

أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توفر المهارات
التدريسية لأعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظر الطلبة

**The Effect, from the Student's Viewpoint, of the Courses Offered by the Faculty
Development Center at Al al-Bayt University on the Teaching Skills of Their Professors**

إعداد: الدكتورة/ جومانه حامد الشديقات

رئيسة قسم المناهج في أكاديمية الفلاح، ولاية جورجيا، الولايات المتحدة الأمريكية

الدكتورة/ اشجان حامد الشديقات

أستاذ مساعد، جامعة حائل، المملكة العربية السعودية

المخلص:

هدفت الدراسة للتعرف على أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توفر المهارات التدريسية لأعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، ومعرفة فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيرات التخصص، والمرحلة الدراسية، ولتحقيق ذلك تمت الإجابة عن أسئلة الدراسة، وقد تمّ تحديد مجتمع الدراسة بشكل قصدي، وتكونت العينة من (133) طالباً وطالبةً وهي مجموعة من طلبة أعضاء هيئة التدريس الذين حضروا الدورات التدريبية المنعقدة في مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس للعام الجامعي 2021/2020، وتمّ بناء استبانة تكونت من (72) فقرة موزعة على مجالين: (مهارات التفاعل والاتصال، العلاقات الإنسانية)، واستخدمت أساليب التحليل الوصفي والاستنتاجي (التحليلي) للبيانات، وأظهرت الدراسة النتائج الآتية: إن أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توافر المهارات التدريسية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم من حيث مجال مهارات التفاعل والاتصال ومجال العلاقات الإنسانية (متوسطة). وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أثر الدورات من وجهة نظر الطلبة أنفسهم تُعزى إلى متغير التخصص في المجال الأول (مهارات التفاعل والاتصال)، ومتغير المرحلة الدراسية في المجال الثاني (العلاقات الإنسانية)، وفي ضوء النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة تمّ صياغة عدد من التوصيات العلمية والعملية.

الكلمات المفتاحية: أثر الدورات، مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس، جامعة آل البيت، المهارات التدريسية، أعضاء الهيئة التدريسية، وجهة نظر الطلبة

The Effect, from the Student's Viewpoint, of the Courses Offered by the Faculty Development Center at Al al-Bayt University on the Teaching Skills of Their Professors

Abstract:

Al al-Bayt University offers numerous staff-development courses to improve the research and teaching skills of its professors. The purpose of this study was to identify the impact of these courses *from the perspective of the students* and to determine if there are any statistically significant differences ($\alpha \geq 0.05$) that relate to *academic course of study*, or *level of study*.

The study sample was drawn from the group of students in the Faculty of Educational Sciences who were enrolled in courses during the second semester of the 2020-21 academic year. The sample was further narrowed to include only those students taking classes with professors who had attended training courses held at the Faculty Development Center during the first semester of the 2011-12 academic year.

The study's objective was to measure the impact of the Faculty Development Center's training courses on three areas of the teacher's pedagogy: *interaction and communication in the classroom*, *interpersonal skills*, and *evaluation of student activities*.

The study found that over all the courses offered by the Faculty Development Center had little impact on actual classroom teaching. The courses were relevant, but in the absence of any incentive to participate fully, like a formal evaluation procedure for instance, the participants were often not motivated to improve. A discussion of recommendations follows the analysis of the data.

Keywords: The impact of courses, faculty development center, Al al-Bayt University, teaching skills, faculty members, students' point of view

مقدمة:

إن عملية إعداد المدرس الجامعي تمثل إحدى الركائز الأساسية في تطوير التعليم العالي، ويعد الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس حجر الزاوية في تحقيق الكفاءة في التدريس. وتعد وظيفة التدريس الجامعي من أهم الوظائف التي تؤديها الجامعات وأكثرها فاعلية في إعداد الطلبة للحياة المستقبلية، إذ تزودهم بالمعارف التخصصية والاتجاهات السلوكية الايجابية والقيمية وكل المهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم ليصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة المجتمع، ومقياس تفوق الجامعة يعتمد على امتلاكها لأعضاء هيئة تدريس مؤهلين تأهيلاً عالياً، مهيناً لهم جميع الظروف والإمكانات، من جو أكاديمي ملائم وخدمات مختلفة تساهم في جودة العملية التعليمية لتلبية حاجات التنمية الشاملة ومتطلبات العصر المتسارعة (فر وهوالد، 2003، ص:135).

كما تعد وظيفة التدريس الجامعي غاية في الأهمية؛ لأنها الوظيفة الرئيسة في اغلب الجامعات المرموقة في العالم، إذ تركز بشكل رئيس على إعداد الطلبة إعداداً يمكنهم من مواجهة التحديات الحاضرة والمستقبلية بكل ما تحمله من تطورات علمية وتقنية وغير ذلك (التبيني وحريري، 2003، ص:74).

يصاغ ويتشكل دور عضو هيئة التدريس في الجامعة من المتفق عليه في ضوء ما يرتضيه المجتمع لجامعاته من رسالة ومهام. وعلى الرغم من تعدد وظائف الجامعات في العالم، إلا أن القاعدة العامة والشائعة في وقتنا الراهن أن رسالتها تقوم على ثلاث وظائف رئيسة هي: التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع؛ لذلك فإن دور المدرس الجامعي يتمركز حول تلك الوظائف وبدرجات متفاوتة.

وفي ظل المتغيرات العالمية المتسارعة وتحديات القرن الحالي تحوّل دور الأستاذ الجامعي من ناقل للمعرفة إلى متعلم ومتدرب ومواكب دائم للتطورات؛ لينمو ويتطور مهنيًا وأكاديميًا؛ ليتمكن من أداء دوره المعهود في ظل هذه المتغيرات وفي مختلف جوانب الحياة إذ أصبحت مهامه تتعدى دور التعليم إلى البحث والتقصي وممارسة الدور التربوي والإرشادي وغير ذلك من الأدوار؛ ليساهم في بناء شخصية المتعلم وتنميتها في جميع الجوانب. وإذا كان عضو هيئة التدريس عنصراً فاعلاً في أداء الجامعة لمهامها، فإن أي خلل في عملية إعداده ينعكس سلباً على أدائه التدريسي، وعلى نوعية التعليم وجودته. ويشير تقرير التنمية الإنسانية العربية حول التعليم الجامعي وأساليب التدريس فيه، إلى تدني مؤشرات جودة التعليم لدى غالبية الجامعات العربية إلى دون الـ (60%) وفقاً للمعايير المعمول بها، وكان ضعف الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس أحد العوامل الرئيسة في تدني جودة التعليم العالي (المكتب الإقليمي للدول العربية، 2003).

والمتتبع لواقع التعليم يجد أن هذا القطاع عانى ويعاني من جوانب قصور عديدة وخاصة فيما يتعلق بدور عضو هيئة التدريس وتحديداً أدائه التدريسي. وهذا ما أكدته دراسات وندوات عدة. إذ يعد الجمود الفكري عند نسبة لا يستهان بها من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وقصور طموحهم الفكري عن الإبداع، والتجديد في أساليب أدائهم التدريسي. من أهم التحديات التي تواجه الجامعات نحو تنميتهم للارتقاء بأساليب التدريس التقليدية إلى أساليب أكثر فاعلية لإثارة دواعي التفكير. إذ أن الدلائل تشير بما لا يدع مجالاً للشك إلى زيادة مساحة تدني الأداء التدريسي الكيفي والنوعي والاكتفاء باستخدام أساليب تدريسية تعتمد على "صب المعلومات النظرية في قوالب جامدة تعتمد على الحفظ والاسترجاع وبعيدة كل البعد عن الناحية التطبيقية" (عوض، 1990، ص:72).

كما بينت الدراسات الحديثة أن قصور عضو هيئة التدريس يعود إلى عدة عوامل تنصدها: الافتقار إلى إعداد المحاضرة إعداداً كافياً، وضعف أساليب التدريس وعدم استخدام التقنية الحديثة، أو الخروج من مستوى المحاضرة بمستوى أعلى أو أدنى من مستوى الطلبة (مايترو وآخرون، 2002، ص: 29).

ولأهمية الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في تحقيق أهداف الجامعة وتحديد عملية إعداد وبناء مخرجات مؤهلة كفاءة تلبي حاجات المجتمع ومتطلباته المختلفة. تقوم مؤسسات التعليم الجامعي بدور فعال في تنمية الثروة البشرية، ويمثل التعليم الجامعي قمة السلم التعليمي فهو يتعامل مع صفوة شباب المجتمع من الفئة العمرية 18-24 عاماً، ويعول عليه إعداد العنصر البشري الذي هو المحور الأساسي للتنمية، وذلك من خلال إعداد الكوادر البشرية المؤهلة لتلبية احتياجات سوق العمل وتقليل البطالة، والرقى بالمخرجات التعليمية.

وقد حظي التعليم الجامعي باهتمام كبير نظراً لدوره في الاستجابة لمطالب المجتمع وخطط التنمية القومية، خاصة بعد أن شهدت السنوات الأولى من الألفية الثالثة الكثير من المتغيرات في مجالات المعرفة والاهتمام بجودة أداء المؤسسات التعليمية والخريجين، (الشراني، 2003، ص: 40).

وتطوير التعليم الجامعي هو غاية ما تسعى إليه المؤسسات التعليمية؛ لأنه الطريق الأمثل لمواكبة مستجدات العصر، ومسايرة متطلبات المجتمع، والتحرك نحو الحياة الأكاديمية بكل معانيها، ولولاه لأصبحت المؤسسات التعليمية لا حياة فيها. وقد أدركت جامعة آل البيت ذلك جيداً، فعملت مبكراً على تطوير كيانها، فأنشأت مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس خلال العام الدراسي 2003/2004؛ لتنمية كفايات هيئة التدريس ومهاراتهم في: التخطيط والتدريس والتقييم والبحث والإدارة والإرشاد. انسجاماً مع رسالة الجامعة وفلسفتها الهادفة إلى تطوير التعليم الجامعي فيها وخدمة المجتمع المحلي بما يتماشى ومتطلبات العصر ويلبي احتياجات سوق العمل.

وتتمثل أهداف المركز العامة في: تدريب أعضاء هيئة التدريس على إعداد خطط المساقات وتطويرها. تعريف أعضاء هيئة التدريس بأساليب التعليم الجامعي الحديثة والفعالة. تنمية مهارات وأساليب التعليم الحديثة لأعضاء هيئة التدريس. تنمية مهارات وأساليب أعضاء هيئة التدريس على إدارة الموقف التعليمي بفعالية. تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس وفي إنتاج المواد والوسائل التدريسية. تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال تهيئة البيئات التعليمية التعلمية المناسبة. تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس على استخدام طرق التقييم الحديثة. تدريب أعضاء هيئة التدريس على بناء وحدات دراسية وفقاً للمداخل الحديثة. التنظيم تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على تطوير الاختبارات وطرق تحليلها. تطوير قدرات هيئة التدريس على استخدام شبكة المعلومات والتعليم عن بعد ومؤتمرات الفيديو. تنظيم دورات للمعلمين وقياداتهم التربوية في المجتمع المحلي لتطوير أدائهم. متابعة الاتجاهات العالمية الحديثة في مجال تطوير التدريس الجامعي. تنمية مهارات هيئة التدريس في مجال إعداد برامج تعليمية. دعم مستوى البحث المتصل بتطوير عملية التعلم. تقديم الاستشارات في مجالي البحث والتدريس. تعزيز التعاون وتبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة. تعريف أعضاء هيئة التدريس بمهارات التفكير الميتمعرفة. تقييم أداء هيئة التدريس دورياً وتقديم التغذية الراجعة المتعلقة بمستوى التقدم في أدائهم. تفعيل قدرات أعضاء هيئة التدريس على الإرشاد الفردي والجماعي.

إنشاء قاعدة بيانات لأعضاء هيئة التدريس بهدف تحديد كفاياتهم وخبراتهم واحتياجاتهم. تعميم وتسويق خدمات المركز. تعريف هيئة التدريس بقوانين وأنظمة وتعليمات الجامعة المختلفة.

يقوم المركز بأنشطة متنوعة ومتعددة وبالتعاون مع متخصصين من الجامعة ومن خارجها (في الجامعات والمؤسسات ذات العلاقة)، وتشمل الأنشطة الآتية: تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالاعتماد على دراسات ميدانية. البرامج الحاسوبية النموذجية التي تسهم في تطوير التدريس الجامعي. إجراء البحوث العلمية التي تتصل بتحقيق أهداف المركز. إعداد النشرات الإرشادية ذات العلاقة بالتطوير المهني لهيئة التدريس الجامعي. تبادل الخبرات مع المراكز والمؤسسات ذات العلاقة بتطوير أداء هيئة التدريس محلياً وعربياً ودولياً. إجراء التقييم البنائي والختامي لأنشطة المركز والدورات التي يعقدها. تقديم الاستشارات الخاصة بتصميم المساقات وتطبيقها وتقييمها. إجراء تقييم دوري لأداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة. تقديم تسهيلات متنوعة ومتعددة في مجال تصميم البيئات التعليمية. تقديم الاستشارة في مجال الاستخدام الفعّال للتكنولوجيا التدريسية. دعم الطلبة وبخاصة طلبة الدراسات العليا بما يحتاجونه من خدمات بحثية وتسهيلات لاستخدام التكنولوجيا في بحوثهم ودراساتهم. عقد ورشات العمل والندوات والدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وبخاصة ما يتعلق بأساليب التدريس الحديثة والفعّالة، والاستخدام الفعّال للتكنولوجيا الحديثة في التدريس والتعلم، وتطوير الوسائل التعليمية، وطرق القياس والتقييم الحديثة والفعّالة، وتطوير البحث والأنشطة الإبداعية والخلاقة، وطرق الاتصال مع الطلبة، وتطوير التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وورش وحلقات العمل.

ويعقد المركز عدداً من ورش العمل والحلقات لتحقيق أهدافه، تشمل الموضوعات الآتية: مفهوم التعليم الفعّال وطرق تحقيقه، طرق قياس وتقييم التعلم الفعّال، المبادئ النفسية والفلسفية والتربوية للتعلم، طرق استخدام وتطوير التكنولوجيا متعددة الوسائل في قاعات التدريس، وعي التعدد الثقافي والنوعي، البنائية كمنظور فعّال في التدريس والتعلم، المنحى المنظومي في التدريس والتعلم، طرق تنمية أنماط التفكير المختلفة، طرق تطوير آليات العمل في المختبر لتصبح استكشافية، طرق قياس مهارات العلم المختلفة، توظيف استراتيجيات التغيير المفهومي في التدريس. أما برنامج عمل مركز التطوير، فيتم تنظيم موعد الدورة في ضوء التقييم الجامعي وبالتنسيق مع عمداء الكليات المعنية.

ويضم مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس مجموعة من الوحدات، هي: وحدة للإدارة تضم مكاتب مدير المركز، وقاعة اجتماعات، والسكرتاريا. قاعتان للمحاضرات العامة، ولعقد الندوات والمؤتمرات، مزودة بالأجهزة السمعية والبصرية، وبعض آلات العرض الحديثة. مختبر حاسوبي متصل بالإنترنت؛ لإعداد البرامج التعليمية المحوسبة. وحدة خدمات مساندة وحديثة لتيسر على المركز تنفيذ نشاطاته المختلفة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

استناداً إلى أنّ عضو هيئة التدريس يعتبر حجر الزاوية الذي يعتمد عليه في إرساء أسس البناء الشامخ للجامعة، والعامل الأساس في تطور ونماء الجامعة، وتمكينها من تأدية رسالتها في التدريس والبحث العلمي، وتنوير المجتمع وخدمته وفق الاستراتيجية التي رسمها المجتمع الذي أنشئ تلك الجامعة. وبما أنّ الجامعات تسعى لبناء القيادات العلمية والفكرية التي يحتاجها المجتمع، وتأهيل عضو هيئة التدريس بها من خلال الدراسات العليا والبحث العلمي وتوفير متطلبات الدراسات العليا والبحث العلمي من خلال تطوير المختبرات، والورش الحديثة، والكتب والدوريات في جميع التخصصات.

والتعليم الجامعي يقوم على مجموعة من العناصر التي تتفاعل في شكل منظومة أهمها: الطالب، عضو هيئة التدريس، أعضاء الإدارة، المقرر الدراسي. فأعضاء هيئة التدريس هم العنصر الرئيسي في الجامعات وبفكرهم تتطور الجامعة والمجتمع. والملاحظ أن عضو هيئة التدريس بعد مضي فترة من الزمن تتقادم معلوماته ويقل عطاؤه وتزداد الفجوة المعرفية بين معلوماته والمستجدات في مجال تخصصه. مما يشكل خطراً على العملية التعليمية ومن أهم التحديات المستقبلية: استهلاك أعضاء هيئة التدريس وعدم منحهم حقهم من التقدير المادي والمعنوي. الطلب المتزايد على القبول بالجامعات. استيعاب التطورات العلمية والتكنولوجية في مجالي المعلومات والاتصالات.

ومما سبق يتضح أنه لا بدّ إداً من إعداد أعضاء هيئة تدريسيّة قادرين على التكيف مع هذه التحديات والمتغيرات، لاسيما وأنّ إدارات الجامعات أصبحت تدرك بأن مستوى فعالية أداء أعضاء الهيئات التدريسية لا يرتبط فقط بالكادر الأكاديمي فحسب، وإنما بسمعة الجامعات بأكملها.

كما أنّ أعضاء هيئة التدريس يؤمنون بقوة بأنّ شهرة الجامعة إنما تستمد من رفعة شأنهم وحسن أدائهم العالي في مجالات التدريس والبحث العلمي، خصوصاً وأنّ تقويم أعضاء هيئة التدريس في أغلب الجامعات يركز على ثلاثة مجالات رئيسية هي التدريس، والإنتاج العلمي، والأداء في الأنشطة الأخرى داخل وخارج الجامعة؛ لهذا فقد برزت الحاجة لتدريب أعضاء الهيئات التدريسية لتطوير مهاراتهم، فقد ازدادت الحاجة للتدريب مع الأخذ بتطبيق مفهوم جودة النوعية في التعليم، كما أنّ الاهتمام العالمي بتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس الجامعي يعود لعوامل (مدني، 2002، ص:2)، منها: التطور التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية. التغيير الذي حصل على أدوار أعضاء هيئة التدريس. عدم توفر الأعداد الكافية من أساتذة الجامعات المؤهلين في مختلف التخصصات مقابل ارتفاع نسبة المدرسين من حديثي العهد في التدريس وهذه الفئة تقتقر إلى المهارات والخبرات اللازمة لممارسة أدوارها بصورة فعالة. النمو المعرفي في جميع التخصصات والمجالات مما يتطلب ضرورة متابعة عضو هيئة التدريس للتطورات العلمية في مجال تخصصه باعتبار هذا الأمر ضرورة لتحسين الكفاءات التدريسية. ولأهمية مراكز التطوير التي انشئت الجامعات، ودورها المتميز في تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس الجامعي؛ وجدت هذه الدراسة لتخصص مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس الجامعي في جامعة آل البيت، وبيان أثر الدورات التدريبية التي ينشئها المركز على المهارات التدريسية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم. لتنمية كفايات هيئة التدريس ومهاراتهم في الاتصال والتواصل، والعلاقات الإنسانية انسجاماً مع رسالة جامعة آل البيت، وفلسفتها الهادفة إلى تطوير التعليم الجامعي فيها وخدمة المجتمع المحلي بما يتماشى ومتطلبات العصر ويلبي احتياجات سوق العمل.

وبناءً عليه سعت الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات الآتية:

1. ما أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توفر المهارات التدريسية لأعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ في أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توفر المهارات التدريسية لأعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم تُعزى إلى متغير التخصص؟

3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ في أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توفر المهارات التدريسية لأعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم تُعزى إلى متغير المرحلة الدراسية؟

أهداف الدراسة:

في ضوء العرض السابق لمشكلة الدراسة، تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توفر المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة أنفسهم.
2. التعرف على تأثير المتغيرات الديموغرافية على أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توفر المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة أنفسهم من حيث التخصص، والمرحلة الدراسية.
3. تنمية الوعي بمراكز تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي، والتعريف بأهدافها وبجهودها وأنشطتها في مجال تطوير مهارات التدريس الجامعي بشكل عام، ومتابعة المستجدات، والمساهمة في التطور التكنولوجي، وجمع البيانات والمعلومات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وتوعية الرأي العام بقضايا ومُعيقات تمكينهم من أداء أدوارهم على أكمل وجه.
4. اطلاع أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكيفيات تحسين أدائهم التدريسي. وتبصيرهم بانعكاساته على جودة التعليم العالي.
5. مساعدة أعضاء هيئة التدريس على تنمية مهاراتهم الخاصة في المهارات التدريسية، والعلاقات الإنسانية للمساهمة في خدمة المجتمع، وإمكانية مساعدتهم في التطور الذاتي المستمر الذي لا يبد منه لمواكبة التطورات والمستجدات العلمية.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من اهتمامها بقضية التعرف على أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توفر مهارات العلاقات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة أنفسهم. والتعرف على تأثير المتغيرات الديموغرافية (التخصص، والمرحلة الدراسية) على ذلك. وتنمية الوعي بمراكز تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وأهدافها وجهودها وأنشطتها في مجال تطوير مهارات التدريس الجامعي، وجمع البيانات والمعلومات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وتوعية الرأي العام بقضايا ومُعيقات تمكينهم من أداء أدوارهم على أكمل وجه، وقد تُفيد نتائج هذه الدراسة في توفير البيانات والمعلومات عن المهارات التدريسية الخاصة بالعلاقات الإنسانية لأعضاء هيئة التدريس، ومدى فاعلية الدورات التي يخضعوا لها في هذه المراكز، وعن البرامج والمشاريع الخاصة بها، والعمل على تحديد أولويات واحتياجات عضو هيئة التدريس الجامعي عند وضع الخطط والسياسات التنموية، ووضع إطار عام لمتابعة وتقويم برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

وقد تبرز أهميتها النظرية، والتطبيقية أيضاً من حيث الآتي: تفعيل دور عضو هيئة التدريس الجامعي على صعيد عمليات الاتصال والتواصل مع طلبته، ومساعدته على تنمية العلاقات الإنسانية بينه وبين طلبته، كما قد تسهم في تحفيزه على مشاركة طلبته في الأنشطة المنهجية واللامنهجية لمواجهة تحديات هذا العصر.

التعريف بالمصطلحات

الدورات: هي عبارة عن سلسلة من المحاضرات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت؛ لتنمية مهارات أعضاء الهيئة التدريسية، والكادر الأكاديمي. وتعد في أوقات مختلفة من العام الدراسي، وتحتوي مجموعة مختلفة من المواضيع.

مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس: أحد مراكز جامعة آل البيت، تأسس مركز تطوير هيئة التدريس خلال العام الدراسي 2004/2003، لتنمية كفايات هيئة التدريس ومهاراتهم في التخطيط والتدريس والتقويم والبحث والإدارة والإرشاد. انسجاماً مع رسالة الجامعة وفلسفتها الهادفة إلى تطوير التعليم الجامعي فيها وخدمة المجتمع المحلي بما يتماشى ومتطلبات العصر ويلبي احتياجات سوق العمل.

جامعة آل البيت: إحدى الجامعات الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية، تقع في مدينة المفرق، وتبلغ مساحتها (7539) دونماً. تأسست في السابع عشر من آب سنة 1992م،

حيث صدرت الإرادة الملكية السامية بتأسيسها؛ لتكون منارة تهدي بها الأمة الإسلامية، عن طريق تقديم برامج تعليمية. تحوي الجامعة تسع كليات، وأربع معاهد، وثلاث عمادات، وإحدى عشر مركزاً، ودائرة ضمان الجودة ومراقبتها، وغيرها من المرافق الأخرى.

الإجراءات المنهجية:

اعتمدت الدراسة على أسلوبين هما: تحليل المحتوى، المنهج الوصفي التحليلي.

أفراد مجتمع الدراسة:

تكون من جميع طلبة أعضاء هيئة التدريس الذين حضروا الدورات التدريبية المنعقدة في مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس للعام الجامعي 2021/2020، وباعتبار الجنس فقد بلغ عدد الذكور (100). أما الإناث فقد بلغ العدد (500). وقد تم تحديد مجتمع الدراسة بشكل قصدي.

عينة الدراسة:

تكونت من مجموعة من طلبة أعضاء هيئة التدريس الذين حضروا الدورات التدريبية المنعقدة في مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس للعام الجامعي 2021/2020، وقد تم اختيار (133) طالباً وطالبة عشوائياً من مجتمع الدراسة، وباعتبار الجنس فقد بلغ عدد الذكور (52). أما الإناث فقد بلغ العدد (81).

نوع البيانات اللازمة للدراسة الميدانية

اتفاقاً مع أسئلة الدراسة وأهدافها، فقد أمكن تقسيم نوع البيانات اللازمة للدراسة إلى: بيانات ديموغرافية (شخصية): وهي بيانات عن المبحوثين متعلقة بالتحخصص، والمرحلة الدراسية. وبيانات أساسية: وهي البيانات التي تم جمعها عن المشكلة موضوع الدراسة الميدانية،

أي أنها بيانات متعلقة بمدى توافر مهارات التفاعل والاتصال والعلاقات الإنسانية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت الذين حضروا دورات مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس التدريبية من خلال فقرات الاستبانة.

أداة جمع البيانات اللازمة للدراسة

استخدم في هذه الدراسة أداة لجمع البيانات، وهي استبانة الاستفتاء السيكومترية، حيث تمّ تصميم استبانة استفتاء تشتمل على جزأين، يستخدم الجزء الأول في جمع البيانات الشخصية عن المبحوث، أما الجزء الثاني من الاستبانة فهو عبارة عن فقرات تمّ بناؤها من خلال الاستبانة بالأدبيات المتعلقة بالمهارات التدريسية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وآراء المحكمين والدراسات السابقة، وآراء ووجهات نظر المتخصصين في الدراسات الإنسانية، والمعلومات المتعلقة بشبكة الإنترنت، والخبرة الميدانية. وقد روعي عند بناء هذا المقياس الشروط الأولية في بناء المقاييس، وهي الموضوعية، والشمول، والتقنن (السيد، 1992، ص446).

كما تمّ تحديد خطوات بناء استبانة الدراسة كالاتي:

1. تحديد فقرات التي تكوّن بمجملها بنية الاستبانة - تهدف هذه الخطوة إلى تحقيق الصدق المنطقي للمقياس، أي صياغة بنود (فقرات) تمثل المجال الذي يقيسه المقياس بطريقة علمية - (جابر وكاظم، 1996، ص:315) :بناءً على أسئلة الدراسة وأهدافها.

2. كتابة فقرات الاستبانة: بالاعتماد على ما ورد في الجانب النظري للدراسة من وصف لمحتوى المجالات أعلاه تكوّنت الاستبانة من مجالين ضم المجال الأول (33) فقرة، والمجال الثاني (16) فقرة، وتمّ إعطاء الأداة وزناً متدرجاً بالاعتماد على شاكلة مقياس ليكرت الخماسي، وهي كالاتي: كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جداً، وتمثل الألفاظ رقمياً بالعلامات الآتية على الترتيب: (5، 4، 3، 2، 1)، وتمّ المحافظة على تكافؤ عدد الفقرات الزوجية والفردية؛ لإجراء اختبار الثبات باستخدام التجزئة النصفية (احمد، 2004، ص:366).

تقدير صدق المحتوى للاستبانة: - أي الحكم على درجة الصدق المنطقي للاستبانة - ويسمى أيضاً الصدق الظاهري، ويتمّ تقدير درجة هذا الصدق عن طريق مجموعة من الخبراء والمختصين في المجال، ويطلق عليهم المحكمين. وتمّ التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة عن طريق عرضها على لجنة من المحكمين عددهم (7) محكمين، وهم من أساتذة الجامعات وخبراء في الدراسات الإنسانية؛ لإبداء الرأي حول مدى قياس كل فقرة للجانب المراد قياسه، ومدى وضوح الفقرات، وسلامة الصياغة اللغوية، وفي ضوء اقتراحاتهم وتعديلاتهم تمّ الحذف أو الإضافة أو التعديل، وقد ظهرت الاستبانة بصورتها النهائية، واعتبرت موافقة (80%) من المحكمين على الأداة دليلاً على صدقها الظاهري، وهذا ما ذهب إليه (بلوم) حيث اعتبر نسبة الاتفاق (70%) فأكثر دليلاً على الصدق الظاهري، وبعد إجراء التعديلات أعيدت صياغة الفقرات والتأكد من سلامتها لغوياً، وعرضها على محكمين آخرين لإعطاء رأي نهائي بشأنها.

تجريب الفقرات: لقد تمّ تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مؤلفة من (15) فرداً من خارج أفراد مجتمع الدراسة الميدانية، حيث تمّ بيان أهمية استجاباتهم، وضرورة الجدية في الإجابة، وإبداء أي ملاحظات حول أية عبارة تبدو غير مفهومة أو غير محددة، ثمّ جمعت الملاحظات وتمّ تفرغ الاستجابات وعلى ضوء ذلك جرى تعديل العبارات التي أبدت الملاحظات حولها.

تطبيق الأداة على عينة الصدق والثبات: وقد تم تطبيق الأداة على عينة عشوائية مؤلفة من (33) فرداً من أفراد مجتمع الدراسة بحيث يُعبر الأفراد عن خصائص مجتمع الدراسة. كما تم اختيار الصدق الإحصائي للأداة، والذي يعتمد على تحليل نتائج الاستبانة بعد تجربتها، ثم استخراج معامل الارتباط لكل مجالات الاستبانة، وبصفة عامة يمكن القول أن هناك ارتباطاً بين فقرات الاستبانة فيما بينها، وبين مجالاتها. ووجد صدق التكوين للأداة ككل بأنه (9520.) مما يدل على صدق المقياس في قياس ما وضع لأجله. وقد تم استخراج معامل الثبات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) للأداة ككل فوجد بأنه يساوي (0.90)، وهو معامل ثبات يشير إلى الاعتماد عليه لأغراض الدراسة.

تنفيذ الدراسة الميدانية، بعد أن أصبحت أداة الدراسة جاهزة تم الحصول على الموافقات الرسمية، وتم توزيع الاستبيانات على أفراد عينة الدراسة في جامعة آل البيت بشكل مباشر، وإبلاغ كل مستجيب بأن زمن الإجابة (15) دقيقة، ثم استلام الاستبانة بعد الإجابة عنها في حينها المحدد. وتم معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من عينة الدراسة الميدانية إحصائياً، باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS). ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها تم استخدام نوعين من الأساليب الإحصائية، وهي: أساليب التحليل الوصفي للبيانات، وأساليب التحليل الاستنتاجي (التحليلي) للبيانات: لتحديد مدى جوهرية الاختلافات بين إجابات المبحوثين.

متغيرات الدراسة:

اشتملت هذه الدراسة على المتغيرات الآتية:

1. التخصص: وله مستويان: - علمي. - إنساني.
 2. المرحلة الدراسية: ولها أربع مستويات: - أولى. - ثانية. - ثالثة. - رابعة.
- المتغيرات التابعة: تقديرات المبحوثين حول أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توفر مهارات العلاقات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة جامعة آل البيت.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول: ما أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توفر المهارات التدريسية لأعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم؟
أولاً: مجال مهارات التفاعل والاتصال، يشتمل هذا المجال على (33) فقرة، تصف كل فقرة أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توافر المهارات التدريسية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم. لذا تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لكل فقرة من الفقرات والمجال ككل كما هو في جدول (1).

جدول (1): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة على مجال مهارات التفاعل والاتصال

الرقم	المجال الأول: مهارات التفاعل والاتصال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1	يستخدم عضو هيئة التدريس الكلمات الساخرة أو المحبطة مع الطلبة.	4.10	1.107	1

2	.959	3.74	يدير عضو هيئة التدريس الحوار والنقاش مع الطلبة بنجاح داخل القاعة الدراسية.	5
3	1.178	3.71	ينمي عضو هيئة التدريس الوازع الأخلاقي لدى طلبته.	8
4	1.276	3.63	يقيم عضو هيئة التدريس علاقته مع طلبته على أساس من المودة والاحترام.	9
5	1.251	3.57	يعود عضو هيئة التدريس طلبته على تحمل المسؤولية.	10
6	1.084	3.53	يحترم عضو هيئة التدريس آراء الطلبة الأكاديمية وإن اختلف معهم في الرأي.	4
7	1.105	3.53	يشجع عضو هيئة التدريس طلبته على التعبير عن آرائهم الشخصية.	2
8	1.139	3.48	كفاءة عضو هيئة التدريس في الأداء، تجعل طلبته يتسمون بالانضباط والانتظام في محاضراته.	27
9	1.252	3.45	يحترم عضو هيئة التدريس أخلاقيات مهنته.	20
10	1.138	3.45	يصحح عضو هيئة التدريس إجابات الطلبة الخاطئة ويناقشها معهم.	33
11	1.215	3.44	يتناول عضو هيئة التدريس موضوعات المقرر ويغطيها بشكل جيد.	23
12	.931	3.42	يسهم عضو هيئة التدريس في إنتاج المعرفة في مجال تخصصه.	21
13	1.234	3.37	ينمي عضو هيئة التدريس الوازع الديني لدى طلبته.	7
14	1.129	3.35	يجعل عضو هيئة التدريس محتوى المقرر الذي يدرسه متفقاً مع التقدم العلمي في مجاله.	28
15	1.144	3.32	يطلع عضو هيئة التدريس على العلم والمعرفة في مجالات متعددة.	26
16	1.243	3.30	يحرص عضو هيئة التدريس على تكافؤ الفرص بين الطلبة.	14
17	1.137	3.28	يوجه عضو هيئة التدريس طلبته توجيهاً ثقافياً قائماً على الوعي بقضايا العالم.	22
18	1.138	3.25	يدعم عضو هيئة التدريس مفهوم الذات الإيجابي لدى الطلبة.	15
19	1.144	3.25	ينشر عضو هيئة التدريس الثقافة التخصصية بين طلبته.	25
20	1.129	3.24	يعبر عضو هيئة التدريس عن مشاعره الإيجابية نحو طلبته.	12
21	1.161	3.23	ينمي عضو هيئة التدريس التفاعل الإيجابي بين الطلبة أثناء المحاضرة.	11
22	1.085	3.20	يستخدم عضو هيئة التدريس التعزيز المناسب في الوقت المناسب.	31
23	1.171	3.17	ينشر عضو هيئة التدريس الثقافة العامة بين طلبته.	24

24	1.264	3.17	يغرس عضو هيئة التدريس الثقة في نفوس الطلبة.	16
25	1.176	3.11	يدير عضو هيئة التدريس الحوار والنقاش مع الطلبة بنجاح خارج القاعة الدراسية.	6
26	1.139	3.08	يستخدم عضو هيئة التدريس أساليب تدريسية تشجع الطلبة على الاستمرار في التعلم.	32
27	1.074	3.07	يستخدم عضو هيئة التدريس أساليب معالجة المواقف الصعبة الطارئة أو المحرجة بأسلوب تربوي مناسب.	13
28	1.176	3.05	يعطي عضو هيئة التدريس محاضراته بحماس.	30
29	1.130	2.89	يحيط عضو هيئة التدريس بما يشغل بال طلبته من اهتمامات وقضايا ويساعدهم في التغلب عليها.	29
30	1.142	2.88	يهتم عضو هيئة التدريس بحاجات الطلبة الاجتماعية.	19
31	1.192	2.82	يزود عضو هيئة التدريس طلبته بمهارات صنع القرار واتخاذ.	17
32	1.134	2.82	يوضح عضو هيئة التدريس لطلبه أهمية التعاون والعمل كفريق.	3
33	1.146	2.62	يهتم عضو هيئة التدريس بحاجات الطلبة النفسية.	18
1*	24.82	108.3	المجال ككل	

* ترتيب المجال بالنسبة للمجالات الأخرى.

يبين الجدول (1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لكل فقرة من أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توافر المهارات التدريسية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم من حيث مجال مهارات التفاعل والاتصال، والمجال ككل، ويلاحظ أن أعلى المتوسطات الحسابية لهذا المجال تراوحت بين (2.62- 4.10) حيث احتلت الفقرة (1)"/ يستخدم عضو هيئة التدريس الكلمات الساخرة أو المحببة مع الطلبة" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.10)، وجاءت الفقرة (5)"/ يدير عضو هيئة التدريس الحوار والنقاش مع الطلبة بنجاح داخل القاعة الدراسية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.74)، وجاءت الفقرة (8)"/ ينمي عضو هيئة التدريس الوازع الأخلاقي لدى طلبته" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.71). وجاءت الفقرة (17)"/ يزود عضو هيئة التدريس طلبته بمهارات صنع القرار واتخاذ" في المرتبة الحادية والثلاثين بمتوسط حسابي (2.82). وجاءت الفقرة (3)"/ يوضح عضو هيئة التدريس لطلبه أهمية التعاون والعمل كفريق" في المرتبة الثانية والثلاثين بمتوسط حسابي (2.82). وجاءت الفقرة (18)"/ يهتم عضو هيئة التدريس بحاجات الطلبة النفسية" في المرتبة الثالثة والثلاثين بمتوسط حسابي (2.62). مما يعني أن أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توافر المهارات التدريسية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم من حيث مجال مهارات التفاعل والاتصال (متوسطة).

وتعكس هذه النتائج الافتراض أن عضو هيئة التدريس الجامعي لا يستخدم الكلمات الساخرة أو المحبطة مع الطلبة. ويحترم آراء الطلبة الأكاديمية وإن اختلف معهم في الرأي. ويعود طلبته على تحمل المسؤولية. ويقيم علاقته مع طلبته على أساس من المودة والاحترام. كما ينمي الوازع الأخلاقي لدى طلبته. ويدير الحوار والنقاش مع الطلبة بنجاح داخل القاعة الدراسية. مما يؤدي للوصول إلى المشاركة المثلى لعضو هيئة التدريس في التنمية الأكاديمية من خلال تنمية مهارات الاتصال والتفاعل بينه وبين طلبته. وتشجيعه لطلبته على التعبير عن آرائهم الشخصية. مما يجعل طلبته يتسمون بالانضباط والانتظام في محاضراتهم.

ويمكن تعليل هذه النتيجة بأن الاهتمام بإكساب أعضاء هيئة التدريس الجامعي لمهارات التفاعل والاتصال، من خلال إخضاعهم لدورات تدريبية تتزايد من قبل الجامعة، ومن خلال مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس، وهذا يلعب دوراً مؤثراً في تحسين أوضاع الطلبة ونتائجهم كلها وقضاياهم على أرض الواقع، وتمكينهم من خلال بناء قدراتهم ومهاراتهم للتعامل بكفاءة في زيادة قدرات زملائهم مما يسهم بدوره في الدعم الإيجابي للعملية التعليمية ككل، وللمجتمع أيضاً.

ثانياً: مجال العلاقات الإنسانية، يشتمل هذا المجال على (16) فقرة، تصف كل فقرة أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توافر المهارات التدريسية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم من حيث مجال العلاقات الإنسانية، لهذا تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لكل فقرة من الفقرات والمجال ككل كما هو في جدول (2).

جدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة على مجال العلاقات الإنسانية

الرقم	المجال الثاني: العلاقات الإنسانية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
43	يجيد عضو هيئة التدريس الإنصات لطلبته	3.51	1.204	1
50	يظهر عضو هيئة التدريس إعجابه وتقديره بإنجازات الطلبة داخل المحاضرة	3.38	1.159	2
35	يساهم عضو هيئة التدريس في نقل ثقافة المجتمع إلى الأجيال الجديدة	3.36	1.054	3
34	يبني عضو هيئة التدريس صداقات جيدة مع طلبته	3.29	1.064	4
37	يساعد عضو هيئة التدريس طلبته في التغلب على مشاكلهم الأكاديمية	3.29	1.205	5
36	يعرف عضو هيئة التدريس الكيفية الصحيحة لاتخاذ قرار وإعلامه لطلبته	3.23	1.086	6
48	يظهر عضو هيئة التدريس احتراماً لشخصية طلبته بغض النظر عن مدى تحصيلهم	3.18	1.290	7

8	1.091	3.15	يعمل عضو هيئة التدريس على بث روح الانتماء بين طلبته	44
9	1.292	3.14	يتحلى عضو هيئة التدريس بالصبر حيال أخطاء طلبته فيعاملهم باللين	47
10	1.158	3.09	يعدل عضو هيئة التدريس اتجاهات طلبته	49
11	.949	3.02	يتمتع عضو هيئة التدريس بميول اجتماعية	46
12	1.158	3.02	يوظف عضو هيئة التدريس محتوى تخصصه في حل المشكلات الاجتماعية	39
13	1.127	2.84	يشجع عضو هيئة التدريس طلبته للمشاركة مع مؤسسات المجتمع ومنظمات المجتمع المدني في تقديم أفكار أو حلول لمشكلات المجتمع	38
14	1.061	2.78	يتفهم عضو هيئة التدريس الخصائص النمائية لطلبته ويراعيها	42
15	1.189	2.72	يتفهم عضو هيئة التدريس مشكلات الطلبة ويساعدهم في التغلب عليها	41
16	1.141	2.70	يحيط عضو هيئة التدريس بما يشغل بال الطلبة من اهتمامات	45
2*	10.546	49.73	المجال ككل	

* ترتيب المجال بالنسبة للمجالات الأخرى.

يبين الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لكل فقرة من أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توافر المهارات التدريسية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم من حيث مجال العلاقات الإنسانية، والمجال ككل، ويلاحظ أن المتوسطات الحسابية لهذا المجال تراوحت بين (2.70-3.51) حيث احتلت الفقرة (43)"/" يجيد عضو هيئة التدريس الإنصات لطلبته" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.51)، وجاءت الفقرة (50)"/" يظهر عضو هيئة التدريس إعجابه وتقديره بإنجازات الطلبة داخل المحاضرة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.38)، وجاءت الفقرة (35)"/" يساهم عضو هيئة التدريس في نقل ثقافة المجتمع إلى الأجيال الجديدة" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.36). وجاءت الفقرة (42)"/" يتفهم عضو هيئة التدريس الخصائص النمائية لطلبته ويراعيها" في المرتبة الرابعة عشر بمتوسط حسابي (2.78). وجاءت الفقرة (41)"/" يتفهم عضو هيئة التدريس مشكلات الطلبة ويساعدهم في التغلب عليها" في المرتبة الخامسة عشر بمتوسط حسابي (2.72). وجاءت الفقرة (45)"/" يحيط عضو هيئة التدريس بما يشغل بال الطلبة من اهتمامات" في المرتبة الخامسة عشر بمتوسط حسابي

(2.70). مما يعني أن أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توافر المهارات التدريسية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم من حيث مجال العلاقات الإنسانية (متوسطة). ويمكن تعليل هذه النتيجة بأن عضو هيئة التدريس الجامعي يحاول في الواقع التكيف مع المحيط المحلي، ويحاول لعب دوره بجدارة، ومركز تطوير أعضاء هيئة التدريس يسعى جاهداً إلى تنمية إمكانيات المدرسين الجامعيين، وبناء قدراتهم كأفراد ومواطنين للمساهمة بدور فعال في مؤسسات المجتمع وفي ميادين العمل والأعمال كافة وعلى المشاركة في اتخاذ القرارات، ودعم الطلبة وتمكينهم من تجاوز مشاكلهم سعياً لإكسابهم المهارات التي تحقيق تكافؤ الفرص فيما بينهم للحصول على العمل بعد إنهاء المرحلة الدراسية، كما يعمل عضو هيئة التدريس على بث روح الانتماء بين طلبته؛ لذا يتحلى بالصبر حيال أخطائهم في معاملهم باللين. ويعدّل اتجاهاتهم. فعوضاً عن هيئة التدريس المتمتع بميول اجتماعية يوظف محتوى تخصصه في حل المشكلات الاجتماعية لطلبته، ويشجعهم للمشاركة مع مؤسسات المجتمع ومنظمات المجتمع المدني في تقديم أفكار أو حلول لمشكلات المجتمع؛ لأنه يفهم خصائصهم النمائية ويراعيها. ويحيط بما يشغل بالهم من اهتمامات.

وقد تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لكل مجال من المجالات والأداة ككل كما في جدول (3).

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمجالات الدراسة على الأداة ككل

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
1.	مهارات التفاعل والاتصال	108.32	24.823	1
2.	العلاقات الإنسانية	49.73	10.546	2

يوضح الجدول (3) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة لكل مجال من المجالات، والأداة ككل، ويلاحظ أن المتوسطات الحسابية للمجالات تراوحت بين (49.73- 108.32) حيث احتل المجال (1)/ "مهارات التفاعل والاتصال" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (108.32)، وجاء المجال (2)/ "العلاقات الإنسانية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (49.73). ويتضح مما سبق أن أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توافر المهارات التدريسية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم (متوسطة).

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ في أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توافر المهارات التدريسية لأعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم تُعزى إلى متغير التخصص؟

ليبان ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0,05)$ في أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توافر المهارات التدريسية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم تُعزى إلى متغير التخصص، فقد تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وإجراء الاختبار الإحصائي (T-Test)؛ للتحقق من الفرق بين المتوسطات الحسابية للذكور والإناث. كما في جدول (4).

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعلامات عينة الدراسة وقيمة (ت) ومستوى الدلالة حسب التخصص على فقرات مجالات أداة الدراسة وفق التخصص

الرقم	المتغير المجال	التخصص			
		انساني		علمي	
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
1	مهارات والا اتصال التفاعل	20.64	111.18	28.91	104.85
2	العلاقات الإنسانية	9.09	51.40	11.83	47.70
4	المجموع	35.41	213.97	49.04	200.25

*دالة عند مستوى $\alpha \geq 0,05$

يبين جدول (4) أن المتوسط الحسابي للتخصص العلمي في المجال الأول (مهارات التفاعل والاتصال) مقداره (104.85)، بينما المتوسط الحسابي للإنساني مقداره (111.18)، وهو أكبر من المتوسط الحسابي للعلمي. ويتضح كذلك أن المتوسط الحسابي للعلمي في المجال الثاني (العلاقات الإنسانية) مقداره (47.70)، بينما المتوسط الحسابي للإنساني مقداره (51.40)، وهو أكبر من المتوسط الحسابي للعلمي.

ويلاحظ من الجدول (4) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.05$ تُعزى للتخصص في المجال الأول (مهارات التفاعل والاتصال)، حيث أن قيمة (ت) = (-1.46) عند مستوى الدلالة (0.144)، وكذلك على الأداة ككل، حيث أن قيمة (ت) = (-1.87) عند مستوى الدلالة (0.064). بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.05$ تُعزى للتخصص في المجال الثاني (العلاقات الإنسانية)، حيث أن قيمة (ت) = (-2.03) عند مستوى الدلالة (0.044)، لصالح التخصص الإنساني.

وتفسر هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية وبحكم دراستهم يتم تأهيلهم من خلال المواد النظرية والعملية خلال وقت دراستهم، وقبل إقدامهم على العمل، على عكس ذوي التخصص العلمي فإن التركيز ينصب لديهم على المواد التخصصية البحتة، ذات العلاقة المباشرة بتخصصهم، والمواد التربوية التي يدرسونها قليلة، ولا يدرسون ما له علاقة بالجوانب الإنسانية، وكيفيات التعامل مع الطلبة، وأساليب التدريس، فيكون من الصعب أحياناً عليهم التعامل مع طلبتهم من حيث مراعاة العلاقات الإنسانية والأنشطة. ويعزى ذلك أيضاً إلى أن كثافة المواد العلمية ودقتها أحياناً تستنزف وقت عضو هيئة التدريس وتجعل تركيزه منصب على أدائها وإيصالها للطلبة دون مراعاة للجوانب الأخرى.

أما في مجال التفاعل والاتصال فلم توجد فروق لأن عضو هيئة التدريس سواء كان تخصصه علمي أم إنساني فإنه يحترم أخلاقيات مهنته، ويسهم في إنتاج المعرفة في مجال تخصصه، ويوجه الطلبة توجيهاً ثقافياً قائماً على الوعي بقضايا العالم.

وينشر الثقافة العامة بينهم. كما يطلعهم على العلم والمعرفة في مجالات متعددة. ويجعل محتوى المقرر الذي يدرسه متفقاً مع التقدم العلمي في مجاله. ويعطي محاضراته بحماس. ويستخدم التعزيز المناسب في الوقت المناسب بغض النظر عن جنس المتعلم. ويستخدم أساليب تدريسية تشجع الطلبة على الاستمرار في التعلم.

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ في أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توفر المهارات التدريسية لأعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم تُعزى إلى متغير المرحلة الدراسية؟

لمعرفة فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0,05)$ في أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توافر المهارات التدريسية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم تُعزى إلى متغير المرحلة الدراسية على المجالات والأداة ككل، فقد تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما في جدول (5).

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجالات والأداة ككل وفق المرحلة الدراسية

العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المرحلة الدراسية	المجالات
66	23.536	115.09	أولى	الأول: مهارات التفاعل والاتصال
44	17.123	108.23	ثانية	
18	30.444	81.67	ثالثة	
5	14.789	115.80	رابعة	
133	24.823	108.32	كلي	
66	10.557	50.70	أولى	الثاني: العلاقات الإنسانية
44	10.267	49.73	ثانية	
18	11.437	45.89	ثالثة	
5	9.311	50.80	رابعة	
133	10.546	49.73	كلي	
66	43.118	216.48	أولى	الأداة ككل
44	33.684	207.68	ثانية	
18	47.055	173.44	ثالثة	
5	33.411	217.40	رابعة	
133	42.500	207.78	كلي	

يتضح من الجدول (5) أن تقديرات المبحوثين حول أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توافر المهارات التدريسية والتي تُعزى إلى متغير المرحلة الدراسية على الأداة ككل بلغ أعلى متوسط حسابي لذوي السنة الأولى (216.48) بانحراف معياري (43.118)،

يليه ذوي السنة الثانية بمتوسط حسابي (207.68) وبانحراف معياري (33.684). يليه ذوي السنة الرابعة بمتوسط حسابي (217.40) وبانحراف معياري (33.411)، يليه ذوي السنة الثالثة بمتوسط حسابي (173.44) وبانحراف معياري (47.055). ولمعرفة فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) فقد تم إجراء تحليل التباين الأحادي (One - Way ANOVA)؛ للتحقق من الفرق بين متوسطات تقديرات المبحوثين كما في جدول (6).

الجدول (6): نتائج تحليل التباين الأحادي وفق متغير المرحلة الدراسية على مجالات الدراسة والأداة ككل

المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأول: مهارات التفاعل والاتصال	16093.116	3	5364.372	10.606	*.0000
	65245.982	129	505.783		
	81339.098	132			
الثاني: العلاقات الإنسانية	333.011	3	111.004	.998	.3960
	14347.244	129	111.219		
	14680.256	132			
الأداة ككل	26685.002	3	8895.001	5.419	*.0020
	211741.675	129	1641.408		
	238426.677	132			

* ذات دلالة عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$)

يكشف جدول (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المبحوثين حول أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توافر المهارات التدريسية تُعزى إلى متغير المرحلة الدراسية في المجال الأول: مهارات التفاعل والاتصال، وعلى الأداة ككل. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجال الثاني: العلاقات الإنسانية، ولمعرفة أي فئات متغير المرحلة الدراسية في المجال الأول هي الأكثر تقديراً تم تطبيق اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية، والجدول (7) يبين ذلك.

الجدول (7): اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لمتغير المرحلة الدراسية على المجال الأول (مهارات التفاعل والاتصال)

المقارنات المتعددة			
المرحلة الدراسية (I)	المرحلة الدراسية (J)	Mean Difference (I-J)	مستوى الدلالة
أولى	ثانية	6.864	.485
	ثالثة	33.424*	.000
	رابعة	0.709-	1.000

ثانية	أولى	6.864-	.485
	ثالثة	26.561*	.001
	رابعة	7.573-	.917
ثالثة	أولى	33.424-*	.000
	ثانية	26.561-*	.001
	رابعة	34.133-*	.033
رابعة	أولى	0.709	1.000
	ثانية	7.573	.917
	ثالثة	34.133*	.033

يشير الجدول (7) إلى أن مصادر الفروق التي أظهرها اختبار شيفيه للمقارنات البعدية على مجال المرحلة الدراسية بمستوياته، والأداة ككل دالة إحصائياً عند مقارنة كل مرحلة دراسية مع الأخرى من الأولى، والثانية، والثالثة، والرابعة. كانت لصالح الأولى مع الثالثة عند مستوى دلالة (0.000)، وثانية مع الثالثة عند مستوى دلالة (0.001)، والثالثة مع الرابعة عند مستوى دلالة (0.033). وقد أكملت نتيجة اختبار شيفيه للمقارنات البعدية (Scheffe Post Hoc Test) في جدول (8).

جدول (8): فئات المرحلة الدراسية في اختبار شيفيه للمقارنات البعدية

Homogeneous Subsets		
المرحلة الدراسية	N	Subset
		المجموعات الثانوية Alpha = 0,05
		1
ثالثة	18	81.67
ثانية	44	108.23
أولى	66	115.09
رابعة	5	115.80
مستوى الدلالة	-	.856

يشير الجدول (13) إلى أن فئات المرحلة الدراسية لم يكن بينها اختلاف كما في العمود (1) مما يدل على عدم وجود اختلاف في تقديرات المبحوثين حول أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توافر المهارات التدريسية تُعزى إلى متغير المرحلة الدراسية على مجالات الدراسة والأداة ككل. ولمعرفة أي فئات الأداة ككل هي الأكثر تقديراً تم تطبيق اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية، والجدول (9) يبين ذلك.

الجدول (9): اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لمتغير المرحلة الدراسية على الأداة ككل

المقارنات المتعددة			
المرحلة الدراسية (I)	المرحلة الدراسية (J)	Mean Difference (I-J)	مستوى الدلالة
أولى	ثانية	8.803	.742
	ثالثة	43.040(*)	.002
	رابعة	-.915	1.000
ثانية	أولى	-8.803	.742
	ثالثة	34.237(*)	.031
	رابعة	-9.718	.968
ثالثة	أولى	-43.040(*)	.002
	ثانية	-34.237(*)	.031
	رابعة	-43.956	.208
رابعة	أولى	.915	1.000
	ثانية	9.718	.968
	ثالثة	43.956	.208

يشير الجدول (9) إلى أن مصادر الفروق التي أظهرها اختبار شيفيه للمقارنات البعدية على الأداة ككل دالة إحصائياً عند مقارنة كل مرحلة دراسية مع الأخرى من الأولى، والثانية، والثالث، والرابعة. كانت لصالح الأولى مع الثالثة عند مستوى دلالة (0.002)، وثانية مع الثالثة عند مستوى دلالة (0.031). وقد أكملت نتيجة اختبار شيفيه للمقارنات البعدية (Scheffe Post Hoc Test) في جدول (10).

جدول (10): فئات المرحلة الدراسية في اختبار شيفيه للمقارنات البعدية

Homogeneous Subsets		
المرحلة الدراسية	N	Subset المجموعات الثانوية Alpha = 0,05
		1
ثالثة	18	173.44
ثانية	44	207.68

أولى	66	216.48
رابعة	5	217.40
مستوى الدلالة	-	.050

يشير الجدول (10) إلى أن فئات المرحلة الدراسية لم يكن بينها اختلاف كما في العمود (1) مما يدل على عدم وجود اختلاف في تقديرات المبحوثين حول أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توافر المهارات التدريسية تُعزى إلى متغير المرحلة الدراسية على الأداة ككل، فمستوى الدلالة (0.050).

وتفسر هذه النتيجة بأن آراء الطلبة بما يخص مجال العلاقات الإنسانية لا تختلف باختلاف المرحلة الدراسية، وقد يعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتعاملون مع الطلبة بعدالة بغض النظر عن مرحلتهم الدراسية وبينون صداقات جيدة معهم. كما يساهم عضو هيئة التدريس في نقل ثقافة المجتمع إلى الأجيال الجديدة بغض النظر عن مرحلة المتعلم الدراسية. ويشجع طلبته للمشاركة مع مؤسسات المجتمع ومنظمات المجتمع المدني في تقديم أفكار أو حلول لمشكلات المجتمع. ويساعدهم في التغلب على مشاكلهم الأكاديمية. كما يجيد الإنصات لطلبتهم، ويتفهم خصائصهم النمائية ويراعيها. ويعمل على بث روح الانتماء بين طلبته. ويظهر احتراماً لشخصية طلبته بغض النظر عن مرحلتهم الدراسية، كما يظهر إعجاباً وتقديره بإنجازات الطلبة داخل المحاضرة ويتابع الأنشطة الطلابية الأكاديمية، ويأخذها بعين الاعتبار في التقويم. ويوزع الأنشطة والواجبات على طلبته بشكل منتظم على مدار الفصل الدراسي. وي طرح عضو هيئة التدريس أسئلة في نهاية محاضراته، محفزاً لطلبتهم للتفكير والبحث عن إجاباتها. كما يستخدم الأسئلة السابرة التي تنمي تفكير الطلبة. ويعلن نتيجة الاختبارات الدورية والأعمال التحريرية في الوقت المناسب، ويوضح للطلبة كيفية الاستفادة من تقنيات التعليم والاتصال في الأنشطة المقدمة لهم.

أما في مجال مهارات التفاعل والاتصال فوجدت فروق إحصائية، ويعزى ذلك إلى أن طلبة السنة الأولى أقل نضجاً من باقي السنوات، فالخبرة الجامعية لديهم ومهارات إصدار القرار لا تزال بحاجة إلى خبرة وتدريب، كما أن مهارات التعاون والعمل كفريق أيضاً تحتاج لتدريب. مما يؤثر على آرائهم حول أثر الدورات التي يعقدها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت على توافر المهارات التدريسية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم.

التوصيات:

عضو هيئة التدريس هو أحد عناصر المنظومة التعليمية، بل هو محور رئيس فيها، ويحتاج إلى التغيير والتطوير، إذ تتحقق عبره أهداف المنظومة التعليمية، وأي خلل أو قصور في إعداده أو عمله يعود عليها بنتائج سلبية تؤثر على مخرجاتها تأثيراً كبيراً.

ومن خلال ما تقدم فإن الدراسة ترى أن تطوير المهارات التدريسية لأعضاء الهيئات التدريسية يشكل ضرورة ملحة لمواجهة التحديات التي يشهدها النظام التعليمي والتغيرات المحيطة المستمرة، ومنها على سبيل الخصوص تحدي النوعية، ولذلك يتحتم على مؤسسات التعليم العالي تدعيم ثقافة التطوير بين العاملين، مع الحرص على تحديد الوسائل الأنسب لخدمة هذه العملية وبمشاركة أعضاء هيئة التدريس، من أجل أن يحقق التطوير المهني أهدافه المتمثلة في تزويد أعضاء الهيئات التدريسية بالمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات المتعلقة بجودة التعليم وفقاً لأدوارهم ومسؤولياتهم. وفي هذا المجال تُقترح التوصيات الآتية:

- إنشاء مراكز للتطوير متخصصة في مؤسسات التعليم العالي، لأعضاء هيئة التدريس الجامعي والعاملين في الجامعات تحتوي على كافة التجهيزات، والمتخصصين في التدريب. وتوفير الدعم المالي والمعنوي الكافي لها، لتتمكن من القيام بوظيفتها على أحسن وجه.
- اعتماد الاشتراك في الدورات التطويرية كبند من بنود سلم الترقيات في الجامعات. وأن تطور الجامعة نظام الحوافز المعنوية والمادية التي تعزز التدريس، وتجعل التميز فيه معياراً أساسياً للترقية إلى جانب البحث العلمي.
- مراجعة احتياجات الكليات لأعضاء هيئة التدريس المتفرغين والمتعاونين بصورة منتظمة للتأكد من جودة الأداء التدريسي والالتزام بالمهام الأكاديمية واستمرارية الحاجة لخدماتهم.
- استقطاب الخبرات المؤهلة للعمل بمراكز التطوير الجامعي، سواء كانت من داخل الجامعات نفسها أو خارجها (عربية أم دولية) لتدريب وتطوير أعضاء هيئة التدريس في مختلف المجالات المعرفية والتخصصية.

قائمة المصادر والمراجع:

أبحاث ودراسات عربية منشورة

- أحمد، حافظ، (2004)، التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر، آفاق الإصلاح والتطوير بالتعاون مع مراكز الدراسات المعرفية، جامعة عين شمس، مصر.
- عوض، عادل، (1990)، أسس تقويم وتطوير هيكلية التعليم العالي في الجامعات العربية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع25، دمشق، سوريا.
- فروهود، ولفجانج، (2003)، ثقافة المعرفة أم سوق المعرفة؟ حول الأيدلوجية الجديدة للجامعة، مجلة فصلية للتربية المقارنة، المجلد 23، ع1، مكتب التربية الدولي، اليونسكو، جنيف.
- المكتب الإقليمي للدول العربية، وبرنامج الأمم المتحدة الألماني، (2003)، تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003، عمان، الاردن.

أبحاث ودراسات عربية غير منشورة

- التبتي، جويبر؛ هاشم، بكر حريري، (2003)، إعادة الهندسة الكلية الشاملة لعمل الجامعة، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة أم القرى، مكة، المملكة العربية السعودية.
- الشمراي، سعيد محمد، (2003)، أداء معلمي العلوم لمهارات تدريس العلوم / دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

أبحاث ودراسات انجليزية منشورة

Al-Tobi Abdullah S.(2006), **A Suggested Integrative Model for Pedagogical Courses in Science Teacher Edu**, The Educational Journal Issue No. 79, June PP 11-18.

Sherman, J.R. (2004), **Implementation of Aspects of the National Science Education Standards by Beginning Science Teachers during Their Participation in a Statewide**

Teachers Support and Assessment Program, Doctoral Diss, The University of Connecticut, U.S.A.

Smith, C and Others, (2003), **How Teachers Change: A Study of Professional Development in Adult Education**, National Center for the Study of Adult Learning and Literacy.

Tayeb, Aziza A. (2003), An evaluation of the Center for Teaching and Learning Development in King Abdulaziz University, Jeddah compared to selected other centers, Unpublished Ph.D dissertation, University of Manchester, U.K.

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v3.28.8