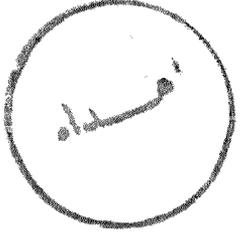
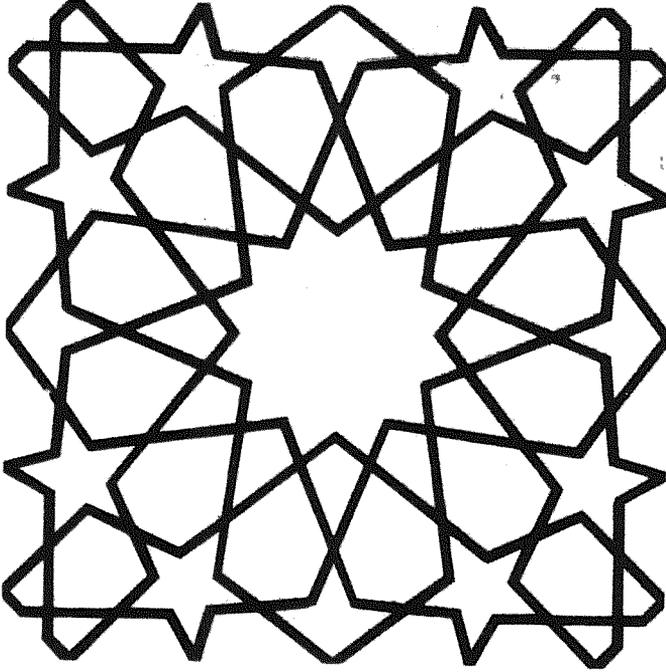


12 24 6



مجلة

# العلوم التربوية



---

مجلة نصف سنوية - علمية - محكمة تصدر عن كلية التربية جامعة قطر العدد (١٣)

---

# **The Role of Qatar University Towards Professional Development For Teaching Staff in Different Faculties**

**Badriya Saeed Al-Mul\***

**Aisha Ahmed Fakhro\***

**Fatma Mohamed Moutaah\***

## **ABSTRACT**

This research aimed at identifying the different roles of Qatar University towards professional development for its teaching staff in different faculties. The sample of the study was (197) teaching staff members.

In order to achieve the purpose of the study, a questionnaire was designed and used. It comprised of 2 parts : the first part deals with four dimensions which are: what is the role of the university in developing instructional performance, providing a suitable learning environment, encouraging scientific research and supporting community servicing activities. The second part deals with the common teaching methods at the university used by teaching staff.

Of the most important results reached are the following:

The university different roles for professional development of staff in the key tasks (instructional performance, encouraging scientific research supporting community serving activities) and providing a suitable learning environment were lower than accepted level (70 percent up) in light of the staff responses.

---

\* Associate professor at the Department of Educational Sciences – Faculty of Education – Qatar University.

It was also clear through the results that the discussion and lecture teaching methods with their different variations were at the top in terms of university instruction.

The study revealed a statistically significant difference among the university staff responses towards the role of the university in developing them professionally (all parts of a questionnaire) of in relation to college, nationality, sex and instruction years of experience. While there were no statistically significant differences among them according to university granting the doctor of philosophy degree and academic status.

The results also showed that most correlations among the roles of the university were positive and statistically significant. The strongest correlation was between developing professional instructional performance and scientific research favoring the colleges of engineering and Administration and Economy. They study presented some suggestions and recommendations.

## دور جامعة قطر في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها

بدرية سعيد الملا\*

عائشة أحمد فخرو\* فاطمة محمد المطاوعة\*

### الملخص

هدف البحث إلى تعرف الأدوار المختلفة لجامعة قطر في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلياتها المختلفة. تكونت عينة البحث من (١٩٧) عضو هيئة تدريس، ولتحقيق غرض الدراسة استخدمت استبانة تتكون من قسمين، يتضمن القسم الأول أربعة محاور هي: دور الجامعة في تطوير الأداء التدريسي، تهيئة بيئة التعلم المناسبة، تشجيع البحث العلمي، ودعم أنشطة خدمة المجتمع. ويتضمن القسم الثاني، طرائق التدريس الجامعي الشائعة الاستخدام لدى أعضاء هيئة التدريس، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: إن الأدوار المختلفة للجامعة من أجل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في المهام الرئيسة للجامعة ( الأداء التدريسي، تهيئة بيئة التعلم، تشجيع البحث العلمي، دعم أنشطة خدمة المجتمع ) كانت أدنى من المستوى المقبول في معظمها في ضوء استجابات عينة الدراسة، واتضح من خلال النتائج أن طريقة المناقشة والمحاضرة بأساليبها المختلفة قد احتلت المرتبة الأولى من حيث الاستخدام في التدريس الجامعي، كما كشفت الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو دور الجامعة في تنميتهم مهنيًا (جميع محاور الاستبانة) تعزى إلى كلٍ من: الكلية، والجنسية، والجنس، وسنوات الخبرة، في حين لم توجد فروق دالة إحصائية بينهم تبعاً للدرجة العلمية، والجامعة المانحة لدرجة الدكتوراه. كما تبين من النتائج أن جميع معاملات الارتباط بين أدوار الجامعة موجبة ودالة إحصائياً، وأن أقوى معاملات الارتباط كان بين تطوير الأداء التدريسي والبحث العلمي، ولصالح كليتي الهندسة والإدارة والاقتصاد، وفي ضوء ذلك تم تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات.

### المقدمة

يعتبر عضو هيئة التدريس من أهم المدخلات الجامعية التي تؤثر في العمليات التربوية داخل الجامعة، فهو عنصر فعال في تحقيق الأهداف المرجوة، وحجر الزاوية في أي إصلاح أو تطوير، والركيزة الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسة الجامعية للقيام بوظائفها والتي تأخذ ثلاثة اتجاهات هي: نشر المعرفة، تنمية المعرفة، وتطبيق المعرفة.

\* أستاذ مشارك - بقسم العلوم التربوية - كلية التربية - جامعة قطر.

وتمثل أولها نشر المعارف العلمية والتقنية عن طريق التدريس الجامعي الفعال، الذي لا يعتمد على الحفظ والتلقين، وإنما يعتمد على النقاش والحوار الفكري والفهم والتحليل والنقد والاستنتاج، وتركز ثانياً على إجراء البحوث العلمية بنوعها الأساسية والتطبيقية باعتبارها الوسيلة المثلى لصناعة المعرفة، وإثرائها وتطويرها من خلال الاكتشافات والابتكارات العلمية والإبداعات الفكرية في شتى حقول المعرفة. وتشير ثالثاً إلى الخبرات والاستشارات العلمية والتقنية المتخصصة لقطاعات المجتمع المختلفة، وتفاوت الجامعات في مدى اهتمامها وتركيزها على هذه الوظائف تبعاً لتفاوت إمكاناتها البشرية والمادية، واختلاف ظروف بيئاتها الاجتماعية والسياسية (فليحان الثبتي، ٢٠٠٠، ص ٢٥٤).

والحقيقة أن أهداف الجامعات الحديثة ليست منفصلة عن بعضها البعض، لأنها متكامل فيما بينها لتحقيق غاياتها على أفضل وجه ممكن، لذلك لا بد من إيجاد وسيلة لتحقيق التعاون والتكامل بين وظيفة التدريس، ووظيفة البحث العلمي، وتنمية العلاقات المتبادلة بينهما لخدمة المجتمع؛ فأهداف الجامعات تتجاوز الإجراءات التدريسية والبحثية إلى تطوير الإنسان والمجتمع الذي يعيش فيه (Ethtimaki, 1996). حيث إن وظائف الجامعة تتعدى حدود الأهداف التقليدية الثلاثة إلى تنمية أشكال مختلفة من الولاء والانتماء، وتأكيد الهوية في إطار المجتمع العالمي المعاصر، الذي يرفع شعار تذويب الفوارق بين الثقافات ودعم العالمية.

والتغيرات التي تحدث في وظائف الجامعة واستراتيجيات تدريسها وتقييمها، إلى جانب قيام مؤسسات جديدة تتعامل مع المتعلمين بأساليب تعليمية متنوعة مختلفة عن الجامعات التقليدية، والتغيرات المستمرة في نوعية الطلاب فرضت ضرورة التنمية المهنية المستمرة لأعضاء الهيئة التدريسية، إذ لا يمكن لهم الاستمرار في عملهم بدافعية من غير تنمية مستمرة لمهاراتهم ومعارفهم وقدراتهم التدريسية والبحثية.

فالتنمية المهنية ضرورة ملحة للقيادات والأفراد في أي مؤسسة، لإسهامها في المحافظة على وجودها واستقرارها، كما أن المؤسسات لا يمكنها التكيف مع المتغيرات المتسارعة حولها، وخاصة في المجالات التقنية والإدارية، إلا إذا أدركت أهمية التنمية ووظيفتها الأساسية في ذلك، وما ينطبق على المؤسسات ينطبق على الأفراد أيضاً، حيث أصبح بمقدور كل فرد أن يرى ويكتشف طبيعة التغيرات العالمية وكيفية التعامل معها، وتطوير قدراته ومعارفه، ومهاراته واتجاهاته بما يتسم مع ضرورتها واشتراطاتها، وأن يعمل على التطوير المستمر مع تجدها وتغيرها (عبد المعطي عساف، ٢٠٠٠، ص ٧). ومن المتعارف عليه أن نجاح العملية التعليمية في الجامعات يرتكز على مدى توافر المعلم الكفاء الذي يعتمد عليه في مواجهة المشكلات التي تتعرض لها، وفي زيادة كفاءتها، والارتقاء بمستواها العلمي، وذلك من خلال ما يقوم به أعضاء هيئة التدريس من مهام

مختلفة ومسئوليات متنوعة، وأدوار متزايدة، الأمر الذي يقتضي وضعهم في إطار تدريبي مستمر يساعدهم على التماسك الإنتاجي، ويمنحهم إمكانيات التجديد والإبداع.

وهناك وجهات نظر متعددة حول الأسباب التي تدعو للاهتمام بموضوع التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية منها: (محمد حداد، ٢٠٠٤، ص ٣٥-٤٢).

(١) حاجة أعضاء هيئة التدريس للعمل المستمر في مراجعة المناهج (الأهداف، الطرق، الوسائل، الأنشطة، والتقويم) لتعديلها وتطويرها على النحو الأفضل.

(٢) اعتبار التدريس الجامعي مهنة، حيث تتوافر فيه السمات الخاصة بالمهنة من حيث كونه:

- يتطلب مهارات قائمة على المعرفة النظرية.
- يتطلب تعليماً وتدريباً عالياً.
- يتطلب الكفاءة العملية والالتزام بتقاليد المهنة.
- تعد الخدمة العامة من أهداف عمله.

(٣) الحاجة إلى ترشيد العلاقة بين عضو هيئة التدريس الجامعي والطالب، باعتبار أن المرحلة العمرية للطالب الجامعي لها خصائصها ومشكلاتها وفق التغييرات الاجتماعية والاقتصادية المعاصرة، والتي يحتاج التعامل معها إلى الإفادة من الدراسات العلمية المتخصصة، التي تساعد عضو هيئة التدريس على صياغة الأهداف، وتجديد طرائق التدريس والتقويم.

(٤) سرعة التغير العالمي، والاستعداد لمواجهة تحديات المستقبل التي تهدف إلى مساعدة الأفراد على تكوين رؤية واعية ومتفائلة حول قدراتهم على امتلاك ناصية المستقبل، والتدقيق فيما يرد إليهم من أفكار وآراء للأخذ بأفضل الاختيارات والبدائل بشكل علمي مدروس.

(٥) تعدد وظائف الجامعة، فلم تعد وظيفة الجامعة تقتصر على التدريس والمحافظة على التراث الثقافي، بل شهدت تغيرات جذرية في مقاصدها وطبيعتها أعمالها، ويتضح ذلك من التغيير الجذري الذي طرأ على استراتيجيات العمل فيها، بعد ظهور شبه إجماع على أن الوظائف الرئيسة للجامعة تتمثل في الأداء التدريسي، وإجراء البحوث وتطبيقها، وخدمة المجتمع المحلي. ومن هنا فإن التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات تعتبر هي المنطلق الأساسي لتحقيق ذلك، وأداء التزامها، وتحقيق مهامها أمام مجتمعها والطلاب الذين التحقوا بها.

(٦) تنوع مهام عضو هيئة التدريس الجامعي (نظراً لتعدد وظائف الجامعة)، إذا يناط به تحقيق أكبر قدر من هذه الوظائف والتي يمكن إيجاز أهمها فيما يلي:

- رعاية الطلاب فكرياً وتربوياً.
- القيام بالتدريبات النظرية والتطبيقية والميدانية، وشرح المحاضرات، وتقويم تقارير الطلاب.
- إجراء البحوث الهادفة لخدمة خطط التنمية المجتمعية التي تنتبها الدولة في مختلف المجالات.

- المشاركة في الأنشطة الجامعية المتنوعة، وتشجيع التأليف والترجمة، والعمل على تطوير الأقسام العلمية.
  - إجراءات الامتحانات ومراقبة سيرها.
  - المشاركة في الندوات والمؤتمرات والحلقات الدراسية داخل الجامعة وخارجها.
  - أداء الواجبات الإدارية التي يكلف بها من الجامعة.
  - الإرشاد الأكاديمي بتقديم النصح والإرشاد لطلابه خاصة حديثي العهد بالجامعة.
  - المشاركة في إعداد خطط تنمية المجتمع، وتقديم المشورة والمساهمة في بعض الخدمات.
  - الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات والاتصال.
  - القيام بمهام قيادية فعالة وفق أحدث مفاهيم الإدارة.
- هذه المهام المتنوعة وغيرها تستلزم لأدائها تنمية مهنية شاملة تستوعب هذا التنوع، وتحفز أعضاء الهيئة التدريسية للمزيد من العطاء داخل المؤسسة التعليمية وخارجها.
- (٧) حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى الحافز المهني، الذي يمكنهم من تحسين أدائهم للمهام الموكلة إليهم في ضوء وظائف الجامعة، الأمر الذي يمكنهم من التكيف الأمثل مع بيئتهم المهنية (UNESCO, 1989, PP.55-57)

وقد ازدادت الحاجة إلى تدريب أعضاء هيئة التدريس إلحاحاً مع الأخذ بتطبيق مفهوم الجودة النوعية في التعليم، سيما وأن تطويرهم يختص بدعم الأفراد والمجموعات في الكليات والأقسام، وطرق إعداد المقررات الدراسية لكي يتقنوا ويطوروا نظرتهم إلى عملهم، ولكي يتفكروا في التغييرات الجارية ليتمكنوا من تطوير ممارسات جديدة لها، "ويرى كيل من Partington & Brown، أن القبول غير المحدود بالتغيير يمكن أن يكون خطيراً بالنسبة للفرد والمؤسسة والمجتمع، لهذا فإن أبرز المؤشرات الرئيسة لتطوير الهيئة التدريسية تتمثل في تطوير مهارات التفكير الناقد، حتى يتمكن أعضاء هيئة التدريس من تحليل التغيير والنظر إلى مرامييه، وتقويمه وتعديله كلما كان ذلك ممكناً" (Partington & Brown, 1997, PP.208-217).

لذا، أخذت الجامعات على عاتقها مسئولية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فيها؛ فالولايات المتحدة الأمريكية أنشأت وحدات متخصصة لتنمية أعضاء هيئة التدريس، كما في جامعة منيسوتا، وداكوتا الشمالية منذ ١٩٨٠. وفي بريطانيا تقوم الجامعات منذ الثمانينات من القرن العشرين بتنفيذ برامج تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس تشمل: التدريب على الإشراف، والتدريب على إدارة مشاريع البحوث، والتدريب على إلقاء المحاضرات وبحوث المؤتمرات، وتدريب المجموعات الصغيرة، وحل المشكلات، والتدريس المعلمي والاستعانة بالحاسب الآلي، وطرق مساعدة الطلاب على التعلم وتصميم المقررات، وإرشاد ومساعدة الطلاب الوافدين، وعقد المقابلات الشخصية،

ورئاسة الأقسام، وعمل اللجان وطرق التدريب، والتقويم الذاتي والإطلاع الحر (جورج بران، مادلين انكز، ١٩٨٩، ص ص ٧٣-٧٧).

ولم يغفل القائمون على قطاع التعليم الجامعي في البلاد العربية اهتمامهم بإعداد وتأهيل عضو هيئة التدريس، لإدراكهم بأهمية دوره ووظيفته المهنية والقيادية والتربوية، وتمثل ذلك الاهتمام في صورة توصيات لمؤتمرات عالية المستوى، أو بحوث ودراسات لباحثين متخصصين، أو على شكل تأكيدات تلح على مسألة الاهتمام بتأصيل وتطوير عضو هيئة التدريس في الجامعات من خلال وضع برامج تأهيل أو تدريب تربوي، فقد جاء من ضمن توصيات ندوة عضو هيئة التدريس المنعقدة بالرياض في ١٩٨٣، بأن تقوم كل جامعة بوضع برامج خاصة لمنسوبيها من الهيئة التدريسية لرفع كفاءتهم التدريسية، والعمل على تشجيع أعضاء القسم الواحد على عقد ندوات ولقاءات دورية لتبادل الخبرات والمهارات اللازمة في وسائل إدارة الصفوف الجامعية وطرائق التعامل مع الطلبة. (عبد الجليل العريض، ١٩٩٤، ص ١٤٢).

كما أوصى مؤتمر: "التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية" والذي عقده مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس في عام ١٩٩٩، بإتاحة الفرصة دون أية قيود مالية أو إدارية لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة خارجياً وداخلياً في المؤتمرات والندوات وورش العمل، وغيرها من أشكال النمو العملي والمهني. وقد أدركت جامعة قطر منذ نشأتها أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وأخذت على عاتقها تطوير مسيرتها التعليمية، ورفع كفاءة النظام التعليمي بها من خلال تبني وتطبيق طرائق التطوير المختلفة مثل تطوير المقررات الدراسية، واستحداث التخصصات العلمية التي تواكب احتياجات عملية التنمية، وسوق العمل، وأيضاً الأخذ بمنهج الجودة الشاملة الذي يعد من المداخل المتميزة في تحقيق الاهتمامات المستقبلية، إضافة إلى الاستفادة من التقدم التكنولوجي في نظم الاتصالات والمعلومات، وفي هذا الإطار تم استحداث مكتب التنمية المهنية وتطوير عمليات التدريس ضمن مشروع تطوير الجامعة خلال العام الجامعي ٢٠٠٣/٢٠٠٤، وقد بدأ المكتب نشاطه مع بداية العام الجامعي ٢٠٠٤/٢٠٠٥، وتمثل فلسفة استحداث المكتب فيما يلي (جامعة قطر، ٢٠٠٣، ص ١):

- الاهتمام المتزايد لجامعة قطر بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم مدخلا من المدخلات الرئيسية التي تسهم في تحقيق رسالة الجامعة وأهدافها بدرجة عالية من الفاعلية والكفاءة.

- سعي الجامعة لإحداث نقلة نوعية في الممارسات التعليمية، بما يتناسب مع المعايير العالمية لضمان جودة التعليم وتحقيق التميز الأكاديمي.
- سعي الجامعة لتوفير فرص التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس، وتطوير عمليات التعليم من خلال جهة متخصصة تسهم مع غيرها من الجهات في تحقيق ذلك من منظور مؤسسي.

وقد شهدت جامعة قطر - في الفترة نفسها - العديد من التغييرات بهدف تطويرها إدارياً وأكاديمياً، مما أثار تساؤلات حول أوجه الدعم التي يمكن أن تقدمها الجامعة لمنتسبيها، الأمر الذي يتطلب توفير بيئة تعليمية منتجة، وتقديم برامج مهنية تهدف إلى رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس في أدائهم التدريسي، وتدريبهم على الطرائق والاستراتيجيات المختلفة، والاهتمام بالبحث العلمي، وما يستلزمه من توفير معدات وأجهزة وكتب ومراجع وغيرها من المصادر العلمية، والعمل على توثيق علاقة الجامعة بمؤسسات المجتمع الأخرى.

### مشكلة الدراسة

إن موضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر، يحظى باهتمام الكثير من متخذي القرار، من هنا ارتأت الباحثات إجراء هذه الدراسة للتعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس في جوانب التنمية المهنية التي تقدمها جامعة قطر، بوصفها مؤسسة رائدة في المجتمع تقع عليها مسؤولية توفير كل ما يؤدي إلى الارتقاء بمستوى أعضائها، ولاسيما أن هذا التطوير سيعكس إيجاباً على تطوير مستويات الأداء في مختلف المجالات، وتحقيق الالتزام والمسؤولية، وتأكيد روح العمل الجماعي، وتشكل هذه العناصر أساسيات المسؤولية الفردية والجماعية في تحقيق جودة التعليم.

وفي ضوء ما سبق تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما دور جامعة قطر في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المنتسبين إليها بكمياتها المختلفة؟

ويتفرع من هذا السؤال التساؤلات التالية:

- (١) ما دور جامعة قطر في تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس المنتسبين إليها؟
- (٢) ما طرائق التدريس الجامعي الشائعة الاستخدام لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر؟
- (٣) ما دور جامعة قطر في تهيئة بيئة التعلم المناسبة؟
- (٤) ما دور جامعة قطر في تشجيع البحث العلمي؟
- (٥) ما دور جامعة قطر في دعم أنشطة خدمة المجتمع؟
- (٦) هل توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو دور الجامعة في تمكينهم مهنيًا تعزى إلى المتغيرات التالية: نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة في التدريس، والجامعة المانحة لدرجة الدكتوراه؟
- (٧) هل توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو دور الجامعة في تمكينهم مهنيًا تعزى للجنسية، والجنس؟
- (٨) هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو دور الجامعة في تمكينهم مهنيًا؟

## أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في التالي:

- (١) إنها تتناول فئة أعضاء هيئة التدريس الذين هم عماد الجامعة لضمان جودة العملية التعليمية، ورفع كفاءة التعليم الجامعي.
- (٢) الكشف عن الأدوار المختلفة التي تقوم بها جامعة قطر من أجل التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بكلياتها المختلفة، بما يمكنهم من ممارسة عملهم بكفاءة، والارتقاء بهم، ويسهم في تحقيق أهداف الجامعة والمجتمع، بإعداد أفراد قادرين على التكيف مع تحديات القرن الحادي والعشرين والتعامل الواعي معه، والمساهمة في عملية التطوير والتحديث التي تشهدها دولة قطر.
- (٣) نتائج هذه الدراسة قد يسهم في توجيه وزيادة اهتمام المسؤولين المعنيين ببرامج التنمية المهنية بالجامعة، بما يؤدي إلى تلبية احتياجات الهيئة التدريسية، ويسهم في رفع مستوى وفاعلية الأداء المؤسسي.
- (٤) الوقوف على طرائق التدريس الجامعي الشائعة، وإلقاء الضوء عليها من أجل تحسينها وتطويرها، لتصبح أكثر فاعلية، وقدرة في تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية المنشودة.

## حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة الحالية على:

- أعضاء الهيئة التدريسية من الذكور والإناث بالكليات المختلفة بجامعة قطر (كلية التربية، كلية الآداب والعلوم، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، كلية الهندسة، كلية الإدارة والاقتصاد)، خلال العام الجامعي ٢٠٠٥/٢٠٠٦م.
- استبانة موجهة لأعضاء الهيئة التدريسية بجامعة قطر، لقياس وجهة نظرهم نحو دور الجامعة في تنميتهم مهنيًا في الجوانب التالية ( الأداء التدريسي، بيئة التعلم، البحث العلمي، خدمة المجتمع)، وتحديد طرائق التدريس الجامعي الشائعة الاستخدام.

## مصطلحات الدراسة

**التنمية المهنية:** هي تلك الجهود التي تبذلها الجامعة أو غيرها من المؤسسات لتنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا، وهي عملية يتم من خلالها تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات، وإكسابهم الخبرات التي تساعد في الارتقاء بمستوى أدائهم الوظيفي، والتحسين المستمر في الأداء، والتكيف مع المتغيرات. وقد تم تعريف مفهوم التنمية المهنية بما يتناسب مع طبيعة الدراسة ومفاهيمها باعتبارها: العملية المؤسسية لتحسين ثقافة الجامعة، من خلال تطوير مهارات أعضاء الهيئة التدريسية، ورفع طاقاتهم الإنتاجية إلى حدها الأقصى، لتكون أكثر كفاءة وفعالية للتعامل مع الجديد في مجال تخصصاتهم، وضمان جودة التعليم الجامعي في عالم متغير.

**الأداء التدريسي:** يقصد به الجانب الأكاديمي من واجبات ومهام الأستاذ الجامعي، وما يستخدمه من طرائق وأساليب التعلم النشط بغرض تقديم الخبرات المعرفية والقيمية

والمهارية للطلاب، ويعينه في ذلك ما توفره له الجامعة من برامج وإمكانيات، ومصادر تسهم في تطوير أدائه التدريسي.

**بيئة التعلم:** ويقصد بها ما توفره الجامعة من إمكانيات ومعدات وتقنيات تعين عضو هيئة التدريس في أداء مهامه بصورة تواكب التطورات في عملية التدريس الجامعي، من حيث تصميم وتأهيل القاعات الدراسية، وتزويدها بالوسائل والأجهزة ومصادر التعلم الحديثة، وتوفير الصيانة اللازمة لها.

**البحث العلمي:** ويقصد به ما تسعى إليه الجامعة نحو تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس بشأن الاهتمام بإجراء البحوث العلمية المرتبطة بقضايا المجتمع، من خلال توفير المناخ العلمي المناسب، وما يستلزمه من معدات وأجهزة ومصادر، وحوافز مادية ومعنوية، تحفز الأعضاء على البحث والتمكن من مهاراته.

**خدمة المجتمع:** ويقصد به ما تقوم به الجامعة من أدوار مختلفة بقصد تشجيع أعضاء هيئة التدريس على خدمة المجتمع، من خلال القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج قضايا ومشكلات المجتمع، وتسهم في خطط التنمية، والمساهمة في الأنشطة المجتمعية المختلفة، كتقديم الاستشارات العلمية والفنية، والمحاضرات والندوات، والدورات التدريبية، وورش العمل للمؤسسات المختلفة في المجتمع.

### الدراسات السابقة

**أولاً: دراسات في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:**

يعرض هذا الجزء بعض الدراسات العربية والأجنبية التي اهتمت بدراسة مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، من هذه الدراسات: دراسة (Giroux, Roy. F., 1989) التي هدفت إلى تقييم برامج التطوير والتدريب في كلية الفنون والتكنولوجيا بكندا، وتكونت العينة من (٣٧٦) فرداً من أعضاء هيئة التدريس والإداريين وأفراد من الحكومة، وتوصلت إلى أن أفراد العينة يقدرّون تشجيع وتعزيز رؤسائهم لهم، مما يؤدي إلى زيادة مهاراتهم، كما ويدرك أفراد العينة أهمية التغيير في المؤسسات التعليمية، والأخذ بالتطوير، وذلك بالتعاون بين أعضاء الهيئة التدريسية، والرؤساء لتحقيق الأهداف الإجرائية.

وأجرى رشدي طعيمة ومحمد البندري (١٩٩٢) دراسة ميدانية للتعرف على واقع جامعة المنصورة، من خلال رؤية أعضاء هيئة التدريس وتصورهم لحل مشكلاتها وتطوير أدائها، وإلقاء الضوء على العقبات التي تعترض جهود التطوير والحلول المقترحة لمواجهتها. وقد تم استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس من خلال استبانة تضمنت المحاور التالية: أهداف التعليم الجامعي، اختيار الهيئة الأكاديمية، المناهج والمواد التعليمية، شؤون الطلاب، البحث العلمي والدراسات العليا، الإمكانات الفنية

والمادية، طرق التدريس والكتاب الجامعي، الجامعة والمجتمع، إضافة إلى بعض القضايا العامة مثل نظام الترقيات والرعاية الطبية. وقد أوضحت النتائج أن غالبية الأعضاء غير راضين عن حركة البحث العلمي لأسباب من أهمها: أن الأبحاث العلمية غالباً ما تعد من أجل الترقية وليس وراءها دافع آخر، إضافة إلى العجز عن توفير الخامات والإمكانات للكليات العلمية، وعدم وجود خطة عامة للبحث العلمي. ومن أهم المشكلات التي تعترض نشاط الجامعة في خدمة المجتمع عدم توافر ميزانية كافية للأنشطة التي تخدم البيئة، وعدم التنسيق بين الأقسام في بعض الكليات، مما يؤدي إلى تكرار النشاط نفسه.

كما أجرى منتظر الحكيم (١٩٩٥) دراسة لتحديد العوامل الأساسية لحفز أعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين بجامعة الملك عبد العزيز، من خلال استبانة وزعت على (١٣٩) سعودياً، و(٤٦٦) غير سعودي، وأظهرت نتائج الدراسة: أن رضاهم الوظيفي العام كان في المتوسط جيداً، وكان الرضا لسبعة عوامل أقل من الرضا العام، وهي مرتبة كالتالي: الدخل الوظيفي، النمو والتطور، وسياسة الكلية وإدارتها، الاعتراف بأهمية الفرد، الشعور بالإنجاز، المسؤوليات، وظروف العمل، وتقدمت الدراسة بتوصيات منها: مساعدة أعضاء هيئة التدريس في النمو العلمي والمهني، وضع برامج للتدريب أثناء الخدمة لأعضاء هيئة التدريس، وإعادة النظر في إجراء حضور الندوات والمؤتمرات.

وتناول سالم السالم (١٩٩٧) وضعية البحث العلمي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وذلك من خلال دراسة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس، وتكون مجتمع الدراسة من (٣٢٢) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وتم الاعتماد على استبانة مكونة من تسعة محاور تقيس واقع البحث العلمي في الجامعة، ومن أهم نتائج الدراسة أن نسبة الوقت المخصص للتدريس يفوق نسبة الوقت المخصص للبحث العلمي، ووجود عجز مالي في الميزانية المخصصة للبحوث، والإجراءات الإدارية المعقدة، وانتهت الدراسة إلى أنه من الضروري تيسير حضور أعضاء هيئة التدريس للمؤتمرات، وتعزيز الحوافز المعنوية لهم، وتزويدهم بأجهزة حاسوبية، وتحديد دور عمادة البحث العلمي، وزيادة تعريف أعضاء الهيئة التدريسية بمجالات البحوث، ووضع برامج متكاملة للبحوث.

واهتمت دراسة زكريا يحيى (٢٠٠٠م) بالتعرف على وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول دور البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي، تكونت العينة من (١٦٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس تخصص علوم وآداب، وانتهت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر متغير الجنس، والمرتبة العلمية، والتخصص العلمي. وأوصت الدراسة بزيادة ميزانية البحث العلمي، وتوسيع قاعدة المشاركة في المؤتمرات الخارجية حسب التخصصات، وإيجاد شبكة معلومات تربط بين الجامعات.

أما دراسة (Teasdale, Verna, 2001) فقد كانت دراسة تتبعية، للتعرف على أداء المعلمين في جامعة فرجينيا لأكثر من ٤١ سنة، وتكونت عينة الدراسة من الإداريين وأعضاء الهيئة التدريسية، واستخدمت المقابلة، وتحليل ملفات الكلية كأدوات للدراسة، واتضح من نتائج الدراسة أن تطوير الجامعة يؤدي إلى زيادة التفاعل والاتصال بالمجتمع، ويلبي احتياجات المؤسسات الأخرى، وأن استمرارية تطوير الأداء المهني للهيئة التدريسية في الكلية يجب أن يتلاءم مع القيم الثقافية للجامعة ورسالتها.

أما دراسة أحمد كنعان (٢٠٠١) فقد هدفت إلى تعرف أهداف البحث العلمي ومعوقاته وسبل تطويره لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق، وشملت عينة الدراسة (٢٥٤) عضو هيئة تدريس، وتكونت أداة الدراسة من قسمين: شمل القسم الأول المعلومات العامة، وشمل القسم الثاني واقع البحث العلمي وأهدافه ومعوقاته وسبل تطويره، وبينت نتائج الدراسة أن أهم معوقات البحث العلمي قلة التعاون بين الجامعة والجهات المعنية المستفيدة من البحث العلمي، وقصور تطبيق خطة مركزية للبحوث العلمية على مستوى الجامعات والكليات، ونقص التمويل المالي، ونقص عدد الموفدين للدول المتقدمة في البحث العلمي، كذلك أظهرت نتائج الدراسة بعض الفروق ذات دلالة إحصائية بين أهداف البحث العلمي ومعوقاته، وسبل تطويره لدى الهيئة التدريسية وفق جنسهم وكلياتهم ودرجاتهم العلمية، وخبراتهم التدريسية، والبلدان التي تخرجوا منها.

كما أن دراسة محمود جرادات (٢٠٠٢م) هدفت إلى التعرف على واقع البحث العلمي في الجامعات الرسمية الأردنية، والتوقعات المستقبلية للبحث العلمي، وتكون مجتمع البحث من (٤٣٨) من أعضاء الهيئة التدريسية في كل من الجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك وجامعة مؤتة، و (٢٠) خبيراً في التعليم الجامعي لتحديد التوقعات المستقبلية، وأشارت النتائج إلى أن درجة تطبيق مهام ووظيفة البحث العلمي، جاءت معظمها تمثل درجة تطبيق مقبولة، كما أشارت النتائج المتعلقة بتحديد التوقعات المستقبلية إلى ضرورة رسم السياسات، وبناء البرامج لتطوير وظيفة البحث العلمي، حيث إنه لم يصل إلى المستوى المطلوب في التطوير الخاص بالأنشطة المجتمعية، ولم يرق إلى حيث التوظيف الفعلي لخدمة الواقع المجتمعي.

وهدف دراسة لطيفة السميري (٢٠٠٢م) إلى التعرف على أثر المؤتمرات التربوية لإعداد المعلم في المعرفة المهنية لـ (٧٢) عضو هيئة تدريس في كلية التربية بجامعة أم القرى من خلال تطبيق استبانة، وأظهرت الدراسة أن للمؤتمرات التربوية في إعداد المعلم أثراً في نمو المعرفة المهنية في جوانب إعداد المعلم والأدوار المتوقعة منه، وأصول البحث العلمي ومهاراته. وضعف أثر المؤتمرات التربوية في مجال الحاجات التدريسية للمعلم، وفي معرفة الكفايات التعليمية للمعلم الجامعة.

واتضح من نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيرات الدرجة العلمية، والعمر، وعدد سنوات الخبرة التدريسية.

أما دراسة (Bedard, Arlana-Dee, 2002) فقد هدفت إلى التحقق من فعالية البيئة التدريسية للجامعة، والجهود المقدمة لزيادة تدعيم فاعلية استراتيجيات التدريس، والتعرف على مدى كفاءة المؤسسة التعليمية في تطوير مهارات المعلم في العملية التعليمية، واستخدمت استبانة متضمنة السؤال التالي: كيف يمكن أن تؤثر الجامعة وتدعم أداء الهيئة التدريسية لديها بحيث تؤدي إلى مخرجات تعليمية عالية؟، وتم تطبيقها على الهيئة التدريسية بالجامعة، وأظهرت النتائج: أهمية تصميم نموذج لتقييم أداء المعلمين وتطويره، والاهتمام بالمعلمين الأوائل بالكلية.

وأجرى (Fowler-Hill & Sandra, 2002) دراسة هدفت إلى تعزيز استراتيجيات تطوير الهيئة التدريسية بكليات المجتمع في واشنطن، وأجرى الدراسة مركز التعلم Learning-Centered Community colleges في سنة ١٩٩٨/٩٨، وتم التحقق من صحة المبادئ التالية: ضرورة إحداث تغييرات في المتعلمين وإشراكهم في التعلم، واستخدام التعلم التعاوني مع المتعلمين، والاهتمام بتجديد أدوار المعلم والمرشد، وقد اتضح من نتائج الدراسة: الاهتمام بالتطوير المهني للهيئة التدريسية لتنمية مهاراتهم، والإعلان عن مراكز التعلم بالكلية، وتطوير إجراءات التقييم، مع وجود سياسة ورؤية واضحة للأفراد الذين تم تعيينهم بالكلية.

وأجرت محاسن شمو (٢٠٠٤) دراسة هدفت إلى التعرف على آراء عضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز بالمدينة المنورة حول حلقات النقاش العلمية، كإحدى أساليب التطوير المهني، شملت العينة (٣٥) عضوة هيئة التدريس بالكلية، وذلك في عام ١٤٢٢هـ (٢٠٠٢م)، وأشارت النتائج إلى الدور الإيجابي لحلقات النقاش العلمية في تطوير البحث العلمي، وأن من أبرز معوقاتها ضيق الزمن، العبء التدريسي، وضعف الإمكانيات المادية، كما أكدت الدراسة الحاجة إلى جوانب أخرى للتطوير المهني.

بينما هدفت دراسة (Katsinas & Kempner, 2005) إلى التعرف على البرنامج المهني في الجامعة، والذي يعد أعضاء الهيئة التدريسية لتولي مناصب القيادة في المجتمع الجامعي، باستخدام أسلوب الحوار والمناقشة بين العاملين من الهيئة التدريسية والمناصب الإدارية والأكاديمية بالجامعة، ومن أهم ما أسفرت عنه النتائج العناية بتطوير القيادة التي تركز على النمو الشخصي والمهني للأفراد، والقيادة التي تهدف أن تكون وظيفة الجامعة تنصب على أغراض التعلم والتعليم وتطوير المجتمع، ويكون ذلك من خلال البرامج الأكاديمية التي تقدمها الجامعة، والتنمية المهنية، وتطوير النمو المهني الذي يقوم على تطوير الذات.

**ثانياً: دراسات في مجال طرائق التدريس الجامعي:**

في هذا المجال أجرى عايش زينون (١٩٩٥) دراسة هدفت إلى تعرف الأساليب الشائعة في التدريس الجامعي، ومبررات استخدامها، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٧) عضو هيئة التدريس تم اختيارهم من ثماني كليات، وأظهرت النتائج أن أكثر أساليب التدريس الجامعي شيوعاً هي المحاضرة والنقاش، والحوار والمناقشة، والمحاضرة - والإلقاء مع استخدام الطباشير، أما أساليب التدريس الأقل شيوعاً فقد تمثلت في استخدام الكمبيوتر التعليمي، الرحلات الميدانية والتعليم المبرمج، والمختبر، أما أسباب التركيز على استخدام المحاضرة بأنماطها المختلفة فيرجع إلى كثرة أعداد الطلبة الجامعيين، وطبيعة المواد الجامعية، وكثرة الأعباء التدريسية والبحثية المطلوبة، ولا تختلف أساليب التدريس الجامعي باختلاف كل من الجنس، والخبرة التدريسية، والرتبة الأكاديمية.

وأجرى محمود قمبر وأمينة كمال (١٩٩٦) دراسة هدفت إلى تعرف أساليب التدريس الشائعة الاستخدام في جامعة قطر، ودور هذه الأساليب في تنمية الإبداع، واشتملت الأدوات البحثية التي استخدمت على استبانتي إحداهما موجهة لأعضاء هيئة التدريس، والأخرى موجهة إلى الطلاب، وقد صيغت الاستبانة الأولى في (٤٢) عبارة موزعة على: الأهداف، الأساليب، التنظيم، التقنيات، والتقييم. كما صيغت الاستبانة الثانية والخاصة بالطلاب في (٣٩) عبارة، وتدور حول الرضا عن فعاليات التدريس، واستخدمت أيضاً أدوات أخرى مساندة لتقويم واقع التدريس ومنها: المقابلة الشخصية مع أساتذة ممثلين لأقسام علمية، بالإضافة إلى استخدام الملاحظة العلمية للزملاء الذين يتم مشاركتهم في مهام التدريس، وقد اتضح من نتائج الدراسة، أن المحاضرة الأكاديمية هي أداة التدريس الأكثر شيوعاً، في حين احتلت المناقشة المرتبة الثانية، أما التدريبات العملية والتجارب المعملية لها مكانة كبيرة في الأقسام العلمية التطبيقية، أما عن الأساليب الحديثة في التدريس فلم تترسخ بأساليب منهجية لها ممارساتها.

كما أجرى فاضل إبراهيم (١٩٩٧) دراسة هدفت إلى تعرف طرائق التدريس المستخدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية والآداب والعلوم في جامعة الموصل، وتكونت عينة الدراسة من (٨٤) عضو هيئة تدريس، وتوصل البحث إلى أن: طرائق التدريس اللفظية التقليدية المدعمة بكتابة التقارير أو إجراء مشاريع البحوث هي أكثر طرائق التدريس المستخدمة من قبل أفراد العينة، كما أظهرت الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى مجال تخصص الكلية، ولصالح كليتي التربية والعلوم، فضلاً عن وجود تلك الفروق بين الأقسام العلمية والإنسانية لصالح الأقسام العلمية، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى موقع الأقسام في الكليات المختلفة.

وأجرى مهدي السامرائي (٢٠٠٠) دراسة هدفت إلى تعرف نمط الاستراتيجيات والأساليب التدريسية التي يتبعها (١٢٩) من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في جامعة بغداد أثناء عملهم التدريسي، من حيث درجة التوجه نحو الطالب ونحو المادة الدراسية، واتضح من نتائج الدراسة ما يلي: إن أفراد العينة لم يكونوا متحمسين بدرجة عالية نحو المادة الدراسية والطالب، ومحاولتهم حث الطلبة ودفعهم إلى الإلمام بالمادة وحفظها، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الاتجاه نحو المادة الدراسية ونحو الطالب.

وقام كل من حسن شحاته وفوزية أبا الخيل (٢٠٠١) بإجراء دراسة هدفت إلى الكشف عن واقع التدريس والتقويم الجامعي، بغية تطويره في كليات البنات بالمملكة العربية السعودية، وقد شملت عينة الدراسة (١٢٠) عضو هيئة تدريس، و(٣٥٠) طالبة جامعية، وقد كشفت النتائج عن وجود اتفاق بين أفراد العينة على تبني أعضاء هيئات التدريس مهارات تدريسية ترتبط باستراتيجيات تدريس تجعل من المتعلم محوراً لعملية التعليم، وتحقق له النشاط والمشاركة.

وهدف دراسة محمد العبادي (٢٠٠٢) إلى تعرف واقع طرائق التدريس الجامعي المستخدمة في كليات التربية بسلطنة عمان ومبررات استخدامها، والتعرف كذلك على طرائق التدريس التي يفضلها الطلبة في تلك الكليات، وقد أظهرت النتائج أن طريقة المحاضرة مع طرح الأسئلة، والمحاضرة المدعمة بالوسائل التعليمية، والمحاضرة المباشرة (الإلقائية)، وطريقة الحوار والمناقشة على التوالي هي الأكثر استخداماً، ومن أقوى مبررات استخدام تلك الطرائق كانت على التوالي: طبيعة المادة الدراسية، التعرف على إمكانيات الطلبة التعليمية، وربط المعرفة النظرية بواقع حياة الطلبة، كما تبين أن الطلبة يفضلون استخدام طريقة المحاضرة المدعمة بالوسائل التعليمية، والحوار والمناقشة، والزيارات الميدانية، والتدريس باستخدام الكمبيوتر، ولا يفضلون استخدام طريقة المحاضرة المباشرة.

### التعقيب على الدراسات السابقة

- من خلال استعراض الدراسات السابقة يمكن التوصل إلى بعض المؤشرات المهمة التي يمكن أن تفيد منها الدراسة الحالية، نلخصها فيما يلي:
- أكدت الدراسات السابقة مدى الاهتمام والحاجة الماسة إلى تنمية فاعلة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ليتمكنوا من أداء رسالتهم، وتلبية حاجاتهم، وتحسين أداء المؤسسة التعليمية، وتحقيق الوظائف الرئيسة لمهام العمل الجامعي (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع).
  - عرضت الدراسات السابقة العربية منها واقع التدريس الجامعي، والعوامل المساعدة لحفز أعضاء هيئة التدريس، وواقع البحث العلمي، واستراتيجيات التدريس الجامعي، كأحد أساليب التطوير المهني، وفي هذا الخصوص اتجهت الدراسات السابقة الأجنبية

- إلى قياس كفاءة المؤسسة التعليمية في تطوير مهارات أعضاء الهيئة التدريسية وفق المتغيرات الحديثة، وتقييم برامج التطوير بها.
- تعتبر الاستبانة واستطلاع الرأي هما الأداة الأكثر شيوعاً واستخداماً في الدراسات والأبحاث التي أجريت في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
  - ركزت معظم الدراسات على تقييم الوسائل المتعددة لتنمية وتطوير كفاءة أعضاء هيئة التدريس من حيث طرائق التدريس والبحث العلمي والمناقشة العلمية، ولا توجد دراسة حسب علم الباحثات اهتمت بتقييم دور المؤسسات الأكاديمية في توفير أساليب التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية في أبعاد الأداء التدريسي وتهيئة بيئة التعلم، وبالتالي فإن ما يميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة أنه تناول جميع أبعاد مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
  - وبشكل عام فإن هذه الدراسات المتعددة تشكل أرضية صلبة لهذا البحث، وتكون إطاراً هاماً لمعرفة واقع التنمية المهنية، وسبل تطويرها، ويعد هذا البحث معززاً لهذه الدراسات ومتمماً لها، ومن جهة أخرى ركزا على دور جامعة قطر في التنمية المهنية لأعضائها المنتسبين إليها، وقد أفادت الباحثات من هذه الدراسات في المنهجية العلمية المستخدمة فيها، والتأكيد على أهمية المشكلة التي تناولها البحث وضرورة دراستها.

### منهج الدراسة

تعد هذه الدراسة من الدراسات المسحية الوصفية، حيث اعتمدت على استخدام الاستبانة لجمع البيانات، من أجل الوقوف على آراء أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة قطر نحو دور الجامعة في تنميتهم مهنيًا، والمقارنة بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغيرات الدراسة.

### إجراءات الدراسة مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالكليات المختلفة بجامعة قطر، والبالغ عددهم حوالي (٣٨٠) عضواً، وتم استبعاد أعضاء هيئة التدريس بكلية القانون لقلّة العدد، وقد وزعت الاستبانة على جميع الأعضاء، واستجاب منهم (١٩٧) عضواً من المجموع الكلي، بما يمثل ما نسبته (٥٢%) من العينة الكلية، وقد تم الاعتماد عليها لتحقيق أهداف الدراسة، والجدولان (١) ، (٢) يوضحان توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الكليات.

## جدول (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الكلية

النسبة المئوية	العدد	الكلية
٣٦.٥	٧٢	- كلية الآداب والعلوم
٢٢.٣	٤٤	- كلية التربية
١٥.٢	٣٠	- كلية الشريعة
١٥.٢	٣٠	- كلية الهندسة
١٠.٨	٢١	- كلية الإدارة والاقتصاد
%١٠٠	١٩٧	المجموع

## جدول (٢)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات:

الجنسية، الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، الجامعة المانحة لدرجة الدكتوراه

النسبة المئوية	العدد	المتغيرات
		الجنسية:
٥٠.٣	٩٩	- قطري
٤٩.٧	٩٨	- غير قطري
١٠٠	١٩٧	المجموع
		الجنس:
٧٢.٦	١٤٣	- ذكور
٢٧.٤	٥٤	- إناث
١٠٠	١٩٧	المجموع
		الرتبة الأكاديمية:
٣٧.٦	٧٤	- أستاذ مساعد
٣٦.٠	٧١	- أستاذ مشارك
٢٦.٤	٥٢	- أستاذ
١٠٠	١٩٧	المجموع
		سنوات الخبرة في التدريس:
١٠.٧	٢١	- أقل من ٥ سنوات
١٧.٣	٣٤	- من ٥ - ١٠ سنوات
٧٢.٠	١٤٢	- أكثر من ١٠ سنوات
١٠٠	١٩٧	المجموع
		الجامعة المانحة لدرجة الدكتوراه:
٤٣.٧	٨٦	- جامعة عربية
٢١.٣	٤٢	- جامعة أمريكية
٢٦.٤	٥٢	- جامعة بريطانية
٨.٦	١٧	- أخرى
١٠٠	١٩٧	المجموع

## أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة موجهة لأعضاء هيئة التدريس في الكليات المختلفة بالجامعة، للوقوف على آرائهم نحو دور الجامعة في تنميتهم مهنياً، وقد تم اختيار عبارات وبنود الاستبانة من خلال استقراء الأدبيات التربوية والدراسات السابقة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتتكون الاستبانة من ثلاثة أقسام:

- القسم الأول: ويتضمن البيانات الأولية لعينة الدراسة من حيث نوع الكلية، الجنسية، الجنس، الرتبة الأكاديمية، الجامعة المانحة، وسنوات الخبرة في التدريس.
- القسم الثاني: يتضمن أربعة محاور، تدور حول أدوار الجامعة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المنتسبين إليها، حيث يتعلق المحور الأول بدور الجامعة في



## ثبات الأداة:

تم التحقق من ثبات الأداة باستخدام معامل الثبات (ألفا كرونباخ) Cronbach's Alpha لجميع محاور الاستبانة، حيث بلغت (٠,٩٣)، ولكل محور من محاور الاستبانة، كانت معاملات الثبات كما هي موضحة في الجدول (٤).

## جدول (٤)

معاملات ارتباط الثبات لألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة

معامل الثبات	المحور
٠,٨٠	الأول: تطوير الأداء التدريسي.
٠,٧٩	الثاني: تهيئة بيئة التعلم.
٠,٨٨	الثالث: تشجيع البحث العلمي.
٠,٨٧	الرابع: دعم أنشطة خدمة المجتمع.
٠,٥٧	طرائق التدريس المستخدمة

مما سبق يتضح أن قيم معاملات الثبات مرتفعة للاستبانة ككل ولمحاورها الفرعية، وهي قيم مناسبة لأغراض البحث.

## المعالجة الإحصائية

وفق أسئلة الدراسة، استخدمت الباحثات التكرارات والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية، واختبار (ت) (t-test) للمقارنة بين المجموعات المستقلة، وتحليل التباين العاملي رباعي المصدر (4-Way Anova)، واختبار مدى شيفيه لقيم (ف) الدالة، للإجابة عن أسئلة الدراسة.

## نتائج الدراسة ومناقشتها

سيتم عرض نتائج الدراسة ومناقشتها بحسب أسئلتها، على النحو التالي:

## \* نتائج السؤال الرئيس في الدراسة:

للإجابة عن السؤال الرئيس للدراسة: " ما دور جامعة قطر في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلياتها المختلفة؟"، هنا تود الباحثات الإشارة إلى أنه قد تم تحديد قيمة (٧٠%) فما فوق) لتمثل مستوى الأداء المقبول للأدوار المختلفة للجامعة نحو تحقيق التنمية المهنية للمنتسبين إليها، وذلك في ضوء استجاباتهم، وهي نسبة يمكن الوثوق بها، لأنها تمثل الحد الأدنى للجهود التي ينبغي أن تبذلها المؤسسة لتطوير منتسبيها، كما أنها ضرورة لضمان الجودة النوعية في مدخلات الجامعة وعملياتها ومخرجاتها؛ فلا بد أن تكون جهود الجامعة وما تبذله في سبيل تحسين وتطوير أنظمتها وبرامجها ومواردها على مستوى عالٍ من الفاعلية، حتى تكون قادرة على تطوير عضو هيئة التدريس علمياً ومهنياً ومسلِكياً، وكافية لمواجهة المتطلبات المتزايدة للنظم التربوية الأخذها في التوسع السريع.

ولفحص سؤال الدراسة الرئيس تم مقارنة قيم متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس في محاور أداة الدراسة، بقيم المئيني (٧٠)، وهي القيمة التي تمثل (٧٠% فما فوق)،

فإن كانت قيمة المتوسط أكبر من قيمة المئيني (٧٠)؛ فهذا يعني تحقيق التنمية المهنية للمنتسبين إليها، والجدول (٥) يوضح تلك النتائج.

#### جدول (٥)

المتوسطات الحسابية وقيم المئيني (٧٠) لمحاور الدراسة			
محاو الاستبانة	عدد الأفراد	المتوسط	المئيني ٧٠
تطوير الأداء التدريسي	١٩٤	٢٩,٣١	٣٢,٠٠
تهيئة بيئة التعلم المناسبة	١٩٤	٢٢,١٤	٢٤,٠٠
تشجيع البحث العلمي	١٩٤	٢٦,٣٧	٣٠,٠٠
دعم خدمة المجتمع	١٩٤	١٤,٢٩	١٧,٠٠

تشير بيانات الجدول (٥) إلى أن جميع المتوسطات للمحاور كان أقل من قيم المئيني (٧٠) لكل محور، وهذا يعني أن الأدوار المختلفة التي تقوم بها جامعة قطر من أجل تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا في الوظائف الرئيسة للجامعة أدنى من المستوى المقبول، وأن ما تبذله من جهود وما تقدمه من برامج غير كاف لتطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا في جميع محاور الدراسة. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة منتظر حكيم (١٩٩٥)، التي أظهرت أن رضا أعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية عن بعض العوامل جاء أقل من الرضا العام، ومن هذه العوامل ما يتعلق بالنمو والتطور.

والجداول التالية تبين الأهمية النسبية لعبارات كل محور من محاور الدراسة، كما جاء في نتائج الإجابة عن أسئلة الدراسة.

\* نتائج السؤال الأول: والذي ينص على: "ما دور جامعة قطر في تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس المنتسبين إليها؟".

يبين الجدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية للنود المتعلقة بمحور تطوير الأداء التدريسي، مرتبة ترتيبًا تنازليًا، من حيث تحققها في ضوء استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر. حيث يظهر أن هناك بنودًا أو مهامًا حصلت على قيمة أدنى من المستوى المقبول (٧٠% فما فوق)، وهذا يعني أن هناك صعوبات أو جوانب قصور تجعل دور الجامعة نحو تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس أقل من المتوقع مما يحول دون تحقيق الأهداف المرجوة، فمن حيث جوانب القصور جاء في المرتبة الأولى ما يتعلق بتنظيم الزيارات والبعثات العالمية لتبادل الخبرات الخاصة بعملية التدريس الجامعي، حيث بلغت الأهمية النسبية لهذا البند (٤٠ر٤٣%)، وهذا يعني أن فئة قليلة من أعضاء هيئة التدريس هي المستفيدة من هذه المهمة، في حين أن نسبة كبيرة من الأعضاء لا تتاح لهم الفرص لتطوير أنفسهم والارتقاء بمستوى كفاياتهم المهنية، وذلك من خلال اطلاعهم على خبرات وتجارب الآخرين في الدول الأخرى. وقد يرجع ذلك إلى نقص الميزانية

## جدول (٦)

الأهمية النسبية لعبارات محور (تطوير الأداء التدريسي)  
في ضوء استجابات أفراد العينة مرتبة ترتيبياً تنازلياً

رقم العبارة	ترتيبها	العبارة	العدد	العزرن النسبي	المتوسط	المعياري الانحراف	الأهمية النسبية
٩	١	عقد جلسات علمية (سيمنار) بصفة دورية على مستوى الكلية.	١٩٧	٦٥٨	٣٣٤	٠٨٣	٨٣٥٠
٦	٢	إتاحة الشبكة المعلوماتية للاتصال بمصادر المعلومات.	١٩٧	٦٢١	٣١٥	١٠٠	٧٨٨١
١	٣	توافر وحدة أو مركز يهدف إلى دعم وتطوير المهارات التدريسية لعضو هيئة التدريس.	١٩٧	٥٧٦	٢٩٢	١٠٢	٧٣٠١
٨	٤	تنظيم الكلية للندوات والمؤتمرات العلمية بصفة دورية.	١٩٧	٥٦٠	٢٨٤	١٠٠	٧١٠٧
٧	٥	توافر وحدة خاصة بالأدوات والتجهيزات الفنية.	١٩٧	٥٤٣	٢٧٦	٠٩٠	٦٨٩١
٢	٦	تنظيم ورش عمل للتدريب على إعداد البرامج والخطط الدراسية الجامعية.	١٩٧	٥٢٢	٢٦٥	١٠٥	٦٦٢٤
٣	٧	تنظيم ورش عمل للتدريب على عملية تقويم البرامج وتطويرها.	١٩٧	٥٢١	٢٦٤	١٠٣	٦٦١٢
١١	٨	إتاحة فرص متكافئة لجميع الأعضاء لحضور المؤتمرات.	١٩٧	٥١٩	٢٦٣	١٠٥	٦٥٨٦
٥	٩	توفير المجالات العلمية والدوريات في مجال التخصص.	١٩٧	٤٩٩	٢٥٣	٠٩٤	٦٣٣٢
١٠	١٠	توافر خدمات الراحة (المطعم، النادي، غرفة الراحة).	١٩٧	٣٩٩	٢٠٣	٠٩٨	٥٠٦٣
٤	١١	تنظيم زيارات وبعثات عالمية لتبادل الخبرات الخاصة بعملية التدريس الجامعي.	١٩٧	٣٤٢	١٧٤	٠٩٥	٤٣٤٠

الحالية المخصصة لهذه المهمة، أو لعدم الوعي بأهمية هذا الموضوع، وما له من دور فعال في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، وقد يعود لعدم وجود خطة منهجية للابتعاث وتبادل الزيارات مع الجامعات الأخرى.

وجاء في المرتبة الثانية من حيث الصعوبات ما يتعلق بتوافر خدمات الراحة (المطعم، النادي، غرفة الراحة)، حيث بلغت الأهمية النسبية لهذا البند (٦٣٪) من حيث تحقيقها، وتوافر مثل هذه الخدمات يشجع الأستاذ الجامعي على العطاء والبذل، والبقاء فترات أطول في الجامعة، وإنجاز المهام المطلوبة منه. وقد يعود السبب في ذلك لعدم مطالبه أعضاء هيئة التدريس بتوفير مثل هذه الخدمات لهم، أو ربما يعود السبب إلى أن الجداول الدراسية قد نظمت بطريقة لا تجعل عضو هيئة التدريس مضطراً للبقاء فترات طويلة في الجامعة، وبالتالي عدم الحاجة الماسة لمثل هذه الخدمات. وقد يعود السبب لتوافر مكاتب خاصة بجميع أعضاء هيئة التدريس في جميع الكليات، إضافة إلى توافر الكافيتريا في جميع أروقة الكليات، وبالتالي قد ترى الجامعة أن توافر مثل هذه الخدمات يفي باحتياجات أعضاء هيئة التدريس.

كذلك من البنود التي حصلت على مستوى أدنى من (٧٠٪) من حيث تحقيقها، ما يتعلق بتوافر المجالات العلمية والدوريات في مجال التخصص ( الأهمية النسبية

٣٢٣٦٣%)، وربما يعود ذلك إلى نقص الميزانية المخصصة لهذه المهمة، وقد يرجع القصور إلى الأقسام وأعضاء هيئة التدريس بالكلية المختلفة، نتيجة لعدم إعطاء هذا الموضوع حقه من الاهتمام، وذلك لأن الخدمات المكتبية بجامعة قطر قد أتاحت لأعضاء هيئة التدريس إمكانية الحصول على ما يحتاجونه من مؤلفات ومراجع من مصادر أخرى متعددة في العالم. وذلك من خلال ملء استمارات خاصة بهذا الغرض ترسل إلى الكليات في نهاية كل فصل دراسي.

ومن البنود التي حصلت على مستوى أدنى من (٧٠%) أيضاً، ما يتعلق بتوافر فرص متكافئة للأعضاء لحضور المؤتمرات، حيث بلغت الأهمية النسبية لهذا البند (٦٥٫٨٦%)، وقد يرجع ذلك لوجود شروط وقوانين تنظم عملية حضور المؤتمرات، وعلى ذلك فمن لا يستوفي هذه الشروط لا يحق له الاستفادة من هذه المهمة، وبالتالي قد تصبح هذه الشروط من الصعوبات التي تحول دون استفادة عضو هيئة التدريس من هذه المهمة، والمعروف أن المؤتمرات لها دور كبير في تنمية وتطوير مهارات عضو هيئة التدريس، لأنها تجعله قادراً على مواكبة حركة التجديد في المواقف التعليمية، والتطوير المستمر لكفاياته التدريسية، وهذا ما أكدته نتائج دراسة لطيفة السميدي (٢٠٠٢)، أن للمؤتمرات التربوية أثراً في نمو المعرفة المهنية في جوانب إعداد المعلم والأدوار المتوقعة منه.

ومن البنود التي تمثل صعوبات أمام تطوير عضو هيئة التدريس مهنيًا ما يتعلق بموضوع تنظيم ورش العمل وبرامج التدريب، حيث بلغت الأهمية النسبية لهذين البندين (٦٦٫٢٤%، ٦٦٫١٢%)، وقد يعود السبب في ذلك لعدة عوامل منها: أن هذه الورش والبرامج قد لا تلبي احتياجات الأعضاء نظراً لإغفالها عملية التعرف على احتياجات الأعضاء في الكليات المختلفة قبل إعداد هذه الورش، أو أن ما يتضمنه البرنامج التدريبي أو ورشة العمل من موضوعات أو مواد لا تحقق الأهداف المنشودة؛ فيشعر المتدرب بعد الانتهاء منها بأنها لم تضيف شيئاً جديداً إلى معارفه ومهاراته. أو لإغفال هذه الورش أو البرامج التدريبية الجانب التطبيقي أو الأدائي في التقديم والعرض، واعتمادها على الأساليب ذات الطابع النظري كالمحاضرات وحلقات النقاش، مما يقلل من أثر نواتج هذه الورش، ويؤثر على تحقيق أهدافها المرجوة، وربما يعود السبب لإغفال عملية التقويم المستمر لهذه الورش والبرامج التدريبية، بما يسمح بالوقوف على جوانب القصور فيها، وبالتالي تحسينها وتطويرها، بما يتماشى مع احتياجات الأعضاء ومتطلبات الجامعة.

ومن البنود التي حصلت على قيمة أدنى من المستوى المقبول (٧٠% فما فوق) في ضوء استجابات أفراد العينة ما يتعلق بتوافر وحدة خاصة بالأدوات والتجهيزات الفنية، حيث بلغت الأهمية النسبية لهذا البند (٦٨٫٩١%)، وقد يعود السبب في ذلك لقلّة الميزانية المخصصة لهذه المهمة، أو لعدم توافر الفنيين المتخصصين في هذا

المجال، وتوافر مثل هذه المهمة ضرورة لابد منها، لأنها تعين عضو هيئة التدريس على الارتقاء بمستوى أدائه التدريسي، وذلك من خلال مساعدته بإنتاج البرامج التعليمية التي تشمل المطبوعات والأشرطة والشرائح والأفلام، وبرامج الكمبيوتر، وغيرها من المواد التعليمية المعينة.

أما بقية البنود أو المهام الأخرى فقد حصلت على قيمة أعلى من المستوى المقبول (٧٠% فما فوق) من حيث تحقيقها في ضوء استجابات أفراد العينة، فقد احتل المرتبة الأولى البند الذي يتعلق بعقد جلسات علمية بصورة دورية على مستوى الكلية (الأهمية النسبية ٨٣ر٠%)، يليه ما يتعلق بإتاحة الشبكة المعلوماتية للاتصال بمصادر المعلومات (الأهمية النسبية ٧٨ر٨١%)، يليه من حيث الأهمية ما يتعلق بتوافر وحدة أو مركز يهدف إلى دعم وتطوير المهارات التدريسية لعضو هيئة التدريس (الأهمية النسبية ٧٣ر٠١%)، ثم البند الذي يتعلق بتنظيم الكلية للندوات والمؤتمرات العلمية بصفة دورية (الأهمية النسبية ٧١ر٠٧%). وهذا يعني أن دور الجامعة نحو هذه البنود أو المهام كان فاعلاً، ولا تمثل هذه البنود صعوبة في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر.

\* نتائج السؤال الثاني، وينص على: " ما طرائق التدريس الجامعي الشائعة الاستخدام لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر؟".

ويبين الجدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبانة الخاصة بطرائق التدريس الجامعي.

جدول (٧)

الأهمية النسبية لطرائق التدريس الجامعي المستخدمة وفقاً

لإستجابات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مرتبة ترتيباً تنازلياً

رقم العبارة	ترتيبها	العدد	الوزن النسبي	المتوسط	التباين المعياري	الأهمية النسبية
٥	١	١٩٧	٧٢٨	٣٧٠	٠.٤٨	٩٢ر٣٩
٤	٢	١٩٧	٧٠٧	٣٥٩	٠.٦٩	٨٩ر٧٢
١	٣	١٩٧	٦٥٨	٣٣٤	٠.٧٧	٨٣ر٥٠
٦,	٤	١٩٧	٦٥٧	٣٣٤	٠.٨٠	٨٣ر٣٨
٧	٥	١٩٧	٦٣٠	٣٢٠	٠.٩٠	٧٩ر٩٥
٨	٦	١٩٧	٦٠٦	٣٠٨	١.٣٧	٧٦ر٩٠
٢	٧	١٩٧	٥٢٦	٢٦٧	١.٠٩	٦٦ر٧٥
٣	٨	١٩٧	٤٩٢	٢٥٠	١.٠٩	٦٢ر٤٤
١٠	٩	١٩٧	٤٩٢	٢٥٠	١.١٥	٦٢ر٤٤
٩	١٠	١٩٧	٤٣٧	٢٢٢	١.٢٤	٥٥ر٤٦
١١	١١	١٩٧	٤٠١	٢٠٤	١.٣٥	٥٠ر٨٩
١٢	١٢	١٩٧	٣٣٩	١٧٢	١.٠٧	٤٣ر٢٠

يتضح من الجدول السابق أن طرائق التدريس الشائعة الاستخدام من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر هي طريقة الحوار والمناقشة، فقد احتلت المرتبة الأولى، وبلغت الأهمية النسبية لهذه الطريقة (٩٢%)، يليها من حيث الاستخدام طريقة المحاضرة مع طرح الأسئلة، والمحاضرة باستخدام الوسائل التعليمية، حيث بلغت الأهمية النسبية لكل منهما على التوالي (٨٩%، ٨٣%). وتتفق هذه النتيجة مع ما أسفرت عنه دراسة كل من فاضل إبراهيم (١٩٩٧)، وعائش زيتون (١٩٩٥)، ومحمد العبادي (٢٠٠٢)، حيث أظهرت نتائج دراساتهم أن طريقة المناقشة والمحاضرة بأساليبها المختلفة قد احتلت المرتبة الأولى ضمن طرائق التدريس المستخدمة.

وتأتي هذه النتيجة لتؤكد النتائج السابقة المتعلقة بالسؤال لأول في الدراسة، حيث إنه نظرا لتدني الأدوار المختلفة للجامعة نحو تنمية الأداء التدريسي لأعضائها المنتسبين إليها، فقد أدى ذلك إلى اعتمادهم على الطرائق التقليدية في تدريسهم الجامعي.

كما يظهر الجدول (٧) أن طرائق التدريس الحديثة، والتي تنمي مهارات التفكير العلمي والبحث والاستقصاء، والمتمركزة حول المتعلم، كطريقتي الاكتشاف، وحل المشكلات، قد حصلتا على مراتب متوسطة، حيث بلغت الأهمية النسبية لكل منهما (٧٩%، ٧٦%) على التوالي.

ويتضح من الجدول كذلك أن طريقة التعلم التعاوني تعد من الطرائق الأقل استخداماً في التدريس الجامعي، حيث بلغت الأهمية النسبية لهذه الطريقة (٦٢%، ٤٤%)، بالرغم مما تمتاز به هذه الطريقة من خصائص تساعد في تفعيل دور الطالب، وإكسابه مهارات شخصية واجتماعية إيجابية، مثل القدرة على الحوار، وإبداء الرأي، وتحمل المسؤولية واحترام الآخرين.

كما يلاحظ من الجدول السابق أن طرائق التدريس التي تقوم على التعليم المبرمج، واستخدام المختبرات والرحلات تقع في المرتبة الأخيرة من حيث استخدامها في التدريس الجامعي، حيث بلغت الأهمية النسبية لهذه الطرائق على التوالي (٥٥%، ٤٦%)، (٥٠%، ٢٠%)، وقد يعود السبب في ذلك إلى ارتباط هذه الطرائق بمقررات دراسية معينة، وبالتالي فإن استخدامها مقصوراً على تلك التخصصات.

وبوجه عام نلاحظ أن طريقة المناقشة والمحاضرة بأساليبها المختلفة هي الأكثر استخداماً في التدريس الجامعي، وفي ظل التطورات والتغيرات السريعة المتلاحقة التي نعيشها اليوم، تظهر الحاجة إلى استخدام طرائق تدريس أكثر مرونة مع التركيز على أساليب التعلم النشط. كما يلاحظ أن طرائق التدريس الحديثة، والتي تتمركز حول المتعلم تستخدم بصورة متوسطة، بالرغم من أهميتها ودورها الفعال في مساعدة

المتعلمين ليكونوا معتمدين على أنفسهم، نشطين مبتكرين، وصانعي مناقشات وقرارات بدلاً من أن يكونوا مستقبلي معلومات فقط.

وقد يعود السبب في التركيز على استخدام طرائق التدريس التقليدية في التدريس الجامعي لعدة عوامل، منها ارتباطها بالإمكانات المتاحة في قاعة الدراسة، ولقلة الدراية باستراتيجيات تطبيق الطرائق الحديثة في التدريس الجامعي، خاصة وأن أغلب أعضاء هيئة التدريس غير التربويين لم يتلقوا أي تأهيل تربوي - مهني قبل الالتحاق بمهنة التدريس في الجامعة، فقد كانت درجة الدكتوراه في مجال التخصص هي المتطلب الأساسي للالتحاق بالمهنة، وإذا كان هذا الأمر مقبولاً في السابق فإن التغيير السريع في الوقت الحالي جعل من المتعذر على عضو هيئة التدريس أن يكتفي بقدر محدود من المعرفة، وأن يلتزم بطريقة واحدة في التدريس، والتأهيل التربوي والمهني سوف يعمل على رفع مستوى أدائه التدريسي، ويسهم في صقل مهاراته، ويجعله قادراً على استخدام طرائق وأساليب حديثة في التدريس، قادراً على توظيف التكنولوجيا الحديثة في تدريسه، ماهراً في إعداد واستخدام أساليب متنوعة في تقويم طلبته.

\* نتائج السؤال الثالث في الدراسة ، والذي ينص على: " ما دور جامعة قطر في تهيئة بيئة التعلم المناسبة؟".

يبين الجدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس نحو البنود المتعلقة بمحور تهيئة بيئة التعلم المناسبة، من حيث مدى تحقيقها مرتبة ترتيبياً تنازلياً.

جدول (٨)

الأهمية النسبية لعبارات محور (تهيئة بيئة التعلم المناسبة)

في ضوء استجابات أفراد العينة مرتبة ترتيبياً تنازلياً

الترتيب	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية (%)
٨	١ خدمات السكرتارية في القسم العلمي	١٩٧	٦١٨	٧٨٫٤٣
٤	٢ استيعاب سعة القاعة الدراسية لأعداد الطلبة.	١٩٧	٦٠٩	٧٧٫٢٨
١	٣ مظهر مكتب الخاص أو مكان جلوسك	١٩٧	٦٠٠	٧٦٫١٤
٢	٤ المظهر العام لقاعات الدراسة.	١٩٧	٥٨٤	٧٤٫١١
٦	٥ حداثة الوسائل التعليمية المتاحة في قاعة المحاضرة.	١٩٧	٥٥١	٦٩٫٩٢
٣	٦ توافر صيانة دورية للقاعات الدراسية.	١٩٧	٥٣٠	٦٧٫٢٦
٥	٧ تصميم قاعات الدراسة يساعد على ممارسة أنواع متعددة من الأنشطة التعليمية.	١٩٧	٤٩٩	٦٣٫٣٢
٧	٨ إمكانية الاتصال بمصادر التعلم من قاعة الدراسة.	١٩٧	٣٥٦	٤٥٫١٨

ويظهر من الجدول أن البنود التي حصلت على قيمة أدنى من المستوى المقبول (٧٠ % فما فوق) كانت أقل من نصف البنود، ومن هذه البنود: بند (٧) إمكانية الاتصال

بمصادر التعلم من قاعة الدراسة (الأهمية النسبية ١٨ر٤٥%)، يليه بند (٥) تصميم قاعات الدراسة يساعد على ممارسة أنواع متعددة من الأنشطة التعليمية (الأهمية النسبية ٣٢ر٦٣%)، وأخيراً بند (٣) توافر صيانة دورية للقاعات الدراسية (الأهمية النسبية ٢٦ر٦٧%)، ويشير هذا إلى أن الأستاذ الجامعي يفتقد بعض التسهيلات التي تعينه على القيام بدوره كاملاً في قاعة الدراسة. من حيث توافر المعدات والأجهزة ووسائل الاتصال الحديثة، وما يتعلق بصيانتها، إضافة إلى أن تصميم القاعة الدراسية لا يساعد على ممارسة أنواع مختلفة من الأنشطة التعليمية. ومن المسلمات التربوية أن القاعة الدراسية بمكوناتها المختلفة يمكن أن تكون عاملاً يساعد الأستاذ الجامعي على التجديد التربوي، وتحديث التدريس، ويمكن أن تكون عاملاً معوقاً يحول دون ذلك، فليس من الصواب أن نطالب الأستاذ الجامعي بتحديث أساليبه التدريسية وتغيير اتجاهاته، وفي الوقت نفسه نتجاهل الصعوبات التي قد تحول بينه وبين تحقيق المهام المطلوبة منه. وهذا القصور في بيئة التعلم قد يرجع لعوامل منها، قلة المخصصات المالية لهذا المجال، أو الافتقار إلى وجود آلية لتزويد قاعات الدراسة بالأجهزة والمعدات والتقنيات الحديثة، وما يتعلق بها من صيانة دورية.

أما بقية البنود المتعلقة بهذا المحور بالرغم من أنها قد حصلت على قيمة قريبة أو أعلى قليلاً من المستوى المقبول (٧٠% فما فوق)، ولكنها تبقى متدنية، وفي مستوى أقل من المتوقع، وربما تشير هذه النتائج إلى توافرها في بعض الكليات التطبيقية دون الأخرى.

\* نتائج السؤال الرابع، والذي ينص على: " ما دور جامعة قطر في تشجيع البحث العلمي؟".

يبين الجدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس نحو البنود المتعلقة بدور الجامعة في تشجيع البحث العلمي من حيث تحقيقها مرتبة ترتيباً تنازلياً. حيث يتبين أن أغلب البنود قد حصلت على نسبة أدنى من المستوى المقبول. ومن هذه البنود: توفير المناخ العلمي الملائم للعطاء والإبداع (الأهمية ٥٣ر٦٠%)، يليه تشجيع البحوث العلمية المرتبطة بقضايا المجتمع (الأهمية النسبية ٨٠ر٦١%)، يليه وجود لائحة معلنة خاصة بقوانين البحث العلمي بالجامعة (الأهمية النسبية ٨٥ر٦٤%)، ثم توافر مركز أو وحدة مسؤولة عن البحث العلمي بالجامعة (الأهمية النسبية ٢٩ر٦٩%).

كما يتضح من الجدول (٩) أن هناك صعوبات تحول دون تنشيط البحث العلمي في جامعة قطر، بالرغم من أن الجامعة تولي اهتمامها بهذا الجانب، وتسعى لجعله من الوظائف المهمة للجامعة، ويظهر ذلك في إنشاء وحدة خاصة لتنظيم العمل في هذا المجال، والاهتمام المكثف بعقد المؤتمرات والندوات العلمية في كلياتها المختلفة، ومع

## جدول (٩)

الأهمية النسبية لعبارات محور (البحث العلمي)  
في ضوء استجابات أفراد العينة مرتبة ترتيباً تنازلياً

رقم العبارة	ترتيبها	العبارة	العدد	الوزن النسبي	المتوسط	العبارة الإحصائية	النسبية % الأهمية
٣	١	توافر مجلة علمية تنشر من خلالها الأبحاث.	١٩٧	٦٤٥	٣,٢٧	٠,٨٢	٨١,٨٥
٤	٢	توافر المكتبات والدراسات العلمية.	١٩٧	٥٥٤	٢,٨١	٠,٨٥	٧٠,٣٠
١	٣	توافر مركز أو وحدة مسؤولة عن البحث العلمي بالجامعة.	١٩٧	٥٤٦	٢,٧٧	١,٠٤	٦٩,٢٩
٢	٤	وجود لائحة معلنة خاصة بقوانين البحث العلمي بالجامعة.	١٩٧	٥١١	٢,٥٩	١,٠٥	٦٤,٨٥
١	٥	تشجيع البحوث العلمية المرتبطة بقضايا المجتمع.	١٩٧	٤٨٧	٢,٤٧	١,٠٧	٦١,٨٠
٥	٦	توفير المناخ العلمي الملائم للعلماء والإبداع.	١٩٧	٤٧٧	٢,٤٢	٠,٨٧	٦٠,٥٣
١	٧	تشجيع إجراء البحوث والدراسات التي تهدف إلى تقييم وتطوير الأداء الوظيفي بالجامعة.	١٩٧	٤٤٧	٢,٢٧	١,٠٦	٥٦,٧٣
٩	٨	تشجيع البحوث العلمية الجماعية.	١٩٧	٤٢٠	٢,١٣	٠,٩٨	٥٣,٣٠
٧	٩	المساهمة في تمويل البحوث العلمية.	١٩٧	٤٠٥	٢,٠٦	٠,٩٧	٥١,٤٠
٨	١٠	تقديم حوافز مادية ومعنوية للأبحاث المتميزة.	١٩٧	٣٧٣	١,٨٩	٠,٩٨	٤٧,٣٤
٦	١١	توفير باحثين مساعدين لإجراء البحوث العلمية.	١٩٧	٣١٦	١,٦٠	٠,٨١	٤٠,١٠

ذلك لو نظرنا إلى إنتاجية البحوث المنشورة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة نجدها قليلة ومرتبطة بمتطلبات الترقية العلمية فقط، ونجدهم يفتقدون الرغبة والدافعية لإجراء البحوث العلمية في مجال تخصصاتهم، وقد يعود السبب في ذلك إلى حداثة الوحدة الخاصة بشؤون البحث العلمي ومتطلباته، أو نقص التمويل الكافي لدعم البحوث العلمية في الكليات المختلفة. وربما يعود السبب لكثرة الأعباء والمسؤوليات الأكاديمية والإدارية التي يكلف بها عضو هيئة التدريس، وبالتالي عدم توافر الإمكانيات اللازمة للنهوض بالبحث العلمي في شتى المجالات، وهذه النتائج تتفق مع نتائج دراسة كل من سالم السالم (١٩٩٧) التي أسفرت عن وجود عجز مالي في الميزانية المخصصة للبحوث، والإجراءات الإدارية المعقدة، ودراسة أحمد كنعان (٢٠٠١) التي كشفت عن أهم معوقات البحث العلمي في جامعة دمشق والمتمثلة في قصور تطبيق خطة مركزية للبحوث العلمية على مستوى الجامعات والكليات، ونقص التمويل المالي، وأي كانت الأسباب لابد من زيادة الاهتمام وتركيز الجهود من أجل تشجيع أعضاء هيئة التدريس في جميع الكليات لإجراء البحوث العلمية، لأن هذا المجال يعد من الأنشطة الأساسية التي تسهم في تحقيق التنمية المهنية للأستاذ الجامعي.

\* نتائج السؤال الخامس: والذي ينص على: " ما دور جامعة قطر في دعم أنشطة خدمة المجتمع".

يبين الجدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمحور دعم أنشطة خدمة المجتمع مرتبة ترتيباً تنازلياً.

## جدول (١٠)

الأهمية النسبية لعبارات محور دعم أنشطة خدمة المجتمع في ضوء استجابات أفراد العينة مرتبة ترتيباً تنازلياً

رقم العبارة	ترتيبها	العبارة	العدد	النسبة المئوية	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %
٦	١	تقدير عضو هيئة التدريس لمساهمته في الأنشطة المجتمعية.	١٩٧	٤٤٤	٢٢٥	١١٠	٥٦٣٣٥
٢	٢	توفير فرص المساهمة في المشاريع التي تخدم المجتمع المحلي.	١٩٧	٤٤٤	٢٢٥	٠٩٣	٥٦٣٣٥
١	٣	وجود وحدة تتولى عملية إعداد المشاريع المرتبطة بقضايا المجتمع.	١٩٧	٤٣٢	٢١٩	١٠١	٥٤٨٨٢
٥	٤	تشجيع عضو هيئة التدريس على تقديم الاستشارات العلمية والفنية لبعض الجهات في المجتمع.	١٩٧	٤٣٢	٢١٩	١٠١	٥٤٨٨٢
٣	٥	ترشيح الجامعة لك للعمل في بعض مؤسسات المجتمع.	١٩٧	٣٨٠	١٩٣	١٠٧	٤٨٢٢٢
٤	٦	تشجيع تبادل الخبرات بين الأقسام المختلفة بالجامعة لإجراء مشروعات بحثية مشتركة تخدم المجتمع.	١٩٧	٣٧٣	١٨٩	١٩٠	٤٧٣٣٤
٧	٧	تخفيض العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس المشارك في أنشطة خدمة المجتمع.	١٩٧	٣٠٨	١٥٦	٠٨٥	٣٩٠٠٩

ويظهر من الجدول (١٠) أن جميع البنود قد حصلت على نسبة أدنى من المستوى المقبول (٧٠% فما فوق)، من حيث مدى تحقيقها، مما يعني أن هناك بعض الصعوبات التي تحول دون مشاركة عضو هيئة التدريس في المؤسسات المجتمعية الأخرى خارج الجامعة، وهذه الصعوبات تمثلها البنود الخاصة بخفض العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس المشارك في أنشطة خدمة المجتمع (الأهمية النسبية ٣٩.٠٩%)، يليه تشجيع تبادل الخبرات بين الأقسام المختلفة بالجامعة لإجراء مشروعات بحثية مشتركة تخدم المجتمع (الأهمية النسبية ٤٧.٣٤%)، يليه تشجيع الجامعة العضو للعمل في بعض مؤسسات المجتمع (الأهمية النسبية ٤٨.٢٢%)، يليه بند تشجيع عضو هيئة التدريس على تقديم الاستشارات العلمية والفنية لبعض الجهات في المجتمع (الأهمية النسبية ٥٤.٨٢%)، يليه وجود وحدة تتولى عملية إعداد المشاريع المرتبطة بقضايا المجتمع (الأهمية النسبية ٥٤.٨٢%)، ثم توفير فرص المساهمة في المشاريع التي تخدم المجتمع المحلي (الأهمية النسبية ٥٦.٣٥%). وتتفق هذه النتيجة في بعض بنودها مع نتائج دراسة رشدي طعيمة ومحمد البندري (١٩٩٢).

وتشير نتائج الجدول السابق إلى ضعف الصلة بين الجامعة ومواقع العمل والإنتاج، وهذا يعني أن وظيفة خدمة المجتمع لا تزال تحصل على أولوية متدنية، بالرغم من

أن وظيفة الجامعة لا تقتصر على ما يجري بداخلها، بل لابد من أن تمتد لتقابل حاجات المجتمع ومتطلباته، خاصة مع اتساع وانتشار الحاجة للخدمات التعليمية والتربوية في هذا العصر، والذي أضفى أعباء كبيرة على الجامعة كمصدر منتج هام من مصادر تقديم الخدمات المجتمعية، الأمر الذي تطلب تقديم كافة التسهيلات لتشجيع أعضاء هيئة التدريس بالكليات المختلفة بالجامعة لتقديم خدماتهم التعليمية والتربوية إلى المستفيدين في كافة مؤسسات المجتمع، من خلال وضع خطة متكاملة مستمرة ومتجددة، تنظم العمل في هذا المجال، ويؤكد هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة كل من (Teasdals, Verna 2001) التي أشارت إلى أن تطوير الجامعة لابد أن يؤدي إلى الاتصال بالمجتمع ويلبي احتياجاته، وكذلك دراسة Katsinas & Kempner (2005) التي كشفت أن وظيفة الجامعة تنصب على أغراض التعليم والتعلم وتطوير المجتمع.

\* نتائج السؤال السادس: والذي ينص على: " هل توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو دور الجامعة في تنميتهم مهنياً تعزى إلى المتغيرات التالية: نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة في التدريس، الجامعة المانحة لدرجة الدكتوراه".

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين العاملي رباعي المصدر (4-way ANOVA) لإيجاد الفروق بين استجابات الهيئات التدريسية في متغيرات الدراسة تبعاً لنوع الكلية، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة في التدريس، الجامعة المانحة لدرجة الدكتوراه، كما تم استخدام مدى شيفيه لقيم ف الدالة، وذلك كما هو مبين في الجداول التالية:

أولاً: تطوير الأداء التدريسي:

جدول (١١)

تحليل التباين الرباعي المتعدد لتطوير الأداء التدريسي  
تبعاً لنوع الكلية والدرجة العلمية وسنوات الخبرة والجامعة المانحة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
٠,٠٥	٢,٦٦٥	٨٨,٧٩٩	٤	٣٥٥,١٩٧	الكلية ( أ )
٠,٠٥	٢,٦٤٣	١٢١,٢٧٥	٢	٢٤٢,٧٥٠	الدرجة العلمية ( ب )
-	٢,٣٠٠	٧٦,٦٤٦	٢	١٥٣,٢٩١	الخبرة ( ج )
-	٢٦٥	٨,٨١٧	٤	٢٥,٢٦٩	الجامعة المانحة ( د )
-	١,٦٧٢	٥٥,٧١٧	٨	٤٤٥,٧٣٣	تفاعل ( أ × ب )
-	١,١٨٣	٣٩,٤٢٣	٨	٣١٥,٢٨٠	تفاعل ( أ × ج )
-	٣,١٣٩	١٠٤,٥٩٤	١	١٠٤,٥٩٤	تفاعل ( ب × ج )
-	٤٥٩	١٥,٢٩٢	٣	٤٥,٨٧٧	تفاعل ( أ × ب × ج )
-	١,٧٠٤	٥٦,٧٧٤	٨	٤٥٤,١٩٢	تفاعل ( أ × د )
-	١,١٤٧	٣٨,٢١٦	٢	٢٢٩,٢٩٥	تفاعل ( ب × د )
-	٩٧٢	٢٢,٤٠٦	٨	٢٥٩,٢٥٠	تفاعل ( أ × ب × د )
-	١,٣٧٨	٤٥,٩١٠	٤	١٨٣,٦٣٩	تفاعل ( ج × د )
-	١,٢٢٠	٢٠,٧٢٤	٥	١٠٣,٦٢١	تفاعل ( أ × ج × د )
-	٩٠١	٢٠,١٩٧	٢	٦٠,٣٩٤	تفاعل ( ب × ج × د )
		٢٢,٢١٩	١٢٤	٤١٣١,٥٧٣	الخطأ
			١٩٤	١٧٤٠٤٠,٠٠٠	الكلية

تشير النتائج بالجدول (١١) السابق إلى عدم وجود فروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو دور الجامعة في تطوير الأداء التدريسي ترجع للخبرة والجامعة المانحة لدرجة الدكتوراه، والتفاعل بين المتغيرات التصنيفية "الكلية، الدرجة العلمية، الخبرة، الجامعة المانحة"، بينما كانت الفروق ذات دلالة عند مستوى ٠,٠٥ في الكلية، والدرجة العلمية، وهذا يعني أن استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو تطوير الأداء التدريسي يختلف باختلاف الكلية والدرجة العلمية فقط بينما لا يتأثر بالخبرة، أو الجامعة المانحة لدرجة الدكتوراه، أو في أي تفاعل بينهما على هذا المتغير .

وللتأكد من جوهرية الفروق لقيم (ف) الدالة تم إيجاد اختبار مدى شيفيه. والجدول (١٢) يوضح تلك النتائج:

جدول (١٢)

اختبار شيفيه تبعاً للدرجة العلمية

أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	المتوسط الحسابي	
٠,٠٥	-	-	ن=٧٢ (٢٨,٣٧٥)	أستاذ مساعد
-	-	-	ن=٧٠ (٣١,٠٨٨)	أستاذ مشارك
-	-	-	ن=٥٠ (٣١,٤٧٨)	أستاذ

ويتضح من الجدول (١٢) أن هناك فروقا جوهرية بين الأساتذة المساعدين والأساتذة عند مستوى ٠,٠٥ ولصالح الأساتذة، أي أن الأساتذة يرون أن جامعة قطر لها دور في تطوير أدائهم أكثر من زملائهم من الأساتذة المساعدين، وقد يبدو من الوهلة الأولى أن الخبرة قد تكون هي السبب في هذه النتيجة، ولكن من جدول (قيم ف) السابق نجد أن الخبرة لا تؤثر في استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو دور الجامعة في تطوير أدائهم التدريسي، لذا يمكن أن يكون السبب في ذلك يرجع إلى أن الأساتذة قد أجروا المزيد من البحوث من أجل الترقية، فاستزادوا علما في مجال تخصصهم بازدياد عدد أبحاثهم من جانب، والتعرف على المستجدات في مجال التخصص ومواكبة مستحدثاته من جانب آخر.

ولم يكن لنوع الكلية فروق دالة في استجابات أفراد العينة نحو تطوير الأداء التدريسي، وبالتالي فإن الفروق بين أساتذة الكليات المختلفة لم تكن جوهرية، أي أن الهيئة التدريسية بالكليات المختلفة تتشابه فيما بينها من حيث وجهة نظرهم لدور الجامعة في تطوير أدائهم التدريسي. وقد يشير هذا إلى أن ما تقدمه الجامعة من برامج لتطوير الأداء التدريسي للأعضاء لا يتناسب مع طبيعة تخصصاتهم وحاجاتهم التدريسية، أو قد لا يضيف جديدا لديهم. وفي هذا السياق أكدت دراسة (Fowler-Hill & Sandra 2002) ضرورة الاهتمام بالتطوير المهني للهيئة التدريسية، وتطوير إجراءات التقييم.

## ثانياً: تهيئة بيئة التعلم:

يوضح الجدول التالي تحليل التباين العاملي رباعي المصدر لتهيئة بيئة التعلم والذي يرجع لنوع الكلية والدرجة العلمية والخبرة والجامعة المانحة لدرجة الدكتوراة.

## جدول (١٣)

تحليل التباين الرباعي المتعدد لتهيئة بيئة التعلم

تبعاً لنوع الكلية والدرجة العلمية وسنوات الخبرة والجامعة المانحة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
٠,٠١	٦,٧٩٤	١١١,١١٨	٤	٤٤٤,٤٧١	الكلية ( أ )
-	٢,٦٢٤	٤٢,٩٢٥	٢	٨٥,٨٥٠	الدرجة العلمية ( ب )
٠,٠٥	٣,٠٩٢	٥٠,٥٧٨	٢	١٠١,١٥٧	الخبرة ( ج )
-	,٧٠٦	١١,٥٤٣	٤	٤٦,١٧٣	الجامعة المانحة ( د )
-	١,٤٠٨	٢٣,٠٣٤	٨	١٨٤,٢٧٥	تفاعل ( أ × ب )
-	١,٧٧٣	٢٩,٠٠٥	٨	٢٣٢,٠٤٤	تفاعل ( أ × ج )
-	,١٧٨	٢,٩١٧	١	٢,٩١٧	تفاعل ( ب × ج )
-	,٥٧٧	٩,٤٤١	٣	٢٨,٣٢٣	تفاعل ( أ × ب × ج )
-	١,٢٥٧	٢٠,٥٦٨	٨	١٦٤,٥٤٠	تفاعل ( أ × د )
-	١,٢٧٩	٢٠,٩٢١	٦	١٢٥,٥٢٨	تفاعل ( ب × د )
-	١,٢٨٣	٢٠,٩٨٩	٨	١٦٧,٩١٤	تفاعل ( أ × ب × د )
-	,٨٦٨	١٤,١٩١	٤	٥٦,٧٦٤	تفاعل ( ج × د )
-	,٤٧٢	٧,٧١٧	٥	٣٨,٥٨٣	تفاعل ( أ × ج × د )
-	١,٦٠٧	٢٦,٢٨٨	٢	٥٢,٥٧٦	تفاعل ( ب × ج × د )
-	-	١٦,٣٥٦	١٢٤	٢٠٢٨,١٩٦	الخطأ
-	-	-	١٩٤	٩٨٨٠٦,٠٠٠	الكلية

وتشير النتائج بالجدول (١٣) إلى عدم وجود فروق في استجابات أفراد العينة نحو تهيئة الجامعة لبيئة التعلم ترجع للدرجة العلمية، أو الجامعة المانحة لدرجة الدكتوراه، أو في التفاعل بين المتغيرات التصنيفية "الكلية، الرتبة العلمية، الخبرة، الجامعة المانحة" ، بينما كانت الفروق ذات دلالة عند مستوى ٠,٠١ في الكلية، وعند مستوى ٠,٠٥ للخبرة، وهذا يعني أن استجابات أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بدور الجامعة نحو تهيئة بيئة التعلم المناسبة يختلف باختلاف الكلية والخبرة فقط، بينما لا يتأثر بالدرجة العلمية أو الجامعة المانحة لدرجة الدكتوراة أو في أي تفاعل بينهما على هذا المتغير .

وللتأكد من جوهرية الفروق لقيم ف الدالة ( للكلية والخبرة ) تم إيجاد اختبار مدى شيفيه. والجدول (١٤) يوضح تلك النتائج.

## جدول (١٤)

اختبار شيفيه لتهيئة بيئة التعلم المناسبة تبعاً لنوع الكلية

التربية	المتوسط الحسابي	التربية	الهندسة	الإدارة والاقتصاد
ن=٤٤ (١٩,٨٢)	-	٠,٠٥	٠,٠٠١	
ن=٣٠ (٢٣,٦١)	-	-	-	
ن=٢١ (٢٤,١٧)	-	-	-	

وكانت الفروق كما هو موضح بالجدول السابق جوهرية بين استجابات الهيئة التدريسية بكلية التربية وكل من الهيئة التدريسية بكلية الهندسة وكلية الإدارة والاقتصاد، ولصالح المتوسط الحسابي الأعلى ، وهذا يعني أن الجامعة ممثلة في الهيئة التدريسية لها بكلية الهندسة وكلية الاقتصاد والإدارة تهيئ بيئة تعلم لطلابهم بدرجة أفضل مما تهيئه لطلبة كلية التربية. وقد يرجع ذلك إلى خصوصية المقررات بكلتي الهندسة والإدارة والاقتصاد ، ونظرة الجامعة لهاتين الكليتين باعتبارهما من الكليات التي تعمل على رقي المجتمع وخاصة وأن المجتمع يركز اهتمامه بالبناء والاقتصاد في الوقت الحاضر . ولم تكن الفروق جوهرية بين استجابات الهيئة التدريسية تبعاً للخبرة ، وهذا يعني أن خبرة الهيئة التدريسية لم تؤثر في وجهة نظرهم نحو دور الجامعة في تهيئة بيئة التعلم المناسبة.

### ثالثاً: تشجيع البحث العلمي:

يوضح الجدول (١٥) (قيمة ف) لتشجيع الجامعة للبحث العلمي تبعاً للمتغيرات التصنيفية : " نوع الكلية، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة، والجامعة المانحة "

#### جدول (١٥)

تحليل التباين الرباعي المتعدد لتشجيع البحث العلمي

تبعاً لنوع الكلية والدرجة العلمية والخبرة والجامعة المانحة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
٠,٠٥	٢,٩٦٤	١٥٠,٢٦٣	٤	٦٠١,٠٥٣	الكلية ( أ )
-	,٨٦٠.	٤٣,٥٨٠	٢	٨٧,١٦٠	الدرجة العلمية ( ب )
-	١,٣٥٠	٦٨,٤١٤	٢	١٣٦,٨٢٧	الخبرة ( ج )
-	١,٠١٨	٥١,٥٩٤	٤	٢٠٦,٣٧٧	الجامعة المانحة ( د )
-	١,٣٠٠	٦٥,٩٠٦	٨	٥٢٧,٢٤٥	تفاعل ( أ × ب )
-	١,٨٦٠	٩٤,٢٥٨	٨	٧٥٤,٠٦٦	تفاعل ( أ × ج )
-	,٢٤١.	١٢,٢٠٤	١	١٢,٢٠٤	تفاعل ( ب × ج )
-	,٣١٨.	١٦,١٠٨	٣	٤٨,٣٢٤	تفاعل ( أ × ب × ج )
-	,٩١١.	٤٦,١٩٤	٨	٣٦٩,٥٥٣	تفاعل ( أ × د )
-	,٨٣٥.	٤٢,٣٢٠	٦	٢٥٣,٩١٨	تفاعل ( ب × د )
-	١,٥٧١	٧٩,٦٥٧	٨	٦٣٧,٢٥٥	تفاعل ( أ × ب × د )
-	,٥٦٥.	٢٨,٦٣٦	٤	١١٤,٥٤٥	تفاعل ( ج × د )
-	,٣١١.	١٥,٧٥٣	٥	٧٨,٧٦٤	تفاعل ( أ × ج × د )
-	,٣٢٣.	١٦,٣٦٨	٢	٣٢,٧٣٧	تفاعل ( ب × ج × د )
-		٥٠,٦٨٩	١٢٤	٦٢٨٥,٤٠٨	الخطأ
-			١٩٤	١٤٤٨٧١,٠	الكلي

وتشير النتائج بالجدول (١٥) إلى عدم وجود فروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو دور الجامعة في تشجيع البحث العلمي، ترجع للدرجة العلمية أو الخبرة أو الجامعة المانحة لدرجة الدكتوراة أو في التفاعل بينها ، بينما كانت الفروق ذات دلالة عند مستوى ٠,٠٥ للكلية، وهذا يعني أن استجابات أفراد العينة نحو دور الجامعة في تشجيع البحث العلمي يختلف باختلاف الكلية فقط، بينما لا يتأثر بالدرجة العلمية أو الخبرة أو الجامعة المانحة لدرجة الدكتوراة أو في أي تفاعل بينهما على هذا المتغير .

وللتأكد من جوهرية الفروق لقيم ف الدالة (للكلية) تم إيجاد اختبار مدى شيفيه، حيث أوضحت النتائج أن الفروق لم تكن جوهرية بين الأساتذة تبعاً لمكان عملهم، وهذا يعني أن العمل بالكليات المختلفة لم يغير من وجهة نظرهم لدور الجامعة نحو تشجيع البحث العلمي، وذلك لأن جميع أعضاء هيئة التدريس يحرصون على إجراء البحوث العلمية، إما من أجل تجديد العقود مع الجامعة بالنسبة لغير القطريين، أو من أجل الترقية الأكاديمية، وهو ما أكدته نتائج دراسة رشدي طعيمة ومحمد البندري (١٩٩٢).

رابعاً: دعم الجامعة لأنشطة خدمة المجتمع:  
والجدول الآتي يوضح نتائجه:

جدول (١٦)

تحليل التباين الرباعي المتعدد لدعم الجامعة لأنشطة خدمة المجتمع  
تبعاً لنوع الكلية والدرجة العلمية وسنوات الخبرة والجامعة المانحة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
٠,٠٥	٢,٧٨٧	٧٤,٤١٧	٤	٢٩٧,٦٦٩	الكلية (أ)
-	,٤٧٦.	١٢,٧٠٨	٢	٢٥,٤١٦	الدرجة العلمية (ب)
-	١,٩٧٢	٥٢,٦٤٥	٢	١٠٥,٢٩٠	الخبرة (ج)
-	,٥٩٥.	١٥,٨٨٤	٤	٦٣,٥٣٥	الجامعة المانحة (د)
-	١,٦١٤	٤٣,١٠٤	٨	٣٤٤,٨٢٨	تفاعل (أ × ب)
-	١,٠٨٠	٢٨,٨٣١	٨	٢٣٠,٦٥٢	تفاعل (أ × ج)
-	,٠٣٦.	,٩٧١.	١	,٩٧١.	تفاعل (ب × ج)
-	,٦٨٤.	١٨,٢٥٣	٣	٥٤,٧٥٩	تفاعل (أ × ب × ج)
٠,٠٥	٢,٠٧٥	٥٥,٣٩٩	٨	٤٤٣,١٨٨	تفاعل (أ × د)
-	,٤٢٨.	١١,٤١٨	٦	٦٨,٥٠٦	تفاعل (ب × د)
-	١,١١١	٢٩,٦٥٨	٨	٢٣٧,٢٦٤	تفاعل (أ × ب × د)
-	,٤٧٦.	١٢,٧١٨	٤	٥٠,٨٧٣	تفاعل (ج × د)
-	,٠٩٧.	٢,٥٨٠	٥	١٢,٩٠٠	تفاعل (أ × ج × د)
-	,٠٥٥.	١,٤٦٨	٢	٢,٩٣٦	تفاعل (ب × ج × د)
-		٢٦,٧٠٠	١٢٤	٣٣١٠,٧٦٥	الخطأ
-			١٩٤	٤٤٦٨٨,٠٠٠	الكلية

من الجدول (١٦) يتضح عدم وجود فروق دالة في أي من متغيرات الدراسة أو في التفاعل بينها، عدا نوع الكلية، فقد كانت الفروق دالة عند مستوى ٠,٠٥، وكذلك في تفاعل الكلية والجامعة المانحة لدرجة الدكتوراه، وهذا يعني أن استجابات أفراد العينة نحو دعم الجامعة لأنشطة خدمة المجتمع لا يتأثر سوى بالكلية والتفاعل بينها وبين الجامعة المانحة لدرجة الدكتوراه. إلا أن الفروق لم تكن جوهرية بالنسبة لنوع الكلية، مما يشير إلى اتفاق الآراء في جميع الكليات حول دور الجامعة في دعم أنشطة خدمة المجتمع.

أما عن تفاعل الكلية والجامعة المانحة فقد كانت الفروق دالة عند مستوى ٠,٠٥، والجدول (١٧) يوضح هذه النتائج:

## جدول (١٧)

المتوسطات الحسابية لتفاعل الكلية والجامعة المانحة  
في متغير دعم أنشطة خدمة المجتمع

الجامعات	التربية	آداب وعلوم	شريعة	هندسة	إدارة واققتصاد	مجموع
عربية	١٣,٦٠٦	١٣,٨٢٩	١١,٩٦٦	١٣,٠٠٠	٢١,٠٠٠	١٣,٥١٦
أمريكية	١٥,٠٢٧	١٥,٧٩٢	-	١٦,٤١٧	١٣,٣٧٥	١٥,٣٢٨
بريطانية	١٤,٥٤٢	١٤,٦١١	-	١٢,١٣٣	١٧,٩٦٠	١٤,٨١٥
أخرى	١٥,٠٠٠	١٣,٣٠٦	-	٢١,٠٠٠	-	١٦,٨٤٥
مجموع	١٤,٤٢٢	١٤,٢٨٧	١١,٩٦٦	١٥,٦٤٠	١٦,٤٨٢	-

وتشير النتائج السابقة إلى أن الفروق لم تكن جوهرية ، لأن كلية الإدارة والاقتصاد حصلت على أعلى متوسط بين الكليات الأخرى ، إلا أن كلية الهندسة ممن حصل من أعضاء الهيئة التدريسية على الدرجة العلمية من جامعات أخرى كان متوسطهم أعلى من الإدارة والاقتصاد ، مما يعني أن تفاعل الكلية والجامعة المانحة لم يكن له أثر على متغير دعم أنشطة خدمة المجتمع.

خامساً: دعم الجامعة لطرائق التدريس المستخدمة:

ويشير لنتائج الجدول (١٨) كالتالي:

## جدول (١٨)

تحليل التباين الرباعي المتعدد لدعم الجامعة لطرائق التدريس المستخدمة  
تبعاً لنوع الكلية والدرجة العلمية وسنوات الخبرة والجامعة المانحة:

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
-	١,٥٩١	٥١,٣١٩	٤	٢٠٥,٢٧٥	الكلية ( أ )
-	,٧٠٣.	٢٢,٦٨٥	٢	٤٥,٣٧١	الدرجة العلمية ( ب )
-	٢,٦٨٨	٨٦,٧١٣	٢	١٧٣,٤٢٧	الخبرة ( ج )
-	١,٠٤٢	٣٣,٦٢٨	٤	١٣٤,٥١٠	الجامعة المانحة ( د )
-	١,٧٦١	٥٦,٨٢٥	٨	٤٥٤,٥٩٨	تفاعل ( أ × ب )
-	,٥٨٤.	١٨,٨٢٩	٨	١٥٠,٦٣٠	تفاعل ( أ × ج )
-	٠٠٠.	,٠٠٩	١	,٠٠٩	تفاعل ( ب × ج )
-	,٦٣٢.	٢٠,٣٧٥	٣	٦١,١٢٦	تفاعل ( أ × ب × ج )
-	١,٢٥٠	٤٠,٣٤٣	٨	٣٢٢,٧٤٤	تفاعل ( أ × د )
-	,٤١٤.	١٣,٣٥٧	٦	٨٠,١٤٢	تفاعل ( ب × د )
-	١,٢٨١	٤١,٣٢٢	٨	٣٣٠,٥٨٠	تفاعل ( أ × ب × د )
-	,٧٢٤.	٢٣,٣٦٥	٤	٩٣,٤٥٨	تفاعل ( ج × د )
-	,١٨٥.	٥,٩٦١	٥	٢٩,٨٠٤	تفاعل ( أ × ج × د )
-	,٠٣٢.	١,٠٣٧	٢	٢,٠٧٥	تفاعل ( ب × ج × د )
-	.	.	.	٠٠٠.	تفاعل ( أ × ب × ج × د )
-		٣٢,٢٦٤	١٢٤	٤٠٠٠,٧٢٩	الخطأ
-			١٩٤	٢٢٩٠٩٧,٠٠٠	الكلية

تشير النتائج بالجدول السابق إلى عدم وجود فروق جوهرية ترجع للكلية أو للدرجة العلمية ، والخبرة ، والجامعة المانحة لدرجة الدكتوراة في طرائق التدريس

المستخدمة ، وكذلك لتفاعل أي من تلك المتغيرات عليها ، وهذا يعني أن طرائق التدريس الجامعي لا تختلف باختلاف متغيرات الدراسة السابقة، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة عايش زينون (١٩٩٥)، واختلفت مع دراسة فاضل إبراهيم (١٩٩٧) في متغير نوع الكلية فقط.

### سادساً: دعم الجامعة للنمو المهني (جميع المجالات):

#### جدول (١٩)

تحليل التباين الرباعي المتعدد للدرجة الكلية (النمو المهني)

تبعاً لنوع الكلية والدرجة العلمية وسنوات الخبرة والجامعة المانحة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
٠,٠١	٤,٨٢٣	١٩٦٢,٠٧٧	٤	٧٨٤٨,٣٠٧	الكلية (أ)
-	٢,٢٠٥	٨٩٧,١٤٩	٢	١٧٩٤,٢٩٩	الدرجة العلمية (ب)
٠,٠٥	٣,٦٥٩	١٤٨٨,٣٠١	٢	٢٩٧٦,٦٠٣	الخبرة (ج)
-	٤٨٧.	١٩٧,٩١٤	٤	٧٩١,٦٥٨	الجامعة المانحة (د)
٠,٠٥	٢,٥٤٠	١٠٣٣,٤٢٨	٨	٨٢٦٧,٤٢٨	تفاعل (أ × ب)
-	١,٩٣٣	٧٨٦,٤٨٥	٨	٦٢٩١,٨٧٧	تفاعل (أ × ج)
-	٢١٤.	٨٧,١٢٧	١	٨٧,١٢٧	تفاعل (ب × ج)
-	٥٧٠.	٢٣١,٧١٧	٣	٦٩٥,١٥١	تفاعل (أ × ب × ج)
-	١,٧١٧	٦٩٨,٦١٥	٨	٥٥٨٨,٩١٩	تفاعل (أ × د)
-	٦٧٢.	٢٧٣,٣٠٧	٦	١٦٣٩,٨٤٠	تفاعل (ب × د)
-	١,٤٩٤	٦٠٧,٩٦٤	٨	٤٨٦٣,٧١٢	تفاعل (أ × ب × د)
-	٦٧٨.	٢٧٦,٠٠٣	٤	١١٠٤,٠١٣	تفاعل (ج × د)
-	٢٨٨.	١١٦,٩٩٥	٥	٥٨٤,٩٧٦	تفاعل (أ × ج × د)
-	٢٥٨.	١٠٤,٩٣٩	٢	٢٠٩,٨٧٨	تفاعل (ب × ج × د)
-	-	-	-	٠٠٠.	تفاعل (أ × ب × ج × د)
-	-	٤٠٦,٨٠٤	١٢٤	٥٠٤٤٣,٦٣٧	الخطأ
-	-	-	١٩٤	٣١٦٨٤٦٦,٠٠	الكلية

يتضح من نتائج الجدول السابق عدم وجود فروق دالة بين استجابات أفراد العينة نحو دعم الجامعة للنمو المهني تبعاً للدرجة العلمية ، والجامعة المانحة لدرجة الدكتوراة ، أو في التفاعل بين المتغيرات التصنيفية "الكلية، الرتبة العلمية ، الخبرة ، والجامعة المانحة" ، بينما كانت الفروق ذات دلالة عند مستوى ٠,٠١ في الكلية ، وعند مستوى ٠,٠٥ للخبرة ، وفي تفاعل كل من الكلية ، والدرجة العلمية. وهذا يعني أن وجهة نظر هيئة التدريس نحو دور الجامعة في النمو المهني لمنتسبيها يختلف باختلاف الكلية والخبرة، بينما لا يتأثر بالدرجة العلمية أو الجامعة المانحة لدرجة الدكتوراة أو في أي تفاعل بينهما على هذا المتغير، عدا تفاعل الكلية والدرجة العلمية. وللتأكد من جوهرية الفروق لقيم ف الدالة ( للكلية والخبرة) تم إيجاد اختبار مدى شيفيه. والجدول (٢٠) يوضح تلك النتائج.

#### جدول (٢٠)

اختبار شيفيه تبعاً للكلية في متغير النمو المهني

الهندسة	التربية	المتوسط الحسابي	التربية
٠,٠٥	-	ن=٤٤ (١١٨,١٨)	التربية
-	-	ن=٣٠ (١٣٦,٠٧)	الهندسة

تشير النتائج إلى أن الفروق جوهرية بين أساتذة كليتي التربية والهندسة، ولصالح أساتذة كلية الهندسة، أي وجهة نظرهم في دور الجامعة في تنميتهم مهنيًا أكثر إيجابية من أساتذة كلية التربية، وهذا قد يعزى إلى أن كلية الهندسة تجد دعماً مادياً ومعنوياً من الجامعة والمجتمع، باعتبارها مؤهلة عالمياً لتخريج الكوادر المهنية في مختلف التخصصات المهنية خاصة بعد حصولها على الاعتماد الأكاديمي، ولهذا يتوافر لمنتسبيها المناخ العلمي الملائم للعطاء والإبداع، مما يجعلهم أكثر نمواً مهنيًا.

أما عن الخبرة فلم تكن الفروق جوهرية بين الأساتذة تبعاً لمستويات الخبرة ، وهذا يعني أن مستوى الخبرة لم يغير من وجهة نظرهم نحو دور الجامعة في تنميتهم مهنيًا. وعن أثر تفاعل الكلية والدرجة العلمية على النمو المهني فنتائج موضحة بالجدول التالي:

جدول (٢١)

المتوسطات الحسابية لتفاعل الكلية والدرجة العلمية في متغير النمو المهني

مجموع	إدارة واققتصاد	هندسة	شريعة	آداب وعلوم	التربية	
١٢٤,٢٤١	١٢١,٠٠	١٣٠,١٧	١١٥,٣٦	١٢٥,٧٨	١٢٢,٣٢	أستاذ مساعد
١٣٠,٠٨٨	١٥٠,٠٠	١٣٧,٧٠	١٣١,٦١	١٢٦,٥٧	١١١,٩١	أستاذ مشارك
١٣٢,٩٣٢	١٥٨,٦٧	١٤٩,١٠	١٢٣,٠٠	١٣٢,٥٥	١١٧,٢٣	أستاذ
-	١٣٢,٣٣٣	١٣٦,٠٧	١٢٢,٠٥	١٢٧,٣٠٠	١١٨,١٩	مجموع

تشير النتائج السابقة إلى أن الفروق جوهرية ، حيث إن المتوسط الحسابي لكلية الإدارة والاقتصاد كان هو الأكبر ، وحيث إن متوسط درجات الأساتذة بالكلية نفسها من أكبر المتوسطات فهذا يعنى وجود آثار واضحة لتفاعل الكلية والدرجة العلمية على النمو المهني ، وبذلك يكون الأساتذة من كلية الإدارة والاقتصاد أكثر إيجابية في استجاباتهم لدور الجامعة في نموهم مهنيًا من زملائهم من الحاصلين على درجات علمية أقل ومن الكليات الأخرى. وقد يعزى هذا إلى سعي كلية الإدارة والاقتصاد للحصول على الاعتماد الأكاديمي.

\* نتائج السؤال السابع: والذي ينص على: " هل توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو دور الجامعة في تنميتهم مهنيًا تبعاً للجنسية والجنس؟

الجنسية:

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) للمجموعات المستقلة والجدول (٢٢) يوضح نتائج الفروق في متغيرات الدراسة تبعاً للجنسية.

## جدول (٢٢)

نتائج دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة  
حول دور الجامعة في تنميتهم مهنياً تبعاً للجنسية

أدوار الجامعة	الجنسية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
تطوير الأداء التدريسي	قطري	٩٩	٢٧٫٨٣	٥٫٩٢٥	١٩٥	*٣٫٢٨٩	٠٫٠١
	غير قطري	٩٨	٣٠٫٦٦	٦٫١٧٣			
تهيئة بيئة التعلم	قطري	٩٩	٢١٫٢٦	٤٫٠٥٧	١٩٥	*٢٫٦٢٤	٠٫٠١
	غير قطري	٩٨	٢٢٫٨٨	٤٫٥٦٩			
البحث العلمي	قطري	٩٩	٢٤٫٧٨	٦٫٨٣٧	١٩٥	*٣٫٠٥٢	٠٫٠١
	غير قطري	٩٩	٢٧٫٨٤	٧٫٢٢٦			
أنشطة خدمة المجتمع	قطري	٩٩	١٣٫٢٩	٤٫٦٤٣	١٩٥	*٢٫٧٥٦	٠٫٠١
	غير قطري	٩٨	١٥٫٢٨	٥٫٤٢٦			
النمو المهني	قطري	٩٩	٨٧٫١٦	١٧٫٢٢٨	١٩٥	*٣٫٦١٢	٠٫٠١
	غير قطري	٩٨	٩٦٫٦٥	١٩٫٦٧٦			

يظهر الجدول (٢٢) فروقاً دالة إحصائية عند مستوى (٠٫٠١) بين استجابات أفراد العينة من القطريين، وغير القطريين في جميع محاور الاستبانة لصالح غير القطريين، أي أن رؤية أصحاب الجنسيات الأخرى أكثر إيجابية من القطريين بالنسبة للأدوار المختلفة التي تقوم بها الجامعة في نموهم مهنياً، في الجوانب المتعلقة بالأداء التدريسي، وبيئة التعلم، والبحث العلمي، وأنشطة خدمة المجتمع، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن جامعة قطر توفر العديد من الخدمات الأكاديمية والبحثية التي قد لا تتوفر في جامعات أخرى قدموا منها، إضافة إلى أن الدراسة الحالية أجريت في فترة تعددت فيها أساليب التنمية المهنية تلبية لمتطلبات مشروع تطوير الجامعة، وبالتالي فإن أعضاء هيئة التدريس الجدد (أغلبهم من الوافدين) يخضعون للعديد من الدورات التدريبية، الأمر الذي ساهم في زيادة مستوى استجاباتهم حول دور الجامعة في تنميتهم مهنياً.

## الجنس:

يوضح الجدول (٢٣) التالي الفروق بين الجنسين في متغيرات الدراسة:

## جدول (٢٣)

نتائج دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة  
حول دور الجامعة في تنميتهم مهنياً تبعاً للجنس

أدوار الجامعة	الجنسية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
تطوير الأداء التدريسي	ذكور	١٤٣	٣٠٫٠٨	٦٫٣٠٦	١٩٥	*٣٫١٨٧	٠٫٠١
	إناث	٥٤	٢٧٫٠٠	٥٫٣٤١			
تهيئة بيئة التعلم المناسبة	ذكور	١٤٣	٢٢٫٥٧	٤٫٥٨٠	١٩٥	*٢٫٦٨٦	٠٫٠١
	إناث	٥٤	٢٠٫٧٢	٣٫٥١٠			
البحث العلمي	ذكور	١٤٣	٢٦٫٩٩	٧٫٣٤٢	١٩٥	*٢٫٢٢٨	٠٫٠٥
	إناث	٥٤	٢٤٫٤٦	٦٫٤٤٥			
أنشطة خدمة المجتمع	ذكور	١٤٣	١٤٫٧١	٥٫٤٠٣	١٩٥	١٫٩١٤	غيردالة
	إناث	٥٤	١٣٫١٥	٤٫١٦٨			
الدرجة الكلية للنمو المهني	ذكور	١٤٣	٩٤٫٣٦	١٩٫٩١٢	١٩٥	*٣٫٠٣٥	٠٫٠١
	إناث	١٥٤	٨٥٫٣٣	١٤٫٥٦٩			

يتضح من الجدول (٢٣) أن هناك فروقاً دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) و(٠.٠٥) بين استجابات أفراد العينة من الجنسين لصالح الذكور في ثلاثة محاور هي: تطوير الأداء التدريسي، وتهيئة بيئة التعلم، والبحث العلمي، وربما يعزى ذلك إلى أن الإناث يتطلعن إلى قيام الجامعة بدور أكبر في التطوير المهني للأعضاء المنتسبين إليها، خاصة في ظل التطورات والتغيرات السريعة في المجال التربوي والمهني مع تزايد الأعباء التدريسية، وزيادة أعداد الطالبات في جامعة قطر مقارنة بأعداد الطلاب، وهذا بدوره له انعكاساته على الأداء التدريسي، وتهيئة بيئة التعلم؛ بالإضافة إلى أن الفرص متاحة أكثر لأفراد العينة من الذكور لحضور المؤتمرات، والمشاركة في الفعاليات المحلية والخارجية، في حين تضيق مساحة تواصل الإناث (وخاصة القطريات) مع الفعاليات العلمية المختلفة نتيجة الظروف الاجتماعية.

\* نتائج السؤال الثامن: والذي ينص على: " هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو دور الجامعة في تنميتهم مهنيًا؟".

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب معاملات الارتباط بين أدوار الجامعة نحو التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية كما يتضح ذلك من الجدول (٢٤).

جدول (٢٤)

المصفوفة الارتباطية بين أدوار الجامعة المختلفة

نحو تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا

أدوار الجامعة	تهيئة بيئة التعلم	البحث العلمي	أنشطة خدمة المجتمع	طرائق التدريس الجامعية
تطوير الأداء التدريسي	**٠.٥٨٧	**٠.٦٣٩	**٠.٥٨٤	**٠.٣٠٧
طرائق التدريس الجامعية	**٠.٢٩١	**٠.٣٢٠	**٠.٢٥٣	
أنشطة خدمة المجتمع	**٠.٣٩٣	**٠.٧١٠		
البحث العلمي	**٠.٤٦٧			

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١.

يلاحظ من الجدول (٢٤) أن جميع معاملات الارتباط بين أدوار الجامعة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى أقل من (٠.٠١)، وأن أقوى معاملات الارتباط كانت بين دور البحث العلمي وأنشطة خدمة المجتمع، حيث بلغ (٠.٧١٠)، يليه دور البحث العلمي وتطوير الأداء التدريسي، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (٠.٦٣٩)، كما بلغ معامل الارتباط بين كل من دور تهيئة بيئة التعلم وتطوير الأداء التدريسي (٠.٥٨٧)، وهذا يدل على أن البحث العلمي والتدريس يمثلان الدور الرئيس لأستاذ الجامعة، وأن عملية التدريس وجودته مرتبطة بعملية البحث العلمي ذاته، ويجني الأستاذ الباحث مميزات عديدة من قيامه ببحوث علمية، حيث ينعكس ذلك عليه شخصياً وعلى تدريسه، ويترك بصماته واضحة على طلبته، ويعمق معرفته في تخصصه، وبالبحث العلمي يتمكن المجتمع من استكشاف موارده واستخدامها الاستخدام الأمثل، والتصدي لمشكلات المجتمع

ومساعدته على النهوض والوصول به إلى مصاف الدول المتقدمة، وهذا ما أكدته دراسة كل من سالم السالم (١٩٩٧)، ومحمود جرادات (٢٠٠٢).

### ملخص النتائج

- هدفت الدراسة إلى تعرف الأدوار المختلفة لجامعة قطر في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلياتها المختلفة، ومعرفة فيما إذا كان هناك أثر لمتغيرات الدراسة (نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، الجامعة المانحة لدرجة الدكتوراه، الجنس والجنسية) على استجابات أعضاء هيئة التدريس، وقد كشف نتائج الدراسة عن التالي:
- إن ما تقوم به جامعة قطر من أدوار مختلفة لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا في المهام الرئيسية لها، كان أدنى من المستوى المقبول (٧٠% فما فوق) في ضوء استجابات أعضاء هيئة التدريس في المحاور التالية: تطوير الأداء التدريسي، تهيئة بيئة التعلم، تشجيع البحث العلمي، دعم خدمة المجتمع.
  - إن طريقة المناقشة والمحاضرة بأساليبها المختلفة هي الأكثر استخداماً في التدريس الجامعي، بينما طرائق التدريس الحديثة والتي تتمركز حول المتعلم (الاكتشاف، حل المشكلات، التعلم التعاوني) فقد جاء استخدامها بصورة متوسطة.
  - وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة في المجالات التالية:
    - (أ) مجال تطوير الأداء التدريسي عند مستوى (٠.٠٥) في متغير الدرجة العلمية، لصالح الأساتذة.
    - (ب) مجال تهيئة بيئة التعلم عند مستوى (٠.٠١) في متغير الكلية ولصالح كليتي الهندسة والإدارة والاقتصاد.
    - (ج) مجال تشجيع البحث العلمي عند مستوى (٠.٠٥) في متغير الكلية. إل أن الفروق لم تكن جوهرية.
    - (د) مجال دعم خدمة المجتمع عند مستوى (٠.٠٥) للكلية وتفاعل الكلية والجامعة المانحة لدرجة الدكتوراه، وقد كانت الفروق غير جوهرية.
  - إن آراء أعضاء هيئة التدريس نحو دور الجامعة في النمو المهني (جميع المجالات) يختلف باختلاف متغير الكلية ولصالح أساتذة كلية الهندسة، ومتغير الخبرة، والتفاعل بين الكلية والدرجة العلمية، حيث وجد أن الأساتذة من كلية الإدارة والاقتصاد أكثر نمواً مهنيًا في استجاباتهم من زملائهم الحاصلين على درجات علمية أقل، ومن الكليات الأخرى، بينما آرائهم في النمو المهني لا يتأثر بالدرجة العلمية أو الجامعة المانحة لدرجة الدكتوراه والتفاعل بينها.
  - وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) في متغير الجنسية، ولصالح غير القطريين، وعند مستوى (٠.٠١) في متغير الجنس ولصالح الذكور.
  - وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو دور الجامعة في تنميتهم مهنيًا، وأن أقوى معاملات الارتباط كان بين دور البحث العلمي وأنشطة خدمة المجتمع.

وبوجه عام فإنه يمكن القول بأن الأدوار المختلفة لجامعة قطر نحو تنمية أعضاء هيئة التدريس بكلياتها المختلفة مهنيًا، لم تكن فاعلة بدرجة كافية لرفع مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس المنتسبين إليها، وتطوير مهاراتهم التدريسية وتحسين اتجاهاتهم، وتعزيز خبراتهم في المجالات المتعلقة بنجاحهم في المهنة، الأمر الذي يتطلب البحث عن حلول عاجلة لها، وزيادة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وتوفير كافة الإمكانيات والتسهيلات التي تسهم في رفع كفاياتهم في المهام الرئيسية المتعلقة بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ومحاولة تطوير هذه الوظائف وتفعيلها، وألا يكون الاهتمام بوظيفة على حساب الأخرى، لأن هذه الوظائف يؤثر كل منها في الآخر، وتعتبر جمعيتها من روافد النمو المهني للأستاذ الجامعي، على أن يدعم كل ذلك طموح مستقبلي وقابلية للتقدم من قبل الأعضاء أنفسهم.

### التوصيات والمقترحات

- وفقًا للنتائج التي تم التوصل إليها، تتقدم الدراسة الحالية بالتوصيات التالية:
- بناء برامج التدريب وورش العمل في ضوء احتياجات أعضاء هيئة التدريس بالكليات المختلفة، ومراعاة تركيزها على الجانب التطبيقي، والذي يختص بجوانب الأداء التدريسي، بما يؤدي إلى رفع المستوى الأدائي للأعضاء المتدربين، وتجويد العمل التربوي بالمؤسسة.
  - إعداد وتنظيم برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس القدامى وخاصة غير التربويين منهم، والأعضاء الجدد الذين لم يسبق لهم المشاركة في دورات تدريبية، بهدف رفع مستوى أدائهم الوظيفي.
  - التقويم المستمر لبرامج التدريب وورش العمل التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس، من خلال الكلية أو الجامعة، لضمان تطوير هذه البرامج وفق أسس علمية وموضوعية، وارتباطها بالمهام الوظيفية للمؤسسة التعليمية.
  - استخدام أدوات تقويم متنوعة لتقويم برامج التدريب وورش العمل مثل: الاستبانة، الملاحظة، والمقابلة الشخصية للاستفادة من نتائج التغذية الراجعة في تطوير هذه البرامج.
  - تعزيز الصلة بين أعضاء هيئة التدريس والأجهزة المسؤولة عن إدارة برامج التنمية المهنية، من خلال التنسيق والإفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية أثناء مراحل تخطيط هذه البرامج.
  - إتاحة الفرصة لجميع أعضاء هيئة التدريس بالكليات المختلفة للمشاركة في المؤتمرات العلمية والندوات وورش العمل المحلية والإقليمية والعالمية، بناء على خطة واضحة يضعها القسم العلمي أو الكلية في بداية كل سنة دراسية، بهدف تطوير أعضاء هيئة التدريس المنتسبين إليها مهنيًا.
  - تجويد وتطوير البرامج الأكاديمية في الكليات المختلفة بالجامعة بما يرقى إلى مستوى الجودة ويسهم في تحقيقها لمعايير الاعتماد الأكاديمي.

- وضع سياسة واضحة تهدف إلى تشجيع البحث العلمي، وإتاحة الفرصة أمام أعضاء هيئة التدريس بالجامعة للقيام بالبحوث العلمية الفردية منها والجماعية، ومحاولة دعمها بكافة الوسائل.
- تفعيل دور وحدة البحث العلمي على مستوى الجامعة، ورسم استراتيجيات وأولويات البحث العلمي في ضوء حاجات المجتمع، ووضع الخطط اللازمة لتذليل الصعوبات، وإقرار الموازنات اللازمة لتطوير البحث العلمي.
- توفير وحدة خاصة بالأدوات والتجهيزات الفنية والمساعدین الفنيين في تصميم البرامج والمواد التعليمية التي تساعد عضو هيئة التدريس في تطوير أدائه التدريسي ورفع كفاياته المهنية.
- إنشاء وحدة تتولى مسؤولية دعم الصلة بين الجامعة والمؤسسات المجتمعية، وإتاحة كافة الإمكانيات التي تشجع عضو هيئة التدريس على المشاركة في الأنشطة المجتمعية.

### بحوث مستقبلية مقترحة

- دراسة الاحتياجات التدريبية للهيئة التدريسية بجامعة قطر فيما يتعلق بتطوير أدائهم التدريسي.
- دراسة تقييمية شاملة لمراكز الخدمات البحثية والتعليم المستمر بجامعة قطر.
- دراسة مقارنة بين جامعة قطر والجامعات الأخرى العربية والعالمية في مجال برامج التنمية المهنية وسبل تطويرها.

## المراجع

### المراجع العربية

- أحمد على كنعان (٢٠٠١)، البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق، الأهداف، والمعوقات وسبل التطوير، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية، المجلد (١٧)، العدد الرابع، ص ص ٥٩-١٠٥.
- جامعة قطر (٢٠٠٣)، مكتب التنمية المهنية وتطوير عمليات التعليم، رسالته، أهدافه، أنشطته، وخدماته.
- جورج بران، مادلين اتكز (١٩٨٩)، تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية، مسح وطني، ترجمة محمود سيد، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد (٢٣)، ص ص ٧٣-٧٧.
- حسن شحاته، فوزية أبا الخيل (٢٠٠١)، التدريس والتقويم الجامعي (دراسة نقدية مستقبلية)، رسالة الخليج العربي، العدد الثامن والسبعون، السنة الحادية والعشرون، ص ص ١٣-٤٩.

- رشدي طعيمه، محمد سليمان البندري (١٩٩٢)، التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، القاهرة: دار الفكر العربي.
- زكريا يحيى لال (٢٠٠٠)، دور البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي (من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية)، المجلة التربوية، جامعة الكويت، العدد (٥٥)، ص ص ١٧١-٢٠١.
- سالم محمد السالم (١٤١٧هـ/١٩٩٧)، واقع البحث العلمي في الجامعات - دراسة لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، عمادة البحث العلمي، ص ص ٤٩، ٣٣٤.
- عايش محمود زيتون (١٩٩٥)، أساليب التدريس الجامعي، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- عبد الجليل العريض (١٩٩٤)، عضو هيئة التدريس بجامعات الخليج العربي، تأهيله وتقويمه، الرياض: مكتب التربية لدول الخليج.
- عبد المعطي محمد عساف (٢٠٠٠)، التدريب وتنمية الموارد البشرية، الأسس والعمليات، عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
- فاضل خليل إبراهيم (١٩٩٧)، طرائق التدريس المستخدمة من قبل أعضاء الهيئة التدريسية في الأقسام المتناظرة لبعض كليات جامعة الموصل، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، السنة السادسة، العدد الحادي عشر، يناير، ص ص ٤٧-٧٨.
- فليحان الثبتي (٢٠٠٠)، الجامعات ونشأتها، مفهوماً، وظائفها. المجلة التربوية، المجلد ١٤، العدد (٥٤)، ص ٢٥٤.
- لطيفة صالح السميري (٢٠٠٢)، أثر المؤتمرات التربوية لإعداد المعلم في نمو المعرفة المهنية لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة أم القرى في مكة المكرمة، مجلة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية، المجلد الرابع عشر، ص ص ٤٧-٩٥.
- محاسن إبراهيم شمو (٢٠٠٤)، دراسة استطلاعية لآراء عينة من عضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز حول حلقات النقاش العلمية (السيمينارات)، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، السنة الثالثة عشر، العدد الخامس والعشرون، يناير، ص ص ١٣٥-١٦٩.
- محمد بشير حداد (٢٠٠٤)، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، الطبعة الأولى، القاهرة: عالم الكتب.
- محمد حميدان العبادي (٢٠٠٢)، طرائق التدريس الجامعي المستخدمة في كليات التربية بسلطنة عمان، ومبررات استخدامها، مجلة العلوم التربوية، جامعة قطر، العدد الثاني، يونيو، ص ص ٨١-١١٨.
- محمود خالد محمد جرادات (٢٠٠٢)، واقع البحث العلمي في الجامعات الحكومية في الأردن وتوقعاته المستقبلية، مجلة العلوم التربوية، جامعة قطر، العدد الثاني، يونيو، ص ص ١٣٩-١٦٨.

- محمود مصطفى قمبر، أمينة عباس كمال (١٩٩٦)، أساليب التدريس شائعة الاستخدام في جامعة قطر، ودورها في تنمية الإبداع، "ندوة دور المدرسة والأسرة والمجتمع في تنمية الابتكار"، جامعة قطر - كلية التربية، ص ص ٦١٣-٧٠١.
- منتظر بن حمزه الحكيم (١٤١٥ هـ/١٩٩٥)، الحوافز المهنية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين، مجلة جامعة الملك عبد العزيز - العلوم التربوية، المجلد الثامن، ص ص ٩٣-١٣٩.
- مهدي صالح السامرائي (٢٠٠٠)، استراتيجيات وأساليب التدريس المتبعة لدى أعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية في بغداد، المجلة العربية للتربية، العدد الأول، المجلد العشرون، يونيو، ص ص ٨٧-١٠٨.

#### المراجع باللغة الأجنبية:

- Bedard, Arlana-Dee (2002), Community College Teaching Institutional Support for High Student Outcomes; U.S, Ed.D Dissertation, University of California, Los Angeles.
- Ethtimaki, Jorma (1996), Production Process of University Higher-Education Management. V.8, N.2, July. Fowler-Hill, Sandra-A (2002), Full-Time Faculty Recruitment and Selection Strategies Practiced by Learning -Centered Community Colleges, U.S, Washington. Paper Presented at the International Academic Chair Conference Kansas City, Mo, February 28.
- Giroux, Roy- F. (1989), A blueprint for Human Resource Development in the Third Decade of the Ontario Colleges of Applied Canada: Ontario Ministry of Colleges and Universities, Toronto, Ontario Council of Regents.
- Katsinas, Stepher G., & Kempner, Ken (2005), Strengthening the Capacity to lead in the Community College : The role of University - Based Leader Ship Program, National Council of instructional administrators, Nashville, TN, Department of Educational Administration, University of Nebraska- Lin Colon.
- Partington and Brown George (1997), Quality Assurance, Staff Development and Cultural Change, Journal of

- quality Assurance in Education, Vol. 5, No.4, PP. 208-217.
- Teasdale , Verna (2001), Community College Faculty Professional Development: Perspective in Time, U.S., Virginia: D.A. Research Project, George Mason University.
  - UNSCO (1989), Academic Staff Development Units in Universities, Bangkok, pp.55-57.

تاريخ ورود البحث : ٢٠٠٦/٨/٢٤ م

تاريخ ورود التعديلات : ٢٠٠٧/٧/٢ م

تاريخ القبول للنشر : ٢٠٠٧/٧/٤ م