

بعض مشكلات مؤسسات التعليم العالي السعودي  
"الواقع وإستشراف المستقبل"

إعداد

د/ منيرة محمد صالح المرعب

عميدة كلية التربية بجامعة حائل وأستاذ مساعد بقسم علم النفس



## مقدمة

إيماناً من قوله عز وجل :

( شهد الله أن لا إله إلا هو والملائكة وأولو العلم قائماً بالقسط ) آل عمران ، بدأ سبحانه وتعالى بنفسه وثنى بالملائكة وثلث بأهل العلم ... فكفى بكل عالمٍ ومنعلمٍ هذا الفضل وهذا الشرف في الدين والدنيا والآخرة .. وعمره في آيةٍ ثانية ( يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات ) فديننا الإسلامي حثنا على العلم ورفع من شأن العلم والعلماء .. وفضل بعضنا على بعضٍ بالعلم ...

قال ابن عباس رضي الله عنهما : للعلماء درجاتٌ فوق المؤمنين بسبعمائة درجة ، ما بين الدرجتين مسيرة خمسمائة عام .

فهنيئاً لكل عالمٍ ومنعلمٍ وطالبٍ علمٍ يسعيه ورتبته فوق المؤمنين ...

وكُنَّا مدرسينٍ ومُتعلِّمين بأن العلم والتعلُّيم هو الحامض الذي يلذِّب ويعيد تشكيل شخصية الإنسان وهو أشد قوة وتأثيراً من أي مادة .. موجودة في الطبيعة فهو تحول جبلاً شامخاً إلى رمال . انطلاقاً من هذه الرؤيا .. وتلبيةً لمطالب طلابنا وطلباتنا .. ووقوفاً على مشاكل التعلُّيم في جامعاتنا السعودية ..

أعددت هذا البحث المتواضع ... الذي تخلد وبشكل دقيق واستناداً للإحصائيات الواردة في وزارة التعلُّيم العالي بعض من مشاكل التعلُّيم في الجامعات السعودية وهدفنا الأساسي هو بناء الإنسان .. والإنسان تخلد ذاته هو غاية الحياة وهو منطلق الحياة فبإتقان بناءه بناءً صحيحاً .. نفسياً وعلمياً ترقى المجتمعات وتقدِّر ولا يمكن لامة أن تقول أنها تقدمت وتطورت ما لم تعنى ببناء الإنسان ، وغاية ورغبة في تطوير مملكتنا الحبيبة .. أعددت هذا البحث .. محدثةً كميته إعداداً أعضاء هيئة التدريس داخل المملكة وخارجها .. متارفةً أعداد السعوديين بالجنسيات

الأخرى وبعدها الطلاب ... لاسلط الضوء على الكوادر السعودية وغير السعودية .. وأحد ما يتقننا من أعضاء هيئة تدريس .

ولأن العلوم تطور بسرعة مذهلة فعلينا أن نخلق تواصلاً بين بناء المستقبل والأجيال وجيلنا برامج التدريس والتطوير وهم على رأس عملهم، لأن أي إنسان إن لم يتحاول أن يفعل شيء أبعد مما يفعله فإنه لا يتقدم أبداً .

وتطرقنا لأساليب التدريس المستخدمة .. وعرضنا بأسلوب حيادي غير منحيز .  
وختاماً عن حلول للمشاكل الوظيفية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس عنونها بشكل واضح .

ولأن التواصل في العلاقات الإنسانية والاجتماعية لأشبه بنفس الإنسان فكلاهما يهدف إلى استمرارية الحياة .. حلقات طرق تواصل أعضاء هيئة التدريس مع المؤسسات في القطاع العام والخاص لتطبيق أبحاثهم ودراساتهم وللإفادة من تجاربهم وأعمالهم .  
وختتمت غثي بدراسة عن العوامل التي تساعد المعلم الجامعي على الاختيار الصحيح لطريقته التدريس المناسبة وعرضت نقاط ضعف وقوة كل منها .. ولاشك بأن عضو هيئة التدريس هو رسول لنقل المعلومة وإصالها بطريقة سلسلة محببة واضحة لأذهان طلابنا وطالباتنا ..  
وتحفيهم على حب العلم وطلبه .. وقد يمثل عضو هيئة التدريس الناجح إمكانيات تمكنه من دمج العديد من طرق التدريس ليخرج منها منفذ لعقول طلبتنا .

مؤقتي بأن التعبير العالي بمملكتنا هو بأمس الحاجة لهذه الدراسة، وهذا البحث ..

## مقدمة ومشكلة البحث :

تضطلع مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية بدور ريادي وفعال في تخريج الطلاب على كافة تخصصاتهم ، مما يواجه متطلبات سوق العمل ، أما العجز في هذه المتطلبات فيتم الاستعانة بأعضاء هيئة التدريس من بعض الدول العربية الشقيقة ومما يبشر بالخير الزيادة المضطردة في أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من السعوديين ومن كلا الجنسين وفي كافة التخصصات العلمية والأدبية على حد سواء .

وتتلخص مشكلة البحث الحالي في أن هناك الكثير من المشكلات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي السعودية وتبذل الحكومة جهوداً حثيثة في سبيل تذليل تلك الصعوبات والمعوقات ومن هذه المشكلات مايلي :

- مشكلات تتعلق بكيفية إعداد أعضاء هيئة التدريس داخل المملكة وخارجها في التخصصات المختلفة وكذلك مشكلات تتعلق ببرامج التدريب والتطوير أثناء الخدمة وذلك نظراً لأهمية التدريب وإعادة التدريب في العصر الحالي وربطه بمتغيرات العصر وحادثة المعلومات وتقنياتها .
- وهناك بعض المشكلات الوظيفية والبحثية المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس على اختلاف تنظيمهم الهرمي بدءاً من مرحلة الإعداد للدراسات العليا والحصول على درجتي الماجستير والدكتوراة وإنهاء بالإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس ومساهماتهم في خدمة مجتمعهم ودراسة مشكلات تفيد المجتمع وتكون وثيقة الصلة به .
- كذلك تطرق البحث إلى طرق تواصل أعضاء هيئة التدريس مع بعض مؤسسات القطاعين العام والخاص ولذلك فإن مشكلة البحث من المشكلات ذات الأهمية بمكان

## ١- أعضاء هيئة التدريس :

- أ- كيفية إعدادهم داخل المملكة .
- ب- برامج التدريب والتطوير على رأس العمل .
- ج- نسبة عددهم إلى عدد طلابهم في المرحلتين الجامعية والدراسات العليا في الحاضر والمستقبل .
- د- طرق التدريس المستخدمة .
- هـ- الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس .
- و- مشكلاتهم الوظيفية والبحثية .
- ك- طرق تواصلهم مع مؤسسات القطاعين العام والخاص .
- ز- مساهماتهم التطوعية.

## ١- أعضاء هيئة التدريس

من هم أعضاء هيئة التدريس ؟

أعضاء هيئة التدريس هم:

١- الأساتذة .

٢- الأساتذة المشاركون.

٣- الأساتذة المساعدون.

وطبقاً للمادة السادسة والأربعون من نظام مجلس التعليم العالي والجامعات يجوز أن يعين في الكليات والمعاهد محاضرون ومعيدون ومساعدو بحث لإعدادهم لعضوية هيئة التدريس والقيام بالتمرينات والدروس العملية وغير ذلك من الأعمال بإشراف أعضاء هيئة التدريس، كما يجوز أن يعين فيها مدرسو لغات وموظفون فنيون.

وطبقاً للمادة السابعة والأربعون من نظام مجلس التعليم العالي والجامعات يجوز تعيين أعضاء في هيئة التدريس من غير السعوديين إذا لم يتوافر سعوديون لشغلها، كما يجوز أن يعين منهم محاضرون ومعيدون ومدرسو لغات وموظفون فنيون ومساعدو بحث.

أ - كيفية إعداد أعضاء هيئة التدريس داخل المملكة حيث يتم التحاقهم بالدراسات العليا لإعداد رسائل الماجستير والدكتوراه وفيما يلي بعض مواد لائحة الدراسات العليا.

#### ١- إعداد الرسائل والإشراف عليها:

##### ١-١- المادة الحادية والأربعون

يكون لكل طالب دراسات عليا مرشد علمي مع بداية التحاقه بالبرنامج لتوجيهه في دراسته ومساعدته في اختيار موضوع الرسالة وإعداد خطة البحث وفق القواعد المعتمدة من مجلس الجامعة بناءً على توصية مجلس عمادة الدراسات العليا.

##### ١-٢- المادة الثانية والأربعون

على طالب الدراسات العليا بعد إنهاء جميع متطلبات القبول واجتيازه خمسين في المائة على الأقل من المقررات الدراسية وبمعدل تراكمي لا يقل عن (جيد جدا) التقدم بمشروع الرسالة. ان وجد إلى القسم وفي حالة التوصية بالموافقة عليه يقترح مجلس القسم اسم المشرف على الرسالة والمشرف والمساعد إن وجد. أو أسماء أعضاء لجنة الإشراف مع تحديد رئيسها ويرفع بذلك إلى مجلس الجامعة الكلية ، ومجلس عمادة الدراسات العليا للموافقة عليه بناء على تأييد مجلس الكلية.

##### ١-٢- المادة الثالثة والأربعون

يجب أن تتميز موضوعات رسائل الماجستير بالجدة والأصالة كما يجب أن تتميز موضوعات الدكتوراه بالأصالة والابتكار والإسهام الفاعل في إنماء المعرفة في تخصص الطالب.

##### ١-٣- المادة الرابعة والأربعون

تكتب رسائل الماجستير و الدكتوراه باللغة العربية ويجوز ان تكتب بلغة أخرى في بعض التخصصات بقرار من مجلس الجامعة بناء على توصية مجلسي القسم والكلية ومجلس عمادة الدراسات العليا ، على أن تحتوي على ملخص واف لها باللغة العربية.

##### ١-٤- المادة الخامسة والأربعون

يشرف على الرسائل العلمية الأساتذة والأساتذة المشاركون من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ويجوز أن يشرف الأستاذ المساعد على رسائل الماجستير إذا مضى على تعيينه على هذه الدرجة سنتان وكان لديه بحثان محكمان على الأقل . في مجال تخصصه من البحوث المنشورة أو المقبولة للنشر .

##### ١-٥- المادة السادسة والأربعون

يجوز أن يقوم بالإشراف على الرسائل العلمية مشرفون من ذوى الخبرة المتميزة والكفاية في مجال البحث من غير أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وذلك بقرار من مجلس الجامعة بناء على توصية مجلس القسم المختص ومجلس الكلية المعنية ومجلس عمادة الدراسات العليا.

#### ٦-١- المادة السابعة والأربعون

يجوز أن يقوم بالمساعدة في الإشراف على الرسالة أحد أعضاء هيئة التدريس من أقسام أخرى حسب طبيعة الرسالة على أن يكون المشرف الرئيس من القسم الذي يدرس به الطالب.

#### ٧-١- المادة الثامنة والأربعون

للمشرف سواء كان منفرداً أو مشتركاً مع غيره إن يشرف بحد أقصى على أربع رسائل في وقت واحد ويجوز في حالة الضرورة القصوى بتوصية من مجلس القسم وموافقة مجلسي الكلية المعنية وعمادة الدراسات العليا زيادة عدد الرسائل إلى خمس ويحتسب الإشراف على كل رسالة بساعة واحدة من نصاب عضو هيئة التدريس إذا كان مشرفاً منفرداً ومشرفاً رئيساً.

#### ٨-١- المادة التاسعة والأربعون

في حال عدم تمكن المشرف من الاستمرار في الإشراف على الرسالة أو انتهاء خدمته بالجامعة يقترح القسم مشرفاً بديلاً يقوم مقامه ويوافق عليه مجلس الكلية المعنية ويقره مجلس عمادة الدراسات العليا.

#### ٩-١- المادة الخمسون

يقدم المشرف في نهاية كل فصل دراسي تقريراً مفصلاً إلى رئيس القسم عن مدى تقدم الطالب في دراسته وترسل صورة من التقرير إلى عميد الدراسات العليا.

#### ١٠-١- المادة الحادية والخمسون

يقدم المشرف على الرسالة بعد انتهاء الطالب من إعدادها، تقريراً عن اكتمالها إلى رئيس القسم تمهيداً لاستكمال الإجراءات التي يحددها مجلس عمادة الدراسات العليا.

#### ١١-١- المادة الثانية والخمسون

إذا ثبت عدم جدية الطالب في الدراسة أو أخل بأي من واجباته الدراسية بناءً على تقرير من المشرف على دراسته يتم إنذار الطالب بخطاب من القسم المختص، وإذا انذر الطالب مرتين ولم يتلافى أسباب الإنذار فلمجلس عمادة الدراسات العليا بناءً على توصية مجلس القسم إلغاء قيده.

#### ١٢-١- المادة الثالثة والخمسون

لا تقل المدة من قبول مشروع الرسالة من عمادة الدراسات العليا إلى تقديمها كاملة إلى فصلين دراسيين لرسالة الماجستير وأربعة فصول دراسية للدكتوراه.



## أ- كيفية إعداد أعضاء هيئة التدريس خارج المملكة

يتم ذلك عن طريق إعلان وزارة التعليم العالي عن وجود فرص ابتعاث للدراسة في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وكندا وعدد من دول أوروبا وجمهورية الهند ومملكة ماليزيا وجمهورية سنغافورة وجمهورية كوريا الجنوبية واليابان وأستراليا لمرحلة الدراسات العليا في التخصصات الآتية:-

- العلوم الطبية التطبيقية (التمريض- الأشعة - علوم صحية - مختبرات طبية - تقنية طبية- الصيدلة - الهندسة - الحاسب الآلي - الرياضيات - الفيزياء - الكيمياء) قانون المحاسبة - التجارة الالكترونية - التأمين - التمويل - التسويق.

### - البحوث لمرحلة الماجستير أو الدكتوراه:

- لا يقل المعدل لمرحلة البكالوريوس أو الماجستير عن (٢) من (٤) أو (٣) من (٥) أو ما يعادلها.  
- لا يكون قد مضى على حصول المتقدم على شهادة البكالوريوس أو الماجستير أكثر من خمس سنوات.

### -الابتعاث لمرحلة الزمالة الطبية:

أن يحصل المتقدم على قبول من إحدى المؤسسات المتميزة الموصى بها من الوزارة لمرحلة الزمالة .

### الشروط العامة للابتعاث ببرنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي

- ١- أن يكون المتقدم سعودي الجنسية.
- ٢- أن لا يكون المتقدم يشغل وظيفة حكومية.
- ٣- أن تتم الدراسة بالتفرغ التام وأن ينظم الطالب بالدراسة انتظاما كليا.
- ٤- الحصول على التأشيرة اللازمة من سفارة الدولة المعنية للدراسة في إحدى الجامعات الموصى بها من وزارة التعليم العالي.
- ٥- ألا يكون قد صدر للمتقدم قرار ابتعاث سابق ضمن برنامج خادم الحرمين الشريفين.

## كيفية التقديم على برنامج خادم الحرمين الشريفين

التقديم في البرنامج إلكترونياً على موقع الوزارة على شبكة الانترنت ببرنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي من ٧/١٤ إلى ١٤٢٨/٧/٢٧ هـ على موقع الوزارة بالانترنت و لا يتطلب ذلك الحضور للوزارة مطلقاً.

يكون الترشيح المبدئي بناء على أفضل المتقدمين الحاصلين على المعدلات العلمية.

### ملاحظات مهمة للطلبة الذين يتم ترشيحهم بعد انتهاء فترة التسجيل

- تعبئة الاستمارة الخاصة بمراسلة الجامعات التي سوف تكون متاحة بموقع الوزارة الالكتروني بعد انتهاء فترة التسجيل في البرنامج .
- إعلان أسماء المرشحين.
- تجهيز صورة ملونة ومصدقة من الشهادة الأخيرة لما قبل المرحلة المطلوبة للدراسة باللغة الانجليزية وصورة قرار معادلتها إذا كانت صادرة من الخارج مع كشف الدرجات المترجم باللغة الانجليزية ، وثلاث توصيات مترجمة باللغة الانجليزية، وخطاب يوضح الهدف من الدراسة باللغة الانجليزية، وصورة ملونة من بطاقة الهوية الوطنية أو صورة ملونة من البطاقة العائلية وصورة ملونة من جواز السفر ساري المفعول، (تسلم هذه الطلبات عند الحضور للتسليم الوثائق) .
- عند الحصول على قبول من جامعة موصى بها سيتم إصدار خطاب توصية للسفارة للمساعدة في الحصول على التأشيرة الدراسية.
- بعد الحصول على التأشيرة الدراسية سيتم إصدار قرار الابتعاث للطلاب وتذاكر السفر.

### أحكام عامة

- مادة (٤٩): بما لا يتعارض مع أحكام هذه اللائحة يضع المجلس العلمي بناء على اقتراح مجلس عمادة البحث العلمي اللوائح التفصيلية والقواعد الداخلية المنظمة لانجاز البحوث ونشرها ومكافأتها على مستوى الجامعة أو الكليات أو المعاهد و مراكز البحوث.
- مادة (٥٠): يعمل بهذه اللائحة اعتباراً من تاريخ إقرارها من مجلس التعليم العالي وتلغى كل ما يتعارض معها من لوائح سابقة.

#### ب- برامج التدريب والتطوير على رأس العمل:-

تم إنشاء برنامج للدبلوم العام في التربية بناء على طلب تقدم به إدارات التعليم مع اعتماد شؤون تعليم البنات للوكالة في عام ١٤٢٤ / ١٤٢٥ هـ.

هناك العديد من مجالات التعاون بين كلية البنات والجامعات السعودية في مجال التدريس وكذلك مجال الإشراف العلمي على رسائل الماجستير والدكتوراه، والمشاركة في المؤتمرات وقد تم في ذلك تطوير خطط الدراسة بالكليات، وتم هذا المشروع على مراحل واستغرق قرابة ٣ سنوات إلى أن أقره المجلس العلمي في غضون عام ١٤٢٤ هـ لكي يبدأ التطبيق في عام ٢٥ / ١٤٢٦ هـ (١).

### نشأة الدراسات العليا في كليات البنات:-

الدراسات العليا في كليات البنات كمثيلاتها من الكليات الجامعية بالمملكة، لها لوائح تبين حقيقتها وأهدافها وأنواعها وأحكامها العامة وقد أصدرت وكالة البنات لائحة الدراسات العليا ووافقت عليها اللجنة العليا لسياسة التعليم في المملكة بتاريخ ١/٢٧ / ١٣٩٧ هـ وقد أنشئت عمادة الدراسات العليا و البحث العلمي للنهوض بالدراسات العليا (٢).

كذلك تم الاهتمام بمشروع التعليم عن بعد في مرحلة التعليم الجامعي حيث بدأ عام ١٤٢٤ هـ بكلية واحدة هي كلية التربية للبنات بالرياض ثم تتابع افتتاح كليات البنات في جميع مناطق المملكة ليصل عددها في الوقت الحالي إلى (١٠٢) كلية جامعية يدرس بها قرابة ربع مليون طالبة (١) وزارة التربية والتعليم وكالة البنات. عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي، (كيف لتتحققين ببرنامج الدبلوم في التربية). كذلك زادت أفاق التعاون العلمي بين كليات البنات وبين مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية وذلك في إطار مشروع المنح البحثية المقدمة من المدينة سواء لأعضاء هيئة التدريس أو لطالبات الدراسات العليا.

وقد تم التعاقد على (٩٠) بحثاً منها (٤) مشروعات بحثية تخصص عضوات هيئات بحثية، (٨٦) بحثاً تخصص طالبات الماجستير والدكتوراه وجملة البحوث التي تم إنجازها بالفعل بلغت (٤١) بحثاً وذلك حتى النصف الثاني من عام ١٤٢٤ / ١٤٢٥ هـ. ومما نلاحظ من تطوير لبرامج الدراسات العليا التوسع في فتح مسارات القبول بالدراسات العليا للمعيدات والمحاضرات ومنسوبات التعليم وخريجات الكليات من غير هذه الفئات ولمختلف التخصصات.

ج -نسبة أعداد أعضاء هيئة التدريس إلى عدد طلابهم في المرحلتين الجامعية والدراسات العليا في الحاضر والمستقبل.

على سبيل المثال فان كلية التربية الأقسام الأدبية بالرياض بها ٧ أقسام بلغ عدد أعضاء الهيئة التعليمية (٢٣٢) وعدد الطالبات (٥١٨٦)، وطالبات الدراسات العليا في مرحلة الماجستير عددهن (١٣١) أما طالبات الدكتوراه (١٤٠) وذلك طبقاً لإحصائية عام ١٤٢٥ هـ. (٣). أما النسبة الكلية الاجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس بكليات البنات الجامعية فيبيناها كالتالي:-

إجمالي	غير سعوديين	سعوديين	عدد الأساتذة
١٣٣	١٢٣	١٠	أساتذة
٣١٣	٢٧٤	٣٩	أستاذ مشارك
٢١٤٠	١٥٥٠	٥٩٠	أستاذ مساعد
٦٤٧١	٣٣٧٥	٣٠٩٦	محاضر
٢٠٩١	١١٩٧	١٥٦٣	معيد

وذلك طبقاً لإحصائية ١٤٢٤هـ / ١٤٢٥هـ.

٢- وزارة التربية والتعليم ، دليل الدراسات العليا في كليات البنات ١٤٢٣هـ.

٣- وزارة التربية والتعليم، دليل موجز لكليات البنات ١٤٢٥هـ.

د- طرق التدريس المستخدمة والجديدة للمستقبل

هذا بالنسبة للمقررات الدراسية فماذا عن طرق التدريس في كليات التربية وإعداد المعلمين والتي تعتبر من المدخلات الأساسية لهذه الكليات ؟

إن طرق التدريس Teaching Methods Teaching Methods باختلاف أنواعها وصيغها هي وسائل الاتصال الحقيقة الحاملة لرسالة التعليم سواء كان محتوى هذه الرسالة معرفياً او عاطفياً أو قيماً.

وتختص طرق التدريس بالأستاذ الجامعي وما يقوم به من سلوك ومسئوليات خلال تفاعله التربوي مع طلابه ، وبناء على ذلك فإن طرق التدريس متنوعة بتنوع الأهداف التربوية المراد تحقيقها. ولذا فإن على الأستاذ الجامعي أن يختار الطريقة التي سوف يستخدمها مع طلابه . ولكي يقرر مدى مناسبة طريقة ما عن بقية الطرق فإنه يحتاج إلى معايير يأخذها في اعتباره عند هذا الاختبار، وأهم هذه المعايير ما يلي :

١- ينبغي أن تناسب الطريقة قدرات الأستاذ ومعرفته بالمادة الدراسية واهتماماته . ويعنى ذلك أن الأستاذ الجامعي ينبغي أن يبنى اختياره لطريقة تدريسه على ما لديه من نقاط قوة . وان يكون مرتاحاً لما يفعل. وهذا لا يعنى انه لا يحاول استخدام طرق جديدة في تدريسه ، وإنما معناه انه ينبغي أن يختار الطريقة التي يجدها مناسبة لقدراته وميوله.

٢- ينبغي أن تناسب طريقة التدريس قدرات الطالب اللفظية والنفس حركية، بمعنى انه إذا كان الطلاب غير قادرين على أن يكونوا جملاً طويلة يعبرون بها عن وجهات نظرهم ، فمن غير الحكمة اختيار طريقة تتطلب منهم ذلك.

٣- ينبغي أن تناسب الطريقة ما يقصد الأستاذ الجامعي إلى تدريسه سواء أكان تدريسه كيفية عمل شئ (وهو التدريس الموجه نحو المهارات) أم التدريس حقائق (وهو التدريس الموجه نحو المعرفة) أم تدريس الطالب أن يكون ذات صفات مرغوب فيها (وهو التدريس الموجه نحو القيم) فإذا أراد الأستاذ أن يدرس للطالب مهارة من المهارات ، فلا بد أن تتضمن طريق التدريس فرصاً يظهر فيها الطالب اكتسابه لهذه المهارة.

٤- ينبغي أن تناسب الطريقة الزمان والمكان باعتبارهما عاملين من عوامل الموقف التعليمي ، فطريقة المحاضرة تستلزم وقتاً اقل من طريقة المناقشة التي يشارك فيها

الطلاب كل حسب راية . وقد يكون المكان الذي يستخدمه الأستاذ في التدريس بطريقة المناقشة أو المحاضرة غير صالح أن يستخدمه في عرض وسيله تعليمية مثل فيلم تعليمي ، حيث يستلزم عرض مثل هذه الوسيلة درجات معينة من الإضاءة والتهوية والاتساع.

٥- ينبغي أن تناسب الطريقة المادة الدراسية التي سوف يدرسها الأستاذ الجامعي ، فمن المناسب أن يقوم هذا الأستاذ بإلقاء محاضرة عن كيفية تشغيل احد الأجهزة ، فالعروض العملية تكون أكثر ملائمة في تدريس هذا الموضوع . وطرق تدريس التاريخ تختلف عن طرق تدريس العلوم.

٦- ينبغي أن تناسب الطريقة عدد الطلاب الذين يدرس لهم فمثلا يبدو من غير المناسب إن تستخدم طريقة المناقشة لطلاب يصل عددهم مائة طالب. كما انه من غير المناسب أن تستخدم طريقة المحاضرة لمجموعة محدودة من الطلاب يصل عددهم خمسة طلاب.

٧- ينبغي أن تناسب الطريقة اهتمامات الطلاب وخبراتهم، فمثلا إذا كانت معظم الدروس السابقة قد استخدمت فيها طريقة المناقشة ، فقد نجد أنه من المناسب إن تستخدم طريقة المحاضرة ، فالطلاب يكونون في الغالب شغوفين إلى الاستماع إلى محاضرة مرتبة ترتيباً عقلياً دقيقاً بعد أن يكون قد استخدم معهم طريقة المناقشة إن التتويج في طريقة التدريس أمر له أفضلياته.

٨- ينبغي أن تناسب الطريقة علاقة الطالب بالمادة الدراسية على سبيل المثال يحسن الأستاذ الجامعي صنعا بالنسبة لطلاب مبتدئين في دراسة علم النفس أن يختار لهم طريقة تساعدهم على أن يألّفوا المصطلحات والمهارات الأساسية لهذا العلم.

٩- ينبغي أن تناسب الطريقة علاقة الأستاذ بطلابه . فمثلا لو لم تبن بعد ثقة متبادلة بين الأستاذ وطلابه ، فينبغي إن تكون الطريقة التي يختارها الأستاذ الجامعي تؤدي إلى بناء هذه الثقة.

وهل طرق التدريس في كليات التربية وإعداد المعلمين عندنا في اغلب الأحوال تراعى هذه الشروط وتلك المعايير؟

في الواقع أن طريقة التدريس في تلك الكليات في اغلب الأحوال هي طريق المحاضرة ، إما بنية الطرق مثل طريقة المناقشة ، وطريقة العروض العملية، وطريقة التدريبات العملية ، وطريقة التعليم المبرمج وغيرها من طرق التدريس الجامعي فقلما أن تستخدم ، وعليه فان هناك قصورا في طرق التدريس المستخدمة في إعداد معلم المستقبل ، حيث أن طريقة المحاضرة - وان كان لها مميزات عدة - لها أوجه قصور يمكن إجمالها فيما يلي:-

- ١- أنها طريقة لا تسمح - في معظم الأحيان - بمشاركة الطلاب وتفاعلهم مع الموقف التعليمي ، ومن هنا فإنها تجعل دور الطالب فيها دورا سلبيا، فهو يستمع ويتلقى وينصت للمعرفة التي تأتيه من أستاذه.
- ٢- أنها طريقة لا تناسب مع بعض أنواع التعلم ، كتعلم المهارات الحركية النفسية ، وتعلم أسلوب حل المشكلات . فتعلم تشغيل بعض الأجهزة التعليمية او إتقان التحدث بلغة معينة أو اكتساب بعض قدرات التفكير العلمي لا يتم بأسلوب المحاضرة وإنما يتطلب طرقا واستراتيجيات تعليمية أخرى.
- ٣- وهى أيضا لا تناسب المستويات العليا للتعلم المعرفي التي تستدعى عمليات التفكير الابتكار والتفكير الاستدلالي والتقويم . وإذا كانت تناسب بعض مستويات الجانب المعرفي فهي لا تتعدى تذكر المعلومات وفهماها .
- ٤- أنها طريقة لا تراعى مدى انتباه الطلاب . ومن المعروف أن لكل فرد طاقة محدودة على التركيز والانتباه ، وان هذه الطاقة في سن طلاب الجامعة لا تزيد كثيرا احتمال فترة من التركيز والانتباه تقدر بأربعين دقيقة . كما إن هذه الطاقة تختلف باختلاف الأفراد والظروف التي يمر بها كل فرد . وهذا يستلزم من الأستاذ الجامعي استخدام مهارات إثارة الانتباه في محاضراته الجامعية التي تستغرق قرابة الساعة في اغلب الأحوال.
- ٥- أنها طريقة لا تراعى الفروق الفردية بين الطلاب ، وذلك لأنها تفترض أن الطلاب يفهمون بنفس السرعة ، ويتعين عليهم أن يحققوا نفس الأهداف. ويلجا بعض الأساتذة إلى استخدام أسلوب مخاطبة الطلاب ذوى القدرات العقلية المتوسطة ، وبالتالي فهؤلاء الأساتذة يهملون الطلاب الضعاف، وكذلك يهملون الطلاب الموهوبين حيث لا يتحدون قدراتهم الفائقة.
- ٦- أن طريقة المحاضرة لا تعطى الأستاذ الجامعي خطأ مباشرا من المتابعة والتعزيز عن مدى تعلم الطلاب واستفادتهم من محتوى المحاضرة .فنادرا ما تتاح الفرصة للطلاب لإثارة الأسئلة والإدلاء برأيهم في مستوى ادائه ، ويحسن من اساليبه . كما أن المحاضرة لا تعطى الأستاذ الجامعي اى دليل على تطبيق الطلاب لما جاء بها من معلومات ومعارف .
- إن طريقة المحاضرة تجعل التدريس الجامعي موقفا رسميا وبالتالي لا تنمو العلاقات الإنسانية بين الأستاذ الجامعي وطلابه فتتحول العلاقة بينهما إلى علاقة سطحية وقد يشوبها أحيانا بعض الخوف أو الرهبة او العدوانية، ومن هنا تضعف قدرة الطلاب على التفكير الابتكار ، وينصرفون إلى حفظ معلومات المحاضرة واستظهارها. وكثيرا ما نجد ان التفوق في

التحصيل الدراسي بالجامعات لا يعتبر مؤشرا لقدرات التفكير لدى الطلاب حيث انه يعتمد بالدرجة الأولى على حفظ المعلومات واسترجاعها.

### هـ- الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس

مادة (١) التعريفات: تعنى التعبيرات الواردة في هذه اللائحة المعاني الموضحة أدناه:-

١- **البحث العلمي:** هو الإنجاز الذي يعتمد على الأسس العلمية المتعارف عليها ويتم

نتيجة جهود فردية أو مشتركة أو الأمرين معا.

٢- **الباحث الرئيسي:** هو عضو هيئة التدريس أو من في حكمه الذي يمثل المجموعة

المشاركة في البحث ويتولى الإشراف وإدارة المجموعة.

٣- **الباحث المشارك:** هو عضو هيئة التدريس أو من في حكمه الذي يشترك مع

مجموعة من الباحثين لانجاز دراسة موضوع ما.

٤- **المحكم الفاحص:** هو عضو هيئة التدريس والخبير الذي يكلف بفحص ودراسة

إنتاج علمي .

٥- **المراجع:** هو عضو هيئة التدريس أو من في حكمه أو الخبير الذي يكلف بمراجعة

إنتاج علمي .

٦- **المستشار:** هو عضو هيئة التدريس أو من في حكمه أو الخبير الذي يكلفه مركز

البحوث المختص بتقديم خدمات أو دراسات استشارية.

مادة (٢) تهدف البحوث التي تجري في الجامعات إلى إثراء العلم والمعرفة في جميع

المجالات النافعة وعلى وجه الخصوص فيما يلي:-

(أ) (إبراز المنهج الإسلامي ومنجزاته في تاريخ الحضارة والعلوم الإنسانية).

(ب) جمع التراث العربي والإسلامي والعناية به وفهرسته وتحقيقه وتيسيره للباحثين.

(ج) تقديم المشورة العلمية وتطوير الحلول العلمية والعملية للمشكلات التي تواجه

المجتمع من خلال الأبحاث والدراسات التي تطلب إعدادها جهات حكومية أو أهلية.

(د) نقل وتوطين التقنية الحديثة والمشاركة في تطويرها وتطويعها لتلائم الظروف

المحلية لخدمة أغراض التنمية وخطط التنمية.

(هـ) ربط البحث العلمي بأهداف الجامعة وخطط التنمية والبعد عن الازدواجية والتكرار

والإفادة من الدراسات السابقة.

(و) تنمية جيل من الباحثين السعوديين المتميزين وتدريبهم على إجراء البحوث الأصلية ذات المستوى الرفيع وذلك عن طريق إشراك طلاب الدراسات العليا والمعيرين والمحاضرين ومساعدتي الباحثين في تنفيذ البحوث العلمية.  
(ك) الارتقاء بمستوى التعليم الجامعي والدراسات العليا.

مادة (٣): يحفز الباحثون من أعضاء هيئة التدريس والطلاب على إجراء البحوث الأصلية والمبتكرة والتي تسهم في إثراء المعرفة المتخصصة وتخدم المجتمع وتوفير سبل إنجازها ، والإفادة منها وللجامعات في سبيل ذلك؟

(أ) نشر نتائج البحث العلمي في أوعية النشر المحلية والدولية وتوفير وسائل التوثيق العلمي من مهمات الباحثين.

(ب) التعاون مع الهيئات والمؤسسات العلمية والبحثية داخل المملكة وخارجها عن طريق إجراء البحوث وتبادل المعارف والخبرات.

(ج) إيجاد سبل وقنوات لتشجيع الأفراد والمؤسسات على دعم وتمويل المشاريع البحثية بما يعزز دور الجامعة.

(د) توفير وسائل الاتصال الحديثة وأحدث الإصدارات العلمية من دوريات وكتب وغيرها .

مادة (٤): تنشأ في كل جامعة عمادة باسم " عمادة البحث العلمي" تتبع وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي ويعين عميدها ووكيلها وفق ما تقضى به المادة (٣٩) والمادة (٤٠) من نظام مجلس التعليم العالي والجامعات .

مادة (٥): يكون لعمادة البحث العلمي مجلس باسم "مجلس عمادة البحث العلمي" يتكون من

أ- عميد البحث العلمي رئيساً

ب- عميد الدراسات العليا عضواً

ج- وكيل (أو وكلاء) عمادة البحث العلمي أعضاء ويقوم أحدهم بأمانة المجلس.

د- عدد من مديري مراكز البحوث لا يزيد عددهم عن خمسة يختارهم مجلس الجامعة بناءً على توصية مدير الجامعة أعضاء.

هـ- عدد من الأساتذة المتميزين في مجال البحوث العلمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لا يزيد عددهم عن سبعة يعينهم مجلس الجامعة لمدة سنتين قابلة للتجديد بناءً على توصية مدير الجامعة وتتخذ قراراته ويعقد المجلس وتتخذ قراراته وتعتمد وفق ما تقضى به المادة (٣٥) من نظام مجلس التعليم العالي والجامعات.



مادة (٦): فيما لا يتعارض مع مهمات المجلس العلمي ومجالس الكليات ومجالس الأقسام يختص ومجلس عمادة البحث العلمي بما يلي:-

أ- اقتراح خطة البحوث السنوية للجامعة وإعداد مشروع الميزانية اللازمة لها تمهيداً لعرضها على المجلس العلمي.

ب- اقتراح اللوائح والقواعد والإجراءات المنظمة لحركة البحث العلمي في الجامعة.

ج- الموافقة على مشروعات البحوث والدراسات ومتابعة تنفيذها وتحكيمها والصرف عليها وفق القواعد المنظمة لذلك .

د- اقتراح وسائل تنظيم الصلة مع مراكز البحوث المختلفة خارج الجامعة والتعاون معها.

هـ- تنسيق العمل بين مراكز البحوث في الجامعة والعمل على إلغاء الازدواجية في أدائها مع الأبحاث المشتركة بين الأقسام والكليات لرفع كفاءة وفعالية استخدام المواد المتاحة.

و- التوصية بالموافقة على نشر البحوث التي يرى نشرها بعد تحكيمها وفق قواعد التحكيم والنشر بالجامعة .

ز- تشجيع أعضاء هيئة التدريس وغيرهم من الباحثين وحثهم على إجراء البحوث العلمية المبتكرة وتهيئة الوسائل والإمكانات البحثية لهم وخاصة المتفرغين منهم تفرغاً علمياً وتمكينهم من إنهاء أبحاثهم في جو علمي ملائم.

ح- تنظيم عملية الاتصال بمراكز البحوث خارج الجامعة المحلية والأجنبية وتنمية التعاون معها للاستفادة من كل ما هو حديث .

ط- إنشاء قاعدة معلومات للأبحاث الجارية والمنتهية في الجامعة ، وتبادل المعلومات البحثية مع الجامعات ومراكز البحوث الأخرى.

ي- دراسة التقرير السنوي والحساب الختامي لنشاط البحث العلمي في

الجامعة تمهيداً لرفعه لوكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي.

ك- الإشراف والمتابعة للبحوث الممولة من قطاعات أخرى خارج الجامعة التي تقع ضمن اختصاصه .

ل- تشكيل اللجان المتخصصة من بين أعضائه أو من غيرهم حسب الحاجة.

م - دراسة ما يحال إليه من مدير الجامعة أو وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي.

مادة (٧): يكون عميد البحث العلمي مسؤولاً عن إدارة الشؤون المالية والإدارية والفنية المرتبطة بالبحث العلمي في الجامعة وفق الأنظمة واللوائح المعمول بها وله على وجه الخصوص المهمات الآتية:

١-الإشراف على إعداد خطة البحوث السنوية للجامعة والميزانية اللازمة لها تمهيدا لعرضها على مجلس العمادة.

ب- الصرف من ميزانية البحوث المقررة في حدود الصلاحيات المالية المفوضة له.

ج-الإشراف الفني والادارى على مختلف نشاطات العمادة ووضع الخطط وبرامج العمل و متابعة تنفيذها.

د-الإشراف على أعمال مراكز البحوث المرتبطة بعمادة البحث العلمي ومتابعة نشاطاتها وتقييم أدائها .

هـ-التعاون والتنسيق مع مؤسسات ومعاهد ومراكز البحوث المحلية داخل الجامعة وخارجها والاتصال بمؤسسات البحوث ومراكز البحوث الأجنبية وتسخير ما يمكن الاستفادة منه لتحديث وتطوير حركة وتقنية البحث العلمي في الجامعة.

و-التنسيق مع عمادة الدراسات العليا في كل ما له علاقة بانجاز بحوث طلاب الدراسات العليا والعمل على توفير الإمكانات والوسائل البحثية لإنهاء بحوثهم او رسائلهم العلمية.

ز-المتابعة الدائمة والعمل على توفير الموارد المالية اللازمة للإتفاق على البحوث الممولة من ميزانية الجامعة أو من قطاعات خارج الجامعة.

ح-التوصية بالتعاقد مع الباحثين والموظفين والفنيين لفترات محددة على ميزانية مشروعات البحوث التي تشرف عليها العمادة.

ط-تقويم أداء العاملين بالعمادة ورفع التقارير عنهم إلى إدارة الجامعة.

ك-إعداد مشروع ميزانية العمادة ، والتقارير السنوي تمهيداً لعرضه على مجلس العمادة .

مادة (٨): يتولى إدارة كل مركز من مراكز البحوث التابعة للعمادة :

١-مجلس المركز .

ب-مدير المركز كل في حدود اختصاصاته.

ماد(٩): يشكل مجلس المركز على النحو الآتي:

١-مدير المركز، وله رئاسة المجلس،المجنس ويعين من أعضاء هيئة التدريس السعوديين بقرار من مدير الجامعة بناءً على ترشيح عميد البحث العلمي وتأييد وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي لمدة سنتين قابلة للتجديد ويعامل مالياً معاملة رئيس القسم.

ب- عدد من أعضاء هيئة التدريس المتميزين في البحث العلمي لا يزيد عن خمسة يعينهم مدير الجامعة بناءً على ترشيح عميد البحث العلمي وتأييد وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي لمدة سنتين.

مادة (١٠): يتولى مجلس المركز النظر في جميع الأمور المتعلقة به وله على الأخص:

- أ- اقتراح خطة البحوث السنوية وإعداد مشروع الميزانية اللازمة لها.
- ب- دراسة مشروعات بحوث أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم ومتابعة تنفيذها.
- ج- دراسة مشروعات البحوث والدراسات التي تطلب من جهات خارج الجامعة واختيار الباحثين ومتابعة تنفيذها واقتراح مكافآت القائمين بها وفق القواعد المنظمة لذلك لتوصية بالصرف من ميزانية البحوث المقررة في حدود الصلاحيات المنظمة لذلك.
- د- التوصية بالصرف من ميزانية البحوث المقررة في حدود الصلاحيات المنظمة لذلك .
- هـ- دراسة التقرير السنوي والحساب الختامي ومشروع الميزانية للمركز ورفعها للجهة المختصة.

و- دراسة ما يحال إليه من مجلس عمادة البحث العلمي.

مادة (١١): يختص مدير مركز البحوث بما يلي :

- أ- الإشراف ومتابعة سير الأعمال البحثية لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم ومساعدة الباحثين بما في ذلك الإشراف المباشر على الهيئة الإدارية والفنية بالمركز.
- ب- الاتصال بالأقسام العلمية وحفز أعضاء هيئة التدريس على البحث والتنسيق بين مشروعات أبحاثهم وتوفير الوسائل والإمكانات المساعدة على إعدادها، ونشرها بأقصى كفاءة ممكنة.
- ج- الاتصال والتنسيق مع مراكز البحث الأخرى داخل الجامعة وخارجها في كل ما له علاقة بطبيعة البحوث التي تعد تحت إشراف المركز أو التي ستعد لحساب جهات خارج الجامعة.
- د- إعداد مشروع الميزانية السنوية لفعاليات المركز تمهيدا لعرضه على مجلس المركز ومن ثم رفعه إلى الجهة المختصة بالجامعة.
- هـ- إعداد التقرير السنوي عن نشاط المركز ورفعها للجهة المختصة .

مادة (١٢): يتم الإنفاق على البحوث التي تمول الجامعة من ميزانيتها سواء بمبادرة من الباحث أو الجهات العلمية المختصة وفق الخطة المعتمدة والإجراءات المنظمة لذلك من المجلس العلمي في حدود المبالغ التالية حداً أقصى:

- أ- تصرف مكافأة قدرها ألف ومائتا ريال (١٢٠٠) شهريا للباحث الرئيسي من حملة الدكتوراه وألف ريال (١٠٠٠) ريال شهريا لكل واحد من المشاركين من أعضاء

هيئة التدريس ومن في حكمهم من حملة الدكتوراه خلال المدة الأساسية المحددة في خطة البحث.

ب- تصرف لمساعد الباحث من حملة (الماجستير) مكافأة قدرها (٣٠) ثلاثون ريال عن الساعة الواحدة بما لا يتجاوز (٨٠٠) ثمانمائة ريال شهريا وذلك خلال المدة الأساسية المحددة في خطة البحث وبما لا يزيد عن ثلاثة مساعدين.

ج- تصرف لمساعد الباحث من حملة الشهادة الجامعية مكافأة قدرها (٢٥) خمسة وعشرون ريال عن الساعة الواحدة بما لا يتجاوز (٦٠٠) ستمائة ريال شهريا وذلك خلال المدة الأساسية المحددة في خطة البحث.

د- تصرف لمساعد الباحث من طلاب المرحلة الجامعية أو الفنيين أو المهنيين مكافأة قدرها (٢٠) عشرون ريال عن الساعة الواحدة بما لا يتجاوز (٤٠٠) أربعمائة ريال شهريا وذلك خلال المدة الأساسية المحددة في خطة البحث .

هـ- يصرف للمستشار من داخل المدينة مكافأة قدرها (٥٠٠) خمسمائة ريال عن كل يوم استشارة على ألا يتجاوز مجموع ما يتقاضاه في العام الواحد عن (٧٠٠٠) سبعة آلاف ريال .

و- يصرف للمستشار من خارج المدينة مكافأة قدرها (١٠٠٠) ألف ريال عن كل يوم استشارة شاملة للإقامة والإعاشة على ألا يتجاوز مجموع ما يتقاضاه في العام الواحد عن (١٤٠٠٠) أربعة عشر ألف ريال، وتصرف له تذكرة سفر (ذهابا وإيابا) .

ز- يصرف للمستشار من خارج المملكة مكافأة قدرها (٢٠٠٠) ألفا ريال عن كل يوم استشارة شاملة الإقامة والإعاشة على ألا يتجاوز مجموع ما يصرف له في العام الواحد عن (٢٠٠٠٠) عشرون ألف ريال وتصرف له تذكرة سفر (ذهابا وإيابا).

ح- لا يجوز صرف المكافآت المشار إليها إذا كان الباحث مفرغا للعمل في البحث العلمي.

مادة (١٣): للمدير الجامعة تكليف بعض أعضاء هيئة التدريس السعوديين بإعداد بحوث أو دراسات لأغراض خاصة لا تدخل ضمن برامج النشر في الجامعة على ألا يتجاوز مكافأة الباحث الواحد مبلغ (١٠٠٠٠) عشرة آلاف ريال لكل بحث ويرفع بذلك تقريرا لرئيس مجلس الجامعة في نهاية كل عام دراسي.

مادة (١٤): يجوز تقديم الخدمات اللازمة للبحوث والدراسات التي ينجزها الباحث بمبادرة منه لأغراض النشر أو الترقية ولم تدرج ضمن خطة البحوث المعتمدة.

مادة (١٥): البحوث المدعمة مالياً من مؤسسات بحثية حكومية أو غيرها يتم تنفيذها طبقاً للوائح الصادرة من هذه المؤسسات على أن يضع المجلس العلمي بناءً على توصية عمادة البحث العلمي القواعد المنظمة للتنفيذ.

مادة (١٦): مع مراعاة ما ورد في اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، يضع مجلس الجامعة بناءً على اقتراح المجلس العلمي القواعد والإجراءات المنظمة للبحوث التي يقوم بها عضو هيئة التدريس أثناء إجازة تفرغه العلمي.

مادة (١٧): يجوز منح جوائز ومكافآت تشجيعية سنوياً للباحثين المتميزين ويحدد مجلس الجامعة بناءً على توصية المجلس العلمي عدد الجوائز والمكافآت ومعايير الاختيار وطريقته.

مادة (١٨): يجوز منح جوائز ومكافآت تشجيعية للبحوث المتميزة سنوياً ويحدد مجلس الجامعة بناءً على توصية المجلس العلمي عدد الجوائز ومعايير الاختيار وذلك وفق ما يلي:

أ- أن يتصف البحث بالأصالة والابتكار وإلا يكون قد مضى على نشره أكثر من عامين.

ب- أن يكون البحث قد أنجز في الجامعة وخضع لنظام التحكيم المعمول به فيها.

ج- ألا يكون قد سبق الحصول به على جائزة أخرى.

د- ألا يكون البحث مستلاً من رسائل الماجستير أو الدكتوراه.

مادة (١٩): تتكون كل جائزة من شهادة تقدير ومكافأة مالية لا تزيد عن عشرون ألف ريال يحددها مجلس الجامعة بناءً على توصية المجلس العلمي ويجوز أن يشترك في الجائزة أكثر من باحث وفي هذه الحالة المكافئة بينهم بالتساوي.

مادة (٢٠): يضع المجلس العلمي القواعد المنظمة لآلية الترشيح والتقدم لنيل تلك الجوائز والمكافآت التي تقدمها الجامعة أو تلك التي تعلن عنها هيئات أو مؤسسات علمية أخرى.

مادة (٢١): يشتمل الإنتاج المقدم للنشر في الجامعة على ما يأتي:

أ- الرسائل العلمية.

ب- البحوث العلمية.

ج- الكتب الدراسية المنهجية.

د- المؤلفات والمراجع المكتبية.

هـ- المترجمات من المراجع والكتب الدراسية أو غيرها.

و- التحقيقات.

ز- الموسوعات العلمية والمعاجم.

ح- ما يراه المجلس العلمي مناسباً للنشر ومتسقاً مع أهداف الجامعة.

- مادة (٢٢): يجوز بعد موافقة المجلس العلمي نشر بعض رسائل الماجستير و الدكتوراه والتي يكون في نشرها فائدة علمية أو ترتبط بأهداف التنمية في المملكة.
- مادة (٢٣): إذا كانت الرسائل مكتوبة بلغة أجنبية ورأى المجلس العلمي أهمية نشرها باللغة العربية المجلس مكافأة مالية مقابل ترجمتها.
- مادة (٢٤): يجوز لغرض النشر النظر في نشر الرسائل التي أجازتها جامعات أخرى داخل المملكة أو خارجها إذا كانت تخدم أهداف الجامعة.
- مادة (٢٥): تصرف لصاحب الرسالة مكافأة قدرها (٨٠٠٠) ثمانية آلاف ريال مقابل نشر رسالة الماجستير و مكافأة قدرها (١٥٠٠٠) خمسة عشر ألف ريال مقابل نشر رسالة الدكتوراه.
- مادة (٢٦): ينظر المجلس العلمي في ما يقدم له من إنتاج للنشر باسم الجامعة بحثاً أو تأليفاً أو ترجمةً أو تحقيقاً على أن يكون منسقا مع أهداف الجامعة ومتسما بالأصالة.
- مادة (٢٧): يضع المجلس العلمي القواعد والضوابط التفصيلية الخاصة بنشر أي من عناصر الإنتاج العلمي الواردة في المادة (٢١) من هذه اللائحة.
- مادة (٢٨): يخضع الإنتاج المقدم للنشر للتحكيم من إثنين على الأقل من ذوى الاختصاص ويضع المجلس العلمي القواعد والإجراءات التفصيلية لنظام التحكيم والفحص والمراجعة.
- مادة (٢٩): يصرف للمؤلفين والمحققين والمترجمين مكافأة يقدرها المجلس العلمي بناء على تقارير المحكمين تبعا لموضوع الكتاب وقيمتة العلمية وما بذل فيه من جهد على إلا تتجاوز المكافأة مبلغ (٥٠٠٠٠) خمسون ألف ريال عن الكتاب الواحد.
- مادة (٣٠): يتم تحديد مكافآت التأليف أو الترجمة للموسوعات والكتب الموسوعية وفق الخطة والإجراءات المعتمدة من المجلس العلمي على ألا تتجاوز مكافأة كل مجلد (٥٠٠٠٠) خمسون ألف ريال .
- مادة (٣١): تصرف مكافأة لا تزيد عن (٢٠٠٠) ألف ريال لمن يكلف بفحص الكتب المؤلفة أو المترجمة أو تحكيمها سواء من داخل الجامعة أو من خارجها وذلك عن الكتاب الواحد.
- مادة (٣٢): تصرف مكافأة لا تزيد عن (٢٠٠٠) ألفي ريال للكتاب الواحد للمصححين اللغويين التي تنشره الجامعة.

مادة (٣٣): يصرف لمن يشترك في تحكيم وفحص الإنتاج العلمي المقدم للترقية لدرجة علمية مكافأة على ألا تتجاوز (٥٠٠) خمسمائة ريال عن كل بحث وبما لا يزيد عن (٣٠٠٠) ثلاثة آلاف ريال لكامل الإنتاج العلمي المقدم.

مادة (٣٤): على صاحب الإنتاج المقدم للنشر أن يصحح تجارب الطبع ويعد الفهارس الكاملة ويعطى صاحب الإنتاج مائة نسخة مما تطبعه الجامعة له.

مادة (٣٥): في حال الإنتاج المترجم يشترط ما يلي:

أ- أن يكون العمل المترجم ذا جدوى علمية أو تطبيقية ملموسة.

ب- أن يخضع العمل المترجم للتحكيم من قبل مراجع أو أكثر.

ج- أن يكون المترجم والمراجع متقنين إتقاناً كاملاً للغتين المترجم منها و المترجم إليها.

د- أن يلتزم المترجم بمراجعة ملاحظات المراجع وما أقرحه من تعديلات.

هـ- الحصول على حق الترجمة والنشر من الجهات المعنية قبل البدء في ذلك.

مادة (٣٦): يعد مقابل حق النشر تنازلاً من المؤلف عن حقه في طبع الكتاب

الذي ألفه أو حققه أو ترجمه لمدة خمس سنوات من تاريخ موافقة المجلس العلمي على طباعته.

مادة (٣٧): عند إعادة طبع المصنفات المنشورة من قبل الجامعة يعامل أصحابها وفق مايلي:

أ- إذا كانت المصنفات قد تمت ضمن مشروعات علمية انفتحت عليها الجامعة أو أشترتها أو اشترت حقوق طبعها أو أنجزها أساتذة تم تفرغهم من قبل الجامعة لانجازها فليس لأصحابها أي حقوق مالية جديدة عند إعادة الطبع .

ب- المصنفات التي أعدها أصحابها واشترت الجامعة منهم حق النشر يصرف لهم عند إعادة الطبع مكافئة لا تتجاوز ما صرف لهم في المرة الأولى.

مادة (٣٨): تحتفظ الجامعة بحق إعادة نشر مطبوعاتها لفترة خمس سنوات وإذا أضاف صاحب الإنتاج شيئاً مهماً إلى الطبعة فيقدر المجلس العلمي مكافأة خاصة عما أضاف بعد إجازته من المحكم الفاحص .

مادة (٣٩): بعد مضي خمس سنوات من موافقة المجلس العلمي على طباعة الإنتاج العلمي ينتقل حق إعادة نشره نشره كاملاً لصاحبه أو لورثته وتكون إعادة النشر باتفاق خاص مع الجامعة.

مادة (٤٠): يجوز للمجلس العلمي أن ينظر في إعادة نشر إنتاج لم تنشره الجامعة من قبل أو نفذ وكان الإنتاج العلمي ذا قيمة علمية خاصة ويقدر المجلس العلمي مكافأة مقابل ذلك.

مادة (٤١): تصدر المجلات العلمية في الجامعة بقرار من مجلس الجامعة بناء على توصية من المجلس العلمي.

مادة (٤٢): يعين مجلس الجامعة هيئة التحرير بناء على اقتراح المجلس العلمي ويكون التعيين لمدة سنتين قابلة للتجديد على ألا تقل الدرجة العلمية لرئيسها وأعضائها عن أستاذ مشارك.

مادة (٤٣): هيئة التحرير مسؤولة مسؤولية أدبية عما ينشر في المجلة وتتولى الهيئة الإشراف على إصدار المجلة وتحديد العدد الذي يطبع منها.

مادة (٤٤): لا تنشر البحوث والمقالات العلمية في مجلات الجامعة إلا بعد أن يجيز صلاحيتها للنشر حكمان متخصصان على أن يكون أحدهما على الأقل من خارج الجامعة.

مادة (٤٥): يمنح المجلس العلمي مكافأة سنوية تقديرية لهيئة تحرير كل مجلة مقدارها (٥٠٠٠) خمسة آلاف ريال لرئيس هيئة التحرير و(٣٠٠٠) ثلاثة آلاف ريال لكل عضو من أعضاء هيئة التحرير.

مادة (٤٦): يجوز صرف مكافأة قدرها (١٠٠٠) ألف ريال لمن تستكتبهم مجلات الجامعة مقابل نشر البحث العلمي المحكم فيها.

مادة (٤٧): تصرف مكافأة لا تتجاوز (٥٠٠) خمسمائة ريال مقابل فحص البحث المقدم للنشر في مجلات الجامعة المحكمة أو مراكز البحوث أو المؤتمرات والندوات العلمية التي تعدها الجامعة ومقترحات مشاريع البحوث المقدمة للتمويل من الجامعة.

مادة (٤٨): تقدم هيئة التحرير سنويا إلى المجلس العلمي تقريراً مفصلاً عن أوجه نشاط .

#### **و- بعض مشكلات أعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي :**

لم تعد الإدارة في عصرنا الحاضر عملية روتينية تقليدية تنفذ أوامرها ضمن منهج واحد ثابت بل أصبحت عملية إنسانية ديناميكية تهدف إلى تلبية احتياجات العاملين من الخدمات الضرورية العامة وذلك لأن تقديم الخدمات العامة لكافة العاملين في مؤسسات التعليم العالي وخصوصاً لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات يؤدي بلا شك مع جهود أخرى للرقى بفاعلية التعليم العالي في الجامعات.

وهناك العديد من الدراسات التي تناولت دراسة مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات التي تقدمها لهم جامعاتهم سواء كانت تلك الدراسات أجنبية أو عربية ومن النظريات التي حاولت تفسير الرضا عن العمل وعوامله ومسبباته نظرية الإدارة العلمية على يد تايلور (Taylor) وآخرين حيث اهتمت هذه النظرية بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل وحاولت توفير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل وتجعله يؤدي عمله بإتقان وسرعة قصوى ومع ذلك لم تستطع الإدارة تحقيق الرضا المطلوب ويؤخذ عليها إهمالها للجوانب الإنسانية (Macneil, 1993, P. 3758).



وقد توصلت دراسة حامد بدر (١٩٨٣) والتي أجراها بغرض التعرف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التجارة في جامعة الكويت، دلت نتائجها على عدم رضا أعضاء هيئة التدريس فيها عن الإجازات والخدمات التي توفرها الجامعة لهم. وقد أوضحت نتائج دراسة هيام الشريدة (١٤٢٣هـ) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء وانطباعات أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك حول الخدمات التي تقدمها الجامعة لهم.

أما دراسة سلامة طناش (١٩٩٠م) فقد أثبتت عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير الجنس على الرضا الوظيفي أما بالنسبة لكل من الخبرة والراتب فقد تبين ان هناك علاقة ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية.

أما دراسة (Liacque & Shumac ١٩٩٥) فقد ركزت على تحليل العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية ومعرفة العوامل التي تؤدي إلى الشعور بالارتياح والسعادة في العمل، وتلك التي تسبب عدم الارتياح في العمل وقد توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن العوامل المسببة للرضا عن العمل أو ما يسمى بالعوامل الدافعة تمثلت في الشعور بالإنجاز وفرص النمو وتقدير الآخرين وقد لاحظ الباحثان أن إشباع هذه الحاجات وما تتطلبه من خدمات تقدمها المنظمة، للعاملين فيها تؤدي إلى درجة عالية من الرضى عن العمل وتحسين الأداء إما العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا فهي عوامل ترتبط بالتأمين الصحي وكذلك ترتبط بانخفاض الأجور وبسياسة المنظمة والإشراف الفني وعدم التكيف في العلاقات الاجتماعية بالآخرين وظروف العمل والعلاقة مع الرؤساء.

ويقدم ادمز تفسير للرضا عن العمل حيث يعتبر العلاقة بين الفرد والمنظمة علاقة متبادلة يقدم الفرد العامل فيها جهوده وخبرته مقابل حصوله على عوائد مثل الأجر والترقيات والتأمينات الصحية وغيرها من المنظمة، فيجري الفرد عملية موازنة بين معدل عوائده إلى ما للمؤسسة مع (عوائد الآخرين إلى ما يقدمونه) فإذا ما تساوى المعدلان شعر الفرد عندها بالرضا عن العمل، وإذا أحدث أي اختلال بينها من وجهة نظره فانه يشعر بالغبين مما يؤثر على أدائه وتغيبه عن العمل أو تركه نبيل الحسيني (١٩٩٣م).

ويمكن إيجاز بعض المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات فيما يلي:-

- ١- قلة كفاءة الإدارة المالية وانخفاض الراتب في بعض الجامعات دون غيرها.
- ٢- نقص الحوافز المقدمة لأعضاء هيئة التدريس المتميزين.
- ٣- نقص المخصص من الضمان الاجتماعي للمتقاعدين من أعضاء هيئة التدريس.
- ٤- مشكلات تتعلق بنظام الإجازات.
- ٥- مشكلات تتعلق بالانتقال وبعد أماكن العمل في بعض الجامعات.

وقد أوضحت نتائج دراسة هيام الشريدة (١٤٢٣هـ) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء وانطباعات أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك حول الخدمات التي تقدمها الجامعة لهم .

#### ك- تواصل أعضاء هيئة التدريس مع مؤسسات القطاع الخاص (التعليم الأهلي)

يحظى التعليم في المملكة العربية السعودية على جميع مستوياته باهتمام بالغ ورعاية كريمة منذ عهد المغفور له الملك عبد العزيز يرحمه الله الى عهد خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز يحفظه الله الذي سخر كافة الإمكانيات لدعم التعليم بصفة عامة والتعليم العالي بصفة خاصة مساندة في ذلك سمو ولي عهده الأمين الأمير سلطان بن عبد العزيز حفظه الله. وقد تضمنت الخطة السادسة للتنمية (١٤١٥-١٤٢٠ هـ) ضمن أهدافها الاهتمام بتوسيع قاعدة التعليم العالي من خلال مشاركة القطاع الخاص بافتتاح الكليات الأهلية حيث تضمن قرار مجلس الوزراء رقم ٣٣ الصادر عام ١٤١٨ هـ الموافقة على تمكين القطاع الأهلي من إقامة مؤسسات تعليمية أهلية لا تهدف إلى الربح وذلك على أسس إدارية وعلمية واقتصادية ومالية سليمة للمساهمة في تلبية احتياجات التنمية مكتملة ذلك الدور الذي تقوم به الجامعات الحكومية. وفيما يلي عرض مفصل للتاريخ الزمني لإقرار لوائح الجامعات والكليات الأهلية.

#### التاريخ الزمني لإقرار لوائح الجامعات والكليات الأهلية.

- في عام ١٤١٢ هـ بدأت وزارة التعليم العالي بإعداد الدراسات حول التعليم العالي الأهلي.
- صدر قرار مجلس الوزراء رقم ٣٣ وتاريخ ١٨/٢/١٤١٨ هـ بتكليف وزارة التعليم العالي بإعداد تصور جديد لإنشاء الكليات الأهلية وتمكين القطاع الخاص من إقامة مؤسسات تعليمية لا تهدف إلى الربح .
- صدر قرار مجلس التعليم العالي رقم ٣/١٠/١٤١٩ هـ وتاريخ ٦/٢/١٤١٩ هـ بالموافقة على اللائحة التنظيمية للكليات الأهلية غير الربحية وهذا مكن المؤسسات الخيرية من إنشاء كليات أهلية غير ربحية .
- صدر قرار مجلس الوزراء رقم ١٢٧ وتاريخ ٨/٦/١٤١٩ هـ القاضي بأن تتولى وزارة التعليم العالي إنشاء المؤسسات الخيرية.
- صدر قرار معالي وزير التعليم العالي رقم ٣٣٤ وتاريخ ٤/١/١٤٢٠ هـ القاضي بالموافقة على القواعد التنفيذية لإنشاء المؤسسات الخيرية الخاصة بالأغراض التعليمية فوق المستوى الثانوي والترخيص لها.

- صدر قرار مجلس الوزراء رقم ٢١٢ وتاريخ ١٤٢١/٩/١ هـ بالموافقة على لائحة الكليات الأهلية التي مكنت القطاع الخاص و المؤسسات الخيرية من إنشاء كليات الأهلية.

- صدر قرار معالي وزير التعليم العالي رقم ١٣٩٨/١/٣٥ وتاريخ ١٤٢٢/١/١٥ هـ بالموافقة على القواعد التنفيذية و الإجراءات الإدارية و الفنية للائحة الكليات الأهلية.

- صدر التوجيه السامي الكريم رقم ١٠٤٦٦ ب/٧/ب/١ وتاريخ ١٤٢٣/٤/١ هـ بالموافقة على إنشاء جامعة الأمير سلطان وجامعة الفيصل.

- صدر قرار مجلس الوزراء رقم ٨٧ وتاريخ ١٤٢٣/٤/٦ هـ بالموافقة على تأجير الاراضى الحكومية بمبالغ رمزية و تقديم القروض الميسرة للكليات الأهلية.

- صدر التوجيه السامي الكريم رقم ٦٠٢٤ ب/٧/ب/٩ وتاريخ ١٤٢٤/٢/٩ هـ بالموافقة على لائحة الجامعات الأهلية .

- صدر التوجيه السامي الكريم رقم ٦٣٠٤ م/ب وتاريخ ١٤٢٧/٨/١٨ هـ بالموافقة على مشاركة المناهج الدراسية لطلاب وطالبات التعليم العالي الاهلى.

#### العلاقة بين الكليات الأهلية ووزارة التعليم العالي فى المملكة العربية السعودية

لقد قامت وزارة التعليم العالي فى المملكة العربية السعودية بتحديد المعايير والضوابط والأسس التي تبنى عليها العلاقة بين وزارة التعليم العالي و الكليات الأهلية فى المملكة العربية السعودية والتي اتبعت فى أساسها التوجه العلمي السليم من حيث تطبيق وظائف الإدارة العلمية فى الجزء المهم من هذه العلاقة ويمكن تحديد الأسس الرئيسية لهذه العلاقة فى النقاط التالية:-

#### ١- التخطيط المشترك: والتخطيط هنا يمر بمرحلتين هما:

المرحلة الأولى: وهى المرحلة المبدئية لمشروع الكلية الأهلية بحيث يكون هناك تصور واضح لأهداف الكلية ومدى مساهمتها فى التنمية فى المملكة العربية السعودية من خلال التخصصات التي تحتاجها التنمية بالإضافة إلى وجود طلب على هذه التخصصات بحيث لانواجه الكلية الأهلية مشكلة فى المستقبل وتم ذلك من خلال تقييم دراسة الجدوى الاقتصادية المقدمة من طالبي إنشاء مركز من قبل متخصصين قبل إعطاء الترخيص المبدئي.

المرحلة الثانية: وهى التخطيط أثناء عمل الكلية وذلك من خلال تشكيل مجلس للأمناء من الكلية مكون من خمسة أعضاء :

- من المؤسسين أو من يرشحهم المؤسسون للكلية الأهلية.
- ممثل أكاديمي يرشح من وزارة التعليم العالي.

• اثنان من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في الجامعات السعودية يتم ترشيحهم من قبل وزير التعليم العالي.

والهدف من تشكيل مجلس الأمناء هو تكوين فريق عمل مكون من مزيج من المستثمرين ومن خبراء أكاديميين أجل تطوير الكلية من الناحية الأكاديمية بشكل مستمر وكذلك من أجل مشاركة المستثمرين في القرارات الإستراتيجية التي تهم الكلية مثل التوسع في عدد الطلاب في التخصصات في البحث العلمي، في اختيار أعضاء هيئة التدريس وأخيراً كيفية تمويل هذا التوسع.

٢- التنظيم المشترك: تقوم وزارة التعليم العالي بوضع الأسس اللازمة من أجل وضع العلاقة بينها وبين الكليات الأهلية تحت منظور تنظيمي متعارف عليه من قبل الطرفين بحيث يساعد على انسيابية المعلومات بين الوزارة و الكليات الأهلية و ذلك من خلال التالي:

- وجود لجنة الاعتماد العام في الوزارة تقوم بتقييم الكلية من منظور مدى مطابقة المتوفر في الكلية لمعايير الاعتماد العام وتوجيه الكلية لاستكمال النواقص من أجل المحافظة على سمعة الكلية والتعليم العالي في المملكة.

تقوم الوزارة بتقييم الخطة الدراسية لكل تخصص من خلال:

١- إرسال الخطة الدراسية الى إحدى الجامعات الحكومية المعتمدة او معاهد البحوث والاستشارات العلمية المعتمدة لتقييم الخطة الدراسية.

٢- تتم الموافقة النهائية على الخطط الدراسية من قبل اللجنة العامة للترخيص والاعتماد.

- الرقابة المشتركة: وتتم بطريقتين هما:

١- الرقابة الذاتية: والتي يكون مصدرها الكلية وذلك من خلال التقارير الواردة من الكلية والتي تم تجديدها مسبقاً سواء تقارير أكاديمية او مالية او إدارية او التقارير التي تطلبها الوزارة.

٢- الرقابة الميدانية: وذلك من خلال لجان متخصصة تقوم بزيارات دورية متفق عليها بين الوزارة والكلية الأهلية والهدف منها هو تقييم العلاقة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمها والإداريين وذلك من أجل معرفة مدى الرضا الاكاديمي والرضا النفسي لجميع الأطراف والتي تعتبر ضرورة لنجاح الكلية وهذا ما يحقق لوزارة التعليم العالي بالمملكة و الكليات الأهلية:

- استمرارية الكليات الأهلية في العمل.

- تحقيق عائد جيد يساعد الكلية على التوسع في مجالات البحث العلمي وتطوير البرامج العلمية و الأكاديمية والفنية والإدارية.

- تحقيق أهداف خطة التنمية وذلك من خلال تأهيل خريجين مطلوبين في سوق العمل.

### الدعم والحوافز التشجيعية التي تقدم لقطاع التعليم العالي الأهلي

انطلاقاً من الدعم السخي والاهتمام الكبير الذي توليه حكومة خادم الحرمين الشريفين حفظه الله لمسيرة التعليم بصفة عامة والمؤازرة الكريمة التشجيع القطاع الخاص في مزاوله مختلف الأنشطة الاقتصادية فقد صدرت عدة قرارات تصب في صالح التعليم العالي الأهلي وتشجيع المستثمرين على توسعة نشاطاتهم فيه ، ومن أمثلة ذلك الدعم مايلي ١- صدر قرار مجلس الوزراء الموقر رقم ٨٧ وتاريخ ١٤٢٣/٤/٦هـ بالموافقة على تأجير الأراضي الحكومية المناسبة التابعة لوزارة الشؤون البلدية والقروية وغيرها من الجهات بأسعار رمزية لإقامة كليات مرخص لها وذلك بموجب عقد أجار يبرم بين الكلية الأهلية والجهة الحكومية ذات العلاقة تكون خدمة مترامنة مع سريان الترخيص الممنوح بإنشاء الكلية على إن يتم ذلك بالتنسيق مع وزارة المالية والاقتصاد الوطني ، ووزارة التعليم العالي ، ووزارة الشؤون البلدية والقروية ، والجهة الحكومية ذات العلاقة

٢- قيام وزارة المالية والاقتصاد الوطني بالتنسيق مع وزارة التعليم العالي بتقديم قروض ميسرة للكليات الأهلية المرخص لها أسوة بالمستشفيات الأهلية الصادر بشأنها قرار مجلس الوزراء رقم ١٨٣٢ وتاريخ ١٣٩٤/٩/٢٧هـ

٣- موافقة المقام السامي برقم ٦٣٠٤/م ب وتاريخ ١٤٢٧/٨/١٨هـ علي قرار مجلس التعليم العالي مشروع المنح الدراسية لطلاب وطالبات التعليم العالي الأهلي .  
والوزارة تسعى جاهدة في البحث عن الحوافز التشجيعية الأخرى التي يمكن أن تقدم مباشرة للجامعات والكليات الأهلية لدعم مسيرتها في خدمة الوطن من خلال تخريج الطلاب والطالبات الاكفى في التخصصات المختلفة التي تخدم سوق العمل .

### خطوات الحصول على الترخيص لفتح كليات أهلية في المملكة العربية السعودية :

تعد وزارة التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية هي صاحبة الصلاحية في إعطاء التراخيص للكليات الجامعية الأهلية ، وتم تشكيل لجنة عامة للترخيص والاعتماد للكليات الأهلية برئاسة احد مديري الجامعات ، كما حددت القواعد التنفيذية والإجرائية المنظمة للائحة التنظيمية للكليات الأهلية المقترحة من قبل اللجنة المعايير التي سوف تتبعها وزارة التعليم العالي لمنح التراخيص للكليات الجامعية من سمات اللائحة التنظيمية للكليات الأهلية والقواعد المنظمة لها مايلي :

- تحديد العلاقة بين وزارة التعليم العالي والكليات الجامعية .

- تحقيق الهدف الأساسي من السماح للقطاع الخاص بالاستثمار في التعليم العالي الأهلّي .
- تحديد المراحل الواجب إتباعها للحصول على الترخيص النهائي للكليات الجامعية حيث حددت بأربع مراحل هي :
  - أ- الترخيص المبدئي : ويهدف إلى معرفة الهدف من إنشاء الكلية والإضافة إلى التعليم العالي في المملكة خلال التخصصات العلمية التي سوف تقدمها ومدى جدية طالبي الترخيص .
  - ب- الاعتماد العام : ويهتم بتوفير الحد الأدنى من المباني ( القاعات الدراسية ، المعامل ، المكتبة ) .
  - ج- الاعتماد الخاص: ويهتم بمد توفر التجهيزات اللازمة للمعامل ، المختبرات ، الورش، المكتبة والمعارض ، مؤهلات أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم ، ومد مطابقة مؤهلات الإداريين مع الوظائف المقترحة في الهيكل التنظيمي للكلية .
  - د- تقويم البرامج الدراسية المقترحة من اللجان وتحديد مجلس الأمناء التنظيمي بالكلية .

هـ- الترخيص النهائي وتتركز إجراءاته على مراجعة جميع المراحل السابقة السابقة مع التأكد من الضمانات اللازمة لاستمرارية الكلية والإهتمام بالمرجات من هذه الكليات الجامعية ويتم ذلك من خلال المتابعة الدورية من لجان متخصصة يتم فيها مقابلة أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين ومراجعة الملف الأكاديمي للمقرارات التي تم تدريسها وأخيراً بعد تخرج الطلاب يتم دراسة أدائهم في سوق العمل .

## الوزير

أولت الدولة أيدها الله وفي إطار اهتمام خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز وسمو ولي عهده الأمين صاحب السمو الملكي الأمير سلطان بن عبد العزيز اهتماماً وعناية كبيرين بالبحث العلمي حيث تمثل ذلك في دعم العديد من المبادرات وتكريم العديد من الباحثين . ودعم وتشجيع البحث العلمي والتقني لمواكبة التوجه نحو اقتصاد المعرفة ويعد من ضمن الأهداف العامة والأسس الإستراتيجية لخطة التنمية الثامنة ١٤٢٥/١٤٢٦هـ- ١٤٣٠/١٤٢٩هـ. وسعيًا لتحقيق هذا الاهتمام عمدت وزارة التعليم العالي الى إعلان إدارة

"مشروع ومراكز التميز البحثي" التي تهدف من خلالها الى تشجيع الجامعات على الاهتمام بنشاط البحث العلمي والتطوير من خلال دعم توجهات بحثية قائمة أصلاً أو حديثة النشأة في جامعات السعودية وفي تخصصات ومجالات متعددة بهدف إبراز نقاط القوة ومجالات التميز فيها ورعايتها وبلورتها في مراكز أكاديمية بحثية لتتولى الصدارة على المستويين الوطني والاقليمي.

### وكيل الوزارة للشؤون التعليمية

ان التوجه نحو اقتصاد المعرفة يتمثل في العديد من المظاهر التي يمكن تلمسها من خلال العديد من المبادرات والمشاريع الوطنية الداعمة لمثل هذا التوجه وانطلاقاً من دعم الدولة رعاها الله وبتوجيه وعناية كريمة من خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز وسمو ولي عهده الأمين صاحب السمو الملكي الأمير سلطان بن عبد العزيز وتفعيلاً للرؤى المستقبلية التي بنت عليها خطة التنمية الثامنة أهدافها فقد كان لوزارة التعليم العالي مشاركة فاعلة تتمثل في مبادرة مشروع مراكز التميز البحثي أسهمت الوزارة من خلال هذه المبادرة في دعم ثمانية مراكز تميز بحثي في مختلف المجالات والتخصصات البحثية حتى الآن وتهدف إلى دعم أكثر من ثلاثين مركز تميز بحثي بنهاية خطة التنمية الثامنة. سعت الوزارة من خلال دعمها الى حيث الجامعات على الاهتمام بالبحث العلمي وتفعيل دورها في هذا المجال بحيث تصبح هذه المراكز البحثية مرجعاً ومصدراً على المستويين الوطني والاقليمي في مجال تخصصها واهتماماتها البحثية.

### ٤- مراكز التميز البحثي

يقاس تطور الأمم والشعوب بمقدار مساهمتها في مجال البحث العلمي الذي يعد أساس التطور في جميع المجالات الاقتصادية والصناعية والطبية والهندسية والعسكرية والتقنية وغيرها من المجالات. من هذا المنطلق سعت وزارة التعليم العالي الى تحقيق توجهات خطة التنمية الثامنة للدولة التي ركزت على دعم وتشجيع البحث العلمي والتطور التقني لتعزيز كفاءة الاقتصاد الوطني ومواكبة التوجه نحو اقتصاد المعرفة من خلال مشروع مبادرة "مشروع مراكز التميز البحثي". تهدف وزارة التعليم العالي من خلال مشروع مراكز التميز البحثي " إلى تشجيع الجامعات على الاهتمام بنشاط البحث العلمي والتطوير حيث عملت الوزارة من خلال هذا المشروع الى دعم توجهات بحثية قائمة أصلاً أو حديثة النشأة في الجامعات السعودية وفي تخصصات ومجالات متعددة بهدف إبراز نقاط القوة ومجالات التميز فيها ورعايتها وبلورتها في مراكز أكاديمية بحثية لتتولى الصدارة على المستوى الوطني والاقليمي.

#### أهداف مراكز التميز البحثي:-

تولى وزارة التعليم العالي في دعمها لمراكز التميز البحثي الى تحقيق عدد من الاهداف يمكن إجمالها في التالي:

- ١- القيام بأنشطة بحثية وعلمية نوعية ومركزة في مجالات محددة ذات أهمية وطنية وبعد استراتيجي.
- ٢- تهيئة البيئة البحثية والعلمية الملائمة من أجل تمكين الباحثين وطلاب الدراسات العليا من إجراء البحوث المبتكرة وتطوير تقنيات متقدمة لتتبعوا المملكة مركزا قياديا في المجالات التي تعنى بها هذه المراكز.
- ٣- تحقيق التكامل والترابط بين الباحثين والخبراء في الجامعات وفي الصناعة.
- ٤- تعزيز التعاون في مجال البحوث النوعية بين الجامعات السعودية والجامعات والمراكز البحثية العالمية المتميزة ذات العلاقة.

#### وظائف مراكز التميز البحثي:-

من أهم وظائف مراكز التميز البحثي ما يلي:

- بناء قاعدة عملية وبحثية متميزة تمثل نواة مركز متخصص على مستوى متقدم.
- توظيف الأبحاث العلمية الى عمل أفضل الممارسات في مجال التخصص.
- التنسيق والتدريب والتأهيل لقوى عاملة متخصصة ومنافسة.
- دعم التدريس في التعليم العام والجامعي.
- تسهيل الانسجام والاتصال بين التجربة الأكاديمية والعملية.

#### سمات مراكز التميز البحثي:-

- تركيز منسوبيه من أعضاء هيئة التدريس والباحثين على إجراء البحوث المتخصصة في مجال التميز الخاص بالمركز .
  - نتائج البحوث تحوز باهتمام الناشرين المعترين من خلال نشرها في الدوريات العالمية المرموقة في مجال تخصص المركز .
  - تشكيل شبكة للتواصل مع آخرين والشراكة مع الوحدات المماثلة في طباعة ورسالة وأنشطة المركز البحثية.
  - دعم برامج تعليمية قوية في مجالات تخصصه خاصة في إطار الدراسات العليا.
- مسؤوليات مراكز التميز البحثي:-
- الحفاظ على القدرات البحثية وتعزيزها والرقى بالمهنية وبرامج البحث في مجال تخصص المركز .



- القيام بأنشطة أو مشاريع أخرى تدعم الأنشطة البحثية والعملية في ذات التخصص.

#### متطلبات إنشاء مركز تميز بحثي:-

يتطلب دعم إنشاء "مركز تميز بحثي" العديد من المتطلبات التي لا بد من توافرها للحصول على الدعم المطلوب فمن أهم متطلبات قيام "مركز تميز بحثي" ما يلي:

- ١- اختيار التخصص الدقيق للمركز للتركيز عليه.
- ٢- تحديد المجال البحثي ونطاق تطبيقاته والتخصصات المرتبطة به، وتعرف المواضيع الأساسية التي يمكن للمركز ان ينظم أنشطته وبحوثه حولها.
- ٣- تحديد رسالة للمركز تتوافق مع أهداف المؤسسة مع تعريف غايات يسهل تحقيقها.
- ٤- وضع معايير ومؤشرات نجاح تستخدم كمرشد في إنشاء المركز أو استمراره إذا كان قائما ممارسا لأنشطته البحثية والعلمية.
- ٥- توضيح خبراته في مجال التعاون مع جهات متميزة ومدعما بحصيلة واسعة من أصحاب الخبرات الأكاديمية المحلية والعالمية.
- ٦- توافر التجهيزات الأساسية والبحثية والمعملية والمعلوماتية التي تساعد على اداء قوى لمنسوبيه من العلماء والباحثين.

- ٧- دعم قوى من الإدارة العليا للمؤسسة الحاضنة لمبنى على قناعة تامة برسالة المركز ودوره في خدمة البحث العلمي النوعي في مجال حيوي للمجتمع والوطن.
- ٨- تفصيل لتنظيم المركز بما في ذلك طبيعة العلاقات بالجامعة الحاضنة والشركاء من الجامعات الاخرين والشركاء من المؤسسات العلمية والبحثية الأخرى محليا وعالميا بما في ذلك مؤسسات القطاع الخاص والجهات الحكومية وغيرها.

#### أهم عوامل نجاح مراكز التميز البحثي:-

- ١- إدارة حكيمة للمركز، ذات رؤية وتاريخ علمي وبحثي مميز.
- ٢- مجموعة متميزة على درجة عالية من الكفاءة من الباحثين والفنيين والمساعدین القادرين على العطاء البحثي النوعي.
- ٣- بيئة إبداعية وابتكارية وعملية.
- ٤- تجهيزات ودعم فني وتقني على درجة عالية من الكفاءة والفاعلية.
- ٥- علاقات مميزة مع مراكز الأبحاث المحلية والعالمية المماثلة.

مراكز تميز بحثي مدعومة من قبل الوزارة:-

المرحلة الأولى لمشروع مبادرة "مراكز التميز البحثي" تم فيها دعم إنشاء ثمانية مراكز بحثية في عدد من الجامعات السعودية.

### وضع الجامعات السعودية بين الواقع والمأمول

"والفالح من جامعة الملك سعود بالرياض" هو الذي وصف الجامعات السعودية بأنها مجرد "ثانويات كبيرة" وأضاف الفالح " أن مستوى التعليم الجامعي في بلادنا لا يغفل عناصر العملية المعرفية والتعليمية والبحثية والتربوية كما أن المنهجيات ليست على مستوى العصر فنحن في عصر العولمة وعصر المعلومة ، وقوة البلدان لا تقاس الآن بالقوة العسكرية وإنما أصبحت تقاس بالمؤسسات والقانون والمشاركة في القرارات والمحاسبة والمراقبة للسياسات الحكومية بما في ذلك السياسات التعليمية التي تقاس بمدى القوة المعرفية والتكنولوجية المتاحة والمتوفرة بكل أشكالها ووسائطها في سياق بيئة قانونية حاضنة وحاملة وشفافة وهي بذلك من أهم مقومات أي بلد يبحث عن مكانه في هذا الكوكب قياسا على ذلك فإن واقع جامعاتنا لا يدل على "شيء من تلك المقومات بل إنها تفتقر إلى الحد الأدنى منها. وأشار الفالح إلى أن العلاقة بين ما يُدرّس في الجامعات والحياة التطبيقية شبه مفقودة إن لم تكن مفقودة بالكامل وفي ذات السياق أكد الفالح أن التعليم الجامعي يعاني من غياب كامل للحريات الأكاديمية كحرية الرأي والتعبير "لذلك ما يجري من عملية تعليمية والتي تفتقر إلى الحريات الأكاديمية بحيث تتيح وتثير فكرة الإبداع والنقاش والجدل وتحرك القضايا وتتعامل معها جعل من العملية التعليمية الجارية في الجامعات السعودية عملية نمطية تقليدية ويرى الفالح أن الإصلاح في التعليم وفي الجامعات لكي يحدث على نحو سليم يحتاج إلى منظومة إصلاحية متكاملة سواء تعلق الأمر بالدولة ككل أم بالتفريعات الأخرى والذي سينسحب على التعليم في مرحلة لاحقة أو موازية داعيا إلى تأسيس "ميثاق عقد اجتماعي جديد بين الدولة والمجتمع يتم من خلاله التأكيد على الحقوق والحريات العامة ومن أهمها حق حرية الرأي والتعبير وحرية البحث العلمي وحق المشاركة في القرار والرقابة والمحاسبة على السياسات العامة يرتبط بذلك صدور قانون تشريعي يكفل حق وعمل الجمعيات الأهلية بحيث تعمل بشكل مستقل وفاعل وهذا أيضا يكون على مستوى الدولة والمجتمع ككل وفي كل المجالات أو على مستوى المؤسسات التعليمية بما في ذلك حق الأساتذة والطلاب بتكوين اتحادات لهم داخل المؤسسات التعليمية تتيح لهم المشاركة في صناعة القرار وإدارة الجامعات والمساءلة والرقابة على سياستها ومسئوليتها كما هو حق المواطنين في "المشاركة والمساهمة في صناعة القرار والرقابة وختم "الفالح" حديثه بقوله إن الملك عبد الله يحتاج إلى كل مؤازرة ودعم لتتعمق مسيرة الإصلاح لتصبح شاملة وكلية ومتواصلة للوصول إلى دولة القانون دولة الحقوق والحريات العامة، دولة الحياة

الكريمة للإنسان الفرد والمجتمع ككل، دولة العدالة والشورى لخير وصالح المجتمع والدولة والوطن والأمة.

واقع التعليم العالي في بعض الجامعات السعودية مجرد ثانويات كبيرة وعدم دخول جامعاتنا التصنيف الدولي وبغض النظر عن المعايير العلمية التي اعتمدها الموقع الإسباني في تصنيف الجامعات عالميا، إلا أن الأرقام لامست (جراح وموجع) الكثير من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والكليات السعودية، وهذا ما بدا واضحا معنا في هذا التقرير) لا قيمة للدكتور.....و لا معنى للبقاء في هذا السياق ، يؤكد الدكتور سامر الجطيلي- استشاري طب الأسنان بجامعة الملك سعود ---- للإسلام اليوم أن ما جاء في التصنيف "العالمي للجامعات السعودية" هو " حق ، وتقييم صحيح ، وعلينا أن نتعامل معه بشكل إيجابي ويرى "الجطيلي" أن هناك كثيرين ممن يرفضون الاعتراف بهبوط مستوى التعليم الجامعي ، لكن الحقيقة تفرض نفسها، والواقع " يؤكد لنا إننا نعانى من هبوط ملحوظ في مستوى جامعاتنا منذ سنوات وأضاف "الجطيلي" هناك تضخم الآن في جامعاتنا التي أصبحت تستقبل إعدادا من الطلبة فوق طاقتها الاستيعابية، دون أن يكون هناك تطوير في الوضع التعليمي، أو زيادة في أعداد المدرسين، أضف إلى ذلك أن سوق العمل لا يستوعب هذا الكم الهائل من "الخريجين كل سنة وحول الأسباب التي تحول دون تطور التعليم الجامعي، أشار "الجطيلي" إلى أن تدنى مستوى رواتب المدرسين في الجامعات قد أدى إلى فساد الوضع من عدة أطراف، فالجامعة فقدت الخبراء المتميزين الذين كانوا يساهمون في الرفع من مستواها نظرا لضعف الرواتب، في مقابل ذلك أصبح القادمون من الخارج للتعليم في الجامعة في مستوى أضعف وأقل كفاءة، مما حول كلياتنا إلى أماكن " لتدريهم ،حتى يتطوروا ويتعاقدوا مع جامعات أخرى تقدم رواتب متميزة وحول هذا التأثير ضعف الميزانيات في التعليم الجامعي على الكوادر الوطنية، يؤكد "الجطيلي" ان ذلك ساهم في عزوف الكثير من الخريجين عن الدراسات العليا، كما أن الكليات تشهد هجرة واضحة من قبل مدرسيها إلى القطاع الخاص،" ولم يبق في كلياتنا الطبية "إلا صابر محتسب، أو كسول يعتمد على الحد الأدنى في أدائه الوظيفي ويتفق الأكاديمي والكاتب السعودي الدكتور (محمد الهرفي) مع مثل هذا الطرح، إذا أكد أن "أساتذة الجامعات محبطون، وهذا الإحباط يلف حياتهم بصورة كاملة، فرواتبهم الشهرية غير كافية، وفرصهم في حضور المؤتمرات قليلة، ونظام الجامعات لا يحقق لهم الفرص المتساوية خاصة بعد إلغاء الانتخابات في الجامعات، ومكافآت البحث العلمي، على ضالة هذه الأبحاث غير مشجعة، وهكذا سنجد ان "المادة الرئيسة في الجامعات وهم الأساتذة لا يعملون بكامل طاقتهم، لأنهم لم يجدوا البيئة الصالحة التي تفجر فيهم الإبداع والعطاء مشيرا إلى ان التعليم العالي تنقصه أشياء كثيرة لكي يأخذ مكانته اللائقة، وهذا الاستفتاء الذي جعل جامعاتنا في مكانة سيئة لا تليق بها، ولا

تتمشى مع الوضع الاقتصادي الجيد الذى تعيشه بلادنا يجب ان يكون حافظا لكل المهتمين بالتعليم العالي بل والمهتمين ببلادنا بكل تفاصيلها لكي يعيدوا النظر فى كل المعوقات التى أوصلتها- بل وأوصلتنا معها- إلى هذه المكانة التى لا تليق بنا أشخاصا ودولة ويرى الدكتور(الهرفي) إن البداية تكمن في إصلاح واقع أساتذة الجامعات ،ومن ثم الاهتمام الفعلي بالبحث العلمي ومراكزه ودعمه بكل متطلباته العلمية ليتمكن من تحقيق أهدافه أما (الدكتور عبد الله الصبيح)عضو هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية- فتحفظ على ما ورد فى التصنيف العالمي للجامعات السعودية، مؤكداً أن" التصنيف قد ظلم جامعاتنا، فهي ليست بالسوء الذى عكسه التقرير" لافتاً النظر إلى دعم وضوح المعايير التى اعتمدها التصنيف، وربما لو كانت المعايير موضوعية لثالت الجامعات السعودية فيه مرتبة أعلى لكن(الدكتور الصبيح) عبر في حديثه للإسلام اليوم عن عدم رضاه عن مستوى التعليم الجامعي فى السعودية، مؤكداً انه يعانى من ضعف عام ،لأن" الجامعات لا تقاس بمستوى الأداء الاكاديمي فقط، بل بما تنشره من بحوث ،وبما تقيمه من ندوات ومؤتمرات"، وهو ما تعانى منه جامعاتنا التى لا تقيم إلا القليل من المؤتمرات التى يظن عليها الجانب الدعائي أكثر من العلمي وحول السبب الذى يعيق تقدم الجامعات السعودية، قال (الصبيح): " أن النظام الذى أصدرته وزارة التعليم العالي هو أحد وأهم الأسباب التى تعيق تقدم جامعاتنا فقد تم به تقييد الجامعات ،والقضاء على خصوصيتها، وتقلصت الكثير من صلاحيات الاقسام الأكاديمية، وضعف دور مجلس الجامعة، وأصبحت الأمور مناط بوزارة التعليم العالي، والأولى أن تعنى الوزارة بمعايير للجودة تضبط " مستوى التعليم والأداء في الجامعات وترى (الدكتورة عائشة أبو الجدايل) أن اللاعب الأساسي في عملية تطوير الجامعات لتصل الى مستويات عالية وفق معايير التصنيف العالمي هو الأستاذ الجامعي الذى يلعب دورا مزدوجاً،فهو عالم باحث ومعلم ناقل" لذا يتوجب عليه ان يملك ناصية البحث العلمي " وناصية ملكة الاساليب التربوية الحديثة وتضيف الدكتورة عائشة "لكن إذا نظرنا بعين العدل الى وضع اللاعب الاساسى لوجدنا ان الأرض تحته ليست ممهدة ولا مفروشة ببساط احمر. بل أمامه ارض وعرة غير ممهدة مملوءة بالكثير والكثير من المعوقات التى تقف حجر عثرة امام تقدمه العلمي وتطويره كباحث صاحب مدرسة فكرية وكمدرب صاحب مدرسة منهجية تعليمية تحليلية نقدية. وان العبء الثقيل الملقى على عاتق الأستاذ الجامعي يفرض عليه ان يبقى بعيدا عن عملية التطوير، والتطوير يهدف إلى الوصول بالشئ المطور أو النظام المطور الى أحسن صورة من الصور حتى يؤدي الغرض المطلوب منه بكفاءة تامة، ويحقق كل الاهداف المنشودة على أتم وجه فهنا نقول وبمنتهى الصراحة والشفافية (فاقد الشئ لا يعطيه) كيف

يستطيع الأستاذ الجامعي ان يقدم بحثاً تملأ صفحات شبكات الانترنت الخاصة بالجامعة وهو مسكون بالهموم والمعوقات التي لا يعلم مداها إلا الله.

ز-مساهمات أعضاء هيئة التدريس التطوعية :

على عضو هيئة التدريس أن يشارك في الجامعة أو الكلية التي يدرس فيها من خلال ورشات العمل وإعداد الدراسات الخاصة بمواضيع تهدف تطوير وخدمة المجتمع الذي يحيط به حسب اختصاصه وأن يكتب مقالات في المجلات والصحف الإلكترونية أو المقروءة التابعة للجامعة وأن يساعد في تطوير القسم الذي يعمل به ويحاول أن ينقل ما يدرس من مقررات جديدة وحديثة في جامعات كبيرة وعريقة ومعتمدة فيعتبر بذلك عنصراً فاعلاً ومهماً في عمليات التحديث والتطوير للباحث .

الأستاذ الجامعي في كليات التربية وإعداد المعلمين "معلم المعلم"

يعتبر الأستاذ الجامعي العنصر الفعال في الجهاز التعليمي الجامعي ان لم يكن العمود الفقري في الهيكل التعليمي الجامعي وعصبه الاساسي وحيث ان الجامعة بصفة عامة هي مركز إشعاع الأخلاق والقيم الإنسانية وكل جديد من الفكر والمعرفة والمنبر الذي تنطلق منه آراء المفكرين والعلماء ورواد الإصلاح والتطوير فان الأستاذ الجامعي ارتبط بهذه المعاني فأحيطت هذه المهنة بهالة من التقدير والتعظيم قل ان تخطى بها اى مهنة أخرى وبالرغم من الطريق الشاق الذي يسلكه كل من يتطلع الى منصب الأستاذية وما يلاقيه من صعوبات وعوائق فان هناك الكثير الذين يتمنون السير في هذا الطريق رغم عدم كفاية ما يعود على العاملين فيه من كسب مادي

وظائف الأستاذ الجامعي "معلم المعلم" وأهم سماته الشخصية

عمل الأستاذ الجامعي الاساسى هو التدريس وما يتصل به من مهارات وخبرات في أثناء لقائه مع طلابه في قاعات الدراسة.

هل يمكن ان أتعرف على أهم هذه المهارات وتلك الخبرات ؟

بكل سرور من هذه المهارات وتلك الخبرات التمكن من مادة التخصص ومهارة تقديم الموضوعات الدراسية ووضوح صوته لكافة الطلاب سواء الجالسون في الصفوف الأمامية أم الخلفية ومهارة صياغة الاسئلة في أثناء مناقشة طلابه ومهارة تنوع طرق تدريسه من إلقاء ومناقشة وعروض عملية وتدرجات ميدانية وغيرها وكذلك مهارة ربط الدراسة بتطبيقات حياتية ومهارة شرح الموضوعات الدراسية والأفكار دون غموض وكذلك مهارات استخدام الوسائل التعليمية المتنوعة التقليدية منها والحديثة ومهارات استخدام أساليب التعزيز المختلفة

المادية منها المعنوية وكذلك سعة الاطلاع لدى هذا الأستاذ الجامعي في المجالات التخصصية والثقافية بشكل عام ومدى استفادة الطالب منه في تلك المجالات.

عفوا هل الأستاذ الجامعي في كليات التربية وإعداد المعلمين في مجتمعنا

العربي بصفة عامة يمتلك كل هذه المهارات والخبرات التي ذكرتها لي ؟

ج: في الحقيقة ان قلة منهم يمتلكون هذه المهارات والخبرات إما الأغلبية من هؤلاء الأساتذة فإنهم يمتلكون بعض المهارات ويفتقدون البعض الأخر.

ولكي أدلل على ذلك أستعرض معك نتائج دراسة "علي راشد" على الطلاب معلمين في المستوى الرابع من ثلاث كليات لإعداد المعلمين في جنوب المملكة العربية السعودية (أبها) ورأى عينة من هؤلاء الطلاب المعلمين قدرت (ب ٣٠٠) طالب في المهارات التدريسية التي يتحلى بها الأساتذة الذين يقومون بالتدريس لهم في حوالي عشرة تخصصات في هذه الكليات الثلاث فجاءت النتائج كما يلي ( بعض العوامل المؤثرة في إعداد الطلاب المعلمين في المملكة العربية السعودية )

مدى التمكن من التخصص	على مستوى جيد
مهارة تقديم الموضوعات	على مستوى ضعيف
مدى وضوح الصوت لكافة الطلاب	على مستوى جيد
مهارة صياغة الاسئلة	على مستوى جيد
مهارة تنوع طرق التدريس	على مستوى ضعيف جدا
مهارة ربط الدراسة بالتطبيقات العملية	على مستوى مقبول
مهارة وضوح الشرح	على مستوى جيد
مهارة استخدام الوسائل التعليمية	على مستوى ضعيف جدا
مهارة استخدام أساليب التعزيز	على مستوى ضعيف
مدى سعة الاطلاع في المجالات المختلفة	على مستوى جيد

وإذا تم إجراء مثل هذه الدراسة الميدانية على بعض كليات التربية وإعداد المعلمين في بعض البلدان العربية الأخرى فلن تختلف النتائج كثيرا عن تلك النتائج المشار إليها ، مما يجعلنا في حاجة ماسة الى إعادة النظر في اختبار وإعداد وتدريب الأستاذ الجامعي في كليات التربية وإعداد المعلمين.

وهناك بعض المسؤوليات التي تلقى على عاتق الأستاذ الجامعي ومتصلة بوظيفة التدريس مثل: إعداد وتطبيق وسائل وأساليب التقويم المختلفة من اختبارات تحريرية وشفوية وبطاقات ملاحظة ، وأيضا عليه بقرأة وتقييم الأبحاث التي يقوم الطلاب بإعدادها كما عليه تسجيل

غياب الطلاب وكتابة التقارير عنهم كما يتوقع من الأستاذ الجامعي ان يحافظ طلابه على مستوى مقبول من حسن السلوك والآداب في حجرة الدراسة وهو يشارك في تهذيب أخلاقهم بطرق وأساليب مختلفة منها المباشر و منها غير المباشر .

والوظيفة الثانية للأستاذ الجامعي بعد التدريس هي البحث العلمي ونشر نتائج بحوثه حينما تصل الى المرحلة المناسبة ويعتمد توزيع وقت الأستاذ الجامعي وطاقته بين التدريس والبحث العلمي على شخصيته من ناحية وعلى الأهمية التي تنظر بها الجامعة لكل من التدريس او البحث.

وإذا كان التدريس والبحث يعتبران مهمة الأستاذ الجامعي في كليات التربية وإعداد المعلمين معلم المعلم بالدرجة الأولى وحيث ان الكليات الجامعية تعتبر منظمات اجتماعية معقدة فان معظم الاساتذة يكتشفون انه يجب عليهم ان يؤدوا بعض المهام والوظائف الأخرى مثل اشتراكهم في اللجان المختلفة لأعضاء في مجالس الأقسام والكليات ، و عليهم أيضا مشاركة الطلاب في بعض الأنشطة الطلابية المناسبة ، كل حسب استعداداته وخبراته واهتماماته كما يساهم في تحقيق هدف الإرشاد الاكاديمي لطلابه الذي يتحدد بمعاونة الطالب على اداء دوره الجامعي كطالب علم يتلقى تدريبات جامعية وفكرية في فترة محددة لتشكل اتجاهاته وقدراته في العكر والسلوك والعقائد والقيم والاتجاهات ولكي تتضح الرؤية أمامه ليسهم وبشكل إيجابي في الحياة الاجتماعية للمجتمع مستقبلا.

وعلى الأستاذ الجامعي أيضا ان يبقى على علاقات طيبة مع طلابه ، وأيضا مع الاساتذة الاخرين من زملائه في ميدان عمله . وان يكون على صلة مباشرة معهم. وقد تأخذ هذه الاتصالات شكل المراسلات المهنية مع المتخصصين في ميدانه . كما أنها تأخذ في معظم الأحيان شكل عضوية جمعية أو أكثر من الجمعيات العلمية في الميدان . وإذا كان الأستاذ الجامعي طموحا من الناحية الأكاديمية ، أو إذا كان يأمل في دعوته إلى كلية أو معهد أكاديمي هام فقد يتفق قدرا كبيرا من وقته في المشاركة في إدارة جمعية علمية او يسهم بدور ما في حياتها التنظيمية. وأيضا من مهام الأستاذ الجامعي ان يكون على علم أولا بأول بالجديد في ميدان تخصصه ، واسع الاطلاع في هذا التخصص ويمد طلابه بهذا الجديد ، سواء عن طريق محاضراته او عن طريق الندوات والاجتماعات ، أو عن طريق كتبه التي يقوم بتأليفها او إعدادها.

وهناك وظيفة هامة للأستاذ الجامعي قد تغيب عن الكثير ، حتى عن هؤلاء الاساتذة الأواهي اكتشاف المواهب وقادة المستقبل وهم بعد في سن مبكرة ، حتى يمكن العمل على صقل هذه المواهب ، والأخذ بيد هؤلاء القادة الصغار ، فان كثيرا من المواهب تفقدتها الجامعات دون ان

تتمكن من التعرف على أصحابها ، أن مستقبل عانى امة يتوقف على مدى تشجيع أحسن العناصر البشرية الموجودة فيها.

ومن الوظائف الأساسية للأستاذ الجامعي خدمة وتنمية المجتمع فوظيفة خدمة الجامعة للمجتمع الذي نشأت فيه علاوة على ما فيها من تقدم وتطور وتنمية لهذا المجتمع اقتصاديا واجتماعيا فإنها تنطوي على جانب أخلاقي عميق يتعلق بضمير الجامعة وأساتذتها فهم يحوزون العلم والمعرفة التي هي مفتاح التغيير وأداة النهوض ، وعلى ذلك فان توظيف الأستاذ الجامعي لعمله و خبرته لكي يقوم بدوره الاجتماعي يعبر عن جانب أخلاقي ايجابي من قبل هذا الأستاذ ، إما إذا حجب هذا الأستاذ العلم والمعرفة عن تنمية وتطوير مجتمعه فان هذا يعتبر نوعا من الأنايية والتقصير منه لا يتفق مع الخلق الجامعي القويم فى نشر العلم وتوظيفه.

هل يمكن أن تعطيني بعض الأمثلة عن دور الأستاذ الجامعي فى كليات التربية وإعداد

المعلمين - معلم المعلم- فى خدمة وتنمية المجتمع ؟

وهو كذلك ... يمكن أن تعدد بعض هذه الأمثلة فيما يلي:

- الاشتراك فى الدورات التدريبية لرفع الكفاءة المهنية لمعلمي المدارس.

- المساهمة فى برامج أجهزة الإعلام المقروءة والمسموعة والمرئية.

- الإشراف على برامج محو الأمية.

- المساهمة فى تطوير أساليب الامتحانات والتقويم فى مراحل التعليم العام.

- إصدار سلسلة من الكتيبات التربوية تختص بتنمية كفاءة وخبرة المعلم.

- المساهمة فى المحاضرات والندوات العامة.

- المساهمة فى تقديم الاستشارات التربوية لكل من يريد.

هذا من ناحية وظائف الأستاذ الجامعي فماذا عن سماته الشخصية ؟

إن الأستاذ الجامعي الكفاء ينبغي ان يكون إذا سمات شخصية فريدة حتى يستطيع ان يقوم

بوظائفه على خير وجه واهم هذه السمات مايلي :-

١- يتسم بسمات المؤمن ، وان يلتزم فى سلوكه مع الاخرين المنهج الایمانى حتى يكون قدوة صالحة لطلابه قولا وعملا.

٢- يتمتع بحيوية بدنية والياقة جسمية كافية تؤهله للقيام بوظائفه المتعددة.

٣- دقيقا فى مواعيده وتوقيتاته ، وهو بذلك يعطى طلابه نموذجا حيا لهذه الدقة.

٤- حسن المظهر دائما ، فهو فى كل الأوقات يهتم بمظهره وأناقته ملبسه.

٥- يحتفظ بتحكم انفعالي مناسب ، ولا يدع فرصة للغضب ان يملكه عند تعاملاته المختلفة.

٦- حريص ان يشيع الحيوية بين طلابه ، ويبث فيهم روح الحماس ، والإقبال على العمل

بجدية.



- ٧- دائما عادل في معاملاته بين طلابه سواء في علاقته معهم أم إنشاء اختيارهم وتقويمهم.
- ٨- دائما تتم علاقاته بالآخرين وخاصة طلابه بطابع الود والاحترام ، لذا فهو محبوب.
- ٩- واثق من نفسه ، وهو جدير بالثقة ، ذو ضمير حي ، وهو يشيع هذه الثقة في طلابه.
- ١٠- دائما يعطى النموذج الصحيح للسلوك الاجتماعي في علاقته مع الآخرين.
- وهل الأستاذ الجامعي عندنا في كليات التربية وإعداد المعلمين- في أغلب الأحوال - يتسم بتلك السمات الشخصية المتميزة ؟
- حتى تكون إجابتي على هذا السؤال عملية تعال نستعرض الدراسة التي قام بها "علي راشد" ( بعض العوامل المؤثرة في إعداد الطلاب المعلمين في المملكة العربية السعودية ) عن سمات الأستاذ الجامعي الشخصية من خلال آراء طلاب ثلاث كليات تعمل على إعداد معلم المستقبل فقد كانت النتائج كما يلي:-

على مستوى جيد جدا	القوة الصالحة
على مستوى ضعيف	اللياقة البدنية
على مستوى جيد	الالتزام بالمواعيد
على مستوى جيد	المظهر الخارجي
على مستوى جيد	التحكم في الانفعالات
على مستوى مقبول	سعة الصدر في المناقشات
على مستوى جيد	بث روح الحماس
على مستوى مقبول	العدل في المعاملة
على مستوى جيد جدا	طابع الود والاحترام
على مستوى مقبول	السلوك الاجتماعي

ومعنى هذه النتائج أن هناك قصورا عند بعض الأساتذة الجامعيين في كليات التربية وإعداد المعلمين في بعض سماتهم الشخصية.

قبل أن نتحدث ان أساليب تحسين اداء الأستاذ الجامعي هل يمكن ان تحدثني عن الكفايات المطلوبة في الأستاذ الجامعي عندنا كي يقوم بوظائفه على خير وجه؟

حسنا ... يمكن القول بان أستاذ الجامعة ان بات جديرا بمكانته ينبغي ان تجتمع فيه كفايات أربع هي كما يلي:

١- كفاية علمية بمعنى ان يكون في مجاله الخاص عالما فيما يعلم فيه لا تغيب عنه شاردة و لا واردة ولا يعوزه التصرف العلمي السليم في حل المشكلات و لا يعجز عن ملاحقة التطور العلمي المتنامي.

٢- كفاية فنية مهنية بمعنى ان يكون متمكنا من كل مهارات التدريس بحيث يبصر طلابه بعلمه وبما هو مسئول ان يبصرهم فيه ، بحيث يستطيعون مواجهة التحديات العلمية ومسايرة ركب الحياة المتطورة ، كما يستطيعون اكتساب مهارات التعلم الذاتي والتعلم المستمر .

٣- كفاية أخلاقية بمعنى أن يكون متخلقاً بما ينبغي للعالم بحق أن يتخلق به ويتربى به سلوكه فيكون مثالا حيا ونموذجا يحتذى به في كل قيمة واتجاهاته واهتماماته وأقواله وأفعاله .

٤- كفاية لغوية فعلية ان يكون متقنا للغة العربية بحيث يكون قادرا على الأداء اللغوي السليم وبالتالي فهو يساعد طلابه على إتقان اللغة العربية لفظا منطوقا او رمزا مكتوبا .

كيف السبيل إلى تحسين أداء الأستاذ الجامعي لدينا حتى تجتمع فيه الكفايات الأربع سالفة الذكر؟

لما كان للأستاذ الجامعي من الأهمية وتلك الأدوار التي يقوم بها في إعداد الكفاءات البشرية للمجتمع في التخصصات المختلفة وأيضاً في البحث العلمي الذي يساهم به في تطوير مجتمعه المحلي والعالمي وكذلك المساهمة في حل بعض مشكلات هذه المجتمعات فمن الضروري ان ينال الأستاذ الجامعي من العناية والاهتمام بالقدر الذي يتناسب مع الدور الكبير الذي يقوم به .

وفي الحقيقة ان هناك الكثيرين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لم يتلقى التدريبات التربوية الخاصة بالمناهج وطرق التدريس وأساليبه المتنوعة وكيفية التعامل مع الطلاب وغيرها من الأمور التربوية اللازمة له كأستاذ و معلم ومرب بل انه حصل على درجة الدكتوراه في احد فروع العلم المختلفة وتم تعيينه كعضو هيئة تدريس بالجامعة بناء على هذه الدرجة العلمية دون مراعاة لكفاءته التدريسية او المهنية و لا حرج إذا قلنا دون مراعاة لسماته الشخصية التي يجب ان تكون معيارا عند اختياره كعضو هيئة تدريس بالجامعة .

وعلى هذا نستطيع ان نؤكد على انه ليس كل من حصل على درجة الدكتوراه في احد فروع العلم المختلفة يصلح لان يكون عضوا في هيئة التدريس الجامعي ، ويتحمل تبعات هذه العضوية من قدوة صالحة في الأقوال والأفعال ، ومن التمكن من المهارات التدريسية والمهنية والثقافية والاجتماعية وغيرها . فدرجة الدكتوراه يجب إلا تكون المعيار الوحيد لاختيار الأستاذ الجامعي ، بل يجب ان تكون هناك معايير أخرى مثل : السمات الشخصية ، الكفاءة التدريسية والمهنية والثقافية والاجتماعية.

وان كان هناك قصور في هذه الكفاءات ، فلا يجب ان يمارس إعماله العلمية والتربوية والفنية والمهارية إلا بعد ان يتلقى التدريبات التربوية الكافية والتي تؤهله للقيام بأدواره المختلفة على خير وجه.

هذا ما يجب ان يكون وليس هناك بديل لحل هذه المشكلة الهامة إلا بتحسين اداء الأستاذ الجامعي في إنشاء القيام بعمله ، وهو ما يسمى بالتدريب في إنشاء الخدمة In-Service Training والمسئول عن تحسين هذا الأداء هو الأستاذ الجامعي نفسه ، وأيضا الجامعة . وعليه فتتنوع أساليب تحسين اداء الأستاذ الجامعي ، وأهم هذه الاساليب هي : الأساليب الذاتية و الاساليب المهنية و الاساليب البيئية.

#### ١- الأساليب الذاتية

وتقع معظم هذه الاساليب على عاتق الأستاذ الجامعي نفسه ، وتشمل : تنمية الاتجاهات الايجابية نحو مهنته ، توسعه طموحه الشخصي ، سعة الاطلاع.

على الأستاذ الجامعي ان ينمي اتجاهاته الايجابية نحو مهنته العلمية والتربوية، بحيث يؤدي ذلك الى رضاه عن عمله وسعادته به . ويرى فان ديرسال ( van Dorsal ) أن هناك خمسة عوامل تؤدي الى رضاه الأساتذة عن عملهم وسعادتهم به، وهذه العوامل هي كما يلي: (أهم الصعوبات والأخطاء الشائعة في تخطيط الدروس اليومية عند طلاب التربية العملية- مجلة دراسات في المناهج - الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، العدد الثالث عشر يناير ١٩٩٢) " لفايز محمد عبده ومحمود عبداللطيف مراد"

- التوفيق والنجاح في العمل.
  - حسن التقدير من الاخرين وخاصة الرؤساء.
  - استهواء العمل نفسه.
  - تحمل المسؤولية واثبات الجدارة في هذا التحمل .
  - فرص الترقية وما يتبعها من زيادة في الدخل ونمو في الأوضاع العلمية والاجتماعية.
- ولتحقيق هذه العوامل يجب وضع الأستاذ في انسب مكان له (اي في تخصصه الدقيق) حتى يكون أكثر إنتاجية وكذلك تعميق شعوره بالمسئولية تجاه تنمية طلابه في شتى الجوانب ، وجعله في إطار من الحرية ليظهر أقصى ما يستطيع من مهارة في الأداء ، وينبغي ان يلقى عملة وإنجازاته التقدير المناسب في الوقت المناسب.

#### ب-توسعة طموحه الشخصي:

يتوقف نمو الأستاذ الجامعي مستقبلا على طموحه الشخصي وقابليته للتقدم ومدى تأثيره بالتشجيع وبموامل التطور المحيطة به وعلى المستوي العلمي والتربوي والثقافي الذي يود الوصول إليه ، وعلى قدرته على تبيين نواحي القوة والضعف فيه. وعلى الأستاذ الجامعي

الذى يريد ان تصل كفاءته التدريسية والمهنية والثقافية والاجتماعية الى درجات عالية ان يوسع من طموحاته الشخصية ويدرب نفسه على قابلية التقدم فى عمله وان هناك دائما مستوي اعلي مما هو فيه ويجب الوصول إليه.

### ج- سعة الاطلاع

ان الاطلاع الواسع للأستاذ الجامعي عامل اساس وهام لنموه العلمي والثقافي ويشمل الاطلاع هنا مجالات التخصص كما يشمل أيضا مجالات الثقافة المختلفة فهي تتيح للأستاذ فرصا واسعة للنمو فى المهنة ويجب على كل أستاذ جامعي ان يكون لديه فى بيته مكتبة خاصة به تحوى الكتب والرسائل العلمية والمجلات والدوريات التى تحوى الجديد فى مجالات التخصص ، ومجالات الثقافة المختلفة.وعليه أيضا ان يستعين بمكتبة الكلية أو الجامعة ليتاح له التنوع في مجالات اطلاعه

### ٢- الأساليب المهنية:

إذا أردنا ان نعمل عاى تحسين اداء الأستاذ الجامعي فلا بد لنا ان ننمى ونحسن أساليبه المهنية كأستاذ ومعلم ومربي ويمكن ان نحسن هذه الاساليب بإتباع الآتى:  
التدريب التربوي - حلقات البحث والمناقشة - الاجتماعات والمؤتمرات.

#### أ- التدريب التربوي

يعتبر التدريب بصفة عامة : نشاطا مخططا يهدف الى إحداث تغيرات ايجابية فى الفرد تتناول معلوماته وأدائه وسلوكه واتجاهاته بما يجعله لائقا لشغل وظيفة بكفاءة وإنتاجية عالية . ويعتبر التدريب التربوي للأستاذ الجامعي مكملا لإعداده - قبل دخول المهنة . وما الإعداد قبل دخوله للمهنة - إذا كان هناك إعداد - إلا بدء طريق النمو المهني له . وان التدريب هو الضمان الوحيد لاستمرار هذا النمو المهني ، ويرفع من كفاءته . ومن أساليب تدريب الأستاذ الجامعي : المحاضرات - التدريب على التدريس باستخدام أسلوب التدريس المصغر (Micro-Teaching)- مشاهدة خبراء فى التدريس فى إثناء عملهم.

#### ب- حلقات البحث والمناقشة

يمكن زيادة كفاءة الأستاذ الجامعي عن طريق عقد حلقات للبحث والمناقشة فالمناقشات التى تدور داخل حلقات البحث تهئى الفرصة للأستاذ الجامعي ان يتعرف على الآراء الفكرية المختلفة من خلال زملاء متخصصين وطلاب دارسين مما يعمل على إثراء فكره واتساع افقه ومداركه . والتعرف على العديد من المشكلات وكيفية التفكير الأبتكاري فى حل المشكلات مما يجعله يمارس فى أعماله وأبحاثه هذا النوع من التفكير ، ويكسبه التمرس فى حل المشكلات. كما يتيح له حرية تبادل الرأي بين أفراد مجموعة المناقشة .

### ج- الاجتماعات والمؤتمرات

الاجتماع هو لقاء فكري لجماعة من العاملين في نشاط معين لبحث مشكلة ما عن طريق الدراسة والمناقشة وتبادل الآراء. واجتماع أساتذة الجامعة يعتبر فرصة لدراسة المشكلات المهنية عن طريق التحليل والتفسير والعمل المشترك . والمؤتمرات لون من ألوان الاجتماعات يتطلب جهدا خاصا في إعداده وتنفيذه ويعتمد على الأسس والمبادئ التي يستند إليها كل اجتماع ناجح.

### ٥- الاساليب والعوامل البيئية

هناك عوامل تختص بالظروف البيئية للجامعة تؤثر في اداء الأستاذ الجامعي وأهم هذه العوامل : حرية العمل - الحوافز - الإمكانيات الجامعية.

#### أ- حرية العمل

مما لا شك فيه ان حرية الأستاذ الجامعي في عمله تمكنه من اداء أدواره بفاعلية أفضل ، فهو لا يستطيع ان يكون فاعلي التأثير ايجابي النتائج ناهضا بطلابه إلا إذا كان لديه الحرية في ان يطبق طرق التدريس التي تروق له ويراهما مناسبة لمستوى طلابه الفكري والتحصيلي . وأيضا الحرية في القيام بأنواع النشاط المتاحة التي تسهل عمله وتسهل على الطلاب فهم الحقائق وإدراك العلاقات واكتساب المهارات والاتجاهات والقيم المنشودة. وتنمي حرية العمل عند الأستاذ الجامعي روح الابتكار والثقة في اتخاذ القرار، واشترائه بفعالية في تحسين الاهداف والمقررات الدراسية وطرق التدريس ووسائله المتنوعة .

#### ب- الحوافز

يؤكد علماء النفس ان الحافز هو القوة التي تحرك الفرد وتدفعه للعمل ، ومن الحوافز التي تساهم في تحسين اداء الأستاذ الجامعي.

- الراتب المناسب .
- الترقيات .
- العلاوات والمكافآت التشجيعية.
- تزكية آرائه الجيدة .
- إطراء اقتراحاته المفيدة .
- تشجيع اتجاهات الخلق والابتكار لدية.
- مكافأة الأعمال الجيدة والخدمات الممتازة التي يؤديها .
- الإشادة بمكانته العلمية .
- ح - الإمكانيات الجامعية:

كما كانت الإمكانيات الجامعية متاحة بدرجة عالية كلما ساعد ذلك في تحسين أداء الأستاذ الجامعي . ومن أهم هذه الإمكانيات :

- قاعات دراسية واسعة متكاملة الإمكانيات.
- وجود حجرة مكتب مناسبة للأستاذ الجامعي مؤثثة أثاثا جيدا
- وجود مكان مناسب لاجتماعات القسم .
- أن يكون بالكلية مركز لتقنيات التعليم للاستعانة به في الحصول علي الوسائل لتعليمية لمحاضرات الأستاذ الجامعي.
- أن يكون بالكلية والجامعة مكتبة عامة شاملة تحوى الكتب والمراجع لجميع التخصصات مع تسهيل الاستعارة منها وتوفير أماكن جلوس مريحة .
- حرص الجامعة على استخدام الجديد من مستحدثات العلم .

### مفهوم إستراتيجية حل المشكلات:

نشاط تعليمي يواجه فيه المتعلم مشكلة حقيقية يسعى لحلها مستخدما ما لديه من معارف ومهارات سابقة او معلومات ثم جمعها ، وذلك بإجراء خطوات مرتبة تماثل خطوات الطريقة العلمية فى التفكير ليصل فى النهاية الى الاستنتاج وهو بمثابة حل للمشكلة ثم الى التعميم حتى يتحول الاستنتاج الى قاعدة علمية او نظرية.

### خطوات إستراتيجية حل المشكلات:

- ١- الإحساس بالمشكلة : وفيها يقوم المعلم بعرض مجموعة من البيانات او الظواهر التى تثير اهتمام الطلاب نحو المشكلة موضوع الدراسة.
- ٢- تحديد المشكلة : وفيها يقوم المعلم بمساعدة الطلاب على صياغة المشكلة وتحديدتها فى سؤال او أكثر.
- ٣- فرض الفروض (الحلول المقترحة): وفيها يقوم المعلم بتشجيع الطلاب على عرض مجموعة من الأفكار او الحلول المقترحة للمشكلة موضوع الدراسة.
- ٤- إختيار صحة الفروض : وفيها يوجه المعلم الطلاب لاختيار الأفكار والحلول باستخدام جمع البيانات او التجريب العملي.
- ٥- الوصول الى الحل: وفيها يقوم المعلم باشتراك مع طلابه باختيار انسب الحلول.
- ٦- التعميم: وفيها يقوم الطلاب تحت إشراف المعلم بتعميم النتائج التى توصلوا إليها فى حل المشكلة.

### شروط يجب مراعاتها عند استخدام هذه الإستراتيجية:

- ١- ان تكون المشكلات التي تقدم للطلاب واقعية وتثير اهتمامهم وتناسب مستوى نضجهم العقلي.
- ٢- ان يتأكد المعلم من امتلاك الطلاب للمهارات والمعلومات التي يحتاجون إليها في الحل.
- ٣- ان يساعد المعلم الطلاب على اقتراح استراتيجيات للحل.
- ٤- ان يعطى المعلم بعض الإرشادات للطلاب أثناء العمل.
- ٥- ان يشجع المعلم الطلاب على العمل الجماعي.

### إستراتيجية المشروعات

**مفهوم المشروع:** تعتبر إستراتيجية المشروع فى تدريس العلوم من أكثر الصور التطبيقية التى تهتم فى المرتبة الأولى بميول ونشاطات المتعلم ، وفى المرتبة الثانية بالمعلومات والحقائق . اى أنها تبنى على أغراض المتعلمين وميولهم.

والمشروع فى الحياة العملية هو تصميم سوف يقوم به المتعلم لتحقيق غرض معين من الأغراض سواء أكان بمفرده او متعاوناً مع غيره ، ويمكن تعريف المشروع على انه (نشاط هادف تصاحبه حماسة نابعة من المتعلم ويتم هذا النشاط فى محيط اجتماعي) ويؤكد التعريف السابق للمشروع على الملاحظات التالية:

- ١- ان المشروع يتم على مراحل فى صورة حلقات متكاملة ومن خلال سلسلة نشاطات لها هدف وتمتد لفترة زمنية.
- ٢- أهمية توافر ثلاث عناصر رئيسية فى المشروع هي: الهدف، الرغبة، والحماس، التعاون الاجتماعي .
- ٣- يجب أن يتمشى المشروع مع ميول وقدرات واستعدادات المتعلمين.
- ٤- يمتد نشاط المشروع الى خارج جدران المدرسة بغرض الاحتكاك والتفاعل مع البيئة.

### أهداف إستراتيجية المشروع:

إتاحة الفرص امام المتعلمين ليمارسوا اكبر قدر من النشاط الهدف الذى يتيح خبرات تربوية مربية ، يكتسبون من خلالها معلومات نافعة واتجاهات مرغوب فيها فى جو اجتماعي تسوده المحبة والأفة بين أفراد المشروع.

### خطوات تنفيذ إستراتيجية المشروع فى العلوم:

١- اختيار المشروع : ويتم اختيار المشروع عن طريق الحوار الديمقراطي والمشاركة النشطة بين المتعلم ومعلم العلوم ، ومن الأفضل أن يكون دور المعلم مرشدا ، كما يجب ان يوافق اكبر عدد من المتعلمين على موضوع المشروع بحيث يكون مسائرا لميولهم واهتماماتهم ومشعبا لحاجاتهم . كما يراعى عند اختيار المشروع إمكانات المدرسة والبيئة المحلية وكذلك تحديد الفترة الزمنية التى يستغرقها المشروع.

٢- وضع خطة لتنفيذ المشروع: حيث يقوم المتعلمون بوضع خطة عامة لتنفيذ المشروع بمشاركة معلم العلوم ويجب عند وضع خطة مراعاة الأتي :

- أن توزع على المتعلمين أهداف المشروع بحيث تصاغ بلغة واضحة ومحددة.
- أن تحدد المواد والأدوات اللازمة لتنفيذ المشروع وكيفية الحصول عليها.
- أن تحدد المدة الزمنية لكل خطوة من خطوات المشروع.
- أن تحدد سلسلة الأنشطة التى ستتم إثناء تنفيذ المشروع.
- أن توزع الأدوار على المتعلمين المشاركين فى المشروع.

٣- تنفيذ المشروع: وفى هذه الخطوة يقوم المتعلمين بتنفيذ المشروع فى إطار من الحركة والنشاط المتحرر من قيود المدرسة التقليدية ويجب ان يراعى فى هذه الخطوة ما يلي:

١- ان يتابع معلم الدراسات الاجتماعية خطوات التنفيذ بحرص واهتمام حتى يتمكن من التوجيه والإرشاد.

٢- إلا يتدخل المعلم عند وقوع المتعلمين فى خطأ ما ، بل أن يتركهم حتى يفهموا خطاهم بأنفسهم، ويتدخل فقط إذا رأى أن هذا الخطأ يؤثر تأثيرا بالغا فى تنفيذ المشروع .

٣- أن يعالج المعلم مدى مشكلات التنفيذ بمشاركة المتعلمين لوضع الحلول المناسبة.

خلاصة القول أن العلم من حولنا يشهد تطورات متصاعدة وهو ما يطلق عليه انفجار المعرفة وتقدمها ، بل أن المعارف والمعلومات خارج المؤسسات التعليمية أصبحت اكبر وأكثر منها داخل المؤسسات التعليمية ولذلك لا بد أن يتحول أساتذة الجامعات من النهج التقليدي النمطي فى تدريسهم الى النمط التطبيقي الواقعي وان تكون أساليبهم أكثر مرونة وانفتاحا تعالج السلبيات التى تسم أساليب التدريس الحالي . ولاشك أن المستجدات العلمية التكنولوجية قد فتحت أفقا رحبة تساعد المعلم والطالب على السواء ليجعلا من قاعة الدرس مكانا تتلاقى فيه الأفكار وتتبادل فيه الخبرات المتنوعة من خلال الاتصال المتبادل بين الطالب متعطش مندفع للعلم وأستاذ يعرف كيف يتلمس جوانب العبقرية والذكاء فيوجهه ويرشد ويشرف ولا يمكن



للمأمول ان يتحقق إلا بتشجيع الأساتذة بتنمية قدراتهم الذاتية بالمزيد من الاطلاع والبحث العلمي الموجه الذى يؤدى الى نفع الإنسانية.  
ومن طرق وأساليب التدريس المستخدمة فى الجامعات الواقع والمأمول  
أولا لابد ان نشير الى ان طريقة التدريس لا تعنى كيف تصل المعلومات من المعلم الى المتعلم ولكن تعنى كيف ان المتعلم :

- يستخدمها
- يتفاعل معها
- يتلقى التوجيه والإرشاد
- يعطى تغذية راجعة

وهناك اتفاق على ان استخدام الطريقة الصحيحة مهم لان مقياس جودة التعلم معتمدة على فاعلية الطريقة المستخدمة وعملية التعلم اليوم أصبحت عملية معقدة بصورة متزايدة بسبب المتغيرات الكثيرة التى تؤثر فى اختيار طريقة التدريس الملائمة ، فنوع ومستوى التعلم ، والأهداف وطبيعة المحتوى الدراسي ، وطبيعة المتعلم وتشمل : الدافعية، والعمر، والاستعداد ، والفروق الفردية ، وغيرها، كلها تتداخل وتؤثر فى الاختيار الصحيح للطريقة المناسبة(١) واستقراء واقع التعلم اليوم نجد ان بعض المربين يصنفون طرق التدريس العامة إلى ثلاث مجموعات رئيسية وهى :-

- ١- مجموعة العرض وتشمل على عدة طرق أهمها طريقة المحاضرة، وطريقة المناقشة ، والطريقة القياسية .....الخ
- ٢- مجموعة الاكتشاف والأداء العملي ويتدرج تحتها طرق عديدة مثل طرق الاكتشاف الموجة ، وطريقة الاكتشاف الحر ، وطريقة حل المشكلات ، والطريقة الاستقرائية، وطريقة العروض العملية .
- ٣- مجموعة التعلم الذاتي: وتشمل عددا من أساليب التعلم مثل .التعلم البرنامجي ، والتعلم الفردي الارشادى وغيرها (٢)

(١) انظر بربارا ماتيرو - أنامواتيجي .درت شلبي :الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي ، ترجمة :د.حسين

عبداللطيف بعبارة ود.ماجد محمد الفايه ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٢ ، ص ١٨٣ ،

(٢) انظر: حسين جعفر الخليفة وكمال الدين محمد حاتم : فصول في تدريس التربية الاسلامية مكتبة الرشد

١٤٢٦هـ / ٢٠٠٥ م ص ٧٦ .

**الواقع:**وبرغم تعدد المدخل التدريسية ، فإنه يلاحظ أن السمة الغالبة على طرق التدريس المستخدمة في الجامعات هي:

- النمطية وتتركز حول المعلم وتتطلب قدراً أكبر من الكلام .
  - لا تسمح للطالب بالمشاركة الإيجابية .
  - عدم تحديد الأهداف بوضوح ودقة ليسهل قياسها .
  - تساعد الطالب بالسلبية وعدم الاستقلالية .
  - الاعتماد على طريقة واحدة في الغالب ، دون مراعاة للفروق الفردية بين المتعلمين .
  - انعدام مجموعات العمل الصغيرة .
  - ضعف الاهتمام بالجانب التطبيقي، أي الفصل بين الجانب النظري والتطبيقي .....الخ .
- هذه أمثلة مقتضية لبعض السمات السالبة التي تطغى على الأساليب التدريسية في الجامعة ، والتي تلقي بظلالها القائمة فتحجب نور المعرفة من أن يسطع ويتلأأ .
- المأمول:** وفي ظل الواقع الحالي ، الذي يقيس تقدم الأمة لعلمها وتقنياتها ، وكوارها البشرية المدربة لا بد من إعادة النظر.

**وخلاصة القول:** إن العالم من حولنا يشهد تطورات متسارعة ويشهد فيها ما يطلق عليه انفجار المعرفة وتقادمها ، بل إن المعارف والمعلومات خارج المؤسسات التعليمية أصبحت أكبر وأغزر منها داخل المؤسسات التعليمية ولذلك لا بد أن تتحول أساتذة الجامعات من النهج التقليدي النمطي في تدريسهم إلى النمط التطبيقي الواقعي ، وإن تكون أساليبهم أكثر مرونة وانفتاحاً تعالج السلبيات التي تنسم بها أساليب التدريس الحالية ، ولاشك أن المستجدات العلمية التكنولوجية قد فتحت آفاقاً رحبة تساعد المعلم والطالب على السواء ليجعلا من قاعة الدرس مكاناً تتلاقى فيه الأفكار وتتبادل فيه الخبرات المتنوعة : من خلال الاتصال المتبادل بين طالب متعطش مندفع للعلم ، وأستاذ يعرف كيف يتلمس جوانب العبقرية والذكاء فيوجه ويرشد ويشرف ولا يمكن للمأمول أن يتحقق إلا بتشجيع الأساتذة بتنمية قدراتهم الذاتية بالمزيد من الإطلاع والبحث العلمي الموجه الذي يؤدي إلى نفع الإنسانية .

**وخلاصة القول:** أن طرق وأساليب التدريس الجامعي يجب أن تبتعد عن النمطية وتتحول إلى الانفتاح والمرونة مسابرة للتغيرات التي تطرأ باستمرار في العصر الحالي والتي تتطلب من المعلم أن يكون فاهماً ومدركاً لأدواره حتى يكون تدريسه متنسقاً مع الواقع الحالي .

العوامل التي تساعد المعلم الجامعي على الاختيار الصحيح لطريقة التدريس الملائمة:

- ويمكن تلخيص هذه العوامل فيما يلي :
- العلاقة بين طريقة التدريس والأهداف .
- طبيعة المحتوى الدرس .
- طبيعة المتعلم ( وتشمل ):
- أ- المستوى العمري .
- ب - الاستعداد الأكاديمي.
- ج - المستوى التحصيلي .
- د- مستوى الدافعية لدية .
- هـ - الفروق الفردية لدى المتعلمين .
- العوامل التي تساعد المعلم الجامعي على الاختيار الصحيح لطريقة التدريس الملائمة .
- الكفايات التي يتمتع بها من يقوم بالتدريس ودرجة إتقانها .
- الإمكانيات التعليمية المتاحة من مكان ومواد تعليم ومصادر تعلم .
- إمكانية تطبيق مايتعلمه الطالب في الموقف التعليمي.
- تفضل الطرق والأساليب التدريسية التي تريد من ايجابية المتعلم ، مثل : أسلوب العصف الذهني ، التعلم النشط ، التعلم الالكتروني ، تمثيل الأدوار وأسلوب حل المشكلات .... الخ .
- تفضل الطرق والأساليب التي تكسب المتعلم خبرة مباشرة ، مثل : الزيارات الميدانية ، التدريب على المهارة المباشرة والمحاكاة وأسلوب حل المشكلات.
- الحداثة ليست معيار وحيد لاختيار طريقة أو أسلوب تدريس ، بل يجب أن يكون الاختيار من منطلق تحقيق أقصى فائدة للمتعلم في جميع جوانب التعلم.
- وتحسين مداخلات العملية ، وأهمها المعلم وكيفية الاختيار الصحيح للطريقة المناسبة . فما العوامل التي تساعد المعلم الجامعي على الاختيار الصحيح لطريقة التدريس المناسبة "

تم معرفة نقاط القوة والضعف في الطريقة المستخدمة .مايرد

كان التعليم الجامعي في السابق نمطا تعليميا إلي حد كبير ، حيث يتحدث المحاضر ويصغي الطلبة بشكل سلبي ، وبقيت هذا الممارسة ولا تزال في الكثير من الجامعات ، وهي تعمل

بشكل أفضل عندما يراد إكتساب مقدار محدد من المعلومات ، وتقدم بصورة جيدة ، لكن الصعوبات تنشأ عندما يصبح محتوى المقرر الدراسي زائداً وعدد الطلبة كبيراً ، وعند وجود قيود الزمن ، وهو الوضع السائد حالياً . أن هذا يجب إلا يوحى لنا أن علينا نبذ المحاضرات لكننا نحتاج بالفعل أن نكون مدركين لحدودها حتى نستطيع تجنب نقاط الضعف .

نقاط الضعف	نقاط القوة	الطريقة
<p>• تتطلب تخطيطاً وتنظيماً دقيقاً</p> <p>• تعتمد على نص مناسب متوفر بإعداد كافية تتناسب مع حجم الصف .</p> <p>• غير مناسبة لتحقيق الكثير من الأهداف المعرفية وغير المعرفية ذات المستوى الأعلى</p>	<p>• طريقة فعالة لتدريس الحقائق الأساسية.</p> <p>• تسمح للمتعلم بالعمل وفق سرعته</p> <p>• لا تحتاج تسهيلات متخصصة</p>	<p>الدراسة الموجهة للمواد الموجودة في الكتب المنهجية.</p>
<p>• اعداد المادة المناسبة يستغرق وقتاً طويلاً.</p> <p>• غير مناسبة لتحقيق الكثير من الأهداف المعرفية وغير المعرفية ذات المستوى الأعلى .</p>	<p>• نفس الميزات الأساسية للدراسة الموجهة للكتب .</p> <p>• تسمح للمتعلمين بالتفاعل مع المادة</p>	<p>النص المبرمج</p>
<p>• نادراً ما تتوفر مستلزمات الوحدة المثالية الجاهزة.</p> <p>• الاعداد يمكن أن يكون مستغرقاً للوقت ويتطلب مهارات متخصصة . غير مناسب لتحقيق الكثير من الأهداف المعرفية ذات المستوى الأعلى .</p> <p>• لا يمكن استخدامه ما لم تتوفر الأدوات والأجهزة التي قد تكون عالية الثمن.</p>	<p>• يمكن من تحقيق مدى واسع من الأهداف التربوية ( خاصة المعرفية الدنيا).</p> <p>• يمكن أن ينفذ المحاضرين من وجوب تنفيذ عمل تكراري مستهلك للوقت .</p> <p>• يسمح بالتفاعل بين المتعلم والبرنامج التعليمي ويمكن أن يكون محفزاً إلى درجة كبيرة</p>	<p>التعليم الذاتي باستخدام الوسائل السمعية - البصرية والتعليم المستند على الكمبيوتر.</p>
<p>• تعتمد بقوة على مهارة المحاضر . ضعيفة في تحقيق معظم الأهداف المعرفية والوجدانية الأعلى.</p> <p>• غير مناسبة لتحقيق الأهداف النفس حركية</p>	<p>• عالية الكلفة من وجهة نظر نسبة هيئة التدريس /الطالب .</p> <p>• قوية في تحقيق الأهداف المعرفية الدنيا .</p>	<p>المحاضرات والتقنيات التفسيرية المشابهة مثل الشرح بالأسئلة.</p>

<p>أو تنمية التواصل ومهارات العلاقات بين الأشخاص .</p> <p>• مشاركة الطالب متدنية معدومة .</p> <p>• السرعة يتحكم بها المدرس .</p> <p>• معظم المحاضرات طويلة جدا تفوق مدى تركيز الطلبة .</p>	<p>• شائعة بشكل عام بين هيئة التدريس والطلبة .</p> <p>• مثالية للإغراض التقديمية أو التلخيصية.</p>	
<p>• مفيدة فقط في دور مساعد كجزء من درس اكبر .</p> <p>• تتطلب مسهلا ماهرا .</p>	<p>• طريقة ممتازة لإدخال تنوع على المحاضرة ، والمساعدة بذلك على الاحتفاظ باهتمام الطالب .</p> <p>• يمكنها تحقيق مدى واسع من الأهداف المعرفية وغير المعرفية .</p> <p>• الطلبة مشتركون بفاعلية في الدرس .</p> <p>• تسمح بحدوث التغذية الراجعة .</p>	<p>جلسات (مجموعات العمل الصغيرة) وتمارين قصيرة مشابهة لمجاميع صغيرة .</p>
<p>• الخطر من ألا يأخذ كل الصف دورا فاعلا .</p> <p>• يمكن أن تسبب مشكلة في الجدول إذا كان يتوجب تقسيم الصف .</p> <p>• الخطر من هيمنة المدرس الخاص ( المرشد ) على المناقشة .</p>	<p>• نفس المميزات الأساسية لجلسات مجموعات العمل الصغيرة .</p> <p>• اضافة لذلك ، الفترة الأطول تسمح بتحقيق مدى أوسع من الأهداف ، ذات مستوى عال غالبا .</p> <p>• تمكن من دراسة مواضيع ذات صلة بعمق .</p>	<p>المناقشات الصفية حلقات البحث والدروس الخصوصية</p>
<p>• مفيدة فقط في دور مساعد أو توضيحي .</p> <p>• قد يكون من الصعب تهيئتها ، خاصة مع التمارين الطويلة .</p> <p>• يجب أن يكون ذات صلة بالموضوع حتى يكون لها قيمة تربوية .</p> <p>• تتطلب مهارات التلخيص واستخلاص المعلومات .</p>	<p>• يمكن استخدامه لتحقيق مدى واسع من الأهداف المعرفية وغير المعرفية أو ذات مستوى عال غالبا .</p> <p>• مشاركة عالية للطلبة .</p> <p>• محفزة ودافعة عند تصميمها بشكل ملائم .</p> <p>• مثالية للعمل المتعاون مع الانضباط</p>	<p>تمرين مشارك عن نوع الألعاب / المحاكاة / دراسة الحالة</p>

<p>•الخطر من إلا يلقي كل الأفراد بتقلهم . •تقيم المساهمة التي يقوم بها طلبة منفردون قد يكون مشكلا ( صعبا)</p>	<p>•مناسبة لتنمية مدى واسع من الأهداف ، معرفية ، وغير معرفية ، عالية المستوى . •غالبا مثالية لتطوير المهارات الجماعية والخاصة بالعلاقات بين الأشخاص</p> <p>•مثالية للعمل المخفف للانضباط .</p>	<p>مشاريع المجموعات</p>
---	--	-------------------------

انظر بربارا ماتيو - أناماتيبي .درت شلبيتي :الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي ، ترجمة :د.حسين عبداللطيف بعمارة ود.ماجد محمد التايه ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٢ ، ص ١٨٣ ،

من الجوانب المهمة التي يجب ملاحظتها في مناقشة طرق التدريس هي البحوث التربوية الحالية التي تبين إن التعليم بتعزيز إذا كان الطلبة أكثر نشاطا واستقلالا،مع تبني المحاضر لدور تفسيري اقل وتسهيلي وتوجيهي اكبر . ولا يقبل الجميع بهذا حتى الآن .لكن تطورات التدريس تشير إلى تحويل هام باتجاه تعلم أكثر تمركزا حول طالب اليوم ،وازدیاد في المشاركة الفعالة من قبل الطلبة ، والنتيجة تنوعا اكبر ومرونة ، وتكاملا أكثر لطرق التدريس.

أخيرا فان ما قد يساعد على زيادة فهمنا هو أن نحاول وضع الطرق المختلفة على سلسلة متصلة موجهة نحو المدرس في احدي نهايتها ، وموجهة نحو الطالب في النهاية الأخرى .ليس من السهل وضع الكثير من الطرق بسبب عدة عوامل قد تؤثر في الطريق التي تستخدم بها طريقة مامثلا،أسلوب التدريس الطبيعي للمحاضر ( تسلطي ومسهل ) ، أسلوب تعلم الطلبة ( عميق أو ضحل ) ، تأثير المقيدات ( الزمن ، الموارد ، حجم الصف ) قد تغير كثيرا موقع الطريقة على المتصل . أن التدريس الفعال يتطلب اخذ كل هذه العوامل بعين الاعتبار عند استخدام طريقة معينة .

موجة نحو الطالب  
التأكيد على العملية  
اكتشافي بالدرجة الأولى

■ موجة نحو المحاضر  
■ التأكيد على المحتوى  
■ تفسيري بالدرجة

• المحاضرة  
• العمل المختبري  
• المدرس الخصوصي  
• المشروع  
• دراسة الحالة  
• مجاميع حل المشكلة  
• المحاكاة

## نتائج البحث وإستشراف المستقبل :

من الدراسة النظرية للموضوعات سالفة الذكر والتي وردت في مقدمة البحث يمكن الوقوف على النقاط التالية :

- ١- أن أعداد أعضاء هيئة التدريس من السعوديين في زيادة مضطردة وذلك طبقاً لإحصائية ١٤٢٥ هـ والواردة في البحث الحالي .
- ٢- تم تطوير خطط الدراسة بالكليات وهذا ما أقره المجلس العلمي وبدأ التطبيق بالخطط المطورة في العام الدراسي ١٤٢٥/١٤٢٦ هـ .
- ٣- تم تطوير برامج الدراسات العليا والتوسع في فتح مسارات القبول بها للمعيدات والمحاضرات ومنسوبات التعليم للحصول على الدرجات الجامعية العالية ( الماجستير والدكتوراة ) .
- ٤- يساهم بعض أعضاء هيئة التدريس في برامج أجهزة الإعلام المقروءة والمسموعة والمرئية وكذلك في تقديم بعض الإستشارات التربوية إيماناً منهم بدورهم في خدمة مجتمعهم ويتضح ذلك من العمل ببعض مؤسسات التعليم الهلي والجامعات الخاصة والتي تساند التعليم الحكومي .
- ٥- نحن بحاجة إلى أساليب تحسين أداء الأستاذ الجامعي نظراً لما هو مطلوب منه من توفر الكفايات المهنية والكفاءة اللغوية باللغتين العربية والأجنبية حتى يتمكن من الإطلاع على أدبيات البحوث في مجال تخصصه والإنتفاع على الثقافات الأخرى .
- ٦- نحن بحاجة إلى المزيد من أساليب التدريب وإعادة التدريب لما لذلك من أهمية قصوى في زيادة كفاءة عضو هيئة التدريس .
- ٧- نحن بحاجة إلى حوافز وتشجيع الكفاءات المتميزة من عضوات هيئة التدريس فالحافز هو القوة التي تحرك الفرد وتدفعه للعمل وصولاً للإبتكارية والتميز .
- ٨- نحن بحاجة لتنوع طرق التدريس في الجامعات كالمناقشة وطريقة التدريبات العملية والتعليم المبرمج والتعلم التعاوني .
- ٩- نحن بحاجة إلى تطوير المراكز البحثية ودعمها مادياً والإهتمام بالمشروعات البحثية ومتابعة تنفيذها بما يضمن إجراء البحوث لصالح المجتمع وأفراده بما يعود بالنفع عليهم .
- ١٠- ربط الجامعات بالبيئة من حولها حتى لا تكون الجامعات أبراجاً عاجية بل يجب أن تساهم في حل مشكلات المجتمع .



- ١١- تكوين اتحادات طلابية داخل المؤسسات التعليمية تتيح لهم المشاركة في صنع القرار والرقابة فدولة العدالة والشورى في مملكتنا الحبيبة تدعو إلى أن يكون " وأمرهم شورى بينهم " .
- ١٢- زيادة رواتب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات حتى لا تفقد الجامعات الخبراء المتميزين المساهمين في رفع مستوى الطلاب ( سامر الجطيلي استشاري بجامعة الملك سعود ) .
- ١٣- نحن بحاجة لزيادة عدد المؤتمرات العلمية والتي يظهر فيها المستوى البحثي لمنسوبيها ( عبدالله الصبيح ) جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية

## خاتمة

لا شك بأن أعظم ما علمتني إياه التجارب والحياة ، أن الإنسان يمكن أن يغير حياته إذا ما استطاع أن يغير اتجاهاته العقلية ، وأنها لو رفضنا كل ما هو دون مستوى القمة ، فإننا نحصل على القمة ، وأن العالم ينسج الطريق للمن الذي يعرف إلى أين هو ذاهب .

وأن فترة الشباب هي فرصة لبناء المستقبل ، فأنا لديهم وأشد على أيادهم ... بأن يُكوّنوا مستقبلهم ولا ينظروا الفرص حتى تأتيهم بل عليهم أن يسعوا إليها ومجتمعنا .. ومملكنا تمنح الفرص للطلاب والطالبات أكثر من قبل .. والارض لا تقدس أحداً وإنما يقدس الإنسان عمله

أتمنى أن يقدم نخي هذا فائدته المرجوة التي وضعها نصب عيني ... وهي بعض من مشاكل التعليم العالي في الجامعات السعودية ..

كما أتمنى أن أكون ممن عرضت مشكلة التعليم وأبعدت نفسي عن التحيز والأفكار المسبقة ، وأوضحت حقائق الموقف ومرتبتها .. وتبقى مهمة كل قارئ أن يتخذ الموقف الذي يظهر له أكثر عدلاً ...

## المراجع

### أولا المراجع العربية

- ١- إبراهيم بسيوني عميرة وفتحي الديب: تدريس العلوم والتربية العلمية. ط ٦ (القاهرة: دار المعارف، ١٩٧٧م).
- ٢- إبراهيم سليمان الكردي: "التدريس المصغر ودوره في تدريب المعلمين" مجلة تكنولوجيا التعليم، الكويت: المركز العربي للتقنيات التربوية، العدد التاسع، السنة الخامسة، يونيو ١٩٨٢م.
- ٣- أحمد إبراهيم شكري: "المعلم ومتطلبات إعداده في الحياة المعاصرة" مجلة كلية التربية، مكة المكرمة: مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة الملك عبد العزيز، العدد السادس، محرم ١٤٠١هـ - نوفمبر ١٩٨٠م.
- ٤- أحمد محمد عبد الخالق: استخبارات الشخصية، (الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٥م).
- ٥- أرنست ميلز: دور المدرس في إعداد مدرسي المستقبل، ترجمة: إحسان مصطفى شعراوي، (القاهرة: دار النهضة العربية، بدون).
- ٦- الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس: "مستويات التتور لدى الطلاب المعلمين في مصر - دراسة مسحية" المؤتمر العلمي الثاني، الإسكندرية ١٥ - ١٨ يوليو، ١٩٩٠).
- ٧- الدمرداش سرحان: المناهج المعاصرة، ط ٤ (الكويت: مكتبة الفلاح، ١٩٨٣م).
- ٨- المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا: جمهورية مصر العربية، "تقرير الدورة الحادية عشرة" سياسة التعليم وإعداد معلم التعليم الاساسي، الكتاب ١٧١، سبتمبر ١٩٨٣ - نوفمبر ١٩٨٤م).
- ٩- المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية - وزارة التربية والتعليم: جمهورية مصر العربية، مجلة التربية والتعليم، المجلد الثالث، العدد السابع، يونيو ١٩٩٣م).
- ١٠- أنيسة المنشي: "استخدام الفيديو في تطوير إعداد المعلمين" مجلة تكنولوجيا التعليم، الكويت: المركز العربي للتقنيات التربوية، العدد العاشر، السنة الخامسة، ديسمبر ١٩٨٣م.
- ١١- جابر عبد الحميد وأحمد خيرى كاظم: مناهج البحث في التربية وعلم النفس، (القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٧٣م).
- ١٢- جامعة أم القرى: كلية التربية "التقرير الختامي وتوصيات المؤتمر الثاني لإعداد معلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية" مكة المكرمة: ٢١ - ٢٣ شوال ١٤١٣هـ - ١٣ - ١٥ إبريل ١٩٩٣م.

- ١٣- جلال عبد الوهاب: النشاط المدرسي، ط١ (الكويت: مكتبة الفلاح، ١٩٨١م).
- ١٤- حكمة البزاز: "اتجاهات حديثة في إعداد المعلمين" رسالة الخليج العربي (الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج، العدد الثامن والعشرون، السنة التاسعة، ١٤٠٩هـ - ١٩٨٩م).
- ١٥- حسن القلاف: "اعتبارات أساسية في تطوير استخدام التليفزيون التعليمي" مجلة تكنولوجيا التعليم، الكويت: المركز العربي للتقنيات التربوية، العدد الثاني عشر، السنة السادسة، ديسمبر ١٩٨٣م.
- ١٦- حسن حسين جامع: "التعليم المصغر ودوره في إعداد المعلم" مجلة تكنولوجيا التعليم، الكويت: المركز العربي للتقنيات التربوية، العدد التاسع، السنة الخامسة، يونيو ١٩٨٢م.
- ١٧- حسين سليمان قورة: "أستاذ الجامعة في الوطن العربي" مجلة التربية، الكويت، وزارة التربية - مركز البحوث التربوية، العدد الرابع، السنة الأولى، يناير - فبراير - مارس، ١٩٩٠م.
- ١٨- راشد حمد الكثيري: " دور مشرف الكلية في التربية الميدانية من وجهة نظره ووجهة نظر الطالب المتدرب" بحث غير منشور، الرياض: كلية التربية، جامعة الملك سعود، محرم ١٤٠٦هـ.
- ١٩- زينب حلمي الشربيني: "تقويم الإشراف على التربية العملية في ميدان تدريس اللغة الانجليزية" بحث ماجستير غير منشور - كلية التربية - جامعة عين شمس، ١٩٧٤م.
- ٢٠- شكري سيد أحمد: "إعداد معلم المعلم - رؤية نقدية وتوجهات مستقبلية" المؤتمر العلمي الثاني للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس - الإسكندرية ١٥ - ١٨ يوليو، ١٩٩٠م.
- ٢١- صلاح صادق صديق: "اشتراك الطالب المعلم في الأنشطة المدرسية" دليل التربية العملية، القاهرة: كلية التربية - جامعة الأزهر، قسم المناهج وطرق التدريس، ١٩٨٤م.
- ٢٢- عامر عبد الله الشهراني: مرشد الطالب المعلم في التربية الميدانية، ط١ (جدة: مطابع دار البلاد، ١٤١٤هـ - ١٩٩٤م).
- ٢٣- عبد الرحمن صالح عبد الله: التربية العملية - أهدافها ومبادئها، ط١ (عمان: دار العدوى للطباعة والنشر والتوزيع، ١٤٠٦هـ - ١٩٨٦م).
- ٢٤- عبد الفتاح أحمد حجاج: "اتجاهات في إعداد معلم المرحلة الأولى وموقع التجربة القطرية منها" حولية كلية التربية، جامعة قطر، العدد الثاني، السنة الثانية، ١٩٨٣م.
- ٢٥- عزت جرادات وآخرون: التدريس الفعال، ط٤ (عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع، بدون).

- ٢٦- علي أحمد البصيلي: "شروط ومعايير القبول للطلاب المستجدين بكليات إعداد معلمي المرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية"، المؤتمر العلمي الثاني للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، الإسكندرية ١٥-١٨ يوليو ١٩٩٠م.
- ٢٧- علي راشد: الجامعة والتدريس الجامعي ط١ (جدة: دار الشروق، ١٤٠٨هـ - ١٩٨٨م).
- ٢٨- علي راشد: "واقع الإشراف على التربية العلمية في مصر من خلال آراء الطلاب المعلمين - دراسة ميدانية" مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، العدد الثالث، ١٩٨٨م.
- ٢٩- علي راشد: "شخصية المعلم وأدائه في ضوء التوجيهات الإسلامية ط١ (القاهرة: دار الفكر العربي، ١٤١٤هـ - ١٩٩٣م).
- ٣٠- علي راشد: "مفاهيم ومبادئ تربوية، الكتاب الأول من سلسلة المعلم الناجح ومهاراته: الأساسية ط١ (القاهرة: دار الفكر العربي، ١٤١٤هـ - ١٩٩٣م).
- ٣١- علي راشد: "بعض العوامل المؤثرة في إعداد الطلاب المعلمين في المملكة العربية السعودية" من خلال آرائهم - دراسة ميدانية" بحث تحت النشر ١٤١٤هـ - ١٩٩٤م.
- ٣٢- علي عبد المنعم: "التربية العملية والوسائل التعليمية" دليل التربية العملية القاهرة: كلية التربية - جامعة الأزهر، قسم المناهج وطرق التدريس، ١٩٨٤م.
- ٣٣- فاروق عبد السلام وآخرون: مدخل الى القياس التربوي والنفسي، ط١ (الرياض: دار الهدى للنشر والتوزيع، ١٤١١هـ - ١٩٩١م).
- ٣٤- فاروق عبد السلام وآخرون: مدخل الى الإرشاد التربوي والنفسي، ط١ (الرياض: دار الهدى للنشر والتوزيع، ١٤١٢هـ - ١٩٩٢م).
- المصرية للمناهج وطرق التدريس، العدد الثالث عشر، يناير ١٩٩٢م.
- ٣٥- فرد ب ميليت: أستاذ الجامعة، ترجمة جابر عبد الحميد(القاهرة: دار الفكر العربي، ١٩٦٥م).
- ٣٦- فرماوى محمد فرماوى: "تقييم برنامج إعداد معلم رياض الأطفال بكلية التربية جامعة حلوان فى ضوء الكفاءة الخارجية للبرنامج" المؤتمر العلمي الثاني للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، الإسكندرية ١٥-١٨ يوليو ١٩٩٠م.
- ٣٧- مجدي عزيز إبراهيم: "دور كليات التربية فى الإعداد الثقافي لطلاب شعبة الرياضيات" المؤتمر العلمي الثاني للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، الإسكندرية ١٥ - ١٨ يوليو ١٩٩٠م.
- ٣٨- محمد أحمد الغنام" نحو رؤية جديدة للتقويم التربوي - نظرة نظامية" (الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج - محاضرات فى التقويم التربوي، ١٩٨٣م.

- ٣٩- محمد أحمد سليم: "تخطيط الدروس اليومية" دليل التربية العملية القاهرة: كلية التربية - جامعة الأزهر، قسم المناهج وطرق التدريس، ١٩٨٤م.
- ٤٠- محمد إسماعيل ظافر: برامج ومناهج كلية التربية في دول الخليج، (الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٤٠٩ هـ - ١٩٨٩م).
- ٤١- محمد الخوالدة، وفريد أبو زينة" دور كليات التربية في تطوير التعليم السابق للتعليم العالي" المجلة العربية للعلوم الإنسانية الكويت، المجلد السادس العدد الثاني والعشرون ١٩٨٦م.
- ٤٢- محمد زياد حمدان: التربية العملية الميدانية - مرشد وكتاب عملي للمتدرب، ط١ (بيروت : مؤسسة الرسالة ١٤٠٢ هـ - ١٩٨٢م).
- ٤٣- محمد زياد حمدان: التنفيذ العلمي للتدريس، سلسلة التربية الحديثة، عدد رقم ٢٣ (عمان: دار التربية الحديثة، ١٩٨٦م).
- ٤٤- محمد عبد الرؤوف الشيخ: "دراسة بعض العوامل المؤثرة على إعداد المعلم ببعض كليات التربية في مصر" المؤتمر العلمي الثاني للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، الإسكندرية ١٥- ١٨ يوليو ١٩٩٠م.
- ٤٥- محمد عبد الله حجرر: "متطلبات إستراتيجية التربية في إعداد المعلم العربي" مجلة كلية التربية، مكة المكرمة: مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة الملك عبد العزيز، العدد السادس، محرم ١٤٠١ هـ - نوفمبر ١٩٨٠م.
- ٤٦- محمد مالك محمود : معلم محو الأمية في دول الخليج العربي اختياره، إعداده، تدريبه (مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٤١٤ هـ - ١٩٩٣م).
- ٤٧- مصطفى بدران وآخرون: الوسائل التعليمية، ط٥ (القاهرة: مكتبة النهضة المصرية، ١٩٨٣م).
- ٤٨- نبيل محمد زايد: النمو الشخصي والمهني للمعلم، ط١ (القاهرة: دار المعارف، ١٩٩٠م).
- ٤٩- يحيى لطفى نجم: "أثر تدريس وحدة دراسية متكاملة من منهج التاريخ والدين على اكتساب القيم الدينية لتلاميذ المرحلة الابتدائية" رسالة ماجستير غير منشورة، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية - جامعة الأزهر، ١٤٠٥ هـ - ١٠٨٥م.
- ٥٠- يس عبد الحميد قنديل" نموذج مقترح لتحسين برامج إعداد المؤتمر العلمي الثاني للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، الإسكندرية من ١٥- ١٨ يوليو ١٩٩٠م.
- ٥١- المؤتمر العلمي الثامن عشر مناهج التعليم وبناء الإنسان العربي "تصنيف المعرفة وبناء الإنسان العربي أ.د.فايز مراد مينا. دار الضيافة - جامعة عين شمس القاهرة، المجلد الثاني.

- ٥٢- إبراهيم محمد عزيز (٢٠٠٠م) رؤية لإعداد المعلم المأمول في عصر المعلومات، المؤتمر العلمي الثاني - جامعة أسيوط- مصر المجلد الأول.
- ٥٣- بربارا ماتيرو، انا موانجى، ورث شيلي: الأساليب الإبداعية فى التدريس الجامعي، ترجمة عبد الطيف ، وماجد محمد الخطابية، دار الشروق للنشر والتوزيع ٢٠٠٢م.
- ٥٤- حسن جعفر الخليفة، وكمال الدين هاشم: فصول فى تدريس التربية الإسلامية، مكتبة الرشد ١٤٢٦هـ - ٢٠٠٥م.
- ٥٥- هيام نجيب الشريدة (١٤٢٣هـ) : بعض العوامل المؤثرة فى مستوى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس من الخدمات المقدمة لهم فى جامعة اليرموك بالمملكة الأردنية. مجلة جامعة أم القرى المجلد ١٤ العدد الثاني جمادى الآخر.
- ٥٦- حامد بدر (١٩٨٣م): الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، ١١ (٣) .
- ٥٧- سلامة طنناش (١٩٩٠) : الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس فى الجامعة الأردنية، دراسات الجامعة الأردنية، ١٧ (٣) ٢٣٩ - ٢٤٩.
- ٥٨- نبيل الحسيني النجار (١٩٩٣) (الإرادة أصولها واتجاهاتها المعاصرة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، الدقي، القاهرة.
- ٥٩- برنامج تطوير التعليم -وزارة التعليم العالي - المملكة العربية السعودية - مكون لبتنمية المهنية للمعلمين - تنمية التفكير الناقد .

### المراجع الأجنبية

- ٦٠- Macneil, A. (١٩٩٣): Princpal instructional management and its relation to teacher job satisfaction, D. A. IA ٥٣/١١, P. ٣٧٥٨.
- ٦١- Lincque, J& Schumacher, P.(١٩٩٥): Factors contributing to job satisfaction in higher Education, vol. ١١٦, Issue, I, Fall, P. ١١ . ٥١.

### مواقع الإنترنت المرجعية :

- ١- موقع وزارة التعليم العالي - المملكة العربية السعودية : وكالة الوزارة للشئون التعليمية - برنامج خادم الحرمين الشريفين الملك عبدالله بن عبدالعزيز للإبتعاث الخارجي - مرحلة الدراسات العليا.

٢- موقع وزارة التعليم العالي - المملكة العربية السعودية : مراكز  
التميز البحثي.