

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

مقدمة

يتناول هذا الفصل بالعرض والتحليل والمناقشة أهم الدراسات السابقة ذات الارتباط بموضوع الدراسة. وقد تم عرض الدراسات العربية أولاً، فالدراسات الأجنبية، ثم تلا ذلك تعليق واستخلاصات على تلك الدراسات، وذلك بهدف التعرف على مدى الاتفاق أو الاختلاف معها من ناحية، وأوجه الاستفادة منها من ناحية أخرى.

أولاً: الدراسات العربية

تم تصنيف تلك الدراسات في محورين، ينصب الأول على ما يتصل بالدراسات الخاصة بكفايات وصفات وأدوار عضو هيئة التدريس الجيد، بينما ينصب المحور الثاني على الدراسات الخاصة بالنمو المهني لعضو هيئة التدريس والعوامل التي تعوق ذلك النمو باعتباره من أهم المتطلبات المهنية اللازمة لعضو هيئة التدريس، وكذلك يتم في هذا المحور عرض الدراسات المرتبطة بالتحديات التي تواجه عضو هيئة التدريس والتي يجب عليه أن يتواكب معها كجزء من نموه المهني. وفيما يلي تفصيل ذلك:-

(أولاً - أ) الدراسات العربية ذات الارتباط بالبحث والتي تعرض لكفايات وصفات وأدوار عضو هيئة التدريس الجيد:

دراسة عبد المنعم (١٩٩٢)^(١):

استهدفت الدراسة تقدير احتياجات أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الأزهر من الخدمات التعليمية، والتعرف على اتجاهاتهم نحو استخدام الوسائل التعليمية الحديثة في التدريس الجامعي، وتحديد ما إذا كانت هناك علاقة بين نوعية هذه الاحتياجات ودرجة تلك الاتجاهات، وتمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما احتياجات أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الأزهر من الخدمات التعليمية في كل مجال من المجالات الآتية: الأجهزة التعليمية، المواد التعليمية، التصميم المنهجي للتعليم وتفريده؟

(١) على محمد عبد المنعم: احتياجات أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الأزهر من الخدمات التعليمية وعلاقتها باتجاهاتهم نحو استخدام الوسائل التعليمية الحديثة في التدريس الجامعي، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع ٢٤، ١٩٩٢، ص ص ١١٣-١٨٦.

- ما الاتجاهات السائدة لدى أعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية - جامعة الأزهر نحو استخدام الوسائل التعليمية الحديثة فى التدريس الجامعى؟
- ما طبيعة العلاقة - إن وجدت - بين نوعية الاحتياجات التى يتم تقديرها ودرجة الاتجاهات التى يتم الكشف عنها؟

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى، من خلال الاستعانة بأداتين: الأولى استبانة لتقدير احتياجات أعضاء هيئة التدريس من الخدمات التعليمية، واشتملت على تسع فقرات ضمت (٥٥) خياراً بالإضافة إلى سؤالين مفتوحين ليُسجل المستجيب ما يراه، ووزعت فقرات الاستبانة على ثلاثة محاور هى: الأجهزة التعليمية، المواد التعليمية، التصميم المنهجى للتعليم وتفريده، أما الأداة الثانية فكانت عبارة عن مقياس الاتجاهات نحو استخدام الوسائل التعليمية الحديثة فى التدريس الجامعى، اشتمل على (٣٠) عبارة نصفها موجب والنصف الآخر سالب، وطبقت الأداتان على عينة قوامها (٣٥) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر فى العام الدراسى ١٩٩٠/١٩٩١. وفى المعالجة الإحصائية للبيانات استخدم الباحث اختبار (ت - T)، واختبار (ز - Z)، ومربع كاي للتصنيف الأحادى، ومعامل ارتباط الرتب لسبيرمان.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن من أهم الأجهزة التعليمية التى تمثل احتياجا لأعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية جامعة الأزهر جهاز الكمبيوتر، وأن أعضاء هيئة التدريس فى حاجة للتدريب العملى عليه وعلى بقية الأجهزة التعليمية، كما أن هناك حاجة إلى إنشاء مكتبة للمواد التعليمية غير المطبوعة بالكلية، وأن أعضاء هيئة التدريس فى حاجة إلى إنتاج برامج تعلم ذاتى، وفى حاجة إلى تصميم نظم تعليم مفرد، كما توصلت النتائج إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر نحو الوسائل التعليمية الحديثة موجبة، وأن هناك ارتباطات دالة إحصائية وموجبة عند مستوى (٠.٠٥) بين نوعية الأجهزة التى يرغب أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر فى التعامل معها واتجاهاتهم نحو استخدام الوسائل التعليمية الحديثة. وقد أوصت الدراسة بإجراء بحوث أخرى تتناول الأبعاد المختلفة لمنظومة التعليم بالكلية قيد البحث والحاجات المستقبلية لها، وتعريف أعضاء هيئة التدريس بأكثر الأجهزة وفرة فى معمل الوسائل التعليمية بالكلية والتى أظهرت النتائج حاجة أعضاء هيئة التدريس لها.

استهدفت الدراسة التعرف على الواقع الفعلي لممارسة مهارات التدريس من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر كما يدركه الطلاب، وكذا التعرف على أهمية أداء أعضاء هيئة التدريس لتلك المهارات كما يقدرها الطلاب، والكشف عن أثر متغيري التخصص والكلية في تقديرات الطلاب لكل من الممارسة الفعلية لمهارات التدريس من قبل أعضاء هيئة التدريس، وأهمية ممارستهم لتلك المهارات. وحاولت الدراسة الإجابة عن التساؤلات التالية:-

- ما الواقع الفعلي لممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر لمهارات التدريس في ضوء آراء الطلاب؟
 - ما الأهمية النسبية لمهارات التدريس التي ينبغي ممارستها من قبل أعضاء هيئة التدريس كما يقدرها الطلاب بجامعة الأزهر؟
 - ما الاختلاف بين تقديرات الطلاب للواقع الفعلي لممارسات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر لمهارات التدريس وأهمية ذات المهارات، بغض النظر عن الاختلاف في التخصص أو الكلية؟
 - ما درجة الارتباط بين ترتيب ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارات التدريس الخمسة، وترتيب ذات المهارات حسب أهميتها كما يقدرها الطلاب أفراد العينة؟
 - هل تختلف تقديرات الطلاب بجامعة الأزهر للواقع الفعلي لممارسة مهارات التدريس من قبل أعضاء هيئة التدريس باختلاف التخصص أو الكلية؟
 - هل تختلف تقديرات الطلاب بجامعة الأزهر للأهمية النسبية لمهارات التدريس التي ينبغي ممارستها من قبل أعضاء هيئة التدريس باختلاف التخصص أو الكلية؟
- واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، من خلال الاستعانة بالاستبانة كأداة لجمع بياناتها اشتملت على (٤٥) عبارة موزعة على خمسة محاور هي: تهيئة الطلاب لدراسة المقرر، أسلوب التدريس، التفاعل مع الطلاب، إدارة وقت المحاضرة، تقويم الطلاب.

وطبقت الاستبانة على عينة من طلاب الفرقة الرابعة بكليتي التربية والعلوم جامعة الأزهر قوامها (٢٩٥) طالباً، بنسبة (٢٥%) من المجتمع الأصل، موزعة على متغيرات

(١) عبد الرحمن محمد عوض، سمير عبد الباسط إبراهيم: واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر لمهارات التدريس وأهميتها في ضوء آراء الطلاب، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، ع ٦٤، أغسطس ١٩٩٧، ص ١-٦٧.

الدراسة كما يلي: بالنسبة لمتغير التخصص (٢٢٥) طالباً علمي، (٧٠) طالباً أدبي، وبالنسبة لمتغير الكلية (٢١) طالباً من كلية العلوم، (٢٧٤) طالباً من كلية التربية. وفي المعالجة الإحصائية للبيانات تم استخدام المتوسطات والنسب المئوية، كما تم حساب التباين لكل مهارة فرعية وللمهارات ككل، واختبار الدلالة الإحصائية للفرق بين النسبة، ومعامل ارتباط الرتب، واختبار (ت) لبيرنس - فيشر.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر مارسوا مهارات التدريس الرئيسية الخمس بدرجة متوسطة في ضوء تقدير أفراد العينة ككل وهذه المهارات مرتبة حسب أهميتها هي: إدارة وقت المحاضرة، التفاعل مع الطلاب، تهيئة الطلاب لدراسة المقرر، التقويم، أسلوب التدريس. وأن الصورة الواقعية لممارسة هذه المهارات الخمس من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر أقل من الصورة التي ينشدها الطلاب أفراد العينة ككل، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيري الدراسة (نوع الكلية - التخصص) حول واقع الممارسة الفعلية لمهارات التدريس الخمس الرئيسية. وأوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر على فترات زمنية ثابتة، بهدف تزويدهم ببعض الأساليب الحديثة في تدريس وتقويم المقررات الدراسية، والتدريب على استخدام تقنيات التعليم الحديثة في التدريس الجامعي، وتقترح الدراسة إجراء دراسة مقارنة للأداء التدريسي لأستاذ الجامعة في أكثر من جامعة من الجامعات المصرية.

دراسة المسند (١٩٩٦) (١):

استهدفت الدراسة الكشف عن مقومات التدريس الفعال، ومدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر لتلك المقومات، وذلك من وجهة نظر الطلاب وأعضاء هيئة التدريس. وحاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:-

- ما مقومات التدريس الفعال كما يراها الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في جامعة قطر؟
- ما مدى ممارسة تلك المقومات من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس؟
- هل تختلف إدراكات الطلبة لمقومات التدريس الفعال ومدى ممارستها باختلاف خصائصهم الديمجرافية؟

(١) شيخه عبد الله المسند: مقومات التدريس الجامعي الفعال في جامعة قطر من وجهة نظر الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع ٥٤، فبراير ١٩٩٦، ص ٣٤٣ - ٣٩٦.

- هل تختلف ادراكات أعضاء هيئة التدريس لمقومات التدريس الفعّال ومدى ممارستها باختلاف خصائصهم الديمجرافية؟

و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، من خلال الاستعانة بالاستبانة كأداة لجمع بياناتها، تكونت من (٦٥) عبارة، موزعة على خمسة محاور هي: الأداء التدريسي، والاهتمام بالطلاب والتفاعل معهم، وتقييم الطلاب، والصفات الشخصية لعضو هيئة التدريس، والبحث العلمي وتطوير الذات. وتم تطبيق الاستبانة على عينة من كل من الطلاب وقوامها (٣٣٠) طالباً وطالبة، وأعضاء هيئة التدريس وقوامها (٩٠) عضواً. موزعين على متغيرات الدراسة كالتالي: بالنسبة لمتغير الجنس (٩٠) ذكوراً، (٩٠) إناثاً، بالنسبة لمتغير الجنسية (٢٦٧) قطري، (٦٣) غير قطري. أما توزيع عينة أعضاء هيئة التدريس على متغيرات الدراسة فهي كالتالي: بالنسبة لمتغير الجنس (٢٤) ذكور، (٦٦) إناث. وبالنسبة لمتغير الجنسية (٥٤) قطري، (٣٦) غير قطري. بالنسبة لمكان التخرج (٧٧) من جامعات عربية، (١٣) جامعات غير عربية. وفي المعالجة الإحصائية للبيانات تم استخدام المتوسطات، والانحرافات المعيارية، واختبار (ت)، وتحليل التباين، ومتوسط الوزن النسبي.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن بعد الصفات الشخصية للمعلم الجامعي من حيث الشخصية المرحة والمتزنة والاستعداد للتدريس، وتقبل وجهات النظر المختلفة تحتل المرتبة الأولى في مقومات التدريس الفعّال وذلك من جهة نظر كل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وأنه أكثر الأبعاد ممارسة في جامعة قطر، وتعطي الطالبات لذلك البعد أهمية أكبر من الطلاب، كما يدرك الطلاب غير القطريين أن أعضاء هيئة التدريس يتفاعلون مع الطلاب بدرجة أكبر من الطلاب القطريين، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في بعد البحث العلمي وتطوير الذات لصالح الإناث، كما أعطى أعضاء هيئة التدريس من خريجي الجامعات العربية أهمية أكبر لبعد العلاقات والتفاعل مع الطلاب من أعضاء هيئة التدريس من جامعات غير عربية، وأوصت الدراسة بضرورة وضع تقييم الطلاب لأساتذتهم في الاعتبار عند تقييم عضو هيئة التدريس، كما اقترحت الدراسة إجراء مزيد من البحوث عن أثر مقومات التدريس الفعّال في العلاقة التبادلية بين المعلم والطالب في الجامعة.

استهدفت الدراسة إعداد قائمة بالخصائص المطلوبة في شخصية المعلم الجامعي بكليتي التربية والتربية النوعية بقنا، والتعرف على مدى ما يتوفر من تلك الخصائص كما تدركها عينة ممثلة من طلبة وطالبات الكليتين معاً.

وحاولت الدراسة التحقق من صدق الفروض التالية:

- توجد فروق دالة إحصائية بين طلاب العينة بكليتي التربية والتربية النوعية في إدراكهم للخصائص المتوافرة في شخصية المعلم الجامعي بجوانبها المختلفة (المهنية - الانفعالية - الاجتماعية).
- توجد فروق دالة إحصائية بين الجنسين لدى العينة بكل كلية في إدراكهم للخصائص المتوافرة في شخصية المعلم الجامعي بجوانبها المختلفة.
- توجد فروق في خصائص شخصية المعلم الجامعي الأكثر توافراً (العشر خصائص الأكثر توافراً) كما تدركها عينة البنين أو البنات بكل كلية.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، مستعينة باستبانة كأداة لجمع بياناتها، طبقت على عينة قوامها (٣٢٨) طالباً وطالبة من طلاب السنوات النهائية (الثالثة - الرابعة) بكليتي التربية والتربية النوعية بقنا، وللمعالجة الإحصائية للبيانات تم تطبيق مربع كاي المزدوج للتعرف على الفروق بين مجموعات البحث وذلك لاختبار صحة الفرض الأول والثاني. وحساب متوسط الدرجات للفقرات والتعرف على ترتيبها لاختبار صحة الفرض الثالث.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: إعداد قائمة بأهم الصفات والخصائص التي يجب توافرها في المعلم الجامعي اشتملت على (٢٨) خاصية، موزعة على ثلاثة محاور (مهنية - انفعالية - اجتماعية)، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك فروقا دالة إحصائية بين استجابات كل من البنين والبنات حول صفتي معالجة المشكلات والبعد عن إيجادها، وكسب ثقة الطلاب والزملاء، كصفات تتعلق بالجانب المهني، وأن هذه الفروق لصالح البنين، حيث بلغت قيمة كاي^٢ للصفين (٢٢,٦)، (٢٤,٤) على التوالي، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات كل من البنين والبنات حول صفة التفاؤل كإحدى صفات الجانب الانفعالي وأنها لصالح البنين أيضاً حيث بلغت قيمة كاي^٢ (٨,٧).

(١) صبرى الأنصارى إبراهيم على، محمود صفوت عبد الوهاب عبد الغفار: بعض الخصائص المطلوبة في شخصية المعلم الجامعي ومدى توافرها، كما يدركها طلاب كليات التربية بمدينة قنا، مجلة كلية التربية، جامعة جنوب الوادي، ١٩٩٥، ص ٧١-١.

وأوصت الدراسة بضرورة اختيار المعلم الجامعي بناء على معايير خاصة، وأن تكون هناك دورات تدريبية لمواصلة نموه المهني، وضرورة التقويم المستمر لعضو هيئة التدريس. دراسة محمود (١٩٩٨) (١) :

هدفت تلك الدراسة إلى تحديد أنماط أهم السمات والخصائص التي يدرك أهميتها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومعاونوهم بالنسبة للعمل بالتدريس الجامعي، ومدى ارتباط ذلك ببعض المتغيرات المختارة. وذلك من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي للدراسة وهو: هل يمكن تحليل الارتباطات بين أعضاء هيئة التدريس، وكذلك بين معاونيهم لتحديد الأنماط العاملة الممثلة للسمات والخصائص النفسية والمهنية والاجتماعية في ضوء إدراكهم لأهمية هذه السمات والخصائص؟ وحاولت الدراسة التحقق من صدق الفروض التالية:-

- لا يختلف النمط العامل للسمات والخصائص النفسية والمهنية والاجتماعية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس عن النمط العامل للمعاونات بالنسبة لنفس السمات والخصائص.
- يؤدي حصول معاوني أو معاونات أعضاء هيئة التدريس على درجة الدكتوراه إلى تكامل النمط العامل للممثل للسمات والخصائص النفسية والمهنية والاجتماعية.
- لا يختلف النمط العامل للسمات والخصائص النفسية والمهنية والاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس باختلاف الدرجة العلمية التي يحملونها (دكتوراه أستاذ مساعد).

وانتهجت الدراسة منهج التحليل العكسي، وهو أحد أنواع التحليل العكسي الذي يستخدم لتحليل استجابات الأفراد بهدف الوقوف على سماتهم وخصائصهم المميزة، وذلك من خلال الاستعانة باستبانة عبارة عن قائمة بالسمات والخصائص النفسية والاجتماعية مكونة من (١٠٠) مفردة، موزعة على ثلاثة محاور هي: سمات وخصائص نفسية تتعلق بالجوانب (العقلية، الوجدانية، المزاجية، الشخصية)، سمات وخصائص مهنية تتعلق بالجوانب (الأكاديمية، البحثية، التدريسية، الإدارية)، سمات وخصائص اجتماعية تتعلق بالجوانب (القيادية، التفاعل الاجتماعي، العلاقات الاجتماعية).

وطبقت الاستبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم قوامها (٢٥) فرداً موزعة كالتالي: (٨) من المعيد، (٧) من المعيدات، (٦) من المدرسين، (٤) من الأساتذة المساعدين. وقد قام الباحث باستخدام أسلوب التحليل العكسي في معالجته الإحصائية.

(١) عبد الحى على محمود: السمات والخصائص النفسية والمهنية والاجتماعية المهمة كما يدركها أعضاء هيئة التدريس الجامعي ومعاونوهم "دراسة عملية"، المؤتمر القومي السنوي الخامس لمركز تطوير التعليم الجامعي "تقويم الأداء الجامعي"، جامعة عين شمس، ديسمبر ١٩٩٨، ص ٢٤٣، ٢٦٢.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى قبول الفروض الثلاثة، وأن أعضاء هيئة التدريس يدركون أهمية السمات والخصائص المهنية أولاً حيث بلغت نسبتها بين هذا القدر المشترك (٧٥%)، ويليهما السمات والخصائص النفسية التي بلغت نسبتها (١٨,٧٥%)، وتأتى الخصائص الاجتماعية فى النهاية من حيث أهميتها حيث كانت نسبتها (٦,٢٥%)، ومن بين السمات والخصائص التي أكدت الدراسة على ضرورة توافرها فى عضو هيئة التدريس: تنوع وتعدد طرق وأساليب التدريس، واتساع الثقافة والاطلاع، وإجادة المهارات البحثية الأساسية.

دراسة زيدان (١٩٩٠)^(١) :

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الكفايات التي يجب توافرها فى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من وجهة نظرهم، وحاولت الدراسة الإجابة على السؤال التالى: ما الكفايات التي يجب توافرها فى أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات المصرية؟

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى، من خلال الاستعانة بالدراسات المسحية، وتحليل عمل أعضاء هيئة التدريس إلى عمليات سلوكية، وتم إعداد قائمة نهائية بالكفايات التي ضمنت فى استبانة اعتمد الباحث فى صدقها على صدق المحكمين، وفى ثباتها تم على طريقة التجزئة النصفية من خلال تطبيقها على (٣٠) عضو هيئة التدريس وقد وجد أن معامل الثبات (٠,٩٧) وقد تم تطبيق الاستبانة على عينة قوامها (٤٥٠) من أعضاء هيئة التدريس بجامعات المنصورة، وطنطا، والقاهرة وعين شمس، والمنيا، القاهرة فرع الفيوم، وذلك بهدف الوصول إلى الكفايات التي يجب توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس.

وتوصلت الدراسة إلى قائمة بالكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية تتكون من خمسة مجالات رئيسية هي: التدريس للطلاب ومن أهم كفاياته الفرعية من وجهة نظر العينة (الإعداد الجيد للمحاضرات التي يقوم بتدريسها، ومناقشة وجهات النظر الأخرى بالإضافة إلى وجهة نظره، وتطوير المنهج الذى يقوم بتدريسه)، البحث العلمى ومن أهم كفاياته الفرعية (توزيع الوقت بين التدريس للطلاب والبحث العلمى، ونشر الأبحاث فى المجالات المتخصصة، الإشراف على ما يعده الطلاب من أبحاث)، خدمة المجتمع ومن أهم كفاياته الفرعية (إجراء أبحاثاً تطبيقية تعالج قضايا المجتمع ومشكلاته، الإلمام بالمشكلات الموجودة فى المجتمع المحيط به، العمل على الوفاء باحتياجات المجتمع المحلى)، المسئوليات الإدارية ومن أهم كفاياته الفرعية (الاشتراك مع الجهاز الإدارى فى تقويم الجامعة، الاشتراك

(١) مراد صالح مراد زيدان: الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس فى الجامعات المصرية، صحيفة التربية، السنة الواحدة والأربعون، ع ٣، مارس ١٩٩٠، ص ص ١٤ - ٣٧.

فى وضع القرارات داخل الجامعة، والإمام بالمشكلات التى تواجه جامعتة)، المشاركة فى الأنشطة ومن أهم كفاياته الفرعية (الاشتراك فى الأنشطة التى تقدمها الجامعة لخدمة المجتمع المحيط بها، وعقد اللقاءات مع الطلاب خارج قاعات المحاضرات الإشراف على الأسر التى يكونها الطلاب). وأدرجت الدراسة تحت هذه المجالات الرئيسية (٤٩) كفاية فرعية. وقد اقترحت الدراسة ضرورة إجراء دراسات أخرى تهدف إلى الكشف عن مدى توفر هذه الكفايات فى عضو هيئة التدريس فى الجامعات المصرية.

دراسة سرور (١٩٩٣)^(١):

استهدفت الدراسة الكشف عن مدى الاتساق بين وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس من الذكور (أساتذة، وأساتذة مشاركون، وأساتذة مساعدون، ومحاضرون) حول كفايات التدريس المعترف بها من قبل المختصين بهذا الحقل، ومدى ارتباط وجهات النظر هذه ببعض المتغيرات مثل: سنوات الخبرة، التخصص، المستوى التعليمى، وذلك من خلال التحقق من صدق الفروض التالية:

- لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بسبب المستوى التعليمى لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين ووجهات نظرهم نحو كفايات التدريس.
- لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بسبب الخبرة لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين ووجهات نظرهم نحو كفايات التدريس.
- لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بين متخصصى المناهج وطرق التدريس وبقية أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين فى الأقسام الأخرى من حيث وجهات نظرهم نحو كفايات التدريس.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفى، مستعينة بأداة قياس الكفايات الأساسية للتدريس الفعّال بكليات التربية التى تم إعدادها من قبل جامعة توليدو بولاية أوهايو بالولايات المتحدة الأمريكية بعد تعريبها لجمع ومعالجة بياناتها. وتم تطبيق الأداة على عينة قوامها (٦٣) عضواً من هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود بالرياض، موزعة على الأقسام كالتالى: (٢٠) مناهج وطرق تدريس، (١٦) تربية، (١١) علم نفس، (٨) تربية بدنية، (٥) تربية فنية، (٣) وسائل. واستخدم الباحث المتوسط الحسابى، والانحراف المعياري، وتحليل التباين، واختبار (ت) فى المعالجة الإحصائية للبيانات.

(١) راضى سرور: كفايات التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود بالرياض، مجلة دراسات تربوية، المجلد الثامن، الجزء ٥٣، ١٩٩٣، ص ٨١ - ١١٢.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: صحة فروض الدراسة، والتوصل إلى قائمة بالكفايات التدريسية اللازمة لعضو هيئة التدريس بكلية التربية مكونة من (٣٧) كفاية من أهمها: تحمل المسؤولية، والتحمس للتعلم والتعليم والمادة التي يقوم بتدريسها، وتحفيز الطلبة لطرح الأسئلة، وتنويع المنهج لكي يخدم حاجات الطلاب المتغيرة.

كما أوصت الدراسة بإجراء دراسات مماثلة على عينة أوسع من كليات التربية، وإجراء دراسات أخرى على الطلبة لتحديد الكفايات التدريسية اللازمة لأساتذتهم من وجهة نظرهم، كما توصى الدراسة المشرفين من أعضاء هيئة التدريس على طلاب التربية العملية بالحرص على توافر مثل هذه الكفايات التدريسية في سلوكيات وتصرفات الطلبة المتدربين.

دراسة الخوالدة، ومرعى (١٩٩١)^(١):

استهدفت الدراسة الكشف عن قدرة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك على توظيف ما لديهم من كفايات أدائية مهمة تمكنهم من القيام بأعمالهم الأكاديمية والتي تم حصرها في ست مجالات رئيسية وخمسين من الكفايات الفرعية.

وحاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما الارتباطات بين مجموع درجات ممارسة الكفايات الأدائية من قبل أعضاء هيئة التدريس في كل مجال من المجالات الستة: الشخصية والتخطيط والتخصص والتقويم والتعامل مع الطلاب والزملاء، وبين أهمية الكفايات نفسها عند أعضاء هيئة التدريس في المجال نفسه؟

- ما الارتباطات بين مجموع درجات ممارسات الكفايات الأدائية في القائمة ككل وبين أهمية الكفايات الخمسين؟

- ما الارتباطات بين مجموع درجات ممارسات الكفايات الأدائية في القائمة ككل وبين أهمية الكفايات في المجالات المختلفة؟

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الممارسات وأهمية الكفايات الأدائية في القائمة ككل بين فئة أعضاء هيئة التدريس قصيرة الخبرة والفئة طويلة الخبرة؟

وقامت الدراسة على افتراضين أساسيين هما:

- هناك علاقة بين ممارسة الكفاية الأدائية وبين زيادة فاعلية العمل.

(١) محمد الخوالدة، توفيق مرعى: مدى ممارسة أعضاء هيئة تدريس اليرموك للكفايات الأدائية المهمة لوظائفهم الأكاديمية، مجلة دراسات تربوية، رابطة التربية الحديثة، المجلد السادس، الجزء ٣١، ١٩٩٠/١٩٩١، ص ٧٣ - ٩٨.

- تعتمد درجة ممارسة الكفاية من قبل عضو هيئة التدريس على أهمية هذه الكفاية للتدريس من وجهة نظره.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، مستعينة باستبانة تحوي خمسين كفاية موزعة على المجالات الستة سابق الإشارة إليها في تساؤلات الدراسة، وطبقت القائمة على عينة من أعضاء هيئة التدريس العرب في جامعة اليرموك خلال العام الدراسي ١٩٨٦/١٩٨٧، وقد سحبت العينة بأسلوب العشوائية الطبقية، وبلغ عدد العينة (٦١) عضواً بنسبة (١٤%) من المجتمع الأصلي، وزعوا حسب متغير سنوات الخبرة إلى فئتين: فئة الخبرة القصيرة وعددهم (٣٣) عضواً تقل خبرتهم عن خمس سنوات، وفئة الخبرة الطويلة وعددهم (٢٨) عضواً تزيد خبرتهم عن خمس سنوات. وفي المعالجة الإحصائية للبيانات استخدم الباحث المتوسط الحسابي، والنسب المئوية، ومعامل الانحدار المتدرج المتعدد لتحديد الارتباطات، وتحليل التباين الأحادي.

توصلت الدراسة في نتائجها إلى قائمة بالكفايات الأدائية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس مكونة من (٥٠) كفاية، وأن الكفايات الممارسة في القائمة ككل وفي كل مجال من المجالات الستة (١٣) كفاية فقط هي: على مستوى المجالات:-

- التمتع بالصحتين البدنية والنفسية والنظر إلى المستقبل الشخصي ومستقبل المتعلمين بتفاؤل.

- التحلي بالأناة والصبر في التعامل مع الطلاب داخل الصف وخارجه فضلاً عن التعامل مع الزملاء وبقية العاملين في الجامعة.

- إتقان لغة أجنبية قراءة وكتابة بالإضافة إلى إتقان اللغة العربية.

- امتلاك مهارة البحث العلمي بكل خطواته وإجراءاته وامتلاك مهارة البحث الميداني الموجه لتحسين الممارسات.

- إجراء البحوث العلمية والميدانية بغرض تحسين العمل وتسهيل أمور الحياة.

- تشخيص جوانب القوة لتدعيمها ونقاط الضعف في تعليم الطلاب لعلاجها مع تحديد مستوياتهم العلمية قبل التعليم الجديد.

- تطوير التفكير الإبداعي لدى الطلاب من خلال تنظيمه لتعليمهم الصفي وغير الصفي.

أما أهم الكفايات على مستوى القائمة في إجمالها:

- اتخاذ القرار السليم في المواقف المختلفة.

- القيام بكل ثقة بالنفس بالواجبات والمهام والأدوار في العمل الجامعي تدريجياً وبحسناً وخدمة.

- النمو المهني المستمر في مجال التخصص والإطلاع على كل جديد ومواكبة التغييرات التي تحدث في مجال التخصص.
- امتلاك مستوى من الذكاء الذي يساعده في القيام بعمله الجامعي بسهولة وحسن تصرف.
- استخدام طرق مختلفة في مساعدة الطلاب على تعلم المفاهيم.

كما توصلت الدراسة إلى أن مجال التقويم يليه مجال التخصص هي المجالات المهمة الممارسة أكثر من بقية المجالات، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين أصحاب الخبرة القصيرة وأصحاب الخبرة الكبيرة في ممارسة تلك الكفايات. كما أشارت الدراسة من خلال نتائجها إلى ضعف دافع النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس، كما أوصت الدراسة باعتماد قائمة الكفايات الأدائية اللازمة لعضو هيئة التدريس في جامعة السيرموك كحد أدنى من المتطلبات الواجب امتلاكها بكل الوسائل والأنشطة والطرق، والاستفادة بالقائمة عند اختيار عضو هيئة التدريس أو تقييمه أو ترقيته، وضرورة تخطيط وتنفيذ برامج نمو مهني لأعضاء هيئة التدريس.

دراسة عبد ربه، أدبي (١٩٩٤) (١):

حاولت الدراسة الكشف عن المقومات الأساسية للصفات الشخصية والمهنية التي يجب أن تتوفر في الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه، وذلك باعتبار أن الصفات الشخصية معايير أساسية للنماذج السلوكية التي يتطلبها دور الأستاذ الجامعي. وقد تم قصر تلك المقومات في أربعة هي: مقومات شخصية، مقومات التفاعل الاجتماعي، مقومات القدوة الحسنة، المقومات الأكاديمية والتدريسية.

وحاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات البحثية التالية:

- ما المقومات الشخصية والمهنية التي يجب أن يتصف بها الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه؟
- ما الأهمية النسبية لهذه المقومات، طبقاً لدرجات تفضيل الطلاب لها؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات درجات تفضيل الطلاب؟
- المقومات الشخصية والمهنية للأستاذ الجامعي بين مجموعة الطلاب والطالبات؟

(١) على عبد ربه، عباس أدبي: المقومات الشخصية والمهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه. الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج، مجلة رسالة الخليج العربي، السنة ٢٤، ع ٤٩، ١٩٩٤، ص ٩٧-١٣٧.

- هل توجد فروق دالة إحصائية في التباين الحادث لدرجات تفضيل الطلاب بين كليات:

الآداب، التجارة، التربية، العلوم، الهندسة؟

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، من خلال الاستعانة باستبانة كأداة لجمع البيانات تكونت من (٥٣) بنداً، صنفت إلى أربعة جوانب هي: المقومات الشخصية (١٠) بنود، مقومات التفاعل الاجتماعي (١٨) بنداً، مقومات القدوة الحسنة (٩) بنود، المقومات الأكاديمية والتدريسية (١٦) بنداً، وطبقت الاستبانة على عينة عشوائية من طلاب الكليات قيد البحث بجامعة البحرين بلغ عددها (٦٧٤) طالباً وطالبة، موزعة على متغيرات الدراسة كالتالي: بالنسبة لمتغير النوع (٣٨٨) طالباً، (٢٨٦) طالبة، وبالنسبة لمتغير الكليات (٩٤) طالباً وطالبة من كلية الآداب، (١١٠) طالباً وطالبة من كلية التجارة، (١٦٤) طالباً وطالبة من كلية التربية، (١٥٤) طالباً وطالبة من كلية العلوم، (١٥٢) طالباً وطالبة من كلية الهندسة.

ولقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن من بين الـ (٥٣) صفة وخاصة من مقومات الأستاذ الجامعي المتضمنة بالاستبانة توجد (٢٧) صفة وخاصة كنماذج سلوكية معيارية يجب أن يتحلى ويتصف بها الأستاذ الجامعي، وذلك باعتبارها مقومات أساسية لأصول المهنة، ولتقبل دوره، ولمساعدته على التكيف الاجتماعي، والأكاديمي مع طلابه سواء في مظهره الشخصي، أو في عمليات تفاعلاته وعلاقاته مع طلابه، أو في عمليات التعليم والتعلم. ومن بين تلك الخصائص والمقومات: غزارة المادة العلمية لديه، ومراعاته للفروق الفردية بين المتعلمين، ومراعاة التسلسل المنطقي في عملية التعليم، والتعاون، وربط المادة العلمية بواقع الحياة.

دراسة الكندري، إبراهيم (١٩٩٠)^(١):

استهدفت الدراسة الوقوف على مستويات النشاط الأكاديمي عند أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت، وذلك باعتباره أحد المعايير الهامة على فعاليته، ومقارنة ذلك النشاط الأكاديمي للمجموعات المختلفة لمتغيرات نوع الكلية، نوع عضو هيئة التدريس ودرجته العلمية وجنسيته، وتحديد الأنشطة المهمة لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، ومدى تباين ممارسة هذه الأنشطة بالنسبة لهم ودرجة أفضليتها واهتمامهم بها.

(١) جاسم يوسف الكندري، على محمد إبراهيم: تحليل النشاط الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت. الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج، مجلة رسالة الخليج العربي، السنة العاشرة، ع ٣٤، ١٩٩٠، ص ص ٣٧ - ٧٢.

وحاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:-

- كيف يوزع أعضاء هيئة التدريس نشاطهم بين التدريس، وإجراء البحوث، وخدمة المجتمع؟

- وما متوسط ساعات النشاط في كل مجال من هذه المجالات؟

- هل يتوافق هذا التوزيع مع رسالة الجامعة وسياستها؟

- هل تختلف الكليات في عدد الساعات التي يخصصها أعضاء هيئة التدريس لكل مجال من المجالات الثلاثة؟

- هل يختلف أعضاء هيئة التدريس من الرتب المختلفة في متوسط عدد الساعات المخصصة لكل نشاط؟

- هل توجد فروق بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بنشاطهم في كل مجال؟

- هل تعتبر جنسية عضو هيئة التدريس (كويتي - غير كويتي) عاملاً مؤثراً في نشاطه؟

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، مستعينة باستبانة كأداة لجمع البيانات وقد اشتملت على بيانات أولية للمستجيب، وأسئلة لتقدير الوقت المخصص للأنشطة المتعلقة بالتدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، ونشاطات أخرى.

وطبقت الاستبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت قوامها (٢٠٤) عضواً بنسبة (٢٤%) من المجتمع الأصل جامعة الكويت، موزعة على متغيرات الدراسة كالتالي: بالنسبة لمتغير نوع الكلية (٢٩) عضواً من كلية العلوم، (٢٨) عضواً من كلية التجارة، (٢٣) عضواً من كلية التربية، (٥٠) عضواً من كلية الآداب، (٣٢) عضواً من كلية الطب، (٩) أعضاء من كلية الحقوق، (٢٤) عضواً من كلية الهندسة، (٩) أعضاء من كلية الشريعة. وبالنسبة لمتغير النوع (١٧٩) ذكور، (٢٥) إناث. وبالنسبة لمتغير الدرجة العلمية (٥٤) أستاذ، (٤٥) أستاذ مساعد، (١٠٥) مدرس. وبالنسبة لمتغير الجنسية (٥٩) كويتي، (١٠٠) غير كويتي (عربي)، (٤٥) غير كويتي (أجنبي). وفي المعالجة الإحصائية للبيانات استخدم الباحث المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والنسب المئوية، وتحليل التباين لإيجاد الفروق بين متغيرات الدراسة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن النشاط الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بجامعة الكويت ينجصر في ثلاثة مجالات أساسية وهي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وقد بلغ متوسط عدد الساعات المقررة لكل من المجالات الثلاثة ٣٣، ١٥، ١٢ ساعة أسبوعياً على التوالي وبمتوسط (٦٠) ساعة أسبوعياً لكل المجالات الثلاثة، ويتبين من ذلك أن أكثر من

نصف الوقت مخصص للتدريس (٥٥%)، كما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس من الجنسين في أي من المجالات الثلاثة، أيضاً لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الكويتيين وغيرهم بالنسبة للنشاط الأكاديمي باستثناء ساعات النشاط البحثي حيث ذكر أعضاء هيئة التدريس العرب ساعات نشاط أكثر، في حين زادت قليلاً عدد ساعات الكويتيين في خدمة المجتمع مقارنة بغيرهم، كما أوضحت النتائج أن الكليات لا تختلف في النسبة التي يتوزع به النشاط الأكاديمي (باستثناء كلية الطب) حيث لوحظ أن (٤٤%) من الوقت للتدريس، (٢٣%) للبحوث، (١٩%) لخدمة المجتمع، (١٣%) لأنشطته أخرى، وأن ساعات النشاط للأساتذة المساعدين أكثر من ساعات الفئتين الأخرين في مجال البحوث وخدمة المجتمع.

دراسة حسان (١٩٨٩)^(١):

هدفت الدراسة إلى تقويم مدى فاعلية الممارسات التربوية لأعضاء هيئة التدريس - كما يدركها الطلاب - بجامعة أم القرى وذلك لاتخاذ قرارات تطوير التعليم الجامعي في ضوء التكلفة والعائد لأعضاء هيئة التدريس ، والوصول من خلال تلك الآراء إلى بعض المحركات والمعايير التي يمكن ان تفيده حالة اتخاذ قرارات بشأن اختيار الأساتذة المنتدبين من جامعات أخرى واستمرارية عملهم بالجامعة. وحاولت الدراسة التحقق من فرضين:

- لا توجد فروق دالة إحصائية بين تقدير طلاب العينة لمدى فاعلية الممارسات التربوية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وبين تقدير طالبات العينة لنفس الفعاليات والممارسات .

- لا يختلف تقدير طلاب العينة لمدى فاعلية الممارسات التربوية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى باختلاف تخصصاتهم .

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، مستعينة بالاستبانة كأداة لجمع البيانات تكونت

من (٨٠) عبارة موزعة على (٨) محاور كل منها (١٠) عبارات ، وتلك المحاور هي:

العلاقات بالطلاب، التدريس، المادة العلمية المقدمة، العبء التدريسي، التقويم والامتحانات، المشاركة في الأنشطة، البحث العلمي، خدمة المجتمع. وقد طبقت الاستبانة على عينة قوامها (٢٩١) من طلاب وطالبات جامعة أم القرى منهم (١٤١) طالبا، (١٥٠) طالبة ، وتم اختيار العينة من المستوى الدراسي الثالث والرابع بمختلف التخصصات. واستخدمت الدراسة في

(١) حسن محمد حسان: مدى فاعلية الممارسات التربوية لأعضاء هيئة التدريس كما يدركها الطلاب بجامعة أم القرى، مجلة كلية التربية بالمنصورة ، ع ١٢ ، ج ٢، ديسمبر ١٩٨٩، ص ص ٣٨١-٤١٣.

المعالجة الإحصائية النسب المئوية، وتحليل التباين الأحادي، واختبار (ت) للوقوف على دلالة فروق المتوسطات للفئات المتضمنة في متغيرات الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن من أكثر الممارسات التربوية فعالية كما يدركها الطلاب هي: المادة العلمية التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس، والعلاقات بالطلاب، والبحث العلمي، والتقويم والامتحانات. وأن أقل الممارسات التربوية تتمثل في: المشاركة في الأنشطة، وخدمة المجتمع. وقد توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات الطلاب وتقديرات الطالبات إلا في بعد واحد وهو البحث العلمي. كما أوضحت النتائج أن الطلاب في تخصص التربية الفنية، والجغرافيا قد أعطوا وزناً أكثر في الأبعاد المتعلقة بالتدريس، والمشاركة في الأنشطة، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع عن غيرهم في التخصصات الأخرى.

دراسة الشامي (١٩٩٤)^(١):

استهدفت الدراسة معرفة واقع أداء أستاذ الجامعة لمهامه، كما يدركه كل من الطلاب والأساتذة بجامعة الملك فيصل، والوقوف على مدى الاتفاق أو الاختلاف بين آراء كل من الطلاب والأساتذة حول أداء الأستاذ بجامعة الملك فيصل للمهام الموكلة إليه، كما هدفت أيضاً إلى تقديم بعض التوصيات والاقتراحات التي يمكن أن تسهم في الارتقاء بمستوى الأداء لمهام أستاذ الجامعة. وتحددت مشكلة البحث في السؤال التالي: ما مدى التفاوت بين آراء أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بواقع أداء أستاذ الجامعة بجامعة الملك فيصل بالاحساء للمهام المطلوبة منه؟

وقد سعت الدراسة إلى التحقق من فرضين: الأول: توجد فروق دالة إحصائية بين ما يدركه الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بالاحساء حول قيام أعضاء هيئة التدريس بالمهام الموكلة إليهم. والفرض الآخر: يوجد أثر دال إحصائياً لمتغيرات نوع الكلية (تربية / علوم زراعية / علوم إدارية / بيطرية). ونوع المستجيب (عضو هيئة تدريس / طلاب) على مهام أعضاء هيئة التدريس.

• واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، مستعينة باستبانة مكونة من (٤٠) عبارة عن المهام والصفات التي يفترض توفرها في عضو هيئة التدريس، موزعة على ثلاثة محاور

(١) إبراهيم عبد الله الشامي: بعض مهام أعضاء هيئة التدريس وواقع أدائها كما يدركه الطلاب والأعضاء بجامعة الملك فيصل بالاحساء، مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر، السنة الثالثة، ع ٦، يولييه ١٩٩٤، ص ١٠١ - ١٣٥.

هى: المظهر الشخصى والصفات الشخصية، والتعاون مع الطلبة وحفزهم على الدراسة وتوجيههم، والأداء التدريسى. وقد طبقت الاستبانة على عينة قوامها (٣٧٠) فرداً منهم (١٢٠) عضو هيئة تدريس، (٢٥٠) طالبا وطالبة، موزعة على متغيرات الدراسة كالتالى: كلية التربية (٤٠) عضواً، (١٢٠) طالبا وطالبة، كلية العلوم الزراعية (٤٠) عضواً، (٤٠) طالبا وطالبة، كلية العلوم الإدارية (٢٠) عضواً، (٥٠) طالبا وطالبة، كلية الطب البيطرى (٢٠) عضواً، (٤٠) طالبا وطالبة. واستخدمت الدراسة الأوزان النسبية وتحليل التباين فى المعالجات الإحصائية لبياناتها، وذلك لتحقيق أهدافها.

وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج من أهمها: أن أساتذة الجامعة لا يؤدون ما يوكل إليهم من مهام بشكل جيد ومقبول، وذلك من وجهتى نظر كل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس المتضمنة فى العينة قيد البحث، كما أظهرت النتائج عدم تحقق فرضى البحث، وإن كان ثمة فروق بين متغيرات الدراسة إلا أنها غير دالة إحصائياً. ويوصى الباحث بنواحى أسباب القصور فى أداء المهام الموكلة لأعضاء هيئة التدريس والعمل على معالجتها، وإعلامهم بنواحى القصور بها، حتى يتسنى لهم تلافيها مستقبلاً وكذا تهيئة المناخ الدراسى بما يمكن الأساتذ من أداء تدريسى فعّال. واقترحت الدراسة إجراء دراسات مماثلة أخرى على بقية الجامعات للخروج بصورة متكاملة عن مهام عضو هيئة التدريس وواقع أدائها من وجهة نظر كل من الطالب والأساتذ الجامعى حتى يمكن التعرف على نقاط القوة لتدعيمها ونقاط الضعف لعلاجها.

دراسة سكران (١٩٨٧)^(١):

هدفت تلك الدراسة إلى الوقوف على صورة أستاذ الجامعة المتوقعة من وجهة نظر الطلاب الجامعيين قبل وبعد دخولهم الجامعة، وصورته الواقعية من نفس المنظور، وتتلخص مشكلة الدراسة فى الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما صورة أستاذ الجامعة فى نظر طلابه قبل دخولهم الجامعة؟
- ما صورة أستاذ الجامعة فى نظر طلابه بعد دخولهم الجامعة؟
- ما صورة أستاذ الجامعة كما ينبغى أن تكون عليه من وجهة نظر طلابه؟

(١) محمد محمد سكران: صورة أستاذ الجامعة فى نظر طلابه "دراسة ميدانية"، الكتاب السنوى فى التربية وعلم النفس، التعليم الجامعى فى الوطن العربى. القاهرة، دار الفكر العربى، ١٩٨٧، ص ص ٢٩٧-٣٣٨.

كما حاولت الدراسة التحقق من صحة الفروض التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين صورة أستاذ الجامعة في نظر طلابه قبل وبعد دخولهم الجامعة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الصفات التي تحدد أبعاد صورة أستاذ الجامعة كما ينبغي أن تكون عليه في نظر طلابه.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الطلاب حسب متغير موقع الكليات (مركزية/ إقليمية)، التخصص (علوم طبيعية ورياضيات / علوم اجتماعية وإنسانيات).

واستخدمت الدراسة منهج البحث الوصفي مستعينة باستبانة ذات ثلاثة أسئلة مفتوحة كأداة لها:

- السؤال الأول: قبل دخولك الجامعة ما الصورة التي كنت ترسمها في ذهنك عن أستاذ الجامعة؟

- السؤال الثاني: بعد دخولك الجامعة - ومن خلال الواقع العملي الممارس - ما الصورة التي تكونت لديك عن أستاذ الجامعة؟

- السؤال الثالث: ما الصورة التي ترى أنه ينبغي أن يكون عليها أستاذ الجامعة؟

وطبقت الأداة على عينة قوامها (٣٦٠) طالبا وطالبة موزعين على متغيرات الدراسة كالتالي: بالنسبة لمتغير موقع الكليات (١٩٠) طالبا وطالبة كليات مركزية، (١٧٠) طالبا وطالبة كليات إقليمية. وبالنسبة لمتغير التخصص (٢٠٠) طالبا وطالبة علوم طبيعية ورياضيات، (١٦٠) طالبا وطالبة علوم اجتماعية إنسانيات. وبالنسبة لمتغير النوع (٢١٠) طالبا، (١٥٠) طالبة. وفي المعالجة الإحصائية للبيانات اعتمدت الدراسة على التكرارات والنسب المئوية، واختبار كاي^٢ للوقوف على مدى دلالة الفروق بين متغيرات الدراسة والتثبت من صحة فروضها.

وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى قائمة بالصفات المرغوبة وغير المرغوبة في أستاذ الجامعة مكونة من (١٣٤) صفة، منها (٩٥) صفة مرغوبة، (٣٩) صفة غير مرغوب، وذلك من وجهة نظر طلابه قبل وبعد التحاقهم بالجامعة، وقد قسمت القائمة إلى ستة محاور. وفيما يتعلق بتلك الصفات المرغوبة لصورة أستاذ الجامعة من وجهة نظر طلابه قبل دخولهم الجامعة فقد وصلت تلك الصفات إلى (٣٢) صفة أهمها: أن يكون واسع الإطلاع وغزير العلم، وذو شخصية قوية، ومتعمق في تخصصه مسيطر على مادته. أما فيما يتعلق بالصفات

غير المرغوب لصورة أستاذ الجامعة في نظر طلابه قبل دخولهم الجامعة فقد وصل عددها (٧) صفات منها: أن يكون قاسياً في تعامله مع الطلاب، وأن يكون غير موضوعي في أحكامه أما فيما يتعلق بالصفات المرغوبة وغير المرغوبة من وجهة نظر نفس الطلاب بعد التحاقهم بالجامعة فقد كانت الصفات المرغوبة لصورة أستاذ الجامعة في نظر طلابه بعد دخولهم الجامعة تشتمل على (١٥) صفة كأن يكون لديه اهتمام بقضايا المجتمع، وأن يكون مصدراً هاماً للمعرفة، متفهماً لطلابهم متفاعلاً معهم.

أما فيما يتعلق بالصفات غير المرغوب فيها لصورة أستاذ الجامعة في نظر طلابه بعد دخولهم الجامعة فقد وصلت إلى (٣٢) صفة كأن يكون مقصراً في أعماله ولا يهتم بتدريسه، وأن يكون مادياً، ديكتاتورياً في تعامله يصعب التعامل معه.

أما عن تلك الصفات العلمية الأكاديمية لصورة أستاذ الجامعة كما ينبغي أن تكون في نظر طلابه بعد التحاقهم بالجامعة عددها الطلاب في (٧) صفات كأن يكون لديه أمانة علمية، وقادر على ربط العلم بالمجتمع. وأن هناك صفات ذات طابع غير علمي أكاديمي لصورة أستاذ الجامعة في نظر طلابه وتشتمل على (٤١) صفة منها: أن يكون متواضعاً في معاملته، والموضوعية في أحكامه على طلابه والاتصال بطلابهم والتفاعل معهم.

كما توصلت الدراسة في نتائجها إلى صحة فروضها الثلاثة، وأن الفروق جاءت في صالح الكليات الإقليمية، وتخصص العلوم الاجتماعية والإنسانيات، والإناث وذلك في وصف صورة أستاذ الجامعة قبل وبعد دخولهم الجامعة. وأن صورة أستاذ الجامعة التي كان يرسمها الطلاب في أذهانهم قبل دخولهم للجامعة كانت صورة أقرب إلى المثالية، تحمل من الإيجابيات أكثر مما تحمل من السلبيات، وأن صورته لدى الطلاب بعد دخولهم الجامعة ومن خلال الواقع العملي الممارس صورة تحمل من السلبيات أكثر مما تحمل من الإيجابيات، كما أفاد الطلاب بعد دخولهم الجامعة أن معظم الصفات غير المرغوبة تتصل بالنواحي الشخصية والاجتماعية والأخلاقية، وعلاقات التفاعل والتعاون مع الطلاب وطرق التدريس وأساليب التقويم والحكم على الطلاب. كما أوصت الدراسة بضرورة مراعاة تلك الصفات عند تعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وعند ترقيةهم، كما أوصت بضرورة البحث عن الضغوط والتحديات التي يعمل أعضاء هيئة التدريس في ظلها من أجل مساعدتهم على أداء مهامهم على أكمل وجه.

استهدفت الدراسة التحقق من مدى اتساق آراء الطلبة وأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بواقع الدور المهني للأستاذ وما ينبغي أن يكون عليه، وتحددت المشكلة في الإجابة على السؤال التالي: هل تختلف آراء طلاب الفرقتين الثالثة والرابعة في كلية التربية جامعة المنوفية عن آراء أعضاء هيئة التدريس بها فيما يتعلق بواقع الدور المهني للأستاذ وما ينبغي أن يكون عليه؟

وحاولت الدراسة التحقق من فرضين:

هناك فروق دالة إحصائية بين آراء طلبة الفرقتين الثالثة والرابعة بكلية التربية جامعة المنوفية وآراء أعضاء هيئة التدريس بها إزاء واقع الدور المهني للأستاذ الجامعي.
هناك فروق دالة إحصائية بين آراء طلبة الفرقتين الثالثة والرابعة بكلية التربية جامعة المنوفية وآراء أعضاء هيئة التدريس بها إزاء ما ينبغي أن يكون عليه دور الأستاذ الجامعي.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، مستعينة باستفتاء أعده الباحث كأداة لجمع البيانات، اشتمل في صورته النهائية على ثلاثة محاور: الأول يتعلق بالأنشطة والمعايير المهنية والأكاديمية، في حين يتعلق الثاني بالحرية والاستقلال، ويتعلق الثالث بالحوافز والمكافآت، وقد اشتمل الاستفتاء على (٥٠) عبارة، يتعلق نصفها بواقع الدور المهني للأستاذ، في حين يتعلق نصفها الآخر بما ينبغي أن يكون عليه ذلك الدور المهني، وتم سحب العينة بطريقة عشوائية طبقية قوامها (٣٤٩) فرداً، بواقع (١٦٦) طالباً بالفرقة الثالثة بنسبة (١٣%) من مجموع طلابها، (١٥٥) طالباً بالفرقة الرابعة بنسبة (٤٤,٤%) من مجموع طلابها، (٢٨) عضو هيئة تدريس بنسبة (٤٤,٤%) من مجموع أعضاء هيئة التدريس ككل، وفي المعالجة الإحصائية للبيانات تم استخدام برنامج لتحليل التباين.

أظهرت نتائج الدراسة فيما يتعلق بواقع الدور المهني والأكاديمي أن ثمة اختلافاً بين آراء الطلبة وأعضاء هيئة التدريس على الأنشطة والمعايير المهنية والأكاديمية وحرية الأساتذة واستقلالهم. في حين كشفت نتائج الدراسة عن اتفاق آراء الجماعتين على حوافز أعضاء هيئة التدريس. وفيما يتعلق بما ينبغي أن يكون عليه الدور المهني للأستاذ الجامعي، فقد كشفت نتائج الدراسة عن اتفاق آراء الطلبة وأعضاء هيئة التدريس على ما ينبغي أن يكون

(١) عبد المجيد عبد التواب شيخه: الدور المهني للأستاذ الجامعي، دراسة لآراء الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، مجلة التربية المعاصرة، ع ٣، مايو ١٩٨٥، ص ص ١٠٣ - ١٢٦.

عليه دور عضو هيئة التدريس في الأنشطة والمعايير المهنية والأكاديمية، وعلى ما ينبغي أن يكون عليه حرية الأساتذة ومكافآتهم، وبذا خلصت نتائج الدراسة إلى قبول الفرض الأول ورفض الفرض الثاني. وتوصى الدراسة بأهمية دراسة قيم الطلبة وأعضاء هيئة التدريس اعتماداً على عينة أكبر حتى يتسنى معرفة ما إذا كانوا يؤلفون جماعة واحدة أو جماعات شتى.

دراسة على (١٩٩٣)^(١):

هدفت الدراسة إلى الوقوف على مدى وعى أعضاء هيئة التدريس بأدوارهم الوظيفية من خلال الأهمية النسبية التي يولونها لتلك الأدوار، ومقارنة الأهمية النسبية بالأدوار الوظيفية تبعاً للقطاعات العلمية التي يعملون فيها. وتمثلت مشكلة الدراسة في أن هناك تنوعاً في الأدوار الوظيفية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المعاصرة، وأن هذا التنوع في الأدوار الممارسة يتأثر بعوامل عديدة تتعلق بالمناخ التنظيمي الذي يعملون به كالظروف الموضوعية المحيطة بأعضاء هيئة التدريس ضمن أقسامهم وما يتعلق به من أعداد الطلبة والتسهيلات المتوفرة من أجهزة ومختبرات وقاعات دراسية وتسهيلات مكتبية وغيرها، كما يتأثر في جانب منه بعوامل أخرى ذاتية كالإعداد الأكاديمي لعضو هيئة التدريس ومرتبته العلمية وطبيعة تخصصه والفرص المتاحة له لتطوير كفاءته المهنية وغيرها. وتتفاعل العوامل الموضوعية والذاتية في تحديد نظرة أعضاء هيئة التدريس إلى أدوارهم الوظيفية، ومن ثم حاولت الدراسة التعرف على الأهمية التي يوليها أعضاء هيئة التدريس لوظائفهم.

واستخدمت الدراسة منهج البحث الوصفي مستعينة بالاستبانة كأداة لجمع البيانات والتي اشتملت على (٦٧) فقرة مقسمة على خمسة محاور هي: التدريس، البحث العلمي، الخدمة العامة، الإرشاد التربوي، الأعمال الإدارية. وطبقت الاستبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس تم اختيارها بأسلوب الطبقة العشوائية قوامها (٢٥٧) عضواً بنسبة (٢١%) من المجتمع الأصل وهو جامعة الموصل، موزعة على التخصصات كالتالي: (٦٤) عضواً لكلية الطب، (٦١) عضواً لكلية الهندسة، (٧٤) عضواً لكلية العلوم، (٩٢) عضواً لكلية الزراعة، (٦٦) عضواً للكليات الإنسانية. وفي المعالجة الإحصائية للبيانات تم استخدام التكرارات

(١) موفق حياوي على: الأهمية النسبية للأدوار الوظيفية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل. الأردن، عمان، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع ٢٨، يناير ١٩٩٣، ص ٣١٠ - ٣٤٠.

والنسب المئوية، كما استخدمت معامل ارتباط بيرسون Pearson ومعادلة سبيرمان براون Spearman Brown فى حساب ثبات الاستبانة.

وتوصلت الدراسة فى نتائجها إلى تباين الأهمية النسبية للأدوار الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس فى جامعة الموصل كما عكستها استجاباتهم على عبارات الاستبانة، وكان اهتمامهم بالتدريس أولاً ثم البحث العلمى والتأليف والترجمة ثانياً، وجاء اهتمامهم بالأدوار الوظيفية المتصلة بالأعمال الإدارية بالمرتبة الثالثة، والخدمة العامة وتقديم الاستشارات فى المرتبة الرابعة من حيث الأهمية، وأبدى أعضاء هيئة التدريس اهتماماً ضعيفاً بالإرشاد التربوى وتطوير شخصيات الطلبة حيث كان فى المرتبة الأخيرة.

كما توصلت الدراسة إلى قائمة بالأدوار الوظيفية لعضو هيئة التدريس تكونت من (٦٧) عبارة من أهمها: التخطيط والإعداد الجيد للمحاضرات، متابعة المستحدثات والتجديد فى مجال التخصص، استخدام طرق التدريس الحديثة. كما أوصت الدراسة بضرورة استيعاب أعضاء هيئة التدريس لفلسفة وأهداف التعليم الجامعى الذى يؤدى إلى وضوح الأدوار الوظيفية للتدريس، وتوفير فرص كافية لهم للتطوير المهنى فى مختلف محاور الأدوار الوظيفية.

دراسة معوض (١٩٩١)^(١):

استهدفت الدراسة الوقوف على مدى وعى المعلم بأدواره الوظيفية، مسترشدة بتلك الأنشطة الدالة على ذلك والتى يقوم بها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ويتطلبها دورهم المهنى بكافة تخصصاتهم، سواء كانت تربوية أو علمية أو أدبية فى المجالات الثلاثة الأساسية والمتمثلة فى: التدريس، والبحث العلمى، وخدمة المجتمع. وتمثلت مشكلة الدراسة فى التساؤلين التاليين:

- ما أهم الأنشطة المرتبطة بالدور المهنى لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟
- هل هناك فروق دالة إحصائية فى ممارسة هذه الأنشطة طبقاً لمتغيرات: التخصص العلمى (تربوى - علمى - أدبى)، الدرجة العلمية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ)، النوع (ذكر - أنثى)، الجنسية (وطنى - وافد)؟

(١) صلاح معوض: دراسة تحليلية لبعض الأنشطة المرتبطة بالدور المهنى لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة فى ضوء بعض المتغيرات، المؤتمر السنوى الثامن لقسم أصول التربية "الأداء الجامعى فى كليات التربية: الواقع والطموح" كلية التربية جامعة المنصورة، سبتمبر ١٩٩١، ص ص ١٩٩ - ٢٣٤.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، من خلال الاستعانة باستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة لمعالجتها، طبقت على عينة عشوائية قوامها (٧٣) عضو هيئة تدريس ببعض كليات جامعات دول الخليج العربي موزعين على متغيرات الدراسة كالتالي: متغير التخصص العلمي (٢٨) تربوي (٢٤) علمي (٢١) أدبي، متغير الدرجة العلمية (٣١) مدرس (٢٣) أستاذ مساعد (١٩) أستاذ، وبالنسبة لمتغير النوع (٥٢) ذكور (٢١) إناث، وبالنسبة لمتغير الجنسية (٢٦) وطني (٤٧) وافد. واعتمدت الدراسة على النسب المئوية، واختبار حسن المطابقة (كا^٢) في المعالجة الإحصائية.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أن متوسط عدد ساعات النشاط الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعة بلغ (٦٢,١) ساعة أسبوعياً، وأن النسب التي يتوزع بها نشاط أعضاء هيئة التدريس على المجالات الأساسية: التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع هي (٥٥%، ٢٨%، ١٧%) على التوالي. وبذلك يكون أكثر من نصف الوقت مخصصاً للتدريس، كما توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة طبقاً للتخصص العلمي في متوسط عدد الساعات الأسبوعية للمجالات الثلاثة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في التدريس، ووجود فروق في صالح الذكور في البحث العلمي وخدمة المجتمع. وكذلك عدم وجود فروق طبقاً للدرجة العلمية في التدريس وخدمة المجتمع، ووجود فروق في صالح الأساتذة المساعدين في إجراء البحوث. كذلك عدم وجود فروق بين الوافدين والوطنين في التدريس ووجود فروق في صالح الوافدين في إجراء البحوث وفي صالح الوطنين في خدمة المجتمع.

دراسة الأغبري (١٩٩٧)^(١):

هدفت الدراسة إلى محاولة التوصل إلى صفات وخصائص المعلم الجامعي الجيد، وإلقاء الضوء على واقع التعليم الجامعي في المجتمع العربي الليبي والصعوبات التي تواجه ذلك التعليم، والخروج ببعض المقترحات التي تساعد على تحسين العملية التعليمية والتدريسية للأستاذ الجامعي. وحاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما هي صفات وخصائص الأستاذ الجامعي الجيد؟

- ما واقع التعليم الجامعي في ليبيا وما هي أهدافه؟

(١) بدر سعيد على الأغبري: تصور الطلبة لشخصية الأستاذ الجامعي الكفاء في التدريس الجامعي بجامعة ناصر - ليبيا، المؤتمر القومي السنوي الرابع لمركز تطوير التعليم الجامعي "تطوير المناهج في الجامعات - رؤية مستقبلية" جامعة عين شمس، ديسمبر ١٩٩٧، ص ص ١٣٠ - ١٥٨.

- ما المشكلات التي تواجه التعليم الجامعي الليبي بوجه عام والأساتذ الجامعي بوجه خاص؟

- ما المقترحات بشأن رفع مستوى الأساتذ الجامعي الليبي من حيث الإعداد والتأهيل؟

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، مستعينة باستبانة كأداة لجمع البيانات حيث طبقت على عينة قوامها (٣٠٠) طالباً وطالبة اختيرت بطريقة عشوائية من طلبة أربع كليات بجامعة ناصر هي كليات: الآداب والتربية (٥٠) طالباً وطالبة، الاقتصاد والعلوم السياسية (٥٠) طالباً وطالبة وتمثلان الكليات النظرية، كلية العلوم (١٠٠) طالب وطالبة، كلية الهندسة (١٠٠) طالب وطالبة، وتمثلان الكليات العملية.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: عزوف كثير من الأساتذ الليبيين عن الاشتغال بالتدريس، وأن غالبية العاملين في الجامعات الليبية من الأساتذ غير الليبيين. كما يرى غالبية الطلبة أن يكون الأساتذ الجامعي الكفاء مزود بعدد من الصفات الجيدة مثل القدرة على توصيل المعلومات إلى الطلاب، القدرة على استخدام طرق متعددة للتقويم، الاعتماد على أكثر من مرجع في المادة العلمية، مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب، وأن يكون مطلعاً ومتقناً ومتابعاً للجديد...، وتفتقر الدراسة ضرورة وضع معايير وأسس علمية دقيقة عند اختيار عضو هيئة التدريس، وتنظيم الدورات التدريبية للأساتذ الجامعي، وعقد مؤتمرات أو حلقات دراسية لأعضاء هيئة التدريس، كما أوصيت بضرورة إجراء المزيد من الدراسات حول صفات الأساتذ الجامعي الجيد في باقي جامعات الوطن العربي.

(أولاً - ب): الدراسات ذات الارتباط بالبحث في النمو المهني لعضو هيئة التدريس ومعوقات هذا النمو:

دراسة حامد (١٩٩٣)^(١):

هدفت الدراسة إلى التعرف على الوسائل والأساليب المتاحة بكليات التربية المصرية التي تسهم في عملية النمو المهني لعضو هيئة التدريس، وبمعنى آخر رصد الواقع لإبراز المعوقات التي قد تحول دون ذلك الشكل المطلوب من النمو المهني، كما استهدفت الدراسة التعرف على الفروق في ممارسة الأساليب والوسائل الخاصة بالنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية كما تعكسها استجاباتهم تبعاً لاختلافهم في الدرجة العلمية (مدرس،

(١) محمد عبد السلام حامد: النمو المهني لعضو هيئة التدريس بكليات التربية المصرية "دراسة تقويمية"، المؤتمر السنوي الأول للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، "كليات التربية في الوطن العربي في عالم متغير"، الجزء الثاني، يناير ١٩٩٣، ص ص ٤٧٥-٥٢٠.

أستاذ مساعد، أستاذ)، والفروق في ممارسة تلك الأساليب والوسائل تبعاً لاختلاف كليات القاهرة والأقاليم، واقترح بعض التوصيات التي قد تسهم في الارتقاء بوسائل النمو المهني لعضو هيئة التدريس بكليات التربية. وحاولت الدراسة التحقق من صدق الفروض التالية:

- يوجد أوجه قصور في أساليب ووسائل النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية المصرية تحول دون أداء مهامهم على الوجه الأكمل.
- توجد فروق في ممارسة أساليب ووسائل النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لاختلافهم في الدرجة العلمية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ).
- توجد فروق في ممارسة أساليب ووسائل النمو المهني للهيئة التدريسية بكليات التربية الإقليمية والأخرى القائمة بالقاهرة.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، مستعينة بأداة عبارة عن استمارة جمع معلومات لرصد الواقع مكونة من (٢٤) سؤالاً موزعة على فروض الدراسة للتحقق من صدقها، طبقت على عينة قوامها (١٧١) عضو هيئة التدريس بسبع كليات تربية موزعة على متغيرات الدراسة كالتالي: (٤٧) عضواً من الأزهر، (٤٩) عضواً من عين شمس، (١٩) عضواً من المنصورة، (١٥) عضواً من الزقازيق، (٢٠) عضواً من بنها، (١٠) أعضاء من قنا، (١١) عضواً من أسوان. وبالنسبة لمتغير الدرجة العلمية (١٣١) مدرسا، (٢٥) أستاذاً مساعداً، (١٥) أستاذاً. كما استخدمت الدراسة النسب المئوية، واختبار كاي^٢ في المعالجة الإحصائية للبيانات.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن جميع أفراد العينة تتقصصهم عدة أساليب ووسائل للنمو المهني، الأمر الذي من شأنه أن يؤثر سلباً على النهوض بنموهم المهني لعدم توفر فرصة حصولهم على إجازة للتفرغ العلمي بعد حصولهم على درجة الدكتوراه، وضعف توفر فرصة حضورهم دورة تدريبية أو حضورهم برنامج نظمته كلياتهم بهدف نموهم المهني، وضعف تنظيم زيارات لهم لمؤسسات تعليمية أجنبية أو قومية بهدف نموهم المهني، ومواجهة بعض الصعوبات كصعوبة الحصول على مصادر المعرفة، وارتفاع نفقات النسخ والنشر، وبذلك يكون قد تحقق صحة الفرض الأول للدراسة.

وبالنسبة للفرض الثاني فقد وجد هناك فروق دالة إحصائية في صالح الأساتذة، والأساتذة المساعدين، وبالنسبة للفرض الثالث فقد وجد أن كليات التربية بالقاهرة قد توفر لأعضائها من الوسائل والأساليب الخاصة بالنمو المهني ما لم يتوفر لنظرائهم بكليات التربية الإقليمية كعقد الندوات والمؤتمرات، واستقدام أساتذة زائرين أجانب بعدد أكبر من كليات الأقاليم، وتوفير المكتبات بالقاهرة بعدد أكبر.

وقد أوصت الدراسة بضرورة إنشاء مركزا بكل كلية لتطوير التعليم على أن يكون من بين نشاطاته: عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس كالتدريب على استخدام الأجهزة المرتبطة بتكنولوجيا التعليم، وإصدار أدلة للنمو المهني، وتيسير اشتراك أعضاء هيئة التدريس فى الجمعيات والهيئات والمنظمات التربوية العالمية.

دراسة نور (١٩٩٧)^(١):

هدفت الدراسة إلى الوقوف على مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر لمناشط النمو المهني، كما هدفت إلى الكشف عن اتجاهاتهم نحو النمو المهني بصفة عامة وفى مجال تخصصاتهم بصفة خاصة، وقد حاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو النمو المهني بصفة عامة؟
- إلى أى حد يقوم أعضاء هيئة التدريس بممارسة مناشط النمو المهني؟
- ما المعوقات التى قد تعوق أعضاء هيئة التدريس عن ممارسة تلك المناشط؟
- هل تختلف تلك المعوقات باختلاف بعض المتغيرات: كالجنس، التخصص، الدرجة الوظيفية، مكان الحصول على الدكتوراه؟

وإستخدم الباحث المنهج الوصفي مستعينا باستبيان مكون من (٤٩) عبارة موزعة على (٩) محاور هى: كتابة البحوث والتقارير، الندوات والمؤتمرات، التعلم المستمر، القراءة والإطلاع، الزيارات العلمية، المكتبات، وسائل الاتصال الجماهيرية، الإمكانات المادية، البرامج التدريبية. وقد طبق الاستبيان على عينة قوامها (٧٠٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بنسبة (١:٢:٢) بين القاهرة، والوجه البحرى، والوجه القبلى على التوالى وبطريقة عشوائية وموزعة على المتغيرات كالتالى: بالنسبة لمتغير الجنس (٤٤٦) ذكور، مقابل (٢٥٤) إناث. وبالنسبة لمتغير التخصص (٤٥٠) نظرى مقابل (٢٥٠) عملى. وبالنسبة لمتغير الدرجة الوظيفية (١٦٢) أستاذا، مقابل (٢٢٣) أستاذا مساعدا، (٣١٥) مدرسا. وبالنسبة لمتغير مكان الحصول على الدكتوراه (٥٩٩) من الداخل مقابل (١٠١) من الخارج.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن أهم المعوقات التى تحول دون النمو المهني لعضو هيئة التدريس تتمثل فى ندرة المؤتمرات والندوات المتخصصة، وضعف اتصال أعضاء هيئة التدريس بالجمعيات المتخصصة والجامعات بالداخل والخارج، وقلة تشجيع الجامعة لهم للقيام بالزيارات العلمية، وكثرة الأعباء والمسئوليات والمهام الملقاة عليهم،

(١) حسين محمد محمد نور: النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر "دراسة ميدانية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية جامعة الأزهر، ١٩٩٧.

وضعف توفر الكتب والمراجع والدوريات الحديثة، وضعف توفر خريطة بالأبحاث التي تمت في كل تخصص، وضعف وجود برامج تدريبية لعضو هيئة التدريس وقلة الوسائل والأساليب المتاحة بالجامعة للنمو المهني. كما أوصت الدراسة بضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الاتصال بالهيئات البحثية المناظرة للتعرف على آخر المستجدات في مجالات التخصص.

دراسة حداد (١٩٩٦)^(١) :

استهدفت الدراسة الوصول إلى بعض النتائج التي يمكن أن تسهم في تطوير عملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في المملكة العربية السعودية، وذلك باعتبار أن التنمية المهنية من أهم المتطلبات اللازمة للارتقاء بالجامعة تلبية لما أوصت به كثير من الدراسات التي تناولت التعليم الجامعي في السعودية من ضرورة العناية بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، والمساهمة في تطوير التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية لتحقيق أهدافه المأمولة. وتمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة على الأسئلة التالية:

- كيف يمكن تطوير عملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية؟
- ما الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات؟
- ما واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، ومصر، وإنجلترا؟
- كيف يمكن الاستفادة من خبرات كل من إنجلترا ومصر في تطوير عملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية وبما يتناسب مع ظروف المجتمع السعودي؟

واستخدمت الدراسة المنهج المقارن بخطواته التي بدأت بالوصف والتحليل للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في كل دولة من دول المقارنة، ثم تمت المقارنة لبيان أوجه الشبه والاختلاف بينهما وتفسير أسباب نجاح أو فشل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في دول المقارنة وذلك من خلال الوقوف على القوى والعوامل الثقافية المؤثرة.

وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى مجموعة من النتائج أهمها: ضرورة إعادة صياغة الأهداف العامة للتنمية المهنية بما يُمكن من تحقيق تنمية لقدرات أعضاء هيئة التدريس في

(١) محمد بشير محمد عبد المحسن حداد: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة "دراسة مقارنة في المملكة العربية السعودية ومصر وإنجلترا"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩٩٦.

مجال التدريس والبحث العلمى وخدمة المجتمع، وأن تتبثق تلك الأهداف من الحاجات الحقيقية لأعضاء هيئة التدريس، واستحداث مراكز إدارية مستقلة مسئولة عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعى، وأن تتصف برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالواقعية لحل المشاكل التى تواجه أعضاء هيئة التدريس الجامعى، وضرورة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومتابعة الدراسات المتقدمة بعد رسالة الدكتوراه، ووضع دليل للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

وقد انتهت الدراسة إلى تصور مقترح لتطوير عملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعى، وأن هذا التصور ليس نهائياً وصالحاً صحة مطلقة بل أنه فى حاجة إلى تطوير مستمر من خلال تطبيقه والوقوف على ما ينبغى أن يكون وفق التحديات والظروف المتاحة.

دراسة الخميسى (١٩٩٤)^(١):

استهدفت الدراسة تحديد أهم المصادر الممكنة للنمو المهني لأستاذ الجامعة المعار لسلطنة عمان والذي يعمل فى مؤسساتها التعليمية والعلمية المختلفة، والوقوف على مدى إفادة أستاذ الجامعة من هذه المصادر - حالة توفرها - فى نموه مهنيًا خلال فترة إعارته، وكذا الوقوف على أهم المعوقات التى تحول دون الاستفادة من هذه المصادر، وطرح بعض التوصيات والمقترحات التى يمكن التوصل بها لترشيد عملية إعاره الأساتذة المصريين للأقطار العربية الخليجية، بما لا يجعل من الإعاره مصدرًا لاستنزاف الإمكانيات العلمية التعليمية للجامعات المصرية، ومصدرًا من مصادر تدنى المستوى العلمى والمهني للأستاذ. ومن ثم كان التساؤل الرئيسى للدراسة:

- ما أهم المصادر الممكنة للنمو المهني لأستاذ الجامعة المصرى المعار لأقطار الخليج العربية؟ وما مدى إفادة الأستاذ من هذه المصادر فى تحقيق نموه المهني؟
واستدعت الإجابة على هذا التساؤل الرئيسى الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:
- ما أهم المصادر الممكنة للنمو المهني لأستاذ الجامعة المعار أياً كان الموقع التعليمى أو العلمى الذى يعمل فيه؟

(١) السيد سلامة الخميسى: مصادر النمو المهني لأستاذ الجامعة المعار لأقطار الخليج العربية بين الإمكانيات والإشكالية "دراسة ميدانية"، دراسات تربوية، رابطة التربية الحديثة، المجلد التاسع، الجزء ٦١، ١٩٩٤، ص: ٤٢ - ٨٧.

- ما مدى اختلاف إمكانية توفر هذه المصادر باختلاف المؤسسات العلمية أو التعليمية التي يعمل بها الأستاذ المعار؟

- ما مدى إفادة أستاذ الجامعة المعار من هذه المصادر في نموه مهنيًا؟

- ما مدى اختلاف درجة الإفادة من هذه المصادر باختلاف المؤسسة أو الهيئة التي يعمل فيها الأستاذ المعار؟

- ما أهم الأسباب التي تحول دون إفادة أستاذ الجامعة المعار من مصادر النمو المهني في حالة توفرها؟

- كيف يمكن ترشيد إعاره أستاذ الجامعة المصري لأقطار الخليج بما لا يؤثر سلباً على نموه المهني؟

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات - باتباع أسلوب الاستبيان البريدي - مع عينة قوامها (٦٦) عضواً وذلك في شهر يناير ١٩٩٢، وفي المعالجة الإحصائية للبيانات تم استخدام المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية، ومقياس حسن المطابقة كإ.

أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر المصادر الممكنة لتنمية أستاذ الجامعة المعار مهنيًا تتمثل في: المناهج والكتب الدراسية، المهام الوظيفية الرسمية، المكتبة، النشرات الدورية الرسمية. بينما تدنت إمكانية توفر مصادر أخرى مثل السيمينارات، والمؤتمرات، وتبادل الزيارات مع المؤسسات الأخرى. كما أظهرت النتائج اختلافاً في مدى توفر أكثر من نصف مصادر النمو المهني (١٠) مصادر لاختلاف المؤسسات العلمية والتعليمية التي يعمل بها الأساتذة المعارون، كما اختلفت أيضاً أولويات هذه المصادر من حيث توفرها باختلاف هذه المؤسسات، كما أظهرت النتائج أن من الأسباب التي تحول دون الإفادة من مصادر النمو المهني حالة توفرها ما يرجع إلى طبيعة المؤسسة التي يعمل بها الأستاذ مثل طغيان المهام الوظيفية الروتينية، ضيق الوقت، غياب الحوافز ومنها ما يرجع إلى شخصية الأستاذ مثل طغيان الاهتمامات المادية، والحرص على الاستمرار في العمل، وتدني الطموحات العلمية.

وقد أوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في سياسات الجامعات المصرية والخاصة بإعارة الأساتذة للعمل في الأقطار العربية، وأن تتولى الجامعات المصرية القيام ببعض الإجراءات التنظيمية العلمية والثقافية التي من شأنها تشجيع أساتذتها المعارين على النمو المهني طوال مدة إعارتهم، وأن تعقد الجامعات دورات تدريبية تجديدية للأساتذة العائدين من الإعارة وتبنى هذه الدورات على الاحتياجات التدريبية الحقيقية للعائدين، وتبادل الخبرات المهنية لهؤلاء العائدين والاستفادة منها. كما اقترحت الدراسة إجراء المزيد من البحوث عن

الإسهامات العلمية لأستاذ الجامعة، والمشكلات الشخصية والاجتماعية له، وإنتاجيته العلمية، وحرية الأكاديمية.

دراسة عمارة (١٩٩٩)^(١):

هدفت الدراسة إلى تحديد أهم المصادر الممكنة لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا، والوقوف على أهم المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وتعوق تنميتهم مهنيًا من وجهة نظرهم، وطرح بعض التوصيات والمقترحات للتغلب على هذه المعوقات. وحاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما المقصود بالتنمية المهنية وما أهم مصادرها؟
- ما المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والتي تعوق تنميتهم مهنيًا من وجهة نظرهم؟

- ما التوصيات والمقترحات للتغلب على المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس؟

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال الاستعانة باستبانة كأداة لجمع البيانات تكونت من (٣٦) مفردة موزعة على ثلاثة محاور بالتساوي هي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وطُبقت الاستبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية قوامها (٤٠٨) عضواً من جميع الكليات يمثلون نسبة (١٠%) من المجتمع الأصلي للدراسة والذي يبلغ (٤٠٨١) عضواً وفي المعالجة الإحصائية للبيانات تم استخدام التكرارات والأوزان النسبية والمتوسطات الحسابية.

وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى عدة معوقات تواجه التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بكلية جامعة الإسكندرية في الجوانب الثلاثة التي تشكل وظيفة عضو هيئة التدريس (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) وأن من بين تلك المعوقات التي تتعلق بالتدريس: عدم متابعة عضو هيئة التدريس لما يستجد في طرائق التدريس ونظرياته، وزيادة إعداد الطلبة وعدم مناسبتها لأعداد أعضاء هيئة التدريس، وضعف الدافع لدى عضو هيئة التدريس لتطوير نفسه مهنيًا، أما ما يتعلق بالبحث العلمي فمن أهم المعوقات التي تتصل به: قلة توفير فرص حقيقية لعضو هيئة التدريس للتدريب على استخدام التقنيات الحديثة مثل الكمبيوتر، وقلة عقد دورات تدريبية لعضو هيئة التدريس لتمكينه من إتقان بعض اللغات الأجنبية، وعدم وجود

(١) سامي فتحي عمارة: معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة الإسكندرية من وجهة نظرهم، المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي "التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية"، نوفمبر ١٩٩٩، ص: ١٥ - ٤٦.

خريطة بحثية توجه عضو هيئة التدريس للبحث عن نقاط بحثية علمية. وأخيراً فيما يتعلق بخدمة المجتمع فمن أهم المعوقات التي تحول دون التنمية المهنية فى ذلك المجال: ضعف اهتمام عضو هيئة التدريس بالدور الذى يمكن أن يقوم به فى خدمة المجتمع، وعدم الاهتمام بتوظيف نتائج الأبحاث العلمية، وعدم احتساب العمل الخدمى للمجتمع جزءاً من نصاب عضو هيئة التدريس، وقلة عقد ندوات ومؤتمرات علمية متبادلة بين الجامعة ومواقع العمل والإنتاج. بالإضافة إلى بعض المعوقات التى أضافها أفراد العينة ولم تتضمنها مفردات الاستبانة منها: هجرة الكفاءات العلمية للخارج، وتركيز مجالات التنمية المهنية التى تقوم بها الجامعة على الجانب التدريسى فقط. ولما كانت نتائج الدراسة تؤكد قلة توفير الوسائل والأساليب الخاصة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فقد أوصت الدراسة بإنشاء مركز بكل جامعة للتنمية المهنية على أن يكون من بين نشاطاته التدريب على استخدام التقنيات الحديثة، وعقد دورات تدريبية للإطلاع على الجديد فى أساليب التربية وطرق التدريس وتطوير المقررات الجامعية وإتقان بعض اللغات الأجنبية، كما توصى الدراسة بتوفير المنح الدراسية لأعضاء هيئة التدريس للجامعات الأجنبية للوقوف على المستجدات فى مجال التخصص.

دراسة سيد، الشريف (١٩٩٩)^(١):

هدفت الدراسة إلى قياس الأداء الجامعى لأعضاء هيئة التدريس كما يدركه الطلاب وعلاقته بالنمو المهنى وبعض المتغيرات النفسية التى تتمثل فى الصفات الشخصية / الاجتماعية والصفات المهنية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس. وتمثلت مشكلة الدراسة فى التساؤلات التالية:

- هل يرتبط أداء عضو هيئة التدريس ببعض المتغيرات النفسية؟
- هل توجد فروق فى بعض المتغيرات النفسية وغير النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس متميزى وغير متميزى الأداء كما يدركه طلابهم؟
- هل يؤدى التقويم المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس إلى تحسين هذا الأداء؟
- هل هناك فروق فى بعض المتغيرات غير النفسية لأعضاء هيئة التدريس مؤيدى ورافضى عملية التقويم كما يدركها طلابهم؟

(١) إمام مصطفى سيد، صلاح الدين حسين الشريف: الأداء الجامعى كما يدركه الطلاب وعلاقته بالنمو المهنى وبعض المتغيرات النفسية وغير النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس، المؤتمر السنوى السادس لمركز تطوير التعليم الجامعى، "التنمية المهنية لأستاذ الجامعة فى عصر المعلوماتية"، نوفمبر ١٩٩٩، ص ١٦٩ - ١٩٤.

وحاولت الدراسة التحقق من صدق الفروض التالية:

- توجد علاقة ارتباطية دالة بين أداء أعضاء هيئة التدريس كما يدركه الطلاب وكل من أساليب التفكير والمسئولية الاجتماعية لديهم.
 - توجد علاقة ارتباطية دالة بين الأداء المتميز لأعضاء هيئة التدريس كما يدركه الطلاب وكل من الصفات الشخصية / الاجتماعية، والصفات المهنية / الأكاديمية لديهم.
 - توجد فروق دالة إحصائية في أساليب التفكير بين أعضاء هيئة التدريس متميزي وغير متميزي الأداء كما يدركه الطلاب لصالح متميزي الأداء.
 - توجد فروق دالة إحصائية في المسئولية الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس متميزي وغير متميزي الأداء كما يدركه الطلاب لصالح متميزي الأداء.
 - توجد فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس متميزي وغير متميزي الأداء كما يدركه الطلاب في الصفات الشخصية / الاجتماعية والصفات المهنية / الأكاديمية لصالح متميزي الأداء.
 - يوجد تحسن دال في أداء بعض أعضاء هيئة التدريس غير متميزي الأداء كما يدركه طلابهم نتيجة للتقويم المستمر لهم.
 - لا توجد فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس مؤيدي ورافضي التقويم في الصفات الشخصية / الاجتماعية، والصفات المهنية الأكاديمية / كما يدركها الطلاب.
- واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، مستعينة باستبانة تقويم الأداء الجامعي المعدة من قبل وحدة تقويم الأداء الجامعي، بالإضافة إلى ثلاثة اختبارات نفسية من إعداد الباحثين هي (مقياس المسئولية الاجتماعية، ومقياس أساليب التفكير، ومقياس الصفات المهنية / الأكاديمية والصفات الشخصية / الاجتماعية)، وتم تطبيق تلك المقاييس الثلاثة على عينة من أعضاء هيئة التدريس قوامها (٩٦) عضواً، كما تم تطبيق الاستبانة على (١٢٣٢) طالبا وطالبة يمثلون طلاب كليات جامعة أسيوط، وكان توزيع العينة على متغيرات الدراسة كالتالي: (٤٦) عضواً متميزي الأداء، (٣٢) عضواً غير متميزي الأداء، (١٠) أعضاء مؤيدي التقويم، (٨) أعضاء رافضي التقويم. أما توزيع عينة الطلاب فكان (٢١٦) من طلاب الأساتذة متميزي الأداء، (٢٣٢) من طلاب الأساتذة غير متميزي الأداء، (٣٩٢) من طلاب الأساتذة مؤيدي التقويم، (٣٩٢) من طلاب الأساتذة رافضي التقويم. وفي المعالجة الإحصائية للبيانات تم استخدام معاملات الارتباط وتحليل التباين، واختبار "ت"، ومعادلة بلاك Blake لقياس نسبة الكسب المعدل في الفرض السادس.

وتوصلت الدراسة فى نتائجها إلى صحة الفروض: الأول، والثانى، والرابع، والخامس بصورة كلية، وتحقق صحة الفروض الثالث، والسادس، والسابع بصورة جزئية، حيث وجدت فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) فى أسلوبى التفكير التشريعى والحكمى لصالح متميزى الأداء بينما لا توجد فروق فى أسلوب التفكير التنفيذى، وقد أدى التقويم المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس إلى تحسن ملحوظ فى أدائهم ونموهم المهنى، وأن كلام من مؤيدى ورافضى التقويم لديهم صفات شخصية / اجتماعية مشتركة ورغم ذلك يتمايزون فى الصفات المهنية الأكاديمية.

وقد أوصت الدراسة بضرورة الاستعانة بالطلاب فى تقويم أعضاء هيئة التدريس لأنفسهم ، وأن ذلك يسهم فى مدهم بالتغذية الراجعة التى تؤدى إلى تحسين الأداء والنمو المهنى لديهم. كما أوصت بإجراء المزيد من الدراسات المرتبطة بالجانب النفسى لأعضاء هيئة التدريس.

دراسة الخطيب (١٩٩١)^(١):

هدفت الدراسة إلى محاولة وضع نموذج لتحسين المدرس الجامعى الفلسطينى، بحيث يحقق إمامه بكل مستحدث فى المجال الأكاديمى والمهنى والثقافى، وذلك للعمل على زيادة فاعلية العملية التربوية والتغلب على المشاكل التى تواجهها. وحاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

- هل يتمشى إعداد المدرس الجامعى الفلسطينى مع الاتجاهات العالمية المعاصرة فى إعدادة؟
- وإذا وجد بعض القصور فى هذا الإعداد كيف يمكن التغلب عليه؟
- كيف نضع الحلول المناسبة لأوجه القصور فى الإعداد؟

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى التحليلى للتوصل إلى وضع النموذج المقترح، وتوصلت فى نتائجها إلى وضع نموذج لتحسين أداء المدرس الجامعى مستندا على عدة أسس وهى: المدخلات وتشمل الإمكانيات المادية والبشرية والمعلومات والتصورات الأساسية، الانتقاء ويشمل برامج تحسين الأداء واختيار أفضل الأساليب لتنفيذها، المخرجات وتمثل نتائج برنامج تحسين الأداء وما اكتسبه المدرس الجامعى من مهارات حسب خطة البرنامج، تقييم

(١) عامر يوسف الخطيب: نموذج لتحسين أداء المدرس الجامعى فى الجامعات الفلسطينية، المؤتمر السنوى الثامن لقسم أصول التربية "الأداء الجامعى فى كلية التربية: الواقع والطموح"، كلية التربية، جامعة المنصورة، سبتمبر ١٩٩١، ص ص ٤٤ - ٧٢.

الأداء ويشمل قياس برنامج تحسين أداء المدرس الجامعي ومدى تحقيقه لأهدافه حسب الخطأ الموضوعية، التغذية الراجعة وتشمل مراعاة أوجه القوة والضعف في برامج تحسين الأداء التالية. وأن هذا النموذج يمثل نظاماً متكاملًا يتكون من عناصر يختص كل منها بدور متميز. وأوصت الدراسة بضرورة قيام المدرس الجامعي بالتقييم الذاتي لتدعيم أوجه القوة ومعالجة أوجه القصور، وأن يقوم بالتدريس الإبداعي، وأن يطلع على ما يستحدث في مجاله الأكاديمي وفي مجال التربية وعلم النفس.

دراسة المرصفي (١٩٩٠)^(١):

هدفت الدراسة إلى الوقوف على أهم العوامل التي تؤثر في تطوير أداء أستاذ الجامعة، والتعرف على واقع أداء أستاذ الجامعة لواجباته سواء في التدريس أو إنجاز البحوث أو خدمة المجتمع في ضوء تلك العوامل، والكشف عن أهم المعوقات التي تحول دون إنجازه لتلك الواجبات، ومدى ارتباط ذلك ببعض المتغيرات. وتمثلت مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

- ما حدود أداء أستاذ الجامعة؟ وما مفهوم تطويره؟
- ما العوامل التي تؤثر في درجة أداء أستاذ الجامعة؟
- ما واقع أداء أستاذ الجامعة بتربية طنطا؟
- ما العلاقة بين سنوات الخبرة وإنجاز البحوث؟
- ما العلاقة بين سنوات الخبرة وإدراك عضو هيئة التدريس لمعوقات ومقومات كل من (إنجاز البحوث - العملية التعليمية - خدمة البيئة)؟

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، مستعينة بالاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة لمعالجة موضوعها، تكونت من (٦٨) عبارة، موزعة على ثلاثة محاور: البحث العلمي (٣٨) عبارة، الإعداد الجامعي للطلاب (٢١) عبارة، دور الجامعة في خدمة البيئة (٩) عبارات، وطبقت الأداة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة طنطا قوامها (٥٠) عضواً، كما استخدمت الدراسة اختبار (كا^٢) في المعالجة الإحصائية للبيانات.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن سنوات خبرة عضو هيئة التدريس تؤثر في كل من: إحساسه بمعوقات البحث العلمي، وإدراكه لضعف العملية التعليمية والتدريسية بالجامعة، وإدراكه لمقومات مساهمة الجامعة في خدمة البيئة المحلية، كما أوصت

(١) محمد علي محمد المرصفي: العوامل التي تؤثر في تطوير أداء أستاذ الجامعة، دراسة حالة لكلية التربية بطنطا، مجلة كلية التربية بطنطا، ع ١١ب، ديسمبر ١٩٩٠، ص ص ١٤٤ - ٢١١.

الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة، وتدعيم تلك الدورات بوسائل التدريس الحديثة التي تزامن العصر، وتضمين برامج الدورات التدريبية التعرف على المستحدثات العلمية المتصلة بمهنة التدريس ومنها: طرق التدريس، تقنيات التعليم، نظريات التعلم. كما توصى الدراسة بإصدار النشرات والكتب التي توضح أساليب تحقيق رفع مستوى الأداء المهني لعضو هيئة التدريس، ودعوة الأساتذة الزائرين والخبراء لإلقاء المحاضرات لأعضاء هيئة التدريس الأقل خبرة.

دراسة كفاي (١٩٩٩)^(١):

هدفت الدراسة إلى التعرف على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وإلقاء الضوء على أهم العوامل المرتبطة بالإنتاجية، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما طبيعة الإنتاجية العلمية لدى أفراد عينة الدراسة؟
 - ما طبيعة العوامل التي تتحكم في الإنتاجية العلمية لهيئات التدريس بجامعة الأزهر؟
 - إلى أى مدى يمكن الارتفاع بمستوى الإنتاجية العلمية لهيئات التدريس بجامعة الأزهر؟
- وحاولت الدراسة التحقق من صحة الفروض التالية:
- أن الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس تتأثر باختلاف نوعه (ذكر / أنثى).
 - أن الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس تتأثر باختلاف عمره.
 - أن الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس تتأثر بالوظائف الإدارية التي يتولاها.
 - أن الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس تتأثر بالدرجة الأكاديمية التي يحتلها داخل الجامعة.
 - أن الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس تتأثر بالتخصص العلمي الذي ينتمي إليه.

واستخدمت الباحثة أحد أساليب المنهج الوصفي وهو أسلوب دراسة الحالة، مستعينة بالاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات إلى جانب الملاحظة بالمشاركة كأداة مساعدة، وطبقت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر تم اختبارها بطريقة الطبقة الانتقائية، وقد بلغ حجم العينة (١٥١) عضواً من أعضاء هيئة تدريس بكليات العلوم بنين وبنات (تمثل الكليات العلمية)، وكلية الدراسات الإنسانية مع كلية البنات الإسلامية بنات، وكلية

(١) حنان مصطفى محمد كفاي: الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر والعوامل المؤثرة فيها "دراسة تربوية تحليلية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات الإنسانية شعبة التربية، جامعة الأزهر، ١٩٩٩.

الدراسات الإسلامية بنين مع كلية التربية بنين (تمثل الكليات النظرية) وكان توزيع العينة كالتالى: بالنسبة لمتغير النوع (٨٥) ذكور، (٦٦) إناث، وبالنسبة لمتغير الدرجة العلمية (٣٥) أستاذاً ، (٣٠) أستاذاً مساعداً، (٨٦) مدرساً، وبالنسبة لمتغير العمر (٢) أقل من ٣٤ سنة (٣٧) عضواً لفئة (٣٥ - ٣٩) سنة، (٤٤) عضواً لفئة (٤٠ - ٤٤) سنة، (٢٩) عضواً لفئة (٤٥ - ٤٩) سنة ، (٢٧) عضواً لفئة (٥٠ - ٥٤) سنة، (١٢) عضواً لفئة (٥٥ فما فوق)، وبالنسبة لمتغير شغل وظيفة إدارية فبلغ عدد رؤساء الأقسام (٩) أفراد، فى مقابل (١٤٢) لا يعملون فى وظائف إدارية، وبالنسبة لمتغير التخصص (٦٩) علمى، (٨٢) أدبى. وفى المعالجة الإحصائية للبيانات تم استخدام النسب المئوية، واختبار (ت) لدلالة الفروق، واختبار مربع (كأ) لبيان الفروق بين تكرارات توزيع أفراد العينة على فئات الإنتاجية العلمية.

- وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن معدل النشر السنوى لعضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر يساوى (٠,٧٦) بحث كل سنة أى أنه ينشر بمعدل بحثاً واحداً كل عام ونصف، وهذا لا يتناسب مع الدعوة لملاحقة التقدم العلمى والثورات العلمية والتكنولوجية والمعلوماتية التى تحياها المجتمعات اليوم، وأن هناك تفاوت ضخم فى توزيع الإنتاجية العلمية للعلماء، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عمر العالم وإنتاجيته، فالإنتاجية العلمية تزداد بزيادة العمر ثم تنخفض بعد ذلك، وأن أكبر فئة منتجة للبحوث هى (٤٠ - ٤٤) سنة فى حين كانت الفئة العمرية (٥٠ - ٥٤) سنة أقلها إنتاجية ويمكن تفسير ذلك لارتباط الإنتاجية بالترقية، كما أظهرت النتائج أن الإنتاجية العلمية للذكور تفوق الإنتاجية العلمية للإناث، وأن إنتاجية التخصصات العملية أكبر فى الأبحاث عن مثيلاتها فى التخصصات الاجتماعية والإنسانية ، بينما تزيد إنتاجية التخصصات الاجتماعية والإنسانية فى إنتاج الكتب عن تلك العملية. كما أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العبء الوظيفى وبين الإنتاجية العلمية؛ فكلما قل العبء التدريسى زادت الإنتاجية العلمية، كما وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية أيضاً بين تولى الوظائف الإدارية وبين الإنتاجية للكتب، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإنتاجية والدرجة العلمية فى صالح الأساتذة، وأوصت الدراسة بضرورة تدريب عضو هيئة التدريس على مهارات البحث والاتصال العلمى من خلال برامج مهنية كتعلم اللغات الأجنبية، وتدريبهم على مهارات استخدام الحاسب الآلى حتى يكونوا على ألفة بما يحدث فى العالم من حولهم.

وهي دراسة تحليلية هدفت إلى التأصيل لأهمية تطوير إعدادات عضو هيئة التدريس بالجامعة في مجالات التعليم، والبحث العلمي في الوقت الحاضر، وتحديد بعض التحديات التي تواجه المجتمع المصري في عصر المعلوماتية، ومدى انعكاس ذلك على الجامعة، وتحديد أهم المرتكزات الأساسية لتنمية عضو هيئة التدريس بالجامعة مهنيًا، ووضع رؤية مستقبلية لتلك التنمية في مجال التدريس والبحث العلمي لمواجهة تحديات عصر المعلوماتية.

وقد استخدمت الدراسة منهج التحليل الفلسفي لمعالجة موضوعها، وقد توصلت الدراسة إلى أنه من بين أهم التحديات التي تواجه المجتمع المصري في عصر المعلوماتية والتي لها انعكاسها على إعدادات عضو هيئة التدريس بالجامعة سطوة المعرفة وخاصة المعرفة العلمية، وثورة المعلومات، ومستقبل الثقافة، وحدوث تغير في حقائق ومفاهيم العلم، واستخدام العلم تقنيات تكنولوجية متقدمة للغاية، واستخدام العلم والتكنولوجيا في إنتاج أجهزة أكثر حداثة، والتنبؤ بإحداث ثورة في مجال المواصلات والاتصالات، واقتحام التكنولوجيا، وظهور العولمة.

ومن بين انعكاسات التحديات التي تواجه المجتمع المصري على إعدادات عضو هيئة التدريس بالجامعة، ضرورة إعادة النظر في فلسفة التعليم الجامعي لكي تصبح فلسفة وظيفية، وإعادة النظر في قانون تنظيم الجامعات، والاهتمام عند إعدادات عضو هيئة التدريس بالجامعة بالجانب القيمي والديني والهوية القومية، وبالبعد الثقافي، وتنمية التفكير العلمي والتفكير الابتكاري، وباستخدام أساليب التعلم الذاتي، والاهتمام بالتربية البيئية.

ومن بين المرتكزات اللازمة لتنمية عضو هيئة التدريس بالجامعة مهنيًا: أن يتم إنشاء مراكز تنمية مهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعات، وأن يتم التوسع في اشتراكهم في المؤتمرات والمهام العلمية، وأن يتم تشجيعهم على الإسهام في إجراء البحوث الهادفة لخدمة المجتمع.

ومن نتائج الدراسة أنها وضعت رؤية مستقبلية لإعدادات عضو هيئة التدريس لممارسة أدواره الوظيفية لمواجهة بعض تحديات عصر المعلوماتية، وأن التعليم في الجامعة ينبغي أن يحقق النمو الشامل للشباب الجامعي، واستخدام مداخل تدريسية متنوعة، وتنوع مصادر

(١) محمد على نصر: إعدادات عضو هيئة التدريس للتعليم والبحث العلمي لمواجهة بعض تحديات عصر المعلوماتية، المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي، "التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية"، نوفمبر ١٩٩٩، ص ٨٧ - ١١٤.

المعرفة وعدم الاعتماد كلية على الكتاب الجامعي، وأن يتم إدخال تخصصات جديدة بما يتفق ومتطلبات التنمية. وكذلك وضعت الدراسة رؤية مستقبلية لإعداد عضو هيئة التدريس للبحث العلمي لمواجهة تلك التحديات وذلك بأن يكون قبول طلاب الدراسات العليا من بين صفوف الخريجين، وأن يتم رسم سياسة لإيفاد البعثات الخارجية، وأن يتم تشجيع التعليم المستمر والتعلم مدى الحياة، وأن تكون الجامعات المصرية على اتصال مستمر بالجامعات الأخرى.

دراسة حجاج (١٩٩٧)^(١):

استهدفت الدراسة تحديد أبرز التغيرات والتحديات المستقبلية وتصنيفاتها التربوية بعمامة وانعكاساتها على مهام المعلم وإعداده وتدريبه بخاصة، كما هدفت إلى الوقوف على أبرز المشكلات المرتبطة بالواقع الحالي لإعداد المعلم العربي في ضوء التحديات المستقبلية والاتجاهات العالمية المعاصرة، والطموحات والآمال العربية. واقترح رؤى مستقبلية منهجية لإعداد المعلم وتدريبه تستجيب للتغيرات والتحديات المستقبلية وتتفاعل معها.

وتمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

- ما مدى مناسبة واقع إعداد المعلم العربي للتغيرات والتحديات المستقبلية؟ وما أبرز طوق تطويره؟ ويتفرع من هذا التساؤل تساؤلات فرعية:
 - ما أبرز التغيرات والتحديات المستقبلية؟ وما مدى انعكاساتها على التربية بعمامة وإعداد المعلم وتدريبه وأدواره بخاصة؟
 - ما أبرز مشكلات الواقع الحالي لإعداد المعلم العربي وما مدى قدرته على الاستجابة لمتغيرات المستقبل وتحدياته؟
 - ما أبرز الرؤى المستقبلية لإعداد المعلم العربي وتدريبه بما يتفاعل مع التغيرات والتحديات المستقبلية، وبما يتناسب مع الطموحات والآمال العربية؟ وما مدى إمكانية تنفيذ كل من هذه الرؤى حاضراً ومستقبلاً؟
- واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لرصد هذه التحديات، وكان من بين التحديات التي توصلت إليها الدراسة: الانفجار العلمي والتكنولوجي، تصاغر كوكبنا الأرضي، السلام العالمي والتقارب الدولي، التقدم الاقتصادي.

(١) عبد الفتاح حجاج: رؤى مستقبلية لإعداد المعلم العربي في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين، مجلة كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، عدد خاص عن بحوث مؤتمر تربية الغد في العالم العربي، الجزء الأول، مارس ١٩٩٧، ص ص ١٧٢ - ٢١٨.

كما توصلت إلى عدة مشكلات تواجه إعداد المعلم العربي منها: تدنى مستوى الإعداد، غلبة الكم على الكيف، غلبة الطابع النظري على العملي، عدم وجود معايير صحيحة لاختيار المعلمين وإعدادهم. ومن بين الرؤى التي أوصت بها الدراسة ضرورة اختيار وانتقاء المعلمين، والنمو المهني، والتعلم الذاتي، والاهتمام بالتربية العملية.

دراسة عبد الحليم (١٩٩٨)^(١):

استهدفت الدراسة الوقوف على طبيعة المتغيرات المحلية والعالمية ذات التأثير على التعليم الجامعي ومدى ذلك التأثير، وتحديد المتطلبات التربوية التي تساعد التعليم الجامعي في مواجهة هذه المتغيرات، كما تساعده على الدخول بفاعلية في القرن الواحد والعشرين. وتمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

- ما تأثير المتغيرات المحلية والعالمية على التعليم الجامعي في مصر؟
ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:
- ما طبيعة المتغيرات المحلية والعالمية في أواخر القرن العشرين وبداية القرن الواحد والعشرين؟

- ما تأثير هذه المتغيرات على التعليم الجامعي في مصر؟
- ما المتطلبات التربوية التي تجعل التعليم الجامعي يواجه هذه المتغيرات؟

استخدمت الدراسة المنهج الفلسفي التحليلي من خلال عرض الأفكار وتحليلها واستخلاص الأحكام للوصول إلى النتائج وذلك من خلال العرض: للمتغيرات المحلية والعالمية الآنية والمستقبلية، تأثير هذه المتغيرات على التعليم الجامعي، المتطلبات التربوية التي تساعد التعليم الجامعي على مواجهة هذه المتغيرات ودخول القرن الواحد والعشرين.

ومن أهم النتائج التي خلصت إليها الدراسة أن عالم اليوم يتسم بسرعة التغير في بنائه الاقتصادي والاجتماعي وفي تقنيات الإنتاج وفي مطالب العمالة وفي هياكل القطاعات الاقتصادية والمهن عن ذي قبل، كما ينعكس ذلك على صلة الإنسان بالآلة وفي عالم الاتصال والمعلوماتية وفي مجالات المعرفة والبحث، ومثل هذا العالم المتغير يستلزم إعداد ملائماً للثروة البشرية، من خلال نظم تربوية أكثر مرونة.

(١) محمد محمد عبد الحليم: المتطلبات التربوية من التعليم الجامعي في ضوء بعض المتغيرات المحلية والعالمية. القاهرة، مركز التنمية البشرية والمعلومات، مجلة التربية والتنمية، السنة الخامسة، ع ١٣، ١٩٩٨، ص ٩٧ - ١٤٣.

وحتى يتمكن التعليم الجامعي من أن يواجه مثل هذه التغيرات، لابد أن تتغير بعض المفاهيم التعليمية التقليدية، ولابد من النظرة المستقبلية في ضوء معطيات الحاضر، ويستوجب ذلك الوعي ببعض المتغيرات العالمية التي تواجه المجتمع والتي من أهمها: الوعي باتجاه السوق العالمي، الوعي بثورة الاتصالات والمعلومات، الوعي بالثورة البيولوجية، الوعي بقضايا العالم المختلفة من مشكلات بيئية، ومشكلات المياه والغذاء... الخ. وعلى التعليم الجامعي أن يطور من نفسه حتى يمكن إدخال تغيرات في نظم الدراسة بحيث لا تقتصر على الطالب النظامي وإنما تتيح الفرصة للدراسات المسائية وللدراسة بعض الوقت، ويمكن تقسيم الجامعات إلى جامعات صغيرة أو متوسطة العدد على غرار جامعة السوربون في فرنسا، والأخذ بفكرة الجامعات التخصصية على ما هو موجود في استراليا، وإنشاء مدن علمية ومراكز للتكنولوجيا، والتوسع في إيفاد أعضاء هيئة التدريس للخارج، والعمل على تنشيط حركة الترجمة العلمية.

ثانيا : الدراسات الأجنبية :

دراسة سالم Salem (1986)⁽¹⁾:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تصورات أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في مصر نحو التربية المستمرة. وقد حاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية :

- ما هي تصورات كل من أعضاء هيئة التدريس والطلاب نحو بعض المبادئ المختارة للتربية المستمرة؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات كل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس نحو التربية المستمرة؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات كل من الذكور والإناث من الطلاب نحو التربية المستمرة؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من الداخل وبين هؤلاء الذين حصلوا على هذه الدرجة من الخارج؟

وإستخدام الباحث المنهج الوصفي ، مستعينا باستبيان من تصميم الباحث، طبق على عينة من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في بعض كليات التربية بمصر في العام الجامعي ١٩٨٥/٨٤، ويمكن تلخيص أهم نتائج الدراسة فيما يلي :

(1) Mohamed Salem: Lifelong Education as Perceived by Egyptian University Students And Faculty. Doctoral Dissertation University of Southern California. U.S.A, 1986.

- أظهر كل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس أن لديهم تصورات موجبة نحو مبادئ التعلم المستمر .
 - أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى التصورات الموجبة بين كل من أعضاء هيئة التدريس والطلاب لصالح أعضاء هيئة التدريس .
 - ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى تصورات كل من الذكور والإناث نحو مبادئ التربية المستمرة .
 - ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى تصورات كل من أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على درجة الدكتوراه من الداخل وبين هؤلاء الذين حصلوا عليها من الخارج .
- وقدمت الدراسة بعض المقترحات فيما يتعلق بتطبيق مبادئ التربية المستمرة فى الجامعات المصرية والاتجاهات المستقبلية لتعليم الكبار فى المستوى الجامعى.
- دراسة الشيبانى El-Shibany (١٩٩٣)^(١):

هدفت تلك الدراسة إلى الوقوف على الأدوار التدريسية والاجتماعية لمدرسى المدارس الثانوية وأساتذة الجامعة بدول مجلس التعاون للخليج العربى ، خاصة وأنه فى العقدين الماضيين، أضحت قضية البحث عن طرق تدريس جديدة وأدوار اجتماعية لمدرسى المدارس الثانوية وأساتذة الجامعة تمثل حاجة ضرورية لدول الخليج العربى ، وذلك لمقابلة التغيرات الهائلة فى مجال التكنولوجيا والتربية والاقتصاد والاجتماع ، والتي كان لها أثر مباشر فى إيجاد مسئوليات جديدة غير المهام المنوطة بالمدارس الثانوية والجامعات فى المنطقة. وقلمت هذه الدراسة على افتراضين :

١- أن الأدوار التدريسية والاجتماعية للمدرسين فى المدارس الثانوية وفى الجامعات ليست أدوارا منفصلة عن بعضها البعض بل متكاملة وعلى المدرسين بالمدارس الثانوية وأساتذة الجامعة القيام بها بكفاءة وفاعلية .

٢- لا توجد ثمة فجوة بين الأدوار التدريسية والاجتماعية للمعلمين فى المدارس الثانوية وزملائهم فى الجامعات. فكل من هذه الأدوار تؤدى وفقا لمراحل تنمية الطلاب نفسيا ومعرفيا واجتماعيا من ناحية، ووفقا لطبيعة مهام ووظائف كل من المدارس الثانوية

(١) M. El – Shibany : The Teaching and Social Roles of Secondary School and University Teachers in The Gulf Cooperation Council States, Paper Presented at the Regional Seminar for Professional Development Of Teaching Staff in Universities of The Gulf Cooperation Council, From 30 March to 2 April 1993, United Arab Emirates University, pp. 1-5.

والجامعة من ناحية أخرى . وأن الأدوار التي تميز المعلم على المستويين الثانوي والجامعي تنحصر في :

- الأدوار التدريسية لكل من معلم الثانوي والمعلم الجامعي .
 - الأدوار الاجتماعية لكل من معلم الثانوي والمعلم الجامعي .
- وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن من أهم الأدوار التدريسية الجديدة لمعلم الثانوي والتي تمكنه من مواجهة تحديات العصر ما يلي :

- استخدام التكنولوجيا الجديدة بكفاءة لتسهيل عمليتي التعليم والتعلم .
 - تشجيع التعلم التعاوني بين الطلاب أكثر من التعلم المبني على التنافس .
 - تيسير الإبداع الشخصي أو الذاتي لدى الطلاب بالإضافة إلى تنمية مواهبهم وقدراتهم .
 - إرشاد الطلاب إلى التعلم الذاتي والتعليم المستمر طوال الحياة.
 - تطوير عملية التعلم أخذاً في اعتباره الفروق الفردية بين الطلاب .
- ويشارك المعلم الجامعي مع معلم الثانوي في هذه الأدوار التدريسية، بل إن مرونة العملية التعليمية في الجامعة تضيف إلى الوظائف والمهام التدريسية لعضو هيئة التدريس بها أدواراً أخرى عليه أن يؤديها لمواجهة عصر المعلوماتية ومن أهم تلك الأدوار:

- الاستخدام الجيد لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات . خاصة في ظل التحسينات التكنولوجية الهائلة في طرق التدريس والتعلم على المستوى الجامعي في الوقت الراهن، وعلى أعضاء هيئة التدريس أن يكتشفوا طرقاً وأساليباً جديدة لاستخدام هذه التكنولوجيا أحسن استخدام من أجل تطوير عمليات ومحتويات التدريس .

- دوره كخبير في التدريس ومخطط تربوي: فإن الاستخدام الشائع للتقدم التربوي في المعلومات والاتصالات مكن عضو هيئة التدريس المبدع على التخطيط وتشديد وبرمجة مادته التعليمية وفق قدرات واهتمامات ومواهب طلابه. ومن ثم فإن الدراسة الذاتية المبرمجة والتعلم الذاتي المخطط قد أصبحا ممكنين لتفريد التعليم من خلال الاستخدام الذكي للتطور التربوي .

- تقديم الإرشاد والنصائح والحلول لل صعوبات التي تواجه الطلاب أكاديمياً واجتماعياً ونفسياً في مجتمعاتهم التي تتغير بسرعة ، وذلك إلى جانب دوره كمعلم أكاديمي.
 - تقديم المعرفة والمعلومات والخبرة بطريقة مؤثرة وفعالة وفي كل ميادين التعلم والتعليم.
- كما توصلت الدراسة إلى أن التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والتربوية قد أضافت أدواراً اجتماعية لمعلم المدارس الثانوية ومن بين تلك الأدوار ما يلي :

- التأكيد على القيم الاجتماعية والأخلاقية وتطوير وتنمية التراث والتقاليد في مواجهة الغزو الثقافي .
- دوره في مجال البحث التربوي من خلال ما يقوم به من دراسات عن سلوك الطلاب ، ومشاكل التعلم أو معوقاته ، والعقبات التي تواجه الطلاب في توافيقهم الاجتماعي والثقافي في مجتمعهم .
- تقديم الحلول للمشكلات التي تواجه البيئة وكيفية مساعدة المجتمع على التغلب على العقبات التي تعوق عملية التنمية .
- تقديم الإرشاد والتوجيه لطلابه من أجل التغلب على مشاكلهم النفسية والاجتماعية.
- ويشارك المعلم الجامعي مع معلم الثانوي في هذه الأدوار الاجتماعية ، بل إن مرونة العملية التعليمية في الجامعة تضيف إلى المهام الاجتماعية لعضو هيئة التدريس أدواراً أخرى من أهمها :
- تشجيع الطلاب على المشاركة في الخدمات الاجتماعية والتعامل مع الأنشطة المجتمعية.
- صنع القرار وبصفة خاصة ما يتعلق بتنمية المجتمع والجامعة ، وتدريب الطلاب على أخذ قرارات ملائمة في خطط المجتمع والجامعة.
- دوره في تنفيذ الأبحاث التعاونية في المجتمع بالتعاون مع المؤسسات والمنظمات الحكومية وغير الحكومية من أجل اكتشاف حلول للمشاكل الاجتماعية والثقافية التي تواجه تنمية المجتمع .
- تقديم الإرشاد والنصائح كخبير إلى المنظمات الحكومية وغير الحكومية بهدف تحسين المجتمع .

دراسة مايكلز Michels (١٩٩٦) (١):

أدى الانفجار في تقنيات الكمبيوتر وشبكات المعلومات خلال العقد السابق إلى ربط شبكات الكمبيوتر المتناثرة في جميع أنحاء العالم مكوناً شبكة عالمية تسمى بالإنترنت Internet، ولقد فرض النمو الهائل لتلك الشبكة جملة من الانعكاسات في جوانب العمل والمعيشة، مما أضاف العديد من الأعباء على التعليم العالي لتبني هذه التقنية وتغيير طرق التدريس .

(1) Dienan Maria Michels: Two Year Colleges and The Internet and an Investigation of The Integration Practices and Beliefs of Faculty Internet Users, (Doctoral Dissertation, University of Minnesota), Dissertation, Abstracts International, Vol. 52, No 11-A, May 1997, p.4632.

وخاصة في ظل الاهتمام المتزايد باستخدام الإنترنت لتحسين التعليم والتعلم لزيادة إنتاجية أعضاء هيئة التدريس ورفع معدلات القبول بكليات الجامعيين (Two-years Colleges).

وقام الباحث بتقصي الطرق التي يستطيع أعضاء هيئة التدريس من خلالها إيجاد التكامل بين استخدام الإنترنت وبين التعليم والتعلم بهدف التوصل إلى أفضل دور يمكن أن تلعبه الإنترنت وتقنياتها في مناشط أعضاء هيئة التدريس.

وقد تم تصميم استبانة كأداة للدراسة بهدف التعرف على أنماط استخدام أعضاء هيئة التدريس ومدى ذلك الاستخدام للإنترنت، وأيضا للتعرف على تصوراتهم للمعوقات والفوائد والعوامل التنظيمية التي تؤثر على استخدامهم للإنترنت، وتكونت الأداة من (٧٦) عبارة وزعت عن طريق البريد الإلكتروني E-mail بهدف الحصول على بيانات كمية وكيفية عن استخدام شبكة الإنترنت موضوع البحث.

وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع دافعية أعضاء هيئة التدريس لاستخدام الإنترنت والشبكة العالمية (World Wide Web (WWW) معتقدين أن ذلك سوف يفيد طلابهم من خلال إثراء محتويات البرامج لإعدادهم لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في وظائفهم المستقبلية. كما أشارت النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس يدخلون الإنترنت في تدريسهم من خلال بعض الطرق التي يعتقدون أنها تعدل ممارستهم، والمواد المصاحبة، وتوصيل المعلومات، والتنظيم للبرامج الدراسية. كما تشير النتائج إلى أن من أهم معوقات استخدام الإنترنت قلة الوقت اللازم لتطوير المواد التعليمية، وقلة الدعم الفني وكذلك المصادر. كما تشير نتائج تحليل استجابات أفراد العينة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين لصالح الذكور؛ حيث كان لديهم مستويات أعلى من خبرات ومعارف ومهارات استخدام الإنترنت. كما تشير النتائج إلى أن استخدام الإنترنت في المنزل له علاقة إيجابية بالخبرات السابقة في مجال الإنترنت، وكذلك استخدام الإنترنت في الأنشطة التدريسية المصاحبة.

دراسة جيتز (Gates (١٩٩٦)^(١):

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على مدى إدراك وممارسة الأساتذة لأدوارهم القيادية تجاه طلابهم، وذلك في ظل الاهتمام المتزايد بتلك الأدوار، فمعظم الأدبيات تأخذ اتجاهات

(1) Gordon Stanley Gates: The Meaning and Practice of Leadership for University Faculty Undergraduate Education as Public Philosophy, (Doctoral Dissertation, Washington State University), Dissertation Abstracts International, Vol. 5 & No. 4-A, October 1997, P. 1216.

جدلية من بينها ما يدين الممارسات التربوية القيادية للأساتذة حاله تجاهل الخبرات القيادية لهم، ومنها ما يؤيد تلك الممارسات. وتحاول الدراسة الإجابة على التساؤلين التاليين:

- ما الفلسفة التربوية العامة التي يتبناها أعضاء هيئة التدريس؟

- كيف يتفاعل أعضاء هيئة التدريس مع طلابهم بهدف توصيل تلك الفلسفة العامة إليهم؟

واستخدمت الدراسة أداتين: الأولى بطاقة مقابلة لتسعة من أعضاء هيئة التدريس، والثانية بطاقة ملاحظة لأعضاء هيئة التدريس أثناء تدريسهم لمدة خمسة أشهر، وقد هدفت المقابلة إلى الوقوف على مدى إدراك المعلم لأدواره القيادية في حين هدفت الملاحظة إلى الوقوف على مدى تضمين تلك المعارف المتعلقة بأدواره في ممارساته، خلال بعض الجوانب غير الفنية وغير الروتينية في عمل أعضاء هيئة التدريس. ولقد أفادت تلك الدراسة في جانبها التنظيري من خلال توصلها إلى إطار نظري للقيادة متضمنا ما يتعلق بها من انفعالات ومفاهيم وقضايا وأفكار. كما أوضحت الدراسة بعض المفاهيم الخاطئة عن التأثير والعلاقة فيما بين الوجدان من جانب والعقل من جانب آخر، كما تسهم في فهم الاتجاهات الوجدانية الخفية للتفاعل بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب بهدف التوسع في المعرفة عن عملية القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس وأثرها على الدافعية والتعلم والنمو الخلقى لطلابهم، وهكذا فنتائج هذه الدراسة تساعد أعضاء هيئة التدريس على ممارسة القيادة أثناء عملهم بطريقة علمية وأكثر فعالية.

دراسة روث Ruth (١٩٩٦)^(١) :

استهدفت الدراسة التعرف على تصورات أعضاء هيئة التدريس عن استخدام الإنترنت Internet وفوائد ومعوقات ذلك الاستخدام، خاصة وأن الإنترنت أصبحت من أهم وسائل الاتصال وأدوات البحث الأكاديمي. كما استهدفت الدراسة التعرف على مدى انتشار ذلك الاستخدام - عدديا وزمنيا - ومستوى التقبل والرفض لتلك التقنية لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث أن الكتابات عن الإنترنت نفسها في ازدياد مستمر، بينما الدراسات عن مدى استخدام أعضاء هيئة التدريس للإنترنت ما زالت قليلة. وحاولت أدوات الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

- إلى مدى يستخدم أعضاء هيئة التدريس بجامعة مورهد بولاية مينيسوتا Moorhead State University شبكة الإنترنت؟

(١) Michael Lea Ruth: Faculty Acceptance and Resistance: Internet Technologies At Moorhead State University, (Doctoral Dissertation, University Of Minnesota), Dissertation Abstracts International, Vol. 57, No.11- A, May 1997, P.4670.

- ما الأسباب والمعوقات الأساسية لاستخدام أعضاء هيئة التدريس لشبكة الإنترنت؟
- ما الفوائد الأساسية لاستخدام الإنترنت؟
- ما الوظائف الأكثر استخداما لشبكة الإنترنت؟

وتوصلت الدراسة إلى أن استخدام أعضاء هيئة التدريس بجامعة مورهد Moorhead لشبكة الإنترنت مماثل لاستخدامها في المؤسسات التعليمية الجامعية الأخرى. كما توصلت الدراسة إلى أن من أعضاء هيئة التدريس من يرفضون استخدام الإنترنت بينما هناك من يقبلون على استخدامها بشدة، وتقع الغالبية العظمى بين هاتين الفئتين. كما توصلت الدراسة إلى أن استخدام الإنترنت قد زاد في جامعة مورهد بشكل مطرد منذ إدخال نظام القراءة البيانية المتعلقة باستخدام البريد الإلكتروني والبحث في شبكة الإنترنت. وقد كان الوقت والدعم والاتصال بالشبكة من بين الصعوبات التي تكتنف عملية استخدام الإنترنت. أما فوائد استخدام الإنترنت فعديدة بدءا من الاتصال وحتى عملية البحث.

دراسة تومس Toms (١٩٩٧)^(١):

هدفت الدراسة إلى التعرف على أنماط الاهتمام باستخدام الإنترنت لأغراض التدريس من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة فلوريدا The University of Florida وذلك في ضوء ما فرضته التطورات التكنولوجية الحديثة في مجال الكمبيوتر والاتصال من ضرورة الأخذ بالتطبيق المباشر في القاعات الجامعية لتلك التقنيات الحديثة، خاصة فيما يتعلق بنقل وتخزين واستدعاء كميات هائلة من المعلومات. ولقد حاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما علاقة مستوى استخدام الإنترنت من أجل أغراض التدريس ومستوى استخدامه في أغراض أخرى بتسلسل مراحل الاهتمام؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في المراحل النهائية لاهتمام أعضاء هيئة التدريس تحت تصنيف مدى تعديلهم لممارستهم التدريسية القائمة على كيفية أو ما يتعلمه الطلاب؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في المراحل النهائية لاهتمام أعضاء هيئة التدريس تحت تصنيف الدرجة، النوع، الأصل القومي؟

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، مستعينة باستبانة لجمع بياناتها تم إرسالها بالبريد في ربيع ١٩٩٧ إلى (١٦٥٠) عضو هيئة تدريس في (١٠) كليات بجامعة فلوريدا، وبلغ قوام

(^١)Sue Anne Toms: Instructional Use of The Internet: Stages of Concern among Faculty at The University of Florida, (Doctoral Dissertation, University of Florida). Dissertation Abstracts International, Vol. 58, No 7-A, January 1998, p.p. 2612 – 2613.

العينة الفعلية التي قامت برد الاستبانة (٤٥٠) عضوا بنسبة (٣٣%)، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الارتباطية والانحدار.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين مرحلة القمة أو الأكثر شدة للاهتمام ومستوى استخدام الإنترنت في الأغراض التدريسية ومستوى استخدامه في الأغراض الأخرى والاهتمام بكيفية تعلم الطلاب، أما أسلوب الانحدار المتعدد فقد أظهر مؤشرين هامين لمرحلة القمة في الاهتمام هما: مستوى استخدام الإنترنت في الأغراض التدريسية والنوع.

دراسة بار Barr (١٩٩٧)^(١):

هدفت هذه الدراسة إلى بحث مستوى الاهتمام وتوافر المعلومات والدعم المهني كمتطلبات وظيفية لازمة للأساتذة المساعدين الجدد الذين يعملون بنظام الوقت الكامل Full-Time والذين تم تعيينهم في خريف ١٩٩٥ في الكليات ذات الأربع سنوات في ولاية فيرجينيا للاحتفاظ بوظائفهم، خاصة وأن أدبيات البحث في التعليم العالي تشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس الجدد يواجهون صعوبات قد تكون مرتبطة بالاختلافات بين التكيف الاجتماعي لطلابهم في المدارس الثانوية عنه في المعاهد العليا. إضافة إلى إن العاملين الجدد في أي مؤسسة، ومن بينهم أعضاء هيئة التدريس، بحاجة إلى معلومات ودعم اجتماعي أثناء فترة انضمامهم للمؤسسة.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، مستخدماً أسلوب العينة المسحية، وشمل مسح أعضاء هيئة التدريس الجدد أربعة جوانب هي: معلومات عن دور عضو هيئة التدريس والمؤسسة، ومصادر الدعم والتكيف المهني، وأسئلة مفتوحة النهاية، واعتبارات ديموجرافية. وقامت الدراسة بتحليل استجابات أعضاء هيئة التدريس الجدد بهدف الكشف عن العلاقة بين نمط المؤسسة وكل من: مستوى الاهتمام وتوافر المعلومات والدعم لأعضاء هيئة التدريس الجدد. وتكونت العينة من (٣٢) مؤسسة من إجمالي (٣٧) مؤسسة في ولاية فيرجينيا، و(١٤٤) عضو هيئة تدريس من الجدد من إجمالي (٢١١) عضواً.

وقد أظهر أعضاء هيئة التدريس الجدد مستوى متمائلاً من الاهتمام فيما يتعلق بالعبارات الخاصة بالجانب المعلوماتي كأحد المتطلبات الوظيفية لعضو هيئة التدريس، وأن

(١) Susan Higite Barr: An Analysis of the Information and Professional Support Interests and Availabilities of New Higher Education Faculty, (Doctoral Dissertation, University Of Virginia), Dissertation Abstracts International, Vol. 5B, No. 6- A, December 1997, pp. 2095 – 2096.

بعضاً من تلك العبارات ذات أهمية قصوى لأعضاء هيئة التدريس الجدد (كالعبارات المتعلقة بقدرة طلابهم الأكاديمية، ومحكات التقويم المهني، ومتطلبات النمو، ومصادر تمويل البحوث، والمرئيات والمكانة الاجتماعية، ومتطلبات الاحتفاظ بالوظيفة رغم عدم توافرها لدى العينة. كما لم توجد علاقة دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس وكل من مستوى الاهتمام بالمعلومات ومصادر توافرها حسب متغير نمط المؤسسة التابعين لها. كما أوضحت نتائج الدراسة تماثلاً في اهتمامات أعضاء هيئة التدريس الجدد فيما يتعلق بالدعم المهني، وتشير الدراسة إلى أن أدبيات البحث في التكيف الوظيفي يمكن أن توفر أساساً نظرياً مفيداً لدراسة خبرات أعضاء هيئة التدريس الجدد في التعليم العالي.

دراسة إيليس Ellis (١٩٩٧)^(١) :

تحتل قضايا النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس القدامى والجدد الذين يعملون بنظام الوقت الكامل Full-Time أو لبعض الوقت Part-Time أهمية كبرى في كليات المجتمع Community Colleges بالولايات المتحدة الأمريكية، وذلك من خلال توفير برامج دراسية موازية Coordinated Studies Programs (CSPS) تحقق ذلك الغرض، وهناك عدة عوامل تفرض عدداً من الآليات الفعالة في جانب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس منها المطالب العامة التي تحتمها المسؤولية الكبيرة، إضافة إلى الأعداد المتزايدة من الطلاب الذين لم يتم إعدادهم جيداً مع الزيادة المطردة في النواحي الاجتماعية والتكنولوجية.

وتزودنا هذه الدراسة بفهم مبدئي لكيفية تأثير برامج الدراسات الموازية على تنمية مشاركة أعضاء هيئة التدريس من خلال توفير وجهات نظر متعمقة لخبرات أعضاء هيئة التدريس ومديري برامج الدراسة الموازية في كلية بروك هافن Brook Haven بولاية تكساس Texas . وشمل هذا البحث الوصفي جمع بيانات وكذلك مقابلات شخصية وملاحظة المشاركين وتحليل للوثائق ومقابلة مجمه مع المجموعة المستهدفة.

وتوصلت الدراسة إلى أن برامج الدراسة الموازية قد يكون لها تأثير عميق على الاتجاهات التدريسية وسلوكيات أعضاء هيئة التدريس المشاركين بها، كما توصلت الدراسة من خلال نتائج الملاحظة أن أعضاء هيئة التدريس قد استفادوا من خلال مشاركتهم في برامج الدراسة الموازية ومن بين هذه الفوائد ، الاستمتاع بالتدريس وشحن مهارات التدريس والتعلم متعدد النظم وزيارة الارتباط بالطلاب. كما أفاد أعضاء هيئة التدريس الذين شاركوا في

^(١)Leann Kuenstler Ellis: Coordinated Studies Programs as Vehicle for Faculty Development: A case Study, (Doctoral Dissertation, the University of Texas at Austin), Dissertation Abstracts International, Vol. 59, No 1-A, July 1998, P. 66.

برامج الدراسة الموازية وعادوا إلى تدريس المناهج التقليدية أن هناك تغيرات حدثت في علاقاتهم مع الطلاب وكذلك في بعض ممارستهم التدريسية كالنفاعل مع الطلاب بشكل مرغوب، واستخدام أكثر لاستراتيجيات التعلم التعاوني والنفاعل. وتشير النتائج أيضاً إلى أن الإداريين يرون أن برامج الدراسة الموازية مفيدة لأعضاء هيئة التدريس خاصة فيما يتعلق بتجديد وتطوير التدريس.

وترى الدراسة أنه على الرغم من أن كل أعضاء هيئة التدريس لم يتبنوا النماذج التدريسية المتضمنة في البرامج الموازية إلا أن برامج التدريس الموازية يمكن أن توفر بيئة ثرية اجتماعياً وفكرياً من شأنها أن تساعد أعضاء هيئة التدريس على النمو المهني . وتوصي الدراسة بإجراء مزيد من الدراسات لتقييم اثر مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الكليات الأخرى، إلا أن نتائج الدراسة الحالية تقترح إعطاء الصبغة الرسمية لبرامج الدراسة الموازية باعتبارها بناء منهجي مقبول وآليات تنمية أعضاء هيئة التدريس يمكن أن تلبي حاجات النمو المهني المتزايدة لأعضاء هيئة التدريس في كلية المجتمع الحالية، كما توصي الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات للتحقق من مناسبة برامج الدراسات الموازية لكليات أخرى قبل تعميمها.

دراسة رمسيس Ramsez (١٩٩٧)^(١):

تستخدم العديد من مؤسسات التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية أسلوب التحسين المستمر للجودة (CQI) Continuous Quality Improvement كوسيلة لزيادة فاعليتها الإجرائية والمؤسسية.

لقد تم استقاء هذا الأسلوب (CQI) من مبادئ إدارة الجودة الشاملة Total Quality Management (TQM) وهو أسلوب يهدف إلى رفع وتحسين الإنتاجية وتقليل الكلفة. ولما كانت طريقة إدارة الجودة الشاملة قد نشأت في الصناعات الإنتاجية ، ثم انتقلت إلى التجارة والمؤسسات فإن الإداريين وأعضاء هيئة التدريس يختلفون في قبولهم لهذه المبادئ حالة تطبيقها في التعليم العالي.

وتحاول الدراسة التعرف على مدى تقبل أعضاء هيئة التدريس لأسلوب التحسين المستمر للجودة (CQI) من خلال خلفياتهم، وخصائص هذا الأسلوب والتزام أعضاء هيئة التدريس بأقسامهم. وتم إعداد نموذج مفاهيمي، من خلال العرض للأدبيات ذات الصلة، بهدف

^(١)Doris Abraham Ramsiz: Sources of Influence Faculty Members' Receptivity to Continuous Quality Improvement Initiatives, (Doctoral Dissertation, The Pennsylvania State University), Dissertation Abstracts International, vol. 58, No.12- A, June 1998, PP 4575 – 4576.

تحديد واختبار المتغيرات الهامة في هذه الفئات التي يمكن أن تؤثر في قبول أعضاء هيئة التدريس لأسلوب التحسين المستمر للجودة، وتم اختبار هذا النموذج على أعضاء هيئة التدريس في كليات إدارة الأعمال والهندسة في جامعة ولاية بنسلفانيا Pennsylvania State Univ. . وتم جمع البيانات اللازمة لمعالجة الدراسة والوقوف على النموذج المقترح عن طريق استبيان بريدي موجه لأعضاء هيئة التدريس بهاتين الكليتين. وتم تحليل أسئلة الدراسة باستخدام انحدار متعدد تسلسلي .

أوضحت نتائج الدراسة أن خلفيات أعضاء هيئة التدريس عندما أخذت مجتمعة لم تكن مرتبطة بتقبلهم للتحسين المستمر للجودة ، وكان التوسع في توزيع الأدوار والمسئوليات والتغذية المرتدة من الطلاب والرغبة في التعرف على التحسين المستمر للجودة من بين سمات النموذج التي لها تأثير فعال على مدى تقبل أعضاء هيئة التدريس له. وسوف تفيد التضمينات النظرية والعملية لتلك النتائج الباحثين والإداريين، فبالنسبة للباحثين فإن هذه الدراسة يمكن أن تزودهم بإطار مفاهيمي لأدبيات التحسين المستمر للجودة، ومن ثم يمكن للبحوث التالية أن تستخدم هذا النموذج كدليل لدراسة المتغيرات الأخرى والتي قد تكون مؤشرات أقوى لتقبل أعضاء هيئة التدريس للتحسين المستمر للجودة . أما فيما يخص الإداريين الذين يريدون مبادرات التحسين المستمر للجودة والذين يريدون تحسين الإجراءات المؤسسية فإن نتائج هذه الدراسة سوف تمددهم بمتغيرات محددة يمكن أن تزيد من قابلية أعضاء هيئة التدريس للتغيير .

دراسة بيبكو (Bebko) (١٩٩٨)^(١):

استهدفت هذه الدراسة الوقوف على العوامل التي تؤثر في قرارات عضو هيئة التدريس بشأن المشاركة أو عدم المشاركة في التعليم عن بعد القائم على التكنولوجيا - Technology based distance Education ، واستخدمت الدراسة المقابلات الشخصية Interviews ، وتحليل الوثائق Document analysis وملاحظة دون المشاركة Non- Participant Observation ، وبلغت عينة الدراسة (٢٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي مقسمة مناصفة بين أولئك الذين يقومون بالتدريس مستخدمين تقنيات التعليم عن بعد وأولئك الذين يقومون بالتدريس بدون استخدام تلك التقنيات.

(١) Phyllis Ruth Bebko: Influences upon Higher Education Faculty Use of Distance Education Technology, (Doctoral Dissertation, Florida Atlantic University), Dissertation Abstracts International, Vol. 59, No. 2- A, August 1998, P. 427.

وأوضحت نتائج الدراسة أن العوامل المؤثرة في قرارات عضو هيئة التدريس بشأن الانخراط في التعليم عن بعد والقائم على التكنولوجيا يمكن تضمينها في سبعة مجالات هي: مشكلات العمل ، جودة التدريس ، روح المبادرة والقيادة، حاجات وقدرات الطالب، مساعدة الطلاب ، المنافسة ، التوقع الشخصي . وتحت هذه المجالات السبع تم تحديد (٢١) مؤثراً .

كما أوضحت نتائج الدراسة أن من بين دوافع استخدام تلك التقنيات الاهتمام بإدخال التكنولوجيا، والرغبة في تحسين الوضع الراهن، وتغيير ديمغرافيات الطالب، والحاجة إلى الحصول على فرص تعليمية أكثر مرونة، والتدريب التكنولوجي ومساعدة الطلاب، وأنظمة مساعدة الطلاب بعضهم إلى بعض، وخدمات الطالب عن بعد، والتنافس والتعاون مع المعاهد الأخرى . هذا في الوقت الذي شملت المعوقات التي تحول دون الانخراط ما يلي: حمل العمل الزائد، والتثبيت في العمل، تفضيل نظام الفصل التقليدي، نقص المكونات التكنولوجية الأساسية التي يمكن الاعتماد عليها، نقص التوجيه والدعم الإداري، والصورة السلبية للتعليم عن بعد. ويمكن أن توضع الأشياء التالية تحت بند المعززات المعوقات في نفس الوقت: استعداد الطالب، مواهبة التكنولوجيا مع التعلم المطلوب، القدرة على خلق بيئة تعلم تفاعلية، وقدرة الطلاب كمتعلمين مستقلين Independent Learners .

كما أوضحت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس (أفراد العينة) سوف يكونون أكثر طواعية لاتخاذ قرار باستخدام التعليم عن بعد القائم على التكنولوجيا إذا ما توافر لديهم المعتقدات الأربعة الرئيسية التالية:

- ١- أن هذا النوع من التعليم يقدم خبرات تعليمية جيدة .
- ٢- أن هذا التعليم يلبي حاجات الطالب بشكل أفضل.
- ٣- أن المنخرطين في هذا النوع من التعليم أقدر على التحكم في أنفسهم بصورة أكثر فاعلية.
- ٤- أنه من صالحهم أن يطوروا ويقدموا هذا النوع من التعليم . وتلك المعتقدات الأربع مرتبة حسب أهميتها كما أشارت عينة الدراسة .

وأوصت الدراسة بضرورة أن يقوم الإداريون بتشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في استخدام هذا النوع من التعليم وذلك من خلال توفير إجراءات محددة لذلك.

تعليق عام على الدراسات السابقة :

تناول الباحث بالعرض والتحليل عدداً من أهم الدراسات السابقة التي أجريت على المستوى العربى والأجنبى. وقد تم تصنيف العربية منها إلى مجالين رئيسيين يتعلق الأول بالكفايات والسمات والخصائص والأدوار اللازمة لعضو هيئة التدريس بالجامعة، أما الآخر فهو ما يرتبط بالنمو المهني لعضو هيئة التدريس والعوامل التي تؤثر في ذلك النمو والتحديات التي يجب أن يواجهها كجزء من نموه المهني. ولا شك أن تلك الدراسات قد أثرت القائمة التي قام الباحث بإعدادها والخاصة بالمتطلبات المهنية اللازمة لعضو هيئة التدريس.

ومن العرض السابق للدراسات السابقة يتضح ما يلي:

١- ركزت بعض الدراسات على كفايات.عضو هيئة التدريس مثل (دراسة زيدان ١٩٩٠، الخولدة / مرعى ١٩٩١، سرور ١٩٩٣) ومن أهم تلك الكفايات:

- تطوير المنهج الذى يقوم بتدريسه.
- إجراء أبحاث تطبيقية تعالج قضايا المجتمع ومشكلاته.
- التعمق فى المادة التى يقوم بتدريسها.
- إتقان لغة أجنبية بالإضافة إلى إتقان اللغة العربية.
- تطوير التفكير الإبداعي لدى طلابه.

٢- ركزت بعض الدراسات على سمات وخصائص عضو هيئة التدريس مثل (دراسة سكران ١٩٨٧، عبد ربه/ أديى ١٩٩٤، على / عبد الغفار ١٩٩٥، الأغبرى ١٩٩٧، محمود ١٩٩٨) ومن أهم تلك السمات والخصائص:

- كسب ثقة الطلاب والزملاء.
- معالجة المشكلات والبعد عن إيجادها.
- تنوع وتعدد طرق وأساليب التدريس.
- إجادة المهارات البحثية الأساسية.
- مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب.

٣- ركزت بعض الدراسات على أدوار عضو هيئة التدريس مثل (دراسة شيحة ١٩٨٥، معوض ١٩٩١، على ١٩٩٣، الشيبانى El-Shibany ١٩٩٣، جيتز Gates ١٩٩٦) ومن أهم تلك الأدوار:

- متابعة المستحدثات والتجديد فى مجال التخصص.
- الاستخدام الجيد لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

- دوره كخبير فى التدريس وكمخطط تربوى.
- تقديم الإرشاد والنصائح والاطول كخبير إلى المنظمات الحكومية وغير الحكومية.
- دوره فى تنفيذ الأبحاث التعاونية.
- ٤- ركزت بعض الدراسات على مهارات ومقومات التدريس الجامعى الفعال مثل (دراسة المسند ١٩٩٦، عوض / إبراهيم ١٩٩٧) ومن أهم تلك المهارات التدريسية:
 - إدارة وقت المحاضرة.
 - التفاعل مع الطلاب.
 - تهيئة الطلاب لدراسة المقرر.
 - تقبل وجهات النظر المختلفة.
 - أن يكون صاحب شخصية مرحة ومتزنة ومتحمس للتدريس.
- ٥- ركزت بعض الدراسات على المهام والأنشطة التى ينبغى على عضو هيئة التدريس القيام بها مثل (دراسة حسان ١٩٨٩، الكندرى/ إبراهيم ١٩٩٠، الشامى ١٩٩٤، مايكلز Michels ١٩٩٦، روث Ruth ١٩٩٦، تومس Toms ١٩٩٧، بيكو Bebko ١٩٩٨) ومن أهم تلك المهام والأنشطة:
 - استخدام أعضاء هيئة التدريس للإترنت.
 - استخدام الوسائل التكنولوجية للتعليم عن بعد.
 - توزيع نشاطه على التدريس والبحث العلمى وخدمة المجتمع.
- ٦- ركزت بعض الدراسات على النمو المهنى لعضو هيئة التدريس مثل (دراسة سالم Salem ١٩٨٦، حامد ١٩٩٣، الخميسى ١٩٩٤، حداد ١٩٩٦، نور ١٩٩٧، إليس Ellis ١٩٩٧، سيد/ الشريف ١٩٩٩).
- ٧- ركزت بعض الدراسات على العوامل التى تعوق أو تيسر النمو المهنى لعضو هيئة التدريس مثل (دراسة المرصفى ١٩٩٠، الخطيب ١٩٩١، عمارة ١٩٩٩، كفاى ١٩٩٩).
- ٨- ركزت بعض الدراسات على وسائل تجويد عمل عضو هيئة التدريس مثل دراسة (رمسيس Ramsez ١٩٩٧، بار Barr ١٩٩٧).
- ٩- أن ثمة اتفاق وتشابه كبير بين تلك الدراسات التى تناولت السمات والخصائص والكفايات فيما يتعلق بطرق تحديدها للكفايات الأساسية لعضو هيئة التدريس، وفى الأساليب التى اتبعتها لتنظيم تلك الكفايات.

١٠- اتفقت معظم الدراسات السابقة على ضرورة عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لملاحقة الجديد في مجال التخصص وفي مجال تكنولوجيا التعليم.

١١- على الرغم من أن معظم الدراسات العربية قد أجريت في العقد الأخير من القرن العشرين إلا أن الدراسات التي تناولت عضو هيئة التدريس في مواجهته للتحديات المعاصرة قليلة ونادرة، باستثناء دراسة (عبد المنعم ١٩٩٢) والتي ركزت على احتياجات عضو هيئة التدريس من الخدمات التعليمية في مجال الوسائل التعليمية الحديثة في التدريس الفعّال، ودراسة (حجاج ١٩٩٧، نصر ١٩٩٩) واللّتين ركزتا على إعداد عضو هيئة التدريس في ضوء تحديات القرن الحادى والعشرين، (ودراسة عبد الحليم ١٩٩٨) والتي ركزت على المتطلبات التربوية من التعليم الجامعى فى ضوء بعض المتغيرات المحلية والعالمية، وكان من بين ما يتعلق بعضو هيئة التدريس منها:

- الوعى بثورة الاتصالات والمعلومات.

- الاهتمام بقضايا ومشكلات البيئة.

- أن يكون على وعى باتجاهات السوق العالمى.

مما سبق يتضح أنه لا توجد دراسة واحدة تناولت المتطلبات المهنية لعضو هيئة التدريس فى ضوء التحديات التربوية المعاصرة.