

بحث بعنوان

**مقياس الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس في التعليم عن بعد
لمقررات الخدمة الاجتماعية: الصدق والثبات.**

إعداد

رندا محمد سيد احمد

الأستاذ المساعد بقسم خدمة الفرد

كلية الخدمة الاجتماعية-جامعة أسيوط

الملخص :

هدفت الدراسة إلى تحديد الكفاءات المهنية الواجب توفرها لدى عضو هيئة التدريس في التعليم عن بعد لمقررات الخدمة الاجتماعية بشكل عام ومقررات التعامل مع الأفراد بشكل خاص. كما سعت الدراسة الحالية لبناء مقياس لقياس هذه الكفاءات المهنية. وتكونت من (71) فقرة في صورته النهائية مرتكزا على خمس أبعاد رئيسية هي البعد الأول السمات الشخصية والذاتية، البعد الثاني: التدريس والتقويم، البعد الثالث التفاعل مع الآخرين، البعد الرابع الجانب المعرفي، وأخيرا البعد الخامس: توظيف التكنولوجيا.

وقد تم اتباع خطوات بناء المقياس وتقنين الأداة من حيث حساب الصدق والثبات للتأكد من جاهزية المقياس للتطبيق، ووضع آلية تصحيح المقياس. وأخيرا خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات الخاصة بتطوير وتوسيع كفاءات الأستاذ الجامعي بصورة شاملة ومتطورة في التعليم عن بعد في الخدمة الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: الكفاءات المهنية، عضو هيئة التدريس، التعليم عن بعد، تعليم الخدمة الاجتماعية.

. Abstract:

The study aimed to determine the professional competencies that should be available to a faculty member in distance education for social work courses. The current study also sought to build a tool for measuring these professional competencies. the scale consisted of (71) items in its final form based on five main dimensions: the first dimension: personal and subjective characteristics, the second dimension: teaching and evaluation, the third dimension, interaction with others, the fourth dimension, the knowledge aspect, and finally the fifth dimension: employing technology.

The steps for building the scale and codifying the instrument in terms of calculating the validity and reliability were followed to ensure the readiness of the scale for application, and a mechanism for correcting the scale was developed. Finally, the study concluded with a set of recommendations and proposals for developing and expanding the university professor's competencies in a comprehensive and advanced manner in distance education in social work.

Key word: The Professional Competencies, The University Professor, Distance education in social work. Social work education

أولاً: مشكلة الدراسة:

يمثل التعليم الجامعي أحد أهم مرتكزات التنمية البشرية، لأنه يتعلق بإعداد الكفاءات البشرية المتخصصة في مختلف المجالات، وتقدر جودة التعليم بقدر ما تكون جودة هذه الكفاءات. ولما كان التعليم الجامعي غير قادراً على مواجهة التحديات التي تواجهه بمعزل عن أعضاء هيئة التدريس، فقد بات من الضروري السعي باتجاه تنمية قدراتهم على النحو الذي يمكنهم من الاضطلاع بأدوارهم المنسجمة مع متطلبات العصر، إضافة إلى تعزيز دورهم الفاعل في تحقيق مخرجات العملية التعليمية.

لذلك وضعت وزارة التعليم العالي المصرية استراتيجية لمشروع تطوير التعليم العالي في عام 2000 بغرض تحسين جودة وكفاءة نظام التعليم العالي من خلال الإصلاح التشريعي، إعادة الهيكلة المؤسسية، وخلق آليات مستقلة لضمان الجودة واستحداث أنظمة لمراقبة وتقييم الأداء الجامعي للعملية التعليمية من خلال ضوابط محددة (وزارة التعليم العالي المصرية، 2011). كما أشارت منظمة اليونسكو وغيرها من المؤسسات التعليمية أن الواقع الجديد يتطلب أشخاصاً ذوي مهارات وكفاءات مختلفة عن تلك التي كانت تعتبر ملائمة، فالأشخاص متعددي المعرفة والمهارات والمبدعون والمبتكرون ينظر إليهم الآن أنهم أساس التقدم سواء على الصعيد المعرفي أو الاجتماعي أو الشخصي (C21 Canada, 2014, p:4).

ولقد ركز تعلم الخدمة الاجتماعية على هذه الكفايات وسعى لتغيير أنظمة التعليم المعتادة لتناسب مع حاجات المتعلمين الحالية بالتزامن مع تعديل طرق التدريس من قبل المعلمين ليتفاعل الطالب بشكل أفضل في بيئته التعليمية (CSWE, 2015, p:3)، وتشير دراسة ليمبرلي (2003) Lymbery إلى أن الكفاءة مرحلة ضرورية لتطوير مستوى تعليم الخدمة الاجتماعية وبالتالي ينعكس على ممارساتها فتصير ذات مهارات عالية. لتلك الدوافع ووفقاً للتغيير شرعت الجامعات فعليا في تغيير أنظمتها التعليمية وتجويد متطلباتها من عضو الهيئة التعليمية. فلم يعد تقديم المادة العلمية قاصر على مهارات القراءة فهناك حاجة إلى مهارات التفكير وحل المشكلات والتواصل والبحث والتعلم مدى الحياة. كما أن التسارع في التطور التقني والتعليم عن بعد ودوره في الحياة كان له دور مهم كذلك في التفكير بالتعليم القائم على الكفايات لمواجهة تحديات العولمة (Gopinathan, 2010, p.294)

ويعد عضو هيئة التدريس أحد أبرز عناصر العملية التعليمية على الإطلاق حيث يمثل حجر الزاوية فيها ويحتل مكان الصدارة بين المتغيرات التي يتوقف عليها نجاح العملية التعليمية في بلوغ غاياتها، كما أنه لا يمكن الفصل بين مسؤولياته والتغيرات الأساسية التي تتم في المجتمع وهذا ما أثبتته دراسة العبدالات (٢٠٠٩). إلا أن معظم المشكلات التعليمية

ناشئة في أساسها عن افتقار المعلمين إلى الكفاءة المهنية مما يتوجب وضع معايير واضحة تميز الكفاءة المهنية بين أكاديمي وآخر، وهذا ما توصلت له نتائج دراسة رافينهورست (2008) Ravenhorst حيث أن ضعف مستوى خريجي الماجستير في الخدمة الاجتماعية يرجع إلى انخفاض مستوى كفاءة عضو هيئة التدريس الذي يشرف ويعلم دراسات الحالة. وأضافت دراسة ماينارد وآخرون (2016) Maynard, Etal حيث بالرغم من وجود 72 برنامجاً لدرجة الدكتوراه في الخدمة الاجتماعية يتضمّن 90% منه أهداف تتعلق بإعداد الطلاب للتدريس؛ احتاج (59%) من المؤهلين إلى دورات في طرق التدريس والتقييم والإعداد للمقرر لتعليم الطلاب. لذا توجب على عضو هيئة التدريس أن يمتلك كفايات أكاديمية وعلمية متنوعة و ان يكون قادراً ومؤهلاً لتدريس المقررات التخصصية وكذلك وضع وتعديل وتحديث تلك المقررات بالتعاون مع الفريق لتكون وفق أحدث ما توصل إليه العلم والمعرفة ولتتوافق مع آخر المستجدات سواء في محتواها أو طريقة عرضها في عملية مستمرة لا تنتهي (Fisher,2015,p:196).

ولا شك أنه لم تعد تقاس كفاءة العضو بما لديه من علم في تخصصه فقط ولكنها تقاس كذلك بقدرته التدريسية وقدرته على توصيل المعلومة، واستمرار بحثه وإشرافه لطلابه وتوجيههم، معالجة المواقف المعقدة، وامتلاك القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بعملية التعلم مع الطلاب بالإضافة إلى قدرته على خدمة المجتمع والبيئة، التزامه بالقيم الخلقية والضوابط الجامعية وضوابط البحث العلمي وإخلاقياته (كروسون، 1996، ص ص: 7-8).

ولقد أجمعت الدراسات على وجود ثمة علاقة بين الكفاءة المهنية والأداء التدريسي لدى الأستاذ الجامعي. وعلى الرغم من اتقان الأستاذ الجامعي لمحتوى المواد العلمية ذات العلاقة بتخصصه بشكل جيد. إلا أن هذا لا يعني أنه يمتلك المقدرة على عرض وشرح تلك المواد بشكل واضح يفهمه ويستوعبه طلابه. فتؤكد دراسة الشريف (2015) أن المعلم يجب أن يكون منظماً في الشرح، لديه القدرة على الإقناع، متخصصاً في المادة التي يدرسها، مرناً في تفكيره وأسلوب تعامله مع الآخرين، متقبلاً لرأي الغير، متحدثاً بالصبر، منضبطاً وملتزماً، لبقاً متواضعاً، متمسكاً بالموضوعية. وحددت دراسة الخثيلة (2000)، آل مرعي (2009) أدوار وكفاءات الأستاذ الجامعي في مدى حماسه للتدريس، تواصله الفعال مع طلابه. وأنه لا يقف عند حدود التعليم والتثقيف الإيجابي فحسب، بل يجب أن ينطلق إلى السلبيات وإظهار تباين نشاط الطالب من نشاط لآخر.

وتلعب كفاءة الخصائص المعرفية والمهنية والانفعالية لشخصية المعلم دوراً مهماً في العملية التعليمية. حيث أن مرتفعي الكفاءة من المعلمين أقل عرضة للضغوط النفسية عموماً

والمهنية خصوصا من ذوي الكفاءة المنخفضة كأعراض الإجهاد والتوتر، ولديهم القدرة على مواجهة الصعاب وتجريب أساليب جديدة في التدريس (زيتون، 2005، ص:63)، وحددت دراسة رايس (2003) Rice خمسة معايير يمكن أن تسهم في تحسين كفاءة عضو هيئة التدريس المهنية وهي: الخبرة، وبرامج الإعداد، والدرجات العلمية، ونوع الشهادة التي يحصل عليها، والمواد التي درسها خلال فترة إعداده المهني، ومستوى الدرجات التي حصل عليها في الامتحانات. وقسمت دراسة كمال، الحر (٢٠٠٣) مجالات الكفاءة المهنية من وجهة نظر الهيئة التعليمية إلى عرض المادة العلمية، الإعداد والتخطيط، التخصص العلمي والمهني، المناخ الصفي والعلاقات الإنسانية، وإدارة بيئة التعلم. بينما صنفها مبارك، كريشان (2010) من وجهة نظر الطلاب إلى ستة مجالات هي الشخصية والتعامل مع الطلبة والإعداد للمحاضرة وتنفيذها، والتنوع في الأنشطة وأساليب التقييم والتمكن العلمي ومهارة التدريس، واستخدام التعزيز والتحفيز، وكشفت دراسة بني أرشيد (2012) أن أكثر الكفاءات المهنية المرغوبة في الأستاذ هي الجانب الجسمي يليه الجانب الاخلاقي ثم الفلسفي ثم حرية التعبير ثم الجانب الأكاديمي وأخيرا أسلوب التدريس.

وقيمت دراسة جمال الدين (2012) الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية، وتوصلت الى ضرورة توفر سمات معينة في عضو هيئة التدريس تتمثل في الكفاءة الإنسانية والتقويم والتخطيط للتدريس والكفاءة التدريسية والخبرات التعليمية وإدارة العملية التدريسية واخيرا استخدام التكنولوجيا في التعليم.

وتعد مدى قدرة عضو هيئة التدريس على التعامل مع متطلبات العصر التكنولوجية والتحديات المهنية بما تحمله من تغييرات تقنية وثقافية وتعليمية تمثلت في التعليم عن بعد والذي أصبح متطلب وهدف رئيسي في العملية التعليمية. بعد أن كان مسارا للجدل والمقاومة من البعض وتباينت فيه ردود الأفعال فيما بين مؤيد ومعارض.

ولقد أفادت دراسات عبد المنعم (1992)، السمدوني (2001)، آل مرعي (2009) أن عضو هيئة التدريس أصبح مطالبًا بالتعامل مع الأجهزة والأدوات التعليمية والتقنية الحديثة لزيادة فعالية العملية التعليمية وكفاءتها. علاوة على ذلك مواصلة النمو العلمي واختيار الأساليب والاستراتيجيات التكنولوجية التي تمكنه من التعامل بفاعلية مع أعداد الطلاب والاستفادة من الفروق الفردية بينهم وهذا ما دعمته نتائج دراسة بيريز (2000).

وأظهرت دراسة برخوم (2002) Burchum، بلانت (2007) Blunt أن تطوير التعليم القائم على الكفاءة المهنية لمعلمي الخدمة الاجتماعية في القرن الحادي والعشرين خلق بيئة تعليمية تعزز التعلم عن بعد وساعدتهم في القيام بعملية التعلم التحويلية، دمج أساليب التدريس

المختلفة خاصة للذين يقومون بالتدريس في بيئات متعددة الثقافات. وحثت دراسة سميث (2010) Smith، هودج وآخرون (2013) Hodge, Etal على تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في التعليم عن بعد وتحديد المهام والمهارات الضرورية التي ينبغي توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس لتعديل الموضوعات والمساقات الدراسية وفقا لذلك، وكذلك الاحتراف في استخدام أساليب التكنولوجيا، والتطور في اتمام المحاضرات عن بعد بشكل يدعم المحاضرين، وذلك من خلال تأهيل وتدريب أعضاء هيئة التدريس ورفع كفاءتهم على المهارات التدريسية.

وأثبتت دراسة الجهني (2011)، رودريجز، شلتون (Rodriguez & Shelton 2019) أن كفاءة المعلم جزء لا يتجزأ من التكامل الناجح لوسائل التواصل الاجتماعي في العملية التعليمية وخلق جو دراسي يحقق الأمن والثقة والانفتاح. خاصة مع إمام أغلب الطلاب حاليا بمهارات ووسائل التواصل الاجتماعي.

ولما كانت الخدمة الاجتماعية بشكل عام وطريقة خدمة الفرد بشكل خاص تهتم بالقياس باعتباره أحد الأدوات الرئيسية الداعمة للمنهجية العلمية والبحثية، وأنها أكثر استخداما للحكم بموضوعية على المشكلات والظواهر. ومع تزايد الاهتمام بقياس كفاءة الهيئة التعليمية وممارساتهم المهنية والتدريسية بالجامعة باعتبارها من الأمور الشائعة حاليا والأساس الذي ترتكز عليه عملية إعداد المعلم أو تدريبه قبل الخدمة أو اثنائها، وكذلك تقويمه، ترقيته (الشمري، 2019، ص: 158). بالإضافة إلى أنها أحد محاور تجويد العملية التعليمية لكل من له علاقة بالتعليم الجامعي وهم الطلبة، أعضاء هيئة التدريس، إدارة الجامعة وتستخدم أساليب عدة لذلك مثل التقييم الذاتي، تقويم الطلبة، تقييم الزملاء، التقييم الإداري (مبارك، كريشان، 2010، ص: 92).

ولقد أعدت بعض الدراسات اختبارات لقياس الكفاءة التدريسية لعضو هيئة التدريس كدراسة المخلافي (2002) التي هدفت لتحديد وتقويم الكفاءات التدريسية اللازمة لعضو هيئة التدريس من وجهة نظره، واشتملت على ستة محاور هي العلاقات مع الطلاب، المعرفة بمجال التخصص، التخطيط للدرس، تنظيم الدرس، التقويم وآداب التدريس الجامعي. بينما دراسة الحكمي (2004)، اليوسفي (2012)، يحيى، علي (2013) اختبروا أداة لقياس الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابهم، وتمثلت أهم أبعادها في الشخصية والإعداد للمحاضرة والعلاقات الإنسانية والمستوى العلمي والمهني والتقويم والتعزيز. كما تناولت بعض الدراسات بناء مقاييس للكفايات المهنية كدراسة قاسم، الهران (2015)، الشريف (2015)، الحيواني (2018).

واختبرت دراسة الجنابي (2009)، الصمادي (2013)، التويحي (2016)، البابطين (2018)، مورجي، روتاج (2018) Muerji & Rutag مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع من خلال أدوات قاموا بإعدادها وتطبيقها، وأثبتت أن كفاءة عضو هيئة التدريس تعد أحد المتطلبات الأساسية لتطوير مدخلات ومخرجات العملية التعليمية والبحثية والحفاظ على سمعة الجامعة ومصداقيتها.

وقامت عدة محاولات بإعداد مقاييس ونماذج كفاءة معلمي الخدمة الاجتماعية حيث وضع هاينس، بريد (1998) Haynes & Beard نموذجًا تعليميًا مبتكرًا لبناء معلم محترف في تصميم وتخطيط وتعليم المقرر، كما أنه يعالج الحاجات التعليمية للخدمة الاجتماعية، والتوقعات المهنية المتعلقة بالوظيفة. ويحرك هذا النموذج تعليم الخدمة الاجتماعية نحو ملاءمة الممارسة للأساس النظري والقائم عليه عضو هيئة تدريس ذو كفاءة مهنية. وصممت دراسة هاتنج (2006) Hatting نموذج للكفاءة من خلال بناء مقياس للكفاءة وتطبيقه وتحليل المهام والوظائف به لتحديد متطلبات الكفاءة، دراسة رافينهورست (2008) Ravenhorst قاست المعايير التي وضعتها الرابطة الوطنية للأخصائيين في كفاءة ممارسة وتعليم الخدمة الاجتماعية لعام 2001، وأكدت نقص الدراسات التي تقيس الكفاءة في الخدمة الاجتماعية.

وأشارت دراسة لويزانو (2009) Lozano لضرورة تقييم كفاءة عضو هيئة التدريس خاصة المبتدئين منهم وفق معايير محددة. وذكرت دراسة جمال الدين (2012) أن الكفاءة الإنسانية والتدريسية متطلب أساسي في قياس الاستاذ الجامعي تحقيقا للاعتماد الأكاديمي لكليات الخدمة الاجتماعية. وأعد سينجر وجراي وميهل (2012) Singer & Gray & Miehl دليل إرشادي لتحقيق الكفاءة في تعليم الخدمة الاجتماعية الإكلينيكية. أما دراسة كرنترمان، توسيند (2013) Krentzman & Townsend استعرضت المقاييس الحالية للكفاءة من العديد من التخصصات وقيمت مدى ملاءمتها لتعليم الخدمة الاجتماعية بناءً على 8 معايير: الصلاحية والموثوقية والعلاقة بالعدالة الاجتماعية ووضوح العناصر وتعريف التنوع والترابط والرغبة الاجتماعية وملاءمة العمل الاجتماعي.

واستخلاصا لما سبق توضح هذه الدراسة أن الكفاءة المهنية إذا تم استخدامها وتطويرها بشكل فعال ستصبح أداة قيمة لعضو هيئة التدريس والمؤسسات التعليمية المختلفة، والذين يسعون إلى تعزيز العملية التعليمية وإثرائها تبعاً لمستحدثات العصر الرقمي، لأن مستوى مؤسسات التعليم الجامعي يتحدد بنوعية أساتذة الجامعة، وكفاءاتهم لأنهم يمثلون جوهر النشاط العلمي والأكاديمي، مع التزامنا بهدف جودة التعليم للجميع من حيث معلم، ومتعلم، وعملية تعليمية، ومادة علمية، وبيئة تعليمية وتغذية راجعة.

كما أن رؤية ٢٠٣٠ رؤية طموحه يتوقف تحقيقها على إحداث التحول النوعي في عناصر التعليم على وجه العموم ومخرجات الجامعات المصرية على وجه الخصوص. ويعد التعليم عن بعد عنصراً رئيسياً في تحقيق هذه الرؤية في ظل التغييرات المجتمعية القومية والدولية، والتي فرضت ابعاد جديدة للتعليم ووسائله للحاق بالركب. كما أنه مرتبط بوجود أكاديميين يقومون بأدوار غير تقليدية ويتمتعون بقدرات ومهارات متطورة في البحث العلمي وكذلك عمليات التعليم والتعلم عن بعد لطلاب الجامعات.

وتعقياً للدراسات السابقة تبين أن معظم الدراسات ركزت على متغير الكفاءة التدريسية والكفاءة الذاتية وقياس الأداء، وقليل من الدراسات انصب على متغير الكفاءة المهنية. ولقد تناولت كفاءات عضو هيئة التدريس وكشفت عن أهم الممارسات التعليمية والأداء الأكاديمي له من وجهة نظره الخاصة ومن وجهة نظر طلابه، إلا أنها اثبتت وجود ثمة ضعف في المستوى الأكاديمي للطلاب يُعزى إلى أساتذة الجامعة لعدم تمكنهم من مهارات التدريس، كما أنه وجدت بعض المحاولات العربية والأجنبية لبناء مقياس للكفاءة المهنية في مجالات عدة. إلا أنه لم توجد مقاييس لكفاءة عضو هيئة التدريس في التعليم عن بعد بشكل عام ولا لمقررات الخدمة الاجتماعية وخدمة الفرد بشكل خاص في البيئة العربية أو الأجنبية على حد علم الباحثة.

لذلك فإن تصميم مقياس لكفاءة عضو هيئة التدريس في الخدمة الاجتماعية قد يساعد الكليات والمعاهد المعنية بتطوير خدماتها وفقاً لحاجات هذه الفئة بشكل مهني، وفي الوقت ذاته يمكننا من تحديد أوجه الضعف واستغلال وتقوية مناطق القوة المهنية لدى عضو هيئة التدريس منذ بدء اختياره وإعداده وتكليفه بمهامه وواجباته وعبأؤه التدريسية والبحثية وتقييم أدائه. بما يحقق الأهداف الجامعية ويتماشى مع جودة التعليم العالي وبناء مخرجات مؤهلة ذات كفاءة. مع مراعاة تطبيقه بشكل دوري سعياً لتلبية حاجات عضو هيئة التدريس وجهات التوظيف والمجتمع ومتطلباته المختلفة، وبناء على ما تقدم تحددت مشكلة الدراسة في "بناء مقياس الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم عن بعد لمقررات الخدمة الاجتماعية".

ثانياً: أهمية الدراسة:

نبتت أهمية الدراسة الحالية من النقاط التالية:

- يعد موضوع الكفاءات المهنية في تعليم الخدمة الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية من الموضوعات الهامة للوقت الحاضر والمستقبل والتي يجب ان نمتلك لها الجاهزية الكافية فهي جزء من واقع الأعضاء الفاعلين في هذه المنظومة.

- يسهم قياس كفاءة المعلم الجامعي في الوقوف على حاجاته ووضع خطة منهجية لتدريبه للارتقاء بمستوى تعليم الخدمة الاجتماعية ومخرجاتها. حيث تشير الاحصائيات إلى انتماء ما يقرب من 920 عضو إلى هيئة تدريس الخدمة الاجتماعية موزعة فيما بين خمس كليات رئيسية بعدد (468) عضو، واثنى عشر معهدا عاليا يضم (354) عضو هيئة تدريس وأخيرا 98 عضو بمعاهد متوسطة يتم الاعتماد عليهم في العملية التعليمية.
- التأكد من إيجاد بيئة تعليمية ومهنية نموذجية توائم الارتفاع الملحوظ في التحول الرقمي والتعليم عن بعد لمقررات الخدمة الاجتماعية في الكليات والمعاهد وتقوم على تعزيز عمليات التعليم والتعلم فيما بين عضو هيئة التدريس والطالب.
- يمثل القائم على تعليم مقررات الخدمة الاجتماعية بشكل عام وخدمة الفرد بوجه خاص اللبنة الرئيسية لتكوين شخصية الأخصائي الاجتماعي، وإعداده للقيام بممارساته مهنية ومهاريا وأخلاقيا في الواقع الميداني من خلال استخدام أساليب التفاعل والتقويم الموضوعية لطلابهم على أسس علمية سليمة طرق التعلم والتدريب التكنولوجية.

- ثالثا: أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الحالية من بناء هذه الأداة إلى:
- تحديد أبعاد مقياس الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس في التعليم عن بعد لمقررات الخدمة الاجتماعية.
- إعداد أداة مقننة ذات خصائص سيكومترية جيدة يتم تطبيقها لقياس الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس الخدمة الاجتماعية في التعليم عن بعد.

- رابعا: مفاهيم الدراسة وموجهاتها النظرية:

تتناول الدراسة المفاهيم والمصطلحات التالية: -

أ- الكفاءة المهنية:

يتكون مصطلح الكفاءة المهنية من شقين: الأول الكفاءة والثاني المهنية سنتناول كل عنصر منهما بشكل مستقل، وأخيرا مفهوم الكفاءة المهنية كمفهوم شامل.

ب- مفهوم الكفاءة:

في عام 1973 بدأ ظهور مصطلح الكفاءة في علم النفس من خلال مقال "ماكلياند" بعنوان "الكفاءة أم الاختبار"، وهكذا بدأ تناول قياس الفعالية في مكان العمل من خلال النظرية والأدوات التي يمكن الوثوق بها، تلاها قام "بوياترس" بجمع البيانات الشاملة باستخدام طريقة "تقييم الكفاءة الوظيفية"، ومنذ ذلك الحين أصبحت الكفاءة أساسا هاما في ممارسات الموارد البشر (vathanophas &thaingam, 2007,p:46). وعرف

المصباح المنير الكفاءة لغويا "النظير، المماثل"، حسن الأداء . وتعود في اللغة الإنجليزية إلي كلمة (competence) وهي مشتقة من الكلمة اللاتينية (competere) والتي تعني "أن تكون ملائماً". ثم تطور المفهوم ليشير إلى "قدرة الفرد علي الاستجابة لبعض المطالب التي فرضتها عليه بيئته (مرعى، 2003، ص:9).

ويرى الزيات (1999) أن الكفاءة هي المعتقدات، أو الإدراكات المترابطة، والتي ينجم عنها مجموعة الوظائف المرتبطة بالضبط الذاتي لعمليات التفكير والدافعية والحالات الانفعالية والسيولوجية (ص:329).

وعرف كرنترمان، توسيند (2013) Krentzman & Townsend مصطلح الكفاءة بأنها "امتلاك المعتقدات والمعرفة والمهارات اللازمة للعمل بفعالية مع أفراد مختلفين". كذلك هي "القدرة على إرسال واستقبال المعلومات شفهيًا وغير شفهيًا من خلال مجموعة متنوعة من الأساليب التعليمية لنقل المعتقدات والمعارف والمهارات مفصلة بشكل واضح" (p:9).
تعرف الكفاءة بأنها "مهارة مركبة أو أنماط سلوكية أو معارف تظهر في سلوك المعلم من تصور واضح ومحدد لنواتج التعلم المرغوب (Albanese & all, 2008,p: 78).

وتعد الكفاءة أوسع وأشمل من المهارات، القدرات، حيث يمثل جزء من الحد الأعلى من الأداء، وبذل الجهد في القيام بأدوار ومهام وظيفية محددة. وتعرف الكفاءة أيضا بأنها "مجموعه الخبرات والمهارات التي يمتلكها الفرد من بيئة العمل، والتي تساعد على إنجاز المهام، والنشاطات المطلوبة خلال المدة المطلوبة" (العدواني، والأشول، ٢٠١٢، ص:13).
وتتألف الكفاءة من أربعة عناصر رئيسية هي: الكفاءة الشخصية، المعرفية، والكفاءة المهنية (الوظيفية) والسلوكية، الأخلاقية. كما تصنف إلى فئتين: تمثل الفئة الأولى مجموعة من السلوكيات (القدرة على الأداء، الاختيار، والرغبة في الإنجاز والثقة في الذات)، أما الفئة الثانية فهي مجموعة من الصفات التي تشمل امتلاك المعارف والمهارات والاتجاهات، وتتنوع الكفاءات بين كفاءات فردية وكفاءات وظيفية، ادارية، تنظيمية، تكنولوجية، مؤسسية، استراتيجيه (Krentzman & Townsend, 2013,p p:13-15).

أما مفهوم المهنة حسب ما ورد في قاموس robert tit'ple "التزام محدد يمكن منه الحصول على مستلزمات الحياة بالإضافة إلى كونها حرفة تلزم الأشخاص الذين يمارسونها بالتقيد لشكليات معينة، وذلك لمكانتها الاجتماعية وخصوصيتها الفنية والثقافية. كما عرفت بأنها "وحدة عمل تحوي أنشطة متشابهة في التعقيد، ثم تجميعها مع بعضها في المضمون والشكل ويمكن أن يؤديها موظف واحد أو أكثر (عزوز، 2012، ص:5).

وتعرف في معجم المصطلحات الإدارية بأنها "وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل ويؤديها الفرد المكلف بالمهمة. كما يشار لها" كيان نظامي يشمل واجبات ومسئوليات توجب على القائم بها التزامات معينة، مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية" (البرعى، التويجري، 1424هـ، ص: 46).

-الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس:

عرفت الكفاءة المهنية بأنها "المعارف والمهارات والاتجاهات التي يستطيع المعلم اكتسابها لتصبح بالتالي جزءاً من سلوكه ويستطيع أداءها بنجاح في المجالات المعرفية والوجدانية (مرعى، 2003، ص: 12).

وعرفت الكفاءة المهنية في الخدمة الاجتماعية بأنها: القدرة على إنجاز متطلبات الوظيفة أو أي التزام، وتشمل كل المؤهلات العلمية والخبرات التي بتطلبها ثبات القدرة من خلال اختبارات إعطاء رخصة مزاولة المهنة واختبارات شهادات التخصص، العمل، والقدرة علي تحمل واجبات العمل وتنفيذها وتحقيق أهداف الخدمة الاجتماعية مع الالتزام بقيم المهنة (السكري، 2000، ص: 121).

وتشير الكفاءة المهنية للمعلم إلى " عدد من السمات والخصائص منها سعة الاطلاع والمعرفة واستمرارية التعلم والبحث عن الجديد وتبسيط المادة العلمية والقدرة على التواصل مع المتعلمين واستخدام أساليب متنوعة وجاذبة لانتباههم وتقييم مستمر وعادل لأعمالهم". (Lozano, Etal 2009,P: 340).

تتحقق الكفاءة المهنية من خلال أربعة مكونات رئيسية؛ كفاءة التخطيط للمادة العلمية وأهدافها، حيث تتضمن تحديد الأهداف التعليمية الخاصة بالمادة التعليمية ومضمونها والنشاطات والوسائل الملائمة لها، وكفاءة تنفيذ الدرس وتشتمل على تنظيم الخبرات التعليمية والنشاطات المرافقة لها وتوظيفها في العملية التعليمية، وكفاءة التقويم وتشتمل على إعداد أدوات القياس المناسبة للمادة التعليمية، وكفاءة العلاقات الإنسانية وتتضمن بناء علاقات إنسانية إيجابية بين المعلم والطالب وبين الطلبة أنفسهم في العملية التعليمية /التعلمية (العدواني، والأشول، ٢٠١٣، ص: 14).

وقسم المخلافي(2002) في دراسته أنواع الكفاءات في التعليم إلى الكفاءات النوعية: وهي مرتبطة بمادة دراسية معينة أو تخصص علمي معين؛ الكفاءات الممتدة. وهي لا ترتبط بتخصص محدد أو مادة دراسية معينة، وإنما يمتد توظيفها في مجالات عدة أو مواد مختلفة". ويمكن تعريف الكفاءات المهنية إجرائياً وفق الدراسة الحالية إلى " الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في مقياس الكفاءة المهنية لمجموعة السمات والمهارات والمعارف

التي يتقنها ويطبّقها في التعليم عن بعد لمقررات الخدمة الاجتماعية، وتتمثل في الجوانب الشخصية والذاتية، التدريسية والتقويمية، التفاعلية، المعرفية، وأخيراً توظيف التكنولوجيا.

- التعليم القائم على الكفاءات في الخدمة الاجتماعية:

يعد من أحدث برامج واستراتيجيات إعداد وتأهيل المعلم في مدارس وكليات الخدمة الاجتماعية برامج الإعداد على أساس الكفاءة (CBTE). والتي تضمن إعداد معلم على درجة من الكفاية المهنية حيث تتطلب جودة التعليم الاستثمار في إعداد المعلمين وتطويرهم مهنيًا أثناء العمل. ولقد نبغ هذا الاتجاه مع توجه مجلس تعليم الخدمة الاجتماعية لتطوير جميع برامج التعليم، والسعي لتنفيذ منهج واضح من قبل الهيئة التعليمية والأكاديميين يعد الخريجين للممارسة من خلال إتقان تسع كفاءات أساسية (CSWE, 2015,p:3)، حيث تعرضت برامج العمل الاجتماعي في الولايات المتحدة لانتقادات عديدة لفشلها في إعداد الخريجين مما استدعى تطوير أكثر منهجية للمعلم القائم بالعملية التعليمية من خلال إطار مرجعي قائم على الكفاءة (Maynard, Etal, 2016,P:97).

وترتكز مقوماته على تنمية قدرات عضو هيئة التدريس حيث يعتمد على فرضية أن امتلاك المعلم لعدد من الكفايات التدريسية العامة والتخصصية، والتي يمكن اكتسابها وتنميتها وتطويرها ومن ثم تقويمها وإعادة تطويرها لتجويدها تسهم بفاعلية في إكساب الطلاب المعارف والمهارات المطلوبة وبناء الاتجاهات الإيجابية نحو التعلم والبيئة الجامعية بشكل عام. (Fisher, 2015,p:196).

ويعتمد تطوير كفاءة المعلم المهنية هذه في الأساس على المعرفة والمهارة والتي تتحقق منذ بداية دراسة درجة الماجستير، وتتطور خلال فترة الدكتوراه والاختبار والتدريب أثناء الخدمة. كما يفترض أن زيادة قدرات عضو هيئة التدريس من الكفايات التدريسية في مجاله وتطويره المستمر لها سيسهم تدريجياً في تحسن أدائه وإتقانه المهني وبالتالي ينعكس على ممارسات طلابه من الاخصائيين الاجتماعيين (Lozano, Etal 2009,pp:339-340). ويتميز التعليم القائم على الكفاءات بتتبع خطة منهجية في تحديد الكفاءات ووضع البرامج للتدريب عليها، استخدام الاتجاهات المرتبطة بتكنولوجيا التعليم ومن أبرزها أسلوب تحليل التفاعل، نماذج الوحدات والمنصات التعليمية، التعليم عن بعد، نظام التدريس المصغر، التعلم بالمقلوب، نظام العقول الإلكترونية. استفادة هذه البرامج من استراتيجيات التقويم المتطورة مثل التقويم القبلي والتقويم البنائي والتشخيصي (Lymbery, 2003,P:103).

ب- مفهوم عضو هيئة التدريس:

هو الشخص الذي يشغل وظيفة أستاذ -أستاذ مساعد -مدرس ويلحق بهم المعيدون ويقوم بالتدريس في إحدى الجامعات المعترف بها (اللائحة المنظمة لشئون الجامعات).
 ودور عضو هيئة التدريس لم يعد قاصرا على نقل التراث المعرفي للخدمة الاجتماعية للطلاب. بل تعدى ذلك ليشمل وضع خطط دراسية وتصميم مادة علمية ومواقف تعليمية توائم التعليم عن بعد وتنفيذها وإدارتها وتقييمها (Maynard, Etal, 2016,P:98).
 يحدد تعريف عضو هيئة التدريس إجرائيا في هذه الدراسة بأنه " الشخص الحاصل على درجة الدكتوراه، ويعمل بأحد كليات أو معاهد الخدمة الاجتماعية، ويقوم بتدريس محتوى المقررات الأكاديمية للخدمة الاجتماعية عامة ومقررات التعامل مع الأفراد بشكل خاص من خلال التعليم عن بعد.

-المهام والمعايير المهنية لعضو هيئة التدريس الكفاء:

وتتجسد أدوار ومهام عضو هيئة التدريس في الممارسات التدريسية، إرشاد وتوجيه الطلاب وتقييمهم، خدمة المجتمع ونشر وتعزيز ثقافة المجتمع المحلى والقومي العام، البحث العلمي، دور إداري على مستوى القسم والكلية والجامعة (اليوسفي، 2012، ص:84).
 يجب أن يتسم عضو هيئة التدريس بمجموعة من السمات المهنية والشخصية التي تحدد معايير كفاءته ومنها على سبيل المثال وليس الحصر:

- تقدير مهنة التعليم والاعتزاز لكونه أستاذا جامعا يحمل رسالة سامية لطلابه ومجتمعه.
- الالتزام بالنظام الجامعي وتعليماته، والإلمام بأهداف التعليم الجامعية وكيفية تحقيقها.
- تنمية العلاقات الإنسانية التي تتميز بالود والاحترام، ومراعاة الجوانب الأخلاقية مع الطالب والزملاء بالعمل ليظل قدوة لطلابه ومثال لجامعته.
- العمل على النمو الذاتي وتطوير أدائه الأكاديمي والفني والمهني .
- استخدام أسلوب الحوار والمناقشة وانتقاء الطريقة المناسبة لكل موقف تعليمي ومهني.
- إثارة الروح النقدية لدى الطالب واحترام حرية تعبيرهم وتقييمهم بكل موضوعية.
- التحلي بقدرات الثقة بالنفس ومهارات التفكير والبحث العلمي واتجاهاته والتحمس لتنفيذ العمل (غربي، حفيظي، 2012، ص:27:26).

- عوامل انخفاض كفاءة عضو هيئة التدريس:

تعددت العوامل المؤدية لقصور أداء وكفاءة عضو هيئة التدريس ونجملها فيما يلي:
 أ-نقص عدد أعضاء هيئة التدريس مقابل تزايد أعداد الطلاب مما أدى لفتح الباب لتعيين من هم دون الخبرة.

ب- اختزال المواصفات المطلوبة لتعيين عضو هيئة تدريس في شهادات محددة أهمها إفادة بالحصول على مؤهل عالي في التخصص المطلوب.

د- انخفاض أداء الأدوار المهنية والتعليمية من البعض مما انعكس على جودة التعليم والمعلم.

هـ- ندرة الدورات التدريبية المستحدثة والتعليم المستمر لرفع مستوى تأهيل عضو هيئة التدريس

و- ضعف الإدارة والرقابة وتفشى المجاملات على مستوى الأقسام التعليمية، الكليات، وأيضاً الجامعات مما أحدث خلل واضح في مستوى مخرجات مؤسسات التعليم العالي (حسانين، 2019، ص: 63).

ج- مفهوم التعليم عن بعد:

التعليم عن بعد هو أحد طرق التعلم الحديثة، تعرفه منظمة اليونسكو (٢٠١٨) بأنه " تعليم يقدم للطلبة المقيمين في أماكن بعيدة، ويكون فيه الطالب منفصلاً انفصال مؤقت أو انفصال جغرافي عن الأستاذ، حيث يتميز بأنه انفصال شبه دائم بين المتعلم والمعلم خلال فترة العملية التعليمية (ص: 53).

وأشار له أبو النصر (٢٠١٧) "وجود المتعلم في مكان يختلف عن المصدر الذي قد يكون الكتاب أو المعلم أو حتى مجموعة الدارسين فيه، وهو نقل برنامج تعليمي من موضعه في حرم مؤسسة تعليمية ما إلى أماكن متفرقة جغرافياً ويهدف إلى جذب طلاب لا يستطيعون تحت الظروف العادية الاستمرار في برنامج تعليمي تقليدي (ص: ١٥)

وينقسم التعليم عن بعد إلى التعليم المتزامن والذي يقوم على التفاعل مع عضو هيئة التدريس أو مع المتعلمين الآخرين عن طريق الإنترنت بصورة مباشرة من خلال منصات تعليمية معتمدة من قبل الجامعة، أما التعليم غير المتزامن يعتمد على المواد الموجودة على الإنترنت من خلال العروض التعليمية على أقراص مدمجة مسموعة ومرئية أو على شكل كتب إلكترونية موضوعة من قبل عضو هيئة التدريس، وغيرها من آليات التعلم كالواجبات والاختبارات القصيرة ومنتديات المناقشة لخلق أسلوب تفاعلي يؤدي إلى استيعاب قدر أكبر من المادة المدروسة ويتم توفير المناهج بعد عرضها ومراجعتها بأسلوب تفاعلي على موقع الكلية أو المعهد (إبراهيم، 2016، ص: 51).

ولقد تحول دور المعلم خلال التعليم عن بعد من المحاضر والملقن للطلاب إلى الخبير بإثارة الجدل والفكر، كما يستخدم مصادر تعليمية مختلفة وحديثة لإمداد الطلاب بالعمل وتشجيعهم على التوجيه الذاتي وتناول المحتوى العلمي برؤى متعددة، فضلاً عن خلق التنافس بين المعلمين للوصول للجودة (الجهني، 2011، ص: 408).

وبعد استقراء التعريفات السابقة يمكن تعريف التعليم عن بعد إجرائياً وفقاً للدراسة الراهنة: بأنه كفاءة استخدام عضو هيئة التدريس للمنصات التعليمية الالكترونية المختلفة لتدريس مقررات الخدمة الاجتماعية بشكل تزامني أو غير تزامني بالصيغة النصية أو المرئية أو المسموعة، وتوظيفها لنقل خدمات التعليم الجامعي للطلاب، والتفاعل معهم وتقييمهم في أي وقت.

الموجهات النظرية:

تم الاستناد في هذه الدراسة إلى مرجعية النظرية السلوكية. وذلك لاعتبار مصطلح الكفاءة من المصطلحات المتداولة، والتي تم اشتقاق أساسها العلمي من النظرية السلوكية. كما أن لها تطبيقات ذات ارتباطية وفعالية في مجال التعليم، مثل الصياغة السلوكية للأهداف التعليمية، وتحليل التفاعل اللفظي، والتعليم المصغر، والكفايات التعليمية في مجالات متعددة (عزوز، 2012، ص:23)، وفي تعليم الخدمة الاجتماعية. ولقد تعددت أنواع ومجالات الكفايات (تبعاً للنظرية السلوكية) إلى الكفايات الفنية، والكفايات التدريسية، الإدارية. بالإضافة إلى أن الكفاية الرئيسية الواحدة تحوي العديد من الكفايات الفرعية بداخلها استناداً إلى ما يزرخ به الأدبيات والكتابات المختلفة التي تناولت الكفايات ومفاهيمها وأسسها (مرعى، 2003، ص:13).

هذا بالإضافة إلى أنه انبثق من النظرية السلوكية فكرة اختبارات كفاءة المعلم. وتُعد اختبارات كفاءة المعلم (Educator Competency Tests) في مقدمة المقاييس المستخدمة لمنح تراخيص مزاوله المهنة وكذلك زمالة التعليم والتعلم في التدريس والتعليم العالي، والتي ستصبح إحدى متطلبات تعيين عضو هيئة التدريس الأكفأ للوظيفة وأكثرها موضوعية لتقويم أداءه (Kobalia&Garakanidze. 2010, p:105)

ويمكن تلخيص مبررات اختبارات كفاءات عضو هيئة التدريس في النقاط التالية:

- تطبيق معايير دقيقة لاختيار الأفضل للانضمام إلى مهنة التدريس من المتقدمين.
 - تقويم الذين يرغبون في الالتحاق لأول مرة بالمهنة للتعرف على إمكانات قبولهم.
 - تحديد جوانب القصور التي يمكن العمل على تعديلها وتطويرها فيما بعد بالتنسيق بين مؤسسات إعداد المعلم وجهات توظيفه.
 - الاستفادة منها في تقويم عضو هيئة التدريس أثناء الخدمة للحصول على تغذية راجعة تمكنهم من تحسين أدائهم (Albanese & all, 2008,p: 81).
- وعليه سيتم الاستفادة منها هنا في تحديد السلوكيات والممارسات الوجدانية والتعليمية وكذلك المهارات المرتبطة بكفاءات عضو هيئة التدريس داخل بيئة العمل مع طلابه ومع

زملائه وذلك لتحديد الأكفأ، وفهم حاجات ومتطلبات عضو هيئة التدريس، تعديل وتطوير ادائه سعياً لحل مشكلاتهم، وتحقيق القدرة على اتقان واجباته ومهامه سواء كانت ذات طبيعة تعليمية أم إدارية أم فنية.

خطوات بناء المقياس وإجراءاته:

يعد القياس عملية وصف المعلومات وصفاً كمياً لظاهرة معينة ، أو بمعنى آخر يعرفه أحمد ذكي بدوى فى معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية "تحديد القيمة العددية عن طريق أجهزة القياس الملائمة والاختبارات الموضوعية (جبل، 2018، ص: 314). كما يعرف أيضاً بأنه نوع من المقارنة التي تعرض في شكل رقمي وتبدأ المقارنة بالنواحي الكيفية وتنتهي بالنواحي الكمية (حسن، 1990، ص: 365).

◆ خطوات إعداد مقياس:

قامت الباحثة بإعداد هذا المقياس وفقاً للخطوات والإجراءات التالية :

1- الخطوة الأولى: تحديد موضوع المقياس والهدف من استخدامه:

قامت الباحثة بتحديد وصياغة موضوع المقياس الحالي في " الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس في التعليم عن بعد" ، وتم تحديد المبحوثين الذين سيطبق عليهم المقياس وهم أعضاء هيئة التدريس. ويهدف المقياس إلى تحديد مستوى كفاءة الأستاذ الجامعي وأدائه المهني والتدريسي نحو الطلاب في التعليم عن بعد.

2- الخطوة الثانية: تحديد أبعاد المقياس وصياغة بنوده:

ولكي يتم تحديد الأبعاد الرئيسية للمقياس ووضع مفهوم موضح لكل بعد على حدي يتم من خلاله صياغة بنود البعد مرتبطة بموضوع القياس اعتمدت الباحثة على: أ. الاطلاع على كتابات نظرية وأدبيات علمية مرتبطة بعلم النفس المهني، الكفاءة، والكفاءة المهنية بشكل عام والكفاءة المهنية في الخدمة الاجتماعية وفى التعليم بوجه خاص وتعريفاتها والمنطلقات العلمية لأساليب قياسها بشكل عام وفى تعليم الخدمة الاجتماعية بشكل خاص، وكذلك الرجوع إلى كتب البحث المرتبطة بكيفية إعداد المقاييس. ب. الرجوع إلى أبحاث ودراسات سابقة ذات صلة بجانب أو أكثر من جوانب موضوع بناء المقياس الحالي.

ج. قامت الباحثة بإجراء مسح لاستبانات الكفاءة المهنية، وقوائم تقدير المعلمين ومقاييس تحديد الكفاءات المهنية لمعلمي المراحل التعليمية المختلفة ومقاييس تقييم الأداء المهني لعضو هيئة التدريس ومنها على سبيل المثال لا الحصر تشوارزر، جيرسولام (1993) Schwarzer & Jerusalem، الخثيلة (٢٠٠٠)، استمارة تقييم الأستاذ الجامعي

بجامعة أم القرى (٢٠٠١)، كمال، الحر (٢٠٠٣)، هاتنج (2006) Hatting، قاسم، الهران (2015)، الشريف (2015)، الحيواني (2018). استمارة تقييم الأستاذ الجامعي جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن (2019). معايير النشرة التعريفية بالمعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. د. إجراء مقابلات غير مقننة مع مجموعة من أعضاء هيئة التدريس وسؤالهم عن وجهة نظرهم في الكفايات المطلوبة لعضو هيئة التدريس في الوقت الحالي، والاستفادة منها في صياغة أبعاد وبنود المقياس.

وبناء على ما سبق تم تحديد أبعاد المقياس وموائمتها مع الهدف من المقياس.

3- الخطوة الثالثة: وصف المقياس وتحديد أبعاده:

➤ تم وضع المقياس في صورته الأولية بناء على تحديد الأبعاد الرئيسية للمقياس، وتحديد البنود التي يمكن أن ترتبط بكل بعد من أبعاد المقياس تبعاً لأطر نظرية ودراسات وبحوث علمية موثقة ومقاييس في سياق الموضوع، وتبعاً لرؤى بعض المقابلات غير المقننة مع أعضاء الهيئة التعليمية.

➤ وقد أسفرت الخطوة السابقة عن تحديد البيانات الأولية وشملت (الاسم والنوع والسن، المؤسسة التعليمية، سنوات الخبرة، الدرجة العلمية، برامج تكنولوجيا التعليم المستخدمة). كما تم بلورة أبعاد هذا المقياس في خمسة أبعاد رئيسية تدور حول الكفاءة المهنية وهي كالتالي:

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------|
| البعد الأول: السمات الشخصية والذاتية | البعد الثاني: التدريس والتقييم. |
| البعد الثالث: التفاعل مع الآخرين. | البعد الرابع: الجانب المعرفي. |
| البعد الخامس: توظيف التكنولوجيا. | |

وتوضح هذه الأبعاد محددات الكفاءات المهنية لعضو هيئة التدريس. وقد تم صياغة تعريف كل بعد إجرائياً ليعبر عن محتوى بنوده ويدل على قابليته للقياس كما يلي:

وتقصد الباحثة بالكفاءة المهنية: هي مجموعة السمات والمهارات التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس في التعليم عن بعد لمقررات الخدمة الاجتماعية، وتمثلت في "

- بعد السمات الشخصية والذاتية ويقصد به: " امتلاك القيم والسلوكيات الشخصية والمهنية الملائمة الخاصة بالعمل وتطوير الذات".

- البعد التدريسي والتقويمي ويقصد به: القدرة على تخطيط وتنفيذ المقررات وتنوع الممارسات التدريسية فيما بين المتزامنة وغير المتزامنة لقياس مخرجات التعلم "

- بعد التفاعل مع الآخرين يقصد به: إجراء اتصال وتواصل مع الطلاب والزلاء بالعمل بوسائل متنوعة في إطار مهني وتكنولوجي.

-**البعد المعرفي:** يقصد به "امتلاك المعرفة المهنية والتمكن من المادة العلمية المتعلقة بالمقررات العلمية وإجراء البحوث في بيئة التعليم عن بعد".

- **بعد توظيف التكنولوجيا يقصد به:** "القدرة علي استخدام وسائل تقنية حديثة لأداء مجموعة من المهام الخاصة بالعملية التعليمية والعمل بفعالية عن بعد.

4-الخطوة الرابعة: اشتقاق بنود المقياس:

تم تحديد البنود المناسبة للمقياس ووضعها تحت كل بعد من أبعاده الرئيسية، وذلك اعتمادا على مفاهيم أبعاد المقياس السابقة الذكر . وتمت صياغة بنود المقياس ليشتمل على 79 بند ترتبط كل مجموعة منها بأحد الأبعاد سالفة الذكر . ولقد روعي في تصميم وصياغة بنود المقياس ما يلي :-

1. استخدام العبارات الإيجابية والسلبية.
2. تقادى طول البند ومراعاة أن يشتمل على فكرة واحدة بقدر المستطاع.
3. عدم استخدام الكلمات التي تحمل أكثر من معنى.
4. تقادى الصياغات التي تتضمن نفيا مزدوجا.

جدول(1) يوضح بنود المقياس في صورته الأولية

المقياس	توظيف التكنولوجيا	الجانب المعرفي	التفاعل مع الآخرين	التدريس والتقييم	السمات الشخصية	الأبعاد
ككل	15	15	17	18	14	عدد البنود
79						

5-الخطوة الخامسة: إعداد المقياس في صورته الأولية:

تم وضع المقياس في صورته الأولية بناء على تحديد الأبعاد الخمس الرئيسية للمقياس، وتحديد عدد البنود التي اشتمل عليها كل بعد من أبعاد المقياس. وتمت كتابة تعليماته. وتم عرضه على عينة من الباحثين لمراجعة مدى وضوح العبارات لهم وإدراك مضمونه ومحتواه، وتحديد المدى الزمني للإجابة عليه، وتحديد إذا ما في هناك فقرات متكررة، وتم إجراء التعديلات اللازمة، ومن ثم قامت الباحثة بإعادة صياغة بعض بنود المقياس.

6-الخطوة السادسة: تحديد أوزان فقرات المقياس:

اعتمدت الباحثة في صياغة استجابات المقياس على التدرج الخماسي، حيث صمم المقياس ليكون على مستوى القياس الترتيبي الذي يركز على نقطة أصل طبيعية، ويكون لكل فقرة أوزان متدرجة على النحو التالي:

دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
-------	-------	--------	-------	------

وقد تم وضع أوزان لهذه العبارات حيث أعطيت درجات وزنية للعبارات الموجبة كالتالي (1،2،3،4،5) والعكس في العبارات السلبية حيث أعطيت أوزان (1،2،3،4،5).

7- الخطوة السابعة: تقنين المقياس:

ويتم فيه تقنين المقياس عن طريق حساب صدق وثبات المقياس:

أ- حساب صدق المقياس: واستندت فيه الباحثة إلى:

- **صدق المحتوى:** يعد من أنواع الصدق الرئيسية. ويطلق عليه البعض صدق المضمون حيث يستند إلى الأساس المعرفي والقيمي والأدبيات النظرية للكفاءات المهنية وتعليم الخدمة الاجتماعية والدراسات المرتبطة بجوانب الدراسة.

كذلك تم عرض المقياس على خمس خبراء من أساتذة الخدمة الاجتماعية، قسي علم النفس، وقسم التربية وطرق التدريس في صورته الأولية. لإبداء إرشاداتهم وحكمهم حول بناء الأداة، مدى صلاحية المفردات لقياس الكفاءة المهنية، ومدى انتماء كل مفردة للبعد بغرض التأكد من أن البنود تقيس ما وضعت لقياسه ومتسقة مع مفهوم البعد، وبالتالي مدى ارتباطها بأبعاد مقياس الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس، واستبعاد ما يروونه غير مناسب للمقياس، وقد قامت الباحثة بمراجعة آراء المحكمين وأجرت بعض التعديلات. حيث تم استبعاد 8 فقرات لعدم ملائمتها للقياس وتكرار مضمونها وكذلك تعديل الصياغات والاختفاء اللغوية واستبقت البنود التي حصلت على نسبة توافق واتفاق في ضوء المضمون والصياغة السليمة، ليصبح المقياس (71) بند في صورته النهائية.

- **الصدق الظاهري:** وتم تطبيقه على عينة عشوائية قدرها (47) من أعضاء هيئة التدريس بالخدمة الاجتماعية للتأكد من مدى وضوح عبارات المقياس لهم ومدى فهمهم لمحتواها وتم مناقشتهم إذا ما كان هناك آراء أخرى لهم يتم إضافتها لبنود المقياس وقد تم إلغاء (3) فقرات لعدم وضوحها مثل " أعاني من ندرة الأدلة الإرشادية والتعليمية للطلاب لتوضيح جزئيات المقرر. وإعادة صياغة 7 فقرات أخرى.

- **صدق الجماعات المتعارضة:** أحد طرق حساب الصدق، ويعد أحد أهم أنواع صدق المقاييس، وفيه يتم تكوين جماعتين تختلف فيما بينها اختلافا واضحا في السمة أو المشكلة التي يقيسها المقياس، ويقوم الباحث بتطبيق المقياس على كلتا المجموعتين فإذا وجد فروق دالة إحصائيا بين نتائج التطبيقين أشار ذلك إلى صدق المقياس (عبد المجيد، 2006، ص: 227-228). ولتحقيق هذا النوع من الصدق قامت الباحثة بتطبيق مقياس كفاءة عضو هيئة التدريس المهنية في إطار التعليم عن بعد على عينتين مختلفتين من أعضاء هيئة التدريس، العينة الأولى تعمل في كلية تطبق قياس وتقييم الأداء والكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس سواء

ذاتياً أو من قبل الإدارة أو الطلاب وفقاً لمعايير من قبل الجامعة والجودة لعضو هيئة التدريس في ختام كل فصل دراسي، وتحدد بناءً عليه الحاجات التدريبية اللازمة لتطويرهم، كما تمتلك وسائل التقنية التكنولوجية والبرامج الخاصة بآليات التعليم عن بعد المختلفة والمتطورة (كلية الخدمة الاجتماعية جامعة نورة بنت عبد الرحمن)، والعينة الثانية لا تمتلك آليات لقياس أو تقييم الأداء ومدى كفاءته. كما لا تمتلك أيًا من الإمكانيات ووسائل التقنية لتطبيق التعليم عن بعد (كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط) وتم التطبيق على 17 مفردة. وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية للمقياس بين المجموعتين وذلك باستخدام اختبار (ت) وكانت النتائج بالنسبة للمقياس كما يلي - :

جدول رقم (2) يوضح معنوية الفروق بين مجموعتي أعضاء هيئة تدريس المختلفتين

المجموعات	ن	م ح	ن ع	t قيمة	الدالة
مج 1	17	.86	3.61	4.17	**0.00
مج 2	17	.52	2.04	3.12	**0.00

ويتضح من الجدول السابق: وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما بين المجموعتين المتعارضتين من أعضاء هيئة التدريس حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (0.86)، وهي أعلى من متوسط (0.52)، وبلغت قيمة ت (4.18) وهي قيمة دالة عند معنوية (0.01) **ثبات المقياس:**

يقصد به إعطاء المقياس نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه مرة أخرى بعد فترة زمنية على نفس الأفراد وفي نفس الظروف. وقامت الباحثة بحساب ثبات المقياس باستخدام طريقة إعادة تطبيق الاختبار Test R-Test حيث تعتبر انطباق الطرق لحساب ثبات المقياس. وذلك من خلال تطبيق المقياس على (60) مفردة من أعضاء هيئة التدريس، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية ممن لهم نفس خصائص عينة الدراسة وغير عينة الدراسة الرئيسية، وتم إجراء التطبيق الأول. ثم أعيد التطبيق مرة أخرى على نفس العينة بفاصل زمني قدره (15) يوم من التطبيق الأول، وعن طريق حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات القياس الأول والثاني. جدول رقم (3) نتائج ثبات مقياس كفاءة عضو هيئة التدريس المهنية في التعليم عن بعد

م	البعد	معامل الارتباط (الثبات)	قوة الدلالة
1	البعد الأول	.78	دال عند 0.01
2	البعد الثاني	.81	دال عند 0.01
3	البعد الثالث	.79	دال عند 0.01
4	البعد الرابع	.83	دال عند 0.01
5	البعد الخامس	0.82	دال عند 0.01
6	المقياس ككل	.85	دال عند 0.01

ويتضح من الجدول السابق حساب معامل الثبات العام للمقياس ككل هو (0.85) وهو معامل ثبات مناسب في مجال البحوث الاجتماعية، وفي ضوء ما سبق يتضح أن المقياس يتمتع بمستوى مناسب من الصدق والثبات وبالتالي المقياس صالح للتطبيق .

وتم حساب ثبات الأداة باستخدام التجزئة النصفية: حيث تم استخدام معادلة (الفا كرونباخ) للتجزئة النصفية وقسم المقياس نصفين، ضم القسم الأول القيم التي تم الحصول عليها من استجابات البنود الفردية، أما القسم الثاني قيم البنود الزوجية، وجاءت نتائج قيم معاملات الثبات في كل من الدرجة الكلية لمقياس الكفاءات ككل 0.84، بينما تراوحت معاملات الثبات للأبعاد الفرعية وبنودها فيما بين (0.68-0.81)، وهي معاملات ارتباط معنوية عند (0.01) وتم حذف العبارات التي انخفضت معامل ثباتها عن (0.68).

مما سبق تدل القيم على توفر الصدق بالمقياس ككل وأبعاده الفرعية، وتمتع الاستبيان بالثبات. وأصبح جاهزا لوضعه في صورته النهائية.

8- الخطوة الثامنة: التصميم النهائي وأسلوب تصحيح المقياس :

وفي هذه المرحلة قامت الباحثة بالآتي :-

← التصميم النهائي للمقياس :-

1- تم تصميم مقياس "الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس في التعليم عن بعد لمقررات الخدمة الاجتماعية" في صورته النهائية مرتكزا على خمس بنود رئيسية هي البعد الأول السمات الشخصية والذاتية، البعد الثاني: التدريس والتقييم، البعد الثالث التفاعل مع الآخرين، البعد الرابع الجانب المعرفي، وأخيرا البعد الخامس: توظيف التكنولوجيا، تحوى (71) بند موزعة كالتالي:

جدول رقم (4) يوضح الصورة النهائية لتوزيع أبعاد المقياس

الأبعاد	السمات الشخصية	التدريس والتقييم	التفاعل مع الآخرين	الجانب المعرفي	توظيف التكنولوجيا	المقياس ككل
عدد البنود	12	15	15	14	14	71

2- تم إضافة تعليمات وإرشادات المقياس تلاها متغير البيانات الأولية في صدر المقياس وذلك للتعرف على خصائص عينة المبحوثين .

3- تم تغيير ترتيب بنود أبعاد المقياس وتنوع فقرات المقياس فيما بين العبارات الإيجابية والعبارات السلبية.

← طريقة تصحيح المقياس :-

تم تحديد أوزان المقياس من خلال صياغة استجابات المقياس على التدرج الخماسي (دائما، كثيرا، أحيانا، نادرا، أبدا)، وأعطيت درجات قياسية وزنية للعبارات الموجبة كالتالي

(1,2,3,4,5) والعكس في العبارات السلبية حيث أعطيت أوزان (5,4,3,2,1). وقد تم تحديد العبارات الإيجابية والسلبية بكل بعد على حدى .

جدول رقم (5) البنود موزعة في شكلها النهائى لكل بعد موضح بها السلبى والايجابى

م	أبعاد المقياس	البنود التى تقيس البعد	
		الموجبة	السالبة
1	البعد الاول	1 ، 6 ، 16 ، 21 ، 26 ، 41 ، 46 ، 51	11 ، 31 ، 36 ، 56
2	البعد الثانى	2 ، 12 ، 17 ، 22 ، 32 ، 37 ، 47 ، 52 ، 57 ، 66 ، 70	27 ، 42 ، 62
3	البعد الثالث	3 ، 8 ، 13 ، 23 ، 28 ، 33 ، 43 ، 53 ، 58 ، 63 ، 71	18 ، 38 ، 48 ، 53 ، 67
4	البعد الرابع	4 ، 14 ، 19 ، 29 ، 34 ، 49 ، 54 ، 59 ، 64 ، 68 ، 72	9 ، 24 ، 44
5	البعد الخامس	5 ، 10 ، 20 ، 25 ، 35 ، 40 ، 45 ، 55 ، 60 ، 69	15 ، 30 ، 50 ، 65

← تحديد دلالة الدرجات المعيارية (مفتاح المقياس):

تم وضع مفتاح للمقياس من خلال تحديد دلالة درجاته المعيارية لكل بعد على حدى، وللمقياس ككل. ودلالة الدرجات المعيارية للبعد هى عبارة عن حاصل ضرب عبارات البعد فى الوزن.

جدول (6) دلالة الدرجات المعيارية لأبعاد المقياس الكفاءة المهنية فى التعليم عن بعد

م	أبعاد المقياس	الدرجة الكلية العظمى للبعد	الدرجة الكلية المرتفعة للبعد	الدرجة الكلية الوسطى للبعد	الدرجة الكلية الضعيفة للبعد	الدرجة الكلية الدنيا للبعد
1	البعد الأول	60=5×12	48=4×12	36=3×12	24=2×12	12=1×12
2	البعد الثانى	75=5×15	60=4×15	45=3×15	30=2×15	15=1×15
3	البعد الثالث	75=5×15	60=4×15	45=3×15	30=2×15	15=1×15
4	البعد الرابع	60=5×14	44=4×14	33=3×14	28=2×14	14=1×14
5	البعد الخامس	60=5×14	44=4×14	33=3×14	28=2×14	14=1×14

أما عن دلالة الدرجات المعيارية للمقياس ككل فهى تعنى حاصل ضرب مجموع فقرات

المقياس فى الوزن وستتراوح بين 71: 355 درجة وهى كالآتى :

أ- الدرجة الكلية العظمى للمقياس = $5 \times 71 = 355$ وهى تعنى أن عضو هيئة التدريس لديه كفاءة مهنية مرتفعة ومتميز فى أداءه.

ب- الدرجة الكلية المرتفعة للمقياس = $4 \times 71 = 284$ وهى تعنى أن عضو هيئة التدريس جيد جدا فى كفاءته المهنية .

ج- الدرجة الكلية الوسطى للمقياس = $3 \times 71 = 213$ وهى تعنى أن عضو هيئة التدريس لديه كفاءة مهنية متوسطة .

د- الدرجة الكلية الضعيفة للمقياس = $2 \times 71 = 142$ وهى تعنى أن عضو هيئة التدريس لديه ضعف فى مستوى الكفاءة المهنية .

هـ- الدرجة الكلية الضعيفة جدا للمقياس = $1 \times 71 = 71$ وهى تعنى أن عضو هيئة التدريس لديه قصور واضح أى تدنى شديد في كفاءته المهنية.

◀ تحديد دلالة المقياس:

تعتبر مجموع الدرجات التى يحصل عليها عضو هيئة التدريس فى هذا المقياس على مستوى الكفاءة المهنية فى تعليم المقررات الأكاديمية عن بعد. فكلما ارتفع مجموع الدرجات التى حصل عليها كلما دل ذلك على ارتفاع مستوى الكفاءة المهنية لديه وارتفاع مهاراته ومعارفه وإدائه الوظيفى، وكلما انخفض المجموع الكلى للدرجات التى حصل عليها دل ذلك على انخفاض مستوى الكفاءة المهنية والتى تعبر عن وجود قصور شديد يحتاج للتدخل والتدريب المستمر .

توصيات الدراسة: توصي الباحثة بما يلي:

➤ نشر ثقافة التقويم والقياس لكفاءة عضو هيئة التدريس المهنية وممارساته التدريسية بشكل دوري. لأنه مطلب تحفيزي يعزز التطور والتنافس الوظيفي مع مستجدات مستقبل التعليم فى الخدمة الاجتماعية.

➤ إتاحة فرص التدريب الكافي للأكاديميين سواء الرقمية وغير الرقمية لأسس التعليم والتدريس الجامعي فى الخدمة الاجتماعية، وكيفية الاعداد والتخطيط لأهداف العملية التعليمية ومحتوى المقررات وطرق التدريس واستراتيجياته فى الخدمة الاجتماعية، وأساليب التقويم الحديثة، ومهارات الاتصال والتواصل مع الطالب خلال التعلم الإلكتروني وذلك تحت إشراف الخبراء والمتميزين من الأساتذة.

➤ التركيز على محتوى برامج الدراسات العليا ومدى تحقيقها للنمو والكفاءة المهنية فهى تعد لبنة البناء شبه الموحدة لإعداد الأستاذ الجامعي. حيث يعتبر اجتياز طالب الدراسات العليا لها ضمانا لدخوله إلى حقل التدريس الجامعي.

➤ القيام بقياس فعالية التعليم عن بعد سنويا، اجراء مقاييس لرضا عضو هيئة التدريس والطلاب عن التعليم عن بعد، واستكمال تناول باقي محاور التعليم فى الخدمة الاجتماعية.

➤ عقد مجموعة من اللقاءات والاجتماعات بين أعضاء هيئة التدريس لتبادل الخبرات وتعزيز الكفاءات التدريسية الإيجابية بما يتوافق مع متطلبات مستقبل تعليم الخدمة الاجتماعية عن

بعد.

➤ تقديم حوافز للمتميزين وتشجيع الأداء المتميز والمبدع في الممارسات التدريسية بمجالاته لأعضاء هيئة التدريس؛ من خلال تقديم مكافآت عينية ومادية.

مراجع البحث العربية والانجليزية:

- إبراهيم، أبو الحسن عبد الموجود (2016) الهوية المهنية للخدمة الاجتماعية بين تكنولوجيا المعلومات والكفاءة الثقافية عالميا ومحليا، ع7، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة الفيوم.
- أبو النصر، منحت محمد (٢٠١٧). التدريب عن بعد: بوابتك لمستقبل أفضل. المجموعة العربية للتدريب والنشر. القاهرة.
- الباطين، عبد الرحمن (2018). درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر طالب كلية التربية، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، رسالة التربية وعلم النفس، ع60، جامعة الملك سعود، الرياض.
- البرعي، حمد. التويجري، محمد (1424هـ): معجم المصطلحات الإدارية، مكتبة العبيكان.
- التويجي، أحمد عبد السلام (2016). مستوى الأداء التدريسي لهيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية فرع عدن من وجهة نظر الطلبة، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ج9، ع25، جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن.
- الجهني، هدى عطية (2011). التعليم الإلكتروني وارتباطه بواقع التعليم الافتراضي، ع6، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.
- الجنابي، عبد الرزاق (2009). تقويم الأداء التدريسي أعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي. مؤتمر الجودة، جامعة الكوفة.
- الحكمي، إبراهيم الحسن (2004) الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، ع90، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.
- الحيواني، كريمة (2018) الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي دراسة ميدانية على عينة من أساتذة بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، ع32مج1 مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.
- الخثيلة، هند ماجد (2000) المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية والإنسانية ج12، ع2، المملكة العربية السعودية.
- الزيات، فتحي مصطفى (١٩٩٩). البنية العاملية للكفاءة الذاتية ومحدداتها، المؤتمر الدولي السادس لمركز الإرشاد النفسي، ع٣، ج١٢، جامعة عين شمس ٢٢٣-٢٧٣
- السكري، أحمد شفيق (2000). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- السمدوني، إبراهيم عبد الرافع (2001) المتطلبات المهنية لعضو هيئة التدريس بكليات التربية بمصر في ضوء التحديات التربوية المعاصرة، رسالة دكتوراه، جامعة الأزهر، كلية التربية، القاهرة.

- الشريف، أسامة عبدالغفار (2015) الكفايات المهنية اللازم توافرها لأعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية بجامعة تبوك فى ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طلابهم، مج 23 ع4 كلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة .
- الصمادي، مروان صالح (2013). تقويم جودة الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ج 2، ع8، المملكة العربية السعودية.
- العبدالات، فاطمة. (٢٠٠٩). تطوير معايير تميز مقترحة لعضو هيئة التدريس الجامعي في الأردن. رسالة دكتوراه غير منشورة. الجامعة الأردنية- الأردن.
- العنواني، خالد مطهر، والأشول، عبد الرزاق (٢٠١٢) الكفايات المهنية للمعلم، منشورات وزارة التربية: صنعاء، اليمن.
- المخلافي، محمد سرحان (2002) بناء أداة لتقييم كفاءة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي في جامعة صنعاء، ع16، مجلة البحوث والدراسات التربوية، اليمن صنعاء .
- آل مرعي، محمد عبد الله(2009) الإعداد المهني للأستاذ الجامعي في ضوء تحول الجامعة إلى منظمة تعلم، ع 143 ج 2، جامعة الأزهر - كلية التربية، مجلة التربية.
- اليوسفي، علي عباس (2012) الكفاءة المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طالباته، ج7 ع، 26مجلة مركز دراسات الكوفة، العراق.
- اليونسكو(٢٠١٨). المسألة في مجال التعليم: الوفاء بتعهداتنا. التقرير العالمي لرصد التعليم.
- بني أرشيد، محمد نور(2012)، الصفات الشخصية والكفاءات المهنية المتوفرة في عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلاب جامعة البلقاء التطبيقية، ع36، ج3، مجلة التربية، جامعة عين شمس.
- بيريز، مريم (2000) المهنية في مجال التدريس، ج30، ع2، مجلة المستقبلات.
- جبل، عبد الناصر عوض أحمد (2018) مناهج البحث الاجتماعي، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة
- جمال الدين، عبد العزيز محمد (2012) تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ظل نظام الاعتماد وضمان الجودة، دراسة تطبيقية على كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم، ع33، ج3.مجلة دراسات الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، مصر .
- حسانين، محمود (2019) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، دار المعرفة الجامعية. الإسكندرية.
- حسن، عبد الباسط محمد (1990): أصول البحث الاجتماعي، مكتبة وهبة، القاهرة .
- زيتون، كمال عبد الحميد (2005) التدريس نماذجه ومهاراته، عالم الكتب، القاهرة.
- عبد المجيد، هشام سيد (2006) البحث في الخدمة الاجتماعية الإكلينيكية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- عبد المنعم، على محمد(1992) احتياجات أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الأزهر من الخدمات التعليمية وعلاقتها باحتياجاتهم نحو استخدام الوسائل التعليمية الحديثة في التدريس الجامعي، مجلة كلية التربية، ع24، جامعة الأزهر، القاهرة.

- عزوز، مرابط عياش (2012)، الكفاءة المهنية، دار إقرأ للكتاب، الجزائر .
- غربي، على. حفيظي، سليمة: (2012) الممارسات الأكاديمية للأستاذ الجامعي، ع2، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة الجزائر .
- قاسم، نادر فتحي. الهران، عبير صالح عبد الله (2015) الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية، ع39، ج1. مجلة كلية التربية، عين شمس.
- كروسون، باتريشيا (1996) الخدمة العامة في التعليم العالي " الممارسات والأولويات"، ترجمة وطبع التربية العربي لدول الخليج.
- كمال، أمينة عباس. الحر، عبد العزيز (٢٠٠٣) أولويات الكفايات التدريسية والاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الإعدادية في التعليم العام بدولة قطر من وجهة نظر المعلمين والموجهين. مجلة كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، السنة ١٨، العدد ٢٠
- مبارك، مأمون، كريشان، أسامة (2010) تقييم الكفاءات المهنية المطلوبة لعضو هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال من وجهة نظر الطلبة في ضوء بعض المتغيرات، جامعة الحسين بن طلال - الأردن.
- مرعى، توفيق (2003) شرح الكفايات التعليمية، دار الفرقان للنشر والتوزيع عمان الأردن.
- وزارة التعليم العالي المصرية(2011) مشروع ضمان الجودة والاعتماد في التعليم العالي بمصر .
- Albanese, m., & all, e. (2008). Defining characteristics of educational competencies. *Journal of Teaching in Social Work*, 27:3-4, 67-90
- Blunt, K BSSW, MSW, LSW, C-ACYFSW (2007) *Social Work Education*, *Journal of Teaching in Social Work*, 27:3-4, 93-114,
- Burchum, J. (2002). Cultural competence: An evolutionary perspective. *Nursing Forum*. 37(4). Retrieved November 22, 2003, from EBSCO host database
- C21 Canada (2014), *Shifting Minds 2.0 Index: An Assessment Metric for 21st Century Learning*. Retrieved Feb 4, 2018, from www.cbefinearts.org/pdfs/C21-Shifting-Minds-Index.pdf
- Council on Social Work Education (CSWE). (2015) *Educational Competencies*
- Fisher, J. (2015). *The Future of Social Work Education and competence: Beyond the State of the Art'*, *Scandinavian Journal of Social Welfare* 5(3): 194-201.
- Gopinathan S. (2011). *The social work Education System report in Singapore*.
- Hatting, M. (2006). *Competency design: The construct validity of a competency modeling method*. Masters ,university of South Africa, United States, p. 5.
- Haynes ,D., & Beard ,N., *LMSW-ACP (1998) A Collaborative Teaching Model to Build Competence*, *Journal of Teaching in Social Work*, 16:1-2, 35-55, DOI: 10.1300/J067v16n01_04

- Hodge, M, Et al. (2013). How University Faculty Members Developed Their Online Teaching Skills. *Quarterly Review of Distance Education*. 14(3), 131-140.
- Kobalia, K, Garakanidze, E. (2010). The Professional Competencies of the 21st Century School Teacher. *Problems of Education In The 21st Century*, 20, 104-108.
- Krentzman,A&Townsend ,A.,(2013) Review of multidisciplinary measures of cultural competence for use in social work education , *Journal of Social Work Education*, 44:2, 7-32.
- Lozano, P., Etal (2009). Comparative Study of the evaluation of Professional Competencies by experienced and trainee social work Primary Teachers. *Journal of social work Teacher Education*,32 (4), 437–
- Lymbery, M., (2003) Negotiating the Contradictions between Competence and Creativity in Social Work Education, *Journal of Social Work*, vol. 3, 1: pp. 99-117.
- Maynard ,B., Etal (2016) Social work doctoral education: Are doctoral students being prepared to teach?, *Journal of Social work*,v17,i1.
- Muerji.S.& Rutag, N. (2018). Competencies Teaching Evaluations: Perception of Students and Faculty. *Journal Of College Teaching & Learning* ,5(9), 45-54.
- Ravenhorst, G. (2008). To ward aconceptual definition for social competence in teaching social work: An exploratory study. Ph.D. The university of Arkan,united states , p. 155.
- Rice, J., K. (2003) Teacher quality: Understanding the effectiveness of teacher attributes. Washington, DC: Economic Policy Institute
- Rodriguez,M. Shelton,J,(2019), Social Media, *Encyclopedia of Social Work*,Nasw press.
- Schwarzer. R. & Jerusalem.M. (1993) The generalized self-efficacy scale. Berlin: German.
- Singer ,J., Gray,S & Miehls, D., (2012) An Educator's Guide to the Development of Advanced Competencies in education Social Work, *Journal of Teaching in Social Work*, 32:5, 451-470.
- vathanophas, v., & thaingam, J. (2007). Competency requirements for effective job performance in the Thai public sector. *Contemporary management research*, vol 3.No 1 , p.45:70.

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة أسيوط

بيانات المقياس سرية
وتستخدم فقط لأغراض البحث
العلمي

مقياس

الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس في التعليم عن بعد

"الصورة النهائية"

إعداد

رندا محمد سيد احمد

الأستاذ المساعد بقسم خدمة الفرد

كلية الخدمة الاجتماعية-جامعة أسيوط

2020

سعادة أعضاء هيئة التدريس الكرام... حفظكم الله
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الزميل الفاضل /الزميلة الفاضلة:

الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس من المتطلبات الرئيسية في عصرنا الحالي ولمستقبل العملية التعليمية في الخدمة الاجتماعية خاصة التعليم عن بعد المتزامن وغير المتزامن، وقد وضعت الباحثة عددا من الفقرات لتحديد مستوى الكفاءة المهنية للهيئة التعليمية، لذا أرجو منك قراءة العبارات جيدا والإجابة عنها بموضوعية.

ارشادات المقياس:

- ملئ جميع البيانات الأولية المطلوبة.
- توجد في الصفحات التالية فقرات مرتبطة بالكفاءة المهنية في التعليم عن بعد، والمطلوب قراءة كل عبارة بتركيز وتحديد مدى انطباق العبارة عليك، واختيار درجة الموافقة بدقة وموضوعية فهي متدرجة من دائما (5) درجات وحتى أبدا (1) درجة.
- فضلا عدم ترك أي فقرة دون إجابة. ووضع علامة (✓) عند الإجابة المختارة.
- لا يجب اختيار أكثر من اختياريين في الفقرة الواحدة حيث ستعتبر العبارة لاغية.
- الإجابة تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وبشكل سري.

هذا وتفضلوا بقبول وافر شكري وتقديري لجهودكم ووقتكم الثمين ودعمكم لهذه الأداة التي تهدف لتحقيق الكفاءة المهنية للهيئة التعليمية في تخصص الخدمة الاجتماعية.

أولاً: البيانات الأولية:

الاسم:(اختياري)

فضلاً اختيار الفقرة المناسبة

*النوع: ذكر () أنثى ()

*السن:

i. من 30 سنة إلى أقل من 40 سنوات ()

ii. من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة ()

iii. من 50 سنة إلى أقل من 60 سنوات ()

iv. 60 سنة فأكثر ()

* المؤسسة التعليمية: كلية () معهد متوسط () معهد عالي ()* سنوات الخدمة:

• أقل من 5 سنوات ()

• من 5 سنة إلى أقل من 10 سنوات ()

• من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة ()

• 15 سنة فأكثر ()

* الدرجة العلمية:

• مدرس ()

• أستاذ مساعد ()

• أستاذ دكتور ()

* البرامج التي تستخدمها في التعليم عن بعد:

() Watsabb () Black board

() Power point () Microsoft teams

() Google meet () Webex meet

() Zoom

..... أخرى تذكر

م	الأبعاد	الاستجابات			
		دائما	غالبا	أحيانا	قليلًا
1	اثق في إمكاناتي المهنية والتخصصية.				
2	أزود طلابي بخطة المقرر وأهدافه منذ بدء المحاضرات.				
3	أحرص على أخذ المشورة من الأكاديميين القدامى لاكتساب خبراتهم في التعليم.				
4	استعين في المقرر الدراسي عن بعد بمراجع تعليمية حديثة.				
5	أهتم باستخدام وسائل تقنية مختلفة للتواصل مع طلابي.				
6	أدير الأنشطة الصفية واللاصفية في التعلم الافتراضي بمهارة.				
7	أراعى ربط أسئلة الاختبار بمخرجات تعلم المقرر عن بعد.				
8	أراعى ان أبدو بشوشًا ومرحًا أثناء الفصل الافتراضي.				
9	أتعسر في تذكر المادة العلمية الخاصة بالمقرر.				
10	أفضل تسجيل المحاضرات الكترونيا عن إلقائها بشكل مباشر.				
11	يصعب على القيام بأداء أي عمل دون الرجوع للقسم التعليمي أو الإدارة.				
12	أحرص على تنمية التفكير المنطقي والابتكار لدى طلابي في مقررات تخصصي.				
13	أستخدم وسائل اتصال حديثة لإنجاز عملي المهني داخل وخارج أوقات العمل.				
14	أدرك المصطلحات المهنية الخاصة بتخصصي وبمقرراتي.				
15	أتجنب استخدام أدوات التدريس الإلكتروني المطبقة بالمقرر.				
16	ألتزم في أداء عملي بما يناسب رؤية ورسالة البرنامج التعليمي.				
17	أحاول اتباع أسلوب شيق بالتدريس لجذب الطلاب للمحتوى العلمي المقدم.				
18	أفضل التمسك برأيي في المناقشة والحوار مع الطلاب في المحاضرة.				
19	أكتسبت معلومات ومعارف جديدة من ممارسة أنشطة التعلم الإلكتروني.				
20	أتابع مواقع الكترونية هامة في تعليم وممارسة تخصصي.				
21	أستطيع التعامل مع مختلف المستجدات المهنية.				
22	أقدم التغذية الراجعة في الوقت المناسب حول تساؤلات الطلاب عن أجزاء المقرر.				
23	أقتنع أن التواصل البصري واللفظي من اهم وسائل التعليم عن بعد				
24	أجد صعوبة في إجراء بحوث علمية في تخصصي من وقت لآخر.				
25	أجيد إعداد الواجبات الإلكترونية للمقرر.				
26	أحترم طلابي وأنمي روح التعاون لديهم.				
27	أوضح للطلاب معايير تقويم التكاليف التي يقومون بها.				
28	أشارك في اللجان المختلفة بالكلية والجامعة.				

م	الأبعاد	الاستجابات			
		دائما	غالبا	أحيانا	قليلًا
29	اطلع على المراجع والبحوث العلمية الحديثة في مجال تخصصي.				
30	افقد المقدرة على استخدام أغلب برامج التقنية التعليمية.				
31	أجد صعوبة في تقديم استشارات طلابية في بيئة التعلم عن بعد.				
32	استعين بوسائل تقييم مختلفة للطلاب عن بعد ثلاثم مخرجات المقرر.				
33	أناقش طلابي في الأخطاء التي يقعوا بها بطريقة تحسن من أدائهم.				
34	احضر المنتقيات والدورات العلمية في مجال تخصصي للاستزادة المعرفية.				
35	أفعل مصادر التعلم المختلفة عبر البيئة الأليكترونية وفق المستجدات الطارئة.				
36	أحاول الالتزام بالمواعيد المجدولة الكترونيا لمحاضراتي وساعاتي لمكتبية.				
37	أشرح المعلومة بطرق مختلفة ثلاثم الفروق الفردية بين الطلاب.				
38	الاحظ أن تفاعل الطلاب معي في المحاضرة الافتراضية عن بعد غير مفيد.				
39	أشارك في المواقع والصفحات العلمية المرتبطة بالخدمة الاجتماعية بالشبكة العنكبوتية.				
40	أستطيع قيادة فرق العمل الطلابية في مختلف المواقف.				
41	اتعسر في إدارة وقت المحاضرة بتسلسل ومنطقية تبعا لما هو مخطط.				
42	اتمتع بعلاقة جيدة مع زملائي في العمل.				
43	افقد المعرفة باستراتيجيات التعليم الملائمة لكل جزئية بمقرراتي.				
44	احتاج تعلم تصميم محتوى المقرر الكترونيا لتحميله على نظام ادارة التعلم.				
45	أجهد لأن تكسد أعداد الطلبة تفوق قدراتي التدريسية والمهنية.				
46	أقوم بالربط بين الجوانب النظرية والعملية في توضيح التعامل مع الحالات بالمقرر				
47	أجد نفسي بعزلة في المحاضرة الافتراضية بدون وجود لقاء مباشر مع الطلاب.				
48	اراعى اختيار موضوعات ومعلومات المقرر الهامة في حيز التخصص.				
49	يصعب على اعداد الاختبارات الأليكترونية.				
50	اهي نفسي قبل إلقاء المحاضرة بوقت كاف.				
51	اقوم بتعديل محتوى المقرر في ضوء تفويم الطلاب له.				
52	انتاسى الإعلان عن مستجدات المقرر ومواعيده بوضوح.				
53	أحرص على الإلمام بالجوانب المهنية والإدارية لطبيعة عملي.				

م	الأبعاد	الاستجابات			
		دائما	غالبا	احيانا	قليلا
54	أستطيع استخدام البرامج التقنية في حفظ المعلومات				
55	أهأب القاء المحاضرات بشكل مباشر من خلال الفصول الافتراضية.				
56	أقوم بوضع وصياغة محتوى المقرر الكترونيا في سياق اهداف محددة.				
57	اتفاعل مع الطلاب والإدارة من خلال البريد الأكاديمي.				
58	أقدم لطلابي المعرفة اللازمة للقيام ببحوث علمية تناسب التخصص.				
59	احدد المصادر التعليمية الالكترونية المفيدة لطلابي للاستعانة بها.				
60	اسعى للتطوير والتدريب المستمر فيما يرتبط بتخصصي.				
61	اخترت بصعوبة مواضيع المقرر التخصصية في ضوء متطلبات التعليم عن بعد.				
62	اطرح الأسئلة بالمحاضرة لتشجيع الطلاب للبحث عن اجاباتها.				
63	أدرك علاقة التخصص بغيره من التخصصات الأخرى.				
64	أجد صعوبة في تصميم محاضرات تفاعلية الكترونيا.				
65	اقوم الطلاب بشكل موضوعي لضمان انتقال أثر التعلم.				
66	أعجز عن توصيل المعلومة بوضوح لطلابي اثناء التعلم عن بعد.				
67	ابحث عن تقنيات تكنولوجية جديدة لاستخدامها في تعليم تخصصي.				
68	استعين بالمكتبة الرقمية في البحث العلمي.				
69	أجد صعوبة في شرح الخطوات العلمية للتعامل مع الحالات للطلاب عن بعد.				
70	اخترت الكلمات التي تحفز طلابي للتعليم اثناء التعلم عن بعد.				
71	اهتم بجمع المعلومات من مصادرها المعرفية الموثوقة.				

تم بحمد الله وفضله