

## مدى أهمية عضو الهيئة التدريسية وممارسته في كلية التربية بجامعة دمشق لدوره العلمي ومجالات تطويره

الدكتور جلال السناد \*

نسرین محمد ولید موشلی \*\*

(تاريخ الإيداع 28 / 7 / 2010 . قبل للنشر في 24 / 2 / 2011)

### □ ملخص □

تهدف هذه الدراسة إلى تعرف ما يحتاجه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق لجوانب التنمية التدريسية التقويمية والأكاديمية والبحثية والإدارية بغية أخذها بعين الاعتبار عند التخطيط في المستقبل لإقامة برامج وورش لتدريب الأعضاء في هذه الكلية . ولتحقيق الغرض من الدراسة تم تصميم أداة لتحديد مدى أهمية ممارسة البنود المذكورة ودرجتها في مجالات تطوير الأداء الخمسة كما يراها أعضاء هيئة التدريس. وتكونت عينة الدراسة من (67) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية؛ إذ طلب من أفراد العينة تحديد درجة أهمية ممارسة البنود ودرجتها في كل من المجالات الخمسة لأداة الدراسة . أظهرت نتائج الدراسة وجود اختلاف واضح في احتياجات أعضاء هيئة التدريس في مجالات تطوير الأداء الخمسة المشمولة بأداة الدراسة، كما أظهرت النتائج أيضاً أن المجالات التي حظيت بأكثر قدر من التركيز كانت المجالات الأكاديمية والتدريسية والتقويمية والإدارية على التوالي ، في حين أن احتياجات التنمية في المجالين البحثي والاجتماعي حظيت بنصيب أقل من التأكيد من جانب أفراد العينة. وتوصلت الدراسة من خلال النتائج إلى خطوط عريضة يمكن أخذها بعين الاعتبار عند التخطيط المستقبلي للبرامج والورش التي تهدف إلى تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس وكفاءاتهم في كلية التربية في شتى مجالات التنمية لتطوير أدائهم كإيجاد مراكز لمساعدتهم في بحوثهم أو عقد سيمينارات حول طرق التدريس الحديثة وطرق التعامل مع المشكلات .

**الكلمات المفتاحية:** الدور العلمي ، عضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق .

\* أستاذ مساعد \_ قسم أصول التربية - كلية التربية - جامعة دمشق - سورية .

\*\* طالبة دراسات عليا (ماجستير)المعيدة في قسم أصول التربية- كلية التربية - جامعة دمشق - سورية .

## The Extent of the Importance of Practicing of the Faculty of Education Tutors at Damascus University to their Scientific Role and the Fields of Development

Dr. Galal Alssnsa \*

Nesreen Mohamed Waleed Moshly \*\*

(Received 28 / 7 / 2010. Accepted 24 / 2 / 2011)

### □ ABSTRACT □

This study aimed to identify the needs of the faculty members in the college of Education at Damascus University for developing their performances in the teaching and evaluation, academic, research, administrative, and social aspects in order to be taken into consideration for the planning of training programs and workshops in the college. For the accomplishment of the study aims, an instrument was constructed in the five development aspects of the study instrument as viewed by faculty members.

The study sample consisted of (67) faculty members in the college of education. The sample members were asked to decide the importance and degree of practicing of items for each area of the five study instrument areas.

The results of the study showed the existence of differences in needs of the faculty members for the five developmental areas ( teaching and evaluation – academic – research-administrative and social aspects ) of the study instrument.

The results also revealed that the most emphasized areas were the needs for development in the academic, professional and administrative aspects respectively; while it was found that the needs for development in areas of research and social aspects were less emphasized by sample members .

The study reached to wide lines which might be taken into consideration for future planning of the programs or workshops for developing college faculty members skills and competencies in different developmental areas to develop their performance, like building centers for their searches or by making seminars about the new ways of teaching and how to deal with problems .

**Key words :**The scientific role, the Faculty of Education tutors at Damascus University

---

\*Professor assistant- Depart of Principles of Education-Faculty of education- Damascus University-Syria.

\*\*postgraduate student -Depart of Principles of Education- Faculty of education- Damascus University-Syria.

**مقدمة:**

يضطلع التعليم العالي بدور متزايد الأهمية في النظام التعليمي وفي حياة الأمم، إذ يتوقع منه أن يلبي المتطلبات الجديدة الناجمة عن التحول السريع في المجتمعات، وأن يستجيب لتطلعات الأفراد إلى التقدم الاقتصادي والثقافي والفكري؛ لذا فإن عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (الجامعات) يعد العنصر المغذي والموجه لعمل الجامعة، ويتوقف نجاح الجامعة في أداء مهامها على كفاءته وإنتاجه العلمي.

ولتطوير التعليم الجامعي لا بد من أن نبدأ بأعضاء الهيئة التدريسية، لأنهم يعدون حجر الزاوية في أي إصلاح أو تطوير منشود؛ إذ تتوقف قدرة عضو هيئة التدريس على أداء وظائفه الأساسية من التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وغيرها على مدى إعداده وتأهيله وقدراته العلمية والمهنية (البركر، 2001، 13).

ومن هنا تتجلى ضرورة العمل على فتح مجالات التأهيل الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية بما يتماشى مع نواحي التنمية وفق اختصاص كل منهم، ولاسيما أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات السورية نظراً لأهمية الدور الذي يقوم به هذا العضو بإعداد معلمي المستقبل؛ لذا يجب التأكيد على ضرورة اعتماد سياسات حازمة وواضحة واتخاذ التدابير الملائمة لتمكينهم من طرق التدريس المتجددة وأساليب إجراء البحوث وتحسين مهاراتهم التربوية، وحفزهم على التجديد الدائم في المناهج الدراسية لتحقيق الامتياز في كلية التربية بجامعة دمشق..

**مشكلة البحث:**

إن مسألة اختيار عضو هيئة التدريس في الجامعة وإعداده وتطويره تعد من أولويات نجاح الجامعة في مهمتها. لهذا فإن عملية اختيار عضو هيئة التدريس وإعداده وتطوير قدراته من أهم العمليات الواجب على الجامعة القيام بها لتؤدي رسالتها العلمية والاجتماعية بالشكل المطلوب.

إن وجود هيئات لإعداد العضو يعد من الاحتياجات الملحة والضرورية، إلا أننا في جامعة دمشق نفتقر لوجود مثل هذه الهيئات أو حتى وحدات أكاديمية مسؤولة عن تهيئة العضو لممارسة دوره وعمله الأكاديمي في الجامعة على الرغم من تأكيد وزارة التعليم العالي على أهمية دور هؤلاء الأعضاء من خلال المؤتمرات التي تعقدتها أو من حيث تحميله مسؤوليات جسيمة سواء التدريس أم البحث العلمي أم خدمة المجتمع؛ لذا فإنه من الضروري البحث في المجالات التدريسية والتقويمية والأكاديمية والتدريسية والبحثية والإدارية والاجتماعية التي يمارسها العضو الأكاديمي في جامعة دمشق وتقديم الدعم له ليعمل على تطويرها، وهذا سيساعده للوصول إلى المستوى الذي سيكون فيه قادراً على العطاء في جميع المجالات، لا سيما في كلية التربية؛ إذ يعد عضو هيئة التدريس العنصر المسؤول عن إعداد معلمي المستقبل، لذا يجب الاهتمام بتنمية إمكانياته وقدراته وتطويرها لمساعدته على التقدم وتجاوز نقاط الضعف في عمله الأكاديمي؛ ليؤدي عمله المتعلق بإعداد العناصر والقوى البشرية ذات الصلة المباشرة بالعمل التربوي في المجتمع المحلي على أكمل وجه.

ومن هنا يمكننا القول إن مشكلة البحث تكمن في السؤال التالي:

ما مدى أهمية عضو الهيئة التدريسية وممارسته في كلية التربية بجامعة دمشق لدوره العلمي، وما مجالات تطويره؟

## أهمية البحث وأهدافه:

تعود أهمية هذا البحث إلى ضرورة الوقوف على أهم الكفايات الأدائية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق؛ لتحديد أهم الثغرات التي يمكن معالجتها في ممارسة أعضاء الهيئة التدريسية لعملهم؛ وهذا يساعد على تحديد نقاط الضعف والقوة في أداء أعضاء هيئة التدريس ومن ثم التعرف على النقاط التي يمكن الاعتماد عليها في تصميم برامج تهدف إلى إعداد أعضاء هيئة التدريس وتطوير عملهم ويمكن إرجاعها في خطط تنمية الكوادر والكفاءات العلمية داخل الجامعة، بحيث يتوافق ذلك التطور مع التغيرات المعرفية الهائلة؛ أي أن نقوم بعملية تحديث لمعلومات عضو هيئة التدريس بشكل مستمر بما يتناسب مع المعرفة الحديثة وكيفية استخدام هذه المعارف في عمل العضو والاستفادة منها بشكل فعال.

ويهدف البحث إلى:

- ✽ التعرف إلى آراء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق حول مجالات تطوير أداء العضو التدريسية التقويمية والأكاديمية والبحثية والإدارية والاجتماعية المهمة بالنسبة إليهم.
- ✽ تعرف مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق لمجالات تطوير أداء العضو التدريسية والتقويمية والأكاديمية والبحثية والإدارية والاجتماعية من وجهة نظرهم.
- ✽ التعرف إلى المجالات التي يحتاج فيها عضو هيئة التدريس إلى مساعدة لتطوير إمكانياته في ذلك المجال.

## أسئلة البحث:

يحاول البحث الإجابة عن الأسئلة التالية:

- \* ما درجة أهمية بنود المجال التدريسي والتقويمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق وما درجة الارتباط بين أهميتها وممارستهم لها ؟
- \* ما درجة أهمية بنود المجال الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق وما درجة الارتباط بين أهميتها وممارستهم لها ؟
- \* ما درجة أهمية بنود المجال البحثي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق وما درجة الارتباط بين أهميتها وممارستهم لها ؟
- \* ما درجة أهمية بنود المجال الإداري من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق وما درجة الارتباط بين أهميتها وممارستهم لها ؟
- \* ما درجة أهمية بنود المجال الاجتماعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق وما درجة الارتباط بين أهميتها وممارستهم لها ؟

## الدراسات السابقة:

في دراسة الهاشم (1991) وهي دراسة تحليلية للاحتياجات التعليمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت، حاول الباحث حصر حاجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت من الموضوعات التربوية والمهنية التي ينبغي أن تقدم لهم ضمن برامج الإعداد والتأهيل المهني مستقبلاً. وبينت نتائج دراسته أن الموضوعات

المتعلقة بتصميم المناهج وطرائق التدريس والتقنيات التربوية والقياس والتقويم أكدها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بينما جاء موضوع توجيه إرشاد الطلبة وعلم النفس في المراتب الأخيرة من الاهتمام لديهم. كما وجد أن هناك علاقة معنوية بين مدة خدمة عضو هيئة التدريس في الجامعة وحاجته إلى موضوعات عن المناهج وتطويرها، في حين وجد أن موضوع التوجيه والإرشاد له علاقة معنوية مع الرتبة العلمية لعضو هيئة التدريس.

واستهدفت دراسة حياوي (1993) الأهمية النسبية للأدوار الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الموصل في العراق. ووجدت الدراسة أن مجالات اهتمام أعضاء هيئة التدريس كانت في التدريس والبحث العلمي والتأليف والترجمة؛ إذ إنها جاءت في المراتب المتقدمة بينما جاءت الأعمال الإدارية وخدمات المجتمع والإرشاد التربوي للطلبة في المراتب الأخيرة.

وفي دراسة لعبد الفتاح (1994) حول بعض الخصائص المدركة والمأمولة لشخصية الأستاذ الجامعي بجامعة الإمارات، بينت النتائج أن الطلبة يرون أن الخصائص الأكاديمية كالتمكن من المادة التعليمية والمهارات وعدالة التقويم والالتزام بالمحاضرات والتفاعل مع الطلبة تأتي في المراتب الأولى من حيث الأهمية بالنسبة إليهم بينما تأتي الخصائص الاجتماعية والانفعالية لعضو هيئة التدريس في المراتب التالية.

في دراسة لبيلرت (Pellert، 1996) تناولت برامج التنمية العلمية والمهنية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة فيينا، وقد تم عرض البرامج المقدمة وأساليب التقويم المتبعة في تقويم أداء الهيئة التدريسية وكفاءتها فيها، كما بينت الدراسة أن ورش العمل والسينارات المقدمة قد أسهمت في تحسين الاتصالات والعلاقات وتوثيقها بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة من جهة وبين الجامعة والمجتمع من جهة أخرى.

أما دراسة البكر (2001) فقد ركزت على جوانب النمو العلمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس من الإناث في الجامعات والكليات السعودية بمدينة الرياض من حيث الواقع والمعوقات. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ضعفاً في مجالات النمو العلمي والمهني المتاحة لأعضاء هيئة التدريس في تلك الجامعات، وعبر أفراد العينة عن حاجاتهم للتدريب على استخدام الأجهزة العلمية، ومعرفة أساليب الاستشارات العلمية والتدريب على مهارات الإشراف العلمي ووسائل التقويم المختلفة.

وأشارت دراسة ديغل (Daigle، 2001) التي قام بها في جامعة كالجاري (Calgary) بكندا إلى تجربة تطبيق برنامج حول الكفايات العلمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس فيها. وأكد البرنامج على الجوانب الضرورية لتطوير كفاءات الهيئة التدريسية وضرورة ربطها بمكافأة أعضاء الهيئة التدريسية الذين يظهرون الكفاءات المتميزة لإنجاح الجامعة في مهمتها، وقد اعتمد الباحث على أسلوب عقد الدورات لتنفيذ البرنامج والحصول على النتائج والتي دلت على نسبة حضور أعضاء الهيئة التدريسية بما يعادل 100%، وأشارت النتائج إلى أهمية مثل هذه البرامج في أثناء فترة إعداد عضو هيئة التدريس وفي أثناء ممارسته لعمله في الجامعة.

وفي دراسة بامدهف (2006) التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية دراسة لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريب في أثناء الخدمة بجامعة عدن، وهدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات هيئة التدريس بجامعة عدن نحو تصور لبرنامج في أثناء الخدمة بهدف تحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي لمعرفة آراء عينة مكونة من (123) عضو هيئة تدريس في جامعة عدن. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك اتجاهًا إيجابيًا لدى عينة الدراسة نحو موضوع التدريب في أثناء

الخدمة بوصفه وسيلة مهمة من وسائل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي. بالمقابل أظهرت نتائج الدراسة وجود تباين في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مواعيد التدريب المقترحة ومُدده في البرنامج. وتوصلت دراسة أبو حميدان و السواقيد (2008)، والتي بحثت في أهم الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها طلبة جامعة مؤتة، إلى وضع قائمة بالصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس لاستعمالها بوصفها معياراً لتعيين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة ومن ثم تقييم أدائهم، واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي وأعدا استبانة تضمنت (30) صفة، وقد أكدت النتائج أن أهم الصفات الواجب توافرها لدى عضو هيئة التدريس على الصعيد الشخصي هي الأخلاق الحميدة، الصدق والأمانة و التسامح، الإخلاص في العمل والتقيد بالمواعيد والمرح والمظهر الحسن، و على صعيد التأهيل المهني فكانت أهم الصفات التي يمكن من المادة التي يدرسها، الخبرة الكافية في إيصال المعلومات للطلبة... مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة، وبالنسبة إلى أهم الصفات على صعيد العلاقات مع الطلبة فقد كانت تفهم مشكلاتهم و ظروفهم، الموضوعية في التعامل مع الطلبة والابتعاد عن التعصب، التواضع في التعامل معهم.

ويمكن القول إن هذه الدراسة اشتركت مع معظم الدراسات السابقة بالاعتماد على المنهج الوصفي في الحصول على النتائج عدا دراسة ديغل التي اعتمدت على برنامج مقترح حول كفايات عضو هيئة التدريس العلمية والمهنية، كما تقاطعت هذه الدراسة مع الدراسات الأخرى بأنهم جميعهم يبحثون عن أهم الكفايات التي يعتمد عليها عضو الهيئة التدريسية في عمله (التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع والتعامل مع الطلبة) سواء قبل مباشرته هذا العمل أم في أثناء ممارسته عمله؛ كما اشتركوا بكونهم أكدوا أهمية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في الجامعة والمجتمع، وأهمية البحث للوقوف على مجالات عمل عضو الهيئة التدريسية ومن ثم التعرف على معوقات تطوير عمله والسعي للتخلص من هذه المعوقات و إيجاد حلول لها.

واختلفت هذه الدراسة عن البقية بأنها موجهة إلى فئة محددة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة وهم أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية وليس كافة الاختصاصات.

وقد اعتمد الباحث على الدراسات السابقة في بناء تصور مبدئي عن البحث وانطلق منه في إعداد هذا البحث، بحيث تمت الاستفادة من هذه الدراسات في اختيار منهج الدراسة الأكثر ملاءمة وفي إعداد أداة البحث وتحديد العينة ؛ وتحديد أهم مجالات عمل عضو هيئة التدريس في الجامعة ( لاسيما عضو هيئة التدريس في كلية التربية )، كما تمت الاستعانة بها في مجال المعالجة الإحصائية بالاعتماد على بعض القوانين الإحصائية المستخدمة فيها لاسيما دراسة الحيوي والبكر وأبو حميدان و السواقيد.

### حدود البحث:

**الحدود المكانية:** كلية التربية بجامعة دمشق.

**الحدود البشرية والزمانية:** أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق القائمين على رأس عملهم

عام 2009\2010 من المدرسين والأساتذة المساعدين والأساتذة.

### المصطلحات الإجرائية:

♦ **مجالات تطوير أداء عضو هيئة التدريس:** وهي مجالات البحث الخمسة التي حددها الباحث وتتضمن المجال التدريسي التقيمي والأكاديمي والبحثي والإداري والاجتماعي، والتي يساعد وجودها وتطبيقها على إعداد العضو المستقبلي، وهي:

\* **المجال التدريسي التقيمي:** يتضمن مجموع الكفايات التربوية والتي تقوم على مهارات التخطيط وطرائق التدريس، والتقييم، واستخدام الأنشطة والتقنيات التعليمية المتنوعة.

\* **المجال الأكاديمي:** وهو مجموع الكفايات العلمية التي تؤكد معارف خاصة بالتعليم الجامعي كفلسفة التعليم العالي وأهدافه، وحول الندوات والمؤتمرات العلمية والورشات التربوية وإدارتها، إضافة إلى تأليف الكتب التربوية.

\* **المجال البحثي:** ويشمل الكفايات البحثية، والتي تركز على مهارات وأنشطة خاصة بإجراء البحوث العلمية التربوية ومتطلباتها، وذلك بالاعتماد على الإمكانيات المتنوعة للحاسب والإنترنت في إعداد البحوث ونشرها.

\* **المجال الإداري:** يختص بالكفايات الإدارية، والتي تقوم على معرفة اللوائح والأنظمة الإدارية المعمول بها في الكليات والخدمات الإدارية المتاحة في الجامعة.

\* **المجال الاجتماعي:** ويتضمن الكفايات الاجتماعية، بحيث تقوم على معرفة الأنشطة الترفيهية والثقافية والاجتماعية وممارستها ضمن الكلية، ومجالات خدمة الكلية والمجتمع.

♦ **عضو الهيئة التدريسية:** يطلق على من يقوم بالتدريس في الجامعة، كما ويطلق على كل من حصل على المؤهل العلمي المطلوب للتعين في عضوية هذه الهيئة ويحمل لقب دكتور. (سافر ، من دون عام ، 123) وقد تم تحديدهم في قانون تنظيم الجامعات رقم 6/ لعام 2006 على أنهم : الأساتذة والأساتذة المساعدون والمدرسون (وزارة التعليم العالي ، 2006 ، 31). و يقصد الباحث بعضو الهيئة التدريسية في هذا البحث بأنه الأستاذ الجامعي - الذي يدرس في كلية التربية بجامعة دمشق - ضمن الرتب الأكاديمية التالية: أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس.

♦ **الدور العلمي:** وقد حددها الباحث هنا بأنها مجموع النشاطات والأعمال الإدارية والخدمية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس، ويمكن إجمالها بأنها التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

### منهجية البحث:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ لأنه يتناسب مع طبيعة المعلومات المراد الحصول عليها وذلك عن طريق استخدام استبانة تتضمن خمسة مجالات تم توزيعها على أفراد مجتمع الدراسة.

وقد تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق من مدرسين وأساتذة مساعدين وأساتذة قائمين على رأس عملهم لعام 2009\2010، والبالغ عددهم ( 87 ) عضواً، وتم الاعتماد على أسلوب العينة المقصودة نظراً لصغر المجتمع الأصلي، وقد بلغ عدد أفراد العينة (67) عضواً من كلا الجنسين وذلك بعد استبعاد الأعضاء الذين يشغلون مناصب قيادية وإدارية في الجامعة أو الدولة على الرغم من ضرورة الاعتماد على إجاباتهم لجوهريتها في البحث إلا أن استبعادهم تم بسبب صعوبة تطبيق الاستبانة عليهم لانشغالهم وعدم رغبة بعضهم في المشاركة، إضافة إلى استبعاد الاستبانات غير المستوفية للشروط.

الجدول (1) توزع عينة الدراسة حسب الجنس و الرتبة العلمية

الرتبة العلمية	ذكور	إناث
مدرس	20	21
أستاذ مساعد	11	2
أستاذ	9	4
المجموع	40	27

## أداة البحث:

تم إعداد أداة لتحديد درجة أهمية البنود المتعلقة بجوانب تطوير الأداء ودرجة الممارسة لها على مقياس خماسي. وتكونت الأداة من (50) بنداً تم توزيعها على المحاور الخمسة للدراسة كالتالي:

♦ المحور الأول: المجال التدريسي والتقويمي، ويتضمن 14 بنداً.

♦ المحور الثاني: المجال الأكاديمي، ويتضمن 15 بنداً.

♦ المحور الثالث: المجال البحثي، ويتضمن 9 بنود.

♦ المحور الرابع: المجال الإداري، ويتضمن 6 بنود.

♦ المحور الخامس: المجال الاجتماعي، ويتضمن 6 بنود.

ويعود الاختلاف وعدم التساوي في بنود كل مجال إلى اختلاف الكفايات التي يتضمنها كل مجال وتباين حاجة كل جانب إلى البنود التي توضحه.

وقد اشتملت الأداة على عمودين الأول لتحديد درجة أهمية كل بند من بنودها والآخر لتحديد درجة الممارسة

له، وذلك وفقاً لمقياس خماسي:

- (5) إذا كان البند مهماً جداً أو يمارس بدرجة كبيرة جداً.
- (4) إذا كان البند مهماً أو يمارس بدرجة كبيرة.
- (3) إذا كان البند مهماً بدرجة متوسطة أو يمارس بدرجة متوسطة.
- (2) إذا كان البند مهماً بدرجة قليلة أو يمارس بدرجة قليلة.
- (1) إذا كان البند غير مهم أو لا يمارس حالياً نتيجة لعدم وجود معرفة الخبرة بشأنه.

## صدق الأداة:

لقد تم إعداد أداة الدراسة بمراجعة الأدبيات التربوية في مجال تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية- التدريسي والتقويمي والأكاديمي والبحثي والإداري والاجتماعي- في التعليم الجامعي. وبعد إعداد الصورة الأولية لها تم عرضها على مجموعة من أساتذة التربية وعلم النفس في كلية التربية بجامعة دمشق (محكمين) لأخذ آرائهم وملاحظاتهم حول البنود المختلفة للمحاور الخمسة لأداة الدراسة من حيث مدى انتماء كل مفردة إلى المجال الذي تنتمي إليه ومدى انتماء المجالات الخمسة للأداة لجوانب تطوير أداء عضو هيئة التدريس. وبناءً على هذه الملاحظات تم تعديل الأداة؛ إذ حذفت بعض المفردات، وأضيفت مفردات أخرى لتتلاءم مع ملاحظات المحكمين. وأصبحت بعد ذلك الأداة تتمتع بدرجة عالية من الصدق الظاهري " المحكمين " نتيجة الاعتماد على آراء المحكمين.

**ثبات الأداة:**

تم حساب ثبات أداة الدراسة بطريقة التجزئة النصفية مع تعديل معامل الارتباط وفقاً لمعادلة سبيرمان براون (Sperman – Brown)، وجاءت نتائج معاملات الثبات على الشكل التالي:

الجدول رقم (2) البيانات الإحصائية لثبات أداة الدراسة وفق سبيرمان براون.

المجال	درجة الأهمية	قياس الممارسة
المجال التدريسي والتقويمي	0.89	0.90
المجال الأكاديمي	0.94	0.95
المجال البحثي	0.91	0.89
المجال الإداري	0.93	0.91
المجال الاجتماعي	0.89	0.88

كما وجد معامل الثبات لأداة الدراسة بوصفها كلاً لمقياس الأهمية هو (0.91)، ولمقياس الممارسة هو (0.90). وتعدّ نسبياً مرتفعة مما يشير إلى تمتع الأداة بدرجة من الثبات يمكن الاعتماد عليها في هذه الدراسة والوثوق بالنتائج التي سيعطيها تطبيق الأداة.

**الأساليب الإحصائية :**

تم تطبيق الأداة على عينة الدراسة، وبعد الحصول على النتائج تمت معالجتها إحصائياً وفق مايلي :

♦ تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية النسبية لكل بند من بنود مجالات التنمية الخمسة للدراسة.

♦ تم استخراج معاملات الارتباط بيرسون (Pearson) بين درجات الأهمية ودرجات الممارسة لكل بند من بنود مجالات التنمية الخمسة للدراسة.

♦ تم استبعاد الأفراد الذين اختاروا درجة (9) لبنود الممارسة من عملية تحليل نتائج الارتباط فقط، حيث درجة (9) تعني عدم ممارسة أفراد العينة للبند نتيجة لعدم توفر الفرص أو الإمكانيات المادية وليست نتيجة لعدم المعرفة أو الخبرة العملية لديهم.

**النتائج والمناقشة:**

سيتم عرض نتائج الدراسة وفقاً لأسئلة البحث مع تأكيد نتائج البنود المهمة للمجالات الخمسة لأداة الدراسة ونتائج الممارسة لها من قبل أفراد العينة.

وفيما يلي عرض ومناقشة لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية :

**أولاً : نتائج السؤال الأول ومناقشتها :**

نص السؤال الأول على الآتي " ما درجة أهمية بنود المجال التدريسي والتقويمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق وما درجة الارتباط بين أهميتها وممارستهم لها؟" وبيّن الجدول رقم (3) نتائج إجابات أفراد العينة عن السؤال الأول؛ إذ اتفق أفراد العينة حول أهمية بنود المجال التدريسي والتقويمي والبالغ عددها (14) بنوداً؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين مهمة (4.0) ومهمة جداً (4.7)، ومتوسطات حسابية نسبية تتراوح بين (80-90%) .

الجدول رقم (3) البيانات الإحصائية لدرجات الأهمية ودرجات الممارسة للمجال التدريسي والتقوي

الرقم	بنود الاستبانة في المجال التدريسي والتقوي	درجة الأهمية					درجة الممارسة				
		رتبة	ن	م	ع	% م	رتبة	ن	م	ع	% م
1	التدرب على مهارات التخطيط الجيد للتدريس	1	67	4.7	0.71	94	1	54	4.0	0.96	80
2	التدرب على مهارات وضع الاختبارات بأشكالها المختلفة لتقويم الطلبة	3	67	4.6	0.60	92	1	61	4.0	1.03	80
3	معرفة الطرائق الحديثة في التدريس من خلال الدورات وورش العمل	4	67	4.5	0.74	90	6	61	3.4	1.16	67
4	معرفة مجالات تطبيق نظريات التعلم في تدريس الطلبة	10	67	4.2	0.96	84	4	60	3.6	1.20	72
5	معرفة طرق الإشراف التربوي لطلبة التربية العملية في المدارس	13	67	4.0	1.13	80	10	48	3.1	1.38	62
6	معرفة طرق تقويم أداء طلبة التربية العملية في المدارس	12	67	4.1	1.1	82	10	47	3.1	1.38	62
7	معرفة التقنيات التربوية المتوفرة في الكلية للتدريس	8	67	4.4	0.74	88	7	58	3.2	1.20	64
8	التدرب على استخدام الوسائل التعليمية المتنوعة في الكلية	4	67	4.5	0.75	90	7	62	3.2	1.36	64
9	التدرب على استخدام الكمبيوتر في تدريس المقرر	4	67	4.5	0.73	90	12	59	3.0	1.39	60
10	التدرب على استخدام الكمبيوتر في وضع اختبارات للطلبة	4	67	4.5	0.79	90	5	58	3.5	1.42	70
11	التدرب على استخدام الكمبيوتر في تصحيح الاختبارات	8	62	4.4	0.99	88	14	48	2.8	1.50	56
12	التدرب على استخدام الإنترنت في الحصول على المعلومات	1	63	4.7	0.66	94	3	55	3.9	1.37	78
13	معرفة نظام عمليتي الإرشاد والتوجيه للطلبة في الكلية	13	66	4.0	0.97	80	13	47	2.9	1.41	58
14	معرفة طريقة التعامل مع الطلبة المتعثرين دراسياً في الكلية	10	59	4.2	0.88	84	7	42	3.2	1.39	64

وعلى الرغم من ذلك فإننا نجد أن هنالك سبعة بنود تقدمت في رتبها على البنود الأخرى في درجة أهميتها حسب آراء أفراد العينة . وهذه البنود هي : البند (1,2,3,8,9,10,12). وبمراجعة طبيعة هذه البنود نجد أنها متعلقة بتدريس الطلبة وتقييمهم واستخدام التقنيات التربوية وهذا مايسوغ ارتفاع درجة أهميتها لكون عملية التدريس هي أهم واجبات عضو هيئة التدريس في الجامعة ، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة الهاشم (1991) حول الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات غير التربوية بجامعة الكويت . بينما جاءت البنود الأخرى للمجال التدريسي والتقويمي مثل البند (4,5,6,11,13,14) بمراتب متأخرة من حيث الأهمية نظراً لكون أعضاء هيئة التدريس يعدون هذه البنود أموراً بديهية وبحكم طول فترة عملهم اكتسبوا خبرة في معالجة هذه الجوانب وقد يكونون قد عدوا أن هذه الجوانب ليست بذات أهمية للتدرب عليها ومعرفتها بشكل صريح؛ لأنهم يملكون مفاتيحها وأصبحوا على دراية بطرق معالجتها بحكم الخبرة.

وعند مراجعة درجات الممارسة لبنود المجال التدريسي والتقويمي في الجدول (3) ، نجد أن أفراد العينة قد أعطوا درجات مختلفة للممارسات المتعلقة ببنود هذا المجال؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين ممارسة بدرجة كبيرة (4.0) وممارسة بدرجة متوسطة (2.8)، وبمتوسطات حسابية نسبية (56-80%) . والبنود التي حظيت بالممارسة بدرجة كبيرة هي : (1,2,4,10,12) على الترتيب ، وكانت المتوسطات الحسابية النسبية لها 70% أو أكثر . ويلاحظ أن جميع البنود المتعلقة بدرجة الممارسة باستثناء البند (49) جاءت في المراتب المتقدمة من حيث درجة أهميتها لدى أفراد العينة . أما البنود (5,6,7,8,9,11,13,14) فتراوحت المتوسطات الحسابية النسبية لها في الممارسة بين (56-64 % ) على الترتيب .

ويوضح الجدول (4) ، أن معاملات الارتباط بين درجات الأهمية لبنود المجال التدريسي والتقويمي ودرجة الممارسة لها لدى أفراد العينة ، كانت جميعها دالة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة أقل من (0.01) عدا بندين منها (3,14) ، حيث تراوحت معاملات ارتباطها بين (0.37-0.61) .

الجدول رقم (4) البيانات الإحصائية لمعاملات الارتباط بين درجات الأهمية ودرجات الممارسة للمجال التدريسي والتقويمي

الرقم	بنود الاستبانة في المجال التدريسي والتقويمي	معامل الارتباط		
		ن	ر	ا
1	التدرب على مهارات التخطيط الجيد للتدريس	54	0.51	0.01
2	التدرب على مهارات وضع الاختبارات بأشكالها المختلفة لتقويم الطلبة	61	0.37	0.01
3	معرفة الطرائق الحديثة في التدريس من خلال الدورات و ورش العمل	61	0.24	0.06
4	معرفة مجالات تطبيق نظريات التعلم في تدريس الطلبة	60	0.38	0.01
5	معرفة طرق الإشراف التربوي لطلبة التربية العملية في المدارس	48	0.52	0.01
6	معرفة طرق تقويم أداء طلبة التربية العملية في المدارس	47	0.61	0.01
7	معرفة التقنيات التربوية المتوفرة في الكلية للتدريس	46	0.40	0.01
8	التدرب على استخدام الوسائل التعليمية المتنوعة في الكلية	62	0.55	0.01
9	التدرب على استخدام الكمبيوتر في تدريس المقرر	59	0.50	0.01

10	التدرب على استخدام الكمبيوتر في وضع اختبارات للطلبة	58	0.59	0.01
11	التدرب على استخدام الكمبيوتر في تصحيح الاختبارات	47	0.39	0.01
12	التدرب على استخدام الإنترنت في الحصول على المعلومات	55	0.52	0.01
13	معرفة نظام عمليتي الإرشاد والتوجيه للطلبة في الكلية	47	0.41	0.01
14	معرفة طريقة التعامل مع الطلبة المتعثرين دراسياً في الكلية	42	0.29	0.07

حيث : ن = تكرار الإجابة      ر = معامل الارتباط      a = مستوى الدلالة

فالبند (3) كان معامل الارتباط له غير دال إحصائياً (  $r=0.24$  ) على الرغم من أن قيمة المتوسط الحسابي لأهميته كانت مرتفعة (4.5) وقيمة المتوسط الحسابي لممارسته كانت متوسطة (3.4) . ويمكن تفسير ذلك الانخفاض في الممارسة إلى عدم توفر الدورات وورش العمل لأعضاء الهيئة التدريسية للتعرف إلى طرائق الجديد في التدريس في الكلية ، وإذا كان هناك ممارسة لدرجة متوسطة فإن ذلك يعود إلى الجهد الذاتي لعضو هيئة التدريس نفسه .

أما البند (14) فقد جاء معامل الارتباط له بأنه غير دال إحصائياً (  $r=0.29$  ) وكانت قيمة المتوسط الحسابي لأهميته مرتفعة نسبياً (4.2) وقيمة المتوسط الحسابي لممارسته جاءت متوسطة (3.2) . ويمكن أن نعزو هذا الانخفاض في درجة الممارسة إلى عدم مراجعة الطلبة المتعثرين دراسياً لأعضاء هيئة التدريس في الكلية . لذا نصل من تحليل نتائج بنود المجال التدريسي والتقويمي إلى أن هناك حاجة للاهتمام بالبنود (3,6,5,9,11,13,14) والتي تبين أن لها درجات أهمية مرتفعة ودرجات ممارسة منخفضة ، ويمكننا ذلك من خلال إعداد برامج خاصة لتنمية الجانب التدريسي والتقويمي وتطويرهما لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق؛ وهي برامج تعتمد على تقوية مهاراتهم في استخدام التقنيات التعليمية وتفعيل دور الحاسوب في تقديم المحاضرات بطريقة فعالة بعيداً عن العرض فقط واستخدامه في عملية تقييم الطلبة والتواصل معهم وتقديم المساعدة لهم كما في دراسة البكر التي أكدت أهمية التدرب على استخدام الوسائل العلمية في التدريس ، كما يمكن عقد ورش عمل بين أعضاء القسم الواحد داخل الكلية ليستفيد فيها العضو الجديد من خبرات من سبقه في عملية التدريس والإرشاد ومعالجة المشكلات ، كذلك أكدت دراسة بامدهف على ضرورة تدريب عضو هيئة التدريس في أثناء الخدمة بحيث يؤدي ذلك لتنمية أدائهم من الجانب المهني .

لذا يمكن القول إن عضو الهيئة التدريسية في كلية التربية بحاجة إلى تطوير كفاياته التدريسية سواء بما يخص تحضير الدروس أو كيفية إعطائها والوسائل التي يستطيع الاعتماد عليها في تقديم محاضراته بعيداً عن الأسلوب الإلقائي ، وكيفية التوجه للطلبة والتعامل معهم، واستخدام أساليب لتقديم المحاضرات بالاعتماد على طرق علمية موضوعية متجددة وفق ما يخدم أسلوبه التدريسي وطبيعة مواد؛ وذلك عن طريق استخدام التقنيات التعليمية المتطورة ( كالمسبورة الضوئية-الدياسكوب....) أو التواصل عبر الإنترنت بإنشاء شبكة إلكترونية تربط عضو الهيئة التدريسية مع طلبته وتمكنه من التواصل الدائم معهم. ولتحقيق ذلك يمكن أن توفر الجامعة لقاءات وندوات مع جامعات دولية وعربية لتبادل الخبرات وفتح آفاق جديدة للعضو فيما يخص أساليب التدريس الجديدة والتعامل مع الطلبة إلى جانب أساليب تقويمية حديثة تتناسب مع طرق التدريس.

#### ثانياً : نتائج السؤال الثاني ومناقشتها :

نص السؤال الثاني هو " ما درجة أهمية بنود المجال الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق وما درجة الارتباط بين أهميتها وممارستهم لها؟"

وللإجابة عن هذا السؤال نجد أن نتائج الدراسة المبينة في الجدول (5) أظهرت أن أفراد العينة اتفقت آراؤهم حول أهمية بنود المجال الأكاديمي والبالغ عددها ( 15 ) بنداً ؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين مهمة (3.9) ومهمة جداً ( 4.5 ) وبمتوسطات حسابية نسبية تتراوح بين ( 78-90 % ) . ومع ذلك إلا أننا نجد أن هناك ستة بنود تقدمت في رتبته عن البنود الأخرى في درجة أهميتها حسب رأي أفراد العينة، وهذه البنود هي (15، 16، 24، 25، 26، 27) .

الجدول رقم (5) البيانات الإحصائية لدرجات الأهمية ودرجات الممارسة للمجال الأكاديمي

الرقم	بنود الاستبانة في المجال الأكاديمي	درجة الأهمية					درجة الممارسة				
		رتبة	ن	م	ع	م %	رتبة	ن	م	ع	م %
15	معرفة فلسفة التعليم العالي وأهدافه	3	63	4.3	0.87	86	5	48	3.4	1.27	68
16	معرفة الخطط التنموية للدولة في المجالات المختلفة	3	67	4.3	0.91	86	9	55	2.9	1.09	58
17	معرفة المساهمات الفكرية والتربوية للمفكرين العرب والمسلمين	11	67	4.1	1.11	82	10	58	2.8	1.49	56
18	معرفة إيجابيات العولمة وسلبياتها عند تحديث النظام التعليمي للدولة	3	67	4.3	0.95	86	11	59	2.7	1.33	54
19	معرفة الإجراءات الأكاديمية المتبعة في تطبيق نظام التعليم عن بعد	14	67	3.9	1.01	87	12	53	2.6	1.25	52
20	التدريب على مهارات وضع برنامج متكامل لنظام التعليم عن بعد	14	67	3.9	1.01	87	15	47	2.3	1.34	46
21	التدريب على مهارات إعداد اللقاءات العلمية وورش العمل التربوية	3	67	4.3	0.95	86	7	56	3.1	1.12	62
22	التدريب على مهارات إدارة الندوات واللقاءات العلمية	11	67	4.1	0.96	82	6	55	3.3	1.20	66
23	المشاركة في اللجان والأنشطة العلمية في القسم	10	67	4.2	1.09	84	1	57	4.0	1.09	80
24	معرفة معايير تقويم أداء عضو هيئة التدريس في الكلية	1	67	4.5	0.70	90	2	59	3.7	1.35	74
25	التدريب على مهارات تأليف الكتب والمراجع التربوية	1	66	4.5	0.68	90	3	56	3.5	1.40	70
26	التدريب على مهارات تقويم الكتب والمراجع التربوية	3	67	4.3	0.84	86	3	58	3.5	1.40	70
27	المشاركة في المنظمات والهيئات التربوية العربية والأجنبية	3	66	4.3	0.93	86	8	54	3.0	1.35	60
28	زيارة المؤسسات التعليمية العربية والأجنبية	3	66	4.3	0.87	86	12	51	2.6	1.46	52
29	دعوة الخبراء التربويين من الدول العربية والأجنبية للالتقاء بأعضاء هيئة التدريس	11	66	4.1	1.07	82	14	55	2.5	1.48	50

ويلاحظ أن البنود ( 19,20,29 ) جاءت بالرتب الأخيرة من حيث الأهمية كذلك الأمر بالنسبة إلى درجة ممارستها، ويمكن أن نفسر انخفاض درجة ممارستها بسبب عدم قناعة جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بفعالية عملية التدريس في الجامعة الافتراضية وقلة المنتسبين إليها من الطلبة مقارنةً بالتعليم العادي ، بحيث لا تزال هذه التجربة في عملية التعليم عن بعد بجامعة دمشق تجربة حديثة نسبياً ولا تشمل كافة الاختصاصات ، وبالنسبة إلى دعوة الخبراء فإن الأعضاء يرون في ذلك أمراً غير مهم، فالأفضل أن تقوم الجامعة بإرسالهم لمشاهدة التجارب الأكاديمية شخصياً على أرض الواقع في بلدان أخرى. في حين نجد أن البنود (18,21,24 ) كانت في الرتب المتقدمة جداً بالنسبة إلى درجة الأهمية إلا أن درجة ممارستها كانت منخفضة ؛ لذا نستنتج من ذلك شعور أفراد العينة بالحاجة إلى التدريب على مهارات إعداد اللقاءات العلمية وورش العمل التربوية (21)، ومعرفة معايير تقويم أداء عضو هيئة التدريس في الكلية ( البند 24) نظراً لأهميتها ومواكبتها للتطور وتجويد عملهم في الجامعة، ويمكن تفسير انخفاض درجة ممارسة البند (18) إلى عدم وجود دراسات استراتيجيّة كافية لتقييم نتائج العولمة وتأثيراتها في النظام التربوي التعليمي \_ أي المناهج \_ التي يقوم أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق بتدريسها مما تساعدهم على فهم الواقع وتقييمه.

وعند مراجعة درجات الممارسة لبنود المجال الأكاديمي في الجدول نفسه ، نجد أن أفراد العينة كانت درجاتهم لممارسة بنود المجال الأكاديمي منخفضة نسبياً؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين ممارسة درجة كبيرة ( 4.0 ) وممارسة متوسطة ( 2.3 ) ، وبمتوسطات حسابية نسبية تراوحت بين (46-80 %)، والبنود التي حظيت بدرجة ممارسة كبيرة كانت فقط أربعة بنود من أصل 15 بنوداً وهي : البنود (23,24,25,26) ؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية النسبية لها في الممارسة ( 70-80 % ) ويعود الفرق بين درجات الأهمية لهذه البنود ودرجات الممارسة إلى أنها ذات أهمية برأي أفراد العينة، ولكن قد تكون ظروف أعضاء هيئة التدريس لا تهيئ لهم الفرص المناسبة للحصول على هذه المهارات سواء باتباع دورات تدريبية أو حضور ورش العمل .

أما بالنسبة إلى معاملات الارتباط بين درجات الأهمية لبنود المجال الأكاديمي ودرجات الممارسة لها من قبل أفراد العينة ، فإننا نجد من الجدول (6) أن تسعة بنود من أصل ( 15 ) بنوداً كانت نتيجتها موجبة ودالة إحصائياً، بينما كانت ستة بنود منها غير دالة إحصائياً وهي : ( 18,19,20,21,24,29 ) .

الجدول رقم (6) البيانات الإحصائية لمعاملات الارتباط بين درجات الأهمية ودرجات الممارسة للمجال الأكاديمي

الرقم	بنود الاستبانة في المجال الأكاديمي	معامل الارتباط		
		ن	ر	ا
15	معرفة فلسفة التعليم العالي وأهدافه	48	0.38	0.01
16	معرفة الخطط التنموية للدولة في المجالات المختلفة	55	0.36	0.01
17	معرفة المساهمات الفكرية والتربوية للمفكرين العرب والمسلمين	58	0.52	0.01
18	معرفة إيجابيات العولمة وسلبياتها عند تحديث النظام التعليمي للدولة	59	0.23	0.09
19	معرفة الإجراءات الأكاديمية المتبعة في تطبيق نظام التعليم عن بعد	53	0.15	0.30
20	التدريب على مهارات وضع برنامج متكامل لنظام التعليم عن بعد	47	0.08	0.61
21	التدريب على مهارات إعداد اللقاءات العلمية وورش العمل التربوية	56	0.14	0.30
22	التدريب على مهارات إدارة الندوات واللقاءات العلمية	55	0.32	0.02
23	المشاركة في اللجان والأنشطة العلمية في القسم	57	0.60	0.01
24	معرفة معايير تقويم أداء عضو هيئة التدريس في الكلية	59	0.08	0.55

0.01	0.66	56	التدريب على مهارات تأليف الكتب والمراجع التربوية	25
0.01	0.67	58	التدريب على مهارات تقويم الكتب والمراجع التربوية	26
0.05	0.27	54	المشاركة في المنظمات والهيئات التربوية العربية والأجنبية	27
0.02	0.32	51	زيارة المؤسسات التعليمية العربية والأجنبية	28
0.12	0.21	55	دعوة الخبراء التربويين من الدول العربية والأجنبية للالتقاء بأعضاء هيئة التدريس	29

وتراوحت معاملات الارتباط للبنود الدالة إحصائياً بين (ر = 0.67-0.27) ، أما البنود (18,19,20,21,24,29) فكانت جميع معاملات الارتباط لها غير دالة إحصائياً؛ لأن المتوسط الحسابي لممارستها منخفض على الرغم من أن قيم المتوسط الحسابي لأهميتها كانت مرتفعة .

ونستنتج من تحليل نتائج الارتباط لبنود المجال الأكاديمي أن هناك حاجة للاهتمام ببعض جوانب المجال الأكاديمي لتحقيق نسب مرتفعة في مجال ممارسة هذه البنود ويمكن أن نعزو ذلك إلى عدم وجود برامج ودورات تدريبية تقدم لعضو هيئة التدريس في كلية التربية في أثناء إعداده أو بعد اختياره ، إضافة إلى عدم سعي العضو بنفسه للبحث عن أساليب وطرق جديدة لتنمية مهاراته وتجديدها باستمرار من خلال الاطلاع على كل ما هو جديد في هذا المجال مما يؤدي إلى تفعيل عمله ودوره الأكاديمي بشكل مستمر بما يتوافق مع كل ما هو حديث .

بالنسبة إلى مجالات تطوير الميدان الأكاديمي نجد أن عضو الهيئة التدريسية يسعى دائماً للتغيير والتحسين بما يرتقي بوضعه العلمي ويزيد من إنتاجه؛ لذا فإن المجالات الواجب تطويرها بالاعتماد على نتائج البحث تتمحور حول تحسين السياسات التعليمية في الجامعة بما يضمن تطوير أدوات العضو الأكاديمية التي تتعلق بكيفية تأليف الكتب وترجمتها والتعامل مع المعارف التربوية الأجنبية، وتحسين قدراتهم في تصميم الندوات واللقاءات العلمية وعقدتها وتسييرها، ويمكن أن يتم ذلك بإنشاء الجامعة لمكتب الهدف منه إرشاد أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بما يحسن جوانب عملهم الأكاديمي ويساعدهم في حل المشكلات التي تعترض طريقهم في الوصول إلى المعارف وقيادة هذه المعارف بما يخدم الجامعة والمجتمع؛ وبذلك نحسن من درجة ممارسة الأعضاء لجوانب هذا المجال .

### ثالثاً : نتائج السؤال الثالث ومناقشتها :

نص السؤال الثالث على الآتي " ما درجة أهمية بنود المجال البحثي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق وما درجة الارتباط بين أهميتها وممارستهم لها؟" ويظهر الجدول (7) نتائج الإجابة عن هذا السؤال؛ إذ اتفقت آراء أفراد العينة حول أهمية بنود المجال البحثي البالغة تسعة بنود جميعها ، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين مهمة ( 4.3) ومهمة جداً (4.8)، وبمتوسطات حسابية تراوحت بين ( 86-96 % ) .

الجدول رقم (7) البيانات الإحصائية لدرجات الأهمية ودرجات الممارسة للمجال البحثي

الرقم	بنود الاستبانة في المجال البحثي	درجة الأهمية				درجة الممارسة					
		رتبة	ن	م	ع	% م	رتبة	ن	م	ع	% م
30	التدريب على مهارات البحوث التربوية	1	66	4.8	0.60	96	1	57	4.0	1.15	80
31	التدريب على مهارات العمل في البحوث التربوية الجماعية	3	67	4.6	0.72	92	5	59	3.6	1.23	72

74	1.32	3.6	60	4	90	0.73	4.5	67	5	التدريب على تصميم أدوات لجمع بيانات البحوث التربوية	32
60	1.52	3.6	55	7	90	0.89	4.5	67	5	التدريب على مهارات تطبيق الاستبانات عن طريق البريد الإلكتروني	33
66	1.47	3.6	56	6	90	0.77	4.5	67	5	التدريب على طرق معالجة البيانات للبحوث التربوية ببرنامج Spss	34
56	1.48	3.6	52	9	86	0.92	4.3	63	9	معرفة نظم ولوائح تمويل البحوث التربوية في الجامعة	35
60	1.42	3.6	55	7	88	0.85	4.4	66	8	معرفة الخدمات البحثية التي تقدمها له الجامعة	36
76	1.14	3.6	60	3	92	0.76	4.6	67	3	معرفة طرق النشر في المجالات التربوية العربية والأجنبية	37
78	1.28	3.6	60	2	94	0.69	4.7	67	2	معرفة المجالات التربوية العربية والأجنبية المحكمة للنشر	38

وبالعودة إلى الجدول نفسه نجد أن أفراد العينة كانت درجاتهم لممارسة بنود المجال البحثية منخفضة نسبياً؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين ممارسة بدرجة كبيرة (4.0) وممارسة بدرجة متوسطة (2.8)، وبلغت المتوسطات الحسابية النسبية لها بين (56-8%).

ويلاحظ أن البنود (35-36) كانت رتبتها الأخيرة من حيث الأهمية والممارسة معاً، في حين نجد أن البنود (30,31,32,33,37,38) جاءت في الرتب المتقدمة جداً من حيث الأهمية ودرجات ممارسة مرتفعة نسبياً، ويمكن أن نفسر ذلك بأن البحث العلمي من أهم مجالات عمل عضو هيئة التدريس في كلية التربية ولاسيما أنه من الشروط التي يتم الاعتماد عليه في ترفيع عضو هيئة التدريس.

وبالنظر إلى الجدول (8) نجد أن معاملات الارتباط بين درجات الأهمية لبنود المجال البحثي ودرجات الممارسة لها من أفراد العينة، كانت البنود التسعة موجبة ودالة إحصائياً عدا بند واحد هو البند (34). وقد يعود ذلك إلى عدم وجود دورات تدريبية لمساعدة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية على استخدام برامج حاسوبية لمعالجة البيانات الإحصائية لبحوثهم، أي أن النتائج تدل على الحاجة الماسة لدى أعضاء الهيئة التدريسية بشكل عام للتدريب على البرامج التي تساعدهم لتطوير قدراتهم البحثية وتنميتها لتجاوز العثرات في إعداد البحوث سواءً في الحصول على نتائج دقيقة لأبحاثهم أو السرعة في إيجادها.

الجدول رقم (8) البيانات الإحصائية لمعاملات الارتباط بين درجات الأهمية ودرجات الممارسة للمجال البحثي

الرقم	بنود الاستبانة في المجال البحثي		
	ن	ر	معامل الارتباط
30	57	0.46	0.01
31	59	0.48	0.01
32	60	0.64	0.01
33	55	0.31	0.02
34	56	0.23	0.01
35	52	0.48	0.01

0.01	0.47	55	معرفة الخدمات البحثية التي تقدمها له الجامعة	36
0.01	0.45	60	معرفة طرق النشر في المجالات التربوية العربية والأجنبية	37
0.01	0.40	60	معرفة المجالات التربوية العربية والأجنبية المحكمة للنشر	38

ونستخلص من تحليل نتائج بنود المجال البحثي أن هناك حاجة إلى الاهتمام بالبنود التي كانت لها درجات مرتفعة في الأهمية ودرجات منخفضة في الممارسة ، وذلك عند إعداد برامج التنمية للمجال البحثي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق وفق حاجات المجتمع المحلي في المستقبل ، كذلك تمخض عن تحليل النتائج ضرورة تقديم دورات تدريبية تكنولوجية لعضو هيئة التدريس متخصصة بالجوانب التربوية كمهارات تطبيق الاستبانات عن طريق البريد الإلكتروني أو معالجة البيانات الإحصائية باستخدام برامج إحصائية كبرنامج SPSS ، إضافة إلى ذلك بينت النتائج ضرورة تعريف العضو بنظم ولوائح تمويل البحوث والخدمات البحثية التي تقدمها الجامعة له ، ويمكن القيام بذلك عن طريق ورش عمل تهتم بتوعيتهم بكل ما يتعلق بالبحث العلمي في كلية التربية بجامعة دمشق .

يتضمن المجال البحثي جانباً مهماً وهو إنجاز البحوث العلمية التربوية التي تخدم المجتمع ؛ لذا يجب أن تطور أدوات العضو بما يحسن قدراته على إيجاد مجالات جديدة لبحوثه، والتوصل إلى أفضل الأساليب لجمع المعلومات، وامتلاك مهارات استخدام الحاسوب للحصول على نتائج بحثه. وللوصول إلى ذلك يجب أن تخصص الجامعة جزءاً من ميزانيتها لتسهيل إجراء بحوث أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية وتطبيقها، وتسهيل نشر هذه البحوث داخل القطر وخارجه.

#### رابعاً : نتائج السؤال الرابع ومناقشتها :

نص السؤال الرابع على الآتي " ما درجة أهمية بنود المجال الإداري من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق وما درجة الارتباط بين أهميتها وممارستهم لها؟" وبالنظر إلى الجدول (9) يمكن الإجابة عن هذا السؤال ؛ إذ تظهر النتائج أن أفراد العينة اتفقوا حول أهمية بنود المجال الإداري والبالغ عددها ستة بنود ؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين مهمة (4.2) ومهمة جداً (4.6) ، وبمتوسطات حسابية نسبية تراوحت بين (84-92 %) . وبالعودة إلى درجات الممارسة لبنود المجال الإداري في الجدول ذاته ، نجد أن درجات ممارسة أفراد العينة لبنود المجال الإداري منخفضة عدا البند (44) معرفة وأن نظم الترقية العلمية ولوائحها في الجامعة؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لبقية البنود بين ممارسة بدرجة كبيرة (3.5) وممارسة بدرجة متوسطة (2.7)، وبمتوسطات حسابية نسبية منخفضة أيضاً حيث تراوحت بين (54-70%).

الجدول رقم (9) البيانات الإحصائية لدرجات الأهمية ودرجات الممارسة للمجال الإداري

الرقم	بنود الاستبانة في المجال الإداري	درجة الأهمية					درجة الممارسة				
		رتبة	ن	م	ع	% م	رتبة	ن	م	ع	% م
39	معرفة اللوائح الإدارية بشأن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة (كالإجازة وشروط العمل)	2	66	4.4	0.91	88	2	58	3.0	1.41	60
40	معرفة اللوائح الإدارية المعمول بها بتعيين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة	3	67	4.3	0.86	86	3	56	2.8	1.37	56

56	1.41	2.8	56	3	84	0.86	4.2	67	4	معرفة اللوائح المعمول بها بإدارة الشؤون الطلابية في الجامعة	41
56	1.17	2.8	55	3	84	0.89	4.2	67	4	معرفة الخدمات الإدارية المتاحة له في الكلية	42
54	1.28	2.7	57	6	84	0.87	4.2	67	4	معرفة الخدمات العامة المتوفرة له بمرافق الكلية	43
70	1.31	2.5	58	1	92	0.70	3.6	67	1	معرفة نظم الترقية العلمية ولوائحها في الجامعة	44

ويلاحظ من الجدول (9) أن البنود (44,40,39) جاءت في مقدمة البنود من حيث الترتيب بالأهمية والممارسة معاً، بينما جاءت البنود (43,42,41) في الرتب الأخيرة من حيث الترتيب بالأهمية والممارسة، ويعود ذلك إلى أهمية بعض اللوائح والقوانين أكثر من الأخرى.

وبالنظر إلى الجدول (10)، نجد أن معاملات الارتباط بين درجات الأهمية لبنود المجال الإداري ودرجات الممارسة لها من قبل أفراد العينة كانت جميعها موجبة ودالة إحصائياً؛ إذ تراوحت معاملات الارتباط للبنود الدالة إحصائياً بين (48,35).

الجدول رقم (10) البيانات الإحصائية لمعاملات الارتباط بين درجات الأهمية ودرجات الممارسة للمجال الإداري

الرقم	بنود الاستبانة في المجال الإداري		
	معامل الارتباط	ن	ر
39	0.01	58	0.44
40	0.01	56	0.44
41	0.01	56	0.38
42	0.01	55	0.47
43	0.01	57	0.35
44	0.01	58	0.48

ويعود ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية يرون أنه من الضروري التعرف على اللوائح والأنظمة المعمول بها في الكلية ليعملوا بها، فمن يمارس واجباته على أكمل وجه لا بد وأن يحصل على كامل حقوقه التي نص عليها القانون الجامعي والقانون الوظيفي للدولة.

ويمكن أن نستنتج مما سبق أن هناك حاجة إلى الاهتمام بكافة بنود هذا المجال عند إعداد برامج التنمية المستقبلية وتطوير أداء الأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق بما يخص الأمور الإدارية، والتي تعد كما بينت دراسة الحياوي أنها تأتي بالمرتبة الثانية بعد البحث العلمي والترجمة. لذا يمكن إعداد برامج تدريبية لتوجيه أعضاء الهيئة التدريسية نحو الممارسات الإدارية السوية.

يمكن أن نحدد مجالات الجانب الإداري بأنها كل ما يخص شروط التعيين والعمل الأكاديمي والترقية وجميع اللوائح الإدارية الجامعية. لذا يجب العمل على تعميق فهم العضو للقوانين المعتمد عليها في الجامعة حتى يتمكن من العمل ضمن حيز من الحرية. ويقع على عاتق الجامعة شرح القوانين وتوضيحها وإيصالها للعضو في الوقت المناسب، ومراجعة هذه القوانين بما يتناسب مع التطورات المجتمعية وهذا يفسح المجال لتوسيع آفاق العضو ليضمن حسن سير عمله، كما يمكن فتح مكتب خاص لتدريب أعضاء الهيئة التدريسية على تحليل القوانين وإدخال رأيه فيها مما يحسن أوضاعهم الجامعية.

**خامساً : نتائج السؤال الخامس ومناقشتها :**

نص السؤال الخامس على الآتي " ما درجة أهمية بنود المجال الاجتماعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق وما درجة الارتباط بين أهميتها وممارستهم لها؟" وبينت نتائج الدراسة فيما يخص هذا السؤال ووفق الجدول (11) ، أن أفراد العينة اتفقت آراؤهم حول أهمية بنود المجال الاجتماعي البالغ عددها (6) بنود ؛ إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين مهمة (4.0) ومهمة جداً (4.5) ، وتراوحت المتوسطات الحسابية النسبية بين (80-90 % ) .

وعند مراجعة نتائج درجات ممارسة بنود المجال الاجتماعي من الجدول السابق ، نجد أن أفراد العينة كانت درجات ممارستهم للبنود (47,46,45) منخفضة وجاءت بالمراتب المتأخرة وتراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (53-58%) .

ويلاحظ من الجدول ذاته أن البندين ( 50,49) جاءا في مقدمة البنود من حيث الأهمية والممارسة معاً، ويمكن تفسير ذلك بأن أعضاء هيئة التدريس يجدون هذه الجوانب على درجة كبيرة من الأهمية إلا أن ممارستهم لها ضعيفة لعدم وجودها أو تنظيم أنشطة لممارستها.

**الجدول رقم (11) البيانات الإحصائية لدرجات الأهمية ودرجات الممارسة للمجال الاجتماعي**

الرقم	بنود الاستبانة في المجال الاجتماعي	درجة الأهمية					درجة الممارسة				
		رتبة	ن	م	ع	% م	رتبة	ن	م	ع	% م
45	معرفة الأنشطة الترفيهية والثقافية والاجتماعية في الكلية	5	65	4.1	0.93	82	5	53	2.3	1.27	46
46	الإسهام في الأنشطة الترفيهية والثقافية والاجتماعية في الكلية	6	66	4.0	1.07	80	5	56	2.3	1.22	46
47	معرفة المجالات التي يمكن أن يخدم فيها الكلية أو المجتمع المحلي	4	66	4.4	0.92	88	4	57	3.0	1.22	60
48	معرفة طرق بناء العلاقة أو توثيقها بين الأستاذ والطالب في الكلية	1	66	4.5	0.83	90	3	58	3.5	1.34	70
49	معرفة حقوقه واجباته إزاء طلبته في الكلية	1	67	4.5	0.81	90	2	58	3.7	1.21	74
50	معرفة حقوقه واجباته إزاء زملائه في الكلية	1	66	4.5	0.77	90	1	56	3.8	1.20	76

وبالنظر إلى الجدول (12) نجد أن هناك ثلاثة معاملات ارتباط فقط بين درجات الأهمية لبنود المجال الاجتماعي ودرجات ممارسة هذه البنود كانت موجبة ودالة إحصائياً وتراوحت معاملات الارتباط للبنود الدالة إحصائياً بين ( 56,38) ، ويدل ذلك إلى أن الجامعة ليست فقط مركز إشعاع علمي بل يمكن أيضاً أن تكون مركزاً للتواصل الاجتماعي بين فئات المجتمع كافة ، إضافة لكون عضو هيئة التدريس بحاجة لهذه الأنشطة بما يخدمه ويخدم المجتمع ، وجاءت النتائج لتؤكد أهمية هذا المجال وضرورة ممارسته.

الجدول رقم ( 12 ) البيانات الإحصائية لمعاملات الارتباط بين درجات الأهمية ودرجات الممارسة للمجال الاجتماعي

الرقم	بنود الاستبانة في المجال الاجتماعي		
	معامل الارتباط	ن	ر
45	0.70	53	0.06
46	0.90	56	0.02
47	0.09	57	0.22
48	0.01	58	0.38
49	0.01	58	0.58
50	0.01	56	0.56

ونتيجة تحليل نتائج الإجابات عن بنود المجال الاجتماعي نجد أن هناك ضرورة إلى الاهتمام بالأنشطة الاجتماعية والثقافية في الكلية والمجتمع عند إعداد برامج التنمية في المجال الاجتماعي لتطوير أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق .

ويشمل المجال الاجتماعي عدداً من الجوانب هي مجالات خدمة المجتمع، فلتطوير أداء عضو الهيئة التدريسية في كلية التربية يجب العمل على فتح السبل أمامه للاشتراك في جميع الأنشطة التربوية والتنقيفية والعلمية والاجتماعية مما يحسن علاقته مع جميع شرائح المجتمع والطلبة داخل الجامعة. ويمكن الوصول لذلك عن طريق فتح باب التعامل مع الكليات التربوية في بلدان أخرى وعقد المزيد من الندوات وورش العمل التربوية مما يسمح للعضو بالتعرف والتواصل مع زملاء في كليات أخرى، ونشر نتائج المؤتمرات لتحسين الحياة المجتمعية، ويمكن أن تحقق الجامعة ذلك عن طريق مواقع إلكترونية أو نشر كتيبات خاصة تتضمن توضيحاً عن علاقة العضو بالمجتمع والطلاب وكيفية اشتراكه بكافة الأنشطة التي تسهم في خدمة المجتمع.

### الاستنتاجات والتوصيات:

يجب الاهتمام بتدريب أعضاء هيئة التدريس وذلك عن طريق تنظيم دورات تدريبية تهتم بتقديم الدعم للأعضاء مما يسهم في تطوير قدراتهم العلمية والمهنية، وذلك من خلال تيسير فرص اشتراك عضو هيئة التدريس في المنتديات والملتقيات العالمية، والاستفادة من النظريات والمفاهيم المتعلقة بنظريات الأداء الإنساني وتكنولوجيا هذا الأداء وهندسة التغيير وفق معايير الجودة الشاملة . ويمكن توضيح ذلك بمايلي :

- ضرورة اعتماد معايير موضوعية علمية لتعيين عضو هيئة التدريس واختياره.
- إلحاق أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بدورات تدريبية مستمرة في طرق التدريس ، وكذلك توفير دورات متخصصة في استخدام الحاسوب في التعليم وتصميم الحقائق التعليمية إلكترونياً، أو مساعدة العضو في تحقيق التعلم الذاتي بهذه المجالات بتوفير التجهيزات ووسائل الاتصال اللازمة لذلك.
- تشجيع عضو هيئة التدريس على التدريس المتميز و البحث العلمي الجاد (كتخصيص جائزة لأفضل أستاذ وجائزة لأفضل بحث سنوياً).
- إيجاد مراكز بحثية متخصصة لمساعدة أعضاء الهيئة التدريسية في إعداد بحوثهم العلمية ونشرها.

- إيجاد نظام فعال لتقييم أداء عضو هيئة التدريس (على أن يكون أحد عناصر التقييم من الطلاب) كإيجاد لجنة تقييم تربوية تحدد نقاط الضعف والقوة في ثلاثية عمله (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع) من خلال برنامج حاسوبي مخصص لهذا الهدف.
- مراجعة نظام ترقية أعضاء هيئة التدريس باستمرار؛ وإعادة النظر في جملة الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس والعمل على تصحيح مساراتها وأهدافها بصفة دورية.
- إنشاء مركز متخصص لتدريب قدرات أعضاء هيئة التدريس وتميئتها في المجالات المختلفة للتنمية: العلمية والمهنية والبحثية وغيرها قبل التحاقهم بعملهم.
- تطوير قدرات عضو هيئة التدريس البحثية والتدريسية عن طريق المشاركة في المؤتمرات والندوات والدورات المتخصصة.
- توفير الأجواء العلمية والاجتماعية المناسبة والمستلزمات الضرورية لأعضاء هيئة التدريس لأداء الأدوار الوظيفية المختلفة لاسيما فيما يخص خدمة المجتمع المحلي.
- تخفيف الأعباء التدريسية عن أعضاء هيئة التدريس لإتاحة الفرص لهم للقيام بممارسة الوظائف الأخرى كالبحث العلمي والإرشاد التربوي للطلبة وخدمة المجتمع والأعمال الإدارية وغيرها.

## المراجع:

1. أبو حميدان ، يوسف عبد الوهاب ، سواقف ، ساري.الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها طلبة جامعة مؤتة.مجلة جامعة دمشق للآداب والعلوم الإنسانية والتربوية ،جامعة دمشق ، مج 24، ع1، 2008، 175-200.
2. بامدهف، رفقية إبراهيم أحمد. التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية دراسة لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريس أثناء الخدمة بجامعة عدن. رسالة دكتوراة، كلية التربية، قسم التربية، اليمن ،2006، 10 حزيران 2010. <http://www.yemen-nic.info/contents/studies/detail.php?ID=16547>.
3. البكر ، فوزية بني بكر. النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي : الواقع والمعوقات ، دراسة مسحية لعضوات هيئة التدريس في بعض الجامعات وكليات البنات بالرياض . مجلة رسالة الخليج العربي ، 2001 ، مج22 ، ع81 ، 13-59 .
4. حياوي ، موفق. الأهمية النسبية للأدوار الوظيفية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، ع 8 ، 1993، 310-341.
5. سنقر ، صالحه . تطور التعليم العالي في سورية من عام 1970 وحتى 2000 وتوجهاته المستقبلية ، وزارة التعليم العالي ، دمشق ، بدون عام.
6. محمد ، يوسف عبد الفتاح. بعض الخصائص المدركة والمأمولة لشخصية الأستاذ الجامعي بجامعة الإمارات ، مجلة علم النفس ، مج8 ، ع31، 1994، 36-47 .
7. الهاشم ، عبد الله . دراسة تحليلية للاحتياجات التعليمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت . التربية المعاصرة ، مج8 ، ع19، 1991، 5-25 .
8. وزارة التعليم العالي،قانون تنظيم الجامعات رقم/6 لعام 2006، الجمهورية العربية السورية، مطبعة جامعة دمشق.
9. DAIGLE, B. *Moving toward a competency- based human resources process- A prize-winner for the university of Calgary Education* . Canada , 2001,14 – 51 .
10. PELLERT,A. *The staff development program of the University of Vienna , basic features:problems and perspectives" Higher Education Management"* , 1996, 53 – 58 .