التدريبية مناسبة لتطوير أداء المحاضر في توصيل المعلومة) وكان متوسطها الحسابي (3.73) انحرافها المعياري 1.36 الرتبة الاولى , كما نالت الفقرة (14) التي نصها (اغلب أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد فأكثر) بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (1.68) كما حصلت الفقرة (9) والتي نصها (عدد أعضاء هيئة التدريس كاف بالنسبة لعدد الطلبة) على الرتبة الأخيرة وكان متوسطها الحسابي (3.18) وانحرافها المعياري (1.73) .

رابعاً: الوسائل والأدوات التعليمية في الجامعات الحكومية :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعمارية بالنسبة لبرنامج الوسائل والأدوات التعليمية في الجامعات الحكومية والجدول (11) يوضح ذلك .

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمجال الوسائل والأدوات التعليمية في الجامعات الحكومية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	الرتبة	الدرجة
6	يوجد مكتبة تتوفر فيها مصادر ومراجع كافية في تخصص التمريض .	3.34	1.66	1	متوسطة
8	تقيس الاختبارات العملية مهارات الطالب .	3.33	1.68	2	متوسطة
7	اساليب التقويم مناسبة .	3.31	1.66	3	متوسطة
5	الاجهزة والادوات المخصصة للتدريب تتناسب مع المستوى المعرفي للطالب .	3.25	1.62	4	متوسطة
1	الالتزام بتحقيق الأهداف التربوية الموضوعة مسبقاً .	3.16	1.65	5	متوسطة
4	الاستعانة بخبرات ممرضين ممارسين لمهنة التمريض .	3.15	1.64	6	متوسطة
2	وجود مختبرات كافية .	3.13	1.70	7	متوسطة

متوسطة	8	1.63	3.06	تدريب كاف داخل المستشفيات.	3
متوسطة		1.54	3.22	الدرجة الكلية	

يتضح من الجدول (11) أن الدرجة الكلية لفقرات هذا المجال كانت متوسطة , إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.22) والانحراف المعياري (1.54) ونالت الفقرة رقم (6) التي نصها (يوجد مكتبة تتوفر فيها مصادر ومراجع كافية في تخصص التمريض) المرتبة الاولى وكان متوسطها الحسابي (3.34) وانحرافها المعياري (1.66) كما نالت الفقرة (3) والتي نصها (تدريب كاف داخل المستشفيات) المرتبة الأخيرة وكان متوسطها الحسابي (3.06) وانحرافها المعياري (1.54).

السؤال الثاني الذي نصه :

ما درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية لكليات التمريض في الجامعات الخاصة الأردنية؟ للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لأداء أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة لكل مجال ولكل فقرة والجدول (12) يبين نتائج ذلك. للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لإجابات العينة بالنسبة لمجالات الدراسة

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمجالات إجابات أفراد عينة الدراسة في الجامعات الخاصة.

الدرجة	الرتبة	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	المجال	التسلسل
مرتفعة	1	0.41	4.25	برنامج التخصص	1
مرتفعة	2	0.89	4.16	المباني والمرافق	2
مرتفعة	3	0.89	3.89	أعضاء هيئة التدريس	3
متوسطة	4	1.54	3.46	الوسائل والأدوات التعليمية	4
مرتفعة		0.68	3.96	الدرجة الكلية	

يتبين من الجدول (12) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.46- 4.25) إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي 3.96 وانحراف معياري 0.68 وبدرجة مرتفعة، وأقل تقدير كان لمجال (الوسائل والأدوات التعليمية) حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.96 وبدرجة مرتفعة، وأعلى تقدير كان لمجال (برنامج التخصص). حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 4.25 وبدرجة مرتفعة، كما تم حساب إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لكل مجال من مجالات الدراسة.

أولاً برنامج التخصص في الجامعات الخاصة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالنسبة لبرنامج التخصص في الجامعات الخاصة والجدول (13) يوضح ذلك .

جدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمجال برنامج التخصص في الجامعات الخاصة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	الرتبة	الدرجة
39	خطط التعليم في كلية التمريض كافية لأعداد ممرض قانوني.	4.50	0.57	1	مرتفعة
44	المناهج تنمي قدرة المتعلم على التعلم باستمرار.	4.36	0.66	2	مرتفعة
38	الخطة الدراسية تشمل كافة المهارات المعرفية لتخصص التمريض.	4.33	0.84	3	مرتفعة
40	عدد ساعات المتطلبات المتخصصة لمهنة التمريض كافية.	4.33	0.76	3	مرتفعة
43	المساقات التدريسية تشجع الطلبة على التعلم المستمر.	4.26	0.63	5	مرتفعة
42	تشمل الخطط الدراسية مساقات تدريبية كافية وشاملة لتنمية المهارات اللازمة للتخصص.	4.20	0.76	6	مرتفعة
45	تتسلسل المواد في الخطط بطريقة منطقية بحيث كل مادة لها متطلب سابق.	4.16	0.87	7	مرتفعة

مرتفعة	8	1.06	3.90	عدد الساعات الاختيارية يغطي المعارف الثقافية للطلاب.	41
مرتفعة		0.41	4.25	الدرجة الكلية	

يتبين من الجدول (13) أن الدرجة الكلية لفقرات المجال كانت مرتفعة فقد بلغ المتوسط الحسابي 4.25 والانحراف المعياري 0.41 ونالت فقره (39) التي نصها (خطط التعليم في كلية التمريض كافية لأعداد ممرض قانوني) ومتوسطها الحسابي 4.50 وانحرافها المعياري 0.57 المرتبة الاولى كما نالت الفقرة (41) التي نصها (عدد الساعات الاختيارية يغطي المعارف الثقافية للطلاب) المرتبة الأخيرة حيث كان المتوسط الحسابي (3.90) والانحراف المعياري (1.06).

ثانيا: المباني والمرافق في الجامعات الخاصة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعمارية بالنسبة لبرنامج المباني والمرافق في الجامعات الخاصة والجدول (14) يوضح ذلك .

جدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمجال المباني والمرافق في الجامعات

الخاصة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	الرتبة	الدرجة
29	مساحات قاعات التدريس متناسبة مع أعداد الطلبة.	4.46	0.62	1	مرتفعة
32	تتوفر شروط الامن والسلامة في المختبرات.	4.30	0.87	2	مرتفعة
26	تتوفر مختبرات فنية مجهزة ومناسبة للتخصص.	4.30	0.74	2	مرتفعة
31	وجود الأعداد الكبيرة من الطلبة في الشعبة يعيق العملية التدريسية.	4.23	0.85	4	مرتفعة
30	يتوفر مختبرات كمبيوتر مناسبة ومتناسبة مع	4.20	0.71	5	مرتفعة

				أعداد الطلبة.	
مرتفعة	6	0.75	4.16	توفر المكتبة المراجع الورقية والالكترونية.	37
مرتفعة	6	0.87	4.16	تتوفر الشروط الصحية في المباني والمرافق العامة.	33
مرتفعة	8	0.78	4.13	تناسب مباني الكلية مع مهمات كلية التمريض.	25
مرتفعة	8	0.94	4.13	مساحة المكتبة مناسبة لعدد الطلبة.	35
مرتفعة	10	0.95	4.10	يتوفر مستشفى مجهز ومناسب لتدريب الطلبة.	27
مرتفعة	11	0.91	4.06	تتوفر المراجع اللازمة في المكتبة.	36
مرتفعة	12	0.96	3.96	يتوفر قاعات مناسبة تستوعب أعداد الطلبة.	28
مرتفعة	13	0.99	3.90	يوجد مكاتب مناسبة لأعضاء هيئة التدريس.	34
مرتفعة		0.89	4.16	الدرجة الكلية	

يتضح من الجدول (14) أن الدرجة الكلية لفقرات هذا المجال كانت مرتفعة , إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.16) والانحراف المعياري (0.99) ونالت الفقرة رقم (29) التي نصها (مساحات قاعات التدريس متناسبة مع أعداد الطلبة) المرتبة الاولى وكان متوسطها الحسابي (4.46) وانحرافها المعياري (0.62) كما نالت الفقرة (34) التي نصها (يوجد مكاتب مناسبة لأعضاء هيئة التدريس) المرتبة الأخيرة وكان متوسطها الحسابي (3.90) وانحرافها المعياري (0.99) .

ثالثاً: أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعمارية بالنسبة لبرنامج أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والجدول (15) يوضح ذلك.

جدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال أعضاء هيئة التدريس

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	الرتبة	الدرجة
24	الدورات التدريبية مناسبة لتطوير أداء المحاضر في توصيل المعلومة.	4.46	0.63	1	مرتفعة
19	عضو هيئة التدريس ينمي قدرة الطلبة على	4.40	0.89	2	مرتفعة

				القيام بالبحوث التي تخدم مهنة التمريض.	
مرتفعة	3	0.86	4.13	عضو هيئة التدريس يشارك في دورات تدريبية متقدمة.	21
مرتفعة	3	0.68	4.13	عدد الطلبة في المحاضرة مناسب.	22
مرتفعة	5	0.99	4.10	أعضاء هيئة التدريس يساعدون الطلبة في التغلب على مشكلاتهم.	20
مرتفعة	6	1.32	4.03	يركز عضو هيئة التدريس على الجانب العملي.	16
مرتفعة	7	1.06	3.96	عضو هيئة التدريس ينمي قدرة المتعلمين على التعامل الإيجابي مع الآخرين.	18
مرتفعة	8	1.47	3.86	يوجد محاضرون داخل الكلية غير حاصلين على الدكتوراة.	15
مرتفعة	9	1.42	3.80	اغلب أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد فأكثر.	14
مرتفعة	10	1.47	3.76	ينجز عضو هيئة التدريس العمل المطلوب منه في الوقت المحدد.	10
مرتفعة	11	1.48	3.73	أعضاء هيئة التدريس يغطون كافة تخصصات التمريض.	12
متوسطة	12	1.09	3.66	الدورات التدريبية مناسبة لتطوير اداء المحاضر في توصيل المعلومة.	23
متوسطة	13	1.47	3.66	أعضاء هيئة التدريس لديهم من الأبحاث المنشورة ما يغطي تخصصاتهم.	13
متوسطة	14	1.49	3.60	يتابع اعمال الطلبة داخل المحاضرة.	11
متوسطة	15	1.38	3.50	عدد أعضاء هيئة التدريس كاف بالنسبة لعدد الطلبة.	9
متوسطة	15	1.38	3.50	يوجد أعضاء هيئة تدريس يدرسون غير تخصصاتهم في كلية التمريض.	17
مرتفعة		0.89	3.89	الدرجة الكلية	

يتضح من الجدول (15) أن الدرجة الكلية لفقرات هذا المجال كانت مرتفعة , إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.89) والانحراف المعياري (0.89) ونالت الفقرة رقم (24) التي نصها (الدورات التدريبية مناسبة لتطوير أداء المحاضر في توصيل المعلومة) المرتبة الاولى وكان متوسطها الحسابي (4.46) وانحرافها المعياري (0.62) كما نالت الفقرة (17) التي نصها (يوجد أعضاء هيئة تدريس يدرسون غير تخصصاتهم في كلية التمريض) المرتبة الأخيرة وكان متوسطها الحسابي (3.50) وانحرافها المعياري (1.38).

رابعاً: الوسائل والأدوات التعليمية في الجامعات الخاصة :

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعمارية بالنسبة لبرنامج الوسائل والأدوات التعليمية في الجامعات الخاصة والجدول (16) يوضح ذلك .

جدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمجال الوسائل والأدوات التعليمية في

الجامعات الخاصة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	الرتبة	التقدير
1	الالتزام بتحقيق الأهداف التربوية الموضوعة مسبقاً.	3.60	1.47	1	متوسطة
3	تدريب كاف داخل المستشفيات.	3.53	1.69	2	متوسطة
6	يوجد مكتبة تتوفر فيها مصادر ومراجع كافية في تخصص التمريض.	3.53	1.67	2	متوسطة
2	وجود مختبرات كافية.	3.46	1.61	4	متوسطة
4	الاستعانة بخبرات مرضيين ممارسين لمهنة التمريض.	3.43	1.61	5	متوسطة
8	تقيس الاختبارات العملية مهارات الطالب.	3.41	1.69	6	متوسطة
5	الأجهزة والأدوات المخصصة للتدريب تتناسب مع المستوى المعرفي للطالب.	3.40	1.63	7	متوسطة
7	أساليب التقويم مناسبة.	3.33	1.68	8	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.46	1.54		متوسطة

يتضح من الجدول (16) أن الدرجة الكلية لفقرات هذا المجال كانت متوسطة , إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.46) والانحراف المعياري (1.54) ونالت الفقرة رقم (1) التي نصها (الالتزام بتحقيق الأهداف التربوية الموضوعة مسبقاً) المرتبة الأولى وكان متوسطها الحسابي (3.60) وانحرافها المعياري (1.47) كما نالت الفقرة (7) والتي نصها (أساليب التقويم مناسبة) المرتبة الأخيرة وكان متوسطها الحسابي (3.33) وانحرافها المعياري (1.68).

السؤال الثالث والذي نصه:

هل هناك فرق بين درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية بين الجامعات الأردنية الخاصة والجامعات الأردنية الحكومية ؟

للاجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبارات للعينات المستقلة لفحص الفروق بين الجامعات الخاصة والحكومية في درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية، والجدول (17) يبين ذلك.

جدول (17)

الفروق في درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية بين الجامعات الأردنية الحكومية والجامعات الأردنية الخاصة

المجال	الجامعة	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	قيمة ت	مستوى الدلالة
الكلية	الحكومية	3.50	1.17	-1.982	* 0.002
	الخاصة	3.96	0.68		
مجال الوسائل والادوات	الحكومية	3.22	1.54	-0.714	* 0.610
	الخاصة	3.46	1.5		
عدد أعضاء هيئة التدريس	الحكومية	3.37	1.34	-1.915	* 0.000
	الخاصة	3.89	0.89		
المباني والمرافق	الحكومية	3.64	1.18	-2.330	* 0.000
	الخاصة	4.16	0.54		
برنامج التخصص	الحكومية	3.83	1.15	-1.967	* 0.000
	الخاصة	4.25	0.41		

*ذات دلالة على مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$

أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على المجال الكلي لدرجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية بين الجامعات الخاصة والحكومية حيث بلغت قيمة ت المحسوبة **1.982-** وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وهذه الفروق لصالح الجامعات الخاصة.

كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مجال الوسائل والادوات التعليمية بين الجامعات الخاصة والحكومية.

أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مجال عدد أعضاء هيئة التدريس بين الجامعات الخاصة والحكومية حيث بلغت قيمة ت المحسوبة **1.915-** وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وهذه الفروق لصالح الجامعات الخاصة.

تبين من نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مجال المباني بين الجامعات الخاصة والحكومية حيث بلغت قيمة ت المحسوبة **2.330-** وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وهذه الفروق لصالح الجامعات الخاصة.

اتضح من نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مجال برنامج التخصص بين الجامعات الخاصة والحكومية حيث بلغت قيمة ت المحسوبة **1.967-** وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وهذه الفروق لصالح الجامعات الخاصة.

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمناقشة النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة وفقاً لأسئلتها على النحو الآتي :

اولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي نصه :

ما درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية لكليات التمريض في الجامعات الحكومية الأردنية ؟

اتضح من النتائج أن المجالات كان تقديرها ما بين متوسط ومرتفع حيث بلغت الدرجة الكلية (3.50) والانحراف المعياري (1.17)، وأقل تقدير كان لمجال (الوسائل والأدوات التعليمية المساعدة لتحقيق الأهداف) حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (3.22) والانحراف المعياري (1.54)، وأعلى تقدير كان لمجال (برنامج التخصص) حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (3.83) والانحراف المعياري (1.15).

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى اهتمام الجامعات الحكومية بمؤشرات الكفاءة الداخلية من حيث تشجيع أعضاء هيئة التدريس على احترام النظام والقوانين المتبعة في الجامعة، وعلى تشجيعهم بالقدوم إلى المحاضرة في الوقت المحدد ومغادرتها في الوقت المحدد، وحثهم لأعضاء هيئة التدريس على أن يكونوا قدوة للطلبة في سلوكهم ومظهرهم العام والجدية، واحترام الطلبة والآخرين واحترام آرائهم وتشجيعهم على احترام جهود الآخرين، كما أن الجامعات الحكومية تحث أعضاء هيئة التدريس على عدم الجمود في الأفكار والاعتماد على مصادر محددة في التدريس، ويحثونهم على بث روح المنافسة البناءة بين الطلبة من خلال حفزهم على كتابة أبحاث وتقارير تنمي فيهم روح التعاون والمنافسة، ويحثونهم على التوضيح للطلبة أن الهدف هو الوصول إلى المعرفة والعمل بروح الفريق وإظهار التميز من قبل كل طالب، وليس الهدف هو خلق أحقاد وتنافس بين الطلبة.

في حين أظهرت النتائج أن مجال الوسائل والأدوات التعليمية المساعدة لتحقيق الأهداف جاء الأقل في جميع المجالات، وربما يعزى ذلك إلى أن الجامعات الحكومية يقع عليها عبء تدريسي نتيجة ازدياد عدد الطلبة نتيجة الإقبال المتزايد على الجامعات الحكومية وبالتالي قد لا

تكون الوسائل والأدوات التعليمية المساعدة من حيث توفير المصادر والمراجع والمختبرات والاجهزة اللازمة غير كافية نسبيا لتحقيق الأهداف المنشودة.

ثانيا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي نصه:

مادرجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية لكليات التمريض في الجامعات الخاصة الأردنية ؟

تبين من نتائج الدراسة أن جميع المجالات كان تقديرها مرتفعا حيث بلغ المتوسط الكلي (3.96) والانحراف المعياري (0.68)، وأقل تقدير كان لمجال (الوسائل والادوات التعليمية المساعدة لتحقيق الأهداف) حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (3.46) والانحراف المعياري (1.54)، وأعلى تقدير كان لمجال (برنامج التخصص). حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (4.25) والانحراف المعياري (0.41).

ويمكن تفسير هذه النتيجة جاء أن الجامعات الخاصة تطبق معايير الاعتماد من حيث الخطط التدريسية، وعدد أعضاء هيئة التدريس، وزيادة الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة حيث أحدثت تغيرات جذرية مثل التدريب والتنمية والتخطيط المستقبلي للوظائف، والبحث عن فرص عمل أخرى لهم،

وربما يعزى ذلك حث الجامعات الخاصة أعضاء هيئة التدريس على إتباع الطرق الحديثة في التدريس، وإعلان نتائج الاختبارات وإعادتها للطلبة في الوقت المناسب ، وتطوير أعضاء هيئة التدريس من حيث كيفية توزيع الواجبات بين الطلبة بشكل منتظم على مدار الفصل الدراسي، وحث أعضاء هيئة التدريس على تشجيع الطلبة على التفكير والبحث.

ثالثا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي نصه:

هل هناك فرق بين درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية بين الجامعات الأردنية الخاصة والجامعات الأردنية الحكومية ؟

أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على المجال الكلي لدرجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية بين الجامعات الخاصة والحكومية ، وهذه الفروق لصالح الجامعات الخاصة كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مجال أعضاء هيئة التدريس بين الجامعات الخاصة والحكومية ، وهذه الفروق لصالح الجامعات الخاصة وربما

يعزى ذلك إلى متابعة هيئة الاعتماد في وزارة التعليم العالي الأردني لشروط لشروط الاعتماد في الجامعات الخاصة أكثر من الجامعات الحكومية فهي تتابع الجامعات الخاصة من حيث توافر الوسائل والادوات التعليمية المساعدة واعضاء هيئة التدريس والمباني والمرافق وبرنامج التخصص. ومحاولة حصول الجامعات الخاصة على اعتمادية التخصصات من وزارة التعليم العالي لذلك تراعي زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس وتغطية كافة التخصصات في كل برنامج.

تبين من نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مجال المباني والمرافق بين الجامعات الخاصة والحكومية، وهذه الفروق لصالح الجامعات الخاصة وربما يعزى إلى أن الجامعات الخاصة يوجد بها أعداد الطلبة اقل من الجامعات الحكومية المكتظة بأعداد الطلبة.

اتضح من نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مجال برنامج التخصص بين الجامعات الخاصة والحكومية، وهذه الفروق لصالح الجامعات الخاصة، ويمكن تفسير هذه النتيجة أن الجامعات الخاصة تحسن مخرجات التعليم من أجل المنافسة في السوق المحلي والخارجي لذلك تراعي الجامعات الخاصة نوعية الخطط التدريسية، وهم أكثر قدرة على الانفتاح على زملائهم في الجامعات، والمدارس، والنقابات، وقيمون معهم حوارا حول تحسين المنتج بمواصفات سوق العمل.

وربما يعزى ذلك إلى قدرة الجامعات الخاصة على حث أعضاء هيئة التدريس على متابعة ما يستجد في مجال تخصصهم وخاصة عبر الانترنت وإجراء التجارب العلمية، كما تشجع على الابتكار والتجديد في طرق التدريس، كما يشجع على توظيف نتائج الأبحاث العلمية التي تتعلق بأثراء معلوماتهم في مجال تخصصهم، كما أن الجامعات الخاصة تهتم بعقد ورش عمل لأعضاء الهيئة التدريسية لمناقشة القضايا التي لها دور في تطوير مقدرتهم التدريسية، ومتابعة المؤتمرات العلمية.

التوصيات:

- في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها يوصي الباحث بما يلي :-
- 1- ضرورة اهتمام الجامعات الحكومية والخاصة بتوفير الوسائل والأدوات التعليمية المساعدة .
 - 2- ضرورة متابعة هيئة الاعتماد في وزارة التعليم العالي لشروط الإعتماد في الجامعات الحكومية من حيث توافر الوسائل والأدوات التعليمية المساعدة واطعاء هيئة التدريس والمباني والمرافق وبرنامج التخصص تماما كما في الجامعات الخاصة الأردنية.
 - 3- نظرا لأهمية التدريب الميداني لطلبة كلية التمريض في الجامعات الأردنية يوصي بتشجيع الدور الذي يقوم به مشرفو التدريب الميداني بمتابعة وتوجيه طلبة كلية التمريض أثناء عملية التدريب الميداني بصورة أكبر.
 - 4- تخفيض نسبة أعداد الطلبة مقابل كل عضو هيئة التدريس .
 - 5- إجراء دراسات أخرى في موضوع مجال الكفاءة الداخلية في الجامعات الحكومية والخاصة في كليات أخرى غير كليات التمريض.

المراجع

أ.المراجع العربية:

- ابو بكر ,احمد و ابو لبدة, عثمان,(1989).المؤشرات الموضوعية والعلمية التي تحدد مدى نجاح الطالب في الدراسة الجامعية ,مجلة اتحاد الجامعات العربية, ع24,صص113_128.
- ابو كليله, هادية, (1992). الكفاءه الداخلية للتعليم بجامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية ,مجلة كلية التربية ,ع18,صص18-56.
- الأشقر, وفاء محمد. (1994). الانماط القيادية السائدة في جامعتي اليرموك والعلوم والتكنولوجيا كما يراها أعضاء هيئة التدريس, رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة اليرموك, إربد, الأردن.
- آل زاهر, ضياء الدين. (1995). تقويم أداء الأساتذ الجامعي, مستقبل التربية العربية, ع 3 , صص39-67.
- بشر, يحيى منصور,(1997). قياس كفاءة الأداء الإداري لجامعتي صنعاء والمستنصرية, رسالة دكتوراه غير منشورة , جامعة المستنصرية, بغداد والعراق.
- بدران ,عدنان , (2000). التعليم الجامعي في الأردن ومقتضيات العصر ,في: علي محافظة(محرر),التعليم الجامعي في الأردن بين الواقع والطموح ,عمان: مؤسسة شومان,بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر, صص277-288.
- برايمر ,باولي,(1974).الإهدار التربوي مشكلة عالمية,ترجمة صادق ابراهيم عودة, اللجنة عمان:الوطنية للتعريب والنشر ومنظمة اليونسكو.
- البستاني ,بطرس,(1987).معجم محيط المحيط,بيروت:مكتبة لبنان.
- بنجر, فوزي صالح , (1993). الأشراف التربوي ودوره في تنمية الكفايات لدى معلمي المرحلة الابتدائية , المؤتمر الثاني لأعداد معلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية, الكتاب العلمي, الجزء الرابع, جامعة أم القرى.
- جامع, حسين,(1984). الكفاءات التدريبيه اللازمة لمعلم المرحلة الابتدائية في دولة الكويت, المجلة التربوية, ع 2 , صص59-90.

الحسن ,احسان وشابو منى,(1984).مشكلات الممرضة في العراق,بغداد:جامعة بغداد .

حمودة,خضير كاظم,(2000).اداره الجودة الشاملة, ط1, عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع .

حسن، محمد حربي،(1992). التقارير السنوية إطار لقياس كفاءة الجامعات . مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع 27، ص ص 74-86

حمدان، محمد قاسم ،(١٩٨٧) الرسوب في جامعة دمشق . رسالة ماجستير غير منشور ة، جامعة دمشق، دمشق، سوريا.

الخثيلة, هنيذ ماجد، (2000). المهارات التدريبية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود, جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والانسانية ، ع 2, صص 107-123.

خصاونة,فايز,(2000).التعليم الجامعي في الأردن بين الواقع والطموح , عمان:مؤسسة عبد الحميد شومان ,بيروت:المؤسسة العربية للدراسات والنشر, ص ص 223-233.

الخطيب، محمد بن شحات،(2003). التعليم العالي: قضايا ورؤى ، الطبعة الاولى، دار الخريجي للنشر والتوزيع.

الخياط، عبدالكريم، نياب وعبدالرحيم ،(1996). نظام تقويم كفاءة المعلم اثناء الخدمة في وزارة التربية بدولة الكويت"دراسة تقويمية"، المجلة التربوية، ع 38، ص ص 26-58.

رحمه ,انطون,(1987).اقتصاديات التعليم,دمشق:جامعة دمشق .

الرشدان, عبدالله زاهي،(2005). التربية والتنمية, الطبعة الاولى, دار النشر, الأردن.

الرشدان، عبد الله زاهي،(2005) .في اقتصاديات التعليم, ط2, عمان :دار وائل للنشر والتوزيع.

الرشيدي، بشير، (1994). الكفاءة الداخلية لجامعة الكويت والتحديات المعاصرة، واقع الندوة الفكرية الخامسة لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الاعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج، ص ص 35-80.

الزيات، فتحي مصطفى. (1995). سيكولوجية التعلم بين المنظور الارتباطي والمنظور المعرفي، القاهرة، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع.

السلمان، فؤاد. (2004). دراسة تحليلية لمتغيرات النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، رسالة دكتوراة غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن. الشاطبي، أحمد يحيى. (1999). السلوك القيادي لعمداء ورؤساء الأقسام في كليات جامعة صنعاء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المستنصرية، بغداد والعراق. شحاته، حسن، والنجار، زينب (2003). معجم المصطلحات التربوية والنفسية، مراجعة عمار، حامد، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية.

شرف الدين، علي يحيى. (2007). تقييم فعالية أداء عمداء الكليات في جامعة صنعاء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، اليمن.

شمو، محاسن. (2004). دراسة استطلاعية لآراء عينة من عضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملكة عبدالعزيز حول دور حلقات النقاش العلمية في التطوير المهني لهن، مجلة مركز البحوث التربوية، ع 25، ص ص 103-116

الصاوي، محمد وجيه. (1999). دراسات في التعليم العالي المعاصر "أهدافه، إدارته، نظمه"، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

الطويل، هاني عبد الرحمن (2001). الإدارة التربوية والسلوك المنظمي، (ط2)، عمان: دار وائل للطباعة والنشر.

الطيب، احمد، (1999). الادارة التعليمية اصولها وتطبيقاتها المعاصرة، الاسكندرية:المكتب الجامعي الحديث.

عبدالجواد، نور الدين ومصطفى متولي. (1993). مهنة التعليم في دول الخليج العربي، ط1، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج.

عبدالرحمن، اسماعيل (2005). تحديات تنمية أعضاء هيئة التدريس، بحث مقدم إلى ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي التي عقدت في كلية التربية، جامعة الملك سعود.

العتيبي، خالد بن عبدالله. (2002). تقويم برامج الدراسات العليا في الجامعات السعودية، الطبعة الاولى، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية، المملكة العربية السعودية، الرياض. العرادي، نوال، (١٩٩٢). الكفاءة الداخلية لكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية للبنات، الرياض.

الغنام، محمد، (1972). التكنولوجيا الإدارية في صحيفة التخطيط التربوي في البلاد العربية، ع 28، ص174.

غنيمة، محمد متولي، (2005). التخطيط التربوي، ط1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع. الفتلاوي سهيلة، (2003). الكفاءة التدريسية: المفهوم، التدريب، الاداء، رام الله: دار الشريف للنشر والتوزيع. الفيروزأبادي، مجد الدين محمد بن يعقوب. (ت817هـ). بين الأفكار الدولية.

القرعان، احمد خليل، والحراشنة، ابراهيم (2004). البحث العلمي والتعليم الجامعي، الطبعة الاولى، عمان، دار الفارس للنشر والتوزيع.

قطامي، يوسف، (1996). الاسس النظرية لبناء الاختبار والتقويم في التدريس الجامعي، ورشه تطوير اساليب التقويم الجامعي، مسقط: جامعة السلطان قابوس.

كاوتري، هوين، (١٩٨١). اقتصاديات التربية في اليونسكو (محرر) ، مقدمة في التخطيط التربوي، بيروت: اليونسكو، ص ص 156-237.

المالكي، حسني بن بلقاسم. (1998). السلوك القيادي لمديري التعليم في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

محجوب، بسمان فيصل. (2003). إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العالمية دراسة تطبيقية لكليات العلوم الإدارية والتجارة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.

مرسي, محمد, (1998). **تخطيط التعليم واقتصادياته**, القاهرة: عالم الكتاب.

المساد, محمود (2003). **الإدارة الفعالة**, الطبعة الاولى, بيروت, مكتبة لبنان.

المصري, جميل عزت. (2005). **الجامعات الإدارية وفاعلية الأداء لعمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الأهلية**, رسالة دكتوراه غير منشورة, الجامعة الأردنية.

المومني, زياد. (1999). **انماط السلوك القيادي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهات نظر الطلبة**, رسالة دكتوراه غير منشورة, جامعة البصرة, العراق.

النجار, فريد. (1993). **إدارة الجامعات بالجودة الشاملة**, الطبعة الثانية, ابتراك للطباعة والنشر والتوزيع, القاهرة, مصر.

نجم, سهام, (2003). **مستقبل تعليم الكبار في الوطن العربي من منظور الشبكة العربية لمحو الأمية وتعليم الكبار**, ط1, القاهرة: دار الضيافة للنشر.

نشوان, يعقوب؛ الشعوان, عبدالرحمن. (1990). **الكفايات التعليمية لطلبة كليات التربية بالمملكة العربية السعودية**, مجلة جامعة الملك سعود, ع 22, ص ص 101-125.

النوري, عبدالغني, (1988). **اتجاهات جديدة في اقتصاديات التعليم في البلاد العربية**, ط1, الدوحة: دار الثقافة.

النوري, قيس. (1999). **السلوك الإداري وخلفياته الاجتماعية**, إربد, الأردن, مؤسسة حمادة للخدمات والدراسات الجامعية.

هياجنة, ياسين, (2008). **التعليم التمريضي الأردني إلى أين؟**

وزارة التربية والتعليم العالي والبحث العلمي 2009/2010

ب. المراجع الأجنبية:

Blalock, C. (1996). **Administrative development needs of department chairmen in selected four years private arts colleges**, Ed, unpublished dissertation, University of Michigan, U.S.A.

Blanchard, K.D., (1996). **Factors influencing completion status of undergraduate nursing students.** Unpublished doctoral Dissertation, Louisiana State University, Louisiana, USA.

Castro, J. (2003). **Effective leadership among academic deans: An exploration of the relationship between emotional competence and leadership effectiveness, Ed, unpublished dissertation,** University of Missouri – Columbia, U.S.A.

Colorado, (2001). **School waste composition: school waste Characterization Data.** From <http://www.Ciwmb.Ca.gov./School/WasteReduce/Composition.htm>

Fedye, R., (1979). **Work management and productivity. london williawltd .**

Geehan, M. M., (2004). **A qualitative exploration of academically under prepared community college students decisions to persist or dropout of college.** Unpublished doctoral dissertation, State University of New York at Albany, New York, USA.

Hawks, R. (2004). **The effect of dean leadership style on department chair burnout,** Ph. D. Unpublished dissertation, University of Minnesota, U.S.A.

Katz, R. (1991), L.E.D.337915,"**skill of an effective administrator** EA023950, August. 11-16

Landry, A. R., (2004). **Identifying predictors of retention and success in amid- western comprehensive university.** Unpublished doctoral Dissertation, Oklahoma State University, Oklahoma, USA.

Murray, J., (2004). **Academic success and student-parents in the los angeles community college district.** Unpublished doctoral dissertation, University of Southern California, California, USA.

Samules, B. (1991). **Management practice in large high school**, Pectoral Dissertation Completed at the George Washington University Washington, D.C.

Tamir, K. (2001). Job satisfaction of faculty from technical institute, **Journal of studies in technical cancers**, 13(4). p.361-367.

Thomas, H. (1990). **Evaluation costs and performance: a cost effectiveness analysis**. London: Gasell Educational Limited

Valentim, S. (2004). **Access, equity and attainment in higher education: afro-brazilians, critical race pedagogy and praxis in urban brazil**. Unpublished doctoral Dissertation, Temple University, Pennsylvania, USA.

Waddell D.I. (1999). **The effects of continuing education on nursing practice** . Unpublished Doctoral Dissertation, Bell and Howell Information Company. University of Georgia. Georgia USA

ملحق رقم (1)

أداة الدراسة بصيغتها الاولى

MEU جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY

جامعة الشرق الاوسط

عمادة الدراسات العليا

الدكتور/ الدكتور/.....المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

يقوم الباحث بإجراء دراسة ميدانية بعنوان:

" درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية ". وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية. وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية. ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث ببناء استبانة موجهة لأعضاء هيئة التدريس في كليات التمريض في الجامعات الحكومية والخاصة .

ونظرا لما تتمتعون به من خبره ودراية في هذا الميدان أرجو من سعادتكم ابداء رأيكم في فقرات الاستبانة من حيث وضوحها وملاءمتها للمجال الذي تقيسه ولكم جزيل شكري واحترامي

الباحث

نبيل صبح

الجزء الأول : معلومات شخصية

اولا: يرجى وضع اشارة (/) امام الإجابة المناسبة:

الجامعة : حكومية () خاصة ()

عدد سنوات الخبرة :

5 سنوات فأقل () من 5-10 سنة () أكثر من 10 سنوات ()

الرتبه العلمية :

أستاذ مساعد () أستاذ مشارك () أستاذ ()

القسم الثاني : فقرات الاستبانة

يرجى وضع اشارة (/) في الخانة المناسبة

الرقم	الفقرات	مدى وضوح	مدى ملائمة	التعديل المقترح
-------	---------	----------	------------	-----------------

مدى وضوح
الفقرة

مدى ملائمة
الفقرة للمجال

	الذي تقيسه					
	غير ملائمة	ملائمة	غير واضحة	واضحة		
أ- مجال استخدام الوسائل التعليمية المساعدة.						
					الالتزام بتحقيق الأهداف التربوية الموضوعية مسبقاً	1
					وجود مختبرات كافية	2
					تدريب كافي داخل المستشفيات	3
					الاستعانة بخبرات مرضيين ممارسين لمهنة التمريض	4
					الأجهزة والأدوات المخصصة للتدريب تتناسب مع مستوى المعرفي للطالب	5
					يوجد مكتبة تتوفر فيها مصادر ومراجع كافية في تخصص التمريض.	6
					أساليب الإمتحانات مناسبة	7
					تقيس الاختبارات العملية مهارات الطالب	8
ب- مدى توافر أعضاء هيئة التدريس.						
					عدد أعضاء هيئة التدريس كافي بالنسبة لعدد الطلبة	9
					ينجز عضو هيئة التدريس العمل المطلوب منه في الوقت المحدد	10
					يتابع أعمال الطلبة داخل المحاضرة	11
					أعضاء هيئة التدريس يغطون كافة تخصصات التمريض	12
					أعضاء هيئة التدريس لديهم من الأبحاث المنشورة ما يغطي تخصصاتهم	13
					اغلب أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ	14

					مساعد فأكثر	
					يوجد محاضرين داخل الكلية غير حاصلين على الدكتوراة	15
					يركز عضو هيئة التدريس على الجانب العملي	16
					يوجد أعضاء هيئة تدريس يدرسون غير تخصصاتهم	17
					ينمي قدرة المتعلمين على التعامل الإيجابي مع الآخرين في مهنة التمريض	18
					ينمي قدرة الطلبة على القيام بالبحوث التي تخدم مهنة التمريض	19
					أعضاء هيئة التدريس يساعدون الطلبة في التغلب على مشكلاتهم	20
					عضو هيئة التدريس يشارك في دورات تدريبية متقدمة	21
					عدد الطلبة في المحاضرة مناسب	22
					الدورات التدريبية مناسبة لتمكين أعضاء هيئة التدريس في تخصصاتهم	23
					الدورات التدريبية مناسبة لتطوير أداء المحاضر في توصيل المعلومة	24
ج- مساحات مباني المؤسسة التعليمية , ومرافقها المخصصة للأنشطة المختلفة.						
					مباني الكلية تلبي مهمات كلية التمريض	25
					يوجد مختبرات كافية	26
					يوجد مستشفى مجهز ومناسب لتدريب الطلبة	27
					يوجد قاعات مناسبة تستوعب أعداد الطلبة للأنشطة المتنوعة	28
					مساحات قاعات التدريس متناسبة مع أعداد	29

					الطلبة	
					يتوفر مختبرات كمبيوتر مناسبة ومتناسبة مع أعداد الطلبة	30
					وجود الأعداد الكبيرة من الطلبة في الشعبة يعيق العملية التدريسية	31
					تتوفر شروط الأمن والسلامة في المختبرات	32
					تتوفر الشروط الصحية في المباني والمرافق العامة	33
					يوجد مكاتب مناسبة لأعضاء هيئة التدريس	34
					مساحة المكتبة مناسبة لعدد الطلبة	35
					تتوفر المراجع اللازمة في المكتبة	36
					توفر المكتبة المراجع الورقية والالكترونية	37
هـ- برنامج التخصص .						
					الخطة الدراسية تغطي كافة المهارات المعرفية لتخصص التمريض	38
					عدد الساعات الإلجبارية يغطي المعارف الأساسية في مهنة التمريض	39
					خطط التعليم في كلية التمريض كافية لأعداد ممرض قانوني	40
					الخطط الدراسية مأخوذة من جامعات عالمية مرموقة	41
					عدد ساعات المتطلبات التخصصية لمهنة التمريض كافية	42
					عدد الساعات الاختيارية يغطي المعارف الثقافية للطلاب	43
					تشمل الخطط الدراسية مساقات تدريبية كافية وشاملة لتنمية المهارات اللازمة للتخصص	44
					المساقات التدريسية تشجع الطلبة على التعلم	45

					المستمر	
					المناهج تنمي قدرة المتعلم على التعلم باستمرار	46
					تتسلسل المواد في الخطط بطريقة منطقية بحيث كل مادة لها متطلب سابق يناسبها	47

هل لديكم اقتراحات (فقرات) أخرى ؟

.....

.....

.....

.....

ملحق (2)

اسماء السادة المحكمين

التخصص	مكان العمل	اسماء المحكمين	التسلسل
تخطيط تربوي	جامعة الشرق الاوسط	أ. د عبد الجبار البياتي	1.
ادارة تربوية	جامعة الشرق الاوسط	أ. د كمال دواني	2.
ادارة تربوية	جامعة عمان العربية	د. عاطف مقابلة	3.
ادارة تربوية	جامعة الشرق الاوسط	د. عباس الشريفي	4.
مناهج واساليب تدريس	جامعة الشرق الاوسط	د. غازي خليفة	5.
تمريض	جامعة العلوم التطبيقية	د. سميحة جراح	6.
مناهج وطرق تدريس	جامعة الشرق الاوسط	د. فاطمة جعفر	7.
ادارة تربوية	جامعة الشرق الاوسط	د. ملك الناظر	8.
مناهج واساليب تدريس	جامعة الزيتونة	د. محمد ابو علي	9.
اداره تعليمية	جامعة الزيتونة	د. نازك قطيشات	10.

ملحق (3)

استبانة الدراسة بصيغتها النهائية



بسم الله الرحمن الرحيم

أعضاء هيئة التدريس الموقرين:

يقوم الباحث نبيل عيسى صبح أحمد بأعداد دراسة بعنوان " **درجة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية** " وذلك إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط , ولتحقيق هدف الدراسة أرجو التكرم باختيار الإجابة التي تعبر عن رأيك بصراحة علماً بأن إجاباتكم ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي وبما ينعكس عليكم بالفائدة أن شاء الله.

الباحث
نبيل صبح

الجزء الأول : معلومات شخصية

اولا: يرجى وضع اشارة (/) امام الإجابة المناسبة:

الجامعة :

حكومية () خاصة ()

عدد سنوات الخبرة :

5 سنوات فأقل () من 5-10 سنة () أكثر من 10سنوات ()

الرتبه العلمية :

أستاذ مساعد () أستاذ مشارك () أستاذ ()

القسم الثاني: فقرات الاستبانة

يرجى قراءة الفقرات التالية ووضع إشارة (/) في الخانة المناسبة.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة	الرقم
مجال أ- الوسائل والادوات التعليمية المساعدة لتحقيق الأهداف						
					الالتزام بتحقيق الأهداف التربوية الموضوعة مسبقا	1
					وجود مختبرات كافية	2
					تدريب كاف داخل المستشفيات	3
					الاستعانة بخبرات ممارسين لمهنة التمريض	4
					الأجهزة والأدوات المخصصة للتدريب تتناسب مع مستوى المعرفي للطالب	5
					يوجد مكتبة تتوفر فيها مصادر ومراجع كافية في تخصص التمريض.	6
					أساليب التقويم مناسبة	7
					تقيس الاختبارات العملية مهارات الطالب	8
ب- أعضاء هيئة التدريس.						
					عدد أعضاء هيئة التدريس كاف بالنسبة لعدد الطلبة	9
					ينجز عضو هيئة التدريس العمل المطلوب منه في الوقت المحدد	10
					يتابع أعمال الطلبة داخل المحاضرة	11
					أعضاء هيئة التدريس يغطون كافة تخصصات التمريض	12
					أعضاء هيئة التدريس لديهم من الأبحاث المنشورة ما يغطي تخصصاتهم	13
					اغلب أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد فأكثر	14
					يوجد محاضرين داخل الكلية غير حاصلين على الدكتوراة	15

					يركز عضو هيئة التدريس على الجانب العملي	16
					يوجد أعضاء هيئة تدريس يدرسون غير تخصصاتهم في كلية التمريض	17
					عضو هيئة التدريس ينمي قدرة المتعلمين على التعامل الإيجابي مع الآخرين في مهنة التمريض	18
					عضو هيئة التدريس ينمي قدرة الطلبة على القيام بالبحوث التي تخدم مهنة التمريض	19
					أعضاء هيئة التدريس يساعدون الطلبة في التغلب على مشكلاتهم	20
					عضو هيئة التدريس يشارك في دورات تدريبية متقدمة	21
					عدد الطلبة في المحاضرة مناسب	22
					الدورات التدريبية مناسبة لتطوير أعضاء هيئة التدريس ورفع كفاءتهم في مجال التخصص	23
					الدورات التدريبية مناسبة لتطوير أداء المحاضر في توصيل المعلومة	24

ج- المباني والمرافق					
					25 تتناسب مباني الكلية مع مهمات كلية التمريض
					26 تتوفر مختبرات فنية مجهزة ومناسبة للتخصص
					27 يتوفر مستشفى مجهز ومناسب لتدريب الطلبة
					28 يتوفر قاعات مناسبة تستوعب أعداد الطلبة للأنشطة المتنوعة
					29 مساحات قاعات التدريس متناسبة مع أعداد الطلبة
					30 يتوفر مختبرات كمبيوتر مناسبة ومنتاسبة مع أعداد الطلبة
					31 وجود الأعداد الكبيرة من الطلبة في الشعبة يعيق العملية التدريسية
					32 تتوفر شروط الأمن والسلامة في المختبرات
					33 تتوفر الشروط الصحية في المباني والمرافق العامة
					34 يوجد مكاتب مناسبة لأعضاء هيئة التدريس
					35 مساحة المكتبة مناسبة لعدد الطلبة
					36 تتوفر المراجع اللازمة في المكتبة
					37 توفر المكتبة المراجع الورقية والالكترونية
ب-برنامج التخصص					
					38 الخطة الدراسية تشمل كافة المهارات المعرفية لتخصص التمريض
					39 خطط التعليم في كلية التمريض كافية لأعداد ممرض قانوني
					40 عدد ساعات المتطلبات التخصصية لمهنة التمريض كافية
					41 عدد الساعات الاختيارية يغطي المعارف الثقافية للطالب
					42 تشمل الخطط الدراسية مساقات تدريبية كافية وشاملة لتنمية المهارات اللازمة للتخصص
					43 المساقات التدريسية تشجع الطلبة على التعلم المستمر
					44 المناهج تنمي قدرة المتعلم على التعلم باستمرار
					45 تتسلسل المواد في الخطط بطريقة منطقية بحيث كل مادة لها متطلب سابق يناسبها

ملحق (4)
كتاب تسهيل المهمة من جامعة الشرق الاوسط

جامعة الشرق الاوسط
MEU MIDDLE EAST UNIVERSITY

Date: التاريخ: 2011 / 4 / 13
Number: الرقم: 753 / 11 / 7
مكتب رئيس الجامعة
President's Office

معالي وزير التعليم العالي والبحث العلمي المحترم
- عمان -

تحية طيبة، وبعد،

أفخر أن أنقل إلى معاليكم أن طالب الماجستير في جامعة الشرق الأوسط نبيل عيسى صبح أحمد، يقوم حالياً بإجراء دراسة ميدانية تحت عنوان "مراجعة توافر مؤشرات الكفاءة الداخلية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من الجامعة.

يرجى التكرم بالموافقة والإيعاز لمن يلزم بتسهيل مهمة حصول الباحث على المعلومات اللازمة وتطبيق أداة البحث في كليات التمريض في الجامعات الحكومية والخاصة الأردنية، وذلك من أجل المساهمة في تحقيق أهدافها والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التربية والتعليم، علماً بأن الاستبانة ذات العلاقة مرفقة مع هذا الخطاب.

ونحن إذ نشكر معاليكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، لندرج أن نؤكد بأن المعلومات التي سيحصل عليها الباحث ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا معاليكم بقبول فائق التقدير والاحترام،،،

رئيس الجامعة
الدكتور طالب الصريع



الملحق (5)
كتاب تسهيل المهمة موجه إلى جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الرقم ٤٤١٠/٤/٥
التاريخ ١٣ آذار ٢٠١١ م
الموافق ١٧/٢٤/٢٠١١

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية

تحية طيبة ، وبعد ،،،،

فأرفق طيباً صورة عن كتاب جامعة الشرق الأوسط رقم ٧٥٣/١١/٧ تاريخ ٢٠١١/٤/١٣ والمتضمن تسهيل المهمة البحثية للطلاب " نبيل عيسى صبح أحمد " .
أرجو التكرم بالإيعاز لمن يلزم بتسهيل مهمة الطالب المذكور أعلاه لتوزيع الاستبيان على أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التمريض في جامعتكم.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام.

ع/وزير التعليم العالي والبحث العلمي

الدكتور مصطفى المدون

الأمين العام

سنة ١٤٣٢
- سادة الأمين العام لشؤون الهيئة
- مدير مديرية مؤسسات التعليم العالي
- رئيس قسم المالية والتوريد
القدس العام مع الخوف الأسمى
٢٠١١/٤/١٧

الملحق (6)
كتاب تسهيل المهمة موجه إلى جامعة الزيتونة الخاصة



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الرقم: ٤٤١١/٤/٥
التاريخ: ١٧/١٠/٢٠١١ م
الوافق:

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة

تحية طيبة ، وبعد ،،،،،

فأرفق طياً صورة عن كتاب جامعة الشرق الأوسط رقم ٧٥٣/١١/٧ تاريخ ٢٠١١/٤/١٣
والمضمن تسهيل المهمة البحثية للطلاب " نبيل عيسى صبح أحمد " .
أرجو التكرم بالإيعاز لمن يلزم بتسهيل مهمة الطالب المذكور أعلاه
لتوزيع الاستبيان على أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التمريض في جامعتكم .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام.

ع/وزير التعليم العالي والبحث العلمي

الدكتور مصطفى المدون

الأمين العام

مستشار
مدير الأمانة العامة للعلوم والتكنولوجيا
رئيس قسم القامحة والبريد
القدس العام ١ مع الزملاء الأساتذة
٢٠١١/١٠/١٧