

الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام كمدخل
لتحسين أدائهم

إعداد

د/ عبد الله مزعل بن عوض الحربي

مجلة كلية التربية – جامعة دمنهور المجلد الرابع العدد (٤) الجزء (١) لسنة ٢٠١٢

الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام

كمدخل لتحسين أدائهم

د/ عبد الله مزعل بن عوض الحربي

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام في ضوء احتياجاتهم المهنية، وقد استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي، مستعيناً بمقابلة مفتوحة، واستبانة تم تطبيقها على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام. وتوصلت الدراسة إلى أن أهم الاحتياجات المهنية لهم في مجال التدريس هي: تجديد معلومات المادة الدراسية، استخدام أساليب تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب، إنجاز ملف المقرر ومتطلباته، فهم أساليب إعداد المقرر وسبل تحقيق أهدافه، ووضع الخطة الفصلية للمقرر. وفي مجال البحث العلمي: التعرف على مصادر نشر الأبحاث محلياً وعالمياً، جمع المعلومات بالطرق الحديثة، الاطلاع على مصادر المعرفة في التخصص، والالتزام بأخلاقيات البحث العلمي. وفي مجال خدمة المجتمع: المشاركة في المحاضرات والندوات العلمية والعامّة، تحديد المشكلات المجتمعية وتحليل مدى ارتباطها بالتخصص، تقديم الاستشارات العلمية لهيئات المجتمع، الكتابة في الصحف وإجراء مقابلات تلفزيونية لمعالجة قضايا مجتمعية، وتقديم الدورات التدريبية لفئات المجتمع المختلفة. وفي مجال العمل الإداري: المشاركة في أعمال مجلس القسم، تفعيل الإدارة الإلكترونية، القدرة على الاتصال الإداري الجيد، والتعرف على اقتصاديات الوقت واستثماره. وفي مجال الإرشاد الأكاديمي: رعاية الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، آليات تشجيع الطلاب على المشاركة في الأنشطة الجامعية، طرق حل مشكلات الطلاب قبل وصولها إلى المسؤولين بالكلية، وتزويد الطلاب بالخدمات التي يحتاجونها. كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين

متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية، تعزى إلى متغيرات (النوع - الجنسية - التخصص - الرتبة العلمية - عدد سنوات الخبرة). وتم تقديم تصور مقترح لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام في ضوء احتياجاتهم المهنية.

Improving The Performance Of Faculty Members At The University Of Dammam In The Light Of Their Professional Needs

Summary:

This study aimed to improve the performance of faculty members at the university of Dammam in the light of their the professional needs and the researcher used descriptive method using an open interview and a questionnaire have been applied to a random sample of faculty members of Dammam University and the study found that the most important professional needs are: teaching: includes renewing information, using the methods of developing the creative thinking of students, completion of the curriculum and its requirements, preparation methods and ways of achieving its objectives, and a quarterly plan. scientific research: includes identifying the sources of publishing researches out locally and globally, and the collection of information by modern ways, and access to new sources of knowledge specialization, commitment to the ethics of scientific research. the field of social service: includes participation in lectures, seminars, identifying and analyzing social problems ,provide scientific advice to the society. writing in the newspaper and television interviews to address society issues, and provide training courses for various levels of society. the area of administrative work: includes participation in the work of the department council, activation of e-management, the ability of a good administrative communication, and recognize the economics of time and its investment. academic outreach: including students with special needs care, encourage students to participate in university activities, ways of solving the problems of students, and provide students with the services they need. there are no significant differences among the average of the sample to professional needs attributable to variables include (type-nationality-field-scientific level – years of experience).then a suggestion was made to improve the performance of faculty members at the university of Dammam in the light of their professional needs.

تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام في ضوء احتياجاتهم المهنية

د/ عبد الله مزعل بن عوض الحربي

مقدمة:

الجامعة مؤسسة علمية تربوية منفتحة على الكون كله، تدرس محتوياته وتكشف أسرارها وتقوم بتوعية الإنسان بذاته، وتعرفه بما فيه من إمكانات قد تسمو به إذا أنشئت النشأة الصحيحة أو قد تهوى به إذا أهملت وأسيء توجيهها، ثم إنها تعلم الإنسان كل ما يضمن الخير والرفاهية للحياة البشرية والعلاقات الإنسانية، وتحتثه على التفكير والإبداع والاختراع، فعمل الجامعة شامل وغير محدود ولا يتوقف عند حد، بل يتطور ويتجدد مع تطور الكون والحياة (الجمالي، ١٩٩٣: ٤٥).

ومن المتفق عليه بين المتخصصين والمختصين أن الجامعة هي العقل المفكر للمجتمع، وهي القوة والدافع الذي ينقله من حالة السكون والنمو البطيء إلى حالة الحركة في مضمار السباق العالمي المتسارع في مختلف مجالات الحياة. وهي القائد الذي يوجهه نحو عبور بوابة حضارة القرن الحادي والعشرين التي تتميز بالعمق والدقة والصعوبة (Kiley, 2011: 585).

وتسعى الجامعات إلى التنافس القوي فيما بينها لتحقيق التفوق والامتياز في أداء وظائفها، ومن هنا فإن التزام الجامعات بتحقيق مهامها أمام مجتمعاتها وطلابها أمر مرتبط بأداء عضو هيئة التدريس، حيث يعد عضو هيئة التدريس عنصراً فعالاً في تحقيق الأهداف المرجوة للجامعة، والركيزة الأساسية التي تعتمد عليها الجامعات للقيام بوظائفها من تدريس وبحث علمي وخدمة مجتمع، بالإضافة إلى مسؤوليات أخرى كالمشاركة في الأعمال الإدارية داخل الجامعة التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس وممارسة الإرشاد الأكاديمي للطلاب.

إن هذه الوظائف باتت متغيرة ومتجددة نتيجة التحديات الناشئة عن العوامل التي غيرت شكل العالم وأوجدت نظاماً عالمياً جديداً يعتمد العلم والتطور التكنولوجي المتسارع أساساً، ويستند إلى تقنيات عالية الجودة. وتختلف الجامعات في قدر التزامها بهذه الوظائف حيث تتفوق بعض الجامعات في الوظائف دون أخرى، وإن كان ذلك لا يعني إهمال الوظائف الأخرى. وعضو هيئة التدريس سواء أكان في الجامعة التي تركّز على الوظائف السابقة أو على وظيفة واحدة فإنه يعمل في ظل مجموعة من الأهداف التي وضعتها الجامعة لنفسها (Harder et al., 2010:8).

ويرى القريطي (٢٠٠٥: ١٤) " أن أداء عدد غير قليل من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لا يرقى إلى مستوى التوقعات، وقد يبدو ذلك بوضوح من خلال بعض السلوكيات السلبية التي تعكس نقص الوعي بالوظائف المعاصرة للجامعات وعدم إدراك الأدوار المتعددة التي يتوجب على عضو هيئة التدريس القيام بها، وما تستلزمه تلك الأدوار من خصائص ومسؤوليات ". والتخلف الذي تشهده بعض الجامعات يمكن إرجاعه إلى قلة الاهتمام بعضو هيئة التدريس بها، وهذا بالضرورة ينعكس على أدائه في مختلف المهام الموكلة إليه.

وإذا أردنا الارتقاء بالأداء الجامعي، وزيادة قدرة الجامعة على تحقيق أهدافها، فلا مناص من التطوير المستمر لركائزها الأساسية (الإدارة، هيئة التدريس، الطلاب)، إلا أن عضو هيئة التدريس يعد من أهم هذه الركائز؛ فهو الذي يُكسب الفاعلية المطلوبة لجميع المدخلات الجامعية لتحقيق الأهداف المنشودة (زاهر، ١٩٩٤: ٢٥).

وتعاني الجامعات العربية من تدهور نتيجة تضخم عدد الدارسين، وعدم توفر الأساتذة بالعدد والنوعية المطلوبة – خاصة أصحاب التخصصات الجديدة والصعوبات المالية التي تعانيها الدول غير النفطية منها (نوفل، ٢٠٠٢: ١٤٤)

حيث تحتاج الجامعات العربية إلى مزيد من الجهد والفكر والإمكانيات المادية والبشرية حتى تستعيد توازنها، وتجدد نشاطها وتحقق أهدافها (الشخبي، ٢٠٠٥: ١٠١).

وعلى الرغم من مرور أكثر من خمسين عاماً على بدايات مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، إلا أن هناك ثمة جهود كبيرة تحتاجها تلك المؤسسات لتطويرها بما يتلاءم مع المستجدات والمتغيرات التي يشهدها العالم بشكل عام والمجتمع السعودي بشكل خاص (إسماعيل، ٢٠٠٨: ٢٠٣-٢٠٤). ويؤكد آل زاهر (٢٠٠٤: ٢٥٦) أن الجامعات السعودية لم تسير التطور في التخطيط والتنظيم الحقيقي لبرامج تركز مباشرة على تطوير عضو هيئة التدريس، بل اقتصرت على بعض الجهود الجزئية أو التفكير في تنظيم برامج لهم ولكن بدون جدية. لذلك فإن إعطاء الاهتمام الكافي لتقويم أداء عضو هيئة التدريس وتحسين أدائه بشكل منظم ومستمر، يعد من أساسيات العمل التربوي الذي يساعد في التعرف على جوانب القوة والقصور لديه.

مشكلة الدراسة:

يرى المستقريء للأدبيات التربوية أنه من الصعب القول بأن الجامعة تستطيع تزويد أعضاء هيئة التدريس بكل ما يحتاجون إليه من معارف ومهارات واتجاهات قبل الخدمة نتيجة للتطور الدائم للمعرفة، لهذا لابد من متابعة أدائهم لتحديد جوانب القصور فيها، ومن ثم تحسينها، وتحديد جوانب القوة لتدعيمها.

وتشير العديد من الدراسات (بويشيت ٢٠٠٦: ٤٢٦؛ المهدي، ١٥٤: ٢٠٠١؛ النجاجم، ١٤٢٢: ١٣٧-١٣٨؛ الحربي، ٢٤٩: ٢٠٠٥؛ الشخي، ٢٠٠٩: ٤٨٧) والتي أجريت في البيئة السعودية إلى أن عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية يعاني من مشكلات عديدة منها:

- اعتماد الجامعات على الأساليب التقليدية في التدريس.

- عدم قدرة بعض أعضاء هيئة التدريس على وضع أسئلة الاختبارات بصورة صحيحة .
 - افتقار العدالة والموضوعية في تقويم الامتحانات لدى بعض أعضاء هيئة التدريس.
 - تأخر بعض أعضاء هيئة التدريس عن المحاضرات، بالإضافة إلى عدم تمكنهم من توصيل المادة العلمية بشكل جيد.
 - قصور في عملية مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات.
 - قصور في اطلاع أعضاء هيئة التدريس على اللوائح والتعليمات ذات العلاقة بعملهم.
 - افتقار بعض أعضاء هيئة التدريس إلى المهارات والأساليب الضرورية للإرشاد الأكاديمي الفعال.
 - التركيز في تقويم الطالب الجامعي على المجال المعرفي على حساب المجالين المهاري والوجداني.
- كل هذا انعكس بالضرورة على دوره بالجامعات السعودية، وباتت مستوياته محل تساؤل بسبب تدني معدلات الأداء.
- وجامعة الدمام هي إحدى مؤسسات التعليم العالي الناشئة في المملكة العربية السعودية والتي تؤمن بأن سمعتها ترتكز على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بها، وعلى حيويتهم ونشاطهم، ونظراً لتعدد كلياتها المختلفة ووجودها في محافظات مترامية الأطراف، وتغير تبعيتها الإدارية والعلمية، كل ذلك أدى إلى وجود بعض المشكلات التي تعوق عضو هيئة التدريس عن أداء عمله كما ينبغي، الأمر الذي يقتضي البحث عن الخلل الذي أدى إلى ضعف أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدواره المطلوبة، وعليه فإن الدراسة تهدف الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١- ما المهام الوظيفية التي يؤديها أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؟ وما دواعي ومبررات تحسين أدائهم لتلك المهام؟
- ٢- ما الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام حتى يتمكنوا من أداء المهام الوظيفية الموكلة إليهم على أكمل وجه؟
- ٣- إلى أي مدى توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية تعزى إلى متغيرات (النوع - الجنسية - التخصص - الرتبة العلمية - عدد سنوات الخبرة)؟
- ٤- ما التصور المقترح لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام في ضوء احتياجاتهم المهنية؟

أهمية الدراسة:

- ١- أنها تعد تلبية لتوصيات العديد من الدراسات السابقة والمؤتمرات والندوات العلمية التي تؤكد ضرورة إجراء دراسات حول أهمية تطوير التعليم الجامعي وبخاصة عضو هيئة التدريس الذي يعد المحرك الرئيس للعملية التعليمية داخل الجامعة.
- ٢- تعد هذه الدراسة التي تتعرض لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام في ضوء احتياجاتهم المهنية - على حد علم الباحث - هي الأولى من نوعها.
- ٣- الوقوف على الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام حتى يتم في ضوءها تحسين الأداء.
- ٤- التوصل إلى تصور مقترح يمكن أن يسهم في تحسين والارتقاء بأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام لتقديمه إلى قيادات الجامعة للاستفادة منه في إحداث التطوير المنشود.

حدود الدراسة:

- الحد الجغرافي: تقتصر الدراسة الحالية على أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة الدمام بالمملكة العربية السعودية.
- الحد الموضوعي: تقتصر الدراسة الحالية على تناول موضوع تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس المتمثل في مهام: (التدريس ٨- البحث العلمي - خدمة المجتمع - العمل الإداري - الإرشاد الأكاديمي).
- الحد الزمني: تم تطبيق أدوات جمع البيانات في شهور محرم وصفر وربيع الأول من عام ١٤٣٣هـ.

منهج الدراسة وأدواتها:

- تتبع الدراسة في منهجيتها العلمية المنهج الوصفي، باعتباره أنسب المناهج البحثية للفحص والتدقيق والوصف الكمي والكيفي لمجموعة العوامل والمتغيرات التي تتعرض لها الوظيفة الأكاديمية بالجامعة (العساف، ١٤٢١: ٢٧١)، هذا بالإضافة إلى الاستعانة بالأدوات البحثية التالية:
- إجراء مقابلة مفتوحة مع بعض أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام، من أجل الوقوف على أهم احتياجاتهم المهنية المرتبطة بالمهام الموكلة إليهم، والمتمثلة في: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والعمل الإداري، والإرشاد الأكاديمي.
 - الاستعانة بأدبيات الدراسة، والمقابلة المفتوحة التي تمت مع بعض أعضاء هيئة التدريس لبناء استبانة هدفها التعرف الفعلي على الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام.
- ثم الوصول لوضع ملامح تصور مستقبلي لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام.

مصطلحات الدراسة:

١- الأداء:

يعرّفه اللقاني والجمل (٢٠٠٣: ٢١) بأنه ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري، وهو يستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة، وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين يظهر منه قدرته أو عدم قدرته على أداء عمل ما.

ويعرّف بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من العمل الكفاء المدرب (بدوي، ١٩٩٤: ٣٣٥). ويعرّف أيضاً- بأنه كيفية إنجاز أو إحراز نشاط ما، وتحديد الطريقة التي ينفذ بها (Lindsay, 1999: 176-177).

ويمكن تعريف الأداء في هذه الدراسة إجرائياً على أنه: " كل فعل يقوم به عضو هيئة التدريس الجامعي من مهام ومسؤوليات وظيفية سواء أكانت (تدريس، بحث علمي، خدمة المجتمع، عمل إداري، إرشاد أكاديمي)، في الوقت المحدد وبالذقة المطلوبة.

٢- احتياجات:

يعرّفها غيث (١٩٧٩: ٣٩١) بأنها مجموعة المهارات والمناشط اللازمة لجعل الفرد لائقاً لأداء عمله بكفاءة عالية.

ويعرّفها وبستر (Webster, 1991: 82) بأنها الشيء الذي يشترط توافره لإنجاز مهمة ما.

ويمكن تعريفها إجرائياً على أنها: مجموعة المهارات والمناشط المطلوب إدخالها على السلوك الوظيفي لعضو هيئة التدريس المتمثل في التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والعمل الإداري، والإرشاد الأكاديمي.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: المهام الوظيفية التي يؤديها أعضاء هيئة التدريس:

لقد كانت الجامعات الحديثة هي ثمرة فكر الفيلسوف رجل التربية البروسي فيلهلم فون همبولدت (Wilhelm Von Humboldt) الذي كان في سنة ١٨١٠م الأب المؤسس لجامعة برلين والتي طبّق فيها أفكاره التي أصبحت نموذجاً للجامعات الأخرى في أوروبا والولايات المتحدة وباقي دول العالم (يوسف وبشيمة، ٢٠٠٧ : ٣١) .

وتتعدد وظائف الجامعة تبعاً لاختلاف المجتمعات ونظمها، واختلاف تركيبها ونوع العلاقات السائدة التي تربط بين مكوناتها (جوهر، ١٩٩٤ : ١٠٧)، حيث يؤكد لونينبرج (Lunenbiere, 2002: 263) أن دور عضو هيئة التدريس بالجامعات هو دور متجدد بصفة مستمرة نتيجة التطورات المتلاحقة في عمليات التعلم والتعليم الناتجة عن التكنولوجيا، وأن دور عضو هيئة التدريس ومهامه تختلف باختلاف حجم الجامعة ومسئوليتها وتباين الأنظمة التي تستند إليها في تحديد فلسفتها وأهدافها.

ويرى عيسى والناقعة (٢٠٠٩ : ٣) أن مهام عضو هيئة التدريس تتركز في مجالات التدريس والبحث العلمي، وتقديم خدمات للمجتمع المحلي، كما أنه يمارس مهام إدارية في الجامعة وتقديم المشورة والإرشاد الأكاديمي للطلاب. وفي إطار هذا يمكن أن نُفصّل تلك الوظائف فيما يلي:

١- التدريس:

التدريس يعني إكساب الطالب المعارف وتعليمه كيفية التعلم الذاتي، واكتساب الاستقلالية والابتكار والإبداع، والقدرة على تحديد ما يريد أن يكون عليه، وتنمية شخصيته، والقدرة على المشاركة في تنمية مجتمعه، والرغبة في الاستمرار في التعلم (جلال، ١٩٩٣ : ٢٨). والتدريس الجيد يحتاج إلى كثير من الوقت والجهد في عملية الإعداد للمحاضرات وجمع المادة العلمية المناسبة

لمستوى الطلاب وقدراتهم، وتقديمها لهم بأسلوب مشوق يدفعهم للتعلم، وفي الوقت ذاته فيه تحدٍ لقدراتهم العقلية بحيث ينمي لديهم القدرة على التفكير والتحليل والنقد والاستنتاج، وإعداد الاختبارات وتصحيحها بدقة وموضوعية، أو قراءة بحوث الطلاب وتقييمها والتعليق عليها (الثبتي، ٢٠٠٠: ٢٤٠): ومراعاة الفروق الفردية بين الطلاب والقدرة العالية على ضبط المحاضرة وقيادتها وإفساح المجال للحوار والمناقشة (أحمد، ٢٠٠٧: ١١٣).

ونظراً لأهمية التدريس فإن غالبية الجامعات المرموقة تنظم دورات تدريبية وتعد لقاءات تربوية للنهوض بأداء عضو هيئة التدريس ورفع كفاياته التدريسية التي يحتاجها في ظل التطورات والتغيرات المعاصرة (Afshar, 2008: 53-54). لذلك يجب التأكد من أن عضو هيئة التدريس يمارس التدريس في ضوء أهداف واضحة المعالم، وفي ضوء فهمه لخصائص طلابه النفسية والاجتماعية وكيفية تعلمهم وخطوات التدريس وأساليب التعامل والاتصال بهم على وجه الخصوص، ومن الأهمية كذلك أن يكون على قدر كبير من الوعي بأهداف التعليم الجامعي عامة وأهداف المؤسسة الجامعية التي يعمل بها على وجه الخصوص، وما يتميز به القسم الذي ينتمي إليه. كل ذلك في ضوء رؤية شاملة لأهداف التنمية المجتمعية.

ويمكن إجمال ممارسات عضو هيئة التدريس داخل نطاق مهام التدريس لتشمل: تعليم الطالب طرق الحصول على المعلومة والقدرة على البحث والتحليل والإبداع، بالإضافة إلى قيامه بإعداد الخطط الدراسية وتطوير المقررات والاستمرار في استطلاع المعرفة والتعمق فيها، واستخدام تكنولوجيا المعلومات وتقنيات الاتصال الحديثة كوسائل تعليمية، والتنوع في استخدام أساليب تقويم الطلاب.

٢- البحث العلمي:

البحث العلمي هو كل عمل ممنهج يهدف إلى إنتاج معارف جديدة أو تطوير معارف قائمة ترتبط بفهم الإنسان للظواهر المحيطة به، وهو عمل منتج لكنه في الوقت نفسه يحتاج إلى أموال كثيرة وتجهيزات متطورة (Shavelson & Towne, 2002: 81).

ويعد البحث العلمي من بين أبرز مهام الجامعة، لأنها تكون أفضل المساهمين في دفع حركته إلى الأمام، حيث بات معلوماً أنّ من واجب الجامعات أن ترتقي بحركة العلم بكل ما هو جديد ونافع، لأن تقدم المجتمع مرتبط بجودة الأعمال الناتجة من فاعلية المؤسسات الخدمية والإنتاجية العاملة فيه (السامرائي، ٢٠٠٥: ٧٤).

والبحث العلمي هو الطريق الرئيس لاكتشاف الجديد من المعرفة والقوانين والمفاهيم والنظريات العلمية، وتوليد الأفكار والتي تعد - بدورها - من أهم أسس وأساليب التقدم التي ينشدها مجتمعنا في عالمنا المعاصر. ونظراً لأن الجامعة هي المؤسسة العلمية الرئيسة المناط بها هذه المسؤولية، فإن البحث العلمي - سواء الأساسي أو التطبيقي - يمثل الحلقة الثانية في سلسلة مهام عضو هيئة التدريس بها (الشخبي، ٢٠٠٣: ٤٦٣-٤٦٤).

ويمكن إجمال ممارسات عضو هيئة التدريس داخل نطاق مهام البحث العلمي لتشمل الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي، ونشر أبحاثه في المجالات العلمية أو المؤتمرات والندوات العلمية المحلية والعالمية، وقيامه بتأليف الكتب وترجمتها ونشرها (محبوب، ٢٠٠٣: ٩٠)، والمشاركة في أبحاث ممولة من هيئات محلية ودولية، والإسهام في عضوية المجالات العلمية في مجال تخصصه وقدرته على تسويق أبحاثه (إمام، ٢٠٠٨: ٢١).

والحقيقة أن نجاح الجامعات في إعداد الباحثين وتكوينهم بما يتفق مع أخلاقيات البحث العلمي هو - بحد ذاته - مكسب كبير بغض النظر عن ميدان التخصص وموضوع البحث.

٣- خدمة المجتمع:

تقوم الجامعات بدور أساسي في تنمية المجتمعات ورفع قدرتها، حيث تعد منارة الرقي والتقدم في أي مجتمع. والجامعة في كثير من الدول تكون النواة التي تقوم عليها المدن وتنشأ على دعائمها المجتمعات (زاهر، ٢٠٠٩: ٢٥٩). لذلك فإن المنحنى التجديدي للجامعات المعاصرة يجعلها في قلب المجتمع تعيش مشكلاته وتحاول إيجاد الحلول المناسبة لها، وتعمل على تقدمه في جميع المجالات. لذا فإن خدمة المجتمع أصبحت وظيفة أساسية للجامعة (جابر، ١٩٩٩: ١٣٨-١٣٩).

وخدمة المجتمع تعني الاهتمام بتزويد الأفراد في المجتمع بالمعلومات المستجدة في المجالات المختلفة التي تهتم المواطنين من خلال المؤتمرات والندوات والمحاضرات التي تزودهم بالمعارف، وكذلك من خلال الدورات الدراسية ذات الطابع التدريبي (الخضير، ١٤١٩: ٨٠).

وإذا كانت الجامعة تقوم بهذا الدور الحيوي فإنه يتم في الواقع من خلال أعضاء هيئة التدريس بها، والذين يقع عليهم العبء الأكبر في تنفيذ هذا الدور بما يتميزون به من كفاءة وخبرة ومعرفة ومهارة في توصيل المعلومة والقدرة على إمتاع الجماهير (الشخبي، ٢٠٠٣: ٤٦٧-٤٦٨).

ويمكن إجمال ممارسات عضو هيئة التدريس داخل نطاق مهام خدمة المجتمع لتشمل الإسهام في تقديم الخبرة والرأي لمؤسسات المجتمع المدني، والإسهام في إلقاء المحاضرات التثقيفية العامة في وسائل الإعلام وغيرها، والكتابة في الصحف الورقية والإلكترونية، وإعداد النشرات التثقيفية، والإسهام في إجراء دراسات خاصة لمعالجة مشكلات

المجتمع، والمشاركة في العمل التطوعي والاتصال الفعال خارج الجامعة (محبوب، ٢٠٠٣: ٩١).

وعلى الرغم من امتلاك الجامعة لثروة بشرية عظيمة وكفاءات علمية نادرة إلا أن هناك نوعاً من الانفصام بينها وبين المجتمع، لذلك يجب عليها السعي لتقليل عزلتها عن محيطها المجتمعي وقواه الفاعلة وبذل الجهود الكفيلة بتحقيق ذلك.

٤- العمل الإداري:

تتطلب الظروف التي يمر بها مجتمعنا وجامعاتنا في العصر الحالي من عضو هيئة التدريس أن يمارس مهاماً إدارية تساعد وتساعده الجامعة على تحقيق أهدافها، لأن العمل الإداري هو الذي يهيئ البيئة الخصبة والمناسبة لأداء العمل الأكاديمي بنجاح. لذلك فإننا نجد أن أعضاء هيئة التدريس هم من يترأس الأجهزة الإدارية بالجامعات؛ فمدير الجامعة ووكلائه وعمداء الكليات والعمادات المساندة ووكلائهم ورؤساء الأقسام الأكاديمية كلهم من الأكاديميين. وتمثل الإدارة أهم المقومات التي يتحدد بها مستوى أداء الجامعات، ويرجع هذا المطلب إلى معطيات كثيرة منها زيادة أعداد الطلاب، وتبني الجامعات مبادئ الديمقراطية والحرية الأكاديمية، والمسئولية الجماعية في اتخاذ القرار، بالإضافة إلى تنامي احتكاك الجامعة بالمجتمع (الشخبي، ٢٠٠٣: ٤٦٥) ويتم اختيار عضو هيئة التدريس لهذه الوظائف الإدارية من قبل الإدارة العليا بالجامعة، ولكن يتأثر هذا الدور بعدة عوامل منها غموض الدور الإداري وتباينه، وعدم الفهم لحدود الدور، فقد يكون الدور غير متوافق مع قدرات عضو هيئة التدريس وإمكانياته الشخصية (عبدالسميع، ٢٠٠٥: ٣٢-٣٣).

ويمكن إجمال ممارسات عضو هيئة التدريس داخل نطاق مهام العمل الإداري لتشمل إتقان إدارة المشاريع البحثية والقيادة الفعالة وصنع القرار، مع إدارته لوقته بشكل صحيح، وإلمامه بالجوانب المالية والقانونية

بالجامعة، وإدارته للاختبارات والمشاركة الفاعلة في اللجان التي يُكَلَّف بعضويتها (مرسي، ٢٠٠٧: ٥٢٤)، والإشراف على مراقبة أعضاء هيئة التدريس الآخرين (شوقي، ٢٠٠٤: ١٤٠) بالإضافة إلى المشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل الأكاديمي وفق اللوائح الجامعية، والمشاركة في تنظيم المؤتمرات والندوات واللقاءات العلمية والفكرية التي تُعقد على مستوى القسم الأكاديمي أو الكلية (العجمي، ٢٠٠٧: ٢٣).

٥- الإرشاد الأكاديمي:

إن الأخذ بنظام الساعات المعتمدة داخل الجامعات أدى إلى مطالبة الطلاب باتخاذ قرارات مصيرية وحاسمة واختيارات تؤثر على مسارهم الأكاديمي، وبالتالي سوف تؤثر على مسارهم المهني في المستقبل، إضافة إلى حاجتهم المستمرة لمواجهة الكثير من المشكلات والمواقف الأكاديمية. ومن هنا تبرز وظيفة الإرشاد الأكاديمي الذي يعني "العملية المنظمة والمخطط لها لمساعدة الطلبة على مواجهة صعوباتهم ومشكلاتهم التي تقلل من فاعلية العملية التعليمية ومساعدتهم على التخلص من هذه المشكلات والسيطرة عليها" (Allen & Smith, 2008: 610).

وللإرشاد الأكاديمي فلسفته الخاصة التي تتطوي على أسس اجتماعية واقتصادية وثقافية وإنسانية ومعرفية وتتطلع إلى تحقيق بعض الخصائص المرتبطة كالمرونة والقدرة على التكيف والاختيار، ومواجهة الحاجات الفردية التي تتمحور في نجاح النظام وتحقيق أفضل المخرجات العلمية للطالب. لذلك يرى نادير وسايمرلي (Nadier & Simerly, 2006: 216) أن تدريب عضو هيئة التدريس على الإرشاد الأكاديمي هو أمر بالغ الأهمية، ويمكن أن يتم من خلال نوعين أساسيين من برامج التدريب المخصصة لذلك وهما:

● البرامج التجديدية: وتهدف إلى تجديد الجوانب المهنية للمرشد الأكاديمي بتزويده بأحدث الاتجاهات والخبرات المتعلقة بميدان الإرشاد.

● البرامج التأهيلية: وتهدف لتأهيل المرشدين الأكاديميين ليتولوا تدريب المرشدين الأكاديميين الجدد.

ويمكن إجمال ممارسات عضو هيئة التدريس داخل نطاق مهام الإرشاد الأكاديمي لتشمل مساعدة الطالب على اختيار أفضل البدائل في كل فصل دراسي وفق الخطة الدراسية وبحسب وضعه الأكاديمي بحيث يوفق الطالب بين احتياجاته الدراسية والبيئة وظروفه الشخصية (الكواري، ٢٠٠٤: ٦)، ومتابعة الخطة الدراسية للطالب وتحديد الحمل الأكاديمي المناسب من الساعات المعتمدة للطالب، والإشراف على عمليات الحذف والإضافة، وتوضيح أهمية دراسة المتطلبات السابقة لبعض المقررات، وحل المشكلات التي تواجه المسيرة العلمية للطالب (الشخبي، ٢٠١٠: ٢١٥).

وبطبيعة الحال فإنه ليس من الإنصاف أن يتم إنجاز مهمة ما على حساب المهام الأخرى، لذلك وحتى لا ينشغل عضو هيئة التدريس بمهمة دون الأخرى لابد من إيجاد حالة من التوازن بين هذه المهام لتبين مدى فاعليته في مجتمعه الجامعي.

ثانياً: دواعي تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس وميرراته:

يواجه عضو هيئة التدريس في الجامعات متغيرات تؤثر على أدائه لأدواره الوظيفية بشكل مستمر، قد أدت هذه المتغيرات لحدوث فارق كبير بين المستوى المتواضع لكثير من أعضاء هيئة التدريس وما يدور حولهم من تطورات مختلفة، فهم في حاجة إلى التزود بالعديد من المهارات والقدرات التي تنقصهم حتى يمكنهم أداء أعمالهم وواجباتهم بصورة أكثر فعالية وجودة عالية.

ولتحسين أداء عضو هيئة التدريس يجب مواجهة هذه المتغيرات، وهو ما يتطلب خلق بيئة صالحة لذلك ليتمكن من مواجهة المتغيرات التي يعيشها ومن ثم القدرة على التكيف معها. ومن مبررات تحسين أداء عضو هيئة التدريس ما يلي:

١- الثورة التكنولوجية:

تتمثل الثورة التكنولوجية في تقنيات العصر كالأقمار الصناعية والإنترنت والبث المباشر والبريد الإلكتروني وشبكات التواصل الاجتماعي والهواتف والفاكس والموبايل والتلفزيون الرقمي (عثمان، ٢٠٠٦: ٢٢٩). حيث انعكست آثارها على مختلف مناحي الحياة. وتعد هذه الثورة نوعاً خاصاً من التحدي للأفراد الذين يعملون في أي منظمة أدخلت التقنية الحديثة في تنفيذ أعمالها. وهذه التقنية أوجدت حلولاً هائلة للعديد من المشكلات في جميع القطاعات ومنها قطاع التعليم العالي، عن طريق تسخير إمكانيات واسعة لأعضائها (العويلى، ٢٠٠٩: ٦١٩)، وبالتالي فهي تضيف قيمة حقيقية للتعليم والتعلم حيث أدت الثورة التكنولوجية إلى ظهور تغير في دور عضو هيئة التدريس وتطوير فلسفة التعليم، فلم يعد دوره قاصراً على نقل المعارف والعلوم وتلقينها فقط وإنما أصبحت وظائفه تتميز بالتجديد، ويتطلب أداء ذلك خبرات ومهارات جديدة لا بد من اكتسابها.

٢- الانفجار المعرفي:

لقد تضاعف حجم المعرفة الإنسانية في فترات زمنية قصيرة جداً، وهذا أدى إلى تعقد الخبرة والمعرفة الإنسانية وتشعب عناصرها وظهور علوم وتخصصات جديدة، مع ظهور الحاجة إلى تكامل بعض ميادين المعرفة في الوقت ذاته (حلمي ونوير، ١٩٩٨: ١٤).

والانفجار المعرفي ترتب عليه تقادم المعلومات في الوقت الذي زاد فيه المكون المعلوماتي في التنمية المجتمعية مما أثر على الأفكار والاتجاهات

المرتبطة بهذه التنمية وانخفاض قيمة المعلومات المكتسبة في مؤسسات التعليم (الشخصي، ٢٠١٢: ٣٧٧). وهذا يتطلب من عضو هيئة التدريس أن تكون لديه القيم المهنية المتنوعة ليلبي الحاجات المتغيرة للطلاب والمجتمع معاً، وأهم هذه القيم هي التعلم مدى الحياة.

٣- الجودة والتصنيف الدولي للجامعات:

في وقت قريب أظهرت نتائج بعض التصنيفات الدولية للجامعات مثل (ويب ماتريكس Webmatrix وشنغهاي Shanghai) حصول معظم الجامعات السعودية على مراتب غير مرضية (صائع، ٢٠١٤: ٢٥) لذلك فإن محاولات التجديد النوعي في الجامعات تشكل حاجساً كبيراً لدى القائمين عليها، إذ أصبحت الجودة الشاملة مطلباً تسعى الجامعات إلى تحقيقه. والجودة في التعليم الجامعي تعني الوصول إلى درجة عالية من التميز في تقديم الخدمات التعليمية لمقابلة احتياجات الطلاب والمجتمع وصولاً إلى رضاهم، وهي تقوم على اتحاد الجهود واستثمار الطاقات المختلفة للعاملين بشكل جماعي (محمود، ٢٠٠٥: ٢٠٠٩).

ولكي تؤدي الجامعة دورها المناط بها وتحقق أهدافها المرجوة منها، لا بد أن تخضع برامجها ومناهجها إلى عملية تقييم تأخذ في الاعتبار كل العوامل والمكونات والمؤثرات والظروف المحيطة، وذلك بهدف تحديد مواقع الخلل والضعف من أجل السعي لإصلاحها وتحسينها بما يحقق مستهدفاتها. وعملية التقييم يجب أن تكون بأسلوب علمي منظم وفق منهجية موحدة ومعايير محددة من أجل ضمان نجاحها (عبدالحى، ٢٠٠٧: ١٤١).

ويعد تطبيق نظام الجودة والاعتماد الأكاديمي من أهم الطرق العلمية للارتقاء بمؤسسات التعليم العالي وتحسين مستوى خريجها وزيادة قدرتهم التنافسية على كافة الأصعدة الإقليمية والعالمية، ولذا يتوجب على الجامعات التعرف على الوضع الراهن من خلال تحديد نقاط القوة والضعف والفرص

والتحديات وتحديد التصورات المرغوبة ووضع الاستراتيجيات للوصول إلى الأهداف المنشودة.

٤- ضعف برامج التنشئة التنظيمية:

على الرغم من الاهتمام المتزايد من قبل الجامعات المتقدمة بالتفعيل المستمر لعملية التنشئة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس والتي لها دور فاعل على أداء الأعضاء وتوافقهم ورضاهم النفسي عن العمل إلا أن أغلب الجامعات السعودية لا يوجد بها نظام رسمي واضح ومحدد الملامح للتنشئة التنظيمية المتمثلة في تزويدهم بما يلي (Bauer,2007:583):

● معلومات عن العمل، وكيفية أداء المهام الوظيفية بكفاءة.

● معلومات اجتماعية تتعلق بكيفية التوافق مع زملائهم والشعور بالتقبل.

● معلومات ثقافية تتضمن فهم قيم المنظمة ومعاييرها.

ويرى الثبيني (١٤١٣: ٣٣٥) أن عضو هيئة التدريس بالجامعة لا يتم التركيز على إعداده مهنيًا، وإنما يتم التركيز على إعداده علمياً فقط: فمثلاً عندما يمارس عضو هيئة التدريس الجديد التدريس فإنه يجد صعوبة كبيرة في تكيف نفسه للدور المطلوب منه، ويكون مجبراً على محاولة اكتساب الخبرات المطلوبة للنجاح في العمل، فهو يحتاج إلى فهم معايير شغل الوظيفة بالجامعة والترقي ومتطلبات الارتقاء الوظيفي والمسؤوليات الأخلاقية التي تقع عليه (Tierney & Bensimon: 1996: 43).

إن ترك أعضاء هيئة التدريس لمواجهة مصيرهم بأنفسهم داخل بيئة العمل قد تجعلهم لا يواجهون الأسئلة إما استحياء أو لجهلهم، وبالتالي سوف تكون النتيجة في النهاية ضعف الروح المعنوية وقلة العمل الجماعي والفشل في إنجاز الأعمال.

٥- شيوع استخدام طرق وأساليب تدريسية تقليدية:

تسود في التعليم الجامعي طرق التدريس والأساليب التقليدية القائمة على التلقين والحفظ والاستظهار دون الاهتمام بتنمية التفكير العلمي القائم على حل المشكلات والتفكير الناقد والتفكير الإبداعي: (Hamilton & Brown, 2003, 1334)، ولا تنمي لدى الطلاب مهارات البحث العلمي ومهارات التعامل مع التقنية التي يحتاجها سوق العمل (المنيع، ١٤٣٣: ٨٥). وعلى الرغم من دخول الحاسب الآلي على استحياء كمقرر دراسي وليس كوسيط تعليمي في التعليم الجامعي إلا أن أعضاء هيئة التدريس لم يستفيدوا منه. وبالتالي فقد أدى ذلك إلى فشل أعداد غير قليلة من خريجي الجامعات في تلبية احتياجات سوق العمل في مجالات مختلفة مما أدى إلى زيادة أعداد ونسب البطالة بينهم (الشخبي، ٢٠١٢: ٢٧٣).

٦- قلة البحوث العلمية وضعفها:

يسهم البحث العلمي في التقدم الوظيفي لعضو هيئة التدريس، إضافة إلى أنه يعد موجهاً للنمو الاقتصادي، إلا أنه في وقتنا الحاضر يكاد البحث العلمي عند أعضاء هيئة التدريس يفقد فاعليته وذلك لتوقف بعض أعضاء هيئة التدريس عن الإنتاج العلمي بمجرد حصوله على الدكتوراه أو لانفصال كثير من موضوعاته عن المشكلات التي تعاني منها قطاعات الخدمات والإنتاج. فقد أصبح هناك عزوف من معظم أعضاء هيئة التدريس عن البحث العلمي إلا ما كان لأغراض الترقية (سعيد وقوي، ٢٠٠٥: ٢٩١). وغالباً ما تتأخر الترقية العلمية عدة سنوات.

ويرى عمار (٢٠٠٦ : ١٧٤) أن توقف بعض أعضاء هيئة التدريس عن البحث العلمي بعد الحصول على درجة الأستاذية سبباً لقلتها في الوقت الذي يتوقع منه المزيد من العطاء البحثي والعلمي، وكان من الأجدر أن تشمل

معايير التقييم لدرجة الأستاذية مدى المتابعة والاستمرار في النشاط البحثي طيلة عمله وبعد حصوله على الأستاذية.

وكثير من الأبحاث العلمية التي يتم تنفيذها ليست موجّهة لمعالجة مشكلات الواقع، وكثيراً ما يُتهم أعضاء هيئة التدريس بالانعزال والإقامة في الأبراج العاجية بعيداً عن المجتمع (أحمد، ٢٠٠٧: ٦٧٧).

وعلى الرغم من أن هناك بعض الأبحاث المتفرقة التي نتجت عن تعاون ما بين مؤسسات الصناعة والجامعات إلا أن ذلك لم يصل إلى حجم يمكن أن يعد واضحاً إلا ما ندر. (قطب والخولي، ٢٠١١: ٢٨٢).

٧- الفجوة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب:

يقع على عاتق عضو هيئة التدريس مسؤولية تنمية الجانب الوجداني لدى طلابه باعتباره قيمة تمشي على الأرض، ونموذج يقتدى به في السلوك قولاً وعملاً، وصاحب رسالة إنسانية. وغالباً ما ينظر إليه طلابه بمثابة الأب والأخ والصديق (الشخبي، ٢٠٠٤: ٣٣٧).

وفي وقتنا الحاضر نجد بعض الطلاب يوجهون نقداً شديداً لأساتذتهم حيث يشيرون إلى قسوتهم وترفعهم وسلبيتهم وتسلطهم، وهم بذلك يوجهون نقداً إلى الحواجز النفسية التقليدية التي تفصل بينهم وبين أساتذتهم، والتي هي سبب رئيس يعيق مسيرة التفاعل التربوي بين عضو هيئة التدريس والطلاب في إطار الحياة الجامعية (وظفة، ١٩٩٣: ٨٧). لذلك فإن أعضاء هيئة التدريس مطالبون بفهم المجتمعات الطلابية داخل الجامعة ومحاولة السعي إلى احتضان الطلاب وزيادة الاهتمام بهم.

٨- الحاجة الملحة لتفعيل الإرشاد الأكاديمي:

على الرغم من اعتماد الجامعات الحديثة على نظام الساعات المعتمدة إلا أن هذه الجامعات لا تطبق روح هذا النظام، وما زالت النظرة التي تحكم التعامل مع الطلاب هي النظرة التقليدية للنظام السنوي. وبالتالي نجد أن وجود المرشد

الأكاديمي وجود شكلي (الخطيب، ١٩٩١: ٢١٤). والإرشاد الأكاديمي يتطلب من عضوية التدريس بذل قصارى جهده لمساعدة الطلاب على تخطيط برامجهم وتحقيق أهدافهم الأكاديمية وفق اللوائح الجامعية، ويتطلب ذلك إمام عضو هيئة التدريس بالبرامج والإجراءات والمتطلبات والقواعد الأكاديمية الجامعية (الحراشة، ٢٠٠٤: ٢٠).

وبذلك فإن هذه المبررات الناشئة عن العوامل التي غيرت شكل العالم اليوم وأوجدت نظاماً عالمياً جديداً يعتمد على العلم والتطور التكنولوجي المتنامي أساساً ويستند إلى تقنيات عالية الجودة تستلزم أن تكون عملية تحسين أداء عضو هيئة التدريس مستمرة.

ثالثاً: الدراسات السابقة:

حاولت الدراسة الراهنة أن تلم بأكثر عدد من الدراسات السابقة، وقد تم انتقاء أكثر الدراسات العربية والأجنبية ارتباطاً بالموضوع، وسوف نعرضها وفق التسلسل التاريخي لإجرائها من الأقدم إلى الأحدث على النحو التالي:

أجرى القرني (١٤١١) دراسة هدفت إلى تقويم الوظائف الحالية للمرشد الأكاديمي، وتحديد وظائفه المستقبلية، والتعرف على أهم المشكلات التي تعيق تقديم الخدمات الإرشادية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب في كلية التربية بجامعة الملك سعود. وكان من أهم نتائجها وجود فروق دالة إحصائية بين وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب نحو وظائف المرشد الحالية والمستقبلية، مع عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية لأعضاء هيئة التدريس ووظائف المرشد الحالية والمستقبلية عدا الجنسية (سعودي-غير سعودي)، حيث اتضح أنها دالة إحصائية فيما يتعلق بالوظائف الحالية. وأن تسجيل المواد من أهم المشكلات التي تعيق تقديم الخدمات الإرشادية، حيث إنه يتم حسب إمكانية الشعب المفتوحة وليس حسب ما يقترحه المرشد الأكاديمي، وأن العلاقة بين الطالب ومرشده الأكاديمي غير

جيدة. وهدفت دراسة الدوسري (١٤١٦) إلى التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن نحو المشاركة في خدمة المجتمع والتعليم المستمر. وكان من أهم ما توصلت إليه الدراسة أن الاتجاه العام يؤكد أن أعضاء هيئة التدريس لديهم اتجاه إيجابي نحو المشاركة في برامج خدمة المجتمع والتعليم المستمر، مع عدم وجود سياسة واضحة المعالم تحدد العلاقة بين الجامعة والمجتمع.

وفي دراسة سعد (١٩٩٦) والتي تناولت تحديد العوامل التي لها تأثير على الإنتاجية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية للاستفادة منها في توفير الظروف المناسبة لتطوير الإنتاجية الأكاديمية، وكان من أهم نتائجها أن أكثر العوامل التي تؤثر على الإنتاجية الأكاديمية هي الحرية الأكاديمية والاتصال العلمي.

وهدفت دراسة هام (Ham, 2001) إلى تدريب المحاضرين على دمج التكنولوجيا داخل المقررات الدراسية، وكان من أهم نتائجها احتياج المحاضرين لبرامج تدريبية متعددة ومتنوعة تقابل احتياجاتهم من أجل تمكينهم من دمج التكنولوجيا داخل المقررات الدراسية.

أما دراسة تايلور (Taylor, 2001) فقد هدفت إلى قياس أثر تطبيق مؤشرات الأداء على الأنشطة التدريسية والبحثية لدى أعضاء هيئة التدريس في أربع جامعات أسترالية، وكان من أهم نتائجها احتلال البحث العلمي أولوية متقدمة على حساب التدريس، وزيادة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالحصول على المنح البحثية الخارجية ونشر البحوث في دوريات دولية.

وأجرى كل من لوي وتوني (Lowe & Toney, 2001) دراسة استهدفت تحديد المتغيرات والاهتمامات ذات العلاقة بالإرشاد الأكاديمي، وتوصلت الدراسة إلى وجود تباين في مستوى خدمة الإرشاد الأكاديمي لدى أعضاء

هيئة التدريس وبين الطلاب أنفسهم، وأوصت الدراسة بضرورة تدريب الأعضاء على الإرشاد الأكاديمي.

وأجرت البكر (١٤٢٢) دراسة هدفت إلى التعرف على أهم الاتجاهات العالمية والعربية في مجال تطوير المعلم الجامعي واستقصاء واقع النمو المهني لعضوات هيئة التدريس في الجامعات والكليات بمدينة الرياض، وأهم المعوقات التي تواجههن. وكان من نتائجها ضعف مجالات النمو العلمي المتاحة، وأن التهيئة المهنية للعضوات عند التحاقهن بالمهنة لم تتعد بعض المعلومات حول توصيف المقررات، بالإضافة إلى وجود حاجة ماسة إلى تدريب العضوات في مجال استخدام الأجهزة العلمية، ومعرفة أساليب الاستشارات العلمية وأساليب التقييم المختلفة.

أما دراسة العبد الغفور (٢٠٠٢) فهدفت إلى التعرف على أهم المشكلات والمعوقات التي تواجه عضو هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية في الكويت، وتؤثر سلباً على مستوى أدائه الوظيفي. وكان من أهم نتائجها افتقار مكتبة الكلية للمراجع الحديثة والكتب والدوريات، وندرة إقامة الندوات العلمية أو عقد المؤتمرات بالكلية، وعدم تمتع عضو هيئة التدريس بفرص كافية للقيام بالمهام العلمية أو حضور مؤتمرات داخل البلاد وخارجها، مع تأخير إجراءات الترقية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعدم وجود قواعد علمية واضحة، إضافة لعدم تمكن الكثير من أعضاء هيئة التدريس من استخدام الحاسب الآلي، وعدم توافر معايير واضحة وموضوعية لتولي المناصب الإدارية والإشرافية داخل الكلية.

ولقد أجرى وليام (William, 2003) دراسة هدفت إلى تحديد أهم ممارسات أعضاء هيئة التدريس التي لا يرضى عنها الطلاب، وكان من أهم نتائجها أن أهم تلك الممارسات عدم تنظيم عملية التدريس، والتحدث بسرعة مع انخفاض الصوت وتدني درجات الطلاب.

وهدفت دراسة السعادات (١٤٢٤) إلى معرفة مدى استخدام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود لأساليب التعلم الذاتي من وجهة نظر الطالبات. وتوصلت الدراسة إلى وجود قصور في استخدام أسلوب التعلم الذاتي حيث إن أعضاء هيئة التدريس لا يطلبون من الطالبات أن يتعلمن ذاتياً، كما لا يهتمون بأسلوب التعلم الذاتي ولا يشجعون على ذلك.

وأجرى الغامدي (٢٠٠٤) دراسة هدفت إلى التعرف على المشكلات ذات العلاقة بأعضاء هيئة التدريس والطلاب وإدارة الكلية والأعمال الإدارية داخل الأقسام التي تواجه رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية. وكان من أبرز نتائجها إهمال أعضاء هيئة التدريس للنواحي الاجتماعية لطلابهم، وضعف اهتمام أعضاء هيئة التدريس بمشاركة الطلاب في تقويمهم، مع عدم إعطاء الاهتمام الكافي لعملية الإرشاد الأكاديمي للطلاب.

كما هدفت دراسة آل زاهر (١٤٢٥) إلى التعرف على مجالات برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي، ومعرفة مدى ملاءمة طرق تنفيذها، والتعرف على معوقات تطبيقها. وكان من نتائجها أن أبرز مجالات برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس هي تنمية مهارات التفكير العلمي لدى الطلاب، وطرق التدريس، وبناء المناهج الجامعية وتطويرها، وأساليب التحفيز والإبداع وتمييزها لدى الطلاب، وأساليب إدارة الحوار والمناقشة العلمية، وأساليب استخدام تقنيات الحاسب الآلي في التدريس.

أما دراسة كنعان (٢٠٠٥) فقد استهدفت تحديد مهام عضو الهيئة التدريسية والمهارات المطلوبة منه في الأداء التدريسي في ضوء متطلبات الجودة الشاملة. وكان من أهم نتائجها وجود حاجة ماسة لأن يواكب عضو الهيئة التدريسية تطور مادته والاطلاع على كل جديد فيها. وأغلب عينة البحث لم تصل بمستوى أدائها إلى النسبة المعيارية المحددة. وعلى الرغم من الاختلاف

في المؤهلات العلمية بين أفراد البحث فإن ضعف الأداء بدأ واضحاً لدى الجميع مع غياب الدور الاجتماعي لعضو الهيئة التدريسية.

ولقد قامت بهنسي (٢٠٠٦) بدراسة استهدفت التعرف على واقع أداء أعضاء هيئة التدريس لمهامهم وتحديد أهم المعوقات التي تحول دون أدائهم لتلك المهام في جامعات عين شمس، والإسكندرية، وأسيوط، والمنصورة، والمنيا. وكان من أهم نتائجها انخفاض أداء أعضاء هيئة التدريس في المهام المرتبطة بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

وقام كل من العازمي وآخرون (٢٠٠٨) بدراسة استهدفت الوقوف على أبرز المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية من وجهة نظرهم في الواقع التطبيقي. وكان من أبرز نتائجها أن الإرشاد الأكاديمي يحتاج إلى وقفة تقييمية لزيادة فعاليته وتفعيل نشاطه، وأن العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس ضعيفة نتيجة لقلّة الأنشطة الاجتماعية وضعف الكوادر الإدارية المدربة القادرة على القيام بمسؤوليات الأقسام العلمية.

كما هدفت دراسة أحمد (٢٠٠٨) إلى تقديم رؤية تحليلية للوضع الراهن لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق فيما يتعلق بالوظائف والأدوار المنوطة بهم. وكان من أهم نتائجها أن كثرة أعداد الطلاب داخل قاعات الدرس لا تتيح لعضو هيئة التدريس مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب، وأن ما يتعرض له عضو هيئة التدريس من ضغوط ناتجة عن العمل والتدريس والبحث والإدارة تستنفذ معظم وقته مما لا يتيح له وقتاً كافياً لإجراء البحوث ونشرها.

أما الدراسة التي قام بها الن وسمث (Ilen & Smith, 2008) والتي هدفت إلى استطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس حول مواقفهم وتجاربهم في الإرشاد الأكاديمي، فقد كان من نتائجها أن أعضاء هيئة التدريس على الرغم من رضاهم في أغلب الأحوال عن الإرشاد الأكاديمي الذي يقدمونه إلا أنهم لا

يشعرون بالمسؤولية عن كافة أشكاله، والتي يرون أنه من المهم للطلاب الحصول عليها، كما توجد فجوة في خدمات الإرشاد الأكاديمي للطلاب. أما دراسة الجبر (١٤٣٠) فقد هدفت إلى التعرف على الأولويات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام العلوم الطبيعية في كلية المعلمين بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقد كان من أهم نتائجها أنّ الأولويات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس تكمن في مجال النمو العلمي والتربوي ثم مجال المختبر والعروض العملية ثم إجراءات الدرس وتنفيذه.

وقام كل من لاركي وآخرون (Lareki et al., 2010) بدراسة هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباسك بأسبانيا، وكان من أهم ما توصلت إليه ضرورة إعادة هيكلة تصميم التدريب المقدم حالياً، ثم وضعت مقترحات متعلقة بتنظيم دورات تدريبية ضرورية تساعد أعضاء هيئة التدريس على دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بمهامهم التدريسية والبحثية.

وهدفت دراسة خان وساروار (Khan&Sarwar,2011) إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في عشر جامعات باكستانية مختارة. وكان من أهم نتائج الدراسة وجود حاجة لدى أعضاء هيئة التدريس إلى التدريب على مجالات تقنيات البحث وأخلاقيات المهنة، واستراتيجيات التدريس الفعال، والتوجيه والإرشاد الطلابي، ومهارات الاتصال.

وهدفت دراسة بحراني وآخرون أيضاً (Bahrani et al., 2011) إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية في إيران. وقد بينت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس يحتاجون إلى برامج تدريبية في مجال اللغة الإنجليزية وطرق التدريس الفعالة، وكيفية استخدام الدوريات الإلكترونية، وكيفية استخدام المكتبة الإلكترونية.

أما الدراسة التي قامت بها قليوبي (١٤٣٢) فقد هدفت إلى التعرف على واقع أداء عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى لمهامهن التربوية في ضوء معايير الجودة الشاملة. وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها أن أداء العضوات لمهام التدريس كان مرتفعاً، في حين اتضح وجود احتياج العضوات إلى التحفيز في مهام البحث العلمي وخدمة المجتمع حتى يكون الأداء بصورة أفضل.

كما هدفت دراسة رياهينيا وراستيجار (Riahinia & Rastegar,2012) إلى التعرف على واقع التعليم الافتراضي في إيران. وكان من أهم نتائجها معاناة أعضاء هيئة التدريس من البنية الأساسية المتواضعة، وحاجتهم إلى المهارات المطلوبة في مجال إدماج التكنولوجيا الجديدة في التدريس.

وهدفت دراسة آل مسعد (١٤٣٣) إلى تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود للتدريس في بيئة التعلم الإلكتروني، وكان من نتائجها وجود حاجة تدريبية لاستخدام التقنيات الحديثة في التدريس داخل القاعات الدراسية، والتدريس عبر الإنترنت والتواصل مع الآخرين باستخدام تقنيات التعلم الإلكتروني.

تعليق عام على الدراسات السابقة:

- ركزت معظم الدراسات السابقة على الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس مثل دراسة (سعد، ١٩٩٦)، والمشكلات التي تواجهه مثل دراسة (العبد الغفور، ٢٠٠٢)، و(الغامدي، ٢٠٠٤)، و(العازمي وآخرون، ٢٠٠٨)، وبعض ممارسات عضو هيئة التدريس المتعلقة بالبحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع (بهنسي، ٢٠٠٦)، و(تايلور، Taylor, 2001)، والإرشاد الأكاديمي مثل دراسة (القرني، ١٤١١)، ولوي وتوني (Lowe & Tonoy,2001) ودراسة ألن وسمث (Allen & Smith,2008)، وبرامج التطوير المهني والتدريب مثل دراسة (آل زاهر، ١٤٢٥) و(الجبر،

جدول (١) الاستبانات الموزعة والمستلمة والنسبة المئوية لها

النسبة المئوية	عدد الاستبانات المستلمة	عدد الاستبانات الموزعة
%٩٧	٥٨٢	٦٠٠

و الجدول التالي يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة على النحو التالي:

جدول (٢) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات العينة والنسب المئوية

النسبة المئوية	التكرار	متغيرات عينة الدراسة	
%٥٧,٢	٣٣٣	ذكور	النوع
%٤٢,٨	٢٤٩	إناث	
%٢٨,٧	١٦٧	سعودي	الجنسية
%٧١,٣	٤١٥	غير سعودي	
%٥٣,٨	٣١٣	علمي	التخصص
%٤٦,٢	٢٦٩	أدبي	
% ٦٧,٩	٣٩٦	أستاذ مساعد	الرتبة الأكاديمية
% ٢٦,٣	١٥٣	أستاذ مشارك	
% ٥,٨	٣٤	أستاذ دكتور	
%٣٥,٩	٢٠٩	أقل من ٤ سنوات	سنوات الخبرة
%٢٩,٧	١٧٣	من ٤ و أقل من ١٠ سنوات	
% ٣٤,٤	٢٠٠	١٠ سنوات فأكثر	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- ١- أن عدد الذكور من أعضاء هيئة التدريس (٣٣٣ عضواً) بنسبة مئوية (٥٧,٢ %)، أما الإناث فقد بلغ عددهم (٢٤٩ عضواً) بنسبة مئوية (٤٢,٨ %).
- ٢- أن عدد السعوديين من أعضاء هيئة التدريس (١٦٧ عضواً) بنسبة مئوية (٢٨,٧%) أما غير السعوديين فقد بلغ عددهم (٤١٥ عضواً) بنسبة مئوية (٧١,٣%).

٣- أن عدد أعضاء هيئة التدريس من التخصصات العلمية (٣١٣ عضواً) بنسبة مئوية (٥٣,٨%) أما الأدبية فقد بلغ عددهم (٢٦٩ عضواً) بنسبة مئوية (٤٦,٢%).

٤- جاءت نسبة عدد أعضاء هيئة التدريس من أفراد العينة في وظيفة أستاذ مساعد (٦٧,٩%) بواقع ٣٩٦ عضواً من أفراد العينة، بينما بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس في وظيفة أستاذ مشارك (٢٦,٣%) بواقع ١٥٣ عضواً من أفراد العينة، في حين جاءت نسبة أعضاء هيئة التدريس في وظيفة أستاذ دكتور (٥,٨%) وعددهم ٣٤ عضواً.

٥- جاءت نسبة عدد أعضاء هيئة التدريس من أفراد العينة التي تقل خبرتهم عن ٤ سنوات (٣٥,٩%) بواقع ٢٠٩ عضواً من أفراد العينة، وبلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس التي تنحصر سنوات خبرتهم بين ٤ سنوات وأقل من ١٠ سنوات (٢٩,٧%) بواقع ١٧٣ عضواً من أفراد العينة. في حين جاءت نسبة أعضاء هيئة التدريس التي تبلغ خبرتهم ١٠ سنوات فأكثر (٣٤,٤%) وعددهم ٢٠٠ عضواً.

أداة الدراسة:

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على تصميم استبانة لتحديد الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام حتى يؤديون المهام الوظيفية الموكلة إليهم على أكمل وجه.

خطوات بناء الاستبانة:

١- توجه الباحث إلى مقابلة مفتوحة مع بعض أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام، للتعرف على أهم احتياجاتهم المهنية المرتبطة بالمهام الموكلة إليهم.
٢- تمت الاستعانة باحتياجات عضو هيئة التدريس في ضوء ما جاء في الأدبيات التربوية وبعض الدراسات السابقة التي عرضت في الدراسة الحالية.

- ٣- تم تحديد محاور الاستبانة وهي: (التدريس- البحث العلمي - خدمة المجتمع - العمل الإداري - الإرشاد الأكاديمي).
- ٤- تمت مراجعة ما تم الحصول عليه من مقابلة مع أعضاء هيئة التدريس، وكذلك ما جاء في الأدبيات التربوية وبعض الدراسات السابقة، ثم تم تحديد وصياغة مفردات كل محور على حدة في صورة عبارات بسيطة وواضحة ومناسبة لعينة الدراسة، وعمل الصورة الأولية للاستبانة.
- ٥- تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من أساتذة التربية وعلم النفس بكلية التربية (جامعة الدمام)، لاستطلاع آرائهم والاستفادة من خبراتهم وملاحظاتهم حول بنود الاستبانة.
- ٦- تم حذف المفردات التي تقل نسبة الاتفاق عليها عن ٩٠% وبناءً على ذلك تم تعديل الاستبانة في ضوء ما أبداه المحكمون من ملاحظات.
- ٧- حدد الباحث البيانات والتعليمات اللازمة، والتي يقوم الأفراد بكتابتها في الصفحة الأولى من الاستبانة، بحيث يضع الفرد علامة (√) أمام كل مفردة في أحد الأعمدة الخمسة المقابلة لهذه العبارة وهي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جداً)، حدد الباحث البيانات والتعليمات اللازمة، والتي يقوم الأفراد بكتابتها في الصفحة الأولى من الاستبانة، بحيث يضع الفرد علامة (√) أمام كل مفردة في أحد الأعمدة الخمسة المقابلة لهذه العبارة وهي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جداً)، بحيث لا يضع أكثر من علامة أمام كل مفردة، حيث تأخذ (كبيرة جداً) خمس درجات، (كبيرة) أربع درجات، (متوسطة) ثلاث درجات، (ضعيفة) درجتين، و(ضعيفة جداً) درجة واحدة.
- ٨- تم إجراء دراسة استطلاعية لتطبيق الاستبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام بالمملكة العربية السعودية، وذلك لحساب صدق الاستبانة وثباتها.

تقنين أداة الدراسة:

قام الباحث بتقنين أداة الدراسة (الاستبانة) باستخدام الصدق والثبات كما يلي:

١- صدق الاستبانة:

تم حساب صدق الاستبانة بطريقتين هما: صدق المحكمين، صدق الاتساق الداخلي.

- صدق المحكمين:

تم عرض هذه الاستبانة على مجموعة من أساتذة التربية وعلم النفس بكلية التربية (جامعة الدمام) وذلك للتأكد من الصدق الظاهري للاستبانة، حيث تضمن ذلك الاستفسار عن وضوح المفردات، ومدى ارتباطها بقياس ما وضعت من أجله.

هذا وقد كان عدد المفردات المبدئية للاستبانة (٦٢) مفردة في خمسة محاور، وبعد عرض الاستبانة على السادة المحكمين تم استبعاد عدد من المفردات وهي التي لم تتجاوز نسبة اتفقهم عليها ٩٠%، وتعديل البعض الآخر منها، وبالتالي أصبحت عبارات الاستبانة في صورتها النهائية (٥٧) مفردة موزعة على خمسة محاور كما يوضحها جدول الاتساق الداخلي.

- صدق الاتساق الداخلي:

تم حسابه عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين المفردة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه وكذلك ارتباطها بالدرجة الكلية للاستبانة. والجدول التالي توضح هذه المعاملات:

جدول (٣) صدق الاتساق الداخلي لمحاور
الاستبانة

المفردة المحاور	معامل ارتباط المفردة بالدرجة الكلية للمحور					معامل ارتباط المفردة بالدرجة الكلية للأداة				
	التدريس	البحث العلمي	خدمة المجتمع	العمل الإداري	الإرشاد الأكاديمي	التدريس	البحث العلمي	خدمة المجتمع	العمل الإداري	الإرشاد الأكاديمي
١	**٠,٨١	**٠,٧٦	**٠,٦٥	*٠,٧١	**٠,٧١	**٠,٦٩	*٠,٦٦	*٠,٦١	**٠,٦٨	**٠,٦٧
٢	**٠,٨٣	**٠,٨٠	**٠,٧٦	*٠,٨٤	**٠,٧٧	**٠,٧٤	*٠,٧٦	*٠,٧١	**٠,٨٣	**٠,٧٨
٣	**٠,٨٢	**٠,٦٩	**٠,٦٧	*٠,٨٣	**٠,٧٤	**٠,٦٧	*٠,٦٠	*٠,٦٤	**٠,٨٢	**٠,٦٨
٤	**٠,٨٥	**٠,٧٧	**٠,٥٨	*٠,٧٩	**٠,٧٧	**٠,٧٣	*٠,٧٢	*٠,٥٠	**٠,٧٣	**٠,٧٠
٥	**٠,٨٧	**٠,٨٤	**٠,٦٤	*٠,٧٥	**٠,٧٧	**٠,٧٧	*٠,٧٨	*٠,٥٣	**٠,٦٦	**٠,٧٠
٦	**٠,٤٩	**٠,٧٥	**٠,٥٧	*٠,٧٧	**٠,٧٢	**٠,٤٧	*٠,٧٣	*٠,٤٢	**٠,٧١	**٠,٧٦
٧	**٠,٨٢	**٠,٥٦	**٠,٦٩	*٠,٨٢	**٠,٤٧	**٠,٧٦	*٠,٥٧	*٠,٦٨	**٠,٧٨	**٠,١٩
٨	**٠,٨٠	**٠,٧٧	**٠,٧٢	*٠,٨١	**٠,٥٦	**٠,٧٦	*٠,٦٩	*٠,٦٤	**٠,٧٥	**٠,٢٧
٩	**٠,٨٢	**٠,٨٣	**٠,٧٦	*٠,٥٨	**٠,٥٨	**٠,٦٧	*٠,٧١	*٠,٦٨	**٠,٤٩	**٠,٣٤
١٠	**٠,٧٨	**٠,٨١	**٠,٧٧	*٠,٦٥		**٠,٧٥	*٠,٧٥	*٠,٦٢	**٠,٥٨	
١١	**٠,٧٥	**٠,٨٣	**٠,٧١	*٠,٧٢		**٠,٦٦	*٠,٧٨	*٠,٥٣	**٠,٧٠	
١٢		**٠,٨٤	**٠,٧٤	*٠,٧٣			*٠,٨٣	*٠,٦٦	**٠,٦٥	
١٣		**٠,٨٤					*٠,٨١			

** دال عند ٠,٠١

يتضح من الجدول أن جميع مفردات الاستبانة دالة عند مستوى (٠,٠١) سواء من حيث مدى ارتباطها بالمحور الذي تنتمي إليه أو من حيث مدى ارتباطها بالدرجة الكلية للاستبانة؛ مما يوضح صدق الاتساق الداخلي لها. كما تم حساب معاملات الارتباط بين المحاور الفرعية والدرجة الكلية للأداة. والجدول التالي يوضح هذه المعاملات:

جدول (٤) معاملات الارتباط بين المحاور الفرعية والدرجة الكلية للاستبانة

المحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
التدريس	**٠,٨٩
البحث العلمي	**٠,٩٣
خدمة المجتمع	**٠,٨٧
العمل الإداري	**٠,٩٣
الإرشاد الأكاديمي	**٠,٨٣

** دال عند ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق أن المحاور تتسق مع الاستبانة ككل، حيث تتراوح معاملات الارتباط بين: (٠,٨٣ - ٠,٩٣) وجميعها دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى وجود اتساق بين جميع محاور الاستبانة، وأنه بوجه عام صادق في قياس ما وضع لقياسه.

٢- ثبات الاستبانة:

قام الباحث بحساب ثبات الاستبانة بطريقتين هما: طريقة ألفا كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات:

جدول (٥) معاملات الثبات لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل

المحور	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية (سبيرمان براون)
التدريس	٠,٩٣	٠,٩٢
البحث العلمي	٠,٩٤	٠,٩٢
خدمة المجتمع	٠,٨٩	٠,٨٢
العمل الإداري	٠,٩٢	٠,٨٩
الإرشاد الأكاديمي	٠,٨٥	٠,٧٨
الاستبانة ككل	٠,٩٧	٠,٩٠

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الثبات مرتفعة مما يؤكد ثبات الاستبانة وذلك من خلال ارتفاع قيم معاملات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية (سبيرمان براون)، وعليه فإن الأداة تتميز بالصدق والثبات ويمكن استخدامها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة الدراسة للتحقق من فروضها باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك على النحو التالي:

- ١- استخدام التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية.
- ٢- استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- ٣- استخدام اختبار (ت) (T-Test) للتعرف على دلالة الفروق بين مجموعتين.
- ٤- استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للتعرف على دلالة الفروق التي تعزى إلى أكثر من مجموعتين.
- ٥- استخدام صدق الاتساق الداخلي والصدق التمييزي لصدق الاستبانة.
- ٦- استخدام معامل ألفا كرونباخ لثبات الاستبانة.
- ٧- التجزئة النصفية لسبيرمان براون لثبات الاستبانة.
- ٨- اختبار حسن المطابقة مربع (كا^٢) (Chi Square)، للمقارنة بين التكرارات المشاهدة أو الملاحظة، والتكرارات المتوقعة.
- وقد تم استخدام (كا^٢) في البحث الحالي لبيان دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة على كل عبارة، من حيث درجة تحققها في الواقع الفعلي.
- ٩- استخدام معامل الارتباط لـ "بيرسون".

ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية (تحليلها وتفسيرها):

١- نتائج استجابات أفراد العينة لمحاوَر الاستبانة الخمسة:

-النتائج الخاصة بمحور التدريس: يوضح الجدول التالي التكرارات والنسب المئوية وقيم كاي^٢ ودلالاتها، والأوزان النسبية لاستجابات العينة ككل على العبارات في محور التدريس.

جدول رقم (٦) التكرارات والنسب المئوية والأهمية النسبية لاستجابات عينة الدراسة لمحور التدريس

م	التدريس	كبيرة جدا		كبيرة		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جدا		الترتيب	اختيار التطبيق
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
١	قيم أساليب إعداد المقرر وسبل تحقيق أهدافه.	٢٦	٤,٤٧	٣٩	٦,٧٠	٥٢	٨,٩٣	١٣٩	٢٣,٨٨	٣٢٦	٥٦,٠	٤	٥٣٩,١
٢	إتقان أساليب تقويم أداء الطلاب.	٣٩	٦,٧٠	٤٦	٧,٩٠	٧٧	١٣,٢٣	١٤٨	٢٥,٤٣	٢٧٢	٤٦,٧	١١	٣٢٤,٠
٣	تنمية الاتجاهات العلمية لدى الطلاب.	٠	٠,٠	٧١	١٢,٢٠	٦٨	١١,٦٨	٢٠٢	٣٤,٧١	٢٤١	٤١,٤	٩	٣٥٠,٦
٤	استخدام استراتيجيات تعلم ذاتي.	٦	١,٠٣	٤٥	٧,٧٣	١٢٤	٢١,٣١	١٥٠	٢٥,٧٧	٢٥٧	٤٤,٢	١٠	٣٢٨,٥
٥	تجديد معلومات المادة الدراسية.	٠	٠,٠	٥٧	٩,٧٩	٧٧	١٣,٢٣	١٢٩	٢٢,١٦	٣١٩	٥٤,٨	١	٥١٤,٠
٦	تقديم المقررات إلكترونياً.	٠	٠,٠	٥٢	٨,٩٣	٨٣	١٤,٢٦	٢١٥	٣٦,٩٤	٢٣٢	٣٩,٩	٨	٣٥٩,٩
٧	استخدام أساليب تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب.	٦	١,٠٣	٣٢	٥,٥٠	٩٦	١٦,٤٩	١٤٢	٢٤,٤٠	٣٠٦	٥٢,٦	٢	٤٨٣,٩
٨	الوعي بالفروق الفردية بين الطلاب.	١٢	٢,٠٦	٤٥	٧,٧٣	٧٦	١٣,٠٦	١٩٦	٣٣,٦٨	٢٥٣	٤٣,٥	٧	٣٦٦,٢
٩	وضع خطة فصلية للمقرر.	٧	١,٢٠	٥١	٨,٧٦	٣٨	٦,٥٣	٢١٦	٣٧,١١	٢٧٠	٤٦,٤	٥	٤٨٠,٣
١٠	استخدام أساليب تشجيعية لتحفيز الطلاب على المشاركة.	٠	٠,٠	٣٩	٦,٧٠	١١٢	١٩,٢٤	١٤٦	٢٥,٠٩	٢٨٥	٤٩,٠	٦	٤١٩,٨
١١	انجاز ملف المقرر ومطلباته.	٧	١,٢٠	٢٦	٤,٤٧	٧٠	١٢,٠٣	٢١٢	٣٦,٤٣	٢٦٧	٤٥,٩	٣	٤٦٤,٩

يتضح من الجدول السابق أن الأوزان النسبية لعبارات محور التدريس قد تراوحت ما بين (٤,٢٢ - ٣,٩٨)، حيث حصلت العبارة رقم (٥) والتي تنص على "تجديد معلومات المادة الدراسية" حصلت على أعلى وزن نسبي وهو ٤,٢٢، وجاءت في المرتبة الأولى، وكانت قيمة $\chi^2 = ٥١٤,٠$ وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وربما جاءت هذه العبارة في هذه المرتبة لأهميتها الضرورية في تحسين أداء عضو هيئة التدريس بشكل أساسي في الجامعات، حيث ينظر إليه على أنه خبير في التدريس مما يتطلب منه الارتقاء بمستوى مادته العلمية وطريقة تنظيمها وتقديمها وتطويرها بما يستثير دافعية طلابه. ولعل ما يزيد من قيمتها واحتياج أعضاء هيئة التدريس لها اتفاقها مع نتائج بعض الدراسات والبحوث السابقة، حيث أشارت دراسة (كنعان، ٢٠٠٥) إلى أن هناك حاجة ماسة لأن يواكب عضو الهيئة التدريسية تطور مادته الدراسية والاطلاع على كل جديد، كما أكدت دراسة (نصر، ٢٠٠٥) ضرورة تمكن عضو هيئة التدريس من حقائق مادة التخصص.

وحصلت العبارة رقم (٧) على الترتيب الثاني، والتي تنص على "استخدام أساليب تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب"، وكانت قيمة $\chi^2 = ٤٨٣,٩$ ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١. وهو ما يوضح أن استخدام الأستاذ الجامعي لأساليب متنوعة لتنمية التفكير لدى طلابه من بين أهم الاحتياجات أثناء عملية التعلم والتدريب، وهذا يتفق مع ما أوضحته نتائج دراسة (آل زاهر، ١٤٢٥) من أن أبرز مجالات التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي هو تنمية التفكير العلمي لدى طلابه، وهذا بالضرورة يحتاج إلى أساليب علمية مبتكرة للقيام بهذه المهمة.

كما يشير الجدول إلى أن العبارة رقم (١١) احتلت المرتبة الثالثة، والتي تنص على "إنجاز ملف المقرر ومتطلباته"، وكانت قيمة $\chi^2 = ٤٦٤,٩$ ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، ولعل متطلبات المقرر وما يتضمنه من

توصيف، وتصنيف، وإعداد للمقرر عملية متجددة ومستمرة فرضها التغيير في الخطط الدراسية، وتوصيف المقررات وتنوع الأساتذة القائمين بتدريس المقرر الواحد ومساعي الجامعات لتحقيق الجودة الشاملة للحصول على الاعتماد الأكاديمي.

ولعل حصول العبارة رقم (٤) على المرتبة قبل الأخيرة، والتي تنص على "استخدام استراتيجيات التعلم الذاتي"، وكانت قيمة كا^٢ = ٣٢٨,٥ ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، لعل وقوعها في تلك المرتبة فناعة بأن المعلم الجامعي لا يحتاج إلى استراتيجيات التعلم الذاتي فهي من بين أساسيات التكوين العلمي للأستاذ الجامعي، وهي من البديهيات. وهو يتعارض مع دراسة (السعادات، ١٤٢٤) التي تشير إلى وجود قصور في استخدام أسلوب التعلم الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس.

كما يلاحظ أن العبارة رقم (٢) احتلت المرتبة الأخيرة، وهي تنص على "إنقان أساليب تقويم أداء الطلاب"، وكانت قيمة كا^٢ = ٣٢٤,٠ ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وهو يتعارض مع دراسة (البكر، ١٤٢٢) التي تشير إلى أن هناك حاجة إلى تدريب عضو هيئة التدريس على أساليب التقويم المختلفة.

- النتائج الخاصة بمحور البحث العلمي:

يوضح الجدول التالي التكرارات والنسب المئوية وقيم كا^٢ ودلالاتها، والأوزان النسبية لاستجابات العينة ككل على العبارات في محور البحث العلمي.

جدول رقم (٧) التكرارات والنسب المئوية والأهمية النسبية لاستجابات عينة الدراسة
لمحور البحث العلمي

م	البحث العلمي	كبيرة جدا		كبيرة		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جدا		الوزن النسبي	الترتيب	اختيار التطبيق ٢٤	الاغلبية
		%	ع	%	ع	%	ع	%	ع						
١	الإمام بالأسس العلمية للتحديات البحثية	١٣	٢,٢٣	٤٦	٧,٩٠	٥٨	٩,٩٧	١٦٦	٢٨,٥٢	٢٩٩	٥١,٤	٤,١٩	١٠	٤٧١,٣	دال عند ٠,١
٢	أوقات العمل في فريق بحثي	٠	٠,٠	٣٠	٥,١٥	٦٦	١١,٣٤	٢٣٣	٤٠,٠٣	٢٥٣	٤٣,٥	٤,٢٢	٩	٤٧٩,٥	دال عند ٠,١
٣	استخدام الحاسب الآلي في البحث.	٦	١,٠٣	٢٦	٤,٤٧	٩٥	١٦,٣٢	١٤٨	٢٥,٤٣	٣٠٧	٥٢,٧	٤,٢٤	٧	٤٩٩,٥	دال عند ٠,١
٤	جمع المعلومات بالتفريق الحديثة.	٠	٠,٠	٣٠	٥,١٥	٨١	١٣,٩٢	١٢٠	٢٠,٦٢	٣٥١	٦٠,٣	٤,٣٦	٢	٦٦٤,٢	دال عند ٠,١
٥	الوعي بتحديات إجراء البحث العلمية.	٠	٠,٠	٢٥	٤,٣٠	١١٥	١٩,٧٦	١٣٧	٢٣,٥٤	٣٠٥	٥٢,٤	٤,٢٤	٨	٤٩٧,٤	دال عند ٠,١
٦	الإشراف على الرسائل العلمية.	٧	١,٢٠	٣٢	٥,٥٠	٩٦	١٦,٤٩	١٩٣	٣٣,١٦	٢٥٤	٤٣,٦	٤,١٣	١١	٣٨٠,٧	دال عند ٠,١
٧	التعرف على مصادر تمويل البحث العلمية	٠	٠,٠	٣٦	٦,١٩	٩٨	١٦,٨٤	٢١٥	٣٦,٩٤	٢٣٣	٤٠,٠	٤,١١	١٣	٣٧٥,٢	دال عند ٠,١
٨	إتقان لغة أجنبية.	٧	١,٢٠	٢٤	٤,١٢	٨٩	١٥,٢٩	٢٢٢	٣٩,٨٦	٢٣٠	٣٩,٥	٤,١٢	١٢	٤٠٨,٣	دال عند ٠,١
٩	الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي.	١٤	٢,٤١	٣٢	٥,٥٠	٨١	١٣,٩٢	١٧٩	١٣,٥٧	٣٧٦	٦٤,٦	٤,٣٢	٤	٧٥٣,٠	دال عند ٠,١
١٠	تفقد بحث تطويرية في مجال التخصص.	٦	١,٠٣	٣١	٥,٣٣	٨٣	١٤,٢٦	١٢٧	٢١,٨٢	٣٣٥	٥٧,٦	٤,٣٠	٥	٥٨٨,٤	دال عند ٠,١
١١	التعرف على مصادر نشر الأبحاث محليا وإقليميا.	٦	١,٠٣	١٨	٣,٠٩	٦٣	١٠,٨٢	١٥٩	٢٧,٣٢	٣٣٦	٥٧,٧	٤,٣٨	١	٦٤٢,٣	دال عند ٠,١
١٢	كتابة تقارير البحث العلمية.	٦	١,٠٣	٢٥	٤,٣٠	٩٦	١٦,٤٩	١٤٧	٢٥,٢٦	٣٠٨	٥٢,٩	٤,٢٥	٦	٥٠٣,٥	دال عند ٠,١
١٣	الإطلاع على مصادر المعرفة في التخصص	٠	٠,٠	٤٣	٧,٣٩	٥٧	٩,٧٩	١٣٢	٢٢,٦٨	٣٥٠	٦٠,١	٤,٣٦	٣	٦٦٣,٩	دال عند ٠,١

باستقراء الجدول السابق يتضح أن الأوزان النسبية لعبارة لعبارات محور
البحث العلمي قد تراوحت ما بين (٤,٣٨ - ٤,١١)، حيث حصلت العبارة

رقم (١١) على أعلى وزن نسبي وهو ٤,٣٨ ، حيث جاءت في المرتبة الأولى، وهي تنص على "التعرف علي مصادر نشر الأبحاث محلياً ودولياً"، وكانت قيمة $\chi^2 = 642,3$ ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ ، وربما يرجع السبب في ذلك إلى إن من شروط الترقية نشر عضو هيئة التدريس لأبحاثه في مجلات علمية محكمة متميزة ، مع التأكيد على تنوع منافذ النشر، وهذا يحقق المصلحة الذاتية للترقى من ناحية، والحكم على جودة البحث العلمي الخاص به من ناحية أخرى، كما أننا - أيضاً - نجد من محددات مجتمع المعرفة وملاحظها مسألة النشر.

كما جاءت العبارة رقم (٤) في المرتبة الثانية، والتي تنص على "جمع المعلومات بالطرق الحديثة" ، وكانت قيمة $\chi^2 = 664,2$ ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ ولعل السبب في ذلك يرجع إلى أن طرق جمع المعلومات شهدت تطوراً سريعاً في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات، الأمر الذي أدى لأن تكون هناك حاجة لدى أعضاء هيئة التدريس للتعرف على طرق جمع المعلومات بالطرق الحديثة عند إجراء بحوثهم العلمية.

وقد جاءت العبارة رقم (١٣) في المرتبة الثالثة، وتنص على "الاطلاع على مصادر المعرفة في التخصص"، وكانت قيمة $\chi^2 = 663,9$ ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ ولعل هذا ما يفسر احتياج الأستاذ الجامعي الشديد للاطلاع على مصادر المعرفة في التخصص، حيث إن البحث العلمي يحتاج إلى الثالوث (مصادر النشر، مصادر المعرفة في التخصص ، وطرق جمع البيانات الحديثة)، حتى تستمر الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس.

وجاءت العبارة رقم (٨) في المرتبة قبل الأخيرة، والتي تنص على "إتقان لغة أجنبية"، وكانت قيمة $\chi^2 = 408,3$ ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ ولعل السبب في ذلك يرجع إلى أن إتقان اللغة الأجنبية أحد شروط تكوين الأستاذ الجامعي، كما أن بعض الجامعات تشترط اجتياز الطالب

لمستوى معين في اللغة الانجليزية كشرط لحصوله على درجتي الدكتوراه والماجستير، وبالتالي فإن إتقان لغة أجنبية جزء من تكوين الباحث والأستاذ الجامعي.

والعبارة رقم (٧) جاءت في المرتبة الأخيرة، والتي تنص على "التعرف على مصادر تمويل البحوث العلمية"، وكانت قيمة $\chi^2 = 375,2$ ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ وقد يكون السبب في احتلالها تلك المرتبة أن موضوع تمويل البحوث العلمية لا يقع في دائرة اهتمام الكثير من الأساتذة، ذلك لأن معظم الأبحاث العلمية هدفها الترقية وتكون من مصدر ذاتي للأستاذ الجامعي.

- النتائج الخاصة بمحور خدمة المجتمع:

يوضح الجدول التالي التكرارات والنسب المئوية وقيم χ^2 ودلالاتها، والأوزان النسبية لاستجابات العينة ككل على العبارات في محور خدمة المجتمع.

جدول رقم (٨) التكرارات والنسب المئوية والأهمية النسبية
لاستجابات عينة الدراسة لمحور خدمة المجتمع

م	خدمة المجتمع	كبيرة جدا		كبيرة		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جدا		الوزن النسبي	الترتيب	اختبار الطابق	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			الدالة	٢٤
١	تحديد المشكلات المجتمعية وتحليلها وربطها بالتخصص	١٨	٣٠,٩	٨١	١٣,٧٥	٢١٥	٣٦,٩٤	٢١٩	٤١,٢	٤٤٦	٤,٤٦	٢	١٩٤,٥	٠,٠١	
٢	أبقت تطوير وحدات التغيير في بيئته	٣١	٥١,٥	٧٢	١٢,٣٧	٢٨٣	٤٦,١٣	١٩٧	٣٣,٨	٤١١	٤,١١	٧	٤٩١,٧	٠,٠١	
٣	كيفية التخطيط لوحدات إنتاجية داخل الجامعة و خارجها.	٢٤	٤١,٢	١٢١	٢١,٦٥	٢٣٧	٤٠,٧٢	١٥٥	٢٣,٥	٤٠٤	٤,٠٤	١٠	٣٨٦,٦	٠,٠١	
٤	المشاركة في المجال التطوعي العام.	٧	١١,٢	٢٥	٤,٣٠	١٠٧	١٨,٣٨	٢٩٧	٥١,٣	١٤٦	٢٥,١	١٤	٤١٣,١	٠,٠١	
٥	المشاركة في الإثراء على تربية الطالب في القطاع الحكومي والخاص.	١٩	٣٠,٢	١٢٥	٢١,٥٨	٢٤١	٤١,٤١	١٩٧	٣٣,٨	٤٠٦	٤,٠٦	٨	٣٨٧,٧	٠,٠١	
٦	المشاركة في اللجان خارج الجامعة.	١٨	٣٠,٩	١٧٨	٢٩,٩٩	٢٣٧	٤٠,٧٢	١٩٩	٣٤,٢	٤٠٦	٤,٠٦	٩	٣٨٤,٣	٠,٠١	
٧	تقديم الاستشارات العلمية لبيئات المجتمع.	٦	١٠,٣	٨٩	١٤,٢٩	٢٥٢	٤٣,٣٠	٢٢٥	٣٦,٥	٤٢٣	٤,٢٣	٤	٥١٦,٤	٠,٠١	
٨	المشاركة في المحاضرات والندوات العلمية والعمامة.	١٢	٢٠,١	٤٥	٧,٧٣	١١٣	١٨,١	٣٥٥	٦١,٠	٤٤٦	٤,٤٦	١	٧٤٨,٠	٠,٠١	
٩	تقديم الدورات التدريبية لغات المجتمع المختلفة.	١٨	٣٠,٩	٥١	٩,١٢	٢٥٤	٤٢,٦٤	٢٤٧	٤٢,٤	٤٢٣	٤,٢٣	٥	٤٢٦,٥	٠,٠١	
١٠	الإسهام في تقديم برامج توعوية للمواطنين.	١٢	٢٠,١	٧٨	١٣,٤٠	٢٩١	٤٨,٠٠	١٩٤	٣٣,٣	٤١٢	٤,١٢	٦	٤٢٤,٨	٠,٠١	
١١	الإسهام في الفوائد الخدمية التي تجريبها الجامعة.	١٣	٢٠,٣	١٢	٢,٠١	١١٣	١٩,٤٢	٢٧٨	٤٧,٧٧	١٦٦	٢٨,٥	١١	٤٣١,١	٠,٠١	
١٢	الكتابة في الصحف الورقية والإلكترونية لمعالجة قضايا مجتمعية.	٧	١١,٢	١٣	٢,١٣	٨٤	١٤,٤٣	٢١١	٣٤,٤١	٢٧٧	٤٧,٦	٣	٤٨١,٨	٠,٠١	

يتضح من الجدول السابق أن الأوزان النسبية لعبارات محور خدمة المجتمع قد تراوحت ما بين (٤,٤٦ - ٣,٩٥)، حيث حصلت العبارة رقم (٨) على أعلى وزن نسبي وهو ٤,٤٦ ، وجاءت في المرتبة الأولى، وتنص على "المشاركة في المحاضرات والندوات العلمية والعمامة"، وكانت قيمة $\chi^2 = 748,0$ وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ ، ولعل السبب في حصول هذه العبارة على تلك المرتبة يرجع إلى كونها أحد أساليب تنمية وترقية فكر عضو هيئة التدريس، لأنها تعمل على تجديد معارفه ومهاراته أثناء مشاركته في مناقشة القضايا العلمية في الندوات، والاستزادة من منهجية العصف الذهني والمناقشة الجماعية كأساليب منهجية في عرض الأفكار والقضايا. وهذه النتيجة

تتفق مع دراسة (العبدالغفور، ٢٠٠٢) والتي **تؤكد أن** من أهم المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس هي عدم تمتعه بفرص كافية لحضور المؤتمرات والندوات داخل البلاد وخارجها.

كما جاءت العبارة رقم (١) في المرتبة الثانية، وهي تنص على " تحديد وتحليل المشكلات المجتمعية وارتباطها بالتخصص"، وكانت قيمة $\chi^2 = 494,5$ ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى أنه وعلى الرغم من أن بعض الأساتذة يميلون إلى دراسة المشكلات الواقعية لتخصصاتهم للوصول إلى طرق منهجية لحلها، فهم يربطون بين الاتجاه النظري وقدرة هذا الاتجاه على الاختبار ميدانياً في كيفية مواجهة المشكلات المجتمعية، كما يلاحظ تدني المشاركة الفعلية من قبل الخبراء في بحث ودراسة بعض المشكلات التي تطرحها المؤسسات الإنتاجية والخدمية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (محمود، ٢٠٠٨)، والتي **تؤكد أن** علاقة عضو هيئة التدريس بمؤسسات الخدمات والإنتاج - في الأغلب - تكون وقتية، حيث إن غالبيتها يتم عندما تواجه المؤسسة مشكلة ما.

كما يشير الجدول إلى أن العبارة رقم (١٢) والتي تنص على "الكتابة في الصحف الورقية والالكترونية لمعالجة قضايا مجتمعية" جاءت في المرتبة الثالثة وكانت قيمة $\chi^2 = 486,8$ ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وذلك لأهمية إسهام عضو هيئة التدريس في كافة ميادين الثقافة ونقلها لأفراد المجتمع؛ ومنها استخدام وسائل الإعلام لمحاولة حل قضايا المجتمع نظراً لسهولة وسرعة وصولها للمواطنين في أماكنهم.

وعلى هذا النحو جاءت العبارة رقم (١١) في المرتبة قبل الأخيرة، وهي تنص على "الإسهام في القوافل الخدمية التي تجريها الجامعة"، وكانت قيمة $\chi^2 = 431,1$ ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وربما يرجع السبب في ذلك إلى **عدم الاهتمام الكافي بها من قبل أعضاء هيئة التدريس**، وعادة ما

تترك تلك القوافل الخدمية للأنشطة الطلابية والتي يختص بها القطاع الطلابي متمثلة في أنشطة الخدمة العامة، والجوالة والكشافة وغيرها.

وقد حصلت العبارة رقم (٤) على المرتبة الأخيرة، والتي تنص على "المشاركة في المجال التطوعي العام"، وكانت قيمة كاس^٢ = ٤٦٣,١ ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ ، وربما تكون خير دليل على أن العمل التطوعي - في كثير من الأحيان - يقع خارج أهداف الأستاذ الجامعي على الرغم من أنه عمل إنساني يحتاج إليه المجتمع في كافة التخصصات. وهو ما يتفق مع دراسة (كنعان، ٢٠٠٥) التي تشير إلى غياب الدور الاجتماعي لعضو هيئة التدريس.

- النتائج الخاصة بمحور العمل الإداري:

يوضح الجدول التالي التكرارات والنسب المئوية وقيم كاس^٢ ودلالاتها، والأوزان النسبية لاستجابات العينة ككل على العبارات في محور العمل الإداري .

جدول رقم (٩) التكرارات والنسب المئوية والأهمية النسبية
لاستجابات عينة الدراسة لمحور العمل الإداري

م	العمل الإداري	كبيرة جدا		كبيرة		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جدا		الوزن النسبي	الترتيب	اختبار التباين	
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			دالة	صا
١	المشاركة في أعمال مجلس القسم.	٠	٠.٠	١٩	٣.٢٦	٤٦	٧.٩٠	١٧٨	٣٠.٥٨	٣٣٩	٥٨.٢	٤.٤٤	١	٦٩٨,٨	٠,٠١
٢	التعرف على التصديقات الوقت واستثماره	٠	٠.٠	٢٥	٤.٣٠	٨٤	١٤.٤٣	١٩٧	٣٣.٨٥	٢٧٦	٤٧.٤	٤.٢٤	٤	٤٧١,٨	٠,٠١
٣	الإدارة الفعالة للاجتماعات.	٠	٠.٠	١٨	٣.٠٩	٩٠	١٥.٤٦	٢٣٥	٤٠.٣٨	٢٣٩	٤١,١	٤.١٩	٧	٤٥٥,٥	٠,٠١
٤	القدرة على الاتصال الإداري الجيد.	٠	٠.٠	١٨	٣.٠٩	٨٥	١٤.٦٠	٢٠٨	٣٥.٧٤	٢٧١	٤٦,٦	٤.٢٦	٣	٤٨٥,٥	٠,٠١
٥	الإتمام بتطبيقات الجودة الشاملة	٧	١,٢٠	٢٤	٤,١٢	٧٧	١٣,٢٣	٢١٥	٣٦,٩٤	٢٥٩	٤٤,٥	٤.١٩	٨	٤٤٧,٧	٠,٠١
٦	تفعيل الإدارة الإلكترونية	٦	١,٠٣	١٢	٢,٠٦	٧١	١٢,٢٠	١٨٩	٣٢,٤٧	٣٠٤	٥٢,٢	٤.٣٣	٢	٥٦٣,٧	٠,٠١
٧	المشاركة في اللجان داخل الجامعة.	٦	١,٠٣	٢٥	٤,٣٠	٥٧	٩,٧٩	٢٢٨	٣٩,١٨	٢٦٦	٤٥,٧	٤.٢٤	٥	٥٠٦,١	٠,٠١
٨	اتخاذ القرارات وحل المشكلات.	٦	١,٠٣	١٢	٢,٠٦	٩١	١٥,٦٤	٢٤١	٤١,٤١	٢٣٢	٣٩,٩	٤.١٧	٩	٤٥٢,١	٠,٠١
٩	الإتمام بالجوانب المالية داخل الجامعة.	٧	١,٢٠	٢٦	٤,٤٧	٢٠٢	٣٤,٧١	٢٣١	٣٩,٦٩	١١٦	١٩,٩	٣,٧٣	١٢	٣٤٨,٨	٠,٠١
١٠	الإتمام بالجوانب القانونية داخل الجامعة.	٠	٠.٠	١٨	٣.٠٩	١٠٤	١٧,٨٧	٢٥٧	٤٤,١٦	٢٠٣	٣٤,٩	٤.١١	١١	٤٣٥,٢	٠,٠١
١١	إدارة المشاريع البحثية.	٠	٠.٠	١٢	٢,٠٦	٦٩	١١,٨٦	٢٦٨	٤٦,٠٥	٢٣٣	٤٠,٠	٤.٢٤	٦	٥٤٣,٦	٠,٠١
١٢	مواجهه ضغوط العمل.	٦	١,٠٣	٢٠	٣,٤٤	٨٦	١٤,٧٨	٢٥٢	٤٣,٣٠	٢١٨	٣٧,٥	٤.١٣	١٠	٤٣٩,١	٠,٠١

يتضح من الجدول السابق أن الأوزان النسبية لعبارات محور العمل الإداري قد تراوحت ما بين (٤,٤٤ – ٣,٧٣)، حيث حصلت العبارة رقم (١) على أعلى وزن نسبي وهو ٤,٢٢، وجاءت في المرتبة الأولى، وهي تنص على "المشاركة في أعمال مجلس القسم" وكانت قيمة $\chi^2 = ٦٩٨,٨$ وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، **وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (العازمي وآخرون، ٢٠٠٨)** من حيث وجود ضعف في الكوادر المدربة والقادرة على

القيام بمسؤوليات الأقسام العلمية، مع التأكيد على ضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على أدوارهم المتوقعة.

كما جاءت العبارة رقم (٦) في المرتبة الثانية، والتي تنص على "تفعيل الإدارة الإلكترونية" وكانت قيمة كا^٢ = ٥٦٣,٧، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، وربما جاءت هذه العبارة في هذه المرتبة لأهميتها النسبية لوظيفة الأستاذ الجامعي نتيجة تحول أغلب المعاملات الجامعية إلى نظام إلكتروني.

كما جاءت العبارة رقم (٤) في المرتبة الثالثة، والتي تنص على "القدرة على الاتصال الإداري الجيد"، وكانت قيمة كا^٢ = ٤٨٥,٥، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ ويرجع السبب في ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس - غالباً ما - يميل إلى الجانب العلمي أكثر من الجانب الإداري مهما كانت مكانته الإدارية داخل الجامعة.

كما جاءت العبارة رقم (١٠) في المرتبة قبل الأخيرة، والتي تنص على "الإلمام بالجوانب القانونية داخل الجامعة"، وكانت قيمة كا^٢ = ٤٣٥,٢، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ ولعل هذه العبارة توضح مدى وعي أعضاء هيئة التدريس بالقوانين واللوائح التي تسير الحياة الجامعية، ففي كثير من الحالات تترك هذه الوظيفة إلى الإداريين والمتخصصين من القانونيين بالجامعة، ويحتاجها عضو هيئة التدريس عند الضرورة.

كما جاءت العبارة رقم (٩) في المرتبة الأخيرة، والتي تنص على "الإلمام بالجوانب المالية داخل الجامعة"، وكانت قيمة كا^٢ = ٣٤٨,٨، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، ويرجع السبب في ذلك إلى اضطلاع الجامعة بمسئولية الجوانب المالية، حيث تخصص لها موظفين إداريين يقومون بهذه المهمة.

– النتائج الخاصة بمحور الإرشاد الأكاديمي:

يوضح الجدول التالي التكرارات والنسب المئوية وقيم كاي^٢ ودلالاتها، والأوزان النسبية لاستجابات العينة ككل على العبارات في محور الإرشاد الأكاديمي.

جدول رقم (١٠) التكرارات والنسب المئوية والأهمية النسبية لاستجابات عينة الدراسة

لمحور الإرشاد الأكاديمي

م	الإرشاد الأكاديمي	كبيرة جدا		كبيرة		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جدا		الترتيب	اختبار التباين	الدالة
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
١	رعاية الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.	٠	٠.٠٠	١٢	٢.٠٦	٧٨	١٣.٤٠	٢١٣	٣٦.٦٠	٢٧٩	٤٧.٩	١	٥٣٠.٠	٠.٠١
٢	تزويد الطلاب بالخدمات التي يحتاجونها.	٧	١.٢٠	١٢	٢.٠٦	٩٤	١٦.١٥	٢٠٢	٣٤.٧١	٢٦٧	٤٥.٩	٤	٤٥٨.٦	٠.٠١
٣	أليك تشجيع الطلاب على المشاركة في الأنشطة الجامعية.	١٣	٢.٢٣	٦	١.٠٣	٦٤	١١.٠٠	٢١٩	٣٧.٣٣	٢٨٠	٤٨.١	٢	٥٤٠.٥	٠.٠١
٤	طرق حل مشكلات الطلاب قبل وصولها إلى المسؤولين بالكلية.	٧	١.٢٠	١٢	٢.٠٦	٩٠	١٥.٤٦	٢٠٧	٣٥.٥٧	٢٦٦	٤٥.٧	٣	٤٦٥.٢	٠.٠١
٥	التعرف على التعيينات الجامعية المتعلقة بالقبول والتسجيل والاختبارات.	٧	١.٢٠	١٩	٣.٢٦	٨٩	١٥.٢٩	٢٥٢	٤٣.٣٠	٢١٥	٣٦.٩	٦	٤٣٢.٣	٠.٠١
٦	التعرف على سيكولوجية الطالب الجامعي	١٣	٢.٢٣	٢٥	٤.٣٠	٨٠	١٣.٧٥	١٩٧	٣٣.٨٥	٢٦٧	٤٥.٩	٥	٤٢٥.٧	٠.٠١
٧	متابعة مسيرة الطالب وتكفئه الدراسي	٢٨	٤.٨١	٤٦	٧.٩٠	١٩٣	٣٣.١٦	٢٣٥	٤٠.٣٨	٨٠	١٣.٧	٧	٢٩٢.٣	٠.٠١
٨	توجيه الطلاب نحو المهارات الدراسية الفعالة	٢٠	٣.٤٤	٨٠	١٣.٧٥	٢١٠	٣٦.٠٨	٢٢٠	٣٧.٨٠	٥٢	٨.٩٣	٩	٢٩٤.٣	٠.٠١
٩	مساعدة الطلاب على اختيار التخصص	٣٤	٥.٨٤	٣٩	٦.٧٠	٢٠٤	٣٥.١٥	٢٢٠	٣٧.٨٠	٨٥	١٤.٦	٨	٢٧٦.٤	٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن الأوزان النسبية لعبارات محور الإرشاد الأكاديمي قد تراوحت ما بين (٤,٣٠ – ٣,٣٥)، حيث حصلت العبارة رقم (١) على أعلى وزن نسبي وهو ٤,٣٠ ، وجاءت في المرتبة الأولى، والتي تنص على "رعاية الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة"، وكانت قيمة كاي^٢ = ٥٣٠,٠ ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ ، وربما يكون السبب في ذلك راجعاً إلى

أن رعاية الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة تمثل قيمة تربوية لدى أعضاء هيئة التدريس.

كما جاءت العبارة رقم (٣) في المرتبة الثانية، والتي تنص على "آليات تشجيع الطلاب على المشاركة في الأنشطة الطلابية"، وكانت قيمة ك^٢ = ٥٤٠,٥ ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ ، وربما يرجع السبب في ذلك إلى ضعف مشاركة الطلاب في الأنشطة، ولعل مساعدة الأساتذة في تقديم آليات لتفعيل تلك المشاركة تعمل على زيادة الوعي الطلابي بالحياة الجامعية وقضايا المجتمع بشكل فعال.

كما جاءت عبارة رقم (٤) في المرتبة الثالثة، والتي تنص على "طرق حل مشكلات الطلاب قبل وصولها إلى المسؤولين بالكلية"، وكانت قيمة ك^٢ = ٥٤٠,٠ ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ ، وربما يرجع السبب في ذلك لحدائثة تطبيق نظام الإرشاد الأكاديمي داخل الجامعة.

وجاءت العبارة رقم (٩) في المرتبة قبل الأخيرة، والتي تنص على "مساعدة الطلاب في اختيار التخصص"، وكانت قيمة ك^٢ = ٢٧٦,٤ ، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ ، وربما يرجع السبب في ذلك إلى تحول عملية التخصص في أغلب الجامعات إلى نظام إلكتروني يرتبط بالمعدلات التي يحصل عليها الطالب، وتحديده لعدد من الرغبات، وبذلك تتم عملية تخصيص الطلاب وفق المقاعد الشاغرة في كل تخصص. وهو يتفق مع دراسة الن وسمث (Allen & Smith, 2008)، والتي **أكدت وجود** فجوة في خدمات الإرشاد الأكاديمي للطلاب، واعتقاد أعضاء هيئة التدريس أنهم ليسوا بمسؤولين عن كافة أشكال الإرشاد الأكاديمي التي يرون أنه من المهم للطلاب الحصول عليها.

وكذا جاءت العبارة رقم (٨) في الترتيب الأخير، والتي تنص على "توجيه الطلاب نحو المهارات الدراسية الفعالة"، وكانت قيمة ك^٢ = ٢٩٤,٣ ، وهي دالة

إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ ، وقد يرجع السبب في ذلك إلى انتشار الاعتقاد الخاطئ بأن الإرشاد الأكاديمي عبارة عن تسجيل المواد الدراسية فقط.

٢- النتائج المتعلقة بفروض الدراسة:

الفرض الأول: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية تعزى إلى متغير النوع (ذكر- أنثى).

جدول (١١) الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية في جميع محاور الاستبانة والدرجة الكلية للأداة تبعاً للنوع

المحور	النوع	ن	م	ع	ت	مستوى الدلالة
التدريس	ذكور	٣٣٣	٥,١٩	٨,٥١	٠,٨	غير دالة
	إناث	٢٤٩	٥,٧٨	٩,٢٥		إحصائياً
البحث العلمي	ذكور	٣٣٣	٥,٧٣	٨,٣٥	١,٥٤	غير دالة
	إناث	٢٤٩	٤,٥١	٠,٧٤		إحصائياً
خدمة المجتمع	ذكور	٣٣٣	٠,٢٠	٥,٧٤	١,٨٧	غير دالة
	إناث	٢٤٩	٩,١٣	٨,٠٢		إحصائياً
العمل الإداري	ذكور	٣٣٣	٠,٢٤	٥,٦٧	٠,١١	غير دالة
	إناث	٢٤٩	٥٠,٣١	٩,٤٢		إحصائياً
الإرشاد الأكاديمي	ذكور	٣٣٣	٥,٢٠	٤,٥٨	٠,٣٥	غير دالة
	إناث	٢٤٩	٥,٣٦	٦,٤٤		إحصائياً
الدرجة الكلية	ذكور	٣٣٣	٢٣٦,٥٦	٨,١٦	٠,٥٢	غير دالة
	إناث	٢٤٩	٣٥,١٠	٩,٨٥		إحصائياً

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين الذكور والإناث في محور التدريس. حيث كانت قيمة "ت" = ٠,٨ وهي غير دالة إحصائياً. كما يتضح - أيضاً- أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين الذكور والإناث في محور البحث العلمي حيث كانت قيمة "ت" = ١,٥٤ وهي غير دالة إحصائياً. ويتضح أنه لا

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين الذكور والإناث في محور خدمة المجتمع حيث كانت قيمة "ت" = 1,87، وهي غير دالة إحصائياً. كما يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين الذكور والإناث في محور العمل الإداري حيث كانت قيمة "ت" = 0,11، وهي غير دالة إحصائياً. ويتضح - أيضاً - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين الذكور والإناث في محور الإرشاد الأكاديمي حيث كانت قيمة "ت" = 0,35، وهي غير دالة إحصائياً. ويتبين من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية حيث كانت قيمة "ت" = 0,52، وهي غير دالة إحصائياً. وهو الأمر الذي يوضح حقيقة تاريخية وعلمية مفادها أن أعضاء هيئة التدريس ذكوراً وإناثاً يلتقيان في محيط من المساواة والتقدير المتبادل فهم شركاء علم وعمل ومصير.

الفرض الثاني: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية تعزى إلى متغير الجنسية (سعودي - غير سعودي).

جدول (١٢) الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" ودلالاتها في محاور الاستبانة والدرجة الكلية للأداة تبعاً لمتغير الجنسية

المحور	الجنسية	ن	م	ع	ت	مستوى الدلالة
التدريس	سعودي	١٦٧	٤٥,٩٨	٧,٧٧	٠,٩٣	غير دالة
	غير سعودي	٤١٥	٤٥,٢٣	٩,٢٣		إحصائياً
البحث العلمي	سعودي	١٦٧	٥٤,٢٤	٩,٨٠	١,٥٧	غير دالة
	غير سعودي	٤١٥	٥٥,٦٠	٩,٣٠		إحصائياً
خدمة المجتمع	سعودي	١٦٧	٤٩,٧٥	٧,٠٤	٠,٠٢	غير دالة
	غير سعودي	٤١٥	٤٩,٧٤	٦,٧٤		إحصائياً
العمل الإداري	سعودي	١٦٧	٥١,١٠	٧,٥١	١,٦٩	غير دالة
	غير سعودي	٤١٥	٤٩,٩٤	٧,٤٨		إحصائياً
الإرشاد الأكاديمي	سعودي	١٦٧	٣٥,٥٦	٤,٢٦	٠,٨٢	غير دالة
	غير سعودي	٤١٥	٣٥,١٥	٥,٨٧		إحصائياً
الدرجة الكلية	سعودي	١٦٧	٢٣٦,٦٣	٣١,٢١	٠,٣١	غير دالة
	غير سعودي	٤١٥	٢٣٥,٦٥	٣٤,٥٩		إحصائياً

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين السعوديين وغير السعوديين في محور التدريس، حيث كانت قيمة "ت" = ٠,٩٣ ، وهي غير دالة إحصائياً. ويتضح - أيضاً - أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين السعوديين وغير السعوديين في محور البحث العلمي، حيث كانت قيمة "ت" = ١,٥٧ وهي غير دالة إحصائياً. كما يتضح - أيضاً - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين السعوديين وغير السعوديين في محور خدمة المجتمع، حيث كانت قيمة "ت" = ٠,٠٢ ، وهي غير دالة إحصائياً. ويتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين السعوديين وغير السعوديين في محور العمل الإداري حيث كانت قيمة "ت" = ١,٦٩ ، وهي غير دالة

إحصائياً. ويتضح - أيضاً - أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين السعوديين وغير السعوديين في محور الإرشاد الأكاديمي، حيث كانت قيمة "ت" = ٠,٨٢ ، وهي غير دالة إحصائياً. كما يتبين من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين السعوديين وغير السعوديين في الدرجة الكلية، حيث كانت قيمة "ت" = ٠,٣١ ، وهي غير دالة إحصائياً. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الجبر، ١٤٣٠) ، ويعود السبب في ذلك إلى أن أخلاقيات المهنة والضمير المهني من بين المحكات الأساسية لشخصية عضو هيئة التدريس وهي بدورها تتغير أو لا تتوقف على جنسيته.

الفرض الثالث: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية تعزى إلى متغير التخصص (علمي - أدبي).

جدول (١٣) الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" ودلالاتها في محاور الاستبانة والدرجة الكلية للأداة تبعاً لمتغير التخصص

المحور	التخصص	ن	م	ع	ت	مستوى الدلالة
التدريس	علمي	٣١٣	٤٥,٤٦	٩,٥٠	٠,٠٤	غير دالة
	أدبي	٢٦٩	٤٥,٤٣	٨,١٠		إحصائياً
البحث العلمي	علمي	٣١٣	٥٥,٤٧	٩,٣٢	٠,٧٢	غير دالة
	أدبي	٢٦٩	٥٤,٩٠	٩,٦٣		إحصائياً
خدمة المجتمع	علمي	٣١٣	٤٩,٧١	٧,٣١	٠,١٥	غير دالة
	أدبي	٢٦٩	٤٩,٧٩	٦,٢٢		إحصائياً
العمل الإداري	علمي	٣١٣	٥٠,٢١	٧,٩٣	٠,٢١	غير دالة
	أدبي	٢٦٩	٥٠,٣٤	٦,٩٨		إحصائياً
الإرشاد الأكاديمي	علمي	٣١٣	٣٥,٥٧	٥,٥٨	١,٤٣	غير دالة
	أدبي	٢٦٩	٣٤,٩١	٥,٢٩		إحصائياً
الدرجة الكلية	علمي	٤٩	٢٩٨,٦٩	٢٥,٥٧	٠,٣٦	غير دالة
	أدبي	٢٣	٣٠٨,٢٢	٣١,٦٦		إحصائياً

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين التخصصات العلمية والأدبية في محور التدريس، حيث كانت قيمة "ت" = ٠,٠٤، وهي غير دالة إحصائياً. ويتضح - أيضاً - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين التخصصات العلمية والأدبية في محور البحث العلمي، حيث كانت قيمة "ت" = ٠,٧٢، وهي غير دالة إحصائياً. كما يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين التخصصات العلمية والأدبية في محور خدمة المجتمع، حيث كانت قيمة "ت" = ٠,١٥، وهي غير دالة إحصائياً. كما يتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين التخصصات العلمية والأدبية في محور العمل الإداري، حيث كانت قيمة "ت" = ٠,٢١، وهي غير دالة إحصائياً. ويتبين - أيضاً - أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين التخصصات العلمية والأدبية في محور الإرشاد الأكاديمي، حيث كانت قيمة "ت" = ١,٤٣، وهي غير دالة إحصائياً. ويتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين التخصصات العلمية والأدبية في الدرجة الكلية، حيث كانت قيمة "ت" = ٠,٣٦، وهي غير دالة إحصائياً وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (قليوبي، ١٤٣٢)، وهذا الاتفاق يُفسر بأن احتياجات أعضاء هيئة التدريس قائمة على فلسفة عامة وليست مبنية على أجزاء منفصلة، فالعلم وحدة متكاملة.

الفرض الرابع: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية تعزى إلى متغير الرتبة العلمية (أستاذ مساعد - أستاذ مشارك - أستاذ دكتور).

وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي،
والجداول التالية توضح ما توصل إليه الباحث من نتائج:
جدول (١٤) الأعداد و المتوسطات و الانحرافات المعيارية في جميع محاور الاستبانة
والدرجة الكلية للاستبانة تبعاً للرتبة العلمية

المحور	الرتبة العلمية	ن	م	ع
التدريس	أستاذ مساعد	٣٩٥	٤٥,٣٥	٨,٩٤
	أستاذ مشارك	١٥٣	٤٥,٧٥	٨,٣٢
	أستاذ دكتور	٣٤	٤٥,٠٩	١٠,٠٧
البحث العلمي	أستاذ مساعد	٣٩٥	٥٥,٣٦	٩,٤٥
	أستاذ مشارك	١٥٣	٥٤,٦٤	٩,٦٤
	أستاذ دكتور	٣٤	٥٦,٠٠	٨,٨٦
خدمة المجتمع	أستاذ مساعد	٣٩٥	٤٩,٦٦	٦,٦٨
	أستاذ مشارك	١٥٣	٤٩,٩٧	٦,٩٢
	أستاذ دكتور	٣٤	٤٩,٧٤	٨,١٧
العمل الإداري	أستاذ مساعد	٣٩٥	٥٠,٦٢	٧,١٧
	أستاذ مشارك	١٥٣	٤٩,٢٩	٧,٧٩
	أستاذ دكتور	٣٤	٥٠,٦٥	٩,٥٧
الإرشاد الأكاديمي	أستاذ مساعد	٣٩٥	٣٥,٦٣	٥,٤٢
	أستاذ مشارك	١٥٣	٣٤,٥٠	٥,٣٤
	أستاذ دكتور	٣٤	٣٤,٤١	٦,٠٨
الدرجة الكلية	أستاذ مساعد	٣٩٥	٢٣٦,٦٣	٣٣,٢٦
	أستاذ مشارك	١٥٣	٢٣٤,١٦	٣٣,٠٩
	أستاذ دكتور	٣٤	٢٣٥,٨٨	٤٠,٥٥

جدول (١٥) تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين متوسطات محاور الاستبانة والدرجة الكلية تبعاً للرتبة العلمية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التدريس	بين المجموعات	٢١,٩٥	٢	١٠,٩٨	٠,١٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٤٥٣٣٣,٦٨	٥٧٩	٧٨,٣٠		
	الكلية	٤٥٣٥٥,٦٣	٥٨١			
البحث العلمي	بين المجموعات	٧٩,٩٧	٢	٣٩,٩٨	٠,٤٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٥١٨٧٤,٤٦	٥٧٩	٨٩,٥٩		
	الكلية	٥١٩٥٤,٤٣	٥٨١			
خدمة المجتمع	بين المجموعات	١٠,٩٩	٢	٥,٥٠	٠,١١	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٧٠٤٣,٣٧	٥٧٩	٤٦,٧١		
	الكلية	٢٧٠٥٤,٣٦	٥٨١			
العمل الإداري	بين المجموعات	٢٠٠,٩٦	٢	١٠٠,٤٨	١,٧٩	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٢٤٧٦,١٥	٥٧٩	٥٦,٠٩		
	الكلية	٣٢٦٧٧,١١	٥٨١			
الإرشاد الأكاديمي	بين المجموعات	١٦٧,٠٠	٢	٨٣,٥٠	٢,٨٢	غير دالة
	داخل المجموعات	١٧١٠٨,٢٦	٥٧٩	٢٩,٥٥		
	الكلية	١٧٢٧٥,٢٥	٥٨١			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٦٧٣,٤٦	٢	٣٣٦,٧٣	٠,٢٩	غير دالة
	داخل المجموعات	٦٥٦٦١٢,١	٥٧٩	١١٣٤,٠٥		
	الكلية	٦٥٧٢٨٥,٥	٥٨١			

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على الاحتياجات المهنية بين الرتب العلمية المختلفة في محور التدريس، حيث كانت قيمة "ف" = ٠,١٤ ، وهي غير دالة إحصائياً. كما يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين الرتب العلمية المختلفة في محور البحث العلمي، حيث كانت قيمة "ف" = ٠,٤٤ ، وهي غير دالة إحصائياً. ويتضح كذلك أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين الرتب العلمية المختلفة في محور خدمة المجتمع، حيث كانت قيمة "ف" = ٠,١١ ، وهي غير دالة إحصائياً. كما يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين الرتب العلمية المختلفة في محور العمل الإداري، حيث

كانت قيمة "ف" = ١,٧٩، وهي غير دالة إحصائياً. كما يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين الرتب العلمية المختلفة في محور الإرشاد الأكاديمي، حيث كانت قيمة "ف" = ٢,٨٢، وهي غير دالة إحصائياً. ويتضح من الجدول السابق - أيضاً- أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين الرتب العلمية المختلفة في الدرجة الكلية، حيث كانت قيمة "ف" = ٠,٢٩، وهي غير دالة إحصائياً، وهذا يرجع إلى أن مهام عضو هيئة التدريس في معظمها مشتركة، وبالتالي تتقارب احتياجاتهم بغض النظر عن الرتبة العلمية.

الفرض الخامس: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة (أقل من ٤ سنوات - من ٤ وأقل من ١٠ سنوات - ١٠ سنوات فأكثر).

وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي، والجداول التالية توضح ما توصل إليه الباحث من نتائج:

جدول (١٦) الأعداد والمتوسطات والاحترافات المعيارية في جميع محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة تبعاً لسنوات الخبرة

المحور	سنوات الخبرة	ن	م	ع
التدريس	أقل من ٤ سنوات	٢٠٩	٤٦,٠٧	٩,٣٩
	من ٤ و أقل من ١٠ سنوات	١٧٣	٤٤,٢٩	٩,٤٩
	١٠ سنوات فأكثر	٢٠٠	٤٥,٧٨	٧,٥١
البحث العلمي	أقل من ٤ سنوات	٢٠٩	٥٤,٣٧	١٠,٨١
	من ٤ و أقل من ١٠ سنوات	١٧٣	٥٤,٩٢	٩,١١
	١٠ سنوات فأكثر	٢٠٠	٥٦,٣٤	٨,٠٧
خدمة المجتمع	أقل من ٤ سنوات	٢٠٩	٤٩,٦٨	٨,٥٠
	من ٤ و أقل من ١٠ سنوات	١٧٣	٤٩,٩٤	٥,٥٥
	١٠ سنوات فأكثر	٢٠٠	٤٩,٦٤	٥,٨١
العمل الإداري	أقل من ٤ سنوات	٢٠٩	٥٠,٧٨	٨,٩١
	من ٤ و أقل من ١٠ سنوات	١٧٣	٤٩,٨٦	٦,٣٤
	١٠ سنوات فأكثر	٢٠٠	٥٠,١٠	٦,٧٩
الإرشاد الأكاديمي	أقل من ٤ سنوات	٢٠٩	٣٥,٠٥	٦,٧٤
	من ٤ و أقل من ١٠ سنوات	١٧٣	٣٥,٧٧	٥,٠٢
	١٠ سنوات فأكثر	٢٠٠	٣٥,٠٥	٤,١٦
الدرجة الكلية	أقل من ٤ سنوات	٢٠٩	٣٥,٩٦	٤١,١١
	من ٤ و أقل من ١٠ سنوات	١٧٣	٣٤,٧٨	٣٠,٧٧
	١٠ سنوات فأكثر	٢٠٠	٣٦,٩١	٢٦,٧٥

جدول (١٧) تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين متوسطات محاور الاستبانة والدرجة الكلية تبعاً لسنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التدريس	بين المجموعات	٣٣٣,٤٢	٢	١٦٦,٧١	٢,١٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٤٥٠٢٢,٢١	٥٧٩	٧٧,٧٦		
	الكلية	٤٥٣٥٥,٦٣	٥٨١	.		
البحث العلمي	بين المجموعات	٤١٨,٠٥	٢	٢٠٩,٠٢	٢,٣٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٥١٥٣٦,٣٨	٥٧٩	٨٩,٠١		
	الكلية	٥١٩٥٤,٤٣	٥٨١	.		
خدمة المجتمع	بين المجموعات	٩,٧٠	٢	٤,٨٥	٠,١	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٧٠٤٤,٦٦	٥٧٩	٤٦,٧١		
	الكلية	٢٧٠٥٤,٣٦	٥٨١	.		
العمل الإداري	بين المجموعات	٩١,٢١	٢	٤٥,٦١	٠,٨١	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٢٥٨٥,٨٩	٥٧٩	٥٦,٢٨		
	الكلية	٣٢٦٧٧,١١	٥٨١	.		
الإرشاد الأكاديمي	بين المجموعات	٦٢,٥٨	٢	٣١,٢٩	١,٠٥	غير دالة
	داخل المجموعات	١٧٢١٢,٦٧	٥٧٩	٢٩,٧٣		
	الكلية	١٧٢٧٥,٢٥	٥٨١	.		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٤١٨,٩٨	٢	٢٠٩,٤٩	٠,١٨	غير دالة
	داخل المجموعات	٦٥٦٨٦٦,٥	٥٧٩	١١٣٤,٤٨		
	الكلية	٦٥٧٢٨٥,٥	٥٨١	.		

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين سنوات الخبرة المختلفة في محور التدريس، حيث كانت قيمة "ف" = ٢,١٤، وهي غير دالة إحصائياً. كما يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين سنوات الخبرة المختلفة في محور البحث العلمي، حيث كانت قيمة "ف" = ٢,٣٤، وهي غير دالة إحصائياً. كما يتبين

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين سنوات الخبرة المختلفة في محور خدمة المجتمع، حيث كانت قيمة "ف" = ٠,١، وهي غير دالة إحصائياً. كما يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين سنوات الخبرة المختلفة في محور العمل الإداري، حيث كانت قيمة "ف" = ٠,٨١، وهي غير دالة إحصائياً. ويتضح - أيضاً - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين سنوات الخبرة المختلفة في محور الإرشاد الأكاديمي، حيث كانت قيمة "ف" = ١,٠٥، وهي غير دالة إحصائياً. كما يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة على احتياجاتهم المهنية بين سنوات الخبرة المختلفة في الدرجة الكلية، حيث كانت قيمة "ف" = ٠,١٨، وهي غير دالة إحصائياً، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (ال بكر، ١٤٢٢)، وتختلف مع نتائج دراسة (قليوبي، ١٤٣٢)، وربما يرجع السبب في ذلك إلى أن احتياجات أعضاء هيئة التدريس هي نتاج تراكمي لعوامل عدة مرتبطة بتحولات وتحديات معاصرة، لذلك فقد ظهرت هذه النتائج نتيجة لهذا الاتفاق بغض النظر عن عامل الخبرة. ملامح تصور مقترح لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام في ضوء احتياجاتهم المهنية.

في ضوء الإطار النظري للدراسة، وما تضمنته من عرض لمهام عضو هيئة التدريس ومبررات تحسين أدائه، ونتائج بعض الدراسات السابقة التي تعرضت لها في هذا الشأن، بالإضافة إلى ما توصلت إليه الدراسة الميدانية من نتائج، يمكن وضع ملامح لتصور مقترح لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام في ضوء احتياجاتهم المهنية. تتحدد محاوره فيما يلي:

- المحور الأول: أسس بناء التصور ومسلّماته.
- المحور الثاني: الجهات المعنية بالتحسين.
- المحور الثالث: إجراءات تحقيق التحسين وآلياته.
- المحور الرابع: الصعوبات التي قد تعيق تنفيذ التصور.

ويمكن عرض هذه المحاور على النحو الآتي:

أولاً: أسس بناء التصور ومسلّماته:

١- نظراً للتغيرات والتحويلات الثقافية والعلمية التي تسود عالم اليوم والمستقبل، فقد بات من الضروري أن يكون للجامعات دور حيوي في بناء مجتمع المعرفة والتنمية المستدامة، فهي إحدى الرؤى والتوجهات التي تسود سياسات التعليم من أجل تحقيق تلك التنمية في كافة جوانبها.

٢- تتفق الأدبيات العلمية على أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في كافة المجتمعات هم الأمل والمستقبل للنهوض بالأمم؛ فهم المحور والقضية؛ المحور لأنهم جزء من عملية التنمية المستدامة، وهم القضية لأن لهم دوراً مهماً في صناعة عمليات التنمية من خلال التعليم ونتائج أبحاثهم العلمية، ومن خلال دورهم في الارتقاء بالمشاركة في خدمة المجتمع.

٣- إن ترتيب الجامعات وفق تقارير التصنيفات الدولية يشير إلى أن عضو هيئة التدريس يعد من بين أهم المعايير التي يبنى على أساسها هذا التصنيف، وبخاصة فيما يتعلق بمستوى أدائه في مخرجات التعليم والبحث العلمي، وكفاءته وقدرته على المنافسة.

٤- إن الكثير من برامج الجامعات -حتى الآن- لم تحصل على الاعتماد الأكاديمي، هذا بالإضافة إلى ما وصلت إليه الجامعات

العربية في الترتيب العالمي للجامعات من تدني في مستويات الترتيب.

٥- تعد عمليات تحسين الأداء المستمر لعضو هيئة التدريس ركيزة أساسية في عمليات صنع القرارات التعليمية، وهي جزء من سياسة التعليم العالي في أي نظام تعليمي يقوم على مبدأ الشفافية والموضوعية.

٦- إن الجامعات المتميزة هي رهن بتوافر نوعية تربوية وتعليمية متميزة تملئها ضرورات النهوض الاقتصادي والنضج المعلوماتي، فالتميز في الجامعات أصبح ضرورة جماعية وفردية لتحقيق التنافسية وتطوير القدرات والإبداعات.

٧- هناك ارتباط بين الحاجة والتحسين، ولعل مقولة: "الحاجة أم الاختراع"، إنما تمثل حقيقة علمية وتربوية لربط الحاجات الإنسانية باعتبارها رغبة أو سمة أو دافع في تدعيم التحسين للإنسان في كافة الجوانب. ومن ثم فإن نتائج الدراسة الميدانية تسهم في تحديد أهم الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام. من أجل الاستفادة منها في بنية التصور المقترح لتحسين الأداء، والتي كان من أهمها:

أ - مجال التدريس: ويشمل تجديد معلومات المادة الدراسية، استخدام أساليب تنمية التفكير الإبداعي لدى الطلاب، إنجاز ملف المقرر ومتطلباته، فهم أساليب إعداد المقرر وسبل تحقيق أهدافه، وضع الخطة الفصلية للمقرر.

ب - مجال البحث العلمي: ويشمل التعرف على مصادر نشر الأبحاث محلياً وعالمياً، جمع المعلومات بالطرق الحديثة، الاطلاع على مصادر المعرفة في التخصص، الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي.

ج - مجال خدمة المجتمع: ويشمل المشاركة في المحاضرات والندوات العلمية والعامة، تحديد وتحليل المشكلات المجتمعية وارتباطها بالتخصص، تقديم الاستشارات العلمية لهيئات المجتمع، الكتابة في الصحف وإجراء مقابلات تلفزيونية لمعالجة قضايا مجتمعية، تقديم الدورات التدريبية لفئات المجتمع المختلفة.

د - مجال العمل الإداري: ويشمل المشاركة في أعمال مجلس القسم، تفعيل الإدارة الالكترونية، القدرة على الاتصال الإداري الجيد، التعرف على اقتصاديات الوقت واستثماره.

هـ - مجال الإرشاد الأكاديمي: ويشمل رعاية الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، آليات تشجيع الطلاب على المشاركة في الأنشطة الجامعية، طرق حل مشكلات الطلاب قبل وصولها إلى المسؤولين بالكلية، تزويد الطلاب بالخدمات التي يحتاجونها.

ثانياً: الجهات المعنية بالتحسين:

لعل من دواعي الجدية والاهتمام بتطوير سياسة التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية أن تشتمل هذه السياسات في خططها التربوية على مستويات صانع القرار، والجهات التنفيذية، والجهات المعاونة. وإذا كانت الدراسة الحالية تهتم بقضية تحسين أداء عضو هيئة التدريس، فمن الضروري اقتراح الجهات المعنية بالتطبيق، على أن تكون هذه السياسات ذات صبغة تربوية، وأن تحتل مكانة واضحة في استراتيجية تطوير التعليم الجامعي في المملكة من حيث الأهداف، وآليات التنفيذ، والتمويل، والاختصاصات، والمسئولية، وأن تكون نابعة من احتياجات أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى الخبرات العربية والأجنبية لتحقيق أهداف تحسين الأداء على مستوى (الكلية - الجامعة - وزارة التعليم العالي - الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي). وتكون هذه المستويات في حالة تضافر وتفاعل مستمر مع بعضها البعض عندما تبدأ من

الأقسام العلمية المختلفة بالكليات، على اعتبار أن الأقسام العلمية بهذه الكليات هي عصب العملية التعليمية والبحث العلمي. ولعل من المفيد التعرف على الجهات المقترحة لتنفيذ هذا التصور وفق المستويات الآتية:

- مستوى الكليات:

يعد تحسين الأداء جزءاً من متطلبات التكوين العلمي والمهني لعضو هيئة التدريس بالكلية، لذا يكون هدف الكلية في هذا الجانب حصر احتياجات أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية المختلفة وفق التخصصات من الواقع الميداني بمنهجيات وأدوات بحثية للتعرف على تلك الاحتياجات وتصنيفها وتحليلها، وذلك لرفعها إلى الجامعة في صورة توصيات إجرائية لتنفيذها. وبطبيعة الحال فإن هذه الاحتياجات والأفكار والتوصيات المقترحة لتحسين الأداء تقوم عليها فرق عمل متدرجة تحت قيادة لجنة يمكن تسميتها "لجنة تحسين الأداء"، برئاسة وكيل الكلية، وعضوية كل من ممثل عن أعضاء هيئة التدريس من كل قسم أكاديمي، ورئيس وحدة الجودة. ويمكن تلخيص مهام هذه اللجنة فيما يلي:

- مخاطبة الأقسام فيما يخص قضية التحسين وإشكالياته وسبل تطويره.
- إجراء دراسات علمية وأكاديمية للتعرف على احتياجات أعضاء هيئة التدريس.
- حصر هذه الاحتياجات وتحليلها وتصنيفها وإرسالها للجامعة.
- اقتراح الميزانية لتنفيذ الجانب الخاص بالكليات في عمليات التحسين.
- اقتراح الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وفق الاحتياجات.
- تقييم ملف الإنجازات للأعضاء بعد التدريب، وذلك تحت إشراف أساتذة متخصصين في هذا المجال.
- تكون همزة الوصل بين الكلية وبين عمادة تطوير التعليم الجامعي وإدارة التطوير الإداري.

- مستوى الجامعة:

الجامعة هي نقطة الاتصال الرئيسية بين وزارة التعليم العالي والكلية، وهي الممثل الشرعي لقرارات الكليات في صورتها النهائية لاعتمادها، كما أنها تتلقى من لجنة تحسين الأداء التصورات والمقترحات الخاصة بمنظومة التحسين التي تحتاجها الكليات، وهي - أيضاً - الجهة المسؤولة عن الاتصال الخارجي لذا فإن للجامعة دورها في عمليات تحسين الأداء والذي يمكن بلورته فيما يلي:

- تلقي توصيات اللجان من الكليات المختلفة على ضوء احتياجات أعضاء هيئة التدريس من عملية التحسين.
 - عمل البرامج والخطط اللازمة لإعادة ترتيب الأولويات وفق هذه الاحتياجات.
 - التنسيق مع عمادة تطوير التعليم الجامعي لعمل حزمة من الإجراءات والآليات لتنفيذ احتياجات الكليات في هذا الخصوص.
 - التنسيق مع إدارة التطوير الإداري بالجامعة في عمل حقائق تدريبية لعمليات التحسين المستمر.
 - ترجمة هذه الاحتياجات في صورة برامج يتم إدراجها في ميزانية الجامعة.
 - الاتصال بهيئة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي للاستفادة من برامج تحسين الأداء الجامعي لديها.
- ### - مستوى وزارة التعليم العالي:

تعد وزارة التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية الجهة العليا المسؤولة عن سياسات التعليم الجامعي، ومن ثم فهي الجهة المسؤولة عن التخطيط الاستراتيجي للأداء الجامعي وسياساته على المستوى المركزي، حيث تُترك للجامعات والكليات السياسة التنفيذية (أي مركزية التخطيط ولا مركزية التنفيذ).

وبهذه الصورة تحتاج الوزارة إلى إدارة تكون مسؤولة عن تحسين أداء عضو هيئة التدريس تضطلع بالمهام الآتية:

١- وضع تشريعات تنظم وضعية سياسة تحسين الأداء في اللوائح الجامعية.

٢- الاتصال بالهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي للتنسيق فيما يخص

تقويم برامج تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس وتطويرها.

٣- الاتصال بالمراكز والهيئات العالمية للمشاركة في إعداد البرامج لتحسين

مستوى الأداء.

٤- العمل على إتاحة الفرصة لعقد شراكة مع الجامعات العربية والأجنبية

في إطار المشروعات المشتركة لتحسين أداء عضو هيئة التدريس.

- مستوى الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي:

نظراً للتطورات العالمية في المجال التعليمي وضرورة رفع كفاءة الجامعات

كمؤسسات علمية وتعليمية، وكذا تطور التنمية البشرية المستدامة داخل هذه

المؤسسات، فقد فرضت على الكثير من المجتمعات إنشاء هيئة لضمان الجودة

والاعتماد، وهذا ما قامت به المملكة العربية السعودية من إنشاء للهيئة الوطنية

للتقويم والاعتماد الأكاديمي. وبما أن التركيز في هذه الدراسة ينصب على

تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس فإن الأمر يتطلب التوسع في آليات الاعتماد

المهني والذي يعني الاعتراف بجودة وأهلية الأشخاص لممارسة مهنة التدريس

والبحث العلمي وخدمة المجتمع، والتأكد من قدرتهم على القيام بعمليات الإرشاد

الأكاديمي للطلاب والأعمال الإدارية التي يكلفون بها، وبذلك يمكن أن تمنح

الهيئة شهادة لممارسة المهنة.

وإذا كانت هذه الهيئة هي التي سوف تمنح أعضاء هيئة التدريس شهادة

ممارسة المهنة وفق معايير محلية ودولية، فهي - بالضرورة - لها برامج

وآليات وضعت لتحسين أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات، وبطبيعة الحال

فهي جهة متخصصة تستطيع تدريب الأعضاء على الارتقاء وتحسين الأداء بما

يتناسب مع معاييرها. ويمكن من خلال الزيارات الميدانية لفريق الجودة بالهيئة الاستعانة بلجان التحسين في الكليات والجامعة ليصبح لديها صورة عن واقع احتياجات أعضاء هيئة التدريس نحو التحسين وإشكالياته. ولعل المستويات الأربعة السابقة تمثل خطوطاً عريضة لجهات تنفيذ التصور المقترح في ضوء ظروف وإمكانيات كل جهة.

ثالثاً: إجراءات وآليات تحقيق التصور:

في إطار مفهوم السياسات التي تتبثق عنها الخطط بأشكالها المختلفة فإن الدور الرئيس يأتي عندما تترجم السياسات سواء التخطيطية أو التنفيذية من قبل الجهات المقترحة لتنفيذ التصور إلى إجراءات وآليات تنفيذية على أرض الواقع. ولعل نتائج الدراسة الحالية وما تضمنته من آراء لأعضاء هيئة تدريس جامعة الدمام هي الأساس الأمثل وفق هدف الدراسة والذي يلخصه عنوانها الرئيس في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام في ضوء احتياجاتهم المهنية؛ أي أن المرجو من هذه النتائج ربط الاحتياجات بعمليات تحسين الأداء لتكون قابلة للتطبيق، والتي تساعد في النهاية على إعداد حزمة من الإجراءات تتمثل في مجالات الدراسة الآتية:

مجال التدريس:

الإجراءات وآليات التنفيذ:

- وضع خريطة معرفية للمادة الدراسية، وتحديد التوصيف لكل مقرر، ووسائل تحقيق أهدافه.
- إعداد وتطبيق مقاييس للتعرف على أساليب استخدام التفكير الإبداعي لدى الطلاب.
- تحديد ملفات الإنجاز التي تتعلق بالجزء الخاص بتحسين الأداء والتنمية المهنية.
- وضع جدول زمني مفصّل للخطة الفصلية للمقرر.

- تزويد عضو هيئة التدريس بكل جديد في المواد الدراسية.
- عقد شراكة علمية بين الكليات المختلفة بالجامعة والكليات المتقدمة في العالم بالنسبة لكل تخصص.
- تدريب عضو هيئة التدريس على استخدام ملف الإنجاز Teaching Portfolio والذي يُقدّم إلى مجلس القسم ويرفع إلى لجنة تحسين الأداء بالكلية في المراجعة الدورية، ومعرفة الإضافة التي طرأت عليه كل عام وبعد كل تدريب في مجال تحسين الأداء، بحيث تتضمن الحقائق أو ملفات الإنجاز العديد من الأنشطة التعليمية لتشمل:
 - التطور المهني وانعكاساته على الأنشطة التدريسية والمستوى الأكاديمي.
 - مدى ارتباط عضو هيئة التدريس بالنظريات الأساسية.
 - تطوير الممارسات من خلال ملاحظة التدريس داخل قاعات المحاضرات.
 - مدى تطوره في عملية التقويم الذاتي.
 - مدى استجابته لتقويم الطلاب نحو التدريس.

مؤشرات النجاح:

- حداثة المقرر بما يتفق مع كل جديد.
- عمق المحتوى الدراسي ومرونته.
- القدرة على توصيل المعلومات لدى الطلاب.
- تكون نتائج التقويم في كل مراحله مرضية بالنسبة للكلية والجامعة.
- تنظيم وقت المادة العلمية بحيث تكفي موضوعات المقرر.
- ينال تقويم ملف الإنجاز لعضو هيئة التدريس رضا اللجنة.
- رضا الطلاب عن مستوى أداء عضو هيئة التدريس.
- تغطية المنهج الدراسي وفق الخطة الموضوعية.

مجال البحث العلمي:

الإجراءات وآليات التنفيذ:

- إتاحة الفرصة أمام عضو هيئة التدريس للتعرف على مصادر نشر الأبحاث المحلية والعالمية، وذلك عن طريق مواقع الإنترنت وقوائم دور النشر المحلية والعالمية.
- رصد ميزانية مناسبة للبحث العلمي للإسهام في دعم الأبحاث العلمية ونشرها، وحضور المؤتمرات المحلية والعالمية.
- إنشاء مركز متخصص بالجامعة للقيام بالنشر والترجمة يكون متاحاً للباحثين في كافة التخصصات.
- تقديم ورش عمل متنوعة لمعالجة البيانات وجمع المعلومات بطريقة منهجية علمية.
- تزويد المكتبات الجامعية بالدوائر والمراجع العلمية في التخصصات المختلفة مع سهولة الاطلاع والاستعارة.
- عمل خريطة بحثية سنوية لكل قسم علمي بشكل يتفق مع أهداف الجامعة.
- إعداد ميثاق شرف ملزم لكافة أعضاء هيئة التدريس يحتوي على أخلاقيات البحث العلمي.
- عقد اتفاقيات تعاون مشترك بين مؤسسات المجتمع والجامعة لتطبيق البحوث العلمية واستفادة هذه المؤسسات من النتائج والبحوث.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس وتحفيزهم للمشاركة في المشروعات والمنح البحثية.
- التوسع في إنشاء الكراسي العلمية المتخصصة.

مؤشرات النجاح:

- زيادة نشر الأبحاث العلمية في الدوريات المحلية والعالمية ومراكز البحوث المتخصصة.

- زيادة عدد المعامل البحثية في الكليات.
- زيادة حصول الجامعة على ترتيب متقدم في التصنيفات العالمية.
- زيادة عدد الأبحاث المترجمة إلى بعض اللغات الأجنبية أو العكس.
- زيادة معدل الترقيات العلمية لأعضاء هيئة التدريس في التخصصات المختلفة.
- زيادة عدد اتفاقيات الشراكة بين مؤسسات المجتمع والجامعة في مجال البحث العلمي.
- تحديث المقررات في ضوء نتائج البحوث العلمية.
- زيادة العائد من تسويق البحوث العلمية.
- ارتباط موضوعات البحوث العلمية المنجزة بمحاور الخريطة البحثية المعتمدة وموضوعاتها.

مجال خدمة المجتمع:

الإجراءات وآليات التنفيذ:

- رصد ميزانية مقترحة لتنفيذ برامج خدمة المجتمع ومشروعاته.
- إنشاء مراكز ذات طابع خاص ترتبط بالمجتمع بصورة مباشرة.
- عقد اتفاقيات تعاون بين الجامعة وأصحاب رؤوس الأموال في المجتمع.
- عمل خريطة سنوية بالمحاضرات والندوات العلمية والعامية التي تناقش فيها إشكاليات المجتمع وقضاياها.
- فتح قنوات اتصال بين الجامعة والإعلام بصفة دورية لنشر الخدمات المتبادلة بين الجامعة والمجتمع.
- تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على كيفية التعامل مع وسائل الإعلام.
- الاستعانة ببعض الشخصيات العامة في عضوية مجالس الكليات والجامعة.
- إنشاء مراكز استشارية لريادة الأعمال يكون هدفها تقديم المشورة العلمية.

• فتح فرع لعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الكليات البعيدة.
مؤشرات النجاح:

- زيادة ميزانية الكليات والجامعة من مراكز البحوث والاستشارات والوحدات ذات الطابع الخاص.
- زيادة معدل تنمية البيئة في مجال الصحة ومحو الأمية وتعليم الكبار والقوافل الطبية وغيرها.
- زيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في البرامج المختلفة لوسائل الإعلام.
- زيادة تقديم الخدمات الاستشارية الفنية بمقابل أو بدون مقابل لمؤسسات المجتمع.
- زيادة معدل الشراكة بين الجامعة ومؤسسات خدمة المجتمع.
- زيادة عضوية أعضاء هيئة التدريس في الجمعيات الأهلية والخدمة العامة.
- حضور المواطنين الندوات والمحاضرات العامة والمتخصصة.
- قيام وسائل الإعلام ببرامج توضح دور الجامعة في خدمة المجتمع.

مجال العمل الإداري:

الإجراءات وآليات التنفيذ:

- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أعمال الأقسام المختلفة.
- تطبيق الإدارة الإلكترونية في المعاملات الإدارية والأكاديمية.
- إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس على الاتصال الإداري الجيد.
- تزويد عضو هيئة التدريس باقتصديات الوقت واستثماره.
- تشكيل فرق بحثية على مستوى الأقسام.
- إعداد دورات تدريبية متخصصة في فن الاتصال والقيادة.
- عمل لجان نوعية مختلفة، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة فيها.

مؤشرات النجاح:

- إنجاز التكاليف الإدارية في وقت محدد.
- مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس في مشروعات الجودة.
- مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس في أعمال الاختبارات.
- تمثيل أعضاء هيئة تدريس الكليات في اللجان داخل الجامعة بشكل عادل.
- إتقان أعضاء هيئة التدريس لتطبيقات التعاملات الإلكترونية.
- قدرة أعضاء هيئة التدريس على إدارة الفرق البحثية.

مجال الإرشاد الأكاديمي:

الإجراءات وآليات التنفيذ:

- حصر الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة وتصنيفهم.
- تقديم برامج ونماذج لتشجيع الطلاب نحو المشاركة في الأنشطة الطلابية.
- العمل على إتاحة الفرصة للطلاب في المشاركة في حل المشكلات قبل تصعيدها إلى إدارة الكلية.
- إجراء دراسات للتعرف على احتياجات الطلاب الفعلية.
- تصميم مقاييس سيكولوجية لقياس العامل النفسي للطلاب.
- تنظيم دورات تدريبية متخصصة لعضو هيئة التدريس في كيفية التعامل مع اللوائح الجامعية.

مؤشرات النجاح:

- اندماج الطلاب أصحاب الإعاقة مع الطلاب العاديين ومشاركتهم في الأنشطة الطلابية.
- اشتراك الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في مراكز التفوق العلمي بالجامعة، والتأهيل الأكاديمي والمهني.
- زيادة مشاركة الطلاب في الأنشطة الطلابية وتكوين الأندية واللجان الطلابية.

- مشاركة الطلاب في مشروعات خدمة المجتمع والبيئة.
 - عمل ورش عمل عن كيفية حل المشكلات الطلابية.
 - وجود تصنيف بالكلية يُوضِّح أعداد الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.
 - وجود قائمة من الإشكاليات والقضايا المسيطرة على الطلاب ليتم معالجتها في المراكز النفسية بالجامعة.
- رابعاً: الصعوبات التي قد تعيق تنفيذ التصور:**
- قلة توافر الكوادر والقوى البشرية المؤهلة لإنجاز التصور بكفاءة مع عدم وجود برامج تدريبية للقائمين على التنفيذ.
 - قد تأخذ بعض الأنشطة والإجراءات التنفيذية للتصور وقتاً أكثر مما هو مخصص لها.
 - أثناء تنفيذ التصور قد يكون هناك عدم التزام من قبل بعض المشاركين في تنفيذ ما هو مطلوب منهم لأسباب معينة.
 - ضعف تجاوب بعض السلطات العليا في تنفيذ مشروعات تحسين أداء عضو هيئة التدريس.
 - العجز في تمويل برامج التنمية المهنية، مما يؤثر سلباً على تطبيق التصور.
- ويمكن التغلب على تلك الصعوبات وإزالة عامل الخطر فيها من خلال ما يلي:**
- إعداد القوى البشرية المساهمة في تنفيذ التصور، وتدريبها.
 - وضع خطة زمنية للتنفيذ مع إتاحة الفرصة لتعديل التصور المقترح في ضوء الظروف التي تستجد والإمكانات المتوفرة ونتائج التقويم.
 - إصدار مجموعة من التشريعات والتعليمات المسهّلة لتنفيذ التصور تضمن استمرارية المشروع.
 - إجراء حوار علمي موضوعي لتوضيح جميع الجوانب التي تتباين الآراء بشأنها في كل بنية مؤسسية (الكلية ، الجامعة، وزارة التعليم العالي، الهيئة

الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي) حتى يمكن توضيح الاختصاصات والإمكانيات المطلوبة منهم.

- رصد ميزانية لتنفيذ برامج التنمية المهنية وفق خطة سنوية تتلاءم مع طبيعة البرامج المقدمة.

مراجع الدراسة

أولاً: المراجع العربية

- ١- أحمد، حنان إسماعيل (٢٠٠٧): اقتصاد المعرفة واستثمارها في التعليم الجامعي المصري: واقع ورؤى مستقبلية، المؤتمر القومي السنوي الرابع عشر (العربي السادس) "آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي"، جامعة عين شمس ، ٢٥-٢٦ نوفمبر، القاهرة.
- ٢- أحمد، زينب عبدالنبي (٢٠٠٧): الآثار السلبية للعولمة الثقافية على أدوار عضو هيئة التدريس بالجامعة، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، العدد (٩).
- ٣- أحمد، نجم الدين نصر (٢٠٠٨): تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بين رصد الواقع ورؤى التطوير: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد (٦١)، أكتوبر، ص ص ٨٣ - ١٢٩.
- ٤- إسماعيل، فخرية محمد (٢٠٠٨): مدى استفادة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية من الصيغ الجامعية الحديثة في عصر المعلوماتية، مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، المجلد (١٤)، العدد (٥١)، يونيو.
- ٥- آل زاهر، علي ناصر (١٤٢٥): برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية: مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتنا وطرق نجاحها، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية، جامعة أم القرى.

٦- آل مسعد، أحمد زيد (١٤٣٣): الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس للتدريس في بيئة التعلم الإلكتروني، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، جامعة الملك سعود، المجلد (٤)، العدد (١).

٧- إمام، إيهاب السيد (٢٠٠٨): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء وظائف الجامعة، مجلة البحوث النفسية والتربوية، جامعة المنوفية، مجلد (٢٣)، العدد (٣).

٨- بدوي، أحمد زكي (١٩٩٤): معجم مصطلحات العلوم الإدارية، القاهرة: دار الكتاب المصري.

٩- البكر، فوزية بكر (١٤٢٢): النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي الواقع والمعوقات: دراسة مسحية لعضوات هيئة التدريس في بعض جامعات وكليات البنات بالرياض، رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، العدد (٨١)، ص ص ١٣-٥٢.

١٠- بهنسي، فاطمة عبدالقادر (٢٠٠٦): تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتحقيق جودة التعليم الجامعي في عصر المعلومات، مجلة كلية التربية بالزقازيق، جامعة الزقازيق، العدد (٥٣)، ص ص ٣٩-١٦١.

١١- بوبشيت، الجوهرة إبراهيم (١٤٢٦): العوامل المؤدية إلى تدني المعدل التراكمي كما تراها طالبات كلية التربية والعلوم الزراعية والأغذية بجامعة الملك فيصل، مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، جامعة الملك فيصل، المجلد (٦)، العدد (١).

- ١٢-الثبتي، عوض مستور (١٤١٣): برنامج مقترح لتطوير كفاءة عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية، مجلة جامعة أم القرى، العدد(٧).
- ١٣-الثبتي، مليحان معيض (٢٠٠٠): الجامعات: نشأتها.. مفهومها.. وظائفها، المجلة التربوية، جامعة الكويت، المجلد (١٥)، العدد (٥٤).
- ١٤-جابر، قاسم حبيب (١٩٩٩): الجامعة والتنمية. خدمات متبادلة، مجلة الإنماء العربي للعلوم الإنسانية، معهد الإنماء العربي ببيروت، العدد (٩٨).
- ١٥-الجبر، جبر محمد (١٤٣٠): الأولويات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس في أقسام العلوم الطبيعية في كلية المعلمين بجامعة الملك سعود، رسالة التربية وعلم النفس، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، العدد (٣)، ص ٤٠-١١.
- ١٦-جلال، عبد الفتاح احمد (١٩٩٣): تجديد العملية التعليمية في جامعة المستقبل، مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، المجلد (١)، العدد (١).
- ١٧-الجمالي، محمد فاضل (١٩٩٣): خبرات وآراء في الدراسة الجامعية، الكويت: دار سعاد الصباح.
- ١٨-جوهر، علي صالح (١٩٩٤): الجامعة والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، المؤتمر التربوي الثالث والعشرون " التعليم والتنمية بين الواقع والطموح"، جمعية المعلمين الكويتية، ٢٣ - ٢٧ أبريل، الكويت.

- ١٩- الحراحشة، محمد عبود (٢٠٠٤): درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية للأدوار الوظيفية في مجال إرشاد وتوجيه الطلبة، مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، العدد (٣٦).
- ٢٠- الحربي، قاسم عائل (٢٠٠٥): المناخ التنظيمي السائد في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العمداء وأعضاء هيئة التدريس فيها، مجلة التربية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، السنة (٨)، العدد (١٦)، أغسطس.
- ٢١- حلمي، شكري عباس ونوير، محمد جمال (١٩٩٨): تعليم الكبار دراسات في التعليم غير النظامي في إطار نظام متكامل للتعليم المستمر، ط (٣)، القاهرة: مكتبة وهبة.
- ٢٢- الخضير، خضير سعود (١٤١٩): التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: بين الطموح والإنجاز، الرياض: مكتبة العبيكان.
- ٢٣- الخطيب، أحمد (١٩٩١): التعليم الجامعي في الوطن العربي: التحديات والبدائل المستقبلية، مجلة كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد (٦).
- ٢٤- الدوسري، نادية سالم (١٤١٦): اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن نحو المشاركة في برامج خدمة المجتمع والتعليم المستمر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

٢٥- زاهر، ضياء الدين (١٩٩٤): الإنتاجية العلمية والنظرات النقدية، مجلة دراسات تربوية، رابطة التربية الحديثة، المجلد (٩) ، العدد (٦١).

٢٦- زاهر، علي ناصر (٢٠٠٩): التحول المطلوب في وظيفة خدمة المجتمع بالجامعة في ضوء منهجية التخطيط الاستراتيجي: رؤية تطبيقية على جامعة الملك خالد، مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، العدد (٥٨) ، يونيو.

٢٧- السامرائي، مهدي صالح (٢٠٠٥): الإنتاجية العلمية لأعضاء الهيئات التدريسية في جامعة بغداد وسبل الارتقاء بها، المجلة العربية للتربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، مجلد (٢٥) ، العدد (١).

٢٨- السعادات، خليل إبراهيم (١٤٢٤): استخدام أساتذة الجامعة لأسلوب التعلم الذاتي من وجهة نظر طالبات جامعة الملك سعود، المجلة السعودية للتعليم العالي، وزارة التعليم العالي، العدد (١)، محرم، ص ص ٩٤-١٣٠.

٢٩- سعد، جمال عبدالرحمن (١٩٩٦): محددات الإنتاجية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية: دراسة ميدانية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنوفية.

٣٠- سعدي، وصاف وقوي، بوحنية (٢٠٠٥): تسويق الجامعات عالميا من خلال مدخل الجودة الشاملة، المؤتمر العربي الأول "استشراف مستقبل التعليم: التعليم العالي-التعليم العام-التعليم التقني" ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ١٧-٢١ أبريل ، شرم الشيخ.

- ٣١- الشخبي، علي السيد (٢٠٠٣): الطالب وعضو هيئة التدريس من منظور مجتمع المعرفة، مؤتمر " التعليم العالي والبحث العلمي في مجتمع المعرفة" ، ١٥-١٨ ديسمبر، دمشق.
- ٣٢- الشخبي، علي السيد (٢٠٠٤): التربية الوجدانية لطلاب الجامعة: واقع ورؤية، المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر (العربي الثالث) " التعليم الجامعي العربي: آفاق الإصلاح و التطوير " ، ١٨-١٩ ديسمبر ، القاهرة.
- ٣٣- الشخبي، علي السيد (٢٠٠٥): المحاسبية والتقويم سبل التميز والإبداع في التعليم العالي، مؤتمر " التميز والإبداع في التعليم العالي" ، ٧-٨ ديسمبر ، تعز.
- ٣٤- الشخبي، علي السيد (٢٠١٠): نظام الساعات المعتمدة Credit Hour System، المؤتمر العلمي السنوي الثالث والدولي الأول " معايير الجودة والاعتماد في التعليم المفتوح في مصر والوطن العربي" ، جامعة قناة السويس، ٢٧-٢٨ مارس ، بورسعيد.
- ٣٥- الشخبي، علي السيد (٢٠١٢): آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي، القاهرة: دار الفكر العربي.
- ٣٦- شوقي، عبدالله محمد (٢٠٠٤): المهام الإدارية وعلاقتها بأداء عضو هيئة التدريس في جامعة الزقازيق، مجلة التربية والتنمية، المكتب الاستشاري للخدمات التربوية، العدد (٣٠)، أبريل.
- ٣٧- الشخبي، هاشم سعيد (٢٠٠٩): دور الأستاذ الجامعي في تحقيق الجودة في مخرجات التعليم الجامعي، المؤتمر الدولي الأول (العربي الرابع) " الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج

التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي: الواقع والمأمول"، كلية التربية النوعية، ٨-٩ أبريل، المنصورة.

٣٨-صائع، عبد الرحمن احمد (١٤٣٢): التصنيفات الدولية للجامعات: تجربة الجامعات السعودية، المجلة السعودية للتعليم العالي، وزارة التعليم العالي، العدد(٥)، رجب.

٣٩-العازمي، عبدالله سالم والعزمي، بدر حمد والهيم، عيد صقر (٢٠٠٨): الصعوبات المهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت، مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، المجلد (١٤)، العدد (٥١)، يونيه، ص ٢٩٩ - ٣٦٨.

٤٠-العبد الغفور، فوزية يوسف (٢٠٠٢): المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس وتؤثر على مستوى أدائه الوظيفي بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت، رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، السنة (٢٣)، العدد (٨٥)، ص ص ٨٩ - ١٢٨.

٤١-عبدالحى، رمزي أحمد (٢٠٠٧): تقييم أداء التعليم العالي في ضوء إدارة الجودة الشاملة، المؤتمر العلمي العربي الثاني " التعليم الجامعي الخاص في البلاد العربية قضايا آنية وآفاق مستقبلية"، جامعة سوهاج ، ٢٧-٢٨ مارس، سوهاج.

٤٢-عبدالسميع، مصطفى (٢٠٠٥): التعليم العالي في الوطن العربي.. تطوير الأداء.. وتميز المخرجات، مؤتمر " التميز والإبداع في التعليم العالي" ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٧-٨ ديسمبر ، تعز.

- ٤٣- عثمان، محمد الصائم (٢٠٠٦): تحديات العولمة ودور التربية الإسلامية في مواجهتها، *المجلة التربوية، جامعة الكويت، العدد (٨١)، ديسمبر.*
- ٤٤- العجمي، محمد حسنين (٢٠٠٧): التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل، *المنصورة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.*
- ٤٥- العساف، صالح حمد (١٤٢١): المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، *الرياض: مكتبة العبيكان.*
- ٤٦- عمار، حامد (٢٠٠٦): الإصلاح المجتمعي، إضاءات ثقافية واقتضاعات تربوية، *القاهرة: الدار العربية للكتاب.*
- ٤٧- العويلي، إبراهيم السيد (٢٠٠٩): التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس والجودة والاعتماد المؤسسي والمهني بكليات التربية، *مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد (٦٩).*
- ٤٨- عيسى، حازم والناقعة، صلاح (٢٠٠٩): تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة، *المؤتمر التربوي الثاني " دور التعليم العالي في التنمية الشاملة" ، جامعة الأزهر، ١٨- ١٩ نوفمبر، غزة.*
- ٤٩- الغامدي، حمدان أحمد (٢٠٠٤): المشكلات التي تواجه رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية في ضوء بعض المتغيرات، *مجلة كليات المعلمين، وزارة التربية والتعليم، المجلد (٤) ، العدد (٢)، ص ٣٧-٨٥.*

٥٠- غيث، محمد عاطف (١٩٧٩): قاموس علم الاجتماع، القاهرة: الهيئة العامة للكتاب.

٥١- القرني، علي سعد (١٤١١): وظائف الإرشاد الأكاديمي ومشكلاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب في كلية التربية بجامعة الملك سعود، مجلة العلوم التربوية، جامعة الملك سعود، المجلد (٣) ، العدد (٢)، ص ص ٥١٥ - ٥٥٩.

٥٢- القريطي، عبد المطلب أمين (٢٠٠٥): المعلم الجامعي.. أدواره وأخلاقياته المهنية، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، جامعة حلوان، المجلد (١١)، العدد (٢)، أبريل.

٥٣- قطب، سعود عبدالعزيز والخولي، علوي عيسى (٢٠١١): البحث العلمي بالجامعات السعودية: الواقع والمعوقات والحلول، المؤتمر العربي الأول " الرؤيا المستقبلية للنهوض بالبحث العلمي في الوطن العربي " ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٨-٣٠ مارس، إربد.

٥٤- القليوبي، أماني محمد (١٤٣٢): مدى قيام عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى لمهامهن التربوية في ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية، جامعة أم القرى.

٥٥- كنعان، أحمد علي (٢٠٠٥): تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة الشاملة، مقياس مقترح لتقويم الأداء التدريسي وتطويره في كلية التربية جامعة دمشق، المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر (العربي الرابع) " تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء مفهوم الجودة

الشاملة ونظم الاعتماد"، جامعة عين شمس، ١٨-١٩
ديسمبر ، القاهرة، ص ص ٢٣٥ - ٢٦٤.

٥٦-الكواري، حنان عبدالله (٢٠٠٤): الإرشاد الأكاديمي في جامعة البحرين:
رؤية مستقبلية، المؤتمر الخامس والعشرون للمنظمة
العربية للمسئولين عن القبول والتسجيل في الجامعات
بالدول العربية، جامعة البحرين ، ٢٦-٢٩ أبريل،
البحرين.

٥٧-اللقاني، أحمد والجمال، علي (٢٠٠٣): معجم المصطلحات التربوية
المعرفة في المناهج وطرق التدريس، القاهرة: عالم
الكتب.

٥٨-محبوب، بسمان فيصل (٢٠٠٣): إدارة الجامعات العربية في ضوء
المواصفات العالمية: دراسة تطبيقية لكليات العلوم
الإدارية والتجارية، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية
الإدارية.

٥٩-محمود، مديحه فخري (٢٠٠٩): تصور مقترح لتنمية ثقافة الجودة لدى
أعضاء هيئة التدريس: دراسة حالة لجامعة حلوان،
المؤتمر العلمي السنوي (العربي الرابع/الدولي الأول)"
الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي
العربي: الواقع والمأمول"، كلية التربية النوعية ، ٨-٩
أبريل، حلوان.

٦٠-محمود، يوسف سيد (٢٠٠٨): أزمة الجامعات العربية، القاهرة: الدار
البنانية.

٦١-مرسي، وفاء حسن (٢٠٠٧): تقويم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة
التدريس والقيادات في ضوء خبرات بعض الدول

المتقدمة، المؤتمر القومي السنوي الرابع عشر (العربي

السادس) "آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي"، جامعة

عين شمس ، ٢٥-٢٦ نوفمبر، القاهرة.

٦٢- المنيع، محمد عبدالله (١٤٣٣): إدارة المعرفة وعلاقتها بتطوير الخطط

والبرامج التعليمية في الجامعات السعودية: نموذج

مقترح، المجلة السعودية للتعليم العالي، وزارة التعليم

العالي، العدد (٦)، محرم.

٦٣- المهدي، سوزان محمد (٢٠٠١): بعض مشكلات طالبات المرحلة

الجامعية في مصر والسعودية: دراسة عبر ثقافية، مجلة

مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية،

المجلد (٧) ، العدد (٢٠).

٦٤- الناجم، سعد عبد الرحمن (١٤٢٢): المشكلات التي تواجه طلاب وطالبات

كلية التربية بجامعة الملك فيصل، مجلة العلوم الإنسانية

والإدارية، جامعة الملك فيصل، المجلد (٣) ، العدد (١)،

ذو الحجة.

٦٥- نصر، محمد علي (٢٠٠٥): رؤى مستقبلية لتطوير أداء عضو هيئة

التدريس بالتعليم الجامعي العربي في ضوء المستويات

المعيارية لتحقيق الجودة الشاملة، المؤتمر السنوي

الثاني عشر (العربي الرابع) "تطوير أداء الجامعات

العربية في ضوء مفهوم الجودة الشاملة ونظم الاعتماد"،

جامعة عين شمس، ١٨-١٩ ديسمبر، القاهرة.

٦٦- نوفل، محمد نبيل (٢٠٠٢): الجامعة والمجتمع في القرن الحادي

والعشرين، المجلة العربية للتربية، المنظمة العربية

للتربية والثقافة والعلوم، المجلد (٢٢) ، العدد (١) ،
يونيه.

٦٧-وظفة، علي (١٩٩٣): التفاعل التربوي بين الطلاب وأعضاء الهيئة
التدريسية في الجامعة موازنة بين آراء طلاب جامعتي
الكويت ودمشق،المجلة التربوية، جامعة الكويت،
مجلد(٧)، العدد(٢٧).

٦٨-يوسف، شهيد وبشيماء، كورونا (٢٠٠٧): دور الجامعات في التنمية
الاقتصادية، ترجمة: شعبان خليفة، القاهرة: الهيئة
المصرية العامة للكتاب.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- 69-Afshar, T. & Dhiman, S. (2008): Assessment of The Excellence of Academic Advising: Lessons Learned, Journal of College Teaching & Learning, Vol. (5), No (3), March.
- 70-Allen, Janine M.& Smith, Cathleen L. (2008): Importance of, Responsibility for, and Satisfaction with Academic Advising: a Faculty Perspective, Journal of College Student Development , Vol. (49), No. (5), Pp.397-411.
- 71-Bahrani, Taher & Hossein, Mohammad & Asakereh, Ahmad (2011): Identifying The Faculty Members' Training Needs To Develop Short Courses In-Service Training: a Case Study From Mahshahr Islamic Azad University In Iran, Journal of Canadian Social Science, Vol. (7), NO. (6),P P. 187 -190 .
- 72-Bauer, T. (2007): Organizational Socialization Tacties, In Rogelberg, Steven G.,(Ed), Encyclopedia of In Dustrial and Organizational Psychology, Thousand Loaks, California, Sage Publications, Inc.

- 73-Ham, L. (2001) : Project Teach Implements Versatile Software, Journal of Technological Horizons in Education, Vol. (28), No (6).Pp.2-70.
- 74-Hamilton, Glenn C. & Brown, James E.(2003): Faculty Development: What is Faculty Development?, Journal of Academic Emergency Medicine, Vol. (10), No. (12).
- 75-Hardre, Patricia L.& Cox, Michelle & Kollmann, Sherry (2010): Faculty Performance Standards: Within Disciplines In The Research University, Journal of Faculty Development, Vol. (24), No. (3).
- 76-Khan, Muhammad & Sarwar, Muhammad (2011): Needs Assessment of University Teachers for Professional Enhancement, International Journal of Business and Management, Vol. (6), NO(2), Pp. 208-212.
- 77-Kiley, Margaret(2011): Development In Research Supervisor Training: Causes and Responses, Journal of Studies In Higher Education, Vol. (36), No (5).
- 78-Lareki, A. &De Morentin, J. & Amenabar, N. (2010): Towards an Efficient Training of University Faculty on Icis, Journal of Computers & Education, Vol. (54), No (2), Pp. 491-497.
- 79-Lindsay, Alan (1999): Institutional Performance in Higher Education The Efficiency Dimenion, Review of Education Research, Vol. (52), No (0), Summer.
- 80-Lowe, A. & Toney, M. (2001): Academic Advising View of The Givers and Takers, Journal of College Student, Vol. (2), No (2), Pp.93-108.
- 81-Lunenbiere, M. (2002): Designing a curriculum for Teacher Educators, European Journal of Teacher Education, Vol. (25), No (2-3).
- 82-Nadier, S. & Simerly , R. (2006): The Effect of Listening on The Formation of Student Trust and Commitment In Academic Advising ; a Study at a United States University, International Journal of Management ,Vol. (23), No (2).
- 83-Riahinia, Nosrat & Rastegar, Hassan (2012): Survey The Opinion of The University Professors on The Condition of Virtual Learning In Iran,

**Interdisciplinary Journal of Contemporary
Research In Business, Vol. (3), No. (10),PP.
1027-1032.**

**84-Shavelson, Richard & Towne, Lisa (2002): Scientific Research In
Education, Washington, Dc: National Academy
Press.**

**85-Taylor , J.(2001): The Impact Of Performance Indicators on The
Work Of University Academics from Australian
Universities, Higher Education Quarterly , Vol.
(55), No. (1), Jan, , Pp. 42-61.**