

الفصل الثالث

أداء المهام الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس

- مقدمة
 - مفهوم الأداء
 - أنظمة الأداء
 - العوامل المحددة للأداء
- أولاً: العوامل المؤثرة على أداء عضو هيئة التدريس
- ١- التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس
 - ٢- الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس
 - ٣- توافر المعلومات والوسائل التكنولوجية
 - ٤- الإمكانيات والموارد المادية المتاحة
- ثانياً: عمليات الأداء لعضو هيئة التدريس
- ١- الأداء في مجال التخطيط
 - ٢- الأداء في مجال التنظيم
 - ٣- الأداء في مجال التنفيذ
 - ٤- الأداء في مجال التقويم
- ثالثاً: المهام الوظيفية لعضو هيئة التدريس
- ١- الأداء التدريسي
 - ٢- الأداء البحثي
 - ٣- الأداء المجتمعي

مقدمة:-

تناول الفصل السابق إدارة الوقت من حيث مفهوم الوقت وأنواعه والعلاقة بين الوقت ووظائف الإدارة ومفهوم إدارة الوقت ومهاراته وأساليبه وتكنولوجيا إدارة الوقت ومعوقات إدارة الوقت أما هذا الفصل فيتناول أداء المهام الوظيفية لعضو هيئة التدريس من حيث مفهوم الأداء وأنظمة الأداء والعوامل المحددة للأداء والعوامل المؤثرة على أداء عضو هيئة التدريس وعمليات الأداء والمهام الوظيفية لعضو هيئة التدريس من حيث الأداء التدريسي والأداء البحثي والأداء المجتمعي.

وتعد الجامعات من أهم المؤسسات التعليمية حيث تقوم بإعداد وتأهيل الموارد البشرية في ضوء التقدم العلمي والتكنولوجي، وتعتمد الجامعة في تحقيق هذا الهدف على مجموعة من العناصر من أهمها عضو هيئة التدريس فهو يعد محور الارتكاز فيما تقدمه الجامعة للمجتمع من تدريس، وبحث علمي، وخدمة المجتمع.

ويعتمد نجاح العملية التعليمية في الجامعة على مستوى أداء عضو هيئة التدريس، ونظراً لأهمية هذا الدور وحساسيته، فقد أصبح من الضروري الاهتمام بأداء عضو هيئة التدريس والعمل على تحسينه وتطويره، لهذا فقد تعددت في الآونة الأخيرة البحوث والدراسات المتصلة بالأداء ضمن إطار ما يسمى بعلم العلم Science of science وهو علم حديث نسبياً يشير في تحليله النهائي إلى تخصص متجانس ينطوي على العديد من التخصصات أولها نظري عالي التجريد مثل: منطق المعرفة، وثانيها ذو صبغة تجريبية تتناول البحث الأساسي مثل: سيكولوجية النشاط البحثي أما ثالثها فتتناول النشاط المعرفي في إطار تطبيقاته وبنية الاجتماعية مثل: علم اجتماع العلم، ورابعها تخصصات تركز على نماذج التطبيق ونشاطاته مثل تخطيط النشاطات العلمية، وتتجمع مثل هذه التخصصات وغيرها في موضوع واحد هو العلم والمعرفة^(١).

(١) ضياء الدين زاهر، "تقويم أداء الأستاذ الجامعي الأداء البحثي لنموذج"، مجلة مستقبل التربية، المجلد ١، العدد ٣،

القاهرة، يوليو ١٩٩٥م، ص ٣٩.

مفهوم الأداء:-

تشير البحوث والدراسات إلى تطور مفهوم الأداء باستمرار وسوف تقوم الباحثة بعرض مجموعة من مفاهيم وتعاريف الأداء على سبيل المثال لا الحصر ثم تحليلها للوصول إلى مفهوم إجرائي للأداء وذلك على الوجه التالي:-

يعنى مصطلح الأداء Performance فى اللغة الإنجليزية كما جاء فى قاموس أكسفورد Oxford Dictionary - تنفيذ مهمة ما والقيام بها أو عملها بمهارة واضحة. وإضافة المهارة فى هذا التعريف يجعل الأداء أكثر تحديداً، وأكثر إجرائية^(١).

أما معجم مصطلحات العلوم الإدارية فيرى أن الأداء هو القيام بأعباء الوظيفة من مسئوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء المدرب^(٢).

ويذكر مصطفى حداد (١٩٩٣م) أن الأداء إنجاز نشاط ما وتحديد الطريقة التى يتم تنفيذه بها، أى أنه يشير إلى كفاءة المؤسسة فى تحقيق أهدافها وكيفية استخدامها لمواردها فى ضوء معايير الفاعلية والكفاءة^(٣).

كما يعرف أحمد اللقاني، وعلى الجميل (١٩٩٦م) الأداء بأنه ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظى أو مهارى ويستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة، وهذا الأداء يكون على مستوى معين يظهر فيه قدرة الفرد أو عدم قدرته على أداء عمل ما^(٤).

أما عبد الحكيم الخزامى (١٩٩٦م) فيعرف الأداء على أنه سلوك يحدث نتيجة ما، أو بعبارة أخرى ما يفعله الفرد استجابة لمهمة معينة سواء فرضها عليه الآخرون أو قام بها من ذاته^(٥).

(١) عبد الغنى عبود، "نظم تقويم الأداء المدرسى فى الوطن العربى فى عصر المعلومات"، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ومركز تطوير التعليم الجامعى، جامعة عين شمس، المؤتمر السنوى الحادى عشر، الجزء ١، القاهرة، المنعقد فى الفترة ٢٥ - ٢٦ يناير ٢٠٠٣، ص ص ٢٦ - ٢٧.

(٢) أحمد زكى بدوى، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، القاهرة، دار الكتاب المصرى، ١٩٩٤م، ص ٣٣٥.

(٣) مصطفى حداد، "إعداد أعضاء هيئة التدريس وتأهيلهم"، مجلة العلوم التربوية، المجلد ١، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، ١٩٩٣م، ص ٧٠.

(٤) أحمد حسين اللقاني، على الجميل، معجم المصطلحات التربوية فى المناهج وطرق التدريس، القاهرة، عالم الكتب، ١٩٩٦م، ص ١٠.

(٥) عبد الحكيم الخزامى، "تكنولوجيا الأداء من التقييم إلى التحسين: إدارة الأداء وتكنولوجيا إدارة الأداء"، المجلد ٢، القاهرة، مكتبة ابن سينا، ١٩٩٩م، ص ١٩.

وتعرفه ماجدة عبد الرازق (٢٠٠٣م) بأنه ممارسة الفرد للأعمال والمهام الموكلة إليه في الوقت المحدد، وبمستوى مرتفع من الدقة والجودة من خلال:-

- الجانب الذاتي : ويتضمن خبرات ومهارات ومعارف الفرد.
- الجانب الوظيفي : ويتضمن وعى وإدراك الفرد بمتطلبات وظيفته من مسئوليات ومهام وما تفرضه عليه من ممارسات وسلوك.
- الجانب التنظيمي : من حيث توافر البيئة والمناخ التنظيمي المناسب الذى يُمكن الفرد من الاستفادة المثلى من الموارد المتاحة بما فيها الوقت لتحقيق الأهداف المنشودة^(١).

وتعرفه أمل محسوب زناى (٢٠٠٤م) بأنه تنمية وتطوير سلوك الأفراد للقيام بأعبائهم الوظيفية مما يؤدى إلى تحقيق الأهداف المرجوة^(٢).

بينما ينظر عبد الله محمد شوقى (٢٠٠٤م) إلى الأداء على أنه جميع الأعمال التى يقوم بها أعضاء هيئة التدريس من حيث التدريس والبحث العلمى وخدمة المجتمع^(٣).

أما أميل فهمى حنا (٢٠٠٥م) يعرف الأداء على أنه عملية منظمة تعمل على جمع وتحليل المعلومات، والعمل على التقدم نحو نتائج التخطيط، والاستفادة بهذه المعلومات المتعلقة بالأداء في عمليات صنع القرار، وتخصيص الموارد، والبحث النتائج التى لم يتم تحقيقها^(٤).

(١) ماجدة مصطفى عبد الرازق ، مرجع سابق، ص ١١.

(٢) أمل محسوب زناى ، " تطوير الأداء الإدارى بالمدرسة الثانوية العامة في جمهورية مصر العربية في ضوء مدخل التعليم التنظيمي"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠٠٤م، ص ٣٢.

(٣) عبد الله محمد شوقى ، مرجع سابق، ص ١٢٨.

(٤) أميل فهمى حنا، "مقياس وطنى لجودة كليات التربية من منظور عصرى"، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية بالاشتراك مع كلية التربية بنى سويف، الاعتماد وضمان جودة المؤسسات التعليمية، بحث منشور في المؤتمر السنوى الثالث عشر، المجلد (١)، جامعة القاهرة، القاهرة، دار الفكر العربى، المنعقد فى الفترة ٢٤-٢٥ يناير ٢٠٠٥م، ص ٢٠٥.

ويعرف محمد على نصر (٢٠٠٥م) أداء عضو هيئة التدريس بأنه " محصلة الإنجازات والممارسات- النظرية والتطبيقية والعلمية- التي يقوم بها عضو هيئة التدريس بالتعليم الجامعي العربي في ظل الظروف والإمكانات المتاحة بصرف النظر عما يستغرقه الأداء من الوقت والجهد"^(١).

وبالنظر إلى التعريفات السابقة وجدت الباحثة أن:-

- جميع التعريفات السابقة تناولت مفهوم الأداء كنشاط أو سلوك لكل من الأفراد والعاملين في المؤسسات المختلفة- ما عدا تعريف عبد الله محمد شوقي ومحمد على نصر فقد تناولوا مفهوم الأداء بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من حيث التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- بينما ركز مصطفى حداد على أهمية الفاعلية والكفاءة في الأداء.
- أشار كلاً من أحمد اللقاني وعلى الجميل وأمل محسوب إلى الأداء على أنه سلوك يقوم به الأفراد بذاتهم أو استجابة لطلب الآخرين، ويتم تحديد مستوى الأداء من خلال هذا السلوك والذي يختلف بالطبع إذا كان نابعاً من ذات الفرد أو كان مفروضاً عليه من الآخرين.
- أما ماجدة عبد الرازق وأمير حنا فقد اهتمتا في تعريفاتهما للأداء بعملية التنظيم والمناخ المناسب داخل العمل، ومتطلبات الوظيفة ذاتها والتي تختلف من فرد لآخر حسب طبيعة الوظيفة، والنتائج التي يتم التوصل إليها من خلال الأداء.
- اهتمت ماجدة عبد الرازق بعنصر الوقت في الأداء بينما لم يهتم محمد على نصر في تعريفه بالوقت المستغرق في الأداء.

ومما سبق يمكن للباحثة أن تعرف أداء عضو هيئة التدريس إجرائياً بأنه:
الأعمال والأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس من حيث التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة في ضوء الإمكانيات المتاحة وفي أقل وقت ممكن.

(١) محمد على نصر، "رؤى مستقبلية لتطوير أداء عضو هيئة التدريس بالتعليم الجامعي العربي في ضوء المستويات المعيارية لتحقيق الجودة الشاملة"، تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد، بحث منشور في المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر (العربي الرابع) لمركز تطوير التعليم الجامعي، المجلد (١) ، جامعة عين شمس، المنعقد في الفترة ١٨ - ١٩ ديسمبر ٢٠٠٥م، ص ٧٦.

أنظمة الأداء:-

يتطلب الأداء الجيد تهيئة بيئة العمل من خلال تفاعل ثلاثة أنظمة رئيسية هي أنظمة حدوث الأداء وتشمل^(١):-

أ- الأنظمة المتعلقة بالجانب الوظيفي :-

وتهتم هذه الأنظمة بتزويد الأفراد بالقدرة اللازمة للتعامل مع التكنولوجيا المتاحة بالمنظمة لتحويل المدخلات إلى مخرجات ذات قيمة والتي قد تصبح بدورها مدخلات لوحدة أخرى وقد تكون مخرجات نهائية.

ب- الأنظمة المتعلقة بالبيئة :-

وتهتم هذه الأنظمة بإشباع احتياجات الأفراد داخل بيئة العمل من خلال توظيف عمليات التفاعل الإجتماعي، وتنظيم وتوزيع المهام وتهيئة بيئة العمل بما يحقق استمرار المنظمة في اجتذاب أعضائها وتدعيم انتمائهم لها.

ج- الأنظمة المتعلقة بالفرد :-

وتعمل هذه الأنظمة على دعم الفرد في الموقف الأدائي من خلال تزويده بالقدرة اللازمة لأداء المهمة، وزيادة دافعيته لتنفيذها، ولذلك تؤثر هذه الأنظمة على اختلاف تباين الأداء في الموقف الواحد باختلاف القائمون به.

ولذلك يجب على الجامعة أن تكفل العلاقة المتوازنة بين تلك الأنظمة، فالنظام الإداري هو المسئول عن توجيه الأنظمة المتعلقة بالأفراد، والنظام الاجتماعي هو المسئول عن توفير بيئة عمل مناسبة، والنظام التقني هو المدعم للأنظمة المتعلقة بالجانب الوظيفي وكيفية قيام الأفراد به.

العوامل المحددة لنوعية الأداء :-

مما سبق يتضح أن الأداء بطبيعته محصلة لبعض العوامل منها ما يتعلق بالفرد وقدراته ومهاراته، ومنها ما يتصل بالمؤسسة وبيئة العمل وطبيعة المهام والمسؤوليات^(٢). وإذا كانت الأنظمة السابقة (المتعلقة بالجانب الوظيفي، المتعلقة بالبيئة، المتعلقة بالفرد) هي المسؤولة عن حدوث الأداء

(١) عبد الحكيم أحمد الخزامي، تكنولوجيا الأداء من التقييم إلى التحسين : تقييم الأداء ، المجلد الأول، القاهرة، مكتبة ابن سينا، ١٩٩٦م، ص ص ٢٤ - ٢٥.

(٢) على السلمي، إدارة الموارد البشرية ، مرجع سابق، ص ٢٦٦.

فإن هذه العوامل هي التي تحدد نوعية الأداء. ومن هنا يمكن تصنيف العوامل المحددة للأداء فى مجموعتين رئيسيتين:-

المجموعة الأولى: عوامل أداء الفرد: وتشمل^(١):

- أ- إدراك الفرد للعمل المطلوب أدائه من حيث الفهم الواضح للأهداف وإدراك احتمالات الموقف الأدائى ومعرفة دوره بوضوح وتوقعات الآخرين منه حتى يستطيع تقييم قدراته الذاتية.
- ب- قدرة الفرد على أداء العمل بتوفير خلفية معرفية عن كيفية الأداء والتدريب المناسب له.
- ج- ارتباط العمل بحاجة واحدة من حاجات الفرد حتى يتوافر الدافع الداخلى للأداء.

المجموعة الثانية: عوامل أداء المؤسسة: وتشمل^(٢):

- أ- تحديد رسالة المؤسسة بصورة واضحة ومتسقة مع قدراتها.
 - ب- تحديد خطوات التنفيذ وإعداد خطط سير العمل ومعايير التقويم.
 - ج- تحديد مستويات عمليات الأداء مع توضيح الأدوار فى إطار لوائح وقوانين محددة.
 - د- تنظيم المهام المساندة لعمليات الأداء مثل الخدمات والأبنية والمختبرات.
- ومن هنا يجب على المؤسسات الجامعية بذل الجهود الهادفة من أجل تخطيط وتنظيم وتوجيه الأداء الفردى والجماعى ووضع معايير واضحة لتكون بمثابة الهدف الذى يسعى الجميع للوصول إليه وفيما يلى سوف تقوم الباحثة بعرض أهم العوامل التى تؤثر على أداء عضو هيئة التدريس:

أولاً: العوامل المؤثرة على أداء عضو هيئة التدريس:-

تتسم طبيعة العصر الحالى بالتغير السريع والتقدم العلمى فى شتى المجالات سواء التربوية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية ونتيجة لهذه التغيرات السريعة تظهر الحاجة الملحة لإعداد عضو هيئة التدريس لى يكون قادراً على مواجهة هذه التغيرات والتكيف معها^(٣). لذلك هناك بعض العوامل التى تساعد على تحسين أدائه ورفع كفاءته، ومنها:-

(١) عبد الحكيم أحمد الخزامى ، تكنولوجيا الأداء من التقييم إلى التحسن: تقييم الأداء، مرجع سابق، ص ٦٠-٦١.

(٢) بسمان فيصل محبوب، " إدارة الجامعات العربية فى ضوء المواصفات العالمية- دراسة تطبيقية بكليات العلوم الإدارية والتجارية"، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٣م، ص ٧٩ - ٨٠.

(٣) عبد الله محمد شوقى، مرجع سابق، ص ١٢٧.

(١) التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:-

يعد عضو هيئة التدريس من أهم عناصر مدخلات العملية التعليمية في التعليم الجامعي، فيعتبر حلقة الوصل بين البيئة الداخلية للمؤسسة التعليمية وما بها من طلاب والبيئة الخارجية متمثلة في المجتمع ، فعن طريقه يتم التواصل بينهم لنقل المعرفة والثقافة التي تشكل نوعية وجودة المخرجات الجامعية^(١).

ولمواكبة التغير السريع والتقدم العلمي يحتاج عضو هيئة التدريس إلى تنمية مهنية مستمرة توفر له القدرة على تحقيق هذا التواصل، وفيما مضى كان الاهتمام في التنمية المهنية يركز فقط على قيام عضو هيئة التدريس بالعملية التدريسية، والعمل على تحسين فعالية التدريس في الجامعات^(٢).

ومع تطور الوظائف الأساسية للجامعة ومحاولة تحقيق الجودة الشاملة لمواجهة التحديات المستقبلية فقد انتشر مفهوم أشمل للتنمية المهنية وذلك لمحاولة الاستفادة من أعضاء هيئة التدريس بشكل أفضل، وتعزيز دور الجامعات في تحقيق وظائفها، وهذا المفهوم الأشمل يعنى أن تقوم الجامعات بإكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المهارات المعرفية والميدانية والاتجاهات الإيجابية من خلال أساليب متنوعة، وذلك لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء عمله وتحقيق وظائف الجامعة بشكل أفضل^(٣).

وهذا يعنى أن مفهوم التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس أصبح يتضمن عدة جوانب، وهي^(٤):-

- المعرفة التي يحتاجها في التدريس.
- مهارات إجراء وتصميم البحوث.
- خدمة المجتمع.

(١) سعد بركي السعدي وعزيرة عبد الله طيب، "تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز"، تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد، بحث منشور في المؤتمر السنوي الثاني عشر (العربي الرابع) مركز تطوير التعليم الجامعي، المنعقد في الفترة ١٨-١٩ ديسمبر ٢٠٠٥ م، ص ١٨٩.

(٢) جوزيف تاسمان، آفاق جديدة في التربية، بيروت، دار الآفاق الجديدة، ب. ت. ، ص ٢٧ .

(٣) محمد بشير عبد المحسن حداد، " التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، دراسة مقارنة في المملكة العربية السعودية ومصر وإنجلترا"، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩٩٦م ، ص ٢٥.

(٤) سامي فتحى عمارة ، "معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بكلليات جامعة الإسكندرية من وجهة نظرهم"، التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية، بحث منشور في المؤتمر السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي ، جامعة عين شمس، المنعقد في الفترة ٢٣-٢٤ نوفمبر ١٩٩٩م ، ص ٩٠.

وما سبق يؤكد أن التنمية المهنية هي عبارة عن مجموعة البرامج الأساسية التي تقوم بها الجامعة لإكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية وذلك لرفع مستوى أدائه^(١).

ومن أهم الأسباب التي تدعو للاهتمام بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، ما يلي:-

أ- إن عضو هيئة التدريس في حاجة مستمرة إلى المزيد من العلم والمعرفة والإطلاع لتطوير مناهجه التي يقدمها لطلابه من حيث (الأهداف- المحتوى- طرق التدريس- الوسائل والأنشطة- والتقويم)، وذلك حتى يستطيع أن يواكب التطور والمساهمة في التنمية البشرية سواء على مستوى المنهج أو على مستوى التدريس^(٢).

ب- إن عضو هيئة التدريس في أمس الحاجة إلى توثيق العلاقة بينه وبين الطالب الجامعي باعتباره في مرحلة عمرية لها خصائصها ومشكلاتها التي تتأثر بالتغيرات الاجتماعية والاقتصادية المعاصرة، لذلك يحتاج إلى الإطلاع على البحوث والدراسات المتخصصة التي تساعد على تطوير المناهج، مما يدفع الطالب نحو التفاعل الثقافي والعلمي والاجتماعي السوي^(٣).

ج- التطور التكنولوجي الذي ساعد على ظهور العديد من المعطيات التكنولوجية كالحاسب الآلي، مما أدى إلى ضرورة الاهتمام بتدريب الأعضاء على كيفية استخدامها بكفاءة.

د- الثورة المعلوماتية التي أدت إلى تقدم وسائل الاتصال ونشر حلقات المناقشة والتعلم الإرشادي، والتعلم التعاوني والتعلم المبرمج، كل ذلك يتطلب ضرورة إعداد عضو هيئة التدريس إعداداً مهنيّاً جيداً لمواجهة هذا التغيرات التربوية.

هـ- حاجة عضو هيئة التدريس إلى الحافز المهني الذي يمكنه من تحسين أدائه للمهام الموكلة إليه في ضوء وظائف الجامعة الأمر الذي يمكنه من التكيف الأمثل مع بيئته المهنية^(٤).

ونتيجة للسعي وراء تحقيق هذه الأسباب فقد ظهرت عدد من المنظمات في مجال التنمية المهنية، وتعتبر منظمة اليونسكو من أبرز المنظمات التي لها نشاط بارز في تبني هذا المفهوم ونشره ومحاولة

(١) سامي فتحى عمار، مرجع سابق، ص ١٩.

(٢) محمد بشير محمد عبد المحسن حداد، مرجع سابق، ص ٣٥.

(٣) نورة عواد محمد عبد الغفار، "إعداد عضو هيئة التدريس في كلية التربية للبنات وتطوير أدائه الأكاديمي والمهني"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية للبنات، رئاسة تعليم البنات، جدة، ١٩٩١م، ص ١٣٤.

(٤) جوزيف تاسمان، مرجع سابق، ص ٢٧.

تحقيقه، وذلك عن طريق تخصيص مبالغ مالية لتطوير شبكتين للتعاون بين الجامعات بهدف تبادل البيانات التجريبية، والإفادة منها فى رسم الأهداف التنموية الخاصة بتنمية أعضاء هيئة التدريس، ونتيجة لهذه الجهود تم إنشاء شبكتين إقليميتين للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، وهما:-

- الشبكة الأوروبية لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

- الشبكة الخاصة بالتعاون بين الجامعات لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بأمريكا اللاتينية.

كذلك تخطط منظمة اليونسكو لإنشاء شبكات مشابهة فى كل من أفريقيا وآسيا^(١)، كما تهتم الجامعة بالولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا بإنشاء مراكز لتطوير التعليم الجامعى هدفها هو التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، حيث تقوم بتنفيذ برامج تشمل: التدريب على الإشراف، والتدريب على إدارة مشاريع البحوث والاستشارات، والتدريب على المحاضرات وبحوث المؤتمرات وتدريب المجموعات الصغيرة وحل المشكلات، والاستعانة بالحاسب الآلى وطرق مساعدة الطلاب على التعلم، والإرشاد ومساعدة الطلاب الوافدين وعقد المقابلات الشخصية، ورئاسة الأقسام وعمل اللجان والتقويم^(٢).

ومما هو جدير بالذكر أن الجامعات فى جمهورية مصر العربية تقوم بدور كبير فى تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا، ففى جامعة عين شمس قسم متخصص فى الجامعة يعرف باسم "وحدة تدريب المدرسين المساعدين والمعيدى" وهذا القسم تتبعه عدة لجان تتوزع عليها مسؤولية الإشراف والإدارة والتنفيذ^(٣)، وقد تم أيضاً إنشاء مركز متخصص بتطوير التعليم الجامعى ويسمى "مركز تطوير التعليم الجامعى" وذلك فى كلية التربية عام ١٩٩١م، ومن أهم الأساليب التى تتبع فى الجامعات المصرية لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا هى^(٤):-

- المحاضرات وحلقات البحث وورش العمل.

- البحوث التحليلية الأمبريقية.

- البعثات التدريبية والتبادل العلمى مع الجامعات.

- الكمبيوتر والأفلام التعليمية.

(١) محمد بشير محمد عبد المحسن حداد، مرجع سابق، ص ٤٤ .

(٢) جورج براون ومادلين أنكنز، "تدريب أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات البريطانية"، ترجمة محمود سيد محمد،

رسالة الخليج العربى العدد (٢٣)، الرياض، مكتب التربية العربية لدول الخليج، ١٩٨٩م، ص ص ٧٣-٧٤ .

(٣) محمد بشير محمد عبد المحسن حداد، مرجع سابق، ص ١١٦ .

(٤) سامى فتحى عمارة، مرجع سابق، ص ص ٢٩-٣٠.

- مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى الندوات والمؤتمرات العلمية المتخصصة على المستوى المحلى والإقليمى والعالمى.
- السيمينارات العلمية.
- المراكز البحثية.
- الخبرات الميدانية خارج الجامعة.
- المجلات والدوريات المتخصصة.

وكذلك تم إنشاء العديد من المراكز فى جامعات أخرى مثل جامعة القاهرة وتشرف عليها شعبة متخصصة باسم " شعبة إعداد المعلم الجامعى " تتبع عمادة معهد الدراسات والبحوث التربوية وتقوم بالتخطيط للدورة المراد إقامتها لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإشراف على تنفيذها كما يشترك فى الإشراف على مجموعات العمل أثناء الدورة مجموعة من أعضاء هيئة التدريس المكلفين من الشعبة بذلك، وفى جامعة الأسكندرية تقوم كلية التربية بالإعداد والتنفيذ لهذه الدورات التنموية حيث تتولى هيئة خاصة بذلك تسمى "هيئة الإشراف والإدارة" مكونة من عميد الكلية ووكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث وأعضاء هيئة التدريس ليكونوا منسقاً للدورة، وفى جامعة المنوفية حيث تقوم كلية التربية بدءاً من عام ١٩٩٠م بإقامة دورات تنموية لأعضاء هيئة التدريس كما تسعى لإقامة مركز لتطوير التعليم الجامعى وتكون تلك الدورات من مسئولياتها^(١).

وكما تهتم هذه المراكز بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من حيث التدريس والبحث العلمى وخدمة المجتمع، فإنها تدعو أيضاً إلى الاهتمام بتنمية بعض الجوانب الأخرى، نذكر منها:-

أ- الاهتمام بالجانب القيمى والدينى والهوية القومية:-

وتأتى هذه الأهمية بسبب التغيرات الثقافية التى يتأثر بها المجتمع المصرى لذلك أصبح من الضرورى التسلح بالقيم الدينية وتنمية الهوية القومية عند عضو هيئة التدريس^(٢).

(١) محمد بشير محمد عبد المحسن حداد، مرجع سابق، ص ١١٦ - ١١٧ .

(٢) محمد على نصر، " إعداد عضو هيئة التدريس للتعليم والبحث العلمى لمواجهة بعض تحديات عصر العولمة"، التنمية المهنية لأستاذ الجامعة فى عصر المعلوماتية، بحث منشور فى المؤتمر السنوى السادس لمركز تطوير التعليم الجامعى ، جامعة عين شمس ، المنعقد فى الفترة ٢٣ - ٢٤ نوفمبر ١٩٩٩م ، ص ٩٠.

ب- الاهتمام بالبعد الثقافي :-

نتيجة لغياب البعد الثقافي نجد أن الأمية الثقافية تنتشر بنسبة كبيرة بين خريجي الجامعة لذلك جاءت ضرورة الاهتمام بالبعد الثقافي عند إعداد عضو هيئة التدريس^(١).

ج- الاهتمام بتنمية التفكير العلمي والتفكير الابتكاري والتفكير الناقد :-

نتيجة للانفتاح والتبادل الثقافي الذي حدث في الآونة الأخيرة ، كان لابد من التوعية بعدم الانسياق وراء كل الأفكار والثقافات دون تحليلها لذلك يجب الاهتمام بتنمية الأسلوب العلمي في التفكير لدى أعضاء هيئة التدريس وكذلك التفكير الابتكاري والناقد^(٢).

د- الاهتمام باستخدام أساليب التعلم الذاتي :-

بسبب قصور الإمكانيات المتاحة للتعليم والتعلم وتزايد أعداد الطلاب أصبح من الضروري أن يعتمد الطلاب على أنفسهم لذا يجب تدريب أعضاء هيئة التدريس على أساليب التعلم الذاتي مثل التعلم البرنامجي ، والتعليم من بعد ، والتدريس المصغر^(٣).

هـ- الاهتمام بالتربية البيئية :-

نتيجة عبث الإنسان بالبيئة وعناصرها المختلفة سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، كان من الضروري إدخال التربية البيئية ضمن برنامج إعداد عضو هيئة التدريس وذلك حتى يتمكن من مواجهة مشكلات التلوث البيئي خاصة في العصر الحالي^(٤).

(١) محمد على نصر، " البعد الثقافي في إعداد طلاب الجامعات والمعاهد العليا وأهمية في تطوير التعليم الجامعي "، رؤية مستقبلية لتطوير المناهج في الجامعات ، مركز تطوير التعليم الجامعي جامعة عين شمس ، ١٦ - ١٨ ديسمبر ١٩٩٧م، ص ١١٢.

(٢) المرجع السابق ، ص ١١٢.

(٣) محمد على نصر، " إعداد عضو هيئة التدريس للتعليم والبحث العلمي لمواجهة بعض تحديات عصر المعلوماتية "، مرجع سابق ، ص ص ٩٩ - ١٠٠.

(٤) المرجع السابق ، ص ص ٩٩ - ١٠٠.

- برامج وأساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي:-

١- برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:-

إن هذه البرامج تتطلب خطة منظمة ومدرسة حتى يتم تحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها، ويعرف هاريسون برامج التنمية المهنية بأنها:-
" عملية يراد بها إحداث آثار معينة في مجموعة أفراد تجعلهم أكثر كفاية ومقدرة في أداء أعمالهم الحالية والمقبلة، وذلك بتكوين عادات فكرية وعملية مناسبة، واكتساب مهارات ومعارف واتجاهات جديدة"^(١).

وتتنوع برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لوظائف الجامعة كما يلي:-

أ- برامج التنمية المهنية في مجال التدريس: وتسعى هذه البرامج إلى تحقيق الجوانب الآتية^(٢):-

- التنمية البشرية على مستوى المنهج والتدريس الجامعي.
- تقديم الطرق الجديدة في التعليم (مثل: مدخل حل المشكلات) وطرق الإفادة منها في التدريس الجامعي.

- استخدام وسائل التعليم الحديثة.

- مراجعة المناهج (بما فيها من الأهداف والمحتوى- الطرائق والوسائل- التقويم).

- الاطلاع على إستراتيجيات العمل الجامعي وأهدافه ونظمه.

- الوقوف على أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي المميزة.

- التعرف على خصائص نفسية الطالب وسلوكياته وطموحاته.

ب- برامج التنمية المهنية في مجال البحث العلمي: وتسعى هذه البرامج إلى تحقيق الجوانب الآتية^(٣):-

- تعريف المشاركين بالبحوث التي تقوم بها الجامعة.

- تزويد الباحثين بالتغذية الراجعة اللازمة لتوجيه البحوث في مسارها الصحيح.

- تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام البرامج الإحصائية المختلفة بواسطة الحاسب الآلي.

- التنمية المعرفية لمهارات البحث العلمي.

- تقويم دور البحث العلمي وأهميته كأحد المهام الرئيسية لعضو هيئة التدريس.

(١) محمد بشير محمد عبد المحسن حداد، مرجع سابق، ص ٥٧- ٥٨ .

(٢) المرجع السابق، ص ٥٩.

(٣) المرجع السابق، ص ٦٠.

- طرق تمويل البحث وتدعيمه.

ج- برامج التنمية المهنية فى مجال خدمة المجتمع:-

إن برامج التنمية المهنية فى مجالى التدريس والبحث العلمى تعتبر إسهاماً فى خدمة المجتمع، وذلك باعتبار أنهما يهدفان إلى خدمة المجتمع، إلا أنه لخدمة المجتمع بعض الجوانب الإضافية لابد لعضو هيئة التدريس من الالتحاق ببعض البرامج الخاصة حتى يتمكن من المساهمة فيها، لهذا الغرض يهدف البرنامج إلى^(١):-

- معرفة طرق الاستشارات العلمية.
- معرفة طرق مخاطبة الجمهور وإلقاء المحاضرات.
- التعرف على البيئة الاجتماعية التى يراد تقديم الخدمة فيها.
- تنمية القدرة على الحوار والنقاش العام والجاهيرى.
- معرفة الجوانب التطبيقية التى يحتاج إليها فى خدمة المجتمع.

٢- أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

هناك بعض الأساليب التى تتبع فى تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا، وهذه الأساليب تنقسم إلى ثلاثة أقسام:-

أ- الأساليب المباشرة:

- تتعدد وتتوزع الأساليب المباشرة تبعاً لبرامج التنمية المهنية المناسبة والتى تسهم فى تحقيق أهداف البرامج المقصود تنفيذها ومن بينها :
- ورش العمل المتعددة.
 - البحوث التحليلية الإمبريقية.
 - الاستشارات.
 - التعاون فى المشروعات المشتركة.
 - الدراسات الذاتية^(٢).
 - السيمينارات العلمية.
 - البعثات التدريبية والتبادل العلمى مع الجامعات.

(١) طه تايه النعيمى، "الإعداد المهنى والفنى لأعضاء هيئة التدريس والإداريين، الندوة الفكرية الثانية لرؤساء ومديرى الجامعات فى الدول الأعضاء بمكتب التربية العربى لدول الخليج"، جامعة الملك عبد العزيز بجدة، الرياض، مكتب التربية العربى لدول الخليج، ١٣-١٤ إبريل ١٩٨٥، ص ٢٩٣.

(٢) سامى فتحى عمارة، مرجع سابق، ص ٢٩-٣٠.

- الكمبيوتر والأفلام التعليمية^(١).

ب- الأساليب المساعدة لعملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

وهذه الأساليب مهمة باعتبارها الأسس التي ينبغي الاهتمام بها قبل وأثناء تنفيذ البرامج، ومنها:-

- قواعد المعلومات وأنظمة الفاكسميلي.

- خدمات التصوير والطباعة.

- خدمات الفيديو المتفاعل أو التخابي^(٢).

- المعامل والمختبرات المجهزة.

- المدخل الشخصي ويعتمد على المشروع الذي قامت به جامعة جورجيا، وذلك للربط بين التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس واستخدام أدوات قياس الأداء، ويساهم هذا المدخل في تحسين الكفايات وتنمية الأداء^(٣).

- المكتبات المتجددة، وقد اهتمت معظم الجامعات بهذا الأسلوب حيث عقدت اجتماع بين أعضاء هيئة التدريس والعاملين في مكتبتها لمحاولة إعدادها بطريقة تساعد أعضاء هيئة التدريس على أداء مهامهم، وقد تم استخدام أسلوب العصف الذهني للمجموعات الصغيرة ونشاط اليوم الكامل، ومن خلال ذلك تم التوصل إلى اقتراحات تساعد في تغيير برامج المكتبات المستقبلية، واعتبر التقرير الخاص بهذا الاجتماع أن هذه العمليات تعتبر ضمن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية المتخصصة سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو العالمي وذلك لما توفره من خبرات ومعارف، والمشاركة بالبحوث في هذه المؤتمرات^(٤).

(١) سلامة طناش ومنير غرابية، "تجربة الجامعة الأردنية في مجال التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس"، ورشة عمل تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، الجامعة الأردنية، كلية

العلوم التربوية، الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، ١٩٩٤م، ص ١٧.

(2) M.R.Simonson & R.D.Volker, Media Planning and Production, Beel & Howell Publishing, U.S.A., 1984, pp. 66-264.

(٣) محمد بشير محمد عبد المحسن حداد، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة- دراسة مقارنة في المملكة العربية السعودية ومصر وإنجلترا، مرجع سابق، ص ٦٢.

(٤) المرجع السابق، ص ٦٢.

ج- الأساليب المساعدة للتنمية المهنية:-

- توثيق علاقة الجامعة بمؤسسات المجتمع الأخرى والتي يمكنها أن تسهم في نفقات البحث العلمى، وبالتالي الاستفادة من نتائجه.
- نشر أبحاث أعضاء هيئة التدريس فى مجالات علمية محكمة تحكيمياً علمياً دقيقاً.
- تبادل البحوث مع الجامعات الأخرى^(١).
- توزيع الوقت بطريقه مناسبة بين الوظائف المتعددة لعضو هيئة التدريس.
- استضافة بعض الخبراء من جامعات أخرى داخلية أو خارجية.
- مساعدة عضو هيئة التدريس على إيصال نتائج أبحاثه أو مقترحاته للجهات المختصة إذا كان ذلك فى صالح المجتمع.
- العمل على تحسين المناخ الإدارى الذى يتجنب الروتين والإجراءات البيروقراطية^(٢).

(٢) الرضا الوظيفى لعضو هيئة التدريس:-

- يعتبر الرضا الوظيفى لعضو هيئة التدريس عنصراً مهماً يؤثر على أدائه ومدى كفاءته سواء بالإيجاب أو بالسلب، وفيما يلى سوف تعرض الباحثة بعض التعريفات التى تناولت الرضا الوظيفى والعوامل المؤثرة فيه:-
- تعريف الرضا الوظيفى:-

تعددت تعريفات الرضا الوظيفى باختلاف وجهات نظر الباحثين لهذا المصطلح ، ومنها :-

تعريف هشام النرش (١٩٩٧م) بأنه " وجود اتجاه إيجابى نحو المهنة التى يقوم بها الفرد يتمثل فى تقبل الفرد لطبيعة مهنته وما يحيط بها من عوامل بشرية ومادية كعلاقته بالزملاء والمشرفين وغيرها من العوامل المكونة لبيئة العمل بحيث تتوافق هذه العوامل مع حاجات الفرد ومطامحه وصفاته الشخصية"^(٣).

(١) محمد عبد العليم مرسى، "ترشيد جهود أعضاء هيئة التدريس فى مجال البحث العلمى"، وقائع الندوة الفكرية

لرؤساء ومديرى الجامعات فى دول الخليج، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، ١٤٠٥هـ - ١٩٨٥م ، ص ٢٧٠.

(٢) محمود أحمد محمود المساد، "المشكلات التى تعوق عضو هيئة التدريس الجامعى عن تأدية وظائفه فى كل من الأردن وجمهورية مصر العربية والمملكة المتحدة الأمريكية"، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩٩١م ، ص ص ٣٣ - ٣٣٢ .

(٣) هشام إبراهيم النرش، " الرضا عن المهنة لدى معلمى التعليم الثانوى العام والصناعى وعلاقته بفاعلية الذات والنهك النفسى "، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩٩٧م ، ص ١٨ .

ويعرف أحمد حسين (٢٠٠٤م) الرضا الوظيفي بأنه "يتحدد في مجموعة من المؤشرات كالرضا عن الأجر، والرضا عن العلاقة بين الفرد وزملائه، الأمن والاستقرار في العمل، المكانة الوظيفية للفرد، الرضا عن ساعات العمل، جماعة العمل، وكلما كان العمل يحقق إشباعاً كبيراً للفرد كلما زادت درجة الرضا عنه"^(١).

كما يعرفه عبد العزيز بن محمد (٢٠٠٤م) على أنه " الحالة التي يصل فيها الفرد إلى التكامل مع عمله والتفاعل مع وظيفته من خلال طموحه الوظيفي، ورغبته في التقدم والنمو وسعيه إلى تحقيق أهدافه الاجتماعية وأهداف المؤسسة التي يعمل بها "^(٢).

- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس:-

هناك العديد من العوامل المؤثرة في رضا عضو هيئة التدريس عن وظيفته بعضها يتعلق بالفرد ذاته والبعض الآخر يتعلق ببيئة العمل التي يعمل فيها الفرد، إذن فرضا الفرد عن وظيفته يعتمد على عاملين أساسيين هما خصائص الفرد وخصائص بيئة العمل.

أ- عوامل متضمنة في بيئة العمل:-

هناك العديد من العوامل المتعلقة ببيئة العمل التي تؤثر في رضا عضو هيئة التدريس عن وظيفته ولكن يمكن السيطرة عليها، مثل:-

١- نوع العمل:-

يعتبر نوع العمل وطبيعته عامل مؤثر على رضا الفرد عن وظيفته، فقد يكون العمل روتينياً أو متنوعاً، ابتكارياً أو عادياً، سهلاً أو صعباً^(٣)، فالفرد يتأثر بنوع العمل الذي لا يتناسب مع طبيعته وقدراته.

٢- ظروف العمل:-

ويقصد بظروف العمل العوامل المحيطة ببيئة العمل، من حيث كفاية التهوية والإضاءة والأدوات المستخدمة وعدد ساعات العمل، حيث أن المؤسسة تشكل جزءاً هاماً من البيئة التي تؤثر في الفرد،

(١) أحمد حسين عبد الرازق، " العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين بالمجال التعليمي والمجال الطبي، دراسة مقارنة "، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، العدد ١٥، الجزء الأول، القاهرة، ٢٠٠٤م، ص ٣١٥.

(٢) عبد العزيز بن محمد الجبار، " الرضا الوظيفي لدى معلمى التربية الخاصة ومعلمى التعليم العام "، المجلة العربية للتربية الخاصة، العدد ٥، الأكاديمية العربية للتربية الخاصة، سبتمبر ٢٠٠٤م، ص ٦٩.

(٣) هشام إبراهيم النرش، مرجع السابق، ص ١٩.

كما يؤثر حجم المؤسسة والبناء التنظيمي لها في ذلك^(١)، وأيضاً اللوائح والتشريعات التي تحكم المؤسسة تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي للفرد.

٣- الوضع الاجتماعي للمهنة:-

يحظى عضو هيئة التدريس بالعديد من المزايا حيث يتمتع بمكانة اجتماعية عالية، وينظر له المجتمع نظرة كريمة، كما يتمتع عضو هيئة التدريس بالحرية الأكاديمية فيما يقوم بتدريسه، وكذلك بالحرية الفكرية التي تكفل له حرية إبداء الرأي بوضوح وصراحة في شتى المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، كما أنه يحظى بالتعامل مع طالب ناضج فكرياً وعقلياً، وله حرية تحديد مواعيد المحاضرات التي يقوم بتدريسها^(٢)، وبالتالي نتوقع منه أن يقدم خدمات للمجتمع تتناسب مع مستواه الثقافي والعلمي في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية^(٣).

٤- الإدارة والإشراف:-

إن نمط الإدارة والإشراف داخل المؤسسة يحتل مركز الصدارة كعامل يؤثر على الرضا الوظيفي للعضو، فهناك علاقة قوية بين نمط الإدارة والإشراف سواء (ديمقراطي - ديكتاتوري) والرضا الوظيفي، وقد أثبتت بعض الدراسات أن هناك علاقة طردية بينهم^(٤).

ب- عوامل خاصة بالفرد:-

هناك بعض العوامل المؤثرة على رضا عضو هيئة التدريس عن وظيفته، ولكن هذه العوامل لا يمكن السيطرة عليها بشكل مباشر حيث أنها تتعلق بذاتية الفرد، مثل:-

١- الإنجاز:-

إن الفرد لا يقف عادة عند نقطة محددة في حياته، بل هناك العديد من الأهداف التي يسعى الفرد إلى تحقيقها، وهذه الأهداف تمثل اتجاهات لسلوك الفرد، ويمكن تعريف الإنجاز على أنه "المشاعر المتولدة عن تحقيق مستوى الطموح، فحينما يكون للفرد أهداف ومستويات طموح معينة في عمله فإن رضا الإنجاز يتولد عند درجة التقاء مستوى الطموح مع ما وصل إليه الفرد، ومشاعر الرضا أو

(1) Martin, Herbert: Psychology for Social Workers, London, Macmillan press LTD., 1981, PP 256-259 .

(٢) مجدى عزيز إبراهيم، "أعضاء هيئة التدريس في الجامعة المشكلة والحل"، التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية، بحث منشور في المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، المنعقد في الفترة ٢٣-٢٤ نوفمبر ١٩٩٩م، ص ص ٥٢-٥٣ .

(٣) المرجع السابق، ص ٥٣.

(٤) هشام إبراهيم النرش، مرجع سابق، ص ٢٠.

الإنجاز تتدرج صعوداً أو هبوطاً حسب درجة واتجاه الفروق بين مستوى الطموح ومستوى الخبرات الفعلية المحققة»^(١).

٢- الدخول المادي:-

تعد مرتبات أعضاء هيئة التدريس مرتفعة نسبياً مقارنة بمرتبات العاملين في القطاعات الأخرى، كما تتاح لغالبيتهم الفرص العديدة التي يستطيعون عن طريقها رفع مستواهم الاجتماعي والاقتصادي، ومن أمثلة هذه الفرص^(٢):-

- الإعارة في الكليات المناظرة بالدول العربية.

- الخروج في مهمات علمية بالخارج.

- تأليف الكتب والمراجع والجامعية.

- الانتداب للتدريس في بعض الهيئات الحكومية أو الخاصة.

- المشاركة في لجان المشروعات القومية.

- براءة الاختراعات والبحوث التي يقومون بها.

وبالرغم من توافر هذه الفرص لرفع المستوى الاقتصادي لعضو هيئة التدريس، إلا أنه في المقابل يُطلب منه بعض الالتزامات التي تستنفذ جزءاً مادياً كبيراً، مثل: الظهور بمظهر حسن يتناسب مع مكانته الاجتماعية والعلمية، أيضاً البحث العلمي يحتاج إلى تكاليف مادية سواء كانت لتجميع المادة العلمية وكتابتها وطباعتها ونشرها في المجالات العلمية المحكمة، ولذلك فإن الدخل المادي يعتبر عاملاً مهماً لرضا عضو هيئة التدريس عن وظيفته.

٣- الشعور بالأمن:-

يعتبر اطمئنان الفرد وشعوره بالاستقرار في عمله حافز له على تحسين أدائه مما يساهم بدرجة كبيرة في زيادة شعوره بالرضا الوظيفي^(٣).

٤- العلاقات الاجتماعية:-

أظهرت العديد من الدراسات أن أثر العلاقات الاجتماعية على الرضا الوظيفي تتوقف على مدى الحاجة إلى الانتماء لدى الفرد، فكلما زادت قوة الحاجة إلى الانتماء كلما كان أثر جماعة العمل على الرضا لدى الفرد كبيراً والعكس صحيح^(٤).

(١) هشام إبراهيم النرش، مرجع السابق، ص ٢٠.

(٢) مجدى عزيز إبراهيم، مرجع سابق، ص ٥٣.

(٣) هشام إبراهيم النرش، مرجع سابق، ص ٢٢.

(٤) المرجع السابق، ص ٢٣.

٥- الحالة الصحية:-

وذلك يرجع إلى أساس فسيولوجى على الجانبين النفسى والجسدى لدى الفرد، مما يكون له الأثر على الأداء المهني.

٦- الحالة النفسية أو المزاجية:-

ويقصد بها مجموعة الاضطرابات الانفعالية والنفسية كالقلق والإحباط وكل ما يتعلق بالأبعاد النفسية والسمات الشخصية^(١).

٧- السن:-

كشفت العديد من الأبحاث والدراسات أنه توجد علاقة طردية بين سن الفرد ودرجة رضائه الوظيفي، فكلما تقدم سن الفرد كلما كان أكثر رضا عن وظيفته، وقد يرجع ذلك إلى قدرة الفرد على التكيف مع عمله نتيجة للفترة الزمنية التي قضاها في وظيفته ومدى خبرته التي اكتسبها^(٢).

٨- نوع الفرد:-

أثبتت العديد من الدراسات والأبحاث بأنه هناك علاقة بين نوع الفرد ورضائه عن وظيفته، حيث إن الإناث أكثر رضا من الذكور فيما يتعلق بالرضا عن الأجر والرضا عن العلاقات الاجتماعية في محيط العمل^(٣).

- العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي:

اهتم العديد من العلماء بدراسة مدى الارتباط بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للفرد، إذ يوجد اعتقاد سائد بأن للرضا الوظيفي علاقة مباشرة بالأداء، وقد توصل نموذج قوة التكافؤ Valence force - الذى اقترحه فروم Vroom إلى تأييد المفهوم القائل بأن الرضا الوظيفي العالي يؤدي إلى التحسين الوظيفي، ففي هذا النموذج يرتبط الرضا الوظيفي بشكل مباشر بالجاذبية المطلوبة للوظيفة^(٤).

(١) أحمد حسين عبد الرازق، مرجع سابق، ص ٣٢١.

(٢) أمين فؤاد الضرغامى، على حلوة، دراسات في السلوك الإنساني في التنظي، الجزء الثاني، القاهرة، مكتبة عين شمس، ب.ت.، ص ٩٨.

(٣) هشام إبراهيم النرش، مرجع سابق، ص ٢٤.

(٤) إبراهيم السيد العويلي، سعدية يوسف الشرقاوي، "الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة الدقهلية- دراسة ميدانية"، مجلة كلية التربية، العدد ٥١، الجزء الأول، جامعة المنصورة، يناير ٢٠٠٣ م، ص ١٧.

وبالرغم من ذلك فإنه من الصعب تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء، إذ إن هناك العديد من العوامل المتداخلة والتي تؤثر على درجة العلاقة، كما يمكن القول بأن الباحثين في هذا المجال حددوا ثلاث اتجاهات لتحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء^(١)، وهذه الاتجاهات هي^(٢):-

١- الاتجاه الأول:-

الرضا ← الأداء

ويرى هذا الاتجاه أن الرضا الوظيفي المرتفع يؤدي إلى زيادة الأداء، وهذا الاتجاه ظهر في الثلاثينات كنتيجة لبعض الدراسات.

٢- الاتجاه الثاني:-

الرضا ؟ الأداء

يرى هذا الاتجاه أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والأداء لأنه أحياناً يكون الأداء مرتفعاً مع وجود حالة من عدم الرضا.

٣- الاتجاه الثالث:-

الأداء ← الرضا

ويرى أصحاب هذا الاتجاه أن الرضا يكون نتيجة للأداء الذي يتبعه عوائد مالية يكون إيجابياً.

نستنتج مما سبق أن الأداء الوظيفي يرجع إلى مدى شعور الفرد بالرضا عن وظيفته فدرجة الرضا الوظيفي تختلف من فرد لآخر ومن مهنة لأخرى.

(١) عزة جلال الدين عبد الحميد أبو العطا، "علاقة الرضا المهني بالأداء الوظيفي عند طالبات قسم تربية الطفل بكلية

البنات جامعة عين شمس"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس، ١٩٩٦م، ص ٦٤.

(٢) المرجع السابق، ص ص ٦٤ - ٦٦.

(٣) توافر المعلومات والوسائل التكنولوجية :-

يشهد العالم الآن عدداً من التحديات التي تواجه المجتمعات في عصر المعلوماتية في مختلف جوانب الحياة، وهذا يتطلب إعداد عضو هيئة التدريس وتدريبه على التعامل مع التقنيات التكنولوجية الحديثة والتي تمثل إحدى التحديات التي تواجهه، ومن أهم هذه التحديات :

أ- ثورة المعرفة وخاصة المعرفة العلمية:-

يوجد الآن اهتماماً كبيراً بالمعرفة والتي هي نتاج أفراد المجتمع ومؤسساته المختلفة، أما المعرفة العلمية فهي نتاج الثورة العلمية التي أسهمت في تحرير الطاقات البشرية وتكوين القدرات والمهارات لاستثمار مصادر الطبيعة والثروة الكامنة إلى أبعد مدى يمكن للعقل البشري أن يتصوره^(١).

ب- ثورة المعلومات :-

المعلوماتية هي مجموعة النظم العلمية المختلفة التي تهتم بالدراسة النظرية والتطبيقات العلمية لكافة الجوانب الفنية والإنسانية والاجتماعية والاقتصادية المتعلقة باستخدام تكنولوجيا المعلومات مثل علوم الحاسب ، والبرمجيات ، وشبكات الاتصال إلخ، لذلك تعتبر ثورة المعلومات أحد التحديات الهامة التي تواجه المجتمع في المرحلة القادمة^(٢).

ج - مستقبل الثقافة :-

يحاول أى مجتمع الآن الوصول إلى مرحلة عصر الصناعة، على الرغم من أن بعض المجتمعات المتقدمة تخطت هذه المرحلة إلى مرحلة ما بعد الصناعة أو ما يسمى بحضارة المدينة العالمية الأمر الذى حولته تكنولوجيا الإعلام إلى أمر حتمى، ويتطلب ذلك من المجتمع إقامة البنى الرئيسة سواء مادية أو معنوية لإقامة منظومة ثقافية مستحدثة للأمة تواجه بها هذا التحدى^(٣).

(١) على السلى، " استراتيجيات إعداد وتدريب عضو هيئة التدريس للتعليم والبحث العلمى فى عصر المعلوماتية والمعرفة"، مرجع سابق، ص ١١٦.

(٢) محمد على نصر ، "إعداد عضو هيئة التدريس للتعليم والبحث العلمى لمواجهة بعض تحديات عصر المعلوماتية" ، مرجع سابق ، ص ص ٩٢ - ٩٣.

(٣) المرجع السابق، ص ٩٣

د- حدوث تغير في حقائق ومفاهيم العلم :-

من الملاحظ زيادة نسبية الحقائق ومفاهيم العلم، مع عدم وجود الفواصل المصطنعة بين فروع العلم المختلفة مما يساعد على تحقيق التكامل فيما بينها، وهذه إحدى التحديات التي تواجه المجتمع حيث ما يثبت صحته اليوم قد يثبت خطئه في الغد^(١).

هـ- استخدام العلم للتقنيات التكنولوجية :-

سوف يتم استخدام العلم للتقنيات التكنولوجية في صورة أجهزة تكنولوجية وبرامج ومواد تعليمية أكثر تقدماً ، وذلك نتيجة لما سيكون عليه العلم من خدمة للمجتمع أكثر من العلم للعلم فقط^(٢).

و- استخدام العلم والتكنولوجيا في إنتاج أجهزة أكثر حداثة:-

نتيجة التقدم في تقنيات الحاسبات الآلية والتراكمات المتوالية في القدرة الحسابية وحجم الذاكرة وسرعة العمليات التي تؤديها الحاسبات الآلية من الأجيال الحالية^(٣). نتوقع أن تتميز الأجهزة التكنولوجية الحديثة في المرحلة القادمة بالدقة والكفاءة وصغر الحجم ، ومن المتوقع أيضاً أن يتم استخدام الضوء في تخزين البيانات ، وهذا سوف يتطلب ضرورة تطوير أداء مؤسسات المجتمع المختلفة حتى تستطيع أن تواكب هذا التقدم التكنولوجي^(٤).

ز- التنبؤ بحدوث ثورة في مجال المواصلات والاتصالات:-

نتيجة للثورة التكنولوجية الهائلة ظهرت طفرة كبيرة في مجال المواصلات وذلك من خلال ابتكار وسائل نقل أكثر سرعة، كما أنه من المتوقع حدوث ثورة في مجال الاتصالات أيضاً^(٥). وبذلك يتم تحقيق التواصل والترابط بين أجزاء العلم كله.

(١) محمد على نصر، "إعداد عضو هيئة التدريس للتعليم والبحث العلمي لمواجهة بعض تحديات عصر المعلوماتية"، مرجع سابق ، ص ص ٩٢ - ٩٣.

(٢) المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا ، "التربية العلمية للقرن الحادي والعشرين ، شعبة التعليم العام"، مايو ١٩٩٩م، ص ٤.

(٣) على السلمي، "إستراتيجيات إعداد وتدريب عضو هيئة التدريس للتعليم والبحث العلمي في عصر المعلوماتية والمعرفية"، مرجع سابق ، ص ١١٦.

(٤) محمد على نصر، "إعداد عضو هيئة التدريس للتعليم والبحث العلمي في عصر المعلوماتية والمعرفية"، مرجع سابق، ص ٩٤.

(٥) المرجع السابق، ص ٩٤ .

د- ظهور تكنولوجيا البرمجيات:-

ظهرت تكنولوجيا البرمجيات فى جميع المجالات سواء كانت مرغوباً فيها أم غير مرغوب ، وذلك من خلال إدخال التحديث والتطوير المستمرين على الأجهزة التكنولوجية Hard ware ، والبرامج والمواد التعليمية Soft ware ، وبذلك يعتبر ظهور التكنولوجيا إحدى التحديات التى تواجه المجتمع^(١).

ط- ظهور العولمة:-

بدأت ملامح القرن الحادى والعشرين تتحدد فى أواخر الثمانينات من القرن الحالى، وبدأ ينشأ عالم جديد يتميز بالتطور السريع وقد أدى هذا التطور إلى ظهور الاعتماد المتبادل بين مختلف أرجاء العالم، وصولاً للإنجازات الإنسانية الباهرة فى مجال القدرات التكنولوجية والثورة العلمية والمعلوماتية والاتصالات، وفى ضوء هذه المتغيرات أصبح من الضرورى مناقشة العلاقة الجدلية بين الثورة العلمية والتقدم والنمو الاقتصادى من ناحية، وبين الأوضاع الاجتماعية التعليمية ومعيشة الأفراد من ناحية أخرى، خاصة فيما يتعلق بالأوضاع التعليمية بالجامعات، حيث أنها قادرة على تزويد الشباب بأرقى المعارف والمهارات التى تمكنهم من مواجهة المشاكل الثقافية والاقتصادية والسياسية والدينية الناتجة عن التحديات العالمية الاقتصادية والثقافية والسياسية والتكنولوجية وغيرها، التى اتسم بها هذا العصر الذى يطلق عليه " عصر العولمة "^(٢).

و تعرف العولمة بأنها " ظاهرة ترمى إلى تحقيق حرية التجارة وفتح الأسواق بين الدول، والوصول إلى سوق واحدة لتلك الدول وصولاً إلى عالم واحد يمثل قرية كونية، كما تهدف إلى تحقيق السيادة التكنولوجية التى تستهدف التوصل إلى المعرفة الغزيرة وزيادة تراكمها جيل بعد جيل، وتحقيق التنمية الاجتماعية للدول والشعوب المختلفة " ^(٣).

(١) محمد على نصر، " إعداد عضو هيئة التدريس للتعليم والبحث العلمى لمواجهة بعض تحديات عصر المعلوماتية " ، مرجع سابق، ص ٩٤.

(٢) سعيد طه محمود و السيد محمد ناس، قضايا فى التعليم العالى والجامعى، ط٢، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، ٢٠٠٦م ، ص ٢٤٥.

(٣) محمد على نصر، " إعداد المعلم وتدريبه بين العولمة والهوية القومية " ، بحث منشور فى المؤتمر العلمى الحادى عشر، التحديات التى تواجه مناهج التعليم فى ظل العولمة ، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس ، القاهرة ، المنعقد فى الفترة ٢٠ - ٢٢ يوليو ١٩٩٩م ، ص ٩.

وتشير العديد من الدراسات إلى أن العولمة وما تتضمنه من مفاهيم تعد من أهم التحديات المستقبلية التي تواجه المجتمع بصفة عامة، ومؤسسات التعليم الجامعي بصفة خاصة^(١). وإزاء ذلك لا نملك أن نترقب الانغلاق والانسحاب أو الذوبان والاندماج، ولا ينبغي أن يقتصر نشاطنا على مقاومة ما في العولمة بل المبادرة بتقديم الحلول والبدائل^(٢).

وتقوم الجامعة بدور فعال ومؤثر في المجتمع لحل مشكلاته الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وغيرها^(٣)، وهذا يتطلب نظاماً عالمياً جديداً يعتمد على العلم والتطور التكنولوجي ويستند إلى تقنيات عالية التقدم^(٤). وكل ذلك يحتاج إلى عضو هيئة تدريس وعلماء وقادة فكر لهم دور فعال في التصدي لمشكلات المجتمع بهدف بنائه والارتقاء به.

(٤) الإمكانيات والموارد المادية المتاحة :-

تحتاج التنمية المهنية إلى برامج ودورات ومبانٍ لتقام فيها كذلك توافر المعلومات والوسائل التكنولوجية يحتاج إلى برامج مخطط لها وفق جدول زمني، والاشتراك في المؤتمرات الدولية والإقليمية والمحلية، وأيضاً توسيع المهمات العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وتنظيم المؤتمرات والندوات العلمية داخل كليات الجامعة. وكل ما سبق يحتاج إلى توفير ميزانية إضافية للجامعات حتى تستطيع أن تسير التقدم العلمي والتكنولوجي الذي يواجه العصر الحالي.

(١) محمد حسنين العجمي، "الإعداد للمهنة الأكاديمية بالجامعات المصرية لمواجهة تحديات المستقبل كما يدركها أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة"، مجلة كلية التربية، العدد ٤٢، جامعة المنصورة، يناير ٢٠٠٠م، ص ٧٦.

(٢) إبراهيم نافع، "عمود حقائق"، جريدة الأهرام، ١٦ مايو ١٩٩٩م، ص ٤.

(٣) مجدى عزيز إبراهيم، مرجع سابق، ص ٥٠.

(٤) على السلمي، "إستراتيجيات إعداد وتدريب عضو هيئة التدريس للتعليم والبحث العلمى في عصر المعلوماتية والمعرفة"، مرجع سابق، ص ١١٦.

ثانياً: عمليات الأداء لعضو هيئة التدريس:-

تسعى المؤسسات الجامعية إلى تحقيق أهداف المجتمع بالمساهمة في التنمية وذلك من خلال أعضاء هيئة التدريس فهم المنوط بهم التخطيط والتنفيذ لبرامج التعليم العالي لأنهم أهم جانب من جوانب التعليم الجامعي^(١).

وتتكون مبادئ عمليات الأداء لعضو هيئة التدريس من مجموعة عمليات تتسم بالتكامل والتداخل والترابط^(٢). ولا يمكن الاهتمام بعملية مستقلة عن العمليات الأخرى ومن هذه العمليات ما يلي:-
١- الأداء في مجال التخطيط:-

يعتبر التخطيط ضرورة حتمية للأداء الناجح لعضو هيئة التدريس، ويشمل المهام والممارسات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس قبل القيام بعملية التدريس مثل تحديد أهداف المقرر وأهميته ومحتواه ومراجعه وتحديد أساليب تقويم الطلاب والانطلاق من خلفيات واستعدادات الطلاب^(٣).

ويمر التخطيط بعدة مراحل تتمثل في: جمع المعلومات والبيانات الخاصة بالمواد الدراسية وذلك بهدف تقدير الإمكانيات والموارد المتاحة حتى يتم تحديد الأهداف في ضوء هذه الإمكانيات المتاحة والعوامل البيئية المحيطة، وإعداد خطة إستراتيجية يسير عليها عضو هيئة التدريس مع وجود خطط بديلة^(٤).

(١) عبد المحسن بن محمد السميح، "تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات الدول الغربية والعربية"، مجلة التربية، السنة النامنة، العدد الخامس عشر، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مايو ٢٠٠٥م، ص ٢٧١.

(٢) إيمان أحمد محمد عزب، "تطوير نظام تقويم الأداء الوظيفي بالمدرسة العامة في جمهورية مصر العربية في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠٠٥م، ص ٩٢.

(٣) رفيق محمود المصري ومحمود حسن الأستاذ، "الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية الحكومية بغزة من منظور طلبتهم"، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الخامس، العدد الأول، الجزء الأول، يناير ٢٠٠١م، ص ١٠٩.

(٤) عرفات عبد العزيز سليمان وبيومي ضحاوي، الإدارة التربوية الحديثة، مرجع سابق، ص ٤٥.

وبذلك تعتبر مرحلة التخطيط نقطة البداية للنهوض بعملية تعليمية أفضل تسهم بدورها في تجنب الكثير من جوانب القصور التي يمكن أن تواجه أعضاء هيئة التدريس بعد ذلك أثناء السير في تنفيذ الخطة^(١).

٢- الأداء في مجال التنظيم:

ترتبط عملية التخطيط بعملية أساسية وهي عملية التنظيم، فالتخطيط للقيام بالأعمال يحتاج إلى تنسيق وتنظيم بينهما، ومن هنا يمكن القول أن التنظيم هو التنسيق بين المهام والممارسات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس أثناء عملية التدريس.

كما تعد المسؤولية ركناً أساسياً للتنظيم وتعنى الالتزام بالقيام بالواجبات وأعمال ومهام محددة، وذلك لأن عدم الالتزام بأداء الأعمال أو المهام يؤدي بالضرورة إلى عدم تحقيق الأهداف التي خطط ونظم العمل من خلالها، ومن ثم ارتبطت المسؤولية بتحقيق الأهداف^(٢).

ومما سبق يمكن القول أن التنظيم ليس غاية في حد ذاته وإنما هو وسيلة لتحقيق الأهداف فهو يساعد على تحديد الأهداف والعمل على التناسق والترابط بينهما إلى جانب توفير المناخ الملائم لتحقيقها^(٣).

٣- الأداء في مجال التنفيذ:

ويشمل التنفيذ المهام والممارسات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس أثناء عملية التدريس بما يشمل من استخدام طرائق التدريس المناسبة لتحقيق الأهداف المرجوة واستثارة دافعية الطلاب للحوار والمناقشة وإدارة وقت المحاضرة وضبطها بما يحقق الأهداف المطلوبة^(٤).

٤- الأداء في مجال التقويم:

يعد التقويم من أهم عمليات الأداء والتي عن طريقها يعرف الفرد هل يسير العمل وفقاً للخطة الموضوعة لتحقيق الأهداف، ويمكن القول أن التقويم يشمل المهام والممارسات التي يقوم بها عضو

(١) باتريشيا أ - لولروكاثلين ب - كينج، "ملخص كتاب "نحو تنمية مهنية فعالة العضو هيئة التدريس" (مرشد عملي في ضوء إستراتيجيات تعليم الكبار) ترجمة محمد حسنين العجمي، مجلة كلية التربية، الجزء الثاني، العدد ٥٥، جامعة المنصورة، مايو ٢٠٠٤م، ص ١٨٠.

(٢) أحمد إسماعيل حجي، إدارة بيئة التعليم والتعلم - النظرية والممارسة داخل الفصل والمدرسة، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠٠م، ص ٨٠.

(٣) عرفات عبد العزيز سليمان وبيومي ضحاوي، الإدارة التربوية الحديثة، مرجع سابق، ص ٤٦.

(٤) رفيق محمود المصري ومحمود حسن الأستاذ، مرجع سابق، ص ١٠٩.

هيئة التدريس بعد انتهائه من عملية التدريس، والتي تتضمن إعداده للأسئلة والاختبارات ومناقشتها مع الطلاب وتهيئة ظروف الامتحانات، ووضع معايير موضوعية لتقدير درجات الطلبة^(١).

وتتطلب هذه العملية المتابعة المستمرة للأداء ومعرفة مدى التقدم والإنجاز لعمل مقارنة مع الخطط الموضوعية لمحاولة الكشف عن أوجه القصور، وتعتمد هذه العملية على كفاءة نظم رصد الأداء وذلك بهدف تحسين قدرة الأفراد على الأداء^(٢).

ويتم تقويم التقدم العلمي للطلاب داخل الجامعة بطريقة الأسئلة المقالية وهي طريقة طويلة ومرهقة، ويصعب فيها الموضوعية، وخاصة في الكليات النظرية وذلك بسبب كثرة عدد الطلاب ونظم الامتحانات^(٣).

لذلك لابد من توافر مجموعة من الخصائص في عملية التقويم حتى يكون موضوعياً وفعالاً منها أن تتسم طرق التقويم بالشمولية وأن تكون هادفة ومستمرة ومتنوعة^(٤).

ثالثاً: المهام الوظيفية لعضو هيئة التدريس:-

كانت تقتصر وظائف الجامعة على نقل المعارف المختلفة، أما الآن فتهدف الجامعة إلى إعداد الفرد القادر على مواجهة مشكلات الحياة المعاصرة والتعامل مع الحقائق الجديدة بشكل سليم^(٥)، ومهما اختلفت أهداف الجامعة ووظائفها من مجتمع لآخر، إلا أن المهام الرئيسية للجامعات في مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية يمكن تحديدها في ثلاث وظائف أساسية هي^(٦):-

١- إعداد القوى البشرية ذات المهارات الفنية والإدارية في مختلف التخصصات التي يحتاجها المجتمع.

(١) رفيق محمود المصري ومحمود حسن الأستاذ، مرجع السابق، ص ١١٠.

(٢) على السلمي، إدارة الموارد البشرية، القاهرة، دار غريب للنشر، ١٩٩٨م، ص ٣٥١.

(٣) أحمد نجم الدين عيادروس، "تطوير الأداء الإداري بالكليات الجامعية المصرية في ضوء بعض الخبرات الأجنبية"، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، و ١٩٩٩م ص ٢٧٥.

(4) Robert Kreitner & Angelo Kintick: Organizational Behavior, New York: Mc Graw- Hill company Inc. , 2001, p. 302.

(٥) محمود أحمد محمود المساد، مرجع سابق، ص ٧٩.

(٦) صلاح معوض، "دراسة تحليلية لبعض الأنشطة المرتبطة بالدور المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة في ضوء بعض المتغيرات"، بحث منشور في المؤتمر السنوي الثامن لقسم أصول التربية، الأداء الجامعي في كليات التربية: الواقع والطموح، المجلد ٢، كلية التربية، جامعة المنصورة، المنعقد في الفترة ٧-٩ سبتمبر ١٩٩١، ص ص ٢٠٢-٢٠٣.

٢- القيام بدور أساسى فى مجال البحث العلمى فى مختلف مجالات المعرفة الإنسانية وتطبيقاتها العلمية والتكنولوجية والعمل على تطويرها.

٣- خدمة المجتمع المتمثلة فى تشجيع القيم الأخلاقية وتنمية البيئة المحيطة التى تؤدى إلى التقدم الاقتصادى والاجتماعى.

وتعتمد الجامعة فى تحقيق هذه الوظائف الثلاثة الأساسية على عضو هيئة التدريس، لما له من أثر كبير وفعال فى تحسين نوعية وجودة مخرجات التعليم الجامعى، لأنه يعتبر القدوة الحسنة والمثل الأعلى لطلابه^(١)، لأنهم يتفاعلون مع عضو هيئة التدريس منذ التحاقهم بالجامعات، وفى جميع السنوات الدراسية، وسوف يتم عرض هذه الوظائف فيما يلى:-

(١) الأداء التدريسى:-

يعد الأداء التدريسى لعضو هيئة التدريس من أهم العوامل التى تساعد مختلف المؤسسات التعليمية على تحقيق أهدافها التربوية، فهو يمارس التدريس كمتطلب أساسى لدوره ووظيفته فى الجامعة، حيث لا تزال عملية التدريس تحتل المساحة الأكبر من اهتمامات الجامعة، كما أن لأعضاء هيئة التدريس دور قوى وجوهري فى تعلم الطالب ومواصلة الدراسة^(٢).

ونتيجة للتطورات السريعة وإدخال أساليب حديثة فى الجامعة إلى جانب استخدام تكنولوجيا العصر من معدات وأجهزة متطورة مثل الحاسبات الإلكترونية وشبكات المعلومات وغيرها من التقنيات الحديثة، أصبحت هناك ضرورة إلى تطوير أساليب تدريس المقررات الدراسية بالجامعة^(٣).

ويعنى عبد الله محمد شوقى (٢٠٠٤م) بالتدريس الجامعى بمفهوم تربوى واسع هو التربية الطلابية والتعليم الجامعى للطلبة الجامعيين وما يلزمه من إجراء امتحانات، وإرشاد الطلبة وتوجيههم أكاديمياً واجتماعياً وتربوياً، والاشتراك فى اللجان والمجالس الأكاديمية الإدارية، والتى جميعها تؤدى

(١) الحسن المعندى، "تقويم واقع الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس فى جامعة الملك خالد- دراسة استكشافية"، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، ٢٠٠١م، ص ٩.

(٢) مهنى غنايم وسمير جاد(ترجمة) "اتجاهات وقضايا التعليم العالى للقرن الواحد والعشرين- اتجاهات وقضايا رؤى مستقبلية * أجندة بحثية *"، القاهرة، الدار العالمى للنشر والتوزيع، ٢٠٠٥م، Cynthia S. Johnson & Harold E. Chetham, Higher education trends، ص ١٠٥.

(٣) محمود مصطفى الشال، "الأستاذ الجامعى- احتياجاته التدريبية الإدارية، دراسة ميدانية على جامعة الإسكندرية"، مجلة مستقبل التربية، المجلد ٩، العدد ٣٠، يوليو ٢٠٠٣م، ص ٩.

إلى خدمة الطالب وتأهيله فنياً في موضوع تخصصه والذي يؤهله للتكيف والعمل في الحياة بصورة أفضل^(١).

كما يعرف (2002) Smart الأداء التدريسي الجامعي الجيد على أنه " العلاقة بين الأنشطة التعليمية التي يقوم بها الأساتذة الجامعيون (العمليات التدريسية) والتغيير التعليمي الحاصل والذي يظهر على سلوك الطلبة كمظهر لنتائج التدريس^(٢).

أما أبتسام الجفري (٢٠٠٢م) فتعرف الأداء التدريسي بأنه " كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة، وعمليات، وإجراءات، وسلوكيات تعليمية تتعلق بعملية التدريس داخل الصف الدراسي أو خارجه^(٣).

ونستنتج مما سبق أن التدريس " يعمل على تهيئة ظروف بيئية معينة تساعد المتعلم على التعامل بطريقة معينة ينتج عنها تغيير محدود في السلوك، وفي الوقت ذاته يقوم المعلم بعملية المراقبة والتوجيه للاستجابات التي يقدمها المتعلم لمعرفة مدى كفاءة هذا النوع من الإجراءات بهدف إجراء بعض التعديلات أو استبدال هذه الإجراءات^(٤).

- جوانب عملية التدريس:-

يرى جابر عبد الحميد جابر (١٩٨٢م) أن عملية التدريس تتضمن ثلاثة جوانب هي^(٥):-

- التخطيط:-

تبدأ عملية التخطيط عندما يحدد عضو هيئة التدريس ما سوف يقوم بتدريسه، وكيفية تدريسه، والتخطيط السليم يتطلب منه أن يكون متمكناً من المادة العلمية، وأيضاً أن يكون ملمّاً بخصائص الطلاب واحتياجاتهم وقدراتهم، كما يكون محدداً لأهداف المادة العلمية وقادراً على صياغتها صياغة واضحة دقيقة، ومحتوى المادة التي يقوم بتدريسها ومحدداً أفضل تتابع لتقديمها، ومن كل ما سبق سوف يخرج بصورة متكاملة وخطة للدرس يساعده في مرحلة التنفيذ.

(١) عبد الله شوقي، " المهام الإدارية وعلاقتها بأداء عضو هيئة التدريس في جامعة الزقازيق"، مرجع سابق، ص ١٣٨.

(٢) أبتسام حسين عقيل الجفري، "آراء طالبات الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى"، المجلة التربوية، المجلد ١٦، العدد ٦٤، جامعة الكويت، صيف ٢٠٠٢م، ص ١١٠.

(٣) المرجع السابق، ص ١١٥.

(٤) أشرف عرندس حسين عبد العال، " العلاقة بين التدريس والبحث - دراسة ميدانية لآراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنوفية ١٩٩٢م، ص ٢٣.

(٥) جابر عبد الحميد جابر، مهارات التدريس، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٨٢م، ص ١-١٦.

- التنفيذ:-

تتم عملية التنفيذ عند إلتقاء عضو هيئة التدريس بالطالب الجامعى داخل حجرة الدراسة، وتبدأ مرحلة التفاعل بتقديم المادة العلمية التى سبق التخطيط لها، وتتوقف عملية التنفيذ على مدى إتقان عضو هيئة التدريس لمهارات التدريس مثل: إثارة دافعية الطلاب، وإدارة حجرة الدراسة، ومدى قدرته على تكوين علاقات إنسانية طيبة مع طلابه، وعرض المادة العلمية بصورة شيقة، ومهارات إلقاء الأسئلة، وتعزيز استجاباتهم.

- التقويم:-

هو الجانب الثالث من جوانب عملية التدريس، وهى عملية مستمرة تبدأ مع بداية عملية التدريس وتسير معه خطوة بخطوة، ويأتى أيضاً بعد أن تتم عملية التعليم لمعرفة ما تم تحقيقه من الأهداف التعليمية التى سبق تحديدها.

ويتضمن التدريس الجامعى القيام بالأدوار الفرعية التالية^(١):

- القيام بإعداد وتأليف المادة العلمية للمقرر الذى يقوم بتدريسه على أن يتضمن برنامجاً للثقافة العامة وآخر تطبيقى مرتبطين بالبرنامج الأكاديمى للمقرر.

- تحديد أساليب التدريس المناسبة وتنفيذها بشرط تنوعها بين المحاضرة للأعداد الكبيرة والتعليم المبرمج والتدريس المصغر للأعداد الصغيرة بالإضافة إلى المناقشات وورش العمل والتطبيقات والتعليم الفردى.

- إعداد وتصميم واختيار الوسائل التعليمية المناسبة وتوظيفها مع الاستعانة بالتكنولوجيا المتطورة- مثل التعليم بواسطة الإنترنت وأنظمة البث عبر الأقمار الصناعية بجانب التقنيات التى أصبحت مألوفة كالتعليم بواسطة الحاسب والتلفزيون التعليمى.

- إعداد قائمة بأهم وأحدث المراجع والكتب فى التخصص وتوجيه الطلاب لقراءتها.

- إقتراح قوائم بالموضوعات التى يجب تدريسها للطلاب والتى تخدم التخصص والتخصصات الأخرى التى يشملها القسم.

- التدريس العلاجى للطلاب المتعثرين دراسياً وذوى الإعاقات البسيطة.

(١) محمد حسنين العجمى، "الإعداد للمهنة الأكاديمية بالجامعات المصرية لمواجهة تحديات المستقبل ومتطلباتها كما يدركها أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة"، مرجع سابق، ص ٩٢.

- إعداد وتدريس مقررات تمهيدية للطلاب الجدد يوضح فيها المفاهيم العامة وطبيعة المقررات المرتبطة بكافة التخصصات التي يتضمنها القسم.

- تدريب الطلاب على التعلم الذاتي مع إكسابهم رغبة الإستمرار في التعليم وتنمية قدراتهم الإبتكارية.

- إعداد الاختبارات بأنواعها المختلفة مع مراعاة تنوع مفردات كل اختبار: ٦٠% أسئلة موضوعية، ٤٠% أسئلة مقالية، وأن يتضمن التقويم جميع مكونات البرنامج.

- الاشتراك مع الزملاء بالقسم في إجراء مناقشات لتقويم خطط المقررات الدراسية وتطويرها وإعداد تقارير عنها.

وللجامعة دور مهم في تحقيق كل ما سبق عن طريق "توفير مصادر المعرفة التربوية في مكتبات كافة الكليات، وإنشاء مركز تقويم الأداء الجامعي، ويمكن أن يكون قسماً جديداً في مركز تطوير التعليم الجامعي، مهمته معاونة جميع أعضاء هيئة التدريس في تقويم مقرراتهم وأدائهم، قبل أن يصبح التقويم مهمة لجان خارجية.

(٢) الأداء البحثي :-

يعد البحث العلمي ذو أهمية بالغة في شتى مجالات الحياة العملية والعلمية، حيث يُعد من أهم الأدوات المستخدمة لتحقيق التنمية الشاملة للمجتمعات، وقد أُجريت العديد من الدراسات في محاولة من الباحثين والدارسين لتعريف البحث العلمي، ومن هذه التعريفات ما يلي:-

يعرف أشرف عرنندس (١٩٩٢م) البحث العلمي على أنه " نشاط علمي منظم يستند إلى البيانات والمعلومات والأصول والقوانين العلمية، ويسير وفقاً لمنهج علمي مدروس، ويستهدف تنمية المعرفة في أي مجال من مجالاتها المختلفة أو تطوير الحياة أو الإنتاج أو العمل في أي موقع من مواقع النشاط الإنساني، سواء أكانت اقتصادية أم اجتماعية أم سياسية أم علمية أم إدارية أم غير ذلك" (١).

(١) أشرف عرنندس حسين عبد العال، مرجع سابق، ص ٣٤.

كما يشير ضياء الدين زاهر (١٩٩٥م) إلى أن الأداء البحثي للأستاذ الجامعي هو مجموع الأنشطة التي يقوم بها من أجل اكتشاف معارف جديدة ومفيدة، ويتطلب هذا الأداء عدة صفات منها الإبداع والجودة والاتصالية، وكمية المخرجات^(١).

كما يعرف أحمد على كنعان (٢٠٠١م) البحث العلمي بأنه " عمل ممنهج يهدف إلى إنتاج معارف جديدة أو تطوير معارف قائمة ترتبط بفهم الإنسان للظواهر المحيطة به والسيطرة على الطبيعة"^(٢).

- أهمية البحث العلمي:-

يعتبر البحث العلمي على درجة كبيرة من الأهمية في عصر يعتبر الإبداع فيه من الظواهر التي تحدد ناتج تيار المنافسة الفكرية بين عقول العلماء في كل مكان، ونتيجة لذلك يمكن تحديد أهمية البحث العلمي فيما يلي^(٣):-

- المساهمة في تحدى غوامض موضوع معين تحدياً دقيقاً.
- اكتشاف الحقائق العلمية الجديدة.
- الوصول إلى حل لبعض المشكلات التي تواجهنا وذلك من خلال الجمع المنظم المتناسق للمعلومات ثم تحليلها وتفسيرها.

(١) ضياء الدين زاهر، "تقويم أداء الأستاذ الجامعي، الأداء البحثي كنموذج"، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد الأول، العدد الثالث، يوليو ١٩٩٥م، ص ٤٦.

(٢) أحمد على كنعان، "البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق - الأهداف، والمعوقات، وسبل التطوير"، مجلة جامعة دمشق، المجلد ١٧، العدد ٤، ٢٠٠١م، ص ٦١.

(٣) منال رشاد عبد الفتاح، "أهم المعوقات التي تواجه البحث العلمي بجامعة قناة السويس- دراسة حالة"، البحث التربوي، مفاهيمه- أخلاقياته- توظيفه، بحث منشور في المؤتمر السنوي الرابع عشر بقسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة المنصورة، المنعقد في الفترة ٢٣-٢٤ ديسمبر ١٩٩٧م، ص ٢٥٩.

- تصنيف البحوث العلمية:-

يتم تصنيف البحوث العلمية إلى ثلاث مجموعات، وهي^(١):-

١- بحوث علمية أساسية:-

وهي " البحوث العلمية التي تهدف أساساً إلى معرفة جديدة أو فهم أعمق لاكتشاف جديد مع عدم معرفة مسبقاً بإمكان الانتفاع بنتائج البحث انتفاعاً مباشراً في مجال التطبيق "، وينقسم هذا النوع إلى قسمين:-

أ- بحوث علمية أساسية حرة: وهي بحوث فردية في الغالب وتتبع من أفكار الفرد بدون الالتزام باتجاه معين.

ب- بحوث علمية أساسية موجهة: وهي بحوث تركز على استكشاف الحقائق الجديدة، كما تهدف هذه البحوث إلى جمع معلومات وبيانات في مجالات محدودة، وفي الأغلب تكون هذه البحوث جماعية.

٢- البحوث التطبيقية:-

هي البحوث التي تنتم بالطابع التطبيقي، والتي تتعلق باستخدام العلوم الإنسانية والنظريات والقواعد العلمية في مجال التطبيق العملي، وتسعى هذه البحوث إلى استخدام النظريات العلمية، كما تعمل على استغلال الموارد المتاحة في المجتمع بأفضل الطرق سعياً وراء التنمية وتحقيق الرخاء ونجاح هذه البحوث يحتاج إلى تعاون وثيق بين الجامعة ومواقع العمل والإنتاج التي تتصل بموضوع البحث.

٣- البحوث التطويرية والتنموية:-

وهذه البحوث هدفها الأساسي هو التطوير والتجديد أكثر من اكتساب معلومات ومعارف جديدة، فهي تطبيق منظم لنتائج البحوث التطبيقية والخبرة التجريبية في إنتاج أو تحسين الأجهزة والأدوات أو الموارد المستخدمة في الإنتاج وكذلك طرق انتاجها.

- ويتضمن الأداء البحثي مجموعة من الأدوار الفرعية التالية^(٢).

- استقرار وتحديد أولويات موضوعات البحوث وذلك من خلال وضع الجامعة أو الكلية أو القسم لإستراتيجية بحثية مع تحديد دور كل عضو هيئة تدريس فيها.

(١) أشرف عرندس حسين عبد العال ، ص ص ٣٦- ٣٧.

(٢) محمد حسنين العجمي، " الإعداد للمهنة الأكاديمية بالجامعات المصرية لمواجهة تحديات المستقبل ومتطلباتها كما يدركها أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة "، مرجع سابق، ص ص ٩٢- ٩٣.

- القيام بالأبحاث الفردية والمشاركة في الأبحاث الجماعية مع تنوعها بين أساسية وتطبيقية وتجريبية.
- التواصل العلمي مع المراكز العلمية بجامعة الدول المتقدمة وذلك لنقل التكنولوجيا والنظريات العلمية الحديثة بعد تطبيعها اجتماعياً.
- المشاركة في إعداد دراسات بحثية لحل المشكلات التي تعاني منها مؤسسات المجتمع المحلي المحيط بالجامعة مع ضرورة تحقيق التوازن بين ما تقرره الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس من حقوق وما تفرضه عليه من واجبات والتزامات تجاه المجتمع وهيئاته ومؤسساته الإنتاجية.
- تدريب الطلاب في المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا على بعض مهارات البحث العلمي وخطواتهم ومشاركتهم في إعداد الخطط البحثية.
- المشاركة في مناقشة وتقييم بحوث الطلاب في مرحلتى الماجستير والدكتوراه والإشراف عليهم.

- بعض المشكلات التي تعوق أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي:-

- أجريت العديد من الدراسات لمحاولة تحديد المشكلات التي تعوق البحث العلمي، وذلك وفق دراسة علمية منهجية، حيث تستخدم فيها تقنيات البحث العلمي لمحاولة معالجة هذه المعوقات وفق الأولويات والضرورات لكل مشكلة، وأيضاً لمحاولة إيجاد بدائل مقترحة^(١).
- ويختلف تصنيف هذه المشكلات من دراسة لآخرى، وسوف نستعرض فيما يلي بعض هذه التصنيفات للمشكلات التي تعيق البحث العلمي:-

يقسم مراد صالح زيدان (١٩٩١م) العوامل أو المشكلات التي تعيق البحث العلمي إلى^(٢):-

أولاً: عوامل علمية:-

- النقص الشديد في المراجع اللازمة للقيام بالبحث العلمي.
- النقص الشديد في الأجهزة التي تعين الباحث على القيام ببحثه العلمي.
- نقص عدد مساعدي الباحثين (الفنيين) في الجامعة.

(١) عبد الله المجيدل، "المشكلات الأكاديمية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق"، مجلة جامعة دمشق، المجلد ١٥، العدد ٣، ١٩٩٩م، ص ٤٦.

(٢) مراد صالح مراد زيدان، "الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بكفاياتهم في تعليم الطلاب- دراسة حالة كلية التربية بالفيوم"، الأداء الجامعي في كليات التربية: الواقع والطموح، بحث منشور في المؤتمر السنوي الثامن لقسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة المنصورة، المجلد ٢، المنعقد في الفترة ٧-٩ سبتمبر ١٩٩١م، ص ١٧٠-١٧٣.

- عدم توافر الحرية فى اختيار موضوعات الإنتاج العلمى.
- الأعباء التدريسية لا تساعد أعضاء هيئة التدريس على القيام بإنتاجهم العلمى.
- عبء الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه.
- قلة المجالات المتخصصة للنشر.
- ارتفاع تكلفة النشر فى المجالات المتخصصة.
- عدم توافر الحرية فى نشر النتائج التى تم التوصل إليها.
- طول الفترة التى تمر على البحث لنشره فى المجالات المتخصصة.
- الأعباء الإدارية تقلل من إنتاج أعضاء هيئة التدريس.
- عدم توافر المناخ العلمى فى الكلية.
- التعقيدات الروتينية تعطل الإنتاج العلمى لأعضاء هيئة التدريس.
- نظام الترقيّة الحالى يقلل الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

ثانياً: عوامل اقتصادية:-

- قصور الميزانية المخصصة للبحوث فى الكلية.
- عدم كفاية أجور أعضاء هيئة التدريس للقيام بالنشر.
- التعقيدات الروتينية فى صرف المال اللازم للإنتاج العلمى.
- العمل خارج الجامعة لتحسين مستوى الدخل.
- قصور أجور أعضاء هيئة التدريس عن القيام بالإنتاج العلمى.

ثالثاً: عوامل اجتماعية:-

- عدم تقدير أفراد المجتمع لأعضاء هيئة التدريس فى الجامعة.
- تقلل المسؤوليات الاجتماعية من إنتاجية أعضاء هيئة التدريس.
- عدم تقدير المسؤولين فى المجتمع لقيمة الإنتاج العلمى.
- عدم توافر الحياة المعيشية المناسبة من (مأكّل ومسكن).

كما يجمال محمد الشطلاوى (١٩٩١م) المعوقات التى تؤثر على البحث العلمى فيما يلى^(١):-

(١) محمد إبراهيم محمد الشطلاوى، " بعض مشكلات أعضاء هيئة التدريس بكلّيات التربية التى تحول دون تحقيقهم لبعض وظائف الجامعة"، الأداء الجامعى فى كليات التربية: الواقع والطموح، بحث منشور فى المؤتمر السنوى الثامن لقسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة المنصورة، المجلد الثانى، المنعقد فى الفترة ٧-٩ سبتمبر ١٩٩١م ، ص ٩٧-١٠٤.

- ١- نقص المراجع وعدم العناية بالمكتبة الجامعية العلمية المتخصصة.
- ٢- ندرة المجلات العلمية لنشر بحوث عضو هيئة التدريس.
- ٣- عدم وجود الاتصال بين الجامعات ومراكز البحوث والشركات الكبرى.
- ٤- ندرة الندوات والمؤتمرات العلمية التي يحضرها أساتذة الجامعات العربية.
- ٥- البيروقراطية وأثرها على عمل أعضاء هيئة التدريس.

(٣) الأداء المجتمعي:-

يعتبر التعليم الجامعي من أهم أنواع التعليم التي ترتبط بالمجتمع، حيث تتيح الفرصة للتيارات الفكرية والآراء المتباينة للالتقاء والاحتكاك، مما ينتج عنه نمو الطاقة الإبداعية والقدرات الخلاقة ومن ثم حدوث التغيير والتطور^(١)، كما تصبح مشكلات المجتمع ومطالبه مادة علمية يستطيع عضو هيئة التدريس استخدامها لإنتاج البحوث العلمية التي تساهم في التغيير والتطوير^(٢).

والمقصود بتعبير خدمة المجتمع باعتباره وظيفة جديدة للجامعات المعاصرة " هو تقديم خدمات مباشرة وعاجلة تخرج الجامعة عند أدائها لها من أسوارها إلى ميادين العمل الواقعية"^(٣).

كما ظهر مفهومان لعلاقة الجامعة بالمجتمع، أحدهما قديم والآخر حديث، أما عن " المفهوم القديم للجامعة فكان سلبياً، بمعنى أنها كانت تنتظر أن يتحرك المجتمع إليها في حين أن المفهوم الحديث لمسئولية الجامعة يتطلب منها أن تتحرك باتجاه تنوير المجتمع بمستجدات الحياة المعاصرة"^(٤).

(١) صلاح معوض، مرجع سابق، ص ٢٠٧.

(٢) عبد الله محمود سعيد أحمد، " تطوير كليات التربية في اليمن في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة "، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩٩٩م، ص ١٨٠.

(٣) محمود أحمد محمود المساد، مرجع سابق، ص ٨٥.

(٤) عبد الناصر محمد رشاد عبد الناصر، " أداء الجامعات في خدمة المجتمع وعلاقته باستقلالها: دراسة مقارنة في جمهورية مصر العربية والولايات المتحدة الأمريكية والنرويج "، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠٠٤م، ص ٨٨.

كما يمكن القول بأن أهمية التعليم الجامعي بالنسبة للمجتمع وسعيه لخدمته ترجع إلى العوامل التالية^(١):-

- ١- إن اهتمام التعليم الجامعي بالمجتمع يساعد على صيانة مصادر الثروة الطبيعية بل واستثمارها الاستثمار الأمثل لتحقيق السعادة والرفاهية للإنسان، واستثماره بدون الإفراط وبطريقة تعتمد على الترشيح القائم على أسس علمية.
- ٢- إن الارتباط المحكم بين التعليم الجامعي والمجتمع وقيام العلاقات القوية بينهما يساعد على التعرف على حاجات المجتمع ومتطلباته ومن ثم ترجمة هذه الحاجات والمطالب إلى أهداف تربوية تسعى مؤسسات التعليم الجامعي إلى تحقيقها.
- ٣- يغرس التعليم في نفوس أفراد المجتمع القيم المرغوبة والأخلاق الحميدة علاوة على ذلك يرمي التعليم إلى تزويد المتعلمين بالمعارف والمعلومات التي تمكنهم من التكيف مع البيئة الطبيعية والبيئة الاجتماعية والخلقية.
- ٤- التعليم من المنابع التي تساعد على إكساب المتعلمين خبرات تعليمية ومعارف ومعلومات وحقائق ومفاهيم واتجاهات وقيم تمكنهم في جملتها من القدرة على اتخاذ القرارات السديدة بوجه عام وفي مجال البيئة بوجه خاص.
- ٥- إذا كان التعليم يستهدف بوجه عام تطوير المجتمع ومواجهة ما يكتنفه من مشكلات من خلال الأفراد الذين يزودهم بالمعرفة ويسلحهم بالمهارات والاتجاهات العلمية فإن الطاقة الكامنة في التعليم الجامعي إذا استخدمت لأقصى حدودها فإن هذا التعليم يستطيع أن يقدم للبيئة خدمات جليلة في مختلف المجالات.

كما أن هناك بعض الآراء تقسم الخدمة بصفة عامة إلى^(٢):

- أ- الخدمة داخل الجامعة Service with in the university
- وتتمثل الخدمة داخل الجامعة في الأدوار التالية:
- الأدوار الإدارية في القسم والكلية والجامعة.
- عضوية اللجان على مستوى القسم والكلية والجامعة.
- الإشراف على أعضاء هيئة التدريس الآخرين.

(١) صلاح معوض، مرجع سابق، ص ص ٢٠٨ - ٢٠٩.

(2) Windler , A.M: The Faculty Work Load Questions Change, Vol. 24. No.4, 1992, PP 36-41.

ب- الخدمة خارج الجامعة Service outside the university

وتتمثل الخدمة خارج الجامعة في الأدوار التالية:

- الأدوار الإدارية أو عضوية اللجان في الهيئات المهنية.
- عضوية الهيئات الحكومية.
- عضوية لجان النشر والتأليف.
- تقديم الاستشارات للحكومة وهيئات المجتمع.

وتتطلب خدمة المجتمع القيام ببعض الأدوار الفرعية التالية^(١):

- تأليف المراجع والكتب العلمية المتخصصة مع ضرورة تحقيق الرؤية الشاملة من خلال العلوم البيئية والإنسانيات والتقاءها حول موضوعات مشتركة.
- إعداد وتقديم دراسات بحثية بسيطة لنشرها للعامة مع تأكيد ارتباطها بالبيئة والمجتمع المحيط بالجامعة.
- الترجمة لكل ما هو جديد في مجال التخصص العام والدقيق.
- كتابة المقالات في الصحف والمجلات العامة عن بعض القضايا التي ينشغل بها الرأي العام.
- المساهمة في تدعيم المؤسسات الأهلية وذلك بتلبية الدعوة للمحاضرات والندوات المتصلة بالتخصص.
- ممارسة دور حيوى في مناقشة مشكلات المجتمع وقضاياها في المعامل العامة أو خلال وسائل الإعلام المختلفة.

إن دور الجامعة في خدمة المجتمع والبيئة المحيطة بها لم تعد رفاهية فكرية أو شعارات سياسية، ولكن أصبح واجباً مقدماً ومطلباً حضارياً، وخاصة ونحن على أبواب القرن القادم ذلك لأن هذا الدور الحيوى يساعد على تبوؤ المجتمع المكانة اللائقة في ركب التقدم^(٢).

(١) محمد حسنين العجمي، "الإعداد للمهنة الأكاديمية بالجامعات المصرية لمواجهة تحديات المستقبل ومتطلباتها كما

يدركها أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة"، مرجع سابق، ص ٩٣.

(٢) صلاح معوض، مرجع سابق، ص ٢٠٩.