

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية

إعداد

وفاء إبراهيم عبدالله

إشراف

الدكتور حسن محمد تيم

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية
بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس فلسطين.

2013

خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة
التدريس في الجامعات الفلسطينية

إعداد

وفاء إبراهيم عبدالله

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ: 2013/6/25م وأجيزت.

التوقيع

.....
.....
.....
.....

أعضاء لجنة المناقشة

1. د. حسن محمد تيم / مشرفاً ورئيساً
2. أ.د. محمد عابدين / ممتحناً خارجياً
3. د. علي عادل الشكعة / ممتحناً داخلياً
4. د. عبد الكريم أيوب / ممتحناً داخلياً

إهداء

إلى اليد الطاهرة التي أزلت من ألامي أشواك الطريق
ورسمت المستقبل بخطوط من الأمل والنقة بفضل دعائها
أمي الغالية.

إلى الذي لا تفيه الكلمات والشكر والعرفان بالجميل
إلى من دفعني إلى العلم وبه أزداد افتخار
أبي الحبيب.

إلى من أخذ بيدي... ورسم الأمل في كل خطوة مشيت
وعلمني حب الحياة.....زوجي المخلص.

إلى أزهار النرجس التي تفيض حباً وطفولةً ونقاءً وعطراً
الغاليات اللاتي يملئن قلبي بالسعادة والفرح
بناتي الرائعات... سوار ميار - كنده - ماس.

إلى صديقتي اللواتي تسكن صورهن وأصواتهن أجمل اللحظات والأيام التي عشتها
إلى كل من شجعني ودفعني لمواصلة درب العلم.

إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل... شكري الجزيل وامتناني.

إليكم جميعاً أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع.

شكر وتقدير

الحمد لله حمداً كثيراً كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه كما يحب ربنا ويرضى،
والصلاة والسلام على سيدنا محمد بن عبد الله، وعلى آله وصحبه ومن اتبعه إلى يوم الدين.

أما بعد

فاعترافاً بالفضل لأهله، واستجابةً لقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: " لَا يَشْكُرُ اللَّهَ مَنْ لَا يَشْكُرُ النَّاسَ " رَوَاهُ أَحْمَدُ (7755)، تتوجه الباحثة بالشكر الجزيل إلى كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية التي أتاحت لي الفرصة لإتمام دراستي العليا فيها، وقامت بتقديم العون وتسهيل الإجراءات الإدارية التي كان لها الأثر الطيب في إنجاز هذه الدراسة، كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير لأعضاء لجنة مناقشة هذه الدراسة، لما قدموا من ملاحظات مهمة، كانت لها الأثر في إثراء هذه الدراسة وكذلك أعضاء لجنة تحكيم استبانة الدراسة على ما قدموه من آراء وأفكار نيرة كان لها الأثر الفاعل على أداة الدراسة.

كما أتقدم بالشكر والتقدير لسعادة الدكتور الفاضل حسن محمد تيم؛ لتفضله بالإشراف على هذه الرسالة ولتقديمه النصيح والتوجيه سائلةً من الله عزّ وجلّ أن تكون في ميزان حسناته وأن يعم الله عليه الخير في دينه ودنياه.

وأخيراً أتقدم بالشكر لكل من ساعد في إنجاز هذه الدراسة؛ فجزى الله الجميع خيراً الجزاء، ونسأل الله أن يجعل خير أعمارنا وآخرها، وخير أعمالنا خواتيمها، وخير أيامنا يوم نلقاه، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

والله ولي التوفيق

الباحثة

وفاء إبراهيم

إقرار

أنا الموقعة أدناه، مقدمة الرسالة التي تحمل العنوان:

خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية.

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة كاملة، أو أي جزء منها لم يُقدم من قبل لنيل أي درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's Name :

اسم الطالبة:

Signature:

التوقيع:

Date :

التاريخ:

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ	عنوان الدراسة
ب	قرار لجنة المناقشة
ت	الإهداء
ث	شكر وتقدير
ج	إقرار
ح	فهرس المحتويات
ذ	فهرس الجداول
ز	فهرس الملحقات
س	ملخص الدراسة
1	الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها
2	مقدمة الدراسة
6	مشكلة الدراسة
7	أسئلة الدراسة
8	أهداف الدراسة
8	أهمية الدراسة
9	حدود الدراسة

9	مصطلحات الدراسة
11	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
12	أولاً: الإطار النظري
26	ثانياً: الدراسات السابقة
26	الدراسات العربية
40	الدراسات الأجنبية
44	التعقيب على الدراسات السابقة
46	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات
47	منهج الدراسة
47	مجتمع الدراسة
48	عينة الدراسة
49	أداة الدراسة
50	صدق الأداة
50	ثبات الأداة
51	إجراءات الدراسة
51	متغيرات الدراسة
52	المعالجات الإحصائية
53	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
54	أولاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرئيس

56	ثانياً: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة الفرعية
70	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات
71	مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرئيس
75	مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة الفرعية
79	توصيات الدراسة
80	المراجع
81	أولاً: المراجع العربية
91	ثانياً: المراجع الأجنبية
95	الملحقات
B	الملخص باللغة الانجليزية (Abstract)

فهرس الجداول

الرقم	اسم الجدول	الصفحة
(1)	أعضاء هيئة التدريس المتفرغين في الجامعات الفلسطينية.	47
(2)	توزيع أعضاء هيئة التدريس المتفرغين في الجامعات الفلسطينية حسب الرتبة العلمية.	48
(3)	عينة الدراسة تبعا للمتغيرات المستقلة	49
(4)	نتائج معادلة كرونباخ ألفا لثبات الاستبانة.	51
(5)	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية والترتيب واختبار (ت) لعينة للمعيار (3.5) درجة، لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية.	55
(6)	نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لدلالة الفروق في المتوسطات الحسابية لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وفقاً لمتغير الجنس	57
(7)	المتوسطات الحسابية لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وفقاً لمتغير الجامعة.	58
(8)	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وفقاً لمتغير الجامعة.	59
(9)	نتائج اختبار توكي لدلالة الفروق لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وفقاً لمتغير الجامعة.	60
(10)	المتوسطات الحسابية لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وفقاً لمتغير الخبرة التعليمية.	61

62	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وفقاً لمتغير الخبرة التعليمية.	(11)
64	نتائج اختبار توكي لدلالة الفروق لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وفقاً لمتغير الخبرة التعليمية.	(12)
65	المتوسطات الحسابية لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وفقاً لمتغير الرتبة العلمية.	(13)
66	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وفقاً لمتغير الرتبة العلمية.	(14)
68	نتائج اختبار توكي لدلالة الفروق لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وفقاً لمتغير الرتبة العلمية.	(15)
69	نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لدلالة الفروق لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وفقاً لمتغير نوع الكلية.	(16)

فهرس الملحقاا

الصفءة	اسم الملحق	رقم الملحق
96	قائمة أسماء المحكمين	(1)
97	أداة الدراسة (الاستبانة)	(2)
104	كتاب عميد الدراسات العليا في جامعة النجاح بالموافقة على عنوان الأطروحة	(3)
105	كتاب عميد الدراسات العليا في جامعة النجاح لجامعة النجاح بتسهيل المهمة	(4)
106	كتاب عميد الدراسات العليا في جامعة النجاح لجامعة بير زيت بتسهيل المهمة	(5)
107	كتاب عميد الدراسات العليا في جامعة النجاح لجامعة بيت لحم بتسهيل المهمة	(6)
108	كتاب عميد الدراسات العليا في جامعة النجاح لجامعة الخليل بتسهيل المهمة	(7)
109	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة	(8)
115	ترتيب فقرات الاستبانة حسب متوسط الاستجابة	(9)

خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية.

إعداد

وفاء إبراهيم عبدالله

إشراف

الدكتور حسن محمد تيم

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية إضافة إلى تعرف الاختلاف في وجهات النظر في خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي تبعاً لمتغيرات الجنس، والجامعة، والخبرة التعليمية والرتبة العلمية، والكلية.

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس المتفرغين في الجامعات الفلسطينية (جامعة النجاح الوطنية، جامعة بيرزيت، جامعة بيت لحم، جامعة الخليل) للعام الدراسي 2012-2013م والبالغ عددهم (1286)، وقد اختارت الباحثة عينة عشوائية، بنسبة (35%) من مجتمع الدراسة إذ بلغ عدد أفراد العينة (450) عضواً متفرغاً، ولتحقيق هدف الدراسة، قامت الباحثة بإعداد استبانة مكونة من (61) فقرة، بالاعتماد على الأدب النظري والدراسات ذات الصلة، وتم التأكد من صدقها من خلال صدق المحكمين والتأكد من ثباتها من خلال معامل الثبات (كرونباخ ألفا) إذ بلغ معامل الثبات (0.97)، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

وقد أظهرت الدراسة النتائج الآتية:

أن درجة خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، كانت كبيرة على الدرجة الكلية، إذ وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (77 %)، وكانت الخصائص الآتية أبرز خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي:

التميز بالأمانة العلمية (83.8%)، والتمكن من المادة الأكاديمية في مجال تخصصه (83.2%)
والتمتع بقوة الشخصية (82.8%)، وإعداد الخطط الخاصة بالمساقات التي يدرسها (82.4%)
والالتزام بقوانين الجامعة (82.2%)، والحرص على أن يكون قدوة حسنة لطلبته (82.2%) .

وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر المبحوثين حول
خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي بحسب متغيري الجنس ونوع الكلية، بينما كانت الفروق
ذات دلالة إحصائية بحسب متغيرات الجامعة والخبرة التعليمية والرتبة العلمية.

وبناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، أوصت الباحثة بتوصيات منها:

ضرورة اطلاع أعضاء هيئة التدريس الجامعي على الخصائص التي ينبغي توافرها في
عضو هيئة التدريس الجامعي المعاصر كمقومات أساسية وركائز مهمة لمن يقوم بمهمة التدريس
في جامعاتنا ومؤسساتنا التربوية، وضرورة العمل على توفير الإمكانيات والمستلزمات الضرورية
لعضو هيئة التدريس الجامعي للقيام بأبحاثه ودراساته والعمل على نشرها والإفادة منها، واعتماد
الخصائص الواردة في الاستبانة كأساس لتقويم أعضاء هيئة التدريس الجامعي سواء من قبل
الطلبة أو إدارة الجامعات، ومعياري لاختيارهم في المستقبل.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

- مقدمة الدراسة.
- مشكلة الدراسة.
- أسئلة الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- حدود الدراسة.
- مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة الدراسة

يشهد القرن الحادي والعشرون تغيرات وتطورات كبيرة على المستوى العالمي والإقليمي والعربي وذلك بفعل ظواهر العولمة، والخصخصة وتجارة السوق، والتنافس الدولي وما تبع ذلك من إنجازات مذهلة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وثورة المعرفة ومن تحولات ومتطلبات في الميادين السياسية، والاجتماعية والاقتصادية في جميع دول العالم. ولمواكبة هذه التغيرات والتطورات والإنجازات والمتطلبات، بات ضروريا إعادة النظر في مكونات وعناصر النظم التربوية عامة، وإدارتها خاصة.

وقد فرضت هذه التحديات والتغيرات السريعة ضرورة أن يكون هناك نوعية من الأفراد ممن يتسمون بالإبداع والابتكار والتعامل مع المستجدات والاختراعات بكل ثقة وسهولة وتأسيس هذا النوع من الأفراد يحتاج إلى مؤسسات عصرية تؤدي أدوارها التي يتوقعها منها المجتمع، بكل كفاءة وفاعلية (عبد العزيز ومحمود، 2005)

ويعتمد نجاح أي مؤسسة تعليمية في تقديم أفضل ما لديها من تخصصات بالدرجة الأولى على ما يتوفر لديها من موارد بشرية جيدة، والتي تتمثل في القيادات الإدارية والفنية وأعضاء هيئة التدريس، التي يفترض فيها أن تبذل قصارى جهدها في إعداد القادة والمفكرين والباحثين والمتخصصين في مختلف المجالات. (ملاوي، 1995)

وتُعد مهنة التعليم مهنة جليلة وعظيمة، وهي قبل أن تكون مهنة، فهي رسالة تقترب من رسالة الأنبياء والرسل، وكل معلم يدخل هذه المهنة الشريفة لا بد أن يستشعر قداستها وعظيم

مسئولياتها، وعليه أداء حق الانتماء إليها إخلاصاً في العمل، وصدقاً مع النفس والناس، وعطاء مستمرّاً لنشر العلم والخير، وقضاء على الجهل والشر.

فالمعلم الجامعي صاحب رسالة يستشعر عظمتها ويؤمن بأهميتها، ولا يضمن على أدائها بكل غالٍ أو رخيص، ويستصغر كل عقبة دون بلوغ غايته من أداء رسالته، وأن اعتزاز عضو هيئة التدريس الجامعي بمهنته وتصوره المستمر لرسالته يعززان من مكانته ويدعوانه إلى الحرص على نقاء السيرة حفاظاً على شرف مهنة التعليم ودفاعاً عنها.

والمعلم الجامعي موضع تقدير المجتمع واحترامه وثقته، وهو لذلك حريص على أن يكون في مستوى هذه الثقة وذلك التقدير والاحترام، يقوم في المجتمع بأدوار عديدة بحسب مجال معرفته وخبرته، ويمتنع عن كل ما يؤخذ عليه من قول أو فعل، ويحرص دوماً على ما يؤكد ثقة المجتمع به واحترامه (دياب، 2005).

وأوضحت الجامعات ومؤسسات التعليم العالي بالمفهوم المعاصر للجامعة أحد أهم مقياس تقدم أي مجتمع من المجتمعات وقاطرة تقدمه ككل باعتبارها مراكز أكاديمية منتجة وناقلة ومجددة للمعرفة، وحاضنة للتقنية تستثمر إمكاناتها خدمة للمجتمع وملبية لمتطلباته لتحقيق التنمية المستدامة (قنديل، 2004).

وفي ضوء ما يرتضيه المجتمع لجامعاته من رسالة ووظائف يتشكل ويصاغ دور المدرس الجامعي. إذ أن القاعدة العامة والشائعة في وقتنا الحاضر أن رسالة الجامعة تقوم على ثلاث وظائف رئيسية وهي : التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، فإن دور المدرس الجامعي يتمركز حول تلك الوظائف بدرجات متفاوتة.

إن التعليم العالي رسالة مهمة في المجتمع المتطلع إلى التقدم والتطور والنمو والازدهار، فعليه تقع مسؤولية نشر الثقافة، وإعداد القادة والمفكرين وعلماء المستقبل والباحثين. وقد أصبح من أكثر الثروات البشرية التي تساعد الأمم في التنمية في جميع المجالات. فالتعليم الجامعي يهدف إلى خدمة المجتمع والارتقاء به حضارياً وترقية الفكر، وتقديم العلم، وتنمية القيم الإنسانية وتزويد البلاد بالمختصين والفنيين والخبراء وإعداد الإنسان المزود بأصول المعرفة وطرق

البحث المتقدمة، والقيم الرفيعة للمساهمة في بناء المجتمع المشارك وصنع مستقبل الوطن وخدمة الإنسانية (شحاته، 2001).

وبذلك يعد التعليم الجامعي رافعة من روافع التقدم والتطور في المجتمع. وانطلاقاً من تلك الأهمية الخاصة للتعليم الجامعي، حظيت الجامعة والجامعيون، أساتذة وطلبة، بمكانة متميزة ومرموقة من قبل أفراد المجتمع وقد سميت ساحة الجامعة بالحرم الجامعي احتراماً وإعزازاً لما يناط بها من أدوار قيادية وطليلية في مسيرة المجتمع خلال مراحلها المتعددة والمتنوعة (بدران والدهشان، 2001).

وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها الجامعات الفلسطينية في تنمية مقدرات لأعضاء هيئة التدريس وزيادة فاعليتهم، إلا أن الدراسات تشير إلى أن التعليم الجامعي في فلسطين يواجه العديد من المشكلات والمعوقات التي تحول بينه وبين تحقيق فاعلية حقيقية للعاملين في الجامعات الفلسطينية بسبب التوسع الكبير للتعليم الجامعي وضخامة الأعباء الملقاة عليه (صافي، 2003).

وقد تغيرت النظرة إلى وظيفة المدرس الجامعي وأدواره ومسؤولياته بتغير متطلبات الحياة العصرية، وفي ظل المتغيرات العالمية المتسارعة في مختلف الحياة، فبينما كانت وظيفة المدرس في الماضي نقل المعلومات وتوصيلها إلى أذهان المتعلمين، أصبحت في عصرنا الحالي تتطلب منه بناء الشخصية السوية المتكاملة في مجالاتها وجوانبها كافة وممارسة القيادة والبحث والتقصي، وممارسة الإرشاد والتوجيه مما يحتم عليه أن يكون لديه العديد من الإمكانيات والقدرات والمهارات والسمات والمقومات ما يمكنه من القيام بدوره في تربية الأجيال التي تناسب متغيرات العصر وتجاوب تحديات القرن الحادي والعشرين، وما تميز به هذا القرن من انفجار معرفي وثورة علمية تكنولوجية.

والمعلم الجامعي أحد مقومات العملية التربوية وأحد دعائمها الرئيسة التي تحدد مدى كفاية هذا التعليم ومستواه وفاعليته من خلال ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أدوار وما يؤديه من

مهمات ومسؤوليات ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتحقيق أهداف التعليم، وقد أكدت الدراسات التي أجريت في هذا المجال أن المعلمين هم أهم القوى الحقيقية لتحسين التعليم ورفع مستواه (آل ناجي، 1999).

والمعلم الجامعي هو المثل الأعلى في نظر الطلبة والقادة التي توجههم في أمور حياتهم أقوالاً وأفعالاً، والمعلم الجامعي مسؤول مسؤولية كاملة عن تنمية طلابه في جوانبه المختلفة العلمية والفكرية والنفسية والاجتماعية والعقائدية في تكامل وشمول واتزان ودون تحيز أو محاباة (قراقزة، 1996).

وتعد كفاءة التدريس الجامعي أحد مكونات منظومة الجودة الشاملة التي يتم في ضوءها تقويم التعليم الجامعي (عبدالمقصود، 1977) ويعتبر التدريس الوظيفة الأساسية لجميع مؤسسات التعليم العالي نظراً لأنه يشغل قدراً كبيراً من وقت أعضاء هيئة التدريس وفكرهم وله أثره البالغ على طلاب الجامعة من إذ تكوين شخصياتهم وتنمية قدراتهم ومواهبهم ومما يحدد ما عليه التعليم الجامعي مهارة الأستاذ الجامعي وبراعته في تهيئة المناخ التدريسي للتعلم وتنمية الإثارة الفعلية لدى طلابه والتواصل الإيجابي فيما بينه وبينهم بالإضافة إلى إثارة دافعيتهم (الخشيلة، 2000).

كما يعد 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 (النعمي، 1985).

ولقد اعتبرت الدراسات المتعلقة بالاعتماد الأكاديمي في التعليم أن أعضاء هيئة التدريس من أهم المعايير التي يجب النظر إليها (شحاتة والمزروع، 2002).

وهناك أساليب شائعة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس تستخدم كلها أو بعضها في الجامعات، مثل تقويم أداء عضو هيئة التدريس عن طريق العمداء أو رؤساء الأقسام وتقويم

أدائهم عن طريق حث عضو هيئة التدريس على أن يقيم نفسه بنفسه، وذلك بتوفير بعض الأدوات العلمية التربوية اللازمة لذلك وتقويمه عن طريق تقويم الطلاب وكذلك تقويمه عن طريق الزملاء (الحكمي، 2004).

مشكلة الدراسة

لقد أشارت العديد من الدراسات والندوات العلمية إلى أهمية تطوير مقدرات أعضاء هيئة التدريس، ويتركز ذلك الاهتمام في تحديث المعارف وتطوير المقدرات وبناء المهارات وتحديث التدريس ووسائله، ولذلك اهتمت مؤسسات التعليم العالي بتحسين الأداء وتجويد العملية التعليمية فيها، وضماناً لجودة المخرجات وتحقيقاً لرسالتها التعليمية في تخريج كوادر يمتلكون المعرفة والمهارة (البادري، 2010).

والتعليم الجامعي بشكل خاص بحاجة ماسة إلى تكوين أساتذة ومعلمين من طراز خاص يبادرون ويجددون باستمرار، ويحملون فكراً إبداعياً يمتلكون أهم المقومات التي يجب أن يتميز بها الأستاذ من إمكانيات ومهارات وقدرات وسمات وقيم حتى تمكنه من أداء مهامه في ضوء التحديات. فدور الأستاذ الجامعي لا يقف عند حدود التعليم والتتقيف فحسب، بل ينطلق من السلبيات فيجعل منها إيجابيات ذات أثر مهم في تشكيل الواقع (الختيلة، 2000).

ولأهمية دور عضو هيئة التدريس في العملية التربوية، فقد تناولت دراسات سابقة خصائص عضو هيئة التدريس في جامعات معينة، إلا أنه حسب -علم الباحثة- لم يتم دراسة هذه الخصائص في الجامعات الفلسطينية بشكل وافٍ، ولذلك جاءت هذه الدراسة محاولة دراسة الخصائص من وجهات نظر أعضاء الهيئات التدريسية في هذه الجامعات، ويمكن أن تفيد هذه الدراسة إدارة الجامعات وأعضاء الهيئة التدريسية والطلبة في فلسطين وغيرهم من المهتمين.

إذ تتمحور مشكلة الدراسة الحالية من خلال محاولة الإجابة عن سؤال الدراسة الرئيس:

"ما خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية ؟

أسئلة الدراسة

تجيب هذه الدراسة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية ؟

وتجيب هذه الدراسة عن الأسئلة الفرعية الآتية:

- (1) هل تختلف خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وفقاً لمتغير الجنس؟
- (2) هل تختلف خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وفقاً لمتغير الجامعة؟
- (3) هل تختلف خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وفقاً لمتغير الخبرة التعليمية؟
- (4) هل تختلف خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وفقاً لمتغير الرتبة العلمية؟
- (5) هل تختلف خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وفقاً لمتغير نوع الكلية؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

- 1) التعرف إلى خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية.
- 2) التعرف إلى أثر كل من (الجنس، الجامعة، الخبرة التعليمية، الرتبة العلمية، نوع الكلية) على خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

- 1 - يُؤمل أن تسهم في تعريف أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وإداراتها أهم الخصائص التي ينبغي توافرها لديهم، وأثرها في تعزيز مكانتهم، وكذلك الأدوار التي يتوجب القيام بها وممارستها حتى يتحقق تعليم وتعلم فعال.
- 2 - يُؤمل أن تفيد في مراجعة وتعديل أعضاء هيئة التدريس لممارساتهم وأدائهم المهني في ضوء الخصائص التي ينبغي أن يتمتع بها عضو هيئة التدريس الجامعي.
- 3 - تعتبر هذه الدراسة من أوائل الدراسات في حدود علم الباحثة واطلاعها - والتي تناولت هذا الموضوع المهم والحيوي، من أجل الارتقاء بالعملية التعليمية والتربوية في الجامعات الفلسطينية.
- 4 - يُؤمل أن تسهم في تعرف العوامل التي تؤثر في مكانة عضو هيئة التدريس الاجتماعية، وبالتالي تساعد في إعادة المكانة المرموقة للمدرس الجامعي.

حدود الدراسة

تقتصر حدود هذه الدراسة على:

- 1 - **الحد البشري:** هو أعضاء هيئة التدريس المتفرغين في الجامعات الفلسطينية.
- 2 - **الحد المكاني:** هو الجامعات الفلسطينية التقليدية العامة الآتية: (جامعة النجاح الوطنية، جامعة بيرزيت، جامعة بيت لحم، جامعة الخليل).
- 3 - **الحد الزمني:** هو الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2012-2013.
- 4 - **أداة الدراسة، والتي اشتملت على المجالات الآتية:**
 - المجال الأول:** الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس.
 - المجال الثاني:** الخصائص المعرفية لعضو هيئة التدريس.
 - المجال الثالث:** القيم والاتجاهات لدى عضو هيئة التدريس.
 - المجال الرابع:** جودة وطرائق التدريس.
 - المجال الخامس:** الخصائص الإنسانية لعضو هيئة التدريس.
 - المجال السادس:** مهارات التقويم لعضو هيئة التدريس.

مصطلحات الدراسة

عرفت الباحثة المصطلحات الآتية تعريفاً إجرائياً:

الخصائص: هي الصفات التي تميز الشيء و تحدده. وينفرد بها عن غيره.

أعضاء هيئة التدريس الجامعي: هم أعضاء هيئة التدريس المتفرغين والناطقين بالعربية في الجامعات الآتية: (جامعة النجاح الوطنية، وجامعة بيرزيت، وجامعة بيت لحم، وجامعة الخليل) والمتواجدين على رأس عملهم في الفصل الدراسي الثاني 2012-2013م.

الجامعات الفلسطينية: هي الجامعات الواقعة على أراضي دولة فلسطين (الضفة الغربية، وقطاع غزة) وتنقسم إلى جامعات تقليدية وتعليم مفتوح، وتتواجد 8 جامعات تقليدية في الضفة الغربية وتتوزع كما يلي: واحدة حكومية وستة عامة وواحدة خاصة. وتتواجد 5 جامعات تقليدية في قطاع غزة وتتوزع كما يلي: واحدة حكومية واثنان عامتان واثنان خاصتان (وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، 2012).

والدراسة الحالية تدرس الجامعات الفلسطينية التقليدية العامة الآتية: (جامعة النجاح الوطنية، جامعة بيرزيت، جامعة بيت لحم، جامعة الخليل).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

- الإطار النظري.
- الدراسات السابقة.
- التعقيب على الدراسات السابقة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري:

أعضاء هيئة التدريس في الجامعات:

نظراً للدور الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس في الجامعات فقد نالت اهتماماً كبيراً من قبل العديد من الباحثين وتطورت النظرة لخصائص عضو التدريس الجامعي تبعاً لذلك فبعد أن كان ينظر إليهم كأدوات إنتاج أصبحوا الآن يمثلون مورداً مهماً من موارد الجامعات بما يحملونه من فكر ومعرفة تولدت لديهم نتيجة خبراتهم العملية، واكتسابهم المهارات اللازمة لأدائه. (عرجاش، 2009).

كما أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات هم الدعامة الحقيقية لتحقيق أهداف المؤسسة فهم مصدر الفكر والتطوير، وهم القادرون على تشغيل الموارد المادية المتاحة للمؤسسة وتوظيفها (السلمي، 2001).

إضافة إلى أن الاستفادة من قدرات أعضاء هيئة التدريس وطاقاتهم يعد المصدر الحقيقي لتمييز المؤسسات وقدرتها على تحقيق الانجازات غير التقليدية (Tony, 1993).

ولا شك أن عملية الاختيار ترتبط تماماً بعملية انتقاء أفضل العناصر البشرية المناسبة لاحتياجات المنظمة إذ تتوقف فعالية الاختيار ونجاحها على فعالية الاستقطاب ونجاحه ف جذب أفضل العناصر البشرية يسهل من عملية الاختيار والانتقاء بين عدد أقل ممن تتوافر لديهم الخصائص المطلوبة للوظيفة المطلوب شغلها، والاختيار هي العملية التي يتم بموجبها معرفة أكثر الأشخاص المتقدمين للعمل صلاحية لشغل الوظائف الشاغرة ويتم ذلك عن طريق التعرف على مهارات طالبي التوظيف وقدراتهم وشخصياتهم بأساليب علمية فعالة إذ تعتبر عملية الاختيار إحدى إستراتيجيات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات التي تهدف

إلى تحقيق أكبر قدر من التوافق بين خصائص الفرد ومتطلبات الوظيفة التي يمارسها (صابر وتعليب، 2010).

في عصرنا الراهن - وبغض النظر عن نمط المجتمع الذي تنتمي إليه الجامعة وفلسفته، ومدى تقدمه أو تخلفه - فإن أهداف الجامعة كمؤسسة اجتماعية تعليمية يمكن حصرها في الأهداف الآتية:

1 - تنمية الكوادر القيادية في شتى المجالات، فالتعليم الجامعي من شأنه إكساب الأفراد وتنمية الإمكانيات والقدرات العقلية لديهم بما يؤهلهم لقيادة حركة الفكر والتجديد في المجتمع.

2 - إعداد المتخصصين ذوي المستوى الرفيع في المهن المختلفة سواء في قطاع الخدمات أو الإنتاج، الأمر الذي من شأنه تحريك طاقات المجتمع ودفعها بما يكفل تحقيق التقدم.

3 - الارتقاء بمجال البحث العلمي والقيام بمختلف أنواع البحوث وفي شتى القطاعات بهدف الوفاء بحاجات المجتمع ومتطلباته، وإيجاد الحلول للمشكلات التي يعاني منها المجتمع.

4 - السعي لمواكبة الثورة العلمية والتكنولوجية والتطورات المتسارعة في ظل ما تطرحه العولمة من مفاهيم وتطبيقات.

وإذا كان مجال تحقيق تلك الأهداف هم الطلاب والدارسون في المقام الأول، والظهير المجتمعي لهم في المقام الثاني، فإن المنوط به لتحقيق ذلك هو المدرس الجامعي، وهذا يؤكد صعوبة مهمته وتعدد جوانبها ومسئولياتها (الكيلاني و عدس 1984).

تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وإعدادهم:

إدراكاً من الجامعات وبعض مؤسسات التعليم العالي لأهمية تنويع أساليب التدريس الجامعي في تطوير العملية التعليمية والأكاديمية، فقد أنشأت مراكز وعمادات لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس فيها بمختلف المجالات ومنها التدريس من خلال تقديم دورات وبرامج تدريب.

ومع التطور الدائم في حقل العلوم التربوية تبرز الحاجة لتطوير أعضاء هيئة التدريس وتنميتهم والعمل على زيادة كفاءتها وفعاليتها وتنميتها لما في ذلك من مردود إيجابي على أداء المؤسسات التعليمية وهذا ما يؤكد الحاجة إلى عملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية وفي الجامعات (الغامدي، 2002).

والجامعات تهتم بتحسين فاعلية أداء العاملين فيها من أعضاء هيئة تدريس مما يولد لديهم القدرة على القيام بأدوارهم ومتطلبات عملهم بشكل فعال (Blandford & Welton 2000).

كما يعد تطوير أعضاء هيئة التدريس من المقومات الأساسية في تلك المؤسسات التعليمية التي تؤدي إلى التحسين المستمر لخصائص العاملين فيها لتلبية الاحتياجات المتجددة في مجال العمل الجامعي ويعتبر تطوير أعضاء هيئة التدريس بذلك عملية مدروسة ومنظمة لخلق مهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة يتطلبها العمل وتجديد المهارات والمعارف وإثرائهما للارتقاء بمستوى الأداء وتحقيق النمو المهني لدى العاملين (أبو شيخه، 2000).

ويعد التدريب أحد إستراتيجيات زيادة فاعلية أعضاء هيئة التدريس، إذ يعد ذا أهمية بالغة في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ويهدف إلى تحسين المعارف والمهارات والاتجاهات وتطويرها في أثناء العمل حتى يستطيعوا مواكبة التغيرات التي تحدث في المجتمع الخارجي، كما يعتبر التدريب أحد المكونات الأساسية التي يعتمد عليها في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس مهنية (خضر، 2001).

فقد أشارت إحدى الدراسات إلى أهمية برامج التنمية المهنية التي تركز على التدريب في موقع العمل، إذ تم المزج بين الدراسات النظرية التي تم دراستها بالجامعة مع التطبيق العملي في البيئة المدرسية والتي نتج عنها تغيرات سلوكية في أنماط القيادة الإدارية وتولدت لديهم الدافعية نحو تحسين العمل الإداري في البيئة التعليمية (Marnik, 1997).

والتدريب هو أحد الاستراتيجيات التي تستخدمها الإدارات الجامعية من أجل تطوير القدرات العلمية والسلوكية لأعضاء هيئة التدريس فيها بالشكل الذي يمهد الطريق نحو تقدم

الجامعات وازدهارها لمواجهة التغيرات على مستوى البيئة الداخلية والخارجية (سالم وصالح، 2002).

وظائف الأستاذ الجامعي:

من وظائف الأستاذ الجامعي: (راشد، 1988م)

-التدريس الفعال (حبا في المهنة وليس حرصاً على المال أو الظهور الاجتماعي).

-البحث العلمي (لغرض البحث وليس لغرض الترقية فقط).

-اكتشاف المواهب.

-خدمة وتنمية المجتمع.

-المشاركة في الندوات والمؤتمرات والمحاضرات العامة والخاصة.

-المساهمة في تقديم الاستشارات.

-الاشتراك في الدورات.

صفات الأستاذ الجامعي:

وفي هذا المجال أشار سنتر (Centra 1977) إلى أنه لا توجد مجموعة واحدة من الصفات التي يمكن القول بأنها يجب أن تتوفر في المدرس " الجيد " ولكن هناك صفات معينة يشار إليها عادة بأنها تتعلق بالتدريس الفعال وهذه الصفات هي:

مهارات الاتصال وانطباعات مفضلة تجاه الطلبة والإلمام والتمكن من المادة التي يدرسها و تنظيم جيد للمادة والموضوع، والعدالة في وضع الامتحانات وتصحيحها والمرونة وتشجيع الطلبة على التفكير والدراسة، والاهتمام والحماس للموضوع الذي يدرسه، والتحضير المتكامل لمادة المحاضرة.

الصفات الشخصية الإيجابية:

تشير إلى الصفات العقلية والبدنية والوجدانية التي يتميز بها المدرس الجامعي الكفاء، التي تميزه عن غيره و تظهر في أثناء ممارسته لوظائفه (Finkelman & Kenner, 2009).

ومن صفات الجودة الشخصية أن يتمتع أعضاء هيئة التدريس الجامعي بسمات الشخصية الإيجابية، مثل: القدرة على التمتع بتقدير عال للذات، و ممارسة المسؤولية الشخصية والمثابرة، والمحافظة على قدر عال من الصدق والأمانة، والصبر، وقبول النقد البناء والمرونة، والقدرة على التكيف مع التغيير، وإدارة الوقت بنجاح، والجد في العمل والانضباط والالتزام (Bethel 2009).

العلاقات الإنسانية:

تشير إلى التفاعلات الإيجابية التي تحدث بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة، والتي تحمل في ثناياها معاني التواضع، والعدل والأخوة والاحترام المتبادل والتعاون لتحفيزهم لأداء مهامهم بجودة عالية (Lussier, 2009).

إن نجاح أعضاء هيئة التدريس في تأدية مهامهم والوصول إلى درجة عالية من الجودة الشخصية يتطلب ممارسة أسلوب العلاقات الإنسانية مع المستفيدين، ويقتضي ذلك تطبيق قواعد أساسية ومحددة تتمثل في إدارة الانفعالات بشكل متوازن، وأن تتصف شخصيته ببصيرة نافذة عند التعامل مع الآخرين، والمعرفة بسلوكياتهم للتعامل معهم من منطلق سلوكياتهم وحالاتهم، والاحترام المتبادل لآرائهم وأفكارهم ورفض ما لا يتناسب بطريقة لبق، وأن يكون لديه قدرة فائقة على حل المشاكل، وأن يتحلّى بأسلوب هادئ متزن لمواجهة الأزمات، وحل الخلافات وعدم تصعيد الأمور والصراعات بصفة شخصية أو التهرب من مواجهة المشكلات وحلّها، والتقيد عند حل المشكلات بنظم وأسس العمل وإن كانت لا تتناسب معه شخصياً، والمحافظة على سرية العمل وتجنب القيل والقال (Reina, 2006).

أداء العمل بطريقة فائقة:

يقصد بها: قيام أعضاء هيئة التدريس الجامعي بأعمالهم بكفاءة وفاعلية من خلال توجيه الأداء لتحقيق الميزة التنافسية (Gratz,2009).

ويتحقق أداؤهم عن طريق وضعهم معايير للأداء قابلة للتحقيق، وممارسة الإدارة الوقائية عن طريق بناء الجودة في عمليات العمل، والإدارة بالحقائق، والمعرفة بأساليب إدارة الوقت والمحافظة عليه، واستخدام كافة أوقاتهم وتسخير طاقاتهم في أثناء العمل بما يخدم مصلحة العمل، وعدم إضاعته في الأمور الشخصية (كيني 2005) .

إضافة إلى استخدام طرق التفكير الإيجابية، ومحاولة المعرفة بتفاصيل العمل وطرق التعامل مع المشاكل وحلها، والتمتع بقوة التركيز والملاحظة، والانتباه عند حل المشاكل إلى أسبابها ومصدرها دون أخذها بصفة شخصية (Zaffron & Dave,2009) .

كما يجب أن يكونوا على معرفة بوظيفتهم بشكل كامل ودقيق، مع الاطلاع على الأبحاث والتطورات في مجال القيادة الفاعلة وأداء العمل بنجاح؛ ذلك لأن المعرفة مصدر من مصادر القوة في التميز في أداء العمل، و أداء العمل بالطريقة الصحيحة من المرة الأولى، وتجنب التصادم مع الآخرين (مالهي،2006).

وتحدي الأفكار الشائعة والأنماط والقوالب التي تقوم على أساس تجارب الماضي وخبراته والانفتاح على الأفكار والتجارب الجديدة، ومحاولة تطبيقها في القسم (Deb& Kohli ,2008).

خصائص الأستاذ الجامعي.

وتشمل الخصائص الآتية:

أولاً: الخصائص الشخصية

ومن هذه الخصائص: التعاون والديمقراطية، ومراعاة الفروق الفردية والعطف والحنو والشفقة، والالتزان والدفء والمودة والصبر والتحمل، والمظهر الشخصي اللائق، والمرح وحسّ الدعابة والفكاهة، والعدل وعدم التحيز والمحابة، والاهتمام بمشكلات التلاميذ، والثبات في السلوك، واستخدام الثواب والعقاب مع التركيز على الثواب (الصائغ 2009).

التميز في موضوع التخصص، والحماسة، والإنسانية (أي القدرة على التواصل مع الآخرين)، وإقامة علاقات ديمقراطية وتعاونية مع الطلبة والمعلمين، والقدرة على ضبط النفس في المواقف المحرجة، والحماسة والجدية والإخلاص في العمل، وحب المهنة والرغبة في العم ، والانفتاح على المجتمع المحلي، والقدرة على الإصغاء، والتحلي بالأخلاق الحميدة (آل ناجي 2000).

ثانياً : الخصائص المعرفية :

ومن هذه الخصائص: إعداد أكاديمي ومهني جيد، وسعة المعرفة والاطلاع وتنوعها وامتلاك معلومات وافرة عن الطلبة، والحرص على النمو المستدام، والخبرة في التعليم والمعرفة الجيدة بخصائص المتعلم في المراحل الدراسية المختلفة (Ac.kgoz,2005).

استخدام المنظمات التقدمية (أي تزويد الطلبة بالمعلومات والمراجعات والقراءات القصيرة، لأنها تقلل الفجوة بين معلومات الطلبة السابقة والمعلومات الجديدة والتي تنطوي عليها المادة الدراسية موضوع الاهتمام)، وامتلاك اهتمامات قوية وواسعة في المسائل الاجتماعية والأدبية والفنية، وامتلاك مستوى عال من الذكاء اللفظي أو المجرد (Stronge,2007).

ثالثاً : مهارة التعليم

ومن هذه المهارات: الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التدريس، والقُدوة الحسنة، والاهتمام بالطلاب وبموضوع التخصص، والتساهل مع الطلبة، والإصغاء باهتمام وعناية والقُدرة على التعبير عن النفس، والصدق، والرغبة في التعلم الذاتي والتجديد المعرفي، والثقة بالنفس وسهولة التحدث مع المعلم أو الاجتماع به، وحفز الطلبة على التعلم، والقُدرة على إشغال الطلبة وامتلاك مهارة إدارة الصف، والالتزام بالوقت ومواعيد العمل وإدراك أهمية الوقت، وتوضيح المفاهيم المجردة والغامضة، والقُدرة على التدرج في العملية التعليمية (الزعانين وجبران 2007).

معرفة جيدة بتكنولوجيا التعليم، والتحضير الجيد، وتوفير بيئة صافية معززة للتعلم، وتقبل وجهات النظر المختلفة، ويشجع الاستقلالية والنقد، وينمي لدى الطلبة مهارات التفكير، والاهتمام بجودة التعليم، ومعرفة قدرات التلاميذ ومهاراتهم، ومعرفة جيدة بطرق التدريس المختلفة وأساليبه، وفهم جيد بأساليب التقويم وطرائقه الملائمة (Hasenstab,1989).

إن المعلم الجامعي الجيد هو الذي يعمل على تنمية قدرات طلبته ومهاراتهم عن طريق تنظيم العملية التعليمية وضبط مسارها التفاعلي ومعرفة حاجات الطلبة وقدراتهم واتجاهاتهم وطرائق تفكيرهم وتعلمهم، إذ إنه مرشدهم إلى مصادر المعرفة وطرق التعلم الذاتي، التي تمكنهم من متابعة تعلمهم وتجديد معارفهم باستمرار (عثمان، 2000).

علاوة عما سبق تتطلب تربية عصر المعلومات، التي تتسم بتضخم المعرفة وتنوع مصادرها وطرق اكتسابها ووسائط تعلمها، إعداداً خاصاً للمعلم الجامعي، ينمي لديه نزعة التعلم ذاتياً، حيث أصبح المعلم الجامعي بحاجة إلى تنمية مهاراته وقدراته ومعارفه، بالإضافة إلى إلمامه إماماً جيداً بالتقنيات الحديثة وبمناهج التفكير وبأسس نظرية المعرفة، وبمهارة إدارة الصف، لأنه فقد سلطة احتكار المعرفة، وتغيّر دوره من كونه مجرد ناقل للمعرفة إلى كونه

مشاركاً وموجهاً يقدم لطلبته يد العون لإرشادهم إلى مصدر المعلومات، أي إن مهمة المعلم الجامعي أصبحت مزيجاً من مهام المربي والقائد والمدير والناقد والمستشار (علي، 2001).

وأشار (الحراشة والنوباني 2008)، و(قمبر وآخرون، 1997). إلى الخصائص التي ينبغي أن يتميز بها المعلم الجامعي، والتي يمكن تلخيصها بما يلي:

1 - الخصائص الجسمية (البدنية): صحة جيدة خالية من الأمراض والعاهات المزمنة والأمراض المعدية التي تقف عائقاً أمام المعلم في قيامه بأدواره وتؤثر سلباً على أدائه، وحواس قوية سليمة، وصوت مناسب ومتلّون، ومظهر لائق جذاب، ورشاقة وخفة أداء.

2 - الخصائص والقدرات العقلية: ضرورة امتلاكه قدرة عالية من التفكير العلمي الإبداعي الناقد، وحل المشكلات، والتحليل والتطبيق، بالإضافة لكونه ذكياً وسريع الفهم وواسع الأفق، وغزير المعارف.

3 - الخصائص الشخصية: قوة الشخصية، التحكم في سلوكه، الاتزان الانفعالي، الشجاعة الأدبية، التعاون مع الآخرين، امتلاكه لقيم العمل والنظام، الإيمان بالله وبالوطن وبالمهنة التي ينتمي إليها، بالإضافة إلى الهدوء والصبر والطموح والتفاؤل، والمرونة.

4 - الخصائص الأكاديمية والمهنية: التعمق في مجال تخصصه، الاطلاع الدائم على المستجدات، حضور المؤتمرات والندوات، متابعة الأحداث الجارية، جيد الإعداد والشرح في دروسه، متفهم لطلبته.

5 - الخصائص الأخلاقية والإنسانية: أي امتلاكه لمهارات التواصل والعلاقات الجيدة مع الآخرين وحسن تفعيلها، وتمثل القيم والأخلاقيات الحميدة، والتمسك بثقافته وهويته الوطنية دون تعصب، والتمسك بأخلاقيات مهنة التعليم.

ويتصل بذلك ما ذكره آل ناجي فيما يتصل بخصال الأستاذ الجامعي المرتبطة بدعم التحصيل الدراسي للطلاب، إذ أشار إلى عدد من الخصائص والمميزات التي ينبغي أن يتميز بها الأستاذ الجامعي في المستقبل والتي تتلخص بما يلي: (آل ناجي، 2000).

1 - الفهم العميق للبنى والأطر المعرفية في الموضوع الذي يدرسه واستخداماتها وطرق الاستقصاء التي تم بها توليدها أو إنتاجها، والمعايير والقواعد التي تستخدم في الحكم عليها من حيث صحتها، وتاريخها ومن حيث كيفية تطورها.

2 - فهم جيد للتلاميذ الذين يدرسهم، من حيث خصائصهم التي تؤثر في تعلمهم ويشمل هذا الفهم معرفة دوافعهم وأساليبهم المتصلة بالتعلم.

3 - فهم للتعلم الجيد الفعال، وفهم جيد للطرق والأساليب التي يمكن استخدامها لتحويل المحتوى الذي يراد تدريسه إلى صيغ وأشكال قابلة للتعلم. ويقصد بذلك معرفة الوسائل التعليمية من أمثلة وصور وتشبيهات ونماذج يمكن استخدامها لتوضيح المفاهيم والعلاقات بينها في المحتوى الذي يراد تدريسه.

4 - فهم أساليب وطرائق التقويم الملائمة لتشخيص فهم الطلبة واستعدادهم لتعلم موضوع ما ولقياس ما حققوه من تعلم فيه، والتركيز على حث الطلاب على الاستقلالية والمرونة في التفكير النقدي والتعلم الذاتي. إن أهمية معرفة المعلم للجوانب التربوية والنفسية في عملية التعليم والتعلم توازي في أهميتها معرفته بالمادة العلمية التي يدرسها.

5 - التفاعل مع الطلاب وإتاحة الفرصة للمناقشة، وإقامة علاقات ديمقراطية بين المعلمين والطلاب، والتحرر من الصورة الأبوية التقليدية للمعلم.

وفي السياق ذاته، فقد توصل لبرمان Liberman عام 1964 في كتابه " التربية كمهنة " إلى عدة معايير عدّها أساسية لمهنة التعليم وهي المعايير التالية: (عالية، 2000).

1. الإعداد النظري والعملي الجيد.

2. الاستقلالية والمسؤولية.

3. الالتزام بالقواعد الأخلاقية لمهنة التعليم.

4. السعي المستمر للنمو المهني والوصول إلى الحقيقة.

5. خدمة المجتمع المحلي.

6. خدمة الصالح العام والخدمة العامة والابتعاد عن النواحي المادية.

وعلى هذا النحو قدم باكي وأفنار (1998) تصورات أو أنماطاً يمكن أن تكون إطاراً مرجعياً لتحديد الكفايات والمهارات والاتجاهات والسلوكيات التي يجب توافرها لدى المعلم المتدرب، ويتعلق كل نمط/تصور بمظهر من مظاهر المعلم باعتباره قائد مهنة التعليم. والنماذج المقترحة هي التالية: (باكي وأفنار، 1998).

1. معلم "متقف" يتقن مجموعة من المعارف.

2. معلم "تقني" يمتلك مهارات تقنية اكتسبها بشكل منظم.

3. معلم "ممارس - حرفي" اكتسب على الطبيعة مخططات للعمل ترتبط بسياقات معينة.

4. معلم "ممارس متأمل" بنى لنفسه "معرفة نابغة من التجربة" منظمة، قابلة للتوصيل، ومتفاوتة التطوير.

5. معلم "عامل اجتماعي" مشارك في مشروعات جمعية، وواع بالرهانات (الأنثروبو - اجتماعية).

6. معلم "شخص" في علاقة وفي حالة نماء ذاتي.

أساليب التدريس الفعالة ومتطلبات استخدامها

لم يعد مقبولاً في الوقت الحاضر لدى كثير من الأوساط الاجتماعية والاقتصادية وحتى

الأكاديمية أن تمارس مؤسسات التعليم العالي وظائفها الأساسية خاصة وظيفة التدريس في سياق الأنماط التقليدية، وذلك لما يكتسبه التدريس من أهمية لأنه يأتي في مقدمة الوظائف الرئيسة لهذه المؤسسات التي تسهم في تكوين رأس المال المعرفي، وتنمية الموارد البشرية ومواءمتها مع المتطلبات التنموية وسوق العمل وبما يتلاقى مع التوجهات والمتغيرات المعاصرة لدورها الريادي للإسهام في التنمية المستدامة لمجتمع المعرفة (فليه، 2003).

ويعد عضو هيئة التدريس أحد المكونات الرئيسة لمنظومة التعليم العالي لتفعيل هذا الدور، وأنه بناء على مدى تأهيله وقدراته العلمية والمهنية في أدائه للوظائف الأساسية في هذه المنظومة من تدريس وبحث علمي وخدمة مجتمع تتوقف المكانة والسمعة الأكاديمية للمؤسسة الأكاديمية التي ينتمي لها. وفي هذا السياق يتفق معظم التربويين والمتخصصين في المناهج وطرق التدريس على أن نجاح الأستاذ الجامعي في أدائه يعتمد على أمرين أساسيين هما أولاً: مؤهلاته العلمية المتميزة وتمكنه من تخصصه العلمي، وثانياً: معرفته بالنظريات التربوية والممارسات المرتبطة بعمليات التعلم والتعليم، مع المهارة في استخدام التقنيات التعليمية (الثبتي، 2000).

ويؤكد أيضاً على أهمية الاعتناء بالكيفية التي تمكن الطلاب من تحقيق تعلم أفضل فقد بدا ذلك واضحاً خلال العقود الثلاثة الأخيرة من القرن الماضي والتي شهدت اهتماماً بالتدريس الجامعي وطرائقه في الأوساط الأكاديمية في المجتمعات الغربية لا سيما في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا وأستراليا، وبدأت كثير من الجامعات تعيد النظر في إجراءاتها وإعطاء مزيد من الدعم والتشجيع للتدريس الجامعي الفعال (باور، 2001).

وبالرغم من ذلك فإن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس ومدى قناعتهم الشخصية بأهمية تنوع استخدام أساليب التدريس في العملية التعليمية والتعلمية والمعوقات التي تحد من ممارستها تعد أمراً غاية في الأهمية. فقد أشارت بعض الأدبيات إلى أن كثيراً من أعضاء هيئة التدريس يظهرون اتجاهات إيجابية نحو استخدام أساليب التدريس غير التقليدية، وأن هناك بعض المعوقات التي تحد من استخدامهم لها ومنها دراسة الموسى (2006) التي توصلت إلى أن هناك

اتجاهاً إيجابياً لدى أعضاء هيئة التدريس نحو تقنية المعلومات، وأن لديهم الرغبة الجادة في تعلم الحاسب والإنترنت، وأن هناك عدداً من الصعوبات التي تقف أمامهم في استخدام تقنية المعلومات.

ويعرف التدريس بأنه نظام مخطط يؤدي إلى تعلم الطلاب، ينطوي على مجموعة من الأنشطة الهادفة المقصودة من قبل الأستاذ وطلابه، ويحوي هذا النظام عناصر ثلاثة هي: الأستاذ، والطالب، والمادة الدراسية. تتضمن هذه العناصر نشاطاً لغوياً كوسيلة اتصال أساسية بالإضافة إلى العلاقة بين أطراف هذه العملية بحيث يستهدف هذا النظام إكساب الطلاب المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات الإيجابية المناسبة (راشد، 1988).

وتتطلب هذه العملية من عضو هيئة التدريس العمل بمهارة في جمع المادة العلمية كماً ونوعاً بحيث تتناسب والمرحلة الدراسية ومستويات المتعلمين وقدراتهم وتقديمها بأسلوب مشوق وجذاب فيه إثارة لدافعيتهم ومنمي لقدراتهم ومحفز ومعرز لأفكارهم ومشاركاتهم واستقصائهم ومناقشاتهم وبحوثهم.

ولتحقيق ذلك لابد من استخدام أساليب التدريس المتنوعة والفعالة التي تهتم ليس فقط بالمستويات الدنيا من التفكير كالحفظ والتذكر والتطبيق بل تركز على الجوانب الأخرى لتنمية مهارات الطلاب على التفكير والإبداع والتفكير الناقد وحل المشكلات والاستقصاء وذلك لتكامل جوانب عملية الإعداد للحياة بتعقيدها ومتطلباتها. ويطلق بعض الباحثين على أساليب التدريس هذه بأساليب التدريس غير التقليدية أو الفعالة ومنها على سبيل المثال لا الحصر، أسلوب التدريس المعتمد على تقنيات تعليمية معينة والذي يعرف بأنه التكامل بين وسيلة أو أكثر بحيث تكمل كل منها الأخرى عند العرض أو التدريس (نجيب والسيد، 2004).

ويختلف المتخصصون في مجال التدريس الجامعي في طريقة تصنيف أساليب التدريس وعددها، إلا أنهم يوافقون في أنها ضمن الفئات الأربعة الآتية: (دروزة، 2000).

● أساليب التدريس المعتمدة على الأستاذ: وهي أساليب تأخذ عدة صور منها الإلقاء،

والمحاضرة، والشرح، والوصف، والقصة، والعرض والتمثيل، وأسلوب خرائط المفاهيم. وفي هذه الأساليب يكون للأستاذ الدور الأكبر في عملية التدريس وعليه تقع مسؤولية توصيل المحتوى إلى المتعلمين.

● أساليب التدريس التي يتفاعل فيها الأستاذ وطلابه، وهذه الأساليب تأخذ عدة صور منها، المناقشة الصفية، والمناقشة الجماعية، والطريقة الحوارية، والأعمال الجماعية، وأسلوب الندوة، والاستقصاء والاكتشاف، وحل المشكلات، وفيها يشارك الأستاذ الطلاب في عملية التدريس ونشاطاتها إلى أن تتحقق الأهداف التعليمية والتعلمية.

● أساليب التدريس المعتمدة على المتعلم وهذه الأساليب تأخذ عدة صور منها، الكتاب المبرمج، والحقيبة التعليمية المبرمجة، والحاسب التعليمي، والتعليم التعاوني. وفي هذه الأساليب يكون للمتعلم الدور الأكبر في عمليتي التعليم والتعلم وعليه تقع مسؤولية تحصيل المادة الدراسية.

● أساليب التدريس الحقلية أو التجريبية بإشراف من الأستاذ، وهذه الأساليب تأخذ عدة صور منها، المختبر، الحقل الميداني، والزيارات العلمية، والمتحف. وفيها يكتسب المتعلم خبرة مباشرة من خلال انخراطه بالموقف التعليمي بشكل مباشر. وبصفة عامة فإن جميع هذه الأساليب تستلزم مراعاة بعض الاعتبارات عند اختيارها والتي من أهمها ما يلي: الهدف التعليمي التعليمي، وطبيعة المادة التدريسية، ومستوى المتعلمين وعددهم، والأدوات والمواد التعليمية، وحجم الصف، وخبرة الأستاذ إذ يستفيد الأستاذ الجامعي من خبرته السابقة في تدريس المساقات العلمية في اختيار أنسب الطرق التدريسية لتقديم محتوى المقرر الدراسي.

ويرى المتخصصون في حقل التعليم العالي أن هناك عدداً من الأسس والقواعد التدريسية التي يجب أن يدركها الأستاذ الجامعي وهي: (زيتون، 1995، راشد، 1988).

1. إن التدريس إحدى وظائف الأستاذ الجامعي الرئيسة.

2. إن التدريس عملية معقدة لها أصولها العلمية ومهاراتها الفنية.

3. إن عملية التدريس ليست مجرد إلقاء وتلقين المعارف فحسب بل هي عملية تتضمن التفاعل والأنشطة المناسبة لحدوث التعلم.

4. إن هدف عملية التدريس ليست مجرد الإحاطة بالمعلومات بل إنها عملية تتضمن أهدافاً تربوية عديدة تسعى لتحقيقها. فدور الأستاذ الجامعي ليس نقل المعلومات وتوصيلها بل أكثر من ذلك فهو موجه ومرشد للطلاب قادر على إثارة الفكرة والاستفسار والمناقشة والتساؤل والاستقصاء والبحث المستمر، بالإضافة إلى قدرته على إيجاد الميول لدى الطلاب والرغبة في مزيد من التعلم.

5. إن عملية التدريس هي نشاط إنساني يتم من خلاله تبادل الاتصال والعلاقات بين أطراف العملية التعليمية.

6. إن عملية التدريس تتطلب التخطيط والإعداد المسبق الواعي والمناسب لتحقيق الأهداف المنشودة.

ثانياً: الدراسات السابقة:

اطلعت الباحثة على عدد من الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة بخصائص عضو هيئة التدريس في الجامعات وصفاته وسماته، وفيما يأتي عرض لتلك الدراسات:

أولاً: الدراسات العربية:

1 - دراسة العتيبي (2012) وعنوانها "الكفايات الأخلاقية والتقنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليتي التربية في نجران والخرج". وتهدف هذه الدراسة للتعرف على أولويات الكفايات الأخلاقية والتقنية التي ينبغي أن تتوفر لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من وجهة نظر التربويين، طبقت الدراسة على 104 عضو هيئة تدريس بكليتي التربية في نجران والخرج، واستخدم المنهج الوصفي المسحي التحليلي وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها:

- أن الكفايات الأخلاقية والتقنية المتضمنة في الدراسة ينبغي أن تتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة مما يعطي مؤشراً لضرورة وأهمية تلك الكفايات.

- أن أولى الكفايات الأخلاقية التي ينبغي أن تتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس "تحقيق العدالة بين الطلبة" ثم "احترام أوقات المحاضرات والالتزام بالأمانة العلمية" وترتيب بقية الكفايات موضح في الدراسة في حين أن أولى الكفايات التقنية التي ينبغي أن تتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس هي "توظيف التدريب الإلكتروني في تدريس المقررات" ثم "إرشاد الطلبة إلى المواقع العلمية الإلكترونية" و"معرفة البرمجيات التعليمية الجيدة" وترتيب بقية الكفايات موضح في الدراسة.

- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول أولويات الكفايات الأخلاقية والتقنية تعزى للمتغيرات الآتية: الكلية الجنس التخصص الرتبة العلمية ماعدا وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول الكفايات الأخلاقية فقط تعزى لمتغير الكلية لصالح كلية التربية بجامعة الخرج ولمتغير الجنس لصالح الإناث.

أوصت الدراسة بضرورة توافر الكفايات الأخلاقية والتقنية المتضمنة في الدراسة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات و قدمت الدراسة عدداً من المقترحات حول إجراء بعض الدراسات المكملة لهذه الدراسة.

2 - دراسة الشريدة (2012) وعنوانها "دراسة تحليلية للكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي في العالم العربي" وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل الدراسات السابقة على الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي في العالم العربي، ولتحقيق هذا الهدف، استخدم الباحث المنهج التحليلي النوعي وتكونت العينة من (40) دراسة بحثية، وطبقت هذه الدراسة على البحوث والدراسات التي يمكن الحصول عليها في هذا المجال، والتي نشرت خلال الفترة 1986-2010.

وخلص الباحث إلى أن البحوث والدراسات التي تم تحليلها وتدقيقها ورصدها وتصنيفها والتي تناولت الكفاءة المهنية وأهميتها لأستاذ الجامعي في الجامعات العربية. تتلخص بما يلي:

التمكن من المواد التعليمية، والمظهر الحسن الوجه المبتسم، والقدرة على الربط مع الواقع المادي، والالتزام بالقيم الإسلامية، والقدرة على توصيل المعلومات، والنشاط العلمي في البحث والتأليف، والتواضع، والصبر، والقدرة على ضبط الطلاب، والانتماء المهني وليس إلقاء المحاضرة بالطرق المباشرة، والحضور في الأوقات المناسبة، وأن يمتلك النمو العلمي والمهني، بناقش نتائج البحوث التي أجريت مؤخرا، والتحدث بوضوح وببطء، والقيادة، والمرونة في المعالجة، والقدرة الحسنة والتواضع، والتفاعل الصفي، والثقة بالنفس، والتوازن العاطفي.

3 - دراسة الأشقر واللوح (2011) وعنوانها "درجة ممارسة عضو هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر طلابه" و هدفت الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة عضو هيئة التدريس للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر طلبته بالجامعات الفلسطينية، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي للإجابة عن أسئلة الدراسة وقد أعدا لذلك الغرض استبانة مكونة من (40) فقرة، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع طلاب وطالبات الجامعة الإسلامية وجامعة القدس المفتوحة، وقد تكونت عينة الدراسة من (711) طالباً وطالبة موزعين كالتالي: (350) طالباً، و(361) طالبة، و(322) من طلبة الجامعة الإسلامية، و(389) من طلبة جامعة القدس المفتوحة.

وجاءت أهم نتائج الدراسة كما يلي :-

- توجد موافقة من قبل أفراد عينة الدراسة على جميع فقرات الاستبانة مجتمعة بمتوسط حسابي (81.48%) وهذه النسبة تعد عالية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات متوسطات عينة الدراسة لدور ممارسة عضو هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية للعلاقات الإنسانية تعزي لمتغير الجنس لصالح الذكور ولمتغير الكلية لصالح الكليات الإنسانية ولمتغير المستوى الدراسي ولمتغير الجامعة، والفرق لصالح الجامعة الإسلامية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات متوسطات عينة الدراسة لدور ممارسة عضو هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية للعلاقات الإنسانية تعزي لمتغير المعدل التراكمي في حين توجد فروق بين معدلي: جيد وممتاز لصالح جيد، وتوجد فروق بين جيد جداً وممتاز لصالح جيد جداً.

4 - دراسة الصرايرة (2011) عنوانها "الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها". هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. وقام الباحث بتطوير استبانة الدراسة، ثم طبقت على عينة مكونة من (77) رئيس قسم أكاديمي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار(ت) وتحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه. وبينت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية كان مرتفعاً إذ بلغ (3.78) درجة من (5) درجات، ودلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة تعود للمتغيرات (نوع الكلية، والنوع الاجتماعي والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، ومكان الحصول على درجة الدكتوراه، والجامعة التي يعمل فيها) وأوصى الباحث بأن تقوم الجامعات بتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، وأن تتعرف إلى حاجاتهم ورغباتهم لتحقيق الممكن منها وإشباعها، وأن توفر نظام حوافز تشجيعية، مادية ومعنوية، لما لها من أثر إيجابي في المحافظة على مستوى الأداء الوظيفي المرتفع.

5 - دراسة الشخشير (2010) عنوانها "مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم". هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، وإلى التعرف إلى أثر بعض المتغيرات المستقلة - (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الكلية، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية) على مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية، كما هدفت إلى التعرف إلى الوسائل والآليات المتبعة في جامعة النجاح الوطنية للتنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية لديها.

وقد أظهرت النتائج أن تقدير مستوى التنمية المهنية في جامعة النجاح الوطنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظرهم كان متوسطاً، وأن هناك ضرورة ماسة لتطوير التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية.

6 - دراسة أحمد (2010) عنوانها "التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية، دراسة لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريس في أثناء الخدمة بجامعة عدن"
هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن نحو تصور لبرنامج في أثناء الخدمة يهدف إلى تحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن. وكان ذلك من خلال استطلاع آراء عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن حول محاور البرنامج التدريبي المقترح، والتي شملت أسباب ومبررات الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في أثناء الخدمة، وأهدافها، وأساليب التدريب، وجهة الإشراف الإداري الأكاديمي على البرنامج التدريبي، ومواعيده ومدته، والمستهدفون من أعضاء هيئة التدريس بهذا البرنامج، واستمراريته، وأساليب تقييم المشاركين في البرنامج، والحوافز والامتيازات المقترحة للمشاركة في برامج التدريب في أثناء الخدمة.

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، وبالمقابل أشارت نتائج الدراسة إلى وجود تباين في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مواعيد التدريب المقترحة في البرنامج ومدته، وقد أوصت الباحثة بمزيد من الدراسات المستقبلية لمعرفة أسباب تلك التباينات.

7 - دراسة تيم (2009) عنوانها "آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية"، هدفت الدراسة للتعرف إلى آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية في فلسطين تكونت عينة الدراسة من (152) طالباً وطالبة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2007-2008 م. أشارت الدراسة إلى أن آراء طلبة الدراسات العليا في أداء مدرسيهم كانت بدرجة عالية، كما أشارت نتائج الدراسة بأنه توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي فقط بين مستوى سنة أولى وسنة ثانية لصالح مستوى سنة أولى وتم تقديم عدد من التوصيات في ضوء نتائج الدراسة.

8 - دراسة صياد (2009) عنوانها "تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين على ضوء معايير الجودة الشاملة". هدفت الدراسة إلى التعرف على مسيرة التدريب والتنمية المهنية التعليمية في مصر وأهم مشكلاتها، وإلى صياغة بعض الملامح المستقبلية لتطوير مخرجات منظومة التنمية المهنية للمعلمين. واستخدم الباحث منهجية مركبة تكون شقها الأول من منظور نظمي يعتمد على مدخل النظم، وشقها الثاني اعتمد على المنهج الوصفي. وقد أشارت الدراسة في نتائجها إلى وجود نقاط ضعف ونقاط قوة في برامج التنمية المهنية للمعلمين ومن نقاط القوة :

- اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين على عمل مسح للحاجات التدريبية للمعلمين في إعداد برامج التدريب وتصميمها.

- تكسب برامج التنمية المهنية المعلم مجموعة من المهارات مثل، مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين والربط بين التقويم والأهداف والتفكير الناقد وحل المشكلات.

ومن نقاط الضعف :

- ضعف مشاركة المعلمين في اختيار برامج التدريب المرشح لها.

- ضعف وجود آلية واضحة لسياسات تقويم برامج التنمية المهنية.

9 - دراسة جوهر (2008) عنوانها "تصور مقترح لتطوير أداء عضو هيئة التدريس في الجامعات المصرية في ضوء مدخل إدارة المعرفة" هدفت الدراسة إلى الوقوف على مفهوم إدارة المعرفة وعملياتها ودورها في تطوير أداء عضو هيئة التدريس في الجامعة وإلى التعرف على واقع أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية وذلك للوصول إلى تصور مقترح يمكن من خلاله تطوير أداء عضو هيئة التدريس في الجامعات المصرية في ضوء مدخل إدارة المعرفة. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي لوصف واقع أداء عضو هيئة التدريس في الجامعات المصرية كما استخدمت الباحثة أسلوب

دلفي في الوصول إلى تصور مقترح قد يفيد في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية.

10 - دراسة عزياني (2007) عنوانها "دراسة تقويمية لدور الجامعة في التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة". هدفت الدراسة للتعرف على الدور المتوقع لكلية التربية في جامعة القاهرة في التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس فيها في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة والوقوف على أهم المعوقات التي تحول دون استفادة أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة مما هو متاح من فرص التنمية المهنية المستمرة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وأسلوب دراسة الحالة كأحد الأساليب المتبعة في هذا المنهج.

وكان من أهم نتائج الدراسة

- ضرورة تخفيف الأعباء والضغوط المهنية الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس.
- خضوع أعضاء هيئة التدريس للتقويم حتى يزيد من واقعية الانخراط في برامج التنمية المهنية المستمرة.

- ضرورة الاهتمام بآراء الطلاب في تقويم أعضاء هيئة التدريس.

11 - دراسة موسى (2006) عنوانها "فاعلية الممارسات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية". هدفت الدراسة للكشف عن مدى ممارسة عضو هيئة التدريس الجامعي للممارسات الأكاديمية سواء ما كان يتعلق منها بتخطيط العملية التعليمية قبل التدريس، أو بتطبيق العملية التعليمية في أثناءه، أو بتقويم العملية التعليمية بعد التدريس.

وقد اقتصرَت الدراسة على عينة عشوائية طبقية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة والذين يحملون شهادة الدكتوراه سواء أكانوا برتبة أستاذ مساعد أو أستاذ مشارك أو أستاذ، ويقومون بعملية التدريس

ولا يشغلون مناصب إدارية أعلى من عميد كلية.

وقد أظهرت الدراسة النتائج الآتية :

- أن عضو هيئة التدريس في جامعاتنا الفلسطينية يقوم بواجباته الأكاديمية بنسبة عالية، وأن ممارسته الأكاديمية كانت في معظمها من الممارسات الأكاديمية الفعالة التي تتعلق بالتدريس، والتمكن من المادة الدراسية والتواصل الفعال مع الطلبة والنشاطات المتعلقة بخدمة الجامعة كالإرشاد الأكاديمي للطلاب وتلبية الدعوات وإلقاء المحاضرات والندوات والزيارات التي من شأنها أن تسهم في خدمة المجتمع، والاطلاع على أحدث المنشورات العلمية في مجال تخصصه وقيامه بكتابة الأبحاث العلمية.

- أن أهم الممارسات الأكاديمية التي يؤديها عضو هيئة التدريس الجامعي بنسبة عالية هي تلك الممارسات المتجلية في تطبيق العملية التعليمية، بينما كانت الممارسات الأكاديمية التي يؤديها بنسبة أقل هي تلك الممارسات المتجلية في تخطيط العملية التعليمية وتقويمها.

12 - دراسة حسين (2006) عنوانها "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة " هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة (جامعة بنها)، والكشف عن الفوائد والأدوار التي يقوم بها مشروع تنمية القدرات الموجود بجامعة بنها وأهم معوقاته.

واستندت الدراسة الميدانية إلى تقويم البرامج بعد التنفيذ في ضوء نموذج كيرك باترك لتقويم أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها :

أن برامج التنمية المهنية تؤثر من خلال مشروع تنمية القدرات إيجاباً على منظومة التعليم الجامعي، وكذلك على ثقافة أعضاء هيئة التدريس.

أن أعضاء هيئة التدريس يقاومون عملية التنمية المهنية التي تحدث داخل مشروع تنمية القدرات. وقدمت الدراسة تصورا مقترحا مبنيًا على عدة أسس منها :

- وضع سياسة للتنمية المهنية داخل كل جامعة تقوم على أسس علمية سليمة وواضحة.

- تنوع أساليب وإجراءات وأنشطة برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.

13 - دراسة يعقوب (2005) عنوانها "الكفايات المهنية والصفات الشخصية المرغوبة في

الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب كلية المعلمين في بيئة (المملكة العربية السعودية)" استخدم فيها استبانة طورها لغرض الدراسة، ووزعها على عينة الدراسة من طلبة الكلية المذكورة، إذ كان من أهم الكفايات المهنية بحسب نتائج الدراسة: سعة الإطلاع على العلم والمعرفة في مجالات متعددة، والتمكن من المادة وأساليب تدريسها، وربط المادة العلمية بواقع الحياة. أما الكفايات في البعد الشخصي فبرز منها: أهمية الصوت العالي المسموع، فالنظافة وحسن المظهر، فالوجه البشوش، فالتوازن في الردود الانفعالية، فالنظام والحزم في القرارات ثم الالتزام بالعادات والتقاليد السائدة في البلد.

14 - دراسة حلس (2005) عنوانها "تقويم فعالية التدريس في قسم المحاسبة بالجامعة

الإسلامية وذلك من وجهة نظر الطلبة " حاولت هذه الدراسة تقويم فعالية التدريس في قسم المحاسبة بكلية التجارة / الجامعة الإسلامية - غزة وذلك باستخدام استبانة تم تصميمها لهذا الغرض. وقد حددت عناصر قياس فعالية التدريس في ثلاثة مجالات رئيسية هي: المادة وموضوعاتها الكتاب المقرر والقراءات المساعدة والواجبات والامتحانات والمدرس. واشتملت هذه المجالات على (21) فقرة تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية من (569) طالبًا وطالبة وجرت عملية التوزيع في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 2002 الأسبوع قبل الأخير من الفصل لكي يتسنى للطلبة الإلمام بمجالات تقويم فعالية التدريس المحددة في الاستبانة وبذلك يكون تقويمهم أقرب ما يكون إلى الدقة. بينت الدراسة حصول فقرات قياس فعالية

التدريس على تقويم إيجابي من قبل الطلبة إذ حصلت جميع الفقرات على مجموع إجابات موافق بشدة وموافق بنسبة مئوية زادت عن 50%.

15 - دراسة رشاد (2004) عنوانها " أداء الجامعة في خدمة المجتمع وعلاقته باستقلالها في جمهورية مصر العربية والولايات المتحدة الأمريكية والنرويج "، هدفت الدراسة للتعرف على كيفية تطوير أداء الجامعات المصرية في خدمة المجتمع بما يتفق واستقلالية الجامعة وذلك في ضوء خبرتي الولايات المتحدة والنرويج بما يتناسب مع الأوضاع الثقافية المصرية ومعرفة طبيعة أداء الجامعات المعاصرة في خدمة مجتمعها بما يتفق واستقلالية الجامعة. كما هدفت كذلك إلى التعرف على واقع أداء جامعات الولايات المتحدة والنرويج في خدمة مجتمعها وإلى إمكانية الاستفادة من خبرات تلك الجامعات في بناء تصور مقترح لتطوير أداء الجامعات المصرية في خدمة مجتمعها بما يتفق واستقلالية الجامعة.

واستخدمت الدراسة المنهج المقارن وأبعاده المتعددة والتي منها البعد التاريخي البعد الوصفي، البعد التحليلي الثقافي البعد المقارن التفسيري والبعد التنبؤي.

ومن أهم نتائج الدراسة المرتبطة بأداء الجامعات في خدمة المجتمع ما يلي :

- إن أداء الجامعات المصرية مرتبط بالتطور التاريخي لوظيفة خدمة المجتمع.

- إن أداء الجامعات المصرية مرتبط بأهداف وظيفة خدمة المجتمع .

- إن أداء الجامعات المصرية مرتبط بتنظيم وظيفة خدمة المجتمع.

- إن أداء الجامعات المصرية مرتبط بمجالات وظيفة خدمة المجتمع.

16 - دراسة عابدين (2003) عنوانها " تقييم أعضاء هيئة التدريس والطلبة لبرامج

الدراسات العليا في جامعة القدس " اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واختار الباحث عينة شملت جميع أعضاء هيئة التدريس الذين تحدّثوا في مجتمع الدراسة، واختار عينة احتمالية

مقدارها (20%) من الطلبة بالطريقة العشوائية المنتظمة بلغت (108) طالب، وأعد الباحث أداة خاصة بالدراسة لاستقصاء آراء أعضاء هيئة التدريس والطلبة حول واقع برامج الدراسات العليا في جامعة القدس .اشتملت الأداة على جزأين: الجزء الأول يستقصي معلومات أولية عن المستجيبين، والجزء الثاني يتضمّن 70 فقرة تستقصي وجهات نظر المستجيبين حول درجة تحقق كل منها في برامج الدراسات العليا في الجامعة وهدفت هذه الدراسة التعرف إلى واقع برامج الدراسات العليا في جامعة القدس، والمشكلات التي تعترضها من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة فيها. أظهرت النتائج أنّ تقييم أعضاء هيئة التدريس والطلبة لبرامج الدراسات العليا جاء ذا درجة عالية في مجالات: أهداف الدراسات العليا، ومحتواها، وطرائق التعليم والتعلّم، وذا درجة متوسطة في مجالات: التقويم، والمدرسين، والسياسات مع وجود بعض التباين في ترتيب تلك المجالات. واتفق أعضاء هيئة التدريس والطلبة في أنّ التسهيلات في برامج الدراسات العليا متحققة بدرجة قليلة. وارتبطت مشكلات الدراسات العليا من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بشكل رئيسي بغياب التسهيلات المادية والبحثية، ثم ضعف ارتباطها بحاجات المجتمع للتنمية، بينما ارتبطت من وجهة نظر الطلبة بشكل رئيسي بارتفاع رسوم الدراسة، وغياب التسهيلات المادية والبحثية، وطرح بعض المقررات مرة واحدة سنوياً، وعدم الأخذ بآرائهم في تقييم البرامج والمقررات. وأوصت الدراسة بإجراء مراجعة شاملة لبرامج الدراسات العليا، وتوفير الدعم المادي للطلبة، وتشجيع إجراء دراسات مرتبطة بحاجات المؤسسات الفلسطينية وبدعم منها، وتوفير الدعم المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس لتطوير أنفسهم.

17 - دراسة الغامدي (2003) عنوانها "خصائص عضو هيئة التدريس التي يفضلها الملحقون بكلّيات المعلمين في المملكة العربية السعودية" استخدم فيها المنهج الوصفي مع التفسير والتحليل والمقارنة، بهدف التعرف على خصائص هذا العضو الأكاديمية، والمهنية، والشخصية، والاجتماعية، وما إذا كانت هذه الخصائص المفضلة تختلف باختلاف متغيرات الدراسة، وبعد توزيع الاستبانة التي طورها الباحث على عينة الدراسة من الطلبة في خمس

كليات مختلفة، وتحليل استجاباتهم، أظهرت النتائج أن من أبرز الخصائص الأكاديمية المفضلة في عضو هيئة التدريس: القدرة على توصيل المادة العلمية للطلبة، والإعداد الجيد للمحاضرات، والإحاطة بالمادة ومتابعة المستجد فيها. أما الخصائص الأخلاقية فكان أبرزها الالتزام الصارم بأخلاقيات مهنة التعليم، واحترام مواعيد الدرس، وحسن معاملة الطلبة، وفي الخصائص الشخصية برز المحافظة على سرية المعلومات الشخصية للطلبة، والتمسك بالقيم الأخلاقية، والإخلاص في العمل، والقُدوة الحسنة. وكان من أبرز الخصائص الاجتماعية: التمسك بثقافة المجتمع وهويته الإسلامية، والعلاقة الجيدة مع زملاء المهنة، وإدراك أهمية التربية في بناء المجتمع.

18 - دراسة الشغل وخطابية (2002) عنوانها "المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة السلطان قابوس وحاجتهم للتدريب عليها من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس للمهارات التدريسية الأساسية وحاجتهم لتطويرها من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في تخصصات الماجستير والدبلوم العام ودبلوم الإدارة والإشراف.

وأظهرت نتائج الدراسة أن تقدير طلبة الدراسات العليا للممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس جاءت متدنية وأقل من العلامة المحك (80 %) بشكل ملحوظ في جميع المجالات دون استثناء، وقد جاء مجال الاتصال مع المعلمين في المرتبة الأولى تلاه عرض المادة التعليمية، ثم تنظيم المادة التعليمية، ثم التخطيط وأخيراً مجال التقويم.

19 - دراسة العكر (2001) عنوانها "تطوير الكليات الإنسانية في الجامعات الفلسطينية من حيث أداء أعضاء هيئة التدريس فيها وعلاقة الجامعة بالمجتمع" هدفت الدراسة إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية وتطوير الخدمات التي تقدمها الجامعات الفلسطينية للمجتمع المحلي، من خلال معرفة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية في الجامعات الفلسطينية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، إذ

تمثل ذلك في إعداد استبانته ضمت محورين لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، وتطوير أداء الجامعة بالمجتمع. وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، منها:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي لعضو هيئة التدريس ولمتغير الخبرة لعضو هيئة التدريس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء أعضاء هيئة التدريس على المجالات الآتية: إقامة الندوات العلمية والأسبوع العلمي في الكلية و تبادل الزيارات العلمية وإجراء البحوث، تعزى لمتغير الجامعة.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في علاقة الجامعة مع المجتمع المحلي على المجالات الآتية: القيام بالدراسات والبحوث إعداد البرامج عقد الندوات والمؤتمرات والمعارض، وإقامة الدورات، وتقديم الاستشارات لخدمة المجتمع، والقيام بالأنشطة التي تتعلق بتطوير المجتمع وتحديثه، تعزى لمتغير الكلية.

20 - دراسة المحبوب (2000) عنوانها "تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل من وجهة نظر طلبة الجامعة" وهدفت هذه الدراسة تعرف الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بكلية التربية بجامعة الملك فيصل قوامها (273) طالباً وطالبة، طلب منهم الإجابة عن بنود الاستبانة المعدة من قبل الباحث، ومن أجل تحليل وتفسيرها النتائج تم استخراج المتوسطات والتكرارات، والنسب المئوية، والرسوم البيانية، وتحليل التباين، وخلصت الدراسة إلى أن تقديرات الطلبة للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تختلف عن الطالبات، كما جاء ترتيبهم لفقرات الأداء التدريسي الأكثر أهمية بين طلاب وطالبات التخصص الأدبي، وفي ضوء نتائج الدراسة اقترح الباحث بعض التوصيات التي يراها مناسبة لمتخذي القرار بالجامعة من أجل رفع درجة تأهيل بعض منتسبيها من الهيئة التدريسية في المجال التدريسي والإداري.

21 -دراسة عمارة (1999) وعنوانها "معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الإسكندرية من وجهة نظرهم".

هدفت الدراسة لتحديد أهم المصادر الممكنة لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا والوقوف على أهم المعوقات التي تواجههم والتي تعوق تنميتهم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وقامت بدراسة ميدانية قائمة على المقابلة الشخصية غير المقننة من أعضاء هيئة التدريس للتعرف على الآراء المختلفة في المشكلات التي تواجههم وتعوق تنميتهم مهنيًا، وكذلك معرفة تصوراتهم للسبل المقترحة لعلاج تلك المشكلات.

وتوصلت الدراسة إلى وجود بعض المعوقات المرتبطة بمجال الأداء التدريسي ومجال الأداء البحثي ومجال خدمة المجتمع كما خرجت الدراسة بعدد من المقترحات والتوصيات:

- ضرورة عقد ندوات ومؤتمرات علمية متبادلة بين الجامعة ومواقع العمل والإنتاج.

- دعم أعضاء هيئة التدريس للاشتراك في المؤتمرات والمهام العلمية.

- تشجيع أعضاء هيئة التدريس في الإسهام في البحوث الهادفة لخدمة المجتمع.

22 - دراسة حداد (1996) وعنوانها "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة".

هدفت الدراسة إلى تطوير عملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في المملكة العربية السعودية، كما هدفت إلى تلبية ما أوصت به كثير من الدراسات التي تناولت التعليم الجامعي في السعودية من ضرورة العناية بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

واستخدمت الدراسة المنهج المقارن بخطواته التي تبدأ بالوصف والتحليل للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في كل دولة من دول المقارنة، ثم المقارنة لبيان أوجه الشبه والاختلاف بينها، وتفسير أسباب نجاح أو فشل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في دول المقارنة وذلك من خلال الوقوف على العوامل المؤثرة في ذلك.

ومن أهم نتائج الدراسة :

- أن هناك اختلافا بين أهداف التنمية المهنية في السعودية ودول المقارنة في مجال التدريس والبحث العلمي.

- أن هناك اختلافا في الأجهزة المسؤولة عن التنمية المهنية في السعودية، إذ لا يوجد تنسيق وتعاون ملاحظ في حين أن لبعض هذه الأجهزة اتصالات مستمرة مع بعض المراكز المتخصصة في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا.

23 - دراسة أبو ناهية (1991) عنوانها "خصائص المعلم الجامعي الفعال كما يدركها طلبة الجامعة الإسلامية في غزة"، ووجدت أن الطلبة الجامعيين يقدرّون في أساتذتهم الجانب المعرفي الأكاديمي والذي يتعلق بقدرات المعلم الأكاديمية، وتمكنه من مادته العلمية، وسيطرته على جوانبها المختلفة ومدخلاتها ومخرجاتها، إضافة إلى تقديرهم للجانب السلوكي المتعلق بالممارسات السلوكية داخل قاعة المحاضرة كطريقة العرض ووضوحه، واستخدامه أساليب مثل الحوار والمناقشة والتشويق والإثارة، كما أوضحت هذه الدراسة أن الطلبة يقدرّون في معلمهم الجانب الإنساني الخاص باحترامه وتقديره لهم، ومعاملتهم بالمساواة، وتقبل آرائهم ومشكلاتهم، ومساعدتهم في حلها، كما بينت الدراسة أن الطلبة يتوقعون من أساتذتهم أن يكونوا على درجة عالية من الثقافة العامة في مجالات مختلفة غير المجال الأكاديمي التخصصي.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

1 - دراسة شان (Chan,2011) حول خصائص وكفاءات المعلمين من وجهة نظر طلاب

هونكونغ إذ قام بإجراء دراسة على عينة مكونة من 617 طالب موهوب تم اختيارهم من قبل المعلمين، لتقيم 25 من الخصائص و 14 من الكفاءات للمعلمين، واعتبر هذه الخصائص والكفاءات هي الأهم، وقسم هذه الخصائص إلى أربعة أبعاد هي: التوجهات الفردية، والاتجاه للتغير، وتنظيم العمل، وتحقيق الانجاز. وقسم الكفاءات إلى بعدين هما مهارات التدريس، والمهارات العالمية. وناقش الآثار المترتبة عن هذه النتائج وتطبيقها لاختيار المعلمين وإعدادهم.

2 - دراسة غريف (Grieve 2010) حول استكشاف خصائص المعلم المتميز إذ قام بتحديد

خصائص المعلم التي تجعله متميز، ثم قام بتحليل نتائج مسح أجري بين معلمي المدارس الابتدائية في إحدى مناطق اسكتلندا، وصمم استبانة تحوي 44 من الخصائص المهمة، وأشارت النتائج إلى أن المعلمين لديهم رؤية واضحة للتميز إذ وصفوه باستمرار بالتفوق، ومن جهة الصفات والمهارات الشخصية كانت استجاباتهم عالية بالنسبة للفصول الدراسية الايجابية، وعلاقات العمل الايجابية. وهذه النتائج تشير إلى تركيز المعلمين على مهارات التعامل مع الآخرين، واستمرار التطور المهني، والانفتاح على الفكر الجديد، والالتزام والمسؤولية والمشاركة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية.

3 - دراسة جينكنز (Jenkins,2009) لتوضيح الخصائص الخمس لأعضاء هيئة التدريس

الجدد الناجحين" ناقشت الدراسة الخصائص الخمس التي تؤدي إلى نجاح أعضاء هيئة التدريس، واعتمد الباحث على تجربته كعضو هيئة تدريس، وعلى ملاحظاته بصفته رئيس قسم وعميد الأكاديمية في كلية المجتمع، ويقترح أن أعضاء هيئة التدريس المعيّنين حديثاً عليهم امتلاك هذه الخصائص وهي: معرفة آلية سير المؤسسة، والتطوع، وإدارة الوقت، والود،

والتواضع. ويرى أن العمل التطوعي هو أحد الأمور المهمة لعضو هيئة التدريس طالما لا يتعارض مع مسؤوليته الرئيسية في التدريس.

4 - دراسة ثومسون وآخرون (Thompson et al. 2009) حول التأهيل للنجاح التعليمي:

الخصائص التي يجب على كل معلم امتلاكها، كان الهدف منها فحص استجابات طلاب الجامعة بمعرفة الخصائص المفضلة لدى المدرسين الذين يدرسونهم. وكشفت نتائج الدراسة أن الطلبة أكدوا أن هناك (12) سمة مشتركة توافق عليها أفراد عينة الدراسة. هذه الخصائص متصلة بموضوع الاهتمام والعناية والرعاية التي يلقاها الطلبة بصفة أكاديمية أو شخصية ولها دور كبير بالتأهيل العالي للمعلمين. وبمراجعة البحث المتعلق بفاعلية المعلم وجد أن هناك ارتباطاً قوياً بين ما وصفه التلاميذ كتعليم جيد وبين النتائج التي توصل إليها الباحثون كخصائص وسمات للمعلم الفاعل. وهذه الصفات يمكن أن تساعد المعلمين قبل الخدمة وفي أثناءها في تطوير وتحسين أدائهم. والخصائص هي: 1 - العدل 2 - الاتجاه الإيجابي 3 - الإعداد والتحضير 4 - العلاقة الشخصية 5 - حسن النكتة والدعابة 6 - الإبداع 7 - الرغبة في تقبل الأخطاء 8 - التسامح 9 - الاحترام 10 - التوقعات العالية 11 - العاطفة 12 - الانتماء.

5 - دراسة روبرتس وادير (Roberts & Dyre, 2007) لتوضيح خصائص معلم الزراعة

الفعال حيث هدفت إلى تطوير قائمة خصائص يستطيع المربون من خلالها تصميم برامج إعداد خريجهم، ومن تحليل نتائج الاستبانة التي استخدمها الباحثان والتي تضمنت (42) ميزة لمعلم الزراعة الفعال، تبين أن أبرز هذه الخصائص تمثل في تشجيع الطلبة - خاصة الجدد منهم - وإرشادهم والاهتمام بهم، وتحسين سلوكياتهم، وتلبية حاجاتهم، والمعرفة الجيدة بمادة التدريس، وعلاقات التواصل الحسنة مع الطلبة وأولياء الأمور والإدارة والزملاء المعلمين، وإظهار الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التعليم والحماس لها، والالتزام بأخلاقياتها، وإثارة دافعية الطلبة، وتحسين ثقتهم بأنفسهم، وإدارة الصف وضبطه، واستثمار الوقت، والإبداع، والانفتاح. وكان من

أبرز الخصائص في جانب التنفيذ، التخطيط الجيد للدرس لتنفيذه بأحسن صورة، ثم تقويم
تحصيل الطلبة، وإتاحة الفرص للتعلم المستمر.

**6 - دراسة مكي (Mike,2004) حول التنمية المهنية المستمرة : اقتراحات للممارسة
الفعالة** هدفت الدراسة إلى إجراء بعض المناقشات حول التعليم العالي لتطوير أهداف
واقعية مشتركة في سياق التنمية المهنية حيث تجري حالياً فرصة للتدخل في عائد التعليم
واعترافاً به كعنصر مهم في مجالات التنمية المهنية المستمرة. واتبع الباحث أسلوب
دراسة الحالة لوضع الخطوط العريضة لممارسة التنمية المهنية الفعالة عن طريق
مجموعة للتعليم في جامعة غلوسترشاير وكجزء من المراجعة لقواعدها التنظيمية لبعض
مجالات التنمية المهنية، فقد أجري مشروع بحثي متعدد المناهج خلال 2001.

وكانت المرحلة الأولى منه إجراء مسح عن طريق استبيان لمجموعة من الموظفين في
الجامعة الأكاديمية لتأسيس بعض الخطوط الأساسية والعامة لرسم الأنماط والاتجاهات،
وقد وُلد هذا قاعدة بيانات من 101 استبيان مسترجع وبمعدل استجابة بلغت 31%.

وأما المرحلة الثانية فكانت سلسلة من أربعة اجتماعات عن طريق "مجموعة التركيز"
لتطوير فهم أفضل للأفكار والقضايا الرئيسية التي ظهرت من خلال الاستطلاع.

وقد سادت الروح الإيجابية في أثناء سير الخطة في المقام الأول رغم بروز بعض
الاختلافات في الرأي حول الوجهة التي تتخذ مجموعات مختلفة لتحديد جدول الأعمال
 ووضع بعض التصورات حول وضع إطار رسمي لمراقبة التدريس كجزء مهم في
التنمية المهنية المستمرة.

ومن خلال التصورات لأفضل الممارسات التي تم تحديدها في مرحلتي البحث، تم وضع
مخطط للمساهمة بفعالية في التنمية المهنية عندما تكون الموارد ملائمة والمجموعات
صغيرة ومتشابهة، وعندما يكون هناك تنوع واضح بين التطوير المستمر لأعضاء هيئة
التدريس وبين نشاطات التقييم الرسمي.

7 - دراسة روني (Roney,2000) حول خصائص معلمي المرحلة المتوسطة الفاعلين، من وجهة نظر: المديرين، والمعلمين، والطلبة (دراسة حالة)، واستخدمت فيها أسلوب المقابلة مع (32) مشاركاً، حيث أظهرت النتائج أن أبرز الخصائص تمثلت في: المرونة، والتكيف، واللفظ، والحماس، وإدارة الصف، ومهارات التواصل، والصبر، والأمانة، والإبداع.

التعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة، يمكن التوصل إلى عدد من المعطيات التي قد يستفيد منها البحث الحالي، والتي منها :

1 - قدمت الكثير من الدراسات السابقة صورة دقيقة لواقع مهنة أعضاء هيئة التدريس الجامعي في مجالاتها المختلفة (التدريسي والبحثي والخدمي) في بعض الدول العربية مثل : مصر والأردن والسعودية واليمن وفلسطين، والأجنبية مثل : الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا، مما يساعد البحث الحالي ويمد له يد العون بالاستفادة من الخبرات والنتائج والمنهجية لتوظيفها بالشكل المنطقي والمفيد.

2 - قدمت الدراسات السابقة للبحث الحالي يد العون في تحديد المشكلة وإبراز أهمية الدراسة، وكذلك أعانتها ببعض المصادر الأصلية والثانوية التي لا غنى عنها.

3 - توصلت بعض هذه الدراسات إلى مجموعة من النتائج، كانت بمثابة عامل مهم للبحث الحالي للوصول لأهدافه، كما قدمت مجموعة من النتائج يمكن الاستئارة بها في تدعيم توصيات البحث الحالي.

كما أفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تكوين تصور شامل لموضوع الدراسة، وذلك من خلال ما اتبعته الدراسات السابقة من منهجية، وما احتوته من مجالات، وما أسفرت عنه من نتائج، والوقوف على الإطار النظري الذي احتوته تلك الدراسات، وإعداد الاستبانة الخاصة بالدراسة الحالية، وفي تحديد عينة الدراسة، والأساليب الإحصائية اللازمة لتحليل المادة العلمية، وفي تحديد منهج الدراسة.

تتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بأنها تتناول خصائص عضو هيئة التدريس في أربع جامعات فلسطينية محاولةً التعرف إلى المتغيرات ذات الأثر لهذا المتغير الرئيس، وهي تختلف في مجتمعتها وعينتها عن الدراسات السابقة، وفي تركيزها على خصائص عضو هيئة التدريس في الأبعاد الآتية: الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس، والخصائص المعرفية لعضو هيئة التدريس، والقيم والاتجاهات لدى عضو هيئة التدريس، وجودة وطرائق التدريس والخصائص الإنسانية لعضو هيئة التدريس، ومهارات التقويم لعضو هيئة التدريس.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أداة الدراسة
- صدق الأداة
- ثبات الأداة
- إجراءات الدراسة
- متغيرات الدراسة
- المعالجات الإحصائية

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تحديد مجتمع الدراسة وعينتها واستخدام أداة الدراسة وخطوات التحقق من صدق الأداة وثباتها إضافة إلى وصف تصميم الدراسة والطرق الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات.

منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وذلك لملاءمته لأغراض الدراسة.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس المتفرغين في الجامعات الفلسطينية التقليدية العامة الآتية: (جامعة النجاح الوطنية، جامعة بيرزيت، جامعة بيت لحم، جامعة الخليل) للعام الدراسي 2012-2013م والبالغ عددهم (1286) والموزعين على الجامعات صدد الدراسة كما يلي:

جدول (1)

أعضاء هيئة التدريس المتفرغين

اسم الجامعة	عدد أعضاء الهيئة التدريسية المتفرغين
جامعة النجاح الوطنية	642
جامعة بير زيت	397
جامعة بيت لحم	97
جامعة الخليل	150

(دائرة الموارد البشرية في كل جامعة، الفصل الثاني، للعام الدراسي 2012-2013)

وكان مجتمع الدراسة موزعاً حسب الرتب العلمية كما يلي:

جدول (2)

توزيع أعضاء هيئة التدريس المتفرغين حسب الرتبة العلمية

اسم الجامعة الرتبة العلمية	جامعة النجاح الوطنية	جامعة بير زيت	جامعة الخليل	جامعة بيت لحم
أستاذ دكتور	37	18	6	4
أستاذ مشارك	70	44	17	7
أستاذ مساعد	258	164	70	27
محاضر	24	43	1	23
مدرس	245	123	56	32
غير ذلك	8	5	0	4

(دائرة الموارد البشرية في كل جامعة، الفصل الثاني، للعام الدراسي 2012-2013)

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية، بنسبة (35%) من مجتمع الدراسة حيث بلغ عدد أفراد العينة (450) عضواً متفرغاً واسترجع منها 350 استبانة صالحة للتحليل بنسبة (27.2%) من مجتمع الدراسة.

جدول (3)

عينة الدراسة تبعا للمتغيرات المستقلة (ن=350)

المتغيرات المستقلة	مستويات المتغيرات	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	243	69.4
	أنثى	107	30.6
الجامعة	جامعة النجاح	162	64.3
	جامعة بير زيت	119	34.0
	جامعة بيت لحم	44	12.6
	جامعة الخليل	25	7.1
الخبرة التعليمية	5 أعوام فأقل	113	32.3
	6-10 أعوام	124	35.4
	أكثر من 10 أعوام	113	32.3
الرتبة العلمية	أستاذ	38	10.9
	أستاذ مشارك	53	15.1
	أستاذ مساعد	106	30.3
	محاضر	64	18.3
	مدرس	89	25.4
	علمية	167	47.7
نوع الكلية	إنسانية	183	52.3

أداة الدراسة

تم تصميم استبانته لغرض جمع المعلومات من أفراد عينة الدراسة للإجابة عن تساؤلات الدراسة، وذلك بالرجوع إلى أدبيات التدريس الجامعي، والدراسات ذات العلاقة المرتبطة بموضوع الدراسة.

وقد اشتملت الأداة على جزأين، الأول يستقصي معلومات عامة عن أفراد الدراسة (البيانات الأولية) أما الجزء الثاني فتضمن (61) فقرة تستقصي وجهات نظر المستجيبين تدور حول ستة مجالات، الأول: الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس واشتمل على سبع عشرة فقرة تحمل الأرقام (1-17) أما المجال الثاني: الخصائص المعرفية لعضو هيئة التدريس فقد

اشتمل على ثماني فقرات تحمل الأرقام (18-25) واشتمل المجال الثالث: القيم والاتجاهات لدى عضو هيئة التدريس على عشر فقرات تحمل الأرقام (26-35)، والرابع: جودة وطرائق التدريس واشتمل على ثماني فقرات تحمل الأرقام (36-43) أما المجال الخامس: الخصائص الإنسانية لعضو هيئة التدريس فقد اشتمل على عشر فقرات تحمل الأرقام (44-53) واشتمل المجال السادس: مهارات التقويم لعضو هيئة التدريس على ثماني فقرات تحمل الأرقام (54-61).

صدق الأداة

للتأكد من صدق الأداة الظاهري، عمدت الباحثة إلى عرض الاستبانة على عدد من المحكمين من المتخصصين والباحثين من أعضاء هيئة التدريس من حملة الدكتوراه في الإدارة التربوية عددهم 14 عضواً في مختلف الجامعات الفلسطينية والأردنية وتم إعادة 10 استبانات محكمة، وقام المحكمون بإبداء الرأي في فقرات الاستبانة من حيث صياغة الفقرات، ومدى مناسبتها للمجال الذي وضعت فيه، وتم تعديل صياغة بعض الفقرات وحذف بعضها ونقل بعضها من مجال لآخر.

ثبات الأداة

تم حساب معامل الثبات لجميع مجالات الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، وهي أحد الطرق المستخدمة لقياس ثبات الاتساق الداخلي لجميع بنود الاستبانة وأكثرها مناسبة في البحوث المسحية وفي الاستبانات التي لها مدى استجابة ممكن لكل بند وجدول (4) يوضح معاملات ثبات مجالات الاستبانة، حيث تشير النتائج إلى أنها معاملات ثبات عالية تعزز الثقة بالاعتماد على النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول (4)

نتائج معادلة كرونباخ ألفا لثبات الاستبانة

رقم المجال	المجالات	ر
1	الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس	0.92
2	الخصائص المعرفية لعضو هيئة التدريس	0.89
3	القيم والاتجاهات لدى عضو هيئة التدريس	0.92
4	جودة وطرائق التدريس	0.90
5	الخصائص الإنسانية لعضو هيئة التدريس	0.91
6	مهارات التقويم لعضو هيئة التدريس	0.77
	الدرجة الكلية	0.97

إجراءات الدراسة

تم إجراء الدراسة وفق الخطوات الآتية:

1. بناء الاستبانة والمجالات الأساسية لها.
2. تحديد مجتمع الدراسة لها، واختيار عينة منه.
3. تطبيق الاستبانة وجمع البيانات.
4. إدخال البيانات وترميزها ومعالجتها إحصائياً.
5. عرض النتائج ومناقشتها.

متغيرات الدراسة

تتضمن الدراسة المتغيرات الآتية :

أولاً : المتغيرات المستقلة وهي:

- 1 - متغير الجنس، وله مستويان (ذكر، أنثى).

2 - متغير الجامعة، (جامعة النجاح الوطنية، جامعة بيرزيت، جامعة بيت لحم، جامعة الخليل)

3 - سنوات الخبرة لعضو هيئة التدريس (5 أعوام فأقل، من 6-10 أعوام، أكثر من 10 أعوام)

4 - متغير الرتبة العلمية (أستاذ دكتور ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، مدرس)

5 - متغير نوع الكلية، (إنسانية، علمية).

ثانياً: المتغير التابع.

يتمثل في استجابة أعضاء هيئة التدريس على استبانة خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية.

المعالجات الإحصائية

من أجل الإجابة عن تساؤلات الدراسة استخدمت الباحثة برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

1 - إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية.

2 - اختبار (ت) لعينة (One Sample T-test)

3 - اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent T-test)

4 - تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) إضافة إلى اختبار توكي

(Tukey -Test) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية عند اللزوم.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

أولاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرئيس

ثانياً: النتائج المتعلقة بالأسئلة الفرعية للدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يشتمل هذا الفصل على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وفيما يلي عرض للنتائج تبعا لتسلسل الأسئلة:

أولاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرئيس والذي نصه:

ما خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في

الجامعات الفلسطينية

للإجابة عن السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لعينة للمجالات وللدرجة الكلية ونتائج جدول (5) تبين ذلك.

ومن أجل تفسير النتائج اعتمدت الأوزان النسبية الآتية:

80% فأعلى درجة كبيرة جداً.

70 79.9% درجة كبيرة.

60 69.9% درجة متوسطة.

50 59.9% درجة قليلة.

أقل من 50% درجة قليلة جداً.

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية والترتيب واختبار (ت) لعينة للمعيار (3.5) درجة، لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية (ن=350)

الترتيب	قيمة(ت)	الانحراف المعياري	النسبة المئوية(%)	متوسط الاستجابة **	المجالات
4	*9.58	0.59	76.09	3.80	الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس
3	*9.11	0.66	76.51	3.83	الخصائص المعرفية لعضو هيئة التدريس
1	*20.75	0.73	86.31	4.32	القيم والاتجاهات لدى عضو هيئة التدريس
2	*11.55	0.67	78.30	3.92	جودة وطرائق التدريس
5	*7.84	0.71	75.95	3.80	الخصائص الإنسانية لعضو هيئة التدريس
6	0.54-	0.64	69.63	3.48	مهارات التقويم لعضو هيئة التدريس
	*11.81	0.56	77.13	3.86	الدرجة الكلية

** أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

* دال إحصائياً عند مستوى (0.05).

يتضح من جدول (5) ما يلي:

- أن متوسط الاستجابة كانت عالية مقارنة بالمعيار وأن درجة خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية كانت كبيرة على الدرجة الكلية، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (77.13%) .

- أن ترتيب المجالات جاء على النحو الآتي:

المرتبة الأولى: مجال القيم والاتجاهات لدى عضو هيئة التدريس (86.31%).

المرتبة الثانية: مجال جودة وطرائق التدريس (78.30%).

المرتبة الثالثة: مجال الخصائص المعرفية لعضو هيئة التدريس (76.51%).

المرتبة الرابعة: مجال الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس (76.09%).

المرتبة الخامسة: مجال الخصائص الإنسانية لعضو هيئة التدريس (75.95%).

المرتبة السادسة: مجال مهارات التقويم لعضو هيئة التدريس (69.63%).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجالات والدرجة الكلية والمعيار (3.5) درجة

لجميع المجالات والدرجة الكلية باستثناء مجال مهارات التقويم لعضو هيئة التدريس، وكانت الفرق في الاتجاه الايجابي.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول والذي نصه:

هل تختلف خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في

الجامعات الفلسطينية، وفقاً لمتغير الجنس؟

للإجابة عن السؤال، استخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent T-test) ونتائج

جدول (6) تبين ذلك.

جدول (6)

نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لدلالة الفروق في المتوسطات لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وفقاً لمتغير الجنس

المجالات	الذكور (ن=243)		الإناث (ن=107)		قيمة (ت)	مستوى الدلالة*
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس	3.80	0.61	3.79	0.55	0.19	0.84
الخصائص المعرفية لعضو هيئة التدريس	3.83	0.70	3.81	0.57	0.20	0.83
القيم والاتجاهات لدى عضو هيئة التدريس	4.32	0.74	4.30	0.71	0.20	0.83
جودة وطرائق التدريس	3.91	0.69	3.92	0.62	0.08	0.93
الخصائص الإنسانية لعضو هيئة التدريس	3.81	0.68	3.76	0.75	0.77	0.43
مهارات التقويم لعضو هيئة التدريس	3.50	0.64	3.42	0.64	1.02	0.30
الدرجة الكلية	3.86	0.58	3.83	0.52	0.45	0.64

• قيمة (ت) الجدولية (1.96) بدرجات حرية (348) .

يتضح من جدول (6) إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، تعزى إلى متغير الجنس.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني والذي نصه:

هل تختلف خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وفقاً لمتغير الجامعة؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) والمتوسطات الحسابية ، وفيما يلي عرض لنتائج السؤال .

جدول (7)

المتوسطات الحسابية لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وفقاً لمتغير الجامعة (ن=350)

الجامعة	النجاح (ن=162)	بير زيت (ن=119)	بيت لحم (ن=44)	الخليل (ن=25)
الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس	3.82	3.61	3.99	4.19
الخصائص المعرفية لعضو هيئة التدريس	3.83	3.69	4.00	4.06
القيم والاتجاهات لدى عضو هيئة التدريس	4.27	4.16	4.66	4.68
جودة وطرائق التدريس	3.87	3.80	4.19	4.24
الخصائص الإنسانية لعضو هيئة التدريس	3.78	3.60	4.12	4.23
مهارات التقويم لعضو هيئة التدريس	3.62	3.29	3.33	3.67
الدرجة الكلية	3.87	3.69	4.05	4.17

يتضح من جدول (7) وجود اختلاف في المتوسطات الحسابية لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وفقاً لمتغير الجامعة ومن أجل التأكد من هذا الاختلاف استخدم تحليل التباين الأحادي ونتائج جدول (8) تبين ذلك.

جدول (8)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في المتوسطات لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وفقاً لمتغير الجامعة

المجالات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسطات المربعات	ف	الدلالة *
الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	9.61 113.719 123.329	3 346 349	3.20 0.32	9.74	*0.0001
المعرفة لعضو هيئة التدريس	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	5.021 150.726 155.747	3 346 349	1.67 0.43	3.84	*0.01
القيم والاتجاهات لدى عضو هيئة التدريس	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	11.806 176.718 188.524	3 346 349	3.93 0.51	7.70	*0.0001
جودة وطرائق التدريس	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	7.96 149.62 157.59	3 346 349	2.65 0.43	6.14	*0.0001
الخصائص الإنسانية لعضو هيئة التدريس	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	14.08 161.97 176.05	3 346 349	4.69 0.46	10.03	*0.0001
مهارات التقويم لعضو هيئة التدريس	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	9.39 134.04 143.44	3 346 349	3.13 0.38	8.08	*0.0001
الدرجة الكلية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	7.48 103.75 111.23	3 346 349	2.49 0.30	8.31	*0.0001

*دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha=0.05$).

يتضح من جدول (8) انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية تعزى إلى متغير الجامعة. ولتحديد الفروق استخدم اختبار توكي للمقارنات البعدية بين المتوسطات ونتائج جدول (9) تبين ذلك .

جدول (9)

نتائج اختبار توكي لدلالة الفروق في المتوسطات لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وفقاً لمتغير الجامعة

المجالات	الجامعة	النجاح	بئر زيت	بيت لحم	الخليل
الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس	النجاح		*0.21	0.16-	*0.36-
	بئر زيت			*0.37-	*0.57-
	بيت لحم				0.19-
	الخليل				
الخصائص المعرفية لعضو هيئة التدريس	النجاح		0.14	0.17-	0.22-
	بئر زيت			*0.31-	*0.36-
	بيت لحم				0.05-
	الخليل				
القيم والاتجاهات لدى عضو هيئة التدريس	النجاح		0.11	*0.38-	*0.40-
	بئر زيت			*0.50-	*0.51-
	بيت لحم				0.01-
	الخليل				
جودة وطرائق التدريس	النجاح		0.07	*0.32-	*0.36-
	بئر زيت			*0.39-	*0.43-
	بيت لحم				0.04-
	الخليل				
الخصائص الإنسانية لعضو هيئة التدريس	النجاح		*0.18	*0.34-	*0.44-
	بئر زيت			*0.52-	*0.62-
	بيت لحم				0.10-
	الخليل				
الخصائص الإنسانية لعضو هيئة التدريس	النجاح		*0.33	*0.29	0.04-
	بئر زيت			0.03-	*0.37-
	بيت لحم				*0.33-
	الخليل				
الدرجة الكلية	النجاح		*0.17	*0.18-	*0.30-
	بئر زيت			*0.36-	*0.48-
	بيت لحم				0.12-
	الخليل				

*دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha = 0.05$).

يتضح من جدول (9) أن الفروق في المجالات والدرجة الكلية كانت بين جامعة النجاح وجامعة بيرزيت ولصالح جامعة النجاح، وبين جامعة النجاح وجامعتي بيت لحم والخليل ولصالح جامعتي بيت لحم والخليل، ولم تكن الفروق دالة إحصائياً بين جامعتي بيت لحم والخليل.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث والذي نصه:

هل تختلف خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وفقاً لمتغير الخبرة التعليمية؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) والمتوسطات الحسابية، وفيما يلي عرض لنتائج السؤال.

جدول (10)

المتوسطات الحسابية لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وفقاً لمتغير الخبرة التعليمية (ن=350)

المجالات	الخبرة	5 أعوام فأقل (ن=113)	6-10 أعوام (ن=124)	أكثر من 10 أعوام (ن=113)
الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس		3.76	3.66	3.99
الخصائص المعرفية لعضو هيئة التدريس		3.78	3.64	4.06
القيم والاتجاهات لدى عضو هيئة التدريس		4.26	4.11	4.59
جودة وطرائق التدريس		3.88	3.74	4.13
الخصائص الإنسانية لعضو هيئة التدريس		3.79	3.59	4.01
مهارات التقويم لعضو هيئة التدريس		3.49	3.45	3.50
الدرجة الكلية		3.83	3.70	4.05

يتضح من جدول (10) وجود اختلاف في المتوسطات الحسابية لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وفقاً لمتغير الخبرة التعليمية، ومن أجل التأكد من هذا الاختلاف استخدم تحليل التباين الأحادي ونتائج جدول (11) تبين ذلك.

جدول (11)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وفقاً لمتغير الخبرة التعليمية

المجالات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسطات المربعات	ف	الدلالة *
الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	6.77 116.56 123.32	2 347 349	3.38 0.33	10.08	*0.0001
الخصائص المعرفية لعضو هيئة التدريس	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	10.90 144.84 155.74	2 347 349	5.45 0.41	13.06	*0.0001
القيم والاتجاهات لدى عضو هيئة التدريس	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	14.05 174.46 188.52	2 347 349	7.02 0.50	13.97	*0.0001
جودة وطرائق التدريس	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	9.19 148.40 157.59	2 347 349	4.59 0.42	10.75	*0.0001
الخصائص الإنسانية لعضو هيئة التدريس	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	10.39 165.68 176.05	2 347 349	5.19 0.47	10.88	*0.0001
مهارات التقويم لعضو هيئة التدريس	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	0.13 143.30 143.44	2 347 349	0.06 0.41	0.16	0.85
الدرجة الكلية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	7.28 103.94 111.23	2 347 349	3.64 0.30	12.16	0.0001

*دال إحصائي عند مستوى $(\alpha=0.05)$.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية في الدرجة الكلية وفقاً لمتغير الخبرة.

ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية مجال مهارات التقويم لعضو هيئة التدريس تعزى إلى متغير الجامعة.

وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية في المجالات الأخرى.

ولتحديد الفروق استخدم اختبار توكي للمقارنات البعدية بين المتوسطات ونتائج جدول (12) تبين ذلك .

جدول (12)

نتائج اختبار توكي لدلالة الفروق في المتوسطات لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وفقاً لمتغير الخبرة التعليمية

المجالات	الخبرة	5 أعوام فأقل	6-10 أعوام	أكثر من 10 أعوام
الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس	5 أعوام فأقل		0.09	-0.23*
	6-10 أعوام			-0.33*
	أكثر من 10 أعوام			
الخصائص المعرفية لعضو هيئة التدريس	5 أعوام فأقل		-0.14	-0.28*
	6-10 أعوام			-0.42*
	أكثر من 10 أعوام			
القيم والاتجاهات لدى عضو هيئة التدريس	5 أعوام فأقل		0.14	-0.33*
	6-10 أعوام			-0.47*
	أكثر من 10 أعوام			
جودة وطرائق التدريس	5 أعوام فأقل		0.14	-0.24*
	6-10 أعوام			-0.39*
	أكثر من 10 أعوام			
الخصائص الإنسانية لعضو هيئة التدريس	5 أعوام فأقل		0.20*	-0.21*
	6-10 أعوام			-0.41*
	أكثر من 10 أعوام			
الدرجة الكلية	5 أعوام فأقل		0.12	-0.22*
	6-10 أعوام			-0.34*
	أكثر من 10 أعوام			

*دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha = 0.05$).

يتضح من جدول (12) أن الفروق في المجالات والدرجة الكلية كانت بين أصحاب الخبرة 5 أعوام فأقل وأصحاب الخبرة أكثر من 10 أعوام ولصالح أكثر من 10 أعوام، وبين أصحاب الخبرة 6-10 أعوام وأصحاب الخبرة أكثر من 10 أعوام، ولم تكون الفروق دالة إحصائياً بين أصحاب الخبرة أقل من 5 أعوام وأصحاب الخبرة 6-10 أعوام في غالبية المجالات والدرجة الكلية، وبهذا تكون الفروق لأصحاب الخبرة الطويلة .

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الرابع والذي نصه:

هل تختلف خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وفقاً لمتغير الرتبة العلمية؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) والمتوسطات الحسابية، وفيما يلي عرض لنتائج السؤال.

جدول (13)

المتوسطات الحسابية لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وفقاً لمتغير الرتبة العلمية (ن=350)

الجامعة	أستاذ دكتور (ن=38)	أستاذ مشارك (ن=53)	أستاذ مساعد (ن=106)	محاضر (ن=64)	مدرس (ن=89)
الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس	3.08	3.72	3.88	3.79	3.64
الخصائص المعرفية لعضو هيئة التدريس	3.09	3.75	3.86	3.80	3.72
القيم والاتجاهات لدى عضو هيئة التدريس	4.62	4.20	4.35	4.31	4.20
جودة وطرائق التدريس	4.04	3.85	3.93	3.84	3.91
الخصائص الإنسانية لعضو هيئة التدريس	4.00	3.64	3.83	3.80	3.75
مهارات التقويم لعضو هيئة التدريس	3.71	3.37	3.54	3.42	3.40
الدرجة الكلية	4.09	3.76	3.90	3.83	3.77

يتضح من جدول (13) وجود اختلاف في المتوسطات الحسابية لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وفقاً لمتغير الرتبة العلمية، ومن أجل التأكد من هذا الاختلاف استخدم تحليل التباين الأحادي ونتائج جدول (14) تبين ذلك.

جدول (14)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وفقاً لمتغير الرتبة العلمية

المجالات	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسطات المربعات	ف	الدلالة *
الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	6.44 116.88 123.32	4 345 349	1.61 0.33	4.75	*0.001
الخصائص المعرفية لعضو هيئة التدريس	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	4.098 151.64 155.74	4 345 349	1.02 0.44	2.52	0.056
القيم والاتجاهات لدى عضو هيئة التدريس	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	5.363 183.16 188.52	4 345 349	1.34 0.53	2.52	*0.04
جودة وطرائق التدريس	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	1.19 156.40 157.59	4 345 349	0.29 0.45	0.65	0.62
الخصائص الإنسانية لعضو هيئة التدريس	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	3.20 172.85 176.05	4 345 349	0.80 0.50	1.59	0.17
مهارات التقويم لعضو هيئة التدريس	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	3.74 139.69 143.44	4 345 349	0.93 0.40	2.31	0.057
الدرجة الكلية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	3.51 107.72 111.23	4 345 349	0.87 0.31	2.81	*0.02

*دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha = 0.05$).

يتضح من جدول (14) أنه:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر

أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية في الدرجة الكلية وفقاً لمتغير الرتبة العلمية.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية في مجالي: الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس، و القيم والاتجاهات لدى عضو هيئة التدريس وفقاً لمتغير الرتبة العلمية.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية في مجالات: الخصائص المعرفية لعضو هيئة التدريس، و جودة وطرائق التدريس، و الخصائص الإنسانية لعضو هيئة التدريس ومهارات التقويم لعضو هيئة التدريس تعزى إلى متغير الرتبة العلمية.

ولتحديد الفروق أستخدم اختبار توكي للمقارنات البعدية بين المتوسطات ونتائج جدول (15) تبين ذلك .

جدول (15)

نتائج اختبار توكي لدلالة الفروق لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وفقاً لمتغير الرتبة العلمية

المجالات	الرتبة	أستاذ دكتور	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	محاضر	مدرس
الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس	أستاذ دكتور		*0.36	0.20	*0.29	*0.44
	أستاذ مشارك			0.16-	0.07-	0.07
	أستاذ مساعد				0.09	0.24
	محاضر					0.14
	مدرس					
القيم والاتجاهات لدى عضو هيئة التدريس	أستاذ دكتور		*0.34	0.23	*0.29	*0.37
	أستاذ مشارك			0.10-	0.05-	0.03
	أستاذ مساعد				0.05	0.13
	محاضر					0.08
	مدرس					
الدرجة الكلية	أستاذ دكتور		*0.33	0.19	*0.26	*0.32
	أستاذ مشارك			0.14-	0.07-	0.01-
	أستاذ مساعد				0.07	0.12
	محاضر					0.05
	مدرس					

*دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha = 0.05$).

يتضح من جدول (15) إن غالبية الفروق في مجالات والدرجة الكلية كانت بين رتبة أستاذ

دكتور والرتب (أستاذ مشارك ، ومحاضر ، ومدرس) ولصالح رتبة أستاذ دكتور، ولم تكن

المقارنات المتبقية دالة إحصائياً .

سادساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الخامس والذي نصه:

هل تختلف خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وفقاً لمتغير نوع الكلية؟

للإجابة عن السؤال ، استخدم اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent T-test)

ونائج جدول (16) تبين ذلك.

جدول (16)

نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لدلالة الفروق لخصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية وفقاً لمتغير نوع الكلية (ن=350)

المجالات	علمية (ن=167)		إنسانية (ن=183)		قيمة (ت)	مستوى الدلالة *
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس	3.79	0.66	3.81	0.52	0.36	0.71
الخصائص المعرفية لعضو هيئة التدريس	3.84	0.68	3.81	0.65	0.40	0.68
القيم والاتجاهات لدى عضو هيئة التدريس	4.29	0.79	4.33	0.67	0.54	0.58
جودة وطرائق التدريس	3.93	0.69	3.89	0.64	0.46	0.64
الخصائص الإنسانية لعضو هيئة التدريس	3.77	0.74	3.82	0.68	0.68	0.49
مهارات التقويم لعضو هيئة التدريس	3.46	0.64	3.49	0.63	0.37	0.70
الدرجة الكلية	3.84	0.60	3.86	0.52	0.22	0.82

• قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند درجات حرية 348.

يتضح من جدول (16) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية تعزى إلى متغير نوع الكلية.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرئيس

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالأسئلة الفرعية للدراسة

ثالثاً : التوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشة النتائج التي تم التوصل إليها من خلال التحليل الإحصائي لأسئلة الدراسة إضافة إلى التوصيات في ضوء نتائج هذه الدراسة.

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرئيس:

والذي نصه: ما خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية

أجريت هذه الدراسة من أجل التعرف إلى آراء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية وحددت الباحثة مجالات الدراسات في ستة مجالات.

فيما يتعلق بالدرجة الكلية لمجال الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس كانت كبيرة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (76.09%).

وتفسر الباحثة ذلك بأن أكثر الخصائص أهمية في مجال الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس هي تلك المتعلقة بالضبط والالتزام والانتماء. ويدل ذلك على إدراك عالي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي لأهمية الانضباط والالتزام، وتأثير التقاليد والأعراف السائدة في المجتمع عليهم، ولحرص عضو هيئة التدريس على نقل صورة أنموذجية للمجتمع.

أما الخصائص التي حصلت على أقل الدرجات فهي المتعلقة بالمرح والدعابة وتعزو الباحثة ذلك لنظرة بعض أعضاء هيئة التدريس إلى أن يكون هنالك حاجز بينه وبين الطلبة، أما المشاركة بالمناسبات الاجتماعية فيمكن أن تفسرها الباحثة بضيق الوقت لدى عضو هيئة التدريس في البحث والتدريس مما يقلل من مشاركته في المناسبات الاجتماعية.

ويتضح من هذه الاستجابات تأكيد أفراد العينة على أهمية الانتماء للمهنة والانفتاح وعدم التزمت والتعصب للرأي وكذلك الاتزان في الانفعالات وردود الانفعالات إضافة إلى سمة السلوك القويم، وذلك لما لهذه السمات من أهمية بالنسبة للمدرس الجامعي المعاصر. وقد جاءت هذه النتائج متفقة مع جميع الدراسات السابقة التي تناولت السمات الشخصية للمدرس الجامعي.

وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لمجال الخصائص المعرفية لعضو هيئة التدريس كانت كبيرة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (76.51%) .

وتفسر الباحثة ذلك بأن أكثر الخصائص أهمية في مجال الخصائص المعرفية لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس هي تلك المتعلقة بالتمكن العلمي والمقدرة على التفكير. ويعزى ذلك لتخصص أعضاء هيئة التدريس وامتلاك المعارف اللازمة.

أما الخصائص الأخرى فكانت كلها كبيرة وتعزو الباحثة ذلك لأهمية الخصائص المعرفية لعضو هيئة التدريس مما يمكنه من أداء عمله بشكل مناسب .

وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لمجال القيم والاتجاهات لدى عضو هيئة التدريس كانت كبيرة جداً حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (86.81%) .

وتفسر الباحثة ذلك بأن أكثر الخصائص أهمية في مجال القيم والاتجاهات لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس هي تلك المتعلقة بالأمانة العلمية والانضباط والانتماء. بكون هذه الخصائص من أهم الخصائص المميزة للقيم والاتجاهات في فلسطين، وارتباطها بالقيم المجتمعية والإسلامية.

أما الخصائص الأخرى فكانت كلها كبيرة وتعزو الباحثة ذلك لأهمية القيم والاتجاهات لعضو هيئة التدريس مما يربطه بقيم واتجاهات المجتمع الذي يعيش فيه ومما يجعله قدوة حسنة لطلابه.

وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لمجال جودة وطرائق التدريس كانت كبيرة إذ وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (78.30%) .

وتفسر الباحثة ذلك بأن أكثر الخصائص أهمية في مجال جودة وطرائق التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس هي تلك المتعلقة بإعداد الخطط والتمكن من المادة الأكاديمية. ويعزى ذلك إلى التزام عضو هيئة التدريس بقوانين وقواعد التخطيط للمادة التعليمية ولما للخطة من أهمية في توضيح المادة التعليمية للطلاب واحترام عضو هيئة التدريس للوقت المقرر لإنهاء المقرر. والتمكن من المادة التعليمية قد يعود إلى تمكنه من تخصصه وإلى سعة إطلاع عضو هيئة التدريس بكل ما يتعلق بالمادة الأكاديمية في مجال تخصصه، ومشاركته في إعداد الدراسات ذات العلاقة وحضور مؤتمرات وندوات ذات صلة بكل ما هو جديد في مجال تخصصه.

أما الخصائص الأخرى فكانت كلها كبيرة وتعزو الباحثة ذلك لأهمية طرائق التدريس لعضو هيئة التدريس مما يساعده في إيصال المعرفة ونقلها لطلبه بالوسائل والطرق المناسبة ويمكن أن يكون ذلك نتيجة الخبرة والتجارب ويمكن أن يكون سبب ذلك امتلاك أعضاء هيئة التدريس الأسس النظرية ومعرفة نظريات التربية المتعلقة بطرائق التدريس.

وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لمجال الخصائص الإنسانية لعضو هيئة التدريس كانت كبيرة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (75.95%) .

وتفسر الباحثة ذلك بأن أكثر الخصائص أهمية في مجال الخصائص الإنسانية لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس هي تلك المتعلقة بتقبل الأسئلة والحرص على كونه قدوة حسنة. ويعزى ذلك إلى اهتمام عضو هيئة التدريس إلى استثارة دافعية الطلبة وحفزهم على المشاركة الفاعلة في قاعة المحاضرات التي ترفع من مستوى النشاط الذهني والعقلي لديهم، وبذلك يتحقق الهدف الذي حدده عضو هيئة التدريس، لتحقيق أهداف المحاضرة.

كما أن حرص عضو هيئة التدريس على أن يكون قدوة حسنة ويعزى ذلك إلى أهمية كون عضو هيئة التدريس أنموذجاً يقتدي به طلبته، فإنهم يستجيبون له ويحترمونه ولا يتغيبون عن درسه، ويميلون للمادة التي يدرسونها معه، وينصرفون إلى دراستها بجدية تحقق لهم تحصيلاً علمياً ونتائج أفضل.

أما الخصائص الأخرى فكانت كلها كبيرة وتعزو الباحثة ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية يستشعرون بأهمية العلاقات الإنسانية، وانعكاساتها الإيجابية على الطلبة ومن ثم تتطور تلك العلاقات لتصبح سمة سائدة في المجتمع الجامعي.

وفيما يتعلق بالدرجة الكلية لمجال مهارات التقويم لعضو هيئة التدريس كانت متوسطة إذ وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (69.63%).

وتفسر الباحثة ذلك بأن أكثر الخصائص أهمية في مجال مهارات التقويم لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس هي تلك المتعلقة بالالتزام بالوقت المقرر للاختبارات. ويعزى ذلك إلى التزام أعضاء هيئة التدريس بتعليمات وأنظمة وقوانين الجامعة بوضع علامات للطلاب بعد كل فترة زمنية، وإلى المتابعة الدقيقة من قبل رؤساء الأقسام وإدارة الجامعة لهذه الأمور الفنية. واهتمام أعضاء هيئة التدريس بالتغذية العكسية لطلابهم.

أما الخصائص الأخرى فكان معظمها متوسط، وتعزو الباحثة ذلك إلى كثرة عدد الطلبة الدارسون للمادة التعليمية، وزخمها وضيق الوقت والسعي لإنهاء المقرر.

وفيما يتعلق بترتيب المجالات جاء على النحو الآتي:

المرتبة الأولى: مجال القيم والاتجاهات لدى عضو هيئة التدريس (86.31%).

المرتبة الثانية: مجال جودة وطرائق التدريس (78.30%).

المرتبة الثالثة: مجال الخصائص المعرفية لعضو هيئة التدريس (76.51%).

المرتبة الرابعة: مجال الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس (76.09%).

المرتبة الخامسة: مجال الخصائص الإنسانية لعضو هيئة التدريس (75.95%).

المرتبة السادسة: مجال مهارات التقويم لعضو هيئة التدريس (69.63%).

وتتفق نتائج هذه الدراسة في الدرجة الكلية المرتفعة مع دراسات سابقة منها: (العتيبي 2012) و (الأشقر واللوحي 2011) و (تيم 2009) و (وموسى 2006) و (حلس 2005) و (عابدين 2003) و (العكر 2001).

بينما كانت الدرجة الكلية متدنية في دراستي (شعيل وخطابية 2002) و (الخنثيلة 2000). وكانت الدرجة الكلية متوسطة في دراسة (احمد 2010).

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول والذي نصه:

هل تختلف خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وفقاً لمتغير الجنس؟

يتضح من جدول (6) إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وفقاً لمتغير الجنس.

ويمكن أن تفسر الباحثة ذلك على إدراك هيئة التدريس الجامعي الذكور والإناث لأهمية توافر الخصائص الشخصية والإنسانية والأخلاقية والمعرفية في عضو هيئة التدريس الجامعي بغض النظر عن جنسه، وأن الظروف التي يتعرض لها المدرس الجامعي لا تختلف باختلاف الجنس، بالإضافة إلى اشتغال الدورات التدريبية التي تعقدتها الجامعة على الطرفين.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراستي (العتيبي 2012) و (الصرايرة 2011)، واختلفت مع دراستي (الأشقر واللوحي 2011) و (العكر 2001).

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني والذي نصه:

هل تختلف خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وفقاً لمتغير الجامعة؟

يتضح من جدول (7) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وفقاً لمتغير الجامعة.

ويتضح من جدول (9) إن غالبية الفروق في المجالات والدرجة الكلية كانت بين جامعة النجاح وجامعة بيرزيت ولصالح جامعة النجاح، وبين جامعة النجاح وجامعتي بيت لحم والخليل ولصالح جامعتي بيت لحم والخليل، ولم تكن الفروق دالة إحصائياً بين جامعتي بيت لحم والخليل.

ويمكن أن تفسر الباحثة هذه النتائج إلى وجود عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس غير الناطقين بالعربية مما قد اثر في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة بيرزيت، أما بالنسبة لوجود فروق بين جامعة النجاح الوطنية وجامعتي بيت لحم والخليل يعود إلى كثرة عدد أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية بالمقارنة مع الجامعتين مما يساهم ذلك في تقارب الأفكار بينهم والتواصل يكون متاحاً بشكل أكبر، أما جامعة بيت لحم وجامعة الخليل لم توجد بينهما فروق وذلك لتقارب الجامعتين في عدد أعضاء هيئة التدريس والتقارب الجغرافي والشارك الثقافي بينهما.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (الأشقر واللوحي 2011) واختلفت مع دراسة (الصرايرة 2011).

رابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث والذي نصه:

هل تختلف خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وفقاً لمتغير الخبرة التعليمية؟

يتضح من جدول (11) انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وفقاً لمتغير الجامعة.

و يتضح من جدول (12) إن غالبية الفروق في المجالات والدرجة الكلية كانت بين أصحاب الخبرة 5 أعوام فأقل وأصحاب الخبرة أكثر من 10 أعوام ولصالح أكثر من 10 أعوام، وبين أصحاب الخبرة 6-10 أعوام وأصحاب الخبرة أكثر من 10 أعوام، ولم تكون الفروق دالة إحصائياً بين أصحاب الخبرة أقل من 5 أعوام وأصحاب الخبرة 6-10 أعوام في غالبية المجالات والدرجة الكلية، وبهذا تكون الفروق لأصحاب الخبرة الطويلة .

ويمكن أن تفسر الباحثة هذه النتائج بسبب أن الخصائص يمكن أن تكتسب بالخبرة.

وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (الصرايرة 2011) ودراسة (العكر 2001) .

خامساً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الرابع والذي نصه:

هل تختلف خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وفقاً لمتغير الرتبة العلمية؟

يتضح من جدول (14) انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية في مجالي: الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس، والقيم والاتجاهات لدى عضو هيئة التدريس، والدرجة الكلية وفقاً لمتغير الرتبة العلمية.

ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية في مجالات: الخصائص المعرفية لعضو هيئة التدريس، و جودة وطرائق التدريس، والخصائص الإنسانية لعضو هيئة التدريس، ومهارات التقويم لعضو هيئة التدريس تعزى إلى متغير الرتبة العلمية.

و يتضح من جدول (15) إن غالبية الفروق في مجالات والدرجة الكلية كانت بين رتبة أستاذ دكتور والرتب (أستاذ مشارك ، ومحاضر، ومدرس) ولصالح رتبة أستاذ دكتور، ولم تكون المقارنات المتبقية دالة إحصائياً .

ويمكن أن تفسر الباحثة هذه النتائج للأسباب الآتية: أن الخصائص الشخصية والقيم والاتجاهات تتطور ذاتياً مع عضو هيئة التدريس بزيادة الممارسة والاحتكاك مع الطلاب وبسبب الأبحاث والدراسات التي يجريها باستمرار وحتى يكونوا قدوة حسنة لطلابهم.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (العتيبي 2012) واختلفت مع نتائج دراستي (الصرايرة 2011) و (العكر 2001).

سادساً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الخامس والذي نصه:

هل تختلف خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة

التدريس في الجامعات الفلسطينية، وفقاً لمتغير نوع الكلية؟

يتضح من جدول (16) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في خصائص عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وفقاً لمتغير نوع الكلية.

وتفسر الباحثة ذلك إلى أن هناك توافقاً بين أعضاء هيئة التدريس من ذوي التخصصات العلمية وذوي التخصصات الأدبية في أهمية هذه الخصائص لعضو هيئة التدريس الجامعي.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراستي (العتيبي 2012) و(الصرايرة 2011) واختلفت مع نتائج دراسة (الأشقر واللوح 2011).

توصيات الدراسة:

في ضوء ما أتت به الدراسة من نتائج، فإن الباحثة توصي بما يأتي :

- 1- ضرورة إطلاع العاملين في مهنة التدريس على الخصائص التي ينبغي توافرها في المدرس الجامعي المعاصر مقومات أساسية وركائز مهمة لمن يقوم بمهمة التدريس في جامعاتنا ومؤسساتنا التربوية، وكذلك الأدوار المتوقعة منهم في ظل التحديات والاتجاهات المعاصرة.
- 2 - ضرورة العمل على تنمية الخصائص الشخصية، والمعرفية والمقومات المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وذلك بسبب أهميتها المرتفعة من وجهة نظرهم.
- 3 - إجراء دراسة مستقبلية مشابهة تأخذ رأي الطلبة والإداريين ومقارنتها مع رأي أعضاء هيئة التدريس.
- 4 - اعتماد الخصائص الواردة في الاستبانة كأساس لتقويم أعضاء هيئة التدريس سواء من قبل الطلبة أو إدارة الجامعات، ومعياري لاختياره في المستقبل.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

ثانياً: المراجع الأجنبية

المراجع

أولا المراجع العربية:

- (1) أحمد رفقة إبراهيم. (2010). "التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية، دراسة لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريس في أثناء الخدمة بجامعة عدن". رسالة دكتوراه غير منشورة مقدمة إلى كلية التربية جامعة عدن، اليمن.
- (2) الأشقر، ياسر حسن، واللوح، عصام حسن. (2011) "درجة ممارسة عضو هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر طلابه". مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية المجلد العشرين العدد الأول، ص - 405 ص 435.
- (3) البادري أحمد بن حميد. (2010). "ندوة عن التنمية المهنية للهيئة الأكاديمية في وزارة التربية والتعليم والتعاون مع العمانيات". بتاريخ http://www.mohe.gov.om/index.php?option=com_content&task بتاريخ 2010/5/31.
- (4) باكي، ل وأفنار / م.س. (1998). تكوين معلمين مهنيين: الاستراتيجيات والكفايات، ترجمة نور الدين ساسي، منشورات المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، المركز العربي للتعريب والترجمة والتأليف والنشر، دمشق سورية.
- (5) باور، كولن. (2001) "أدوار ووظائف جديدة للتعليم العالي". المؤتمر الدولي حول جامعة القرن الحادي والعشرين، وزارة التعليم العالي، سلطنة عمان، مسقط 17-19 مارس 2001م.
- (6) بدران، شبل، و الدهشان، جمال. (2001). التجديد في التعليم الجامعي. القاهرة، دار قباء.

7) تيم، حسن محمد .(2009). آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية . مؤتمر " استشراف مستقبل الدراسات العليا في فلسطين " في جامعة النجاح الوطنية 2009 /7/16م

<http://www.najah.edu/ar/node/23186>

8) الثبيني، مليحان معيض.(2000): الجامعات نشأتها مفهوما وظائفها دراسة وصفية المجلة التربوية، العدد 54، جامعة الكويت.

9) جامعة بيت لحم، دائرة الموارد البشرية، إحصائيات 2013. بيت لحم ، فلسطين.

10) جامعة بيرزيت، دائرة الموارد البشرية، إحصائيات 2013. بيرزيت ، فلسطين.

11) جامعة الخليل، دائرة الموارد البشرية، إحصائيات 2013. الخليل ، فلسطين

12) جامعة النجاح الوطنية، دائرة الموارد البشرية، إحصائيات 2013. نابلس، فلسطين.

13) جوهر دعاء محمود.(2008). "تصور مقترح لتطوير أداء عضو هيئة التدريس في الجامعات المصرية في ضوء مدخل إدارة المعرفة". رسالة ماجستير غير منشورة ، مقدمة لقسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، القاهرة.

14) حداد محمد بشير،(1996) "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، دراسة مقارنة في المملكة العربية السعودية ومصر وانجلترا"، رسالة دكتوراه غير منشورة ، مقدمة لكلية التربية ، جامعة عين شمس.

15) الحراشة، محمد عبود. والنوباني مصطفى طه.(2008). "المعلم ومتطلبات دوره في ظل التغيرات المعاصرة"، المؤتمر العلمي الأول: مستقبل التربية في الوطن العربي في ضوء الثورة المعلوماتية. كلية العلوم التربوية، جامعة جرش الأهلية الخاصة، 1-3 نيسان 2008م.

16) حسين سلامة عبد العظيم.(2006). "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة". مؤتمر الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين "الواقع والرؤى". المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر، القومي الخامس، مركز تطوير التعليم الجامعي، الجزء الثاني، جامعة بنها، 2006.

17) الحكمي، إبراهيم الحسن .(1424هـ - 2004م). الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات . مجلة رسالة الخليج العربي مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، المملكة العربية السعودية، العدد التسعون، السنة الرابعة والعشرون، ص 13 56.

18) حلس، سالم عبدالله.(2005). تقويم فعالية التدريس في قسم المحاسبة بالجامعة الإسلامية وذلك من وجهة نظر الطلبة. دراسة منشورة في مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد الثالث عشر العدد الأول، ص: 139-154، يناير 2005.

19) الخثيلة ، هند ماجد .(2000). "المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود". مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، مكة المكرمة ، العدد (2)، المجلد (12).

20) الخثيلة، هند ماجد .(2000م). مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم الجامعي. مجلة جامعة الملك سعود، م9، العلوم التربوية، الدراسات الإسلامية، ص 85-112

21) خضر صلاح حسن.(2001). "المتطلبات التربوية للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في عصر المعلوماتية". مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ص18.

22) دروزة، أفنان نظير.(2000). النظرية في التدريس وترجمتها عمليا، دار الشروق، ط1، عمان، الأردن.

(23) دياب، سهيل رزق. (2006). "مؤشرات الجودة في التعليم الجامعي الفلسطيني" مجلة الجودة، الجامعة الإسلامية بغزة .

(24) راشد، علي (1988م). الجامعة والتدريس الجامعي . جدة، ط1 دار الشروق.

(25) رشاد ، عبد الناصر محمد.(2004). " أداء الجامعة في خدمة المجتمع وعلاقته باستقلالها في جمهورية مصر العربية والولايات المتحدة الأمريكية والنرويج ". رسالة دكتوراه منشورة ، مقدمة لقسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية ،كلية التربية ، جامعة عين شمس ، القاهرة.

(26) الزعانين، جمال ، ووحيد جبران. (2007). معايير اختيار المعلمين ومقارنته بمعايير عالمية . ورشة العمل التي تحمل عنوان "العلاقة التكاملية بين التعليم العالي والتعليم الأساسي برامج تدريب وإعداد المعلمين ، جامعة الأقصى غزة.

(27) زيتون، عايش محمود.(1995) : أساليب التدريس الجامعي . الأردن : دار الشروق للنشر والتوزيع.

(28) سالم مؤيد سعيد ، وعادل حرحوش صالح.(2002). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. (الأردن : اربد، عالم الكتب الحديث) ص 129.

(29) السلمي علي.(2001). إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، القاهرة : دار غريب، ص41.

(30) شحاته،حسن .(2001). التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق . الطبعة الأولى مكتبة الدار العربية للكتاب/ القاهرة.

(31) شحاته، حسن، والمزروع هيا. (2002). التقويم الذاتي لأعضاء وقيادات كليات البنات بالمملكة العربية السعودية . مدخل لتطوير الأداء الجامعي بحث قدم في ندوة تطوير

عضو هيئة التدريس، جامعة الملك سعود، مركز الدراسات الجامعية للبنات الأقسام النسائية
مركز البحوث، ص 163-201.

(32) الشخصير حلا محمود.(2010). "مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة
التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم". رسالة ماجستير غير منشورة ،
مقدمة إلى كلية التربية ، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

(33) الشريدة، عارف محمد مفلح.(2012). "دراسة تحليلية للكفاءات المهنية للأستاذ
الجامعي في العالم العربي". Research on Humanities and Social Sciences
Vol 2, No.10, 2012 ISSN 2222- 1719 (Paper) ISSN 2222- 2863

(34) الشعيل ، بن هويشل وعبد الله خطابية. (2002). "المهارات التدريسية لأعضاء هيئة
التدريس بكلية التربية بجامعة السلطان قابوس وحاجتهم للتدرب عليها من وجهة نظر
طلبة الدراسات العليا. مجلة العلوم الإنسانية، العدد (18)، الجزائر.

(35) أبو شيخة نادر.(2000). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، ص
263- 262.

(36) الصائغ، محمد بن حسن. (2009). المعلم: كيف يتم إعداده؟ وكيل وزارة التعليم العالي
لكليات المعلمين، المملكة العربية السعودية.

(37) صابر محمد عبد العليم ، وتعليب، خالد عبد المجيد.(2010). إدارة الموارد البشرية.
مصر: الإسكندرية، دار الفكر الجامعي، ص 106.

(38) صافي يوسف.(2003). " التعليم الجامعي في فلسطين في ضوء التغيرات الاقتصادية
والاجتماعية". رسالة دكتوراه غير منشورة مقدمة لقسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة
عين شمس، القاهرة، ص 7-8.

39) الصرايرة، خالد أحمد. (2011). "الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها". مجلة جامعة دمشق - المجلد 27 - العدد الأول+الثاني.

40) صياد أفرح محمد علي. (2009). "تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين على ضوء معايير الجودة الشاملة". رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة إلى كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة.

41) عابدين، محمد عبد القادر. (2003). "تقييم أعضاء هيئة التدريس والطلبة لبرامج الدراسات العليا في جامعة القدس" مجلة جامعة النجاح للأبحاث - العلوم الإنسانية - المجلد 17 الإصدار 1. ص 173-220

42) عالية، محمد كمال. (2000). "الأخلاقيات المهنية للمعلم"، المؤتمر التربوي الأول - التعليم وتحديات القرن الحادي والعشرين، كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة.

43) عبد العزيز صفاء محمود ، وحسين بشير محمود . (2005). "ضمان جودة ومعايير اعتماد مؤسسات التعليم العالي في مصر". ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السنوي الثالث عشر بعنوان الاعتماد وضمان جودة المؤسسات التعليمية. المنعقد في كلية التربية جامعة بني سويف، مصر، ص 472 .

44) عبد المقصود، محمد السعيد. (1977). مراكز تدريب المعلمين في أثناء الخدمة وهيكلها التنظيمية بالبلاد العربية. دراسة حدود وإمكانية تطوير برامج وأساليب التدريب في أثناء الخدمة بالبلاد العربية، إدارة التربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، القاهرة.

45) العتيبي، منصور بن نايف. (2012). الكفايات الأخلاقية والتقنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليتي التربية في نجران والخرج. المجلة العلمية كلية التربية جامعة المنصورة العدد (77) .

46) عثمان، عبد المنعم محمد. (2000). "مشروع الوثيقة الرئيسية: المعالم الأساسية للمؤسسة المدرسية في القرن الحادي والعشرين. ندوة المعالم الأساسية للمؤسسة المدرسية في القرن الحادي والعشرين، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة برامج التربية، الدوحة.

47) عرجاش علي. (2009). "تطوير سياسات إدارة الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية في ضوء مدخل الإدارة الإستراتيجية" رسالة دكتوراه غير منشورة، مقدمة إلى قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، ص 2.

48) عزياني، عزة حسن. (2007). "دراسة تقويمية لدور الجامعة في التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس في الاتجاهات العالمية المعاصرة". مجلة كلية التربية، العدد 17، جامعة القاهرة.

49) العكر عمرو برهان. (2001). "تطوير الكليات الإنسانية في الجامعات الفلسطينية من حيث أداء أعضاء هيئة التدريس فيها وعلاقة الجامعة بالمجتمع". رسالة ماجستير غير منشورة ، مقدمة لكلية التربية، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين.

50) علي، نبيل. (2001). "الثقافة العربية وعصر المعلومات: رؤية لمستقبل الخطاب الثقافي العربي". عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.

51) عمارة سامي فتحي. (1999). "معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الإسكندرية من وجهة نظرهم". مؤتمر التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية، المؤتمر السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي جامعة عين شمس ، الواقع ما بين 23-24 نوفمبر، 1999.

52) الغامدي، حمدان أحمد. (2003). خصائص عضو هيئة التدريس التي يفضلها الملحقون بكليات المعلمين في المملكة العربية السعودية. مجلة كليات المعلمين، السعودية، المجلد (3)، العدد (2) سبتمبر، ص 45-115.

(53) الغامدي سالم بن مطر. (2002). "التحديات التي تواجهها المؤسسات العامة والمهارات الإدارية المعاصرة: منظور فكري إبداعي لإدارات التطوير الإداري بالمؤسسات العامة". من أوراق المؤتمر العربي الثالث في الإدارة: القيادة الإبداعية، المنعقد في بيروت من 28-31 أكتوبر 2002، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص 667.

(54) فلييه، فاروق عبده. (2003) اقتصاديات التعليم. ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

(55) قراقزة محمود عبد القادر. (1996). "مهنتي كمعلم". بيروت: الدار العربية للعلوم.

(56) قمبر، محمود، ومحمد وجيه الصاوي، وحسن حسين البيلالي. (1997). "دراسات في أصول التربية". دار الثقافة، ط5، الدوحة - قطر.

(57) قنديل، شريف. (2004) "إعادة هيكلة الدراسات العليا بما يتوافق مع قضايا التنمية مع الإشارة إلى حالة جامعة الخليج العربي". ندوة هيكلية التخصصات في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي لمواءمة مخرجاتها مع متطلبات التنمية في دول مجلس التعاون، الاجتماع الرابع عشر للجنة رؤساء ومديري الجامعات ومؤسسات التعليم العالي بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، جامعة الخليج العربي، البحرين.

(58) الكيلاني، عبد الله زيد، وعدس عبد الرحمن. (1984). "الظروف الملائمة لاستقرار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية". المركز العربي لبحوث التعليم العالي، دمشق، ص40.

(59) كيني، ج. (2005). "الموظف المتمكن: كيف تصبح الموظف المتمكن الذي تريد شركتك المحافظة عليه". بيروت: الدار العربية للعلوم.

(60) مالهى، ر. (2006). تعزيز الجودة الشخصية: تقوية ذاتك من أجل بلوغ ذروة الأداء في العمل. الرياض: مكتبة جرير.

61) المحبوب، عبد الرحمن إبراهيم. (2000). **تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل من وجهة نظر طلبة الجامعة** مجلة جامعة الملك سعود المجلد (12)، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية (2)، المملكة العربية السعودية.

62) ملاوي احمد.(1995). "**التعليم استثمار أم استهلاك** " المجلة الثقافية ، عمان ، المجلد 34 ص 106 .

63) موسى أحمد محمد. (2006). "**فاعلية الممارسات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية**"، رسالة ماجستير غير منشورة ،مقدمة لكلية التربية، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين.

64) آل ناجي، محمد بن عبد الله. (2000). "**الإدارة المدرسية الفاعلة لمدرسة المستقبل في القرن الحادي والعشرين**". ندوة المعالم الأساسية للمؤسسة المدرسية في القرن الحادي والعشرين، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة برامج التربية، الدوحة : 7 - 2000/5/10م.

65) آل ناجي ، محمد بن عبد الله. (1999). "**تخصال الأستاذ الجامعي المرتبط بدعم التحصيل الدراسي للطلاب كما يراها أعضاء هيئة التدريس والطلاب**". المجلة العربية للتربية، المجلد 19 العدد الأول.

66) أبو ناهية، صلاح الدين. (1991). **خصائص المعلم الجامعي الفعال كما يدركها طلبة الجامعة الإسلامية في غزة، كلية التربية بجامعة الأزهر**. مجلة الأبحاث التربوية عدد (22) غزة، فلسطين.

67) نجيب، عاطف محمد، والسيد، محمد آدم أحمد.(2004) "**دراسة عن أثر استخدام برامج الوسائط المتعددة في فعالية تدريس إنتاج الصور التعليمية**". مجلة كليات المعلمين، وكالة وزارة التربية والتعليم، وزارة التربية والتعليم، المجلد الرابع، العدد الثاني، رجب 1425هـ.

(68) النعيمي، طه. (1985). *الإعداد المهني والتقني لأعضاء هيئة التدريس والإداريين*
وقائع الندوة الفكرية الثانية لرؤساء ومديري الجامعات في الدول الأعضاء بمكتب التربية
العربي لدول الخليج، جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

(69) وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية.

(70) يعقوب، نافذ نايف رشيد. (2005). *الكفايات المهنية والصفات الشخصية المرغوبة في
الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب كلية المعلمين في بيشة (المملكة العربية
السعودية) المجلة العربية للتربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، المجلد
(25)، العدد (1)، ص 102-141.*

1. Ac.Kgoz, Firat (2005) **A Study on Teacher Characteristics and Their Effects on Students Attitudes**, Retrieved April, 17,2007,
2. Bethel, S. M. (2009). **New breed of leader: 8 leadership qualities that matter most in the real world whatworks, what doesn't, and why.** New York: Sage publishinh
3. Centra, J.A. (1977). **The How and Why of Evaluating.** In J.A. Centra, *Renewing and Evaluating Teaching, New Directions for Higher Education* No. 1. San Francisco: Jossey-Bass.
4. Chan, David W.(2011). **Characteristics and Competencies of Teachers of Gifted Learners: The Hong Kong Student Perspective**, *Roeper Review*; Jul-Sep2011, Vol. 33 Issue 3, p160-169, 10p.
5. Deb,T. & Kohli,A.S.(2008).*Performance management (Oxford Higher Education.* New York: **Oxford University Press.**
6. Finkelman, A. & Kenner, C. (2009).*Teaching the IOM: Implications of the IOM Reports for Nursing Education.* (2nd Ed.) Washington, D.C.: American Nurses Association Publishing. First edition and second editions won awards for content, design, editing, and integration from the Society for Technical Communication.

7. Gratz, D. B. (2009). **The peril and promise of performance pay: Making education compensation work**. New York: Rowman & Littlefield Education
8. Grieve, Ann MacDonald (2010). **Exploring the characteristics of 'teachers for excellence': teachers' own perceptions**, **European Journal of Teacher Education**; Aug2010, Vol. 33 Issue 3, p265-277, 13p, 2 Charts, 1 Graph.
9. Hasenstab, Joseph K. (1989). **Training the teacher as a champion**, Performance learning systems.
10. Jenkins, Rob (2009) **The Five Characteristics of Successful New Faculty Members**. **Chronicle of Higher Education**; 9/18/2009, Vol. 56 Issue 4/5, pA37-A38, 2p
11. Lussier, R. (2009). **Human relations in organizations: Applications and skill building**. New York: McGraw-Hill/Irwin.
12. Marnik George (1997) **"The Professional Development of School Leaders"**, Exploring the thought and practice of learning about leadership, Unpublished PhD Dissertation, University of Maine.
13. Mike Mc Namee (2004) **"Continuing Professional Development : Suggestions for effective practice"**, University of Gloucestershire, UK. **Journal of further and higher Education** .Vol .28, No.2, May, 2004.

- 14.Reina, D. S. (2006). ***Betrayal in the workplace:*** Building effective relationships in your organization. New York: Berrett-Koehler Publishing

- 15.Roberts, T. Grady & Dyre, James E,(2007) **Characteristics of Effective Agriculture Teachers**, Retrieved April, 17,2007, from: <http://pubs.aged.tamu.edu/jae/pdf/vol.45/45-40-082.pdf>

- 16.Roney, Kathleen (2000) **Characteristics of effective middle level teachers: A case study of principal, teacher, and student perspectives. Unpublished Doctoral Dissertation**, Temple University, Philadelphia, PA.

- 17.Blandford ,Sonia & Welton, John ,(2000). **Managing Professional Development in Higher Education** , London, PP. 7-8

- 18.Stronge, James H. (2007). **Qualities of effective teachers**, Alexandria, VA: Association for supervision and curriculum development.

19. Thompson, Susan. Greer, John G. & Greer, Bonnie B. (2009). **Highly qualified for successful teaching: characteristics every teacher should posses**, The University of Memphis, USA.

- 20.Tony Edison & others,(1993). **Human Resources Management in Local Government**.(Istanbul: IULA-EMME) , P.1.

21. Zaffron, S. & Dave, L. (2009). **The three laws of performance:**
Rewriting the future of your organization and your life. New York:
Jossey-Bass.

الملحقات

ملحق (1)

أسماء أعضاء لجنة التحكيم

الجامعة	اسم المحكم	الرقم
الجامعة الأردنية.	أ.د. أنمار الكيلاني	1.
جامعة النجاح الوطنية.	د. سهيل صالحة.	2.
جامعة النجاح الوطنية.	أ.د. عبد عساف.	3.
جامعة النجاح الوطنية.	أ.د. عبد الناصر القدومي.	4.
جامعة النجاح الوطنية.	د. علي حباب.	5.
جامعة النجاح الوطنية.	أ.د. غسان الحلو.	6.
جامعة القدس	أ.د. محمد عابدين	7.
الجامعة الأردنية.	أ.د. محمد عيد ديراني.	8.
جامعة القدس المفتوحة.	د. معزوز علاونة	9.
الجامعة الأردنية.	أ.د. هاني عبدالرحمن الطوي .	10.

* ملاحظة: رتبت الأسماء وفق الترتيب الأبجدي.

ملحق (2): الاستبانة

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

برنامج ماجستير الإدارة التربوية

عزيزي /عزيزتي عضو هيئة التدريس المحترم.

تحية وبعد؛

فتقوم الباحثة بدراسة عنوانها: "خصائص عضو هيئة التدريس الفاعل في الجامعات الفلسطينية من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس فيها"

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس - فلسطين.

لذا تأمل الباحثة منكم الإجابة عن فقرات الاستبانة بأمانة وصدق وموضوعية، علماً أن هذه المعلومات سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكراً لكم حسن تعاونكم.

الباحثة:

وفاء إبراهيم

القسم الأول: (البيانات الشخصية)

ضع علامة () في المربع المناسب:

1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2- الجامعة: ☐ جامعة النجاح الوطنية ☐ جامعة بيرزيت

☐ جامعة بيت لحم ☐ جامعة الخليل

3- الخبرة التعليمية لعضو هيئة التدريس: 5 أعوام فأقل ☐ من 6-10 أعوام ☐

☐ أكثر من 10 أعوام

4- الرتبة العلمية: أستاذ دكتور ☐ أستاذ مشارك ☐ أستاذ مساعد ☐

☐ محاضر ☐ مدرس

5- الكلية: علمية ☐ إنسانية ☐

القسم الثاني: يرجى وضع شارة () في المربع الذي يتفق ورأيك وذلك أمام كل فقرة من الفقرات:

الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس:						المجال الأول
الرقم	الفقرة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
1	يتمتع عضو هيئة التدريس بمظهر لائق					
2	يتمتع عضو هيئة التدريس بالحيوية .					
3	يتحلى عضو هيئة التدريس بالهدوء .					
4	يتمتع عضو هيئة التدريس بقوة الشخصية.					
5	يلتزم عضو هيئة التدريس بقوانين الجامعة.					
6	يتكيف عضو هيئة التدريس اجتماعياً في الجامعة.					
7	يتصف عضو هيئة التدريس (بالمرح والدعابة) .					
8	يوثق عضو هيئة التدريس العلاقة مع المجتمع المحلي.					
9	لدى عضو هيئة التدريس المقدرة على الإصغاء					
10	لدى عضو هيئة التدريس انتماء نحو مهنته.					
11	يستطيع عضو هيئة التدريس أن يتواصل مع الآخرين					
12	يتميز عضو هيئة التدريس بالتفاؤل.					
13	ترتبط عضو هيئة التدريس مع إدارة الجامعة علاقة احترام متبادل.					

الرقم	الفقرة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
14	يشجع عضو هيئة التدريس المشاركة في المناسبات الاجتماعية.					
15	لدى عضو هيئة التدريس المقدرة على الإقناع.					
16	يواكب عضو هيئة التدريس كل ما هو جديد في مجال تخصصه.					
17	يستشرف عضو هيئة التدريس المستقبل					
المجال الثاني	الخصائص المعرفية لعضو هيئة التدريس					
18	يتمتع عضو هيئة التدريس بمقدرة عالية على التفكير العلمي					
19	يُشهد لعضو هيئة التدريس بالتمكن في الجانب الأكاديمي					
20	لدى عضو هيئة التدريس المقدرة على الابتكار					
21	يحرص عضو هيئة التدريس على التنمية المهنية					
22	يمتلك عضو هيئة التدريس ثقافة عامة					
23	يهتم عضو هيئة التدريس بإعداد البحوث ونشرها					
24	يمتلك عضو هيئة التدريس الخبرة الكافية.					
25	يجيد عضو هيئة التدريس التحدث بأكثر من لغة.					

الرقم	الفقرة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
	المجال الثالث					
	القيم والاتجاهات لدى عضو هيئة التدريس					
26	لدى عضو هيئة التدريس منظومة قيمية.					
27	يتميز عضو هيئة التدريس بالأمانة العلمية					
28	يتحلى عضو هيئة التدريس بالتواضع .					
29	يتسامح عضو هيئة التدريس مع الآخرين.					
30	ينضبط عضو هيئة التدريس في عمله.					
31	يتصف عضو هيئة التدريس بالمرونة.					
32	يتعاون عضو هيئة التدريس مع زملائه.					
33	يَعْدِلُ عضو هيئة التدريس في عمله.					
34	يحب عضو هيئة التدريس العمل ضمن فريق.					
35	ينتمي عضو هيئة التدريس إلى مهنته.					
	المجال الرابع					
	جودة وطرائق التدريس					
36	يستخدم عضو هيئة التدريس طرائق متنوعة في التدريس					
37	يعد عضو هيئة التدريس الخطط الخاصة بالمساقات التي يدرسها.					
38	يتمكن عضو هيئة التدريس من المادة الأكاديمية في مجال تخصصه.					
39	يكسب عضو هيئة التدريس الطلبة مهارة التفكير التأملي.					

الرقم	الفقرة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
40	لدى عضو هيئة التدريس المقدرة على عرض المادة العلمية بكفاءة					
41	يمتلك عضو هيئة التدريس مهارة استخدام الحاسوب في التدريس.					
42	يفعل عضو هيئة التدريس عملية تنظيم تقديم المحاضرة					
43	لدى عضو هيئة التدريس المقدرة على استخدام الحاسوب في العمل الإداري اللازم.					
المجال الخامس:	الخصائص الإنسانية لعضو هيئة التدريس:					
44	يشجع عضو هيئة التدريس على طرح الأسئلة في المحاضرة.					
45	يحرص عضو هيئة التدريس على أن يكون قدوة حسنة لطلابه.					
46	يتقبل عضو هيئة التدريس نقد الطلبة.					
47	يحفظ عضو هيئة التدريس أسماء طلبته فيناديهم بها في أثناء المحاضرة.					
48	يرحب عضو هيئة التدريس بالحوار المفتوح مع طلبته.					
49	يراعي عضو هيئة التدريس الفروق الفردية بين طلبته.					
50	يبني عضو هيئة التدريس علاقته مع الطلبة على (الصراحة والوضوح).					
51	يعدل عضو هيئة التدريس في تعامله مع طلبته.					

الرقم	الفقرة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
52	يقدر عضو هيئة التدريس ظروف طلبته الشخصية.					
53	يستخدم عضو هيئة التدريس عبارات محفزة ومشجعة لطلابه.					
المجال السادس:	مهارات التقويم لعضو هيئة التدريس:					
54	يكتفي عضو هيئة التدريس بالتقويم النهائي لطلابه.					
55	يراجع عضو هيئة التدريس المقرر مع طلبته لتهيئتهم للاختبار.					
56	يجري عضو هيئة التدريس اختباره في الوقت المقرر.					
57	يستخدم عضو هيئة التدريس الأسئلة الموضوعية في اختباره.					
58	يركز عضو هيئة التدريس على الأسئلة المقالية في اختباره.					
59	يراعي عضو هيئة التدريس الفروق الفردية عند تقويم طلبته.					
60	يستخدم عضو هيئة التدريس الاختبار كوسيلة وحيدة لتقويم طلبته.					
61	يحرص عضو هيئة التدريس على استخدام التقويم التكويني لطلابه خلال المحاضرات.					

ملحق (3)

كتاب عميد الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية بالموافقة على عنوان الأطروحة

**An-Najah
National University**
Faculty of Graduate Studies
Dean's Office



**جامعة
النجاح الوطنية**
كلية الدراسات العليا
مكتب العميد

التاريخ : 2012/5/7

حضرة الدكتور عبد الكريم ايوب المحترم
منسق برنامج ماجستير الإدارة التربوية
تحية طيبة وبعد،

الموضوع : الموافقة على عنوان الأطروحة وتحديد المشرف

قرر مجلس كلية الدراسات العليا في جلسته رقم (251)، المنعقدة بتاريخ 2012/5/3، الموافقة على مشروع الأطروحة المقدم من الطالبة / وفاء ابراهيم عبد الله عبد الله، رقم تسجيل 10954266، تخصص ماجستير الإدارة التربوية، عنوان الأطروحة:

(خصائص عضو هيئة التدريس الفاعل في الجامعات الفلسطينية من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلبة فيها)

(Characteristics of the Active Faculty Member at Palestinian Universities from the Views of Faculty Members, Administrators and Students)

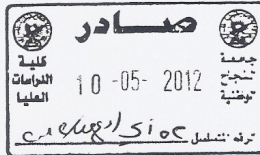
بإشراف: د. حسن تيم

يرجى اعلام المشرف والطالب بضرورة تسجيل الأطروحة خلال اسبوعين من تاريخ اصدار الكتاب. وفي حال عدم تسجيل الطالب/ة للأطروحة في الفترة المحددة له/ا ستقوم كلية الدراسات العليا بإلغاء اعتماد العنوان والمشرف.

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام ،،،

عميد كلية الدراسات العليا

د. محمد أبو جعفر



نسخة : د. رئيس قسم الدراسات العليا للعلوم الإنسانية المحترم

ق.أ.ع. القبول والتسجيل المحترم

مشرف الطالب

الطالب :

فلسطين، نابلس، ص.ب 707 هاتف: 2345115، 2345114، 2345113 (09) *فاكسيل: (09)2342907 (972)

Nablus, P. O. Box (7) *Tel. 972 9 2345113, 2345114, 2345115 هاتف داخلي (5) 3200

* Facsimile 972 92342907 *www.najah.edu - email fgs@najah.edu

ملحق (4)

كتاب عميد الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية لجامعة النجاح بتسهيل المهمة

An-Najah
National University
Faculty of Graduate Studies
Dean's Office



جامعة
النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا
مكتب العميد

التاريخ : 2012/11/12

السيد أ.د. النائب رئيس الجامعة الاكاديمي المحترم
جامعة النجاح الوطنية

الموضوع : تسهيل مهمة الطالبة / وفاء ابراهيم عبد الله عبد الله، رقم تسجيل (10954266)
تخصص ماجستير ادارة تربوية

الطالبة / وفاء ابراهيم عبد الله عبد الله، رقم تسجيل 10954266 تخصص ادارة تربوية في كلية الدراسات العليا، وهي بصدد اعداد الاطروحة الخاصة بها والتي عنوانها:
(خصائص عضو هيئة التدريس الفاعل في الجامعات الفلسطينية من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلبة فيها)

وتحتاج الى جمع معلومات عن عدد اعضاء هيئة التدريس والإداريين في جامعة النجاح الوطنية في جميع التخصصات والسماح له توزيع استبيانته على اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة.

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمتها لجميع البيانات و اتمام مشروع البحث.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

مع وافر الاحترام ،،،

عميد كلية الدراسات العليا

د. محمد ابو جعفر



فلسطين، نابلس، ص.ب 7070 هاتف: 2345115، 2345114، 2345113 (09) 2345113 * فاكس: (09) 2342907 (972)

2345115، 2345114، 2345113 9 972 * Tel. (7) Nablus, P. O. Box (5) هاتف داخلي 3200

* Facsimile 972 92342907 * www.najah.edu - email fgs@najah.edu

ملحق (5)

كتاب عميد الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية لجامعة بيرزيت بتسهيل المهمة

An-Najah
National University
Faculty of Graduate Studies
Dean's Office



جامعة
النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا
مكتب العميد

التاريخ : 2012/11/12

السيد أ.د. رئيس جامعة بيرزيت المحترم

الموضوع : تسهيل مهمة الطالبة / وفاء ابراهيم عبد الله عبد الله، رقم تسجيل (10954266)
تخصص ماجستير إدارة تربوية

الطالبة / وفاء ابراهيم عبد الله عبد الله، رقم تسجيل 10954266 تخصص ادارة تربوية في كلية الدراسات العليا، وهي بصدد اعداد الاطروحة الخاصة بها والتي عنوانها:
(خصائص عضو هيئة التدريس الفاعل في الجامعات الفلسطينية من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلبة فيها)

وتحتاج الى جمع معلومات عن عدد اعضاء هيئة التدريس والإداريين في جامعة النجاح الوطنية في جميع التخصصات والسماح له توزيع استبانته على اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة.

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمتها لجمع البيانات واطتمام مشروع البحث.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

مع وافر الاحترام ،،،

عميد كلية الدراسات العليا

د. محمد ابو جعفر



فلسطين، نابلس، ص.ب 70707 هاتف: 2345115، 2345114، 2345113 (09) 2345113 * فاكس: 2342907 (09) 2342907 (972)

Nablus, P. O. Box (7) *Tel. 972 9 2345113, 2345114, 2345115 هاتف داخلي (5) 3200

* Facsimile 972 92342907 *www.najah.edu - email fgs@najah.edu

ملحق (6)

كتاب عميد الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية لجامعة بيت لحم بتسهيل المهمة

An-Najah
National University
Faculty of Graduate Studies
Dean's Office



جامعة
النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا
مكتب العميد

التاريخ : 2012/11/12

السيد أ.د. رئيس جامعة بيت لحم المحترم
جامعة بيت لحم

الموضوع : تسهيل مهمة الطالبة / وفاء ابراهيم عبد الله عبد الله، رقم تسجيل (10954266)
تخصص ماجستير إدارة تربوية

الطالبة / وفاء ابراهيم عبد الله عبد الله، رقم تسجيل 10954266 تخصص ادارة تربوية في كلية الدراسات العليا، وهي بصدد اعداد الأطروحة الخاصة بها والتي عنوانها:
(خصائص عضو هيئة التدريس الفاعل في الجامعات الفلسطينية من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلبة فيها)

وتحتاج الى جمع معلومات عن عدد اعضاء هيئة التدريس والإداريين في جامعة النجاح الوطنية في جميع التخصصات والسماح له توزيع استبانته على اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة.

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمتها لجمع البيانات و اتمام مشروع البحث.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

مع وافر الاحترام ،،،

عميد كلية الدراسات العليا

د. محمد ابو جعفر



فلسطين، نابلس، ص.ب 707 هاتف: 2345115، 2345114، 2345113 (09) 2345113 * فاكس: 2342907 (09) 2342907

2345115، 2345114، 2345113 9 972 * Tel. 7 Nablus, P. O. Box (7) هاتف داخلي (5) 3200

* Facsimile 972 92342907 * www.najah.edu - email fgs@najah.edu

ملحق (7)

كتاب عميد الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية لجامعة الخليل بتسهيل المهمة

**An-Najah
National University**
Faculty of Graduate Studies
Dean's Office



**جامعة
النجاح الوطنية**
كلية الدراسات العليا
مكتب العميد

التاريخ : 2012/11/12

السيد أ.د. رئيس جامعة الخليل المحترم

الموضوع : تسهيل مهمة الطالبة / وفاء ابراهيم عبد الله عبد الله، رقم تسجيل (10954266)

تخصص ماجستير إدارة تربوية

الطالبة / وفاء ابراهيم عبد الله عبد الله، رقم تسجيل 10954266 تخصص ادارة تربوية في كلية الدراسات العليا، وهي بصدد اعداد الاطروحة الخاصة بها والتي عنوانها:
(خصائص عضو هيئة التدريس الفاعل في الجامعات الفلسطينية من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلبة فيها)

وتحتاج الى جمع معلومات عن عدد اعضاء هيئة التدريس والإداريين في جامعة النجاح الوطنية في جميع التخصصات والسماح له توزيع استبانته على اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة.

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمتها لجمع البيانات و اتمام مشروع البحث.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

مع وافر الاحترام ،،،

عميد كلية الدراسات العليا

د. محمد ابو جعفر



فلسطين، نابلس، ص.ب 7، 707 هاتف: 2345115، 2345114، 2345113 (09) 2345113 * فاكسيل: (09) 2342907 (972)

Nablus, P. O. Box (7) *Tel. 972 9 2345113, 2345114, 2345115 هاتف داخلي (5) 3200

* Facsimile 972 92342907 *www.najah.edu - email fgs@najah.edu

ملحق (8)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة

المجال الأول: الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس (ن = 350)

الرقم	الفقرات	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية %	الانحراف المعياري
1	يتمتع عضو هيئة التدريس بمظهر لائق	3.99	79.80	0.77
2	يتمتع عضو هيئة التدريس بالحيوية .	3.92	78.40	0.87
3	يتحلى عضو هيئة التدريس بالهدوء .	3.75	75.00	0.86
4	يتمتع عضو هيئة التدريس بقوة الشخصية.	4.14	82.80	0.76
5	يلتزم عضو هيئة التدريس بقوانين الجامعة.	4.11	82.20	0.82
6	يتكيف عضو هيئة التدريس اجتماعياً في الجامعة.	3.71	74.20	0.88
7	يُتصف عضو هيئة التدريس (بالمرح والدعابة).	3.38	67.60	0.95
8	يوثق عضو هيئة التدريس العلاقة مع المجتمع المحلي.	3.51	70.20	0.89
9	لدى عضو هيئة التدريس المقدرة على الإصغاء	3.87	77.40	0.92
10	لدى عضو هيئة التدريس انتماء نحو مهنته.	4.09	81.80	0.89
11	يستطيع عضو هيئة التدريس أن يتواصل مع الآخرين	3.96	79.20	0.80
12	يتميز عضو هيئة التدريس بالتفاؤل.	3.67	73.40	0.91
13	تربط عضو هيئة التدريس مع إدارة الجامعة علاقة احترام متبادل.	3.86	77.20	0.88
14	يشجع عضو هيئة التدريس المشاركة في المناسبات الاجتماعية.	3.38	67.60	0.95
15	لدى عضو هيئة التدريس المقدرة على الإقناع.	3.77	75.40	0.81
16	يواكب عضو هيئة التدريس كل ما هو جديد في مجال تخصصه.	3.93	78.60	0.90
17	يستشرف عضو هيئة التدريس المستقبل	3.66	73.20	0.91
	الدرجة الكلية للمجال	3.80	76.09	0.59

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

المجال الثاني: الخصائص المعرفية لعضو هيئة التدريس (ن = 350)

الرقم	الفقرات	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية %	الانحراف المعياري
1	يتمتع عضو هيئة التدريس بمقدرة عالية على التفكير العلمي	4.08	81.60	0.79
2	يُشهد لعضو هيئة التدريس بالتمكن في الجانب الأكاديمي	4.03	80.60	0.82
3	لدى عضو هيئة التدريس المقدرة على الابتكار	3.73	74.60	0.89
4	يحرص عضو هيئة التدريس على التنمية المهنية	3.83	76.60	0.86
5	يمتلك عضو هيئة التدريس ثقافة عامة	3.86	77.20	0.89
6	يهتم عضو هيئة التدريس بإعداد البحوث ونشرها	3.64	72.80	0.96
7	يمتلك عضو هيئة التدريس الخبرة الكافية.	3.83	76.60	0.79
8	يجيد عضو هيئة التدريس التحدث بأكثر من لغة.	3.61	72.20	0.94
	الدرجة الكلية للمجال	3.83	76.51	0.66

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

المجال الثالث: القيم والاتجاهات لدى عضو هيئة التدريس (ن = 350)

الرقم	الفقرات	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية %	الانحراف المعياري
1	لدى عضو هيئة التدريس منظومة قيمية.	3.91	78.20	0.84
2	يتميز عضو هيئة التدريس بالأمانة العلمية	4.19	83.80	0.81
3	يتحلى عضو هيئة التدريس بالتواضع .	3.87	77.40	0.93
4	يتسامح عضو هيئة التدريس مع الآخرين.	3.75	75.00	0.92
5	ينضبط عضو هيئة التدريس في عمله.	4.09	81.80	0.81
6	يتصف عضو هيئة التدريس بالمرونة.	3.73	74.60	0.85
7	يتعاون عضو هيئة التدريس مع زملائه.	3.94	78.80	0.83
8	يعدل عضو هيئة التدريس في عمله.	3.93	78.60	0.92
9	يحب عضو هيئة التدريس العمل ضمن فريق.	3.61	72.20	0.93
10	ينتمي عضو هيئة التدريس إلى مهنته.	4.05	81.00	0.88
	الدرجة الكلية للمجال	4.32	86.31	0.73

- أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

المجال الرابع: جودة وطرائق التدريس (ن = 350)

الرقم	الفقرات	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية %	الانحراف المعياري
1 -	يستخدم عضو هيئة التدريس طرائق متنوعة في التدريس	3.76	75.20	0.87
2	يعد عضو هيئة التدريس الخطط الخاصة بالمساقات التي يدرسها.	4.12	82.40	0.80
3	يتمكن عضو هيئة التدريس من المادة الأكاديمية في مجال تخصصه.	4.16	83.20	0.84
4	يكسب عضو هيئة التدريس الطلبة مهارة التفكير التأملي.	3.80	76.00	0.95
5	لدى عضو هيئة التدريس المقدرة على عرض المادة العلمية بكفاءة	3.96	79.20	0.88
6	يمتلك عضو هيئة التدريس مهارة استخدام الحاسوب في التدريس.	3.78	75.60	0.90
7	يفعل عضو هيئة التدريس عملية تنظيم تقديم المحاضرة	3.87	77.40	0.83
8	لدى عضو هيئة التدريس المقدرة على استخدام الحاسوب في العمل الإداري اللازم.	3.86	77.20	0.87
	الدرجة الكلية للمجال	3.92	78.30	0.67

*أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

المجال الخامس: الخصائص الإنسانية لعضو هيئة التدريس (ن = 350)

الرقم	الفقرات	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية %	الانحراف المعياري
1	يشجع عضو هيئة التدريس على طرح الأسئلة في المحاضرة.	4.02	80.40	0.86
2	يحرص عضو هيئة التدريس على أن يكون قدوة حسنة لطلبته.	4.11	82.20	0.86
3	يتقبل عضو هيئة التدريس نقد الطلبة.	3.67	73.40	0.98
4	يحفظ عضو هيئة التدريس أسماء طلبته فيناديهم بها في أثناء المحاضرة.	3.55	71.00	0.98
5	يرحب عضو هيئة التدريس بالحوار المفتوح مع طلبته.	3.75	75.00	0.89
6	يراعي عضو هيئة التدريس الفروق الفردية بين طلبته.	3.70	74.00	0.98
7	يبنى عضو هيئة التدريس علاقته مع الطلبة على (الصراحة والوضوح).	3.87	77.40	0.87
8	يعدل عضو هيئة التدريس في تعامله مع طلبته.	3.92	78.40	0.90
9	يقدر عضو هيئة التدريس ظروف طلبته الشخصية.	3.60	72.00	0.98
10	يستخدم عضو هيئة التدريس عبارات محفزة ومشجعة لطلبته.	3.77	75.40	0.98
	الدرجة الكلية للمجال	3.79	75.95	0.71

*أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

المجال السادس: مهارات التقويم لعضو هيئة التدريس (ن = 350)

الرقم	الفقرات	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية %	الانحراف المعياري
1	يكتفي عضو هيئة التدريس بالتقويم النهائي لطلبته.	3.26	65.20	0.98
2	يراجع عضو هيئة التدريس المقرر مع طلبته لتهيئتهم للاختبار.	3.48	69.60	0.97
3	يجري عضو هيئة التدريس اختبارات في الوقت المقرر.	4.03	80.60	0.79
4	يستخدم عضو هيئة التدريس الأسئلة الموضوعية في اختبارات.	3.55	71.00	0.98
5	يركز عضو هيئة التدريس على الأسئلة المقالية في اختبارات.	3.34	66.80	0.97
6	يراعي عضو هيئة التدريس الفروق الفردية عند تقويم طلبته.	3.45	69.00	0.98
7	يستخدم عضو هيئة التدريس الاختبار كوسيلة وحيدة لتقويم طلبته.	3.23	64.60	0.96
8	يحرص عضو هيئة التدريس على استخدام التقويم التكويني لطلبته خلال المحاضرات.	3.50	70.00	0.91
	الدرجة الكلية للمجال	3.48	69.63	0.64

*أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

ملحق (9)

ترتيب فقرات الاستبانة حسب متوسط الاستجابة

الترتيب	الرقم حسب الاستبانة	الفقرات	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية %	الانحراف المعياري
1	27	يتميز عضو هيئة التدريس بالأمانة العلمية	4.19	83.8	0.81
2	38	يتمكن عضو هيئة التدريس من المادة الأكاديمية في مجال تخصصه.	4.16	83.2	0.84
3	4	يتمتع عضو هيئة التدريس بقوة الشخصية.	4.14	82.8	0.76
4	37	يعد عضو هيئة التدريس الخطط الخاصة بالمساقات التي يدرسها.	4.12	82.4	0.8
5	5	يلتزم عضو هيئة التدريس بقوانين الجامعة.	4.11	82.2	0.82
6	45	يحرص عضو هيئة التدريس على أن يكون قدوة حسنة لطلابه.	4.11	82.2	0.86
7	30	ينضبط عضو هيئة التدريس في عمله.	4.09	81.8	0.81
8	10	لدى عضو هيئة التدريس انتماء نحو مهنته.	4.09	81.8	0.89
9	18	يتمتع عضو هيئة التدريس بمقدرة عالية على التفكير العلمي	4.08	81.6	0.79
10	35	ينتمي عضو هيئة التدريس إلى مهنته.	4.05	81	0.88
11	56	يجري عضو هيئة التدريس اختبارات في الوقت المقرر.	4.03	80.6	0.79
12	19	يُشهد لعضو هيئة التدريس بالتمكن في الجانب الأكاديمي	4.03	80.6	0.82
13	44	يشجع عضو هيئة التدريس على طرح الأسئلة في المحاضرة.	4.02	80.4	0.86
14	1	يتمتع عضو هيئة التدريس بمظهر لائق	3.99	79.8	0.77
15	11	يستطيع عضو هيئة التدريس أن يتواصل	3.96	79.2	0.8

			مع الآخرين		
0.88	79.2	3.96	لدى عضو هيئة التدريس المقدرة على عرض المادة العلمية بكفاءة	40	16
0.83	78.8	3.94	يتعاون عضو هيئة التدريس مع زملائه.	32	17
0.9	78.6	3.93	يواكب عضو هيئة التدريس كل ما هو جديد في مجال تخصصه.	16	18
0.92	78.6	3.93	يعدل عضو هيئة التدريس في عمله.	33	19
0.87	78.4	3.92	يتمتع عضو هيئة التدريس بالحيوية .	2	20
0.9	78.4	3.92	يعدل عضو هيئة التدريس في تعامله مع طلبته.	51	21
0.84	78.2	3.91	لدى عضو هيئة التدريس منظومة قيمية.	26	22
0.83	77.4	3.87	يفعل عضو هيئة التدريس عملية تنظيم تقديم المحاضرة	42	23
0.87	77.4	3.87	يبني عضو هيئة التدريس علاقته مع الطلبة على (الصراحة والوضوح).	50	24
0.92	77.4	3.87	لدى عضو هيئة التدريس المقدرة على الإصغاء	9	25
0.93	77.4	3.87	يتحلى عضو هيئة التدريس بالتواضع .	28	26
0.87	77.2	3.86	لدى عضو هيئة التدريس المقدرة على استخدام الحاسوب في العمل الإداري اللازم.	43	27
0.88	77.2	3.86	تربط عضو هيئة التدريس مع إدارة الجامعة علاقة احترام متبادل.	13	28
0.89	77.2	3.86	يمتلك عضو هيئة التدريس ثقافة عامة	22	29
0.79	76.6	3.83	يمتلك عضو هيئة التدريس الخبرة الكافية.	24	30
0.86	76.6	3.83	يحرص عضو هيئة التدريس على التنمية المهنية	21	31
0.95	76	3.8	يكسب عضو هيئة التدريس الطلبة مهارة	39	32

			التفكير التأملّي.		
0.9	75.6	3.78	يمتلك عضو هيئة التدريس مهارة استخدام الحاسوب في التدريس.	41	33
0.81	75.4	3.77	لدى عضو هيئة التدريس المقدرة على الإقناع.	15	34
0.98	75.4	3.77	يستخدم عضو هيئة التدريس عبارات محفزة ومشجعة لطلّبه.	53	35
0.87	75.2	3.76	يستخدم عضو هيئة التدريس طرائق متنوعة في التدريس	36	36
0.86	75	3.75	يتحلّى عضو هيئة التدريس بالهدوء .	3	37
0.89	75	3.75	يرحب عضو هيئة التدريس بالحوار المفتوح مع طلبته.	48	38
0.92	75	3.75	يتسامح عضو هيئة التدريس مع الآخرين.	29	39
0.85	74.6	3.73	يتصف عضو هيئة التدريس بالمرونة.	31	40
0.89	74.6	3.73	لدى عضو هيئة التدريس المقدرة على الابتكار	20	41
0.88	74.2	3.71	يتكيف عضو هيئة التدريس اجتماعياً في الجامعة.	6	42
0.98	74	3.7	يراعي عضو هيئة التدريس الفروق الفردية بين طلبته.	49	43
0.91	73.4	3.67	يتميز عضو هيئة التدريس بالنفاؤل.	12	44
0.98	73.4	3.67	يتقبل عضو هيئة التدريس نقد الطلبة.	46	45
0.91	73.2	3.66	يستشرف عضو هيئة التدريس المستقبل	17	46
0.96	72.8	3.64	يهتم عضو هيئة التدريس بإعداد البحوث ونشرها	23	47
0.93	72.2	3.61	يحب عضو هيئة التدريس العمل ضمن فريق.	34	48
0.94	72.2	3.61	يجيد عضو هيئة التدريس التحدث بأكثر من	25	49

			لغة.		
0.98	72	3.6	يقدر عضو هيئة التدريس ظروف طلبته الشخصية.	52	50
0.98	71	3.55	يستخدم عضو هيئة التدريس الأسئلة الموضوعية في اختباره.	57	51
0.98	71	3.55	يحفظ عضو هيئة التدريس أسماء طلبته فيناديهم بها في أثناء المحاضرة.	47	52
0.89	70.2	3.51	يوثق عضو هيئة التدريس العلاقة مع المجتمع المحلي.	8	53
0.91	70	3.5	يحرص عضو هيئة التدريس على استخدام التقويم التكويني لطلبه خلال المحاضرات.	61	54
0.97	69.6	3.48	يراجع عضو هيئة التدريس المقرر مع طلبته لتهيئتهم للاختبار.	55	55
0.98	69	3.45	يراعي عضو هيئة التدريس الفروق الفردية عند تقويم طلبته.	59	56
0.95	67.6	3.38	يشجع عضو هيئة التدريس المشاركة في المناسبات الاجتماعية.	14	57
0.95	67.6	3.38	يتصرف عضو هيئة التدريس (بالمرح والدعابة).	7	58
0.97	66.8	3.34	يركز عضو هيئة التدريس على الأسئلة المقالية في اختباره.	58	59
0.98	65.2	3.26	يكتفي عضو هيئة التدريس بالتقويم النهائي لطلبه.	54	60
0.96	64.6	3.23	يستخدم عضو هيئة التدريس الاختبار كوسيلة وحيدة لتقويم طلبته.	60	61

An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies

**University staff Member's Characteristics from
Perspectives of Palestinian universities staff members**

Prepared by
Wafaa Ibrahim Abdullah Abdullah

Supervised by
Dr. Hassan Mohammad Tayyem

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master in Educational Administration, Faculty of
Graduate Studies, An- Najah National University, Nablus, Palestine.**

2013

**University staff Member's Characteristics from Perspectives of
Palestinian universities staff members**

**Prepared by
Wafaa Ibrahim Abdullah Abdullah
Supervised by
Dr. Hassan Mohammad Tayyem**

Abstract

This study aimed at identifying University staff Member's Characteristics from Perspectives of Palestinian universities staff members. It also aimed at investigating the role of the study variables such as: university, sex, experience, college and the academic rank.

The population of the study consisted of (1286) full- time faculty members during the academic year 2012- 2013 from An- Najah, Birzeit, Bethlehm and Hebron universities.

A random sample of (450) full – time faculty members was selected, constituting (35%) of the whole population.

To achieve the study aims, the researcher built a 61- item questionnaire. The validity was carried out through different academicians. Reliability was achieved by applying Crombach Alpha formula which reached (0.97) and this assures the appropriate validity.

The results showed that the degree of these characteristics was high and was as the following: scientific ethnicity was (83.8%), academic proficiency was (83.2%), strong personality was (82.8%), preparation and planning was (82.4%), commitment to the university regulations was (82.2%), and modeling was (82.2%) respectively.

Results also shared no significant statistical differences between responses means due to sex and college, while significant statistical differences were found due to university, experience, and the academic rank.

In the light of the findings of these results, the researcher recommended considering these characteristics as a basis for evaluating a staff member either from students or from the university administration.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.