

الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي ومتطلبات تطويرها من وجهة نظر

طلبة كليات التربية جامعة الزاوية

ناجية زائد العموري

قسم علم النفس/ كلية التربية /جامعة الزاوية

المخلص :

هدفت الدراسة إلى التعرف على الكفاءات المهنية ومتطلبات تطويرها الواجب توفرها لدى الأستاذ الجامعي بكليات التربية بجامعة الزاوية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي لملائمته للدراسة، وتم إعداد استبيان تكون من (20) فقرة موزعة على أربعة أبعاد، وكل بعد أشتمل على (5) فقرات، وتم التأكد من صدق وثبات الاستبيان، ومن ثم توزيعه على عينة البحث المكونة من (182) طالبة في كلية التربية بالزاوية، وأظهرت نتائج الدراسة مستوى متطلبات الكفاءات المهنية الواجب توفرها لدى الأستاذ الجامعي حيث جاءت بدرجة (متوسط) في كل المجالات، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة وفقاً لمتغيري التخصص (علمي_ أدبي)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة وفقاً لمتغيري المستوى التعليمي (الأول _ الثامن) لصالح المستوى الثامن.

الكلمات المفتاحية: الكفاءات المهنية، الأستاذ الجامعي، المستوى التعليمي، صدف وثبات

الاستبيان

Summary:

The study was aimed to identify the professional competencies and the requirements for their development available to the university professor in the faculties of education at the University of Al-Zawiya. paragraphs, validity and reliability were verified, and then distributed over the research sample consisting of (182) female students in the faculty of education in Al-Zawiya, and the results showed the level of requirements for professional competencies that must be met by the university professor, which came at an average degree in all fields. The study also showed that there were no statistically significant differences among the sample members according to the kind of specialization (scientific - literary). Among the sample members, there are statistically significant differences between the sample members according to the educational level variable (first-eighth) in favor of the eighth level.

Key :Professional competencies, Development, Reliability, Educational level,

المقدمة :

إن العصر الذي نعيشه ملئ بالتحديات التي تظهر فيها معطيات جديدة تحتاج إلى خبرات ومهارات واستراتيجيات وأساليب واليات للتعامل معها بنجاح ، فهي بحاجة إلى أنسان مبدع ومبتكر وناقد، قادر على التكيف مع البيئة وفق القيم والأخلاق والأهداف لمرغوبة، لا التكيف معها فقط وللجامعة عدة وظائف رئيسية من أهمها التدريس والبحث العلمي باعتبارهما الأكثر نشاطاً وحيوية، فالتعليم مهنة تتطلب ليس فقط خبرة ومهارات، بل تتعدى ذلك إلى بعض الخصائص الشخصية كالمهارات والكفاءات المتعددة التي ينبغي توافرها لدى الأستاذ الجامعي، حتى يستطيع معايشة الواقع المهني وتطويره وفق متطلبات العصر الحالي الذي يتطلب امتلاك الشخصية الواعية، بكل جديد من استراتيجيات واساليب وتقويم ، مستخدماً ذلك ببلوغ أرقى العلاقات الانسانية التي تعمل عليها المهنة وتطويرها. وتمثل الجامعات أساس البناء المعرفي والعلمي، ويقع على عاتقها مسؤولية تهيئة الكفاءة المهنية وتطويرها مراعية في ذلك المناخ التعليمي. ودفع هذه الكفاءات إلى درجة الإبداع والابتكار، قد يسهم في المجتمع بالرقى والتقدم المستمر والموضوعي والواقعي السليم لكل من يعمل بالجامعة. والتعليم الجامعي: وصفه جزءاً رئيسياً من المنظومة الكلية للتعليم يعد حجر الأساس في تحقيق التنمية الشاملة والتقدم الحضاري للمجتمع.

يمثل أعضاء هيئة التدريس الجامعي القلب النابض للتعليم الجامعي، من خلال الأداء للمهام الملقاة على عاتقهم وتدريبهم على الأبداع في الميدان التعليمي، ويعد أحد العناصر المهمة والحاسمة والبالغة الأثر في تحسين التعليم الجامعي، المتمثل في جودة الطرائق والاستراتيجيات والوسائل المعتمدة في التدريس، وطبيعة العلاقات الانسانية مع طلابه، فمهنة التعليم في الوقت الحاضر لم تعد تقتصر على نقل المعلومات من الكتب إلى عقول الطلاب، وإنما تحولت إلى ادوار أخرى تفاعلية توجيهية في المواقف التعليمية مخطط لها، وأصبح دور الجامعات وكلياتها يتعاظم في ظل التطور التكنولوجي والتقدم العلمي، وأصبح لازماً على مؤسسات التعليم العالي ببلادنا السعي الدائم من أجل العمل على تحقيق أهداف التعليم العالي لإعداد طلابها الإعداد الأمثل القادر على مواجهة هذا التطور العلمي، كخطط ثابتة نحو المستقبل، وأن الجامعات تقع علي عاتقها مسؤولية تهيئة الكفاءات المهنية وترقية المناخ الأكاديمي ومساندة الرغبات التعليمية ودفع الكفاءات إلى درجات

من الابداع والالتقان والكشف والابتكار بما يعود على المجتمع بالنفع وعلى العالم بالأمال المنشودة (1).

مشكلة الدراسة:

يعد الأستاذ الجامعي محور العملية التعليمية، ويعتبر المحرك الأساسي لها وهو القاعدة الأساسية التي تقوم عليها باعتباره حجر الزاوية في تطور العملية التعليمية بكليات التربية وأقسامها المختلفة، ولذلك أصبح مطالباً بكفاءات وظيفية متكاملة، وذلك لمواكبة التقدم والتغيرات التي يتميز بها العصر الحالي، وقد تم الإحساس بالمشكلة الحالية، من خلال الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة التي اعتمدت عليها الباحثة والتي أكدت جميعها على أهمية الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي لكي يؤدي دوراً فاعلاً في التدريس الجامعي. (2) وكما تم استخدام دراسة استطلاعية تمثلت في سؤال مفتوح حول الكفاءة المهنية ومتطلباتها للأستاذ الجامعي، وكانت نتيجة هذه الدراسة من خلال إجابات أفراد العينة الاستطلاعية، حيث انحصرت في الكفاءات الشخصية والعلاقات الإنسانية واستراتيجيات وأساليب التدريس والتقييم والتعزيز، كما تؤكد الإحساس بالمشكلة من خلال خبرة الباحثة في التدريس الجامعي والمقابلات التي أجرتها تبين لها العديد من الشكاوى لدى طلبة الكليات عن بعض أعضاء هيئة التدريس من حيث التعامل وقدراتهم على العطاء، بما يلائم مستويات الطلاب العقلية والمعرفية والجسمية والوجدانية، مما أدى إلى ضعف التحصيل الدراسي. وتحدد مشكلة الدراسة في ضرورة توفر بعض الكفاءات المهنية ومتطلبات تطويرها لدى الأستاذ الجامعي، من أجل التمكن من القيام بهذه المهنة بما يلائم العصر الحالي من التطور والتقدم في بناء الشخصية للأستاذ الجامعي وعلاقاته الإنسانية مع الطلاب وكيفية توصيل المعلومة باستراتيجيات حديثة.

وتمحورت مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس التالي:

ما متطلبات الكفاءة المهنية وتطويرها للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة كليات التربية بجامعة الزاوية؟

وينبثق من هذا التساؤلات الفرعية التالية:

1- ما مستوى الكفاءات المهنية التي يمارسها الأستاذ الجامعي كما يدركها طلبة كليات التربية بجامعة الزاوية؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متطلبات الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي كما يدركها طلبة كليات التربية تبعاً للمتغيرات (التخصص، المستوى الدراسي).

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى:

1- الكشف عن مستوى الكفاءات المهنية التي يمارسها الأستاذ الجامعي كما يدركها طلبة كليات التربية بجامعة الزاوية.

2- الكشف عن الفروق الإحصائية في متطلبات الكفاءات المهنية وتطويرها للأستاذ الجامعي كما يدركها طلبة كليات التربية بجامعة الزاوية تبعاً لمتغيري (التخصص - المستوى الدراسي).

أهمية الدراسة: تكمن أهمية البحث الحالي في الآتي:

- 1- تتناول جزءاً مهماً في العملية التعليمية وهي الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي .
- 2- تسهم الدراسة في تحديد بعض الجوانب الإيجابية والسلبية في أداء الأستاذ الجامعي ، من خلال متطلبات تطويرها وفق الاتجاهات الحديثة في التدريس الجامعي.
- 3- تتمثل أهمية البحث أيضاً في معرفة مدى توفر الكفاءات المهنية اللازمة للأستاذ الجامعي المتمثلة في العلاقات الإنسانية ، واستراتيجيات التدريس ، والتقييم ، والشخصية لعضو هيئة التدريس الجامعي.
- 4- تكمن أهمية البحث الحالي في إعداد معيار الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي في تطوير العمل في مجال التدريس الجامعي.
- 5- قد يسهم هذه البحث في اطلاع الأساتذة الجامعيين علي الخصائص والأدوار التي لا بد أن يقوموا بها أثناء التدريس ، والاطلاع على اتجاهات الطلبة.

حدود البحث:

- الحدود الموضوعية : الكفاءة المهنية للإستاذ الجامعي ومتطلبات تطويرها من وجهة نظر طلبة كليات التربية جامعة الزاوية
- الحدود البشرية : اقتصر البحث على طلبة كليات التربية بجامعة الزاوية.
- الحدود الزمانية: تم تنفيذ البحث خلال العام الدراسي 2018/2019.
- الحدود المكانية - تم التطبيق على كليات التربية بجامعة الزاوية.

مصطلحات البحث:

التدريس: "هو مجموع الإجراءات والنشاطات التعليمية التعلمية المقصودة والمتوافرة من قبل المعلم، والتي يتم من خلالها التفاعل بينه وبين الطلاب بغية تسهيل عملية التعلم وتحقيق النمو الشامل والمتكامل للمتعلم".⁽³⁾

ويعرف إجرائياً : وهى مجموعة الإجراءات والمهارات التدريسية التي يجب أن يمتلكها الأستاذ الجامعي أثناء مزاوله المهنة ، واستخدامها وفق الاتجاهات الحديثة في التدريس. **التعليم الجامعي:** مرحلة من مراحل التعليم تلي المرحلة الثانوية، وتعتبر قمة هرم المراحل التعليمية، وتبدأ بعد الانتهاء من التعليم الثانوي⁽⁴⁾.

ويعرف التعليم الجامعي إجرائياً: هو الفصل الأول والثامن من مرحلة التعليم الجامعي. **الأستاذ الجامعي:** يعرف عضو هيئة التدريس الجامعي بأنه العنصر الفعال الذي يقوم بالتدريس للمقررات الأكاديمية ومقررات الإعداد التربوي، والحاصل على شهادة الماجستير أو الدكتوراه، ويعتبر المحرك الأساسي للعملية التعليمية، فخصائصه المعرفية والانفعالية لها دور هام في فاعلية العملية التعليمية.⁽⁵⁾

ويعرف الأستاذ الجامعي إجرائياً : بأنه عضو هيئة التدريس بالجامعات الليبية الحاصل على إحدى الشهادات العليا الماجستير أو الدكتوراه والذي له دور كبير في مهنة التدريس الجامعي ويعمل باستمرار على تطويرها وفق متطلبات العصر الحديث الذي يتطلب قدرات ومهارات عالية لأداء هذه المهنة.

الطالب الجامعي: "هو ذلك الشخص الذي سمحت له كفاءته العلمية بالانتقال من المرحلة الثانوية إلى الجامعة تبعاً لتخصصه الفرعي بواسطة شهادة تؤهله لذلك".⁽⁶⁾

ويعرف إجرائياً بالبحث الحالي: هو الطالب الحاصل على شهادة اتمام المرحلة الثانوية بالقسم العلمي والأدبي، والملتحق بأحدى الكليات التربوية بالفصلين الاول والثامن بالمرحلة الجامعية. **الكفاءة:** "مزيج معقد من المعارف والمهارات والفهم والقيم والمواقف والرغبة التي تؤدي إلى فاعلية، والتي تجسد عمل الإنسان في مجال معين".⁽⁷⁾

وتعرف إجرائياً في البحث الحالي : هي درجة امتلاك الأستاذ الجامعي للمعلومات والمهارات والاتجاهات التعليمية الحديثة التي تمكنه من أداء مهنة التدريس مهارة وفق التطورات ومتطلبات العصر الحديث .

من خلال التعريفات السابقة للكفاءة تبين للباحثة بأن الكفاءة المهنية هي مجموعة من المعلومات والمعارف والاتجاهات التي يجب أن يمتلكها الاستاذ الجامعي أثناء ممارسة مهنية في التدريس الجامعي، ليمكنه من أداء عمله بكل دقة واتقان حتى يكون له أثر مباشر على القدرة الاستيعابية لطلاب الجامعة، وتطبيق تلك المعارف والمعلومات والمهارات والمواقف اللازمة في العمل المهني وفق متطلبات مهنة التدريس الجامعي والعمل على تطويرها بكل ما هو جديد بهذا المجال.

الإطار المفاهيمي للدراسة:

- تعريف الكفاءة:- يعرفها ملحم (2001) "بأنها مجموعة من المهارات المعرفية، أو المهارات النفسية الحسية الحركية التي تمكن من ممارسة دور، أو وظيفة، ونشاط، أو مهنة أو عمل معقد على أكمل وجه".⁽⁸⁾

- كما يعرفها الأحمد (2005) "بأنها مجموعة من المعارف والمهارات والإجراءات والاتجاهات التي يحتاجها المعلم للقيام بعمله بأقل قدر من الكلفة والجهد والوقت ."⁽⁹⁾

الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي :

يرى دونالد مودلي (Donald medley) بأن الكفاءة في مجال التدريس والتعليم تشير إلى المعلومات والمهارات والاتجاهات التي تمكن المدرس من التحضير للموقف التعليمي، حيث تشمل على المعرفة ذات الصلة بتخصص المدرس، والمعلومات العامة كالمعلومات ذات الصلة بعلم النفس أو بعلم الاجتماع أو بأية معلومات يمكن أن يكون لها دور في تحديد قدرة المدرس وأدائه الفعال، أما المهارات فقد تكون ذات صلة بالمحتوى كمهارات القراءة والكتابة، في حين تكون الاتجاهات متعلقة بالمدرس والتلاميذ والزلاء والقيم والمعارف التي تساهم في رفع مستوى وكفاءة المدرس ومن ثمة رفع مردود العملية التدريسية "⁽¹⁰⁾.

ويلاحظ مما سبق بأن الكفاءة المهنية في مجال التدريس الجامعي التي يحتاجها عضو هيئة التدريس للقيام بعمله وفق متطلبات تطوير الكفاءات ، وما تنادي به الاتجاهات الحديثة في التدريس الجامعي من حيث استخدام الوسائل والتقنيات الحديثة وأساليب التقويم المختلفة لطلاب والتنوع في

استخدام الاستراتيجيات الحديثة في التدريس، التي تعمل على التفاعل بين الأستاذ والطالب وفق أسس علمية سليمة وممارسة الأساليب المتنوعة والمناسبة لطلاب المرحلة الجامعية.

أهمية تقويم الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس :

يمكن فهم أهمية تقييم الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي انطلاقاً من الاعتبارات

التالية:

- لتقييم أداء عضو هيئة التدريس دور فاعل ومؤثر على مجريات العملية التعليمية والتربوية داخل المؤسسة الجامعية وما تسعى إليه من أهداف علمية وتربوية.
- يؤثر تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي على مخرجات هذه المؤسسة من إطارات بشرية مدربة تعمل على النهوض بمجتمعاتها ومؤسساتها المختلفة.
- يعتبر تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي أحد أهم المؤشرات التي تساعد الأستاذ الجامعي على تدارك أخطائه وسلبياته وتدعيم إيجابياته وتعزيزها.
- تقييم أداء عضو هيئة التدريس يشمل سلوكه ونشاطه ونتاجه وقدراته على حل المشكلات وممارسة العملية التعليمية داخل القاعات الدراسية بشكل جيد. " (11)
- وترى الباحثة بأنه من ضمن أهداف التقييم هو قدرة الاستاذ الجامعي على تنمية التفكير بجميع أنواعه وخاصة التفكير الابداعي الذي تنادي به الاتجاهات الحديثة في التدريس وهو وضع عقل الطالب موضع باعتباره محور العملية التعليمية لتنمية قدراته العقلية والمهارية والوجدانية وفق ما تنادي به التربية الحديثة.

أهداف تقويم مستوى الأداء لعضو هيئة التدريس :

- تعد عملية تقييم الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس من الأمور المهمة في التعليم العالي فمن خلالها يُتخذ الكثير من الإجراءات والقرارات التي تخدم مسيرة التعليم وهي وسيلة للتطوير والتجديد فعملية التقييم تحقق الأهداف التالية:
- تقييم مستوى الأداء لعضو هيئة التدريس ومتابعة مستوى التقدم في ذلك .
- الكشف عن القوة والأداء لتعزيزها والاستفادة منها عبر وسائل متعددة، وتحديد نقاط الضعف وتلافيها ووضع الحلول لتحقيق ذلك.

- الإشادة بالأداء المتميز لعضو هيئة التدريس، واستثمار ذلك في جوانب متعددة لخدمة المجتمع عبر بوابة البحث العلمي والأنشطة العلمية والمجتمعية الأخرى.
- تساعد في توفير قاعدة بيانات عن برامج الجامعة بك تفصيلاتها وتزود صانعي القرار بتغذية راجعة عن كل ما يريدون من معلومات تُعتمد في ترشيد القرارات الجامعية.
- تُعطي فكرة عن الإمكانيات والكفاءات المتاحة للاستفادة القصوى من طاقاتها وجهودها لتحقيق مهام الجامعة. (12)

تصنيفات الكفاءة المهنية:

أولاً : التصنيف الأول : الكفاءة الفردية – الجماعية- الاستراتيجية

- 1- الكفاءة الفردية : هي مجموعة أبعاد ملاحظة حيث تتضمن المعرفة على أداء عالي وتزويد المؤسسة بميزة تنافسية مدعمة فهي تسمى أيضاً بالكفاءة المهنية وتدل على المهارات العملية المقبولة ويتم إضفاء القبول في الوسط المهني من خلال عدة أساليب فنية كالتجارب المهنية .
 - 2- الكفاءة الجماعية: تعتبر الكفاءة الجماعية أحد مجالات الاهتمام المتزايد للمؤسسات والإدارات فهي تنشأ خلال تعاون وتأزر الكفاءات الفردية، ويمكن تحديد وجود هذه الكفاءات الفردية من خلال مؤشرات الاتصال الفعال الذي يسمح بوجود لغة مشتركة بين جماعة العمل وتوفير المعلومات الملائمة بينهم وكذا التعاون بين الأعضاء والجماعة بهدف انتقال الكفاءات ومعالجة الصراعات. (13)
 - 3- الكفاءة الاستراتيجية: إذ يجب تحديد الكفاءات والقدرات التي يتمتع بها العاملون ومقارنتها مع تلك التي تتطلبها تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، والكفاءة الاستراتيجية لا ترتبط فقط بالموارد البشرية.
- وترى الباحثة بأن الكفاءة الاستراتيجية تأتي من الطريقة التي يتم فيها خلق تكامل ما بين الكفاءة الفردية وآليات تنسيق معينة.

و تقسم الكفاءة الاستراتيجية إلى ثلاث أنواع من الموارد:

- 1- الموارد المادية.
- 2- الموارد البشرية.
- 3- الموارد التنظيمية.

ثانياً: التصنيف الثاني: ويشمل تصنيف الكفاءات المهنية إلى كفاءة معرفية وكفاءة الأداء وكفاءة الإنجاز.

1- الكفاءة المعرفية: وهي لا تقتصر على امتلاك كفاءة التعلم المستمر للمعلومات والحقائق بل تمتد إلى امتلاك كفاءة التعلم المستمر واستخدام أدوات المعرفة وطرائق استخدام هذه المعرفة في الميادين العلمية.

2- كفاءة الأداء: وتشمل قدرة المتعلم على إظهار سلوك لمواجهة وضعيات مشاكل على أساس أن الكفاءات تتعلق بأداء الفرد لا بمعرفته، ومعيار تحقيقها هو القدرة على القيام بالسلوك المطلوب.

3- كفاءة الإنجاز أو النتائج: إن امتلاك الكفاءات المعرفية يعني امتلاك المعرفة اللازمة لممارسة العمل، دون أن يكون هناك مؤشر على أن امتلاك القدرة على الأداء أما امتلاك الكفاءة الأدائية فيعني القدرة على إظهار قدراته في الممارسة دون وجود مؤشر يدل على إحداث نتيجة مرغوبة في أداء المتعلمين. (14)

عناصر الكفاءة المهنية:

لتكوين كفاءة لدى الفرد يجب أن تتوفر فيه مجموعة من العناصر وتتمثل هذه العناصر في:

1- الاستعداد: وهي الطاقة الكامنة للفرد في مجال مهني أو أكثر فعن طريق الاستعداد نصل إلى مستوى معين من الكفاءة أي الطاقات يبلغ الهدف المقصود من عملية التعلم والاستعداد لتكون هذه الطاقات فطرية أو مكتسبة أو هما معاً.

2- القدرات: هي كل ما يستطيع الفرد أدائه في اللحظة الحاضرة من أعمال ومهارات إدراكية أو عملية حركية سواء تم ذلك نتيجة تدريب مقصود ومنظم أم دون ذلك وهذه القدرات قد تكون مكتسبة أو فطرية.

3- المهارات: تتمثل المهارة في مجموعة القدرات الفطرية الجسدية للفرد أو الجماعة والتي تمكنهم من أداء عملهم على أكمل وجه أو هي مزيج من المعرفة والممارسات السلوكية والخبرات التي تمارس في إطار معين على المؤسسة وتحديدها وتقييمها وتطويرها.

4- المعارف: وهي أكثر العناصر التي يمكن توظيفها في العديد من الوظائف على شرط أن تكون من نفس المهنة.

5- الممارسات المهنية والمكتسبة: ترتبط إلى حد كبيرة بالمحيط المهني الذي أنتجت أو اكتسبت فيه وعليه يمكن أن تؤدي إلى مناصب عمل قريبة من المنصب الأصلي للعامل. (15)

خصائص الكفاءة المهنية:

تتميز الكفاءات بمجموعة من الخصائص والمميزات التي تتمثل فيما يلي:

- الكفاءة عبارة عن عملية: الكفاءة ليست مجرد ميل أو تأهب أو استعداد للتصرف إنما هي عبارة عن عملية، وذلك لأنها تنطوي على مجموعة من الوسائل والأدوات الخاصة بمعالجة المشكلات والحوادث العرضية غير المتوقعة، والمستجدات التي لا يمكن أبداً استبعادها، وهذا يتماشى مع المفهوم العام للكفاءة والذي يشير إلى القدرة على استعمال المهارات والمعارف في وضعيات جديدة ملائمة ضمن حقل مهني فهي إذن تشمل التنظيم، التخطيط التجديد، القدرة على التكيف، التنسيق الإبداع والابتكار إلى:

1- الكفاءة عبارة عن نظام: بالرغم من تعدد تعاريف الكفاءة ، إلا أنها تشترك في عنصرين أساسيين:

- سيطرت المعلم على المواد الدراسية عمقاً وسعياً.
- قدرة المعلم على تطوير نظام التدريس.

2- مدخلات : هي كل الموارد التي تساهم في بناء وممارسة الكفاءة سواء كانت هذه الموارد ملموسة، أم غير ملموسة .

3- ارتباطها بالنشاط: من خصائص الكفاءة تعددية الموارد لكن هذه الكثرة والوفرة في الموارد لا تعني شيئاً إذ لم تستغل .

4- وتستثمر، فكثيرين من يملكون معارف علمية أو مهارات أو علاقات اجتماعية قوية ولكنهم لا يعرفون كيف يستخدمونها في أوضاع مهنية ، فالشخص العارف بخبايا المهنة ليس بالضرورة كفؤ بها فمن الهفوات الكثيرة التي يمكن أن تقع فيها هي ربط الكفاءة بالموارد.

5-التناسق والترابط : لقد توصلنا إلى أنه من خصائص الكفاءة تعددية الموارد غير أن وجود هذه الموارد وتوفرها لا يكفي وحده لبناء الكفاءة خاصة ونحن نعلم أن البناء المتين يحتاج لدعائم وروابط لتثبيت هذه الدعائم . (16)

وعلى هذا الأساس يمكننا أن نقول بأن الكفاءة تحتاج إلى تجديد في نشاط ما وعدد معين من الموارد الشخصية وربطها بطريقة خاصة وتدعيم هذه الموارد بتجديد موارد المحيط.

أبعاد الكفاءة المهنية:

- أ- كفاءة التخطيط للدرس وأهدافه" وتتضمن تحديد الأهداف التعليمية الخاصة بالمادة التعليمية ومضمونها والنشاطات والوسائل الملائمة لها.
- ب- كفاءة تنفيذ الدرس: وتشتمل على تنفيذ الخبرات التعليمية والنشاطات المصاحبة لها وتوظيفها في العملية التعليمية التعلمية.
- ج- كفاءة التقويم : وتشتمل على إعداد أدوات القياس المناسبة للمادة التعليمية.
- د- كفاءة العلاقات الإنسانية: وتتضمن بناء علاقات إنسانية ايجابية بين المعلم والتلاميذ وبين التلاميذ والمعلم. (17)

ويلاحظ على ما سبق بأن للكفاءة المهنية العديد من الأبعاد التي لها دور كبير في أداء الأستاذ الجامعي لمهنة التدريس وهي كفاءة استخدام الوسائل التعليمية وتقنيات التعليم ، وكفاءة استخدام الاستراتيجيات الحديثة في التدريس ، وكفاءة صياغة الاسئلة ، واستخدام الأنشطة التعليمية التي لها كبير في تطوير المهنة.

مراحل اكتساب الكفاءة المهنية:

- مرحلة الانطلاق في الحياة المهنية: وفيها يقوم الفرد بالمشاركة في أعمال تطوعية ويقوم فيها بتوظيف وتجنيد كل الكفاءات التي اكتسبها من أجل البحث عن أول وظيفة أو منصب عمل.
- التكوين من خلال الحياة المهنية : وفي هذه المرحلة يقوم طالبي الوظائف بمتابعة بعض التكوينات لإعادة المتوقع في سوق العمل وذلك من أجل اكتساب حظوظ أكبر من أجل الحصول على عمل.
- مرحلة إعادة العمل المدرسي أو الانخراط في الجامعة مرة أخرى: حيث يوجد العديد من العمال الذين يريدون تقديم مكنسباتهم المهنية بالعودة إلى مقاعد الدراسة والتعلم من جديد.
- مرحل صيانة الكفاءات وتطويرها: ويجسدها الأفراد الذين ينتقلون في المؤسسة من مناصب بسيطة تنفيذية إلى مناصب عليا في الإدارة.

- تطوير الكفاءات بالنسبة للأفراد الذين يشغلون مناصب عليا داخلياً أو في إدارة محلية ويكون هدف تطوير كفاءاتهم هو الحصول على مناصب أعلى أو في مؤسسات أجنبية ودولية.
 - تطوير الكفاءات أحياناً يكون إعادة هيكلة المؤسسة وبالتالي يكون الفرد ملزماً بتطوير كفاءته من خلال بعض الآليات التي يضعها لنفسه أو تضعها المؤسسة.
 - استعمال الكفاءات ما بعد المهنة التقاعد : أما بالنسبة للأفراد ونشاطاتهم المهنية الرسمية يكون من تطوير الكفاءات في هذه المرحلة، وهو إعادة النشاط في مجالات تخدم المجتمع، مكاسب/ استثمارات/ جمعيات... الخ. (18)
 - هناك بعض الإجراءات المرتبطة بتقدير الطلاب لكفاءات أساتذتهم والتي من أبرزها:
 - 1- مناقشة عملية التقويم مع الطلاب قبل تطبيقها من حيث أهميتها وجدواها للأستاذ والطالب.
 - 2- إن هذه العملية لا بد وأن تتم بطريقة سرية وهذا يعني عدم حضور هيئة التدريس صاحب المقرر المراد تقويمه في أثناء عملية التقويم، كما أن طلاب يجب أن يدركها أن تقديراتهم الدراسية لن تتأثر بعملية التقويم.
 - 3- ضرورة توفير الوقت الملائم لعملية التقويم.
 - 4- الترحيب والتشجيع من قبل أعضاء هيئة التدريس للطلاب بعد الانتهاء من عملية التقويم. (19)
 - التطوير المهني للأستاذ الجامعي ويشمل :**
 - متابعة تطور العلوم والتكنولوجيا التي تدعم هذه المهنة من خلال مختلف الأنشطة العلمية.
 - كتابة الكتاب المدرسي.
 - اكتشاف التكنولوجيات المناسبة لعملية التدريس الجامعي .
 - اختراع الوسائل البصرية والسمعية وتوظيفها اثناء سير المحاضرات .
 - أبداع الأعمال الفنية التي تنمي التفكير بجميع أنواعه وخاصة الابداعي .
 - الاشتراك بأنشطة إثرائيه المتنوعة التي تعمل علي تطوير المناهج الدراسية.
 - كتابة البحث العلمي بمنهجية علمية . (20)
- طرائق تطوير الكفاءة المهنية وتتمثل في النقاط التالية :**

- 1- يتعرض الفرد الى وضعيات مهنية جديدة، يستعمل منهج المحاولة والخطأ لمواجهةها، ونكون هنا أمام منطق "الحركة أو الفعل" أي أنّ على الفرد ألا يتجاهل المشاكل والوضعيات التي تقابله بل عليه البحث عن الحلول، ما يخلق لديه الدافع نحو التكوين/التعلم .
- 2- التكوين التناوبي ويقصد به أنّ الفرد يتحصّل على المعارف النظرية داخل القسم، ويكون عليه اجراء التبرّصات من أجل الحصول على الكفاءة المهنية من خلال تطبيق تلك المعارف النظرية في وضعيات مهنية حقيقية .
- 3- تطوير الكفاءة المهنية يكون من خلال تحليل السلوكيات الصادرة عن الفرد أثناء قيامه بواجباته المهنية اليومية داخل المؤسسة، أو في مؤسسات التكوين، وبعدها نحاول خلق نموذج السلوكيات الصحيحة والتي تُعبّر عن الكفاءة، وذلك من أجل تعميمها ونقلها من فرد الى آخر .
- 4- بعض المؤسسات أو الإدارات تضع مجموعة معايير للجودة، أو نسب للإنتاجية، يكون على الفرد أخذها بعين الاعتبار أثناء الانجاز ، وعليه يكون في مراقبة مستمرة أو تقويم مستمر لأدائه، ما يجعله في الأخير يصل إلى أحسن أداء وبالتالي الوصول إلى الكفاءة المهنية .5- إن المعارف النظرية المكتسبة من خلال التكوين، تقوم بتغذية قدرات الفرد، والتي تصبح فيما بعد كفاءات مختلفة حسب الوضعيات المهنية التي تواجه الفرد، وهنا يكون على الفرد امتلاك مهارة الاندماج.
- (21)

من خلال ما سبق ترى الباحثة بأنه يجب على الأستاذ الجامعي أن يعمل على تطوير كفاءته التدريسية من خلال المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية والمساهمة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة لاستمرار النمو المهني لهم ، وتطوير الذات في مجال التعليم الجامعي، وذلك بالاطلاع على كل ما هو جديد في مجال مهنة التدريس والكفاءات المتعددة التي تساعد في تطوير مهنته والمتمثلة في المعلومات والمعارف والأهداف والاستراتيجيات التدريس الحديثة وتقنيات التعليم ووسائل التعليم المختلفة، وكذلك صياغة الأسئلة بما تنادي به التربية الحديثة في تنمية التفكير لدى الطلاب لمواجهة تحديات العصر الحالي الذي يمتاز بالتقدم العلمي التكنولوجي.

الدراسات السابقة:

- 1- دراسة (عفانة، 1998) استهدفت تحديد الكفاءات التدريسية التي يمارسها أساتذة الجامعة الإسلامية بغزة كما يراها طلبة الجامعة. وبلغت عينة الدراسة (321) طالباً وطالبة. وأظهرت

النتائج قصوراً في الكفايات التي يمارسونها، حيث وصلت إلى (36) كفاية من أصل (100) كفاية. كما بينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعض الكفايات التدريسية ترجع إلى الجنس ونوع الكلية التي ينتمي إليها الطلاب. (22)

2-دراسة غازي (2008) ، جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في ضوء متطلبات ضمان الجودة من وجهة نظر الطلبة .

هدفت الدراسة إلى استقصاء جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في ضوء متطلبات ضمان الجودة من وجهة نظر طلبة جامعة الشرق الأوسط في الأردن ، حيث اشتملت عينة الدراسة على (113) طالباً وطالبة من مختلف الكليات العلمية والإنسانية ، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع لجودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بأبعاده المختلفة ، ولكل بعد على حدة أيضاً. (23)

3-دراسة عيسى، حازم زكي (2009) تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر الطلبة وفق معايير الجودة. جاءت هذه الدراسة للكشف عن تحديد الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة، حيث حددت الدراسة معايير الجودة الواجب توافرها في عضو الهيئة التدريسية في ضوء معايير الجودة في المجالات التالية: الشخصية والعلاقات الإنسانية، التمكن من العلم والمهنة ، أساليب التعزيز والتحفيز، تفعيل الأنشطة وأساليب التقويم، التخطيط والتنفيذ للمحاضرة. (24)

4-دراسة القرشي(2016) الكفايات المهنية والتدريسية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب. هدفت الدراسة إلى اعداد مقياس للكفاءات المهنية والتدريسية المتطلبية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة من مختلف التخصصات، وقد تم تطبيق المقياس لمعرفة مدى تفضيلهم لهذه الكفاءات، وقد تكونت عينة الدراسة من (460) طالب وطالبة تم اختيارهم بطريقة عشوائية بجامعة بغداد، ومن نتائج الدراسة : تبلور الكفاءات لمهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر اربع كفاءات مهمة وهي (الأستاذ الجامعي، التمكن العلمي والمهني، العلاقات الإنسانية، التقويم والأنشطة)، وقد اتضح من خلال المقياس الموجه لمعرفة وجهة نظرهم تجاه أساتذتهم أنهم يتمتعون بقدر كافي من الكفاءات والقدرات العلمية والمهنية. (25)

إجراءات الدراسة :

منهج الدراسة : اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي باعتباره من أهم مناهج البحث ، لما يوفره من إمكانية التوصل إلى حقائق دقيقة عن الظروف القائمة وبمساعدة على استنباط علاقات هامة بين جوانب الظاهرة المدروسة وتفسير لمعنى البيانات ، مما يؤدي إلى صياغة مبادئ هامة في المعرفة وحل المشكلات .

مجتمع الدراسة: يضم مجتمع الدراسة جميع طلبة الأقسام الأدبية والعلمية بكليات التربية جامعة الزاوية للعام الدراسي (2018-2019) . وقد تم سحب عينة الدراسة من جميع أفراد عينة الدراسة بنسبة 10% من المجتمع الأصلي. والبالغ عددهم (1821).

عينة الدراسة: تم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة عشوائية بنسبة (10%) تمثلت في طالبات الفصل الأول والثامن بجميع الأقسام العلمية والأدبية والبالغ عددهم (182) طالبة، وذلك لمعرفة آرائهم باعتبار الفصل الأول مستجدين بالدراسة الجامعية الذي يعتبر بداية السلم التعليمي بالجامعة، مقارنة بالفصل الثامن باعتبارهم على أبواب التخرج وقد مروا بخبرة علمية سابقة ويمكن الاعتماد عليهم في الحصول على المعلومات التي ستستخدم في الدراسة.

أداة الدراسة: استخدمت الباحثة مقياس متطلبات الكفاءة المهنية لطالبات كليات التربية – جامعة الزاوية – من إعداد الباحثة، حيث تكون المقياس من (20) فقرة موزعة على أربعة أبعاد، وكل مجال يشمل على (5) فقرات ويضم (5) فقرات وهي على النحو التالي:

- مجال الشخصية ويضم (5) فقرات.
- مجال العلاقات الإنسانية ويضم (5) فقرات.
- مجال استراتيجيات التدريس ويضم (5) فقرات.
- مجال التقويم ويضم (5) فقرات.

وقد تم حساب الصدق والثبات لمقياس الكفاءة المهنية ومتطلبات تطويرها وهو على النحو التالي:

أولاً : حساب صدق المقياس :

تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس الذين يتصفون بخبرة تمكنهم من الحكم على صلاحية فقرات المقياس وفي قياس الخاصية المراد قياسها، وبالأراء التي يتفق عليها معظم المحكمين، وقد أشار المحكمون إلى

بعض التعديلات في الصياغة، تم تعديلها ووضع المقياس في صورته النهائية وبذلك أصبح المقياس يحتوي على (20) فقرة موزعين على أربع مجالات وهو يدل على صدق المقياس.

ثانياً : حساب ثبات المقياس :

تم حساب معامل الارتباط بين درجات الفقرات الفردية لكل بعد ، ودرجات الفقرات الزوجية المكون للمقياس ، وذلك باستخدام معادلة سبيرمان بروان ، ومعامل الفا كرونباخ وهي على النحو التالي: **الجدول (1)** قيم معاملات الثبات بالطريقة النصفية سبيرمان بروان - ومعامل الفا كرونباخ لأبعاد مقياس الكفاءة المهنية والدرجة الكلية للمقياس.

معامل الفا كرونباخ	معامل سبيرمان بروان	المعاملات الاحصائية	
		الأبعاد	الفقرة
0.66	0.55	5	مجال الشخصية
0.60	0.66	5	مجال العلاقات الإنسانية
0.60	0.85	5	مجال استراتيجيات التدريس
0.66	0.66	5	مجال التقويم

يتضح من نتائج الجدول (1) أن معاملات قيم الثبات لمجالات مقياس متطلبات الكفاءة المهنية جميعها مرتفعة حسب معامل الثبات لسبيرمان بروان، يتراوح بين (0.55- 0.85) ، وكذلك جاءت قيم الثبات حسب معامل الفا كرونباخ مرتفعة تتراوح ما بين (0.60-0.66) وجميعها دالة عند مستوى (0.01) وبذلك يصبح المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات، وأصبح المقياس جاهز لتطبيقه على عينة الدراسة الحالية.

تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة:

بعد التأكد من صلاحية المقياس تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة، والتي شملت جميع طالبات الفصل الأول والثامن من جميع الاقسام العلمية والأدبية بكليات التربية جامعة الزاوية،

والبالغ عددهم (182) طالبة موزعة على الأقسام العلمية والأدبية للعام الدراسي (2018-2019)

م.

لقد تم توزيع الاستبانة (مقياس متطلبات الكفاءة المهنية) على كل أفراد العينة مستخدمة في ذلك الاتصال المباشر وغير المباشر بطلبة كليات التربية أثناء فترة الدوام الرسمي للكلية ، حيث تم تسليم الاستبانة موضحة لهم أهمية الدراسة والهدف من إجرائه، وقد تم استلامه من قبل الباحثة مستعينة ببعض الزملاء والزميلات في الكليات الاخرى في توزيعه، حيث تم توزيع (182) استمارة استبيان على أفراد العينة بأكملها وذلك في شهر فبراير (2019) وقد امكن استرجاع (170) استمارة بنسبة تقدر (93.40%)، وعدد (12) استمارة استبانة تم استبعادها وذلك لعدم استكمال بياناتهم بالصورة المطلوبة، وبذلك تم تطبيق الاستبيان على (170) طالبة والتي تمثل العينة الأساسية للدراسة الحالية.

نتائج الدراسة: من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة توصلت الدراسة الحالية إلى جملة من النتائج العلمية نذكر منها :

1- يتلخص التساؤل الأول في التالي: ما مستوى الكفاءات المهنية التي يمارسها الأستاذ الجامعي كما تدرکها طالبات كليات التربية جامعة الزاوية) ؟

لتحليل هذا التساؤل تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي، ويمكن عرض تلك النتائج في الجدول التالي:

الجدول (2) يوضح التكرارات والنسب المئوية في مجال الشخصية.

م	الفقرات	التكرار النسبة المئوية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الوزن النسبي	الاهمية	المستوي
1	يحرص علي التواصل مع طلابه	ت	40	50	20	20	40	3.23	3	متوسط
		%	23.52	23.52	11.76	11.67	23.52			
2	يظهر احترامه لشخصية طلابه بغض النظر عن نجاحهم أو فشلهم	ت	40	45	20	35	30	3.20	4	متوسط
		%	23.50	26.47	11.76	20.58	17.64			
3	لديه درجة عالية من الاحساس بالمسؤولية اتجاه عمله	ت	55	60	10	20	25	3.61	2	متوسط
		%	32.35	35.29	5.88	11.76	14.70			
4	يتمتع بالقدرة علي حسن الاستماع لطلابهم واحترامهم	ت	50	65	15	20	20	3.70	1	مرتفع
		%	29.41	38.23	8.82	11.76	11.76			
5	يتميز بالاتزان الانفعالي أثناء المحاضرة	ت	45	60	15	20	30	3.5	5	متوسط
		%	26.47	35.29	8.82	11.76	17.64			

تبرز قراءة الجدول رقم (2) لأفراد عينة البحث أن مجال (الشخصية) قد نال مستوى متوسطا، حيث اشتمل هذا المجال على (5) فقرات، تراوحت الأوزان النسبية ما بين (3.5 – 3.70)، حيث كانت أعلاها فقرتان هما الفقرة رقم (4) والتي تنص على (يتمتع بالقدرة علي حسن الاستماع لطلابهم واحترامهم) ووزنها النسبي (3.70) وهو مستوى مرتفع، والفقرة رقم (3) والتي تنص على (لديه درجة عالية من الاحساس بالمسؤولية اتجاه عمله) ووزنها النسبي (3.61) وهي ذات مستوى متوسط، في حين كان آذناه ضمن هذا المجال الفقرتين رقم (1) والتي تنص على (يحرص علي التواصل مع طلابه) ووزنها النسبي (3.23)، وهي مستوى متوسط، والفقرة رقم (2) والتي تنص على (يظهر احترامه لشخصية طلابه بغض النظر عن نجاحهم أو فشلهم) ووزنها النسبي (3.20) وهي ذات مستوى متوسط.

وهذا يدل على أن مستوى ممارسة الكفاءات المهنية ومتطلباتها لدى الأستاذ الجامعي كما يدركها الطلاب الجامعيين على مستوى مجال الشخصية جاءت بمستوى متوسط (عدا الفقرة 4) وذلك

لأن من صفات الأستاذ الجامعي كما يتوقعه طلابه أن يكون لديه درجة عالية على حسن الاستماع لطلابه واحترام آرائهم أثناء المحاضرة وذلك من متطلبات المهنة.

الجدول (3) يوضح التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي في مجال العلاقات الإنسانية.

م	الفقرات	التكرار والنسبة المئوية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الوزن النسبي	الاهمية	المستوي
1	يعطي الحرية المنافسة بصدر رحب	ت	50	60	10	20	30	3.52	1	متوسط
		%	29.4	35.29	5.88	11.67	17.64			
2	يبث روح التعاون بين الطلاب	ت	50	45	20	25	30	3.35	2	متوسط
		%	49.4	26.47	17.6	14.70	17.64			
3	يعمل على تنمية روح الولاء والانتماء لدى الطلاب	ت	45	40	35	30	20	3.32	3	متوسط
		%	26.4	23.52	20.5	17.64	11.67			
4	مساعدتهم في التغلب على المشكلات التي تواجههم	ت	30	30	40	40	30	2.94	5	متوسط
		%	17.6	17.64	23.5	23.52	17.64			
5	يتقبل وجهات نظر الطلاب ويدربهم ويشجعهم علي ذلك	ت	40	35	25	40	30	3.05	4	متوسط
		%	93.5	90.58	14.7	23.52	17.64			

تبرز قراءة الجدول رقم (3) لأفراد عينة البحث أن مجال (العلاقات الإنسانية) قد جاءت جميعها بحسب مستوى متوسط حيث اشتمل هذا المجال على (5) فقرات، وتراوحت الأوزان النسبية ما بين (2.94 – 3.52) حيث كانت أعلاها الفقرتان رقم (1) والتي تنص على (يعطي الحرية المنافسة بصدر رحب) ووزنها النسبي (3.52) والفقرة رقم (2) والتي تنص على (يبث روح التعاون بين الطلاب) ووزنها النسبي (3.35) وهي ذات مستوى متوسط، في حين سجلت أدناه مستوى ضمن هذا المجال الفقرتان رقم (4) والتي تنص على (مساعدتهم في التغلب على المشكلات التي تواجههم) ووزنها النسبي (2.94) وهو مستوى متوسط، والفقرة رقم (5) والتي تنص على (يتقبل وجهات نظر الطلاب بل ويدربهم ويشجعهم على ذلك) ووزنها النسبي (3.05) وهو مستوى متوسط. ومن خلال هذا التحليل تبين أن ممارسة أساتذة الجامعة على مستوى العلاقات الإنسانية، كما يدركها الطلاب الجامعيون جاءت حسب مستوى متوسط أثناء سير العملية التعليمية، وهذا يدل على أن الأستاذ الجامعي في علاقته مع بعض زملاء المهنة داخل الجامعة وعلاقته الإنسانية

بالطلاب تحتاج إلى الأخذ بعين الاعتبار لهذا المجال وذلك لأهمية العلاقات الإنسانية في رفع القدرة المهنية إلى الأفضل.

الجدول (4) يوضح التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي في مجال التقويم.

م	الفقرات	التكرار والنسبة المئوية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الاهمية	الوزن النسبي	المستوي
1	يعطي الطلاب فرصا متساوية في الأنشطة	ت	30	35	10	45	50	2	2.73	متوسط
		%	17.64	20.58	8.89	26.47	29.41			
2	مساعدة طلابه على اختيار الأنشطة المناسبة لموضوع المادة العلمية	ت	29	28	13	55	45	3	2.64	متوسط
		%	17.05	16.47	7.64	32.35	26.47			
3	يشجع طلابه على المنافسة وطرح الأسئلة	ت	55	35	10	35	35	1	3.11	متوسط
		%	32.35	20.58	5.88	20.58	20.58			
4	يعمل على استخدام الأسئلة مفتوحة النهايات	ت	21	23	10	66	50	4	2.41	متوسط
		%	12.35	13.58	5.88	38.82	29.41			
5	يعمل على صياغة الأسئلة التي تنمي الإبداع.	ت	18	20	12	65	55	5	2.31	متوسط
		%	10.58	11.76	7.05	38.23	32.35			

تجسد قراءة الجدول (4) لأفراد عينة الدراسة أن مجال التقويم جاءت جميعها حسب مستوى متوسط حيث اشتمل هذا المجال على (5) فقرات تراوحت أوزانها النسبية بين (3.11 - 2.31) حيث كانت اعلاها الفقرتان رقم (3) والتي تنص على (يشجع طلابه على المنافسة وطرح الأسئلة) ووزنها النسبي (3.11) والفقرة رقم (1) والتي تنص على (يعطي الطلاب فرص متساوية في الأنشطة) ووزنها النسبي (2.73) وهي ذات مستوى متوسط في حين سجلت الأدنى درجة ضمن هذا المجال الفقرة (5) والتي تنص على (يعمل على صياغة الأسئلة التي تنمي الإبداع) ووزنها النسبي (2.31) والفقرة رقم (4) والتي تنص على (يعمل على استخدام الأسئلة مفتوحة النهايات) ووزنها النسبي (2.41).

ومن خلال هذا التحليل يتبين أن أساتذة الجامعة في درجة ممارسة مجال التقويم في العملية التعليمية والذي يعد من متطلبات المهنة جاءت بدرجة متوسطة وبهذا يعتبر مجال التقويم يحتاج

إلى مزيد من الجهد للأستاذ الجامعي وفق التقييم العلمي المعتاد وهو بأن يكون هناك تقييم مرحلي متسلسل لضمان حق التقييم للطالب والذي يتمثل في التقييم المبدئي والتقييم المستمر .

الجدول (5) يوضح التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي في مجال استراتيجيات التدريس.

م	الفقرات	التكرار و النسبة المئوية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الوزن النسبي	الاهمية	المستوي
1	لديه القدرة على استخدام أكثر استراتيجيات في التدريس	ت	15	20	13	62	60	2.22	4	متوسط
		%	8.82	11.76	7.64	36.47	35.29			
2	لديه القدرة على استخدام الأنشطة المناسبة للاستراتيجيات	ت	18	20	30	50	52	1.87	5	منخفضة
		%	10.58	11.67	17.64	2.41	30.58			
3	يستخدم الاستراتيجيات التي تحفز الطلاب على التفكير	ت	20	23	20	57	50	2.44	1	متوسط
		%	11.76	13.52	11.76	33.52	29.41			
4	يعمل على تطبيق الاستراتيجيات التي تحفز الطلاب في الابداع والابتكار	ت	19	20	11	70	50	2.34	3	متوسط
		%	11.17	11.17	6.47	41.17	29.41			
5	يشجع طلابه على استخدام استراتيجية التعلم الالكتروني	ت	23	20	5	65	55	2.36	2	متوسط
		%	13.52	12.94	2.94	38.23	32.35			

يبرز الجدول رقم (5) رؤية أفراد عينة البحث لمجال (استراتيجيات التدريس) بشكل عام يظهر حسب مستوى متوسط ، حيث اشتمل هذا المجال على (5) فقرات وتراوحت الأوزان النسبية ما بين (1.87 - 2.44) حيث كانت اعلاها الفقرتان رقم (3) والتي تنص على (يستخدم الاستراتيجيات التي تحفز الطلاب على التفكير) ووزنها النسبي (2.44) والفقرة رقم (5) والتي تنص على (يشجع طلابه على استخدام استراتيجية التعلم الالكتروني) ووزنها النسبي (2.36) وهو مستوى متوسط، في حين كانت ادناها ضمن هذا المجال الفقرتان رقم (2) والتي تنص على (لديه القدرة على استخدام الأنشطة المناسبة للاستراتيجيات) ووزنها النسبي (1.87) والفقرة رقم (1) والتي تنص على (لديه القدرة على استخدام أكثر استراتيجيات في التدريس) ووزنها النسبي (2.22) وهي ذات مستوى متوسط.

ومن خلال ذلك ترى الباحثة وحسب وجهة أفراد العينة بأن ممارسة عضو هيئة التدريس الاستراتيجيات الحديثة في التدريس الجامعي جاءت جميعها بمستوى متوسط، وهذا يدل على أن الأستاذ الجامعي يستخدم الطريقة الواحدة مع التدريس والمتمثلة في طريقة المحاضرة، وبأن الأستاذ الجامعي لا يستخدم أكثر من طريقة في التدريس، وإنما اعتماده على الطرق التقليدية في أداء عملية التدريس في الجامعة، وهذا لا يتماشى مع متطلبات العصر الحالي لمهنة التدريس التي تحتم استخدام استراتيجيات جديدة، والتي تعمل على رفع مستوى الكفاءة المهنية لدى الأستاذ الجامعي الذي يعود على المجتمع بالنفع المعرفي والعلمي، من أجل مواكبة التقدم والتغيرات في الواقع للعملية التعليمية التي تتطلب من عضو هيئة التدريس أن يكون متجدد دائماً ومبدع ومفكر ومتطور في عصر التقدم التكنولوجي الذي يستخدم أحدث الاستراتيجيات المتقدمة التي تعمل على رفع الكفاءة المهنية لدى الأستاذ الجامعي .

الجدول (6) التساؤل الثاني : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متطلبات الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي كما تدركها طالبات كلية التربية بالزاوية تبعاً للمتغيرات التخصص المستوى الدراسي ؟

وللإجابة عن التساؤل تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى قيمة (ت) المحتسبة لاستخراج الفروق بين أفراد العينة في المتغيرات (التخصص والمستوى الدراسي) ويمكن عرض هذه النتائج من خلال الجدول التالي:

الجدول(6) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) للفروق بين أفراد العينة في مستوى الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي في متغير (التخصص والمستوى الدراسي).

المتغيرات	التخصص	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
التخصص	علمي	12.56	0.74	168	0.66	0.01
	ادبي	12.99	0.76			
المستوى الدراسي	الفصل الأول الجامعي	11.13	0.49	168	1.75	0.01
	الفصل الثامن الجامعي	14.74	0.09			

$$ت = (0.05) = 168 = 1.44$$

بقراءة الجدول (6) يتبين أن المتوسط الحسابي لطلبات (أفراد العينة) تخصص علمي قد بلغ (12.56) وانحراف معياري (0.74)، أما قيمة المتوسط الحسابي لطلبات كلية التربية تخصص أدبي (12.99) وانحراف معياري (0.76) وعند اختبار الفروق بين متوسط المجموعتين (الأدبي والعلمي) حسب متغير التخصص، أشارت نتائج الاختبار (الثاني قيمة (ت) المحتسبة تساوي (0.66) ولدى مقارنتها مع قيمة (ت) الجدولية عند مستوى (0.05)

ودرجة الحرية (168) والتي تساوي (1.44) تبين أن قيمة (ت) المحتسبة أقل من قيمة (ت) الجدولية والتي تدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطالبات وأفراد العينة وفقاً لمتغير التخصص (علمي_ أدبي).

ومما تقدم ترى الباحثة بأن متغير التخصص (علمي_ أدبي) لم يؤثر في مستوى وجهة نظر الطالبات بكلية التربية الزاوية المتطلبات الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي، وهذا يعنى بأن مشكلة الدراسة بين أفراد العينة شائعة بدرجات تكاد تكون متقاربة حسب تغير التخصص.

كما يتبين من الجدول (6) بأن المتوسط الحسابي لأفراد العينة حسب متغير المستوى الدراسي الفصل الأول بلغ (11.13) وانحراف معياري (0.49)، وقيمة المتوسط الحسابي لأفراد القيمة من طالبات كلية التربية الزاوية في المستوى الدراسي الثامن قد بلغ (14.74) وانحراف معياري (0.09) وعند اختبار الفروق بين المتوسطات المجموعتين (الفصل الدراسي الأول والثامن) أي حسب متغير المستوى الدراسي، أشارت نتائج الاختبار الثاني قيمة (ت) المحتسبة تساوي (1.75) وعند مقارنتها مع قيمة (ت) الجدولية عند مستوى (0.05) ودرجة الحرية (168) والتي تساوي (1.44)، حيث تبين أن قيمة (ت) المحتسبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية في مستوى متطلبات الكفاءة المهنية وتطويرها للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طالبات كليات التربية بجامعة الزاوية وهذا يدل على أن الطالبات بالمستوى الثامن أكثر دراية وأدراكاً لمتطلبات الكفاءة المهنية التي يجب أن يمتلكها الأستاذ الجامعي من جميع النواحي.

التوصيات :

- من خلال النتائج التي توصل إليها البحث الحالي توصي الباحثة بالتوصيات التالية:-
- 1- ضرورة عقد دورات تدريبية لأساتذة الجامعة ، تتضمن أهدافها التدريب على كيفية الإعداد للمحاضرة وآليات تنفيذها، وكيفية صياغة الاختبارات التحصيلية وإدارة برنامج تقويمي ناجح. فضلا عن استخدام أساليب الحفز والتعزيز للطلاب والتعامل معهم بروح الأبوة
 - 2- ضرورة توفير ما يساعد الأستاذ الجامعي على أداء المحاضرات بفاعلية مثل توفير تقنيات التعليم ومكبرات الصوت والأدوات والأجهزة وتفعيل الموجود منها في قاعات التدريس لتوفير جهد المعلم وإطلاق سراح كفاءاته المهنية من عقابها.
 - 3- ضرورة تبصرة الأستاذ الجامعي بالكفاءات المهنية التي يفضلها فيه طلابه حتى يتمكن من إجادة تلك الكفاءات المهنية، وقد يكون ذلك عن طريق عقد دورات تدريبية سنوية وبصفة دورية لأساتذة الجامعة في مجال الكفاءات المهنية.

المصادر والمراجع:

- 1- هند ماجد الحثيلة، (2000) : المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والانسانية، المجلد الثاني عشر، العدد الثاني، ص 107- 123.
- 2- محسن على عطية (2008)، الاستراتيجيات الحديثة في التدريس الفعال ، جدار الصفاء ، عمان ، ط1.
- 3- هشام يعقوب مريزيق، وآخرون (2008) : قضايا معاصرة في التعليم العالي ، دار الراية، عمان، الأردن ، ط1، ص 51.
- 4- بشير معمريه (2001) : بحوث ودراسات في علم النفس والبحث النفسي في الجامعة ، المكتبة العصرية، مصر، ط1، 2001، ص188.
- 5- فضيل دليو وآخرون (1995) الجامعة وتنظيمها وهيكلتها، مجلة الباحث الاجتماعي ، جامعة قسنطينة، الجزائر، العدد 1، ص 13.

6- عدنان أحمد البوادية (2011) ، أساليب معاصرة في تدريس الاجتماعيات ، دار السلام، عمان، ط1، 2011، ص77.

7- ملحم، سامي محمد (2001) سيكولوجية التعلم والتعليم ، عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع.

8- الأحمد، أمل (2005) العلاقة الارتباطية بين دافعية الإنجاز والعزو السببي ، دراسة ميدانية لذي عينة من طلبة جامعة دمشق في كليتي التربية والعلوم، مجلة جامعة دمشق 15(2) ص 145.

9- (Medley D & Patricia R,1980,p-p294-301)

10- عيسى، والناق، صلاح أحمد (2009) تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة، أبحاث المؤتمر التربوي الثان " دور التعليم العالي في التنمية الشاملة".

11- هويدي، ندي على سالم (2013) .مساهمة تقييم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي/ دراسة ميدانية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القري

12- السيد يسرى مصطفى(2007)، تنمية الكفاية المهنية للمعلومات في كيفية إعداد الخطة لتحسين المستوى التحصيلي لتلميذات، موقع على شبكة الإنترنت.

13- الفتلاوي، سهيلة محسن (2003)، الكفايات التدريسية، ط1، دار الشروق، رام الله فلسطين.

14- كروم معمر واخرون (2018)، دور الرقابة التنظيمية في رفع مستوى الكفاءة المهنية ، جامعة أحمد درابة أدرار.

15- السيد عثمان فاروق ، (2001) القلق وإدارة الضغوط النفسية ، دار الفكر العربي، القاهرة.

16- ملحم سامي ، مرجع سبق ذكره، (2001) ص 55

17- يعقوب مسوس (2015) الكفاءة المهنية والدافعية الشخصية والثقافية والنظامية وعلاقته بتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة محمد بن أحمد، وهران.

18- مرابط عياش عزوز، (ب-ت) الكفاءة المهنية ، دار إقرأ للكتاب .

19- Kult, L. (1975): Using teacher evaluation by students. Learning house,4,11

20- نقلاً عن رضا العارضين ، (2011) تطبيق-الكفاءة التعليمية والكفاءات المهنية لدى مدرسي اللغة العربية بالمدارس المتوسطة الإسلامية بمنطقة رمباج جاوي الواسطي ، رسالة ماجستير كلية الدراسات العليا قسم اللغة العربية ، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية.

21- jean –lucBernaud et Claud Lemoin(2000) psychologie du travail et des organisation, Dunod,Paris.

22- عزو اسماعيل عفانة، (1998): الكفايات التدريسية التي يمارسها أساتذة الجامعة الإسلامية بغزة كما يراها طلبتهم. دراسات في المناهج وطرق التدريس، العدد السادس والأربعون، ص 37-82.

23- غازي، جمال خليفة (2014)، جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في ضوء متطلبات ضمان الجودة من وجهة نظر الطلبة، المؤتمر العربي الدولي الرابع لضمان جودة التعليم العالي ، جامعة الزرقاء ، الأردن.

24- دراسة عيسى، حازم زكي (2009) ، مرجع سبق ذكره، ص 45.

25- القرشي، عائدة مخلف مهدي (2016) الكفايات المهنية والتدريسية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة ، جامعة بغداد: مركز البحوث التربوية والنفسية.