الكفاءات المهنية المتطلبة لأعضاء هيئة التدريس في الكلية الجامعية للبنات بالقنفذة من وجهة نظر الطالبات أنفسهن.

الدكتورة

ام الزين حسين بدوي

استاذ الادارة التربوية المساعد – الكلية الجامعية للبنات بالقنفذة – جامعة ام القرى

الملخص:

هدفت هذه الدراسة الكشف عن الكفاءات المهنية المتطلبة لأعضاء هيئة التدريس في الكلية الجامعية للبنات بالقنفذة من وجهة نظر الطالبات أنفسهن وتكونت عينة الدراسة من (621) طالبة ويشكلون ما نسبته (13%) من مجتمع الدراسة , وذلك في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 1439/1438هـ ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة استبانة تكونت من (57) فقرة موزعة على خمس كفاءات هي: الشخصية والعلاقات الإنسانية , التخطيط والتنفيذ للمحاضرة تفعيل الأنشطة واساليب التقويم , التمكن العلمي والمهني , أساليب التعزيز والتحفيز .

وقد أظهرت النتائج تقديراً متوسطاً للكفاءات المهنية المتطلبة لأعضاء هيئة التدريس في الكلية الجامعية للبنات بالقنفذة كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة، عند جميع مجالات الدراسة، وأوصت الباحثة ضرورة التركيز على النمو المهني لعضو هيئة التدريس من خلال عقد الدورات التدريبية ذات العلاقة، وكذلك ضرورة استقطاب أعضاء هيئة تدريس لديهم مؤهلات تربوية او دورات تربوية مصاحبة لتخصصاتهم.

الكلمات المفتاحية: (الكفاءات المهنية، جامعات، أعضاء هيئة التدريس).

Abstract

The present study aims to investigate the job proficiencies needed by the faculty members in the University College for Girls in Qunfudah from the students' perspective. The sample consists of 621 students, (13% of the total population), in the academic year 1438/1439. Data havebeen collected via questionnaire that focuson five domains: personality and human relations,planning classestechniques andevaluation ,techniques and evaluation, knowledge background strength, and motivating techninques. The results of the study showed medium evaluation estimation among the faculty members toward the needs of job proficiencies.There were also no statistical differences between the meduim evaluation estimations of the participants at the different domains of the study except the acdemic domain for the benifit of the literary branch. The researcher recommended the importance of paying more attention to the needs of the faculty members by providing them with training courses related to their specializations as well as recruiting with qualified faculty. members

Key Words: (Job proficiencies, university, faculty members**)**

مقدمة :

يجب على مؤسسات التعليم الجامعي وهي تدخل إلى القرن الحادي والعشرين الاهتمام بتدريب وتنمية أعضاء هيئة التدريس إذا ما أرادت تحسين نوعية التعليم المقدم .والجامعات بكل امكانياتها تسعى إلى تنمية المجتمع اقتصادياً، وعلمياً، وثقافياً، من خلال حرصها على القيام بوظائفها الأساسية وهي: التعليم ، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، اذ تعد الجامعات رأس الهرم التعليمي في أية دولة من الدول، وهي تتأثر إلى حد كبير بنوع الإدارة ونوع عملياتها المختلفة، و تخضع إلى القوانين والأنظمة والتعليمات التي يفترض ألا تعمل على تنفيذها فحسب، بل تحاول من خلال إدارتها رفع مستوى التشريعات قلباً وقالباً من أجل خدمة وتحسين أوضاع العاملين فيها ورفاهيتهم، وذلك بالاستجابة لاحتياجاتهم وتوفير الخدمات العامة لهم (الغامدي,2004م).

و يحتل التعليم الجامعي أهمية كبيرة لأنه يتعلق بإعداد القوى البشرية ذات المهارات العلمية المؤهلة، لتسخير المعرفة لخدمة الاحتياجات الاجتماعية والضرورية لإحداث التقدم العلمي، كما أن الجامعة في الوقت نفسه المحرك الرئيس للتكنولوجيا والإنتاج، لذا فإن الجامعة هي موضع ثقة المجتمع كقوة محركة للتنمية وكضمير للأمة بأسرها، فهي أكثر من مجرد مكان للتعليم والتعلم(زاهر ,2000) .

ويؤكد العديد من التربويين على الاهمية البالغة للكفايات التعليمية لأعضاء هيئة التدريس , وذلك لأهمية دورهم في تحقيق اهداف وبرامج الجامعة وتوظيفها الامر الذي يساعد الطلاب على فهم ابلغ لمحتوى وخصائص برامجهم الدراسية فهما وتطبيقا إضافة الى ان العديد من الجامعات أصبحت تأخذ برأي طلبتها في تقويم أعضاء هيئة التدريس لديها لإيمانهم بأهمية ذلك في معرفة الكفاءات المهنية لديهم (جان , 2009 , الحدابي وخان , 2008) .

ويرى (الحكمي, 2009) ان الجامعات محور الاتصال المعرفي والتقدم الثقافي والوعي العلمي والرقي الاجتماعي، وتقع على عاتقها مسؤولية تهيئة الكفاءات المهنية وترقية المناخ الأكاديمي ومساندة الرغبات التعليمية ودفع الكفاءات العلمية إلى درجات الإبداع والإتقان والكشف والابتكار بما يعود على المجتمعات بالنفع وعلى العالم بالآمال المنشودة. مما يستلزم عمليات التقويم المستمر والموضوعي والواقعي السليم لكل من يعمل بالجامعة، وعليه فالتعليم الجامعي يحدد فاعليته مهارة الأستاذ الجامعي وبراعته في تهيئة المناخ التدريسي للتعلم، وتنمية الإثارة العقلية لدى طلابه، والتواصل الإيجابي فيما بينه وبينهم، بالإضافة إلى طبيعة العلاقات التي قد تساعد في استثارة دافعيتهم وبذل قصارى ما لديهم من قدرات وشحذ هممهم في سبيل التحصيل العلمي المتميز، والذي بدوره سوف ينعكس على مستوى عطائهم، ومدى إيجابية تفاعلهم .

ويؤكد (عيسى والناقة,2009) ان تقويم الطالب الجامعي لأستاذه لا يهدف إلى إعطائه تقديراً سنويا يحفظ

في ملفه لحين الحاجة إليه عندما تدعو الضرورة لذلك، أو مقارنة أدائه بغيره، ولكنه محاولة للتعرف على نواحي القوة والضعف في عملية التدريس وخاصة ما يرتبط منها به سواء أكان ذلك من ناحية صفاته الشخصية أم المهنية. محاولة للكشف عن حقيقة التأثير الجزئي للمعلم في العملية التعليمية.

ويعد عضو هيئة التدريس الجامعي، العنصر الأساسي والجوهري في العملية التعليمية لأنه يقود العمل التربوي والتعليمي، ويتعامل مع الطلاب مباشرة فيؤثر في تكوينهم العلمي والاجتماعي، ويعمل على تقدم المؤسسات وتطويرها وحمل أعباء رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه، وفي ضوء ذلك يجب الاهتمام بالأستاذ الجامعي من حيث التطوير والتقويم، ليواكب المستجدات العلمية في حقل تخصصه والجوانب التربوية وتكنولوجيا التعليم. والاهتمام بأعضاء هيئة التدريس وإعدادهم وتدريبهم يحتل مكانة كبيرة ، لأن عضو هيئة التدريس يسهم إسهاماً فاعلاً وأساسياً في تحقيق أهداف العملية التعليمية ، وإن نجاح التربية في بلوغ أهدافها التربوية والتعليمية ، وتحقيق دورها في تطوير الحياة ، يتوقفان على مقومات عديدة ، مثل الاتجاهات التربوية لأعضاء هيئة التدريس ، وتوافقهم المهني ، وأهم الدورات التي يتلقونها خلال عملهم ، وكذلك الأمر تخصصاتهم إلى جانب التدريبات ، سواء أكانت تربوية أو غير تربوية (عيسى والناقة,2009) .

ويشير (السامرائي , 1987م) الى ان التدريس يعتبر احد اهم الوظائف لجميع مؤسسات التعليم العالي منه والعام نظراً لأنه يشغل قدراً كبيراً من وقت أعضاء هيئة التدريس وفكرهم وله أثره البالغ على طلاب الجامعة من جهة وطلاب مؤسسات التعليم العام من جهة أخرى من حيث تكوين شخصياتهم وتنمية قدراتهم ومواهبهم، فضلاً عن إكسابهم كثيراً من المعارف والمعلومات والمهارات المهنية المتخصصة من ناحية أخرى.

وتعتبر عملية وضع معيار للكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي، من قبل طلابه أهمية كبيرة في الحكم على مدى كفاءة العملية التعليمية، فضلا عن أن الأحكام التي يصدرها الطلاب على المعلمين

تزايدت في الوقت الحاضر وبخاصة في المستوى الجامعي، حيث تستخدم لهذا الغرض استفتاءات الرأي التي تطلب من الطلاب أن يصدروا أحكامهم عن مدي توافر صفات معينة في اساتذتهم، وقد تتضمن هذه الاستفتاءات بعض الأسئلة المفتوحة التي تسأل عن الانطباعات التي يتركها الاساتذة لدى طلابهم، وبذلك تعتبر إسهاما من الطلاب في تقويم معلميهم، ودورهم في العملية التعليمية، ومن ثم فهي أحد المصادر المهمة في تقويم مدى كفاءتهم التي قد تفيد في تطوير هذه العملية في حد ذاته(الحكمي ، 2009م).

وعليه فان تقويم أعضاء هيئة التدريس وخاصة في المجال التدريسي يعتبر عمل غاية في الأهمية، انطلاقا من أن تحقيق أهداف الجامعة يعتمد في المرتبة الأولى على مدى كفاءة وفاعلية أعضاء هيئة التدريس العاملين فيه، وقد ذكر (الغزيوات ،2005) و (جان ، 2009 م) في ذلك بأن عضو الهيئة التعليمية يلعب دوراً في غاية الأهمية بالجامعة، ولكي يتمكن من تحقيق ذلك لابد من امتلاكه لمجموعة من الكفايات التدريسية مثل مهارات التدريس والتقويم والسلوك الإنساني وهذا يتطلب مزيداً من الاهتمام بإعدادهم وصقل كفاياتهم وقد أكد الكثير من التربويين إلى ضرورة صقل كفايات أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات .

وبدوره اكد (راشد ،1988) ان هناك مهارات اساسية لا بد للأستاذ الجامعي من امتلاكها اذا ما اراد الوصول للمستوى الذي يطمح اليه وان يكون بالصورة التي يتقبلها الطالب , ولذلك يتوجب عليه ان يتصف بعدد مم الصفات والتي من اهمها : لصفات الشخصية , الكفايات التدريسية , الكفايات المهنية, والكفايات الاجتماعية والثقافية.

ويؤكد (عودة ،2006) على أن موضوع تحديد الكفايات المهنية الواجب توافرها فيه من قبل طلابه، لازالت تجربة متواضعة في الجامعات العربية – ومنها الجامعات السعودية – وقد جاءت توصيات ورش

العمل الخاصة بالتقويم الذاتي والخارجي التي عقدتها الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية تؤكد أنها تجربة متواضعة جداً .

ثانياً: مشكلة الدراسة:

من خلال ممارسة الباحثة للعمل الأكاديمي واطلاعها على مدى التأثير الذي يمارسه الأستاذ الجامعي على انجاز الطالب , ومدى أهمية الدور الذي يقدمه عضو هيئة التدريس في تقديم المعلومة للطالب، والعمل على تحقيق الأهداف التي تسعى السياسة التعليمية لتحقيقها، ومع بروز بعض الملاحظات الصادرة من الطلبة تجاه أعضاء هيئة التدريس , ووصولها إلى درجة الشكوى بسبب عدم مناسبة الأسلوب الذي يمارسه الأستاذ الجامعي مع مستواهم وإمكاناتهم ، الأمر الذي يؤثر سلبيا على تحصيلهم العلمي، برزت فكرة دراسة الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي في الكلية الجامعية للبنات بالقنفذة ، بقصد معرفتها ومعرفة مدى اختلاف تصورات الطلاب لهذه الكفاءات باختلاف متغيرات الدراسة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تناقشه، ولكونها من الدراسات التي تستجيب في ذلك لجهود وزارة التعليم العالي من اجل تطوير العملية التعليمية التعلمية وتحقيق الجامعات لأهدافها، خاصة وان الدراسة تتم في مرحلة السنة الأولى في التعليم العالي، والتي من خلالها يتحدد تخصص الطالب فيما بعد، ومن هنا فان لكفاءة الأستاذ الجامعي في التدريس دور كبير في تحديد تخصص الطالب. حيث انه من خلال حصر الكفاءات المهنية من قبل الطلبة يمكن التركيز عليها مستقبلا من خلال دورات وورش عمل ومحاضرات الامر الذي ينعكس ايجابيا على أداء عضو هيئة التدريس مما يعود بالإيجاب على الطالب من خلال تميزه في التحصيل الدراسي من جهة، و تحقيق أهداف الجامعة

من جهة أخرى، وتأتي أيضا استجابة إلى توصيات ومقترحات عدد من الأبحاث حيث أوصى الباحثون بإجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع .

أسئلة الدراسة:

حاولت الدراسة الإجابة على الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما مستوى الكفاءات المهنية المتطلبة لأعضاء هيئة التدريس في الكلية الجامعية للبنات بالقنفذة من وجهة نظر الطالبات أنفسهن؟

السؤال الثاني: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة للكفاءات المهنية المتطلبة لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لاختلاف متغيري التخصص، والمعدل؟".

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الكفاءات المهنية المتطلبة لأعضاء هيئة التدريس في الكلية الجامعية للبنات بالقنفذة من وجهة نظر الطالبات أنفسهن. والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات أفراد العينة للكفاءات المهنية المتطلبة لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغيري التخصص والمعدل.

حدود الدراسة:

1- الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة خلال العام الدراسي 1439/1438هـ.

2- الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على طالبات الكلية الجامعية للبنات بالقنفذة.

3- الحدود الموضوعية : الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الكلية ، وتتحدد نتائج الدراسة بخصائص الصدق والثبات لأداة الدراسة.

التعريفات الأجرائية:

*الكفاءات المهنية: مجموعة المهارات والسلوكيات التي يمارسها الأستاذ في المحاضرات وتعينه على الأداء.

* أعضاء هيئة التدريس: هم الذين يمارسون العمل الأكاديمي ويدرسون المقررات الدراسية في الكلية الجامعية للبنات بالقنفذة ، ويحملون مؤهل الماجستير او الدكتوراه.

* الطالبات : هن من يدرسون درجة البكالوريوس وهم في هذه الدراسة طالبات الكلية الجامعية للبنات بالقنفذة.

الدراسات السابقة:

لقد عرضت الباحثة الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة من خلال الرجوع الى البحوث العربية والاجنبية والرسائل الجامعية وقواعد البيانات، والدوريات، وقد عملت الباحثة عرض الدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة ما امكنها ذلك، وفيما يلي اهم الدراسات.

في دراسة احمد و حجة (2012م) والتي كانت بعنوان " تقويم الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة كسلا من وجهة نظر طلابهم ". شملت عينة الدراسة (232) طالبا وطالبة من كليات، ومن النتائج التي توصلت اليها الدراسة : امتلاك اعضاء هيئة التدريس بجامعة كسلا الحد المتوسط من الكفايات المهنية من وجهة نظر طلابهم , وعدم وجود فروق دلالة احصائية بين اعضاء هيئة التدريس بجامعة كسلا في الكفايات المهنية باختلاف كلياتهم وكذلك اشارة نتائج الدراسة الى عدم وجود فروق تعزى لمتغير التخصص .

قامت جان (2009) بدراسة هدفت الى التعرف على بعض كفايات تدريس عضو الهيئة التعليمية في الاقسام التربوية بجامعة ام القرى بمكة المكرمة من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا في كلية التربية , ، وقد شملت عينة الدراسة (128) طالبة لمرحلتي الماجستير والدكتوراه

منهن (105) طالبة ماجستير، و(23) طالبة دكتوراه ، ومن النتائج التي بينتها الدراسة ضرورة أعضاء الهيئة التعليمية بإعادة تطوير إمكاناتهن التدريسية لهذه المرحلة وذلك بحضور دورات عمادة تطوير التعليم الجامعي والجودة ومحاولة تطبيق أهداف برامج التطوير الحديثة في ممارستهن للمهنة.

قام عيسى والناقة (2009) بدراسة بعنوان تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة ، ومن النتائج التي توصلت اليها الدراسة إعداد خمس معايير أساسية للكفاءات المهنية التي يمتلكها في ضوء معايير الجودة " الشخصية والعلاقات الإنسانية ، التمكن العلمي والمهني ، أساليب التعزيز والتحفيز، التخطيط والتنفيذ للمحاضرة ، تفعيل الأنشطة وأساليب التقويم " .

ودراسة الحكمي (2009) هدفت إلى إعداد معيار للكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي، ومعرفة أكثر الكفاءات المهنية تفضيلاً لدى الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب بجامعة أم القرى، وتكونت عينة الدراسة من (210) طالباً. واستخدمت قائمة الكفاءات المهنية والمشتملة على (6) كفاءات رئيسة و(75) كفاءة فرعية. تم التوصل إلى النتائج التالية: توجد فروق في درجات تفضيل طلاب الجامعة للكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي، وتميل جميعها إلى ضرورة توافر متطلبات قائمة الكفاءات للأستاذ الجامعي. وتوجد فروق بين طلاب الكليات النظرية والكليات العملية في متوسطات درجات تفضيل الكفاءات المهنية (الإعداد للمحاضرة وتنفيذها، وأساليب الحفز والتعزيز) لصالح الكليات العملية،

وفي دراسة الحدابي و خان (2008) والتي هدفت التعرف على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية من خلال رأي الطلاب في ضوء بعض الكفايات التدريسية حيث

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال استبانة مكونة من (22 فقرة) تم تقسيمها إلى (6 كفايات ، وهي : التعليم، التغذية الراجعة، الدعم الأكاديمي، إدارة المحاضرة، مصادر التعلم، التنمية الشخصية) ومن اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس تُعزى إلى متغير المؤهل، والنوع. في حين دراسة الخثيلة (2000) هدفت الى تحديد بعض المهارات التدريسية الفعلية التي يمارسها الأستاذ الجامعي، والمهارات التدريسية المثالية التي ينبغي أن يمارسها، وذلك من وجهة نظر طلابه. واتخذت الدراسة مجتمعاً من طالبات جامعة الملك سعود المتوقع تخرجهن في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 1419/1418 هـ في مدينة الرياض، وكانت أداة الدراسة استمارة مكونة من (60) فقرة تناولت ستة محاور. ومن أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة أن الأستاذ الجامعي لا يصل في مستوى أدائه إلى درجة الكفاية المتوقعة منه، ويرجع ذلك إلى حاجة الأساليب التدريسية المهنية إلى تطوير في كثير من المهارات التي تؤدي إلى تحسين العطاء الأكاديمي وزيادة الحاجة إلى التحصيل العلمي في سبيل رفع مستوى الأداء.

وفي دراسة يونج ، وشاو (Suzanne Young & Dale G.Shaw,1999) والتي هدفت إلى كشف الاتجاهات التربوية وعوامل فاعلية التدريس في الكليات الجامعية بجامعة كلورادو الشمالية ، وقام الباحثان بتصميم استبانه مكونة من (25) عبارة كأداة لجمع المعلومات الخاصة بالدراسة، طبقت على عينة مكونة من (912) طالبا لبيان مدى فاعلية أعضاء هيئة التدريس في تقديم المقررات التي يدرسونها واختيار أفضلهم لكل مقرر دراسي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن أفضل أعضاء هيئة التدريس هم القادرون على إعطاء قيمة علمية ووظيفية للمقررات التي يقومون بتدريسها ويعملون على زيادة دافعية طلابهم وحماسهم للعملية التعليمية

د راسة اوتارا (Otara,1999)التي استهدفت التعرف على مشكلات اعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية بجامعة اوهايو وارتباطها بالتوافق الوظيفي لديهم في ضوء تطبيق الطرق التقليدية ، ومنظومة النظريات التقليدية . ومن النتائج التي توصلت اليها الدراسة بان اكثر المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس هي كثرة اعداد الطلاب في القاعة الى حد ما، وجود بعض المقررات الدراسية التي يفترض تدريسها على الطلاب بصرف النظر عن ميولهم واهتماماتهم ، مما يشكل صعوبة في تقبل الطلاب لمحتوى المقرر .

وأجرى عفانة (1998) دراسة هدفت الى تحديد الكفايات التدريسية التي يمارسها أساتذة الجامعة الإسلامية بغزة كما يراها طلبة الجامعة. تكونت عينة الدراسة (321) طالباً وطالبة، أظهرت النتائج أن هناك ضعفاً في ممارسة الكفايات التدريسية لدى أفراد العينة.

ودراسة لاتشو (Latshaw,1997) التي استهدفت التعرف على الجوانب الهامة لأداء المعلم الجامعي التي يجب أن تهتم بها عملية تقويم هذا الأداء ، واعتمدت الدراسة على مراجعة المقالات العلمية و البحوث والدراسات المتوافرة المنشورة في الدوريات والأطر النظرية التي اهتمت بمجال تقويم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة وقد توصلت الدراسة إلى جوانب أساسية ينبغي أن تهتم بها عملية التقويم وهي : تأثير نتائج البحث مثل دلالة الاكتشافات التي أبرزتها النتائج في تنامي وتطور الأبحاث– عدد ما نشر للباحث– مصدر الكفاية الذاتية، ويتعلق هذا الجانب بمدي كفاية الباحث وإمكانياته المتاحة في الإنفاق على تكاليف البحث

الطريقة والإجراءات: منهجية الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع الدراسة

اشتمل مجتمع الدراسة جميع طالبات الكلية الجامعية للبنات باقنفذة ، والبالغ عددهن (4742) طالبة، حسب إحصائيات دائرة القبول والتسجيل في الجامعة للعام الجامعي 1438هـ/1439هـ.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، حيث تكونت العينة من (621) طالبة، والجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيراتها.

جدول (1): توزيع الطالبات حسب متغيراتها

المتغيرات	المستويات	العدد	النسبة المئوية
التخصص	أقسام علمية	241	39.00%
	أقسام أدبية	380	61.00%
المعدل التراكمي	2 – 2.75	88	14.29%
	2.76 – 3.75	155	24.88%
	3.76 – 4.50	320	51.36%
	4.50 – 5.00	58	9.47%
المجموع		621	%100.00

أداة الدراسة:

قامت الباحثة بتطوير استبيان بعد الرجوع الى بعض الدرسات، كدراسة الحكمي(2009)،

وقد تكون الاستبيان من خمس كفاءات مهنيه (الشخصية والعلاقات الإنسانية، التخطيط والتنفيذ للمحاضرة ، تفعيل الأنشطة واساليب التقويم , التمكن العلمي والمهني ، أساليب التعزيز والتحفيز) وتكونت أداة (63) فقرة.

صدق الاستبانة:

للتحقق من صدق الاستبانة قامت الباحثة بعرضها على لجنة من المحكمين وعددهم (10) محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية وكليات العلوم الإدارية في الجامعات السعودية، حيث تم الآخذ بتوجيهات ومقترحات أعضاء لجنة التحكيم، فقد تم تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، واستقرت الاستبانة بصورتها النهاية على (57) فقرة.

ثبات الاستبانة:

للتحقق من ثبات الاستبانة، قامت الباحثة بحساب معاملات الثبات من خلال تطبيق الاختبار على عينة استطلاعية خارج عينة الدراسة وعددهم (33) طالباً من خارج عينة الدراسة، وذلك بتطبيقه مرتين وبفاصل زمني بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني وقدره أسبوعان. وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين نتائج التطبيقين، حيث بلغ معامل الارتباط للاستبانة الكلية (0.88).

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات التالية:

أولاً : المتغيرات المستقلة:

التخصص: وله مستويان: (أقسام علمية أقسام أدبية).

المعـدل التراكمـي: ولـه أربعـة مسـتويات: (2 – 2.75، 2.76 – 3.75، 3.76 –4.50، 4.50 – 5.00).

ثانياً : المتغير التابع:

تصورات طالبات الكلية الجامعية للبنات بالقنفذة للكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهن، والتي يعبر عنها بالمتوسطات الحسابية لتقديرات الطالبات على فقرات الاستبانة المعدة لذلك.

المعالجات الإحصائية:

استخدمت الباحثة المعالجات الإحصائية التالية: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار(ت) وتحليل التباين الأحادي

عرض النتائج :

فيما يلي عرض للنتائج التي تم التوصل إليها، بعد أن قامت الباحثة بجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة , وقامت بعرضها وفقاً لأسئلة الدراسة.

السؤال الأول: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول : ما مستوى الكفاءات المهنية المتطلبة لأعضاء هيئة التدريس في الكلية الجامعية للبنات بالقنفذة

من وجهة نظر الطالبات أنفسهن؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة، على الكفاءات المهنية المتطلبة لأعضاء هيئة التدريس في الكلية الجامعية للبنات بالقنفذة، حيث كانت كما هي موضحة في الجدول رقم (2).

جدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على الكفاءات المهنية المتطلبة لأعضاء هيئة التدريس في الكلية الجامعية للبنات بالقنفذة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الكفايات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	مستوى الحاجة
1	1	الشخصية والعلاقات الانسانية	3.64	.61	كبير
2	3	التخطيط والتنفيذ للمحاضرة	3.60	.57	كبير
3	2	تفعيل الأنشطة وأساليب التقويم	3.51	.67	كبير
4	4	التمكن العلمي والمهني	3.49	.81	متوسطة
5	5	أساليب التعزيز والتحفيز	3.44	.81	متوسطة
الكفاءات المهنية ككل			3.48	.31	متوسطة

يبين الجدول رقم (2) أن الكفاية الشخصية والعلاقات الانسانية قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (0.61)، وجاء ت كفاية التخطيط والتنفيذ للمحاضرة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري (0.57)، ثم كفاية أساليب التعزيز والتحفيز في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.44) وانحراف معياري (0.81)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة الدراسة على الكفاءات المهنية الكلية (3.48) بانحراف معياري (0.31)، وهو يقابل درجة ممارسة بدرجة متوسط. وقد تم حساب المتوسطات الحسابية

والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات الكفايات الاستبانة، حيث كانت على النحو التالي:

الأول: الشخصية والعلاقات الانسانية:

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على الشخصية والعلاقات الانسانية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	مستوى الممارسة
12	يظهر أمام طلابه بالمظهر اللائق من حيث النظافة والهندام	3.88	.90	كبير
9	لديه درجة عالية من الإحساس بالمسؤولية تجاه عمله	3.78	.99	كبير
14	يلتزم بالموعد المحدد للمحاضرة بالضبط	3.76	1.05	متوسط
7	يرحب بالمناقشة و يتقبل وجهات نظر الطلاب.	3.71	1.01	كبير
10	المرونة في التعامل ويتحمل مسؤولية ما يتخذه من قرارات.	3.70	.95	كبير
13	يتميز بالاتجاهات الإيجابية نحو طلابه في تفاعله ومناقشاته معهم.	3.70	1.01	كبير
11	يحترم النظام الجامعي ويراعي حقوق الآخرين وواجباتهم	3.66	.86	كبير
8	يتمتع بالقدرة على حسن الإنصات للطلاب، والانتباه إلى آرائهم.	3.62	.97	كبير
15	يبدو متابعاً للمستجدات التي لها علاقة بمهنة التدريس	3.59	.92	كبير
1	يتميز جو محاضرته بالديمقراطية في الحوار.	3.47	.65	متوسط
5	يحترم قرارات واتجاهات طلابه ويعمل على توجيهها الوجهة السليمة	3.44	.92	متوسط
4	يبدو بشوشً ومرحاً داخل قاعة المحاضرة	3.36	.84	متوسط

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	مستوى الممارسة
2	يتحلى بالأسلوب الحسن واللّين في معاملته مع الطلاب.	3.20	.74	متوسط
3	يبدو مدركاً لمشاعر الطلاب وملماً بمعانيها ومراميها .	3.16	.78	متوسط
6	يتفهم مشكلات الطلاب ويساعدهم في التغلب عليها.	2.92	.87	متوسط
الكفاية ككل		3.53	.26	كبير

يبين الجدول (3) أن الفقرة رقم (12) والتي نصت على " يظهر أمام طلابه بالمظهر اللائق من حيث النظافة والهندام " قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.88) وانحراف معياري (0.90)، وجاءت الفقرة رقم (9) والتي كان نصها " لديه درجة عالية من الإحساس بالمسؤولية تجاه عمله " بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (0.99)، بينما احتلت الفقرة رقم (6) والتي نصت على " يتفهم مشكلات الطلاب ويساعدهم في التغلب عليها " المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.92) وانحراف معياري (0.87). والكفاية ككل حصلت على متوسط حسابي 3.53 وانحراف معياري 0.26 بمستوى كبير.

ثانيا: كفاية التخطيط والتنفيذ :

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على التخطيط والتنفيذ مرتبة تنازلياً

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	مستوى الممارسة
1	يحدد للطلاب الموضوعات التي سيقدمها لهم في المحاضرة القادمة	3.79	.97	كبير
3	محتوى المحاضرة مناسب للمدة الزمنية المحددة لها.	3.78	.96	كبير

5	يخطط جيداً لما يفعله داخل المحاضرة .	3.75	.97	متوسط
4	يبرز النقاط الرئيسية في المحاضرة .	3.74	.95	**كبير**
10	يقدم المعلومات أثناء المحاضرة بشكل مبسط وواضح .	3.73	.99	**كبير**
8	يقدم عناصر المحاضرة بشكل منظم ومترابط .	3.71	.98	**كبير**
9	يعتمد على الإجراءات التدريسية الحديثة وفق معايير الجودة	3.69	.91	**كبير**
16	يستثمر وقت المحاضرة بما هو مفيد .	3.69	.95	كبير
17	يعطي للطلبة فرصاً متساوية في المشاركة أثناء المحاضرة .	3.66	.96	كبير
14	يعمل على تنمية القدرات الإبداعية ويبين لهم قابليتها للتطبيق	3.65	1.01	متوسط
6	يفعل دور الطلاب أثناء المحاضرة .	3.64	.97	متوسط
7	يجعل المعلومات التي يقدمها ذات معني بالنسبة لهم	3.64	.92	متوسط
11	يحسن إدارة المحاضرة حتى يتم كل شيء كما خطط له وفي وقته المناسب	3.64	.93	متوسط
15	يستخدم التلميحات غير اللفظية والإشارات وتغيير نغمة الصوت لإثارة الانتباه .	3.63	.93	متوسط
2	يبدو مستمتعاً بالتدريس والعمل مع الطلاب أثناء المحاضرة	3.62	.93	متوسط
13	يثير انتباه الطلاب بأساليب متعددة أثناء المحاضرة .	3.54	1.00	كبير
	الكفاية ككل	3.68	.34	كبير

يبين الجدول (4) أن الفقرة رقم (1) والتي نصت على " يحدد للطلاب الموضوعات التي سيقدمها لهم في المحاضرة القادمة " قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري (0.97)، وجاءت الفقرة رقم (3) والتي كان نصها " محتوى المحاضرة مناسب للمدة الزمنية المحددة لها " بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (0.96)، بينما احتلت الفقرة رقم (13) والتي نصت على " يثير انتباه الطلاب بأساليب متعددة أثناء المحاضرة ." المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.54)

وانحراف معياري (1.00). وحصلت الكفاية ككل على متوسط حسابي 3.68 وانحراف معياري 0.34 وبمستوى كبير.

ثالثا: تفعيل الأنشطة وأساليب التقويم :

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على تفعيل الأنشطة وأساليب التقويم مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	مستوى الحاجة
3	يتحرى الدقة والعدل في تصحيحه لأوراق الطلاب الامتحانية	3.90	.95	كبير
2	يعلن نتيجة الاختبارات الدورية والأعمال التحريرية في الوقت المناسب.	3.73	1.12	كبير
9	يطرح أسئلة ويشجع الطلاب على التفكير والبحث عن إجاباتها.	3.71	1.08	كبير
10	يشجع الابتكارية والتجديد والتحديث ويطلب ذلك من طلابه	3.61	1.07	كبير
11	يلجأ إلى نقد طلابه بطريقة بناءه في مناقشاتهم.	3.56	1.05	كبير
6	. يعدل مع طلابه فيما يتبعه من ضوابط ونظم داخل المحاضرة	3.55	1.09	كبير
4	يتابع الواجبات والأنشطة ويجعل لها وزنًا في التقويم.	3.54	1.21	كبير
8	يوزع الأنشطة والواجبات بشكل منتظم على مدار الفصل الدراسي	3.54	1.19	كبير
1	يتحدى طلابه بالأسئلة التي تقدح تفكيرهم.	3.51	1.06	كبير

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	مستوى الحاجة
5	يقدم الإجابات النموذجية لأسئلة الاختبارات الدورية.	3.43	1.13	متوسط
7	ينوع في الأنشطة التي يكلف بها طلابه لمواجهة الفروق الفردية.	3.42	1.18	متوسط
الكفاية ككل		3.60	.57	كبير

يبين الجدول (5) أن الفقرة رقم (3) والتي نصت على " يتحرى الدقة والعدل في تصحيحه لأوراق الطلاب الامتحانية " قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.95)، وجاءت الفقرة رقم (2) والتي كان نصها " يعلن نتيجة الاختبارات الدورية والأعمال التحريرية في الوقت المناسب " بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (1.12)، بينما احتلت الفقرة رقم (7) والتي نصت على " ينوع في الأنشطة التي يكلف بها طلابه لمواجهة الفروق الفردية " المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.42) وانحراف معياري (1.18) وحصلت الكفاية على متوسط حسابي 3.60 وانحراف معياري 0.57 وبمستوى كبير .

رابعا: التمكن العلمي والمهني:

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على التمكن العلمي والمهني مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة الحاجة
2	يبدو متمكناً من مادته العلمية ومسيطراً عليها.	3.54	1.15	كبيرة
1	يبدو أن لديه معرفة جيدة بالمجالات المرتبطة بما يقوم بتدريسه للطلاب.	3.49	1.00	متوسطة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة الحاجة
3	يتناول موضوعات المقرر ويغطيها بشكل جيد.	3.37	1.30	متوسطة
4	يجعل محتوى المقرر الذي يقدمه متفقاً مع التقدم العلمي في مجاله.	3.29	1.26	متوسطة
5	يبدو واسع الاطلاع على العلم والمعرفة في مجالات متعددة	3.02	1.31	متوسطة
6	ينتقل في تناوله لعناصر المحاضرة من السهل إلى الصعب.	2.61	1.38	متوسطة
8	يتسم الطلاب بالانضباط والانتظام لكفاءته العالية في محاضراته .	2.48	1.32	متوسطة
7	يعمل على نشر الثقافة العامة والتخصصية بين طلابه.	2.30	1.39	متوسطة
الكفاية ككل		3.01	.83	متوسطة

يبين الجدول (6) أن الفقرة رقم (2) والتي نصت على "ا يبدو متمكناً من مادته العلمية ومسيطراً عليها." قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.54) وانحراف معياري (1.15)، وجاءت الفقرة رقم (1) والتي كان نصها " يبدو أن لديه معرفة جيدة بالمجالات المرتبطة بما يقوم بتدريسه للطلاب" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (1.00)، بينما احتلت الفقرة رقم (7) والتي نصت على " يعمل على نشر الثقافة العامة والتخصصية بين طلابه " المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.30) وانحراف معياري (1.39). وحصلت الكفاية ككل على متوسط حسابي 3.01 وانحراف معياري 0.83 وبمستوى كبير

خامسا: أساليب التعزيز والتحفيز :

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على أساليب التعزيز والتحفيز مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة الحاجة
5	لا يسخر من إجابات الطلاب الخاطئة بل يصححها ويناقشها معهم.	3.58	1.20	كبيرة
1	متحمس لمادته بشكل واضح في تفاعله مع طلابه.	3.55	1.14	كبيرة
6	يبدي إعجاباً وتقديراً بإنجازات الطلاب داخل المحاضرة.	3.53	1.18	كبيرة
4	يمتدح الإنجازات اللائقة من طلابه ويحمسهم للمزيد منها.	3.41	1.24	متوسط
3	أسلوب تدريسه يشجع الطلاب على الاستمرار في التعلم.	3.38	1.28	متوسط
2	يهتم بدرجة عالية في تصحيح الأخطاء التي يقع فيها طلبته .	3.21	1.22	متوسط
المجال ككل		3.44	.81	كبير

يبين الجدول (7) أن الفقرة رقم (5) والتي نصت على " لا يسخر من إجابات الطلاب الخاطئة بل يصححها ويناقشها معهم " قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (1.20)، وجاءت الفقرة رقم (1) والتي كان نصها " متحمس لمادته بشكل واضح في تفاعله مع طلابه بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.55) وانحراف معياري (1.14)، بينما احتلت الفقرة رقم (2) والتي نصت على " يهتم بدرجة عالية في تصحيح الأخطاء التي يقع فيها

طلبته " المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.21) وانحراف معياري (1.22). وحصلت الكفاية ككل على متوسط حسابي 3.44 وانحراف معياري 0.81 وبمستوى كبير .

السؤال الثاني: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية (α = 0.05) بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة للكفاءات المهنية المتطلبة لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لاختلاف متغير التخصص والمعدل التراكمي ؟".

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة للكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الكلية الجامعية للبنات بالقنفذة ، حسب متغيرات الدراسة على مجالات الاستبانة، على النحو التالي:

اولا : التخصص:

وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة للكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الكلية الجامعية للبنات بالقنفذة ، قامت الباحثة باستخدام اختبار" ت" للمقارنة بين متوسطين مستقلين (Independent sample Ttest). والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8) نتائج اختبار "ت" للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة للكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الكلية الجامعية للبنات بالقنفذة تبعا لمتغير التخصص.

الابعاد	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الشخصية والعلاقات الانسانية	ادبي	4.40	.41	0.731	0.466
	علمي	4.32	.34		
التخطيط والتنفيذ	ادبي	3.97	.46	1.647	0.103
	علمي	4.17	.46		

الابعاد	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
تفعيل الانشطة واساليب التقويم	ادبي	4.33	.36	2.564	0.132
	علمي	4.06	.60		
التمكن العلمي	ادبي	4.34	.47	0.362	0.718
	علمي	4.30	.49		
اساليب التعزيز	ادبي	4.07	.40	1.235	0.220
	علمي	4.20	.44		
الكلي	ادبي	4.38	.35	0.196	0.845
	علمي	4.39	.35		

يتضح من الجدول(8) عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية تعزى لمتغير التخصص.

2- المعدل التراكمي:

وللإجابة عن هذا **السؤال**، وللكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الكلية الجامعية للبنات بالقنفذة وفقا لمتغير المعدل التراكمي ،وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام

One Way ANOV أسلوب تحليل التباين الأحادي، والجدول (9) يبين ذلك

جدول(9): نتائج تحليل التباين الأحادي للكشف عن وجود فروق في تقديرات افراد العينة للكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الكلية الجامعية للبنات بالقنفذة تعزى لمتغير المعدل التراكمي

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسطات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الشخصية والعلاقات الانسانية	بين المجموعات	.804	3	.268	2.607	.079
	خلال المجموعات	15.722	621	0.025		
	المجموع	16.526				
التخطيط والتنفيذ	بين المجموعات	.886	3	.295	2.099	.128
	خلال المجموعات	21.522	621	0.034		
	المجموع	22.408				
تفعيل الانشطة واساليب التقويم	بين المجموعات	1.419	3	0.47	4.311	.116
	خلال المجموعات	16.785	621	0.27		
	المجموع	18.204				
	بين المجموعات	.171	3	.57	.375	.688
	خلال المجموعات	23.273	621	0.037		
	المجموع	23.444				
التمكن العلمي	بين المجموعات	.149	3	.50	.437	.647
	خلال المجموعات	17.428	621	0.028		
	المجموع	17.578				
اساليب التعزيز	بين المجموعات	.491	3	.164	2.073	.113
	خلال المجموعات	12.077	621	0.019		
	المجموع	12.568				
الاستبانة ككل	بين المجموعات	.804	3	.268	2.607	.079
	خلال المجموعات	15.928	621	0.026		

	المجموع	16.526				

يتضح من الجدول(8) عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية تعزى لمتغير المعدل التراكمي.

مناقشة النتائج والتوصيات:

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما مستوى الكفاءات المهنية المتطلبة لأعضاء هيئة التدريس في الكلية الجامعية للبنات بالقنفذة من وجهة نظر الطالبات أنفسهن؟"

بينت النتائج ان مستوى الكفاءات المهنية المتطلبة لأعضاء هيئة التدريس في الكلية الجامعية للبنات بالقنفذة من وجهة نظر الطالبات ، جاء متوسطا ، وبمتوسط حسابي قدره (3.48) ، ولعل ذلك يعود الى عدم تمكن اعضاء هيئة التدريس من الكفايات المهنية، أو أن هناك فجوه ما بين المدرسين والطلبة، الامر الذي دل على ان استجابات الطالبات كانت متوسطة حول امتلاك اعضاء هيئة التدريس لتلك الكفاءات واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة احمد وحجة (2012) ودراسة عفانة (1998) .

أولا: الشخصية والعلاقات الإنسانية:

دلت النتائج أن الفقرة التي نصت على " يظهر أمام طلابه بالمظهر اللائق من حيث النظافة والهندام " قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.88) وتفسر الباحثة ذلك الى وعي عضو هيئة التدريس بأهمية الهندام بالتأثير على الطلبة اذ ان المظهر العام يؤثر إيجابا في الطالب ، وجاءت الفقرة التي كان نصها " لديه درجة عالية من الإحساس بالمسؤولية تجاه عمله " بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.78) وتعزو الباحثة ذلك الى انضباط أعضاء هيئة التدريس وتقيدهم بمواعيد المحاضرات واحساسهم بالرضا والاستقرار الوظيفي وتعاون الإدارة معهم ، بينما احتلت

الفقرة التي نصت على " يتفهم مشكلات الطلاب ويساعدهم في التغلب عليها ." المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.92) وتعزو الباحثة ذلك ان اغلب تخصصات أعضاء هيئة التدريس هي من التخصصات العلمية غير التربوية , وقد يكون لعدم دراسة بعض المقررات التربوية ذات العلاقة بالطالب والتدريب اثر في ذلك .

ثانيا: التخطيط والتنفيذ للمحاضرة :

بينت النتائج ان الفقرة التي نصت على " يحدد للطلاب الموضوعات التي سيقدمها لهم في المحاضرة القادمة " احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.79) وتفسر الباحثة ذلك الى تمكن عضو هيئة التدريس من جذب انتباه الطلاب وحثهم على التحضير والاستعداد الجيد للمحاضرات القادمة من خلال بيان المواضيع التي سيتم دراستها , وهذا له الأثر الأكبر في متابعة الطالب للمحاضرة والتحضير والاستعداد الجيد لها ، وجاءت الفقرة التي كان نصها " محتوى المحاضرة مناسب للمدة الزمنية المحددة لها " بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.78) وترى الباحثة ان ذلك يعود الى مقدرة عضو هيئة التدريس للموائمة بين الوقت وبين المادة المعطاة , وهذا يدل على حسن التخطيط للمحاضرة من قبله ، وبالتالي عدم اغفال أي موضوع او عدم إعطاء الموضوع حقه من الشرح والتوضيح . ، بينما جاءت الفقرة التي كان نصها " يثير انتباه الطلاب باساليب متعددة اثناء المحاضرة " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.54) وتعزو الباحثة ذلك الى قلة خبرة أعضاء هيئة التدريس باستراتيجيات وطرق التدريس المختلفة ، وقد يكون لعدم دراستهم بعض المقررات او الدورات التربوية الأثر الكبير في ذلك .

ثالثا: تفعيل الأنشطة وأساليب التقويم:

دلت النتائج ان الفقرة التي نصت على " يتحرى الدقة والعدل في تصحيحه لأوراق الطلاب الامتحانية " قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.90) وتعزو الباحثة ذلك الى كفاءة عضو هيئة التدريس والمامه بأهمية المرحلة التي يدرسها وحسيتها اذ انه من خلال نتائج الطلاب يتم توزيعم على التخصصات وبالتالي أي درجة يأخذها الطالب توثر على قبول طالب اخر ، وجاءت الفقرة التي كان نصها " يعلن نتيجة الاختبارات الدورية والاعمال التحريرية في الوقت المناسب " بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.73) وتفسر الباحثة ذلك الى اهمية تحفيز الطالب فكلما كان الطالب على دراية بوضعه الاكاديمي كلما زادت دافعيته نحو التميز اذا كانت درجاته مرتفعة او الى التعويض اذا كانت درجاته منخفضه , فالأهمية كبيرة لمعرفة الطالب لدرجاته حتى يستطيع ان يقيم اداءه ، بينما احتلت الفقرة التي نصت على " ينوع في الأنشطة التي يكلف بها طلابه لمواجهة الفروق الفردية " المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.42) وتفسر الباحثة عدم تنويع أعضاء هيئة التدريس لأنشطتهم للطلاب الى طبيعة المنهاج وطبيعة تخصصاتهم وعدم دراستهم لمقررات تربوية اذ ان اغلب التخصصات هي تخصصات علمية ولغة إنجليزية بحتة .

رابعا: التمكن العلمي والمهني:

اشارت النتائج ان الفقرة التي نصت على " يبدو متمكنا من مادته العلمية ومسيطرا عليها " قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.54) وترجع الباحثة ذلك الى دقة الاختيار والمفاضلة عند استقطاب أعضاء هيئة التدريس من قبل الجامعة , ، وجاءت الفقرة التي كان نصها " يبدو ان لديه معرفة جيدة بالمجالات المرتبطة بما يقوم بتدريسه للطلاب " بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.49) وتفسر الباحثة ذلك الى طبيعة المرحلة التي يدرسها عضو هيئة التدريس

واحتياجها الى التحضير المسبق لطبيعة وعي وادراك طالبات المرحلة الجامعية ، بينما احتلت الفقرة التي نصت على "يعمل على نشر الثقافة العامة والتخصصية بين طلابه " المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.30) وترجع الباحثة ذلك الى زخم المنهج الدراسي وطبيعة تخصصات أعضاء هيئة التدريس التي غالبا ما يكون هدفهم إيصال المعلومات للطالب بما يتوافق مع المنهج الدراسي الذي سيتم المفاضلة بين الطلاب واختيار التخصص بناء عليه .

خامسا: أساليب التعزيز والتحفيز:

دلت النتائج أن الفقرة التي نصت على "لا يسخر من إجابات الطلاب الخاطئة بل يصححها ويناقشها معهم " قد احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.58) وتعزو الباحثة ذلك ادراك أعضاء هيئة التدريس لمستويات الطلاب ومعرفتهم بحجم الفجوة بين التعليم العام والتعليم العالي ، وخاصة ان الطالبات هن في اول سنة دراسية بالجامعة بعد قدومهن من التعليم العام ، وجاءت الفقرة التي كان نصها "متحمس لمادته بشكل واضح في تفاعله معه طلابه " بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.55) وترجع الباحثة ذلك الى حرص عضو هيئة التدريس الى اكساب الطالبات المهارات والمعارف والخبرات التي تؤهلهن لاجتياز متطلبات المقرر ، بينما احتلت الفقرة التي نصت على " يهتم بدرجة عالية في تصحيح الأخطاء التي يقع فيها طلبته " المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.21) وتعزو الباحثة ذلك تركيز عضو هيئة التدريس على مناقشة إجابات الطلاب بشكل جماعي بحيث لا يتم التركيز على أخطاء الطلاب كثيرا بقدر ما يتم مناقشة طريقة الإجابة حتى يكتسب الطالب المهارة ويوظفها في الاختبارات اللاحقة .

مناقشة السؤال الثاني:

"هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة للكفاءات المهنية المتطلبة لأعضاء هيئة التدريس تبعا لاختلاف متغيرات التخصص والمعدل التراكمي؟".

واشارت نتائج هذا السؤال الى:

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة، عند جميع مجالات الدراسة ، تعزى لمتغير التخصص، ولعل ذلك يعود الى أن الكفاءة مطلب لعضو هيئة التدريس وبغض النظر عن تخصص الطالب واتفقت نتائج هذه الدؤاسة مع دراسة احمد وحجة (2012).

– عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\propto \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مجالات الكفاءات المهنية ككل، تعزى لمتغير المعدل التراكمي.

في ضوء نتائج الدراسة يمكن الخروج ببعض التوصيات وهي:

- ضرورة استقطاب أعضاء هيئة تدريس لديهم مؤهلات تربوية او دورات تربوية مصاحبة لتخصصاتهم العلمية.
- التركيز على النمو المهني لعضو هيئة التدريس من خلال عقد دورات دورية عن استراتيجيات وطرق التدريس.
- الملاحظة الدورية من قبل العمادة لعطاء عضو هيئة التدريس في المجالات المختلفة.

- تزويد عضو هيئة التدريس بالكفاءات المهنية التي يفضلها الطلبة حتى يتمكن من إجادة تلك الكفاءات المهنية.

المراجع:

– أحمد، صلاح أحمد محمد، وحجة، عبد الرحمن أحمد محمد علي (2012): تقويم الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة كسلا من وجهة نظر طلابهم، **مجلة جامعة كسلا**، أبريل العدد (الأول).

– جان، خديجة محمد سعيد عبد الله (2009): **كفايات تدريس عضو الهيئة التعليمية في الأقسام التربوية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا** ، كلية التربية ، جامعة أم القرى.

– الحدابي ،داود عبد الله ،وخان، خالد محمد (2008) : تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية في ضوء بعض الكفايات التدريسية ، **المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ، اتحاد الجامعات العربية المجلد** (1) ، العدد (2) ص ص 63 – 74 .

– الحكمي، إبراهيم الحسن (2009): الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه، وعلاقتها ببعض المتغيرات، العدد (90) السنة (24) **مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج**، الرياض، ص ص 13 – 56 .

– الخثيلة ,هند ماجد (2000) المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود , **مجلة جامعة ام القرى للعلوم التربوية**, المجلد الثاني عشر , العدد الثاني .

– راشد، علي (1988) **الجامعة والتدريس الجامعي**، دار الشروق، جدة، المملكة العربية السعودية .

– زاهر,ضياء الدين (2000). **جامعاتنا العربية في مطلع الالفية الثالثة تحديات وخيارات** ,كراسات مستقبلية , سلسلة غير دورية , الكويت .

– السامرائي، مهدي صالح (1987). **وقائع الندوة الفكرية الثالثة لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء من 18–20 أبريل 1987م** . جامعة بغداد، مركز البحوث التربوية والنفسية.

– عفانة، عزو اسماعيل (**1998**): الكفايات التدريسية التي يمارسها أساتذة الجامعة الاسلامية بغزة كما يراها طلبتهم. **دراسات في المناهج وطرق التدريس**، العدد السادس والأربعون، 37–82.

– العمايرة، محمد حسن (200**6**) تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظرهم ونظر طلابهم ، **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، العدد (3) المجلد (7) جامعة أم القرى.

– عودة، أحمد سليمان (**2006**) تقييم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس، ماله وما عليه في ضوء الدراسات السابقة، وتجربة جامعة اليرموك (دراسة حالة) **المجلة الأردنية في العلوم التربوية** ، العدد (4) المجلد (2).

– عيسى، حازم زكي، والناقة، صلاح أحمد (2009): **تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة، المؤتمر التربوي الثاني (دور التعليم في التنمية الشاملة) المنعقد في الفترة من 19/18 نوفمبر 2009، كلية التربية** ، الجامعة الإسلامية بغزة.

– الغامدي، حمدان أحمد(2004). الاحتياجات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية، **مجلة رسالة التربية**، ، ع(20)، الرياض، 117–186 .

– الغزيوات , محمد ابراهيم (2005) تقويم الكفايات التدريسية لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية بجامعة مؤتة من وجهة نظر طلبة الدراسات الاجتماعية , **مجلة كلية التربية** ,العدد 22 , جامعة الامارات العربية المتحدة .

– غنيم، أحمد علي، والبحيوي، صبرية أحمد علي (2004) تقويم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر الطلاب والطالبات، **مجلة مركز بحوث كلية التربية**، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

– المناصير، حسين جدوع مظلوم، والدايني، جبار رشك شناوة (**2008**) تقويم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة قسم التاريخ كلية التربية، **مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية**، العددان (1 – 2) المجلد (7) ص ص **177**– 203.

- Latshaw,J(1997).).:**Evalution of Performance of University Research Scientists, In:B.Gough**, Ed."NACTA Journal"Vol.39 (march) pp22-24.
- Pedrot. Orata, The Problem professor of Education. **The Journal of Higher Education** . 1999 P.P. 589-598
- Simon,C.(2003):An Alternative Method To Measure MIS Faculty Teaching Performance ,**The International Journal of Educational Management,** Vol.(17),No.(5),pp195-199.
- Suzanne , Young & Dale Shaw , Profiles of Effective Collage and University Teachers. **The Journal of Higher Education**
- . 1999. PP671 – 684.