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 serving 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. تكوّنت عينة البحث من (197) عضو هيئة تدريس، و لتحقيق غرض الدراسة استخدمت أسباب ناتجة من قسمين، يضمن القسم الأول أربعة محاور هي: دور الجامعة في تقوية الآداء التدريسي، تهيئة بيئة التعلم المناسبة، تشجيع البحث العلمي، ودعم أنشطة خدمة المجتمع، ويتضمن القسم الثاني، طرق تدريس الجامعة 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 الرئيسية للجامعة (الأداء التدريسي، تهيئة بيئة التعلم، تشجيع البحث العلمي، دعم أنشطة خدمة المجتمع) كانت نذيراً من المستوى المقبول في معظمها في ضوء استجابات عينة الدراسة، واتضح من خلال النتائج أن طريقة المناقشة والمحاضرة أساليبها المختلفة قد احتلت المرتبة الأولى من حيث الاستخدام في التدريس الجامعي، كما كشفت الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات أعضا هيئة التدريس نحو دور الجامعة في تعميمهم المهنية (جميع محاور الاستبانة) تجزيء إلى كل من الكلية، والجامعة، وذات الصبر، ونواتج الخبراء، في حين لم توجد فروق دالة إحصائياً بينهم تسبباً للدرجة العلمية، والجامعة الشامل الأداء الدكتوراه. كما تبين من النتائج أن جميع معايير الارتباط بين أداء الجامعة مواجدة ودالة إحصائياً، وأن قواعد معايير الارتباط كان بين تطوير الآداء التدريسي والبحث العلمي، وصالة كليتي الجنسة 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، والتركيزة الأساسية التي تعمد عليها المؤسسة الجامعية للقيام بوطائفها والتي تأخذ ثلاثة اتجاهات هي: نشر المعرفة، تنمية المعرفة، وتطبيق المعرفة.

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

بحث ودراسات

399
وتتمثل أغلبها نشر المعارف العلمية والتقنية عن طريق التدريس الجامعي الفعال،
الذي لا يعتمد على المحفظة والتبني، وإنما يعتمد على النقاش والحوارات الفكرية والفهم
والتحليل وتساؤل واستنتاج، وتركز نتائجه على إجراء البحوث العلمية بنوعها الأساسية
والتطبيقة باعتماد المستويات المتلاعنة لصناعة المعرفة، وإثرائها وتطويرها من خلال
الاكتشافات والابتكارات العلمية والإبداعات الفكرية في سبيل حقول المعرفة. وتشير تلك
إلى الخبرات والاستثناءات العلمية والتقنية المتخصصة لقطاعات المجتمع المختلفة.
وتساهم الجامعات في مدى همائها وتركزها على هذه الوظائف تبعًا لتفاوت إمكاناتها
البشرية والمادية، ومتلقياً مسارهم الاجتماعي والسياسي (فليحان الثنيبي، 2000،
ص 254). 

والحقيقة أن أهداف الجامعات الحديثة ليست منفصلة عن بعضها البعض، لأنها
تتكامل فيما بينها لتحقيق غايتها على أفضل وجه ممكن، لذلك لا بد من إيجاد وصيانة
 لتحقيق التعاون والتكامل بين وظيفة التدريس، ووظيفة البحث العلمي، وتعمية العلاقات
المتبادلة بينهما لخدمة المجتمع؛ فأهداف الجامعات تتجاوز إجراءات التدريسية والبحثية
لإلى تطوير الإنسان والمجتمع الذي يعيش فيه (Ehtimaki, 1996). حيث إن وظائف
الجامعة تستند إلى حدود الأهداف التقليدية الثلاثة إلى تعمية أشكال مختلفة من الوظائف
والباشرة، وتأكيد الهوية في إطار المجتمع العالمي المعاصر، التي يرفع شعور تذوب
الذوق بين الثقافات ودعم العالمية.

والتغيرات التي تحدث في وظائف الجامعة واستراتيجيات تدريسيّاتها وتنويتها، إلى
جانب قيام مؤسسات جديدة تتعامل مع المتعلم بأسلوب تعليمي متنوعة مختلفة عن
الجامعات التقليدية، والتغيرات المستمرة في نوعية الطلاب فرضت ضرورة تنمية
الwięهية المستمرة لأعضاء الهيئة التدريسية، إذ لا يمكن لهم الاستمرار في عالمهم بدافع
من غير تنمية مستمرة لمهاراتهم ومعرفتهم و السوريات التدريسية والبحثية.

فالتنمية المهنية ضرورة ملحة للقيادة والأفراد في أي مؤسسة، إذ شملها في
الملاحظة على وجودها واستمرارها، كما أن المؤسسات لا يمكنها التكيف مع المتغيرات
المتسارعة حولها، وخاصة في المجالات التقنية والإدارية، إذا أدرك أمرية التنمية
ووظيفتها الأساسية في ذلك، وما ي penal على المؤسسات بتطبيق الأفكار أيضاً، حيث
Ａسِّبَح بضرورة كل فرد أن يرى وكيفية مهارات التغييرات العالمية وكيفية التعامل معها
وتطوير قدرات ومعرفة، ومياراته واتجاهاته بما يتمشى مع ضروراتها واحتياطاتها، وأن
يعلو على التطور المستمر مع تجنب تغييرها (عبد المعطي عفاف، 2000، ص 7). 

ومن المثير علة أن نجاح العملية التعليمية في الجامعات يرتبط على مدى توفر المعلم
الكفاءة الذي يعتبر عليه في مواجهة المشكلات التي تتعثر لها، وفي زيادة كفاءتها
والاتّقاء بما وُسِّع منها العلمي، وذلك من خلال ما يقوم به أعضاء الهيئة التدريسية من مهام

بحث ودراسات

٤٠٠
แตกنا وجهات نظر متعددة حول الأسباب التي تدعو للاهتمام بموضوع التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية منها: (محمد حداد، 2004، ص 5-34).

(1) حاجة أعضاء هيئة التدريس للعمل المستمر في مراجعة المناهج (الأهداف، الطرق، الوسائل، الأنشطة) لتعديلها وتطويرها على نحو أفضل.

(2) اعتبار التدريس الجامعي مهمة، حيث تتوافر فيه السمات الخاصة بالمهن من حيث كونه:
- يتطلب مهارات قائمة على المعرفة النظرية.
- يتطلب تعليماً وتدريبًا عالياً.
- يتطلب الذكاء العملية والالتزام بتأثير المهنة.
- تعد الخدمة العامة من أهداف عمله.

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

(4) سرعة التغير العالمي، والاستعداد لمواجهة تحديات المستقبل التي تهدف إلى مساعدة الأفراد على تكون رؤية واعية ومتفقئة حول قدراتهم على امتلاك ناصية المستقبل، والتفوق فيه، بما يزيد عليهم من أفكار وآراء للأفكار بأفضل الاختيارات والبديل بشكل علمي مثير.

(5) تعد وظائف الجامعة، فلم تعد وظيفة الجامعة تقتصر على التدريس والمحافظة على التمثيل الثقافي، بل شهدت تغيرات جذرية في مقاصدها وطبيعة أعمالها، ويتضح ذلك من التغيرات الجذرية التي طرأ على استراتيجيات العمل فيها، بعد ظهور شبه إجماع على أن الوظائف الرئيسي للجامعة تتمثل في الأداء التدريسي، وإجراء البحوث وتطويرها، وخدمة المجتمع المحلي، ومن هنا فإن التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس للجامعات تعتبر هي المنطلق الأساسي لتحقيق ذلك، وأداء الترميم، وتحقيق مهامهم أمام مجتمعها والطلاب الذين يحيطون بها.

(6) تتوفر مهام عضو هيئة التدريس الجامعي (نظراً لعدد وظائف الجامعة)، إذا نسحت به تحقيق أكبر قدر من هذه الوظائف، والتي يمكن إيجاد أهمها فيما يلي:
- رعاية الطلاب فكرياً وتدريبًا.
- القيام بالتدريبات النظرية والتطبيقية والفيدائية، وشرح المحاضرات، وتقديم تقارير الطلاب.
- إجراء البحوث الديكارية لخدمة خطط التنمية المجتمعية التي تنبناها الدولة في مختلف المجالات.
المشاركة في الأنشطة الجامعية المتعددة، وتشجيع التأليف والترجمة، والعمل

- على تطوير الأقسام العلمية.
- إجراءات الأسئلة ومراقبة سيرها.
- المشاركة في الندوات والمؤتمرات والحلقات الدراسية داخل الجامعة وخارجها.
- أداء الوظائف الإدارية التي يكلف بها الجامعة.
- الإرشاد الأكاديمي بتقديم النصائح والإرشادات لطلابه خاصة حديثي العهد بالجامعة.
- المشاركة في إعداد خطط تنمية المجتمع، وتقديم المشورة والمساهمة في بعض الخدمات.
- الاستخدام الأمثل لتقنية المعلومات والاتصالات.

- القيام بمهمات قيادية فعالة وفق أهداف مهام الإدارة.

هذه المهام المتعددة وغيرها تستلزم لأدائها تنمية مهنية شاملة تستوجب هذا التنوع، وتخفز أعضاء الهيئة التدريسية للمزيد من العطاء داخل المؤسسة التعليمية وخارجها.

(7) حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى الحافز المهني، الذي يمكنهم من تحسين أدائهم للمهام الموكلة إليهم في ضوء وظائف الجامعة، الأمر الذي يمكنهم من التكيف (UNESCO, 1989, PP.55-57).

وبعد ازدادت الحاجة إلى تدريب أعضاء هيئة التدريس إلحاحاً مع الأخذ بتطبيق مفهوم الجودة النوعية في التعليم، فيما أن تطويرهم يختص بدعم الأفراد والمجموعات في الكلات الأقسام، وطرق إعداد المقررات الدراسية لكي يفهموا ويطوروا نظرياتهم إلى عملهم، ولكن يفتقروا في التغييرات الجارية التي يتمكنوا من تطوير ممارسات جديدة لها، أن القبول غير المحدود بالتغيير يمكن أن يعرف كقل من يكرم خطيئاً بالنسبة للفرد والمؤسسة والمجتمع، لهذا فإن أبرز المؤشرات الرئيسية لتطوير الهيئة التدريسية تتمثل في تطوير مهارات التفكير الناقد، حتى يمكن أعضاء هيئة التدريس من تحليل التغيير والنظر إلى مرامية، وتقديم وتعديل كلما كان ذلك ممكناً.

(Partington & Brown, 1997, PP.208-217)

لذا، أخذت الجامعات على عاتقها مسؤولية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فيها، فالولايات المتحدة الأمريكية أنشأت وحدات متخصصة لتنمية أعضاء هيئة التدريس كمسا في جامعة مينيسوتا، وداكوتا الشمالية منذ 1980، وفريتانيا تقوم الجامعات منذ ثمانيات القرن العشرين بتقديم برامج تنموية مهنية لأعضاء هيئة التدريس تشمل:
- التدريب على الإشراف، والتدريب على إدارة مشاريع البحث، والتدريب على إلقاء المحاضرات وبحث المؤتمرات، وتدريب المجموعات الصغيرة، وحل المشكلات،
- التدريس المعرفي والاستعامة بالحساب الألي، وطرق مساعدة الطلاب على التعلم وتصميم المقررات، وإرشاد ومساعدة الطلاب الوافدين، وعقد المقابلات الشخصية.
ورئيسة الأقسام، وعمل اللجان وطرق التدريب، والتنظيم الذاتي والإطلاع الحر (جورج بران، مادلين اتز، 1989، ص ص 23-77).

ولم يغفل القانون على قطاع التعليم الجامعي في البلاد العربية اهتمامهم بإعداد وتأهيل عضو هيئة التدريس، لإبرازهم بأهمية دوره ووظيفته المهنية والقيادية والتربوية، وتمشى ذلك الاهتمام فيما يرتبط بخدمات عاليا المستوى، أو يحوّل وضعيات الصغيرة، أو على شكل تأكيدات تلقى على مساعدة الاهتمام بتأسيس وتوزير عضو هيئة التدريس في الجامعات من خلال وضع برامجه تأهيل أو تدريب تربوي، فقد جاء من ضمن توصيات ندوة عضو هيئة التدريس المعقدة بالرياض في 1983، بأن تقوم كل جامعة بوضع برنامج خاصة لمسوحها من الهيئة التدريسية لرفع كفاءتهم التدريسية، والعمل على تشجيع أعضاء القسم الواحد على عقد ندوات ولقاءات دورية لتبادل الخبرات والملاحظات اللازمة في وسائل إدارة الصفوف الجامعية وطرق التعامل مع الطلبة. (عبد الجليل العزبي، 1994، ص 142).


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

- سعي الجامعة لإحداث نقلة نوعية في الممارسات التعليمية، بما يتناسب مع المعايير العالمية لضمان جودة التعليم وتحقيق التميز الأكاديمي.

- سعي الجامعة لتوفر فرص التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس، وتطوير عمليات التعليم من خلال جهة متخصصة تسمح مع غيرها من الجهات في تحقيق ذلك من منظور مسوبي.
جامعة قطر في التنمية المهنية

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 منزوعة، وتقدم برامج مهنية تهدف إلى رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس في أدائهم التدريسي، وتدريبهم على الطرق والاستراتيجيات المختلفة، والاهتمام بالبحث العلمي، وما يستلزم 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 متخصذي القرار، من هنا ارتقاء البدايات إجراء هذه الدراسة للتعريف 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، ولاسماً أن هذا التطور سيستكمل إجاباته 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 الرئيسي التالي: ما دور جامعة قطر في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المنتسبين إليها بكيالياتها المختلفة؟

ويتفرع من هذا السؤال التساؤلات التالية:

1. ما دور جامعة قطر في تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس المنتسبين؟
2. ما طرائق التدريس الجامعي الشائعة الاستخدام لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر؟
3. ما دور جامعة قطر في تهيئة بيئة التعلم المناسبة؟
4. ما دور جامعة قطر في تشجيع البحث العلمي؟
5. ما دور جامعة قطر في دعم أنشطة خدمة المجتمع؟
6. هل توجد فروق دالة إحصائيًا بين استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو دور الجامعة في تنميتهم مهنيًا توزي إلى المتغيرات التالية: نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة في التدريس، والجامعة المانحة لدرجة الدكتوراه؟
7. هل توجد فروق دالة إحصائيًا بين استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو دور الجامعة في تنميتهم مهنيًا توزي للجنسية، والجنس؟
8. هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو دور الجامعة في تنميتهم مهنيًا؟
أهمية الدراسة

تكمين أهمية هذه الدراسة في التالي:
1. إنها تناولت فئة أعضاء الهيئة التدريس الذين هم عمادة الجامعة لضمان جودة العملية التعليمية، ورفع كفاءة التعليم الجامعي.
2. الكشف عن الأدوار المختلفة التي تقوم بها جامعة قطرا من أجل التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بكلياتها المختلفة، بما يمكنهم من ممارسة عملهم بكفاءة، وازايد اهتمام المجتمع بإعداد أفراد قادرين على التكيف مع تحديات القرن الحادي والعشرين والتعامل الواعي معه، والمساهمة في عملية التعليم والتثقيف التي تشهدها دولة قطر.
3. نتائج هذه الدراسة قد يساهم في توجيه وزيادة اهتمام المسؤولين المعينين برامج التنمية المهنية بالجامعة، بما يؤدي إلى تلبية الاحتياجات الهيئة التدريسية، ويسهم في رفع مستوى وفاعلية الأداء المؤسسي.
4. الوقف على طرائق التدريس الجامعي الشائعة، وإقلاع الضوء عليها من أجل تحسينها وتطويرها، لتحصين أثر فاعليتهم، وقوية في تحقيق الأهداف التعليمية والتكوينية المنشودة.

حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة الحالية على:
- أعضاء الهيئة التدريسية من الذكور والإناث بالكليات المختلفة بجامعة قطرا (كلية التربية، كلية الآداب والعلوم، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، كلية الهندسة، كلية الإدارة والاقتصاد)، خلال العام الجامعي 2006/2007.
- استنادًا موجهًا لأعضاء الهيئة التدريسية بجامعة قطرا، ليقياس وجهة نظرهم نحو دور الجامعة في تنفيذهم مهنيًا في الجوانب الثانية (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 بالمعرفة والمهارات، وإكسابهم الخبرات التي تعزز في الأرتمية، ومستوى أدائهم الوظيفي، والتحسن المستمر في الأداء، والتكيف مع المتغيرات. وقد تم تعريف مفهوم التنمية المهنية بما يتضمن مع طبيعة الدراسة وفماهيمها باعتبارها العملية المؤسسة تحسن ثقافة الجامعة، من خلال تطوير مهارات أعضاء الهيئة التدريسية، ورفع طاقاتهم الإنتاجية إلى حدود 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 التعليم النشط بغرض تقديم الخبرات المعرفية والقيمية.
المهارنة للطلاب، ويغتنم في ذلك ما توفره له الجامعة من برامج وإمكانيات، ومصادر تهم في تطوير أدائه التدريسي.

بيئة التعليم: ويتضمن بها ما توفره الجامعة من إمكانيات ومعدات وتقنيات تعين عضو هيئة التدريس في آداء مهامه بصورة تواكب التطورات في عملية التدريس الجامعي، من حيث تحسن وتأهل الفاعلية الدراسية، ومتزودها بالوسائل والأجهزة ومصادر التعلم الحديثة، وتوفير الصيانة اللازمة لها.

البحث العلمي: ويتضمن به ما تستعده إليه الجامعة نحو تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس بشأن الاهتمام بإجراء البحوث العلمية المرتبطة بقضايا المجتمع، ومن خلال توفير المناخ العلمي المناسب، وما ينظره من معدات وأجهزة ومصادر وجوائز مادية ومعنوية، تحف الأعضاء على البحث والتمكّن من مهاراتهم.

خدمة المجتمع: ويتضمن به ما تقوم به الجامعة من أدوار مختلفة تحقق تشكيل أعضاء هيئة التدريس على خدمة المجتمع، من خلال القيام بالبحث التطبيقية التي تعالج قضايا ومشكلات المجتمع، وتستعمل في حركة التنمية، والمشاركة في الأنشطة المجتمعية المختلفة، وكذلك الاستشرارات العلمية والفنية، والمحاضرات والندوات، والدورات التدريبية، وورش العمل للمؤسسات المختلفة في المجتمع.

الدراسات السابقة:
أولا: دراسات في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

يعرض هذا الجزء بعض الدراسات العربية والأجنبية التي اهتمت بدراسة مجامعات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، من هذه الدراسات:

دراسة (Giroux, Roy F., 1989) في كلية الفنون والتكنولوجيا بكندا، وكشفت العينة من (371) فردًا عن أعضاء هيئة التدريس والإداريين وأفراد من الحكومة، وتوصلت إلى أن أفراد الهيئة قدرون تشجيع وتعزيز رؤسائهم تهم، مما يؤدي إلى زيادة مهاراتهم، كما ويدرك أفراد الهيئة أهمية التغيير في المؤسسات التعليمية، والأخذ بالتطوير، وذلك بالتعاون بين أعضاء الهيئة التدريسية، والرضا لتحقيق الأهداف الإجرائية.

والمادة، طرق التدريس والكتب الجامعي، الجامعة والمجتمع، إضافة إلى بعض القضايا العامة مثل نظام الترقيات والرعاية البدنية. وقد أوضحت النتائج أن غالبية الأعضاء غير راضين عن حركة البحث العلمي لأسباب من أبرزها: الأبحاث العلمية غالباً ما تعد من أجل الترقية وليس وراءها دافع آخر، إضافة إلى العجز عن توفير الخدمات والإمكانات للكليات العلمية، وعدم وجود خطة عامة للبحث العلمي.

ومن أهم المشكلات التي تتعثر نشاط الجامعات في خدمة المجتمع عدم توفر ميزانية كافية للأنشطة التي تخدم البيئة، وعدم التنسيق بين الأقسام في بعض الكليات، مما يؤدي إلى تكرار النشاط نفسه.

كما أجريت دراسة (1995) لتحديد العوامل الأساسية لحجز أعضاء هيئة التدريس بكلية المعلمين بجامعة الملك عبد العزيز، من خلال استبالة وزعت على (132) سعودياً، و(44) غير سعودي، وأظهرت نتائج الدراسة: أن رضاهم الوظيفي العام كان في المتوسط جيداً، وكان اليد مما لم يقل من الوضاуль العام، وهي مرتبة كالتالي: الدخل الوظيفي، الدور، التطور، وسياسة الكلية وإدارتها، الاعتراف بأهمية الفرد، الشعور بالإجازة، المسؤوليات، وظروف العمل، وتنقسم الدارسة بتوصياتها إلى: مساعدة أعضاء هيئة التدريس في النمو العلمي والمهني، وضع برامج للتدربي أثناء الخدمة لأعضاء هيئة التدريس، وإعادة النظر في إجراء حضور الندوات والمؤتمرات.

وتتناول سالم السالم (1997) وضعية البحث العلمي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وذلك من خلال دراسة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس، وتكوين مجتمع الدراسة من (132) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وتم الاعتماد على استبانة مكونة من تسعة محاور تقاس واقع البحث العلمي في الجامعة، ومن أهم النتائج الدراسة أن نسبة الوقت المخصص للكثير يفوق نسبة الوقت المخصص للبحث العلمي، وجود عجز يلي في الميزانية المخصصة للبحث، والإجراءات الإدارية المعقدة، وانتهت الدراسة إلى أنه من الضروري تيسير حضور أعضاء هيئة التدريس للمؤتمرات، وتكييف الظروف المعنوية لهم، وترويهم بخبرة حاسبية، وتحديد دور عمادة البحث العلمي، وزيادة تعريف أعضاء الهيئة التدريسية بمجالات البحوث، ووضع برامج متكاملة للبحوث.

واهتمت دراسة زكريا يحيى (2000م) بالتعرف على وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالأعمال السعودية حول دور البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي، تكوين بيئة من (160) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، مساعدة علماء ودبلوماسيين، وانتهت النتائج إلى وجود فروق ذات دالة إحصائية لأثر تغير الجنس، والمرتبة العلمية، والتخصص العلمي. وأوصت الدراسة برعاية ميزانية البحث العلمي، وتوسيع قاعدة المشاركة في المؤتمرات الخارجية حسب التخصصات، وإيجاد شبكة معلومات تربط بين الجامعات.
أما دراسة أحمد كنعان (2001) فقد هدفت إلى تعرف أهداف البحث العلمي ومواعيقاته وسبل تطويره لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق، وشملت عينة الدراسة (254) عضو هيئة تدريس، وتوفرت أداة الدراسة من قسمين: شمل القسم الأول المعلومات العامة، وشمل القسم الثاني واقع البحث العلمي وأهدافه ومواعيقاته وسبل تطويره، ونُشرت النتائج. دراسة (2011) أجريت بحث الباحثين كفاءة القيادة المتعاونة بين جامعة القاهرة ومختلفية investigación الممارسات التعليمية، وحفرة تطبيق خطة مركزية للبحث العلمي على مستوى الجامعات والكليات، وتشمل التوثيق المالي، ونص على أحد المؤلفين للدكتور المتقدم في البحث العلمي، حيث أظهرت النتائج الاستنتاجية في بحث العلمي وموجاته، وسبل تطويره لدى الهيئة التدريسية وفق جنسيهم وكلاتهم ودرجاتهم العلمية، وخبراتهم التدريسية، والبلدان التي تخرجوا منها.

كما أن دراسة محمد جرارات (2002) هدفت إلى التعرف على واقع البحث العلمي في الجامعات الرسمية الأردنية، والتوقعات المستقبلية للبحث العلمي، وتكون مجتمع البحث من (438) من أعضاء الهيئة التدريسية في كل من الجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك وجامعة مؤسسة، و(20) خبير في التعليم العالي تحرير التوقعات المستقبلية، وأشارت النتائج إلى أن درجة تطبيق مهام وظيفة البحث العلمي، جاءت معظمها تمت درجة تطبيق مقبول، كما أشارت النتائج المتعلقة بتحديد التوقعات المستقبلية إلى ضرورة رسوم السياسات، وبناء البرامج تطوير وظيفة البحث العلمي، حيث إنه لا يصل إلى المستوى المطلوب في التطور الخاص بالأنشطة المجتمعية، ولم يرق إلى أخذ التوظيف الفعلي لخدمة النظام الجامعي.

وُجدت دراسة لأطارة السميري (2002) إلى التعرف على أثر المؤشرات التربوية في إعداد المعلمين في المعرفة المهنية لـ (72) عضو هيئة تدريس في كلية التربية بجامعة أم القرى من خلال تطبيق استبانة، وظهرت الدراسة أن المؤشرات التربوية في إعداد المعلم أثرت في نمو المعرفة المهنية في جوانب إعداد المعلم والأدوار المتوقعة منه، وأصول البحث العلمي والمهارات، وضع أثر المؤشرات التربوية في مجال الحاجات التربوية للمعلم، وفي معرفة الكليات التعليمية لعلم الجامعة.
والتضح من نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أعضاء هيئة التدريس وفقًا لمتغيرات درجة العلمية، والعمر، وعدد سنوات الخبرة التدريسية.

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

وأجريت دراسة (Fowler-Hill & Sandra، 2002) لدراسة تأثيرات تطوير الهيئة التدريسية بكلمات المجتمع وإدارة، وأجريت الدراسة في سنة 98/99، وتم التحقق من صحة المبادئ التالية: ضرورة إحداث تغييرات في المعلمين وإشرافهم في التعلم، واستخدام التعلم التفاعلي مع المعلمين، والاهتمام بتحديد أدوار المعلم والمرشد، وقد أثبت النتائج الدراسة: الاهتمام بالتطوير المهني للمعلمين التدريسية تحسين مهاراتهم، والإعلان عن مراكز التعلم في الكلية، وتطوير إجراءات التقييم، ومع وجود سياسة ورؤية واضحة للأفكار الذين تم تعينهم بالكلية.


بينما هدفت دراسة (Katsinas & Kempner، 2005) إلى التعرف على البرنامج المهني في الجامعة، والذي يعد أعضاء الهيئة التدريسية تولي مناصب القيادة في المجتمع الجامعي، باستخدام أساليب الحوار والمناقشة بين المعلمين من الهيئة التدريسية والمناصب الإدارية والأكاديمية بالجامعة، ومن أهم ما أسفرت عنه النتائج العملية بتطوير القيادة التي تركز على النمو المهني والمهني للأفراد، والقيادة التي تهدف أن تكون وظيفة الجامعة تخصص على أغراض التعليم والتعليم وتطوير المجتمع، ويكون ذلك من خلال البرامج الأكاديمية التي تقدمها الجامعة، والتنمية المهنية، وتطوير النمو المهني الذي يقوم على تطور الذات.
ثانياً: دراسات في مجال طرائق التدريس الجامعي:

في هذا المجال أجريت علاج زيتون (1995) دراسة هدفت إلى تعرف الأساليب الشائعة في التدريس الجامعي، وميزات استخدامها، وتكوين عينة التدريس من (166) عضو هيئة التدريس تم اختيارهم من ثمانى كليات، وأظهرت النتائج أن أكثر أساليب التدريس الجامعي شيوعاً هي المحاضرة والنقاش، والحوارات والمناقشة، والمحاضرة - والإلقؤ مع استخدام الطباشير، أما أساليب التدريس الأقل شيوعاً فقد تمثلت في استخدام الكمبيوتر التعليمي، الرحلات الميدانية، التعليم المبرمج والمحترف، أما أسباب التركيز على استخدام الملاحظة بأناسها المختلفة فيرجع إلى كثرت أعداد الطلبة الجامعيين، وطبيعة المواد الجامعية، وكرة الأعباء التدريسية والبحثية المطلوبة، ولا تختلف أساليب التدريس الجامعي باختلاف كل من الجنس، والخبرة التدريسية، والرتبة الأكاديمية.

وأجرى محمود قمر وعينة كامل (1991) دراسة هدفت إلى تعرف أساليب التدريس الشائعة الاستخدام في جامعة قطر، ودور هذه الأساليب في تنمية الإدراك، واستخدمت الأدوات البحثية التي استخدمت في استبانات إحداها موجزة لأعضاء هيئة التدريس، والأخرى موجهة إلى الطلاب، وقد صبعت الاستبانات الأولى في عبارة موزعة على الأهداف، الأساليب، التنظيم، التقييم، والتحقيق، كما صيغت الاستبانات الثانية الخاصة بالطلاب في عبارة، وتدور حول الرضا عن فعاليات التدريس، واستخدمت أيضاً أدوات أخرى مساعدة لتقييم وقائع التدريس وفهمها: مقابلة الشخصية مع أسئلة متلاحية لأعضاء علمية، بالإضافة إلى استخدام الملاحظة العلمية للزملاء الذين يشاركون في مهام التدريس، وقد ابتعد من نتائج الدراسة، أن المحاضرة الأكاديمية هي أدهد التدريس الأكثر شيوعاً، في حين احتلت المناقشة المرتبة الثانية، أما التدريبات العملية والتجارب العملية لها مكانة كبيرة في الأقسام العلمية التطبيقية، أما عن الأساليب الحديثة في التدريس فلم ترسخ بأساليب منهجية لها ممارساتها.

كما أجرى فاضل إبراهيم (1997) دراسة هدفت إلى تعرف طرائق التدريس المستخدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية والأدب والعلوم في جامعة الموصل، وتكوين عينة الدراسة من (84) عضو هيئة تدريس، وتوصيل البحث إلى أن: طرائق التدريس اللغوية التقليدية المدعمة بكتابة التقارير أو إجراء مشاريع النهج هو 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 الكليات، ونصلب لكلية التربية والعلوم، فضلاً عن وجود تلك الفروق بين الأقسام العلمية والتقنية لصالح الأقسام العلمية، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى موقع الأقسام في الكليات المختلفة.
وأجري مهدي السامرائي (2000) دراسة هدفت إلى تعرف نمط الاستراتيجيات والأساليب التدريسية التي تتبناها (129) من أعضاء هيئة التدريس بجامعات العربية في جامعة بغداد أثناء عملهم التدريس، من حيث درجة التوجه نحو الطالب و نحو المادة الدراسية، واتضح من نتائج الدراسة ما يلي: إن أفراد وزارة التعليم لم يكونوا متحمسين بدرجة عالية نحو المادة الدراسية والطالب، ومحاولتهم تخفيف الطلبة ودفعهم إلى الإسلام بالمادة وحفظها، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الاتجاه نحو المادة الدراسية و نحو الطالب.

وقد كان من ضمن شحاته وفوزية عبد الخيل (2001) إجراء دراسة هدفت إلى الكشف عن واقع التدريس والتقييم المعمل، بغير تطويره في كليات البنتات بالملكة العربية السعودية، وقد ضمنت عينة الدراسة (120) عضو هيئة تدريس، و(300) طالبة جامعية، وقد كشفت النتائج عن وجود اتفاق بين أفراد الهيئة على تبني أعضاء هيئة التدريس مهارات تدريسية ترتبط ب استراتيجيات تدريس تجعل من المتعلم محوراً لعملية التعلم، وتحقق له النشاط والمشاركة.

وهدفت دراسة محمد العبايدي (2002) إلى تعرف واقع طرق التدريس الجامعي المستخدمة في كليات التربية بسلطنة عمان وميزات استخدامها، وتدريج كذلك على طرق التدريس التي يفضلها الطلبة في تلك الكليات، وقد أظهرت النتائج أن طريقة المحاضرة مع طرح الأسئلة، والمحاضرة المدعمة بالوسائل التعليمية، والمحاضرة المباشرة (الإلقاعية)، وطريقة الحوار والمناقشة على التوالي هي الأكثر استخداماً، ومن أقوى ميزات استخدام تلك الطرق كانت على التالي: طبيعة المادة الدراسية، التعرف على إمكانات الطلبة التعليمية، وربط المعرفة النظرية بواقع حياة الطلبة، كما تبين أن الطلبة يفضلون استخدام طريقة المحاضرة المدعمة بالوسائط 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 تقيد منها الدراسة الحالية، لتشمل فيما يلي:
- أكدت الدراسات السابقة مدى الاهتمام والحاجة الماسة إلى تنمية فاعلة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ليتمكنوا من أداء رسالتهم، وتلبية حاجاتهم، وتحسن أداء المؤسسة التعليمية، وتحقيق الوظائف الرئيسية لمهام العمل الجامعي (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع).
- عرضت الدراسات السابقة العربية منها واقع التدريس الجامعي، والعمل والساعدة لجذب أعضاء هيئة التدريس، وواقع البحث العلمي، واستراتيجيات التدريس الجامعي، كأحد أساليب التطوير المهني، ولهذا الخصوص اتجهت الدراسات السابقة الأجنبية.

بحوث ودراسات

411
إلى قياس كفاءة المؤسسة التعليمية في تطوير مهارات أعضاء الهيئة التدريسية وفق المتغيرات الحديثة، وتقييم برامج التطوير بها.

- تعتبر الاستبانة واستطلاع الرأي هما الأدوات الأكثر شيوعًا واستخدامًا 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 طرق التدريس والبحث العلمي والمنافسة العلمية، ولا توجد دراسة حسب علم الباحثت أهتمت بتقييم دور المؤسسات الأكاديمية في توفير أساليب التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية في أبعاد الأداء التدريسي وتهيئة بيئة التعلم، وبالتالي فلأنما يميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة أنه تناول جميع أبعاد مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

وشكل عام فإن هذه الدراسات المتعددة تشكل أرضية صلبة لهذا البحث، وتكون إطارًا هامًا لمعرفة واتجاه التنمية المهنية، وسائل تطويرها، وبعد هذا البحث مزجًا لهذه الدراسات ومستمًا لها، ومن جهة أخرى مركزًا على دور جامعة قطر في التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية إليها، وقد أفادت الدراسات من هذه الدراسات في المنهجية العلمية المستخدمة فيها، والتأكيد على أهمية المشكلة التي تناولها البحث وضرورة دراستها.

منهج الدراسة

تعد هذه الدراسة من الدراسات المستفيدة، حيث اعتمدت على استخدام الاستبانة لجمع البيانات، من أجل الوقوف على أراء أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة قطر نحو دور الجامعة في تنميتها مهنيًا، والمقارنة بين استجابات أفراد العينة نبأً لمتغيرات الدراسة.

إجراءات الدراسة:

مجموعة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالكليات المختلفة بجامعة قطر، والبالغ عددهم حوالي (380) عضوًا، وتتم استبعاد أعضاء هيئة التدريس بكلية القانون لقلة العدد، وقد وزعت الاستبانة على جميع الأعضاء، واستجاب منهم (197) عضوًا من المجموع الكلي، مما يمثل ما نسبته (52%) من العينة الكلية، وقد تم الاعتماد عليها لتحقيق أهداف الدراسة، والجدول (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الكليات.
جدول (1)
توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الكلية

<table>
<thead>
<tr>
<th>الكلية</th>
<th>عدد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>كلية الأدب والعلوم</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>كلية التربية</td>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td>كلية الشريعة</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>كلية الهندسة</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>كلية الإدارة والاقتصاد</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>المجموع</td>
<td>167</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جذول (2)
توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات:

<table>
<thead>
<tr>
<th>المتغيرات</th>
<th>الجنسية</th>
<th>الجنس</th>
<th>الريفية</th>
<th>غير الريفية</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>39</td>
<td>59</td>
<td>99</td>
<td>98</td>
</tr>
<tr>
<td>المجموع</td>
<td>197</td>
<td>197</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>المتغيرات</th>
<th>الجنس</th>
<th>ذكور</th>
<th>إناث</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>72</td>
<td>54</td>
<td>197</td>
</tr>
<tr>
<td>المجموع</td>
<td>197</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>المتغيرات</th>
<th>الرتبة الأكاديمية</th>
<th>أستاذ مساعد</th>
<th>أستاذ مشارك</th>
<th>أستاذ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>37</td>
<td>71</td>
<td>52</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td>المجموع</td>
<td>197</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>المتغيرات</th>
<th>سنوات الخبرة في التدريس</th>
<th>أقل من 5 سنوات</th>
<th>من 5 إلى 10 سنوات</th>
<th>أكثر من 10 سنوات</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>37</td>
<td>34</td>
<td>17</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>المجموع</td>
<td>197</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>المتغيرات</th>
<th>الجامعة المانحة لدرجة الدكتوراه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>جامعة عربية</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>43</td>
</tr>
<tr>
<td>المجموع</td>
<td>197</td>
</tr>
</tbody>
</table>

أداة الدراسة:

لمحاولة أهداف الدراسة تم إعداد استبانة موجهة لأعضاء هيئة التدريس في الكلسات المختلفة بالجامعة، لوقوف على آرائهم نحو دور الجامعة في تنميتهم مهنيا، وقد تم اختيار عبادات وبنود الاستبانة من خلال استخبار الأدبيات التربوية والدراسات السابقة في مجال التمثيلة 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، سنوات الخبرة في التدريس.
• القسم الثاني: يتضمن أربعة محاور، تدور حول أدور الجامعة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتسعين إليها، حيث يتعلق المحور الأول بدور الجامعة في بحوث ودراسات
تطوير الأداء التدريسي، ويتضمن (11) عبارة، ويتصل المحور الثاني بدور الجامعة في نهيئة بيئة التعلم المناسبة، ويتضمن (8) عبارات، ويتصل المحور الثالث بدور الجامعة نحو تشجيع نشاط البحث العلمي، ويتضمن (11) عبارة، والمحور الرابع يتعلق بدور الجامعة في دعم أنشطة خدمة المجتمع، ويتضمن (7) عبارات، وإلا فإن عبارات الاستبانة بوجود أمام كل عبارة أربعة بدائل هي: (درجة التحقق كبيرة، متوسطة، قليلة، لا توجد)، وتقدر درجاتها ب: ۱، ۲، ۳، صفر على التوالي.

القسم الثالث: ويتضمن طرق التدريس الجامعي الأكثر استخداماً من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر، ويتكون من أثني عشرة طريقة، ونستخدم مقياس متدرج للإجابة يتكون من أربعة بدائل أمام كل طريقة، وطلب من عضو هيئة التدريس ذكر مدى استخدامه لهذه الطرق كالتالي: (تستخدم بدرجة كبيرة، درجة متوسطة، قليلة، لا تستخدم)، وقدرت درجات الإجابة ب: ۴، ۲، ۱، صفر على التوالي.

صدق الأدلة:
صدق المحكمين:
للتأكد من صدق الاستبانة تم عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاحتراف، والخبرة في مجال التربية وعلم النفس بلغ عددهم (10) محكمين، وفي ضوء ملاحظاتهم تم تعديل بعض فقرات الاستبانة من حيث الصياغة وحذف واستبدال بعض الفقرات بأخرى.

صدق التجاوز الداخلي:
تم إيجاد العلاقة الارتباطية بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور كمؤشر لصدق القسم الأول من الاستبانة، وقد كانت معاملات الارتباط دالة عند مستوى (۱۰۰٪). والجدول (3) يوضح ذلك:

<table>
<thead>
<tr>
<th>معاملات ارتباط سبيرمان للعلاقة بين درجة كل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>عبارة</td>
</tr>
<tr>
<td>-------</td>
</tr>
<tr>
<td>عبارة 1</td>
</tr>
<tr>
<td>عبارة 2</td>
</tr>
<tr>
<td>عبارة 3</td>
</tr>
<tr>
<td>عبارة 4</td>
</tr>
<tr>
<td>عبارة 5</td>
</tr>
<tr>
<td>عبارة 6</td>
</tr>
<tr>
<td>عبارة 7</td>
</tr>
<tr>
<td>عبارة 8</td>
</tr>
<tr>
<td>عبارة 9</td>
</tr>
<tr>
<td>عبارة 10</td>
</tr>
<tr>
<td>عبارة 11</td>
</tr>
</tbody>
</table>

بحث ودراسات
ثبات الأداء:

تم التحقق من ثبات الأداء باستخدام معامل ثبات (كرونباخ) لجميع محاور الاستبانة، حيث بلغت (0.82)، ولكل محور من محاور الاستبانة، كانت معاملات الثبات كما هي موضحة في الجدول (4).

<table>
<thead>
<tr>
<th>معاملات ارتباط الثبات للفا كرونباخ لمحاور الاستبانة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>المحور</td>
</tr>
<tr>
<td>الأول: تطوير الأداء التدريبي.</td>
</tr>
<tr>
<td>الثاني: تهيئة بيئة التعليم.</td>
</tr>
<tr>
<td>الثالث: تشجيع البحث العلمي.</td>
</tr>
<tr>
<td>الرابع: دعم انطلاقة خدمة المجتمع.</td>
</tr>
<tr>
<td>طريققة التدريس المستخدمة.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

معاً سبب يتضح أن قيم معاملات الثبات مرتفعة للاستبانة ككل ومحاورها الفرعية، وهي قيم مناسبة لأغراض البحث.

المعالجة الإحصائية

وفق أسئلة الدراسة، استخدمت الباحثات التكرارات والمتوازنات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية القياسية، واختبارات (T-test) للمقارنة بين (4-Way Anova)، المجموعات المستقلة، وتحليل التباين العاملي راعي المصدر (4-Way Anova)، واختيار مدى شفافية التقييم (F) 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 بkläياتها المختلفة؟"، هنا تعود الباحثات الإشارة إلى أنه قد تم تحديد قيمة (76% مما فوق) تتمثل مستوى الأداء المقبول للأدوار المختلفة للجامعة نحو تحقيق التنمية المهنية للمتسابقين إليها، وذلك في ضوء استجاباتهم، وهي نسبة يمكن الوثوق بها، لأنها تمت الحد الأدنى للجهود التي ينبغي أن تبذلها المؤسسة لتطوير مستقبليهم، مما أنها ضرورة لضمان الجودة النوعية في مدخلات الجامعة وعملياتها وموجباتها، فلا بد أن يكون جهود الجامعة وما تبذلها في سبيل تسهيل وتطوير أنظمتها وبرامجها ومشاريعها على مستوى عال من الفاعلية، حتى تكون قادرة على تحقيق عضو هيئة التدريس عمليا ومهنيا ومستفيدة، وكافية لمواجهة المطابقات المتزايدة للطموح التربوي الأخلاقي في التوسع السريع.

ولفحص سؤال الدراسة الرئيس تم مقارنة قيم متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس في محاور أداء الدراسة، بقيم المثلى (0.70)، وهي القيمة التي تمثل (70% مما فوق).
إن كانت قيمة المتوسط أكبر من قيمة المئي (70٪)؛ فهذا يعني تحقيق التنمية المهنية للمتسابعين إليها، والجدول (5) يوضح تلك النتائج.

<table>
<thead>
<tr>
<th>المحاور الاستبانة</th>
<th>عدد الأفراد</th>
<th>المتوسط</th>
<th>المئي</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تطوير الأداء التدريسي</td>
<td>72,3%</td>
<td>194</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تطوير الأداء التعليمي</td>
<td>72,4%</td>
<td>194</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تطوير التعلم المنتظم</td>
<td>72,7%</td>
<td>194</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>تطوير البحث العلمي</td>
<td>72,9%</td>
<td>194</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>دعم خدمة المجتمع</td>
<td>73,2%</td>
<td>194</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

تشير بيانات الجدول (5) إلى أن جميع المتوسطات للمحاور كان أقل من قيم المئي (70٪) لكل محور، وهذا يعني أن الأدوار المختلفة التي تقوم بها جامعة قطر من أجل تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً في الوظائف الرئيسية للجامعة أدنى من المستوى المقبول، وأن ما تبذل منه جهود وتعتبره من برامج غي كاف للتطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً في جميع محاور الدراسة. وهذه النتائج تتفق مع نتائج دراسة منظور كليم (1993)، التي أظهرت أن رضا أعضاء هيئة التدريس بكلية المعلمين بالمملكة العربية السعودية عن بعض العوامل جاء أقل من الرضا العام، ومن هذه العوامل ما يتعلق بالنمو والتطور.

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

نتائج السؤال الأول: والذي نص على: "ما دور جامعة قطر في تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس المتسابعين إليها؟".

يبين الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية للبنود المتعلقة بمحور تطوير الأداء التدريسي، مرتبة حسب ترتيبها، من حيث تحقيقة في ضوء استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر. حيث يظهر أن هناك بنوداً أو مهاماً حلت على قيمة أعلى من مستوى المقبول (70٪) فما فوق)، وهذا يعني أن هناك مهارات أو جوانب قصور تجعل دور الجامعة نحو تطوير الأداء التدريسي لعدد هيئة التدريس أدنى من المتوقع مما يحول دون تحقيق الأهداف المرجوة، ومن حيث جوانب القصور جاء في المرتبة الأولى ما يتعلق بتنظيم الزيا وعملية العالم كليات الطلاب الخاصة بعملية التدريس الجامعي، حيث بلغت الأهمية النسبية لهذا البند (54٪)، وهذا يعني أن فئة قليلة من أعضاء هيئة التدريس في المستديرة من هذه المهمة. في حين أن نسبة كبيرة من الأعضاء لا تتأهل لهم الفرص لتطوير أنفسهم والارتقاء بمستوى كفاهاتهم المهنية، وذلك من خلال إطلاعهم على خبرات وتجارب الآخرين في الدول الأخرى. وقد يرجع ذلك إلى نقص الميزانية
شجرة التدوينات الشعبية: 

الأهمية النسبية لعهبات محور (تطوير الأداء التدريسي) 
في ضوء استجابات أفراد العينة مرتين ترتيبًا ترتيبًا نازليًا

<table>
<thead>
<tr>
<th>العبارة</th>
<th>1977</th>
<th>1978</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الكلية</td>
<td>623</td>
<td>637</td>
</tr>
<tr>
<td>تحفيظ المعلومات للاتصال بمصادر المعلومات</td>
<td>81</td>
<td>79</td>
</tr>
<tr>
<td>توفر وحدة أو مركز يهدف إلى دعم وتطوير الممارسات التدريسية لذوي ظروف التدريس</td>
<td>71</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>تنظيم الكثافة للندوات والمؤتمرات العلمية بصفة دورية</td>
<td>56</td>
<td>58</td>
</tr>
<tr>
<td>توفر وحدة خاصة بالأدوات والجهيزات الفنية</td>
<td>47</td>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>تنظيم ورش عمل للتدريب على إعداد البرامج والخطط</td>
<td>37</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>تنظيم ورش عمل للتدريب على عملية تكوين البرامج وتطويرها</td>
<td>28</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>إطلاع فقر متكافئ لجميع الأعضاء لمحور المبادرات</td>
<td>21</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>توفر المجلات العلمية والدوريات من مجال التخصص</td>
<td>17</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>توفر خدمات الراحة (المطعوم، الغرفة)</td>
<td>12</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>تنظيم زيارات وบทوث عالمية لتبادل الخبرات الخاصة</td>
<td>7</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>بمجلة التدريس الجامعي</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

الحالة المخصصة لهذه المهمة، أو عدم الوعي بأهمية هذا الموضوع، وما له من دور في التنمية المهنية لذوي ظروف التدريس، وقد يعود لعدم وجود خطة منهجية للإبتعاد وتداخل زيارات مع الجامعات الأخرى.

وجاء في المرتبة الثانية من حيث الصعوبات ما يتعلق بتوفير خدمات الراحة (المطعوم، السندري، غرفة الراحة) حيث بلغت الأهمية النسبية لهذا البند 33% من حيث تحقيقها، وتوفر مثل هذه الخدمات يشجع الأستاذ الجامعي على العطاء والبذل، والبقاء فترات أطول في الجامعة، وإنجاز المهام المطلوبة منه. وقد يعود السبب في ذلك لعدم مطالبة 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 للفور طولة في الجامعة، وبالتالي عدم الحاجة لاتخاذ مثل هذه الخدمات. وقد يعود السبب لتوفير مكتبة خاصة بجميع أعضاء هيئة التدريس في جميع الكليات، إضافة إلى توفر الكتبية في جميع أروقة الكليات، وبالتالي قد ترى الجامعة أن توفر مثل هذه الخدمات فهي باحتجاجات أعضاء هيئة التدريس.

وكذلك مبنية النتائج التي حصلت على مستوى أدنى من (70%) من حيث تحقيقها، ما يتعلق بتوفير المجلات العلمية والدوريات في مجال التخصص (الأهمية النسبية

بحث ودراسات
دور جامعة قطر في التنمية المهنية 

ومن البنود التي حصلت على مستوى أدنى من (70%) أيضا، ما يتعلق بتوافر فرص مكاثفة لأعضاء هيئة التدريس، حيث بلغت الأهمية النسبية لهذا البنود (65%) و قد يرجع ذلك لوجود شروط وقوانين تتعلق بحريته التدريس، وعلى ذلك فإنها لا تؤتي هذه الشروط لا يتعلق له الاستفادة من هذه الهمة، وبالتالي قد تصبح هذه الشروط من الصعوبات التي تحل دون استغلال عضو هيئة التدريس من هذه الهمة، والمعرفة أن المؤتمرات لها دور كبير في تنشيط وتطوير مهارات عضو هيئة التدريس، لأنها تجعله قادرًا على مواجهة تحديات في المواقف التعليمية، والتطوير المستمر لكافيات التدريس، وهذا ما أكدته نتائج دراسة ليفي السبكي (2002)، أن المؤتمرات التدريبية أثرت في نمو المعرفة المهنية في جوانب إعداد المعلم والأدوار المكتشفة منه.

ومن البنود التي تمثل صعوبات أمام تطوير عضو هيئة التدريس مهنياً ما يتعلق بموضوع تنظيم ورش العمل وبرامج التدريب، حيث بلغت الأهمية النسبية لهذين البنودين (24% 65%)، وقد يعود السبب في ذلك لعدة عوامل منها: أن هذه الورش والبرامج قد لا تلبى احتياجات الأعضاء بشكلًا لإغفالهم عملية التعرف على احتياجات الأعضاء في الكليات المختلفة قبل إعداد هذه الورش، أو أن يتضمن البرنامج التدريبي أو ورشة العمل من موضوعات أو مواد لا تحقق الأهداف المشتركة في ورش المتوسط بعد الانتهاء منها بأنها لم تضمن جيدًا إلى ممارسة مهاراتهم، أو لإلغاء هذه الورش أو البرامج التدريبية الجانب التطبيقية أو الأدائية في التدريس والعرش، واعتمادها على الأساليب ذات الطابع النظري كالمحاضرات وحلقات النقاش، مما يقل من أثر نواتج هذه الورش، ويوفر على تحقيق أهدافها المرجوة، وربما يعود السبب لإلغاء عملية التدريب المستمر لهذه الورش والبرامج التدريبية، مما يسمح بالوقوف على جوانب القصور فيها، وبالتالي تحقيقها وتطويرها، بما يتساوي مع احتياجات الأعضاء ومصطلحات الجامعة.

ومن البنود التي حصلت على قيمة أدنى من المستوى المقبول (70%) فيما فوق في ضوء استجابات أفراد الطالبة ما يتعلق بتوافر وحدة خاصة بالأدوات والتجهيزات الفنية، حيث بلغت الأهمية النسبية لهذا البنود (18% 88%)، وقد يعود السبب في ذلك لقلة الميزانية المخصصة لهذه الهمة، أو عدم توافر الفئات المخصصة في هذا

بحث ودراسات
المجال، وتوازي مثل هذه المهمة ضرورة لابد منها، لأنها تعني عرض هيئة التدريس
على الارتباط بمتوسط أدائه التدريسي، وذلك من خلال مساعدته بإنتاج البرامج
التعليمية التي تشمل المطابقات والأنشطة والندوات والورش، وبرامج الكمبيوتر،
وغيرها من المواد التعليمية المعينة.

أما بقية البنود أو المهام الأخرى فقد حصلت على قيمة أعلى من المستوى المقبول
(70% لما فوق) من حيث تحقيقها في ضوء استجابات أفراد العينة، فقد نال المرتبة
الأولى البند الذي يتعلق بعقد جلسات علمية بصورة دورية على مستوى الكلية
(الأهمية النسبية 98%). وليه ما يتعلق بإثارة الشبكة المعلوماتية للاتصال
بمصدر المعلومات (الأهمية النسبية 68%)، لبيه من حيث الأهمية ما يتعلق
بتوافر وحدة أو مركز يهدف إلى دعم وتطوير المهارات التدريسية لعصر هيئة
التدريس (الأهمية النسبية 73%)، ثم البند الذي يتعلق بتنظيم الكلية للندوات
и المؤتمرات العلمية بصورة دورية (الأهمية النسبية 71%). وهذا يعني أن دور
الجامعة نحو هذه البنود أوالمهام كان فاعلاً، ولا تمت هذه البنود صعوبة في تحقيق
الenerimaية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر.

* نتائج السؤال الثاني: * نقص على: "ما طرق التدريس الجامعي الشائعة الاستخدام
لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر؟".

وبين الجدول (7) المتوسطات الحسابية والأنسواج المعيارية والأهمية النسبية
لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبانة الخاصة بطرق التدريس الجامعي.

<table>
<thead>
<tr>
<th>الرمز</th>
<th>الرقم</th>
<th>النسبة</th>
<th>الأهمية النسبية</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>197</td>
<td>28</td>
<td>92</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>195</td>
<td>26</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>196</td>
<td>24</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>194</td>
<td>23</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>193</td>
<td>22</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>192</td>
<td>21</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>191</td>
<td>20</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>190</td>
<td>19</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>189</td>
<td>18</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>188</td>
<td>17</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>187</td>
<td>16</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>186</td>
<td>15</td>
<td>99</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول (8)
الأهمية النسبية لطرق التدريس الجامعي المستخدمة وفقاً
لاستجابات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، مرتبة ترتيباً تنزيلياً.

<table>
<thead>
<tr>
<th>الرمز</th>
<th>الرقم</th>
<th>النسبة</th>
<th>الأهمية النسبية</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>197</td>
<td>28</td>
<td>92</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>195</td>
<td>26</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>196</td>
<td>24</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>194</td>
<td>23</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>193</td>
<td>22</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>192</td>
<td>21</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>191</td>
<td>20</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>190</td>
<td>19</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>189</td>
<td>18</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>188</td>
<td>17</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>187</td>
<td>16</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>186</td>
<td>15</td>
<td>99</td>
</tr>
</tbody>
</table>

بحث ودراسات
يتضح من الجدول السابق أن طرق التدريس الشائعة الاستخدام من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر هي طريقة الحوار والمناقشة، فقد احتت المرتبة الأولى، وبلغت الأهمية النسبية لهذه الطرق (19%)، بليا من حيث الاستخدام طريقة المحاضرة مع طرح الأسئلة، والمحاضرة باستخدام الوسائل التعليمية، حيث بلغت الأهمية النسبية لكل منهما على التوالي (19% 83%). وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار عنه دراسة كل من فاضل إبراهيم (1996)، وعايش زيتون (1995)، ومحمد العبادي (2002)، حيث أظهرت نتائج دراساتهم أن طريقة المناقشة والمحاضرة بأساليبها المختلفة قد احتلت المرتبة الأولى ضمن طرق التدريس المستخدمة.

وتتأتي هذه النتيجة لتؤكد النتائج السابقة المتعلقة بالسؤال الأول في الدراسة، حيث نظرًا لتعدد الأدوار المختلفة للجامعة نحو تنمية الأداء التدريسي لأعضائها المستبعدين إليها، فقد أدى ذلك إلى اعتمادهم على الطرق التقليدية في تدريسهم الجامعي.

كما يظهر الجدول (7) أن طرق التدريس الحديثة، والتي تتمي دراسات التفكير العلمي والبحث والاستقصاء، والمتمركزة حول المتعلم، كطريقة الاكتشاف، ولحل المشكلات، قد حصلت على مرتبة متوسطة، حيث بلغت الأهمية النسبية لكل منهما (79% 77%) على التوالي.

ويتضح من الجدول كذلك أن طريقة التعلم التعاوني تعد من الطرق الأقل استخدامًا في التدريس الجامعي، حيث بلغت الأهمية النسبية لهذه الطرق (4% 26%)، بالرغم مما تست化进程 هذه الطرق من خصائص تساهم في تفعيل دور الطالب، وأ시키مه مهارات شخصية واجتماعية إيجابية، مثل القدرة على الحوار، وإياد الرأي، وتحمل المسؤولية واحترام الآخرين.

كما يلاحظ من الجدول السابق أن طرق التدريس التي تقوم على التعليم المبرمج، واستخدام المكتبات والمجلات تقع في المرتبة الأخيرة من حيث استخدامها في التدريس الجامعي، حيث بلغت الأهمية النسبية لهذه الطرق على التوالي (21% 40% 25%). وقد يعود السبب في ذلك إلى ارتباط هذه الطرق بمقترات دراسية معينة، وبالتالي فإن استخدامها مقصورة على تلك التخصصات.

ويوجه عال ملاحظ أن طريقة المناقشة والمحاضرة بأساليبها المختلفة هي الأكثر استخداماً في التدريس الجامعي، وفي ظل التطورات والتغيرات السريعة المتلازمة التي نعيشها اليوم، تظهر الحاجة إلى استخدام طرق تدريس أكثر مرونة، مع التركيز على أساليب التعلم النشط. كما يلاحظ أن طرق التدريس الحديثة، والتي تتمركز حول المتعلّم تستخدم بصورة متوسطة، بالرغم من أهميتها ودورها الفعال في مساعدة بحوث ودراسات
المتعلمين ليكونوا مستقلين على أنفسهم، وتشريع مبتكرين، وصانعي مناقشات وقرارات. بدلاً من أن يكونوا مستقبلي معلومات فقط.

وقد يعود السبب في التركيز على استخدام طرق التدريس التقليدية في التدريس الجامعي لعدة عوامل، منها ارتباطها بالإمكانات المتاحة في قاعة الدراسة، ولقاء الدراسة باستراتيجيات تطبيق الطرق الحديثة في التدريس الجامعي، خاصة وأن أغلب أعضاء هيئة التدريس غير التربويين لم يقطعوا أي تأهيل تربوي - مهني قبل الالتحاق بمهنة التدريس في الجامعة، فقد كانت درجة الدكتوراه في مجال التخصص في المستند الأساسي للإلتزام بالمهنة، وإذا كان هذا الأمر مجرد في السابق فإن التغير السريع في الوقت الحالي جعل من المتضرر على عضو هيئة التدريس أن يكتفي بقدر محدود من المعرفة، وأن يلزم طريقة واحدة في التدريس، والتأهيل التربوي المهني سوف يعمل على رفع مستوى أدائه التدريسي، ويسهم في صقل مهاراته، ويجعله قادرًا على استخدام طرق وأساليب حداثة في التدريس، قادراً على توظيف التكنولوجيا الحديثة في تدريسه، ماهراً في إعداد واستخدام أساليب متنوعة في تقويم طلبه.

نتائج السؤال الثالث في الدراسة، والذي ينص على: "ما دور جامعة قطر في تهيئة بيئة التعلم المناسبة؟" يبين الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاستجابة أعضاء هيئة التدريس نحو البنود المتعلقة بمحور تهيئة بيئة التعلم المناسبة، من حيث مدى تحقيقها مرتبة ترتيبًا تنازلياً.

جدول (8)

<table>
<thead>
<tr>
<th>البنود</th>
<th>الأهمية النسبية لعبارات مقرر (تهيئة بيئة التعلم المناسبة)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>خدمات السكرتارية في القسم العلمي</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>استعمال سعة القاعة الدراسية لأغراض الطلبة.</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>مظهر مكتبك الخاص أو مكان جلوسك</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>المظهر العام لقاعات الدراسة.</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>حضور وسائل التعليمية المتاحة في قاعة</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>توافر صيانة دورية للقاعات الدراسية.</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>تصميم قاعات الدراسة يساعد على ممارسة أنواع متعددة من الأنشطة التعليمية.</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>إمكانية الاستماع بمصدر التعلم من قاعة.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ويظهر من الجدول أن البنود التي حصلت على قيمة أدنى من المستوى المقبول (70% فما فوق) كانت أقل من نصف البنود، ومن هذه البنود: بند (7) إمكانية الاتصال

بحث ودراسات
بمساحات التعلم من قاعة الدراسة (الأهمية النسبية 18، 45%)، يليه بند (5) تصميم قاعات الدراسة بمساحات ملائمة: ومساحات أنواع متعددة من الأنشطة التعليمية (الأهمية النسبية 24، 62%)، وأخيراً بند (3) توفر صيانة دورية لقاعات الدراسة (الأهمية النسبية 29، 77%)، ويشير هذا إلى أن الأستاذ الجامعي يبحث بعض التسهيلات التي تعززه في القيام بالدور كاملاً في قاعة الدراسة. من حيث توفر المعدات والأجهزة ووسائل الاتصال الحديثة، وما يتعلق بصيانتها، إضافة إلى أن تصميم القاعة الدراسة لا يساعد على ممارسة أنواع مختلفة من الأنشطة التعليمية. ومن الممارسات البروبولي أن القاعة الدراسة بكوناتها المختلفة يمكن أن تكون عالمًا يساعد الأستاذ الجامعي على التحدي التربوي، وتحديث التدريس، ويمكن أن يكون عالمًا موعقًا بحلول ذلك، فليس من الصعب أن يطلب الأستاذ الجامعي بتحديث أساليب التدريس وتغيير إتجاهاته، وفي الوقت نفسه تسهيل الصعوبات التي قد تحدث بينه وبين تحقيق المهام المطلوبة منه. وهذا التصور في بيئة التعلم قد يرجع لعوامل منها، قلة المخصصات المالية لهذا المجال، أو الأتلاف إلى وجود آلة لتوثيق قاعات الدراسة بالأجهزة والمعدات والتقنية الحديثة، وما يتعلق بها من صياغة دورية.

أما بخصوص البنود المتعلقة بهذا المحور بالرغم من أنها قد حصلت على قيمة قريباً أو أعلى قليلاً من المستوى المقبول (87% فما فوق)، ولكنها تبقى متدنية، وفي مستوى أقل من المتوقع، وربما تشير هذه النتائج إلى توافرها في بعض الكلمات التطبيقية دون الأخرى.

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

بين الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس نحو البنود المتعلقة بدور الجامعة في تشجيع البحث العلمي من حيث تحققها مرتبة ترتيبات تنازلياً، حيث يتبنى أن أغلب البنود قد حصلت على نسبة أدنى من المستوى المقبول. ومن هذه البنود: توفير المناخ العلمي الملمع للعطاء والإبداع (الأهمية النسبية 35، 61%); يليه تشجيع البحث العلمي المرتبطاً بقضايا المجتمع (الأهمية النسبية 32، 60%); يليه وجود دليلاً متعلماً خاصة بقوانين البحث العلمي بالجامعة (الأهمية النسبية 34، 66%); ثم توافر مركز أو وحدة مسؤولة عن البحث العلمي بجامعة (الأهمية النسبية 29، 59%).

كما يتضح من الجدول (9) أن هناك صعوبات تحول دون تشغيل البحث العلمي في جامعة قطر، بالرغم من أن الجامعة تولي اهتمامها بهذا الجانب، وتسعي لجعله من الوظائف المهمة للجامعة، ويبقى ذلك في إنشاء وحدة خاصة لتنظيم العمل في هذا المجال، والاهتمام المكثف بعدد المؤتمرات والندوات العلمية في كلياتها المختلفة، ومع

بحث ودراسات
جدول (9)
الأهمية النسبية لعبارات محور (البحث العلمي)
في ضوء استنادات أفراد الهيئة مرتين ترتيباً تنزيلياً

<table>
<thead>
<tr>
<th>العبارة</th>
<th>الدخل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>توفر مجلة علمية تنشر من خلالها الأبحاث.</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>توفر المكتبات والدراسات العلمية.</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>توفر مركز أو وحدة مسؤولية عن البحث العلمي بجامعة.</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>وجود لائحة معينة خاصة بقوانين البحث العلمي بالجامعة.</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>تشجيع البحث العلمي المرتبطة بقضايا المجتمع.</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>توفر المناخ العلمي الملائم للعناية والإداع.</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>تشجيع إجراء البحوث والدراسات التي تهدف إلى تجديد وتطوير الأداب الوظيفية بالجامعة.</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>تشجيع البحث العلمي الجماعي.</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>الشاميسة في تمويل البحوث العلمية.</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>تقديم حوافز مالية وعوائد للأبحاث المتميز.</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>توفر أحدث مساعدات إجراء البحوث العلمية.</td>
<td>11</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ذلك لو نظرنا إلى النتائج التي أشرناها في النص السابق، والبحث العلمي في مجال تخصصاتهم، وقد يعود السبب في ذلك إلى حداثة الوحدة الخاصة بشؤون البحث العلمي ومتطلباته، أو نقص التمويل الكافي لدعم البحوث العلمية في الجامعات المختلفة. وربما يعود السبب لصغر الأعباء والمسؤوليات الأكاديمية والإدارية التي تكلف بها عضو هيئة التدريس، وبالتالي عدم توفر الإمكانيات اللازمة للنهوض بالبحث العلمي في شئي المجلات، وهذه النتائج تتفق مع نتائج دراسة كل من وسام السالم في دمشق (1994) التي أشرت على وجود عدد عجزي في الميزانية المخصصة للبحوث، والإجراءات الإدارية المعقدة، ودراسة أحمد كعنان (2001) التي كشفت عن أهم مزايا البحث العلمي في جامعة دمشق والمتمثلة في قصور تطبيق خطة مركزية للبحوث العلمية على مستوى الجامعات والكليات، ونقص التمويل المالي، وأي كانت الأسباب لأدب من زيادة الاهمام وتركيز الجهود من أجل تشجيع أعضاء هيئة التدريس في جميع الكليات لإجراء البحوث العلمية، لأن هذا المجال يعد من الأنشطة الأساسية التي تساهم في تحقيق التنمية المهنية للأستاذ الجامعي.

* نتائج السؤال الخامس: والذي نص على: "ما دور جامعة قطر في دعم أنشطة خدمة المجتمع؟"
دور جامعة قطر في التنمية المهنية

بين الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمحور دعم أنشطة خدمة المجتمع مرتبة ترتيباً تنزيلياً.

**جدول (10)**
الأهمية النسبية لعبارات محور دعم أنشطة خدمة المجتمع في ضوء استجابات أفراد العينة مرتبة ترتيباً تنزيلياً

<table>
<thead>
<tr>
<th>العبارة</th>
<th>العدد</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تقييم عضو هيئة التدريس لمساندته في الأنشطة المجتمعية</td>
<td>444</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>توفير فرص المشاركة في المشاريع التي تخدم المجتمع</td>
<td>444</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>وجود وحدة تولي عملية إعداد المشاريع المرتبطة بقضايا المجتمع</td>
<td>432</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>تشجيع عضو هيئة التدريس على تقديم الاستشارات العلمية والفنية للجهات في المجتمع</td>
<td>428</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>تشجيع تعديل الخبرات بين الأقسام المختلفة بالجامعة</td>
<td>427</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>إجراء مشروعات بحثية مشتركة تخدم المجتمع</td>
<td>426</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>تخفيف العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس المشارك في أنشطة خدمة المجتمع</td>
<td>422</td>
<td>5</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ويظهر من الجدول (10) أن جميع البنود قد حصلت على نسبة أعلى من المستوى المقبول (70% فما فوق)، من حيث مدى تحقيقها، مما يعني أن هناك بعض الصعوبات التي تتحول دون مشاركة عضو هيئة التدريس في المؤسسات المجتمعية الأخرى خارج الجامعة، وهذه الصعوبات تتمثل في النياز الخاصة بخصوص العوامل التدريسية لعضو هيئة التدريس المشارك في أنشطة خدمة المجتمع (الأهمية النسبية 90.39%)، يلي تشجيع تبادل الخبرات بين الأقسام المختلفة بالجامعة لإعداد مشروعات بحثية مشتركة تخدم المجتمع (الأهمية النسبية 87.64%)، يلي تشجيع الجامعة للعضو للعمل في بعض مؤسسات المجتمع (الأهمية النسبية 86.48%)، يلي تشجيع عضو هيئة التدريس على تقديم الاستشارات العلمية والفنية لبعض الجهات في المجتمع (الأهمية النسبية 85.64%)، يلي وجود وحدة تولي عملية إعداد المشروع المرتبطة بقضايا المجتمع (الأهمية النسبية 84.75%)، ثم توفير فرص المشاركة في المشاريع التي تخدم المجتمع المحلي (الأهمية النسبية 85.05%).

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

| بحوث ودراسات |

44
أن وظيفة الجامعة لا تقتصر على ما يجري داخلها، بل لا بد من أن تتم لتقابل حاجات المجتمع ومتطلباته، خاصة مع اتساع وانتشار الحاجة للخدمات التعليمية والترفيهية في هذا العصر، والذي أضيفي أعظم كبيرة على الجامعة كمصدر منتج هام من مصادر تقديم الخدمات المجتمعية، الأمر الذي تتطلب تقديم كافة التسهيلات لتشجيع أعضاء هيئة التدريس بالكليات المختلفة بالجامعة لتقديم خدمةهم التعليمية والترفيهية إلى المستفيدين في كافة مؤسسات المجتمع، من خلال وضع خطة متكاملة مستمرة ومستدامة تنظم العمل في هذا المجال، وتأثر هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة كل من (Teasdals, Verna) (2001) التي أشارت إلى أن تطوير الجامعة لابد أن يؤدي Katsinas & Kempner إلى الاتصال بالمجتمع ويلي احتياجاته، وكذلك دراسة (2005) التي كشفت أن وظيفة الجامعة تنتمي إلى أغراض التعليم والتعلم وتطوير المجتمع.

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

وإليجابية عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين العاملي رباعي المصدر ANOVA (4-way) لإيجاد الفروق بين استجابات هيئة التدريس في متغيرات الدراسة تبعاً لنوع الكلية، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة في التدريس، الجامعة المانحة لدرجة الدكتوراه، كما تم استخدام مدى شفهي قيم ف الدالة، وذلك كم هو مبين في الجداول التالية:

أولاً: تطوير الأداء التدريسي:

جدول (11):

<table>
<thead>
<tr>
<th>نوع الكلية</th>
<th>تسلسل الدرجات</th>
<th>مجموع المربعات</th>
<th>قيمتة &quot;F&quot;</th>
<th>مستوى الدالتي</th>
<th>درجات الحرية</th>
<th>&quot;MSE&quot;</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الكليات (1)</td>
<td>142,750</td>
<td>255,117</td>
<td>2,185</td>
<td>3,349</td>
<td>8,812</td>
<td>10,484</td>
</tr>
<tr>
<td>الكليات (2)</td>
<td>50,774</td>
<td>50,774</td>
<td>6,179</td>
<td>3,148</td>
<td>8,812</td>
<td>142,750</td>
</tr>
<tr>
<td>الكليات (3)</td>
<td>74,117</td>
<td>74,117</td>
<td>9,873</td>
<td>6,179</td>
<td>3,148</td>
<td>8,812</td>
</tr>
<tr>
<td>الكليات (4)</td>
<td>109,167</td>
<td>109,167</td>
<td>13,473</td>
<td>9,873</td>
<td>6,179</td>
<td>3,148</td>
</tr>
<tr>
<td>الكليات (5)</td>
<td>142,750</td>
<td>142,750</td>
<td>17,087</td>
<td>13,473</td>
<td>9,873</td>
<td>6,179</td>
</tr>
<tr>
<td>الكليات (6)</td>
<td>176,375</td>
<td>176,375</td>
<td>20,667</td>
<td>17,087</td>
<td>13,473</td>
<td>9,873</td>
</tr>
<tr>
<td>الكليات (7)</td>
<td>210,000</td>
<td>210,000</td>
<td>24,273</td>
<td>20,667</td>
<td>17,087</td>
<td>13,473</td>
</tr>
<tr>
<td>الكليات (8)</td>
<td>243,625</td>
<td>243,625</td>
<td>27,886</td>
<td>24,273</td>
<td>20,667</td>
<td>17,087</td>
</tr>
<tr>
<td>الكليات (9)</td>
<td>277,250</td>
<td>277,250</td>
<td>31,492</td>
<td>27,886</td>
<td>24,273</td>
<td>20,667</td>
</tr>
<tr>
<td>الكليات (10)</td>
<td>310,875</td>
<td>310,875</td>
<td>35,092</td>
<td>31,492</td>
<td>27,886</td>
<td>24,273</td>
</tr>
<tr>
<td>الكليات (11)</td>
<td>344,500</td>
<td>344,500</td>
<td>38,698</td>
<td>35,092</td>
<td>31,492</td>
<td>27,886</td>
</tr>
<tr>
<td>الكليات (12)</td>
<td>378,125</td>
<td>378,125</td>
<td>42,296</td>
<td>38,698</td>
<td>35,092</td>
<td>31,492</td>
</tr>
<tr>
<td>الكليات (13)</td>
<td>411,750</td>
<td>411,750</td>
<td>45,894</td>
<td>42,296</td>
<td>38,698</td>
<td>35,092</td>
</tr>
<tr>
<td>الكليات (14)</td>
<td>445,375</td>
<td>445,375</td>
<td>49,492</td>
<td>45,894</td>
<td>42,296</td>
<td>38,698</td>
</tr>
<tr>
<td>الكليات (15)</td>
<td>479,000</td>
<td>479,000</td>
<td>53,088</td>
<td>49,492</td>
<td>45,894</td>
<td>42,296</td>
</tr>
<tr>
<td>الكليات (16)</td>
<td>512,625</td>
<td>512,625</td>
<td>56,686</td>
<td>53,088</td>
<td>49,492</td>
<td>45,894</td>
</tr>
<tr>
<td>الكليات (17)</td>
<td>546,250</td>
<td>546,250</td>
<td>60,284</td>
<td>56,686</td>
<td>53,088</td>
<td>49,492</td>
</tr>
<tr>
<td>الكليات (18)</td>
<td>579,875</td>
<td>579,875</td>
<td>63,882</td>
<td>60,284</td>
<td>56,686</td>
<td>53,088</td>
</tr>
<tr>
<td>الكليات (19)</td>
<td>613,500</td>
<td>613,500</td>
<td>67,480</td>
<td>63,882</td>
<td>60,284</td>
<td>56,686</td>
</tr>
<tr>
<td>الكليات (20)</td>
<td>647,125</td>
<td>647,125</td>
<td>71,078</td>
<td>67,480</td>
<td>63,882</td>
<td>60,284</td>
</tr>
<tr>
<td>الكليات (21)</td>
<td>680,750</td>
<td>680,750</td>
<td>74,676</td>
<td>71,078</td>
<td>67,480</td>
<td>63,882</td>
</tr>
</tbody>
</table>

الفحص
دور جامعة قطر في التنمية المهنية

تشير النتائج بالجدول (11) السابق إلى عدم وجود فروق في استجابات أعضاء
هيئة المستندس نحو دور الجامعة في تطوير الأداء التدريسي ترجع للخبرة والجامعة
المناخة لدرجة الدكتوراه، والتفاعل بين المتغيرات التصنيفية "الكلية، الدرجة العلمية،
الخبرة، الجامعة المناخة" بينما كانت الفروق ذات دلالة عند مستوى 0.05 في الكلية،
والدرجة العلمية، وهكذا يعني أن استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو تطوير الأداء
التدريسي يختلف باختلاف الكلية والدرجة العلمية فقط بينما لا يتأثر بالخبرة، أو الجامعة
المناخة لدرجة الدكتوراه، أو في أي تفاعل بينهما على هذا المثمر.

ولتأكد من جوهرية الفروق لقيم (F) الدالة تم إيجاد اختبار مدى شفهي.
والجدول (12) يوضح تلك النتائج:

<table>
<thead>
<tr>
<th>المتوسط الحسابي</th>
<th>أستاذ مساعد</th>
<th>أستاذ مشارك</th>
<th>ن=31</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>73.375</td>
<td>72</td>
<td>70</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(28,8)</td>
<td>(21,088)</td>
<td>(31,487)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>أستاذ</td>
<td></td>
<td></td>
<td>N=50</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ويتضح من الجدول (12) أن هناك فروقاً جوهرية بين الأساتذة المساعدين
والأساتذة عند مستوى 0.05 ولصالح الأساتذة، أي أن الأساتذة يرون أن جامعة قطر لها
دور فعال في تطوير أدائهم أكثر من زملائهم من الأساتذة المساعدين، وقد يبدو من الوهبة
الأولى أن الخبرة قد تكون هي السبب في هذه النتيجة، ولكن من جدول (قيم F) 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 أجريوا
المزيد من البحوث من أجل الترقية، فاستمروا علمًا في مجال تخصصهم بازدياد عدد
أبحاثهم في جانباً، والتعرف على المستجدات في مجال التخصص ومواكبة مستجداتهم
من جانباً آخر.

ولم يكن لتنوع الكلية فروق دالة في استجابات أفراد الهيئة نحو تطوير الأداء
التدريسي، وبالتالي فإن الفروق بين أساتذة الكليات المختلفة لم تكن جوهرية، أي أن
الهيئة التدريسية بالكليات المختلفة تتشارك فيما بينها من حيث وجهة نظرهم لدور الجامعة
في تطوير أداءهم التدريسي. وقد يشير هذا إلى أن ما تقدمه الجامعة من برامج لتطوير
الأداء التدريسي للأعضاء لا يناسب مع طبيعة تخصصاتهم وواجباتهم التدريسية، أو قد لا
يضيف جديد لديهم. وفي هذا السياق أكدت دراسة (2002) Fowler-Hill & Sandra
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 (13)

تحليل التباين الرباعي المعد للمستوى للتعليم تبعاً لدورة الكلية والدرجة العلمية وسنوات الخبرة والجامعة المانحة

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدالة</th>
<th>قيمة المجموع</th>
<th>مجموع المربعات</th>
<th>درجات الحرية</th>
<th>مجموع المربعات</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الكلية (أ)</td>
<td>4,44,471</td>
<td>7,694</td>
<td>4</td>
<td>111,118</td>
</tr>
<tr>
<td>الدورة علمية (ب)</td>
<td>8,800</td>
<td>2,274</td>
<td>2</td>
<td>101,157</td>
</tr>
<tr>
<td>الخبرة (ج)</td>
<td>5,5078</td>
<td>1,092</td>
<td>2</td>
<td>51,173</td>
</tr>
<tr>
<td>الجامعة المانحة (د)</td>
<td>5,148</td>
<td>1,086</td>
<td>3</td>
<td>184,2750</td>
</tr>
<tr>
<td>حاصل (أ × ب) (أ × ج)</td>
<td>48,244</td>
<td>1,772</td>
<td>2</td>
<td>232,444</td>
</tr>
<tr>
<td>حاصل (ب × ج) (أ × ج)</td>
<td>2,017</td>
<td>0,182</td>
<td>1</td>
<td>2,017</td>
</tr>
<tr>
<td>الخطأ الكلتي</td>
<td>8,800,6,300</td>
<td>982</td>
<td>1</td>
<td>194</td>
</tr>
</tbody>
</table>

وتشير النتائج بالجدول (13) 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 الفروقات ذات دلالة عند مستوى 0.01 في الكلية، وعند مستوى 0.05 للخبرة، وهذا يعني أن استجابات أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بدور الجامعة نحو تهيئة بيئة التعلم المناسبة مترقفة وتخالف الكلية والخبرة فقط، بينما لا يتأثر بالدرجة العلمية أو الجامعة المانحة لدرجة الدكتوراة أو في أي تفاعل بينهما على هذا المتغير.

والتأكد من جوهريفة الفروق لقيم ف الدالة (للكلية والخبرة) تم إيجاد اختبار مدى شفيفية. والجدول (14) يوضح تلك النتائج.

جدول (14)

اختبار شفافية لتهيئة بيئة التعليم المناسبة تبعاً لنوع الكلية والمتوسط الاقتصادي

<table>
<thead>
<tr>
<th>المتغير</th>
<th>الادارة والاقتصاد</th>
<th>التربية</th>
<th>الهندسة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ن=44</td>
<td>(21)</td>
<td>19,82</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>ن=20</td>
<td>(17)</td>
<td>23,71</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>ن=21</td>
<td>(16)</td>
<td>24,17</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

بحث ودراسات 427
وكانت الفروق كما هو موضح بالجدول السابق جوهرة بين استجابات 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 لطلاب كلية التربية. وقد يرجع ذلك إلى خصوصية المقررات بكلية الهندسة والإدارة والاقتصاد، ونظرة الجامعة لحديثين التكنولوجيا باعتبارها من الكليات التي تعمل على رقي المجتمع وحصة وأن المجتمع يركز الاهتمام بالبحث والبحث في الوقت الحاضر.

ولم تكن الفروق جوهرة بين استجابات الهيئة التدريسية تبعًا لخبرة في البحث العلمي، وهذا يعني أن خبرة الهيئة التدريسية لم تؤثر في وجهة نظرهم نحو دور الجامعة في تهيئ بيئة تعلم المناسبة.

ثالثًا: تشجيع البحث العلمي:

توضيح الجدول (15) (قائمة ف) لتشجيع الجامعة للبحث العلمي تبعًا للمتغيرات التصنيفية: "نوع الكلية، والدرجة العلمية، سنوات الخبرة، والجامعة المانحة "

جدول (15)
تحليل التأثير العملي المتعدد لتشجيع البحث العلمي

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدالة</th>
<th>قيمة F</th>
<th>متوسط المربعات</th>
<th>درجات الحرية</th>
<th>مجموع المربعات</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الكلية (أ)</td>
<td>2,964</td>
<td>100,263</td>
<td>6</td>
<td>15,053</td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>43,620</td>
<td>6</td>
<td>15,610</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>18,414</td>
<td>6</td>
<td>13,870</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>51,054</td>
<td>6</td>
<td>12,877</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>13,997</td>
<td>6</td>
<td>9,430</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>34,080</td>
<td>6</td>
<td>9,430</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>12,040</td>
<td>6</td>
<td>9,430</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>4,860</td>
<td>6</td>
<td>9,430</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>1,118</td>
<td>6</td>
<td>9,430</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>42,144</td>
<td>6</td>
<td>9,430</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>82,320</td>
<td>6</td>
<td>9,430</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>11,400</td>
<td>6</td>
<td>9,430</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>10,075</td>
<td>6</td>
<td>9,430</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>12,218</td>
<td>6</td>
<td>9,430</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>14,550</td>
<td>6</td>
<td>9,430</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>5,510</td>
<td>6</td>
<td>9,430</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>12,428</td>
<td>6</td>
<td>9,430</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>6,256</td>
<td>6</td>
<td>9,430</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>116,840</td>
<td>6</td>
<td>9,430</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-</td>
<td>144,871</td>
<td>6</td>
<td>9,430</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

وتشير النتائج بالجدول (15) 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 0.05 للكلية، وهذا يعني أن استجابات أفراد العينة نحو دور الجامعة في تشجيع البحث العلمي يختلف باختلاف الكلية فقط، بينما لا يتأثر بدرجة العلمية أو الخبرة أو الجامعة المانحة لدرجة الدكتوراة أو في أي تفاعل بينهما على هذا المتغير.

بحث ودراسات
والتأكد من جوهرية الفروق لقيم ف الدالة (الكلية) تم إيجاد اختبار مدى شفهية، حيث أوضح النتائج أن الفروق لم تكن جوهرية بين الأساتذة تبعاً لمسمق عملهم، وهذا يعني أن العمل بالكليات المختلفة لم يثير من وجهة نظرهم لدور الجامعة نحو تشجيع البحث العلمي، وذلك لأن جميع أعضاء هيئة التدريس يحرصون على إجراء البحوث العلمية، إما من أجل تجديد الاعتقاد بالجامعة بالنسبة لغير القبطين، أو من أجل الترقية الأكاديمية، وهو ما أكدها نتائج دراسة وحقير تزويده ومحمد البندري (1992).

رابعاً: دعم الجامعة لأنشطة خدمة المجتمع:
والجدول التالي يوضح نتائج:

جدول (16)
تحليل التبادل الرباعي المتعدد لدعم الجامعة لأنشطة خدمة المجتمع

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدالية</th>
<th>قيمة F</th>
<th>متوسط درجات الحب</th>
<th>مجموع المراعيات برنامج اللغة (A)</th>
<th>برنامج اللغة (B)</th>
<th>برنامج اللغة (C)</th>
<th>برنامج اللغة (D)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0,05</td>
<td>2,787</td>
<td>64,617</td>
<td>247,729</td>
<td>254,716</td>
<td>234,720</td>
<td>220,715</td>
</tr>
<tr>
<td>0,07</td>
<td>1,674</td>
<td>57,714</td>
<td>223,716</td>
<td>210,720</td>
<td>205,715</td>
<td>197,714</td>
</tr>
<tr>
<td>0,11</td>
<td>1,094</td>
<td>45,714</td>
<td>183,715</td>
<td>170,715</td>
<td>165,715</td>
<td>157,714</td>
</tr>
<tr>
<td>0,15</td>
<td>0,875</td>
<td>39,714</td>
<td>159,714</td>
<td>146,715</td>
<td>141,715</td>
<td>133,714</td>
</tr>
<tr>
<td>0,25</td>
<td>0,575</td>
<td>33,714</td>
<td>131,714</td>
<td>118,715</td>
<td>113,715</td>
<td>105,714</td>
</tr>
<tr>
<td>0,5</td>
<td>0,335</td>
<td>33,714</td>
<td>131,714</td>
<td>118,715</td>
<td>113,715</td>
<td>105,714</td>
</tr>
<tr>
<td>0,75</td>
<td>0,255</td>
<td>27,714</td>
<td>105,714</td>
<td>92,715</td>
<td>87,715</td>
<td>79,714</td>
</tr>
<tr>
<td>1,0</td>
<td>0,175</td>
<td>22,714</td>
<td>79,714</td>
<td>66,715</td>
<td>61,715</td>
<td>53,714</td>
</tr>
<tr>
<td>1,5</td>
<td>0,105</td>
<td>16,714</td>
<td>53,714</td>
<td>40,715</td>
<td>35,715</td>
<td>27,714</td>
</tr>
<tr>
<td>2,0</td>
<td>0,075</td>
<td>14,714</td>
<td>41,714</td>
<td>30,715</td>
<td>25,715</td>
<td>17,714</td>
</tr>
<tr>
<td>2,5</td>
<td>0,055</td>
<td>12,714</td>
<td>33,714</td>
<td>22,715</td>
<td>17,715</td>
<td>9,714</td>
</tr>
<tr>
<td>3,0</td>
<td>0,035</td>
<td>10,714</td>
<td>27,714</td>
<td>18,715</td>
<td>13,715</td>
<td>3,714</td>
</tr>
<tr>
<td>5,0</td>
<td>0,015</td>
<td>7,714</td>
<td>17,714</td>
<td>12,715</td>
<td>7,715</td>
<td>1,714</td>
</tr>
<tr>
<td>10,0</td>
<td>0,005</td>
<td>5,714</td>
<td>10,714</td>
<td>7,715</td>
<td>4,715</td>
<td>0,714</td>
</tr>
</tbody>
</table>

من الجدول (16) يتضح عدم وجود فروق دالة في أي من متغيرات الدراسة أو في التفاعل بينهما، عدا نوع الكلية، فقد كانت الفروق دالة عند مستوى 0,05، وكذلك في تفاعل الكلية والجامعة المائحة لدرجة الدكتوراه، وهذا يعني أن استجابات أفراد العينة نحو دعم الجامعة لأنشطة خدمة المجتمع لا تتأثر سوى بالكلية والتفاعل بينها وبين الجامعة المائحة لدرجة الدكتوراه. إلا أن الفروق لم تكن جوهرية بالنسبة للتنوع الكلية، مما يشير إلى اتفاق الآراء في جميع الكلية حول دور الجامعة في دعم أنشطة خدمة المجتمع.

أما عن تفاعل الكلية والجامعة المائحة فقد كانت الفروق دالة عند مستوى 0,05، والجدول (17) يوضح هذه النتائج:

بحث ودراسات

429
جدول (17)
المتوسطات الحسابية لتفاعل الكلية والجامعة المانحة

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>جمعية</th>
<th>الإدارة والاقتصاد</th>
<th>الهندسة</th>
<th>شريعة</th>
<th>أداب وعلوم</th>
<th>التربية</th>
<th>العربية</th>
<th>أمريكية</th>
<th>بريطانية</th>
<th>أخرى</th>
<th>مجموع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>13,016</td>
<td>21,113</td>
<td>12,616</td>
<td>11,966</td>
<td>13,894</td>
<td>13,607</td>
<td>15,027</td>
<td>14,524</td>
<td>15,027</td>
<td>15,027</td>
<td>14,524</td>
<td>14,287</td>
</tr>
<tr>
<td>10,328</td>
<td>17,370</td>
<td>12,617</td>
<td>11,966</td>
<td>13,894</td>
<td>13,607</td>
<td>15,027</td>
<td>14,524</td>
<td>15,027</td>
<td>15,027</td>
<td>14,524</td>
<td>14,287</td>
</tr>
<tr>
<td>14,810</td>
<td>16,210</td>
<td>12,616</td>
<td>11,966</td>
<td>13,894</td>
<td>13,607</td>
<td>15,027</td>
<td>14,524</td>
<td>15,027</td>
<td>15,027</td>
<td>14,524</td>
<td>14,287</td>
</tr>
<tr>
<td>17,480</td>
<td>20,240</td>
<td>12,616</td>
<td>11,966</td>
<td>13,894</td>
<td>13,607</td>
<td>15,027</td>
<td>14,524</td>
<td>15,027</td>
<td>15,027</td>
<td>14,524</td>
<td>14,287</td>
</tr>
</tbody>
</table>

وتشير النتائج السابقة إلى أن الفروق لم تكن جوهريّة، لأن كلية الإدارة والاقتصاد حصلت على أعلى متوسط بين الكليات الأخرى، إلا أن كلية الهندسة مساعدة من هيئة التدريس في التدريس على أن جامعات أخرى كان متوسطهم أعلى من الإدارة والاقتصاد، مما يعني أن تفاعل الكلية والجامعة المانحة لم يكن له أثر على متوسط دعم أنشطة خدمة المجتمع.

خامساً: دعم الجامعة لطاقم التدريس المستخدمة:
ويشير نتائج الجدول (18) كالتالي:

جدول (18)
تحليل التباني المباني المتعدد لدعم الجامعة لطاقم التدريس المستخدمة

<table>
<thead>
<tr>
<th>نوع الكلية</th>
<th>الدرجة العلمية</th>
<th>سنوات الخبرة</th>
<th>مجموع المريبات</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الكلية (1)</td>
<td></td>
<td></td>
<td>1,024</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>2,025</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>167</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>63</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>2,163</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>33,744</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>124</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>236,977</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

تشر النتائج بالجدول السابق إلى عدم وجود فروق جوهريّة ترجع للكليّة أو للدرجة العلمية، والخبرة، والجامعة المانحة لدرجة الدكتوراة في طرق التدريس.
المستخدمة، وكذلك لتفاعل أي من تلك المتغيرات عليها، وهذا يعني أن طرق التدريس الجامعي لا تختلف باختلاف متغيرات الدراسة السابقة، وقد اتُقِدت هذه النتيجة مع دراسة عاشق بيتون (1990)، واختلفت مع دراسة فاضل إبراهيم (1997) في متغير نوع الكلية فقط.

ساساً: دعم الجامعة للنمو المهني (جميع المجالات):

جدول (19)
تحليل التباين الرباعي المتعدد للدرجة الكلية (النمو المهني)

<table>
<thead>
<tr>
<th>مستوى الدائرة</th>
<th>قيمة F</th>
<th>مجموع المربعات</th>
<th>مربعات الدرجة</th>
<th>مربعات الدرجة (ب)</th>
<th>مربعات الدرجة (ج)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الكلية (1)</td>
<td>3,483</td>
<td>197,577</td>
<td>78,473</td>
<td>66,373</td>
<td>6,274</td>
</tr>
<tr>
<td>الكلية (2)</td>
<td>2,735</td>
<td>127,542</td>
<td>85,235</td>
<td>42,307</td>
<td>0,357</td>
</tr>
<tr>
<td>الكلية (3)</td>
<td>2,359</td>
<td>148,821</td>
<td>94,628</td>
<td>54,193</td>
<td>9,070</td>
</tr>
<tr>
<td>الكلية (4)</td>
<td>1,488</td>
<td>95,146</td>
<td>56,697</td>
<td>38,449</td>
<td>0,357</td>
</tr>
<tr>
<td>الكلية (5)</td>
<td>1,234</td>
<td>78,388</td>
<td>49,235</td>
<td>29,153</td>
<td>0,357</td>
</tr>
<tr>
<td>الكلية (6)</td>
<td>0,500</td>
<td>31,712</td>
<td>19,071</td>
<td>12,641</td>
<td>0,357</td>
</tr>
<tr>
<td>الكلية (7)</td>
<td>0,113</td>
<td>4,500</td>
<td>2,812</td>
<td>1,688</td>
<td>0,357</td>
</tr>
<tr>
<td>الكلية (8)</td>
<td>0,113</td>
<td>4,500</td>
<td>2,812</td>
<td>1,688</td>
<td>0,357</td>
</tr>
<tr>
<td>الكلية (9)</td>
<td>0,113</td>
<td>4,500</td>
<td>2,812</td>
<td>1,688</td>
<td>0,357</td>
</tr>
<tr>
<td>الكلية (10)</td>
<td>0,113</td>
<td>4,500</td>
<td>2,812</td>
<td>1,688</td>
<td>0,357</td>
</tr>
</tbody>
</table>

يتضح من نتائج الجدول السابق عدم وجود فروق دالة بين استجابات أفراد العينة نحو دعم الجامعة للنمو المهني تبعاً للدرجة العلمية والجامعة المانحة لدرجة الدكتوراه، أو في التفاعل بين المتغيرات التصوفية "الكلية، الدرجة العلمية، الخبرة، والجامعة المانحة". بينما كانت الفروق ذات دالة عند مستوى 0.01 في الكلية، عند مستوى 0.05 للخبرة، وفي تفاعل كل من الكلية، والدرجة العلمية. وهذا يعني أن وجهة نظر هيئة التدريس نحو دعم دورة معينة في النمو المهني لم تسجلها إلا بتفاوت الكلية والخبرة، بينما لا يؤثر بالدرجة العلمية أو الجامعة المانحة لدرجة الدكتوراه في أي تفاعل بينهما على هذا المتغير، عدا تفاعل الكلية والدرجة العلمية، والتأكد من جواهر الفروق لفهم فصل (20) يوضح تلك النتائج.

جدول (20)
اختيار شفهي تبعاً الكلية في متغير النمو المهني

<table>
<thead>
<tr>
<th>الرتبة</th>
<th>الهندسة</th>
<th>المتوسط الorical</th>
<th>عدد الطلاب</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>168</td>
<td>441,48</td>
<td>4,543</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>136,7</td>
<td>3,07</td>
<td>3,07</td>
</tr>
</tbody>
</table>

بحث ودراسات
تشير النتائج إلى أن الفروق جوهرية بين أساتذة كلية التربية والهندسة، وللصالح أساتذة كلية الهندسة، أي وجهة نظرهم في دور الجامعة في تنفيذهم مهنياً أكثر إيجابية من أساتذة كلية التربية، وهذا قد يعني إلى أن كلية الهندسة تجد دعماً مادياً ومعنويًا من الجامعة والمجتمع، باعتبارها مؤهلة عالمياً لتحقيق الكواذر المهنية في مختلف التخصصات المهنية خاصة بعد حصولها على الاعتماد الأكاديمي، ولها توافر لمنتسبيها المناخ العلمي الملازم للعطاء والإبداع، مما يجعلهم أكثر مهنياً.

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 تنفيذهم مهنياً. ونذكر تفاعل الكلية والدرجة العلمية على النمو المهني فنتائجه موضحة بالجدول التالي:

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>مجموع</th>
<th>إدارة</th>
<th>اقتصاد</th>
<th>هندسة</th>
<th>شريعة</th>
<th>أدب وعلوم</th>
<th>التربية</th>
<th>أستاذ مساعد</th>
<th>أستاذ مشارك</th>
<th>أستاذ</th>
<th>مجموع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>124,241</td>
<td>121,000</td>
<td>130,888</td>
<td>15,173</td>
<td>15,758</td>
<td>124,027</td>
<td>117,941</td>
<td>112,472</td>
<td>117,23</td>
<td>118,19</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

* نتائج السؤال السابع: والذي ينص على: "هل توجد فروق دولة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس نحو دور الجامعة في تنفيذهم مهنياً تبعاً للجنسية والجنس؟

الجنسية: للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) للمجموعات المستقلة والجدول (12) يوضح نتائج الفروق في متغيرات الدراسة تبعاً للجنسية.
جدول (22) 
نتائج دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة حول دور الجامعة في تثمينهم مهنياً للجنسية

<table>
<thead>
<tr>
<th>الجنسية</th>
<th>الأدوار الجامعية</th>
<th>العدد الموسط</th>
<th>الذكور</th>
<th>إناث</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>قطري</td>
<td>تطوير الآداء التدريسي</td>
<td>73.2</td>
<td>64.8</td>
<td>38.6</td>
</tr>
<tr>
<td>غير قطري</td>
<td>تطوير الآداء التدريسي</td>
<td>71.1</td>
<td>63.5</td>
<td>37.6</td>
</tr>
<tr>
<td>تطوير التعلم</td>
<td>62.4</td>
<td>57.6</td>
<td>34.8</td>
<td>39.2</td>
</tr>
<tr>
<td>تطوير البحث العلمي</td>
<td>69.5</td>
<td>57.3</td>
<td>42.0</td>
<td>30.0</td>
</tr>
<tr>
<td>تطوير الابتكار</td>
<td>75.7</td>
<td>66.2</td>
<td>48.0</td>
<td>38.0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول (23) 
نتائج دلالة الفروق بين الجنسين في متغيرات الدراسة

<table>
<thead>
<tr>
<th>الجنسية</th>
<th>الأدوار الجامعية</th>
<th>العدد الموسط</th>
<th>ذكور</th>
<th>إناث</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>في التعلم</td>
<td>تطوير الآداء التدريسي</td>
<td>73.2</td>
<td>64.8</td>
<td>38.6</td>
</tr>
<tr>
<td>في البحث العلمي</td>
<td>62.4</td>
<td>57.6</td>
<td>34.8</td>
<td>39.2</td>
</tr>
<tr>
<td>في الابتكار</td>
<td>75.7</td>
<td>66.2</td>
<td>48.0</td>
<td>38.0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

الجنس: ذكور

ينظر في الدور (23) التالي الفروق بحسب الجنس في متغيرات الدراسة:

<table>
<thead>
<tr>
<th>الجنسية</th>
<th>الأدوار الجامعية</th>
<th>العدد الموسط</th>
<th>ذكور</th>
<th>إناث</th>
</tr>
</thead>
</table>

بحث ودراسات
يتضح من الجدول (24) أن هناك فروقاً دالة إحصائياً عند مستوى (.000) و(.05) بين استجابات أفراد العينة من الجنسين لصالح الذكور في ثلاثة محاور هي: تطوير الأداء التدريس، وتبني بيئة التعلم، والبحث العلمي، وربما يعزى ذلك إلى أن الإناث يتنقلن إلى قيام الجامعة بدور أثير في التطور المهني للأعضاء المنتمين إليها، خاصة في ظل التطورات والتغيرات السريعة في المجال التربوي والمهني مع تزايد الأعمال المهنية، ويأتي في الأعدادات والطالبات في جامعة قطر مقارنة بأعداد الطلاب، وهذا بدوره له انعكاساته على الأداء التدريسي، وتبني بيئة التعلم؛ بالإضافة إلى أن الفرس مثابة أفراد عينة من الذكور لحضور المؤتمرات والنشرة في الفعاليات المحلية والخارجية، في حين تضيق مساحة تواصل الإناث (و خاصة القطرية) 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 تثبيتهم مهنياً؟".

والإجابة عن هذا السؤال تم حساب معاملات الارتباط بين أدوار الجامعة نحو التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية كما يتضح ذلك من الجدول (24).

جدول (24)

<table>
<thead>
<tr>
<th>أدوار الجامعة</th>
<th>مصفوفة الارتباط بين أدوار الجامعة المختلفة نحو ترومية أعضاء هيئة التدريس مهنياً</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>تطوير الأداء التدريسي</td>
<td>0.32</td>
</tr>
<tr>
<td>مراتق التدريس الجامعية</td>
<td>0.29</td>
</tr>
<tr>
<td>أنشطة خدمة المجتمع</td>
<td>0.30</td>
</tr>
<tr>
<td>البحث العلمي</td>
<td>0.20</td>
</tr>
<tr>
<td>تبين بيئة التعلم</td>
<td>0.13</td>
</tr>
<tr>
<td>أفراد عينة من الذكور</td>
<td>0.17</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**دالة إحصائية عند مستوى(.000).**

بلاحظ من الجدول (24) أن جميع معاملات الارتباط بين أدوار الجامعة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى أقل من (.000)، وأن أقوى معامل الارتباط كانت بين دور البحث العلمي وأنشطة خدمة المجتمع، حيث بلغ (.17)، يلي دور البحث العلمي وتطوير الأداء التدريسي، حيث بلغ عامل الارتباط بينهما (.139)، كما بلغ عامل الارتباط بين كل من دور تبين بيئة التعلم وتطوير الأداء التدريسي (.87)، وهذا يدل على أن البحث العلمي والتدرس مثلاً الدور الرئيسي لأساتذة الجامعة، وأن عملية التدرس ووجوده مرتبطاً بعملية البحث العلمي ذاته، ويجني الأستاذ الباحث مميزات عديدة من قراءة بحوث علمية، حيث يعكس ذلك عليه شخصياً وعلى تدريس، وترتك بصماته واضحة على طلبه، ويمعى معرفته في تخصصه، وبالبحث العلمي يتمكن المجتمع من استكشاف موارده واستخدامها الاستخدام الأهم، والتصدي لمشكلات المجتمع

بحث ودراسات

434
وساعدته على التهوّض والوصول به إلى مصاف الدول المتقدمة، وهذا ما أكدته دراسة كل من سالم السالم (1997)، ومحمود جرادات (2002).

ملخص النتائج

هدفت الدراسة إلى تعرف الأدوار المختلفة لجامعة قطر في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلياتها المختلفة، ومعرفة فيما إذا كان هناك أي تغييرات في دراسة نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، الجامعة المانحة لدرجة الدكتوراه، الجنس والجنسية) على استجابات أعضاء هيئة التدريس، وقد كشفت نتائج الدراسة عن التالي:

- إنما تقوم بجامعة قطر من أدوار مختلفة تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً في المهام الرئيسية لها، كان أدنى من المستوى المقبول (40٪) 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 والمحافظة بأساليبها المختلفة هي الأكثر استخدامًا في التدريس الجامعي، بينما طرق التدريس الحديثة والتي تركز حول المتعلم (الاكتشاف، حل المشكلات، التعليم التعاوني) فقد جاء استخدامهم بصورة متساوية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة في المجالات التالية:

  a) مجال تطوير الأداء التدريسي عند مستوى (0.5) في متغير الدرجة العلمية، لصالح الأساتذة.

  b) مجال تهيئة بيئة التعلم عند مستوى (0.1) في متغير الكلية ولصالح كليتي الهندسة والإدارة والاقتصاد.

  c) مجال تشجيع البحث العلمي عند مستوى (0.5) في متغير الكلية. إلا أن الفروق لم تكن جوهرية.

  d) مجال دعم خدمة المجتمع عند مستوى (0.5) للكلية وتداخل 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، ومتفاوت الخبرة، وتفاعل بين الكلية والدرجة العلمية، حيث وجد أن الأساتذة من كلية الإدارة والاقتصاد أكثر نمواً مهنياً في استجاباتهم من زملائهم الحاصلين على درجات علمية أقل، ومن الكليات الأخرى، بينما آرائهم في النمو المهني لا تتأثر بالدرجة العلمية أو الجامعة المانحة لدرجة الدكتوراه وتفاعل بينها.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.1) في متغير الجنسية، ولصالح غير الذكور، عند مستوى (0.1) في متغير الجنس ولصالح الذكور.

- وجود علاقة ارتباطية دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو دور الجامعة في تثمينهم مهنياً، 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 بها ككل مهنياً، لم تكن فاعلة بدرجة كافية لرفع مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس المتدينين إليها، وتطوير مهاراتهم التدريسية وتحسين اتجاهاتهم، وتعزيز خبراتهم في المجالات المتعلقة بناجحهم في المهنة، الأمر الذي يتطلب البحث عن حلول عاجلة لها، وزيادة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وتوفر كافة الإمكانيات والتسهيلات التي تسهم في رفع كفاءتهم في المهنة الرئيسية المتعلقة بالتدريس والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، ومحاولة تطوير هذه الوظائف وتفعيلها، ولا ينôm الاهتمام بوضوحية على حساب الآخرين، لأن هذه الوظائف يؤثر كل منها في الآخر، وتعتبر جميعها من روافد النمو المهني للأستاذ الجامعي، على أن يدعم كل ذلك طموح مستقبلي وقابلية للتقدم من قبل الأعضاء أنفسهم.

الإشراف والطموحات

وفقاً للنتائج التي تم الوصول إليها، تقدم الدراسة الحالية بالتصورات التالية:

- بناء برامج التدريب وورش العمل في ضوء احتياجات أعضاء هيئة التدريس بالكليات المختلفة، ومراعاة تركيزها على الجانب التطبيقي، والذي يختص بجانب الأداء التدريسي، بما يؤدي إلى رفع مستوى الأدائي للأعضاء المتدررين، وتجويز العمل التربوي بمؤسسة.
- إعداد وتخطيط برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس القديمي وخاصة غير التربويين منهم، والأعضاء الجدد الذين لم يسبق لهم المشاركة في دورات تدريبية، بهدف رفع مستوى أدائهم الوظيفي.
- التقييم المستمر لبرامج التدريب وورش العمل التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس، من خلال الكلية أو الجامعة، لضمان تطوير هذه البرامج وفق أسس علمية ووضعية، وارتباطها بالمهام الوظيفية للمؤسسة التعليمية.
- استخدام أدوات تقييم متعددة لتقييم برامج التدريب وورش العمل مثل: الاستبانة، الملاحظة، والمقابلة الشخصية لاستفادة من نتائج التغذية الرجوعية 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، بناءً على خطة واضحة يضعها القسم العلمي أو الكليات في بداية كل سنة دراسية، بهدف تطوير أعضاء هيئة التدريس المتدينين إليها مهنياً.
- توجيه وتطوير البرامج الأكاديمية في الكليات المختلفة بالجامعة بما يرقى إلى مستوى الجودة ويسهم في تحقيقها لمعايير الاعتماد الأكاديمي.
بحث مستقبلي مقترحة

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

المراجع

المراجع العربية

- أحمد علي كعبان (2001)، البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق، الأهداف، والمعوقات وسبل التطوير، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية، المجلد (17)، العدد الرابع، ص ص 59-105.
- جامعة قطر (2003)، مكتبة التنمية المهنية وتطوير عمليات التعليم، رسالته، أهدافه، أنشطته، وخدماته.
- جورج برنان، مايكلين اتكز (1989)، تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية: مسح وطني، تجربة محمود سيد، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد (23)، ص ص 73-77.
- حسن شحاته، فوزية أبا الخيل (2001)، التدريس والتقويم الجامعي (دراسة نقدية مستقبلية)، رسالة الخليج العربي، العدد الثامن والسبعون، السنة الحادية والعشرون، ص ص 13-42.
رشدي طلعمه، محمد سليمان البندري (1992)، التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤية التطور، القاهرة: دار الفكر العربي.

زنكيا كيالي (2007)، دور البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي (من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية)، المجلة التربية، جامعة الكويت، العدد (5)، ص ص 171-173.

سامح محمد السالم (1427 هـ/1977م)، واقع البحث العلمي في الجامعات - دراسة لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، عمادة البحث العلمي، ص ص 37-49.


عبد الجليل العريض (1994)، عضو هيئة التدريس بجامعات الخليج العربي، تأمله وتقديمه، الرياض: مكتبة التربية لدول الخليج.

عبد المعطي محمد عثمان (2000)، التدريب وتربية الموارد البشرية، الأسنان، عمانيات، عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.

فاضل خليل إبراهيم (1976)، طرائق التدريس المستخدمة من قبل أعضاء الهيئة التدريسية في الأقسام المتتالية لبعض كلية جامعة الموصل، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قتر، السنة السادسة، العدد الحادي عشر، يناير، ص ص 47-48.

علي فليحان الشمري (2000)، الجامعات وتنويعها، مفهومها، وظائفها. المجلة التربوية، المجلد 14، العدد (4)، ص ص 54-7.

لطيفة صاحب السميري (2002)، أثر المؤشرات التربوية لإعداد المعلم في نمو المعرفة المهنية لع员 هيئة التدريس في كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، مجلة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية، المجلد الرابع عشر، ص ص 64-70.

محاسن إبراهيم شهو (2002)، دراسة استطلاعية لأراء عينة من عضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز حول حلقات النقاش العلمي (السبعينيات)، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قتر، السنة الثالثة عشر، العدد الخامس والثاني، ص ص 135-119.

محمد بشير حداد (2004)، التدريب المهني لأعضاء هيئة التدريس، الطبعة الأولى، القاهرة: عالم الكتب.

محمد حميدان العبادي (2007)، طرائق التدريس الجامعي المستخدمة في كليات التربية بسلطنة عمان، ومبادئ استخدامها، مجلة العلوم التربوية، جامعة قطر، العدد الثاني، يونيو، ص ص 81-118.

محمد خالد محمد جرادات (2007)، واقع البحث العلمي في الجامعات الحكومية في الأردن وتوافقاته المستقبلية، المجلة العلوم التربوية، جامعة قطر، العدد الثاني، يونيور، ص ص 139-168.
- محمود مصطفى قمر، أمينة عباس كمال (1996)، أقسام التدريس شائعة الاستخدام في جامعة قطر، ودورها في تنمية الإبداع، "ندوة دور المدرسة والأسرة والمجتمع في تنمية الإبداع"، جامعة قطر - كلية التربية، ص ص 113-170.
- منتظر بن حمزة الحكيم (1410 هـ/1990 م)، الحوافز المهنية والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلات المعلمين، مجلة جامعة الملك عبد العزيز - التربوية، المجلد الثامن، ص ص 93-139.
- مهدي صالح السامرائي (2002)، استراتيجيات وأقسام التدريس المبتكرة لدى أعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية في بغداد، المجلة العربية للتربية، العدد الأول، المجلد العشرون، يونيو، ص ص 87-108.

المراجع باللغة الأجنبية:

- Katsinas, Stephen 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
