بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة النجاح الوطنية
عمادة كلية الدراسات العليا

تطوير الكليات الإنسانية في الجامعات الفلسطينية من حيث أداء أعضاء هيئة التدريس فيها وعلاقتها بالمجتمع المحلي

إعداد
عمرو برهان جميل العكر

الإشراف
أ.د.جودت أحمد سعاده

قدمت هذه الأطروحة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية بنابلس ، فلسطين

١٤٢١هـ - ٢٠٠١م

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

بسم الله الرحمن الرحيم

تطوير الكليات الإنسانية في الجامعات الفلسطينية من حيث أداء أعضاء هيئة التدريس فيها وعلاقتها بالمجتمع المحلي

إعداد

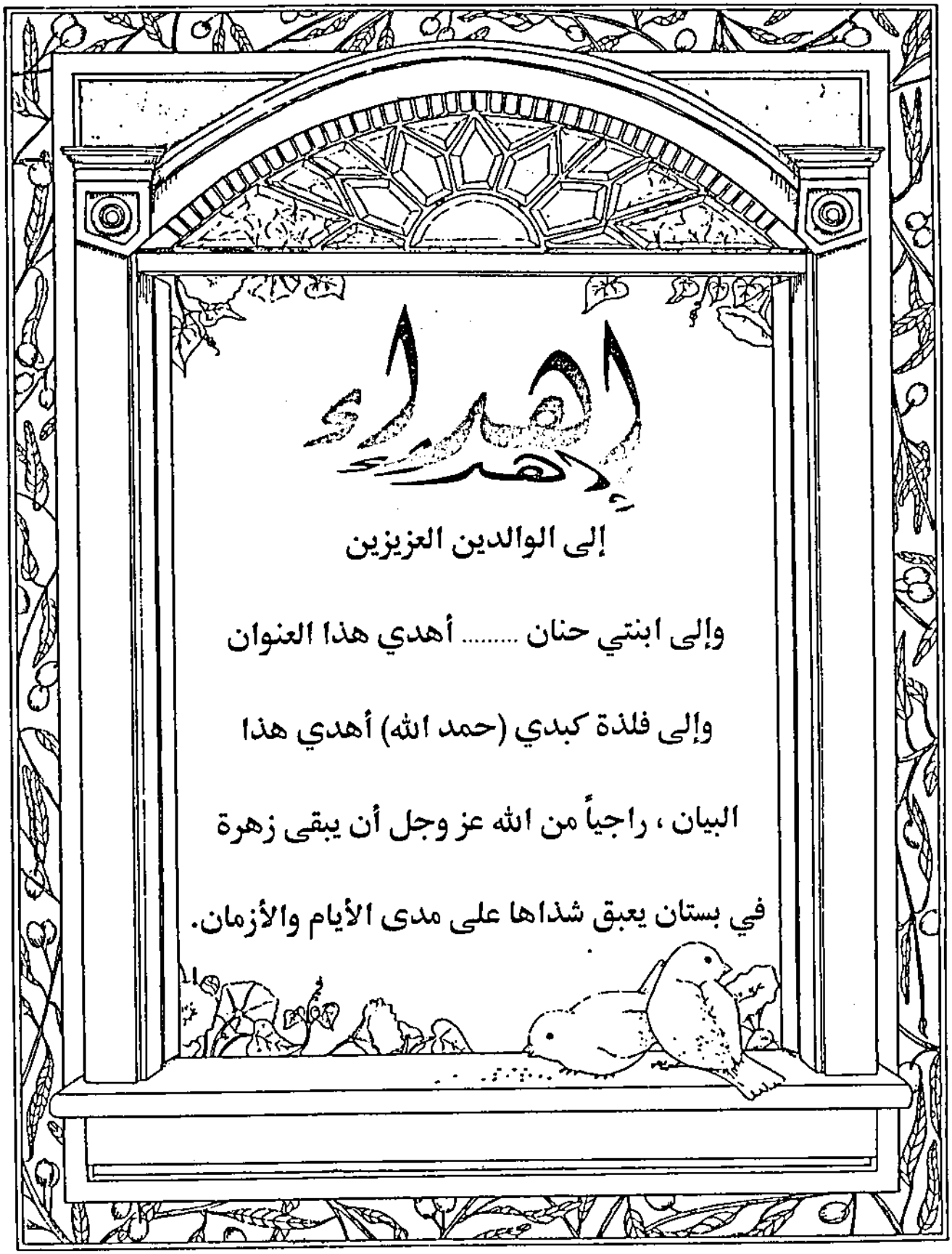
عمرو برهان جميل العكر

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ ٢٠٠١/١/٢٧ وأجيزت

أعضاء لجنة المناقشة

		التوقيع
أ.د.جودت أحمد سعادة	مشرفاً رئيساً	[.....]
أ.د.أحمد فهيم جبر	ممتحناً خارجياً	[.....]
د. عبد الناصر القدومي	عضواً	[.....]

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit



إهداء

إلى الوالدين العزيزين

وإلى ابنتي حنان ..... أهدي هذا العنوان

وإلى فلذة كبدي (حمد الله) أهدي هذا

البيان ، راجياً من الله عز وجل أن يبقى زهرة

في بستان يعبق شذاها على مدى الأيام والأزمان.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

شكر وتقدير

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله ، والحمد لله الـــذي وفقنـــي لإنجاز هذا العمل ، وما توفيقي إلا بالله ، ومن تمام الحمد والشكر لله سبحانه وتعالى أن أتقـــدم بعظيم الشكر والامتنان ، ووافر التقدير والعرفان إلى الأساتذة الإجلاء والعلمـــاء الفضـــلاء ، الذين كان لهم الفضل الكبير في إخراج هذا البحث إلى حيز الوجـــود . وأبـــدأ بالشـــكر إلـــى المشرف الرئيس:

الأستاذ الدكتور جودت احمد سعادة ، الذي كان الموجه المتفـــاني الـــذي احتضنـــني وبحثي هذا ، وغمرني من فيض علمه الغزير ، وعطائه الوفير ، وما فتر يوما عن مســـاعدتي وإرشادي في أي وقت ، وفي أي زمان ، وتحت اشد الظروف صعوبة ، ورغم كل مشـــاغله الكثيرة ، ومسؤولياته العديدة ، ولا املك له من شيء غير جزيل الشكر وعظيم الامتنان وبـــالغ العرفان والدعاء إلى الله عز وجل أن يوفقه في أي موقع كان لخدمة طلاب العلـــم والبـــاحثين على مر الأيام والأزمان .

كما أتقدم ببالغ الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور : أحمد فهيم جبر لتفضله بالموافقـــة على المشاركة في مناقشة هذه الأطروحة ، شاكراً إياه علـــى ملاحظاتـــه القيمـــة وتوجيهاتـــه السديدة التي زادت من قوة الرسالة ودقتها داعياً المولى العلي القدير أن يجزيه الله عنـــا خـــير الجزاء.

٥٤٣٨٢١

كما أتوجه بالشكر والتقدير إلى الدكتور عبد الناصر القدومي ، لإشرافه على التحليـــل الإحصائي للأطروحة مما ساهم في الوصول الى نتائج إحصائية دقيقـــة ، وعلـــى ملاحظاتـــه الدقيقة وأراءه البناءة فله مني كل الثناء وافر التقدير ، وبارك الله فيه وفي علمه وفكره .

كما أخص بالشكر أيضاً العاملين في اتحاد الجامعات العربية وعلى رأســـها الدكتـــور مروان كمال على الفرصة والدعم المعنوي الذي أتاحه لي في الاطلاع والاستفادة من جميـــع المعلومات والإمكانيات المتوفرة لديهم .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

كما أتوجه ببالغ الشكر والتقدير إلى جميع أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية بالجامعات الفلسطينية الذين قاموا بالتجاوب معنا في تعبئة الإستبانة الخاصة بهذه الأطروحة ، بارك الله فيهم وفي علمهم وفكرهم ، والى لجنة التحكيم التي قامت بقراءة فقرات الإستبانة وإبداء الملاحظات القيمة عليها.

كما أخص بالشكر جميع المسؤولين في الجامعات الفلسطينية على حسن المعاملة والتجاوب والتأكيد على أهمية هذه الأطروحة ودعمها بكل الإمكانيات وتزويدنا بجميع المعلومات التي تثري هذه الأطروحة ، فلهم مني كل الشكر والتقدير.

واوجه كلمة شكر صادقة إلى الوالدين العزيزين اللذين ربياني وعلماني ، والى إخواني وأخواتي لوقوفهم بجانبي وتشجيعهم لي بجميع الظروف ، والى زوجتي الغالية التي تحملتني وعناء البحث ومتطلباته ، والى كل الأصدقاء الذين مدوا يد العون والمساعدة ، والى جميع أفراد أسرتي الأعزاء على وقفتهم النبيلة بجانبي ، فبارك الله فيهم جميعا وحقق لهم كل ما يصبون إليه .

راجيا من الله العلي القدير أن يوتي هذا الجهد المتواضع ثماره المرجوة ، ويحقق منه النفع المبتغى للبلاد والعباد.....وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

الباحث

عمرو برهان جميل العكر

جامعة النجاح الوطنية

٢٠٠١م

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

فهـــرس المحتـــويات

مسلسل	الموضوع	الصفحة
-	شكر وتقدير.	أ
-	فهرس المحتويات.	ج
-	فهرس الجداول.	ح
-	فهرس الملاحق.	م
-	ملخص الدراسة باللغة العربية.	ن
الفصل الأول	مقدمة الدراسة وأهميتها	٢-١٤
أولا:	مقدمة الدراسة.	٢
ثانيا:	مشكلة الدراسة.	٧
ثالثا:	أهمية الدراسة.	١٠
رابعا:	أسئلة الدراسة.	١٠
خامسا:	فرضيات الدراسة.	١١
سادسا:	مصطلحات الدراسة.	١٢
سابعا:	حدود الدراسة.	١٤
الفصل الثاني	الإطار النظري للدراسة	١٧-٤٥
أولا:	فكرة الجامعة وتطور وظائفها.	١٧
ثانيا:	وظائف الجامعة.	٢٢
ثالثا:	تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢٣
-	التدريب.	٢٥
-	الاستشارة.	٢٦
-	إقامة الندوات العلمية.	٢٧
-	إقامة الورش العلمية.	٢٨

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

مسلسل	الموضوع	الصفحة
-	إقامة الأسبوع العلمي في الكلية.	٢٩
-	إقامة المؤتمرات في الكلية.	٢٩
-	تبادل الزيارات العلمية.	٣١
-	إجراء البحوث.	٣١
-	التقييم الأكاديمي.	٣٤
-	الحوافز المادية والمعنوية.	٣٥
رابعا:	تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع.	٣٦
-	مجالات خدمة المجتمع.	٣٧
-	القيام بالدراسات والبحوث التي تخدم المجتمع.	٣٧
-	تقديم الاستشارات لأبناء المجتمع المحلي.	٣٨
-	المشاركة في الندوات والمحاضرات في المجتمع المحلي.	٤٠
-	المعارض والمتاحف.	٤٠
-	عقد دورات موجهة لأبناء المجتمع المحلي.	٤١
-	مشاركة الجامعة في الاحتفالات والمناسبات العامة التي تخص أبناء المجتمع المحلي.	٤٢
-	فتح مرافق الجامعة أمام أبناء المجتمع المحلي.	٤٣
-	التعليم المستمر.	٤٣

الفصل الثالث	الدراسات السابقة	٤٧-٦١
-	تصنيف الدراسات السابقة وعرضها.	
أولا:	الدراسات التي تناولت المحور الأول وهو أداء أعضاء هيئة التدريس.	٤٧
-	التعليق على الدراسات الخاصة بالمحور الأول.	٥٤
ثانيا:	الدراسات التي تناولت المحور الثاني من الدراسة وهو الخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع المحلي.	٥٦
-	التعليق على الدراسات الخاصة بالمحور الثاني.	٦٠

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

مسلسل	الموضوع	الصفحة
الفصل الرابع	الطريقة والإجراءات	٦٣-٧٣
أولا:	منهج الدراسة.	٦٣
ثانيا:	مجتمع الدراسة.	٦٣
ثالثا:	عينة الدراسة.	٦٤
رابعا:	أداة الدراسة.	٦٦
أ	صدق الأداة.	٦٩
ب	ثبات الأداة.	٧٠
خامسا:	متغيرات الدراسة.	٧١
سادسا:	إجراءات الدراسة.	٧٢
سابعا:	المعالجات الإحصائية .	٧٣
الفصل الخامس	نتائج الدراسة وتفسيرها.	٧٦-١٤٩
أولا:	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.	٧٦
-	تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.	٨٦
ثانيا:	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.	٩٨
-	تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.	٩٨
ثالثا:	النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى وتفسيرها.	١٠١
أ	النتائج المتعلقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمتغير الجنس وتفسير ذلك.	١٠٢
ب	النتائج المتعلقة بتطوير علاقة الجامعة بالمجتمع بالنسبة لمتغير الجنس وتفسير ذلك.	١٠٣
رابعا:	النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية وتفسيرها.	١٠٤
أ	النتائج المتعلقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي وتفسير ذلك.	١٠٥

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

مسلسل	الموضوع	الصفحة
ب	النتائج المتعلقة بتطوير علاقة الجامعة بالمجتمع بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي وتفسير ذلك.	١٠٦
خامسا:	النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة وتفسيرها.	١٠٨
أ	النتائج المتعلقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمتغير الخبرة في التدريس وتفسير ذلك.	١٠٩
ب	النتائج المتعلقة بتطوير علاقة الجامعة بالمجتمع بالنسبة لمتغير الخبرة في التدريس وتفسير ذلك.	١١٣
سادسا:	النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة وتفسيرها.	١١٥
أ	النتائج المتعلقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمتغير الرتبة العلمية وتفسير ذلك.	١١٦
ب	النتائج المتعلقة بتطوير علاقة الجامعة بالمجتمع بالنسبة لمتغير الرتبة العلمية وتفسير ذلك.	١١٩
سابعا:	النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة وتفسيرها.	١٢٢
أ	النتائج المتعلقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمتغير البلد الذي تخرج منه عضو هيئة التدريس وتفسير ذلك.	١٢٢
ب	النتائج المتعلقة بتطوير علاقة الجامعة بالمجتمع بالنسبة لمتغير البلد الذي تخرج منه عضو هيئة التدريس وتفسير ذلك.	١٢٥
ثامنا:	النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة وتفسيرها.	١٢٧
أ	النتائج المتعلقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمتغير الجامعة وتفسير ذلك.	١٢٨
ب	النتائج المتعلقة بتطوير علاقة الجامعة بالمجتمع بالنسبة لمتغير الجامعة وتفسير ذلك.	١٣٤

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

مسلسل	الموضوع	الصفحة
تاسعا:	النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة وتفسيرها.	١٣٨
أ	النتائج المتعلقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمتغير الكلية وتفسير ذلك.	١٣٩
ب	النتائج المتعلقة بتطوير علاقة الجامعة بالمجتمع بالنسبة لمتغير الكلية وتفسير ذلك.	١٤٢
عاشرا:	النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة وتفسيرها.	١٤٥
-	التوصيات والمقترحات.	١٤٦-١٤٧
	مراجع الدراسة.	١٥٠-١٦٠
أولا:	المراجع العربية.	١٥١
ثانيا:	المراجع الأجنبية.	١٥٨
-	الملاحق	١٦١-١٧٩
-	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية.	١٨٠

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

فهـــــرس الجـــــداول

رقم الجدول	اسم الجدول	الصفحة
١	توزيع أعضاء الهيئة التدريسية ضمن مجتمع الدراسة.	٦٣
٢	وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير الجامعة.	٦٤
٣	وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير الكلية.	٦٤
٤	وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس.	٦٥
٥	وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير الخبرة.	٦٥
٦	وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير المؤهل العلمي.	٦٥
٧	وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير الرتبة العلمية.	٦٦
٨	وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير آخر جامعة تخرج منها عضو هيئة التدريس.	٦٦
٩	توزيع الفقرات على مجالات الدراسة.	٦٨
١٠	ثبات الأداة باستخدام معادلة "كرونباخ ألفا".	٧٠
١١	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال إقامة الندوات العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٧٧
١٢	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال إقامة الورش العلمية.	٧٨
١٣	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال إقامة الأسبوع العلمي للكلية.	٧٩
١٤	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال عقد المؤتمرات العلمية.	٨٠
١٥	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال تبادل الزيارات العلمية.	٨١
١٦	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال إجراء البحوث العلمية.	٨٢
١٧	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال التقييم الأكاديمي السنوي.	٨٣

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

رقم الجدول	اسم الجدول	الصفحة
١٨	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس.	٨٤
١٩	الترتيب والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجالات المحور الأول المتعلق بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٨٥
٢٠	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال القيام بالبحوث ذات العلاقة بالمجتمع.	٩١
٢١	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض الخاصة بخدمة المجتمع.	٩٢
٢٢	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال إقامة الدورات لخدمة المجتمع.	٩٣
٢٣	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع.	٩٤
٢٤	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال الأنشطة التي تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه.	٩٥
٢٥	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال أنشطة تتعلق بخدمة المجتمع إعلاميا.	٩٦
٢٦	الترتيب والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجالات المحور الثاني والخاص بتطوير علاقة الجامعة بالمجتمع.	٩٧
٢٧	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الجنس.	١٠٢
٢٨	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع تبعا لمتغير الجنس.	١٠٣

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

رقم الجدول	اسم الجدول	الصفحة
٢٩	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير المؤهل العلمي لعضو هيئة التدريس.	١٠٥
٣٠	نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع تبعا لمتغير المؤهل العلمي لعضو هيئة التدريس.	١٠٧
٣١	المتوسطات في أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الخبرة	١٠٩
٣٢	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الخبرة في التدريس.	١١٠
٣٣	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في مجال منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس .تبعا لمتغير الخبرة في التدريس.	١١١
٣٤	المتوسطات في علاقة الجامعة مع المجتمع تبعا لمتغير الخبرة في التدريس .	١١٣
٣٥	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في علاقة الجامعة مع المجتمع تبعا لمتغير الخبرة في التدريس .	١١٤
٣٦	المتوسطات في مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الرتبة العلمية.	١١٦
٣٧	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الرتبة العلمية.	١١٧
٣٨	المتوسطات في مجالات تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع تبعا لمتغير الرتبة العلمية.	١١٩
٣٩	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع تبعا لمتغير الرتبة العلمية.	١٢٠
٤٠	المتوسطات في مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير آخر جامعة تخرج منها عضو هيئة التدريس.	١٢٢

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

رقم الجدول	اسم الجدول	الصفحة
٤١	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير آخر جامعة تخرج منها.	١٢٣
٤٢	المتوسطات في مجالات تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع تبعا لمتغير آخر جامعة تخرج منها عضو وهيئة التدريس.	١٢٥
٤٣	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات تطوير علاقة الجامعة مع المجتمع تبعا لمتغير آخر جامعة تخرج منها عضو هيئة التدريس.	١٢٦
٤٤	المتوسطات في مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الجامعة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس.	١٢٨
٤٥	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الجامعة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس .	١٢٩
٤٦	نتائج اختبار (LSD) لدلالة الفروق في مجال إقامة الورش العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الجامعة.	١٣١
٤٧	نتائج اختبار (LSD) لدلالة الفروق في مجال عقد المؤتمرات ذات العلاقة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الجامعة .	١٣٢
٤٨	نتائج اختبار (LSD) لدلالة الفروق في مجال منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس تبعا لمتغير الجامعة.	١٣٣
٤٩	المتوسطات في مجالات تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع تبعا لمتغير الجامعة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس.	١٣٤
٥٠	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات تطوير علاقة الجامعة مع المجتمع تبعا لمتغير الجامعة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس.	١٣٥

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

رقم الجدول	اسم الجدول	الصفحة
٥١	نتائج اختبار (LSD) لدلالة الفروق في مجال إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع تبعا لمتغير الجامعة.	١٣٦
٥٢	نتائج اختبار (LSD) لدلالة الفروق في مجال الأنشطة التي تتعلق في تطوير المجتمع أو تحديثه تبعا لمتغير الجامعة.	١٣٧
٥٣	المتوسطات في مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الكلية.	١٣٩
٥٤	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الكلية.	١٤٠
٥٥	المتوسطات في مجالات تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع تبعا لمتغير الكلية.	١٤٢
٥٦	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في علاقة الجامعة بالمجتمع تبعا لمتغير الكلية.	١٤٣
٥٧	نتائج اختبار (LSD) لدلالة الفروق في مجال إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع تبعا لمتغير الكلية.	١٤٤
٥٨	نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين أداء أعضاء هيئة التدريس والخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع.	١٤٥

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

فهـــــرس المـــلاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
١	استطلاع رأي المحكمين حول الاستبانة.	١٦٢
٢	أسماء المحكمين على الاستبانة.	١٦٩
٣	الكتاب الموجه للمحكمين.	١٧٠
٤	الاستبانة في شكلها النهائي.	١٧١
٥	كتاب تسهيل المهمة من الجامعة.	١٧٦

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ملخص الدراسة:

تطوير الكليات الإنسانية في الجامعات الفلسطينية من حيث أداء أعضاء هيئة التدريس فيها وعلاقة الجامعة بالمجتمع المحلي .

(٢٠٠١م)

إعداد الطالب : عمرو برهان جميل العكر

ماجستير تربية ، تخصص إدارة تربوية

المشرف : الأستاذ الدكتور جودت احمد سعادة

جامعة النجاح الوطنية

هدفت الدراسة الحالية إلى العمل على تطوير الكليات الإنسانية في الجامعات الفلسطينية من حيث أداء أعضاء هيئة التدريس فيها وعلاقة الجامعة بالمجتمع المحلي ، حيث تحددت مشكلة الدراسة في السؤالين التاليين :

١. ما واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية بالجامعات الفلسطينية بالنسبة لأداة التطوير المصممة لهذا الغرض ؟
٢. ما واقع علاقة الكليات الإنسانية في الجامعات الفلسطينية بالمجتمع المحلي بالنسبة لأداة التطوير المصممة لهذا الغرض ؟

وأجريت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية في الجامعات الفلسطينية خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي(١٩٩٩ – ٢٠٠٠) ، بلغ حجمها (١٩٣) عضو هيئة التدريس ، موزعين على الكليات الإنسانية في الجامعات الفلسطينية .

وللإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من فرضياتها ،اعتمدت هذه الدراسة على إجراءات بحثية معينة تمثلت في قيام الباحث بإعداد أداة قياس عبارة عن استبانة ضمت محورين لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتطوير علاقة الجامعة بالمجتمع ، وبعدد من

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفقرات بلغ (٩٩) فقرة. وتمّ التأكد من صدق الأداة بعرضها على مجموعة من المحكمين ، واستخراج ثباتها باستخدام معادلة كرونباخ ألفا وكان معامل الثبات للمحور الأول (٠,٩٤) والمحور الثاني (٠,٩٧) والثبات الكلي (٠,٩٨) .

واعتمد الباحث في دراسته الحالية على المنهج الوصفي المسحي ، كما استخدم كلا من :

المتوسطات الحسابية ، والنسب المئوية ، والتكرارات ، واختبار (ت) T-test للمجموعات المستقلة ، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) للتأكد من وجود فروق ذات دلالة إحصائية، اختبار (LSD) للمقارنات البعدية ، ومعامل ارتباط بيرسون لمعرفة مدى العلاقة الارتباطية بين محاور الدراسة.

وقد توصلت الدراسة الحالية إلى العديد من النتائج كان من أهمها ما يلي :

١- أ- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =٠,٠٥) في أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية بالجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس.

ب- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) في علاقة الجامعة بالمجتمع في الكليات الإنسانية بالجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس .

٢- أ- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) في أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية بالجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لعضو هيئة التدريس .

ب- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =٠,٠٥) في علاقة الجامعة بالمجتمع في الكليات الإنسانية بالجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لعضو هيئة التدريس .

٣- أ- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =٠,٠٥) في أداء أعضاء هيئة التدريس على مجالات إقامة الندوات العلمية وإقامة الورش العلمية وإقامة الأسبوع العلمي وعقد المؤتمرات والزيارات العلمية والتقييم الأكاديمي السنوي لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الخبرة لعضو هيئة التدريس .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ب- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) على مجال منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس تبعا لمتغير الخبرة في التدريس لصالح أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم خبرة اقل من أربع سنوات .

ج – عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =٠,٠٥) في علاقة الجامعة بالمجتمع في الكليات الإنسانية بالجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الخبرة في التدريس.

٤- أ- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) في أداء أعضاء هيئة التدريس على جميع المجالات تعزى لمتغير الرتبة العلمية لعضو هيئة التدريس.

ب- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =٠,٠٥) في علاقة الجامعة بالمجتمع على جميع المجالات في هذا المحور تعزى لمتغير الرتبة العلمية لعضو هيئة التدريس .

٥- أ- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في أداء أعضاء هيئة التدريس على جميع المجالات تعزى لمتغير آخر جامعة تخرج منها عضو هيئة التدريس.

ب- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =٠,٠٥) في علاقة الجامعة بالمجتمع على جميع المجالات تعزى إلى متغير آخر جامعة تخرج منها عضو هيئة التدريس.

٦- أ- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠،٠٥) في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس على المجالات (إقامة الندوات العلمية ، والأسبوع العلمي في الكلية ، وتبادل الزيارات العلمية وأجراء البحوث لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس والتقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس) تعزى إلى متغير الجامعة.

وكشفت نتائج التحليل كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠،٠٥) على مجالات إقامة الورش العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بين جامعة النجاح وجامعة بيرزيت ولصالح جامعة بيرزيت ، وبين جامعة النجاح وجامعة القدس لصالح جامعة القدس ، وبين جامعة النجاح وجامعة بيت لحم ولصالح جامعة بيت لحم ، ومجال عقد المؤتمرات ذات العلاقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بين جامعة النجاح وجامعة بيرزيت ولصالح جامعة بيرزيت ، وبين جامعة النجاح وجامعة الخليل ولصالح جامعة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الخليل، وبين جامعة بيرزيت وجامعة الخليل ولصالح جامعة الخليل ، ومجال منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس بين جامعة النجاح وجامعة القدس ولصالح جامعة القدس ، وبين جامعة النجاح وجامعة بيت لحم ولصالح جامعة بيت لحم ، وبين جامعة القدس وجامعة الخليل ولصالح جامعة القدس ، وبين جامعة الخليل وجامعة بيت لحم ولصالح جامعة بيت لحم ، تبعا لمتغير الجامعة .

ب- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠،٠٥) في تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع على مجالات (القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع وإعداد البرامج ، وعقد المؤتمرات ، والندوات ، والمعارض الخاصة ، لخدمة المجتمع ، وإقامة الدورات لخدمة المجتمع ، والقيام بأنشطة تتعلق بخدمة المجتمع إعلاميا) تعزى لمتغير الجامعة.

ج- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠،٠٥) في تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع على مجالات إلقاء المحاضرات العامة ، وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع ، بين جامعة النجاح وجامعة بيرزيت ولصالح جامعة النجاح ، وبين جامعة بيرزيت وجامعة القدس ولصالح جامعة القدس ، وبين جامعة بيرزيت وجامعة الخليل ولصالح جامعة الخليل ، وبين جامعة بيرزيت وجامعة بيت لحم ولصالح جامعة بيت لحم ، ومجال القيام بأنشطة تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه بين جامعة النجاح وجامعة القدس ولصالح جامعة القدس ، وبين جامعة النجاح وجامعة بيت لحم ولصالح جامعة بيت لحم ، وبين جامعة بيرزيت وجامعة القدس ولصالح جامعة القدس ، وبين جامعة بيرزيت وجامعة بيت لحم ولصالح جامعة بيت لحم ، تبعا لمتغير الجامعة.

٧- أ- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠،٠٥) في أداء أعضاء هيئة التدريس على جميع المجالات تعزى لمتغير الكلية.

ب- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=٠،٠٥) في علاقة الجامعة مع المجتمع على مجالات (القيام بالدراسات والبحوث ، وأعداد البرامج ، وعقد الندوات والمؤتمرات والمعارض ، وإقامة الدورات ، وتقديم الاستشارات لخدمة المجتمع، والقيام بالأنشطة التي تتعلق بتطوير المجتمع وتحديثه ، والأنشطة التي تتعلق بتطوير المجتمع إعلاميا) تعزى لمتغير الكلية .

ج- وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مجال إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع بين كلية الاقتصاد وكلية الشريعة ولصالح كلية الشريعة ، وبين

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

كلية الاقتصاد وكلية التربية ولصالح كلية التربية ، وبين كلية الاقتصاد وكلية القانون ولصالح كلية القانون ، تعزى إلى متغير الكلية.

٨- وجود علاقة ارتباطيه إيجابية بين أداء أعضاء هيئة التدريس وعلاقة الجامعة بالمجتمع، حيث وصلت قيمة معامل ارتباط بيرسون بينهما إلى (٠,٧٩) وهذه القيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α=٠,٠١) .

وفي ضوء النتائج السابقة التي كشفت عنها الدراسة ، قدم الباحث بعض التوصيات مثل ضرورة تركيز إدارة الجامعات على الأنشطة التي تعمل على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس والأنشطة التي تعمل على خدمة المجتمع المحلي ، وضرورة قيام وزارة التعليم العالي بإنشاء مركز يهتم بالتأهيل والتدريب والتطوير التربوي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية ، وضرورة الدعم المادي والمعنوي للأنشطة التي تعمل على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ، وتم التأكيد أيضا على ضرورة التنسيق ما بين الجامعات في الأمور المختلفة وخاصة التي تهم أعضاء هيئة التدريس وتهم المجتمع أيضا .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الأول

مقدمة الدراسة وأهميتها

مسلسل	الموضوع
أولا :	مقدمة الدراسة.
ثانيا :	مشكلة الدراسة.
ثالثا :	أهمية الدراسة.
رابعا :	أسئلة الدراسة.
خامسا :	فرضيات الدراسة.
سادسا :	مصطلحات الدراسة.
سابعا :	حدود الدراسة.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الأول

مقدمة الدراسة وأهميتها

ينطلق التعليم في الجامعات العربية متأثراً برواسب قديمة تقيده وتمنعه إلى حد بعيد من أداء مهمته في تنمية المجتمع العربي وتحرره من قوالب جامدة تعتمد على الحفظ واستظهار المعلومات النظرية البعيدة قلبا وقالبا عن التطبيق. وبهذا المنظار تبدو الجامعات العربية وكأنها معنية فقط بتخريج الأعداد الكبيرة من الطلبة وتحقيق الانتشار الأفقي للعلم دون أن يوظف ذلك التوظيف الأمثل لخدمة جوانب التنمية المختلفة واللحاق بالركب الحضاري وسد الفجوات التربوية العديدة (عوض ،١٩٩٠).

وقد واجه التعليم الجامعي العربي بعد الحرب العالمية الثانية ضغوطا اجتماعية متزايدة لتوسيع قاعدته وزيادة عدد طلبته ، وترتب على هذا التوسع تحول التعليم الجامعي إلى تعليم جماهيري ، وبذلك تنوعت أصول الطلبة وخلفياتهم الاجتماعية والاقتصادية ، وتعددت رغباتهم وتباينت قدراتهم ، واصبح من الضروري تفهم هذه الجوانب من قبل المدرسين في الجامعات. وقد شكل هذا التوسع ضغطا على القاعات الدراسية والمختبرات والمكتبات وغيرها ، وكان من نتائجه المباشرة الاستعانة بأعداد كبيرة من المدرسين الذين لا تتوفر في الكثيرين منهم شروط الاختصاص والتدريب المهني المطلوب . كما أن التفجر المعرفي برز ليضع الجامعات أمام تحديات جديدة تتطلب المواجهة ، حيث توسعت التخصصات العلمية ونشأت فروع جديدة ، وتغيرت طرق التدريس ، ودخلت التكنولوجيا المعاصرة في المناهج الجامعية ، كما اختلفت النظرة إلى وسائل نشوء المعرفة بين الطلبة باعتبارها وحدة متكاملة.

وأدركت كثير من الدول أن معطيات الحضارة في بدايات القرن العشرين لم تعد كافية للتطلعات الآتية في حياتها ، لذا وجدت لزاما عليها تقويم المرحلة التي تحياها لتعرف من أين تبدأ. وكان لهذه الدول ما أرادت ، حيث عقدت الندوات والمؤتمرات ووصلت إلى نتيجة مفادها أن الأمور لا تأتي من فراغ ، إذا لا بد من بدايات تقوم على أسس تخطيطية تعتبر القيم مؤشرها ، وأدركوا بعد بحث طويل أن اللحاق بركب التقدم والدخول بحلبة الصراع والمنافسة في عصر التكنولوجيا يبدأ مع السنوات التمهيدية للدارسين. لذا ، فقد دقت الولايات المتحدة الأمريكية ناقوس الخطر من خلال تقرير وضعته لجنة وطنية كلفت باقتراح أنجع الوسائل

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

لتحقيق التفوق والسبق في التعليم ، حيث أوضح التقرير المخاطر التي تتعرض لها أمريكا من جراء تراجع مستوى التعليم فيها. ويرى التقرير انه إذا أتيحت للأمريكيين فرصة للاحتفاظ بالشريط الضيق من المنافسة ، فان عليهم أن يهيئوا أنفسهم لإصلاح تعليمهم (أبو ليل ، ١٩٩٣).

وإذا كان هذا هو حال الولايات المتحدة الأمريكية التي ينظر إليها الكثيرون على أنها المثال والقدوة والتقنية والعلوم فأين نحن ؟ حيث لا شك أن التدريس الجامعي يعتبر عملا بالغ التعقيد ، يضع على كاهل القائمين عليه مسؤوليات جديدة تتطلب الإعداد العلمي والمهني والتدريب أثناء الخدمة في ضوء المستجدات.

ومن هنا تبرز أهمية الدراسة والحاجة إلى عرض وتحليل الاتجاهات السائدة لإعداد الأساتذة للجامعات المرموقة وتدريبهم وتطويرهم للإفادة من ذلك كله في تخطيط وتنفيذ برامج تطوير أداء أساتذة الجامعات الفلسطينية ، لأنهم بحاجة للسير بهذا الاتجاه للوصول إلى المستوى الأفضل.

ولا يعني حصول عضو هيئة التدريس على درجة الدكتوراه نهاية المطاف في العلم بالنسبة له ، بل هي بداية مرحلة جديدة ينبغي أن تتسم بالنشاط والحيوية والعمق في مجالات التدريس والبحث والتنقيب والتطبيق للنظريات والأفكار والآراء على حد سواء. ولا يستطيع أي عضو هيئة تدريس الاعتماد فقط على ما اكتسبه من معارف ومهارات واتجاهات خلال مراحل التعليم التي اجتازها لا سيما وان هذا العصر يتسم بمضاعفة المعرفة في أوقات قصيرة ، وفي تغير النظريات والمعارف واكتشاف المزيد منها يوميا ، مما يتطلب منه ضرورة الاطلاع على الجديد والجيد في مجال تخصصه الدقيق والتخصصات القريبة ذات العلاقة ، حتى ينمو مهنيا بشكل يفيده ويفيد طلابه (سعادة ، ١٩٩٩).

ويرى بعض المربين أن التعليم في الجامعات ما هو في اغلب الأحيان إلا حفظ للمادة التي أمليت أو للكتاب المقرر ، أما أسلوب التقييم فلا يعدو أن يكون تقديرا لكمية المادة المحفوظة ، إذ غالبا ما يكون المدرس في الجامعة أو من يقوم مقامه هو محور العملية التعليمية وهو كذلك العنصر الإيجابي فيها . أما الطالب فدوره محصور في تلقي ما يتلفظ به هذا المدرس باعتباره ينبوع المعرفة والحكمة (التل وآخرون،١٩٩٧).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

إن العوامل سالفة الذكر دفعت المهتمين بأمور تنظيم التعليم الجامعي وتطويره في المجتمعات المتقدمة إلى زيادة الاهتمام بالمدرس الجامعي وتطويره ، وبرزت جهود ذات طابع رسمي لمنظمات دولية في هذا الصدد ، فقد أظهرت دراسة شاملة أجريت بالتعاون مع المكتب الدولي للتخطيط التربوي في باريس عام (١٩٧٤) وشملت (٥١٣) جامعة ومعهدا في (٩٢) بلدا متقدما وناميا ، إن الجامعات الأوروبية والأمريكية واليابانية اكثر اهتماما من غيرها بالأنشطة التربوية الهادفة لتطوير الخبرات التربوية لأساتذة الجامعات . وتبين أن تطوير خبرات أساتذة التعليم العالي قد اصبح موضع اهتمام أغلبية الأقطار وأن التدريس الجامعي هو المهنة الوحيدة التي ليس لها تدريب منظم قبل ممارسة عملية التدريس الفعلي (علي، ١٩٨٧).

وقد انتقل التيار العالمي لإعداد المدرس الجامعي وتطويره إلى الجامعات العربية بعد تطورها وزيادة عدد طلابها وحاجاتها المتزايدة إلى أعضاء هيئة التدريس ، وان الجهود في الجامعات العربية متواصلة في هذا الشأن ، فقد أوضحت مذكرة قدمها المدير العام لمكتب التربية العربي لدول الخليج عام (١٩٨٧) إلى مؤتمر التعليم العالي ، الحاجة إلى الممارسة التربوية للمدرس الجامعي لقلة معرفته بالأسس الفلسفية والاجتماعية والنفسية والمعرفة للعملية التعليمية التعلمية في المستوى الجامعي ، وضعف خبرته في مجال التقويم وقياس ما تعلمه الطلبة بشكل دقيق.

وبدأت في الجامعات المصرية عام (١٩٧٤) جهود مكثفة لإعداد أساتذة الجامعات وتطويرهم ، وكان ذلك في جامعة عين شمس. أما في العراق فقد بدأ الاهتمام بتطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة الموصل ، حيث عقدت أول دورة عام (١٩٨٤) وكانت تشمل عشر محاضرات متخصصة في طرق التدريس والتقنيات التربوية في التعليم العالي ، كما عقدت دورات مماثلة في الجزائر والأردن وسوريا (علي ،١٩٨٧).

هذا وان المتتبع لتطور مفهوم دور الجامعة يجد أن هذا الدور كان بسيطا يقتصر على التعليم لنقل المعرفة الخاصة بالآداب والفلسفة والرياضيات والعلوم الطبيعية بالدرجة الأساس ، ثم تلى ذلك الاهتمام بالبحث العلمي ، لاسيما بعد ظهور المنهج العلمي النظري والتطبيقي في بداية عصر النهضة الأوروبية بهدف اكتشاف معارف جديدة وإثراء الفكر الإنساني بمجالات المعرفة التقليدية في التعليم الجامعي ، وكان التركيز وقتها منحصرا في الأبحاث الأساسية وبخاصة في العلوم والرياضيات.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ومع بداية القرن العشرين وبدء الثورة العلمية والتكنولوجية وما صاحبها من تغيرات سياسية واجتماعية واقتصادية هائلة ، بدأت بعض الجامعات تستجيب لهذه المستجدات وتخرج عن دورها التقليدي المتمثل في التدريس والبحث العلمي ، إلى مجال جديد أطلق عليه مصطلح الخدمة العامة ، تتصدى من خلاله الجامعة لحل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لمجتمعها وذلك بالخروج خارج أسوارها وتلمس الحاجات التعليمية والتدريبية والتثقيفية لهذا المجتمع والعمل على تلبيتها ، بحشد الطاقات والإمكانات الفكرية والفنية والمادية المتاحة لها.

ورغم استجابة بعض الجامعات ووعيها لدورها في خدمة المجتمع ، إلا أن مفهوم هذه الخدمة لا يزال غير واضح أو غير معروف على المستوى النظري عند الكثيرين من مدرسي الجامعات والمسؤولين عن إداراتها ، وغير ممارس بالدرجة الكافية في الكثير من الجامعات على المستوى العملي ، والذي يعود إلى كون هذا المفهوم قد ظهر حديثا ، وان أمر فهمه وإدراك أهميته يأخذ وقتا طويلا ويرتبط بالفلسفة التربوية التي تحملها الجامعات عن دورها والتي يحملها السياسيون عن دور هذه الجامعة ومسؤولياتها في تطوير مجتمعاتها ، إضافة إلى الميل الطبيعي لمقاومة التغيير ، ولاسيما في الدور التقليدي للجامعات الذي استمر سنين طويلة على نمط واحد (طناش ، وغرايبة ١٩٩٤).

وعندما يتم إلقاء نظرة شاملة على الجامعات في العالم ، فيوجد أن التباين واضح في مدى استجابة هذه الجامعات لهذه المهمة الحديثة ، فبعضها رافض لهذا الدور أو متحفظ عليه ، وبعضها الآخر مستجيب له في مجالات محدودة كما هو الحال في الجامعات الأوروبية ، وبعضها مستجيب ومتفتح ، استوعب هذا الدور وبلوره وطوره ووسع آفاقه ليشمل الخدمة العامة على نطاق عالمي ، كما هو الحال في الجامعات الأمريكية. أما الجامعات في دول العالم الثالث فاغلبه غير مدرك لهذا الدور لان القديم منها يسير أصلا على النهج الأوروبي، والحديث منها يسير على النهج الأمريكي ، وفي كلتا الحالتين لم تسنح الفرصة لهذه الجامعات لاستيعاب هذا الدور وإدراك أهميته بشكل يمكنها من التكيف مع ظروفها السياسية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية والإسهام في خدمة مجتمعاتها وتطويرها (التل وآخرون،١٩٩٧).

وتعمل الدول المتقدمة على ربط التطوير بالتخطيط العام للمجتمع ، أي ربطه بحاجات المجتمع ومتطلباته في جميع المجالات. فالتخطيط الاقتصادي في مجال الصناعة أو الزراعة أو التجارة يبقى عديم الجدوى إذا لم يرافقه إعداد سليم ودقيق للقوى البشرية بحيث تصبح قادرة على تحقيق حاجاته وطموحاته ومعالجة مشكلاته مهما اختلفت في أنماطها وأشكالها .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وتعمل الجامعات على إعداد المتخصصين والخبراء والفنيين الذين يحتاج إليهم المجتمع في مجال العلوم الأساسية والتطبيقية من جهة ، وفي مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية من جهة ثانية. كما تعمل هذه الجامعات في الوقت نفسه على إجراء البحوث والدراسات التي تساهم في تقدم العلوم والثقافة والفنون ، وخاصة ما يهدف منها إلى إيجاد الحلول الملائمة لمختلف المشكلات التي تواجه المجتمع. كذلك تساهم الجامعات في تدريب العاملين في المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتربوية المختلفة لزيادة كفاياتهم وقدراتهم المتفاوتة (ابيض ،١٩٩٩).

وحتى عملية البحث العلمي الجامعي ، فانه لا بد من ربطها باحتياجات قطاعات الإنتاج والخدمات لكي تتحقق الاستفادة من نتائج هذه البحوث ، وربما كان من بين الوسائل لتحقيق ذلك تخصيص أماكن في مؤسسات التعليم العالي لعدد من الشركات والمؤسسات الصناعية لتتخذ منها مقار تتفاعل فيها ، ومن خلالها ، مع الهيئات التدريسية والطلبة والمختبرات ، وتتعاون في دراسة المشكلات التي تواجهها قطاعات الإنتاج المختلفة ، ومن ثم تعمل على تقديم الحلول المناسبة لها (الأسد ، ١٩٩٣).

وأن الجامعات الفلسطينية أخذت في التوسع باطراد كبير وتقدم واضح عن طريق إيجاد التخصصات والعمل على زيادة أعداد الطلبة فيها مما تطلب زيادة عدد أعضاء الهيئات التدريسية فيها دون القيام بمحاولات لتطوير أدائهم ، مما يستدعي ضرورة القيام بهذه الخطوة لأنهم يمثلون الفئة التي تأخذ على عاتقها تنشئة الأجيال المثقفة والمتخصصة التي تخدم خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية المختلفة.

وإذا كان تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات يمثل هدفا تسعى هذه الدراسة إلى تقصيه والعمل على تطويره ، وان تطوير جانب الخدمات التي تقدمها الجامعات للمجتمع المحلي يمثل هدفا أخر لا يقل أهمية عن الأول ، فقد أصبح عند قادة الفكر التربوي وغيرهم من المهتمين بالتعليم العالي أن للجامعة ثلاث وظائف رئيسة تشكل الدور الرئيس لها باعتبارها مؤسسة ريادية من مؤسسات المجتمع الحديث وتتمثل هذه الوظائف في التدريس ، والبحث العلمي ، وخدمة المجتمع المحلي.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وهنا يظهر مدى أهمية علاقة الجامعة بالمجتمع المحلي أيضاً وما لذلك من دور في تطويره والسير بتوازي ما بين الجامعة والمجتمع للعمل على تحقيق أهدافه من جميع النواحي ، هو ما سوف تتحقق هذه الدراسة من مستواه ، حيث ستحدد علاقة الكليات الإنسانية في الجامعات الفلسطينية بالمجتمع والعمل على تطويرها ، جنبا إلى جنب مع محاولة تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس فيها لتحقيق طموحات الشعب الفلسطيني في الوصول إلى المستوى الجامعي المنشود في هذه التخصصات المدروسة .

مشكلة الدراسة

إن التعليم الجامعي في فلسطين حديث النشأة ، وان الجامعات الفلسطينية تمثل مراكز إشعاع علمي وثقافي نظرا لوجودها في مجتمع عانى الكثير من القهر ومقاومة الاحتلال ، كما لاقت هذه الجامعات الكثير من الصعوبات في محاولاتها للتوسع والتطوير . ومع هذا فقد صمدت وقامت بتخريج الأجيال التي ساهمت بدورها في بناء مجتمعنا الفلسطيني . ولا شك أن هذه الجامعات بحاجة إلى تطوير جوانب عديدة تركز الدراسة الحالية على محورين فقط منها وهما :

المحور الأول : ويتمثل في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية ، حيث يرى بعض الباحثين أن بعض الأساتذة في الجامعات العربية ومن بينها بالطبع الجامعات الفلسطينية لا يجهدون أنفسهم في القراءة والبحث ، ويعتبرون الحصول على درجة الماجستير أو الدكتوراه نهاية المطاف . وقد يعود سبب ذلك إلى قلة وجود مكتبات مزودة بأحدث الكتب ومتوفر فيها جميع متطلبات البحث العلمي ، إضافة إلى قلة المعامل ، وثقل الأعباء التدريسية والإدارية الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس ، وانشغاله بأعمال أخرى سعيا وراء مزيد من الدخل الاقتصادي ، وندرة وجود جو علمي يسمح بالتنافس ، بالإضافة إلى ضعف وضوح الرؤيا لدى مؤسسات الدولة والمجتمع لأهداف الجامعة ومدى مساهمتها في بناء المجتمع وخدمته . كما نجد أن الكثيرين ممن يحصلون على درجة الماجستير أو الدكتوراه في مجالات تخصصاتهم ويعودون لتسلم مهامهم التدريسية في الجامعات الفلسطينية ليس لديهم الإلمام الكافي بأصول التدريس وقواعده وكيفية التعامل مع الطلبة ، كما لو كان مجرد الحصول على درجة الماجستير أو الدكتوراه يكفي لتأهيل صاحبها ليكون عضو هيئة التدريس قادرا على ممارسة مهمته على النحو المطلوب ، بينما لا تمثل شهادة الدكتوراه اكثر من أن تيسر له ممارسة بعض أصول البحث وقواعده في مجالات مجردة وموضوعات معينة تحت إشراف

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

أساتذة متخصصين ، وانه قد بات مؤهلا ليبدأ مسيرته وحياته في درب طويل شاق في مجال ممارسة ومواصلة البحث في مجال اختصاصه (الأغبري ، ١٩٩٥).

وان بعض الجامعات العربية لا تقوم بإعداد دورات تأهيل وتدريب للمدرسين فيها أثناء الخدمة ، وبناء على ذلك فان أكثريتهم خارج كليات التربية لم يتلقوا أي تأهيل تربوي قبل التحاقهم بالتدريس الجامعي ، فكيف يمكن أن يكون مدرسا ناجحا وهو أصلا لم يتم إعداده كمدرس . فسياسة اختيار عضو هيئة التدريس وتعيينه في بعض الجامعات العربية لا تأخذ بالحسبان ميوله نحو مهنة التدريس . فبرنامج الابتعاث لدرجة الدكتوراه بمختلف التخصصات إلى الخارج يمثل المصدر الوحيد لإعداد مدرس الجامعة ، وهذه البرامج تكاد تخلو من التأهيل التربوي لعضو هيئة التدريس خارج التخصصات التربوية ، مما يؤكد على القول بان إعداد عضو هيئة التدريس للتعليم الجامعي في بعض الجامعات العربية يفتقر إلى التأهيل التربوي خاصة إذا كان عضو هيئة التدريس في غير مجال التربية. وهذه هي المشكلة الأولى في تطوير أداء أعضاء هيئات التدريس (علي , ١٩٨٧).

لذا ينبغي التركيز في الكليات الإنسانية للجامعات الفلسطينية على الحاجة إلى تجاوز مرحلة إثبات الوجود إلى نوعية هذا الوجود ومستواه ، وتجاوز مرحلة الحصار إلى مرحلة الانفتاح ومداه ، وتجاوز مرحلة التبعية إلى مرحلة إثبات الذات إلى منتهاه . ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا من خلال جهود مشتركة وبناءه ، تصبح فيها الجامعات الفلسطينية في طليعة الجامعات العربية ، من حيث المستوى الأكاديمي والتطور العلمي ، والتفاعل مع حاجات المجتمع وفق التخصصات القائمة ، أو التي يمكن استحداثها بحسب المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية .

انه لا يمكن للكليات الإنسانية في الجامعات الفلسطينية أن تظل معتمدة على الجوانب النظرية ، وإنما يجب أن توظف الإمكانات العلمية المتاحة لخدمة أغراض البحث والدراسة ، فنحن في عصر تتعقد فيه سبل الحياة بمختلف جوانبها الاقتصادية والإدارية ، وما يخص الحقوق الفردية والجماعية ، وما يتصل منها بالنظريات الفلسفية والنفسية وهذا كله يتطلب تطوير سبل الدراسة وتعميقها ، لتصبح اكثر قدرة على مواكبة هذه المتغيرات ، وتيسير سبل الحياة التي نعيشها (حمد الله ، ١٩٩٦) .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

إن الجامعات الفلسطينية لم تؤسس جهازاً لتطوير أعضاء هيئة التدريس فيها ، ويبدو أن الصوت الداعي إلى تحسين أداء الاستاذ الجامعي في هذه الجامعات هو صوت خافت ، وان المبادرات إلى جعله من الأولويات في اهتمام هذه الجامعات هي مبادرات ضعيفة ، ويعود السبب في ذلك إلى صناع القرار في الجامعات الفلسطينية الذين يعتقدون أن كل من يحمل شهادة الدكتوراه أو الماجستير يصلح للتعليم الجامعي (جبر ،١٩٩١) .

كذلك فان أنشطة عضو هيئة التدريس في مجال الندوات العلمية والمساهمة في المؤتمرات والورش التخصصية وإجراء البحوث والدراسات ذات العلاقة بمجال تخصصه تعتبر من الأمور المهمة التي يجب أن تؤخذ بالحسبان من اجل التطوير الفعلي لهم .

ومن هنا يظهر انه توجد مشكلة ، وهي الحاجة إلى تحديث أو تطوير أسس إعداد المدرس الجامعي وتدريبه الذي ينبغي أن يتم في ضوء متغيرات التعليم الجامعي والمستجدات المتلاحقة في معارفه وتقنياته بحيث لا تتوقف في مرحلة معينة أو عند قدر معين من التدريب والمستوى بل تستمر وتتجدد من وقت لأخر.

المحور الثاني : الذي تركز عليه الدراسة يتمثل في تطوير الخدمات التي تقدمها الجامعات الفلسطينية للمجتمع المحلي . فمن المعروف أن الظروف التي نشأ فيها التعليم في الجامعات الفلسطينية والأحوال التي صاحبت نموه وتطوره ، لم تسمح كما ينبغي بوضع خطط ترتبط بحاجات المجتمع ومتطلباته القائمة والمتوقعة . وحاجات المجتمع ومتطلباته قضية من بين القضايا المهمة للتعليم الجامعي في الوقت الحاضر ، حيث يمكن للمراقب أن يلحظ وفرة كبيرة في مجال تخصص معين ونقصاً واضحاً في مجال تخصص آخر.

وإن للنقص والزيادة بعض الآثار السلبية على واقع المجتمع وعلى استقراره. فالزيادة تولد البطالة التي تمثل ظاهرة خطيرة تزداد تعقيدا حينما تتفشى بين الجامعيين ، أما النقص في مجال تخصص معين ، فيعني أن الخدمة في ذلك المجال ناقصة وغير مكتملة. كذلك فان معظم الهيئات التدريسية في الجامعات الفلسطينية تقوم بإجراء بحوث ودراسات في مجالات معينة قد لا تكون هي المجالات التي يحتاجها المجتمع في الوقت الذي يعاني فيه هذا المجتمع من مشكلات وصعوبات تتطلب البحث والدراسة . وبعبارة أخرى فان هناك ثمة انفصام بين الجامعة والمجتمع في مجال البحث والدراسات (السنبل وعبد الجواد ، ١٩٩٣) .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وحتى يؤدي التعليم الجامعي في الجامعات الفلسطينية دوره ويحقق أهدافه في خدمة المجتمع وفي تقدمه وتطوره ، فإنه لا بد أن يتأسس على خطط بحثية ترتبط بحاجات هذا المجتمع وقضاياه ومشكلاته ، وتوطيد العلاقة بين الجامعة والمجتمع المحلي . والمشكلة أن اغلب الجامعات الفلسطينية لا تولي لعلاقة الجامعة بالمجتمع المحلي الاهتمام الكافي ، حيث لا تهتم كثيرا بواقعه كما ينبغي ولا تستفيد من إمكاناته المتنوعة ولا تتيح للمجتمع الفرصة الكافية للإفادة من إمكاناتها وخدماتها حتى تترجم كونها مراكز إشعاع لهذا المجتمع (طناش وغرايبه ، ١٩٩٤).

مما سبق ، يتضح مدى الضعف في الخدمات الجامعية العربية والفلسطينية للمجتمع من جهة ، وضعف تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس فيها من جهة ثانية ، مما يجعلها من الأمور التي يتركز عليها اهتمام البحوث والدراسات ومنها الدراسة الحالية التي جعلت هذين المحورين مجال اهتمامها .

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في الآتي :

١. تركيزها على مرحلة مهمة من مراحل التعليم وهي مرحلة التعليم الجامعي.
٢. تركيزها على عنصر أساس في التعليم الجامعي وهو عضو هيئة التدريس ، ولا سيما من حيث تطوير أدائه.
٣. اهتمامها بتطوير الخدمات التي تقدمها الجامعات الفلسطينية للمجتمع المحلي.
٤. كونها من الدراسات القليلة التي تناولت تطوير أداء عضو هيئة التدريس الجامعي في الجامعات الفلسطينية.
٥. اعتبارها من الدراسات النادرة التي تناولت تطوير الخدمات التي تقدمها الجامعات الفلسطينية للمجتمع المحلي.
٦. اهتمامها بتحديد صفات عضو هيئة التدريس الجيد وتطوير أدائه في التعليم الجامعي.
٧. إمكانية استفادة المسؤولين في وزارة التعليم العالي والجامعات الفلسطينية من نتائجها عند وضع البرامج التطويرية لتلك الجامعات .
٨. إمكانية استفادة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية من نتائج هذه الدراسة للتعرف إلى خصائص المدرس الفعال في هذا القطاع المهم من قطاعات التعليم .
٩. إمكانية التعرف إلى دور بعض المتغيرات الديمغرافية مثل الجنس ، والمؤهل العلمي ، والخبرة ، والرتبة العلمية ، والبلد الذي تخرج منه عضو هيئة التدريس ، والجامعة ،

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

والكلية في التأثير على أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية في الجامعات الفلسطينية والخدمات التي تقدمها هذه الكليات للمجتمع المحلي.

أسئلة الدراسة وأهدافها

تتلخص أسئلة الدراسة الحالية في الآتي:

١. ما واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية بالجامعات الفلسطينية بالنسبة لأداة التطوير المصممة لهذا الغرض ؟

٢. ما واقع علاقة الكليات الإنسانية في الجامعات الفلسطينية بالمجتمع المحلي بالنسبة لأداة التطوير المصممة لهذا الغرض ؟

فرضيات الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى فحص الفرضيات الصفرية الآتية :

١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في كل من أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية للجامعات الفلسطينية ، والخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع المحلي ، تعزى لمتغير الجنس.

٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في كل من أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية للجامعات الفلسطينية ، والخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع المحلي ، تعزى لمتغير المؤهل العلمي لعضو هيئة التدريس.

٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في كل من أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية للجامعات الفلسطينية ، والخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع المحلي ، تعزى لمتغير الخبرة في التدريس.

٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في كل من أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية للجامعات الفلسطينية ، والخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع المحلي ، تعزى لمتغير الرتبة العلمية.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في كل من أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية للجامعات الفلسطينية ، والخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع المحلي ، تعزى لمتغير اخر جامعة تخرج منها عضو هيئة التدريس.

٦. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في كل من أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية للجامعات الفلسطينية ، والخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع المحلي ، تعزى لمتغير الجامعة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس .

٧. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في كل من أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية للجامعات الفلسطينية ، والخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع المحلي ، تعزى لمتغير الكلية .

٨. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) بين كل من أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية للجامعات الفلسطينية ، والخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع المحلي .

مصطلحات الدراسة

فيما يلي عرضا لمصطلحات الدراسة :

عضو هيئة التدريس :

يقصد به كل من يعمل بالتدريس والبحث العلمي من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية ممن هم برتبة أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد ومحاضر ومدرس .

الأداء التعليمي الجامعي :

ويقصد به العلاقة بين الأنشطة التعليمية التي يقوم بها الأساتذة الجامعيون والتغير التعلمي الحاصل لدى الطلبة كنتيجة لهذه الأنشطة.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الكليات الإنسانية :

ويقصد بها هنا كليات الاقتصاد والعلوم الإدارية ، والتربية ، والشريعة ، والقانون ، والآداب ، في الجامعات الفلسطينية.

الجامعة :

يمكن تعريف الجامعة على أنها مؤسسة للتعليم العالي يدخلها الطلبة بعد إتمامهم لمرحلة التعليم الثانوي ، ويمضون فيها فترة لا تقل عن ثلاث سنوات ولكنها في العادة تتراوح بين ٤-٦ سنوات لنيل درجة البكالوريوس.

التطوير :

ويعني الوصول بالشيء إلى افضل صورة ممكنة ، الأمر الذي يتطلب إجراء تغيير شامل في الشكل والمضمون لتحقيق الأهداف المنشودة . ويقصد الباحث هنا تطوير كل من أداء عضو هيئة التدريس الجامعي وتطوير علاقة الجامعة بالمجتمع المحلي.

علاقة الجامعة بالمجتمع المحلي :

وتعني تلك الرابطة القوية التي تربط الجامعة بالمجتمع المحلي الموجودة فيه ، وتجعل من اللازم عليها تلبية المطالب العديدة لذلك المجتمع منها ، كالمحاضرات العامة والندوات والاستشارات والورش العلمية والمعارض والمؤتمرات .

المؤتمر :

هو تجمع مجموعة من الأفراد المتشابهين في التخصص أو المتقاربين في مستواهم الثقافي بحيث يكون بينهم اتصال فعال ، بهدف حل مشكلة أو صنع قرار ، أو المشاركة في التخطيط أو التفكير في موضوع محدد على أسس علمية ، أو مناقشة قضايا علمية ومهنية تفيدهم وقد ينتج عن المؤتمرات في بعض الأحيان اتخاذ قرارات وطرح توصيات ونشر بحوث ودراسات.

ورشة عمل :

هي وسيلة تطويرية يشترك فيها أشخاص من ذوي الاهتمامات والمشكلات المشتركة مع أخصائيين للحصول على المعلومات الضرورية والوصول إلى الحلول عن طريق الدراسة الجماعية لموضوعات محددة ومناقشتها في جلسات عدة.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الندوة :

هي برنامج تدريسي أو تدريبي قصير المدة ، أو مؤتمر صغير ، يقوم على مشاركة المتدربين أو الأعضاء إلى ابعد مدى ، وغالباً ما يوجه هذا البرنامج إلى الدراسة المكثفة لموضوع واحد بهدف الوصول إلى تبادل اكبر قدر من المعرفة حول هذا الموضوع ، أو يوجه إلى مشكلة وصولا إلى حل مناسب لها من خلال البحث المكثف من جانب المجموعة وتبادل الآراء حولها.

حدود الدراسة

سوف تقتصر هذه الدراسة على الكليات الإنسانية في الجامعات الفلسطينية العامة الموجودة في الضفة الغربية فقط وذلك لصعوبة الاتصال بالجامعات الموجودة في قطاع غزة بسبب الوضع الراهن الذي يفرضه الاحتلال الإسرائيلي ، وصعوبة الحصول على تصريح للوصول إلى قطاع غزة بحرية من وقت لآخر . وتتمثل الجامعات العامة في الضفة الغربية في الآتي :

- جامعة النجاح الوطنية في مدينة نابلس.
- جامعة بيرزيت في مدينة بيرزيت قرب مدينة رام الله .
- جامعة بيت لحم في مدينة بيت لحم.
- جامعة القدس في بلدة أبو أديس.
- جامعة الخليل في مدينة الخليل.

أجريت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي (١٩٩٩/٢٠٠٠). أما جامعة القدس المفتوحة فقد استثنيت من الدراسة لاختلاف النظام الإداري والتعليمي المعمول به فيها عن بقية الجامعات الأخرى ، حيث تعمل بنظام التعليم عن بعد .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

مسلسل	الموضوع
أولا :	فكرة الجامعة وتطور وظائفها.
ثانيا :	وظائف الجامعة.
ثالثا :	تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.
-	التدريب.
-	الاستشارة.
-	إقامة الندوات العلمية.
-	إقامة الورش العلمية.
-	إقامة الأسبوع العلمي في الكلية.
-	إقامة المؤتمرات في الكلية.
-	تبادل الزيارات العلمية.
-	إجراء البحوث.
-	التقييم الأكاديمي.
-	الحوافز المادية والمعنوية.
رابعا :	تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع.
-	مجالات خدمة المجتمع.
-	القيام بالدراسات والبحوث التي تخدم المجتمع.
-	تقديم الاستشارات لأبناء المجتمع المحلي.
-	المشاركة في الندوات والمؤتمرات والمحاضرات في المجتمع المحلي.
-	المعارض والمتاحف.
-	عقد دورات موجهة لأبناء المجتمع المحلي.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

مسلسل	الموضوع
-	مشاركة الجامعة في الاحتفالات والمناسبات العامة التي تخص أبناء المجتمع المحلي.
-	فتح مرافق الجامعة أمام أبناء المجتمع المحلي.
-	التعليم المستمر.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

سيتناول الباحث في هذا الفصل موضوعات نظرية عديدة ذات علاقة وثيقة بموضوع هذه الدراسة ، بحيث يستفيد منها في إعطاء فكرة للقارئ عن الجامعة ، ووظائفها ، وأدوارها، وعلاقتها بالمجتمع المحلي ، ومجالات التطوير فيها ، ولا سيما أداء أعضاء هيئة التدريس . كما أن لهذا الفصل أهمية كبيرة في تفسير نتائج الدراسة ، جنبا إلى جنب مع الدراسات السابقة التي سيتم عرضها في فصل مستقل . وفيما يأتي توضيح لهذه الموضوعات :

فكرة الجامعة وتطور وظائفها

الجامعة بمفاهيمها الحديثة في الإدارة والتنظيم والتخطيط والتقويم ، وبوظائفها في البحث والتدريس وخدمة المجتمع ، وبرسالتها في المحافظة على ثقافة الأمة وتجديدها ونشوها والعمل على تنميتها ، ليست وليدة اليوم ولا الأمس القريب ، وإنما وراء ذلك تاريخ طويل من فكر وعمل وممارسات حيث تضرب فكرة الجامعة بجذورها في أعماق التاريخ .

إن التحليل اللغوي لكلمة جامعة يشير إلى عمق وقدم الممارسات والجذور التي تستند إليها الجامعات الحديثة ، فكلمة جامعة في اللغة العربية اسم فاعل من جمع ، ولو تم النظر إلى الجامعة على أنها مؤسسة تربوية معاصرة لوجد أنها تحمل من لفظ اسمها معنى كبيرا ، فهي تجميع لأشخاص وأعمال ووظائف شتى . وكلمة جامعة في اللغة بحد ذاتها لا تعني أصلا مرحلة من التعليم خاصة للكبار الذين اكملوا مستوى معينا من التعليم ، وإنما تعني مكان الاجتماع ، وتعني أداء الشيء جماعياً كما في قولنا الصلاة جامعة . وهكذا يمكن القول أن أية حلقة تعليم وتعلم تجمع الأساتذة والرواد في جماعة موحدة تشكل الأساس لما يسمى الآن بالجامعة (مسعود ، ١٩٧٦).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وعند الرجوع إلى كلمة جامعة في اللغة الإنجليزية " University" نجد أنها تدل على الجامعة بمفهومها الحديث ، كما تدل على المجموعة والجماعة وغيرها من المعاني التي تعطينا معنى الاجتماع لغرض معين (Webster, 1984) .

وقد أخذت المؤسسة التعليمية العالمية الحديثة اسمها (جامعة) انطلاقا من الممارسات القديمة جدا والتي ترجع إلى ما قبل الميلاد والتي استمرت وقويت حتى وقت انتشار التعليم الجامعي الحديث من اجتماع طلاب العلم وأساتذتهم في جامعة واحدة لغرض طلب العلم ونشره وتوسيع حدوده في استقلالية تامة ومبادرة خاصة .

واقدم تلك الجمعيات التي نبعت منها فكرة الجامعة هي المؤسسات الهندية المعروفة بمدارس الغابة التي يرجع تاريخها إلى عام ١٥٠٠ ق.م في تلك الخلوة للتأمل والمناقشات الفلسفية حيث الهدوء والتفرغ . وهذه المدارس لا تشكل أصلا تاريخيا من أصول نشأة الجامعات فحسب بل إن فكرة الانقطاع التام عن العالم الخارجي للتأمل والبحث قد لازمت فكرة الجامعة وممارستها حتى عهد قريب .

وفي مصر القديمة غلبت على الدراسات العليا طابع الدراسة الفنية والمهنية حتى في الأدب نفسه ، حيث كان يدرس لغايات عملية وهي اكتساب الصيغ اللغوية والقدرة على التعبير، ففي مدارس ممفيس ، وطيبة ، وهليوبوليس تعلم عديد من رجال اليونان الذين كانوا يفخرون بأنهم تتلمذوا على يد المصريين ، ومن هؤلاء أفلاطون فيلسوف اليونان المعروف الذي تأثر كثيرا بما تعلمه في مصر ، وانشأ في القرن الخامس قبل الميلاد أكاديمية أفلاطون وهي تقارب مفهوم الجامعة من حيث تركيز الدراسة حول موضوعات معينة (السنبل وعبد الجواد ، ١٩٩٣).

أما حضارة الإسلام فقد استندت على العلم الذي يعتبر فريضة على كل مسلم ومسلمة. فطلبه والاستزادة منه واجبة ، والرحلة في سبيله مطلوبة ، وأما العلماء وطلاب العلم فمحترمون يحظون بمكانة رفيعة بين العامة والخاصة على حد سواء . ففي بغداد أسس المأمون بيت الحكمة الذي وفر مادة العلم من كتب ومراجع ، وما يتطلبه الجو العلمي من متطلبات . لذا ، كانت تلك الدار مركزا ثقافيا يقصدها الكثيرون من شتى أنحاء العالم الإسلامي ، وتخرج منها العديد من العلماء . لذا ، يحق أن نقول أنها تعد من الأصول التي تستند إليها جامعات اليوم ، بحيث كانت دار الحكمة في القاهرة جامعة إسلامية اجتمع فيها العلماء والباحثون والطلاب ، كما أنها كانت مدرسة للبحث التجريبي المستند إلى الملاحظة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

والتجريب ، أي أنها كانت مزيجا من دار للكتب ، ومكتب للترجمة ومكان لالتقاء العلماء والباحثين وطلاب العلم ، وكلنا يعلم كيف قامت هذه الدار بجهد ثقافي فريد من نوعه في تاريخ العصور الوسطى ، وكيف كانت أداة لنقل الحضارة القديمة والحضارة الإسلامية إلى الغرب .

ولم يقتصر الأمر على بيت الحكمة في بغداد ودار الحكمة في مصر ، بل إن أنواعا من التعليم تشبه التعليم في المرحلة الجامعية اليوم انتشرت في العديد من بلدان العالم الإسلامي في المشرق والمغرب والأندلس ، حيث وجدت مكانا لها في المكتبات والمساجد والتجمعات الأدبية ، كما خطى المسلمون خطوات اكثر قرباً من جامعات العصر الحديث ببناياتها الخاصة، وأساتذتها المرموقين ، وشروط التحاق الطلاب بها ، وتتمثل تلك الخطوة في تأسيس المدارس النظامية في بغداد في القرن الخامس الهجري .

وكانت أولى الجامعات الأوروبية التي بنيت على غرار المؤسسات العربية الإسلامية هي جامعات بولونيا في إيطاليا في القرن الحادي عشر ، ثم انطلقت حركة الجامعات في أوروبا متأثرة بتراث الماضي (عبد الجواد ، ١٩٨٣).

وقد ورث الغرب تراثا ضخما في أفكاره ، ومتنوعا في أبعاده ، متعددا في اتجاهاته ، مكنهم من إنشاء جامعاتهم التي أتت متأثرة بتجربة من تجارب الماضي ، ومتمسكة أحيانا أخرى بأفكار لم تعد تناسب العصر ،ومتصلة تارة ثالثة ببعض المستجدات في عصرها .

ويبين التاريخ أن الجامعات الأولى التي ظهرت سواء في الشرق أو في الغرب ظهرت في أحضان دور العبادة ، ففي الشرق اتخذت في البداية من المساجد مقرا لها ، ومن الإسلام والثقافة الإسلامية منهجا وموضوعا للدراسة. وفي الغرب ارتبطت الجامعات بالأديرة والكنائس واتخذت منها مقرا لها ، كما جعلت من علوم اللاهوت وبعض الفنون التي تعرف بالثلاثية وهي النحو والبلاغة والجدل مجالا لدراستها ، وذلك لان هذه الفنون تنسجم مع غايات الكنيسة في جعل الهدف الوحيد هو تخريج رجال دين مبشرين قادرين على خدمة أغراض الكنيسة ومحاربة خصومها .

وهذا الأصل هو الذي يفسر أنه لماذا جامعات اليوم بطيئة الاستجابة للتغير الاجتماعي؟ إذ يعود ذلك إلى أن الجامعات القديمة لم تنشا ملتحمة مع النسيج الاقتصادي

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

للمجتمع ، وإنما ظهرت ملتحمة مع المؤسسات الدينية ، فحتى مطلع القرن الثامن عشر كان غالبية خريجي الجامعات الأوروبية من رجال الدين .

ومع فجر الثورة الصناعية في القرن السابع عشر الميلادي تغيرت أحوال المجتمع الأوروبي وحدث بذلك تغير جذري في عالم الإنتاج الصناعي ، وبالتالي في عالم المهن ، حيث اتضحت الحاجة إلى مهن كثيرة جديدة ، لكن الجامعات الأوروبية الجديدة ظلت تركز مقرراتها على ما يسمى بالمقررات الحرة المتمثلة في اللغات والآداب والتاريخ والفلسفة ، متجاهلة حاجة مجتمعاتها إلى مهن جديدة ، ومتجاهلة ما أصاب عالم الإنتاج والعمل المهني من تغييرات جذرية.

وفي مطلع القرن التاسع عشر ، حيث كان العمل يجري لتأسيس جامعة دبلن ، أكد نيومان Newman في كتابه " فكرة الجامعة " أن لهذه المؤسسة وظيفة واحدة هي المعرفة التي يتم إعطاؤها إلى نخبة ممتازة من الطلبة . وفي الوقت نفسه ظهر رأي آخر يناهض الرأي السابق ، ويؤكد على نفعية المعرفة التي توجه لصالح المجتمع (عبد الجواد ، ١٩٨٣).

ويظهر من هذين المذهبين حدة الصراع حول طبيعة الجامعة في شكلها التقليدي ، ذلك الصراع الناجم عن الاختلاف الأساسي حول نظرية المعرفة ذاتها ، وهل تطلب المعرفة لذاتها أم تطلب لما يتبعها من فائدة وما يصاحبها من نفع للإنسان . واحتضنت جامعة اوكسفورد الرأي الأول بينما احتضنت جامعة برلين الرأي الثاني وبدا الاتجاه الأول يضعف عندما اخذ العلم يزحزح الفلسفة من مكانها ويقلص من حدودها ، وعندما أخذت وظيفة الجامعة تتأثر بالنهضة الصناعية في القرن التاسع عشر وبزيادة مطالب المجتمع على العلم والمعرفة .

ومع نمو المهن وظهور الحاجة إلى مهن جديدة ورفض الجامعات لها في البداية ، ظهرت مراكز خاصة بهذه المهن تحولت إلى كليات مستقلة ، ثم بدأت الجامعات نتيجة لضغوط داخلية من داخل الجامعة وأخرى خارجية من المجتمع ومراكز القوى فيه تدفع الجامعات لتبني العديد من التخصصات الحديثة . وهذا الاتجاه فرض نفسه على الجامعات المعاصرة حيث أصبحت جامعات اليوم منقسمة في أمور لم يفكر فيها منشئوها .

إن الجامعة اليوم متأثرة بالحركة الاجتماعية التي قوي تيارها في القرن العشرين حيث بدأت تعدل من مسارها وأخذت تتجه نحو المجتمع تتلمس حاجاته وتعمل على تلبيتها وترتبط به ارتباطا وثيقا لأنها لم تعد كما كانت خارج الكيان الاجتماعي العام بل أصبحت في بؤرته ،

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

كما أنها لم تعد شيئا منعزلاً من عمرها بل على العكس أصبحت تعبر عن روح العصر ، كما أنها بالتالي لم تعد تؤثر في الحاضر بل امتد تأثيرها لينال الحاضر والمستقبل (الباقر ، ١٩٧٣).

وللجامعة في العصر الحاضر دور بالغ الأهمية في حياة الأمم والشعوب على اختلاف مراحل تطورها الاقتصادي والاجتماعي وذلك بسبب التطور الاجتماعي الذي أصاب المجتمع والجامعة معا وأدى إلى النظر إلى الجامعة على أنها جزء من المجتمع يتأثر بالقوى والمؤثرات الاقتصادية والاجتماعية ويؤثر فيها ، الأمر الذي استوجب من الجامعة أن لا تقتصر رسالتها على الأهداف التقليدية في البحث عن المعرفة وتأصيلها ونشرها فقط بل امتد إلى أن تتقابل الجامعة مع المجتمع لبحث حاجاته والاستجابة لمتطلباته بان يكون لها الدور الرئيسي في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

إن الجامعات بحكم ارتباطها بما يجري حولها تجد نفسها منغمسة في تعليم الكبار، والاستشارات الفنية ، وكذا في أعمال المزارع الكبيرة والمتوسطة وفي وضع البرامج المتنوعة للمؤسسات والشركات ، والإسهام في الخدمات الصحية في كل من الريف والحضر ، وفي إجراء التجارب على الحيوانات ، وفي تدريب العمال والفنيين ، وفي عمليات استصلاح الأراضي ، وفي إعداد رجال الغد والفنيين والمديرين ، وفي الإسهام بتخريج معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية . وإن الجامعات اليوم أصبحت تعيش مشكلات مجتمعها ، أنها لذلك لم تعد قاصرة على فئة دون غيرها بل أصبحت في خدمة المجتمع بكل فئاته ، أنها لم تعد قاصرة كذلك على الشباب دون الكبار ، والأثرياء دون الفقراء ، والذكور دون الإناث . إن رواد الجامعة حاليا من الشباب ومن الكبار ، من المتفرغين للدراسة وممن يجمعون بين العمل والدراسة ، من الأثرياء والفقراء ، من أصحاب المهن وأصحاب الحرف على حد سواء (مرسي ، ١٩٨٥).

إن جامعات اليوم أصبحت في خدمة نوعيات جديدة من البشر ، فهي في خدمة طلابها كما هي في خدمة ربات البيوت وقادة الدول ورجال الزراعة والصناعة والمال ورواد الفضاء ورجال المخابرات ، أنها وفق هذا المفهوم لم تعد مجرد مكان لتلقي التعليم العالي ، ولم تعد معبدا وان ظلت لها قدسية المعابد ، وإنما غدت مصنعا للرجال والنساء ، ولقادة الفكر والأدب، ولكل الذين يمكنهم أن يشاركوا في خدمة المجتمع .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وظائف الجامعة

عبر رحلة الجامعة خلال فترة طويلة من الزمن تعرضت وظائفها للنقد كما تعرضت للتعديل والتغيير ، وذلك نتيجة لما أحاط بها من فلسفات متعددة ، وما أصاب الحركة العلمية ذاتها من نمو واكتشافات وما توصلت إليه الصناعة من مخترعات وابتكارات . وفي نهاية المطاف استقرت هذه الوظائف الآن في الفكر التربوي على ثلاث وظائف هي :

١. التعليم.
٢. البحث العلمي .
٣. خدمة المجتمع .

وعلى الرغم من تصنيف الفكر التربوي لوظائف الجامعة في هذه المجالات الثلاثة ، إلا أن هذا الفكر ذاته يؤكد أن هذه الوظائف الثلاث متكاملة وانه لا يمكن رؤيتها متصلة ، وذلك نظراً لما يربط كل واحدة منها بغيرها من صلات عضوية قوية لها (السنبل وعبد الجواد ، ١٩٩٣) .

إن إعداد القوى البشرية وتدريبها يعد من أهم وظائف الجامعة في عصر تأكد فيه أن العنصر البشري هو مصدر الثروة . وبقدر إعداده وتنمية معارفه وقدراته وتطوير مهاراته وخبراته يكون عطاؤه وإنتاجه.

إن التدريس وإعداد القوى البشرية وظيفة مهمة من وظائف الجامعات في عصر زاد فيه الطلب الاجتماعي على التعليم عامة والتعليم الجامعي خاصة في شتى دول العالم النامي منها والمتقدم على حد سواء ،وعلى قدر جودة الجهد التعليمي في الجامعة تكون جودة مخرجاتها ممثلة في خريجيها وما زودوا به من معلومات وخبرات ومهارات . لكن جودة التدريس في الجامعة ليس عملا قائما بذاته مقطوع الصلة بغيره من وظائف الجامعة .

وترتبط عملية التدريس بعملية البحث ، وان شرط جودة التدريس يقع خارج نطاق عملية التدريس ذاتها ويتجاوزها إلى عملية البحث العلمي ذاته ، وان العلاقة العضوية بين التدريس والبحث العلمي تخدم البحث والتدريس معا . فالبحث يسير بواسطة التعليم والاختلاط مع الجماعات المتعلمة ، والتدريس المنعزل عن البحث هو تدريس راكد متخلف يعيش في عصور مضت ، بينما الأحداث الحالية تتلاحق والمجتمعات تسير نحو التنمية ، وان الأصل

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

في عملية التدريس الجامعي أن يتم بمصاحبة البحث العلمي النشط ليعطي للتدريس قيمته وحيويته ، وان التعليم الجيد يتطلب اتصالاً ذاتياً بمشكلات المجتمع ، فإذا كان الأمر غير ذلك فيجب مراجعته والعمل على تصويبه .

ولا يختلف المسؤولون عن الجامعات حول أهمية وظيفة البحث والتدريس ، ولكن تختلف الجامعات في درجة تركيزها على هذه الوظيفة أو تلك متأثرة في ذلك بعدة عوامل منها:

١. الوضع التعليمي العام .
٢. الإمكانيات المتوفرة لدى الجامعة .
٣. مستوى أعضاء هيئة التدريس .
٤. مستوى الجامعة ونظام العمل فيها .

وإذا كان استقرار الرأي على أن وظائف الجامعات هي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، إلا أن الوظيفة الثالثة وهي خدمة المجتمع ، على الرغم من اعتراف جميع الجهات الرسمية فيها وعلى الرغم من أنها منتشرة ومقبولة في معظم الجامعات ، إلا أنها لا تحتل المكانة اللائقة بها ، فقد يرجع ذلك إلى غموض مفهومها أو إلى قلة الإمكانيات أو إلى حداثة هذه الوظيفة قياسا بوظيفة البحث والتدريس ، أو إلى عدم الإيمان بها من جانب العديد من القائمين على الجامعات (باتريشيا ، ١٩٨٦) .

تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس

إن الجامعة كمؤسسة اجتماعية ذات أهداف سامية تتطور وتأخذ مكانتها في المجتمع ، بمقدار قوة أعضاء هيئة التدريس فيها ومدى تميزهم وتطور أدائهم . فأعضاء هيئة التدريس يمثلون إلى حد كبير المرآة الحقيقية لقوة الجامعة ونشاطها وحيويتها ، إذ يعد أعضاء هيئة التدريس من أهم المدخلات الرئيسية في التعليم الجامعي العالي . ومما يؤكد ذلك حرص هذه المؤسسات التعليمية العليا في التعرف على تلبية هذه الحاجات وتطويرها والعمل بشكل مستمر على تنمية عضو هيئة التدريس بالوسائل المختلفة . إذ انه بمقدار قدرة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة على قيامهم بالأعمال والأنشطة الموكلة لهم ، بمقدار ما يمكن الجامعة من تحقيق الأهداف والوصول إلى الغايات التي تسعى إليها (اسكندر ، ١٩٩٤).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وإن أحد التحديات الجدية التي تواجه الإدارة الأكاديمية الجامعية هـــو العمـــل علـــى مساعدة أعضاء هيئة التدريس لأن يطوروا أداءهم خلال فترة عملهم الأكاديمي فـــي الجامعـــة ،إذ كيف يمكن للإدارة الأكاديمية الجامعية أن تشجع وتعزز أعضاء هيئة التدريس في الجامعـــة لأن يقوموا بتطوير أنفسهم ويبقوا فعالين ، وكيف يمكن القيام بذلك ؟ وكيف يمكن التعامل مـــع أعضاء هيئة التدريس الذين فقدوا حماسهم ورغبتهم في العمل ؟

وتطوير أعضاء هيئة التدريس يعني والى حد كبير إحداث تغيير إيجابي ومرغوب فيـه لديهم ، فيتمثل هذا التغيير بمجمله في السلوك الشامل للأبعاد الإنسانية للعمل الجامعي ، وكذلك للأبعاد المهنية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ، إذ قد يتم إحداث تغيـــير فـــي أساليب التدريس وطرقه ، وأنواع البحوث ، وأنماط خدمة المجتمع ، ولكن قد يكـــون إحـــداث التغيير أو التطوير في السلوك الاجتماعي أمرا غير مشجع أو محدود النتـــائج (أبوحطـــب ، ١٩٩٤).

والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس والذي تسعى إليه الإدارة الجامعية يفترض أن يبدأ بتمحيص دقيق لأهداف الجامعة وغاياتها وتحديد دقيق لهويتها . وهذا الأمـــر بحـــد ذاتـــه يتطلب إجراءات مكثفة ودقيقة ومراجعة حساسة لإستخدامات الأبحاث الجامعيـــة التـــي يتـــم إجراؤها في الجامعة للعمل على تطويرها ، ويفترض لأعضاء هيئة التدريس أن يبقـــوا علـــى مستوى عال من القدرات العلمية لنقلها لطلبتهم ، وعليهم أن يقضوا وقتا ليـــس بـــالقليل وان يبذلوا جهدا ليس باليسير في البحث عن طرق وأساليب لربط المعرفة العلمية الجديدة بحقـــول معرفتهم التخصصية الدقيقة وكيفية تدريسهم لها ، وهكذا ، حيث يفترض انهم يتحدثـــون مـــع بعضهم ، ويتبادلون الآراء ، ويرتادون المكتبـــة ، ويرجعـــون إلـــى المصـــادر والمراجـــع ، ويتابعون المعرفة التخصصية بشكل مستمر ، وفي بعض الأحيان يرجعون إلى من هم أكـــثر منهم خبرة ومعرفة دقيقة بالتدريس الجامعي (سودان ، ١٩٨٣).

هذا ويمكن اللجوء إلى استخدام عدد من الوسائل أو الطرق التي تتبع عـــادة لتطويـــر أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي . إذ يمكن اتباع اكثر مـــن وســـيلة ضمـــن استراتيجيات التطوير ، وهذا يعتمد على قدرات الجامعة واتجاهاتـــها وعمليـــات التغـــير فـــي أهدافها وغاياتها ، ومن الوسائل التي يمكن اتباعها ما يلي :

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

أولا: التدريب

يتم في العادة تقديم برامج التدريب لتطوير أعضاء هيئة التدريس في الجامعة على افتراض بان إجراء التغيير وبشكل مباشر لديهم يتم من خلال تزويدهم بخبرات جديدة ، والتي يمكن لها أن تحدث تطويرا وتجديدا في أدائهم التدريسي ، وكذلك في مجمل العمليات الأخرى المنوطة بهم كالبحث وأنشطة خدمة المجتمع . ويمكن الإفتراض بان نظام العقاب أو المكافأة لن يحدث التغيير المطلوب لدى الأفراد ، بل يزودهم بمهارات واتجاهات جديدة ، وأنماط سلوك مرغوب فيها ، يمكن لها أن تحدث التغيير أو التطوير المنشود .

وبهذا فإن أداء أعضاء هيئة التدريس يفترض فيه أن يتحسن ، وأن يصبح اكثر فاعلية في مجالات التدريس والبحث العلمي وغيرهما ، وذلك من خلال تدريبهم وتزويدهم بمهارات جديدة تتعلق بكيفية إعداد المساقات التي يدرسونها واتباع طرق جديدة ، واستخدام تكنولوجيا مساعدة يمكن لها أن تعكس اتجاهات مرغوبا فيها نحو عملية التعليم والتعلم (طناش وغرايبة ، ١٩٩٤) .

ولقد أصبحت عملية تطوير أساتذة الجامعات وخاصة من حيث نوعية التدريس ، من المسؤوليات الحديثة التي تطلع بها الجامعات نفسها على المحيط الجامعي ، حيث شعرت الدول المتقدمة منذ فترة بأهمية هذا الجانب ، حيث كشفت العديد من الدراسات والتقارير أهميته . ففي المملكة المتحدة أشار تقرير روبنز "Robbins" في الستينيات من القرن العشرين إلى أن توسع حقول المعرفة يتطلب تدريبا إضافيا للخريجين ، مع عدم اهتمام كثير من الجامعات البريطانية بالتدريب المهني للأساتذة ، ودعا إلى توفير قدر كاف منه . كما ركز تقرير كارنيجل "Carnegle " في الولايات المتحدة الأمريكية على ضرورة تدريب أعضاء الهيئات التدريسية في التعليم العالي (قاضي ، ١٩٨٣).

ومن جهة ثانية أسهمت عوامل عديدة في زيادة الاهتمام من قبل الجامعات في المجتمعات المتقدمة ، باستحداث تنظيمات مختلفة كرست جهودها لتدريب أعضاء الهيئات التدريسية ، ووضعت برامج وأنشطة متعددة . كذلك أدركت الجامعات في المجتمعات النامية أهمية هذا الجانب وعملت بما ينسجم وأهدافها الوطنية وتطلعاتها الاجتماعية لتطوير خبرات الهيئات التدريسية في الجامعات ، وابرز العوامل التي أدت لتبلور هذا الاتجاه والحاجة إلى

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

تطوير أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات هو التطور العلمي والمعرفي الذي بلـــغ حـد التفجر يفرضه هذا التوسع في المعارف والعلوم من تغيرات مستمرة ، بالإضافة إلـــى زيـادة أعداد الطلبة الملتحقين بالتعليم الجامعي وتنوع أصولهم وخصائصهم الإجتماعية والاقتصادية ، واستخدام أساليب وطرائق جديدة في التدريس الجامعي نتيجة لإدخال الأجهزة والآلات الحديثـة والكمبيوتر . كل ذلك دفع أساتذة الجامعات للتفكير في تطوير أنفسهم وتحسين أدائهم وفـــرض عليهم اكتساب معارف واتجاهات ومهارات تنسجم مع التحـــولات التـــي تعيشـــها الجامعـــات المعاصرة (تيم ، ١٩٨٣)

ويرى اونوشكن "Onushkin " بان الاهتمام العالمي بتطوير أداء الأستاذ الجـــامعي يرجع إلى المبررات الآتية :

١. التطور التكنولوجي العالمي وانعكاساته على عمليتي التعليم والتعلم .
٢. تغير دور أساتذة الجامعات نتيجة للتطور الهائل في مجال وسائل الاتصال وتضـــاعف وسائل المعرفة المتطورة لطلبة الجامعات .
٣. تزايد أعداد الطلبة في التعليم الجامعي خلال العقود الماضية في جميع بلدان العالم .
٤. نمو المعرفة العالمية في جميع التخصصات ولاسيما في مجال التدريس الجامعي ، ممـا تطلب ضرورة تحسين كفاءة المدرسين وتطوير مجالات تخصصاتهم العلمية.
٥. ميل أساتذة الجامعات لكي يصبحوا اكثر التزاما بمفهوم التربية واكثر رغبة في تطويـر خبراتهم كي يستطيعوا أداء دورهم بفعالية في هذا المضمار (علي ، ١٩٨٧).

ثانيا : الاستشارة

يعتقد بعض الناس أن مفهوم الاستشارة لتطوير أداء أعضاء هيئـــة التدريـس أثنـاء الخدمة مشابها لمفهوم التدريب ، ومع ذلك ، فإنه في حقيقة الأمر يوجـــد اختـلاف جوهـري بينهما يتمثل في أن عضو هيئة التدريس هو الذي يسعى لإحداث التغيير لدى الآخريـــن وانـــه يرغب بفعل ذلك وباهتمام شخصي من جانبه . لذا ، فان عضو هيئة التدريس فـــي الجامعـــة ووفقا لتقديره الشخصي يسعى إلى تقديم مساعدة لمن يحتاجها سواء داخل الجامعة أو خارجـها، بعكس التدريب الذي يصبح هو مستهدفا من جـــانب الاخريـــن لرفـــع كفاياتـــه التدريســية أو الإدارية. لذلك ، فانه يمكن للجامعة أن تحدد عددا من المستشارين في مجالات مختلفة لتقديـــم

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الخدمات الاستشارية لها وللمجتمع ، والمتعلقة بطبيعة عمل عضو هيئة التدريس فيها (طنـاش وزميله، ١٩٩٤).

ومن الممكن أن يقوم أعضاء هيئة التدريـس أصحـاب الخـبرات الطويلـة بـالعمل كمستشارين في الكلية بتقديم الاستشارة إلى أعضاء هيئة التدريس الجـدد وإرشـادهم وتقديـم النصح لهم ومناقشة المشكلات التي تواجههم ، سواء كانت في كيفية التدريس أو في المنـهاج أو في التعامل مع الطلبة . ومن الممكن أن يقوم هؤلاء المستشارون بالمشاركة في لجان تعمـل على تطوير الكلية ومتابعة شؤونها مع عمادة الكلية وإدارة الجامعة ويتم الرجوع إليهم من قبـل عمادة الكلية واستشارتهم في الأمور التي تخص الكلية (زيتون،١٩٩٥).

ومن الممكن لهؤلاء المستشارين القيام بإلقاء محاضرات وقت الحاجة لتوضيح الكثـير من الأمور التي من الممكن أن تواجه عضو هيئة التدريس أمام أعضاء هيئة التدريـس فـي الكلية ، ويمكن أن يشاركوا في تطوير أو تقويم المناهج الجامعية كل حسب تخصصه وخبرتـه وطاقته ، كما يمكنهم القيام بزيارة الجامعات الأخرى للاستفادة من خبرتهم ، وكذلك المشـاركة في الندوات أو اللقاءات الإذاعية أو الصحفية أو التلفزيونية لمناقشة موضوعات كثـيرة تـهم الجامعة والمجتمع المحلي (سعادة،١٩٩٩).

ثالثا : إقامة الندوات العلمية

تقوم كل كلية في العادة بإعداد الندوات المتخصصة في الجامعة ، وذلك عـن طريـق برنامج سنوي يتم من خلاله تحديد موضوعات هذه الندوات بما يتناسب مع اهتمامات الأقسـام الأكاديمية ، إذ يتم من خلال هذه الحلقات مناقشة موضوع متخصص في حقـل مـن حقـول المعرفة أو مناقشة بحث أو عدد من الدراسات التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في الكليـة (عبده ، ١٩٩٥).

وفي الوقت نفسه ، فانه ينبغي أن تكون في كل كلية لجنة تختـص بشـؤون النـدوات العلمية مؤلفة من عدد من أعضاء هيئة التدريس ممن يمتلكون خبرة في النواحي الأكاديميـة، على أن يتم عقد هذه الندوات مرة واحدة شهريا على الأقل من جـانب أحـد أعضـاء هيئـة التدريس ويحضرها جميع زملائه في الكلية كما يمكن لطلبة الدراسات العليا حضورها ، علـى

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

أن يدور موضوع الندوة حول قضية أكاديمية ، ويفتتح باب النقاش بعد ذلك مع الحضور ، مما يعود بالفائدة على الجميع من أساتذة وطلبة ويعمل على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالدرجة الأساس (سعادة،١٩٩٩).

ويعتبر عضو هيئة التدريس عاملاً مهماً في نجاح العملية التعليمية التعلمية ، فلا بد له من الاستزادة من العلم في مادته التخصصية ، وعليه مداومة التعليم واستمرارية طلب العلم لتداخل عمليتي التعلم والتعليم ، كما لابد له من تطوير أساليب التدريس ، ووسائل التعليم لديه لكي يكون عطاؤه واضحاً في المجالس الأكاديمية ، وجهوده ناجحة في كتابة البحوث والاشتغال في الدراسة الهادفة . كما ينبغي على الجامعة عقد الندوات وورش العمل لهم لكي يكتسبوا من خلالها خبرة ، ويقفوا على أساليب حديثة ، ويتدربوا على استعمال أجهزة ووسائل جديدة كالحاسوب ليقوموا بتوظيفها في عملية التعليم والتعلم (القزقي ، ١٩٩٦) .

رابعا : إقامة الورش العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس

تقام الورشة مرة واحدة على الأقل كل عام دراسي على أن يدور موضوعها حول قضية أكاديمية معينة. ويشارك في أعمال الورشة أعضاء هيئة التدريس في الكلية كما يتم مشاركة أعضاء هيئة تدريس من الجامعات الأخرى ، على أن يتم مناقشة أعضاء هيئة التدريس في موضوعات تهمهم وتهم عملهم. كذلك يتم في هذه الورشة تبادل الأفكار بين المشاركين على مدى يوم واحد أو اكثر ، على أن تتابع الكلية الورشة وتسجل نتائجها ووقائعها ثم العمل على طباعتها على شكل نشرات أو كتيبات يتم توزيعها على الكليات المعنية في الجامعات المختلفة لتعود بالفائدة عليها ، مع إمكانية نشر أعمال هذه الورش في المجلات التي تصدرها الجامعات (سعادة ، ١٩٩٩).

ويتركز برنامج الورشة عادة على تدريب أعضاء هيئة التدريس ممن ليس لهم خبرة في مجال التدريس الجامعي ، أو ممن يشكون ضعفا أو يرون انهم بحاجة لأن يطوروا أنفسهم في مجال التدريس الجامعي (سعيد ، ١٩٨٣).

ومن الممكن أن يتم تدريب أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات في مثل هذه الورش على أساليب التدريس الجامعي ، وإعداد الخطط الدراسية ، وعمليات التقويم ، واستخدام

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الوسائل التعليمية المساندة ، وإدارة المحاضرة ، والتعامل مع المشكلات التي يواجهها عضو هيئة التدريس (حنوش ، ١٩٩٥).

خامساً : إقامة الأسبوع العلمي في الكلية

يتم تحديد موعد الأسبوع العلمي في الكلية بالتنسيق مع اللجان الأخرى في تلك الكلية لتفادي التضارب مع مواعيد الأنشطة الأخرى لتلك الكلية من مؤتمرات وندوات وورش عمل وغير ذلك . كما يتم التعاون بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية وزملائهم في الكليات الأخرى من اجل التحضير لهذا الأسبوع . وتتمثل أهم هذه المناشط في إقامة المعارض والندوات والمحاضرات العامة والتخصصية والاحتفالات ، على أن تتم دعوة شخصيات من المجتمع المحلي ومن الجامعات الأخرى ومن المؤسسات الخاصة والحكومية لحضور أنشطة الأسبوع العلمي من جهة ولإلقاء الكلمات فيه من جهة ثانية ، إضافة إلى اطلاعهم على الجامعة والكلية ومناشطها وإنجازاتها فيما يعود بالفائدة عليها وعلى الجامعة والمجتمع في آن واحد (سعادة ، ١٩٩٩).

سادساً : إقامة المؤتمرات في الكلية

تعتبر المؤتمرات العلمية إحدى وسائل الاتصال المهمة بين العلماء والباحثين ، حيث يلم بعضهم بنتاجات بعضهم الآخر العلمية والفكرية. وهي محطات مهمة يلتقي فيها العلماء والمختصون ليتعرفوا عن قرب ويتبادلوا الآراء والخبرات ، مما يعزز الصلات والعلاقات الإنسانية فيما بينهم وبما يساعد على تقدم حركة البحث العلمي وتطوير العلوم والمعارف الإنسانية (جريو،١٩٩٠) .

كما يمكن اعتبار المؤتمرات نوافذ علمية وثقافية وحضارية تعكس منجزات البلدان المختلفة من خلال إبراز منجزات وإبداعات علمائها وباحثيها بما يقدمونه من بحوث علمية ودراسات تعبر عن مستوى الإنجاز العلمي لتلك البلدان ، وبالتالي تلعب هذه المؤتمرات دوراً إعلامياً مهماً للتعرف على المستوى الحضاري لكل بلد من البلدان بما توفره من فرص ممتازة يلتقي فيها المبدعون وتعززه أواصر المودة فيما بينهم (فرحات ،١٩٩٧) .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

مما سبق تتضح لنا أهمية عقد هذه المؤتمرات وتنظيمها ، وان عقد المؤتمرات له أهداف عدة أبرزها :

١. مواكبة حركة تطور العلوم والتكنولوجيا والمعارف الإنسانية خدمة لعملية التنمية في مختلف الأصعدة وفي مختلف المجالات وذلك من خلال إتاحة الفرصة للعلماء والباحثين والمبدعين وأعضاء الهيئة التدريسية بتقديم نتاجاتهم العلمية ومناقشتها في مؤتمرات من جانب المتخصصين والباحثين الأخرين بهدف الإفادة والاستفادة.
٢. تبادل الخبرات والمشورة العلمية والفنية بين العلماء والباحثين بما في ذلك من أهمية في إثراء خبراتهم وتطوير قدراتهم وبما يسهم في تطوير بحوثهم ودراساتهم .
٣. تعزيز أواصر التعاون العلمي والثقافي بين الجامعات والدوائر والمؤسسات المختلفة في إطار من الألفة والمودة ووسط أجواء علمية وبما يعود بالنفع على جميع الأطراف (عبد الرحيم،١٩٩٤).

ولكي تحقق المؤتمرات العلمية أهدافها ، فإنه لا بد من التخطيط العلمي السليم لها في ضوء أهداف واضحة ومحددة لكل مؤتمر للتهيؤ المبكر لها والعمل بكل الوسائل على توفير أسباب نجاحها وضمان سبل الإستفادة منها بحيث لا تتحول هذه المؤتمرات إلى غاية في حد ذاتها ، وبذلك تكون مضيعة للمال والوقت والجهد. كما انه لابد من التنسيق بين الجهات العلمية المختلفة لضمان عدم تكرار مواضيع هذه المؤتمرات ، مع إعطاء أولوية بعقد المؤتمرات التي تتناول موضوعات ذات صلة مباشرة باحتياجات تطوير أعضاء هيئة التدريس واحتياجات المجتمع وتلبية متطلباتهم وتطلعاتهم بما يعود عليهم بالتقدم والتطوير والرقي ، مع مراعاة حركة التقدم الإنساني وانعكاساتها على الحركة العلمية والثقافية ، حيث لابد للمؤتمرات العلمية أن تكون مرايا صادقة تعكس التطور العلمي للأمة (جريو ،١٩٩٠).

ويتم عقد هذه المؤتمرات في العادة مرة كل سنتين على الأقل للكلية الواحدة ويدور حول موضوع معين ، بحيث تتم دعوة الباحثين من الكليات المتشابهة سواء كانت فلسطينية أو عربية أو دولية ، مما يؤدي إلى رفع أداء أعضاء هيئة التدريس عن طريق تبادل الخبرات مع زملائهم من الجامعات الأخرى وحضورهم فعاليات المؤتمر التي تعمل على تقوية العلاقة بين الزملاء ذوي التخصص الواحد من الجامعات المختلفة (سعادة ، ١٩٩٩).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

سابعا : تبادل الزيارات العلمية

وهي برامج عديدة يتم عن طريقها إرسال أعضاء هيئة التدريس في الجامعة إلى جامعات أخرى عربية أو أجنبية يتم من خلالها تبادل الخبرات والتعرف إلى البرامج التي توفرها هذه الجامعات للاطلاع على أساليب التدريس وحضور الندوات والمؤتمرات المتخصصة والقيام بأبحاث علمية (طناش وغرايبة ، ١٩٩٤).

وتقوم الجامعات بتشجيع تبادل الزيارات العلمية بين أعضاء هيئة التدريس عن طريق دعوة باحثين للقدوم إلى الجامعة ، حيث تقوم كل كلية بدعوة الأساتذة ذوي العلاقة مع تبادل وجهات النظر بين أعضاء هيئة التدريس في تلك الكلية واطلاعهم على البرامج والخطط الأكاديمية الخاصة بها والقيام بإلقاء المحاضرات والمشاركة في الندوات والمؤتمرات والورش العلمية . ويتم عن طريق تشجيع زيارة أعضاء هيئة التدريس في الكلية للعديد من الجامعات الأخرى سواء محليا أو عربيا أو عالميا والاطلاع على برامجها والمشاركة في المؤتمرات والورش والندوات وإلقاء المحاضرات ، لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وإكسابهم المزيد من المعارف والمهارات والقيم والاطلاع على خبرات جديدة وبناء علاقات مع الجامعات الأخرى (سعادة ، ١٩٩٩).

ومن المعروف أن اتصال عضو هيئة التدريس بأبناء مهنته وتخصصه واهتماماته في بلده وفي العالم من شأنه أن يخدم رسالة الجامعة افضل خدمة ، إذ يرفع من المستوى العلمي والمهني لعضو هيئة التدريس مما يعود بالنفع على جامعته ، كما يتيح له أن يسهم في تقدم مجال تخصصه في العالم ، فيخدم الإنسانية ويرفع سمعة جامعته. ويتم هذا الاتصال في العادة على شكل زيارات أو إجازات لمدة تتراوح من أسبوع إلى شهر أو اكثر(تيم ، ١٩٨٣).

ثامنا : إجراء البحوث

تعتبر عملية إجراء البحوث من أهم الركائز في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ، وذلك لان البحث يعد من أهم وسائل إعداد عضو هيئة التدريس في مجال التخصص من اجل الوصول إلى الدرجة التي يكون فيها عضو هيئة التدريس قادرا على الأداء وفاعلا ومنتجا . ولكن لكي يستعرض هذا العطاء ويحقق هدف التطوير والتجديد فلا سبيل لذلك سوى مواصلة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

البحث العلمي باعتباره جزءا أساسيا من رسالة عضو هيئة التدريس إلى جانب عملية التدريس ذاتها ، فهو يجعله يقف على كل جديد ومتطور (حمدان ، ١٩٨٣) .

وقد يقوم عضو هيئة التدريس ببحوث يجريها بمفرده أو بالاستعانة ببعض المساعدين ، وقد يشترك في بحوث جماعية يجريها فريق متكامل من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في المجالات المختلفة التي تخدم البحث من الزوايا المتعددة للموضوع ، وذلك تحقيقا للدقة في تقصي أسباب الظواهر المختلفة ولإبراز جوانبها المتعددة ولتحليل العوامل المتداخلة والمتشابكة المكونة لهذه الظواهر . ومثل هذا النوع من البحوث لا يتحقق له النجاح المنشود إلا إذا تم في مركز أو اكثر من المراكز المتخصصة التي تتبع الجامعة أو الكلية المعينة (جريو ، ١٩٩٠) .

ولكي يتم دعم البحث العلمي سواء على مستوى الجامعة أو على مستوى الكلية ، وضمانا لتوافر المعلومات والبيانات العلمية ، فانه ينبغي أن ينشا مركز للتوثيق العلمي يقع تحت تصرف الباحثين بما يحتاجون إليه من بيانات ومعلومات ، فضلا عن توفير المجلات العلمية التي تتضمن المقالات والبحوث التي يتم إنجازها والنتائج التي يتم التوصل إليها في كل فرع من فروع المعرفة (الشمري وعبد المقصود ، ١٩٨٣).

ويحتل البحث العلمي موقعا مهما ضمن مسؤوليات عضو هيئة التدريس في الجامعة الذي يطلب منه بالإضافة إلى التدريس في الجامعة أن يقوم بجهد علمي منظم يهدف إلى تنمية المعرفة الإنسانية في حقل تخصصه ، وان الجامعات الحديثة تولي البحث العلمي غاية خاصة وتلتزم بتوفير الجو الملائم والإمكانيات اللازمة ليقوم أعضاء هيئة التدريس بإجراء البحوث المبتكرة ، هذا بالإضافة إلى تخصيص جزء من ميزانية الجامعة لدعم أبحاث أعضاء هيئة التدريس (زيتون ، ١٩٩٥).

ومن يلقي نظرة سريعة على الجامعات في الدول الحديثة المتقدمة يجد أن أعضاء هيئة التدريس فيها على اختلاف رتبهم العلمية يقومون بنصيب الأسد من الأبحاث العلمية سواء النظرية منها أو التطبيقية ، وان قيام أي عضو هيئة التدريس بالبحث العلمي في مجال تخصصه يؤدي إلى نتائج إيجابية تنعكس على عضو هيئة التدريس نفسه كما تنعكس على تدريسه ، مما سيكون له الأثر الأكبر على طلبته وعلى أدائه ، والذي يأتي عن طريق تعميق معرفته في حقل تخصصه والمكانة العلمية الرفيعة التي يحتلها الباحث بين زملائه في

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المجتمع الأكاديمي بشكل عام ، وان عملية البحث العلمي تعمل على تقدم عضو هيئة التدريس في الرتب الأكاديمية (الشمري وزميله، ١٩٨٣) .

ولا شك أن الانتاج العلمي لعضو الهيئة التدريسية يرفع من معلوماته ويشعره بالرضا مما قدمه لزيادة المعرفة الإنسانية. وكم تكون سعادته كبيرة عندما يجد أن الباحثين الآخرين يستفيدون من أبحاثه (حمدان،١٩٨٣).

ومن واجب عضو هيئة التدريس أن ينضم إلى جمعية علمية أو اكثر سواء في حقل تخصصه الدقيق أو العام ، سواء كانت الجمعية وطنية أو عربية أو إقليمية أو عالمية لما لذلك من اثر إيجابي باستمرار الصلة مع أقرانه بحضور الاجتماعات الدورية لهذه الجمعيات وتبادل الأبحاث (مرسي ، ١٩٨٣).

ويجدر الإشارة إلى أن نشير إلى الأثر الكبير لقيام عضو هيئة التدريس بالبحث العلمي لما له من اثر على أدائه في التدريس وبشكل خاص تدريس مقررات الدراسات العليا على مستوى الماجستير والدكتوراه ، إذ يصبح بإمكانه تدريس احدث النتائج التي توصل إليها هو وأقرانه ممن يعملون بالبحث في الحقل ذاته (فرحات ، ١٩٩٧) .

ومن الممكن أن يقوم عضو هيئة التدريس بإجراء بحوث فريدة دون مشاركة أحد ، أو أن يقوم بإجراء بحوث مشتركة مع زملائه أو سواهم ، أو الإشراف على بحوث الطلبة على مستوى البكالوريوس أو الدبلوم أو الماجستير أو الدكتوراه ، أو المشاركة في المناشط البحثية للقسم والكلية كالمشاركة في وضع خطط البحث العلمي والمشاركة في إجراء البحوث ،وتقويم بحوث الآخرين سواء كانت رسائل ماجستير أو دكتوراه أو تقديم بحوث للنشر أو للتعيين أو للترقية (رحمة ، ١٩٩٥).

ومن الضروري أن تقوم عمادة البحث العلمي في الجامعات بتشجيع أعضاء هيئة التدريس فيها على إجراء البحوث ودعمهم ماديا من ميزانية البحث العلمي وتسهيل مهمتهم بتزويدهم بالخطابات الخاصة بذلك ، مع ضرورة قيام الجامعة بمساءلة من لا يقوم منهم بالكتابة والبحث لفترات تزيد عن ثلاث سنوات عن أسباب ذلك. ويجب تشجيع أعضاء هيئة التدريس على نشر أبحاثهم في المجلات الجامعية والمهنية المحكمة لكي يستفيد منها الطلبة والباحثين (سعادة ، ١٩٩٩).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

تاسعا : التقييم الأكاديمي

ينظر المربون إلى عملية التقييم في الجامعة على أساس أنها ركن أساس متكامل في التعليم الجامعي ، نظرا لأهميتها في تبيان مدى تحقيق الأهداف الجامعية المنشودة التي ينتظر أن تنعكس إيجابيا على الطالب والمدرس والمجتمع سواء بسواء . والتقييم عملية تشخيصية وقائية علاجية تعطي عناصر العملية التعليمية في الجامعة بما فيها إدارة الجامعة ، تغذية راجعة عن الأداء التعليمي وفاعليته ، وبهذا يتم تعزيز عناصر القوة وإقرارها ومكافأتها . وتتم معالجة عناصر الضعف فيها لتحسين التدريس ورفع مستواه ونوعيته ، إضافة إلى كونها تمثل مؤشرا جيدا لقياس أداء الأستاذ وفاعلية تدريسه لأغراض إدارية تتعلق بالنقل والتثبيت والترقية في الجامعة ، كما أنها تزود الطلبة عن مستوى أدائهم في الجامعة ، وتزودهم بمعلومات أساسية أخرى يمكن أن يستفيدوا منها عموما عند اختيار المساقات الجامعية ومدرسيها أو حتى اختيار الجامعات نفسها (فرحات ، ١٩٩٧).

وينبغي أن يتم تقييم عضو هيئة التدريس الجامعي من حيث فاعليته في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، وذلك ضمن النقاط المهمة الآتية :

١. مدى تحقق نواتج التعلم ومخرجاته من اكتساب الطلبة للمعارف والمعلومات بصورة وظيفية وامتلاكهم لطرق العلم ومهاراته وطرق البحث وعملياته ، واستخدامهم للأسلوب العلمي في البحث والتفكير وحل المشكلات وكتابة التقارير البحثية ، وقدرتهم على القيام بالأنشطة العملية وما يصاحبها من قدرات على معالجة الأدوات والأجهزة والمواد العلمية.
٢. تحليل نتائج الطلبة للتأكد من مدى تحقيق الأهداف التعليمية المرغوبة ، كما يظهر ذلك فعلا في معارف الطلبة وسلوكهم وأفكارهم ووجدانهم سواء بسواء ،وعليه فانه إذا كانت الاختبارات التي يستخدمها عضو هيئة التدريس في تقييم عضو هيئة تعلم الطلبة تعكس بصدق هذه الاختبارات فان ذلك يمكن أن يعد مؤشرا رئيسيا لنجاح المدرس الجامعي في تحقيق أهداف عمله وسلوكه التدريسي والبحثي .
٣. صفات عضو هيئة التدريس الشخصية والأكاديمية والبحثية ومدى انعكاسها على أدائه وسلوكه التدريسي وفاعليته .
٤. القدرة على إثارة أفكار الطلبة وعلاقاته الشخصية معهم .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

٥. السلوك التدريسي الصفي في قاعة المحاضرات لعضو هيئة التدريس ومهاراته التدريسية.

٦. تحليل خطط المساقات التدريسية التي يقوم عضو هيئة التدريس بإعدادها وتدريسها في الجامعة وبالتالي مدى تحقيقها للأهداف التعليمية المنشودة.

٧. البحوث والدراسات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس وإمكانية الاستفادة منها نظريا وعمليا في حل قضايا المجتمع ومشكلاته .

٨. دور عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع المحلي والوطني والقومي والإنساني (عدس،١٩٨٣) .

إن اكثر الفئات التي يمكن أن تقوم بتقييم أداء عضو هيئة التدريس وفاعليته في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع هي فئة الطلبة ، والمدرسون ذوو التخصص الواحد في القسم أو العمادة أو الإدارة الجامعية ، ثم التقييم الخارجي من خلال الأفراد المختصين والمؤسسات المتخصصة المستقلة ذات العلاقة (جريو ، ١٩٩٠) .

عاشرا : الحوافز المادية والمعنوية

مع أن فكرة " الإنسان المعاش " أصبحت مرفوضة منذ زمن ، إلا أنه دائما يجتهد من اجل الأرباح المادية التي يكسبها لنفسه ولذويه . فإذا أحس أن هناك ارتباطا ثابتا بين المجهود والمردود المادي وإن إنتاجه يعود عليه بالمنافع المادية بشكل ملموس فإنه يجتهد وينتج ويتحمل المشاق والمحن اكثر وإلا امتنع عن الجهد وانخفض إنتاجه . وما يراه بعض الناس من أن الإنسان ينتج اكثر إذا دفعه الخوف والكبت فهذه نظرية لا أساس لها من الواقع ، فالأمر يدعو إلى إيجاد حوافز مادية يجعل الباحث يقدم مجهودا اكثر ، ومن اللازم أن تكون هذه الحوافز على المستوى المطلوب مقارنة مع الظروف السائدة في كل بلد ومكان (الربيع ،١٩٨٣).

وان الإنسان لا يجتهد من اجل المكتسبات المادية فقط مع أنها تلعب في الواقع دورا كبيرا في حياته ، فان التشجيعات والتقديرات المعنوية تنال من الإنسان دائما استجابة كبيرة إذا كانت مبنية على الإخلاص والجدية ولا تمنعه من الحصول على ما يستحق من المكافآت المادية والحوافز المعنوية ، بحيث توفر لعضو هيئة التدريس في الجامعات الارتياح النفسي

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

والطمأنينة . ومن الممكن أن ترفع هذه الحوافز المعنوية مكانة عضو هيئة التدريس في القسم والكلية والجامعة وأمام الزملاء والطلبة والإداريين والموظفين(باشا ، ١٩٨٣).

ومن الممكن أن تكون الحوافز المادية عن طريق توزيع شهادات أو جوائز تفوق وتقدير من الجامعة إلى عدد محدود جدا سنويا من أعضاء هيئة التدريس كالآتي :

- جائزة التفوق في التدريس : ويكون الحكم في هذه الجائزة للطلبة .
- جائزة التفوق البحث العلمي : ويكون الحكم فيها لعدد البحوث التي أعدها عضو هيئة التدريس ونشرها في مجلات علمية محكمة .
- جائزة التفاني والإخلاص في العمل : ويكون الحكم فيها لإدارة الجامعة وعمادة الكلية بحيث يتم تخصيصها إلى الجادين في عملهم والمتفانين في الأداء والإنجاز في اللجان المختلفة ، وذلك وفق أسس ومعايير دقيقة لهذه الجوائز منعا للتحيز والذاتية والمزاجية ، وان هذه الشهادة تعود بالأثر المعنوي الرفيع على عضو هيئة التدريس ، وتعود بالأثر الإيجابي على المنافسة الشريفة بين أعضاء هيئة التدريس وما لها من تأثير في عملية تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس (سعادة ، ١٩٩٩) .

تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع

لم تعد الجامعات في العالم المعاصر ميدانا للتدريس فحسب بل اتسعت مهامها لتكون مراكز للبحث العلمي والتخطيط للمستقبل باتجاه إيجاد القاعدة العلمية الرصينة للمجتمع . وقد اصبح من الضروري أن تلعب الجامعة دورا رئيسا وبارزا في العالم الثالث وان تتوطد علاقتها بالمجتمع على كافة الأصعدة وأن تساهم في العمل من أجل التنمية والتقدم . وفقدان العلاقة من شأنه أن يؤثر تأثيرا خطيرا على تحقيق مشاريع التنمية وطموحات الدولة في اجتياز التخلف إلى التقدم (العادلي ، ١٩٨٣) .

ويقوم عضو هيئة التدريس في الجامعة بدور كبير في مجال توطيد العلاقة بين الجامعة والمجتمع باعتباره المؤهل علميا من حيث الكفاءة والخبرة لنقل أحدث التطورات العلمية والنظرية والتطبيقية في شتى الاختصاصات إلى الطلبة وغيرهم عن طريق التدريس والبحث العلمي والإرشاد التربوي والعمل في المختبرات والمصانع التابعة لمؤسسات الجامعة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

والمجتمع وإقامة الندوات وإلقاء المحاضرات ونشر البحوث والمقالات في اختصاصه (النوبان ، ١٩٨٣).

وهناك دور فعال يتوقعه المجتمع من عضو هيئة التدريس في الجامعة ، أو في الحقيقة ما يصر المجتمع عليه وهو أن الأستاذ الجامعي ينبغي أن يكون قدوة في سلوكه ومثالا طيبا يحتذى به لا بالنسبة للطلبة فحسب بل بالنسبة لبيئته المحلية كذلك ، ويرى بعض الناس أن النظرة السائدة للأستاذ الجامعي في المجتمع لا تختلف عن النظرة إلى علماء الدين (احمد ،١٩٨٣).

وبهذا تضاف إلى وظيفة التعليم ووظيفة البحث العلمي في التخطيط للجامعات وتطويرها في العقود الأخيرة وظيفة ثالثة هي خدمة المجتمع . وليس معنى ذلك أن الوظيفتين الأوليتين في الجامعات لا تخدمان المجتمع بل الأمر على خلاف ذلك لأنهما وظيفتان تؤديان إلى تقدم المجتمع ، وتزداد العناية بهما في العصر الحديث على اعتبار أنها تمثل مصدرا لإعداد الكفاءات العالية والقيادات الفكرية ومجالا لتقدم المعرفة وجعلها أساسا في تطوير التقنية وما يتطلبه ذلك من تطوير أساليب الإنتاج في الصناعة والزراعة والتجارة ويسهمان أيضا إسهاما كبيرا في التنمية الشاملة بالمعنى الحديث .

إن خدمة المجتمع وظيفة مستجدة للجامعات ، وهي خدمات مباشرة تخرج الجامعة فيها من أسوارها إلى ميادين العمل الواقعية من تدريب الفنيين وإرشاد العاملين في كافة الميادين وإتاحة الفرص للكبار لاكتساب أنماط من المعرفة والثقافة .

مجالات خدمة المجتمع

أولا : القيام بإجراء البحوث والدراسات التي تخدم المجتمع

وهي بحوث توجه مباشرة نحو حل مشكلات قائمة لخدمة حاجات المجتمع المحلي ومثل هذه البحوث غالبا ما تسفر عن تجديدات وابتكارات تقضي على المشكلات وتؤدي بالتالي إلى توثيق العلاقات بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المحلي .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ومن بين واجبات عضو هيئة التدريس الرئيسة في الجامعة " البحث العلمي " حيث نجد انه من اقدر عناصر المجتمع في وضع بلده على عتبة التطوير والتحديث العلمي ، وحيث لا يدرك عضو هيئة التدريس أهمية البحث العلمي في تطوير المجتمع فإنه يكون قد جمد نفسه وبالتالي ساهم في عملية جمود المجتمع ، وسيجد نفسه في يوم ما عاجزا عن أداء واجبه الوظيفي بالإضافة إلى عجزه عن الوفاء بالتزاماته العلمية والتربوية تجاه المجتمع الذي يعيش فيه ، ولذلك فان التعليم الجامعي يتطلب منه الاطلاع قدر المستطاع على ما نشر من بحوث علمية واكتشافات مختلفة وتوصيلها لمجتمعه (احمد ، ١٩٨٣) .

لذا ، ينبغي على أستاذ الجامعة أن يتقصى المشكلات التي يعاني منها المجتمع ذات العلاقة بتخصصه ويضع لها الأولويات ويجمع عنها المعلومات ، ويتصل بالجهات المهتمة بها من خارج الجامعة ثم يتصدى لها في أبحاثه ويوجه أبحاث طلابه لدراستها وتحليلها وتقديم التوصيات المناسبة لحلها ثم يسعى لنشر نتائج هذه الأبحاث وتقديم التقارير عنها للمؤسسات والهيئات البحثية والتدريسية ذات العلاقة (التل واخرون ، ١٩٩٧).

ثانيا : تقديم الاستشارات لأبناء المجتمع المحلي

من الممكن النظر إلى الاستشارات على أنها خدمات جامعية لمؤسسات المجتمع الحكومية والأهلية وكذا أفراد المجتمع ، بحيث يقوم بها أساتذة الجامعة كل في مجال اختصاصه لمؤسسات المجتمع الحكومية والأهلية وأفراد المجتمع الذين يشعرون بالحاجة إلى مثل هذه الخدمات (السنبل وعبد الجواد ،١٩٩٣) .

ويمثل هذا الجانب الباب المهم والرئيس من أبواب خدمة المجتمع . فمن خلاله يجري التحديث والتطوير في المؤسسات العامة والخاصة في المجالات الإدارية والفنية ومن خلاله يتم التوفيق بين النواحي النظرية والعملية حيث تتاح الفرصة لأستاذ الجامعة أن يعيش الواقع ويختبر المبادئ والنظريات التي درسها ويدرسها ويتأكد من صدقها الخارجي في مواقع مختلفة ، وان إتاحة الفرص لأساتذة الجامعات للعمل كمستشارين أو باحثين أو إداريين في المؤسسات العامة والخاصة للدولة هو واجب وطني يترتب على الدولة القيام به والعمل على سن التشريعات اللازمة لدعمه وتأييده ، وعلى الجامعة الاستجابة له ووضع كافة إمكانياتها في خدمته وبغير ذلك ستبقى مؤسساتنا رهنا للممارسات التقليدية في إداراتها وقدرتها على

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

التحديث والتطوير وغير قادرة على إحداث التغيير المنشود في أهدافها وإجراءاتـها وأسـاليب إنتاجها (النل واخرون ،١٩٩٧) .

ويمكن أن يقوم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بتقديم الاستشارات عـن طريـق المشاركة بالعديد من فرق العمل أو بأسلوب فردي يتم توجيه نشـاط الدراسـات الاستشـارية للقطاعين العام والخاص ، حيث تسهم الجامعة وبشكل رئيسي في عمليات التحديث والتطويـر لأجهزة الدولة الرسمية المختلفة في مجال الإصلاح الإداري الشامل حيث يقوم عضـو هيئـة التدريس بمهام المستشار لها ، وذلك بتقديم الاستشارات لها وتحديد أهدافها ورسـم سياسـاتها وأنماط أدارتها ومواجهة الصعوبات التي تواجهها. كما يمكن للجامعة المساهمة فـي الدراسـة بالتحليل والتشخيص وتقديم الاستشارة للإصلاح والتحديث وذلك عن طريق تشكيل فرق مـن الأساتذة والقياديين في المؤسسات المعنية أو عن طريق الإعارة أو الانتداب لبعـض الأسـاتذة كمستشارين أو باحثين (صائغ ، ١٩٩٥).

ومن الضروري أن يقوم أعضاء هيئة التدريس في الجامعـات بتقديـم الاستشـارات للمشاريع التجارية والصناعية والاقتصادية بشكل عام وأول ما يجب أن تستند عليـه الجامعـة هو امتلاكها لنظم معلومات متطورة توفر قاعدة صحيحة ودقيقة وحديثة للمعلومـات اللازمـة لدراسات الجدوى لمثل هذه المشاريع حتى تكون مثل هذه الخدمات مميزة وصادقة في نتائجـها ، ويمكن أن يقوم أعضاء هيئة التدريس في تقييم المؤسسات والعمل على تطويرها .

ومن المعروف أن قدرة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة على تقديـم الاستشـارات والتعاون مع المجتمع لخدمة وتطوير المؤسسات الصناعية والزراعية والتربوية والاقتصاديـة وغيرها مرهون بخبرة أساتذتها العلمية والفنية وسعة اطلاعهم محليا وعالميا على كـل جديـد في مجال تخصصه . لذا فان على الجامعة إتاحة الفرصة لأسـاتذتها بالمشـاركة فـي تقديـم الاستشارات وتبادل الخبرات مع مراكز البحث العلمي الخاصة بحقولهم وانتدابهم للعمـل فـي القطاع الخاص لاكتساب الخبرة العملية والتعرف إلى إجراءات العمل ليكونوا قـادرين علـى تقديم الاستشارة الناجحة (البسام ،١٩٨٣).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ثالثا : المشاركة في المؤتمرات والندوات والمحاضرات في المجتمع المحلي

تلعب الجامعة دورا مهما في تنظيم الندوات والمؤتمرات والمحاضرات واللقاءات العلمية والعامة . فعلى الصعيد العلمي والأكاديمي تستقطب الجامعة الباحثين والشخصيات المعروفة من أبناء المجتمع المحلي في حقول تخصصهم لحضور المؤتمرات والندوات وإلقاء المحاضرات في مواضيع تعود بالفائدة على المجتمع . ومثل هذه الأنشطة تعطي المشاركين فرصة لتبادل الخبرات والتعرف على الإمكانات المحلية للجامعة ، بحيث تعتبر وسيلة لاطلاعهم على تراث البلد وثقافته ونقل رسالة صادقة عن واقعه (سعاده ، ١٩٩٩).

ويكون موضوع المحاضرات والندوات والمؤتمرات من المواضيع التي تهم المجتمع المحلي ويلتقي فيها عدد من الأشخاص المرموقين في موضوع المؤتمر أو المحاضرة أو الندوة . فمن الممكن أن يكون موضوع المحاضرة سياسيا أو اقتصاديا أو اجتماعيا أو قانونيا أو تربويا ويتم تناول قضايا تهم المجتمع المحلي ودراستها وتنعكس أثارها على المجتمع وعلى سمعة الجامعة.

رابعا : المعارض والمتاحف

٥٤٣٨٢١

من المعروف انه يمكن إقامة معارض خلال فترة إقامة المؤتمرات والندوات والمحاضرات وتكون معارض علمية وثقافية وزراعية واقتصادية وتربوية وقانونية ، مما يعتبر وسيلة لنقل صورة عن الحديث في عالم الصناعة والاقتصاد والتكنولوجيا من مختلف المجالات ، حيث تفتح هذه المعارض على هامش فعاليات المؤتمر أو الندوة أو المحاضرة ويحضرها الزوار من داخل الجامعة ومن خارجها ، ويمكن أن يتم توزيع نشرات وإرشادات عن موجودات المعرض وكيفية الحصول عليها واستخدامها لتصبح المعارض بذلك وسائل تعليمية توضيحية لأبناء المجتمع المحلي وتعريفهم بكل جديد (التل واخرون ، ١٩٩٧).

وعادة ما تشتمل الجامعات على عدد من المتاحف والمعارض التي تخدم أغراضها البحثية والتعليمية إلا أن لها دورا كبيرا في مجال خدمة المجتمع كمتحف الآثار والتاريخ ،فالمتاحف والمعارض يجب أن تكون مصدرا مهما لتثقيف المجتمع بالثقافات الأخرى والحضارات القديمة والحديثة عن طريق فتح أبوابها للزوار من خارج الجامعة وطلبة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المدارس والمعاهد وتقديم المعلومات الثقافية والحضارية والتربوية والسياسية والاقتصادية (البسام ، ١٩٨٣).

خامسا : عقد دورات موجهة لأبناء المجتمع المحلي

من الممكن أن تكون هذه الدورات مهنية متخصصة موجهة للمتخصصين في أعمال مهنية معينة وحائزين على الدرجة الجامعية الأولى وهم على رأس عملهم ويكون هدف هذه الدورات التنمية المهنية لهؤلاء المتخصصين في عملهم ليبقوا على اطلاع على كل جديد في تخصصاتهم من الناحية العلمية ، وتعمل هذه الدورات على تبادل الخبرات بين المتخصصين بإشراف أساتذة من الجامعة يمتلكون خبرة طويلة في تخصصاتهم من الناحية النظرية والعملية (طناش وغرايبة ، ١٩٩٤).

كما قد تكون هذه الدورات موجهة للسياسيين أو الاقتصاديين أو التربويين أو المحاسبين أو القانونيين أو المهندسين أو المعلمين أو العاملين في المصانع والدوائر الرسمية ...الخ . ويمكن أن تتناول هذه الدورات مواضيع متخصصة على مستوى متوسط وعالي، ويمكن أن يكون موضوع الدورة في الإدارة المتوسطة أو العليا لمديري الشركات أو مديري المدارس أو للمعلمين في مواضيع تخصصهم كأساليب التدريس مثلا أو لغيرهم كل حسب اختصاصه ، ومن الممكن أن تكون مدة الدورات قصيرة أو طويلة وممكن أن تكون صباحية ومسائية ، كما يمكن أن تكون اللقاءات يومية أو أسبوعية وتستمر لعدة شهور حسب الحاجة (رحمة ، ١٩٩٥).

ومن الممكن أن يتم عقد دورات مهنية وفنية للعمال المهرة ، ويكون هدف هذه الدورات تطوير المهارات عند العمال والفنيين ، وقد تعمل هذه الدورات على زيادة المهارات لدى العمال للقيام بأعمالهم بإتقان وسهولة ، وتكون موجهة لأبناء المجتمع الراغبين في حضور هذه الدورات ، ولديهم قدرة على استيعاب هذه الدورات مثل دورات السكرتارية وإدارة المكاتب والطباعة والحاسوب والإنترنت ومبادئ المحاسبة ، وميكانيكا السيارات والتمديدات الكهربائية بأنواعها . ويمكن أن يتم عقد هذه الدورات في الحرم الجامعي أو خارجه ويقوم بالتدريس فيها أشخاص متخصصين من داخل الجامعة أو خارجها ويتم منح

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المشتركين في نهاية الدورة شهادات من الجامعة بموضوع الدورة ومكانها وعدد ساعاتها ومدتها (النمر ،١٩٩٤).

وتقوم الجامعة كذلك بعقد دورات عامة موجهة لجميع أبناء المجتمع بجميع فئاته من الكبار في مجال الهوايات أو الثقافة العامة ، في جميع نواحي الحياة وبخاصة ربات البيوت . ومن الأمثلة على هذه الدورات ، فن الخياطة ، والتطريز ، والأعمال اليدوية ، والنسيج ، وتربية نباتات الزينة ، والحفر على الخشب ، والرسم على الزجاج . كما يمكن أن يتم عقد دورات خاصة لتعليم اللغات والاقتصاد المنزلي وفن الطبخ ، وفن التصوير ، ولغات الحاسوب . ويلاحظ على المشاركين في هذه الدورات بتفاوتهم في المستويات العلمية ولكنهم من المهتمين بحضور موضوع الدورة ، حيث تكون الجامعة قادرة على توفير هذه الفرص من خلال إعداد برامج دورات تستجيب فيها للرغبات والحاجات التعليمية لأبناء المجتمع (السنبل وعبد الجواد ، ١٩٩٣).

سادسا : مشاركة الجامعة في الاحتفالات والمناسبات العامة التي تخص أبناء المجتمع المحلي

تشارك الجامعة في الاحتفالات والمناسبات الدينية والوطنية والقومية وتنظيمها واستعدادها للاهتمام بإبرازها ، مما يجعل لها الدور الأكبر في مشاركة أبناء المجتمع المحلي احتفالاتهم ومناسباتهم مثل ، الاحتفال بعيد العمال العالمي ، أو الاحتفال بعيد الاستقلال أو عيد المولد النبوي الشريف أو يوم الجامعة أو يوم المعلم أو يوم حقوق الإنسان . فمثل هذه الاحتفالات تحمل طابعا اجتماعيا إلا أنها في الحقيقة وسيلة تنشئة المواطن الصالح لمجتمعه وأمته . فمشاركة الجامعة في هذه المناسبات تغرس في الطلبة والمواطنين الانتماء للجامعة والوطن وللامة ، وهي مظهر من مظاهر الاعتزاز الوطني والديني والقومي ، كما تنمي هذه الاحتفالات روح التعاون والدافعية والمشاركة والحس الجامعي والتآخي والعمل بروح الفريق (فرحات ، ١٩٩٧).

وفي هذه المناسبات تشارك الجامعة مجتمعها المحلي داخل الجامعة وخارجها فيقوم مثلا أعضاء هيئة التدريس في كلية الشريعة بإلقاء كلمات في المناسبات الدينية ومشاركة أشخاص من الجامعة في الاحتفالات الأخرى الوطنية المختلفة ، ومشاركة الفرق الرياضية

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

التابعة للجامعة في الأنشطة الرياضية مع أندية المجتمع المحلي. كما تدعو الجامعة المواطنين إلى المشاركة في أنشطتها بأي من المناسبات الوطنية التي تقيمها على مستوى التخطيط والتنفيذ لهذه الاحتفالات. فعلى سبيل المثال ، تشارك الجامعة وزارة التربية والتعليم والأندية الشعبية في الاحتفال بعيد الاستقلال لتحضره كافة الفعاليات الشعبية والرسمية في المجتمع (البسام ، ١٩٨٣).

سابعا : فتح مرافق الجامعة أمام أبناء المجتمع المحلي

تضم الجامعة الكثير من المرافق والتجهيزات التي تكلف إقامتها مبالغ باهظة كالملاعب الرياضية والقاعات والصالات والمدرجات وقاعات الاجتماعات والاحتفالات والأنشطة الثقافية والفنية والمطاعم والنوادي ، وان حصر استخدام هذه المرافق والأنشطة بأسرة الجامعة فقط من أساتذة وإداريين وطلبة يعتبر هدرا لهذه الطاقات والإمكانات ، فلا بد من الاستفادة من هذه المرافق بشكل أكبر بإتاحة الفرصة لأبناء المجتمع المحلي في الفترة المسائية وفي العطلة الأسبوعية للأفراد والجامعات ،حيث يمكن عقد محاضرات وندوات ومؤتمرات ولقاءات عامة لصالح جمعية محددة أو نقابة معينة عامة أو اتحاد ما في رحاب الجامعة ، بدون تكاليف أو بتكلفة رمزية لتغطية النفقات الأساسية . ومن المعروف أن مثل هذه الأنشطة تعزز الثقة بالجامعة وتعرض المجتمع على مرافقها وإمكاناتها وتجعل من الجامعة مركز نشاط اجتماعي وثقافي ورياضي وأكاديمي ، بحيث تكون أبوابه مفتوحة لكل أبناء المجتمع وكل فئاته وبجميع مستوياته (التل واخرون ،١٩٩٧).

ثامنا : التعليم المستمر

إن مبدأ المشاركة في التعليم المستمر انطلاقا من المبادئ الداعية إلى ربط الجامعة بالمجتمع والعمل على مساهمة العلماء والمتخصصين في تطوير قدرات المواطنين ومن ثم النهوض بالمستوى العلمي والثقافي والاجتماعي الذي يعكس بدوره تطور المجتمعات الحديثة مع التمسك بالقيم والمبادئ التي تعزز من مكانة هذا المجتمع عربيا وإسلاميا ودوليا .

إن التعليم المستمر حقل واسع يشتمل على كل فرصة تعليمية أو تدريبية تقدم إلى البالغين بعد انقطاعهم عن التعليم النظامي ودون النظر إلى المستوى التعليمي الذي وصلوا

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

إليه، وهو موجه لكل أبناء المجتمع بجميع فئاته ، ويستجيب لجميع حاجاته التعليمية والتدريبية بأساليب تتناسب مع ظروف المجتمع وقدراته وإمكاناته . فمن الممكن أن تقدم الجامعة خدمة التعليم المستمر داخل أسوار الجامعة أو خارجها ، وفي الصباح والمساء ، وباتصال مباشر مع المتعلمين ، أو عن طريق التعليم عن بعد ، وباستخدام وسائل الإعلام المتاحة وتكنولوجيا التعليم المتطورة تقدمها للراغبين في إكمال دراستهم النظامية أو للراغبين في التعليم في أي مجال من مجالات التعليم المختلفة للمتخصصين في مجالاتهم أو للمبتدئين الراغبين في تعلم شيء جديد أو للراغبين في تعلم حرفة أو مهنة جديدة أو للراغبين في تسيير حياتهم العلمية أو المهنية ، فلذلك تحاول الجامعة تقديم الخدمات التعليمية والتدريبية التي تلبي حاجات المجتمع وطموحاته (البسام ، ١٩٨٣).

ويمكن أن يكون التعليم المستمر عن طريق الدراسة المستمرة النظامية وهي دراسة موجهة لمن فاتتهم فرص التعليم الجامعي لسبب من الأسباب الخاصة بظروفهم وأصبحت ظروفهم تسمح لهم بالالتحاق بالجامعة في برنامج الدراسة المسائية التي توفره الجامعة التي تعمل بنظام التعليم المستمر لكي يستطيعوا أن يزاولوا أعمالهم في الصباح ، حيث تقوم الجامعة بفتح برامج الدراسة المسائية النظامية التي تسمح بها إمكانيات الجامعة المادية والبشرية والفنية لهذه الفئة من الدارسين . وتعمل الجامعة على تسهيل شروط الالتحاق الأكاديمية والرسوم الجامعية ، ويخضع الطلاب في برنامج الدراسة المسائية إلى حضور المحاضرات والامتحانات ودراسة متطلبات التخرج كما هو الحال في الدراسة الصباحية . ومن الممكن أن يتم فتح برامج الدراسة المسائية النظامية في الكليات الإنسانية لأنها لا تتطلب الوقت الطويل للعمل في المختبرات وغير ذلك (التل واخرون ، ١٩٩٧).

ويمكن أن يكون برنامج الدراسة المسائية النظامية خارج الجامعة وفي مناطق جغرافية مختلفة ولكنه يكون في الوقت نفسه تابعا للجامعة . ومن الممكن أن يتم عقد المحاضرات في المدارس أو في المؤسسات العامة في المجتمع خلال الفترة المسائية ويتم تدريس المساقات التابعة لبرنامج الدراسة المسائية ففي هذه الخطوة تحاول أن تصل الجامعة إلى اكبر عدد ممكن من أبناء المجتمع المحلي الراغبين في إتمام دراستهم .

ويمكن أن يشارك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في برامج التعليم المفتوح والتعليم عن بعد ، لأن هذه البرامج لا تعتمد على حضور محاضرات بانتظام لكنها تسير حسب نظام

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

امتحانات معينة ، وهنا ينبغي أن ينهي الطالب متطلبات الخطة الدراسية المطلوبة منه ليتمكن من الحصول على الدرجة الدراسية المستهدفة (السنبل وعبد الجواد ، ١٩٩٣).

ويعتمد نظام التعليم المفتوح على وسائل الإعلام المختلفة لتقديم البرامج في ساعات محددة تتناسب مع أسلوب التعليم الذاتي ، ويكون للتعليم المفتوح مراكز جغرافية موزعة توزيعا يناسب أبناء المجتمع المحلي بحيث يتم تزويد الطلبة ببرنامج معين يحدد فيه ساعات البث التلفزيوني والإذاعي للمواد المعنية للطالب الذي يدرس عن بعد ويرسل للطالب برنامج الامتحانات ويكون مركز التعليم المفتوح على اتصال دائم مع الطالب ، كما تكون هناك لقاءات عديدة حسب مواعيد معينة بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة كل في مركزه الدراسي (السماعيل ، ١٩٨٣).

مما سبق ، يتضح الدور الرائد الذي تقوم به الجامعة كمركز إشعاع لخدمة المجتمع المحلي بطوائفه وفئاته المهنية المختلفة عن طريق ما تملكه من إمكانيات بشرية متخصصة ومدربة ، ومن إمكانيات مادية متنوعة كالمعامل والملاعب والمدرجات والمراكز وما تشتمل عليه من أجهزة وأدوات ومواد تصلح لاستقبال أبناء المجتمع المحلي كي ينهلوا من علم أساتذتها ويستفيدوا من تكنولوجيا أجهزتها العديدة المتطورة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

مسلسل	الموضوع
	تصنيف الدراسات السابقة وعرضها.
أولا :	الدراسات التي تناولت المحور الأول وهو أداء أعضاء هيئة التدريس.
-	ملاحظات عامة حول الدراسات الخاصة بالمحور الأول
ثانيا :	الدراسات التي تناولت المحور الثاني من الدراسة وهو الخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع المحلي
-	ملاحظات عامة حول الدراسات الخاصة بالمحور الثاني

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

قام الباحث بالاطلاع على العديد من الدراسات والبحوث ذات العلاقة بالدراسة الحالية والتي أجريت في مناطق مختلفة من العالم . وقد تم تصنيف هذه الدراسات إلى مجموعتين كبيرتين تتناولان مجالين مهمين من مجالات هذه الدراسة كالآتي :

أولا : مجموعة الدراسات التي تناولت إعداد وتطوير أداء الأستاذ الجامعي:

من بين هذه الدراسات ما قام به سنترا (Centra , 1977) من دراسة حول صفات المدرس الجامعي والذي أكد فيها على انه لا توجد مجموعة واحدة من الصفات التي يمكن القول بأنها يجب أن تتوفر في المدرس الجيد ولكن هناك صفات معينة يشار إليها عادة بأنها تتعلق بالتدريس الفعال ، وهذه الصفات هي :

- الإلمام بمهارات الاتصال (ولا سيما مقدرته الجيدة على التحدث بطلاقة حول الموضوعات المختلفة) .
- الانطباعات الإيجابية نحو الطلبة.
- الإلمام والتمكن من المادة التي يقوم بتدريسها.
- التنظيم الجيد للمادة أو الموضوع المنوي الحديث عنه .
- الدقة في وضع أسئلة الاختبارات والعدالة والمرونة في تصحيحها.
- الاهتمام بالموضوع المراد التحدث عنه والحماس له.

هذا ولم يجد الباحث فروقا ذات دلالة إحصائية على متغيرات الجنس والرتبة العلمية بينما كان هناك فروق على متغير سنوات الخبرة لصالح أصحاب الخبرة الأطول.

وفي دراسة أخرى أجراها منتزس (Mintzes , 1979) حول السلوكيات التعليمية الصفية وتقويم الطلبة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة ، أشارت النتائج فيها إلى وجود مؤشرات قوية للعلاقة بين تقييم الطلبة وبعض أنماط السلوك التعليمية لعضو هيئة التدريس كقدرته على إيقاء الطلبة منتبهين ومتيقظين وذلك من خلال حديثه إليهم بشكل واضح ومناداتهم بأسمائهم،والعدالة في تقييمهم.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وأجرى كل من كرانتون وهلجارتنر (Cranton & Hillgartner, 1981) دراسة استخدم فيها الفيديو لتسجيل أنماط السلوك التعليمية الصفية لعضو هيئة التدريس الجامعي ، حيث بينت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس الذين يملكون قدرات إدارية ومنظمين في محاضراتهم قد حصلوا على أعلى تقديرات من طلبتهم في مجال الوضوح في السلوكيات التعليمية الهادفة ، وفي قدرة عضو هيئة التدريس على التفاعل النشط مع طلبته. كذلك فان أعضاء هيئة التدريس الجامعيين الذين يطرحون أسئلة على طلبتهم ويحاورونهم أو يناقشونهم في إجاباتهم ويثنوا على أفكارهم الجيدة ، قد تم تقييمهم وتصنيفهم من جانب طلبتهم على انهم مناقشون قياديون ، وانهم قدوة حسنة لطلبتهم . ولقد خلصت الدراسة إلى أن هناك مؤشرات قوية بان أنماط السلوك التعليمية المتنوعة والهادفة بوعي من عضو هيئة التدريس داخل قاعة المحاضرة لها دور فعال في تحقيق الأهداف المخطط لها وفقا للأنشطة التعليمية المختلفة.

وفي دراسة أجراها مري (Murray, 1983) ، وأخرى أجراها كل من مري وإردل (Murray & Erddle, 1986) لأنماط السلوك الصفية التعليمية الفاعلة لعضو هيئة التدريس الجامعي وتقييم الطلبة له ، تبين أن عوامل الوضوح والحماس والتفاعل مع الطلبة تعتبر من أهم أنماط السلوك الصفية التي يمكن أن يكون لها تأثير على تقييم الطلبة لأنماط السلوك التعليمية لعضو هيئة التدريس ، وقد شمل مجال الحماس أنماط سلوك صفية عديدة كحركة عضو هيئة التدريس وهو يحاضر ، وكلامه الواضح وبخاصة شرحه للمادة التعليمية ، واستخدامه للدعابة البريئة الخفيفة ، واستخدام تعبيرات وجهه بشكل ملائم . وقد شمل مجال وضوح الشرح أنماط سلوك أخرى كالتأكيد على النقاط المهمة ، وإعطاء الأمثلة العديدة . أما مجال التفاعل مع الطلبة فقد شمل أنماط سلوك مثل التشجيع على طرح الأسئلة ، وإبداء الملاحظات والتعقيبات ، ومناداة الطلبة بأسمائهم، وطرح الأسئلة المتنوعة على الطلبة. وقد أظهرت الدراسة أن هناك علاقة دالة إحصائيا بين الممارسات التعليمية لعضو هيئة التدريس والنواتج الإيجابية لهذه الممارسات.

كما بينت دراسة كل من دويل ونيل (Dowell & Neal , 1983) أن مدرسي الجامعات ذوي الخبرة الطويلة في التدريس حصلوا على درجات أعلى في الفعالية من المدرسين الأقل خبرة ولكن لم تظهر فروق في متغيرات الجنس والمؤهل العلمي .

وفي مجال تقويم عمل أستاذ الجامعة ، قام خصاونة (١٩٨٧) بدراسة للتعرف إلى العناصر الأكثر أهمية في تقويم أداء عضو هيئة التدريس كما يراها الأعضاء أنفسهم من

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

جهة، ورؤساء الأقسام وعمداء الكليات من جهة ثانية . وللكشف عن مصادر المعلومات الأكثر أهمية في تقويم أداء عضو هيئة التدريس كما يراها الأعضاء أنفسهم من ناحية ، ورؤساء الأقسام وعمداء الكليات من ناحية أخرى ، ووضع معادلة يمكن الاستفادة منها في تقويم الأداء العام أو الأداء التعليمي لعضو هيئة التدريس في الجامعة الأردنية ، فقد تم بناء استبانه اشتملت على قسمين:

يتضمن القسم الأول تسعة عناصر لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس ، بينما يتضمن القسم الثاني ثلاثة عشر مصدرا للمعلومات يمكن الاستفادة منها أو الاعتماد عليها في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس . وقد تم تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (١٤٠) عضو هيئة تدريس ، و (٩) عمداء و (٢٣) رئيس قسم. وقد أظهرت وجود اتفاق بين أعضاء هيئة التدريس والعمداء ورؤساء الأقسام في العناصر الأكثر أهمية في تقويم أداء عضو هيئة التدريس ، في حين لم تظهر أية فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) على متغير الجامعة والكلية والبلد الذي تخرج منه عضو هيئة التدريس ، في الوقت الذي كانت توجد فيه فروق دالة إحصائيا على متغير الجنس لصالح الذكور ، وللخبرة لصالح الأقل خبرة .

وقد تناول ألسكران (١٩٨٧) صورة أستاذ الجامعة كما يراها طلابه ، من خلال ثلاثة مجالات هي: صورته في نظر طلابه قبل الالتحاق بالحياة الجامعية ، وصورته بعد الالتحاق بالجامعة ، وصورته كما يجب أن تكون . وقد بينت الدراسة أن صورة الأستاذ الجامعي كانت متألقة قبل التحاق الطلبة بالحياة الجامعية ، وتعرضت هذه الصورة للتراجع بعد الالتحاق بها والتعامل بين هؤلاء الطلبة والأساتذة .

وفي دراسة براون وإنكنز (Brown and Inkinz , 1989) تم التعرض لنتائج مسح وطني لعمليات تدريب أعضاء هيئة التدريس في (٤٢) جامعة و(٢٥) كلية في المملكة المتحدة مع مناقشة هذه النتائج التي يستفاد منها . وقد بينت الدراسة أن أنشطة التدريب ما زالت تركز في الأغلب والأعم على المهارات التعليمية . وخلصت الدراسة إلى ضرورة النهوض بأداء عضو هيئة التدريس في جوانب أخرى مهمة كالتدريب وإعداد دورات وثيقة الصلة بأعمال المتدربين وان تكون واقعية وممتعة في آن واحد.

وفي دراسة أخرى أجراها ستيفن (Steven , 1989) تم طرح سؤال على الطلبة لمعرفة فعالية أداء أعضاء هيئة التدريس في المحاضرات عن طريق استبانه تتضمن عدة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

عناصر منها : عرض المعلومات بسرعة مناسبة ، وتلخيص الدرس السابق وربطه بـــالدرس الحالي ، ومشاركة الطلبة ، والشرح الواضح ، وإعطاء أمثلة توضيحيـــة ، وإبـداء الاهتمـام بالمحاضرة ، وإعطاء خطوط عامة لما سيقوم المدرس الجامعي بشرحه ، وأوصى الباحث فـي النهاية بضرورة تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في المحاضرات الجامعية المختلفة .

وتناولت أبو نوار (١٩٩٠) في دراستها عن دور المدرس في التعليم الجـامعي وبعـض التجارب العالمية في مجال تأهيل وتدريب مدرس الجامعة ، مع إعطاء صورة عـن الوضـع الحالي لمدرس الجامعة في البلاد العربية ودور منظمة اليونسكو في ذلك. ولقد قدمت الباحثـة في نهاية دراستها عددا من التوصيات التي تعمل على رفع مستوى عضو هيئة التدريس فـي الجامعات العربية.

وأجرى كل من شور وبينكر وبيتس (Shore, Pinker and Bates , 1990) دراسة تمت من خلالها مقابلة (٤٩) عضو هيئة التدريس في (٢٨) من الأقسام الأكاديمية فـي الجامعات الكندية ، ووزعت الأسئلة على ثلاثة محاور هي: نوعية البحـوث التـي يجريـها الأساتذة ، والمصادر التي يستقون منها أفكار بحوثهم ، وأنماط طرائق التدريس المسـتخدمة. وقد توصلت الدراسة إلى أن المحاضرة هي اكثر طرق التدريس شيوعا في مرحلة الدراسـة الجامعية الأولية ، أما أساتذة علم النفس وعلم الاجتماع وعلم الأجناس فهم إمـا أن يسـتخدموا طريقة المحاضرة أو الطريقة الحوارية ، بينما يفضل أساتذة اللغة الإنجليزية والتاريخ والفلسـفة ، الأسلوب الحواري والندوات (السيمينارات) . و يعتقد الأساتذة الذين تمت مقابلتهم أن حجـم الصف هو من اكثر العوامل المحددة لاستخدام طرائق التدريس. أما عن متغير الجنس فلم تجد الدراسة أية فروق عليها.

وأشار سمارت (Smart,1991) إلى عدد من الدراسات التي أجريـت حـول التعليـم الجامعي التي أكدت على إمكانية التنبؤ بأنماط سلوك عضو هيئة التدريس ، وذلك من خـلال سلوكياته داخل قاعة المحاضرة ، إذ أشار إلى أن أنماط السـلوك كـالوضوح ، والحماسـة ، وتشجيع الطلبة للمشاركة الصفية ، وإتاحة فرص النقاش في المحاضرة ، تمثل أنمـاط سـلوك يمكن من خلالها التنبؤ بفاعلية التعليم أو عدم فاعليته بالنسبة لعضو هيئة التدريس.

وأجرى كل من الخوالدة ومرعي (١٩٩١) دراسة عن ممارسة أعضاء هيئة التدريس فـي جامعة اليرموك الأردنية للكفايات الادائية المهمة لوظائفهم الأكاديمية . وقد أشارت النتائج إلـى انه يجب على عضو هيئة التدريس امتلاك مهارة البحث العلمي ، وإجراء البحـوث العلميـة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

والميدانية وتشخيص جوانب القوة لتدعيمها ، ونقاط الضعف في تعلـــم الطـلاب لعلاجـها ، وتطوير التفكير الإبداعي ، وإتقان اللغات الأجنبية بجانب اللغة العربيـــة ، والتحلـي بالأنـاة والصبر في التعامل مع الطلاب ، وبقية الزملاء ، والعاملين في الجامعة.

وتعرض براكستون وزملاؤه (Braxton et.al., 1992) إلى معايير الأداء التدريســي الفعال في المؤسسات الأكاديمية ، حيث وجدوا أن هناك خمسة وعشرين من أنمـــاط الســلوك لدى أعضاء هيئة التدريس تشكل في مجموعها أنماط السلوك التدريبية المعيارية للدلالة علـــى فعالية الأداء التدريسي الفعال. وقد شملت هذه الأنماط مجالات شتى هي ممارسات الامتحانـات وتقدير العلامات أو الدرجات ، والممارسات خارج قاعة المحاضرة ، والعلاقات مع الزمـــلاء. كذلك فان تأثير طرائق التدريس والواجبات التعليميـــة ، ومتطلبـات التقييـم وحجـم العمـل المطلوب، كان لها دور في تشكيل اتجاهات الطلبة نحو التعليم في المساقات التي يدرسونها.

وقد أشارت دراسة كني وسمث (Kinney and Smith, 1992) إلى وجود علاقـة ذات دلالة إحصائية بين فعالية التدريس وعمر عضو هيئة التدريس ، وعلاقة أخرى بيـــن عمـره وإنتاجه العلمي الأكاديمي (الخبرة) في الوقت الذي لم توجد فيه علاقة ذات دلالـــة إحصائيـة بالنسبة لمتغير الجنس .

وفي دراسة أخرى أجراها الشامي (١٩٩٤) كانت تهدف إلـــى معرفـة مـهام أسـتاذ الجامعة وواقع أدائها من جانب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصـــل بالاحســاء كمـا يدركه كل من الطلاب والطالبات والأساتذة ، حيث قام الباحث بعرض استبانه اشـتملت علـى بعض المهام الموكلة لأستاذ الجامعة شملت ثلاثة جوانب رئيسية تتعلق بالمظـــهر الشـخصي والصفات الشخصية ، والتعاون مع الطلاب والطالبات وحفزهم علـى الدراســة وتوجيهـهم ، والأداء التدريسي. وتوصل البحث إلى عدة نتائج يتمثل أهمها في أن المهام المطلوبة من أسـتاذ الجامعة لم يؤدها بشكل كامل في معظمها كما يبين ذلك أعضاء هيئـــة التدريـس والطـلاب والطالبات بجامعة الملك فيصل ، وان معظم الكفايات والمهمات والصفات لم تتحقـــق بشـكل مرض . وقد اقترح الباحث عدة توصيات منها معالجة أسباب القصور لـــدى أعضـاء هيئـة التدريس ،وإعلامهم بنقاط الضعف في التدريس لتلافيها مستقبلا ، وتهيئة المناخ الدراسي الـذي يمكن الأستاذ من أداء تدريس فعال.

كما تناولت دراسة كل من شمخي والعلاق (١٩٩٤) طرائق التدريس والطرائق التربويـة والاختبارات التحصيلية التي يستخدمها أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للبنـات فـي

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

جامعة بغداد . وقد استخدم الباحثان الاستبانة أداة للدراسة ، وبلغت العينة (٥٧) عضو هيئة تدريس بواقع (٢٤) عضو هيئة تدريس من أربعة أقسام علمية و (٣٣) عضو هيئة تدريس من تسعة أقسام إنسانية . وتوصلت الدراسة إلى أن الطرائق الاستنتاجية ، والمناقشة ، والتحليل ، والاستكشافية ، على التوالي احتلت الربع الأول من قائمة طرائق التدريس ، أما طرائق حل المشكلات ، والتسميع ، والمشروع ، فقد احتلت على التوالي الربع الأخير من تلك القائمة . وجاء تسلسل طريقة المحاضرة الثاني عشر من اصل (١٧) طريقة. وقد اشارت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء الهيئة التدريسة في الأقسام الإنسانية والأقسام العلمية لصالح الأخيرة في الوقت الذي لم تظهر فيه فروق في متغيرات المؤهل العلمي والرتبة العلمية والجنس .

وتناولت دراسة بافورد وستيف (Baford and Steve ,1996) بعض المشكلات الأكاديمية في محاولة لوضع برنامج خاص لتطوير كلية مدينة نيويورك التقنية ، بجامعة نيويورك ، وهي دراسة لحالة واقعية قابلة للتطبيق على كليات مشابهة . وكان الهدف من الدراسة اقتراح مجموعة توصيات لتطوير برنامج تطويري للهيئة التدريسية في الكلية موجه لإشباع الحاجات المهنية والبنيوية والنقابية والشخصية في هذه الكلية . ومن اجل تحقيق ذلك تم استخدام أسلوب المقابلة للإداريين وطلاب السنتين الأولى والثانية ونقاشات جماعية بين أعضاء مختارين من الكلية مع استخدام المسح والسجلات أيضا . وأعطت هذه الأساليب بيانات دلت على الحاجة إلى برامج تطويرية جيدة التخطيط مع التركيز على التدريس وورش العمل والمشاركة في المؤتمرات العلمية . وبتحليل هذه البيانات ، ظهر بوضوح أن برنامج تطوير الهيئة التدريسية قد تم بعلم من مسؤول الكلية المباشر وبدعم مؤسسي فعال ، مما يخفف من المشكلات الموجودة في الكلية ، كما أظهرت الدراسة الحاجة إلى تكامل البرامج التطويرية وجعلها ذات فائدة.

واجرى كل من ديكروز وكويسني (Decrose and Quiecney , 1996) في كلية ريما بماليزيا كان الغرض منها بيان الحاجات التطويرية للهيئة التدريسية كما يراها أعضاء هيئة التدريس على أساس المسؤوليات التي تتحملها هذه الهيئة ممثلة بأعضاء مختارين من المدرسين والإداريين . وقد زودتنا هذه الدراسة بخلفية قيمة لتخطيط وصيانة برنامج تطويري في الكلية وعقد الندوات العلمية ، حيث تم توزيع الاستبانه على المدرسين المتفرغين ذوي العمل الجزئي وكذلك على الإداريين . وقد أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء الهيئة التدريسية في حاجاتهم للتطوير قائمة على الجنس ، والدرجة الجامعية العليا

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

، ومكان الحصول على الدرجة ، والخبرة العملية في التدريس . كذلك أوضح المدرسون حاجاتهم للتطوير من خلال اهتماماتهم ، ومدى تطورهم الذاتي ونجاحهم كمحاضرين نلجحين. ووجد أن أولئك الذين حصلوا على خبرة وتدريب عملي أطول قد اظهروا حاجات تطوير اكثر تعقيدا وتشابكا.

أما الإداريون فاظهروا أن أعضاء الهيئة التدريسية بحاجة إلى تطوير اكثر في عدة أمور مثل تحفيز الطلاب على التعلم ، وإدارة الصفوف ،واستخدام التقنيات المتوفرة . أما حول التدريب الذي يفضله أعضاء الهيئة التدريسية كبرامج تطويرية فتضمنت : المكتبات العامة ، والورش التدريبية ، وحلقات الدراسة .

وهدفت دراسة طناش (١٩٩٧) إلى التعرف على الأداء التعليمي الجامعي الفعال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية ، حيث تم تطوير استبانه حول : "الأداء التعليمي الجامعي الفعال"، والتي ضمت ثمانية مجالات رئيسة . وبعد تحقق الصدق والثبات اللازمين ، تم تطبيق أداة الدراسة على عينة مكونة من (٢٨٨) من أعضاء هيئة تدريس في الجامعة الأردنية ، واليرموك ، والعلوم والتكنولوجيا ، ومؤته . وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) واختبار (Tukey) للمقارنات البعدية إن لزم ذلك . وقد بينت نتائج الدراسة وجود (٧٩) من أنماط السلوك التعليمية التي يرى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية أنها تشير إلى الأداء التعليمي الجامعي الفعال ، وان هناك (٢٧) سلوكا لا تشير إلى ذلك ، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لوجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في جميع مجالات الأداء التعليمي الجامعي الفعال وفقا لمتغيرات الرتبة الأكاديمية وطبيعة العمل وسنوات الخبرة ، بينما بينت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لوجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الأداء التعليمي الجامعي الفعال وذلك في مجال أو اكثر وفقا لمتغيرات الجنس والجامعة والكلية والوضع الأكاديمي والبلد الذي تخرج منه عضو هيئة التدريس.

وفي دراسة أجريت من جانب أحمد وأبو شيخة (١٩٩٨) استهدفت التعرف إلى اثر الخصائص الوظيفية والشخصية لعضو هيئة التدريس بكليات الاقتصاد والعلوم الإدارية في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية ، في اتجاهاته نحو الأساليب التدريسية الحديثة ،وكذلك التقليدية على حد سواء وأثرها في المعوقات التي تحد من استخدام هذه الأساليب التدريسية الحديثة ، والتعرف إلى مدى شيوع استخدام أسلوبي المحاضرة والمناقشة الصفية في التدريس

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

بهذه الكليات ، حيث استعانت الدراسة باستبانة صممت لهذه الغاية وتم توزيعها على عينة قوامها (١٢٠) عضو هيئة تدريس بكليات الاقتصاد والعلوم الإدارية في الجامعات الأردنية . وقد جاءت نتائج الدراسة لتعكس اثر بعض الخصائص الوظيفية لعضو هيئة التدريس في اتجاهاته نحو أساليب التدريس الحديثة وأثر التخصص العلمي ، والمشاركة في الندوات العلمية، ودور الطلبة في استخدام هذه الأساليب . كما بينت شيوع استخدام أسلوبي المحاضرة ، والمناقشة الصفية في التدريس في هذه الكليات . وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بعقد ندوات ودورات للإعداد والتأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس ، وان يؤخذ عامل المشاركة بهذه الدورات بالحسبان لدى تعيين عضو هيئة التدريس في هذه الكليات ، كما أوصت الدراسة أيضا إدخال المقررات التربوية في مناهج برامج الدراسات العليا في الجامعات.

التعليق على الدراسات الخاصة بالمحور الأول :

يلاحظ من خلال مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت أداء وإعداد وتطوير الأستاذ الجامعي عددا من الأمور المهمة يتمثل اهمها في الآتي:

١. بينت تلك الدراسات أهمية عضو هيئة التدريس الجامعي ودوره في العملية التربوية الجامعية ، لأنه يقود العمل التربوي والتدريسي ويتعامل مع الطلبة مباشرة فيؤثر في تشكيلهم وبنائهم العلمي والسلوكي والاجتماعي.

٢. أوضحت تلك الدراسات أن أهمية اختيار عضو هيئة التدريس وإعداده وتطويره في التعليم الجامعي يعتبر من المرتكزات الأساسية لتطوير التعليم الجامعي حتى يتمكن من مواجهة متطلبات التغيير والتطوير في التعليم العالي ويكون قادرا على الوفاء بمتطلبات النهضة العلمية والتكنولوجية.

٣. ركزت تلك الدراسات على ضرورة الاهتمام بأساتذة الجامعة والعمل على رفع مستواهم في المجالات المختلفة.

٤. تعرضت بعض الدراسات إلى واقع الدراسات العليا في الوطن العربي ودورها في تأهيل المدرس الجامعي.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

٥. أكدت بعض الدراسات السابقة على أهمية تأهيل عضو هيئة التدريس بالجامعة وتزويده بالجديد علميا ومهنيا.

٦. عملت الدراسات السابقة التي تناولت تأهيل الأستاذ الجامعي على تقديم مقترحات وتوصيات وحلول عملية من اجل النهوض بمستواه العلمي والتربوي.

٧. أكدت بعض الدراسات على ضرورة إنشاء مركز تدريبي لكل جامعة من اجل إقامة الدورات التدريبية والتأهيلية لأعضاء هيئة التدريس.

٨. دعت بعض الدراسات إلى تنظيم وقت عضو هيئة التدريس بحيث يصبح كاف لتوزيعه على الأنشطة الأخرى مثل البحث العلمي وخدمة المجتمع .

٩. تتشابه الدراسة الحالية إلى حد ما مع بعض دراسات هذه المجموعة حيث كانت تعمل على أنماط سلوك معينة وتتشابه مع بعض الدراسات في بعض متغيراتها .

١٠. تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تستهدف تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .

١١. تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في بيئة إجرائها ، حيث تعد هذه الدراسة الأولى من نوعها في الجامعات الفلسطينية ــ على حد علم الباحث ــ .

١٢. استفاد الباحث من الدراسات السابقة في الاطلاع على الجانب النظري لاداء أعضاء هيئة التدريس ، والإفادة من هذه الدراسات في تطوير الاستبانة الخاصة بالدراسة الحالية ، والاستفادة من أدواتها المستخدمة ونتائجها ومقارنتها مع ما ستسفر عنه الدراسة الحالية .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ثانيا : مجموعة الدراسات التي تناولت علاقة الجامعة مع المجتمع المحلي ومدى الخدمات التي تقدمها الجامعات للمجتمع :

من بين أهم هذه الدراسات ما قام به بيرن (Burn, 1974) من دراسة توصل من خلالها إلى أن أعضاء هيئة التدريس يقضون ما بين (٥٥) و (٦٠) ساعة كل أسبوع في أعمال تقليدية مهنية . وانهم يضطرون إلى ضغط أعبائهم المهنية إذا ما طلب منهم الاشتراك في برامج خدمة المجتمع . وأن بيرن في دراسته لم يجد فروقا ذات دلالة إحصائية بالنسبة لكل من متغير الجنس ومتغير المؤهل العلمي.

ويشير باتون (Paton, 1979) في دراسته إلى أن الأكاديميين الجامعيين الذين يعملون مستشارين في بعض مؤسسات المجتمع المحلي اكثر نشاطا في المجالات الأكاديمية ذاتها من نظرائهم الذين يقتصر عطاؤهم على العمل داخل كلياتهم ، وان الأكاديميين الذين يعملون مستشارين في مؤسسات البحث العلمي عادة ما يقضون وقتا أطول في التدريس والبحث والاستشارات ، مما يسفر عنه مزيد من النشر والدراسات والمؤلفات. وقد أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في النتائج تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور ، كما ظهرت فروق أيضا في متغير الكلية في حين لم توجد فروق ذات دلالة في متغير الرتبة العلمية .

وفحص كل من ديلون وبين (Dillon and Bane, 1982) نصوصا توضح سياسة ثمانية وتسعين معهدا وكلية في الولايات المتحدة فوجدا أن ٧٠% من هذه السياسات تخصص في جانب منها حدود أوقات أعضاء هيئة التدريس وانشطتهم في مجال الاستشارات للهيئات المحلية وغير ذلك من الأنشطة التي لا تتعارض مع الالتزامات والمسؤوليات الجامعية ، في الوقت الذي لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس والخبرة .

وقد أظهرت دراسة علي (١٩٨٨) التي تمت في جامعة الموصل أن اكثر من ثلثي أعضاء الهيئة التدريسية يزيد عدد المحاضرات النظرية والعملية التي يدرسونها أسبوعيا عن النصاب المقرر . وقد انعكس هذا الواقع سلبا على إنتاجيتهم العلمية والتربوية في الجوانب الوظيفية الأخرى وخاصة تقديم الاستشارات والعمل في اللجان وحتى البحث العلمي ، حيث لم يتمكن سوى ٩٢،٩ % منهم من إنجاز بحث علمي واحد طيلة العام الدراسي لعدم توفر الوقت

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الكافي وانشغالهم بالتدريس وما يتصل به من مسؤوليات ، وان نتائج الدراسة أظهرت فروقـــا ذات دلالة إحصائية على متغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي في الوقت الذي لم تظـــهر فيه أية فروق في متغير الجامعة التي تخرج منها الأستاذ الجامعي .

وطبق علي (١٩٩٠) دراسة ثانية حول الأهمية النسبية التي يوليـــها أعضـــاء الهيئـــة التدريسية في جامعة الموصل للأدوار الوظيفية ، حيث كانت عينة الدراسة تمثل أعضاء الهيئـة التدريسية في تلك الجامعة وكانت تدور حول التدريس ، والبحث العلمي ، والتأليف والترجمـة ، والخدمة العامة ، وتقديم الاستشارات ، والإرشاد التربوي ، وتطوير شـــخصيات الطلبـــة ، والأعمال الإدارية الأخرى . وقام الباحث بتطوير استبانه لقياس مدى الأهمية لـــهذه الأدوار ، وكانت نتيجة البحث أن أعضاء الهيئة التدريسية يولون اهتماما كبيرا بوظيفة التدريـــس حيـث حصلت فقراته على أعلى الأوزان المئوية ، وكان اهتمام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعـــة الموصل بالبحث العلمي والتأليف والترجمة في المرتبة الثانية . ومن جهـــة أخـــرى أظـــهرت نتائج البحث أن أعضاء الهيئة التدريسية يصنفون الأدوار الوظيفية المتصلة بالأعمال الإداريـــة والخدمة العامة وتقديم استشارات في المرتبتين الثالثة والرابعة ، وان وظيفة الإرشاد الـــتربوي وتطوير شخصيات الطلبة كانت في مستوى ضعيف جدا من اهتمام أعضاء الهيئة التدريســـية وان النتائج أظهرت وجود فروق ذات دلالة على متغير الكلية والرتبة العلمية.

وسعت الدراسة التي أجراها الكندري وإبراهيم (١٩٩٠) إلى توفير بيانـــات ومؤشـــرات مهمة عن مستويات النشاط الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويـــت ، ومقارنـــة هذا النشاط بين المجموعات المختلفة لهم ، وتحديد الأنشطة المهمة ، ومدى تباين هذه الأنشـطة بالنسبة لهم ودرجة أفضليتها واهتمامهم بها . ولتحقيق أهداف الدراســـة قـــام الباحثـــان ببنـــاء استبانه اشتملت على بيانات أولية وأسئلة لتقدير الوقت المخصص لأنشطة البحـــث العلمـــي ، وأسئلة في تقدير الوقت الذي يصرف في خدمة الجامعة والمجتمع وأنشطة أخرى . وقـــد تـــم تطبيق الاستبانة على (٢٠٤) من أعضاء هيئة تدريس ، وانتـــهت النتـــائج إلـــى أن النشـــاط الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بجامعة الكويت ينحصر في ثلاثة مجـــالات هـــي: التدريـــس والبحث العلمي وخدمة المجتمع . ولكن من النتائج يظهر أن اكثر من نصف وقـــت أعضـــاء هيئة التدريس مخصص للعملية التعليمية وهذا يدل على أن الوقت المتبقي يذهب إلـــى البحـــث العلمي ويبقى القليل من الوقت لخدمة المجتمع.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وجاء عن السنبل (١٩٩٣) أن " نيرفي " توصل إلى أن أعضاء هيئة التدريس يقضون اقل من ١٥% من وقتهم في مجال خدمة المجتمع . كما يشير السنبل في العام ذاته أن" الزهراني " قد قام في دراسته بفحص أهداف الجامعات في المملكة العربية السعودية ومدى إدراك رؤساء الأقسام لأهمية عشرين هدفا محددا . وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك مدى أهمية هذه الأهداف بين فئات الدراسة الثلاث (رؤساء الأقسام ، وأعضاء هيئة التدريس ، والإداريين). فالإداريون يعطون هدف خدمة المجتمع أهمية متوسطة ، بينما يعطي أعضاء هيئة التدريس أهمية اقل ، وتجمع الفئات الثلاث على أن هدف خدمة المجتمع يجب أن ينال أهمية كبيرة في كلياتهم ولم تظهر أية فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس والجامعة ، والرتبة العلمية والجامعة التي تخرج منها عضو هيئة التدريس .

وجاء عن السنبل (١٩٩٣) أيضا بان "حنا" قد توصل إلى أن نظام المكافآت يجب أن يشجع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في برامج خدمة المجتمع ، ويضيف قائلا انه بالرغم من أن جهد عضو هيئة التدريس يكون مركزا على الإمكانات التي يجني من ورائها عائدا ماديا وتسهم في ترقيته أكاديميا على أنها حوافز خارجية ، إلا أن الدوافع الداخلية يجب عدم إهمالها أو التغاضي عنها .

وفي دراسة عبد الفتاح (١٩٩٤) بعنوان : "بعض الخصائص المأمولة والمدركة لشخصية الأستاذ الجامعي بجامعة الإمارات العربية المتحدة " قام الباحث بتقسيم دراسته إلى ثلاثة أبعاد حدد فيها سبع خصائص للأستاذ الجامعي بعد عرضها على محكمين اتفق جميعهم على صلاحيتها لقياس خصائص الأستاذ الجامعي وهي:

- الخصائص الأكاديمية : وتشمل التمكن العلمي والمهارة في التدريس ، وعدالة التقويم ودقته ، والالتزام بالمواعيد ، والالتزام بساعات الإرشاد الأكاديمي ، والتفاعل الصفي مع الطلبة ، ومناقشة أخطاء الطلبة دون إحراجهم.
- الخصائص الانفعالية: وتشمل الاتزان الانفعالي ، وحسن التصرف في المواقف الحساسة ، والثقة بالنفس، والاكتفاء الذاتي ، والموضوعية ، والدافعية للعمل ، والإنجاز ، والمرونة الثقافية ، وعدم الجمود.
- الخصائص الاجتماعية: وتشمل النظام والدقة في الأقوال والأفعال ، والعلاقات الإنسانية الطيبة ، والقيادة ،والتعاون مع المجتمع ، والتمسك بالقيم الدينية والخلقية والتقاليد الجامعية ، والمظهر اللائق ، وروح المرح والبشاشة.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وقد خلصت الدراسة إلى أن هناك تباينا بين الصورة الواقعية والصورة المأمولة ، الأمر الذي يدعو إلى مزيد من البحث والتقصي في شخصية الأستاذ الجامعي وتكاملها.

وأجرى بورثويك (Borthwick ,1995) دراسة عن الاشتراك في العمل ما بين الجامعة والمجتمع هدفت إلى إيجاد قاعدة معرفية حول كيفية تأسيس ودعم المشاركات الفاعلة في المجتمع وتحديد المكونات البنيوية التحتية لطريقة المشاركة ، كما أن النظريات التنظيمية المختلفة قد زودت بالإطار لفحص المشاركات التربوية كمنظمات وعلاقة عمل . والنظرية المتبقية من خلال هذه الدراسة تقترح إيجاد مشاركة تربوية في عملية تجمع أعضاء متباينين يعملون على تطوير خطوط مفتوحة للاتصال وعمل علاقات تركز على أهداف طويلة الأمد وتعريف الحاجات الثنائية التي يعمل على إشباعها المجتمع . أما الالتزام في المشاركة من قبل الأفراد المساهمين وكذلك منظماتهم فهو أمر متوقع . كما أن الأدوار والمسؤوليات الخاصة بأفراد معينين من شأنه أن يكون منطلقا بقدراتهم الذاتية والخبرة التي لديهم ووجود فووق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجامعة التي تخرج منها عضو هيئة التدريس.

وفي دراسة أجراها كرومي (Crummey,1996) عن دور الجامعة في عملية التطور وهي دراسة حالة حول الكليات الجامعية في دار السلام بجمهورية تنزانيا الإفريقية. وقد ركزت هذه الدراسة على الدور الذي تلعبه الجامعة في التطور ، وعلى التضارب فيما بين مطالب المجتمع الأكاديمي العالمي وتلك المتعلقة بالمجتمعات المحلية لتكون مؤسسة مهنية إفريقية قوية . وكان الفريق يلزم بناء مؤسسة تعليمية بمقدورها مد يد العون إلى متطلبات الدولة والمجتمع ، وان النتائج أظهرت ضرورة التعاون ما بين الحكومة والجامعة والمجتمع لتغطية مطالب الدولة والمجتمع

وفي دراسة أجراها بومب (Pump , 1998) على الجامعة التكنولوجية في براونشويغ بألمانيا ركزت على تطور الجامعات والمباني الجامعية على أنها نواة للعلم والمجتمع وتطورها من مدرسة إلى بوليتكنك وبعدها إلى جامعة تكنولوجية ، وتطورها حسب متطلبات المجتمع ومشاركتها في تطور المجتمع والعمل على سد حاجاته. وقد دارت الدراسة حول الأسئلة التالية: إلى أي مدى تستطيع التركيبات البنائية من أن تعبر عن النظام الاجتماعي السائد ؟ وهل التغيرات في البحث والتعليم تصبح مادية في المباني الجامعية والمؤسسات ككل ؟ وإذا كان الجواب بالإيجاب ، فبأي طريقة يكون ذلك ؟ بل وكيف نستطيع أن نقيم الطريقة التي تناسب وتتلاءم فيها مع الجامعة ، وكيف يكون بمقدور تطور الجامعة أن تطور المدينة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

والمجتمع وان يؤثر أحدهما على الآخر. هذا ولم تظهر أية فروق ذات دلالة إحصائية تعـــزى إلى متغير الجنس والرتبة العلمية والمؤهل العلمي .

التعليق على دراسات المحور الثاني :

يلاحظ من خلال مراجعة الدراسات السابقة الخاصة بالمجموعة الثانية التـــي تنـــاولت علاقة الجامعة بالمجتمع أن هناك عددا من الأمور المهمة تتمثل في الآتي :

١. أوضحت تلك الدراسات أن أهمية اختيار عضو هيئة التدريس وإعداده وتطويـــره فـــي التعليم الجامعي يعتبر من المرتكزات الأساسية لتطوير ذلك النوع من التعليم ، وذلك حتـــى يتمكن من مواجهة متطلبات التغيير والتطوير في التعليم العالي ويكون قادرا على الوفـــاء بمتطلبات النهضة العلمية والتكنولوجية.

٢. ركزت تلك الدراسات على ضرورة الاهتمام بأساتذة الجامعـــة والعمـــل علـــى رفـــع مستواهم في مختلف المجالات.

٣. بينت بعض الدراسات السابقة أهمية التعاون بين الجامعة والمجتمع ومدى اوجه التفـاعل ما بين الجامعة والمجتمع المحلي.

٤. دعت بعض الدراسات إلى تنظيم وقت عضو هيئة التدريس بحيث يصبح كاف لتوزيعـــه على الأنشطة الأخرى مثل خدمة المجتمع والبحث العلمي.

٥. ركزت بعض الدراسات على ضرورة رفع مستوى الخدمات التي تقدمـــها الجامعـــات للمجتمع

٦. ركزت بعض الدراسات السابقة على واقع العلاقة ما بين الجامعة والمجتمع وضعفـــها في الدول النامية.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

٧. عملت الدراسات السابقة التي تناولت علاقة الجامعة بالمجتمع المحلي وعلاقة عضو هيئة التدريس بذلك المجتمع على تقديم توصيات عملية من اجل رفع مستوى الخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع

٨. تتناول بعض الدراسات السابقة موضوع علاقة الجامعة بالمجتمع كجزء من دراسات تناولت عضو هيئة التدريس والخدمات التي يقدمها للمجتمع.

٩. تتشابه الدراسة الحالية إلى حد ما مع بعض دراسات هذه المجموعة حيث كانت تعمل على خدمة الجامعة للمجتمع وتتشابه مع بعض الدراسات في بعض متغيراتها .

١٠. تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تهدف إلى تطوير الخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع.

١١. تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في بيئة إجرائها ، حيث تعد هذه الدراسة الأولى من نوعها في الجامعات الفلسطينية ــ على حد علم الباحث ــ .

١٢. استفاد الباحث من الدراسات السابقة في الاطلاع على الجانب النظري للخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع ، والاستفادة من هذه الدراسات في تطوير الاستبانة الخاصة بهذه الدراسة ، والاستفادة من أدواتها المستخدمة ونتائجها ومقارنتها مع ما ستسفر عنه الدراسة الحالية .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الرابع

الطريقة والإجراءات

مسلسل	الموضوع
أولا :	منهجية الدراسة.
ثانيا :	مجتمع الدراسة.
ثالثا :	عينة الدراسة.
رابعا :	أداة الدراسة.
أ	صدق الأداة.
ب	ثبات الأداة.
خامسا :	متغيرات الدراسة.
سادسا :	إجراءات الدراسة.
سابعا :	التحليل الإحصائي .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الرابع

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل على وصفٍ للطرق التي استخدمها الباحث في هذه الدراسة من حيث نوع المنهج ، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها ، وتوضيح أدوات الدراسة المستخدمة من حيث تطويرها وصدقها وثباتها ، وتحديد متغيرات الدراسة وإجراءاتها ، والمعالجات الإحصائية المتبعة ، وفيا يلي توضيحاً لكل ذلك :

منهجية الدراسة :

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لأغراض الدراسة.

مجتمع الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الإنسانية المتمثلة في كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية وكلية العلوم التربوية وكلية الشريعة وكلية القانون وكلية الآداب في الجامعات الفلسطينية خلال العام الجامعي (١٩٩٩/٢٠٠٠) والبالغ عددهم (٤٨٢) موزعين على الجامعات الفلسطينية كما يوضح الجدول (١) الآتي :

جدول (١)

توزيع أعضاء الهيئة التدريسية ضمن مجتمع الدراسة

الجامعة	عدد أعضاء الهيئة التدريسية*
جامعة النجاح الوطنية	١٥٣
جامعة بيرزيت	١٤٢
جامعة القدس	٦٧
جامعة الخليل	٥٤
جامعة بيت لحم	٦٦
المجموع	٤٨٢

* تم الحصول على معلومات الجدول (١) من دائرة شؤون الموظفين في كل جامعة على حدة.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وقد وجد الباحث أن بعض الكليات غير موجودة في جامعة أو اكثر من الجامعات الفلسطينية مثل كلية الشريعة في جامعة بيرزيت وجامعة بيت لحم .

عينة الدراسة :

تم اختيار عينة عشوائية منتظمة من أفراد مجتمع الدراسة بلغت (١٩٣) عضو هيئة تدريس بواقع (٤٠%) من أفراد مجتمع الدراسة ، وكان عدد المستجيبين (١٦٧) عضو هيئة تدريس بواقع (٨٦,٥%) من أفراد عينة الدراسة وهذا العدد يساوي (٣٤,٦%) من مجتمع الدراسة . وكانت نسبة المستجيبين موزعة حسب المتغيرات المستقلة كما يظهر في الجداول الآتية ذات الأرقام (٢،٣،٤،٥،٦،٧،٨) :

الجدول (٢)

وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير الجامعة

الجامعة	التكرار	النسبة المئوية
بيرزيت	٤٣	% ٢٥,٧
النجاح	٤٢	% ٢٥,١
بيت لحم	٣١	% ١٨,٦
القدس	٢٧	% ١٦,٢
الخليل	٢٤	% ١٤,٤
المجموع	١٦٧	% ١٠٠

الجدول (٣)

وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير الكلية

الكلية	التكرار	النسبة المئوية
الآداب	٧٠	% ٤١,٩
الاقتصاد والعلوم الإدارية	٤٤	% ٢٦,٣
الشريعة	٢٧	% ١٦,٢
التربية	١٤	% ٨,٤
القانون	١٢	% ٧,٢
المجموع	١٦٧	% ١٠٠

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (٤)

وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	١٤٦	% ٨٧,٤
أنثى	٢١	% ١٢,٦
المجموع	١٦٧	% ١٠٠

الجدول (٥)

وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
اقل من ٥ سنوات	٣٥	% ٢١
من ٥ إلى ٨ سنوات	٤٢	% ٢٥,١
٩ سنوات فأكثر	٩٠	% ٥٣,٩
المجموع	١٦٧	% ١٠٠

الجدول (٦)

وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المؤية
دكتوراه	١٠٥	% ٦٢,٩
ماجستير	٦٢	% ٣٧,١
المجموع	١٦٧	% ١٠٠

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (٧)

وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير الرتبة العلمية

الرتبة العلمية	التكرار	النسبة المئوية
أستاذ	٩	% ٥,٤
أستاذ مشارك	٢٣	% ١٣,٧
أستاذ مساعد	٦٦	% ٣٩,٥
محاضر	٣٨	% ٢٢,٨
مدرس	٣١	% ١٨,٦
المجموع	١٦٧	% ١٠٠

الجدول (٨)

وصف عينة الدراسة تبعا لمتغير آخر جامعة تخرج منها عضو هيئة التدريس

الجامعة التي تخرج منها	التكرار	النسبة المئوية
عربية	٥٧	% ٣٤,١
أمريكية أو بريطانية	٧٣	% ٤٣,٧
أخرى	٣٧	% ٢٢,٢
المجموع	١٦٧	% ١٠٠

أداة الدراسة :

قام الباحث باستخدام استبانه صممها وطورهـــا بنفســه مســتعينا بــالأدب الــتربوي والدراسات السابقة في محورين هما أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعـــات ، والخدمــات التي تقدمها الجامعة للمجتمع ، كما قام بالاستعانة بورشات العمل والندوات التي أقامها اتحـــاد الجامعات العربية ، وكانت الاستبانة مقسمة إلى محورين هما :

- المحور الأول : ويتناول تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعـــات الفلســطينية والذي تالف من ثمانية مجالات وكان يحوي على (٥٨) فقرة.
- المحور الثاني : واهتم بتطوير الخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع المحلـــي والــذي تكون من سبعة مجالات اشتملت على (٤٥) فقرة .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وكان هذا العدد من المجالات والفقرات قبل الحكم على صدق الأداة من جانب المحكمين ، كما يوضح ذلك **الملحق (١)** في نهاية الدراسة .

وقد أعطى الباحث لكل فقرة من الاستبانة خمس درجات للاستجابة هي : (بدرجة كبيرة جدا ، بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة ، بدرجة قليلة ، بدرجة قليلة جدا) ، وأعطى خمس علامات للمستوى الأول ، وأربع علامات للمستوى الثاني وثلاث علامات للمستوى الثالث ، وعلامتان للمستوى الرابع ، وعلامة واحدة للمستوى الخامس ، وذلك لإبراز أهمية كل فقرة والدرجة الكلية لكل مجال بعد استخراج المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لها ، وقد اعتمد الباحث على النسب المئوية الآتية في تفسير النتائج معتمدا على الدراسات السابقة كما يلي:

(٨٠%) فاكثر ، درجة كبيرة جدا .

(٧٠% – ٧٩,٩%) درجة كبيرة .

(٦٠% – ٦٩,٩%) درجة متوسطة .

(٥٠% –٥٩,٩%) درجة قليلة .

(اقل من ٥٠%) درجة قليلة جدا .

وتكونت الاستبانة من جزئين في شكلها النهائي وهما :

- الجزء الأول : واشتمل على معلومات شخصية عن المستجيب كونها ضرورية لأغراض الدراسة.
- الجزء الثاني : واشتمل على محورين للدراسة هما :

١. المحور الأول : تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس واشتمل على (٥٤) فقرة موزعة على ثمانية مجالات .

٢. المحور الثاني : تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع المحلي ، واشتمل على (٤٥) فقرة موزعة على ستة مجالات .

وتم ذلك بعد إعادة الصياغة والقيام بالتعديلات بناء على اقتراحات لجنة التحكيم ، لتحديد معايير يمكن الرجوع إليها عند اختبار أداء أعضاء هيئة التدريس وعلاقة الجامعة بالمجتمع المحلي ، والجدول الآتي (٩) يوضح ذلك :

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول رقم (٩)

توزيع الفقرات على مجالات الدراسة

الرقم	المجالات	الفقرات	المجموع
١	إقامة الندوات العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس	١،٢،٣،٤،٥،٦،٧،٨،٩،١٠،١١، ١٢	١٢
٢	إقامة الورش العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	١٣،١٤،١٥،١٦،١٧،١٨،١٩	٧
٣	إقامة الأسبوع العلمي للكلية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢٠،٢١،٢٢،٢٣،٢٤،٢٥،٢٦	٧
٤	عقد المؤتمرات ذات العلاقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢٧،٢٨،٢٩،٣٠،٣١،٣٢	٦
٥	تبادل الزيارات العلمية لفائدة أعضاء هيئة التدريس.	٣٣،٣٤،٣٥،٣٦،٣٧	٥
٦	إجراء البحوث لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس	٣٨،٣٩،٤٠،٤١،٤٢،٤٣،٤٤	٧
٧	التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس.	٤٥،٤٦،٤٧،٤٨،٤٩،٥٠	٦
٨	منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس.	٥١،٥٢،٥٣،٥٤	٤
	مجموع فقرات المحور الأول		٥٤
٩	القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع.	٥٥،٥٦،٥٧،٥٨،٥٩،٦٠،٦١	٧
١٠	إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض الخاصة بخدمة المجتمع.	٦٢،٦٣،٦٤،٦٥،٦٦،٦٧،٦٨،٦٩، ٧٠،٧١،٧٢	١١
١١	إقامة الدورات لخدمة المجتمع.	٧٣،٧٤،٧٥،٧٦،٧٧،٧٨	٦
١٢	إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع.	٧٩،٨٠،٨١،٨٢،٨٣،٨٤،٨٥،٨٦	٨

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

١٣	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه.	٨٧،٨٨،٨٩،٩٠،٩١،٩٢،٩٣	٧
١٤	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع إعلاميا.	٩٤،٩٥،٩٦،٩٧،٩٨،٩٩	٦
مجموع فقرات المحور الثاني			٤٥
مجموع فقرات للاستبانة			٩٩

وقد بلغت عدد فقرات هذه الاستبانة (٩٩) فقرة .

صدق الأداة :

للتحقق من صدق أداة الدراسة قام الباحث بعرضها على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (١٧) عضو هيئة تدريس من حملة شهادة الدكتوراه والماجستير في كلية العلوم التربوية وكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية وكلية القانون وكلية الآداب وكلية الشريعة في جامعة النجاح الوطنية بنابلس ، كما يتضح من **الملحق (٢)** في نهاية هذه الدراسة.

وقد أرفق الباحث مع الاستبانة خطاباً موجها إلى كل فرد من أفراد لجنة التحكيم يحثهم فيه على أن يعطي المحكم كل فقرة علامة من واحد إلى عشرة حيث يتم حذف الفقرة التي تأخذ اقل من سبع علامات في المتوسط ، ويوجد لكل خانة مكان ليقوم المحكمون بتدوين ملاحظاتهم فيها أو حذف أو إضافة أو تعديل ما يرونه مناسبا ليكون الحكم على صدق الاستبانة صائبا . كما تضمن الخطاب المذكور الطلب من كل محكم تدوين اسمه لتوثيق حكمه الصادر على أداة الدراسة ، **والملحق (٣)** في نهاية هذه الدراسة يوضح هذا الكتاب.

ثم قام الباحث باسترجاع الاستبانات بعد أن بقي في حوزة المحكمين مدة أسبوعين حيث استفاد الباحث من ملاحظاتهم المدونة ، حيث كان لآرائهم ومقترحاتهم وملاحظاتهم دور بارز في تعديل الاستبانة وإعادة صياغتها ووضعها في شكلها النهائي بناء على تلك المقترحات والملاحظات ، فقد تم حذف ست فقرات وإضافة ثلاث فقرات. كما تم دمج المجال العاشر مع المجال الحادي عشر وتم تعديل بعض الفقرات ، مما أدى إلى استقرار فقرات الاستبانة بشكلها الحالي . التي اشتملت على (٩٩) فقرة موزعة على محورين ، حيث شمل المحور الأول المتعلق بتطوير أداء عضو هيئة التدريس (٥٤) فقرة موزعة على ثمانية

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

مجالات ، بينما تضمن المحور الثاني الذي ركز على تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع المحلي (٤٥) فقرة موزعة على ستة مجالات ، والملحق (٤) في نهاية الدراسة يوضح الاستبانة في شكلها النهائي.

ثبات الأداة :

من اجل تحديد ثبات الأداة ، فقد تم اختيار عينة قوامها (٢٠) عضو هيئة تدريس من أفراد مجتمع الدراسة وجرى تطبيق الأداة عليها لمرة واحدة وتم تضمين نتائجهم مع النتائج النهائية ، كما تم حساب معامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) عن طريق معامل الاتساق الداخلي للأداة (Internal Consistency) ، والجدول (١٠) يوضح معاملات الثبات المحسوبة لكل مجال ولكل محور مع حساب معامل الثبات الكلي للأداة.

الجدول رقم (١٠)

ثبات الأداة باستخدام معادلة "كرونباخ ألفا"

الرقم	المجال	الثبات
١	إقامة الندوات العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٠,٩٣
٢	إقامة الورش العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	٠,٩١
٣	إقامة الأسبوع العلمي للكلية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٠,٩٣
٤	عقد المؤتمرات ذات العلاقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٠,٩٣
٥	تبادل الزيارات العلمية لفائدة أعضاء هيئة التدريس.	٠,٩٢
٦	إجراء البحوث لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٠,٨٣
٧	التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس.	٠,٨٥
٨	منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس.	٠,٨١
	ثبات المحور الأول	٠,٩٤
٩	القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع.	٠,٩٠
١٠	إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض الخاصة بخدمة المجتمع.	٠,٩٥

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

١١	إقامة الدورات لخدمة المجتمع.	٠,٩٠
١٢	إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع.	٠,٩٣
١٣	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه.	٠,٩٤
١٤	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع إعلاميا.	٠,٩٣
	ثبات المحور الثاني	٠,٩٧
	الثبات الكلي للاستبانة	٠,٩٨

يتضح من الجدول السابق (١٠) أن معاملات الثبات لجميع مجالات الدراسة تراوحت ما بين (٠,٨١ – ٠,٩٥) في حين وصل ثبات المحور الأول إلى (٠,٩٤) ووصل ثبات المحور الثاني إلى (٠,٩٧) في حين وصل الثبات الكلي للأداة إلى (٠,٩٨) وجميعها عالية وتفي بأغراض الدراسة ، وبذلك تصبح الأداة جاهزة للتطبيق على أفراد مجتمع الدراسة.

متغيرات الدراسة :

تضمنت هذه الدراسة المتغيرات الآتية :

أولا: المتغيرات المستقلة وتشمل سبعة متغيرات كالآتي :

١- متغير الجنس وله مستويان :

أ٠ذكر ب٠ انثى .

٢- متغير المؤهل العلمي ، وله مستويان:

أ٠ دكتوراه ب٠ ماجستير.

٣-متغير الخبرة ، وله ثلاثة مستويات :

أ٠ اقل من (٤) سنوات .

ب٠ من (٥) إلى (٨) سنوات .

ج٠ (٩) سنوات فاكثر .

٤- متغير الجامعة ، ويضم الجامعات الآتية :

أ٠ جامعة النجاح الوطنية بنابلس .

ب٠ جامعة بيرزيت.

ج٠ جامعة القدس .

د٠جامعة بيت لحم

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

هـ. جامعة الخليل .

٥ – متغير الكلية ،ويضم الآتي :

أ. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية.

ب. كلية الآداب .

ج. كلية الشريعة .

د.كلية التربية.

هـ. كلية القانون .

٦ – متغير الرتبة العلمية وله خمسة مستويات :

أ. أستاذ ب. أستاذ مشارك ج. أستاذ مساعد د.محاضر هـ. مدرس

٧ – متغير اخر جامعة تخرج منها عضو هيئة التدريس ولها ثلاثة مستويات :

أ. عربية. ب. أمريكية أو بريطانية. ج. أخرى.

ثانيا : المتغيرات التابعة :

وتتمثل في استجابة أعضاء هيئة التدريس على الاستبانة التي أعدها الباحث وقامت بقياس أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية بالجامعات الفلسطينية ومدى الخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع المحلي.

إجراءات الدراسة :

قام الباحث بإجراءات الدراسة على النحو التالي :

١– تأكد الباحث من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) وثباتها.

٢– حصل الباحث على خطاب لتسهيل مهمته من عميد كلية الدراسات العليا بجامعة النجاح الوطنية إلى المسؤولين في الكليات الإنسانية بالجامعات الفلسطينية ، كما يتضح من الملحق (٥) .

٣– قام الباحث بتحديد عينة الدراسة ومن ثم توزيع أداة الدراسة على أفراد العينة والبالغ عددهم (١٩٣) عضو هيئة تدريس ، عاد منها (١٦٧) استبانة أي بنسبة (٨٦,٥%) من العينة، حيث قام الباحث بتوزيع الاستبانة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية العامة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

في الضفة الغربية وهي "جامعة النجاح الوطنية، جامعة بيرزيت، جامعة القدس ، جامعة بيت لحم ، جامعة الخليل" وتم تسليم كل شخص من أفراد القسم الاستبانة بشكل شخصي وقام الباحث بإبلاغهم بأهمية الاستجابة والتأني في تعبئتها ، مع منحهم فترة أسبوعين للاستجابة عليها.

٤- استرجع الباحث الاستبانات جميعها بعد أسبوعين من تسليمها إلى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية .

٥- قام الباحث بجمع البيانات وتبويبها وترميزها وإدخالها إلى الحاسب الآلي لاستخراج النتائج.

المعالجات الإحصائية:

بعد تفريغ البيانات المستخرجة بالحاسب الآلي ، تمت معالجتها باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Science) والمعروف اختصارا باسم (SPSS) وفيما يلي عرضاً للمعالجات الإحصائية التي تم استخدامها :

١. المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والتكرارات .
٢. اختبار (ت) (Independent T- test) للمجموعات المستقلة .
٣. تحليل التباين الأحادي (ANOVA) "One Way Analysis Of Variance"
٤. اختبار (LSD) للمقارنات البعدية.
٥. معامل ارتباط بيرسون (pearson correlation) .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الخامس

نتائج الدراسة وتفسيرها

مسلسل	الموضوع
أولا	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول .
-	تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول .
ثانيا	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني .
-	تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني .
ثالثا	النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى وتفسيرها .
أ	النتائج المتعلقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمتغير الجنس وتفسير ذلك .
ب	النتائج المتعلقة بتطوير علاقة الجامعة بالمجتمع بالنسبة لمتغير الجنس وتفسير ذلك .
رابعا	النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية وتفسيرها .
أ	النتائج المتعلقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي وتفسير ذلك .
ب	النتائج المتعلقة بتطوير علاقة الجامعة بالمجتمع بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي وتفسير ذلك .
خامسا	النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة وتفسيرها .
أ	النتائج المتعلقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمتغير الخبرة في التدريس وتفسير ذلك .
ب	النتائج المتعلقة بتطوير علاقة الجامعة بالمجتمع بالنسبة لمتغير الخبرة في التدريس وتفسير ذلك .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

مسلسل	الموضوع
سادسا	النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة وتفسيرها.
أ	النتائج المتعلقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمتغير الرتبة العلمية وتفسير ذلك.
ب	النتائج المتعلقة بتطوير علاقة الجامعة بالمجتمع بالنسبة لمتغير الرتبة العلمية وتفسير ذلك.
سابعا	النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة وتفسيرها.
أ	النتائج المتعلقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمتغير البلد الذي تخرج منه عضو هيئة التدريس وتفسير ذلك.
ب	النتائج المتعلقة بتطوير علاقة الجامعة بالمجتمع بالنسبة لمتغير البلد الذي تخرج منه عضو هيئة التدريس وتفسير ذلك.
ثامنا	النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة وتفسيرها.
أ	النتائج المتعلقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمتغير الجامعة وتفسير ذلك.
ب	النتائج المتعلقة بتطوير علاقة الجامعة بالمجتمع بالنسبة لمتغير الجامعة وتفسير ذلك.
تاسعا	النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة وتفسيرها.
أ	النتائج المتعلقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمتغير الكلية وتفسير ذلك.
ب	النتائج المتعلقة بتطوير علاقة الجامعة بالمجتمع بالنسبة لمتغير الكلية وتفسير ذلك.
عاشرا	النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة وتفسيرها.
-	التوصيات والمقترحات.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الفصل الخامس

نتائج الدراسة وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية في ضوء أسئلتها وفرضياتها المتعددة بالإضافة إلى تفسير النتائج الفرعية والكلية لها كالآتي :

أولا : النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

لقد نص السؤال الأول للدراسة على الآتي :

ما واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية بالجامعات الفلسطينية بالنسبة لأداة التطوير المصممة لهذا الغرض ؟

وللإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لكل فقرة ولكل مجال من مجالات الاستبانة الخاصة بالقسم الأول المتعلق بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس والبالغ عددها ثمانية مجالات في جداول متعددة كالآتي :

المجال الأول [إقامة الندوات العلمية] :

يوضح الجدول الآتي (١١) نتائج المجال الأول من مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية للجامعات الفلسطينية والخاص بإقامة الندوات العلمية :

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (١١)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال إقامة الندوات العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس

المجال الأول : إقامة الندوات العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس				
الرقم	الفقرة	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	درجة الواقع
١	تقوم الكلية بإقامة ندوات علمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري.	٢,٣٧	%٤٧,٤	قليلة جدا
٢	توجد لجنة للندوات العلمية في الكلية تسعى لتنظيمها وتنفيذها .	٢,٢٤	%٤٤,٨	قليلة جدا
٣	يتم حضور معظم أعضاء هيئة التدريس لهذه الندوات .	٢,٤١	%٤٨,٢	قليلة جدا
٤	يتم حضور الطلبة للندوات العلمية التي تعقدها الكلية.	٢,٥٤	%٥٠,٨	قليلة
٥	تتعاون الأقسام المختلفة في الكلية لإقامة ندوات علمية مشتركة فيما بينها .	٢,٢٠	%٤٤	قليلة جدا
٦	يتم استقدام باحثين مشهورين لإقامة ندوات علمية في الكلية.	٢,٣٧	%٤٧,٤	قليلة جدا
٧	يتم توزيع جداول مسبقة حول مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الندوات العلمية .	٢,٣٢	%٤٦,٤	قليلة جدا
٨	تتوفر الإمكانيات التكنولوجية المختلفة مما يشجع أعضاء هيئة التدريس على عقد الندوات العلمية في أقسام الكلية.	٢,٣٧	%٤٧,٤	قليلة جدا
٩	يتم الإعلان المسبق عن الندوات العلمية في الكلية كي يحضرها أعضاء هيئة التدريس.	٢,٨٥	%٥٧	قليلة
١٠	يتم تصوير الندوات العلمية التي تعقد في الكلية بواسطة كاميرات الفيديو للرجوع إليها فيما بعد.	٢,٢٧	%٤٥,٤	قليلة جدا
١١	تتم عملية تحرير الندوات العلمية ونشرها في كتيبات دورية للاستفادة منها فيما بعد.	٢,٢٣	%٤٤,٦	قليلة جدا
١٢	يتم عقد ندوات علمية تخصصية داخل القسم مرة على الأقل شهريا.	١,٩٥	%٣٩	قليلة جدا
	الدرجة الكلية	٢,٣٤	%٤٦,٨	قليلة جدا

ويظهر من نتائج الجدول السابق (١١) أن درجة واقع تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية بفقرات مجال إقامة الندوات العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس كانت قليلة على الفقرتين الآتيتين :

- حضور الطلبة للندوات العلمية التي تعقدها الكلية حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (٥٠,٨ %).
- والإعلان المسبق عن الندوات العلمية التي يحضرها أعضاء هيئة التدريس .وكانت نسبة الاستجابة عليها (٥٧ %) .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (١٤)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال عقد المؤتمرات العلمية

المجال الرابع: عقد المؤتمرات العلمية ذات العلاقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس				
الرقم	الفقرة	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	درجة الواقع
١	يتم عقد مؤتمر علمي في الكلية مرة كل سنتين على الأقل.	٢,٤٣	%٤٨,٦	قليلة جدا
٢	تركز المؤتمرات على موضوعات تهم أعضاء هيئة التدريس .	٢,٥٤	%٥٠,٨	قليلة
٣	يدعى للمؤتمر الباحثون من الكليات المشابهة لها بالجامعات الفلسطينية والعربية.	٢,٥٧	%٥١,٤	قليلة
٤	تتم مناقشة مشكلات أكاديمية عديدة بين أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات.	٢,٤٠	%٤٨	قليلة جدا
٥	يتعرف أعضاء هيئة التدريس بزملائهم من الجامعات الأخرى خلال فترة عقد المؤتمر .	٢,٦٠	%٥٢	قليلة
٦	يحضر معظم أعضاء هيئة التدريس فعاليات جلسات المؤتمر وما يطرح خلالها من مناقشات مفيدة.	٢,٤٣	%٤٨,٦	قليلة جدا
	الدرجة الكلية	٢,٤٩	%٤٩,٨	قليلة جدا

ويتبين من نتائج الجدول السابق (١٤) أن درجة واقع تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية لفقرات مجال عقد المؤتمرات ذات العلاقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس كانت قليلة على ثلاث فقرات تركز المؤتمرات في الأولى منها على موضوعات تهم أعضاء هيئة التدريس حيث كانت النسبة المئوية (٥٠,٨%) ، بينما تركز المؤتمرات في الثانية منها على دعوة المؤتمر للباحثين من الكليات المشابهة بالجامعات الفلسطينية والعربية للحضور حيث كانت النسبة المئوية (٥١,٤%) ، في حين ركزت المؤتمرات في الثالثة منها على تعرف أعضاء هيئة التدريس بزملائهم من الجامعات الأخرى خلال فترة عقد المؤتمر حيث كانت النسبة المئوية (٥٢%) .

وكانت النسبة المئوية قليلة جدا على بقية الفقرات ، في حين وصلت النسبة الكلية للاستجابة لجميع فقرات هذا المجال (٤٩,٨%).

المجال الخامس [تبادل الزيارات العلمية]:

يبين الجدول الآتي(١٥) نتائج المجال الخامس من مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية للجامعات الفلسطينية وهو مجال تبادل الزيارات العلمية :

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (١٥)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال تبادل الزيارات العلمية

المجال الخامس : تبادل الزيارات العلمية لفائدة أعضاء هيئة التدريس				
الرقم	الفقرة	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	درجة الواقع
١	يتم ترتيب زيارات لأساتذة متخصصين إلى الكلية من جامعات أخرى من وقت إلى أخر .	٢,٢٠	%٤٤	قليلة جدا
٢	يتم اطلاع الأساتذة الزائرين على الخطط والبرامج الأكاديمية في الكلية .	٢,٥٦	%٥١,٢	قليلة
٣	يقوم الأساتذة الزائرون بالالتقاء مع أعضاء الهيئة التدريسية وتبادل الخبرات معهم..	٢,٤٦	%٤٩,٢	قليلة جدا
٤	يقوم الأساتذة الزائرون بإلقاء المحاضرات العلمية مع أعضاء هيئة التدريس في الكلية.	٢,٤٦	%٤٩,٢	قليلة جدا
٥	تشجع الجامعة زيارات علمية لأعضاء هيئة التدريس في الكلية إلى جامعات أخرى .	٢,٤٠	%٤٨	قليلة جدا
	الدرجة الكلية	٢,٤١	%٤٨,٢	قليلة جدا

ويظهر من نتائج الجدول السابق (١٥) أن درجة واقع تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال تبادل الزيارات العلمية لفائدة أعضاء هيئة التدريس كانت قليلة لفقرة واحدة فقط تركز على اطلاع الأساتذة الزائرين على الخطط والبرامج الأكاديمية في الكلية وبنسبة مئوية مقدارها (٥١,٢%) .أما بقية الفقرات الأخرى فقد كانت الاستجابة عليها قليلة جدا ، في الوقت الذي كانت فيه النسبة الكلية للفقرات جميعا قليلة جدا أيضا (٤٨,٢%).

المجال السادس [إجراء البحوث] :

يبين الجدول الآتي (١٦) نتائج المجال السادس من مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية للجامعات الفلسطينية وهو مجال إجراء البحوث :

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (١٦)

المتوسطات الحسابية و النسب المئوية لمجال إجراء البحوث

المجال السادس: إجراء البحوث لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس				
الرقم	الفقرة	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	درجة الواقع
١	تشجع إدارة الكلية أعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث العلمية .	٢,٦٨	%٥٣,٦	قليلة
٢	تخصص إدارة الجامعة عندنا ميزانية للبحث العلمي لدعم البحوث التي يجريها أعضاء هيئة التدريس.	٢,٢٢	%٤٤,٤	قليلة جدا
٣	تقوم الكلية بمتابعة البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس دورياً.	٢,٢٢	%٤٤,٤	قليلة جدا
٤	تقوم الكلية والجامعة بمساءلة الأشخاص الذين لا يقومون بإجراء البحوث لفترة ثلاث سنوات متتالية.	٢,٠٢	%٤٠,٤	قليلة جدا
٥	أقوم بإنجاز البحوث العلمية بصورة مستقلة في الغالب دون مساعدة من الكلية أو لجامعة.	٢,١٦	%٤٣,٤	قليلة جدا
٦	يقوم أعضاء هيئة التدريس في الكلية بتقييم البحوث لأغراض نشرها في مجلات علمية.	٢,٨٢	%٥٦,٤	قليلة
٧	تقوم الجامعة بترقية أعضاء هيئة التدريس إلى الرتب الأكاديمية عند توفر الشروط اللازمة للترقية.	٣,٠٨	%٦١,٦	متوسطة
	الدرجة الكلية	٢,٥٩	%٥١,٨	قليلة

ويظهر من نتائج الجدول السابق (١٦) أن درجة واقع تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية لفقرات مجال إجراء البحوث من اجل تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ، كانت متوسطة على الفقرة التي تركز على قيام الجامعة بترقية أعضاء هيئة التدريس إلى الرتب الأكاديمية عند توفر الشروط اللازمة للترقية، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة (٦١,٦%) . وفي الوقت نفسه كانت درجة الاستجابة قليلة على الفقرة التي تهتم بتشجيع إدارة الكلية لأعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث العلمية، حيث كانت النسبة المئوية عليها (٥٣,٦%) ، وكانت قليلة أيضا على الفقرة التي تركز على قيام أعضاء هيئة التدريس في الكلية بتقييم البحوث لأغراض نشرها في مجلات علمية حيث كانت النسبة المئوية عليها (٥٦,٤%) . أما بقية الفقرات فكانت درجة الاستجابة عليها قليلة (اقل من ٥٠%) ، في حين بلغت الدرجة الكلية للمجال (٥١,٨%) .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المجال السابع [التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس] :

يبين الجدول الآتي(١٧) نتائج المجال السابع من مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية للجامعات الفلسطينية وهو مجال التقييم الأكاديمي السنوي :

الجدول (١٧)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال التقييم الأكاديمي السنوي

المجال السابع : التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس				
الرقم	الفقرة	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	درجة الواقع
١	تقوم الجامعة باستخدام التقييم الأكاديمي السنوي الخاص بأداء أعضاء هيئة التدريس .	٣,٦٠	%٧٢	كبيرة
٢	يستند التقييم الأكاديمي جزئياً لعضو هيئة التدريس في الجامعة بناء على عملية التدريس.	٣,٣٠	%٦٦	متوسطة
٣	يتم اخذ رأي الطلبة في عضو هيئة التدريس فصلياً من اجل التقييم الأكاديمي له .	٣,٧١	%٧٤,٢	كبيرة
٤	يستند التقييم الأكاديمي جزئياً على مدى مشاركة عضو هيئة التدريس في لجان علمية لخدمة الكلية والجامعة.	٢,٩٥	%٥٩	قليلة
٥	يستند التقييم الأكاديمي النهائي جزئياً لعضو هيئة التدريس إلى البحوث المنشورة والمؤلفات..	٢,٨٩	%٥٧,٨	قليلة
٦	يستند التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس جزئياً على خدمة عضو هيئة التدريس للمجتمع المحلي.	٢,٦٣	%٥٢,٦	قليلة
	الدرجة الكلية	٣,١٨	%٦٣,٦	متوسطة

ويظهر من نتائج الجدول السابق (١٧) أن درجة واقع تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس ، كانت كبيرة على فقرتين ، تتعلق الأولى بقيام الجامعة باستخدام التقييم الأكاديمي السنوي الخاص بأداء أعضاء هيئة التدريس حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة (٧٢%) ، بينما تتعلق الثانية بأخذ رأي الطلبة في عضو هيئة التدريس فصلياً من اجل التقييم الأكاديمي له ، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة (٧٤,٢%) .

وكانت النسبة المئوية متوسطة لفقرة واحدة تركز على استناد التقييم الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في الجامعة على عملية التدريس ، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

(٦٦%). أما بقية الفقرات فقد كانت النسبة قليلة تتراوح ما بين (٥٢,٦%) إلى (٥٩%) ، فـــي حين كانت النسبة العامة لهذا المجال بفقراته مجتمعة (٦٣,٦%) أي متوسطة .

المجال الثامن [منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس] :

يبين الجدول الآتي (١٨) نتائج المجال الثامن من مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية للجامعات الفلسطينية وهو مجال منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس:

الجدول (١٨)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس

المجال الثامن : منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس				
الرقم	الفقرة	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	درجة الواقع
١	يتم منح بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية شهادات (تفوق في التدريس) من جانب إدارة الجامعة .	٢,٠٥	%٤١	قليلة جدا
٢	يتم توزيع جوائز (البحث العلمي) من جانب إدارة الجامعة لمن يستحق مـن أعضاء هيئة التدريس وفقا لعدد ونوعية البحوث المنشـورة فـي المجـلات العلمية المحكمة.	١,٩١	%٣٨,٢	قليلة جدا
٣	يتم توزيع جائزة (التفاني والإخلاص) لمن يخلص في أداء عملـه ويكـون الحكم لإدارة الجامعة ولعماده الكلية.	١,٦٧	%٣٣,٤	قليلة جدا
٤	توجد معايير دقيقة لجوائز التقدير والتفوق منعا للمزاجية أو الذاتية مما يشـجع على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,٣٥	%٤٧	قليلة جدا
	الدرجة الكلية	٢,٠٤	%٤٠,٨	قليلة جدا

ويظهر من نتائج الجدول السابق (١٨) أن درجة واقع تطوير أداء أعضاء الهيئـــة التدريســية لجميع فقرات مجال منح شهادات تفوق و تقدير لعضو هيئة التدريس كانت قليلة جدا وبنســـبة عامة بلغت (٤٠,٨%) فقط.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ترتيب مجالات المحور الأول للدراسة من حيث واقع الاستخدام :

وحتى تكون الصورة واضحة ، فقد قام الباحث بترتيب المجالات الثمانية للمحور الأول من محاور الاستبانة والمتعلق بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء المتوسطات والنسب المئوية كما يتضح من الجدول الآتي (١٩) :

الجدول (١٩)

الترتيب والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجالات المحور الأول المتعلق بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس

الرقم	المجال	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	درجة الواقع	الترتيب
١	التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس.	٣,١٨	%٦٣,٦	متوسطة	١
٢	إجراء البحوث لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,٥٩	%٥١,٨	قليلة	٢
٣	عقد المؤتمرات ذات العلاقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,٤٩	%٤٩,٨	قليلة جدا	٣
٤	تبادل الزيارات العلمية لفائدة أعضاء هيئة التدريس.	٢,٤١	%٤٨,٢	قليلة جدا	٤
٥	إقامة الندوات العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	٢,٣٤	%٤٦,٨	قليلة جدا	٥
٦	إقامة الأسبوع العلمي للكلية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,٢٣	%٤٤,٦	قليلة جدا	٦
٧	إقامة الورش العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	٢,١٤	%٤٢,٨	قليلة جدا	٧
٨	منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس.	٢,٠٤	%٤٠,٨	قليلة جدا	٨
	الدرجة الكلية	٢,٤٣	%٤٨,٦	قليلة جدا	

ويظهر من نتائج الجدول السابق (١٩) أن ترتيب المجالات الخاصة بالمحور الأول من الدراسة الذي يتعلق بتطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كان كالتالي:

- الرتبة الأولى : مجال التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس حيث حصل هذا المجال على درجة استجابة (٦٣,١%) .
- الرتبة الثانية : مجال إجراء البحوث لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وحصل على درجة استجابة (٥١,٨%).
- الرتبة الثالثة : مجال عقد المؤتمرات ذات العلاقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وحصل على درجة استجابة (٤٩,٨%) .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- الرتبة الرابعة : مجال تبادل الزيارات العلمية لفائدة أعضاء هيئة التدريس وحصل على درجة استجابة (٤٨,٢%) .
- الرتبة الخامسة : مجال إقامة الندوات العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وحصل على درجة استجابة (٤٦,٨%) .
- الرتبة السادسة : مجال إقامة الأسبوع العلمي للكلية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وحصل على درجة استجابة (٤٤,٦%) .
- الرتبة السابعة : مجال إقامة الورش العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وحصل على درجة استجابة (٤٢,٨%) .
- الرتبة الثامنة : مجال منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس وحصل على درجة استجابة (٤٠,٨%) .

ويتبين من هذا الترتيب أن درجة الواقع كانت متوسطة على مجال التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس ، وقليلة على مجال إجراء البحوث لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ، بينما كانت قليلة جدا على المجالات الأخرى . أما الدرجة الكلية لواقع محور تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية فكانت قليلة جدا ، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (٤٨,٦%).

تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

يتضح من الجدول السابق (١٩) ترتيب المجالات الخاصة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ، وان مجال التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس قد حصل على المرتبة الأولى وبدرجة متوسطة من الواقع . وقد يعود السبب في ذلك إلى اهتمام الجامعات بصورة عامة والجامعات الفلسطينية على وجه الخصوص بعمل التقييم الأكاديمي السنوي لأعضاء هيئة التدريس ، وذلك للتأكد من السير السليم للعملية التعليمية من اجل دعم نقاط القوة فيها وعلاج نقاط الضعف التي تظهر من وقت لآخر . ورغم أن اخذ رأي الطلبة مهم في التقييم الأكاديمي السنوي لأعضاء هيئة التدريس ، إلا انه لابد من الاهتمام بأمور أخرى إضافية مثل خدمة المجتمع ، ونشر البحوث والكتب ، والمشاركة في عضوية اللجان المختلفة داخل القسم والكلية والجامعة وخارجها .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وتتفق هذه النتيجة إلى حد ما مع نتائج دراسة فرحات (١٩٩٧) الـــذي أوضـــح بـــان عملية التقييم يجب أن تستند إلى أمور التدريس وخدمـــــة المجتمـــع والبحـــوث والمؤلفـــات . ويشترك أيضا في الرأي نفسه عدس (١٩٨٣) الذي أضاف بان عملية التقييم عملية تشـــخصية علاجية تعمل على ملاحظة نقاط الضعف والعمل على حلها ودعم نقاط القوة . كذلـــك أكـــدت على ضرورة التقييم وأهميته دراسة موري واردل (Murray & Arddle,1986) وعلى دور الطلبة فيه ، كما أشارت دراسة خصاونة (١٩٨٧) إلى كيفية تطوير عضو هيئة التدريس بعـــد التقييم .

أما مجال إجراء البحوث لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس فقد حصل على المرتبـــة الثانية في هذا المحور وأن درجة الواقع له كانت قليلة وبنسبة مئوية مقدارها (٥١,٨ %) كمـــا يتضح من الجدول السابق (١٩) . وقد تعزى هذه النتيجة إلى عوامل عديدة يتمثل أهمـــها فـــي الظروف السياسية التي مرت بها الجامعات زمن الاحتلال الإســـرائيلي وحتـــى بعـــد مجـــيء السلطة الوطنية الفلسطينية ، حيث عدم الاستقرار نتيجة توقيع اتفاقيات عديدة وعـــدم الالـــتزام بها من الجانب الإسرائيلي ، مما ينعكس سلبا على الشارع الفلسطيني وعلى طلبـــة الجامعـــات وقيام مظاهرات وإغلاق الجامعات أو تعليق الدراسة فيها ، مما يجعل الظروف غـــير مواتيـــة للبحث المنتظم. كما قد تعود النتيجة أيضا إلى ضعف الدعم المادي للبحوث التـــي يقـــوم بـــها أعضاء هيئة التدريس من جانب الجامعات الفلسطينية ، وذلك نتيجة لضعف ميزانية الجامعـــات نفسها ، بالإضافة إلى ثقل العبء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس ، مما يجعل الوقت غير كاف لإجراء العديد من البحوث.

ومثل هذه النتيجة غير مرضية وتدل على ضعف الاهتمام بـــالبحوث التـــي يجريـــها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية حيث يجب علـــى الجامعـــات الفلســـطينية أن تشجع أعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث العلمية ، كما ينبغي أن يتـــم دعـــم البحـــث العلمي من الجامعة ومن وزارة التعليم العالي ، وأن تتابع الجامعة عملية البحث العلمي لـــدى أعضاء هيئة التدريس مع مساءلة الأشخاص الذين لا يقومون بالبحث العلمي لفترات طويلـــة، لان عملية البحث العلمي والاطلاع على الجديد يعملان على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات. كما تقوم الجامعات بترقية أعضاء هيئة التدريس ويكون من ضمـــن شـــروطها للترقية الأبحاث التي ينشرها عضو هيئة التدريس والأبحاث التي يعمل على تقييمها أو الحكـــم عليها للآخرين ، وهذا ما يدعمه رأي حمدان (١٩٨٣) الذي يؤكد أن البحث العلمـــي يعمـــل على تطوير معلومات عضو هيئة التدريس واطلاعه على كل جديد في ميدان تخصصه . كمـــا

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

تتفق هذه النتائج مع ما أشار اليه جريو (١٩٩٠) من أهمية البحث العلمي والى ضرورة متابعته من جانب الجامعة ، كما يتفق ذلك مع آراء زيتون (١٩٩٥) وأراء الشمري وزميله (١٩٨٣) التي توضح مدى فاعلية البحث العلمي في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ، وتتمشى كذلك مع ما نادى به سعادة (١٩٩٩) إلى ضرورة تشجيع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث ودعمهم ماديا ومعنويا مع ضرورة تشجيعهم لنشر أبحاثهم في المجلات العلمية لفائدة ذلك في تطوير أدائهم التدريسي .

وفي هذا الصدد أيضا فقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع ما ركزت عليه دراسة (Shore, Pinker & Bates ,1990) من أهمية للبحث العلمي وعلى نوعية البحوث ، ومع ما أكده كل من الخوالدة ومرعي (١٩٩١) على ضرورة امتلاك عضو هيئة التدريس لمهارة البحث العلمي وإجراء البحوث العلمية الميدانية .

وفيما يختص بمجال عقد المؤتمرات العلمية ذات العلاقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ، فقد حصل على المرتبة الثالثة وكانت درجة الاستجابة له قليلة جدا والذي إن دل على شيء فإنما يدل على ضعف اهتمام الجامعات الفلسطينية بعقد المؤتمرات ولا سيما في الكليات الإنسانية التي لا تقوم بعقد المؤتمرات إلا بدرجة قليلة جدا ، رغم أن عقد مثل هذه المؤتمرات يعمل على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس والذي يستدعي من الجامعة الدعم المادي والمعنوي ، بحيث يتم عقد مؤتمر كل سنتين على الأقل ويتم فيه دعوة باحثين من الجامعات ، على أن يكون موضوع المؤتمر حسب حاجة الكلية ومدى التطور العلمي ، بحيث تناقش فيه مشكلات أكاديمية ويتم فيه تبادل الرأي بين أعضاء هيئة التدريس مما يعود بالفائدة عليهم . ولا تتفق نتائج الدراسة الحالية مع اراء الباحثين والكتاب الذين دعوا إلى عقد المؤتمرات ومشاركة أعضاء هيئة التدريس فيها وأثرها الإيجابي على عضو هيئة التدريس ، فقد أكد بافورد وستيف (Baford & Steve ,1996) على ضرورة عقد المؤتمرات العلمية ومشاركة أعضاء هيئة التدريس فيها ، في حين ركز ديكروز وكويسني (Decrose & Quiecney ,1996) على ضرورة قيام الجامعة بتشجيع عقد المؤتمرات وتنظيمها ومشاركة أعضاء هيئة التدريس ومالها من دور إيجابي في أدائهم .

أما مجال تبادل الزيارات العلمية لفائدة أعضاء هيئة التدريس فقد حصل على الرتبة الرابعة كما يتضح من الجدول السابق (١٩) حيث كانت درجة الواقع له قليلة جدا ، أي أنه لا يتم الاهتمام المطلوب من جانب الجامعات الفلسطينية بتبادل الزيارات العلمية لأعضاء هيئة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

التدريس . وقد تعزى قلة الاهتمام هذه إلى عدد من العوامل يتمثل أهمها في الأعباء المالية المترتبة على تبادل الزيارات العلمية ، مما يؤثر سلبا على ميزانية الجامعة . كما قد يعود ذلك أيضا إلى النقص في أعضاء هيئة التدريس ، مما يجعل القيام بزيارات عديدة من الموجودين حاليا يمثل ضغطا سلبيا على سير العملية التعليمية في الجامعات ، هذا ناهيك عن الصعوبات التي توضع أمام تنقل أعضاء هيئة التدريس للسفر إلى الخارج من جانب سلطات الاحتلال الإسرائيلي ، مما يضعف الاحتكاك بزملائهم في الوطن العربي والعالم . ومن المعروف أن الجامعات الفلسطينية لا تفسح المجال كما ينبغي لترتيب زيارات علمية لأعضاء هيئة التدريس للجامعات الأخرى وطنيا وعربيا ودوليا ، لما لذلك من فائدة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس فيها ، حيث يتم اطلاعهم على الخطط والبرامج الأكاديمية ، وان لقاء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات له الأثر الإيجابي في التعرف إليهم والاطلاع على المعلومات والى تبادل الآراء في الأمور الأكاديمية التي تواجههم والتعرف إلى الأمور العلمية .

وفي هذا المجال يثني طناش وزميله (١٩٩٤) على أهمية الزيارات العلمية وما لها من اثر إيجابي على تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس وان سعادة (١٩٩٩) يؤكد على ضرورة القيام بتبادل الزيارات العلمية لأهميتها وضرورة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الندوات والورش والمؤتمرات خارج الجامعة ، لان هذا يعمل على إكسابهم الكثير من المعارف والمهارات ويعمل على تطوير أدائهم الأكاديمي والبحث العلمي ، كما أكد تيم (١٩٨٣) على تبادل الزيارات العلمية ومدى الفائدة التي تعود على عضو هيئة التدريس في مجال تخصصه.

وجاء مجال إقامة الندوات العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الرتبة الخامسة وبدرجة قليلة جدا من واقعية الاستخدام . وان هذه النتيجة غير مرضية ، حيث يبدو أن الكليات الإنسانية في الجامعات الفلسطينية نادرا ما تقوم بعقد ندوات علمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ، كما ويتضح انه لا يوجد في الكليات الإنسانية لجان لتنظيم مثل هذه الندوات واستقدام باحثين وأساتذة مرموقين للمشاركة فيها وتسجيل وقائعها ونشرها في كتيبات أو مجلدات . وهذه النتيجة تتعارض مع ما ذكره عبده (١٩٩٥) الذي طالب بعقد ندوات بشكل دوري لمناقشة موضوعات أكاديمية تخصصية ، كما يتعارض أيضا مع ما أكده سعادة (١٩٩٩) من ضرورة وجود لجنة تختص بشؤون تنظيم الندوات داخل الكلية ، وما ركز عليه كل من ديكروز وكويسني (Decrose & Quiecney ,1996) من ضرورة وجود ندوات

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

علمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ، وما أوصت بـــه دراســة أبــو شــيخة (١٩٩٠) بضرورة عقد الندوات التي تعمل على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.

أما الرتبة السادسة فكانت من نصيب المجال الخاص بإقامة الأسبوع العلمي الســـنوي للكلية الذي كانت درجة استخدامه قليلة جدا أيضا ، وربما يعود ذلك إلى قلة شيوع مثــل هــذا النشاط وقلة خبرة أعضاء هيئة التدريس أو القائمين على عمادات الكليــات الإنســانية بــأمور تنظيم هذا النشاط الذي يتطلب العديد من الجهود المشتركة ليس مــن جــانب أعضــاء هيئــة التدريس في قسم واحد أو حتى في أقسام الكلية المختلفة فحسب ، بل وضرورة تضافر الجــهود من كليات أخرى ذات صلة وحتى من أفراد المجتمع المحلي . وقلة الاستخدام لـــهذا النشــاط يتعارض تماما مع ما طالب به سعادة (١٩٩٩) من ضرورة إقامة أسبوع علمي للكليــة لمــرة واحدة على الأقل في العام بحيث يشتمل على أنشطة عديدة ومتنوعة يتخلله إلقاء محـــاضرات تخصصية وإقامة معارض وندوات ولقاءات مع ضيوف من جامعـــات أخــرى ومــن أبنــاء المجتمع المحلي تتم فيها مناقشة أمور تهم الجميع .

وحصل مجال إقامة الورش العلمية على الترتيب السابع وقبل الأخير من حيث درجــة الاستخدام التي كانت هي الأخرى قليلة جدا. وقد يعزى السبب في ذلك إلى النظرة من جـــانب المسؤولين في الكليات الإنسانية إلى الورش العلمية على أنـــها اقــل مســتوى مــن الناحيــة الأكاديمية من عقد المؤتمرات أو الندوات العلمية من ناحية ، وربما يعود ذلك أيضا إلــى قلــة الخبرة في إقامة تلك الورش من جهة ثانية ، رغم الفوائد العديدة التي يمكن أن يجنيها أعضــاء هيئة التدريس من تلك الورش ، كما تؤكد ذلــك دراســات عديــدة مثــل: ســعيد (١٩٨٣) و (Baford and Steve , 1990) و (Decrose & Quiecney ,1996) وسعادة (١٩٩٩) .

وكان المجال الخاص بمنح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس قــد احتل المرتبة الأخيرة من بين مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وبدرجة قليلة جدا من حيث الاستخدام بلغت نسبتها (٤٠,٨ %). وقد يرجع السبب فـــي ذلــك إلــى عــدم إيمــان المسؤولين في الجامعات الفلسطينية بعامة وفي الكليات الإنسانية بخاصة بجدوى هذه الشــهادات رغم تأثيرها المعنوي الكبير في تشجيعهم على الأداء المتميز كما أوضحت نتائج دراستي باشــا (١٩٨٣) واحمد (١٩٨٣) .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ثانياً : النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

لقد نص السؤال الثاني للدراسة على الآتي:

ما واقع علاقة الكليات الإنسانية في الجامعات الفلسطينية بالمجتمع المحلي بالنسبة لأداة التطوير المصممة لهذا الغرض ؟

وللإجابة عن هذا السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لكل فقرة ولكل مجال من مجالات الاستبانة الخاصة بهذا المحور وعددها ستة مجالات ، كما هو موضح في الجداول الآتية من (٢٠) إلى (٢٦) :

المجال التاسع: (القيام بالدراسات و البحوث ذات العلاقة بالمجتمع):

يوضح الجدول الآتي (٢٠) المتوسطات الحسابية والنسب المئوية الخاصة بفقرات المجال التاسع المتعلق بالقيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع :

الجدول (٢٠)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال القيام بالبحوث ذات العلاقة بالمجتمع

المجال التاسع : القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع				
الرقم	الفقرة	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	درجة الواقع
١	يقوم أعضاء هيئة التدريس في الكلية بإجراء الدراسات والبحوث التي تقترحها دوائر الدولة الرسمية من اجل خدمة المجتمع .	٢,٦٢	%٥٢,٤	قليلة
٢	تقوم الكليات والأقسام الإنسانية مع بعض مؤسسات المجتمع بإجراء بحوث تطبيقية مشترك.	٢,٤٩	%٤٩,٨	قليلة جدا
٣	تقوم الكليات والأقسام الإنسانية بإجراء البحوث الهادفة لخدمة خطط التنمية الاجتماعية المتنوعة.	٢,٤٨	%٤٩,٦	قليلة جدا
٤	يعقد بعض أعضاء مجلس القسم اجتماعا سنويا مع ممثلي الهيئات المحلية للتعرف إلى حاجاتها البحثية.	٢,١١	%٤٢,٢	قليلة جدا
٥	تدعم الكلية ماديا البحوث والمؤلفات التي تخدم نمو المجتمع وتطوره.	٢,٠٨	%٤١,٦	قليلة جدا
٦	يتم إنجاز البحوث العلمية لصالح المؤسسات الاجتماعية المختلفة .	٢,٣٢	%٤٦,٤	قليلة جدا
٧	يعمل أعضاء هيئة التدريس في الكلية على توجيه بعض أبحاثهم بما يتناسب و حاجات المجتمع.	٢,٥٤	%٥٠,٨	قليلة
	الدرجة الكلية	٢,٣٧	%٤٧,٤	قليلة جدا

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ويظهر من الجدول السابق (٢٠) نتائج أول المجالات الخاصة بمحور علاقة الكليات الإنسانية بالمجتمع والمتمثل في القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع ، حيث كانت درجة الاستجابة قليلة الفقرات الخاصة بقيام أعضاء هيئة التدريس بإجراء الدراسات والبحوث التي تقترحها دوائر الدولة الرسمية من اجل خدمة المجتمع (٥٢,٤%) وتوجيه أعضاء هيئة التدريس بعض أبحاثهم بما يتناسب وحاجات المجتمع ، في حين كانت بقية الفقرات قليلة جدا في استخدامها ، في الوقت الذي كانت فيه الدرجة الكلية لجميع الفقرات (٤٧,٤%) أي قليلة جدا أيضا .

المجال العاشر [إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض الخاصة بخدمة المجتمع]:

يوضح الجدول الآتي (٢١) المتوسطات الحسابية والنسب المئوية الخاصة بفقرات المجال العاشر المتعلق بإعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض الخاصة بخدمة المجتمع :

الجدول (٢١)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض الخاصة بخدمة المجتمع

المجال العاشر : إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض الخاصة بخدمة المجتمع				
الرقم	الفقرة	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	درجة الواقع
١	تقدم الكلية التي اعمل بها البرامج الخاصة لخدمة المجتمع.	٢,٥٧	%٥١,٤	قليلة
٢	تعقد الكلية التي اعمل بها بعض المؤتمرات لخدمة المجتمع المحلي.	٢,٤٦	%٤٩,٢	قليلة جدا
٣	تشجع الكلية بعض أشخاص من المجتمع المحلي على المشاركة في مؤتمراتها المختلفة .	٢,٥٩	%٥١,٨	قليلة
٤	تساهم الكلية في المؤتمرات التي تنظمها الجمعيات والنقابات المختلفة في المجتمع المحلي.	٢,٧١	%٥٤,٢	قليلة
٥	تتم مشاركة بعض الأشخاص من المجتمع المحلي في أعمال الندوات المختلفة التي تعقدها الكلية.	٢,٩١	%٥٨,٢	قليلة
٦	تشارك الكلية في الندوات التي تعقد في المجتمع المحلي.	٢,٩٢	%٥٨,٤	قليلة
٧	تفتح الكلية مدرجاتها و قاعاتها المختلفة خدمة للندوات التي تقيمها المؤسسات الاجتماعية المختلفة.	٢,٧٣	%٥٤,٦	قليلة
٨	تعقد الكلية ندوات عديدة داخلها لصالح الجمعيات أو النقابات أو الاتحادات المختلفة.	٢,٨٩	%٥٧,٨	قليلة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

٩	تفتح الكلية التي اعمل بها معارضها المختلفة لأبناء المجتمع المحلي.	٢,٨٣	%٥٦,٦	قليلة
١٠	توجه الكلية الدعوات المختلفة لبعض فئات من المجتمع المحلي للمشاركة في افتتاح أنشطتها ومعارضها ومتاحفها من وقت لأخر .	٢,٧٣	%٥٤,٦	قليلة
	الدرجة الكلية	٢,٧٣	%٥٤,٦	قليلة

ويظهر من نتائج الجدول السابق (٢١) الخاصة بمجال إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض المتعلقة بخدمة المجتمع كانت قليلة على جميع الفقرات باستثناء واحدة فقط كانت قليلة جدا ، في الوقت الذي كانت فيه الدرجة الكلية للفقرات جميعا (٥٤,٦%) أي قليلة أيضا.

المجال الحادي عشر [إقامة الدورات لخدمة المجتمع]:

يوضح الجدول الآتي (٢٢) المتوسطات الحسابية والنسب المئوية الخاصة بفقرات المجال الحادي عشر المتعلق بإقامة الدورات لخدمة المجتمع :

الجدول (٢٢)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال إقامة الدورات لخدمة المجتمع

المجال الحادي عشر : إقامة الدورات لخدمة المجتمع				
الرقم	الفقرة	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	درجة الواقع
١	تشارك الكلية في الدورات داخل مؤسسات الدولة والتي تتناول أمورا تخص المجتمع .	٢,٨٧	%٥٥,٦	قليلة
٢	تشارك الكلية في الدورات التي تنظمها الجمعيات والنقابات والمنظمات العمالية والنسائية.	٢,٧٩	%٥٥,٨	قليلة
٣	تسمح الكلية بإقامة دورات تدريبية في رحابها من اجل خدمة مصالح المجتمع المحلي .	٢,٨٣	%٥٦,٦	قليلة
٤	تقيم الجامعة دورات تدريبية مشتركة من اجل المجتمع المحلي .	٢,٧٦	%٥٥,٢	قليلة
٥	يشارك أعضاء هيئة التدريس في الكلية بعقد دورات تدريبية لتطوير كفاءات بعض العاملين في المؤسسات الاجتماعية والحكومية والخاصة	٢,٧٧	%٥٥,٤	قليلة
٦	تقيم الجامعة دورات فنية ومهنية للعمال المهرة والفنيين لتطوير مهاراتهم بصرف النظر عن خلفيتهم العلمية.	٢,٦٤	%٥٢,٨	قليلة
	الدرجة الكلية	٢,٧٦	%٥٥,٢	قليلة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وتظهر نتائج الجدول السابق (٢٢) المتعلق بمجال إقامة الدورات لخدمة المجتمع أن درجة استخدام فقراته جميعا كانت قليلة أي بين (٥٠-٥٩,٩%).

المجال الثاني عشر [إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع]:

يوضح الجدول الآتي (٢٣) المتوسطات الحسابية والنسب المئوية الخاصة بفقرات المجال الثاني عشر المتعلق بإلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع.

الجدول (٢٣)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع

المجال الثاني عشر : إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع				
الرقم	الفقرة	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	درجة الواقع
١	يلقي بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية محاضرات عامة في المواسم الثقافية للمؤسسات الرسمية أو للمنظمات الجماهيرية .	٣,٠٤	%٦٠,٨	متوسطة
٢	يقدم بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية استشارات للمؤسسات الرسمية أو للمنظمات الجماهيرية.	٣,١٠	%٦٢	متوسطة
٣	يلقي بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية محاضرات عامة أو تقديم استشارات حول القضايا الاجتماعية المختلفة .	٣,٠٨	%٦١,٦	متوسطة
٤	يلقي بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية محاضرات عامة أو تقديم استشارات حول القضايا السياسية المختلفة .	٢,٨٠	%٥٦	قليلة
٥	يلقي بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية محاضرات عامة أو تقديم استشارات حول أمور الدين والدنيا.	٢,٧٢	%٥٤,٤	قليلة
٦	يلقي بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية محاضرات عامة أو تقديم استشارات حول الأمور التربوية .	٢,٨٩	%٥٧,٨	قليلة
٧	يلقي بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية محاضرات عامة أو تقديم استشارات حول الأمور القانونية المتعددة.	٢,٥١	%٥٠,٢	قليلة
٨	يلقي بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية محاضرات عامة أو تقديم استشارات حول الأمور الاقتصادية .	٢,٦٣	%٥٢,٦	قليلة
	الدرجة الكلية	٢,٨٤	%٥٦,٨	قليلة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وتبين النتائج في الجدول السابق (٢٣) أن ثلاث فقرات استخدمت بدرجة متوسطة (أي ٦٠% فأكثر) في حين كانت درجة استخدام الفقرات الباقية قليلة (٥٠-٥٩,٩%) ، في الوقت الذي كانت فيه الدرجة الكلية للمجال (٥٦,٨%) أي قليلة .

المجال الثالث عشر (أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه):

يوضح الجدول الآتي (٢٤) المتوسطات الحسابية والنسب المئوية الخاصة بفقرات المجال الثالث عشر المتعلق بالأنشطة ذات الصلة بتطوير المجتمع أو تحديثه:

الجدول (٢٤)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال الأنشطة التي

تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه

المجال الثالث عشر : أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه				
الرقم	الفقرة	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	درجة الواقع
١	تقدم الكلية التي اعمل بها نماذج فكرية متنوعة لتطوير المجتمع و تحديثه.	٢,٦٢	%٥٢,٤	قليلة
٢	تشارك الكلية التي اعمل بها في وضع برامج لتطوير الخدمات الاجتماعية.	٢,٦٤	%٥٢,٨	قليلة
٣	تشارك الكلية التي اعمل بها في حل المشكلات التي تعترض عملية تطوير المجتمع.	٢,٦٨	%٥٣,٦	قليلة
٤	تشارك الكلية التي اعمل بها في تقييم المؤسسات و المشاريع المختلفة تمهيدا لتحديثها وتطويرها.	٢,٦٥	%٥٣	قليلة
٥	تشارك الكلية التي اعمل بها في أنشطة التعليم المستمر مما يساهم بالتالي في تطوير المجتمع.	٢,٨١	%٥٦,٢	قليلة
٦	تشارك الكلية التي اعمل بها في الأنشطة الرياضية مما يعمل على تطوير الخدمات التي تقدمها للأندية الرياضية المحلية .	٢,٤٦	%٤٩,٢	قليلة جدا
٧	تشارك الكلية التي اعمل بها في تنفيذ خطط الدولة لتطوير الخدمات المختلفة التي تقدمها للمجتمع.	٢,٤٩	%٤٩,٨	قليلة جدا
	الدرجة الكلية	٢,٦٢	%٥٢,٤	قليلة

وتظهر النتائج الموضحة في الجدول السابق (٢٤) أن أربع فقرات من مجال أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه كانت قليلة في استخدامها بينما كانت فقرتان بدرجة قليلة جدا في استخدامهما ، في حين كانت النسبة العامة لجميع الفقرات (٥٢,٤%) أي قليلة.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المجال الرابع عشر (أنشطة تتعلق بخدمة المجتمع إعلاميا) :

يوضح الجدول الآتي (٢٥) المتوسطات الحسابية والنسب المئوية الخاصة بفقرات المجال الرابع عشر المتعلق بالأنشطة ذات الصلة بتطوير المجتمع إعلاميا.

الجدول (٢٥)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجال أنشطة تتعلق بخدمة المجتمع إعلاميا

المجال الرابع عشر : أنشطة تتعلق بخدمة المجتمع إعلاميا				
الرقم	الفقرة	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	درجة الواقع
١	تسهم الكلية التي اعمل بها في المجلات والنشرات التي تصدرها الجامعة حول خدمة المجتمع .	٢,٥٦	%٥١,٢	قليلة
٢	تشجع الكلية التي اعمل بها على كتابة المقالات في الصحف المحلية خدمة للمجتمع.	٢,٥٩	%٥١,٨	قليلة
٣	تشجع الكلية التي اعمل بها على إجراء المقابلات أو اللقاءات الإذاعية التي تعالج قضايا اجتماعية مختلفة.	٢,٦٠	%٥٢	قليلة
٤	تسهم الكلية التي اعمل بها في إقامة الندوات التلفزيونية حول ما يهم المجتمع من موضوعات.	٢,٥١	%٥٠,٢	قليلة
٥	تسهم الكلية التي اعمل بها في نشر الكتب المؤلفة من جانب أعضاء هيئة التدريس و التي تخدم خطط التنمية في المجتمع المحلي .	٢,٣٩	%٤٧,٨	قليلة جدا
٦	تسهم الكلية التي اعمل بها في تغطية المناسبات المتعددة إعلاميا.	٢,٤٠	%٤٨	قليلة جدا
	الدرجة الكلية	٢,٥٠	%٥٠	قليلة

وتظهر نتائج الجدول السابق (٢٥) أن أربع فقرات من مجال خدمة المجتمع إعلاميا كانت قليلة الاستخدام ، بينما كانت نسبة استخدام الفقرتين الأخيرتين تقل عن (٥٠%) أي قليلة جدا ، في الوقت الذي كانت فيه النسبة العامة لجميع فقرات المجال (٥٠%) أي قليلة .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ترتيب مجالات المحور الثاني للدراسة من حيث درجة الاستخدام :

وحتى تكون الصورة اكثر وضوحا ، فقد قام الباحث بترتيب مجالات المحور الثـــاني من محاور الدراسة والخاص بتطوير علاقة الجامعة بالمجتمع ، وذلـــك مـــن حيـــث درجـــة الاستخدام كما يتضح من الجدول الآتي (٢٦) :

الجدول (٢٦)

الترتيب والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجالات المحور

الثاني والخاص بتطوير علاقة الجامعة بالمجتمع

الرقم	المجال	متوسط الاستجابة	النسبة المئوية	درجة الواقع	الترتيب
١	إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع.	٢,٨٤	%٥٦,٨	قليلة	١
٢	إقامة الدورات لخدمة المجتمع.	٢,٧٦	%٥٥,٢	قليلة	٢
٣	إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض الخاصة بخدمة المجتمع.	٢,٧٣	%٥٤,٦	قليلة	٣
٤	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه.	٢,٦٢	%٥٢,٤	قليلة	٤
٥	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع إعلاميا.	٢,٥٠	%٥٠	قليلة	٥
٦	القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع.	٢,٣٧	%٤٧,٤	قليلة جدا	٦
	الدرجة الكلية	٢,٦٤	%٥٢,٨	قليلة	

ويظهر من الجدول السابق (٢٦) ما يأتي :

أن ترتيب مجالات تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع المحلي كانت كالآتي:

- الرتبة الأولى : مجال إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشـــارات خدمـــة للمجتمـــع وحصلت على درجة استجابة (٥٦,٨%).
- الرتبة الثانية : مجال إقامة الدورات لخدمة المجتمع ، وحصلت على درجـــة اســـتجابة (٥٥,٢%).
- الرتبة الثالثة : مجال إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعـــارض الخاصـــة بخدمة المجتمع ، وحصلت على درجة استجابة (٥٤,٦%).
- الرتبة الرابعة : مجال أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه ، وحصلت على درجـــة استجابة (٥٢,٤%).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- الرتبة الخامسة : مجال الأنشطة التي تتعلق بتطوير المجتمع إعلاميا ، وحصلت على درجة استجابة (٥٠%).
- الرتبة السادسة : مجال القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع وحصلت على درجة استجابة (٤٧,٤%).

أي أن درجة واقع الاستخدام كانت قليلة على المجالات الآتية :

- إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض الخاصة بخدمة المجتمع.
- إقامة الدورات لخدمة المجتمع.
- إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع.
- أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه.
- أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع إعلاميا.

بينما كانت قليلة جدا على المجال الأول وهو :

- القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع.

أما عن الدرجة الكلية لمحور تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع فقد كانت قليلة ، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (٥٢,٨%).

تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني .

يتضح من الجدول السابق (٢٦) أن مجال " إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع " قد احتل المرتبة الأولى بين مجالات محور خدمة المجتمع وبدرجة من الاستخدام كانت قليلة (٥٦،٨ %) . وكان من المتوقع أن تكون هذه النسبة أعلى بكثير نظرا للدور الطبيعي الذي ينبغي أن تلعبه الجامعات في سبيل خدمة المجتمع والعمل على تطويره ، ومع ذلك فقد يعود السبب في هذه النسبة القليلة إلى عوامل عدة يتمثل أهمها في انشغال أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة في التعليم واللجان المختلفة والبحث العلمي وما تبقى قد يتم تركيزه لخدمة المجتمع . كما قد يرجع السبب في انخفاض النسبة كذلك إلى ضعف الروابط بين الجامعة والمجتمع من جهة ، وعدم رغبة الكثير من الشركات والمؤسسات في استشارة الجامعة حتى لا يتم الاطلاع على جوانب الضعف فيها .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وتتفق هذه النتائج إلى حد ما مع بعض نتائج دراسة (Burn , 1974) التي أوضحت أن الوقت لدى أعضاء هيئة التدريس لم يكن كافيا للمشاركة في خدمة المجتمع بسبب العبء التدريسي الكبير . وفي الوقت نفسه تتعارض هذه النتيجة مع ما نادى به كل من (Paton ,1979) و (Dillon & Bane ,1982) بضرورة تفاعل عضو هيئة التدريس كمستشار للمجتمع المحلي حتى يرفع من مستواه الأكاديمي والخدمي .

وجاء مجال "إقامة الدورات لخدمة المجتمع " في الترتيب الثاني وبدرجة قليلة من الاستخدام (٥٥،٢ %) . وقد يعود السبب في ذلك إلى قلة الخبرة لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية للجامعات الفلسطينية في إقامة الدورات التدريبية أو المشاركة فيها داخل الجامعات نفسها فما بالك إن كان الأمر يتطلب إقامة دورات خارجها لخدمة المجتمع . كما قد يرجع السبب إلى بعد موضوعات الدورات التي يطلبها المجتمع المحلي عن تخصصات أو رغبات أو اهتمامات أعضاء هيئة التدريس ، مما يجعل التجاوب لها قليلا . هذا بالإضافة إلى قلة المكافئات المادية المخصصة للمشتركين في هذه الدورات أحيانا ، مما يدفع الكثير من أعضاء هيئة التدريس للاعتذار عن المساهمة فيها ، رغم الفوائد العديدة التي يجنيها المدرس الجامعي من هذه الدورات لتطوير نفسه ورغم الجوانب الإيجابية التي تعود بالنفع على المجتمع ، وهذا ما أكده كل من علي (١٩٩٠) والسنبل وزميله (١٩٩٣) والنمر(١٩٩٤) وطناش (١٩٩٤) ورحمة (١٩٩٥) .

أما مجال "إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض الخاصة بخدمة المجتمع " فقد جاءت في المرتبة الثالثة وبدرجة قليلة من الاستخدام (٥٤،٦ %) . وقد يرجع السبب في ذلك إلى انه ما دامت المؤتمرات والندوات والمعارض العلمية تعتبر قليلة الحدوث في الكليات الانسانية بالجامعات الفلسطينية فكيف ستكون بالنسبة لمثيلاتها في خدمة المجتمع ؟ لاشك أنها ستكون قليلة أيضا . كذلك قد يعود السبب في هذه النتيجة إلى أن مثل هذه المناشط لخدمة المجتمع تكلف الجامعة ماديا ، مما يجعلها تميل إلى صرفها في نواحي علمية تهم الجامعة داخل أسوارها . وربما ترجع هذه النتيجة أيضا إلى ضعف مساهمة المؤسسات الاجتماعية ماديا ومعنويا في عقد مثل هذه المؤتمرات والندوات رغم فوائدها لكل من الجامعه والمجتمع المحلي كما أكد على ذلك كل من علي (١٩٩٠) وسعادة (١٩٩٩) .

وحصل المجال الخاص " بالأنشطة المتعلقة بتطوير المجتمع وتحديثه "على الترتيب الخامس ضمن محور خدمة المجتمع وبدرجة قليلة من الاستخدام (٥٢,٤%) . وقد يعود السبب

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

في ذلك إلى ضعف الإلمام بمفهوم التطوير الحقيقي لدى كل من مؤسسات المجتمع المحلي وعدد غير قليل من أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية المختلفة ولاسيما ما يتعلق منها بتطوير جوانب المجتمع ومؤسساته ومحاولات تحديثها . كما قد يرجع السبب أيضا إلى ضعف التنسيق بين الكليات الإنسانية ومؤسسات المجتمع المحلي فيما يتعلق بأمور التطوير المختلفة التي تحتاجها البيئة المحلية . وهذا بلا شك يتعارض مع الفوائد التي من الممكن أن يجنيها عضو هيئة التدريس الذي يشارك بفاعلية في هذه المناشط التي أكد عليها العديد من الباحثين في دراستهم مثل البسام (١٩٨٣) و(Borthwick) و(Pump,1996) و(Crummey, 1996) والتل وزملاؤه (١٩٩٧) .

أما بالنسبة لمجال " الانشطة التي تتعلق بتطوير المجتمع اعلاميا " فقد جاء في الترتيب الخامس وقبل الأخير وبدرجة قليلة من الاستخدام وصلت إلى (٥٠ %) فقط . وربما يرجع السبب في ذلك إلى ضعف العلاقة والتنسيق بين الجامعة ووزارة الإعلام من جهة وقلة دعوة أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في الأنشطة الإعلامية التي تخدم أبناء المجتمع من جانب الإذاعات المحلية أو محطات التلفزيون من جهة ثانية . كما يمكن أن يعود السبب في ذلك إلى ضعف تشجيع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فيها للمشاركة في هذه الأنشطة ، ويمكن أن يكون السبب أيضا هو حالة الإحباط التي توصل إليها بعض أعضاء هيئة التدريس نتيجة خدمتهم في الجامعة لفترة طويلة وضعف اهتمام إدارة الجامعة بهم وعدم تحفيزهم وتشجيعهم فأدى ذلك إلى إضعاف دافعية هؤلاء للمشاركة في الأنشطة التي تخدم المجتمع ، ويمكن أن يعود السبب إلى عضو هيئة التدريس نفسه الذي يجب أن يكثف مشاركته في الأنشطة الإعلامية سواء كانت في التلفزيون أو الإذاعة أو الكتابة في الصحف في مواضيع تهم المجتمع ، فليس بالأمر الصعب بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية بالجامعات الفلسطينية أن يقوموا بمثل هذه الأنشطة ، وهذا يتفق مع ما دعا إليه البسام (١٩٨٣) وسعادة (١٩٩٩) والتل وزملاؤه (١٩٩٧) حيث قاموا بدعوة عضو هيئة التدريس في الجامعات للمشاركة في الأنشطة التي تعمل على خدمة المجتمع ، وهذا أيضا يؤدي إلى تطوير علاقة الجامعة مع المجتمع.

وحصل مجال " القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع" على المرتبة السادسة والأخيرة وكانت درجة الواقع له قليلة جدا(٤٧،٤ %). وقد يعود السبب في ذلك إلى عدم وجود الوقت الكافي لدى عضو هيئة التدريس للقيام بهذه الأمور في الوقت الذي ينشغل فيه في التدريس والقيام بالبحوث الأكاديمية الصرفة لأغراض الترقية ، بالإضافة إلى قلة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

تشجيع الجامعة لأعضاء هيئة التدريس لاجراء البحوث العلمية خدمة للمجتمع وعدم تخصيص ميزانية من الجامعة لدعم مثل هذه الأبحاث والإنفاق عليها . وقد يعود السبب أيضا إلى عدم دعم هذه الأبحاث من قبل مؤسسات المجتمع المحلي المختلفة مع العلم أن مثل هذه البحوث تعمل على خدمة المجتمع وحل مشكلاته . وقد يرجع السبب كذلك إلى ضعف بعض أعضاء هيئة التدريس في كيفية التعامل مع الوسائل الحديثة للبحث عن المعلومات مثل التعامل مع الإنترنت والبحث من خلاله عن كل ما يستجد من اجل تنمية أفكاره وأبحاثه لخدمة المجتمع بالذات . كما قد يعود السبب أيضا إلى ضعف دافعية بعض أعضاء هيئة التدريس . وهذا يؤكد على أن التعاون ما بين الجامعة والمجتمع المحلي ضعيف جدا ، مما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية لا يوجهون أبحاثهم وأبحاث طلابهم لحل مشكلات المجتمع ، مما يفقدهم إيجابيات عديدة يتمثل أهمها في الاطلاع على ما هو جديد وزيادة الروابط مع المجتمع والمساهمة الحقيقية في حل مشكلات المجتمع الذي ينتمي إليه ، وهذا ما دعا إليه احمد (١٩٨٣) حيث يطلب من الأستاذ الجامعي الاطلاع قدر المستطاع على ما نشر من بحوث علمية واكتشافات مختلفة وتوصيلها لمجتمعه ، وما نادى به التل وزملاؤه (١٩٩٧) عندما دعوا إلى ضرورة أن يتحسس عضو هيئة التدريس مشكلات مجتمعه ويعمل على بحثها وحلها حسب الأولوية . وهذا يتطلب كما ذكرنا في السابق الوقت الكافي ، حيث ينبغي أن ينظم عضو هيئة التدريس وقته بين مهامه الثلاث وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، وهذا ما دعا إليه أيضا علي (١٩٩٠) .

ثالثا : النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى وتفسيرها :

نصت الفرضية الأولى من فرضيات الدراسة على الآتي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في كل من أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية للجامعات الفلسطينية ، والخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع المحلي ، تعزى لمتغير الجنس.

ولفحص هذه الفرضية فقد تم استخدام اختبار (ت) للمجموعتين المستقلتين (Independent t-test) لكل من تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وعلاقة الجامعة بالمجتمع ونتائج الجدولين الآتيين (٢٧) و(٢٨) تبين ذلك :

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

أ- النتائج المتعلقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمتغير الجنس وتفسير ذلك :

يوضح الجدول الآتي (٢٧) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الجنس :

الجدول (٢٧)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الجنس.

الرقم	الجنس / المجال	ذكر		أنثى		ت	مستوى الدلالة
		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
١	إقامة الندوات العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	٢,٠٣٤	٠,٩٢	٢,٣٣	٠,٦٦	٠,٤	٠,٩٦
٢	إقامة الورش العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	٢,١١	٠,٨٩	٢,٣٧	٠,٩١	١,٢٠	٠,٢٤
٣	إقامة الأسبوع العلمي للكلية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,١٨	١,٠١	٢,٥٤	٠,٨٤	١,٧٥	٠,٠٩
٤	عقد المؤتمرات ذات العلاقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,٤٤	١,٠٣	٢,٨٠	٠,٩٨	١,٥٢	٠,١٣
٥	تبادل الزيارات العلمية لفائدة أعضاء هيئة التدريس.	٢,٣٧	١,٠٤	٢,٦٧	٠,٨٣	١,٤٧	٠,١٥
٦	إجراء البحوث لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,٥٨	٠,٩٢	٢,٧٢	٠,٧٦	٠,٧٦	٠,٤٥
٧	التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس.	٣,١٤	٠,٨٩	٣,٤٢	٠,٨٧	١,٣٧	٠,١٨
٨	منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس.	٢,٠٢	٠,٨٤	٢,١٥	٠,٧١	٠,٧٤	٠,٤٦
	الدرجة الكلية	٢,٤٠	٠,٧٢	٢,٦٢	٠,٥٤	١,٦٩	٠,١٧

(ت) الجدولية (١,٩٦) عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥)

ويظهر من الجدول السابق (٢٧) أن قيم (ت) المحسوبة على جميع مجالات محور تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس الثمانية والدرجة الكلية كانت على التوالي: (٠,٤)،(١,٢٠)،(١,٧٥)،(١,٥٢)،(١,٤٧)،(٠,٧٦)،(١,٣٧)،(٠,٧٤) والدرجة الكلية (١,٦٩) وجميع هذه القيم أقل من القيمة الجدولية (١,٩٦) . وبعبارة أخرى فانه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الإنسانية بالجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس ، وهذا يؤكد قبول الفرضية الصفرية على هذا المحور . وقد يرجع السبب في ذلك إلى قلة عدد أعضاء هيئة التدريس الإناث في الكليات الإنسانية مقارناً بعدد الذكور ، وتوجيه معظم الأنشطة إلى أعضاء هيئة التدريس بصرف النظر عن جنسهم ، بل وتشابه عمليات التدريس الأكاديمي أو إجراء البحوث الأكاديمية في خطوطها العريضة سواء جاءت من جانب الذكور أو الإناث. وجاءت نتائج الدراسة متفقة مع نتائج دراسات كل من (Centra, 1977) و (Dowell & Neal, 1983) و (Kinney & Smith, 1992) وشمخي والعلاق (١٩٩٦) التي أكدت على انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٥) تعود لمتغير الجنس . وفي دراسة خصاونة (١٩٨٧) كانت النتيجة مخالفة تبعا لمتغير الجنس حيث وجدت فروق ذات دلالة بين الذكور والإناث ولصالح الاناث .

ب - النتائج المتعلقة بتطوير علاقة الجامعة بالمجتمع بالنسبة لمتغير الجنس وتفسير ذلك :

يبين الجدول الآتي (٢٨) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع تبعا لمتغير الجنس :

الجدول (٢٨)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع تبعا لمتغير الجنس

الرقم	الجنس / المجال	ذكر		أنثى		ت	مستوى الدلالة
		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
١	القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع.	٢,٣٦	٠,٨٨	٢,٤٣	٠,٦٤	٠,٤١	٠,٦٧
٢	إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض الخاصة بخدمة المجتمع.	٢,٦٨	٠,٩٥	٣,٠٦	٠,٩٩	١,٦٤	٠,١١
٣	إقامة الدورات لخدمة المجتمع.	٢,٧٣	١,٠٠	٢,٩٦	٠,٩٢	١,٠٧	٠,٢٩
٤	إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع.	٢,٨٤	٠,٩٨	٢,٨٥	٠,٩٥	٠,٠٥	٠,٩٥
٥	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه.	٢,٥٩	١,٠٤	٢,٨١	٠,٩٥	٠,٩٨	٠,٣٣
٦	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع إعلاميا.	٢,٥٣	١,٠٠	٢,٢٩	٠,٩٨	١,٠٥	٠,٣٠
	الدرجة الكلية	٢,٦٢	٠,٨٣	٢,٧٣	٠,٧٢	٠,٦٥	٠,٥٢

(ت) الجدولية (١,٩٦) عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥)

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ويظهر من الجدول السابق (٢٨) أن (ت) المحسوبة على جميع مجالات محور تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع والدرجة الكلية كانت على التوالي: (٠,٤١)،(١,٦٤)،(١,٠٧)،(٠,٠٥)،(٠,١٨)،(١,٠٥)،(٠,٦٥) والدرجة الكلية (٠,٦٥) وجميع هذه القيم اقل من القيمة الجدولية (١,٩٦) أي انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في علاقة الجامعة بالمجتمع في الكليات الإنسانية بالجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الجنس . وهذا يقودنا إلى قبول الفرضية الصفرية الأولى في هذا المحور . وقد يرجع السبب في هذه النتيجة إلى قلة الأنشطة عموما التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس من الجنسين لخدمة المجتمع المحلي والى محدودية العلاقة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المحلي نظرا لانهماك الجامعة في التركيز على الأنشطة الأكاديمية والبحثية داخل أسوارها والى قلة الدورات والمحاضرات والاستشارات التي يقيمها أعضاء هيئة التدريس من الجنسين في الكليات الإنسانية داخل المجتمع المحلي ومؤسساته بالنسبة لما ينبغي أن يكون .
وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسات كل من (Burn ,1974) و(Dillon & Bane 1982,) والسنبل وزميله (١٩٩٣) و(Pump,1996) في الوقت الذي اختلفت مع نتائج دراسة كل من (Puton ,1979) وعلي (١٩٨٨) .

رابعا : النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية وتفسيرها:

نصت الفرضية الثانية من فرضيات الدراسة على الأتي :
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في كل من أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية بالجامعات الفلسطينية والخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع، تعزى لمتغير المؤهل العلمي لعضو هيئة التدريس .

ولفحص هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار (ت) للمجموعتين المستقلتين (Independent T-test) لكل من تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وعلاقة الجامعة بالمجتمع ، ونتائج الجدولين الآتيين (٢٩) و(٣٠) تبين ذلك:

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

أ- النتائج المتعلقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي وتفسيرها :

يوضح الجدول الآتي (٢٧) نتائج اختبار (ت) لبيان دلالة الفروق في أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير المؤهل العلمي لعضو هيئة التدريس :

الجدول (٢٩)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في أداء أعضاء هيئة التدريس

تبعا لمتغير المؤهل العلمي لعضو هيئة التدريس

الرقم	المؤهل العلمي / المجال	دكتوراه		ماجستير		ت	مستوى الدلالة
		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
١	إقامة الندوات العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	٢,٣٦	٠,٩٥	٢,٣٠	٠,٧٧	٠,٤٥	٠,٦٤
٢	إقامة الورش العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	٢,١٦	٠,٩٣	٢,١٢	٠,٨٣	٠,٣١	٠,٧٥
٣	إقامة الأسبوع العلمي للكلية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,٢٥	٠,٩٨	٢,٢٠	١,٠١	٠,٢٦	٠,٧٩
٤	عقد المؤتمرات ذات العلاقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,٥٦	١,٠٣	٢,٣٧	١,٠٣	١,١٤	٠,٢٥
٥	تبادل الزيارات العلمية لفائدة أعضاء هيئة التدريس.	٢,٤٥	١,٠٦	٢,٣٤	٠,٩٤	٠,٦٨	٠,٤٩
٦	إجراء البحوث لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,٦١	٠,٩٢	٢,٥٧	٠,٨٧	٠,٣٠	٠,٧٦
٧	التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس.	٣,١٩	٠,٨٣	٣,١٥	٠,٩٨	٠,٢٧	٠,٧٨
٨	منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس.	٢,٠٢	٠,٨٢	٢,٠٨	٠,٨٣	٠,٤٤	٠,٦٥
	الدرجة الكلية	٢,٤٥	٠,٧٣	٢,٣٩	٠,٦٦	٠,٥٣	٠,٥٩

(ت) الجدولية (١,٩٦) عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥)

ويظهر من الجدول السابق(٢٩) أن قيم (ت) المحسوبة على جميع مجالات محور تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس الثمانية والدرجة الكلية كانت على التوالي: (٠,٤٥)،(٠,٣١)،(٠,٢٦)،(١,١٤)،(٠,٦٨)،(٠,٣٠)،(٠,٢٧)،(٠,٤٤) والدرجة الكلية (٠,٥٣)

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وجميع هذه القيم أقل من القيمة الجدولية (١,٩٦) .وبعبارة أخرى فانه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية بالجامعات الفلسطينية ، تعزى لمتغير المؤهل العلمي لعضو هيئة التدريس ، وهذا يدعونا إلى قبول الفرضية الصفرية الثانية لهذا المحور .

ويعزو الباحث عدم وجود فروق بين أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية من حملة الدكتوراه وزملائهم من حملة الماجستير إلى حداثة الخبرة لدى العديد من حملة الدكتوراه وطول الخبرة لدى معظم حملة الماجستير ، مما أوجد نوعا من التشابه في المحصلة النهائية لأداء كل منهما . كما قد يعود السبب إلى ندرة عقد المؤتمرات والندوات العلمية التي تزيد من احتكاك أعضاء هيئة التدريس من الجامعات المختلفة مما يرفع من مستوى أدائهم ولا سيما حملة الدكتوراه منهم لأنهم الأكثر تجاوبا وتفاعلا بحكم خلفيتهم المعرفية وخبراتهم البحثية. وقد يرجع السبب أيضا إلى قلة اهتمام الجامعات بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس فيها عن طريق تبادل الزيارات العلمية لجامعات أخرى مما يجعل الخبرات متشابهة إلى حد كبير بين الجميع بصرف النظر عن الشهادات العلمية التي يحملونها .

وتتفق نتائج الدراسة الحالية في هذا الصدد مع بعض نتائج دراسات كل من (Dowell & Neal ,1983) وشمخي والعلاق (١٩٩٦) في حين اختلفت مع نتائج دراسة (Decrose & Quiceny ,1996) .

ب - النتائج المتعلقة بتطوير علاقة الجامعة بالمجتمع بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي وتفسيرها:

يبين الجدول الآتي(٣٠) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع تبعا لمتغير المؤهل العلمي لعضو هيئة التدريس :

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (٣٠)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع تبعا لمتغير المؤهل العلمي لعضو هيئة التدريس

الرقم	المؤهل العلمي / المجال	دكتوراه		ماجستير		ت	مستوى الدلالة
		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
١	القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع.	٢,٤٣	٠.٩٠	٢,٢٧	٠,٧٦	١,٢٢	٠,٢٢
٢	إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض الخاصة بخدمة المجتمع.	٢,٧٨	٠,٩٨	٢,٦٤	٠,٩٣	٠,٨٦	٠,٩٣
٣	إقامة الدورات لخدمة المجتمع.	٢,٧٧	١,٠٠	٢,٧٤	٠,٩٩	٠,١٥	٠,٨٨
٤	إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع.	٢,٨٦	٠,٩٧	٢,٨٠	٠,٩٩	٠,٣٧	٠,٧٠
٥	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه.	٢,٥٨	١,٠٣	٢,٦٨	١,٠٣	٠,٢٦	٠,٥٣
٦	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع إعلاميا.	٢,٥١	٠,٩٥	٢,٤٦	١,٠٧	٠,١٧	٠,٨٦
	الدرجة الكلية	٢,٦٥	٠,٨٢	٢,٦٠	٠,٨١	٠,٣٨	٠,٧٠

(ت) الجدولية (١,٩٦) عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥)

ويظهر من الجدول السابق (٣٠) أن (ت) المحسوبة على جميع المجالات الستة لمحور تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع والدرجة الكلية كانت على التوالي: (١,٢٢)،(٠,٨٦)،(٠,١٥)،(٠,٣٧)،(٠,٢٦)،(٠,١٧) والدرجة الكلية (٠,٣٨) وجميع هذه القيم اقل من القيمة الجدولية (١,٩٦) أي انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في علاقة الجامعة بالمجتمع في الكليات الإنسانية بالجامعات الفلسطينية، تعزى لمتغير المؤهل العلمي لعضو هيئة التدريس ، وهذا يقودنا إلى قبول الفرضية الصفرية الثانية .

ويرى الباحث انه يمكن إرجاع عدم الفروق بين أعضاء هيئة التدريس في خدمتهم للمجتمع تبعا للدرجات العلمية التي يحملونها إلي أن مثل هذه الخدمات ليست حكرا على من يحمل درجة علمية بعينها كالدكتوراه مثلا بل تعتمد في الدرجة الأساس على الرغبة من جانب من يقوم بأداء هذه الخدمة مهما كانت الشهادة التي يحملها أو الرتبة العلمية التي وصل إليها

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

.كما قد تعود هذه النتيجة أيضا إلى قلة التشجيع من جانب عمداء الكليـــات أو إدارة الجامعـــة لأعضاء هيئة التدريس .

وتتفق هذه النتيجة مع ما جاءت بـــــه دراســـة (Burn ,1974) ودراســـة (Pump 1996,)، في الوقت الذي اختلفت فيه مع نتائج دراسة علي (١٩٨٨) .

خامسا : النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة وتفسيرها :

نصت الفرضية الثالثة من فرضيات الدراسة على الآتي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في كـــل مـــن أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية للجامعات الفلسطينية ، والخدمات التي تقدمـــــها الجامعة للمجتمع المحلي ، تعزى لمتغير الخبرة في التدريس.

ولفحص هذه الفرضية استخرج الباحث المتوسطات كما استخدم تحليل التباين الأحـادي (ANOVA) حيث تبين نتائج الجدولين (٣١) و (٣٤) المتوسطات الحسابية ، بينمـــا تبيـــن نتائج الجدولين (٣٢) و(٣٥) تحليل التباين الأحادي وفيما يأتي عرض لهذا كله :

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

أ -النتائج المتعلقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمتغير الخبرة في التدريس مع تفسير ذلك :

يوضح الجدول الآتي (٣١) المتوسطات في أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الخبرة:

الجدول (٣١)

المتوسطات الحسابية لأداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الخبرة

الرقم	الخبرة / المجال	(٤)سنوات فأقل	من (٥) إلى (٨)سنوات	٩ سنوات فأكثر
١	إقامة الندوات العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,٥٨	٢,٣٣	٢,٢٥
٢	إقامة الورش العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	٢,١٥	٢,١٤	٢,١٤
٣	إقامة الأسبوع العلمي للكلية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,٢٨	٢,١٢	٢,٢٦
٤	عقد المؤتمرات ذات العلاقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,٦٦	٢,٢٥	٢,٥٣
٥	تبادل الزيارات العلمية لفائدة أعضاء هيئة التدريس.	٢,٤٧	٢,٣٣	٢,٤٣
٦	إجراء البحوث لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,٦٥	٢,٣٢	٢,٧٠
٧	التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس.	٣,١٢	٢,٩٤	٣,٣١
٨	منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس.	٢,٤٢	٢,٠٠	١,٩١
	الدرجة الكلية	٢,٥٤	٢,٣٠	٢,٤٤

ويظهر من الجدول السابق (٣١) أن الدرجة الكلية للمتوسطات الخاصة بالمجالات الثمانية لكل فئة من فئات أعضاء هيئة التدريس المقسمة حسب الخبرة تختلف أساسا في متوسطها ، فهي عالية نسبيا عند من تقل خبرتهم عن أربع سنوات حيث كان المتوسط (٢،٥٤) تلتها الفئة التي زادت خبرتها عن (٨) سنوات حيث بلغ المتوسط (٢,٤٤) بينما كانت اقل ما يمكن (٢,٣٠) عند من تراوحت خبرتهم بين (٥-٨) سنوات .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

أما الجدول الآتي (٣٢) فيوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في أداء أعضاء التدريس تبعا لمتغير الخبرة :

الجدول (٣٢)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الخبرة

الرقم	المجال	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	ف	مستوى الدلالة
١	إقامة الندوات العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	بين المجموعات	٢,٦٩	٢	١,٣٤	١,٧٠	٠,١٨٥
		داخل المجموعات	١٢٩,٧٢	١٦٤	٠,٧٩		
		المجموع	١٣٢,٤٢	١٦٦			
٢	إقامة الورش العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	بين المجموعات	٠,١٤	٢	٠,٠٧	٠,٠٠١	٠,٩٩٩
		داخل المجموعات	١٣٤,٣٥	١٦٤	٠,٨١		
		المجموع	١٣٤,٣٦	١٦٦			
٣	إقامة الأسبوع العلمي للكلية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	٠,٦٣	٢	٠,٣١	٠,٣١	٠,٧٣٠
		داخل المجموعات	١٦٤,٣٩	١٦٤	١,٠٠		
		المجموع	١٦٥,٠٢	١٦٦			
٤	عقد المؤتمرات ذات العلاقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	٣,٦٣	٢	١,٨١	١,٧١	٠,١٨٣
		داخل المجموعات	١٧٣,٧٢	١٦٤	١,٠٥		
		المجموع	١٧٧,٣٥	١٦٦			
٥	تبادل الزيارات العلمية لقائدة أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	٠,٤٣	٢	٠,٢١	٠,٢٠	٠,٨١٥
		داخل المجموعات	١٧٣,٠٤	١٦٤	١,٠٥		
		المجموع	١٧٣,٤٧	١٦٦			
٦	إجراء البحوث لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	٤,٣٢	٢	٢,١٦	٢,٦٦	٠,٠٧٢
		داخل المجموعات	١٣٢,٨٦	١٦٤	٠,٨١		
		المجموع	١٣٧,١٨	١٦٦			
٧	التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس.	بين المجموعات	٤,٠١	٢	٢,٠٠	٢,٥٤	٠,٠٨١
		داخل المجموعات	١٢٩,١٤	١٦٤	٠,٧٨		
		المجموع	١٣٣,١٥	١٦٦			
٨	منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس.	بين المجموعات	٦,٧٨	٢	٣,٣٩	٥,٢٤	*٠,٠٠٦
		داخل المجموعات	١٠٦,٠٩	١٦٤	٠,٦٤		
		المجموع	١١٢,٨٧	١٦٦			
	الدرجة الكلية	بين المجموعات	١,١٢	٢	٠,٥٦	١,١٢	٠,٣٢٠
		داخل المجموعات	٨٢,١٩	١٦٤	٠,٥٠		
		المجموع	٨٣,٣٢	١٦٦			

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ويظهر من الجدول السابق (٣٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في أداء أعضاء هيئة التدريس على المجالات الآتية : إقامة الندوات ، وإقامة الورش العلمية ، وإقامة الأسبوع العلمي للكلية ، وعقد المؤتمرات وتبادل الزيارات العلمية ، والتقييم الأكاديمي السنوي لأداء أعضاء هيئة التدريس ، مما يدفعنا إلى قبول الفرضية الصفرية الثالثة على هذه المجالات .

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى ما تعرض إليه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية من عذاب وقهر ومضايقات خلال سنوات الاحتلال الإسرائيلي وحتى بعد مجيء السلطة الوطنية الفلسطينية حيث كان الاحتلال يفرض سياسات الإغلاق وتعطيل الحياة اليومية للمواطنين ومن بينهم أساتذة الجامعات ، مما يجعل الظروف غير مواتية للتطوير والتحديث بصرف النظر عن سنوات الخبرة . كما قد يعود السبب في هذه النتيجة إلى ضعف الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس للتطوير في ظل الظروف غير المستقرة من جهة ، وفي ضوء قلة اهتمام الجامعات بموضوع تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس نظرا للصعوبات المالية التي تعترضها من جهة ثانية . وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة طناش (١٩٩٧) . وفي الوقت نفسه كانت الفروق دالة إحصائيا على مجال واحد فقط يتعلق بمنح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس .

ومن اجل تحديد الفئة التي كانت الفروق لديها واضحة من أعضاء هيئة التدريس بناء على مدة الخبرة ، فقد استخدم الباحث اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات . والجدول الآتي (٣٣) يوضح ذلك :

الجدول (٣٣)

نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في مجال منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس تبعا لمتغير الخبرة.

الخبرة	٤ سنوات فاقل	٥ إلى ٨ سنوات	٩ سنوات فأكثر
اقل من ٤ سنوات	**********	* ٠,٤٢	*٠,٥١
٥ إلى ٨ سنوات		**********	٠,٠٨
٩ سنوات فأكثر			**********

* دال إحصائيا على مستوى (α = ٠,٠٥)

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ويظهر من الجدول السابق (٣٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) على مجال منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس ممن لديهم خبرة اقل من أربع سنوات وأقرانهم ممن لديهم خبرة من (٥-٨) سنوات ولصالح أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم خبرة اقل من أربع سنوات ، وبين أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم خبرة اقل من أربع سنوات والذين لديهم خبرة تتراوح بين تسع سنوات فاكثر ولصالح أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم خبرة اقل من أربع سنوات .

وقد يعود السبب في هذه النتيجة إلى بذل أعضاء هيئة التدريس الجدد ممن تقل خبرتهم عن أربع سنوات جهودا كبيرة للغاية من اجل تحقيق الذات والحصول على اعتراف وتقدير إدارة الكلية والجامعة وذلك بالتدريس المتقاني في الغالب والبحث الجاد والنشط ، مما يجعل نصيبهم في شهادات التفوق والتقدير يفوق الفئة الثانية (من ٥-٨ سنوات) والفئة الثالثة (من ٩ سنوات فاكثر) وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة (Centra ,1977) ودراسة (Dowell & Smith , 1992) ودراسة خصاونة (١٩٨٧) ودراسة (Kinny & Smith , 1996) ودراسة (Decrose & Quiceny , 1996) .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ب – النتائج المتعلقة بتطوير علاقة الجامعة مع المجتمع بالنسبة لمتغير الخبرة في التدريس ، مع تفسير ذلك :

يوضح الجدول الآتي (٣٤) المتوسطات في علاقة الجامعة بالمجتمع تبعا لمتغير خبرة أعضاء هيئة التدريس :

الجدول (٣٤)

المتوسطات في علاقة الجامعة مع المجتمع تبعا لمتغير خبرة أعضاء هيئة التدريس

الرقم	الخبرة / المجال	٤ سنوات فاقل	من ٥ إلى ٨ سنوات	٩ سنوات فأكثر
١	القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع.	٢,٤٨	٢,٣٠	٢,٣٦
٢	إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض الخاصة بخدمة المجتمع.	٢,٧١	٢,٦٢	٢,٧٨
٣	إقامة الدورات لخدمة المجتمع.	٢,٥٥	٢,٦١	٢,٩١
٤	إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع.	٣,٠٤	٢,٥٧	٢,٨٩
٥	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه.	٢,٦٣	٢,٥٣	٢,٦٦
٦	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع إعلاميا.	٢,٦٨	٢,٣٣	٢,٥٢
	الدرجة الكلية	٢,٦٨	٢,٤٩	٢,٦٩

ويتضح من الجدول السابق (٣٤) أن المتوسطات في علاقة الجامعة بالمجتمع لدى الفئة قليلة الخبرة من أعضاء هيئة التدريس (٤ سنوات فاقل) ولدى الفئة الأكثر خبرة (٩ سنوات فاكثر) تكاد تكون واحدة ، بينما كانت منخفضة بشكل واضح لدى الفئة متوسطة الخبرة (من ٥–٨ سنوات) رغم ظهور عدم فروق بين الفئات الثلاث باستخدام تحليل التباين الأحادي كما يتضح من الجدول (٣٥).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ومن اجل تحديد دلالة الفروق في علاقة الجامعة مع المجتمع تبعا لمتغير الخبرة في التدريس ، فقد استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (٣٥) الآتي:

الجدول (٣٥)

نتائج تحليل تباين الأحادي لدلالة الفروق في علاقة الجامعة مع المجتمع تبعا لمتغير الخبرة في التدريس .

الرقم	المجال	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	ف	مستوى الدلالة
١	القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع.	بين المجموعات	٠,٦٥	٢	٠,٣٢	٠,٤٤	٠,٦٤٥
		داخل المجموعات	١٢١,١٩	١٦٤	٠,٧٣		
		المجموع	١٢١,٨٤	١٦٦			
٢	إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض الخاصة بخدمة المجتمع.	بين المجموعات	٠,٧٩	٢	٠,٣٩	٠,٤٢	٠,٦٥٧
		داخل المجموعات	١٥٤,٥١	١٦٤	٠,٩٤		
		المجموع	١٥٥,٣١	١٦٦			
٣	إقامة الدورات لخدمة المجتمع.	بين المجموعات	٤,٤٩	٢	٢,٢٤	٢,٢٩	٠,١٠٤
		داخل المجموعات	١٦٠,٨٦	١٦٤	٠,٩٨		
		المجموع	١٦٥,٣٥	١٦٦			
٤	إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع.	بين المجموعات	٤,٣٣	٢	٢,٣١	٢,٤٥	٠,٠٨٩
		داخل المجموعات	١٥٤,٩٢	١٦٤	٠,٩٤		
		المجموع	١٥٩,٥٦	١٦٦			
٥	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه.	بين المجموعات	٠,٤٦	٢	٠,٢٤	٠,٢٢	٠,٧٩٧
		داخل المجموعات	١٧٦,٠٤	١٦٤	١,٠٧		
		المجموع	١٧٦,٥٣	١٦٦			
٦	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع إعلاميا.	بين المجموعات	٢,٤٣	٢	١,١٧	١,١٧	٠,٣١١
		داخل المجموعات	١٦٣,٤٠	١٦٤	٠,٩٩		
		المجموع	١٦٥,٧٤	١٦٦			
	الدرجة الكلية	بين المجموعات	١,١٦	٢	٠,٥٨	٠,٨٦	٠,٤٢
		داخل المجموعات	١١٠,٨٥	١٦٤	٠,٦٧		
		المجموع	١١٢,٠٢	١٦٦			

ويظهر من الجدول السابق (٣٥) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في علاقة الجامعة مع المجتمع على جميع المجالات (القيام بالدراسات والبحوث ، وإعداد البرامج ، وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض ، وإقامة الدورات ،

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وإلقاء المحاضرات العامة ، وتقديم الاستشارات لخدمة المجتمع ، والقيام بالأنشطة التي تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه ، والأنشطة التي تتعلق بخدمة المجتمع إعلاميا) تعزى لمتغير الخبرة في التدريس ، مما يدعونا إلى قبول الفرضية الصفرية الثالثة على جميع مجالات هذا المحور .

ويعتقد الباحث أن السبب وراء هذه النتيجة ربما يكمن في ضعف العلاقة عموماً بين الجامعة والمجتمع المحلي رغم ما قد يظهر من أنشطة من وقت لأخر . كما قد يعود السبب أيضا إلى ضعف الحوافز التي تشجع أعضاء هيئة التدريس على التفاعل بحيوية مع المجتمع لتقديم الخدمات المتنوعة له بصرف النظر عن تفاوت الخبرات التعليمية لديهم ، وهذا ما يجعل المهمة صعبة على الكليات الإنسانية لتشجيع الملتحقين بها من أعضاء هيئة التدريس على التفاعل باستمرار مع مؤسسات البيئة المحلية لما يعود عليهم من فوائد أكاديمية واجتماعية متعددة .

وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة (Dillon & Bane ,1982) ولكنها في الوقت نفسه تختلف مع بعض نتائج دراسات أخرى مثل دراسة علي (١٩٨٨) ودراسة (Borthwick ,1994) .

سادسا : النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة وتفسيرها .

نصت الفرضية الرابعة من فرضيات الدراسة على الآتي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في كل من أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية للجامعات الفلسطينية ، والخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع المحلي ، تعزى لمتغير الرتبة العلمية.

ولفحص هذه الفرضية استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حيث تبين نتائج الجداول (٣٦) و(٣٨) المتوسطات الحسابية بينما تبين نتائج الجداول (٣٧)و(٣٩) نتائج تحليل التباين الأحادي .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

أ – النتائج المتعلقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمتغير الرتبة العلمية لأعضاء هيئة التدريس ، مع تفسير ذلك :

يوضح الجدول الآتي (٣٦) المتوسطات الحسابية الخاصة بمجالات محور تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الرتبة العلمية :

الجدول (٣٦)

المتوسطات لمجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الرتبة العلمية

الرقم	الرتبة العلمية / المجال	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	محاضر	مدرس
١	إقامة الندوات العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	٢,٣١	٢,٢٨	٢,٤٣	٢,٣٢	٢,٢٣
٢	إقامة الورش العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	٢,٠٧	٢,٢٥	٢,١٦	٢,١٩	٢,٠١
٣	إقامة الأسبوع العلمي للكلية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,٢٥	٢,٣٣	٢,٢٣	٢,١٨	٢,٢١
٤	عقد المؤتمرات ذات العلاقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,٥٣	٢,٦٤	٢,٥٦	٢,٥٧	٢,١٠
٥	تبادل الزيارات العلمية لفائدة أعضاء هيئة التدريس.	٢,٥٧	٢,٥٣	٢,٤١	٢,٥٤	٢,١٢
٦	إجراء البحوث لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,٦٠	٢,٨٥	٢,٥١	٢,٧٥	٢,٣٩
٧	التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس.	٣,٥٧	٣,٤٣	٣,٠٥	٣,٢٣	٣,٠٨
٨	منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس.	١,٦٩	٢,١٦	٢,٠٢	٢,٠٦	٢,٠٦
	الدرجة الكلية	٢,٤٥	٢,٥٦	٢,٤٢	٢,٤٨	٢,٢٧

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وحتى يتم إيجاد دلالة الفرق في مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الرتبة العلمية ، فقد استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي الذي يوضح نتائجه الجدول الآتي (٣٧) :

الجدول (٣٧)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفرق في مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الرتبة العلمية

الرقم	المجال	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	ف	مستوى الدلالة
١	إقامة الندوات العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	بين المجموعات	١,٠٠	٤	٠,٢٥	٠,٣٠	٠,٨٧
		داخل المجموعات	١٣١,٤٢	١٦٢	٠,٨١		
		المجموع	١٣٢,٤٢	١٦٦			
٢	إقامة الورش العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	بين المجموعات	٠,٩٤	٤	٠,٢٣	٠,٢٨	٠,٨٦
		داخل المجموعات	١٣٣,٤١	١٦٢	٠,٨٢		
		المجموع	١٣٤,٣٦	١٦٦			
٣	إقامة الأسبوع العلمي للكلية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	٠,٣٥	٤	٠,٠٨	٠,٠٨	٠,٩٨
		داخل المجموعات	١٦٤,٦٨	١٦٢	١,٠١		
		المجموع	١٦٥,٠٢	١٦٦			
٤	عقد المؤتمرات ذات العلاقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	٥,٩٣	٤	١,٤٨	١,٤٠	٠,٢٣
		داخل المجموعات	١٧١,٤١	١٦٢	١,٠٥		
		المجموع	١٧٧,٣٥	١٦٦			
٥	تبادل الزيارات العلمية لفائدة أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	٣,٨٦	٤	٠,٩٦	٠,٩٢	٠,٤٥
		داخل المجموعات	١٦٩,٦١	١٦٢	١,٠٤		
		المجموع	١٧٣,٤٧	١٦٦			
٦	إجراء البحوث لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	٤,٠٩	٤	١,٠٢	١,٢٤	٠,٢٩
		داخل المجموعات	١٣٣,٠٨	١٦٢	٠,٨٢		
		المجموع	١٣٧,١٨	١٦٦			
٧	التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس.	بين المجموعات	٤,٢٩	٤	١,٠٧	١,٣٤	٠,٢٥
		داخل المجموعات	١٢٨,٨٦	١٦٢	٠,٧٩		
		المجموع	١٣٣,١٥	١٦٦			
٨	منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس.	بين المجموعات	١,٤٧	٤	٠,٣٦	٠,٥٣	٠,٧٠
		داخل المجموعات	١١١,٣٩	١٦٢	٠,٦٨		
		المجموع	١١٢,٨٧	١٦٦			
	الدرجة الكلية	بين المجموعات	١,٢٣	٤	٠,٣٠	٠,٦٠	٠,٦٩
		داخل المجموعات	٨٢,٠٨	١٦٢	٠,٥٠		
		المجموع	٨٣,٣٢	١٦٦			

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ويظهر من الجدول السابق (٣٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في أداء أعضاء هيئة التدريس على جميع المجالات (إقامة الندوات العلمية ، وإقامة الورش العلمية ، وإقامة الأسبوع العلمي للكلية ، وعقد المؤتمرات ، وتبادل الزيارات العلمية ، والتقييم الأكاديمي السنوي ، ومنح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لتطوير أداء عضو هيئة التدريس) تعزى لمتغير الرتبة العلمية لعضو هيئة التدريس ، مما يحدونا إلى قبول الفرضية الصفرية الرابعة على جميع مجالات هذا المحور .

ويرى الباحث أن السبب في ذلك ربما يعود إلى قلة تطبيق مثل هذه الأنشطة في الكليات الإنسانية إذا ما قورنت بما ينبغي أن تكون عليه حسب معايير الجامعات التي تهتم كثيراً بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس فيها من وقت لآخر .

كما يمكن تفسير هذه النتيجة أيضا إلى قلة الدعم المادي من جانب الجامعة للكليات الإنسانية لإقامة مثل هذه الأنشطة مقارنة بما يتم في الكليات العلمية ، وربما لضعف ميزانية الجامعة نفسها وما تعانيه من عجز شبه مستمر ، مما يجعل الاهتمام منصبا على رواتب أعضاء هيئة التدريس والموظفين وتوفير أجواء التدريس المناسب نوعا ما للطلبة في مستويات البكالوريوس والماجستير .

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع بعض نتائج الدراسات التي بحثت في متغير الرتبة العلمية مثل دراسة (Centra ,1977) ودراسة شمخي والعلاق (١٩٩٦) ودراسة طناش (١٩٩٧) .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ب – النتائج المتعلقة بتطوير علاقة الجامعة مع المجتمع بالنسبة لمتغير الرتبة العلمية لعضو هيئة التدريس، مع تفسير ذلك:

يبين الجدول الآتي (٣٨) المتوسطات الحسابية لمجالات تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع ، وذلك تبعا لمتغير الرتبة العلمية لأعضاء هيئة التدريس :

الجدول (٣٨)

المتوسطات الحسابية لمجالات تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع تبعا لمتغير الرتبة العلمية

الرقم	الرتبة العلمية / المجال	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	محاضر	مدرس
١	القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع.	٢,٤٢	٢,٥٢	٢,٤٤	٢,٣٨	٢,١٠
٢	إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض الخاصة بخدمة المجتمع.	٢,٥٨	٢,٨٧	٢,٧٧	٢,٧٩	٢,٤٩
٣	إقامة الدورات لخدمة المجتمع.	٣,١٤	٣,٠٤	٢,٦٦	٢,٨٥	٢,٥٣
٤	إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع.	٢,٨٦	٢,٩٥	٢,٨٦	٢,٨١	٢,٧٥
٥	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه.	٢,٤٧	٣,٠٢	٢,٤٧	٢,٨١	٢,٤٣
٦	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع إعلاميا.	٢,٥١	٢,٥٤	٢,٥١	٢,٥٩	٢,٣٥
	الدرجة الكلية	٢,٦٦	٢,٨٢	٢,٦٢	٢,٧٠	٢,٤٤

٥٤٣٨٢١

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ورغبة في التأكد من تحديد دلالة الفرق في مجالات محور تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع تبعا لمتغير الرتبة العلمية لأعضاء هيئة التدريس ، فقد استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي كما يتضح من الجدول الآتي:

الجدول (٣٩)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفرق في مجالات تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع تبعا لمتغير الرتبة العلمية

الرقم	المجال	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	ف	مستوى الدلالة
١	القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع.	بين المجموعات	٣,١٠	٤	٠,٧٧	١,٠٥	٠,٣٧
		داخل المجموعات	١١٨,٧٤	١٦٢	٠,٧٣		
		المجموع	١٢١,٨٤	١٦٦			
٢	إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض الخاصة بخدمة المجتمع.	بين المجموعات	٢,٦٩	٤	٠,٦٧	٠,٧١	٠,٥٨
		داخل المجموعات	١٥٢,٦١	١٦٢	٠,٩٤		
		المجموع	١٥٥,٣١	١٦٦			
٣	إقامة الدورات لخدمة المجتمع.	بين المجموعات	٥,٧٩	٤	١,٤٤	١,٤٧	٠,٢١
		داخل المجموعات	١٥٩,٥٦	١٦٢	٠,٩٨		
		المجموع	١٦٥,٣٥	١٦٦			
٤	إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع.	بين المجموعات	٠,٦٤	٤	٠,١٦	٠,١٦	٠,٩٥
		داخل المجموعات	١٥٨,٩١	١٦٢	٠,٩٨		
		المجموع	١٥٩,٥٦	١٦٦			
٥	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه.	بين المجموعات	٧,٨٠	٤	١,٩٥	١,٨٧	٠,١١
		داخل المجموعات	١٦٨,٧٢	١٦٢	١,٠٤		
		المجموع	١٧٦,٥٣	١٦٦			
٦	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع إعلاميا.	بين المجموعات	١,٠٢	٤	٠,٢٥	٠,٢٥	٠,٩٠
		داخل المجموعات	١٦٤,٧١	١٦٢	١,٠١		
		المجموع	١٦٥,٧٤	١٦٦			
	الدرجة الكلية	بين المجموعات	٢,١٩	٤	٠,٥٤	٠,٨١	٠,٥٢
		داخل المجموعات	١٠٩,٨٢	١٦٢	٠,٦٧		
		المجموع	١١٢,٠٢	١٦٦			

ويظهر من الجدول السابق (٣٩) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في علاقة الجامعة مع المجتمع على جميع المجالات (القيام بالدراسات والبحوث ، وإعداد البرامج ، وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض ، وإقامة الدورات ،

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وإلقاء المحاضرات العامة ، وتقديم الاستشارات لخدمة المجتمع ، والقيام بالأنشطة التي تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه ، والأنشطة التي تتعلق بخدمة المجتمع إعلاميا) تعزى لمتغير الرتبة العلمية لعضو هيئة التدريس ،مما يشير إلى قبول الفرضية الصفرية على جميع مجالات هذا المحور .

ويعتقد الباحث أن ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة التي تعمل على تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع من دورات وندوات ومحاضرات وتدريب وبحث علمي موجه للمجتمع وحل مشكلاته والمشاركة في مناسبات المجتمع المختلفة قد يعود السبب فيه إلى الإهمال من جانب بعض أعضاء هيئة التدريس بصرف النظر عن رتبهم العلمية ، وقد يعود السبب أيضا إلى ضعف تشجيع أعضاء هيئة التدريس من قبل الجامعة والكلية للتعاون ما بين الجامعة والمجتمع والى ضعف التنسيق ما بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المختلفة. ومن الممكن أيضا أن يكون السبب هو عدم إدراك المجتمع نفسه لأهمية رأي العلماء والخبراء وأهمية التعاون ما بين الجامعة والمجتمع ، فهنا يكون التعاون ما بين الجامعة والمجتمع ضعيفاً للغاية بصرف النظر عن الرتبة العلمية لعضو هيئة التدريس ، سواء كان برتبة أستاذ أو أستاذ مشارك أو أستاذ مساعد أو محاضر أو مدرس ، لاسيما وان المشاركة في مثل هذه الأنشطة هي بالأمر الذي لا يتسم بالصعوبة أو التعقيد من جانب عضو هيئة التدريس الذي يمثل قدوة للمجتمع ومساعداً له في سرائه وضرائه .

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة كل من (Paton,1979) ودراسة السنبل وزملاؤه (١٩٩٣) ودراسة (Pump,1996) الذين لم يجدوا فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الرتبة العلمية ، ولكن دراسة علي (١٩٩٠) أظهرت وجود فروق تعزى لمتغير الرتبة العلمية .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

سابعا : النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة وتفسيرها :

نصت الفرضية الخامسة من فرضيات الدراسة على الآتي :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في كل من أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية للجامعات الفلسطينية ، والخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع المحلي ، تعزى لمتغير اخر جامعة تخرج منها عضو هيئة التدريس.

ولفحص هذه الفرضية استخرج الباحث المتوسطات الحسابية واستخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حيث تبين نتائج الجداول (٤٠) و(٤١) و(٤٢) ذلك كله :

أ – النتائج المتعلقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمتغير اخر جامعة تخرج منها عضو هيئة التدريس ، مع تفسير هذه النتيجة :

يوضح الجدول الآتي (٤٠) المتوسطات الحسابية لمجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير آخر جامعة تخرج منها المدرس الجامعي :

الجدول (٤٠)

المتوسطات الحسابية لمجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير آخر جامعة تخرج منها عضو هيئة التدريس

الرقم	آخر جامعة تخرج منها / المجال	عربية	أمريكية أو بريطانية	أخرى
١	إقامة الندوات العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	٢,٤١	٢,٢٩	٢,٣٣
٢	إقامة الورش العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	٢,١٤	٢,٢٠	٢,٠٦
٣	إقامة الأسبوع العلمي للكلية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,١٣	٢,٣٣	٢,١٩
٤	عقد المؤتمرات ذات العلاقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,٤٣	٢,٥٧	٢,٤١
٥	تبادل الزيارات العلمية لفائدة أعضاء هيئة التدريس.	٢,٢٨	٢,٥٤	٢,٣٦
٦	إجراء البحوث لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,٦٦	٢,٦٤	٢,٤٠
٧	التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس.	٣,٢٠	٣,١٩	٣,١٢
٨	منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس.	٢,٠٩	٢,٠٤	١,٩٥
	الدرجة الكلية	٢,٤٢	٢,٤٨	٢,٣٥

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ومن اجل تحديد دلالة الفرق في مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغـــير آخر جامعة تخرجوا منها ، فقد استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي ، وكانت النتـــائج كمـــا يوضحه الجدول الآتي (٤١) :

الجدول (٤١)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفرق في مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير آخر جامعة تخرج منها .

الرقم	المجال	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	ف	مستوى الدلالة
١	إقامة الندوات العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	بين المجموعات	٠,٤٣	٢	٠,٢١	٠,٢٧	٠,٧٦٢
		داخل المجموعات	١٣١,٩٨	١٦٤	٠,٨٠		
		المجموع	١٣٢,٤٢	١٦٦			
٢	إقامة الورش العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	بين المجموعات	٠,٤٨	٢	٠,٢٤	٠,٢٩	٠,٧٤٢
		داخل المجموعات	١٣١,٨٧	١٦٤	٠,٨١		
		المجموع	١٣٤,٣٦	١٦٦			
٣	إقامة الأسبوع العلمي للكلية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	١,٣٤	٢	٠,٦٧	٠,٦٧	٠,٥١١
		داخل المجموعات	١٦٣,٦٨	١٦٤	٠,٩٩		
		المجموع	١٦٥,٠٢	١٦٦			
٤	عقد المؤتمرات ذات العلاقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	٠,٩٣	٢	٠,٤٦	٠,٤٣	٠.٦٤٧
		داخل المجموعات	١٧٦,٤١	١٦٤	١,٠٧		
		المجموع	١٧٧,٤١	١٦٦			
٥	تبادل الزيارات العلمية لفائدة أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	٢,٢٩	٢	١,١٤	١,١٠	٠,٣٣٥
		داخل المجموعات	١٧١,١٧	١٦٤	١,٠٤		
		المجموع	١٧٣,٤٧	١٦٦			
٦	إجراء البحوث لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	١,٨٥	٢	٠,٩٢	١,١٢	٠,٣٢٨
		داخل المجموعات	١٣٥,٣٢	١٦٤	٠,٨٢		
		المجموع	١٣٧,١٨	١٦٦			
٧	التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس.	*بين المجموعات*	٠,١٥	٢	٠,٠٧	٠,٠٩	٠,٩١١
		داخل المجموعات	١٣٣,٠٠	١٦٤	٠,٨١		
		المجموع	١٣٣,١٥	١٦٦			
٨	منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس.	بين المجموعات	٠,٤٠	٢	٠,٢٣	٠,٣٤	٠,٧١٢
		داخل المجموعات	١١٢,٤٠	١٦٤	٠,٦٨		
		المجموع	١١٢,٨٧	١٦٦			
	الدرجة الكلية	بين المجموعات	٠,٣٨	٢	٠,١٩	٠,٣٨	٠,٦٨
		داخل المجموعات	٨٢,٩٣	١٦٤	٠,٥٠		
		المجموع	٨٣,٣٢	١٦٦			

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ويظهر من الجدول السابق (٤١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في أداء أعضاء هيئة التدريس على جميع المجالات (إقامة الندوات العلمية ، وإقامة الورش العلمية ، وإقامة الأسبوع العلمي للكلية ، وعقد المؤتمرات ، وتبادل الزيارات العلمية ، والتقييم الأكاديمي السنوي ، ومنح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لتطوير أداء عضو هيئة التدريس) تعزى لمتغير آخر جامعة تخرج منها عضو هيئة التدريس ، وهذا ما يحدونا إلى قبول الفرضية الصفرية الخامسة على جميع مجالات هذا المحور.

ويعزو الباحث هذه النتيجة ربما إلى تشابه الظروف بدرجة كبيرة التي يمر بها أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية بالجامعات الفلسطينية والتي يغلب عليها قلة التشجيع للقيام بالأنشطة التطويرية من جهة ، وربما ضعف البرامج التي تم إعدادهم بموجبها في الجامعات المختلفة من ناحية قواعد التطوير الأكاديمي وإجراءات التنفيذ الصحيحة من جهة ثانية .

وقد يكون السبب كذلك في أعضاء هيئة التدريس أنفسهم الذين لا يرغبون في التطوير بعد أن تعودوا على النمطية الأكاديمية التي وجدوها وتعايشوا معها ثم ألفوها فأصبحت جزءً من حياتهم اليومية من ناحية ، وقد يعود السبب أيضاً إلى ضعف ميلهم إلى التطوير حتى لا تثار حولهم المشكلات من زملائهم أو من عمادات الكليات أو من إدارات الجامعات المختلفة من ناحية أخرى .

وتتفق نتائج الدراسة الحالية في هذا المجال مع بعض نتائج دراسة خصاونة (١٩٨٧) ولكنها في الوقت نفسه تتعارض مع النتائج التي توصلت إليها دراسة طناش (١٩٩٧) في متغير الجامعة التي تخرج منها عضو هيئة التدريس .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ب- النتائج المتعلقة بتطوير علاقة الجامعة بالمجتمع من حيث متغير أخر جامعة تخرج منها عضو هيئة التدريس ، مع تفسير ذلك :

يبين الجدول الآتي (٤٢) المتوسطات الحسابية لمجالات تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع تبعا لمتغير الجامعة التي تخرج منها عضو هيئة التدريس :

الجدول (٤٢)

المتوسطات الحسابية لمجالات تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع تبعا لمتغير آخر جامعة تخرج منها عضو هيئة التدريس

الرقم	آخر جامعة تخرج منها / المجال	عربية	أمريكية أو بريطانية	أخرى
١	القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع.	٢,٢٦	٢,٤١	٢,٤٧
٢	إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض الخاصة بخدمة المجتمع.	٢,٦١	٢,٨٣	٢,٧١
٣	إقامة الدورات لخدمة المجتمع.	٢,٦٦	٢,٨٧	٢,٦٩
٤	إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع.	٢,٩٥	٢,٨٣	٢,٧٠
٥	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه.	٢,٤٩	٢,٧٧	٢,٥٢
٦	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع إعلاميا.	٢,٦١	٢,٤٤	٢,٤٧
	الدرجة الكلية	٢,٦٠	٢,٦٩	٢,٥٩

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ومن اجل تحديد دلالة الفرق في مجالات تطوير علاقة الجامعة مع المجتمع تبعا لمتغير آخر جامعة تخرج منها عضو هيئة التدريس ، فقد استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي الذي يوضح نتائجه الجدول الآتي (٤٣) :

الجدول (٤٣)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفرق في مجالات تطوير علاقة الجامعة مع المجتمع تبعا لمتغير آخر جامعة تخرج منها عضو هيئة التدريس .

الرقم	المجال	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	ف	مستوى الدلالة
١	القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع.	بين المجموعات	١,٢٢	٢	٠,٦١	٠,٨٣	٠,٤٣٦
		داخل المجموعات	١٢٠,٦١	١٦٤	٠,٧٣		
		المجموع	١٢١,٨٤	١٦٦			
٢	إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض الخاصة بخدمة المجتمع.	بين المجموعات	١,٤٥	٢	٠,٧٢	٠,٧٧	٠,٤٦٢
		داخل المجموعات	١٥٣,٨٥	١٦٤	٠,٩٣		
		المجموع	١٥٥,٣١	١٦٦			
٣	إقامة الدورات لخدمة المجتمع.	بين المجموعات	١,٦٥	٢	٠,٨٢	٠,٨٣	٠,٤٣٨
		داخل المجموعات	١٦٣,٦٩	١٦٤	٠,٩٩		
		المجموع	١٦٥,٣٥	١٦٦			
٤	إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع.	بين المجموعات	١,٣٤	٢	٠,٦٧	٠,٦٩	٠,٥٠٠
		داخل المجموعات	١٥٨,٢٢	١٦٤	٠,٩٦		
		المجموع	١٥٩,٥٦	١٦٦			
٥	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه.	بين المجموعات	٣,٠٥	٢	١,٥٢	١,٤٤	٠,٢٣٩
		داخل المجموعات	١٧٣,٤٧	١٦٤	١,٠٥		
		المجموع	١٧٦,٥٣	١٦٦			
٦	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع إعلاميا.	بين المجموعات	١,٠١	٢	٠,٥٠	٠,٥٠	٠,٦٠٤
		داخل المجموعات	١٦٤,٧٢	١٦٤	١,٠٠		
		المجموع	١٦٥,٧٤	١٦٦			
	الدرجة الكلية	بين المجموعات	٠,٣٧	٢	٠,١٨	٠,٢٧	٠,٧٦٠
		داخل المجموعات	١١١,٦٥	١٦٤	٠,٦٨		
		المجموع	١١٢,٠٢	١٦٦			

ويظهر من الجدول السابق (٤٣) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في علاقة الجامعة مع المجتمع على جميع مجالات هذا المحور (القيام بالدراسات والبحوث ، وإعداد البرامج ، وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض ، وإقامة الدورات ، وإلقاء المحاضرات العامة ، وتقديم الاستشارات لخدمة المجتمع ، والقيام بالأنشطة

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

التي تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه ، والأنشطة التي تتعلق بخدمة المجتمع إعلاميا) تعزى إلى متغير آخر جامعة تخرج منها عضو هيئة التدريس ، مما يشير إلى قبول الفرضية الصفرية الخامسة.

ويرى الباحث انه ربما يعود السبب وراء هذه النتيجة إلى كثرة الأعباء التدريسية أو عمل اللجان داخل الكلية والجامعة ، مما لا يتيح لهم الوقت الكافي لخدمة المجتمع . وربما يرجع السبب كذلك إلى ضعف الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس للقيام بهذه الأنشطة في ضوء العلاقة الضعيفة بين الكليات الإنسانية والمؤسسات الاجتماعية .

وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة علي (١٩٩٠) ودراسة السنبل وزملاؤه (١٩٩٣) اللتان أوضحتا عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين الجامعة والمجتمع في ضوء متغير البلد الذي تخرج منه عضو هيئة التدريس .

ثامنا : النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة وتفسيرها :

نصت الفرضية السادسة من فرضيات الدراسة على الآتي :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في كل من أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية للجامعات الفلسطينية ، والخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع المحلي ، تعزى لمتغير الجامعة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس .

ولفحص الفرضية فقد استخرج الباحث المتوسطات الحسابية واستخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حيث تبين نتائج الجدولين (٤٤) و (٤٩) المتوسطات الحسابية بينما توضح نتائج الجدولين (٤٥) و (٥٠) تحليل التباين الأحادي :

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

أ – النتائج المتعلقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الجامعة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس ، مع تفسير ذلك :

يوضح الجدول الآتي (٤٤) المتوسطات الحسابية لمجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الجامعة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس :

الجدول (٤٤)

المتوسطات الحسابية لمجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الجامعة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس

الرقم	الجامعة / المجال	النجاح	بير زيت	القدس	الخليل	بيت لحم
١	إقامة الندوات العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	٢,٠٢	٢,٤٦	٢,٦٢	٢,٤٣	٢,٢٩
٢	إقامة الورش العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	١,٧٦	٢,٣٠	٢,٢٣	٢,١٩	٢,٣٣
٣	إقامة الأسبوع العلمي للكلية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	١,٩١	٢,٢٢	٢,٣٨	٢,٣٨	٢,٤٣
٤	عقد المؤتمرات ذات العلاقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,١٢	٢,٨٢	٢,٧٦	٢,٢٢	٢,٥٠
٥	تبادل الزيارات العلمية لفائدة أعضاء هيئة التدريس.	٢,٢٠	٢,٤٩	٢,٦٠	٢,٢٨	٢,٥٢
٦	إجراء البحوث لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,٥٣	٢,٣٦	٢,٨١	٢,٥١	٢,٨٩
٧	التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس.	٣,٣٦	٣,٠٠	٢,٩٩	٣,١٤	٣,٥٧
٨	منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس.	١,٩٠	١,٩٦	٢,٣٤	١,٧٦	٢,٢٩
	الدرجة الكلية	٢,٢٣	٢,٤٥	٢,٥٩	٢,٣٦	٢,٥٨

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ومن اجل التأكد من دلالة الفرق في أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الجامعة التي يعمل بها هؤلاء ، فقد قام الباحث باستخدام تحليل التباين الأحادي ، والجدول الآتي (٤٥) يوضح هذه النتائج :

الجدول (٤٥)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفرق في مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الجامعة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس

الرقم	المجال	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	ف	مستوى الدلالة
١	إقامة الندوات العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	بين المجموعات	٧,٣٨	٤	١,٨٤	٢,٣٩	٠,٠٥٣
		داخل المجموعات	١٢٥,٥٣	١٦٢	٠,٧٧		
		المجموع	١٣٢,٤٢	١٦٦			
٢	إقامة الورش العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	بين المجموعات	٨,٤٨	٤	٢,١٢	٢,٧٣	*٠,٠٣١
		داخل المجموعات	١٢٥,٨٧	١٦٢	٠,٧٧		
		المجموع	١٣٤,٣٦	١٦٦			
٣	إقامة الأسبوع العلمي للكلية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	٦,٣٧	٤	١,٦٤	١,٦٨	٠,١٥٧
		داخل المجموعات	١٥٨,٤٥	١٦٢	٠,٩٧		
		المجموع	١٦٥,٠٢	١٦٦			
٤	عقد المؤتمرات ذات العلاقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	١٤,٤	٤	٣,٥١	٣,٤٨	*٠,٠٠٩
		داخل المجموعات	١٦٣,٣١	١٦٢	١,٠٠		
		المجموع	١٧٧,٣٥	١٦٦			
٥	تبادل الزيارات العلمية لفائدة أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	٣,٨١	٤	٠,٩٥	٠,٩٠	٠,٤٦٠
		داخل المجموعات	١٦٩,٦٦	١٦٢	١,٠٤		
		المجموع	١٧٣,٤٧	١٦٦			
٦	إجراء البحوث لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	٦,٨٣	٤	١,٧٠	٢,١٢	٠,٠٨٠
		داخل المجموعات	١٣٠,٣٤	١٦٢	٠,٨٠		
		المجموع	١٣٧,١٨	١٦٦			
٧	التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس.	*بين المجموعات*	٤,٨٧	٤	١,٢١	١,٥٣	٠,١٩٤
		داخل المجموعات	١٢٨,٢٨	١٦٢	٠,٧٩		
		المجموع	١٣٣,١٥	١٦٦			
٨	منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس.	بين المجموعات	٧,٤٢	٤	١,٨٥	٢,٨٥	*٠,٠٢٦
		داخل المجموعات	١٠٥,٤٤	١٦٢	٠,٦٥		
		المجموع	١١٢,٨٧	١٦٦			
الدرجة الكلية		بين المجموعات	٣,٢٧	٤	٠,٨١	١,٦٥	٠,١٦٠
		داخل المجموعات	٨٠,٠٤	١٦٢	٠,٤٩		
		المجموع	٨٣,٣٢	١٦٦			

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ويظهر من الجدول السابق (٤٥) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس على مجالات (إقامة الندوات العلمية ، وإقامة الأسبوع العلمي في الكلية ، وتبادل الزيارات العلمية ، وإجراء البحوث لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ، والتقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس تعزى لمتغير الجامعة ، مما يؤكد قبول الفرضية الصفرية السادسة على هذه المجالات الخمسة فقط من هذا المحور .

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى تشابه الظروف إلى حد كبير في الجامعات الفلسطينية ولاسيما من حيث تأثير الأجواء السياسية من عدم الاستقرار نتيجة للمعاملة غير العادلة من جانب سلطات الاحتلال الإسرائيلي وتقطيع أوصال الوطن وشل حركة الدراسة والتدريس من وقت لآخر لدرجة أن المهمة الأولى لأعضاء هيئة التدريس بل ولادارة العمادات والجامعات تتمثل في استقرار عملية التدريس وتزويد الطلبة بالمعارف والمهارات والاتجاهات المطلوبة قبل التفكير في عملية التطوير ذاتها .

كما قد يعود السبب أيضا إلى الصعوبات المالية التي تواجهها الجامعات الفلسطينية والتي تحول دون القيام بإجراءات التطوير ، بحيث تبقى رسالة الجامعات محصورة في تقديم الخدمات العلمية والبحثية المحدودة دون التمكن من تطبيق عمليات التطوير المطلوبة من وقت لآخر. وتتشابه نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة خصاونة (١٩٨٧) .

وفي الوقت نفسه كانت الفروق دالة إحصائيا على مجالات إقامة الورش العلمية ، وعقد المؤتمرات ، ومنح شهادات التقدير والتفوق ، مما يشير إلى رفض الفرضية على هذه المجالات .

ويعتقد الباحث أن السبب في ذلك يعود إلى تفاوت الإمكانيات نسبيا لدى هذه المجالات من حيث الأنشطة المختلفة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في سبيل تطوير أدائهم . كما قد يرجع السبب في ذلك إلى ضرورة عقد المؤتمرات وإقامة الورش لأهميتها لرفع مستوى التخصص لدى مدرسي الجامعة . وتتشابه هذه النتيجة مع ما توصل إليه طناش (١٩٩٧).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ولتحديد بين أي من الجامعات كانت الفروق واضحة بالنسبة للمجالات الثلاثة ، فقد استخدم الباحث اختبار (LSD) للمقارنة البعدية أولا بالنسبة لمجال إقامة الورش العلمية وكانت النتائج كما يتضح من الجدول الآتي (٤٦) :

الجدول (٤٦)

نتائج اختبار (LSD) لدلالة الفروق في مجال إقامة الورش العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الجامعة .

الجامعة	النجاح	بير زيت	القدس	الخليل	بيت لحم
النجاح	*****	-٠,٥٣*	-٠,٤٦*	-٠,٤٢	-٠,٥٦*
بيرزيت		*****	٠,٠٦	٠,١٠	-٠,٠٣
القدس			******	٠,٠٤	-٠,٠٩
الخليل				******	-٠,١٤
بيت لحم					******

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥)

ويظهر من الجدول السابق (٤٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= ٠,٠٥) على مجال إقامة الورش العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بين جامعة النجاح وجامعة بيرزيت ولصالح جامعة بيرزيت ، وبين جامعة النجاح وجامعة القدس ولصالح جامعة القدس ، وبين جامعة النجاح وجامعة بيت لحم ولصالح جامعة بيت لحم ، مما يؤكد رفض الفرضية الصفرية السادسة على هذا المجال. ويرى الباحث أن السبب ربما يعود إلى ندرة إقامة الورش العلمية في الكليات الإنسانية في جامعة النجاح الوطنية بنابلس ، لاسيما وانه قد مضى ما يقارب الست سنوات على التحاق الباحث بدرجة البكالوريوس ثم ببرنامج الماجستير في تلك الجامعة لم يتذكر أن قامت فيها أية ورشة علمية تطويرية ، مما يجعل وضع جامعات بيرزيت والقدس وبيت لحم افضل من جامعة النجاح حتى لو كانت الورش العلمية في تلك الجامعات تحدث بدرجة قليلة .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

أما بالنسبة للمقارنة البعدية بين الجامعات على مجال عقد المؤتمرات العلمية فان الجـدول الآتي (٤٧) يوضح ذلك :

الجدول (٤٧)

نتائج اختبار (LSD) لدلالة الفروق في مجال عقد المؤتمرات ذات العلاقة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الجامعة .

الجامعة	النجاح	بيرزيت	القدس	الخليل	بيت لحم
النجاح	*****	-٠,٦٩*	-٠,٦٣*	-٠,٠٩	-٠,٣٧
بير زيت		*****	٠,٠٥	٠,٥٩*	٠,٣١
القدس			******	٠,٥٤	٠,٢٦
الخليل				******	-٠,٢٨
بيت لحم					******

* دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥)

ويظهر من الجدول السابق (٤٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =٠,٠٥) على مجال عقد المؤتمرات ذات العلاقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بين جامعة النجاح وجامعة بيرزيت ولصالح جامعة بيرزيت ، وبين جامعة النجاح وجامعة القدس ولصالح جامعة القدس ، وبين جامعة بيرزيت وجامعة الخليل ولصالح جامعة بيرزيت ، مما يؤكد رفض الفرضية السادسة على هذا المجال .

ويعتقد الباحث أن السبب في تفوق جامعة بيرزيت على الجامعات الأخرى في عقد المؤتمرات العلمية ربما يعود إلى نشاط تلك الجامعة مع الجامعات الخارجية والحصول على مساعدات مستمرة لإقامة مؤتمرات مدعومة ماديا من مؤسسات علمية أجنبية . ومن المعروف أن أية جامعة تنجح في عقد مؤتمرات لعدة مرات بالتعاون أو بالدعم من جامعات أو مؤسسات أجنبية تصبح الأمور أمامها اكثر سهولة ويسراً في تكرارها مستقبلا ، مما جعل جامعة بيرزيت تتميز في هذا المجال . كما قد يعود السبب أيضا إلى كثرة تبادل زيارات أعضاء هيئة التدريس من جامعة بيرزيت للجامعات الأجنبية واحتكاكهم بأساتذة تلك الجامعات وإدارتها والحصول على منح أو دعم لإقامة مؤتمرات علمية في جامعة بيرزيت نفسها اكثر من غيرها.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ولتحديد دلالة الفروق بين الجامعات الفلسطينية في مجال منح شهادات تفـوق وتقديـر ، فقد استخدم الباحث اختبار (LSD) للمقارنة البعدية ، والجدول الآتي (٤٨) يوضح النتائج :

الجدول (٤٨)

نتائج اختبار (LSD) لدلالة الفروق في مجال منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس تبعا لمتغير الجامعة .

الجامعة	النجاح	بير زيت	القدس	الخليل	بيت لحم
النجاح	*****	-٠,٠٦	-٠,٤٣*	٠,١٤	-٠,٣٩*
بير زيت		*****	-٠,٣٧	٠,٢٠	-٠,٣٣
القدس			*****	٠,٥٨*	٠,٠٤
الخليل				*****	-٠,٥٣*
بيت لحم					*****

* دال إحصائيا على مستوى (α = ٠,٠٥)

ويظهر من الجدول السابق (٤٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالـة (α=٠,٠٥) على مجال منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئـة التدريـس بيـن جامعة النجاح وجامعة القدس لصالح جامعة القدس ، وبين جامعة النجاح وجامعة بيـت لحـم ولصالح جامعة بيت لحم ، وبين جامعة القدس وجامعة الخليل ولصالح جامعة القدس ، وبيـن جامعة الخليل وجامعة بيت لحم ولصالح جامعة بيت لحم ، مما يشير إلـى رفـض الفرضيـة الصفرية السادسة على هذا المجال . ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى قلة اهتمام كل من جامعـة النجاح وجامعة الخليل في منح شهادات التفوق والتقدير لأعضاء هيئة التدريس الذين يتمـيزون بالنشاط والحيوية أو عدم اتباعهما أو إيمانهما بجدوى هذه السياسة في تطويـر أداء أعضـاء هيئة التدريس رغم أنها وسيلة معنوية ناجحة لحفزهم للاستمرار في العطاء وتطوير أنفسهم .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ب- النتائج المتعلقة بتطوير علاقة الجامعة بالمجتمع تبعا لمتغير الجامعة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس ، مع تفسير ذلك :

يوضح الجدول السابق الآتي (٤٩) المتوسطات الحسابية لمجالات تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع تبعا لمتغير الجامعة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس :

الجدول (٤٩)

المتوسطات الحسابية لمجالات تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع تبعا لمتغير الجامعة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس

الرقم	الرتبة العلمية / المجال	النجاح	بيرزيت	القدس	الخليل	بيت لحم
١	القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع.	٢,١٨	٢,٣٧	٢,٧٠	٢,٢٩	٢,٤١
٢	إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض الخاصة بخدمة المجتمع.	٢,٤٨	٢,٥٥	٢,٨٥	٢,٩٥	٣,٠٤
٣	إقامة الدورات لخدمة المجتمع.	٢,٨٠	٢,٥١	٢,٥٨	٢,٩٣	٣,٠٦
٤	إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع.	٣,٠١	٢,٤٣	٢,٩٥	٣,١١	٢,٨٩
٥	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه.	٢,٤٣	٢,٣٩	٢,٩٢	٢,٥٤	٢,٩٨
٦	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع إعلاميا.	٢,٣٩	٢,٤٦	٢,٧٢	٢,٥٨	٢,٤٧
	الدرجة الكلية	٢,٥٥	٢,٤٥	٢,٧٧	٢,٧٣	٢,٨١

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ومن اجل تحديد دلالة الفروق بين الجامعات الفلسطينية في مجالات تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع ، فقد استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي والنتائج يوضحها الجدول الآتي (٥٠) :

الجدول (٥٠)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مجالات تطوير علاقة الجامعة مع المجتمع تبعا لمتغير الجامعة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس .

الرقم	المجال	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	ف	مستوى الدلالة
١	القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع.	بين المجموعات	٤,٧٧	٤	١,١٩	١,٦٥	٠,١٦٤
		داخل المجموعات	١١٧,٠٧	١٦٢	٠,٧٢		
		المجموع	١٢١,٨٤	١٦٦			
٢	إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض الخاصة بخدمة المجتمع.	بين المجموعات	٨,٦٥	٤	٢,١٦	٢,٣٨	٠,٠٥٣
		داخل المجموعات	١٤٠,٦٥	١٦٢	٠,٩٠		
		المجموع	١٥٥,٣١	١٦٦			
٣	إقامة الدورات لخدمة المجتمع.	بين المجموعات	٧,١٨	٤	١,٧٩	١,٨٤	٠,١٢٤
		داخل المجموعات	١٥٨,١٦	١٦٢	٠,٩٧		
		المجموع	١٦٥,٣٥	١٦٦			
٤	إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع.	بين المجموعات	١٠,٥٠	٤	٢,٦٢	٢,٨٥	*٠,٠٢٥
		داخل المجموعات	١٤٩,٠٥	١٦٢	٠,٩٢		
		المجموع	١٥٩,٥٦	١٦٦			
٥	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع و تحديثه.	بين المجموعات	١٠,٤٦	٤	٢,٦١	٢,٥٥	*٠,٠٤١
		داخل المجموعات	١٦٦,٠٧	١٦٢	١,٠٢		
		المجموع	١٧٦,٥٣	١٦٦			
٦	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع إعلاميا.	بين المجموعات	٢,٠٢	٤	٠,٥٠	٠,٥٠	٠,٧٣٥
		داخل المجموعات	١٦٣,٧١	١٦٢	١,٠١		
		المجموع	١٦٥,٧٤	١٦٦			
	الدرجة الكلية	بين المجموعات	٣,٥٧	٤	٠,٨٩	١,٣٣	٠,٢٥٠
		داخل المجموعات	١٠٨,٤٤	١٦٢	٠,٦٦		
		المجموع	١١٢,٠٢	١٦٦			

ويظهر من الجدول السابق (٥٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) في تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع على أربعة مجالات هي:(القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع ، وإعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض الخاصة بخدمة المجتمع ، وإقامة الدورات لخدمة المجتمع ، والقيام بأنشطة تتعلق

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

بخدمة المجتمع إعلاميا) والدرجة الكلية تعزى لمتغير الجامعة ، مما يؤكد قبـــول الفرضيـة الصفرية السادسة على هذه المجالات الأربعة من هذا المحور .

ويرى الباحث أن السبب في هذه النتيجة ربمـا يعـود إلـى ضعـف إدراك الجامعـات الفلسطينية لأهمية خدمة المجتمع ولاسيما في مجالات إجراء البحوث التي تخـدم المؤسسـات الاجتماعية المختلفة ، وإعداد البرامج التي تفيد شرائح المجتمع المختلفة ، وعقـد المؤتمـرات التي تتركز على تطوير المجتمع ، والمساهمة مع وسائل الإعلام في تقدم المجتمـع ، وإقامـة المعارض وعقد الندوات التي تساهم في التصدي للمشكلات الاجتماعية والعمـل علـى حلـها تمهيدا لتطوير المجتمع نحو الأفضل ، بدلا من تركيز تلك الجامعات بالدرجة الأسـاس علـى إجراء البحوث وعقد المؤتمرات وإقامة الندوات الأكاديمية الصرفـة ذات العلاقـة الضعيفـة بالبيئة المحلية وما تعانيه من صعوبات أو ما تواجهه من عقبات ومشـكلات . وتتفـق هـذه النتيجة مع النتائج التي توصل إليها السنبل (١٩٩٣) .

بينما كانت الفروق دالة إحصائيا على اثنين من المجالات هما :(إلقاء المحاضرات العامـة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع والقيام بأنشطة تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه).

ولتحديد بين أي من الجامعات كانت الفروق اكثر وضوحا ، فقد استخدم الباحث اختبـار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات بالنسبة لمجال واحد فقط هو "إلقـاء المحـاضرات العامة وتقديم الاستشارات " . والجدول الآتي (٥١) يوضح ذلك:

الجدول (٥١)

نتائج اختبار (LSD) لدلالة الفروق في مجال إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع تبعا لمتغير الجامعة .

الجامعة	النجاح	بير زيت	القدس	الخليل	بيت لحم
النجاح	*****	٠,٥٧*	٠,٠٦	-٠,١٠	٠,١٢
بير زيت		*****	-٠,٥٠*	-٠,٦٨*	-٠,٤٥*
القدس			******	-٠,١٧	٠,٠٥
الخليل				******	٠,٢٢
بيت لحم					******

* دال إحصائيا على مستوى (α = ٠,٠٥)

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ويظهر من الجدول السابق (٥١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) على مجال إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع بين جامعة النجاح وجامعة بيرزيت ولصالح جامعة النجاح ، وبين جامعة بيرزيت وجامعة القدس ولصالح جامعة القدس ، وبين جامعة بيرزيت وجامعة الخليل ولصالح جامعة الخليل ، وبين جامعة بيرزيت وجامعة بيت لحم ولصالح جامعة بيت لحم ، مما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية السادسة بالنسبة لهذا المجال بالذات .

ويعزو الباحث تفوق جامعة النجاح على جامعة بيرزيت بالذات في إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع إلى أن توزيع أداة الدراسة قد تم في نهاية الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٩٩٩/٢٠٠٠ م حيث ألقى الكثيرون من أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية بالذات عشرات المحاضرات العامة في المعلمين والمعلمات والمديرين والمديرات والمشرفين التربويين والمشرفات لتطوير أدائهم ، كما أن مركز خدمة المجتمع الذي أنشأته الجامعة بالتعاون مع الحكومة الكندية قد ساهم بتقديم استشارات وخدمات مجتمعية عديدة في تلك الفترة وبمشاركة العديدين من أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية لجامعة النجاح ، مما أدى إلى هذه النتيجة .

أما عن تخلف جامعة بيرزيت عن جامعة الخليل وجامعة القدس ، فربما يعود السبب إلى تركيز جامعة بيرزيت على المؤتمرات والأنشطة الأكاديمية الصرفة على حساب الخدمات الاجتماعية .

ونظرا لرغبة الباحث في تحديد دلالة الفروق بين الجامعات الفلسطينية بالنسبة لمجال تطوير المجتمع أو تحديثه ، فقد استخدم اختبار (LSD) للمقارنات البعدية وكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي (٥٢) :

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجدول (٥٢)

نتائج اختبار (LSD) لدلالة الفروق في مجال الأنشطة التي تتعلق في تطوير المجتمع أو تحديثه تبعا لمتغير الجامعة .

الجامعة	النجاح	بير زيت	القدس	الخليل	بيت لحم
النجاح	*****	٠,٠٣	-٠,٤٩*	-٠,١١	-٠,٥٥*
بير زيت		*****	-٠,٥٣*	-٠,١٥	-٠,٥٩*
القدس			*****	٠,٣٧	-٠,٠٦
الخليل				*****	-٠,٤٣
بيت لحم					*****

* دال إحصائيا على مستوى (α = ٠,٠٥)

ويظهر من الجدول السابق (٥٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) على مجال الأنشطة التي تتعلق بتطوير المجتمع وتحديثه بين جامعة النجاح وجامعة القدس ولصالح جامعة القدس ، وبين جامعة النجاح وجامعة بيت لحم ولصالح جامعة بيت لحم ، وبين جامعة بيرزيت وجامعة القدس ولصالح جامعة القدس ، وبين جامعة بيرزيت وجامعة بيت لحم ولصالح جامعة بيت لحم ، مما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية السادسة بالنسبة لهذا المجال بالذات . وربما يعود السبب في نتيجة تفوق جامعة القدس وجامعة بيت لحم على جامعة بيرزيت وجامعة النجاح إلى كون الجامعتين الأوليتين من الجامعات الحديثة نسبيا إذا ما قيستا بالجامعتين الأخيرتين اللتين تعودان إلى فترات اقدم وكانتا قد لعبتا دورا كبيرا في الماضي من اجل تحديث المجتمع ، وجاء دور جامعتي القدس وبيت لحم للعب الدور نفسه في الوقت الحاضر .

تاسعا : النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة وتفسيرها :

نصت الفرضية السابعة من فرضيات الدراسة على الآتي :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في كل من أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية للجامعات الفلسطينية ، والخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع المحلي ، تعزى لمتغير الكلية .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ولفحص الفرضية استخرج الباحث المتوسطات الحسابية ، كما استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA) حيث تبين نتائج الجدولين (٥٣)و(٥٥) هذه المتوسطات الحسابية بينما تبين نتائج الجدولين (٥٤)و(٥٦) نتائج تحليل التباين الأحادي .

أ – النتائج المتعلقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الكلية ، مع تفسير ذلك :

يوضح الجدول الآتي (٥٣) المتوسطات الحسابية لمجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الكلية :

الجدول (٥٣)

المتوسطات الحسابية لمجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الكلية

الرقم	المجال / الكلية	الاقتصاد	الآداب	الشريعة	التربية	القانون
١	إقامة الندوات العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	٢,٢٤	٢,٣٩	٢,٦٢	٢,١٩	٢,٣٩
٢	إقامة الورش العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	٢,١٦	٢,٢١	١,٩١	٢,١٣	٢,٠٢
٣	إقامة الأسبوع العلمي للكلية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,٣٥	٢,٢٠	٢,٠٩	٢,٢٥	٢,٠٩
٤	عقد المؤتمرات ذات العلاقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,٢٦	٢,٦٨	٢,٣٢	٢,٣٩	٢,٥٩
٥	تبادل الزيارات العلمية لفائدة أعضاء هيئة التدريس.	٢,٥٠	٢,٤١	٢,١٢	٢,٤٠	٢,٥٠
٦	إجراء البحوث لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٢,٣٨	٢,٧٠	٢,٣٦	٢,٧٦	٢,٦٤
٧	التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس.	٣,٠٢	٣,٢٩	٢,٨٥	٣,١٩	٣,٤٤
٨	منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس.	١,٨٨	٢,٤٢	١,٨٧	٢,١٠	٢,٢٥
	الدرجة الكلية	٢,٣٥	٢,٥٠	٢,٢٧	٢,٤٣	٢,٤٩

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ولتحديد دلالة الفرق في المجالات الثمانية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الكلية ، فقد استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي وكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي (٥٤) :

الجدول (٥٤)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفرق في مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الكلية

الرقم	المجال	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	ف	مستوى الدلالة
١	إقامة الندوات العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	بين المجموعات	٢,٣١	٤	٠,٥٧	٠,٧٢	٠,٥٧٩
		داخل المجموعات	١٣٠,١١	١٦٢	٠,٨٠		
		المجموع	١٣٢,٤٢	١٦٦			
٢	إقامة الورش العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .	بين المجموعات	١,٢٦	٤	٠,٣١	٠,٣٨	٠,٨١٩
		داخل المجموعات	١٣٣,٠٩	١٦٢	٠,٨٢		
		المجموع	١٣٤,٣٦	١٦٦			
٣	إقامة الأسبوع العلمي للكلية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	١,٢٣	٤	٠,٣٠	٠,٣٠	٠,٨٧٤
		داخل المجموعات	١٦٣,٧٩	١٦٢	١,٠١		
		المجموع	١٦٥,٠٢	١٦٦			
٤	عقد المؤتمرات ذات العلاقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	٥,٦٧	٤	١,٤١	١,٣٣	٠,٢٥٨
		داخل المجموعات	١٧١,٦٧	١٦٢	١,٠٦		
		المجموع	١٧٧,٣٥	١٦٦			
٥	تبادل الزيارات العلمية لفائدة أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	١,٥٥	٤	٠,٣٩	٠,٣٦	٠,٨٣٢
		داخل المجموعات	١٧١,٩١	١٦٢	١,٠٦		
		المجموع	١٧٣,٤٧	١٦٦			
٦	إجراء البحوث لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	بين المجموعات	٤,٤٢	٤	١,١٠	١,٣٣	٠,٢٥٤
		داخل المجموعات	١٣٢,٧٥	١٦٢	٠,٨١		
		المجموع	١٣٧,١٨	١٦٦			
٧	التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس.	*بين المجموعات*	٤,٢٣	٤	١,٠٥	١,٣٤	٠,٢٦١
		داخل المجموعات	١٢٨,٩٢	١٦٢	٠,٧٩		
		المجموع	١٣٣,١٥	١٦٦			
٨	منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس.	بين المجموعات	٢,٥٩	٤	٠,٦٤	٠,٩٥	٠,٤٣٦
		داخل المجموعات	١١٠,٢٨	١٦٢	٠,٦٨		
		المجموع	١١٢,٨٧	١٦٦			
	الدرجة الكلية	بين المجموعات	١,٠٤	٤	٠,٢٦	٠,٥١	٠,٧٢٠
		داخل المجموعات	٨٢,٢٧	١٦٢	٠,٥٠		
		المجموع	٨٣,٣٢	١٦٦			

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ويظهر من الجدول السابق (٥٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) في أداء أعضاء هيئة التدريس على جميع المجالات (إقامة الندوات العلمية ، وإقامة الورش العلمية ، وإقامة الأسبوع العلمي للكلية ، وعقد المؤتمرات ، وتبادل الزيارات العلمية ، والتقييم الأكاديمي السنوي ، ومنح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لتطوير أداء عضو هيئة التدريس) تعزى لمتغير الكلية التي يعمل بها عضو هيئة التدريس . وهذا يشير إلى قبول الفرضية الصفرية السابعة على جميع مجالات هذا المحور.

ويعتقد الباحث أن السبب في هذه النتيجة ربما يعود إلى ضعف اهتمام الكليات الإنسانية في الجامعات الفلسطينية بمثل هذه الأنشطة الأكاديمية كالمؤتمرات والندوات وإقامة الأسابيع العلمية وضعف قناعتها في العلاقة بينها وبين تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس . كما قد يرجع السبب إلى اهتمام إدارة الجامعات الفلسطينية بالكليات العلمية وما يقام فيها من مؤتمرات وورش علمية وندوات اكثر من الكليات الإنسانية ، إضافة إلى حصول الكليات العلمية في كثير من الأحيان على الدعم المادي سواء من مؤسسات اقتصادية واجتماعية وعلمية محلية أو عربية أو دولية اكثر من حالة الكليات الإنسانية ، مما يجعل قيام مثل هذه الأنشطة في الكليات النظرية اقل بكثير من الكليات العلمية .

وقد اتفقت هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة خصاونة (١٩٨٧) في حين تعارضت مع نتائج دراسة طناش (١٩٩٧) .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ب – تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع بالنسبة لمتغير الكلية.

يوضح الجدول الآتي (٥٥) المتوسطات الحسابية للمجالات الستة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالنسبة لمتغير الكلية :

الجدول (٥٥)

المتوسطات الحسابية لمجالات تطوير علاقة الجامعة بالمجتمع

تبعا لمتغير الكلية

الرقم	الكلية / المجال	الاقتصاد	الآداب	الشريعة	التربية	القانون
١	القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع.	٢,٣٧	٢,٣٢	٢,١١	٢,٤١	٢,٨٩
٢	إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض الخاصة بخدمة المجتمع.	٢,٦٧	٢,٧٥	٢,٥٣	٢,٨٧	٢,٧٠
٣	إقامة الدورات لخدمة المجتمع.	٢,٨٨	٢,٦٦	٢,٤٢	٣,٠٩	٢,٤٨
٤	إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع.	٢,٥٧	٢,٧٨	٣,٢١	٣,٠١	٣,٣٤
٥	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه.	٢,٥٩	٢,٥٩	٢,٤٨	٢,٨٢	٢,٦٦
٦	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع إعلاميا.	٢,٣٠	٢,٥٥	٢,٩٠	٢,٤٤	٢,٦٣
	الدرجة الكلية	٢,٥٦	٢,٦١	٢,٦١	٢,٧٧	٢,٧٨

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ومن اجل تحديد دلالة الفروق في علاقة الجامعة بالمجتمع ، فقد استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي وكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي (٥٦):

الجدول (٥٦)

نتائج تحليل تباين الأحادي لدلالة الفروق في علاقة الجامعة بالمجتمع تبعا لمتغير الكلية.

الرقم	المجال	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	ف	مستوى الدلالة
١	القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع.	بين المجموعات	٤,٢٨	٤	١,٠٩	١,٥١	٠,٢٠١
		داخل المجموعات	١١٧,٤٥	١٦٢	٠,٧٢		
		المجموع	١٢١,٨٤	١٦٦			
٢	إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض الخاصة بخدمة المجتمع.	بين المجموعات	١,٣٣	٤	٠,٣٣	٠,٣٥	٠,٨٤٣
		داخل المجموعات	١٥٣,٩٧	١٦٢	٠,٩٥		
		المجموع	١٥٥,٣١	١٦٦			
٣	إقامة الدورات لخدمة المجتمع.	بين المجموعات	٦,٨١	٤	١,٧٠	١,٧٤	٠,١٤٣
		داخل المجموعات	١٥٨,٥٣	١٦٢	٠,٩٧		
		المجموع	١٦٥,٣٥	١٦٦			
٤	إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع.	بين المجموعات	٨,٩٨	٤	٢,٢٤	٢,٤١	*٠,٠٥١
		داخل المجموعات	١٥٠,٥٧	١٦٢	٠,٩٢		
		المجموع	١٥٩,٥٦	١٦٦			
٥	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه.	بين المجموعات	١,٤٨	٤	٠,٣٧	٠,٣٤	٠,٨٤٩
		داخل المجموعات	١٧٥,٠٥	١٦٢	١,٠٨		
		المجموع	١٧٦,٥٣	١٦٦			
٦	أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع إعلاميا.	بين المجموعات	٤,٥٣	٤	١,١٣	١,١٤	٠,٣٤٠
		داخل المجموعات	١٦١,٢٠	١٦٢	٠,٩٩		
		المجموع	١٦٥,٧٤	١٦٦			
الدرجة الكلية		بين المجموعات	١,٠٥	٤	٠,٢٦	٠,٣٨	٠,٨٢٠
		داخل المجموعات	١١٠,٩٧	١٦٢	٠,٦٨		
		المجموع	١١٢,٠٢	١٦٦			

ويظهر من الجدول السابق (٥٦) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =٠,٠٥) في علاقة الجامعة مع المجتمع على خمسة مجالات وهي : (القيام بالدراسات والبحوث ، وإعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض ، وإقامة الدورات ، والقيام بالأنشطة التي تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه ، والأنشطة التي تتعلق

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

بخدمة المجتمع إعلاميا) تعزى لمتغير الكلية ، مما يدل على قبول الفرضية الصفرية السابعة بالنسبة لهذه المجالات الخمسة .

ويرى الباحث أن السبب الرئيسي في هذه النتيجة ربما يعود إلى ضعف قناعة الكثيرين من أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية بدور أنشطة خدمة المجتمع في تطوير أدائهم أو في حصولهم على المنافع أو الفوائد أو النتائج التي يرجونها . كما قد يرجع السبب أيضا إلى ميل أعضاء هيئة التدريس لحمل عبء تدريسي إضافي داخل الكلية أو الجامعة بدلا من إلقاء المحاضرات العامة أو إقامة الندوات والدورات خارجهما في الوقت الذي تكون لدى بعضهم خبرة قليلة في هذا المجال.

وتتفق هذه النتيجة مع بعض نتائج دراسة (Paton ,1979) ودراسة علي (١٩٩٠) التي أظهرت أيضا عدم وجود فروق دالة إحصائيا تبعا لمتغير الكلية .

ولتحديد الفروق بين الجامعات بالنسبة لمجال إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع ، فقد استخدم الباحث اختبار (LSD) للمقارنات البعدية وكانت النتيجة كما يوضحا الجدول الآتي(٥٧):

الجدول (٥٧)

نتائج اختبار (LSD) لدلالة الفروق في مجال إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع تبعا لمتغير الكلية .

الكلية	الاقتصاد	الآداب	الشريعة	التربية	القانون
الاقتصاد	*****	٠,٢٠-	*٠,٦٣-	*٠,٤٣-	*٠,٧٦-
الآداب		*****	٠,٤٢-	٠,٢٢-	٠,٥٥-
الشريعة			*****	٠,٢٠	٠,١٢-
التربية				*****	٠,٣٢-
القانون					*****

* دال إحصائيا على مستوى (α = ٠,٠٥)

ويظهر من الجدول السابق (٥٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) على مجال إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع بين

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

كلية الاقتصاد وكلية الشريعة ولصالح كلية الشريعة وبين كلية الاقتصاد وكلية التربية ولصالح كلية التربية ، وبين كلية الاقتصاد وكلية القانون ولصالح كلية القانون .

وربما يعود السبب في ذلك إلى أن الطلب على أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية والشريعة من جانب المدارس والمؤسسات الاجتماعية والدينية والتربوية يبقى كثيرا في مواسم متعددة من السنة ، بينما يقل الطلب على خدمات أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد كما انه قد يعود أيضاً إلى قلة المؤسسات الاقتصادية الكبرى من صناعية وزراعية وتجارية تحتاج إلى محاضرات عامة لعدد كبير من الموظفين فيها ، لاسيما وان هذه المؤسسات تشتمل على موظفين أو عمال بأعداد قليلة من ناحية وبدرجات علمية متدنية ومتفاوتة من ناحية ثانية ، مما يجعل الطلب على أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد يقل عن اقرانهم في كليتي الشريعة والتربية.

عاشرا : النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة وتفسيرها :

نصت الفرضية الثامنة من فرضيات الدراسة على الآتي :

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) بين كل من أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية للجامعات الفلسطينية ، والخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع المحلي .

ولفحص هذه الفرضية استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون وظهرت النتائج في الجدول الآتي (٥٨) :

الجدول (٥٨)

نتائج علاقة ارتباط بيرسون بين أداء أعضاء هيئة التدريس والخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع

أداء أعضاء هيئة التدريس		علاقة الجامعة بالمجتمع		R
المتوسط	للانحراف	المتوسط	للانحراف	
٢,٠٤٣	٠,٧٠	٢,٦٤	٠,٨٢	٠,٧٩

دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠١).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

يتضح من الجدول السابق (٥٨) وجود علاقة ارتباطيه إيجابية بين أداء أعضاء هيئة التدريس والخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع ، حيث وصلت قيمة معامل ارتباط بيرسون بينهما إلى (٠,٧٩) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α = ٠,٠١) .وهذا يشير إلى رفض الفرضية الصفرية الثامنة.

ويعتقد الباحث أن هذه النتيجة طبيعية إلى حد كبير ، حيث المطلوب من عضو هيئة التدريس الجامعي بعامة ومن هو في الكليات الإنسانية بخاصة أن يقوم بمهام أو التزامات حتى يكتب له النجاح في العمل الجامعي . وتتمثل هذه المهام الرئيسة في التدريس الفعال ، وفي إجراء البحوث العلمية التخصصية ، وفي القيام بأنشطة متنوعة لخدمة المجتمع . وهذا ما ينبغي أن ترعاه عمادات الكليات الإنسانية وإدارة الجامعات الفلسطينية وتشجع على القيام به على اكمل وجه حتى يتم تطوير أداء عضو هيئة التدريس من جهة وتزداد علاقة الجامعة بالمجتمع المحلي من جهة ثانية .

ويلعب نظام الترقيات في الأنظمة الجامعية الفلسطينية دورا مهما في تحقيق هذا الهدف حينما يركز على هذه المسؤوليات الثلاث عند الموافقة على ترقية عضو هيئة التدريس إلى مرتبة علمية أعلى ، رغم أن التركيز يكون بالدرجة الأساس على نشر البحوث في المجلات الجامعية والعلمية المحكمة .

هذا وقد أشار السنبل (١٩٩٣) إلى وظائف الجامعة التي يجب أن تركز على التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، وأشار كل من (Burn,1974) و (Baton,1979) و (Dillon & Bane,1982) وعلي (١٩٩٠) والكندري وإبراهيم (١٩٩٠) وعبد الفتاح (١٩٩٤) و (Borthwick,1994) في دراساتهم إلى وظائف أعضاء هيئة التدريس من القيام بمهام التدريس وخدمة المجتمع وهي كما أشاروا من صفات الأستاذ الجامعي الفعال وهي مرتبطة مع بعضها بعضا ، مما يؤكد تشابه نتائج الدراسة الحالية في هذا الصدد مع نتائج هذه الدراسات سابقة الذكر.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

التوصيات والمقترحات

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة الحالية ، فان الباحث يقترح مجموعة من التوصيات المهمة الآتية :

١. ضرورة اهتمام الجامعات الفلسطينية بدعم الأنشطة التي تعمل على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية من الناحيتين المادية والمعنوية .

٢. ضرورة أن تطرح الجامعات الفلسطينية مجموعة من الخطط لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس على مدى ثلاث أو خمس سنوات يتم فيها توزيع الأنشطة التي تسهم في رفع مستوى الأداء لهم ، بحيث تشتمل على الندوات في بعض الفصول والمؤتمرات في فصول أخرى والورش العلمية في فصول تالية والأسابيع العلمية للكليات في فصول لاحقة ، حتى يستفيد هؤلاء من فوائد كل نمط من أنماط تطوير الأداء التعليمي لمدرسي هذه الكليات.

٣. ضرورة تفعيل الجامعات الفلسطينية لعلاقتها بالجامعات العربية والدولية ليس عن طريق تبادل الزيارات بين رؤساء هذه الجامعات أو عمداء كلياتها بالدرجة الأولى ، بل بتكثيف عملية تبادل زيارات أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية لتلك الجامعات من اجل المرور بخبرات جديدة والاستفادة مما فيها من مراكز علمية وبحثية والاحتكاك بزملاء التخصص مما يكسبهم معارف ومهارات واتجاهات إيجابية لصالح العمل التخصصي المطلوب.

٤. ضرورة عقد مؤتمرات علمية تخصصية بشكل دوري في الكليات الإنسانية بحيث يكون هناك مؤتمر واحد على الأقل في كل فصل دراسي لإحدى هذه الكليات ، على أن يتم عقد مؤتمر واحد لكل كلية كل سنتين أو ثلاث سنوات على الأكثر ، مما يتيح لأعضاء هيئة التدريس الاستفادة القصوى من التقاء العلماء وأصحاب التخصص لمناقشة قضايا أكاديمية متعمقة . ولا يكون هذا إلا بتشجيع إدارة الجامعة ودعمها المادي والمعنوي لهذه المؤتمرات .

٥. ضرورة متابعة إدارات الجامعات الفلسطينية لأعضاء هيئة التدريس ولا سيما في الكليات الإنسانية ومساءلتهم عما قدموه سنوياً من أنشطة أكاديمية داخل أسوار الجامعة أو خدمة للمجتمع المحلي مع توضيح المبررات ممن لم يقدموا شيئا أو ممن قدموا القليل في مجال البحث العلمي وتطوير المجتمع المحلي ، بحيث لا يقتصر التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس على تعبئته ووضعه في الملفات بل مع ضرورة إشعار الذين لم

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

يقدموا الحد الأدنى من الأنشطة بأنهم لم يفعلوا ذلك حسب ما تتطلب وظيفتهم ودورهم الأكاديمي والخدماتي .

٦. ضرورة مطالبة إدارة الجامعات الفلسطينية لعمادات الكليات بصورة عامة وعمادات الكليات الإنسانية على وجه الخصوص بتقديم خطط فصلية أو سنوية أو على مدى سنتين أو ثلاث سنوات عن المناشط الأكاديمية والخدماتية التي سيشترك فيها جميع أعضاء هيئة التدريس باختلاف رتبهم العلمية ، مع إجراءات واقعية ودقيقة لتطبيقها ميدانيا .

٧. ضرورة قيام وزارة التعليم العالي بدورها الفاعل في دعم عقد المؤتمرات وإقامة الندوات والورش العلمية بشكل دوري في الكليات الإنسانية بالجامعات الفلسطينية .

٨. ضرورة قيام مراكز في الجامعات الفلسطينية لخدمة المجتمع مما لا يتوفر فيها مع تفعيل دور الموجود منها بحيث يقوم بمناشط كثيرة سنوية من اجل خدمة المجتمع وتقديم الاستشارات الجامعية للبيئة المحلية ، بعد التنسيق الدقيق مع المؤسسات الاجتماعية والوزارات ذات الصلة .

٩. ضرورة إنشاء مركز في كل جامعة فلسطينية أو في إحداها على الأقل أو في وزارة التعليم العالي من اجل تطوير أداء المدرس الجامعي ، تكون مهمته فقط العمل بكل الوسائل العلمية المتاحة والممكن الحصول عليها من الداخل والخارج لرفع كفايات المدرس الجامعي باستمرار وعدم اقتصاره على الوصول إلى درجة الدكتوراه باعتبارها نهاية المطاف العلمي والأكاديمي ، على أن يتولى مهام هذا المركز نخبة من ذوي الخبرة الطويلة والسمعة العلمية المرموقة من مختلف التخصصات الجامعية .

١٠. ضرورة تعيين المزيد من أعضاء هيئة التدريس داخل الكليات الإنسانية من مختلف ميادين المعرفة وذلك للتخفيف من عملية ضغط العبء التدريسي الثقيل الذي يقوم به الكثيرون تحت وطأة نقص أعضاء هيئة التدريس .

١١. ضرورة التقليل من عدد الطلبة في الشعبة الواحدة بحيث لا تزيد عن أربعين في صفوف طلبة البكالوريوس ولا تزيد عن عشرة في صفوف الدراسات العليا ، لان هذا لا يؤدي إلى هبوط مستوى الأداء للطلبة فحسب بل ولأساتذتهم الذين يلجأون في ظل هذه الظروف إلى التدريس الإلقائي الممل والبعيد عن الأنشطة الفاعلة كاستخدام المجموعات وعمل المناظرات والحوارات المختلفة ووضع الأسئلة السابرة التي تثير التفكير بدلا من اللجوء إلى الأسئلة السهلة أو الموضوعية التي غالبا ما تركز على الحفظ وتشجع المدرس الجامعي على الابتعاد عن طرق التدريس الفاعلة مثل الاكتشاف والاستقصاء وحل المشكلات والحوار وغيرها .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

١٢. ضرورة طلب إدارة كل جامعة من الجامعات الفلسطينية من الكليات الإنسانية الاتصال بالمؤسسات الاجتماعية والوزارات ذات العلاقة والتنسيق معها ثم وضع خطة لتلبية طلباتها فيما يتعلق بالاستشارات والتدريبات والمحاضرات والندوات بما يساهم في تطوير المجتمع المحلي .

١٣. ضرورة إصدار شهادات تقدير وتفوق من جانب الجامعة لمن يساهم في الأنشطة التطويرية الأكاديمية داخل الجامعة يتم توزيعها خلال حفلة تخرج الطلبة السنوي كي تكون دعما معنويا لأعضاء هيئة التدريس الذين يبذلون جهودا متميزة في هذا المجال ، على أن يتم التنسيق مع المؤسسات الاجتماعية ذات العلاقة لتوزيع شهادات تقدير مشتركة لكل من يساهم بفاعلية في أنشطة خدمة المجتمع .

١٤. ضرورة التنسيق بين الجامعات ومؤسسات المجتمع المحلي في سبيل تشجيع أعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث التي تتصدى للمشكلات التي تواجه المجتمع أو تؤدي إلى تطويره ، مع دفع التكاليف مناصفة لهؤلاء الباحثين تشجيعا لهم ولغيرهم .

المقترحات .

يقترح الباحث ، في ضوء نتائج الدراسة الحالية اجراء عدد من البحوث والدراسات الاتية :

١. إجراء دراسة ميدانية حول أثر طرائق التدريس الحديثة في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية .

٢. إجراء دراسة ميدانية حول اثر كل من المؤتمرات والندوات العلمية في زيادة الروابط الأكاديمية بين ذوي التخصص الواحد في الكليات الإنسانية بالجامعات الفلسطينية .

٣. إجراء دراسة ميدانية حول تأثير العبء التدريسي والأعباء الإدارية لأعضاء هيئة التدريس على مدى فعاليتهم في خدمة المجتمع المحلي وخدمة طلابهم .

٤. إجراء دراسة ميدانية حول دور المؤسسات الاجتماعية في تنشيط حركة البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية .

٥. إجراء دراسة ميدانية حول أهمية تبادل الزيارات العلمية بين أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الفلسطينية وأقرانهم في الجامعات العربية والدولية في تطوير أدائهم.

٦. إجراء دراسة ميدانية حول العلاقة بين الدعم المادي للبحوث الأكاديمية والمجتمعية وبين تطوير أداء عضو هيئة التدريس في الجامعة والمجتمع المحلي .

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المـــــــــراجع

مسلسل	الموضوع
-	مراجع الدراسة
أولا :	المراجع العربية
ثانيا :	المراجع الأجنبية

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

المـــــراجـــــع

أولا : المراجع العربية :

- أبو حطب ، فؤاد ، (١٩٩٤). " تجربة جامعة عين شمس في مجال التطوير والتدريب لأعضاء الهيئات التدريسية ". **مجلد ورشة العمل : تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية** / نيسان (إبريل) – كلية العلوم التربوية /الجامعة الأردنية ، ص ص : ١-٨ .

- أبو ليل ، أمين سعيد (١٩٩٣). " الحاجة إلى أعضاء هيئة تدريس مؤهلين في الجامعات العربية حتى عام ٢٠٠٠"، **مجلة اتحاد الجامعات العربية** ، العدد (٢٨) ، ص ص ٣٦٩ – ٣٨٣.

- أبو نوار ، لينه ، (١٩٩٠). الحاجة إلى التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات العربية ، **مجلة التربية الجديدة** ، تصدر عن مكتبة اليونسكو الإقليمي للتربية في البلاد العربية ، الأردن.

- ابيض ، ملكة (١٩٩٩). **التربية المقارنة والدولية** . الطبعة الثانية . دمشق : دار الفكر.

- احمد ، إبراهيم خليل ، (١٩٨٣)." مسؤولية عضو هيئة التدريس في جامعة الموصل تجاه المجتمع ". **مجلد ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية** /آذار/جامعة الملك سعود ، ص ص :١-٢٦.

- احمد ، لطفي بركات ، (١٩٨٣).إعداد عضو هيئة التدريس. **مجلد ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية** /آذار/جامعة الملك سعود ، ص ص ١-١١.

- احمد ، مروه كامل ،ونادر احمد أبو شيخة (١٩٩٨) . " اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو أساليب التدريس " ، **مجلة اتحاد الجامعات العربية** ، العدد (٢) ، ص ص ١٣٧-١٦٥.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- الأسد ، ناصر الدين (١٩٩٣). **تصورات إسلامية في التعليم الجامعي والبحث العلمي.** الطبعة الأولى . عمان : جمعية عمال المطابع التعاونية.

- اسكندر ، كمال يوسف ،(١٩٩٤)." مركز استقطاب وتنمية أعضاء هيئة التدريس – وحدة التنمية في جامعة الإمارات العربية المتحدة ". **مجلد ورشة العمل : تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية** / نيسان (إبريل) – كلية العلوم التربوية /الجامعة الأردنية ، ص ص : ١-١٢ .

- الأغبري ، بدر سعيد (١٩٩٥). " الإعداد و التأهيل التربوي لعضو هيئة التدريس أثناء الخدمة بجامعة صنعاء " ،**مجلة اتحاد الجامعات العربية** ، العدد (٣٠) ، ص ص ١٥٣-١٨٤.

- باتريشيا ،كروسون ، وترجمة محمد ألا حمد الرشيد (١٩٨٦).**الخدمة العامة في التعليم العالي : الممارسات والأولويات** . الرياض : مكتب التربية العربي لدول الخليج .

- باشا ، سيد حسين ، (١٩٨٣). " بعض معوقات البحث العلمي ". **مجلد ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية** /آذار (مارس) جامعة الملك سعود ، ص ص :١-١٨.

- الباقر ، محمد كامل ،(١٩٨٣)." الجامعة الإسلامية ودورها في مواكبة تطورات العمر" ، مؤتمر رسالة الجامعة ، جامعة الرياض .

- البسام ، عبد العزيز ،(١٩٨٣). " واقع التعليم العالي في الوطن العربي ". **المؤتمر الثاني للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي** /تشرين الأول (أكتوبر)/، تونس .

- براون ، جون ، ومادلين انكنز وترجمة محمود سيد محمد (١٩٨٩)." تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية " ، **رسالة الخليج العربي** ، العدد (٣٠) ، السنة التاسعة ، ص ص ٧٣-٩٧.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- التل ، سعيد و آخرون (١٩٩٧) . **قواعد التدريس في الجامعة** . الطبعة الأولى. عمان : دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

- تيم ، حسن احمد ، (١٩٨٣)." عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية : اختياره – إعداده – تطويره ". **مجلد ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية** /آذار (مارس)/جامعة الملك سعود ، ص ص :١-١٤.

- جبر ، احمد فهيم ،(١٩٩١)." برنامج الإعداد والتأهيل التربوي للأستاذ الجامعي ". **مجلة التعريب** ،العدد (١) ، ص ص : ٨٣-٩٤ .

- جريو ، داخل حسن ،(١٩٩٠).**في التربية والتعليم : آراء وملاحظات** .البصره : مطبعة دار الحكمة.

- حمدان ، محمد احمد ، (١٩٨٣)." مسؤوليات عضو هيئة التدريس ". **مجلد ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية** /آذار (مارس)/جامعة الملك سعود ، ص ص :١-١٣.

- حمد الله ، رامي ،(١٩٩٦)." المؤتمر الأول حول تطوير الكليات الإنسانية في فلسطين" /أيار(مايو) – كلية الآداب/ جامعة النجاح الوطنية ، ص ص : ٥-٦ .

- خصاونة ، سامي عبد الله ، (١٩٨٧). " تقييم أداء عضو هيئة التدريس " ، **مجلة اتحاد الجامعات العربية** ، العدد الرابع عشر، ص ص ٤٨-٦٦.

- خصاونه ، سامي عبد الله ،(١٩٩٥)." تقويم أعضاء هيئة التدريس ". **مجلد ورشة العمل : التقويم في الجامعات – المناهج – الطلاب – أعضاء هيئة التدريس** /نيسان (ابريل) – كلية التربية / جامعة دمشق ، ص ص : ١-١١ .

- الخوالدة ، محمد محمود وزميله (١٩٩١). "مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للكفايات الادائية المهمة لوظائفهم الأكاديمية " ، **مجلة اتحاد الجامعات العربية** ، العدد السادس والعشرون ، ص ص ٦٧-٨٢.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- سعادة ، جودت أحمد (١٩٩٩)." تصور مقترح لتطوير كلية العلوم التربوية بجامعة النجاح الوطنية " ، تقرير غير منشور ، كلية التربية-جامعة النجاح الوطنية.

- سعيد ، محمد رأفت ، (١٩٨٣)." إعداد عضو هيئة التدريس ". مجلد ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية /آذار(مارس)/جامعة الملك سعود ، ص ص :١-٩.

- السكران ، محمد أحمد (١٩٨٧). **صورة أستاذ الجامعة في نظر طلابه** . القاهرة : دار الفكر العربي.

- السماعيل ، عبد الوهاب عمر ، (١٩٨٣)." مسؤولية عضو هيئة التدريس تجاه الجامعة والمجتمع ". **مجلد ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية** /آذار(مارس)/جامعة الملك سعود ، ص ص :١-١٥.

- سودان ، محمد عادل ، (١٩٨٣)." تهيئة الأستاذ الجامعي ". **مجلد ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية** /آذار(مارس)/جامعة الملك سعود ، ص ص :١-٩.

- السنبل ، عبد العزيز بن عبد الله ، ونور الدين محمد عبد الجواد ،(١٩٩٣).**الأدوار المطلوبة من جامعات دول الخليج العربية في مجال خدمة المجتمع** . الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.

- الشامي ، إبراهيم عبد الله (١٩٩٤)." بعض مهام أعضاء هيئة التدريس و واقع أدائها كما يدركه الطلاب والأعضاء بجامعة الملك فيصل بالا حساء " ، **مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر**، قطر ، العدد السادس ، السنة العاشرة ، ص ص ١٠٠-١٣٥.

- شمخي ، هادي محمد ، وحنان حسن العلاق (١٩٩٤). " طرائق التدريس والتقنيات التربوية والاختبارات التحصيلية المستخدمة من قبل أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للبنات بجامعة بغداد" ، بحث القي في الندوة العلمية الأولى لكلية المعلمين ، الجامعة المستنصرية.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- الشمري ،عبد الله الفيصل ،وحامد عبد المقصود ، (١٩٨٣)." وسائل وأساليب الإعـــداد التخصصي والتربوي لعضو هيئة التدريس بالجامعة ". مجلد ندوة عضو هيئة التدريس فـي الجامعات العربية /آذار(مارس)/جامعة الملك سعود ، ص ص ١-٢٦.

- صائغ ، عبد الرحمن بن احمد وآخرون ،(١٩٩٥)." تقويم العملية الأكاديميـــة بجامعـــة الملك سعود ". **مجلد ورشة العمل : التقويم في الجامعات – المناهج – الطلاب –أعضـــاء هيئة التدريس** /نيسان (إبريل) – كلية التربية / جامعة دمشق ، ص ص : ١-٥٦.

- صلاح ، منذر ، (١٩٩٦)." المؤتمر الأول حول تطوير الكليات الإنسانية في فلسطين". مادة غير منشورة /أيار(مايو) – كلية الآداب/ جامعة النجاح الوطنية ، ص ص : ٣-٤ .

- الربيع ، محمد عبد الرحمن ،(١٩٨٣)." معوقات البحث العلمي في الجامعات العربيـــة". **مجلد ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية** /آذار(مارس)/جامعة الملك ســعود ، ص ص :١-١٥.

- رحمة ، انطوان حبيب ،(١٩٩٥)." بناء نموذج التقويم الشامل لعضو هيئـــة التدريـــس الجامعي ". **مجلد ورشة العمل : التقويم في الجامعات – المناهج – الطـــلاب – أعضـــاء هيئة التدريس** /نيسان (إبريل) – كلية التربية / جامعة دمشق ، ص ص : ١-٣٣.

- زيتون ، عايش محمود ،(١٩٩٥). **أساليب التدريس الجـــامعي** . الطبعـــة الأولـــى . عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع .

- طناش ، سلامة ، ومنير غرايبة ،(١٩٩٤)." تجربة الجامعة الأردنية في مجال التطويـر المهني لأعضاء هيئة التدريس " . **مجلد ورشة العمل: تجارب الجامعـــات العربيـــة فـــي مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية** / نيسان (إبريل) – كلية العلوم التربويـة /الجامعة الأردنية ، ص ص : ١-١٣ .

- طناش ، سلامة (١٩٩٧). " الأداء التعليمي الجامعي الفعال من وجهة نظـــر أعضـــاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية " ، **مجلة أبحاث اليرموك** ، العدد الرابـــع ، ص ص ١٧١-٢٠٠.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- العادلي ، احمد السيد ، (١٩٨٣)."مسؤولية عضو هيئة التدريس في الجامعة". **مجلد ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية** /آذار(مارس)/جامعة الملك سعود ،ص ص:١-٧.

- عبد الجواد ، نور الدين ،(١٩٨٣). **الجامعة والتعليم المستمر** . الطبعة الأولى . الرياض . دار العلوم .

- عبد الرحيم ، أحمد يوسف (١٩٩٤). "تجربة جامعة الخرطوم في مجال ترقية أعضاء هيئة التدريس في المجال المهني ". **مجلد ورشة العمل : تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية** / نيسان (إبريل) – كلية العلوم التربوية /الجامعة الأردنية ، ص ص : ١-٨ .

- عبد الفتاح ، يوسف (١٩٩٤)." بعض الخصائص المدركة و المأمولة لشخصية الأستاذ الجامعي " ، **مجلة علم النفس** ، العدد الحادي والثلاثون ، السنة الثامنة.

- عبده ، عبد الهادي السيد ،(١٩٩٥)." تقويم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات – دراسة ميدانية بجامعة المنوفية ". **مجلد ورشة العمل : التقويم في الجامعات – المناهج – الطلاب _ أعضاء هيئة التدريس** /نيسان (إبريل) – كلية التربية / جامعة دمشق ، ص ص : ١-١٥ .

- عدس ، عبد الرحمن ، (١٩٨٣)." إعداد عضو هيئة التدريس الجامعي ". **مجلد ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية** /آذار (مارس)/جامعة الملك سعود ، ص ص ١-١٣.

- علي, موفق حياري (١٩٨٧). " دراسة مقارنة لإعداد وتدريب الأستاذ الجامعي " ، **مجلة اتحاد الجامعات العربية** ، العدد الثاني والعشرون ، ص ص ٨٧-٩٢.

- علي, موفق حياري (١٩٨٨)." إنتاجية أساتذة كلية التربية بجامعة الموصل " ، الندوة العلمية والتربوية السابعة بجامعة الموصل، ٩-١٠ أيار(مايو) ، ص ص ١٢٧-١٤٦.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- علي ، موفق حياري (١٩٩٠)." الأهمية النسبية للأدوار الوظيفية لأعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الموصل " ، **مجلة اتحاد الجامعات العربية** ، العدد الثامن والأربعون ، ص ص ٣١٠-٣٤١ .

- عوض ، عادل (١٩٩٠). " أسس تقويم وتطوير هيكلية التعليم العالي في الجامعات العربية "، **مجلة اتحاد الجامعات العربية** ، العدد الخامس والعشرون ، ص ص ٧٢-٨٨.
- فرحات ، سهير فهمي ،(١٩٩٧). **تقويم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس**.الرياض : مكتب التربية العربي لدول الخليج .

- .قاضي ، صبحي عبد الحفيظ ، (١٩٨٣)." عضو هيئة التدريس الجامعي : إعداده – مسؤولياته – مشكلاته ". **مجلد ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية** /آذار (مارس)/جامعة الملك سعود ، ص ص:١-٢٠.

- القزقي ، سعيد عبد الرحمن ،(١٩٩٦)." تطوير الكليات الإنسانية في الجامعات الفلسطينية بين النظرية والتطبيق ". ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الأول حول تطوير الكليات الإنسانية في فلسطين ، مادة غير منشورة /أيار (مايو) – كلية الآداب/ جامعة النجاح الوطنية ، ص ص : ١٤-١٦ .

- الكندري ، جاسم يوسف وعلي محمد إبراهيم (١٩٩٠)." تحليل النشاط الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت" ، **رسالة الخليج العربي** ، العدد الرابع والثلاثون ، السنة العاشرة ، ص ص ٣٧-٧٢.

- مرسي ، محمد عبد العليم ،(١٩٨٣)." معوقات البحث العلمي ". **مجلد ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية** /آذار(مارس)/جامعة الملك سعود ، ص ص :١-٢٤.

- مرسي ، محمد عبد العليم ،(١٩٨٥). التعليم العالي ومسؤولياته في تنمية دول الخليج العربي : دراسة تحليلية تربوية لأعمال الندوة الفكرية الأولى لرؤساء ومديري الجامعات الخليجية /شباط /، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، الرياض.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- مسعود ، جبران ،(١٩٧٦).**الرائد : معجم لغوي عصري** . الطبعة الثانيـــة . بـــيروت: دار العلم للملايين .

- النمر ، مدحت احمد ،(١٩٩٤)." تجربة جامعة الإسكندرية في مجال التطوير المـــهني لأعضاء هيئة التدريس ". **مجلد ورشة العمل : تجارب الجامعـــات العربيـــة فـــي مجـــال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية** / نيسان (إبريل) – كليـــة العلـــوم التربويـــة /الجامعة الأردنية ، ص ص : ١-١٣ .

- النوبان ، عبد الخير ، (١٩٨٣)." مسؤوليات عضو الهيئة التعليمية ". **مجلد ندوة عضـو هيئة التدريس في الجامعات العربية** /آذار(مارس)/جامعة الملـــك ســـعود ، ص ص :١-١٥.

ثانيا : المراجع الأجنبية :

- Borthwick, Arlene Grambo. (1995) " School – university – community collaboration: establishing and maintaining partnerships for school improvement (universities) " **Dissertation Abstracts International,** A, Vol. 56, No. 06. P .2052.

- Braxton, John et.al (1992)." Teaching performance norms in academia ". **Research in Higher Education,** Vol., No .5, P P 533-569.

- Burn, Black, R.T. and Others, (1974). " Improving faculty performance " **In Improving Academic Management: A Hanbook of Planning and Institutional Research.** London Saxon House,Teakfield Limited.

- Carnton, P. and Hillgartner, W. (1981) The relationship between student rating and instructor behavior: implications for improving teaching. **Canadian Journal of Higher Education,** Vol.11, PP 73-81.

- Centra, J. A. (1977). **How universities evaluate faculty performances: a survey of department heads** ,. Princeton, New Jersey: Educational Testing Service.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- Crummey, Rebecca, J. (1996)." The role of the university in development: a case study of the university college of dar es salaam from 1961-1964 (tanzania). **Dissertation Abstracts International** A, Vol. 34, No. 02, P .510.

- D ' chuz (Endeley), Colettec. (1996) " Faculty development needs as perceived by the faculty and administrators at rima college, malaysia. **Dissertation Abstracts International**, A, Vol.56, No.07, p.2500.

- Dillon, K.E., and Bane, K, L., (1982). " Consulting and conflict of interest, " **Educational Record**, Vol. 31, No. 04, P. 175.

- Dowell, D .A and J.A.Neal (1983). " The Validity and accuracy of student ratings of instruction: a relpy. "**Journal of Higher Education** , Vol.33 , No.03 ,P P . 454-463.

- Erdle, s., and Murray, H. (1986)" Interfaculty differences in classroom teaching behavior: another relationship to student instructional rating ". **Research in Higher Education**, vol. 24 .PP 115-127.

- Kinney, K.E., and Smith, J.M., (1992)." Teaching performance norms in academia ". **Research in Higher Education**. Vol.27, No .6, P P 572-597.

- Mintzes, John, (1979). Teaching behaviors and student ratings of instructors, **Journal of Experimental Education**, Vol.48 PP 145-153.

- Murray, Harry, (1983)." Low- Inference classroom teaching behaviors and student ratings o college teaching effectiveness". **Journal of Educational Psychology**, Vol. 75.PP138-149.

- Panford, Steve Charles. (1996) " Needs assessment: an analysis of approaches for assessing the needs for A faculty development program at city tech, city university of new york (New York city technical college). **Dissertation Abstracts International**, A, vol. 57, NO. 02, P. 603.

- Paton, C, V., and Marver. J, D., (1979). "Paid consulting by American academics, " **Educational Record**, Vol. 60, No. 02, P. 175-206.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

- Pollack, Myra and Miller, David. (1980). **Teachers make the difference: an introduction to education**, New York: Harper and Row Publishers.

- Pump, Uhlmann, and Holger, Gunter Jurgen. (1998) " University buildings as a mirror image of change in science and society. **Dissertation Abstracts International**. A, Vol. 59, No.02, P .166.

- Shore, B.Mand Pinker, S. and Batos (1990), " Research as a model for university teaching ". **Higher Education**, Vol. 19, P.178.

- Smart, John, c. (editor). 1991. **Higher education handbook of theory and research.** Volume VII, New York: Agathon Press.

- Startup, R. (1979) **The University teacher and his world: a sociological and educational study**. London: Saxon House, Teakfield Limited.

- Stephen , E. Newstead and Others. (1989)." The effect of response format on ratings of teaching ",in: **Educational and Psychological Measurement,** Vol. 49, NO. 1, PP. 34-37.

- Webster's II, (1984). **"New revised dictionary,"** New York, Berkley books, P.751.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
١	استطلاع رأي المحكمين حول الاستبانة.
٢	أسماء المحكمين على الاستبانة.
٣	الكتاب الموجه للمحكمين.
٤	الاستبانة في شكلها النهائي.
٥	كتاب تسهيل المهمة من الجامعة.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ملحق رقم (١)

١ الإستبانة في حالتها الأولية قبل عملية التحكيم

استطلاع رأي المحكمين حول الإستبانة

أولاً: فقرات الاستبانة الخاصة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس			
المجال الأول: إقامة الندوات العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس			
ت	الفقرة	الدرجة من (١٠)	التعديلات المقترحة
١	تقوم الكلية بإقامة ندوات علمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري.		
٢	توجد لجنة للندوات العلمية في الكلية تسعى لتنظيمها وتنفيذها.		
٣	يتم حضور معظم أعضاء هيئة التدريس لهذه الندوات.		
٤	يتم حضور طلبة الدراسات العليا للندوات العلمية التي تعقدها الكلية.		
٥	تتعاون الأقسام المختلفة في الكلية لإقامة ندوات علمية مشتركة فيما بينها.		
٦	تقوم إدارة الجامعة بتشجيع الندوات العلمية في الكليات الإنسانية.		
٧	يتم استقدام باحثين ومؤلفين مشهورين لإقامة ندوات علمية في الكلية.		
٨	يتم توزيع جداول مسبقة حول مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الندوات العلمية.		
٩	تتوفر الإمكانيات التكنولوجية المختلفة مما يشجع أعضاء هيئة التدريس على عقد الندوات العلمية في أقسام الكلية.		
١٠	يتم الإعلان المسبق والمنظم عن الندوات العلمية في الكلية كي يحضرها أعضاء هيئة التدريس.		
١١	يتم تصوير الندوات العلمية التي تعقد في الكلية بواسطة كاميرات الفيديو للرجوع إليها فيما بعد.		
١٢	تتم عملية تحرير الندوات العلمية ونشرها في مجلدات أو كتيبات دورية للاستفادة منها فيما بعد.		
١٣	يتم عقد ندوات علمية تخصصية داخل القسم مرة على الأقل شهرياً.		
المجال الثاني: إقامة الورش العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس			
١٤	يتم تبادل الأفكار ووجهات النظر بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية عن طريق الورش العلمية.		
١٥	يتم التخطيط للورش العلمية في كل فصل دراسي من جانب إدارة الكلية.		
١٦	يتم تدريب أعضاء هيئة التدريس على أمور تهمهم في الورش العلمية.		
١٧	تتناول الورش العلمية موضوعات متنوعة تؤدي إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.		

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ت	الفقرة	الدرجة من (١٠)	التعديلات المقترحة
١٨	تتم طباعة نتائج الورشة في كتيبات دورية وتوزيعها على أعضاء هيئة التدريس في الكلية للاستفادة منها.		
١٩	يتم توزيع هذه الكتيبات على الجامعات المختلفة لتبادل المعلومات والخبرات.		
المجال الثالث : إقامة الأسبوع العلمي للكلية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس			
٢٠	تتم إقامة الأسبوع العلمي في الكلية مرة واحدة على الأقل في العام.		
٢١	تتم إقامة المعارض المختلفة التي تشمل أنشطة الطلبة وأعضاء هيئة التدريس خلال الأسبوع العلمي.		
٢٢	تتم مراعاة عدم تضارب نشاط الأسبوع العلمي للكلية مع الأنشطة الأخرى المهمة لها.		
٢٣	تتم التعاون بين جميع أعضاء هيئة التدريس في الكلية للتحضير لهذا الاسبوع.		
٢٤	يتم إلقاء المحاضرات التخصصية خلال الأسبوع العلمي للكلية.		
٢٥	تتم دعوة شخصيات من خارج الجامعة إلى فعاليات الأسبوع العلمي للاطلاع على أنشطة الكلية الأكاديمية.		
٢٦	يلاحظ وجود جو من المنافسة الشريفة بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس في الأسبوع العلمي.		
٢٧	تتم مشاركة بعض الشخصيات المدعوة من المجتمع المحلي في الأسبوع العلمي عن طريق إلقاء محاضرات متخصصة لها علاقة بموضوعات الأسبوع العلمي.		
المجال الرابع : عقد المؤتمرات ذات العلاقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس			
٢٨	يتم عقد مؤتمر علمي في الكلية مرة كل سنتين على الأقل مما يرفع أداء أعضاء هيئة التدريس.		
٢٩	تركز المؤتمرات على موضوعات تهم أعضاء هيئة التدريس.		
٣٠	يدعى للمؤتمر الباحثون من الكليات المشابهة لها بالجامعات الفلسطينية والعربية.		
٣١	تتم مناقشة مشكلات أكاديمية عديدة بين أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات.		
٣٢	يتعرف أعضاء هيئة التدريس بزملائهم من الجامعات الأخرى خلال فترة عقد المؤتمر.		
٣٣	يحضر جميع أعضاء هيئة التدريس فعاليات جلسات المؤتمر وما يطرح خلالها من مناقشات مفيدة.		
المجال الخامس : تبادل الزيارات العلمية لفائدة أعضاء هيئة التدريس			
٣٤	يتم ترتيب زيارات لأساتذة مرموقين إلى كليتنا من جامعات أخرى من وقت إلى أخر.		
٣٥	يتم اطلاع الأساتذة الزائرين على خطط الكلية وبرامجها الأكاديمية.		

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ت	الفقرة	الدرجة من (١٠)	التعديلات المقترحة
٣٦	يقوم الأساتذة الزائرون بالالتقاء مع أعضاء الهيئة التدريسية وتبادل المعلومات معهم.		
٣٧	يقوم الأساتذة الزائرون بإلقاء المحاضرات وعقد الندوات العلمية مع أعضاء هيئة التدريس في الكلية.		
٣٨	تقوم الجامعة بتنظيم زيارات علمية لأعضاء هيئة التدريس في كليتنا إلى جامعات أخرى لاكتساب المزيد من المعارف و المهارات والخبرات.		
المجال السادس : إجراء البحوث لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس			
٣٩	تشجع إدارة الكلية عندنا أعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث النظرية.		
٤٠	تشجع إدارة الكلية عندنا أعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث الميدانية أو التطبيقية.		
٤١	تخصص إدارة الجامعة عندنا ميزانية للبحث العلمي لدعم البحوث التي يجريها أعضاء هيئة التدريس.		
٤٢	تقوم الكلية بمتابعة عملية البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس ودعمهم معنويا فقط.		
٤٣	تقوم دائرة أو عمادة البحث العلمي في الجامعة بتسهيل مهمة إجراء البحث لدى أعضاء هيئة التدريس.		
٤٤	تقوم الكلية والجامعة بمساءلة الأشخاص الذين لا يقومون بإجراء البحوث لفترة ثلاث سنوات متتالية.		
٤٥	أقوم بإنجاز البحوث العلمية بصورة مستقلة في الغالب دون مساعدة من الكلية أو لجامعة.		
٤٦	تقوم الكلية أو الجامعة بتقييم البحوث لأغراض نشرها في المجلات العلمية.		
٤٧	تقوم الجامعة بترقية أعضاء هيئة التدريس إلى الرتب الأكاديمية عندما يقومون بتحقيق الشروط اللازمة بذلك وبخاصة نشر البحوث في مجلات علمية محكمة.		
المجال السابع : التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس			
٤٨	تقوم الجامعة باستخدام التقييم الأكاديمي السنوي الخاص بأداء أعضاء هيئة التدريس		
٤٩	يستند التقييم الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في الجامعة على مبدأ النشاط التدريسي الواضح.		
٥٠	يتم اخذ رأي الطلاب في عضو هيئة التدريس سنويا من اجل التقييم الأكاديمي له.		

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ت	الفقرة	الدرجة من (١٠)	التعديلات المقترحة
٥١	يستند التقييم الأكاديمي أيضا على مبدأ مشاركة المعلم في لجان علمية لخدمة الكلية والجامعة.		
٥٢	يستند التقييم الأكاديمي النهائي لعضو هيئة التدريس إلى البحوث المنشورة والمؤلفات.		
٥٣	يستند التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس كذلك على خدمة عضو هيئة التدريس للمجتمع المحلي.		
المجال الثامن : منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس			
٥٤	يتم منح بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية شهادات (تفوق في التدريس) من جانب إدارة الجامعة ويكون الحكم فيها للطلبة.		
٥٥	يتم توزيع جوائز (البحث العلمي) من جانب إدارة الجامعة لمن يستحق من أعضاء هيئة التدريس وفقا لعدد البحوث المنشورة في المجلات العلمية المحكمة.		
٥٦	يتم توزيع جائزة (التفاني والإخلاص) لمن يخلص في أداء عمله ويكون الحكم لإدارة الجامعة ولعماده الكلية.		
٥٧	توجد معايير دقيقة لجوائز التقدير والتفوق منعا للمزاجية أو الذاتية مما يشجع على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس .		

ثانيا : الفقرات الخاصة بعلاقة الجامعة بالمجتمع المحلي			
المجال التاسع: القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع			
٥٨	يقوم أعضاء هيئة التدريس في الكلية بإجراء الدراسات والبحوث التي تقترحها دوائر الدولة الرسمية من اجل خدمة المجتمع .		
٥٩	تقوم الأقسام والكليات الإنسانية مع بعض مؤسسات المجتمع بإجراء بحوث تطبيقية مشتركة.		
٦٠	تقوم الأقسام والكليات الإنسانية بإجراء البحوث الهادفة لخدمة خطط التنمية الاجتماعية المتنوعة.		
٦١	يعقد بعض أعضاء مجلس القسم اجتماعا سنويا مع ممثلي الهيئات المحلية للتعرف إلى حاجاتها البحثية.		
٦٢	تدعم الكلية ماديا البحوث والمؤلفات التي تخدم نمو المجتمع بتطوره		
٦٣	يتم إنجاز البحوث العلمية لصالح المؤسسات والمنظمات الجماهيرية المختلفة.		
٦٤	يعمل أعضاء هيئة التدريس في الكلية على توجيه بعض أبحاثهم بما يتناسب وحاجات المجتمع ومتطلباته وطموحاته.		

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ت	الفقرة	الدرجة من (١٠)	التعديلات المقترحة
المجال العاشر: إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات الخاصة بخدمة المجتمع			
٦٥	تقدم الكلية التي اعمل بها البرامج الخاصة بخدمة المجتمع.		
٦٦	تعقد الكلية التي اعمل بها بعض المؤتمرات لخدمة المجتمع المحلي.		
٦٧	تشجع الكلية بعض أشخاص من المجتمع المحلي على المشاركة في مؤتمراتها المختلفة.		
٦٨	تساهم الكلية في المؤتمرات التي تنظمها الجمعيات و النقابات و المنظمات المختلفة في المجتمع المحلي.		
٦٩	تتم مشاركة بعض الأشخاص من المجتمع المحلي في أعمال الندوات المختلفة التي تعقدها الكلية.		
٧٠	تشارك الكلية في الندوات التي تعقد في المجتمع المحلي و تنقلها وسائل الإعلام المتعددة.		
٧١	تفتح الكلية مدرجاتها و قاعاتها المختلفة خدمة للندوات التي تقيمها المؤسسات الاجتماعية المختلفة.		
٧٢	تعقد الكلية ندوات عديدة داخلها لصالح الجمعيات أو النقابات أو الاتحادات المختلفة.		
المجال الحادي عشر : إقامة المعارض والمناشط المختلفة بالتعاون مع المجتمع المحلي			
٧٣	تفسح الكلية المجال لأبناء المجتمع المحلي للمساهمة في المعارض والمناشط المختلفة ذات العلاقة بالمجتمع المحلي.		
٧٤	توجه الكلية الدعوات المختلفة لبعض فئات من المجتمع المحلي للمشاركة في افتتاح أنشطتها ومعارضها ومتاحفها من وقت لأخر.		
٧٥	تفتح الكلية التي اعمل بها معارضها المختلفة لأبناء المجتمع المحلي.		
المجال الثاني عشر: إقامة الدورات لخدمة المجتمع			
٧٦	تشارك الكلية في الدورات داخل مؤسسات الدولة والتي تتناول أمورا تخص المجتمع.		
٧٧	تشارك الكلية في الدورات التي تنظمها الجمعيات والنقابات والمنظمات العمالية والنسائية.		
٧٨	تسمح الكلية بإقامة دورات تدريبية في رحابها من اجل خدمة مصالح المجتمع المحلي.		
٧٩	تقيم الجامعة دورات تدريبية مشتركة من اجل المجتمع المحلي.		
٨٠	يشارك أعضاء هيئة التدريس في الكلية بعقد دورات تدريبية لتطوير كفاءات بعض العاملين في المؤسسات الاجتماعية الحكومية والخاصة		

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ت	الفقرة	الدرجة من (١٠)	التعديلات المقترحة
٨١	تقيم الجامعة دورات فنية ومهنية للعمال المهرة والفنيين لتطوير مهاراتهم بصرف النظر عن خلفيتهم العلمية.		
المجال الثالث عشر : إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الاستشارات خدمة للمجتمع			
٨٢	يلقي بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية محاضرات عامة في المواسم الثقافية للمؤسسات الرسمية والمنظمات الجماهيرية أو تقديم استشارات لها بهذا الشأن.		
٨٣	يلقي بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية محاضرات عامة أو تقديم استشارات حول القضايا الاجتماعية المختلفة.		
٨٤	يلقي بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية محاضرات عامة أو تقديم استشارات حول القضايا السياسية المختلفة.		
٨٥	يلقي بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية محاضرات عامة أو تقديم استشارات حول أمور الدين والدنيا المفتوحة.		
٨٦	يلقي بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية محاضرات عامة أو تقديم استشارات حول الأمور التربوية المختلفة.		
٨٧	يلقي بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية محاضرات عامة أو تقديم استشارات حول الأمور القانونية المتعددة.		
٨٨	يلقي بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية محاضرات عامة أو تقديم استشارات حول الأمور الفنية المختلفة.		
٨٩	يلقي بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية محاضرات عامة أو تقديم استشارات حول الأمور الاقتصادية العديدة .		
المجال الرابع عشر : أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه			
٩٠	تقدم الكلية التي اعمل بها رؤى ونماذج فكرية متنوعة لتطوير المجتمع أو تحديثه.		
٩١	تشارك الكلية التي اعمل بها في وضع برامج لتطوير الخدمات الاجتماعية.		
٩٢	تشارك الكلية التي اعمل بها في حل المشكلات التي تعترض عملية تطوير المجتمع.		
٩٣	تشارك الكلية التي اعمل بها في أنشطة التعليم المستمر والتعليم عن بعد مما يساهم بالتالي في تطوير المجتمع.		
٩٤	تشارك الكلية التي اعمل بها في تقييم المشاريع الاقتصادية والاجتماعية والإدارية والتربوية تمهيدا لتحديثها وتطويرها.		
٩٥	تشارك الكلية التي اعمل بها في الأنشطة الرياضية مما يعمل على تطوير الخدمات التي تقدمها للأندية الرياضية المحلية.		

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ت	الفقرة	الدرجة من (١٠)	التعديلات المقترحة
٩٦	تشارك الكلية التي اعمل بها في تنفيذ خطط الدولة لتطوير الخدمات المختلفة التي تقدمها للمجتمع.		
المجال الخامس عشر: أنشطة تتعلق بخدمة المجتمع إعلاميا :			
٩٧	تسهم الكلية التي اعمل بها في المجلات والنشرات التي تصدرها الجامعة حول خدمة المجتمع		
٩٨	تشجع الكلية التي اعمل بها على كتابة المقالات في الصحف المحلية خدمة للمجتمع.		
٩٩	تشجع الكلية التي اعمل بها على إجراء المقابلات أو اللقاءات الإذاعية التي تعالج قضايا اجتماعية مختلفة.		
١٠٠	تسهم الكلية التي اعمل بها في إقامة الندوات التلفزيونية حول ما يهم المجتمع من موضوعات.		
١٠١	تسهم الكلية التي اعمل بها في نشر الكتب المؤلفة من جانب أعضاء هيئة التدريس وتخدم خطط التنمية في المجتمع المحلي		
١٠٢	تسهم الكلية التي اعمل بها في تغطية المناسبات الدينية والوطنية والقومية إعلاميا.		

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ملحق رقم (٢)

أسماء المحكمين للإستبانة

م	الاسم	ملاحظات
١	أ.د أمين الكخن.	كلية التربية
٢	د غسان الحلو.	كلية التربية
٣	د رسمية عبد القادر.	كلية التربية
٤	د فوزي المساعيد.	كلية التربية
٥	د عبد الناصر القدومي.	كلية التربية
٦	د عوده عوده.	كلية الآداب
٧	د محمود عطا الله.	كلية الآداب
٨	د فيصل الزعنون.	كلية الآداب
٩	د مفيد الشامي.	كلية الاقتصاد
١٠	د مصطفى الحاج علي.	كلية الاقتصاد
١١	د نافذ أبو بكر.	كلية الاقتصاد
١٢	د نور الدين أبو الرب.	كلية الاقتصاد
١٣	أ. سليمان أبو جاموس.	كلية الاقتصاد
١٤	د رائق محمد الصعيدي.	كلية الشريعة
١٥	أ.علاء مقبول.	كلية الشريعة
١٦	د محمد شراقة.	كلية القانون

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق رقم (٣)

الخطاب الموجه للمحكمين

السيد المحكم الفاضل : ..... المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .

يقوم الباحث بدراسة تربوية تحت عنـــوان "**تطوير الكليات الإنسانية بالجامعات الفلسطينية من حيث أداء أعضاء هيئة التدريس فيها وعلاقتها بالمجتمع المحلي**" وذلك للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة النجاح الوطنية.

وتتطلب هذه الدراسة بناء استبانه لقياس تطوير أداء أعضاء هيئـــة التدريـــس فـــي الجامعات الفلسطينية وتطوير علاقة الجامعة بالمجتمع المحلي . وفيمـــا يلـــي مجموعـــة مـــن المجالات والفقرات الخاصة بكل مجال . لذا يرجى التكرم بـــإبداء وجهـــة نظركـــم وطـــرح اقتراحاتكم في مدى صلاحية الفقرات وانتمائها للمجال الخاص بها عن طريق وضع درجة مـن (١٠) درجات لكل فقرة ، وإضافة الفقرات التي تقترح إضافتها لكل مجال. علماً بان الصـــورة النهائية للأداة ستكون كما هي في النموذج التالي :

المجال الأول : إقامة الندوات العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس :						
ت	الفقرة	درجة الاستجابة				
		بدرجة كبيرة جدا	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدا
١	تقوم الكلية بإقامة ندوات علمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري.					

مع جزيل الشكر والتقدير لتعاونكم في سبيل إنجاح هذه الدراسة. والله الموفق.

الباحث

ملاحظة يرجى التكرم بكتابة البيانات التالية :

الوظيفة : .....الكلية :.....

أعلى مؤهل علمي : .....

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق رقم (٤)

أداة الدراسة في شكلها النهائي

السيد الدكتور عضو هيئة التدريس في الكليات الإنسانية بالجامعات الفلسطينية المحترم .

تحية طيبة وبعد:

يسعدني أن اقدم إليكم الاستبانة التي تدور حـــول " تطوير الكليات الإنسانية بالجامعات الفلسطينية من حيث أداء أعضاء هيئة التدريس فيها وعلاقتها بالمجتمع المحلي "كجزء من متطلبـات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة النجاح الوطنية بنابلس ، راجيا التكـــرم بتعبئتها ، آملا منكم التعاون في الاستجابة لفقرات هذه الاستبانة ، بأن المعلومات التي ســـيتم جمعـــها ستستخدم لأغراض الدراسة فقط ، لذا فإنه لا داعي لذكر الاسم .

شاكرا لكم تعاونكم مع وافر التقدير والاحترام .

معلومات عامة :

- **الجامعة:** أ-جامعة النجاح الوطنية . ب- جامعة بير زيت .
  ج- جامعة القدس / أبو ديس د-جامعة الخليل هـــ- جامعة بيت لحم .
- **الكلية :** أ-كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية . ب- كلية الآداب . ج- كلية الشـــريعة.
  د- كلية التربية هـــ - كلية القانون .
- **الجنس :** أ- ذكر . ب- أنثى .
- **سنوات الخبرة :** أ- اقل من ٤ سنوات . ب- مـــن ٥ إلـــى ٨ ســـنوات .
  ج- من ٩ سنوات فأكثر .
- **المؤهل العلمي :** أ- دكتوراه . ب- ماجستير .
- **الرتبة العلمية :** أ- أستاذ . ب- أستاذ مشارك . ج- أستاذ مســـاعد
  د- محاضر. هـــ - مدرس.
- **آخر جامعة تخرجت منها :** أ – عربية . ب – أمريكية أو بريطانية .
  ج – أخرى .

ملاحظة : الرجاء من عضو هيئة التدريس المحترم وضع الاستبانة بعد الاستجابة عليها لدى ســـكرتيرة القسم الذي ينتمي إليه.

الباحث

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الاستبانة

المحور الأول : فقرات الاستبانة الخاصة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس

ت	الفقرة	درجة الاستجابة				
		بدرجة كبيرة جدا	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدا
المجال الأول : إقامة الندوات العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس						
١	تقوم الكلية بإقامة ندوات علمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري.					
٢	توجد لجنة للندوات العلمية في الكلية تسعى لتنظيمها وتنفيذها.					
٣	يتم حضور معظم أعضاء هيئة التدريس لهذه الندوات.					
٤	يتم حضور الطلبة للندوات العلمية التي تعقدها الكلية.					
٥	تتعاون الأقسام المختلفة في الكلية لإقامة ندوات علمية مشتركة فيما بينها.					
٦	يتم استقدام باحثين مشهورين لإقامة ندوات علمية في الكلية.					
٧	يتم توزيع جداول مسبقة حول مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الندوات العلمية.					
٨	تتوفر الإمكانيات التكنولوجية المختلفة مما يشجع أعضاء هيئة التدريس على عقد الندوات العلمية في أقسام الكلية.					
٩	يتم الإعلان المسبق عن الندوات العلمية في الكلية كي يحضرها أعضاء هيئة التدريس.					
١٠	يتم تصوير الندوات العلمية التي تعقد في الكلية بواسطة كاميرات الفيديو للرجوع إليها فيما بعد.					
١١	تتم عملية تحرير الندوات العلمية ونشرها في كتيبات دورية للاستفادة منها فيما بعد.					
١٢	يتم عقد ندوات علمية تخصصية داخل القسم مرة على الأقل شهريا.					
المجال الثاني : إقامة الورش العلمية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس						
١	يتم تبادل الأفكار ووجهات النظر بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية عن طريق الورش العلمية.					
٢	يتم التخطيط للورش العلمية في كل فصل دراسي من جانب إدارة الكلية.					
٣	يتم تدريب أعضاء هيئة التدريس على أمور تهمهم في الورش العلمية					
٤	تتناول الورش العلمية موضوعات متنوعة تؤدي إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.					

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ت	الفقرة	درجة الاستجابة				
		بدرجة كبيرة جدا	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدا
٥	تتم طباعة نتائج الورشة في كتيبات دورية وتوزيعها على أعضاء هيئة التدريس في الكلية للاستفادة منها.					
٦	تشجع الكلية أعضاء الهيئة التدريسية فيها على المشاركة في الورشات العلمية.					
٧	يتم تزويد الجامعات الفلسطينية المختلفة بالنشرات الصادرة عن عقد هذه الورشات.					
المجال الثالث : إقامة الأسبوع العلمي للكلية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس						
١	تتم إقامة الأسبوع العلمي للكلية مرة واحدة خلال العام الدراسي.					
٢	تتم إقامة المعارض المختلفة التي تشمل أنشطة الطلبة وأعضاء هيئة التدريس خلال الأسبوع العلمي.					
٣	تتم مراعاة عدم تضارب موعد أنشطة الأسبوع العلمي للكلية مع مواعيد الأنشطة الأخرى للكلية.					
٤	يتم التعاون بين جميع أعضاء هيئة التدريس في الكلية للتحضير لهذا الأسبوع.					
٥	يتم إلقاء المحاضرات التخصصية خلال الأسبوع العلمي للكلية.					
٦	تتم دعوة شخصيات من خارج الجامعة إلى فعاليات الأسبوع العلمي للاطلاع على أنشطة الكلية الأكاديمية.					
٧	تتم مشاركة بعض الشخصيات المدعوة من المجتمع المحلي في الأسبوع العلمي.					
المجال الرابع : عقد المؤتمرات ذات العلاقة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس						
١	يتم عقد مؤتمر علمي في الكلية مرة كل سنتين على الأقل.					
٢	تركز المؤتمرات على موضوعات تهم أعضاء هيئة التدريس ومجالات التخصص في الكلية.					
٣	يدعى للمؤتمر الباحثون من الكليات المشابهة لها بالجامعات الفلسطينية والعربية والدولية.					
٤	تتم مناقشة مشكلات أكاديمية عديدة بين أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات.					
٥	يتعرف أعضاء هيئة التدريس بزملائهم من الجامعات الأخرى خلال فترة عقد المؤتمر.					
٦	يحضر معظم أعضاء هيئة التدريس فعاليات جلسات المؤتمر وما يطرح خلالها من مناقشات مفيدة.					

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ت	الفقرة	درجة الاستجابة				
		بدرجة كبيرة جدا	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدا
المجال الخامس : تبادل الزيارات العلمية لفائدة أعضاء هيئة التدريس						
١	يتم ترتيب زيارات لأساتذة متخصصين إلى الكلية من جامعات أخرى من وقت إلى آخر.					
٢	يتم اطلاع الأساتذة الزائرين على الخطط والبرامج الأكاديمية في الكلية .					
٣	يقوم الأساتذة الزائرون بالالتقاء مع أعضاء الهيئة التدريسية والاحتكاك بهم وتبادل الخبرات معهم.					
٤	يقوم الأساتذة الزائرون بإلقاء المحاضرات العلمية مع أعضاء هيئة التدريس في الكلية وعلى الطلبة.					
٥	تشجع الكلية بالتعاون مع الجامعة حدوث زيارات علمية لأعضاء هيئة التدريس في الكلية إلى جامعات أخرى.					
المجال السادس : إجراء البحوث لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس						
١	تشجع إدارة الكلية أعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث العلمية.					
٢	تخصص إدارة الجامعة عندنا ميزانية للبحث العلمي لدعم البحوث التي يجريها أعضاء هيئة التدريس.					
٣	تقوم الكلية بمتابعة البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس دورياً.					
٤	تقوم الكلية والجامعة بمساءلة الأشخاص الذين لا يقومون بإجراء البحوث لفترة ثلاث سنوات متتالية.					
٥	يقوم أعضاء هيئة التدريس بإنجاز البحوث العلمية بصورة مستقلة في الغالب دون مساعدة من الكلية أو الجامعة.					
٦	يقوم أعضاء هيئة التدريس في الكلية بتقييم البحوث لأغراض نشرها في مجلات علمية.					
٧	تقوم الكلية بالتعاون مع الجامعة بترقية أعضاء هيئة التدريس إلى الرتب الأكاديمية عند توفر الشروط اللازمة للترقية.					
المجال السابع : التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس						
١	تقوم الكلية بالتعاون مع الجامعة باستخدام التقييم الأكاديمي السنوي الخاص بأداء أعضاء هيئة التدريس.					
٢	يستند التقييم الأكاديمي جزئياً لعضو هيئة التدريس في الكلية والجامعة على عملية التدريس بالدرجة الأساس.					
٣	يتم اخذ رأي الطلبة في عضو هيئة التدريس فصلياً من اجل التقييم الأكاديمي له.					

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ت	الفقرة	درجة الاستجابة				
		بدرجة كبيرة جدا	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدا
٤	يستند التقييم الأكاديمي جزئياً في الكلية والجامعة على مدى مشاركة عضو هيئة التدريس في لجان علمية لخدمة الكلية والجامعة.					
٥	يستند التقييم الأكاديمي النهائي جزئياً لعضو هيئة التدريس في الكلية والجامعة إلى البحوث المنشورة والمؤلفات.					
٦	يستند التقييم الأكاديمي السنوي لعضو هيئة التدريس في الكلية جزئياً على خدمة عضو هيئة التدريس للمجتمع المحلي.					
	المجال الثامن : منح شهادات تفوق وتقدير من الجامعة لعضو هيئة التدريس					
١	يتم منح بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية شهادات (تفوق في التدريس) من جانب إدارة الجامعة.					
٢	يتم توزيع جوائز (البحث العلمي) من جانب إدارة الجامعة لمن يستحق من أعضاء هيئة التدريس وفقا لعدد ونوعية البحوث المنشورة في المجلات العلمية المحكمة.					
٣	يتم توزيع جائزة (التفاني والإخلاص) لمن يخلص في أداء عمله ويكون الحكم لإدارة الجامعة ولعماده الكلية.					
٤	توجد معايير دقيقة لجوائز التقدير والتفوق منعا للمزاجية أو الذاتية مما يشجع على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.					
	المحور الثاني : الفقرات الخاصة بعلاقة الجامعة بالمجتمع المحلي					
	المجال التاسع: القيام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالمجتمع					
١	يقوم أعضاء هيئة التدريس في الكلية بإجراء الدراسات والبحوث التي تقترحها دوائر الدولة الرسمية من اجل خدمة المجتمع.					
٢	تقوم الكلية مع بعض مؤسسات المجتمع بإجراء بحوث تطبيقية مشتركة.					
٣	تقوم الكلية بإجراء البحوث الهادفة لخدمة خطط التنمية الاجتماعية المتنوعة.					
٤	يعقد بعض أعضاء مجلس القسم اجتماعا سنويا مع ممثلي الهيئات المحلية للتعرف إلى حاجاتها البحثية.					
٥	تدعم الكلية بالتعاون مع الجامعة ماديا البحوث والمؤلفات التي تخدم نمو المجتمع وتطوره.					
٦	يتم إنجاز بعض البحوث العلمية في الكلية لصالح المؤسسات الاجتماعية المختلفة.					
٧	يعمل أعضاء هيئة التدريس في الكلية على توجيه بعض أبحاثهم بما يتناسب وحاجات المجتمع.					

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ت	الفقرة	درجة الاستجابة				
		بدرجة كبيرة جدا	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدا
المجال العاشر: إعداد البرامج وعقد المؤتمرات والندوات والمعارض الخاصة بخدمة المجتمع						
١	تقدم الكلية التي اعمل بها البرامج الخاصة لخدمة المجتمع.					
٢	تعقد الكلية التي اعمل بها بعض المؤتمرات لخدمة المجتمع المحلي.					
٣	تشجع الكلية بعض الأشخاص من المجتمع المحلي على المشاركة في مؤتمراتها المختلفة.					
٤	تساهم الكلية في المؤتمرات التي تنظمها الجمعيات والنقابات المختلفة في المجتمع المحلي.					
٥	تتم مشاركة بعض الأشخاص من المجتمع المحلي في أعمال الندوات المختلفة التي تعقدها الكلية.					
٦	تشارك الكلية في الندوات التي تعقد في المجتمع المحلي.					
٧	تفتح الكلية مدرجاتها و قاعاتها المختلفة خدمة للندوات التي تقيمها المؤسسات الاجتماعية المختلفة.					
٨	تعقد الكلية ندوات عديدة داخلها لصالح الجمعيات أو النقابات أو الاتحادات المختلفة.					
٩	تفتح الكلية التي اعمل بها معارضها المختلفة لأبناء المجتمع المحلي.					
١٠	توجه الكلية الدعوات المختلفة لبعض فئات من المجتمع المحلي للمشاركة في افتتاح أنشطتها ومعارضها ومتاحفها من وقت لأخر.					
١١	تسمح الكلية المجال لأبناء المجتمع المحلي للمساهمة في المعارض والمناشط المختلفة ذات العلاقة بالمجتمع المحلي.					
المجال الحادي عشر: إقامة الدورات لخدمة المجتمع						
١	تشارك الكلية في الدورات داخل مؤسسات الدولة والتي تتناول أمورا تخص المجتمع.					
٢	تشارك الكلية في الدورات التي تنظمها الجمعيات والنقابات والمنظمات العمالية والنسائية.					
٣	تسمح الكلية بإقامة دورات تدريبية في رحابها من اجل خدمة مصالح المجتمع المحلي.					
٤	تقيم الكلية بالتعاون مع الجامعة دورات تدريبية مشتركة من اجل المجتمع المحلي.					
٥	يشارك أعضاء هيئة التدريس في الكلية بعقد دورات تدريبية لتطوير كفاءات بعض العاملين في المؤسسات الاجتماعية والحكومية والخاصة.					
٦	تقيم الكلية بالتعاون مع الجامعة دورات فنية ومهنية للعمال المهرة والفنيين لتطوير مهاراتهم بصرف النظر عن خلفيتهم العلمية.					

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ت	الفقرة	درجة الاستجابة				
		بدرجة كبيرة جدا	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدا
المجال الثاني عشر : إلقاء المحاضرات العامة وتقديم الإستشارات خدمة للمجتمع						
١	يلقي بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية محاضرات عامة في المواسم الثقافية للمؤسسات الرسمية أو للمنظمات الجماهيرية.					
٢	يقدم بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية استشارات للمؤسسات الرسمية أو للمنظمات الجماهيرية.					
٣	يلقي بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية محاضرات عامة أو تقديم استشارات حول القضايا الاجتماعية المختلفة.					
٤	يلقي بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية محاضرات عامة أو تقديم استشارات حول القضايا السياسية المختلفة.					
٥	يلقي بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية محاضرات عامة أو تقديم استشارات حول أمور الدين والدنيا.					
٦	يلقي بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية محاضرات عامة أو تقديم استشارات حول الأمور التربوية.					
٧	يلقي بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية محاضرات عامة أو تقديم استشارات حول الأمور القانونية المتعددة.					
٨	يلقي بعض أعضاء هيئة التدريس في الكلية محاضرات عامة أو تقديم استشارات حول الأمور الاقتصادية.					
المجال الثالث عشر : أنشطة تتعلق بتطوير المجتمع أو تحديثه						
١	تقدم الكلية التي اعمل بها نماذج فكرية متنوعة لتطوير المجتمع وتحديثه.					
٢	تشارك الكلية التي اعمل بها في وضع برامج لتطوير الخدمات الاجتماعية.					
٣	تشارك الكلية التي اعمل بها في حل المشكلات التي تعترض عملية تطوير المجتمع.					
٤	تشارك الكلية التي اعمل بها في تقييم المؤسسات و المشاريع المختلفة تمهيدا لتحديثها وتطويرها.					
٥	تشارك الكلية التي اعمل بها في أنشطة التعليم المستمر مما يساهم بالتالي في تطوير المجتمع.					
٦	تشارك الكلية التي اعمل بها في الأنشطة الرياضية ، مما يعمل على تطوير الخدمات التي تقدمها للأندية الرياضية المحلية.					
٧	تشارك الكلية التي اعمل بها في تنفيذ خطط الدولة لتطوير الخدمات المختلفة التي تقدمها للمجتمع.					

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ت	الفقرة	درجة الاستجابة				
		بدرجة كبيرة جدا	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدا
المجال الرابع عشر: أنشطة تتعلق بخدمة المجتمع إعلاميا						
١	تسهم الكلية التي اعمل بها في المجلات والنشـــرات التـــي تصدرهـــا الجامعة حول خدمة المجتمع.					
٢	تشجع الكلية التي اعمل بها على كتابة المقالات في الصحـــف المحليـــة خدمة للمجتمع.					
٣	تشجع الكلية التي اعمل بها على إجراء المقابلات أو اللقاءات الإذاعيـــة التي تعالج قضايا اجتماعية مختلفة.					
٤	تسهم الكلية التي اعمل بها في إقامة النـــدوات التلفزيونيـــة حـــول مـــا يهم المجتمع من موضوعات.					
٥	تسهم الكلية التي اعمل بها في نشر الكتب المؤلفة من جـــانب أعضـــاء هيئة التدريس و التي تخدم خطط التنمية في المجتمع المحلي.					
٦	تسهم الكلية التي اعمل بها في تغطية المناسبات المتعددة إعلاميا.					

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ABSTRACT

Developing Colleges of Humanities at the Palestinian Universities, concerning the Performance of their Staff Members, and the Universities' Relations with the Local Communities

(2001 AD)

By : student: Amro Burhan Jamil Al- Aker

Master Degree in Education, With Specialization in Educational Administration

Advisor : Professor Jawdat Ahmad Sa'adeh

An- Najah National University

The current study aimed at developing colleges of humanities at Palestinian universities, concerning the performance of their staff members and the Universities relations with the local communities :

The major questions of this study were as follows:

1. What is the actual performance of the Palestinian universities 'staff members at the colleges of humanities on the questionnaire that has been developed for this purpose?
2. What is the actual relation between colleges of humanities of Palestinian universities and the local communities on the questionnaire that has been developed for this purpose?

The following hypotheses emerged from the questions of the current study:-

The sample of the study was consisted of (193)faculty members at the colleges of humanities in the Palestinian universities.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

In order to answer the questions of the study and to verify its hypotheses, the study depended on the special research performances represented in the efforts of the researcher in preparing the tool of measurement, that is a questionnaire including two axes: the performance of the staff members, and the development of the university's relation with the society.

The validity of the tool was insured by a group of specialized jury while the reliability was calculated by using the equation of Kroinbach alpha, and it was (0.94).

In his current study, the researcher used descriptive approach of surveying, and he used each of the following:

- the arithmetical means , the percentages and frequencies,
- the T-test examination for the independent groups,
- the one- way analysis of variance (ANOVA) to verify the existence of differences of a statistical sign,
- the (LSD) test for the comparisons, and
- the coefficient of Person's correlation, so as to know the extent of the correlative relation between the axes of the study.

The study has reached several results, the most important ones were the following:

1. (a)- There is no significant differences at (α=0.05) in the performance of the staff members at the colleges of humanities in the Palestinian universities, due to the variable of gender.
1. (b)- There is no significant differences at (α=0.05) in the relation of the university with the society at the colleges of humanities in the Palestinian universities, due to the variable of gender.
2. (a)- There is no significant differences at (α=0.05) in the performance of the staff members at the colleges of humanities in the Palestinian universities, due to the variable of the scientific qualification for the member of the teaching staff.
2. (b)- There is no significant differences at (α=0.05) in the relation of the university with the society at the colleges of humanities in the Palestinian universities, due to the variable of scientific qualification for the member of the teaching staff.
3. (a)-There is no significant differences at (α=0.05) in the performance of the teaching staff in the areas of holding scientific symposiums,

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

scientific workshops, scientific week, scientific conferences, scientific visits and the annual academic evaluation for the purpose of developing the performance of the members of the teaching staff, due to the variable of their experiences.

3. (b)- There are significant differences at (α=0.05) of granting a certificate of extinction from the university for some of staff members, according to the variable of experience in teaching for the benefit of the members of the teaching staff having an experience of less than four years.

3. (c)- There is no significant differences at (α=0.05) in the relation of the university with the society at the colleges of humanities in the Palestinian universities, due to the variable of experience in teaching.

4. (a)- There are no significant differences at (α=0.05) in the performance of the teaching staff at all fields, due to the variable of scientific rank for the member of the teaching staff.

4. (b)- There are no significant differences at (α=0.05) in the performance of the members of the teaching staff at all fields, due to the variable of the scientific rank for the member of the teaching staff.

5. (a)- There are no significant differences at (α=0.05) in the performance of the members of the teaching staff at all fields, due to the variable of the university from which the member of the teaching staff was graduated from.

5. (b)- There are no significant differences at (α=0.05) in the relation of the university with the society at all fields, due to the variable of the last university from which the member of the teaching staff was graduated from.

6. (a)- There is no availability for significant differences at (α=0.05) in developing the performance of the teaching staff in the areas of holding scientific symposiums, the scientific week at the faculty, the exchanging of scientific visits, in order to develop the performance of the teaching staff and the annual academic evaluation, due to the variable of the university.

The results of the analysis revealed the availability of significant differences at (α=0.05) in the spheres of holding scientific workshops, the developing of the performance of the teaching staff between An-Najah university and Bir Zeit university- in favor of Bir Zeit university, between An- Najah university and Al- Quds university- in favor of Al-Quds university, between An- Najah university and Bethlehem university- in favor of Bethlehem university, the domain of holding conferences having a relation with the development of the teaching staff

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

members between An- Najah university and Bir Zeit university- in favor of Bir Zeit university, between An- Najah university and Hebron university- in favor of Hebron university, between Bir Zeit university and Hebron university- in favor of Hebron university, the item of granting certificates of appreciation and extension from the university for some faculty members at An- Najah university and Al- Quds university- in favor Al- Quds university, between An- Najah university and Bethlehem university- in favor of Bethlehem university, between Al- Quds university and Hebron university- in favor of Al- Quds university, between Hebron university and Bethlehem university- in favor of Bethlehem university, according to the variable of the university.

6. (b)- There is no significant differences at (α=0.05) in developing the relation of the university with the local society in the fields of (performing studies and researches related to the society and the preparation of programs, holding conferences, special seminars, exhibitions for the service of the society, holding courses for the service of the society, holding activities related to the service of the society- informational), due to the variable of the university.

6. (c)- There is significant differences at (α=0.05) in developing the relation of the university with the local society in the fields of delivering general lectures, offering consultations for the service of the society, between An- Najah university and Bir Zeit university- in favor of An-Najah university, between Bir Zeit university and Al- Quds university- in favor of Al- Quds university, between Bir Zeit university and Hebron university- in favor of Hebron university, between Bir Zeit university and Bethlehem university- in favor of Bethlehem university, the field of holding activities related to the developing of the society or modernizing it between An- Najah university and Al- Quds university- in favor of Al-Quds university, between An- Najah university and Bethlehem university- in favor of Bethlehem university, between Bir Zeit university and Al- Quds university- in favor of Al- Quds university, between Bir Zeit university and Bethlehem university- in favor of Bethlehem university, according to the variable of the university.

7. (a)- There is no significant differences at (α=0.05) in the performance of the teaching staff members on all the fields, due to the variable of the college.

7. (b)- There is no significant differences at (α=0.05) in the relation of the university with the society in the fields of (performing studies, researches, preparing programs, holding symposiums, conferences & exhibitions, arranging courses, offering consultations for the service of the society,

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit