الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة من وجهة نظر الطلاب : دراسة ميدانية على كلية التربية . جامعة الإسكندرية

إعداد

د. شيماء أحمد عبدالقادر بهنسي

مدرس بقسم أصول التربية

كلية التربية – جامعة الإسكندرية

Doi: 10.12816/0052864

مجلة الدراسات التربوية والانسانية . كلية التربية . جامعة دمنهور

المجلد العاشر – العدد الأول – لسنة ٢٠١٨

DOI: 10.12816/0052864

الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة من وجهة نظر الطلاب
دراسة ميدانية على كلية التربية . جامعة الإسكندرية

شيماء أحمد عبدالقادر بهنسي

ملخص البحث:

تسعى الجامعات إلى تحقيق الجودة التعليمية بها، ويعد عضو هيئة التدريس من أهم الركائز الأساسية للجامعة، ومن ثم جودة أي جامعة تقاس بما تمتلكه من أعضاء هيئة تدريس ذات كفاءات مهنية عالية، وأن من أصدق المحكات في التعرف على إمتلاك عضو هيئة التدريس الكفاءات المهنية اللازمة لتحقيق الجودة هو رآي الطلاب، وهدف هذا البحث تحديد الكفاءات المهنية اللازم توافرها في أعضاء هيئة التدريس كمطلب أساسي لتحقيق الجودة، وتشخيص واقع توافر الكفاءات المهنية لدى عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلاب، ومن ثم الكشف عن أبرز نقاط القوة، وتحديد ابرز المعوقات التى حالت دون الأداء المهني الفعال، مع اقتراح آليات لتحسين الكفاءات المهنية لعضو هيئة التدريس من أجل تحقيق جودة التعليم بكلية التربية، جامعة الإسكندرية، ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق استبانة تتضمن معايير ومؤشرات الكفاءات المهنية التي يمتلكها عضو هيئة التدريس على عينة عشوائية من الطلاب، اسفرت نتائج التطبيق عن تحقيق الكفاءات المهنية التدريسية الاكاديمية بدرجة عالية، وقصور في الكفاءات المهنية الاجتماعية والعلاقات بين الطلاب، وقصور في استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس، واستخدام طرق تدريس تقليدية، كما اوضحت النتائج وجود فروق بين الطلاب في الفرق الدراسية المختلفة، وتم تطبيق استبانة أخرى لتحديد ابرز المعوقات التى حالت دون الأداء المهني الفعال، وآليات مواجهة هذه المعوقات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ومن ابرز التوصيات ضرورة تبصير ووعي عضو هيئة التدريس بالكفاءات المهنية اللازمة لتحقيق جودة الجامعات، وضرورة التقويم

المستمر لهم، وإعادة النظر في مصفوفة البرامج التدريبية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس وتغيرها حسب نتائج تطبيق الاستبانة على الطلاب.

DOI: 10.12816/0052864

مقدمة:

تعد الجامعة محور الاتصال المعرفي والتقدم الثقافي والوعي العلمي والرقي الاجتماعي، فهي المنبر الذي تنطلق منه آراء المفكرين الأحرار، والعلماء، والفلاسفة، ورواد الإصلاح والتطوير، وتقع على عاتقها مسئولية تهيئة الكفاءات المهنية، للقيام بالأدوار المنوطة بها في الأصلاح والتطوير، لذلك تعاظمت التحديات والضغوط والصعوبات التي تواجهها الجامعات في الوقت الحالي، وفرضت عليها إلزامًا بأن ترفع الجامعات من مستوياتها الأكاديمية، وأن تزيد من فعاليتها، وترتقي بمستوى خريجيها.

فأي محاولة للارتقاء بمستوى الجامعات لابد أن تمر بركائز الجامعة الأساسية من إدارة، وهيئة التدريس، والطلاب ، ولعل من أهم هذه الركائز الأساسية عضو هيئة التدريس، فهو يقود العمل التربوي والتعليمي، ويتعامل مع الطلاب مباشرة فيؤثر في تكوينهم العلمي، والثقافي، والاجتماعي، ويعمل على تقدم الجامعات وتطويرها وحمل أعباء رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه، فهو الذي يكسب جميع المدخلات التعليمية الفاعلية المطلوبة لتحقيق الأهداف المنشودة. (بصفر، عامر، ٢٠١١ ، ص ص ٢٨– ٣٠).

ومن ثم تتوقف قدرة الجامعة على القيام بوظائفها، وتحقيق أهدافهاعلى كفاءة عضو هيئة التدريس وصولًا إلى التميز وجودة المخرجات، وخاصة في ظل التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم العالي في العصر الحالي، لذلك أصبح لزامًا على الجامعات تهيئة كل الظروف لتحسين جودة أداء عضو هيئة التدريس من خلال عمليات التقويم، والتطوير المستمرة الذي ينعكس إيجابيًا على جودة المؤسسة التعليمية ومخرجاتها. (Elassy, 2015, p 251)، (القيسي ٢٠١٣، ص ١٧١)، (الحريرى، ٢٠٠٨، ص ٢٧).

ومن ناحية أخرى تسعى الجامعات لتطبيق الجودة الشاملة لما لها من دور في زيادة الإنتاجية في أداء الأعمال، وتحسين أداء العاملين، وتحقيق رضا العاملين،

والمستفيدين (الطلاب) وأسرهم والمجتمع حيث تركز الجودة الشاملة على إشراك كل العاملين بالجامعات في تقديم الاقتراحات، وحل المشكلات بطريقة فردية أو جماعية، وكذا الارتقاء بمستوى الطلاب في جميع الجوانب الجسمية والعقلية والاجتماعية النفسية والروحية، وزيادة الثقة والتعاون بين المؤسسات التعليمية والمجتمع ، وتوفير جو من التفاهم والتعاون والعلاقات الإنسانية السليمة بين جميع العاملين، وزيادة الوعي والانتماء نحو المؤسسة من الطلاب والمجتمع المحلي (أبو الرب، قدادة، الوادي، الطائي، ٢٠١٤، ص٤٢٣)، حيث إن ثقافة الجودة وبرامجها تؤدي إلى اشتراك كل فرد وإدارة ووحدة علمية وطلبة وعضو هيئة تدريس ليصبح جزءاً من هذا البرنامج ، ومن ثمّ فإن الجودة هي القوة الدافعة المطلوبة لدفع نظام التعليم الجامعي دفعاً فعالاً ليحقق أهدافه ورسالته المنوطة به من المجتمع والأطراف العديدة ذات الاهتمام بالتعليم. (أبو ملوح، ٢٠٠٤، ص ٢٣٤)، (رشوان، ٢٠٠٤، ص ٦٥).

فالجودة الشاملة في الجامعات تهتم بجودة الأداء، من خلال القيام بالأعمال وفق معايير محددة، كما أنها تركز على جودة المخرج، بمعنى الحصول على المنتج التعليمي وخدمات تعليمية وفق خصائص معينة، فضلًا عن انها تسعي لتحقيق الكفاءة أو الفاعلية من خلال الاستخدام الأمثل للإمكانات التعليمية المتاحة (المدخلات) للحصول على مقدار معين من المخرجات التعليمية بأقل تكلفة ممكنة. (Ramirez & Berger , 2014, p 92)، (القيسي، ٢٠١٣، ص ١٧٢).

يعد عضو هيئة التدريس أحد مكونات منظومة الجودة الشاملة التي يتم في ضوئها تقويم التعليم الجامعي، ويضمن قدرته على مواجهة تحديات المستقبل المتمثلة في الثورة التكنولوجية والمعلوماتية والمعرفية، كما أن تحقيق أهداف الجامعة يعتمد في المرتبة الأولى على مدى كفاءة وفاعلية أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها ، كما أن نجاح الجامعات في بلوغ أهدافها التربوية والتعليمية ، وتحقيق دورها في تطوير الحياة ، يتوقف على مقومات عديدة منها الاتجاهات

المهنيـة لأعضـاء هيئـة التـدريس، والخصـائص المعرفيـة و المهنيـة والانفعاليـة والسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس، والذي يشكل أحد المداخل التربوية الهامة التي تؤثر في تنمية شخصية الطلاب باعتبارهم أحد العناصر المستهدفة في العملية التعليمية، والمستفيدين الأوئل لما يقدمه له عضو هيئة التدريس من معرفة وقدوة ونموذج (الغامدي، ٢٠٠٤ ،ص ص ١١٧–١٨٦) ، (عبد المقصود، ١٩٩٧ ، ص ١٩).

لما كان تقويم الطلاب لأساتذتهم من أصدق المحكات وأكثرها ثباتاً في التعرف على مدى كفاءة وفاعلية أعضاء هيئة التدريس، ومهاراته المهنية والفنية، حيث تمثل قضية تقويم الطالب الجامعي لأستاذه أحد القضايا المحورية المهمة التي تندرج تحت أهم مكون في المنظومة التعليمية وهو مكون التقويم، وتقوم الفكرة الأساسية لتقويم الطلاب لأساتذتهم على مبدأ محوري مهم في كافة أنواع وأشكال العلاقات الإنسانية وهو: أن الأقدر على تقويم الجودة النوعية للمنتج هو مستهلكه والمستفيد الأول منه، باعتباره هو العنصر المستهدف من هذا الإنتاج، ومن ثم تقديره وتقويمه لما يقدم يكون له الوزن الأكبر في تحسين وتطوير هذا المنتج. (Kinash ، (J.A. Torregrosa, Y.S & Pedreno, N.B., 2015, pp. 54 – 61) (Simon, 2003, pp.195– ، (الحريرى، ٢٠٠٨، ص ٧٤) ، & Naidu,2015, p420) .199)

بناءاً على ما سبق ينبغى أن تحرص كل مؤسسات التعليم الجامعى على تطبيق الجودة في التعليم، ويرتبط مفهوم الجودة والعمل على تطبيقه في التعليم الجامعي بمفهوم الكفاءات، أي ضرورة توافر كوادر بشرية ذات قدرات وكفاءات قوية تستجيب لمتطلبات التعليم الجامعي، ومن ثم أصبح تحديد الكفاءات المهنية لأداء عضو هيئة التدريس، ومدى توافرها كما يراها الطالب متطلب أساسي لتحقيق الجودة، باعتبار الطلاب هم المستفيدين الأوئل من الخدمة التعليمية المقدمة له، ومن ثم الكشف عن مواطن القوة وتدعيمها، والتعرف على أبرز المعوقات التي

تحول دون الأداء المهني الجيد لأعضاء هيئة التدريس، ثم طرح مقترحات للتحسين والتطوير.

مشكلة البحث:

تسعى الجامعات إلى تطبيق الجودة الشاملة لما لها من أهمية في تحقيق جودة المتعلم، وتقديم خدمات أفضل للطلبة، وبناء الثقة بين العاملين بالمؤسسة التعليمية ككل وتقوية انتمائهم لها، كما يمنح المؤسسة المزيد من الاحترام والتقدير المحلي والاعتراف العالمي، وأن يكون لها ترتيب في التصنيف العالمي.

يعد عضو هيئة التدريس بالجامعات من أهم الركائز الأساسية للجامعة التي ينهض عليها التعليم الجامعي، فهو الذي يكسب جميع المدخلات التعليمية الفاعلية المطلوبة لتحقيق الأهداف المنشودة ،ومن ثم يتوقف عليه قدرة الجامعة على القيام بوظائفها، وتحقيق أهدافها.

قد أثبتت العديد من الدراسات (Elassy,2015)، (Ramírez & Berge ،2014)، (رضوان، ٢٠١٤)، (أبو الرب، وآخرون، ٢٠١٤)، (عبد المولى، ٢٠١١)، (Suzanne, Young & Dale Shaw, 1999) ، أن جودة أي جامعة تقاس من خلال أعضاء هيئة التدريس بها، وأن نوع التعليم الذي تقدمه الجامعة للطلاب يعتمد على كفاءة عضو هيئة التدريس بها، ويعتبر عضو هيئة التدريس في حال الأهتمام به الركيزة الأساسية لتحقيق جودة الجامعات، وتأهيله أكاديميًا، ومهنيًا.

كما أشارت العديد من الدراسات (J.A.Torregrosa, Y.S & Pedreno,N.B., 2015, pp. 54 – 61)، (Kinash and Naidu,2015, p420)، (الحريرى، ٢٠٠٨، ص 74)، (Simon, 2003, pp.195-199)، (الفتلاوي،٢٠٠٣، ص ٢٨) إلى أهمية تقويم الطلاب لأساتذتهم، وأنها من أصدق المحكات في تحديد مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات للكفاءات المهنية المختلفة،وذلك باعتباره المستفيد الأول من الخدمة التعليمية المقدمة له.

ومن ثم ازداد الاهتمام بالكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس في ظل تنامي مفاهيم العولمة والتنافسية العالمية في السنوات الأخيرة، كأحد المعايير الأساسية لضبط نوعية التعليم، وتحقيق الجودة، الأمر الذي يتطلب التعرف على ما يمتلكه أعضاء هئية التدريس من كفاءات مهنية تؤهلهم لأداء أدوارهم بكفاءة، وفاعلية من خلال تقويم الطلاب لهم كمطلب أساسي لتحقيق جودة الجامعات، ومن ثم تحديد أبرز المعوقات التي تحول دون أدائهم المهني بكفاءة، مع طرح مقترحات للتحسين والتطوير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

ويمكن تناول مشكلة البحث من خلال التساؤلات الاتية:

١.ما معايير الكفاءات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية اللازمة لتحقيق الجودة بالجامعات؟

٢.إلى أى مدى تتوافر معايير الكفاءات المهنية لدى عضو هيئة التدريس من وجهه نظر الطلاب؟ وما المعوقات التي تحول دون الأداء المهني الجيد لهم؟

٣.ما آليات تحسين وتطوير الكفاءات المهنية لعضو هيئة التدريس بكلية التربية، جامعة الإسكندرية؟

أهداف البحث:

تسعى الدراسة الحالية إلى:

١. تحديد الكفاءات المهنية اللازم توافرها فى عضو هيئة التدريس الجامعى كمطلب أساسي لتحقيق الجودة.

٢. تشخيص واقع توافر معايير، ومؤشرات الكفاءات المهنية لدى عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلاب كلية التربية، جامعة الإسكندرية.

٣. الكشف عن أبرز المعوقات التى تحول دون الأداء المهني الجيد لدى عضو هيئة التدريس.

٤. اقتراح آليات لتحسين وتطوير الكفاءات المهنية لعضو هيئة التدريس من أجل تحقيق جودة التعليم بكلية التربية، جامعة الإسكندرية.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث الحالى فيما يلى:

١. تركز على عنصرين رئيسيين من عناصر مدخلات النظام التعليمي في الجامعة هما فئة أعضاء هيئة التدريس، وفئة الطلاب، وضرورة إيجاد التلازم والتوافق المتطلب بينهما وتهيئة المناخ التدريسي العام في الجامعة لتحقيق جو أمثل لممارسة العملية التعليمية، ومن ثم تحقيق الجودة في التعليم الجامعي.

٢. تحديد الكفاءات المهنية لعضو هيئة التدريس، يفيد أعضاء هيئة التدريس الحاليين والمستجدين من تطوير أدائهم المهني، ومن ثم تتحقق الخطوة الأولي والأهم لتطبيق الجودة بالجامعات.

٣. تحديد معوقات الأداء المهني الجيد لدى عضو هيئة التدريس من وجهة نظرهم يساعدنا في تحسين منظومة التعليم في برامج الدراسات العليا في الجامعات لإعداد أعضاء هيئة التدريس، وكذا تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفقًا لمتطلبات، واحيتاجات واقعية.

٤. الاعتماد على آراء الطلاب في تحديد مدى توافر معايير، ومؤشرات الكفاءات المهنية لعضو هيئة التدريس يفتح المجال إلى العديد من الدراسات التي تتخذ آراء الطلاب وسيلة للكشف عن العديد من المشكلات التي يعاني منها النظام التعليمي، ومن ثم علاجها.

- **منهج البحث، واجراءاتها:**

تقتضى طبيعة الدراسة استخدام المنهج الوصفى من خلال الإجراءات التالية:

١. تحديد الكفاءات المهنية لعضو هيئة التدريس في ضوء متطلبات الجودة، من خلال تحليل الادبيات، والدراسات السابقة، ومعايير الجودة.

٢.إجراء دراسة ميدانية من أجل تشخيص درجة توافر معايير، ومؤشرات الكفاءات المهنية لأعضاءهيئة التدريس بالجامعة كما يرآها الطلاب، مستخدمًا الاستبانة كأداة لها، بحيث يتم تطبيقه على الطلاب في كلية التربية، جامعة الإسكندرية، وكذا تحديد أبرز المعوقات التي تحول دون الأداء المهني الجيد لأعضاء هيئة التدريس، وطرح آليات للتحسين والتطوير من خلال استبانة موجه إلى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، جامعة الإسكندرية.

٣.في ضوء النتائج التي تتوصل إليها الدراسة الميدانية تقدم الدراسة مجموعة من المقترحات من أجل تحسين وتطوير الكفاءات المهنية لعضو هيئة التدريس لتحقيق الجودة بالجامعات.

- **حدود البحث:**

تقتصر الدراسة الحالية على ما يلي:

- **الحدود المكانية:** طُبقت الدراسة في كلية التربية، جامعة الأسكندرية.
- **الحدود البشرية:** طُبقت الدراسة على كلٍ من طلاب كلية التربية بالفرق الدراسية، والشعب المختلفة، وأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، جامعة الإسكندرية.
- **الحدود الموضوعية:** حددت الدراسة ثلاث محاور للكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس، هي الكفاءات التدريسية، والكفاءات الاجتماعية، والكفاءات التقويمية، وتحديد معايير ومؤشرات لتوافر تلك الكفاعات لدى أعضاء هيئة التدريس، وكذا تحديد أبرز المعوقات التي تحول دون الأداء المهني الجيد من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الكفاءات التدريسية، والاجتماعية، والتقويمية.

- **مصطلحات البحث:**

١.الكفاءات المهنية لعضو هيئة التدريس:

الكفاءة Efficiency:

يعرف Johnes– Jill, Maria Portela (2017,p 332) الكفاءة بأنها "الإستخدام الأمثل والفعال للموارد سواء كان قدرة مالية، أو قدرة بشرية للطلاب، بما يحقق نتائج التعليم الذي يريده المجتمع".

الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس:

يُعرف زين الدين محمد محمود (2007، ص ٦٦) الكفاءة المهنية والتعليمية **عامة**، في أربعة مفاهيم رئيسة؛ هي:"**الكفاءة كسلوك:** وذلك بعمل أشياء محددة قابلة للقياس، **التمكن من المعلومات:** من خلال الاستيعاب والفهم للمعلومات والمهارات فهما يتعدى عمل أشياء محددة خاضعة للقياس، **درجة المقدرة:** بمعنى أهمية الوصول إلى درجة معينة من المقدرة على العمل في ضوء معايير متفق عليها، **نوعية الفرد:** وتعني الخصائص والصفات الشخصية للفرد القابلة للقياس".

وعرف مرعي وآخرون (1992 ، ص 135) الكفاءة المهنية **للمعلم** بأنها "القدرة على عمل شيء بمستوى معين من الأداء بتأثير وفعالية وتكون الكفاءة في صورة هدف عام ومصاغة سلوكيا على شكل نتائج تعليمية تعكس المهارة أو المهام التي على المعلم أن يكون قادرا على أدائها".

كما يعرف الحكمي (٢٠٠٤، ص ٢١) الكفاءة المهنية **لعضو هيئة التدريس بالجامعة** بأنها "مجموعة القدرات وما يسفر عنها من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها الأستاذ الجامعي وتمكنه من أداء عمله وأدواره ومسؤولياته، ويلاحظها ويقيمها طلابه، ويمكن أن يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على العملية التعليمية".

وتتبني الدراسة الحالية التعريف التالي للكفاءات المهنية لعضو هيئة التدريس: "**جملة الخصائص والمهارات الأدائية التي يمتلكها عضو هيئة التدريس لكي**

يؤدي أدواره ومسؤولياته على مستوى عالي من المهارة والإتقان ويلاحظها ويقيمها طلابه ، ليحقق أهداف العملية التعليمية، والجودة الشاملة بالجامعة".

أولاً: الإطار النظرى:

يدور الإطار النظرى حول ثلاث محاور: الأول يتعلق بجودة عضو هيئة التدريس بالجامعات، والثاني المفهوم العام للكفاءة المهنية، والكفاءات المهنية اللازم توافرها في عضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة، والثالث دور الطلاب في تقويم الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

١.جودة عضو هيئة التدريس بالجامعات:

يحتلّ عضو هيئة التدريس المركز الأول من حيث أهميته في نجاح العملية التعليمية، فمهما بلغت البرامج التعليمية من تطوّر في الخدمات التربوية والتعليمية ومهما بلغت هذه البرامج من الجودة، فإنها لا تحقق الفائدة المرجوة منها إذا لم يتوافر عدد من الكفاءات لدى عضو هيئة التدريس.

ومن ثم يعد عضو هيئة التدريس بالجامعات من أهم المدخلات في المؤسسات الجامعية، حيث يتطلب تحقيق جودة الجامعات تطوير مستوى أداء عضو هيئة التدريس في ضوء معايير ومحكات محددة سلفًا.

والمستقرئ لأدبيات الجودة يجد صعوبة في تحديد تعريف دقيق ومحدد للجودة، حيث تتباين وجهات نظر الباحثين، ومداخلهم في التعامل مع الجودة في التربية بصفة عامة، وجودة الجامعات بصفة خاصة ، ويعود ذلك إلي اختلاف السياق المرتبط بالجودة، وكذلك المعايير الخاص بكل سياق، ومن ثم ينبغي تحديد أولا الجودة لمن؟ فجودة عضو هيئة التدريس مختلفة عن جودة الطلاب، تختلف عن جودة المناهج، وجودة طرق التدريس، وعلية فمفهوم الجودة نسبي فالجودة ومتطلباتها من وجهة نظر الطلاب تختلف عن الجودة من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس ، وهكذا تختلف من وجهة نظر المدراء. (Elassy, 2015, p252) ، (شحادة، ٢٠٠٦، ص١٧٧).

حيث يقصد بالجودة بأنها عملية تهدف إلى تحسين المنتج التعليمي من خلال تقييم أداء المدخلات والعمليات ووضع الخطط والبرامج لتحسينها، وتحقيق جودة المخرجات (المنتج). (رفاعي،٢٠١٠، ص ١٢١٢)

يقصد بإدارة الجودة الشاملة "أن كل عضو في المؤسسة وعلى أي مستوى مسئول بصورة فردية عن إدارة جودة ما يخصه من العمليات التي تساهم في تقديم الناتج أو الخدمة". (محمود عز الدين عبد الهادي، ٢٠٠٥، ص ٤٤)

من التعريف السابق يتضح أن على أعضاء هيئة التدريس تحمل جزء من عبء ومسؤولية تحقيق الجودة الشاملة، فهم يملكون مفتاح النجاح أو الفشل في تحقيق الجودة وفقاً لثقافتهم ودافعيتهم، واستعدادهم وإيمانهم بما يقومون به.

كما أن معايير جودة التعليم العالي تبدأ بجودة أعضاء هيئة التدريس في الكثير من النماذج التي اعتمدتها الجامعات العالمية والعربية ، في حين رأى كوجي kogi"أن الجودة النوعية لا يمكن أن تعزز من خلال الأنظمة والقوانين ولكن من خلال الالتزام المهني، والاكاديمي لعضو هيئة التدريس". (Naidoo, 2002, p 13)

وعليه نقصد بجودة عضو هيئة التدريس بالجامعات في هذا البحث "**تطوير عضو هيئة التدريس العلمي، وكفاءته في أداء مهامه بما يسهم في إثراء العملية التعليمية وفق الفلسفة التربوية التي يرسمها المجتمع**".

يمثل أعضاء هيئة التدريس في دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي (٢٠٠٩) المؤشر الخامس في الفاعلية التعليمية – كأحد محاور ومعايير التقويم الذاتي لمؤسسات التعليم العالي– "وتتضمن كفاية أعضاء هيئة التدريس، وقواعد واجراءات تعيين أعضاء هيئة التدريس، وتنمية قدراتهم ومهاراتهم، تقييم أعضاء هيئة التدريس،الرضاء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس"

٢.الكفاءات المهنية لعضو هيئة التدريس بالتعليم الجامعى:

أصبح تحديد الكفاءات المهنية، ومدي امتلاكها أمراً بالغ الأهمية ؛ نظرًا لأهمية دور أعضاء هيئة التدريس في تحقيق الجودة بالجامعات، لأن معرفة الكفاءات

المهنية تسهم في رسم الخطوط العريضة لأعضاء الهيئة التدريسية في تطوير أدائهم، لأنهم هم المسؤولون المباشرون عن تحقيق الجودة في التعليم الجامعي بالنظر إلى الأدوار والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم ، حيث نجاح المؤسسة الجامعية في تحقيق أهدافها مرهون بكفاءة أعضاء هيئة التدريس المهنية.

ومن ثم ينبغي تحليل مفهوم الكفاءة المهنية، وأهميتها، وتحديد أهم مجالاتها الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس كمطلب أساسي لتحقيق الجودة.

أ.مفهوم الكفاءات المهنية:

يختلف مفهوم الكفاءة عن مفهوم الكفاية، حيث تُمثل الكفاءة Efficiency في موسوعة المصطلحات التربوية (علي، ٢٠١١، ص١٢٢) بأنها "مختلف أشكال الأداء التي تمثل الحد الأقصى الذي يلزم لتحقيق هدف ما، أي ارتفاع الأداء إلى الدرجة التي تجعل صاحبها مماثلًا للأنموذج المعياري الذي يعتد به ويحتكم إليه عند تقييم مستوى الأداء".

وتُعرف الكفاية Competency على أنها" مختلف اشكال الأداء التي تمثل الحد الأدنى الذي يلزم لتحقيق هدف معين، وبمعني آخر مجموعة من الصفات التي لابد من توافرها لقيام الفرد بواجبه، أي توافرها شرطًا لأجازة العمل"(جون، باتريسيا، ترجمة كسروان، ٢٠١٢، ص ١٢٨)، المصري، محمد، ٢٠١٢، ص ١٥).

ويؤكد تعريف طه (٢٠٠٥، ص ٢٤٢) للكفاية على أنها "مجموعة المعارف والمهارات والإجراءات والاتجاهات التي يحتاجها المعلم للقيام بعمله، بأقل قدر من الكلفة والجهد والوقت والتي لا يستطيع بدونها أن يؤدي واجبه بالشكل المطلوب، ومن ثم يُعد توافرها لديه شرطا لإجازته في العمل".

ومن ثم يكمن الفرق بين المفهومين السابقين الكفاءة، والكفاية باعتبار إحداهما (الكفاية) شرط أساسي لتحقيق الآخر (الكفاءة)، بمعنى أن الكفاءة تُعد الحد الأعلى في الأداء، أما الكفاية فتعد الحد الأدنى الواجب توافره في الشيء لقبوله، فإذا ارتفع الفرد في مستوى أداء الكفاية وتفوق عن غيره فيصبح لديه كفاءة، أي

الكفاءة مستوى مرتفع من الكفاية، حيث يتضح الاختلاف بين المفهومين في درجة الأداء، ومن ثم حينما نتحدث عن جودة الجامعاتفنرتقي من مجرد تحقيق الكفاية إلى مستوى الكفاءة.

ب.الكفاءات المهنية لعضو هيئة التدريس:

يقصد بالكفاءة المهنية بأنها "مجموعة القدرات وما يسفر عنها من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها ويمارسها الأستاذ الجامعي وتمكنه من أداء عمله وأدواره ومسؤولياته، ويلاحظها ويقيمها طلابه، ويمكن أن يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على العملية التعليمية". (الحكمي ، ٢٠٠٤ : ص ١٠).

وتتبني الدراسة الحالية المفهوم الأجرائى للكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس على أنها: "**جملة الخصائص والمهارات الأدائية التي يمتلكها عضو هيئة التدريس لكي يؤدي أدواره ومسؤولياته على مستوى عالي من المهارة والإتقان ويلاحظها ويقيمها طلابه ، ليحقق أهداف العملية التعليمية، والجودة الشاملة بالجامعات**".

مما سبق يتضمن مفهوم الكفاءات المهنية لعضو هيئة التدريس مجموعة من الخصائص وهي:

- مرور عضو هيئة التدريس ببرنامج تأهيل وإعداد يكسبه القدرات، والمهارات، والاتجاهات ويكون قادر على إظهارها بمهارة من خلال الأدوار التي يقوم بها.
- وصول أداء عضو هيئة التدريس إلى مستوى عالي من الأداء، أي يؤدي مهامه بإتقان، وفاعلية، ومن ثم يمكن ملاحظتها، وقياسها من وجهه نظر الطلاب.
- يسهم كفاءة عضو هيئة التدريس في أداء مهامه في تحقيق نواتج التعلم المرغوب فيها، ومن ثم تحقيق الأهداف التربوية، وجودة العمل التعليمي.

ج.مجالات الكفاءات المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعات:

ترجع أهمية تحديد الكفاءات المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعات إلى مسايرة المتغيرات والتحديات المستمرة، خاصة التي تواجه العملية التعليمية، وتطوير المقررات الدراسية، ومن ثم تنمية قدرات ومهارات عضو هيئة التدريس من أجل الأرتقاء بمستى طلابه، مما يعود بالجودة على العملية التعليمية، وكذا يساعد عضو هيئة التدريس على تحديد نقاط الضعف، وعلاجها، وتمكن عضو هيئة التدريس من إنشاء بيئات تعليمية فعالة تثري العملية التعليمية.

ويمكن للباجثة تصنيف الكفاءات وفقًا لمعيارين الأول مكونات الكفاءة المهنية، والأخر مجالات ممارسة عضو هيئة التدريس لها، كما يلي:

-تصنيف وفق مكونات الكفاءة:

يصنف بلوم الكفاءات من حيث طبيعتها إلى (Anderson and Krathwohl, 2013): **كفاءات معرفية:** وتتمثل في أنواع المعارف والمعلومات والمفاهيم اللازمة لعضو هيئة التدريس، سواء حول المادة أو البيئة المحيطة أو الطالب، **كفاءات حركية(أدائية):** وتتمثل في المهارات الأدائية لعضو هيئة التدريس في مختلف أوجه النشاط التربوي للعملية التعليمية، **كفاءات وجدانية:** وتتمثل في الاتجاهات والقيم التي يؤمن بها عضو هيئة التدريس".

وقد صنفها كل من عزت وآخرون (2008، ص 51)، وقناديلى (٢٠٠٩، ص ص ٤٢ – ٤٧) إلى:

- **الكفاءات المعرفية:** لا تقتصر الكفاءات المعرفية على المعلومات والحقائق، بل تمتد إلى امتلاك كفاءات التعلم المستمر واستخدام أدوات المعرفة، ومعرفة طرق استخدام هذه المعرفة في الميادين المختلفة، وتنقسم الكفاءات المعرفية إلى نوعين فرعيين هما كفاءات العمليات (طرق التدريس) وكفاءات المحتوى (محتوى المادة الدراسية).

- **الكفاءات الأدائية:** وتشمل هذه الكفايات قدرة عضو هيئة التدريس على القيام بسلوكيات معينة في **المواقف** الصفية والدراسية المختلفة، ومثال ذلك: استخدام

المعلم أدوات التقويم المناسبة، أو وضع خطة يومية تتضمن أهداف متنوعة ويتم صياغتها في صورة سلوكات محددة.

• **كفاءات الإنجاز أو كفاءات النتائج:** إن امتلاك عضو هيئة التدريس للكفاءات المعرفية يعني أنه يمتلك المعرفة اللازمة لممارسة العمل، دون أن يكون هناك مؤشر على أنه امتلك القدرة على الأداء، وأما امتلاكه للكفاءات الأدائية فيعني أنه قادر على إظهار قدراته في ممارسة مهارات التعليم، دون أن يعني وجود مؤشر على أن هذا عضو هيئة التدريس قادر على إحداث نتيجة مرغوبة في أداء طلابه، لذلك ينبغي أن يمتلك عضو هيئة التدريس كفاءة القدرة على إحداث التغييرات المرغوبة في سلوك المتعلمين، وإحداث النتائج المتوقعة من تدريسه، وأدائه، وهو ما يسمى بكفاءات الإنجاز أو النتائج، فهي كفاءات تتحدث عن النتائج لا عن الأداء أو المعرفة رغم ارتباطها بهم، لكنها تتميز بدخول عناصر جديدة تتمثل في الحماس والثقة بالنفس والقدرة على الوصول إلى النتائج، حدوث التعلم المنشود.

كما أضاف الحميداني صالح بن جمعان بن رداد (2009 ، ص 24) الكفاءة الوجدانية (الانفعالية) وهي "الكفاءات المتصلة بالاستعدادات والميول والاتجاهات والقيم الأخلاقية والمثل العليا، ويمكن اشتقاقها من القيم الأخلاقية والمبادئ السائدة في أي نظام".

-ت صنيف وفق مجالات ممارسة عضو هيئة التدريس:

أشار رضوان (٢٠١٤، ص ١٢٥) إلى أربعة أنواع من الكفاءات المهنية:

•**الكفاءات التدريسية:** وهي عبارة عن مهارات ومعلومات وسلوكيات وصفات يكتسبها عضو هيئة التدريس لتعينه على أداء أدواره بكفاءة، هذه الكفاءات تشمل التمكن من المادة الدراسية والقدرة على تشويق الطلبة والتحمس في الأداء واستخدام طرق التدريس الحديثة والوضوح في الشرح واستخدام الأمثلة المناسبة...إلخ، وبدوره ينقسم هذا النوع من الكفاءات

DOI: 10.12816/0052864

إلى: كفاءات تخطيط التدريس، وتنفيذه، وتقويمه، والإدارة الصفية الجيدة، والتفاعل مع الطلاب.

- **الكفاءات الإنسانية:** يقصد بها كل المهارات التي تنصب على الاهتمام بذات الطالب وتحقق إنسانيته، أي ما يتعلق بإشاعة الجو الديمقراطي وإدارة الحوار على أسس ديمقراطية، وتقبل آرائهم، والتعامل بمساواة وعدل وتواضع، وعدم التعامل بفوقية وسلطوية...إلخ
- **الكفاءات التقويمية:** ويتم من خلالها التعرف على مدى تحقق الأهداف التعليمية التي وضعتها المؤسسة التعليمية من خلال تقويم الطلاب.
- **الكفاءات التكنولوجية:** وهي ما تتعلق بمهارات استخدام الحاسوب والإنترنت وتوظيفه في العملية التعليمية.

وعليه ومن خلال استعراض لكل هذه الأنواع والتصنيفات يمكن القول إلى أن هناك اختلاف، وتداخل فيما بين التصنيفات المتنوعة للكفاءات، فعادة ما تصنف حسب كل باحث واتجاهاته، أو حسب البيئة أو المناخ التعليمي المتبع، وأحيانا حسب الهدف المحدد في الدراسة.

ويتبنى هذا البحث **التصنيف التالي للكفاءات المهنية لعضو هيئة التدريس، والذي يعتبر جُماع لتحليل الكفاءات السابقة وبما يحقق أهداف البحث** كما يلي:

- **الكفاءات التدريسية (الأكاديمية):** هى تشمل معيارين تخطيط وتنفيذ المحاضرة، وإدارة المحاضرة، ومن أمثلتها مدى التمكن من المادة الدراسية، ونجاحه فى توصيلها للطلبة وكيفية استخدام طرق تدريس جديدة، وقدرته على استخدام الحاسوب والإنترنت وتوظيفها في العملية التعليمية.
- **الكفاءات الاجتماعية (الإنسانية):** هى تتضمن معيارين السمات الشخصية، والعلاقات مع الطلاب، أي تتناول جملة الخصائص الشخصية التى يتميز بها عضو هيئة التدريس الكفء من ناحية،

والتفاعل التربوى بين الطلاب وعضو هيئة التدريس، وعلاقات الاحترام والثقة المتبادلة بينهم، والاستماع للطلاب والاهتمام بفردية كل طالب من ناحية أخرى.

- **الكفاءة الإنتاجية (التقويمية):** هي تتناول معيارين التقويم التكويني أثناء المحاضرة، والتقويم الختامي، أي تتضمن قدرة عضو هيئة التدريس على استخدام طرق متنوعة ومستمرة للتعرف على مدى تحقق الأهداف التعليمية التي وضعتها المؤسسة التعليمية من خلال تقويم الطلاب بموضوعية وعدالة.

٣.دور الطلاب في تقويم الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

بدأت تظهر حركة الأخذ بتقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس فى التعليم العالى فى الولايات المتحدة الأمريكية فى الثلاثتينات من هذا القرن وقد كانت تمارس بطريقة تطوعية، ولكن فى السنوات الأخيرة أصبح تطبيق التقويم فى التعليم العالى بواسطة الطلاب مطلبًا أساسيًا فى معظم البلاد المتقدمة. (Seldin, 1997, p336)

ويؤكد (Kinash ,2015,p45) على أهمية تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس بقوله "أن أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالى يعينون ويتوقع منهم أن يقدموا عطاء تدريسياً فعالا للطلاب، والتقويم النظامى الرسمى للتدريس بالتعليم العالى من قبل الطلاب ما هو إلا امتداد منطقى لهذا التوقع، فكما أن الطلية يستحقون التوجيه كمتعلمين، فإن أعضاء هيئة التدريس لهم الحق فى تلقى التوجيه الذى يساعدهم فى تدريسهم، فمهما بلغت جودة القدرات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس فى المحاضرة أو المعمل، فإنه يمكن تطويرها، ومهما ارتفعت فعالية أساليبهم التدريسية فإنه يمكن تعزيزها"

كما أشار (Marsh, 2007, PP 320–322) أن تقويم أداء عضو هيئة التدريس من خلال الطلاب طريقة قد أثبتت الدراسات صلاحيتها وثباتها وصدقها كأداة

للتقويم فعالة في تحسين العملية التعليمية ككل، ويرجع ذلك إلى أن تقدير الزملاء، ورؤساء الأقسام يتضمن نوعًا من عدم الموضوعية، والمصداقية لدى عضو هيئة التدريس، ولكن تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس وللكفاءات المهنية التي يمتلكها ترتبط ارتباطاً عاليًا بمؤشرات الأداء المهني له.

وعلى الرغم من اعتراض البعض على أن الطلاب قد لا يتوافر لديهم النضج العقلى الكافى لكى يحكم على خصائص التدريس الجيد، إلا أن اثبتت العديد من الدراسات (مدكور،٢٠٠٠)، (Royal,2011,p9)، (الحريرى،٢٠٠٨،ص ٢١٣)، (Marsh,(2007),p320)، أهمية وضرورة اشتراك الطلاب فى تقويم التدريس، وأعضاء هيئة التدريس، والمقررات الدراسية، وعدم وجود علاقة بين أعمار الطلاب والمستوى الدراسى والمعدل التراكمى والقدرة الأكاديمية لهم وبين تقويمهم لأساتذتهم، وإن طالب التعليم الجامعي بغض النظر عن مستواه الدراسى وعمره لديه القدرة على بلورة اتجاهاته وتحديدها نحو الممارسات التربوية التى يتعايش معها، كما أن عملية تقويم الطلبة لفاعلية عضو هيئة التدريس بالتعليم الجامعي أصبحت ممارسة شاع استخدامها وتطبيقها فهى تتسم بقدر كبير من الموضوعية والثبات، من منطلق أن الطلبة هم المعنيون بالتربية والتعليم فإن التعرف على آرائهم في من يقومون بالتدريس لهم واستراتيجياتهم التدريسية، يمكن أن يفسح مجالاً أكبر للتطوير أو إدخال تعديلات فى ممارسات وأداء أعضاء هيئة التدريس، ومن ثم فهى من أهم الوسائل التى يجب توظيفها لقياس كفاءة العملية التعليمية فى مؤسسات التعليم الجامعي.

وبناء على ما سبق اعتمدت الباحثة على آراء الطلاب في التعرف على مدى توافر معايير، ومؤشرات الكفاءات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال تطبيق استبيان لقياس درجة توافر معايير، ومؤشرات الكفاءات المهنية لعضو هيئة التدريس بكلية التربية، جامعة الإسكندرية، وتطبيق استبيان أخر موجه إلى أعضاء هيئة التدريس لتحديد أبرز المعوقات التي تحول دون الأداء المهني

الجيد، للتعرف على وجهة نظرهم حول المعوقات، ومن ثم طرح مقترحات لتطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بما يحقق جودة الجامعات.

ثانيًا: الدراسة الميدانية:

●هدف الدراسة الميدانية:

تستهدف الدراسة الميدانية الأجابة على السؤال الثاني : " إلى أى مدى تتوافر معاييرالكفاءات المهنية فى أداء عضو هيئة التدريس من وجهه نظر الطلاب؟ وما معوقات الأداء المهني الفعال لديهم؟ وما المعايير التي تحققت بكفاءة عالية أي بدرجة تحقق أعلى من ٥٠%، في كلية التربية، جامعة الإسكندرية.

●أداة الدراسة:

قامت الباحثة بتصميم استبانتين معتمدة في ذلك على الأطار النظري، والدراسات السابقة، أحداهما لقياس درجة توافر معايير، ومؤشرات الكفاءات المهنية لدى عضو هيئة التدريس كما يراها طلابه. (ملحق رقم (١))

والأخر استبانة لتحديد ابرز المعوقات التي تحول دون الأداء المهني الجيد، وطرح المقترحات لتطوير الكفاءات المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية، جامعة الإسكندرية. (ملحق رقم (٢)).

الاستبانة الأولى: استبانة لقياس درجة توافر معايير الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، جامعة الإسكندرية كما يراها طلابه. (ملحق (١))

يتكون الاستبانة من جزءين: الأول أسئلة مقيدة بمجموعة من الاستجابات تتوافر بدرجة كبيرة، متوسطة، ضعيفة، والجزء الثاني أسئلة مفتوحة للطلاب للتعبير عن آرائهم بحرية، يتناول الجزء الأول الكفاءات المهنية من ثلاثة محاور الكفاءات التدريسية، والكفاءات الاجتماعية، والكفاءات التقويمية، ويتكون المحور الأول من معيارين وهما؛ تخطيط وتنفيذ المحاضرة، وإدارة المحاضرة، ويتكون المحور الثاني من معيارين وهما؛ السمات الشخصية، والعلاقات مع الطلاب، ويتكون المحور

الثالث من معيارين وهما؛ التقويم التكويني أثناء المحاضرة، والتقويم الختامي، ويتكون كل معيار من مجموعة من المؤشرات.

١.صدق، وثبات الاستبانة:

للتأكد من صدق الاستبانة تم حساب معامل الاتساق الداخلي لكل محور من محاور الاستبانة، من خلال حساب معامل ارتباط العبارة مع المجموع الكلى للمعيار التى تنتمى اليه، ومعامل ارتباط المعيار مع المجموع الكلى للمحور الذى ينتمى اليه، وكذا تم حساب ثبات الاستبانة بطريقة معامل ألفا كرونباخ للمحاور والاستبانة، وذلك من خلال تجريبها على عينة استطلاعية عددها (١٠٠) طالباً وطالبة، وهي كما يوضحها الجدول رقم (١)،(٢) التاليين.

جدول (١) : معامل الاتساق الداخلي (معامل ارتباط العبارة مع المجموع الكلى للمعيار التى تنتمى اليه)، ومعامل ألفا كرونباخ . ن = ١٠٠

رقم العبارة	معامل الاتساق الداخلى	معامل الفا كرونباخ
1	*0.418	0.77
2	*0.604	
3	*0.586	
4	*0.637	
5	*0.379	
6	*0.244	
7	*0.623	
8	*0.423	
9	*0.633	
10	*0.523	
11	*0.497	
12	*0.580	
13	*0.619	
14	*0.383	0.76
15	*0.530	
16	*0.590	
17	*0.501	
18	*0.509	
19	*0.559	
20	*0.485	
21	*0.304	
27	*0.582	0.82
28	*0.596	
29	*0.601	
30	*0.617	
31	*0.590	
32	*0.713	
33	*0.601	
34	*0.638	
35	*0.568	
36	*0.639	
37	*0.387	0.78
38	*0.555	
39	*0.631	
40	*0.619	
41	*0.687	
42	*0.660	
43	*0.586	
44	*0.664	
45	*0.636	
46	*0.614	0.74
47	*0.475	
48	*0.655	
49	*0.671	
50	*0.600	
51	*0.578	
52	*0.634	
53	*0.541	
54	*0.545	0.59
55	*0.598	
56	*0.621	
57	*0.496	
58	*0.483	
59	*0.434	
60	*0.575	

22	*0.601
23	*0.607
24	*0.575
25	*0.397
26	*0.560

*** معنوى عند مستوى ٠,٠٥= ٠,١٩٥**

يتضح من جدول (1) و الخاص بمعامل الاتساق الداخلي (معامل ارتباط العبارة مع المجموع الكلى للمعيار التى تنتمى اليه)، أن قيم معامل الإتساق الداخلى تراوحت ما بين (0.244 إلى 0.713) وهى أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ (٠,١٩٥) وهذه القيم معنوية عند مستوى ٠,٠٥ ، مما يشير إلى صدق الاستبانة، كما يتضح أن معامل ألفا كرونباخ بلغت قيمته (0.773) مما يشير إلى ثبات الاستبانة.

جدول (٢) : معامل الاتساق الداخلي (معامل ارتباط المعيار مع المجموع الكلى للمحور الذى ينتمى اليه)، ومعامل ألفا كرونباخ للمحاور والاستبانة . ن = ١٠٠

المحور	المعيار	معامل الاتساق الداخلي للمعيار مع المحور	معامل الاتساق الداخلى للمحور مع مجموع الاستبانة	معامل الفا كرونباخ للمحور	معامل الفا كرونباخ للاستبيان
الكفاءات التدريسية الأكاديمية	التخطيط والتنفيذ للمحاضرة	*0.914	*0.940	0.855	0.936
	إدارة المحاضرات	*0.909			
الكفاءات الاجتماعية	السمات الشخصية	*0.932	*0.923	0.88	
	العلاقات مع الطلاب	*0.916			
الكفاءات التقويمية	التقويم التكويني أثناء المحاضرة	*0.889	*0.853	0.767	
	التقويم الختامي	*0.806			

*** معنوى عند مستوى ٠,٠٥= ٠,١٩٥**

يتضح من جدول (٢) و الخاص بمعامل الاتساق الداخلي (معامل ارتباط المعيار مع المجموع الكلى للمحور الذى ينتمى اليه) ، أن قيم معامل الإتساق الداخلى أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ (٠,١٩٥)

وهذه القيم معنوية عند مستوى ٠,٠٥ ، كما يتضح أن معامل ألفا كرونباخ للاستبانة بلغت قيمته (0.936) مما يشير إلى صدق، وثبات الاستبانة.

٢.عينة الدراسة:

طُبقت الاستبانة على عينة تم أختيارها بطريقة عشوائية بالأعتماد على كشوف الأسماء، وتم مراعاة التنوع فقد وزعت الاستبانات على طلاب كلية التربية جامعة الإسكندرية في الفرق الدراسية المختلفة الأولى، والثانية، والثالثة، والرابعة من الشعب المختلفة علمي، وأدبي، وأساسي، وذلك في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠١٧– ٢٠١٨، وبلغ عددهم (٥٠٥) طالباً وطالبة –بعد استبعاد الاستمارات غير المكتملة– لقياس درجة توافر معايير، ومؤشرات الكفاءات المهنية لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلاب، موزعين كما هو موضح بالجدول(٣)

جدول(٣) : يوضح توزيع مجتمع، وأفراد العينة من الطلاب للعام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٨

الفرق الدراسية	اعداد المجتمع	أعداد المستجيبين
الفرقة الاولى	٣١٠٤	115
الفرقة الثانية	٢٨٢٧	126
الفرقة الثالثة	٢٦١١	124
الفرقة الرابعة	٢٩٥٧	140
المجموع	١١٤٩٩	505

٣.التطبيق، والتحليل الإحصائي:

تم تطبيق الاستبانة علي عينة عشوائية من الطلاب في الفرق المختلفة، وتم توزيع ٥٢٠ استبيان، وقد استجاب ٥٠٥، حيث كانت هناك استبانات غير مكتملة ولم تتدرج ضمن العينة، وبعد انتهاء التطبيق تم تفريغ البيانات وتحليلها إحصائيًا، المتعلقة بالجزء المقيد،وحساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والأوزان النسبية، والاتجاة ليكارت، والنسبة المئوية للموافقة، وذلك من خلال حساب درجة توافر معايير الكفاءات المهنية لمحاور ومعايير الاستبانة ككل،

ودرجة توافر كل محور، ومعيار على حدى، وحساب الفروق الإحصائية بين الفرق الدراسية المختلفة، وتحليل استجابات الطلاب على الأسئلة المفتوحة.

أ.الكفاءات المهنية لمحاور ومعايير الاستبانة ككل:

تم حساب درجة تحقق محاور ومعايير الاستبانة من خلال حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والأوزان النسبية، والاتجاة ليكارت، والنسبة المئوية للموافقة كما يوضحها الجدول (٤).

جدول (٤): المتوسط الحسابى والانحراف المعيارى لاستبانة الكفاءات المهنية، ن = ٥٠٥

المحور	المعيار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعيارى	عدد العبارات	المتوسط الحسابى المرجح بالاوزان	الاتجاه * (ليكارت)	نسبة الموافقة %
الكفاءات التدريسية الأكاديمية	التخطيط والتنفيذ للمحاضرة	25.16	5.25	13	1.94	متوسطة	46.78%
	إدارة المحاضرات	24.24	5.35	13	1.86	متوسطة	43.23%
الكفاءات الاجتماعية	السمات الشخصية	18.81	5.05	10	1.88	متوسطة	44.05%
	العلاقات مع الطلاب	15.54	4.08	9	1.73	متوسطة	36.31%
الكفاءات التقويمية	التقويم التكويني أثناء المحاضرة	14.15	3.7	8	1.77	متوسطة	38.44%
	التقويم الختامي	13.74	3.11	7	1.96	متوسطة	48.12%
الكفاءات المهنية (إجمالي الاستبانة)	الكفاءات التدريسية الأكاديمية	49.4	9.79	26	1.9	متوسطة	45.00%
	الكفاءات الاجتماعية	34.35	8.57	19	1.81	متوسطة	40.39%
	الكفاءات التقويمية	27.89	6.06	15	1.86	متوسطة	42.96%
مجموع الكفاءات المهنية		111.64	22.44	60	1.86	متوسطة	43.03%

*** مقياس ليكارت : المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان : من ١,٠٠ إلى ١,٦٦ (ضعيفة)، من ١,٦٧ إلى ٢,٣٣ (متوسطة)، من ٢,٣٤ إلى ٣,٠٠ (كبيرة).**

ويتضح من جدول رقم (٤) أن تحققت مجموع الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية – جامعة الإسكندرية بدرجة متوسطة بنسبة ٤٣%، وتحقق محور الكفاءات التدريسية الاكاديمية بأعلى النسب 45%، وهو ما يتفق مع الدراسات السابقة دراسة الحكمي(٢٠٠٤، ص ٤٨)، حيث أشار إلي أن جاءت درجة تفضيلها لجميع الكفاءات المهنية في مجال الإعداد للمحاضرة

وآليات تنفيذها في قائمة الكفاءات المتطلبة للأستاذ الجامعي بدرجة عالية وبفروق دالة عند مستوى ٠,٠١ وتتفق ايضًا مع دراسة رضوان(٢٠١٤،ص ٣٦٠)حيث تحققت الكفاءات التدريسية بدرجة مرتفعة، مما يشير إلي التمكن العلمي والتدريسي لعضو هيئة التدريس، وهو ما يتفق مع رأى كوجي"kogi" (Naidoo, 2002, p 13) "أن السبيل للوصول إلى الجودة النوعية للجامعات لا تعزز من خلال الأنظمة والقوانين ولكن من خلال الالتزام المهني، والأكاديمي لعضو هيئة التدريس"، كما أن نجاح عضو هيئة التدريس في الكفاءات الأكاديمية التدريسية تساعده على تحديد الأهداف وكيفية تنفيذها بشتى الطرق، واستخدام وسائل تعليمية متنوعة، ومناسبة لموضوع المحاضرة، والتعامل مع الطلاب، واستخدام طريقة تقويم جيدة ومتنوعة، أى نجاح عضو هيئة التدريس في الكفاءات المختلفة مرهون بنجاحه في الكفاءات الأكاديمية أولًا.

وتحققت أعلى المعايير بنسبة 48.12%، وهو ما يتعلق بالتقويم الختامي، مما يدل علي تنوع الأسئلة واتصافها بالوضوح والشمول لأجزاء المقرر، إلا أن جاء معيارين بدرجة أقل من ٤٠% الأول ما يتعلق بمعيار العلاقات مع الطلاب في المحور الثاني الكفاءات الاجتماعية، حيث تحققت بنسبة ٣٦,٣١%، ما يشير إلى ضعف العلاقات الاجتماعية بين عضو هيئة التدريس والطالب إما لتركيز أعضاء هيئة التدريس على الجانب الاكاديمي المعرفي، وإهمال علاقات الود والمرونة في التعامل، أولضيق وقت المحاضرة، وكثرة الأعباء الملقاة على عضو هيئة التدريس مما لا يتيح لديه الوقت لمشاركة الطلاب في انشطتهم المختلفة، او مناقشة مشكلات الطلاب التعليمية، على الرغم من أن العلاقات الاجتماعية بين الطالب، وعضو هيئة التدريس هو سر نجاح العملية التعليمية بأكمالها، حينما يكون هناك تواصل متبادل بين عضو هيئة التدريس والطلاب يسهل استيعاب المادة التعليمية، وتحصيلها، وتطبيقها في المجتمع المحلي خارج نطاق الجامعة، وهو ما يختلف مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة رضوان(٢٠١٤، ص٣٨٠)

حيث أشارت إلى أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة جيجل للكفايات الإنسانية من وجهة نظر طلبتهم تحققت بدرجة عالية، وقد يعود ذلك إلى اختلاف البيئة التعليمية والسياق التربوي.

والمعيار الآخر الخاص بالتقويم التكويني أثناء المحاضرة، في المحور الثالث الكفاءات التقويمية، حيث تحقق بنسبة ٣٨,٤٤%، وهو ما يتفق مع دراسة كل من الحكمي (٢٠٠٤،ص ٥٠)، رضوان(٢٠١٤، ص ٤٧٩)، حيث اشارت إلي إن ممارسة أعضاء هيئة التدريس الجامعي للكفايات التقويمية من وجهة نظر الطلبة تحققت بدرجة متوسطة، وذلك من حيث استخدام الاستاذ لأنواع التقويم المتبعة ومراعاة الجانب المعرفي والوجداني في التقويم، مما يؤكد ما توصلت إليه الدراسة الحالية من عدم طرح أسئلة متنوعة أثناء المحاضرة، وعدم تدريب الطلاب على نوعية الأسئلة، وطريقة الاجابة عليها، وذلك على الرغم من أهمية التقويم التكويني أثناء المحاضرة، وإتخاذه مؤشرًا، وتمهيدًا للتقويم النهائي.

وبدراسة أي المؤشرات أكثر تحققًا للكفاءات المهنية لعضو هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظر طلابهم، تم تناول كل محور على حدى، كما يلي :

ب.درجة تحقق معايير ومؤشرات الاستبانة:

المحور الأول: الكفاءات التدريسية، الأكاديمية:

المعيار الأول: تخطيط وتنفيذ المحاضرة: تم حساب التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي ومربع كاي كما هو مبين في جدول (٥) التالي:

جدول (٥) : التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات (المعيار الأول: التخطيط والتنفيذ للمحاضرة) (المحور الأول : الكفاءات التدريسية الأكاديمية)

ن = ٥٠٥

م	محتوى العبارة	كبيرة		متوسطة		ضعيفة		مربع كاى	المتوسط الحسابي	الاتجاه (ليكارت)	نسبة الموافقة %
		التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%				
١	يقدم لنا فى بداية الفصل الدراسى شرحًا تفصيليًا للتوصيف الكامل للمقرر.	١٧٨	٣٥,٢٥	٢٥٩	٥١,٢٩	٦٨	١٣,٤٧	*١٠٩,١٩	٢,٢٢	متوسطة	٦٠,٨٩

DOI: 10.12816/0052864

م	محتوى العبارة	كبيرة		متوسطة		ضعيفة		مربع كاى	المتوسط	الاتجاه	نسبة
٢	يشرح نواتج التعلم المختلفة المتوقع الوصول إليها بالانتهاء من دراستنا للمقرر	٥٩	١١,٦٨	١٨٤	٣٦,٤٤	٢٦٢	٥١,٨٨	*١٢٤,٥٩	١,٦	ضعيفة	٢٩,٩
٣	يحدد أهدافه التدريسية بوضوح للطلاب.	١١٣	٢٢,٣٨	١٨٩	٣٧,٤٣	٢٠٣	٤٠,٢	*٢٧,٨٧	١,٨٢	متوسطة	٤١,٠٩
٤	يسعى لتحقيق أهداف المحاضرة.	١٥٣	٣٠,٣	٢٣٤	٤٦,٣٤	١١٨	٢٣,٣٧	*٤٢,٠٦	٢,٠٧	متوسطة	٥٣,٤٧
٥	واسع الاطلاع على العلم والمعرفة في مجال تخصصه.	٢٥٠	٤٩,٥	١٩٥	٣٨,٦١	٦٠	١١,٨٨	*١١٣,٥٦	٢,٣٨	كبيرة	٦٨,٨١
٦	يستخدم تقنيات حديثة في الشرح كالأفلام التعليمية، الحاسب الآلى، شبكة الانترنت.	٦٠	١١,٨٨	١٦٣	٣٢,٢٨	٢٨٢	٥٥,٨٤	*١٤٦,٦٤	١,٥٦	ضعيفة	٢٨,٠٢
٧	يعرض محتوى المقرر بتمكن وتسلسل منطقي.	١٠٤	٢٠,٥٩	٢٦٥	٥٢,٤٨	١٣٦	٢٦,٩٣	*٨٦,٣١	١,٩٤	متوسطة	٤٦,٨٣
٨	يستخدم لغة علمية سهلة ميسورة الفهم.	١٦٢	٣٢,٠٨	٢٣٣	٤٦,١٤	١١٠	٢١,٧٨	*٤٥,٣٠	٢,١	متوسطة	٥٥,١٥
٩	يعرض التطورات الحديثة فى المقرر الذي يقوم بتدريسه.	٩٦	١٩,٠١	١٨٦	٣٦,٨٣	٢٢٣	٤٤,١٦	*٥٠,٦٩	١,٧٥	متوسطة	٣٧,٤٣
١٠	يبرز النقاط الرئيسية في المحاضرة .	١٩٢	٣٨,٠٢	٢٣٠	٤٥,٥٤	٨٣	١٦,٤٤	*٦٩,١٨	٢,٢٢	متوسطة	٦٠,٧٩
١١	يحدد للطلاب الموضوعات التي سيقدمها لهم في المحاضرة القادمة.	١٠١	٢٠	١٩٨	٣٩,٢١	٢٠٦	٤٠,٧٩	*٤٠,٥٩	١,٧٩	متوسطة	٣٩,٦
١٢	يزود طلابه بالمراجع الهامة في المقرر الذي يدرسه.	٧٠	١٣,٨٦	١٥٠	٢٩,٧	٢٨٥	٥٦,٤٤	*١٤٠,٣٠	١,٥٧	ضعيفة	٢٨,٧١
١٣	يربط موضوع المحاضرة بأمثلة حياتية.	١٧٩	٣٥,٤٥	٢٢٢	٤٣,٩٦	١٠٤	٢٠,٥٩	*٤٢,٣٧	٢,١٥	متوسطة	٥٧,٤٣

***مربع كاى معنوى عند مستوى ٠,٠٥ حيث مستوى الدلالة ≤ ٠,٠٥ عند درجة الحرية ٢ =٥,٩٩**

يتضح من جدول (٥) السابق وجود فروق معنوية بين الإستجابات، وقيم مربع كاى معنوية عند مستوى ٠,٠٥، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٢٨,٠٢% إلى ٦٨,٨١ %)، حيث جاءت أعلى المؤشرات تحققًا ما يتعلق بالتمكن العلمي لعضو هيئة التدريس، وأنه واسع الاطلاع على العلم والمعرفة في مجال تخصصه، ووصلت نسبة تحققه إلي ٦٨,٨١%، مما يدل على أنها من ابرز خصائص عضو هيئة التدريس الاهتمام بالجانب العلمي والمعرفي، وجاءت أقل المؤشرات تحققًا ما يتعلق "بشرح نواتج التعلم المختلفة المتوقع الوصول إليها بالانتهاء من دراستنا للمقرر"، حيث تحققت بنسبة ٢٩,٩٠%، مما يشير إلى عدم إطلاع عضو هيئة التدريس طلابه على الأهداف المرجوة من دراسة المقرر، ومن ثم تنعدم الدافعية لديه للدراسة، وبالمثل تحقق المؤشر الخاص "باستخدم تقنيات حديثة في الشرح كالأفلام التعليمية، الحاسب الآلى، شبكة الانترنت"، بنسبة ضعيفة، حيث تحقق بنسبة ٢٨,٠٢%، وبذلك يتفق مع دراسة رضوان (٢٠١٤، ص٣٧٨) حيث تحقق هذا النوع من الكفاءات التكنولوجية بدرجة ضعيفة، يرجع ذلك إلى قصور في الاستخدام التكنولوجي في التدريس، والبحث، واستخدام الإنترنت في العملية التدريسية سواء في الشرح أو التطبيق، أو التقويم أو التواصل مع الطلاب، مما يدل إلى عدم توافر البنية التحتية في قاعات الكلية، والأمكانيات التكنولوجية، أوعدم وعي عضو هيئة التدريس، ومعرفته بطريقة استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة، حيث يؤكد الأطار النظري على دور عضو هيئة التدريس في مواجهة التحديات التكنولوجية، فكيف يواجه هذا التحدي وهو يجهل التعامل مع التكنولوجيا الحديثة، وكذا تحقق المؤشر الخاص "بقيام عضو هيئة التدريس بتزويد طلابه بالمراجع الهامة في المقرر الذي يدرسه" بنسبة ضعيفة بنسبة ٢٨,٧١%، مما يفسر عدم رغبة الطالب الجامعي في الإطلاع على المزيد من

المراجع، وكذا اكتفاء عضو هيئة التدريس بالكتاب الجامعي في التدريس، على الرغم من أن وجود الكتاب الجامعي يتعارض مع فلسفة وسياسية التعليم الجامعي التي بنيت على البحث والتحليل.

المعيار الثاني: إدارة المحاضرات: قد تم حساب التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي ومربع كاي كما هو مبين في جدول(٦) التالي:

جدول (٦) : التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات (المعيار الثاني: إدارة المحاضرات) (المحور الأول : الكفاءات التدريسية الأكاديمية) ن = ٥٠٥

م	محتوى العبارة	كبيرة		متوسطة		ضعيفة		مربع كاى	المتوسط الحسابي	الاتجاه (ليكارت)	نسبة الموافقة %
		التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%				
١٤	يلتزم بحضور المحاضرات فى مواعيدها.	١٧٢	٣٤,٠٦	٢٤٠	٤٧,٥٢	٩٣	١٨,٤٢	*٦٤,٣١	٢,١٦	متوسطة	٥٧,٨٢
١٥	محتوى المحاضرة مناسب للمدة الزمنية المحددة لها.	١٦٠	٣١,٦٨	٢٠٠	٣٩,٦	١٤٥	٢٨,٧١	*٩,٦٠	٢,٠٣	متوسطة	٥١,٤٩
١٦	يثير انتباه الطلاب بأساليب متعددة أثناء المحاضرة.	٨٣	١٦,٤٤	١٩٤	٣٨,٤٢	٢٢٨	٤٥,١٥	*٦٨,٣٢	١,٧١	متوسطة	٣٥,٦٤
١٧	يتيح الفرصة داخل المحاضرة لمشاركة الطلاب.	١٦٦	٣٢,٨٧	٢٤٧	٤٨,٩١	٩٢	١٨,٢٢	*٧١,٤١	٢,١٥	متوسطة	٥٧,٣٣
١٨	يهتم بتهيئة الطلاب لموضوع المحاضرة قبل بدايتها.	٨٣	١٦,٤٤	٢٣٠	٤٥,٥٤	١٩٢	٣٨,٠٢	*٦٩,١٨	١,٧٨	متوسطة	٣٩,٢١
١٩	يثير حماس ودافعية الطلاب أثناء شرح المحاضرة.	٦٦	١٣,٠٧	١٩٧	٣٩,٠١	٢٤٢	٤٧,٩٢	*٩٩,٣٣	١,٦٥	ضعيفة	٣٢,٥٧
٢٠	يراعى عند تقديم المادة العلمية الفروق الفردية بين الطلاب.	٦٢	١٢,٢٨	١٧١	٣٣,٨٦	٢٧٢	٥٣,٨٦	*١٣١,٠٥	١,٥٨	ضعيفة	٢٩,٢١
٢١	يستثمر وقت المحاضرة كله في التدريس، ولا يخرج عن موضوع	١٢٧	٢٥,١٥	٢٣٨	٤٧,١٣	١٤٠	٢٧,٧٢	*٤٣,٧٥	١,٩٧	متوسطة	٤٨,٧١

	المحاضرة في مناقشات جانبية.									
٢٢	يدير الموقف التعليمي بأسلوب يجمع بين الحزم واللين.	١٣٩	٢٧,٥٢	٢٧٤	٥٤,٢٦	٩٢	١٨,٢٢	*١٠٦,٠٦	٢,٠٩	متوسطة	٥٤,٦٥
٢٣	يعالج السلوكيات غير اللائقة بشكل منصف وحكيم.	١١٢	٢٢,١٨	٢٠٤	٤٠,٤	١٨٩	٣٧,٤٣	*٢٨,٩٥	١,٨٥	متوسطة	٤٢,٣٨
٢٤	يسير أثناء تدريسه للمادة بسرعة مناسبة تمكن طلابه من الفهم والاستيعاب	٧٦	١٥,٠٥	٢٤٨	٤٩,١١	١٨١	٣٥,٨٤	*٨٩,٣٠	١,٧٩	متوسطة	٣٩,٦
٢٥	يستخدم الأنشطة الجماعية في تدعيم مهارات الاتصال والتفاعل بين الطلاب.	٧٩	١٥,٦٤	١٧٧	٣٥,٠٥	٢٤٩	٤٩,٣١	*٨٦,٥١	١,٦٦	ضعيفة	٣٣,١٧
٢٦	يتسم الطلاب بالانضباط والانتظام لكفاءته العالية في محاضراته.	٨٥	١٦,٨٣	٢٣٦	٤٦,٧٣	١٨٤	٣٦,٤٤	*٦٩,٩١	١,٨	متوسطة	٤٠,٢

***مربع كاى معنوى عند مستوى ٠,٠٥ حيث مستوى الدلالة ≤ ٠,٠٥ عند درجة الحرية ٢ =٥,٩٩**

يتضح من جدول (٦) السابق، وجود فروق معنوية بين الإستجابات و هذه القيم لمربع كاى معنوية عند مستوى ٠,٠٥، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٢٩,٢١% إلى ٥٧,٨٢ %)، حيث تحققت مؤشرات هذا المعيار بدرجة متوسطة، فيما عدا المؤشرات التالية "يثير حماس ودافعية الطلاب أثناء شرح المحاضرة"،."يراعى عند تقديم المادة العلمية الفروق الفردية بين الطلاب"، "يستخدم الأنشطة الجماعية في تدعيم مهارات الاتصال والتفاعل بين الطلاب" حيث تحققت بنسب ٣٢,٥٧%، ٢٩,٢١%، ٣٣,١٧% على التوالي، ربما يفسر ذلك ضيق وقت المحاضرة، مما يعوق مراعاة الفروق الفردية للطلاب، واستخدام الأنشطة الجماعية، وكذا يمكن الربط بين نسبة التحقق الضعيفة للمؤشر الخاص" إثارة دافعية وحماس الطلاب اثناء المحاضرة" بنسبة التحقق الضعيفة في المؤشر

الخاص " استخدام تقنيات حديثة في التعليم"، لأن استخدام تقنيات حديثة في التعليم كفيل بجذب انتباة وحماس المتعلمين للتعلم ،وايضًا يمكن ربطها بالمؤشر الخاص "بمعرفة الطالب بالنواتج المرجوة من تعلمه " فهو يؤدي إلى فقد الحماس في التعلم، لان يفتقد الهدف من دراسته.

المحور الثاني: الكفاءات الاجتماعية:

المعيار الأول: السمات الشخصية: قد تم حساب التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي ومربع كاي كما هو مبين في جدول (٧) التالي:

جدول (٧) : التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات (المعيار الأول: السمات الشخصية) (المحور الثانى : الكفاءات الاجتماعية) ن = ٥٠٥

م	محتوى العبارة	كبيرة		متوسطة		ضعيفة		مربع كاى	المتوسط الحسابي	الاتجاه (ليكارت)	نسبة الموافقة %
		التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%				
٢٧	يتمتع بحيوية بدنية تؤهله للقيام بوظائفه	١٢٧	٢٥,١٥	٢٣٦	٤٦,٧٣	١٤٢	٢٨,١٢	*٤١,٤٧	١,٩٧	متوسطة	٤٨,٥١
٢٨	يتفهم الخصائص النمائية للمرحلة السنية لطلابه.	٨٩	١٧,٦٢	٢١٦	٤٢,٧٧	٢٠٠	٣٩,٦	*٥٦,٨٤	١,٧٨	متوسطة	٣٩,٠١
٢٩	يحترم طلابه بغض النظر عن درجة تحصيلهم.	١٣٠	٢٥,٧٤	٢٠٨	٤١,١٩	١٦٧	٣٣,٠٧	*١٨,٠٩	١,٩٣	متوسطة	٤٦,٣٤
٣٠	يتواضع في تعامله مع الطلاب.	١٢٣	٢٤,٣٦	٢٤٥	٤٨,٥١	١٣٧	٢٧,١٣	*٥٢,٩٦	١,٩٧	متوسطة	٤٨,٦١
٣١	يتقبل النقد البناء من الطلاب.	٧٢	١٤,٢٦	١٧٨	٣٥,٢٥	٢٥٥	٥٠,٥	*١٠٠,٣١	١,٦٤	ضعيفة	٣١,٨٨

٣٢	يتحلى بالصبر حيال أخطاء طلابه ويعاملهم باللين.	٩٤	١٨,٦١	٢٢٣	٤٤,١٦	١٨٨	٣٧,٢٣	*٥٢,٨٨	١,٨١	متوسطة	٤٠,٦٩
٣٣	يتسم بروح مرحة فلا يصيب طلابه بالملل.	٦٥	١٢,٨٧	٢٣٦	٤٦,٧٣	٢٠٤	٤٠,٤	*٩٨,١٩	١,٧٢	متوسطة	٣٦,٢٤
٣٤	يرحب بالمناقشة و يتقبل وجهات نظر الطلاب .	١٣٦	٢٦,٩٣	٢٤٣	٤٨,١٢	١٢٦	٢٤,٩٥	*٤٩,٩٨	٢,٠٢	متوسطة	٥٠,٩٩
٣٥	تتميز ردوده الانفعالية بالاتزان.	١٢٣	٢٤,٣٦	٢٥٧	٥٠,٨٩	١٢٥	٢٤,٧٥	*٧٠,٠٧	٢	متوسطة	٤٩,٨
٣٦	يتمتع بالقدرة على حسن الإنصات للطلاب، والانتباه إلى آراء طلابه.	١٢٣	٢٤,٣٦	٢٤٣	٤٨,١٢	١٣٩	٢٧,٥٢	*٥٠,٤٤	١,٩٧	متوسطة	٤٨,٤٢

***مربع كاى معنوى عند مستوى ٠,٠٥ حيث مستوى الدلالة ≤ ٠,٠٥ عند درجة الحرية ٢ =٥,٩٩**

يتضح من جدول (٧) السابق، وجود فروق معنوية بين الإستجابات و هذه القيم لمربع كاى معنوية عند مستوى ٠,٠٥ ، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٣١,٨٨% إلى ٥٠,٩٩ %)، حيث تحققت مؤشرات هذا المعيار بدرجة متوسطة، إلا أن تحقق المؤشر الخاص "بتقبل النقد البناء من الطلاب"، بنسبة ضعيفة ٣١,٨٨%، من هنا تظهر مشكلة خطيرة تستدعي التفكير والتامل

DOI: 10.12816/0052864

فكيف لأستاذ الجامعة لا يتقبل آراء الطلاب، ونحن نهدف من التعليم الجامعي إخراج مواطنين يتقبلوا ويحترموا الاخرين،غير متعصبين لمذهب أو فكرة ما، يحترمون حريات الآخرين ومتسامح مع نفسه ومع المجتمع.

المعيار الثاني: العلاقات مع الطلاب: قد تم حساب التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي ومربع كاي كما هو مبين في جدول(٨)

جدول (٨): التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات (المعيار الثانى: العلاقات مع الطلاب) (المحور الثانى : الكفاءات الاجتماعية) ن = ٥٠٥

م	محتوى العبارة	كبيرة		متوسطة		ضعيفة		مربع كاى	المتوسط الحسابي	الاتجاه (ليكارت)	نسبة الموافقة %
		التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%				
٣٧	يشارك الطلاب أنشطتهم المختلفة (الثقافية/ العلمية/ الرياضية/ لاجتماعية/ الرحلات).	٣٨	٧,٥٢	١٠٤	٢٠,٥٩	٣٦٣	٧١,٨٨	*٣٥٠,٦٢	١,٣٦	ضعيفة	١٧,٨٢
٣٨	يشجع الطلاب على التعبير عن آرائهم.	١٠٢	٢٠,٢	٢٣٩	٤٧,٣٣	١٦٤	٣٢,٤٨	*٥٥,٩٢	١,٨٨	متوسطة	٤٣,٨٦
٣٩	يُفسر أسباب النقد الذى يوجهه للطلاب.	٩٥	١٨,٨١	٢١١	٤١,٧٨	١٩٩	٣٩,٤١	*٤٨,٣٥	١,٧٩	متوسطة	٣٩,٧
٤٠	يخصص وقتًا لمقابلات الطلاب واستشاراتهم.	٨٣	١٦,٤٤	١٨٩	٣٧,٤٣	٢٣٣	٤٦,١٤	*٧٠,٦٤	١,٧	متوسطة	٣٥,١٥
٤١	يناقش مشكلات الطلاب التعليمية، ويساهم في حلها.	٦٠	١١,٨٨	١٥٨	٣١,٢٩	٢٨٧	٥٦,٨٣	*١٥٤,٠١	١,٥٥	ضعيفة	٢٧,٥٢
٤٢	يهتم بالقضايا التي تهم المتعلمين ويناقشها معهم.	٦٧	١٣,٢٧	١٨٢	٣٦,٠٤	٢٥٦	٥٠,٦٩	*١٠٧,٧٧	١,٦٣	ضعيفة	٣١,٢٩
٤٣	يسود روح التسامح في علاقاته بالطلاب.	٧٨	١٥,٤٥	٢٥٣	٥٠,١	١٧٤	٣٤,٤٦	*٩١,٢٥	١,٨١	متوسطة	٤٠,٥
٤٤	يتمتع بالمرونة في التعامل مع الطلاب.	٧٨	١٥,٤٥	٢٧٠	٥٣,٤٧	١٥٧	٣١,٠٩	*١١٠,٦٤	١,٨٤	متوسطة	٤٢,١٨
٤٥	يعزز جهود الطلاب المتميزين ويثنى عليهم.	١٣٥	٢٦,٧٣	٢٢٣	٤٤,١٦	١٤٧	٢٩,١١	*٢٧,٠٦	١,٩٨	متوسطة	٤٨,٨١

***مربع كاى معنوى عند مستوى ٠,٠٥ حيث مستوى الدلالة ≤ ٠,٠٥ عند درجة الحرية ٢ =٥,٩٩**

يتضح من جدول (٨) السابق، وجود فروق معنوية بين الإستجابات و هذه القيم لمربع كاى معنوية عند مستوى ٠,٠٥ ، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (١٧,٨٢% إلى ٤٨,٨١ %)، حيث تحققت معظم المؤشرات بدرجة متوسطة، فيما عدا المؤشرات الاتية" يشارك الطلاب أنشطتهم المختلفة (الثقافية/ العلمية/ الرياضية/ الاجتماعية/ الرحلات)"، "يناقش مشكلات الطلاب التعليمية، ويساهم في حلها"، " يهتم بالقضايا التي تهم المتعلمين ويناقشها معهم"، تحققت بنسبة ضعيفة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحكمي(٢٠٠٤، ص٥٢) حيث اشارت إلى عدم تحقق مؤشر اهتمام الاساتذة بقضايا المتعلمين ومساعدتهم في التغلب عليها، واعزت ذلك إلى عدم وجود علاقات قوية بين الاستاذ والطالب لكي يأمن جانبه في أمور خاصة بجياته الشخصية، ربما ذلك لعدة اسباب ضيق وقت المحاضرة مما يصعب استيعاب كل مشاكل وقضايا الطلاب، أو كثرة عدد الطلاب، وكثرة أهتماماتهم ومشكلاتهم، وأيضًا كثرة الأعباء التدريسية والروتينية الملقاة على عتق عضو هيئة التدريس، ويرتبط هذا المؤشر بالتحقق الضعيف للمؤشر الخاص" بمراعاة الفروق الفردية بين الطلاب" في المعيار الثاني "إدارة المحاضرات".

المحور الثالث: الكفاءات التقويمية:

المعيار الأول: التقويم التكويني أثناء المحاضرة: قد تم حساب التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي ومربع كاي كما هو مبين في جدول (٩) التالي

جدول(٩): التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات (المعيار الأول: التقويم التكويني أثناء المحاضرة) (المحور الثالث: الكفاءات التقويمية) ن = ٥٠٥

م	محتوى العبارة	كبيرة		متوسطة		ضعيفة		مربع كاى	المتوسط الحسابي	الاتجاه (ليكارت)	نسبة الموافقة %
		التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%				
٤٦	يوزع الأنشطة والواجبات بشكل منتظم على مدار الفصل الدراسي	٩٧	١٩,٢١	١٧٨	٣٥,٢٥	٢٣٠	٤٥,٥٤	*٥٣,٣٧	١,٧٤	متوسطة	٣٦,٨٣
٤٧	يستخدم أساليب حديثة ومتطورة في التقويم كالتقارير لفردية، والمشروعات الجماعية للطلبة، والاختبارات الموضوعية.	٨٧	١٧,٢٣	١٩٢	٣٨,٠٢	٢٢٦	٤٤,٧٥	*٦٢,٣٨	١,٧٢	متوسطة	٣٦,٢٤
٤٨	يطرح أسئلة تشجع الطلاب على التفكير والبحث.	١٣٥	٢٦,٧٣	٢٣٨	٤٧,١٣	١٣٢	٢٦,١٤	*٤٣,٢٨	٢,٠١	متوسطة	٥٠,٣
٤٩	يتابع الواجبات والأنشطة ويجعل لها وزنًا في التقويم.	٩٩	١٩,٦	٢٠٠	٣٩,٦	٢٠٦	٤٠,٧٩	*٤٢,٩٤	١,٧٩	متوسطة	٣٩,٤١
٥٠	ينوع في أساليب تقويم أداء الطلاب بما يتناسب مع الفروق الفردية بينهم.	٧٢	١٤,٢٦	١٦١	٣١,٨٨	٢٧٢	٥٣,٨٦	١١٩,٢٩*	١,٦	ضعيفة	٣٠,٢
٥١	يقدم تغذية راجعة فورية حول مدى تقدم الطلاب.	٦٩	١٣,٦٦	١٩٠	٣٧,٦٢	٢٤٦	٤٨,٧١	*٩٧,٢٤	١,٦٥	ضعيفة	٣٢,٤٨

٥٢	يناقش الإجابات الخاطئة ويصححها.	١٠٨	٢١,٣٩	٢٢٨	٤٥,١٥	١٦٩	٣٣,٤٧	*٤٢,٧٨	١,٨٨	متوسطة	٤٣,٩٦
٥٣	يدرب طلابه منذ بداية الفصل الدراسي على نوعية الأسئلة، والإجابات الصحيحة عليها.	٩٥	١٨,٨١	١٩٥	٣٨,٦١	٢١٥	٤٢,٥٧	*٤٩,١١	١,٧٦	متوسطة	٣٨,١٢

***مربع كاى معنوى عند مستوى ٠,٠٥ حيث مستوى الدلالة ≤ ٠,٠٥ عند درجة الحرية ٢ =٥,٩٩**

يتضح من جدول (٩) السابق، وجود فروق معنوية بين الإستجابات و هذه القيم لمربع كاى معنوية عند مستوى ٠,٠٥ ، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٣٠,٢٠% إلى ٥٠,٣٠ %)، حيث تحققت معظم مؤشرات هذا المعيار بدرجة متوسطة، ما عدا المؤشران " ينوع فى أساليب تقويم أداء الطلاب بما يتناسب مع الفروق الفردية بينهم"، " يقدم تغذية راجعة فورية حول مدى تقدم الطلاب"، تحققا بدرجة ضعيفة، يرتبط ذلك بالمؤشر الخاص "بمراعاة الفروق الفردية بين الطلاب" في المعيار الثاني للاستبانة، مما يدل على الارتباط بين الاستجابات للطلاب على الاستبانة، ومن ثم صدق الاستجابات، ونحن نؤكد هنا على أهمية التقويم التكويني أثناء المحاضرة بالنسبة للطالب والاستاذ على حد سواء فالطالب مستفيد من خلال معرفة جوانب القوة والضعف، كما يعطيه ثقة بنفسه، وقد يمكن الأستاذ من بناء برامج علاجية واتخاذ قرارات بشان الوضع التعليمي للطالب، ومن ثم فهو يعد مؤشرًا وتمهيدًا للتقويم النهائي.

المعيار الثاني: التقويم الختامي: قد تم حساب التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي ومربع كاي كما هو مبين في جدول (١٠) التالي:

جدول (١٠):التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات (المعيار الثانى: التقويم الختامي) (المحور الثالث : الكفاءات التقويمية) ن = ٥٠٥

م	محتوى العبارة	كبيرة		متوسطة		ضعيفة		مربع كاى	المتوسط الحسابي	الاتجاه (ليكارت)	نسبة الموافقة %
		التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%				
٥٤	تتسم الأسئلة بالشمول لمحتوى المقرر.	١٦٧	٣٣,٠٧	٢٣١	٤٥,٧٤	١٠٧	٢١,١٩	*٤٥,٦٩	٢,١٢	متوسطة	٥٥,٩٤
٥٥	تقيس أسئلة الامتحان المستويات المعرفية المختلفة.	١٤٢	٢٨,١٢	٢٢٩	٤٥,٣٥	١٣٤	٢٦,٥٣	*٣٢,٩٩	٢,٠٢	متوسطة	٥٠,٧٩
٥٦	تشجع الأسئلة على الإبتكارية والتجديد والتحديث.	٩١	١٨,٠٢	١٧٥	٣٤,٦٥	٢٣٩	٤٧,٣٣	*٦٥,٤٦	١,٧١	متوسطة	٣٥,٣٥
٥٧	يتحرى الدقة والعدل في تصحيحه لأوراق الطلاب الامتحانية.	٨٤	١٦,٦٣	١٩٦	٣٨,٨١	٢٢٥	٤٤,٥٥	*٦٥,٨٧	١,٧٢	متوسطة	٣٦,٠٤
٥٨	تتسم أسئلة الامتحان بالوضوح.	١٠٧	٢١,١٩	٢٦٦	٥٢,٦٧	١٣٢	٢٦,١٤	*٨٦,٨٦	١,٩٥	متوسطة	٤٧,٥٢
٥٩	يتضمن الامتحان أسئلة للطلاب المتفوقين.	٢٠٤	٤٠,٤	٢٠٣	٤٠,٢	٩٨	١٩,٤١	*٤٤,٠٨	٢,٢١	متوسطة	٦٠,٥
٦٠	يلتزم في الامتحان بتنفيذ ما اتفق عليه مع الطلاب	١٤٩	٢٩,٥	٢١٤	٤٢,٣٨	١٤٢	٢٨,١٢	*١٨,٧٣	٢,٠١	متوسطة	٥٠,٦٩

***مربع كاى معنوى عند مستوى ٠,٠٥ حيث مستوى الدلالة ≤ ٠,٠٥ عند درجة الحرية ٢ =٥,٩٩**

يتضح من جدول (١٠) السابق، وجود فروق معنوية بين الإستجابات و هذه القيم لمربع كاى معنوية عند مستوى ٠,٠٥ ، وبنسبة موافقة تراوحت ما بين (٣٥,٣٥% إلى ٦٠,٥٠ %)،

حيث تحقق كل مؤشرات المعيار بدرجة متوسطة، وجاءت اعلى المؤشرات تحققًا "يتضمن الامتحان أسئلة للطلاب المتفوقين"، مما يشير إلى معرفة عضو هيئة التدريس بالشروط الواجب توافرها في التقويم الختامي، ومن ثم امتلاك عضو هيئة التدريس للكفاءات التقويمية، الأمر الذي يؤكد النظرة التقليدية للعملية التعليمية التي تركز على الحفظ والأستظهار والتسميع في الامتحان، ولا تهتم ببقية الأنشطة التعليمية الأخرى.

ومن خلال التحليل الأحصائي السابق يتضح لنا وجود ارتباط قوي بين معايير، ومحاور الاستبانة ،أي أن تحقق أي معيار أومحور يؤدي إلى تحقق باقي المحاور والمعايير الأخرى، وهو ما يوضحه الجدول(١١) التالي.

جدول (١١): مصفوفة الارتباط بين معايير ومحاور الكفاءات المهنية ن = ٥٠٥

	التخطيط والتنفيذ للمحاضرة	إدارة المحاضرات	السمات الشخصية	العلاقات مع الطلاب	التقويم التكويني أثناء المحاضرة	التقويم الختامي	الكفاءات التدريسية الأكاديمية	الكفاءات الاجتماعية	الكفاءات التقويمية	الكفاءات المهنية
التخطيط والتنفيذ للمحاضرة	1									
إدارة المحاضرات	.705**	1								
السمات الشخصية	.628**	.779**	1							
العلاقات مع الطلاب	.613**	.703**	.762**	1						
التقويم التكويني أثناء المحاضرة	.615**	.667**	.636**	.714**	1					
التقويم الختامي	.523**	.593**	.604**	.540**	.584**	1				
الكفاءات التدريسية الأكاديمية	.922**	.925**	.763**	.713**	.695**	.605**	1			
الكفاءات الاجتماعية	.662**	.793**	.951**	.924**	.714**	.613**	.788**	1		
الكفاءات التقويمية	.643**	.711**	.698**	.712**	.909**	.869**	.734**	.749**	1	
الكفاءات المهنية	.829**	.898**	.885**	.857**	.822**	.733**	.936**	.929**	.877**	1

*** معنوى عند مستوى ٠,٠٥ حيث قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٠٨٨**

يتضح من جدول رقم (١١) والخاص بمعاملات الارتباط بين معايير ومحاور الكفاءات المهنية وجود علاقة إرتباطية معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين معايير ومحاور الكفاءات المهنية حيث كانت قيمة "ر" المحسوبة أكبر من قيمة "ر" الجدولية عند ٠,٠٥ = ٠,٠٨٨.

ج.الفروق الاحصائية بين الفرق الدراسية:

أكد الأطار النظري في البحث على أهمية وفاعلية تقويم الطلاب لعضو هيئة التدريس بالجامعات، وهو ما أكده الدراسة الميدانية، ومن ثم تم التحقق من وجود فروق بين الفرق الدراسية المختلفة حول تقويم معايير الكفاءات المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعة تم حساب تحليل التباين الأحادي للفرق الدراسية كما هو موضح بجدول (١٢) التالي:

جدول (١٢): تحليل التباين الأحادى وفقا للفرقة الدراسية

المحاور والمعايير		مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
التخطيط والتنفيذ للمحاضرة	بين المجموعات	1846.35	3	615.45	25.61	0
	داخل المجموعات	12040.34	501	24.03		
	المجموع	13886.69	504			
إدارة المحاضرات	بين المجموعات	2009.64	3	669.88	27.00	0
	داخل المجموعات	12432.36	501	24.82		
	المجموع	14442.01	504			
السمات الشخصية	بين المجموعات	1323.96	3	441.32	19.20	0
	داخل المجموعات	11517.79	501	22.99		
	المجموع	12841.75	504			
العلاقات مع الطلاب	بين المجموعات	961.95	3	320.65	21.62	0
	داخل المجموعات	7429.62	501	14.83		
	المجموع	8391.57	504			
التقويم التكويني أثناء المحاضرة	بين المجموعات	555.18	3	185.06	14.65	0
	داخل المجموعات	6329.38	501	12.63		
	المجموع	6884.56	504			
التقويم الختامي	بين المجموعات	483.46	3	161.15	18.39	0
	داخل المجموعات	4390.51	501	8.76		
	المجموع	4873.97	504			

الكفاءات التدريسية الأكاديمية	بين المجموعات	7428.65	3	2476.22	30.36	0
	داخل المجموعات	40856.75	501	81.55		
	المجموع	48285.40	504			
الكفاءات الاجتماعية	بين المجموعات	4540.13	3	1513.38	23.32	0
	داخل المجموعات	32512.23	501	64.90		
	المجموع	37052.36	504			
الكفاءات التقويمية	بين المجموعات	2030.63	3	676.88	20.56	0
	داخل المجموعات	16497.94	501	32.93		
	المجموع	18528.57	504			
الكفاءات المهنية	بين المجموعات	38659.51	3	12886.50	30.02	0
	داخل المجموعات	215065.45	501	429.27		
	المجموع	253724.96	504			

يتضح من جدول (١٢) والخاص بتحليل التباين الأحادى بين عينة البحث وفقا للفرقة الدراسية وجود فروق معنوية عند مستوى ٠,٠٥ حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية وبمستويات دلالة أقل من ٠,٠٥ مما يدل على تأثير الفرقة الدراسية فى آراء واتجاهات عينة البحث، مما يستوجب إجراء اختبارات المقارنات البعدية المتعددة لتحديد دلالة واتجاه هذه الفروق ، وقد اختارت الباحثة من ضمن هذه الإختبارات اختبار أقل فرق معنوي(L.S.D) عند مستوي (٠,٠٥)، كما هو مبين في جدول (١٣) التالي:

جدول (١٣): يوضح أقل فرق معنوى عند مستوى ٠,٠٥ فى معايير ومحاور استبانة الكفاءات المهنية

المحاور والمعايير	الفرقة	المتوسط الحسابى	الفرقة الثانية	الفرقة الثالثة	الفرقة الرابعة
التخطيط والتنفيذ للمحاضرة	الفرقة الأولى	27.70	4.30752*	4.52693*	1.28292*
	الفرقة الثانية	23.40		0.22	-3.02460-*
	الفرقة الثالثة	23.18			-3.24401-*
	الفرقة الرابعة	26.42			
إدارة المحاضرات	الفرقة الأولى	25.75	3.36687*	3.63492*	-0.81
	الفرقة	22.38		0.27	-4.17619-*

المحاور والمعايير	الفرقة	المتوسط الحسابى	الفرقة الثانية	الفرقة الثالثة	الفرقة الرابعة
	الثانية				
	الفرقة الثالثة	22.11			-4.44424-*
	الفرقة الرابعة	26.56			
السمات الشخصية	الفرقة الأولى	20.09	2.11077*	3.54663*	-0.43
	الفرقة الثانية	17.98		1.43587*	-2.54524-*
	الفرقة الثالثة	16.54			-3.98111-*
	الفرقة الرابعة	20.52			
العلاقات مع الطلاب	الفرقة الأولى	16.63	1.91180*	2.94867*	-0.40
	الفرقة الثانية	14.71		1.03687*	-2.31429-*
	الفرقة الثالثة	13.68			-3.35115-*
	الفرقة الرابعة	17.03			
التقويم التكويني أثناء المحاضرة	الفرقة الأولى	15.16	1.69620*	2.38233*	-0.01
	الفرقة الثانية	13.46		0.69	-1.70397-*
	الفرقة الثالثة	12.77			-2.39009-*
	الفرقة الرابعة	15.16			
التقويم الختامي	الفرقة الأولى	14.19	.99289*	1.73969*	-.79441-*
	الفرقة الثانية	13.20		.74680*	-1.78730-*
	الفرقة الثالثة	12.45			-2.53410-*
	الفرقة الرابعة	14.99			
الكفاءات التدريسية	الفرقة الأولى	53.45	7.67440*	8.16185*	0.47

المحاور والمعايير	الفرقة	المتوسط الحسابى	الفرقة الثانية	الفرقة الثالثة	الفرقة الرابعة
الأكاديمية	الفرقة الثانية	45.78		0.49	-7.20079-*
	الفرقة الثالثة	45.29			-7.68825-*
	الفرقة الرابعة	52.98			
الكفاءات الاجتماعية	الفرقة الأولى	36.71	4.02257*	6.49530*	-0.84
	الفرقة الثانية	32.69		2.47273*	-4.85952-*
	الفرقة الثالثة	30.22			-7.33226-*
	الفرقة الرابعة	37.55			
الكفاءات التقويمية	الفرقة الأولى	29.35	2.68910*	4.12202*	-0.80
	الفرقة الثانية	26.66		1.43292*	-3.49127-*
	الفرقة الثالثة	25.23			-4.92419-*
	الفرقة الرابعة	30.15			
الكفاءات المهنية	الفرقة الأولى	119.51	14.38606*	18.77917*	-1.17
	الفرقة الثانية	105.13		4.39	-15.55159-*
	الفرقة الثالثة	100.73			-19.94470-*
	الفرقة الرابعة	120.68			

***الفرق بين المتوسطين معنوى عند مستوى ٠,٠٥**

يتضح من جدول (١٣) والخاص باختبار أقل فرق معنوي (L.S.D) عند مستوي (٠,٠٥) فـي محـور الكفـاءات التدريسـية الأكاديميـة والكفـاءات الاجتماعيـة والكفاءات التقويمية وكذلك مجموع الكفاءات المهنية ما يلى :-

- وجود فروق معنوية بين الفرقة الأولى وكلا من الفرقة الثانية والفرقة الثالثة حيث كان الفرق بين المتوسطين معنوى عند مستوى ٠,٠٥ ولصالح الفرقة الأولى ، بينما يتضح عدم وجود فروق معنوية بين الفرقة الأولى والفرقة الرابعة حيث كان الفرق بين المتوسطين غير معنوى عند مستوى ٠,٠٥.
- وجود فروق معنوية بين الفرقة الثانية وكلا من الفرقة الثالثة والفرقة الرابعة حيث كان الفرق بين المتوسطين معنوى عند مستوى ٠,٠٥ ولصالح الفرقة الثانية فى محور الكفاءات الاجتماعية ومحور الكفاءات التقويمية ، بينما يتضح عدم وجود فروق معنوية بين الفرقة الثانية والفرقة الثالثة حيث كان الفرق بين المتوسطين غير معنوى عند مستوى ٠,٠٥ فى محور الكفاءات التدريسية الأكاديمية ومحور الكفاءات المهنية.
- وجود فروق معنوية بين الفرقة الثالثة والفرقة الرابعة حيث كان الفرق بين المتوسطين معنوى عند مستوى ٠,٠٥ ولصالح الفرقة الرابعة فى محاور ومجموع الكفاءات المهنية.

وتُرجع الباحثة سبب ذلك إلى اختلاف أعضاء هيئة التدريس الذين يدرسون للفرق المختلفة، وإن كان هناك مقررات عامة على كل الفرق إلا أن يتم تدريسها بأعضاء تدريس مختلفين، ومن ثم ظهر الفرق الاحصائي بين استجابات الطلاب في الفرق الدراسية المختلفة، كما أن جاءت الفروق لصالح الفرقة الرابعة في محاور ومجموع الكفاءات ككل ويرجع الاختلاف بين الفرق الدراسية لاختلاف الخبرة، وهو ما أكده الاطار النظري (Kinash ,2015,p45) حول قدرة الفرق الاعلي علي التقويم بدرجة أكبر من مثيلتها لكونها أكثر نضجًا، مما يدل على وصول الطلاب إلى مستوى النضج الكافي للحكم على أعضاء هيئة التدريس، كما أنهم درسوا على أيدي كثير من أعضاء هيئة التدريس خلال دراستهم في الجامعة مما يسمح لهم بالحكم الصحيح، والشامل عليهم، وهو ما يرد على أولئك المعترضين على أخذ آراء الطلاب في تقويم عضو هيئة التدريس.

د.تحليل الأسئلة المفتوحة للاستبانة:

فيما يتعلق بالسؤال الأول الخاص "**ببعض الوسائل التعليمية التي تفضل استخدامها معك**" اجتمعت استجابات الطلاب على استخدام أسلوب الحوار والنقاش، والعروض التقديمية واستخدام التكنولوجيا في عرض المحتوى العلمي، والتكليفات الجماعية.

وعن السؤال الثاني المتعلق "**بمجموعة المقترحات لزيادة الألفة والتفاعل الجيد مع استاذك**" فأقترح الطلاب عدة وسائل منها التواصل الإلكتروني مع الأستاذ عن طريق البريد الإلكتروني، واشتراك عضو هيئة التدريس مع الطلاب في الأنشطة الجماعية، كاليوم الرياضي، والرحلات الترفيهية، وإعطاء المزيد من الوقت للطلاب للتعبير عن آرائهم وأفكارهم بحرية.

وما يتعلق بالسؤال الثالث عن "**أهم الأيجابيات في سياسة التقويم المتبعة**" فأنقسمت استجابات الطلاب إلى قسمين: الأول؛ ما يتعلق بالأسئلة المقالية، فتتميز بشمول الأسئلة ووجود أسئلة تقيس جوانب التعلم المختلفة، والثاني؛ ما يتعلق بالأسئلة الموضوعية، فتتميز بالعدالة في التصحيح، والبعد عن ذاتية المصحح حيث يتم تصحيحها بالحاسب الآلي.

وعن السؤال الرابع "**أهم السلبيات في نظام التقويم المتبع**" فأنقسمت استجابات الطلاب إلى قسمين: الأول؛ ما يتعلق بالأسئلة المقالية، عدم تحري الدقة في التصحيح، وطول الامتحان وعدم مناسبته للوقت المخصص له، والثاني؛ ما يتعلق بالأسئلة الموضوعية، عدم إتاحة الفرصة لأبداء الرآي في أي إجابة.

الاستبانة الثانية: استبانة لتحديد أبرز المعوقات التي تحول دون الأداء المهني الفعال لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية،جامعة الإسكندرية. (ملحق (٢))

تم طرح مجموعة من أوجه القصور التي أشار إليها الطلاب في الاستبانة الأولى بعد تحليله إحصائيًا لأخذ وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بشأنها، وتحديد أبرز

المعوقات التي أدت إلى هذا القصور، مع طرح بعض المقترحات للتغلب عليها، وعليه جاء الاستبانة يتكون من جزءين الأول: يتناول أبرز المعوقات التي حالت دون الآداء الجيد لدى عضو هيئة التدريس بالكلية، ومقسم إلى ثلاث محاور معوقات تتعلق بالكفاءات التدريسية، والكفاءات الاجتماعية، والكفاءات التقويمية، ومحدد بثلاث استجابات نعم، وأحيانًا، ولا، ويتناول الجزء الثاني آليات مواجهة هذة المعوقات، ومحدد بثلاث استجابات موافق، ومحايد، وغير موافق.

١.عينة الدراسة:

طُبقت الاستبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، جامعة الإسكندرية، تم أختياريهم بطريقة عشوائية، مع مراعاة التنوع بين الاقسام التربوية، والأكاديمية، وبلغ عددهم (٣٢) عضوًا من إجمالي عدد 287 أي بنسبة ١١ % لتحديد ابرز المعوقات التي حالت دون الأداء المهني الفعال لأعضاء هيئة التدريس بالكلية، وآليات مواجهة تلك المعوقات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

٢.التطبيق، والتحليل الإحصائي:

تم تطبيق الاستبانة علي عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بالاقسام التربوية والاكاديمية، وبعد انتهاء التطبيق تم تفريغ البيانات وتحليلها إحصائيًا، وحساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والأوزان النسبية، والاتجاة ليكارت، والنسبة المئوية للموافقة، وسنتناول بالتحليل الأحصائى الاستبانة ككل، ثم نتناول كل محور على حدى.كما هو موضح بالجدول (١٤) التالي.

أ.درجة تحقق الاستبانة ككل:

تم حساب درجة تحقق محاور ومعايير الاستبانة من خلال حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والأوزان النسبية، والاتجاة ليكارت، والنسبة المئوية للموافقة كما يوضحها الجدول (١٤).

جدول (١٤) : المتوسط الحسابى والانحراف المعيارى لاستبيان تحديد أبرز المعوقات التي تحول دون الأداء المهني الفعال لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، جامعة الإسكندرية ن = ٣٢

المحور	المعيار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعيارى	عدد العبارات	المتوسط الحسابى المرجح بالاوزان	الاتجاه * (ليكارت)	نسبة الموافقة %
أولًا: أبـــرز المعوقـــات التـي حالـت دون الآداء الجيد لدى عضو هيئـة التدريس بالكلية:	الكفاءات التدريسية الأكاديمية	٢٢,٠٣	٣,٨٠	٩	٢,٤٥	نعم	٧٢,٤٠
	الكفاءات الاجتماعية	١٣,٠٠	٢,٢١	٥	٢,٦٠	نعم	٨٠,٠٠
	الكفاءات التقويمية	٧,٠٩	١,٧١	٣	٢,٣٦	نعم	٦٨,٢٣
مجموع المحور الأول		٤٢,١٣	٧,١١	١٧	٢,٤٨	نعم	٧٣,٩٠
ثانيًا: آليات مواجهة هذة المعوقات من وجهة نظرك:		١١,٤١	٠,٩٨	٤	٢,٨٥	موافق	٩٢,٥٨
المجموع الكلى للاستبيان		٥٣,٥٣	٧,٧٣	٢١	٢,٥٥	نعم	٧٧,٤٦

*** مقيـاس ليكـارت : المتوسـط الحسـابى المـرجح بـالأوزان : مـن ١,٠٠ إلـى ١,٦٦ (لا)، من ١,٦٧ إلى ٢,٣٣ (أحيانا)، من ٢,٣٤ إلى ٣,٠٠ (نعم).**

ويتضح من جدول رقم (١٤) أن أجمعت استجابات عينة أعضاء هيئة التدريس على المحور الأول المتعلق بأبرز المعوقات التي حالت دون الأداء الجيد الفعال لعضو هيئة التدريس على الاستجابة نعم، حيث جاءت نسبة الاستجابة نعم ٧٣,٩٠%، مما يشير إلى الموافقة على كل المعوقات التي أشارت الباحثة إليها في الاستبانة، كما أجمعت الاستجابات في المحور الثاني المتعلق بآليات مواجهة تلك المعوقات على استجابة موافق، حيث جاءت نسبة الموافقة ٩٢,٥٨%، مما يشير إلى الاتفاق على المقترحات التي طرحتها الباحثة للتغلب على تلك المعوقات.

ب.**درجة تحقق محاور ومعايير الاستبانة:**

المحور الأول: أبرز المعوقات التي حالت دون الآداء الجيد لدى عضو هيئة التدريس بالكلية:

•**الكفاءات التدريسية:** تم حساب التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي ومربع كاي كما هو مبين في جدول (١٥) التالي:

جدول (١٥): التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات (الكفاءات التدريسية الأكاديمية)، ن = ٣٢

م	محتوى العبارة	نعم		أحيانا		لا		مربع كاى	المتوسط الحسابي	الاتجاه (ليكارت)	نسبة الموافقة %
		التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%				
١	عدم معرفة عضو هيئة التدريس بنواتج التعلم المختلفة المتوقع الوصول إليها	١٦	٥٠,٠٠	١١	٣٤,٣٨	٥	١٥,٦٣	٥,٦٩	٢,٣٤	نعم	٦٧,١٩
٢	عدم إدراك الطالب ما المقصود من نواتج التعلم.	٢٢	٦٨,٧٥	٧	٢١,٨٨	٣	٩,٣٨	١٨,٨١	٢,٥٩	نعم	٧٩,٦٩
٣	عدم توافر البنية التحتية في قاعات التدريس، والمعامل.	٢٨	٨٧,٥٠	٣	٩,٣٨	١	٣,١٣	٤٢,٤٤	٢,٨٤	نعم	٩٢,١٩
٤	عدم توافر الوسائل التكنولوجية الحديثة.	٢٦	٨١,٢٥	٤	١٢,٥٠	٢	٦,٢٥	٣٣,٢٥	٢,٧٥	نعم	٨٧,٥٠
٥	وجود الأمكانيات التكنولوجية ولكنها غير مفعلة.	١٥	٤٦,٨٨	١٦	٥٠,٠٠	١	٣,١٣	١٣,١٩	٢,٤٤	نعم	٧١,٨٨
٦	عدم معرفة عضو هيئة التدريس كيفية استخدام الوسائل التكنولوجية.	٧	٢١,٨٨	١٨	٥٦,٢٥	٧	٢١,٨٨	٧,٥٦	٢,٠٠	أحيانا	٥٠,٠٠
٧	اعتماد عضو هيئة التدريس على الكتاب الجامعي في التدريس.	٢١	٦٥,٦٣	٨	٢٥,٠٠	٣	٩,٣٨	١٦,١٩	٢,٥٦	نعم	٧٨,١٣
٨	ضيق وقت المحاضرة،والانشغال في بعض الأعمال الروتينية الأخرى كالغياب، وغيره.	١٧	٥٣,١٣	٨	٢٥,٠٠	٧	٢١,٨٨	٥,٦٩	٢,٣١	أحيانا	٦٥,٦٣
٩	فقدان السيطرة على نظام إدارة المحاضرة عند استخدام الأنشطة الجماعية.	١٢	٣٧,٥٠	١٤	٤٣,٧٥	٦	١٨,٧٥	٣,٢٥	٢,١٩	أحيانا	٥٩,٣٨

***مربع كاى معنوى عند مستوى ٠,٠٥ حيث مستوى الدلالة ≤ ٠,٠٥ عند درجة الحرية ٢ =٥,٩٩**

ويتضح من جدول رقم (١٥) أن اتفقت عينة أعضاء هيئة التدريس على المعوقات التي حالت دون الأداء المهني الفعال في معيار الكفاءات التدريسية، حيث كانت أكثر المعوقات اتفاقًا عليها هي عدم توافر البنية التحتية في قاعات التدريس، والمعامل، وجاءت **نسبة الموافقة ٩٢,١٩%**، مما يشير إلى ضرورة الأهتمام بالسياق التعليمي الجيد التي تتم فيه العملية التعليمية، وان أغلب أوجة القصور الذين أشاروا إليها الطلاب ترجع إلى قصور في البيئة المحيطة، وجاءت الاستجابات **أحيانًا** فيما يتعلق بعدم معرفة عضو هيئة التدريس كيفية استخدام الوسائل التكنولوجية، وذلك لان من الصعب أن يكون عضو هيئة التدريس في عصرنا الحالي ولا يتعامل، ويستخدم الوسائل التكنولوجية بمهارة، وكذا جاءت الاستجابات **أحيانًا** فيما يتعلق ضيق وقت المحاضرة،والانشغال في بعض الأعمال الروتينية الأخرى كالغياب، وغيره، لان في ظل الأعداد الكبيرة في المحاضرات لا ينخطر عضو هيئة التدريس في اعمال الغياب بل يترك ذلك للجزء العملي من المقرر، ويقوم بها الهيئة المعاونة، أما فيما يتعلق بفقدان السيطرة على نظام إدارة المحاضرة عند استخدام الأنشطة الجماعية، فجاءت الاستجابات **أحيانًا**، لان قيام عضو هيئة التدريس بالانشطة الجماعية مع الطلاب لا يجعله يفقد النظام أو السيطرة على المحاضرة، شريطًا أن تمارس هذه الأنشطة بشكل صحيح، وتكون مناسبة لسياق المقرر.

- **الكفاءات الاجتماعية:** تم حساب التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي ومربع كاي كما هو مبين في جدول (١٦)التالي:

جدول (١٦) التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات (الكفاءات الاجتماعية)، ن = ٣٢

م	محتوى العبارة	نعم		أحيانا		لا		مربع كاى	المتوسط الحسابي	الاتجاه (ليكارت)	نسبة الموافقة %
		التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%				
١٠	ثقة عضو هيئة التدريس في أن ما يقدمه للطلاب هو الأفضل في ظل الظروف المتاحة.	١٩	٥٩,٣٨	١١	٣٤,٣٨	٢	٦,٢٥	١٣,٥٦	٢,٥٣	نعم	٧٦,٥٦
١١	تجاوز الطلاب لحدود النقد البناء لعضو هيئة التدريس.	١٨	٥٦,٢٥	٨	٢٥,٠٠	٦	١٨,٧٥	٧,٧٥	٢,٣٨	نعم	٦٨,٧٥
١٢	كثرة الأعباء التدريسية والروتينية الملقاة على عتق عضو هيئة التدريس .	٢٩	٩٠,٦٣	٣	٩,٣٨	٠	٠,٠٠	٢١,١٣	٢,٩١	نعم	٩٥,٣١
١٣	عدم معرفة عضو هيئة التدريس بمشكلات الطلاب التعليمية، وكيفية حلها.	١٤	٤٣,٧٥	١٤	٤٣,٧٥	٤	١٢,٥٠	٦,٢٥	٢,٣١	أحيانا	٦٥,٦٣
١٤	كثرة أعداد الطلاب، وكثرة مشكلاتهم.	٢٨	٨٧,٥٠	٤	١٢,٥٠	٠	٠,٠٠	١٨,٠٠	٢,٨٨	نعم	٩٣,٧٥

***مربع كاى معنوى عند مستوى ٠,٠٥ حيث مستوى الدلالة ≤ ٠,٠٥ عند درجة الحرية ٢ =٥,٩٩**

ويتضح من جدول رقم(١٦) اتفقت عينة أعضاء هيئة التدريس على كل المعوقات التي حالت دون الأداء المهني الفعال في الكفاءات الاجتماعية حيث جاءت الاستجابات كلها نعم، وبلغت **نسبة الموافقة ٩٣,٧٥%، فيما عدا** ما يتعلق بعدم معرفة عضو هيئة التدريس بمشكلات الطلاب التعليمية، وكيفية حلها، حيث جاءت الاستجابات **أحيانًا**، وبلغت **نسبة الموافقة ٦٥,٦٣%**، حيث أن عضو هيئة التدريس له طبيعة الانسانية تحتم عليه التعامل مع الطلاب والتعرف على مشكلاتهم، كما أنه عنصر

فعال في المجتمع التعليمي الذى يعيش فى الطلاب ومن ثم فهو ليس ببعيد عن مشكلاتهم التعليمية، بل يحاول حلها باستمرار.

●**الكفاءات التقويمية:** تم حساب التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي ومربع كاي كما هو مبين في جدول (١٧) التالي:

جدول (١٧) :التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات (الكفاءات التقويمية)، ن = ٣٢

م	محتوى العبارة	نعم		أحيانا		لا		مربع كاى	المتوسط الحسابي	الاتجاه (ليكارت)	نسبة الموافقة %
		التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%				
١٥	عدم معرفة عضو هيئة التدريس بالأساليب الحديثة لتقويم الطلاب.	١٠	٣١,٢٥	١٧	٥٣,١٣	٥	١٥,٦٣	٦,٨١	٢,١٦	أحيانا	٥٧,٨١
١٦	اعتياد عضو هيئة التدريس على استخدام طريقة واحدة في التقويم، وهي الأسهل بالنسبة له.	٢٢	٦٨,٧٥	٨	٢٥,٠٠	٢	٦,٢٥	١٩,٧٥	٢,٦٣	نعم	٨١,٢٥
١٧	حاجة عضو هيئة التدريس للتدريب على أساليب تعزيز الطلاب.	١٧	٥٣,١٣	٨	٢٥,٠٠	٧	٢١,٨٨	٥,٦٩	٢,٣١	أحيانا	٦٥,٦٣

***مربع كاى معنوى عند مستوى ٠,٠٥ حيث مستوى الدلالة ≤ ٠,٠٥ عند درجة الحرية ٢ =٥,٩٩**

ويتضح من جدول (١٧) اتفاق عينة أعضاء هيئة التدريس على الاستجابة نعم فيما يتعلق باعتياد عضو هيئة التدريس على استخدام طريقة واحدة في التقويم، وهي الأسهل بالنسبة له، حيث تحققت بنسبة ٨١,٢٥%، كما اجمعت العينة على الأستجابة **أحيانًا** في العبارة المتعلقة بعدم معرفة عضو هيئة التدريس بالأساليب الحديثة لتقويم الطلاب، و كذا حاجة عضو هيئة التدريس للتدريب على أساليب تعزيز الطلاب.

المحور الثاني: آليات مواجهة هذة المعوقات:

تم حساب التكرار والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي ومربع كاي كما هو مبين في جدول (١٨) التالي:

جدول (١٨) : التكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات (آليات مواجهة هذة المعوقات)، ن = ٣٢

م	محتوى العبارة	نعم		أحيانا		لا		مربع كاى	المتوسط الحسابي	الاتجاه (ليكارت)	نسبة الموافقة %
		التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%				
١	إعادة النظر في برامج الدراسات العليا لإعداد أعضاء هيئة التدريس.	٢٧	٨٤,٣٨	٣	٩,٣٨	٢	٦,٢٥	٣٧,٥٦	٢,٧٨	موافق	٨٩,٠٦
٢	إعادة النظر في مصفوفة البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.	٢٧	٨٤,٣٨	٣	٩,٣٨	٢	٦,٢٥	٣٧,٥٦	٢,٧٨	موافق	٨٩,٠٦
٣	تحسين بيئة التعلم داخل الكلية من إمكانيات مادية، وبشرية.	٣٢	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٣,٠٠	موافق	١٠٠,٠٠
٤	التقويم المستمر لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلابه، وإتخاذه ضمن متطلبات الترقية.	٢٨	٨٧,٥٠	٣	٩,٣٨	١	٣,١٣	٤٢,٤٤	٢,٨٤	موافق	٩٢,١٩

***مربع كاى معنوى عند مستوى ٠,٠٥ حيث مستوى الدلالة ≤ ٠,٠٥ عند درجة الحرية ٢ =٥,٩٩**

ويتضح من جدول(١٨) اتفاق عينة أعضاء هيئة التدريس على جميع المقترحات التي طرحتها الباحثة، حيث تحققت بنسبة ١٠٠% ،٩٢,١٩%، ٨٩,٠٦%، وأضاف عدد من أعضاء هيئة التدريس بعض المقترحات مثل تحفيز أعضاء هيئة التدريس للأبداع في التدريس معنويً، وماديًا، وتبادل الخبرات بين الزملاء من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المختلفة عبر مواقع التواصل الالكتروني، وعقد ورش عمل للتدريب حول التدريس الفعال، مع ضرورة متابعة أثر التدريب في الواقع العملي.

ثالثًا :نتائج البحث، والتوصيات:

أسفر البحث بشقيه النظري والميداني على مجموعة من النتائج هي:

١.التركيز على الكفاءات المهنية وليس الكفايات المهنية، من منطلق ضرورة تحقق الكفايات بدرجة عالية، لأننا بصدد تحقيق الجودة، ومن ثم نبحث عن مستوى أعلى من الكفايات.

٢.أهمية وضع معايير لتحديد الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة المتمثلة في الكفاءات الأكاديمية التدريسية، وتشمل معيارين هما تخطيط، وتنفيذ المحاضرة، وإدارة المحاضرة، والكفاءات الاجتماعية وتشمل السمات الشخصية، والعلاقات مع الطلاب، والكفاءات التقويمية وتشمل التقويم التكويني أثناء المحاضرة، والتقويم الختامي.

٣.من تطبيق الاستبانة على الطلاب، وتحليل النتائج إحصائيًا، تبين أن قد حققت الكفاءات التدريسية الاكاديمية لعضو هيئة التدريس بنسبة كبيرة، مما يشير إلى التركيز على وظيفة التدريس الجامعي أثناء إعداد عضو هيئة التدريس على حساب الوظيفتين البحث العلمي، وخدمة المجتمع.

٤.تحقق معيار التقويم الختامي بنسبة عالية، حيث أتصف بالشمول لمحتوى المقرر، ويقيس المستويات المعرفية المختلفة، ويتضمن أسئلة للمتفوقين، مما يدل على وعي أعضاء هيئة التدريس بشروط واساليب التقويم الجيد.

٥.وجود قصور في شرح مخرجات التعلم المتوقع الوصول إليها بعد دراسة المقرر، أي لا يخبر عضو هيئة التدريس طلابه بأهداف المقرر الذي يدرسه لهم، وبالمثل عدم استخدام عضو هيئة التدريس للتقنيات الحديثة والتكنولوجيا في التعليم، الأمر الذي ترتب عليه عدم إثارة الحماس والدافعية للطلاب أثناء تقديم المعلومة والشرح.

٦.وجود قصور في معيار العلاقات الاجتماعية مع الطلاب، وخاصة ما يتعلق بمشاركة عضو هيئة التدريس مع الطلاب في انشطتهم المختلفة،

ومناقشة مشكلات الطلاب التعليمية، والإسهام في حلها، وكذا عدم الاهتمام بالقضايا التي تهم المتعلمين.

٧.عدم مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب أثناء شرح المحاضرة، وفي أساليب تقويم الطلاب.

٨.اتفق أعضاء هيئة التدريس على تحديد ابرز المعوقات التي حالت دون الأداء المهني الفعال على مختلف المستويات الكفاءات التدريسية، والكفاءات الاجتماعية، والكفاءات التقويمية، من خلال تطبيق استبيان عليهم، ومن ابرز المعوقات في الكفاءات التدريسية عدم توافر البنية التحتية في قاعات التدريس، والمعامل، ومن ابرز المعوقات في الكفاءات الاجتماعية كثرة الأعباء التدريسية والروتينية الملقاة على عتق عضو هيئة التدريس، وكذا ابرز المعوقات في الكفاءات التقويمية اعتياد عضو هيئة التدريس على استخدام طريقة واحدة في التقويم، وهي الأسهل بالنسبة له.

٩.أجمع أعضاء هيئة التدريس على كل المقترحات التي طرحتها الباحثة للتغلب على هذه المعوقات، حيث جاء المقترح "تحسين بيئة التعلم داخل الكلية من إمكانيات مادية، وبشرية" على رأس المقترحات.

التوصيات

في ضوء هذه النتائج التي أسفر عنها البحث ، تقترح الباحثة التوصيات التالية :

- الاهتمام بإعداد عضو هيئة التدريس في كليات التربية إعداداً متكاملا، بما يتفق مع معايير الجودة ويحقق فاعلية العملية التدريسية، مع التركيز على الجانب الاجتماعي، وكيفية التعامل مع الطلاب خاصة في ظل الأعداد الكبيرة.
- ضرورة معرفة ووعي عضو هيئة التدريس الجامعي بالكفاءات المهنية من خلال إمداده بدليل الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة التي تحقق متطلبات الجودة، وتزويد أعضاء هيئة التدريس بنتائج الاستبانة في كل عام دراسي، ليفتح أمامه المجال للتنمية المهنية الذاتية.
- التقويم المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس، وجعله سياسة متبعة في نهاية كل عام دراسي يتم تطبيق هذا الاستبانة على الطلاب، واتخاذه أحد المؤشرات الاساسية لتحقيق الجودة بالجامعات، وايضًا وضعه في الأعتبار ضمن متطلبات ترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- التنسيق بين نتائج تطبيق استبانات التقييم لعضو هيئة التدريس، وما يتم تقديمه من دورات تدريبية في مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة الأسكندرية، ومن ثم يتم تحديد البرامج التدريبية وفقا للنتائج التي اسفر عنها تطبيق الاستبانة على الطلاب في نهاية العام الدراسية.
- إعادة النظر في مصفوفة البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية، حيث أنها تركز على وظيفتين فقط من وظائف عضو هيئة التدريس، هما التدريس الجامعي، والبحث العلمي، مع إهمال الوظيفة الثالثة هي خدمة المجتمع.
- إعداد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الكفاءات المهنية

الاجتماعية، أي ما يتعلق بالتواصل، والتفاعل التربوي مع الطلاب، والمشاركة معهم في انشطتهم المختلفة، وسبل، وآليات مناقشتهم في قضاياهم التعليمية، والاجتماعية.

- تحسين بيئة التعلم داخل الجامعات، وتوفير ما يساعد عضو هيئة التدريس على أداء الكفاءات المهنية التدريسية بفاعلية مثل أجهزة الكمبيوتر، وأجهزة العرض Data Show، ومكبرات الصوت، وتفعيل الموجود منها لتفعيل كفاءاته المهنية، وعدم تكليفه بالأعمال الروتينية لكى يجد متسع من الوقت لطلابه، ومشاركتهم في انشطتهم المختلفة.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

١.أبو الرب، عماد، قدادة، وعيسى، الوادي، ومحمود، الطائي رعد، (٢٠١٤)، **ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي: بحوث ودراسات**، عمان، دار الصفاء للنشر والتوزيع.

٢.أبو ملوح، محمد يوسف، (٢٠٠٤)، **الجودة الشاملة في التدريس**، غزة، مركز القطان، متاح . http://www.almualem.net/maga/jawda003.html .

٣.بصفر، حسان بن عمر، وعامر، طارق عبد الرؤوف، (٢٠١١)، **التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي**، القاهرة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.

٤.بن بتيل، عبد الرحمان سعيد، (٢٠١٠)، **برنامج مقترح قائم على الكفايات المهنية اللازمة لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية بمنطقة عسير في ضوء احتياجاتهم التدريبية**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك خالد، السعودية.

٥.بن رداد، الحميداني صالح بن جمعان،(٢٠٠٩)، **الكفايات التربوية والمهنية لمشرفي الموهوبين من وجهة نظر المشرفين المختصين والمعلمين المتعاونين**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.

٦.جامل، عبد الرحمن عبد السلام، **الكفاءات التعليمية فى القياس والتقويم واكتسابها بالتعليم الذاتى**، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع.

٧.جمهورية مصر العربية، (٢٠٠٩)، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، **دليل الإعتماد لمؤسسات التعليم العالي**، الأصدار الأول، يناير، القاهرة.

٨.جون، كولينز، وباتريسيا، نانسي، (٢٠١٢)، **قاموس دار العلم للمصطلحات التربوية**، ترجمة حنان كسروان، دار العلم للملايين.

٩.الحريرى، رافدة، (٢٠٠٨)، **التقويم التربوى**، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع.

١٠.الحكمي، إبراهيم الحسن، (٢٠٠٤)، الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، **مجلة رسالة الخليج العربي**، مكتب التربية العربي لدول الخليج، العدد التسعون، السنة الرابعة والعشرون، الرياض، المملكة العربية السعودية.

١١.رضوان، بواب، (٢٠١٤)، "**الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة**"، رسالة دكتوراة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، الجزائر.

١٢.رفاعي، عقيل محمود، (٢٠١٠)، الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم قبل الجامعي بمصر ومتطلبات تطبيقه في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، **المؤتمر العلمي الثامن عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية**، ٦–٧ فبراير، اتجاهات معاصرة في تطوير التعليم في الوطن العربي، كلية التربية، جامعة بني سويف.

١٣.شحادة، نعمان، (٢٠٠٦)، **التقويم وضمان الجودة في التعليم الجامعي**، ط ١،جامعة الأمارات العربية المتحدة، إدارة المطبوعات.

١٤.طه، الأحمد خاله، (٢٠٠٥)، **تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب**، العين، دار الكتاب الجامعي.

١٥.عبد المولى، السيد أبو خطوة، (٢٠١١)، معايير الجودة في توظيف أعضاء هيئة التدريس للتعليم الإلكتروني، بحث مقدم إلى **المؤتمر العربي الدولي لضمان جودة التعليم العالي**، جامعة الزرقاء، الأردن.

١٦.عبد الهادي، محمود عز الدين، (٢٠٠٥)، نماذج عالمية في الاعتماد وضمان الجودة للمؤسسات التعليمية، **المؤتمر السنوي الثالث عشر**، " **الاعتماد وضمان جودة المؤسسات التعليمية**"، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ٢٤– ٢٥ كانون الثاني، الجزء الأول، القاهرة، دار الفكر العربي، ص ٣٨ – ص ٩٣.

١٧.عزت، جرادات وآخرون، (٢٠٠٨)، **التدريس الفعال**، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.

١٨.علي، أوحيدة، (٢٠١١)، **التدريس بواسطة الكفاءات**، عمان، دار زهران للنشر والتوزيع.

١٩.الغامدي، حمدان أحمد، (٢٠٠٤)، الاحتياجات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية، **مجلة رسالة التربية**، علم النفس، ع (٢٠)، الرياض.

٢٠.الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم، (٢٠٠٤)، **تفريد التعليم في إعداد وتأهيل المعلم (النموذج في القياس والتقويم التربوي)**، ط ١، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع.

٢١.الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم، (٢٠٠٣)، **كفايات التدريس (المفهوم، التدريس، الأداء)**، سلسلة طرائق التدريس، ط ١، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع.

٢٢.قناديلى، جواهر أحمد، (٢٠٠٩)، **التقويم فى التعليم العالى**، مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك، القاهرة.

٢٣.القيسي، هناء محمود، (٢٠١٣)، **فلسفة إدارة الجودة افي التربية والتعليم العالي (الأساليب، والممارسات)**، الأردن، دار المناهج للنشر والتوزيع.

٢٤.مدكور، علي أحمد، (٢٠٠٠)،**التعليم العالي في الوطن العربي الطريق إلى المستقبل،** القاهرة، دار الفكر العربي.

٢٥.المصري، إيهاب عبد الرحمن، ومحمد، طارق عبد الرؤوف، (٢٠١٢)، **الكفايات المهنية والمهارات التدريبية والتدريب،** القاهرة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.

٢٦.نشوان، جميل، (٢٠٠٤)،في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة في فلسطين ، ورقة علمية **لمؤتمر التوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني،** في الفترة الواقعة ٣-٥ يوليو، برنامج التربية ودائرة ضبط التوعية في جامعة القدس المفتوحة، رام الله، فلسطين.

ثانياً: المراجع باللغة الانجليزية

27.ASPPH uses Anderson and Krathwohl's revisions to Bloom's original framework. (2013), Available: https://s3.amazonaws.com/aspph-wp production/app/uploads/2014/02/Competency-basedEd_2013-12-05_ASPPH.ppt.pdf.

28.Gerardo Blanco-Ramírez, Joseph B. Berger, (2014) "Rankings, accreditation, and the international quest for quality: Organizing an approach to value in higher education", *Quality Assurance in Education*, Vol. 22 Issue: 1, pp.88-104, https://doi.org/10.1108/QAE-07-2013-0031.

29.Herbert W. Marsh, , (2007), Students' Evaluations of University Teaching: Dimensionality, Rellability,Validity,Potential Blases and Usefulness, The Scholarship of Teaching and Learning in Higher Education: An Evidence-Based Perspective, Springer.

30.Jill Johnes, Maria Portela & Emmanuel Thanassoulis,(2017) "Efficiency in education*", Journal of the Operational Research Society,* Volume 68, Issue 4, pp 331–338, https://doi.org/10.1057/s41274-016-0109-z.

31.Kenneth Royal, (2011), "Understanding Reliability in Higher Education Student Learning Outcomes Assessment", *Quality Approaches in Higher education journal*, Vol 2, No 2, ASQ's Education Division, Milwaukee, USA.

32.Kinash Shelley, Vishen Naidu, Diana Knight, (2015),"Student feedback: a learning and teaching performance indicator" ,*Journal of Quality Assurance inEducation,* Vol. 23, Issue:4, sep. https://doi.org/10.1108/QAE-10-2013-0042.

33.Murcia, J.A. Torregrosa, Y.S .Pedreno,N.B. , (2015),." Questionnaire Evaluating Teaching Competencies in The University Environement Evaluation of Teaching Competencies in The University" *Journal of New Approches in Educational Research* Vol.4,No.1, University of Alicante.

34.Naidoo Kogi, (2002), Staff Development: Alener for Quality Assurance, Massy University, Newzeland.

35.Noha Elassy, (2015) "The concepts of quality, quality assurance and quality enhancement", *Quality Assurance in Education*, Emerald Group Publishing Limited, Vol. 23 Issue: 3, pp.250-261, https://doi.org/10.1108/QAE-11-2012-0046.

36.Seldin, Peter, (1997), "Using Student Feedback to Improve Teaching", DigitalCommons@University of Nebraska - Lincoln http://digitalcommons.unl.edu/podimproveacad/393

37.Simon,Can, (2003), Alternative Method To Measure MIS Faculty Teaching Performance ,*The International Journal of Educational Management*, Vol.(17) ,No.(5) .

38.Suzanne , Young & Dale Shaw , Profiles of Effective Collage and University Teachers, *Journal of Higher Education* , 1999.

DOI: 10.12816/0052864