

## تحديد الاحتياجات التدريبية لتطوير الكفاءة التدريسية

(دراسة حالة لبعض أعضاء هيئة التدريس بجامعة غريان)

د. صلاح الدين عبد السلام الغول . أ. د. عبد الكريم محمد إشتاوه .

الهيئة الليبية للبحث العلمي جامعة طرابلس/ كلية الاقتصاد

### الملخص

جاءت هذه الدراسة كمحاولة لتقييم مدى التزام الجامعات الليبية واهتمامها بتدريب أعضاء هيئة التدريس العاملين بها خصوصا في الجوانب التربوية والتي من شأنها الرفع من مستوى مخرجات تلك الجامعات، من خلال أخذ جامعة غريان كنموذج، وقد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج تتلخص في عدم الإدراك الكافي لأهمية التدريب كعنصر أساسي يسهم في رفع كفاءة الأستاذ الجامعي ومن ثم الرفع من قدرته على العطاء بالشكل المطلوب، ويتضح ذلك جليا بالنظر إلى النسبة العالية من أعضاء هيئة التدريس الذين شملتهم هذه الدراسة و لم يخضعوا لأي برامج تدريبية من أي نوع.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة \_ الاحتياجات \_ التدريب \_ العولمة \_ الجامعة \_ التدريس الجامعي \_ عضو هيئة التدريس.

### 1. المقدمة

برزت فكرة العولمة والتغيرات المصاحبة لها خلال العقود القليلة الماضية في جميع مجالات الحياة، ولاسيما في نظام التعليم العالي في جميع دول العالم تقريبا، مما أثار مناقشات مكثفة حول كل جانب من جوانب التعليم العالي تقريبا. وفي الوقت نفسه، ظهرت مسألة رفع الجودة في مجال التدريس الجامعي والتطوير المهني لأساتذة الجامعة، وأصبح مجال إجراء العملية التعليمية موضوع مهم لسياسات التعليم العالمي. كما أن الطرق والعمليات التي من خلالها يتم تحسين جودة عملية التدريس أصبحت ذات أهمية خاصة، وبرزت أهمية التعليم التربوي لأساتذة الجامعات وما يمكن أن يسهم به في تطوير كفاءتهم وتحسين جودة التدريس الجامعي. وفي هذا السياق تم اعتماد وثائق مهمة تتضمن مبادئ توجيهية

عامة؛ لتطوير كفاءة الأستاذ الجامعي. حيث ينبغي لجميع أساتذة الجامعات الانخراط في برنامج التعليم التربوي المهني للعمل في التدريس، وكذلك للتطوير المستمر للكفاءات يجب أن يصبح التدريب واكتساب الكفاءات التعليمية مطلباً لجميع العاملين في التعليم العالي. و تظهر الأبحاث التي تتابع تطور التعليم العالي على المستوى الدولي خلال السنوات الأخيرة إحراز تقدم كبير فيما يتعلق بتطوير البرامج الإلزامية والاختيارية لاكتساب الكفاءة (اللافي، 2014، ص27).

ويمكن أيضاً التأكيد على الحاجة إلى تثقيف أساتذة الجامعات للعمل في التدريس وفقاً للاستراتيجية الحالية بشأن تطوير التعليم، وذلك حسب الخطط التي وضعت لهذا الغرض (أبولعز وآخرون، 2009، ص25).

وتشدد تلك الاستراتيجيات على ضرورة تحسين عملية التدريس من خلال تحسين كفاءات أساتذة الجامعات من الناحية المهنية والعلمية والتعليمية. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن العدد الأكبر من الأساتذة الجامعيين في بلادنا لم يحصلوا على تعليم في منهجية التدريس وطرائقه أو أصول التدريس وكذلك على تدريب في تلك المجالات، مما يؤثر سلباً على العمل التربوي ونتائج ذلك العمل. حيث يجب على الجامعات أن تتعهد برفع جودة العمل التدريسي وذلك من خلال إعادة تطوير الكوادر التعليمية من حين لآخر وذلك حسب جدول زمني محدد، و تقديم معايير إضافية تتعلق بالعمل التدريسي وتحديد المؤشرات التي سيتم استخدامها قياس العمل التربوي للأستاذ الجامعي (السيد، 2011، ص 103/104).

وعلى الرغم من التوصيات الواردة في العديد من الندوات و المؤتمرات العلمية الدولية، والتي تؤكد على ضرورة الاهتمام بتطوير الكوادر التعليمية بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي، فإنه يمكن القول أنه من الواضح قلة الدراسات والأبحاث التفصيلية حول الكفاءات التدريسية لأساتذة الجامعات على المستوى المحلي، قد جاءت هذه الدراسة كمحاولة للإجابة عن التساؤلات الآتية: ما مدى إلمام قطاع التعليم العالي بأهمية التدريب ؟

ما مدى رضا الأستاذ الجامعي على ما يخضع له من برامج تدريبية ؟

ما مدى رغبة أعضاء هيئة التدريس في الانخراط للبرامج التدريبية ؟

## 2. أهداف البحث وأهميته

تهدف هذه الدراسة إلى فحص التقييم (الذاتي) للكفاءات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة غريان، من خلال آراء أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، والتأكيد على أهمية التدريب؛ لاكتساب الكفاءات التدريسية. وتحديد احتياجات التدريب الأساسي والإضافي لاكتساب الكفاءات اللازمة ، وكذلك تحديد القضايا الرئيسية و التحديات التي يجب معالجتها من أجل تحسين جودة التعليم العالي في كافة المجالات العلمية .

وتستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية أعضاء هيئة التدريس الجامعي، كونهم العناصر الفاعلة والأساسية التي لا غنى عنها في العملية التعليمية، وتتوقف عليهم كفاءة وجودة مخرجات العملية التعليمية. فقد أضحت اليوم معايير الجودة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في الممارسة التدريسية ضرورة ملحة لنجاح العملية التعليمية، وضمان مخرجات تعليمية فعالة ترضي وتلبي احتياجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل. ومن ثم فإن الدراسة الحالية يمكن أن تسهم في تقديم نتائج واقعية تساعد في تحسين الكفاءات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وتطويرها ، بحيث ينعكس ذلك إيجابا على أعضاء هيئة التدريس الجامعي وعلى الطلبة على حد سواء. وهذا استجابة للاتجاهات الحديثة التي تدعو عضو هيئة التدريس الجامعي إلى الاهتمام أكثر بموضوع التدريب، وجودة التعليم على جميع الأصعدة، وإكسابه الكفاءة التدريسية اللازمة التي من شأنها أن تحقق جودة الأداء التدريسي.

3. منهجية الدراسة

## وخطواتها الإجرائية

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للبيانات المتحصل عليها من الاستبانة المصممة خصيصا لجمع البيانات من العينة المتمثلة في عدد من الأساتذة الجامعيين العاملين بمختلف كليات العلوم الإنسانية، والتطبيقية، والطبية التابعة لجامعة غريان. ويتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بجامعة

غريان والبالغ عددهم 887 أستاذًا، حيث تم توزيع ما مجموعه 298 نسخة، وبذلك يكون حجم العينة 33.5 % من الحجم الكلي للمجتمع، وقد اشتملت الاستبانة على مجموع من الأسئلة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، حيث تم عرضها على بعض الخبراء عليها وبيان رأيهم من حيث قبول الفقرات من عدمه، أيضا إذا كانت هناك فقرات تحتاج إلى تعديل أو حذف أو إضافات، وبعد تثبيت الفقرات المناسبة والتي حظيت بقبول المختصين، تم على ضوء ذلك وضع الاستمارة بشكلها النهائي لغرض عرضها على الأساتذة الجامعيين محل الدراسة، وقد تم تلقي ما مجموعه 75 نسخة، مما يعني أن نسبة الاستجابة بلغت 25.1 %، وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات التحصل عليه من الاستبانة تمثله في ( الوسط الحسابي و الانحراف المعياري والوسيط ومعامل كروكباخ).

#### 4. مفاهيم الدراسة

تشكل مفاهيم الدراسة الإطار والخلفية التي تنطلق منها الدراسة والتصور الذي يواجهها في إنجاز الأهداف عبر مراحلها المختلفة. وتعد المفاهيم من الخطوات البحثية التي ننقل من خلالها أفكارنا النظرية إلى واقع ملموس، فلا يمكن الاستغناء عن المفاهيم. ومن هذا المنطلق تمت صياغة مفاهيم الدراسة في ضوء معطيات الواقع، والتي هي ذات ارتباط وثيق بموضوع الدراسة. وتتلخص في المفاهيم التالية:

##### أ. الكفاءة التدريسية

عند مراجعة الأدبيات التربوية المتعلقة بموضوع الدراسة، نلاحظ تعدد التعريفات التي أعطيت لمصطلح الكفاءة التدريسية، وعلى الرغم من وجود هذا الاختلاف بين التعريفات، فإن هناك عددا من الخصائص التي تتفق حولها معظم هذه التعريفات. ومن بين هذه التعريفات ما يأتي:

تعرف كفاءة التدريس بأنها "الحد المقبول من المعلومات والمهارات والاتجاهات والقيم والمبادئ الأخلاقية الذي يمكن المعلم من إنجاز مهامه التعليمية بإتقان وفاعلية، وتصنف كفاءة التدريس إلى ثلاث كفاءات رئيسة هي: التخطيط

والتنفيذ، والتفويض، ويتدرج تحت كل منها مجموعة من الكفاءات الفرعية" (أبو العز وآخرون، 2009، ص89).

كما تعرف كفاءة التدريس بأنها "المهارات والمقدرات التي يجب أن يمتلكها المعلم لإتمام عملية التدريس بفاعلية وإتقان" (ابن عمران، 2012، ص98). وتعرف الكفاءة التدريسية أيضا بأنها "قدرات نعبر عنها بعبارات سلوكية تشمل مجموعة مهام ( معرفية ومهارية ووجدانية) تكون الأداء النهائي المتوقع انجازه بمستوى معين مقبول من ناحية الفاعلية والتي يمكن ملاحظتها وتقويمها بوسائل علمية فعالة، كما تعرف بأنها؛ "القدرة على أداء نشاط معين ذي علاقة بتخطيط التدريس، وتنفيذه، وتقويمه، وهذا النشاط قابل للتحليل إلى مجموعة من السلوكيات (الأداء: المعرفي، والمهارة، والوجداني) ومن ثم يمكن تقييمه بحسب معايير الدقة في القيام به وسرعة انجازه". وعرفت الكفاءة التدريسية كذلك بأنها "جميع المعارف والمهارات والقدرات التي يحتاجها المعلم أثناء الموقف التعليمي، كما تشمل هذه الكفاءة كل ما من شأنه تحضير الطلاب واستثارة اهتمامهم بمحتوى التعليم وطرائقه ونتائجه ومساعدتهم على بلوغ النتائج المستهدفة إلى أقصى ما تستطيعه قدراتهم الخاصة." (حديد، 2015، ص190).

ويرى الباحث "Medley Donald" بأن الكفاءة التدريسية تشير إلى "المعلومات والمهارات والاتجاهات التي تمكن المعلم من التحضير للموقف التعليمي، فقد تشمل على المعرفة ذات الصلة بتخصص المعلم والمعلومات العامة، والمعلومات ذات الصلة بعلم النفس أو بعلم الاجتماع أو بأية معلومات يمكن أن يكون لها دور في تحديد قدرة المدرس وأدائه الفعال، أما المهارات فقد تكون ذات صلة بالمحتوى ومهارات القراءة والكتابة والرياضيات، في حين تكون الاتجاهات متعلقة بالمدرس والتلاميذ والزملاء والقيم." (Donald، 2008، p294).

كما عرفت الكفاءة التدريسية بأنها "تلك القدرات والمهارات التي ينبغي للمعلم أن يؤديها في المواقف التعليمية المختلفة بهدف تحقيق الأهداف التربوية المسطرة ونجاح عملية التعليم. وبعبارة أخرى هي مجموع السلوكيات القابلة

للملاحظة والقياس التي يقوم بها المدرس والتي تعدّ ضرورية لنجاح عملية التدريس. (البغدادى، ص115، 2017) .

من خلال التعاريف السابقة يتضح أن الكفاءة التدريسية هي مجموع المعارف والمهارات والاتجاهات التي اكتسبها عضو هيئة التدريس في إطار عمليات الإعداد والتكوين، وتظهر في قدرة عضو هيئة التدريس على أداء السلوك التعليمي داخل الصف بمستوى معين من الإتقان وبأقل جهد، وفي أقصر وقت ممكن. وتجدر الإشارة هنا إلى وجود ثلاثة مفاهيم تتداخل ومفهوم الكفاءة التدريسية، ألا وهي: الكفاءة المهنية، والكفاءة التعليمية، والكفاءة الأدائية.

والمقصود بالكفاءة المهنية بأنها: "عبارة عن مجموعة من المهارات المتداخلة معا بحيث تشكل القدرة على القيام بجانب مهني محدد. إلا أنه من الضروري تكامل الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس من كفاءة التقويم والإدارة الصفية، وكفاءة المادة الدراسية والتعليم الذاتي، وأساليب التدريس، والكفاءة الإنسانية والتجديد المعرفي." (قطاوي، 2017، ص574).

في حين أن الكفاءة التعليمية هي: "مجموعة من المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات يكتسبها الطالب نتيجة إعدادة في برنامج تعليمي معين توجه سلوكه وترتقي بأدائه إلى مستوى من التمكن يسمح له بممارسة مهنته بسهولة ويسر دون عناء." (بدير، 2018، ص181).

أما الكفاءة الأدائية فهي "القدرات التي يمتلكها المعلم ويسخرها في التفاعل التعليمي؛ لتحقيق أهداف التربية سواء أجري ذلك التفاعل داخل غرفة الصف أم خارجها، وتتم عن مدى قدرته على إحداث تغيير مرغوب فيه في سلوك تلاميذه وفي طرائق تفكيرهم." (طافش، 2019، ص94) .

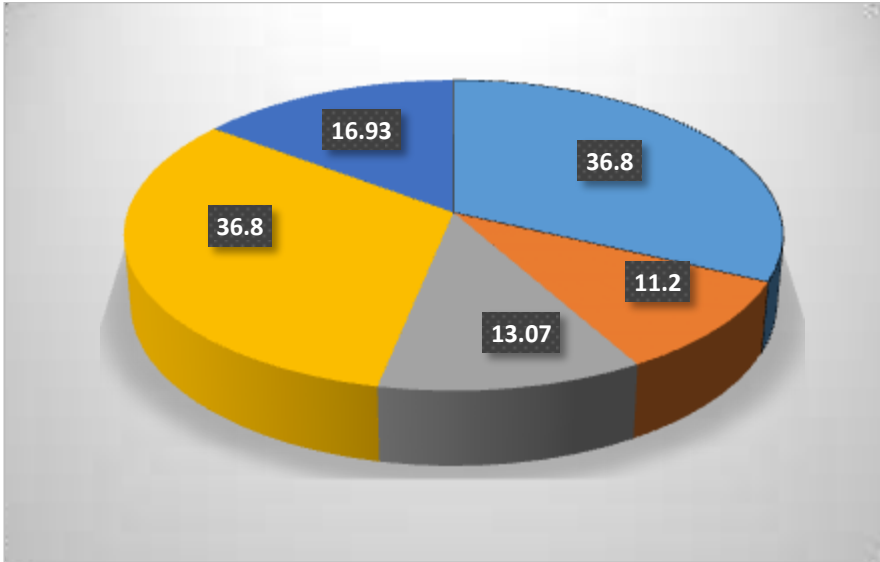
## ii. عضو هيئة التدريس الجامعي

يعرف بأنه (العنصر الفعال الذي يقوم بالتدريب للمقررات الأكاديمية ومقررات الإعداد التربوي، والحاصل على شهادة ماجستير أو دكتوراه، ويعدّ

المحرك الأساسي للعملية التعليمية، فخصائصه المعرفية والانفعالية لها دور مهم في فاعلية العملية التعليمية). (معمرية، 2013، ص103).

ويعرف أيضا بأنه ( كل من يقوم بالتدريس في الجامعة من حملة الماجستير والدكتوراه ويسهم في تحقيق أهداف الجامعة). وعليه فإن أعضاء هيئة التدريس (هم عماد العمل الأكاديمي في الجامعة أنهم هم الذين يتحملون مسؤولية التدريس في الجامعة سواء على مستوى الدراسة الجامعية أو الدراسات العليا، وهم المسؤولون عن الإرشاد الأكاديمي في الجامعة، والإشراف على طالب الدراسات العليا، ويتحملون مسؤولية النشاط البحثي في الجامعة، ويضعون المناهج الدراسية ويحددون المقررات لدراسية، ومن خلالهم يمكن خدمة المجتمع، وتحقيق أهداف الجامعة يعتمد في المرتبة الأولى على مدى كفاءة وفاعلية أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها). وبعدّ عضو هيئة التدريس الجامعي ومن أهم المدخلات الجامعية التي تؤثر في العمليات التربوية داخل الجامعة والتي تشكل نوعية الكوادر التي تظهر على شكل مخرجات جامعية ولهذا أخذت بعض الجامعات تهتم بقضية تميته أثناء الخدمة الجامعية. ويعرف عضو هيئة التدريس الجامعي أيضا بأنه (الناقل للمعرفة والمسؤول عن سير عملية البيداغوجية والتي تعريف على أنّها العلم المعني بأصول وأساليب التدريس مشتملةً على الأهداف والطرق الممكن اتباعها من أجل تحقيق تلك الأهداف، وقد تعدى عمل الأستاذ التدريس والتلقين المعرفي، بل أصبح هو المسير لعملية اكتساب المعارف عند الطالب والذي يقوم بمهمة لسياسات الجامعة كتنفيذ المراجع وجميع عمليات التقويم المتعلقة بها، وللاستاذ عدة مهام يقوم بها كالتدريس والإشراف على مشاريع التخرج والبحوث والأعمال الميدانية، الاجتماعية، والإدارية وكذلك المشاركة في تحضير الامتحانات") (أحمد، 2018، ص202).

أظهرت نتائج الدراسة فيما يتعلق بطرق اكتساب الكفاءة التدريسية أن ما يقرب من الخمس من المستجيبين العاملين في التدريس لم يخضعوا أبدًا لأي تدريب تربوي ونفسي ومنهجي للوظيفة التي يقومون بها يتعاملون معها، بينما اكتسب 36% معرفة غير رسمية من خلال قراءة الكتب والمقالات. تم تعليم حوالي (11%) من أعضاء هيئة التدريس من خلال البرامج الرسمية للتطوير المهني، واكتسب المشاركون الآخرون هذه المعرفة في كلياتهم المحلية ضمن هذا إطار البرامج التعليمية في الدراسات الأساسية أو الماجستير أو الدكتوراه. ومعظم المشاركين هم من الرياضي، والاجتماعي، والإنساني وكذلك مجال الفن. وقد جاءت استجابات العينة لجامعة غريان عندما سئل عن طرق اكتساب الكفاءات التدريسية كما يظهر في الشكل (1).



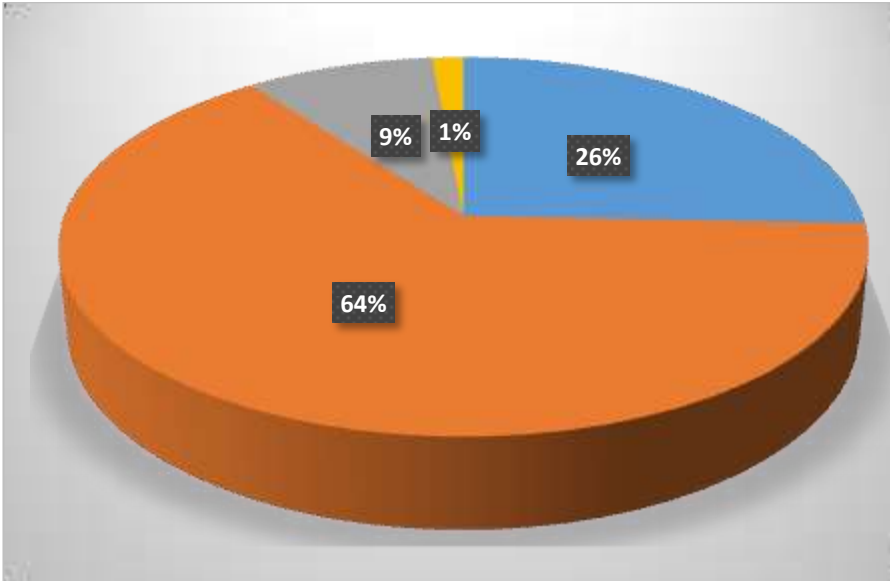
الشكل 1. طرق اكتساب الكفاءة التدريسية لدى العينة الكلية

وأظهرت نتائج الدراسة أنه عندما يتعلق الأمر بطرق اكتساب الكفاءة التدريسية، فإن هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية، توجد بين الذكور والإناث، حيث تبين أن



عدد أكبر من النساء أكملن البرامج الدراسية المقابلة، في حين قام الرجال بتعليم أنفسهم إلى حد أكبر. كما أن نسبة أعلى من الأساتذة الذكور لم يستمروا في أي من التدريب الرسمي لاكتساب كفاءات التدريس (40.45% من الذكور مقابل 35% من الإناث). هناك اختلافات بين المستجيبين ذوي المستويات المختلفة من التعليم. من بين هؤلاء الأساتذة الذين لم يسبق لهم أن تلقوا أي تدريب لاكتساب الكفاءة التدريسية، وكان أقل عدد منهم دكتوراه في العلوم/ الآداب (13.0%) وأكثرهم أكمل الدراسات الأكاديمية الأساسية (37.1%) والماجستير (23.9%). معظم الأطباء والماجستير العلوم/ الآداب (14.2%) حضروا برامج التطوير المهني، والأقل الأساتذة والمنتسبون أكملوا دراسات الماجستير (5.0%).

ويذكر أن الجامعات والكليات مؤسسات تعليمية وعلمية، مما يعني أنه يجب على أعضاء هيئة التدريس التعامل معها في التدريس والبحث العلمي. فقد جاءت إجابات المشاركين على الأسئلة المتعلقة أي من هذين النشاطين يناسبهم وتظهر الأولوية في الشكل (2).



الشكل (2) توجهات أعضاء هيئة التدريس نحو التدريس / البحث العلمي

عندما يتعلق الأمر بتصوير الأنشطة الأكاديمية المرغوبة، أظهرت الدراسة أن العدد الأكبر من أعضاء هيئة التدريس يقدر كلا من أنشطة التدريس والبحث العلمي بشكل متساوٍ (حوالي 64%)، في حين أن حوالي ربع العينة يستمتعون أكثر بالبحث العلمي. وهناك نسبة أقل من أعضاء هيئة التدريس يعتبرون أنفسهم في المقام الأول باحثين، 1.5% فقط من أعضاء هيئة التدريس يفضل البحث العلمي حصريًا. من مختلف المجالات العلمية ولا توجد فروق ملحوظة في المجالات، إلا في فئة "البحث أكثر من التدريس"، وهي الفئة الأكثر انتشارًا بين أعضاء هيئة التدريس في المجالات التقنية والتكنولوجية والطبيعية والرياضية، والأقل تمثيلًا في مجال الفن. هذا الفرق ذو دلالة إحصائية. ومن المهم ملاحظة أنه يمكن مقارنة هذه النتائج بنتائج مماثلة بحث حول الكفاءة التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات (تايشلر، أريموتو & كامينغز، 2013، Turk & Ledic, 2016) والتي تشير إلى أن المشاركين من مجالات العلوم الطبيعية والتقنية العلوم والتقنية الحيوية يظهرون تفضيلًا كبيرًا للبحث مقارنة بالتدريس. من حيث التوجه بالنسبة للتدريس، و لوحظ وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين أصغر المشاركين الذين نقل خبرتهم عن سنة واحدة في التدريس، ومجموعات أخرى من المشاركين. هم في الغالب موجهون نحو البحث العلمي ولا يفضلون أنشطة التدريس (ما يصل إلى 35.5% من هذه المجموعة)، في حين اختار أعضاء هيئة التدريس الأكثر خبرة التدريس في الغالب، على الرغم من أن لديهم أيضًا ميلًا قويًا للانخراط في العمل العلمي والبحثي. علاوة على ذلك، طُلب من المشاركين تقييم مستوى معرفتهم على مقياس من 1 إلى 10 (حيث 10 هي أعلى درجة) و كفاءة التدريس الناجح، ومن ثم تقييم الكفاءة التدريسية لزملائهم على نفس المقياس.

ومن خلال ملاحظة العينة الإجمالية يلاحظ أن أفراد العينة حصلوا على تقييم أعلى (8.52) من أقرانهم (7.80). أعضاء هيئة التدريس من المجال الفني والمجال التقني التكنولوجي قدموا أعلى الدرجات لأنفسهم وزملائهم، من مجال

العلوم الطبية. وفي الوقت نفسه، أعطى الأساتذة المتفرغون لأنفسهم تصنيفاً أعلى بكثير من الناحية الإحصائية. مما يدل على دور الخبرة في العمل مع الطلاب في الاكتساب والتقييم كفاءات الأستاذ الجامعي. وعندما سئلوا عما إذا كان التدريب ضروريا لكل من يعمل في التدريس، وافق غالبية المجيبين على ذلك مؤكدين على وجوب تدريب كافة أعضاء هيئة التدريس الجامعي لاكتساب الكفاءة التدريسية (44.8%) عينة). كما يعتقد جزء كبير من أفراد العينة (41.07%) أن التدريب أمر غريزي حتى بالنسبة أعضاء هيئة التدريس الجيدين مما يجعلها أفضل عند تقييم احتياجات أعضاء هيئة التدريس من مختلف المجالات التعليمية والعلمية لتدريب الجميع ويبين الجدول (1) مدى اكتساب أعضاء هيئة التدريس للكفاءة التدريسية.

الجدول (1) إجابة أعضاء هيئة التدريس من مختلف المجالات العلمية

المجال التربوي والعلمي	البند				
	العلوم الطبية	الفنون	الاجتما عي والإنسان ي	الرياضد ي والطبيع ي	التقني والتكنولو جي
55,20	20,69	45,28	37,04	40,15	يجب أن يخضع جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، إلى التدريب لاكتساب الكفاءات التدريسية بغض النظر عن تخصصاتهم أو أقدميتهم في العمل.
4,00	8,05	7,55	12,96	7,06	يكتسب بعض أعضاء هيئة التدريس الكفاءة التدريسية بالفطرة ولا يحتاجون إلى التدريب.
37,60	57,47	43,40	42,59	46,47	حتى لو كنت مدرّساً جيداً بالفطرة، يوصى بالتدريب وهو مفيد لجعلك أفضل.
3,20	13,79	3,77	7,41	6,32	التدريب غير ضروري، لأنه في النهاية يكتسب من خلال الممارسة والخبرة.

#### حول الحاجة إلى التدريب لاكتساب الكفاءات التعليمية

يتضح من خلال الاطلاع على الجدول رقم (1) فيما يتعلق باختيار المشاركين الطريقة التي يدرسون بها، أنهم اختاروا بأغلبية ساحقة الإجابة بنعم يتعلمون من زملائهم ويتبادلون الخبرات معهم أو يتخذون قرارات بناءً على

مشاعرهم ويفعلون ما يشعرون أنه جيد. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت نتائج الدراسة أن حوالي 30% من أفراد العينة لا يعرفون بأن وظيفة الأستاذ الجامعي لديها مجموعة من الجوانب التربوية النفسية المنهجية، وهذا الوضع يجب أن يكون موجوداً لجميع أعضاء هيئة التدريس ( كما بحثت الدراسة في رغبة أعضاء هيئة التدريس الشخصية في تطوير الكفاءة التدريسية لديهم التدريس، وتبين أن العدد الأكبر منهم يرغب في تحسين وتحديث عملهم في التدريس (60.93% من العينة).

التحليل النوعي لإجابات المجيبين عن سؤال مفتوح يمكن للمستجيبين من خلاله التعبير عن أنفسهم يُظهر رأيهم أو إبداء التعليقات أن غالبية المشاركين ركزوا في إجاباتهم على أهمية التدريب؛ لاكتساب الكفاءة التدريسية (43 من إجمالي 73 تعليقاً). ويظهر التحليل أن عددا كبيرا أعرب المشاركون (في 32 حالة) عن رأي إيجابي للغاية فيما يتعلق بالحاجة إلى تنظيم التدريب لإكساب الكفاءة التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بقطاع التعليم العالي عموماً. وفي الوقت نفسه، يؤكد بعض أعضاء هيئة التدريس على ضرورة أن يمكن التدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من تطبيق استراتيجيات التدريس الحديثة وأساليبه.

وقد أبدت تسع مفردات من العينة آراء سلبية فيما يتعلق بالتدريب لاكتساب الكفاءة التدريسية، حيث أظهر التحليل النوعي للردود أن أسباب هذا الرأي تكمن في عبء العمل الكبير كأعمال البحث العلمي، وتوفير الموارد المالية. ولكن وبشكل عام أثبت المشاركون أنهم مهتمون للغاية بالدراسة الحالية حيث يمكن استخدامها كأساس لإنشاء وتحديد الأبعاد لبرنامج تدريبي رسمي لاكتساب الكفاءة التدريسية لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين بجامعة غريان.

يعد التدريب الجيد وتوفر الأساتذة الجامعيين الأكفاء في العمل التدريسي أمراً بالغ الأهمية، وعنصراً من عناصر زيادة أهمية التعليم العالي وتحسين نوعيته. وأظهرت نتائج الدراسة بأن ما يقرب من خمس أعضاء هيئة التدريس في جامعة غريان لم يخضعوا مطلقاً للتدريب التربوي والنفسي والمنهجي. على الرغم من أن نتائج الدراسة تظهر أن العدد الأكبر من أعضاء هيئة التدريس (حوالي 64%) يساوي بين أهمية أنشطة التدريس والبحث العلمي.

وانطلاقاً من نتائج تحليل الوضع والاحتياجات المتعلقة بتنمية الكفاءة التدريسية لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين في جامعة غريان، وكذلك من المبادئ والتوجيهات المحلية في سياسة التعليم العالي، تشير التوصيات التي قدمتها هذه الورقة إلى إعادة تحديد شروط تقدم أعضاء هيئة التدريس للعمل بالجامعات، وضرورة تنظيم التدريب الرسمي؛<sup>1</sup> لاكتساب الكفاءة التدريسية لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين العاملين في جامعة غريان. وبهذه الطريقة ستكون الجامعة قد تمكنت من تحقيق المتطلبات الواردة في الأفعال والقرارات القانونية المتعلقة بالترقية و ضمان جودة التدريس والعمل في مؤسسات التعليم العالي.

7. المراجع

- 1- طارق أبو العطا اللافي، تطوير الإدارة الجامعية في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية تحديات وطموحات، مؤسسة طيبة، القاهرة، 2014.
- 2- عادل أبو العز سالمه وآخرون، طرائق التدريس العامة معالجة تطبيقية معاصرة، دار الثقافة، عمان، 2009.
- 3- محمد السيد علي، موسوعة المصطلحات التربوية، دار المسيرة، عمان 2011،
- 4- سهيلة محسن كاظم الفتلاوي، الكفاءة التدريسية المفهوم والتدريب والأداء، دار الشروق، عمان، 2013.
- 5- خالد عبد اللطيف محمد عمران، تقنيات تعليم الدراسات الاجتماعية وتعلمها في عصر المعلومات وثورة الاتصالات رؤى تربوية معاصرة، مؤسسة الوراق، عمان، 2012.
- 6- محمد رضا البغددي، التدريس المصغر في ميدان التربية العملية، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 7- يوسف حديد، إعداد المعلم وتقويم كفاياته، دار الهدى، الجزائر، 2015.
- 8- محمد إبراهيم قطاوي: طرق تدريس الدراسات الاجتماعية، دار الفكر، عمان، 2007.
- 9- كريمان بدير، التعلم النشط، دار المسيرة، عمان، 2008.
- 10- محمود طافش الشقيرات، استراتيجيات التدريس والتقويم، دار الفرقان، عمان، 2009.
- 11- بشير معمري، بحوث ودراسات في علم النفس والبحث النفسي في الجامعة، المكتبة العصرية، القاهرة، 2011.
- 12- صالح أحمد، عبد الرحمن أحمد، تقويم الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلاب، مجلة جامعة كسلا ، الخرطوم، العدد الأولى، أبريل 2014.

- Medley Donald and Patricia Rcrook: Resarch in teacher 13  
cometency and teaching tasks theory and practice, autumn,  
2008.