

مجالات التنمية المستقبلية لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت

د. عبدالله جراغ عباس جراغ
قسم المناهج وطرق التدريس
كلية التربية - جامعة الكويت

مجالات التنمية المستقبلية لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت

د. عبدالله جراغ عباس جراغ

قسم المناهج وطرق التدريس

كلية التربية - جامعة الكويت

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تعرف ما يحتاج إليه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت لجوانب التنمية المهنية والأكاديمية والبحثية والإدارية والاجتماعية بغية أخذها بعين الاعتبار عند التخطيط لبرامج وورش التدريب في الكلية. ولتحقيق الغرض من الدراسة، تم تصميم أداة لتحديد مدى أهمية ودرجة ممارسة البنود المذكورة في مجالات التنمية الخمسة كما يراها أعضاء هيئة التدريس.

وتكونت عينة الدراسة من (٦٧) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية، حيث طلب من أفراد العينة تحديد درجة أهمية ودرجة ممارسة البنود في كل من المجالات الخمسة لأداة الدراسة.

أظهرت نتائج الدراسة وجود اختلاف واضح في احتياجات أعضاء هيئة التدريس في مجالات التنمية الخمسة المشمولة بأداة الدراسة. كما أظهرت النتائج أيضاً أن المجالات التي حظيت بأكبر قدر من التركيز كانت المجالات الأكاديمية والمهنية والإدارية على التوالي، في حين تبين أن احتياجات التنمية في المجالين البحثي والاجتماعي حظيت بنصيب أقل من التأكيد عليها من جانب أفراد العينة.

وتمخضت الدراسة عن توصيات محددة ينبغي أخذها بعين الاعتبار عند التخطيط المستقبلي للبرامج والورش التي تهدف إلى تنمية مهارات وكفاءات أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في شتى مجالات التنمية.

الكلمات المفتاحية: مجالات التنمية المستقبلية، عضو هيئة التدريس، كلية التربية.

Futuristic Developmental Aspects for the Faculty Members in College of Education at Kuwait University

Dr. Abdullah J. Jarragh
Dept of Curricula and Instruction
College of Education– Kuwait University

Abstract

This study aimed to identify the needs of the faculty members in college of education at Kuwait University for the development in the professional, academic, research, administrative, and social aspects in order to be taken in the consideration for planning training programs and workshops in the college. For accomplishing the study purpose, an instrument was constructed to identify the importance and degree of practicing of items mentioned in the five developmental aspects of the study instrument as viewed by faculty members.

The study sample was consisted of 67 faculty members in college of education. The sample members were asked to decide the importance and degree of practicing of items for each area of the five study instrument areas.

The results of the study showed an existence of a clear difference in needs of the faculty members for the five developmental areas of the study instrument. The results also revealed that the most insistence areas were the needs for development in the academic, professional and administrative aspects respectively; while it was found that the needs for development in areas of research and social aspects were less emphasized by sample members.

The study reached to specific recommendations to be taken in the consideration for future planning of the programs or workshops for developing college faculty members' skills and competencies in different developmental areas.

Key words: tuturistic development aspects, faculty members, college of education.

مجالات التنمية المستقبلية لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت

د. عبدالله جراغ عباس جراغ

قسم المناهج وطرق التدريس

كلية التربية - جامعة الكويت

مقدمة الدراسة

يعد عضو هيئة التدريس في كليات التربية العنصر الأساسي في إعداد المعلمين، لذا بدأت الأنظار تتجه إليه في السنوات الأخيرة من قبل الباحثين التربويين وأصحاب القرار في مؤسسات التعليم العالي في العديد من دول العالم. وهناك دراسات عديدة تناولت جوانب التنمية المختلفة لعضو هيئة التدريس من قبل الباحثين التربويين، كما أن هناك العديد من برامج التنمية الخاصة أعدت له في كليات وجامعات لدول مختلفة في العالم، ذلك من أجل مساعدته في المجالات التي يشعر فيها أنه بحاجة ماسة إليها في تأدية مهامه في الكلية أو الجامعة بوصفه أستاذا جامعيا.

ومن سمات التعليم الجامعي المعاصر التوسع في الأهداف والوظائف والبرامج التعليمية والبحثية والإدارية والاجتماعية، ومواكبة التطور في العلم والثقافة والإسهام فيه. ولقد انعكس هذا التطور على محتوى التعليم الجامعي وأوجد الحاجة إلى التطوير في برامج التعليمية وكفاءة أعضاء الهيئة التدريسية فيه. لذا نجد قيام العديد من الجامعات الأجنبية والعربية تقوم بعمليات تأهيل الهيئة التدريسية فيها من خلال برامج خاصة للتأهيل والنمو المهني والأكاديمي والبحثي لتحقيق هذا الغرض (الصاوي، ٢٠٠٠). ويتحمل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات المسؤوليات المباشرة في تنفيذ وظائف الجامعة باعتبارهم ركائز الجامعات العلمية والتربوية. فهم يؤدون أدوارا ووظائف تنبثق من وظائف جامعاتهم كالتدريس والبحث العلمي والتأليف والترجمة وبناء شخصيات الطلبة علميا وتربويا وتقديم الاستشارات في مجالات تخصصهم. إضافة إلى ذلك العمل في اللجان داخل الجامعة وخارجها.

وتطوير التعليم الجامعي لا بد أن يبدأ من أعضاء الهيئة التدريسية فهم حجر الزاوية في أي إصلاح أو تطوير منشود (حياوي، ١٩٩٣). وتتوقف قدرة عضو هيئة التدريس على أداء وظائفه الأساسية من التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وغيرها على مدى إعداده وتأهيله وقدراته العلمية والمهنية (البكر، ٢٠٠١). ويقول في هذا الصدد دوک (Duke، 1999)، إن التعلم مدى الحياة يفرض تحديا وفرصا للجامعات لكي تصبح أكثر المنظمات كفاءة في التعلم. فوظائف جديدة يجب أن تضاف لما لديها أو أن يعاد النظر فيها. فالتعليم الجامعي والتنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية سيصبح أمرا مهما باستمرار حيث إن التعليم

العالي سيتنوع ويتوسع أكثر مع ازدياد فرص التعلم خارج الجامعة. ومع ذلك فالجامعات بإمكانها المحافظة على أدوارها الرئيسية كمصدر للتعليم وتطويره إذا واكبت المستجدات المحلية والعالمية في الأمور التعليمية.

ويؤكد شميت وفولكر (Schmidt & Faulker, 1989)، أن عالم التكنولوجيا يفرض اليوم على أساتذة الجامعات أعباء إضافية لملاحقة التطورات في مجال التخصص العلمي والمهني. ولقد أكد الإعلان العالمي بشأن التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين الذي أصدرته اليونسكو عام ١٩٩٨، ضرورة اعتماد سياسات حازمة وواضحة فيما يخص أساتذة التعليم العالي، واتخاذ التدابير الملائمة لتمكينهم من إجراء البحوث وتحسين مهاراتهم التربوية من خلال برامج لتطوير قدراتهم، وحفزهم على التجديد الدائم في المناهج الدراسية، وفي أساليب التدريس لتحقيق الامتياز في مجال البحث والتدريس (اليونسكو ١٩٩٨، المادة ١٠). وفي دراسة ليلبرت (Pellert, 1996) تناولت برامج التنمية العلمية والمهنية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة فيينا، تم عرض البرامج المقدمة وأساليب التقويم المتبعة في تقييم أداء وكفاءة الهيئة التدريسية فيها. كما بينت نتائج الدراسة أن ورش العمل والسينارات المقدمة قد ساهمت في تحسين وتوثيق الاتصالات والعلاقات بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة من جهة، وبين الجامعة والمجتمع من جهة أخرى. أما دراسة رودولف (Rudolph, 1996) فقد أشارت إلى تجربة جامعة أريجون في الولايات المتحدة في تطبيق برنامج للتنمية العلمية والمهنية للهيئة التدريسية في الجامعة. واستخلصت الدراسة أن هناك تأكيداً على تحسين طرائق التدريس الجامعي، وتطوير المناهج الجامعية، والعمل التعاوني بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

أما في تجربة جامعة مالبورن في استراليا في تطبيق البرنامج الإلزامي السنوي في تقويم أعضاء الهيئة التدريسية بهدف التطوير العلمي والمهني لهم، فقد وجد جيمس (James, 1995) أن نتائجه الإيجابية في تطوير الهيئة التدريسية كانت محدودة جداً. بينما وجد الباحثان سكووت وويكس (Scott & Weeks, 1996) أن تجربة جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا في استراليا للتنمية العلمية والمهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بتخصصاتهم المختلفة فيها ناجحة، حيث استخدمت الجامعة في هذه العملية نظام عقد اللقاءات الشهرية المنظمة لمناقشة الأمور المهنية والعلمية فيما بينهم وبأسلوب التعلم التعاوني. وأشارت دراسة ديغل (Daigle, 2001) إلى تجربة جامعة كالجاري (Calgary) بكندا في تطبيقها برنامج الكفايات العلمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس فيها. ويؤكد البرنامج تطوير كفاءات الهيئة التدريسية ومكافأة أعضاء هيئة التدريس الذين يظهرون الكفاءات المميزة لإنجاح الجامعة في مهمتها وذلك بعد الانتهاء من الحضور لهذه الدورات.

وأشارت الدراسة أيضاً إلى أن نسبة حضور أعضاء هيئة التدريس لهذه الدورات قد بلغت ١٠٠٪ وأما الشكاوي للنزاعات بين أعضاء هيئة التدريس فقد انخفضت بنسبة ٥٠٪. أما

دراسة هندرسن (Henderson, 1996) فقد وجدت أن استخدام الحوافز المعنوية كالتقدير المعنوي وإتاحة فرص التطوير والمرونة في المعاملة مع وجود الحوافز المادية قد تكون مفيدة وفعالة جدا في تدعيم التنمية العلمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات والجامعات. وفي لقاء دولي نظّمته اليونسكو في عام ١٩٩٤ حول التطوير المهني والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي للقرن الحادي والعشرين، قدمت ١٣ ورقة من دول مختلفة (Barnes, 1999). وتناولت تلك الأوراق موضوعات متعددة في التنمية المهنية والأكاديمية والتعاون الأكاديمي والشبكات التعليمية للتعليم العالي بين الكليات والجامعات على المستوى الإقليمي والعالمي، وذلك بوصفه اتجاهًا للتعليم الجامعي بين دول العالم في المستقبل. وقدم حارس (Hares, 1994) في اللقاء المذكور ورقة حول الشبكة العربية في مجال التواصل العلمي والمهني، وتبادل الخبرات والمعلومات بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية.

ومنذ التسعينيات بدأت الشبكة المعلوماتية (الإنترنت) تفرض نفسها في مجال التنمية المهنية والعلمية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات والجامعات ومدارس التعليم العام في دول العالم المختلفة. ويرى كل من بيز وماغنوسون (Pease & Magnuson, 2003) إن استخدام الشبكة المعلوماتية مفيد جدا في تطوير الجوانب العلمية والمهنية للمدرسين في مراحل التعليم الابتدائي والثانوي من خلال إعطائهم المقررات والتدريبات الجامعية عن طريق الإنترنت أو بما يسمى بالتعليم عن بعد (Distance Education). وهنا يبرز دور الجامعات في إعداد المقررات والدورات التدريبية مساهمة منها في خدمة المجتمع المحلي. ويشير سكووت (Scott, 2002) إلى تجربة إحدى الجامعات الاسكوتلاندية في التعليم عن بعد، أنه تضمن التطوير المهني والعلمي لأعضاء هيئة التدريس في مجالات مختلفة مثل تصميم المقررات ونظريات التعلم والتدريس وغيرها. كما ترى الباحثة جستس (Justus, 2000) أن هناك زيادة في الإقبال على استخدام تكنولوجيا المعلومات مستقبلا في الكليات والجامعات على المستوى المحلي والعالمي بوصفها مدخلا للتعاون بين الكليات والجامعات وتبادل الخبرات والمعلومات فيما بينها.

أما إذا نظرنا إلى حالة أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات العربية فنجد أن شروط التعيين لأعضاء الهيئة التدريسية فيها تتركز عادة في الحصول على درجة الدكتوراه في مجال التخصص، ولا يشترط الإعداد المهني المتوائم مع متطلبات مهنة التدريس الجامعي فيها، بحيث أن أكثرية أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات لم يتلقوا أي تأهيل تربوي قبل التحاقهم بالتدريس (موسى، ١٩٩٨). ومن ثم من الصعب معرفة الكفايات المهنية التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس في الجامعة. وقد يجد نفسه أحيانا مدفوعا لتعرف أساسيات مهنة التدريس الجامعي عن طريق المحاولة والخطأ مما يحمله على مضيعة الوقت والجهد (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ١٩٨٤). وفي دراسة للبريطاني بتكليف من مكتب التربية لدول الخليج عام ١٩٩٤، حول عضو هيئة التدريس بجامعات دول الخليج العربية

من حيث تأهيله وتدريبه، أظهرت نتائج دراسته حاجة غالبية أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات على اختلاف رتبهم العلمية إلى التنمية وتطوير كفاياتهم التدريسية. وفي دراسة لزعر وصنبر (١٩٨٩) حول نظرة أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات العلمية في الجامعات الفلسطينية لمدى اكتمال عناصر الخلفية العلمية والمهنية لعضو هيئة التدريس والنشاطات التي يقوم بها، أظهرت نتائج الدراسة أن الخلفية العلمية لعضو هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية تنقصها الدراسات الاجتماعية والاقتصادية أما في الخلفية المهنية فهناك نقص في الإعداد التربوي مثل استخدام العلوم السيكولوجية واستراتيجيات تعليمية مختلفة والتقنيات التعليمية والحاسب الإلكتروني في التدريس. كما وجد أن هناك نقصاً في الإعداد التربوي لعملية إرشاد الطلبة، وميلاً من عضو هيئة التدريس إلى الإنعزال عن المؤسسات العلمية والمهنية العالمية وأيضاً عن مجتمعه.

أما دراسة الهاشم (١٩٩١) فكانت دراسة تحليلية للاحتياجات التعليمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت، حيث حاول فيها الباحث حصر حاجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت من الموضوعات التربوية والمهنية التي ينبغي أن تقدم لهم ضمن برامج الإعداد والتأهيل المهني مستقبلاً. وبينت نتائج دراسته أن الموضوعات المتعلقة بتصميم المناهج وطرائق التدريس والتقنيات التربوية والقياس والتقويم تم تأكيدها من قبل أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بينما جاء موضوع توجيه وإرشاد الطلبة وعلم النفس في المراتب الأخيرة من الاهتمام لديهم. كما وجد أن هناك علاقة معنوية بين مدة خدمة عضو هيئة التدريس في الجامعة وحاجته إلى موضوعات عن المناهج وتطويرها، في حين وجد أن موضوع توجيه والإرشاد له علاقة معنوية مع الرتبة العلمية لعضو هيئة التدريس. وأوصت الدراسة بتوفير الفرص للتطوير والتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعة وإنشاء مركز متخصص لتدريب وتنمية قدراتهم ومهاراتهم التدريسية.

أما دراسة الخوالدة ومرعي (١٩٩١) فقد تناولت موضوع مدى ممارسة أعضاء هيئة تدريس اليرموك للكفايات الأدائية المهمة لوظائفهم الأكاديمية. وبينت نتائج دراستهما أن هناك ضعفاً في دافع النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك، كما وجد أيضاً أن أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة القصيرة يرون الكفايات التربوية مهمة بالنسبة لهم أكثر مما يراها ذوو الخبرة الطويلة من أعضاء هيئة التدريس.

واستهدفت دراسة حياوي (١٩٩٣) الأهمية النسبية للأدوار الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الموصل في العراق. ووجدت الدراسة أن مجالات اهتمام أعضاء هيئة التدريس كانت في التدريس والبحث العلمي والتأليف والترجمة حيث إنها جاءت في المراتب المتقدمة بينما جاءت الأعمال الإدارية وخدمات المجتمع والإرشاد التربوي للطلبة في المراتب المتأخرة. وفي دراسة ليوسف عبدالفتاح (١٩٩٤) حول بعض الخصائص المدركة والمأمولة لشخصية الأستاذ الجامعي بجامعة الإمارات، بينت النتائج أن الطلبة يرون أن الخصائص الأكاديمية كالتمكن من المادة العلمية والمهارات في التدريس وعدالة التقويم والالتزام بالمحاضرات

والتفاعل مع الطلبة تأتي في المرتبة الأولى من حيث الأهمية بالنسبة لهم بينما تأتي الخصائص الاجتماعية والانفعالية لعضو هيئة التدريس في المرتبة التالية. ووجد آل ناجي (١٩٩٨) في دراسته حول خصال الأستاذ الجامعي المرتبطة بدعم التحصيل الدراسي للطلاب كما يراها أعضاء هيئة التدريس والطلاب، أن أهم الخصال التي يجب توافرها في الأستاذ الجامعي هي تمكنه من المادة العلمية أي نموه العلمي في مادته واستخدامه لطرق متنوعة في التدريس والتقييم.

واستهدفت دراسة فوزية البكر (٢٠٠١) جوانب النمو العلمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس من الإناث في الجامعات والكليات السعودية بمدينة الرياض من حيث الواقع والمعوقات. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ضعفاً في مجالات النمو العلمي والمهني المتاحة لأفراد عينة الدراسة، حيث إنهن عبرن عن حاجتهن للتدريب في مجال استخدام الأجهزة العلمية والتدريب على مهارات الإشراف العلمي، ومعرفة أساليب الاستشارات العلمية والتدريب على استخدام وسائل التقييم المختلفة.

أما دراسة الشبتي (٢٠٠٠) حول الجامعات من حيث نشأتها ومفهومها ووظائفها، فكانت دراسة وصفية تحليلية توصل من خلالها الباحث إلى أن الجامعات العربية بحاجة إلى تحرير التعليم الجامعي فيها من أساليب التدريس العقيمة التي تعتمد على الحفظ والتلقين إلى الأساليب الأكثر تحمراً والتي تعد الطلبة لتلبية الحاجات ومتطلبات التنمية الوطنية من القوى البشرية العاملة في الدول العربية. كما وجد الصاوي (٢٠٠٠) أيضاً من خلال دراسته التحليلية المقارنة في ضوء بعض المعايير المستخدمة لتقييم أهداف جامعات دول مجلس التعاون الخليجي أن أهداف الجامعات الخليجية بحاجة إلى إعادة الصياغة لكي تواكب متطلبات القرن الحادي والعشرين في ضوء المتغيرات العالمية من جهة والحاجات المستجدة للمجتمع والأفراد من جهة أخرى.

من خلال عرض الدراسات السابقة المتعلقة بالبحث الحالي يمكن استخلاص ما يلي:

- لقد حظي موضوع النمو العلمي والمهني للأستاذ الجامعي باهتمام الباحثين والجامعات الأجنبية والعربية والخليجية في السنوات الأخيرة على حد سواء.
- إن أكثر المجالات التنموية التي حظيت على تركيز أكبر في تدريب الأستاذ الجامعي هما مجالي التدريس (المهني) والبحث العلمي، بينما نجد أن المجالات التنموية الأخرى كالمجال الأكاديمي والمجال الإداري والمجال الاجتماعي أقل خطاً منهما.
- إن أهداف الجامعات وبرامجها في حاجة إلى إعادة صياغة وتطوير لكي تواكب متطلبات القرن الحادي والعشرين في ضوء كل من المتغيرات العالمية والحاجات المستجدة للمجتمع والأفراد.

- إن الكفايات الأدائية لأعضاء هيئة تدريس في أداء الوظائف الأكاديمية والمهنية والبحثية في الجامعات الأجنبية والعربية والخليجية على حد سواء منخفضة بشكل عام وبحاجة إلى إقامة البرامج التدريبية المطورة لرفع تلك الكفايات لديهم.

– إن هناك تجارب ومحاولات لبعض الجامعات الأجنبية لرفع الكفايات الأدائية للهيئة التدريسية لديها في أداء الوظائف الأكاديمية والمهنية والبحثية يمكن الاستفادة منها في بناء مفردات أداة الدراسة الحالية. يضاف إلى ذلك، على حد علم الباحث، عدم إجراء دراسات عربية أو خليجية تناولت جوانب التنمية المهنية والأكاديمية والبحثية والإدارية والاجتماعية للأستاذ الجامعي بكليات التربية، مما يضيف أهمية على الدراسة وإمكانية الاستفادة من نتائجها في إعداد أو تطوير البرامج التدريبية المتعلقة بتحسين الكفايات المتنوعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكليات التربية في الجامعات العربية والخليجية في المستقبل.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تعرف آراء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت حول جوانب التنمية المهنية والأكاديمية والبحثية والإدارية والاجتماعية الهامة بالنسبة لهم. وعلى وجه التحديد، تحاول الدراسة تعرف مدى أهمية البنود الواردة في الدراسة لمجالات التنمية المهنية والأكاديمية والبحثية والإدارية والاجتماعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت وما درجة ممارستهم لها.

أسئلة الدراسة

تحاول هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١- ما درجة أهمية بنود المجال المهني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت وما درجة الارتباط بين أهميتها وممارستهم لها؟
- ٢- ما درجة أهمية بنود المجال الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت وما درجة الارتباط بين أهميتها وممارستهم لها؟
- ٣- ما درجة أهمية بنود المجال البحثي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت وما درجة الارتباط بين أهميتها وممارستهم لها؟
- ٤- ما درجة أهمية بنود المجال الإداري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت وما درجة الارتباط بين أهميتها وممارستهم لها؟
- ٥- ما درجة أهمية بنود المجال الاجتماعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت وما درجة الارتباط بين أهميتها وممارستهم لها؟

محددات الدراسة

اقتصرت الدراسة الحالية على استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس القائمين بالتدريس في كلية التربية بجامعة الكويت فقط. ولقد استبعد الباحث آراء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الأخرى بجامعة الكويت، كما استبعد آراء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية المتمتعين بإجازة التفرغ العلمي أو الشاغلين للمناصب القيادية في الجامعة أو في الدولة.

مصطلحات الدراسة الإجرائية

مجالات التنمية المستقبلية: هي بنود وضعت لجوانب النمو في المجالات الخمسة المحددة لأداة الدراسة والتي يجد عضو هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الكويت أهمية إدراجها في البرامج التدريسية عند إعدادها في المستقبل.

المجال المهني: بنود وضعت للجانب المهني (أو الكفايات التربوية) بحيث تؤكد مهارات التخطيط، وطرائق التدريس، والتقييم، واستخدام الأنشطة والتقنيات التعليمية المتنوعة.

المجال الأكاديمي: بنود وضعت للجانب الأكاديمي (أو الكفايات العلمية) بحيث تؤكد معارف ومهارات وأنشطة خاصة بالتعليم الجامعي كفلسفة التعليم العالي وأهدافه وإقامة اللقاءات والندوات العلمية وورش العمل التربوية وإدارتها وتأليف وتقييم الكتب والمراجع التربوية وغيرها.

المجال البحثي: بنود وضعت للجانب البحثي (أو الكفايات البحثية) بحيث تؤكد على مهارات وأنشطة خاصة بإجراء البحوث التربوية ومتطلباتها مع استخدام الإمكانيات المتنوعة للحاسوب والانترنت في إعدادها وطرق نشرها.

المجال الإداري: بنود وضعت للجانب الإداري (أو الكفايات الإدارية) بحيث تؤكد على معرفة اللوائح والأنظمة الإدارية المعمول بها بالكلية أو الجامعة والخدمات الإدارية المتاحة بالكلية أو الجامعة.

المجال الاجتماعي: بنود وضعت للجانب الاجتماعي (أو الكفايات الاجتماعية) بحيث تؤكد معرفة وممارسة الأنشطة الترفيهية والثقافية والاجتماعية بالكلية ومجالات خدمة الكلية والمجتمع.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي في تحقيق أهدافها وذلك من خلال المحاولة للإجابة عن الأسئلة الخمسة المحددة لها.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت في العام الجامعي ٢٠٠٣/٢٠٠٢ وبالبالغ عددهم (٩٥) عضواً. ولقد استبعد الباحث آراء أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية المتمتعين بإجازة التفرغ العلمي أو الشاغلين للمناصب القيادية في الجامعة أو في الدولة. بذلك اشتملت عينة الدراسة على (٦٧) عضواً من أعضاء هيئة التدريس القائمين بالتدريس في كلية التربية بجامعة الكويت أثناء إجراء الدراسة. ولذا شكلت عينة الدراسة ٧٠٪ من المجتمع الأصلي للدراسة وبيّن الجدول رقم (١) توزيع العينة حسب الرتبة العلمية وسنوات الخبرة التدريسية لأفراد عينة الدراسة.

الجدول رقم (١)

بيان الرتبة العلمية وسنوات الخبرة التدريسية لأفراد عينة الدراسة

الرتبة العلمية	(١ - ٥)	(٦ - ١٠)	(١١ أو أكثر)	المجموع
أستاذ	-	-	١٨	١٨
أستاذ مساعد	-	٩	١٦	٢٥
مدرس	١٤	٦	٤	٢٤
المجموع	١٤	١٥	٣٨	٦٧

أداة الدراسة

تم إعداد أداة لتحديد درجة أهمية البنود المتعلقة بجوانب التنمية ودرجة الممارسة لها على مقياس خماسي. وتكونت الأداة من (٥٠) بنداً تم توزيعها على المحاور الخمسة للدراسة كالتالي:

المحور الأول: المجال المهني، وتضمن ١٤ بنداً.

المحور الثاني: المجال الأكاديمي، وتضمن ١٥ بنداً.

المحور الثالث: المجال البحثي، وتضمن ٩ بنود.

المحور الرابع: المجال الإداري، وتضمن ٦ بنود.

المحور الخامس: المجال الاجتماعي، وتضمن ٦ بنود.

ولذا اشتملت الأداة على عمودين الأول منهما لتحديد درجة أهمية كل بند من بنودها والآخر لتحديد درجة الممارسة له، وذلك وفقاً لمقياس خماسي: (٥) إذا كان البند مهماً جداً أو يمارس بدرجة كبيرة جداً، (٤) إذا كان البند مهماً أو يمارس بدرجة كبيرة، (٣) إذا كان البند مهماً بدرجة متوسطة أو يمارس بدرجة متوسطة، (٢) إذا كان البند مهماً بدرجة قليلة أو يمارس بدرجة قليلة، (١) إذا كان البند غير مهم أو لا يمارس حالياً نتيجة لعدم وجود المعرفة أو الخبرة بشأنه. ولقد استحدث الباحث درجة أخرى (٩) تعطى في حالة عدم الممارسة للبند نتيجة لعدم توفر الفرص أو الإمكانيات المادية لممارسته.

صدق الأداة

لقد تم إعداد محتوى بنود أداة الدراسة بمراجعة الأدبيات التربوية في مجال التنمية المهنية والأكاديمية والبحثية والإدارية والاجتماعية لعضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي، وبعد إعداد الصورة الأولية لها تم عرضها على مجموعة من أساتذة التربية وعلم النفس في كلية التربية بجامعة الكويت (الخبراء) لأخذ آرائهم وملاحظاتهم حول البنود المختلفة للمحاور الخمسة لأداة الدراسة من حيث مدى انتماء كل مفردة إلى المجال الذي تنتمي إليه ومدى انتماء المجالات الخمسة للأداة لجوانب التنمية المستقبلية لعضو هيئة التدريس. وبناء على هذه الآراء والملاحظات تم تعديل الأداة حيث حذفت بعض المفردات وأضيفت مفردات أخرى، كما تم تعديل بعض المفردات لتلائم مع ملاحظات المحكمين. ولذا أصبحت الأداة بعد إجراء هذه التعديلات تتمتع بدرجة عالية من الصدق مما يجعلنا نثق بنتائج تطبيقها بناء على صدق المحتوى الناتج من آراء المحكمين.

ثبات الأداة

تم حساب ثبات أداة الدراسة بطريقة التجزئة النصفية مع تعديل معامل الارتباط وفقا لمعادلة سيرمان براون، وكانت معاملات الثبات بهذه الطريقة للمحاور الخمسة ولأداة ككل هي كالتالي:

المجال المهني: (.٨٩) لمقياس الأهمية و(.٩٠) لمقياس الممارسة.
المجال الأكاديمي: (.٩٤) لمقياس الأهمية و(.٩٥) لمقياس الممارسة.
المجال البحثي: (.٩١) لمقياس الأهمية و(.٨٩) لمقياس الممارسة.
المجال الإداري: (.٩٣) لمقياس الأهمية و(.٩١) لمقياس الممارسة.
المجال الاجتماعي: (.٨٩) لمقياس الأهمية و(.٨٨) لمقياس الممارسة.
كما وجد أن معدل معامل الثبات لأداة الدراسة ككل لمقياس الأهمية هو .٩١. ولمقياس الممارسة .٩٠. وهي نسب مرتفعة، مما يشير إلى تمتع الأداة بدرجة من الثبات يمكن الاعتماد عليها في هذه الدراسة والوثوق بنتائجها.

الأساليب الإحصائية

ولمعالجة نتائج الدراسة إحصائياً، اتبعت الإجراءات التالية:

- ١- تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية النسبية لكل بند من بنود مجالات التنمية الخمسة للدراسة.
- ٢- تم استخراج معاملات الارتباط بيرسون (Pearson) بين درجات الأهمية ودرجات الممارسة لكل بند من بنود مجالات التنمية الخمسة للأداة.
- ٣- تم استبعاد الأفراد الذين اختاروا درجة (٩) لبنود الممارسة من عملية تحليل نتائج الارتباط فقط، حيث إن درجة (٩) تعني عدم ممارسة أفراد العينة للبند نتيجة لعدم توافر الفرص أو الإمكانيات المادية لممارسته وليست نتيجة لعدم المعرفة أو الخبرة العملية لديهم.

عرض النتائج ومناقشتها

سيتم عرض نتائج الدراسة وفقاً لأسئلة البحث مع تأكيد نتائج البنود الهامة للمجالات الخمسة لأداة الدراسة ونتائج الممارسة لها من قبل أفراد العينة. وفيما يلي عرض ومناقشة لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية.

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

نص السؤال الأول على الآتي: "ما درجة أهمية بنود المجال المهني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت وما درجة الارتباط بين أهميتها وممارستهم لها؟" والإجابة عن السؤال الأول، تتضح من النتائج المبينة في الجدول رقم (٢)، أن أفراد العينة اتفقت آراؤهم حول أهمية بنود المجال المهني والبالغ عددها (١٤) بنداً، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها

بين مهمة (٤,٠) ومهمة جدا (٤,٧)، وبتوسطات حسابية نسبية تتراوح بين (٨٠-٩٠٪).

الجدول رقم (٢)

البيانات الإحصائية لدرجات الأهمية ودرجات الممارسة للمجال المهني

رقم البند	بنود الاستبانة	درجة الأهمية				درجة الممارسة					
		رتبة	ن	م	ع	% م	رتبة	ن	م	ع	% م
١	التدريب على مهارات التخطيط الجيد للتدريس.	١	٦٧	٤,٧	٠,٧١	٩٤	١	٥٤	٤,٠	٠,٩٦	٨٠
٢	التدريب على مهارات وضع الاختبارات بأشكالها المختلفة لتقويم الطلبة.	٣	٦٧	٤,٦	٠,٦٠	٩٢	١	٦١	٤,٠	١,٠٢	٨٠
٣	معرفة الطرائق الجديدة في التدريس من خلال الدورات وورش العمل.	٤	٦٧	٤,٥	٠,٧٤	٩٠	٦	٦١	٣,٤	١,١٦	٦٨
٤	معرفة مجالات تطبيق نظريات التعلم في تدريس الطلبة.	١٠	٦٧	٤,٢	٠,٩٦	٨٤	٤	٦٠	٣,٦	١,٢٠	٧٢
٥	معرفة طرق الإشراف التربوي لطلبة التربية العملية في المدارس.	١٣	٦٧	٤,٠	١,١٣	٨٠	١٠	٤٨	٣,١	١,٢٨	٦٢
٦	معرفة طرق تقويم أداء طلبة التربية العملية في المدارس.	١٢	٦٧	٤,١	١,١	٨٢	١٠	٤٧	٣,١	١,٢٨	٦٢
٧	معرفة التقنيات التربوية المتوفرة في الكلية للتدريس.	٨	٦٧	٤,٤	٠,٧٤	٨٨	٧	٥٨	٣,٢	١,٢٠	٦٤
٨	التدريب على استخدام الوسائل التعليمية المتنوعة في الكلية.	٤	٦٧	٤,٥	٠,٧٥	٩٠	٧	٦٢	٣,٢	١,٣٦	٦٤
٩	التدريب على استخدام الكمبيوتر في تدريس المقررات.	٤	٦٧	٤,٥	٠,٧٣	٩٠	١٢	٥٩	٣,٠	١,٢٩	٦٠
١٠	التدريب على استخدام الكمبيوتر في وضع الاختبارات للطلبة.	٤	٦٧	٤,٥	٠,٧٩	٩٠	٥	٥٨	٣,٥	١,٤٢	٧٠
١١	التدريب على استخدام الكمبيوتر في تصحيح الاختبارات.	٨	٦٢	٤,٤	٠,٩٩	٨٨	١٤	٤٨	٢,٨	١,٥٠	٥٦
١٢	التدريب على استخدام الإنترنت في الحصول على المعلومات.	١	٦٢	٤,٧	٠,٦٠	٩٤	٣	٥٥	٣,٩	١,٢٧	٧٨
١٣	معرفة نظام عملية الإرشاد والتوجيه للطلبة في الكلية.	١٣	٦٦	٤,٠	٠,٩٧	٨٠	١٣	٤٧	٢,٩	١,٤١	٥٨
١٤	معرفة طريقة التعامل مع الطلبة المتعثرين دراسياً في الكلية.	١٠	٥٩	٤,٢	٠,٨٨	٨٤	٧	٤٢	٣,٢	١,٣٩	٦٤

ومع ذلك، فإننا نجد أن هناك سبعة بنود تقدمت في رتبها عن البنود الأخرى في درجة أهميتها حسب آراء أفراد العينة. وهذه البنود هي: البند (١) المتعلق بالتدريب على مهارات التخطيط الجيد، البند (١٢) الخاص بالتدريب على استخدام الإنترنت في الحصول على المعلومات، والبند (٢) للتدريب على مهارات وضع الاختبارات لتقويم الطلبة، والبند (٣) الخاص بمعرفة الطرائق الجديدة في التدريس من خلال الدورات وورش العمل، والبنود (٨، ١٠، ٩) الخاصة باستخدام الوسائل التعليمية المتنوعة واستخدام الكمبيوتر في التدريس واستخدام الكمبيوتر في وضع الاختبارات للطلبة على الترتيب. وبمراجعة طبيعة هذه البنود نجد أنها متعلقة بالتدريس وتقييم الطلبة واستخدام التقنيات التربوية. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة الهاشم (١٩٩١) حول الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات غير التربوية بجامعة الكويت. بينما جاءت البنود الأخرى للمجال المهني مثل البند (١٣)

المتعلق بمعرفة نظام عملية الإرشاد والتوجيه للطلبة والبند (٥) الخاص بمعرفة طرق الإشراف التربوي لطلبة التربية العملية في المدارس، والبند (٦) المتعلق بمعرفة طرق تقويم أداء طلبة التربية العملية في المدارس، والبند (٤) الخاص بمعرفة مجالات تطبيق نظريات التعلم في تدريس الطلبة والبند (١٤) الخاص بمعرفة طريقة التعامل مع الطلبة المتعثرين دراسيا في الكلية، والبند (٨) المتعلق بالتدرب على استخدام الوسائل التعليمية المتنوعة في الكلية والبند (١١) الخاص بالتدرب على استخدام الكمبيوتر في تصحيح الاختبارات جاءت بمراتب متأخرة من حيث الأهمية. وعند مراجعة درجات الممارسة لبنود المجال المهني في الجدول (٢)، نجد أن أفراد العينة قد أعطوا درجات مختلفة للممارسات المتعلقة ببند المجال المهني، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين ممارسة بدرجة كبيرة (٤,٠) وممارسة بدرجة متوسطة (٢,٨) ، وبتوسطات حسابية نسبية (٨٠-٥٦٪). والبند التي حظيت على ممارسة بدرجة كبيرة هي: البند (١) التدرب على مهارات التخطيط الجيد للتدريس والبند (٢) التدرب على مهارات وضع الاختبارات بأشكالها المختلفة لتقويم الطلبة والبند (١٢) التدرب على استخدام الإنترنت في الحصول على المعلومات والبند (٤) معرفة مجالات تطبيق نظريات التعلم في تدريس الطلبة والبند (١٠) التدرب على استخدام الكمبيوتر في وضع الاختبارات للطلبة، وكانت المتوسطات الحسابية النسبية لها ٧٠٪ أو أكثر. ويلاحظ أيضا بأن جميع البنود المتعلقة بدرجة الممارسة باستثناء البند (٤)، جاءت أيضا في المراتب المتقدمة من حيث درجة أهميتها لدى أفراد العينة. أما البنود (١٣، ١١، ٩، ٦، ٥، ٧، ٨، ١٤)، فتراوحت متوسطات الحسابية النسبية لها في الممارسة بين (٥٦-٦٤٪) على الترتيب.

ويتضح من الجدول (٣)، أن معاملات الارتباط بين درجات الأهمية لبنود المجال المهني ودرجات الممارسة لها لدى أفراد العينة، كانت جميعها موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة أقل من (٠,١). عدا بندين منها (٣، ١٤)، حيث تراوحت معاملات ارتباطاتها بين (٣٧، ٦١). أما البند (٣) المتعلق بمعرفة الطرائق الجديدة في التدريس من خلال الدورات وورش العمل، فقد كان معامل الارتباط له غير دال إحصائيا (ر=٢٤)، بالرغم من أن قيمة المتوسط الحسابي لأهميته كانت مرتفعة (٤,٥) وقيمة المتوسط الحسابي لممارسته كانت متوسطة (٣,٤). وقد يفسر ذلك الانخفاض في الممارسة إلى عدم توفر الدورات وورش العمل لتعرف الطرائق الجديدة في التدريس في الكلية حاليا، وإذا كانت هناك ممارسة ما في المجال، فإن الأمر يعود إلى الجهد الذاتي لعضو هيئة التدريس نفسه.

أما البند (١٤) الخاص بمعرفة طريقة التعامل مع الطلبة المتعثرين دراسيا في الكلية أيضا فقد جاء معامل الارتباط له غير دال إحصائيا (ر=٢٩)، وكانت قيمة المتوسط الحسابي لأهميته مرتفعة نسبيا (٤,٢) وقيمة المتوسط الحسابي لممارسته جاءت متوسطة (٣,٢). لعل كان هذا الانخفاض في الممارسة يرجع إلى عدم مراجعة الطلبة المتعثرين دراسيا لأعضاء هيئة التدريس في الكلية. لذا نصل من تحليل النتائج لبنود المجال المهني إلى أن هناك الحاجة للاهتمام بالبنود (١٤، ١٣، ١١، ٩، ٦، ٥، ٣) والتي تبين أن لها درجات أهمية مرتفعة ودرجات ممارسة

منخفضة عند إعداد برامج التنمية الخاصة بالجانب المهني لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت مستقبلاً.

الجدول رقم (٣) البيانات الإحصائية لمعاملات الارتباط بين درجات الأهمية و درجات الممارسة للمجال المهني

الرقم	بنود الاستبانة	معامل الارتباط		
		ن	ر	α
١	التدريب على مهارات التخطيط الجيد للتدريس.	٥٤	٠,٥١	٠,٠١
٢	التدريب على مهارات وضع الاختبارات بأشكالها المختلفة لتقويم الطلبة.	٦١	٠,٣٧	٠,٠١
٣	معرفة الطرائق الجديدة في التدريس من خلال الدورات وورش العمل.	٦١	٠,٢٤	٠,٠٦
٤	معرفة مجالات تطبيق نظريات التعلم في تدريس الطلبة.	٦٠	٠,٣٨	٠,٠١
٥	معرفة طرق الإشراف التربوي لطلبة التربية العملية في المدارس.	٤٨	٠,٥٢	٠,٠١
٦	معرفة طرق تقويم أداء طلبة التربية العملية في المدارس.	٤٧	٠,٦١	٠,٠١
٧	معرفة التقنيات التربوية المتوفرة في الكلية للتدريس.	٤٦	٠,٤٠	٠,٠١
٨	التدريب على استخدام الوسائل التعليمية المتنوعة في الكلية.	٦٢	٠,٥٥	٠,٠١
٩	التدريب على استخدام الكمبيوتر في تدريس المقررات.	٥٩	٠,٥٠	٠,٠١
١٠	التدريب على استخدام الكمبيوتر في وضع الاختبارات للطلبة.	٥٨	٠,٥٩	٠,٠١
١١	التدريب على استخدام الكمبيوتر في تصحيح الاختبارات.	٤٧	٠,٣٩	٠,٠١
١٢	التدريب على استخدام الإنترنت في الحصول على المعلومات.	٥٥	٠,٥٢	٠,٠١
١٣	معرفة نظام عملية الإرشاد والتوجيه للطلبة في الكلية.	٤٧	٠,٤١	٠,٠١
١٤	معرفة طريقة التعامل مع الطلبة المتعثري دراسياً في الكلية.	٤٢	٠,٢٩	٠,٠٧

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

نص السؤال الثاني على الآتي: "ما درجة أهمية بنود المجال الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت وما درجة الارتباط بين أهميتها وممارستهم لها؟".

وللإجابة عن هذا السؤال، أظهرت نتائج الدراسة والمبينة في جدول (٤)، أن أفراد العينة اتفقت آراؤهم حول أهمية بنود المجال الأكاديمي والبالغ عددها (١٥) بنداً، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين مهمة (٣,٩) ومهمة جداً (٤,٥)، وبتوسطات حسابية نسبية تتراوح بين (٧٨-٩٠٪). ومع ذلك، فنجد أن هناك ثمانية بنود تقدمت في رتبها عن البنود الأخرى في درجة أهميتها حسب آراء أفراد العينة. وهذه البنود هي: البند (٢٤) معرفة معايير تقويم أداء عضو هيئة التدريس في الكلية، البند (٢٥) التدريب على مهارات تأليف الكتب

والمراجع التربوية ، والبند (١٥) معرفة فلسفة وأهداف التعليم العالي، والبند (١٦) معرفة الخطط التنموية للدولة في المجالات المختلفة، والبند (٢٦) التدريب على مهارات تقويم الكتب والمراجع التربوية، والبند (٢٧) المشاركة في المنظمات والهيئات التربوية العربية والأجنبية، والبند (٢٨) زيارة المؤسسات التعليمية الخليجية والعربية والأجنبية. ويلاحظ أن البنود (٢٠، ٢٩، ٢١) كانت بالرتب الأخيرة من حيث الأهمية وهذا قد يفسر لنا انخفاض درجة ممارستها. في حين نجد أن البنود (١٨، ٢١، ٢٤) كانت في الرتب المتقدمة جدا من حيث الأهمية إلا أن درجة ممارستها كانت منخفضة. لذا يستنتج من ذلك شعور أفراد العينة بالحاجة إلى معرفة إيجابيات وسلبيات العولمة عند تحديث النظام التعليمي للدولة (بند ١٨) والتدريب على مهارات إعداد اللقاءات العلمية وورش العمل التربوية (بند ٢١)، ومعرفة معايير تقويم أداء عضو هيئة التدريس في الكلية (بند ٢٤).

وعند مراجعة درجات الممارسة لبنود المجال الأكاديمي في الجدول نفسه، نجد أن أفراد العينة كانت درجاتهم للممارسة لبنود المجال الأكاديمي منخفضة نسبيا حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين ممارسة بدرجة كبيرة (٤,٠) وممارسة بدرجة متوسطة (٢,٣) ، وبتوسطات حسابية نسبية تراوحت بين (٤٦-٨٠٪). والبنود التي حظيت على ممارسة بدرجة كبيرة هي أربعة من أصل (١٥) بنداً. وهذه البنود هي: البند (٢٣) المشاركة في اللجان والأنشطة العلمية بالقسم، والبند (٢٤) معرفة معايير تقويم أداء عضو هيئة التدريس في الكلية، والبند (٢٥) التدريب على مهارات تأليف الكتب والمراجع التربوية والبند (٢٦) التدريب على مهارات تقويم الكتب والمراجع التربوية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية النسبية لها في الممارسة بين (٧٠-٨٠٪).

ونجد في الجدول رقم (٥)، أن معاملات الارتباط بين درجات الأهمية لبنود المجال الأكاديمي ودرجات الممارسة لها من قبل أفراد العينة ، كانت تسعة بنود من أصل (١٥) بنداً موجبة ودالة إحصائياً عدا ستة بنود منها هي (البنود ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٤، ٢٩). وتراوحت معاملات الارتباط للبنود الدالة إحصائياً بين (٢٧، ، ٦٧). أما البند (١٨) المتعلق بمعرفة إيجابيات وسلبيات العولمة عند تحديث النظام التعليمي للدولة، والبند (١٩) المتعلق بمعرفة الإجراءات الأكاديمية المتبعة في تطبيق نظام التعليم عن بعد، والبند (٢٠) المتعلق بالتدريب على مهارات وضع برنامج متكامل لنظام التعليم عن بعد، والبند (٢١) المتضمن بالتدريب على مهارات إعداد اللقاءات العلمية وورش العمل التربوية، والبند (٢٤) الخاص بمعرفة معايير تقويم أداء عضو هيئة التدريس في الكلية ، والبند (٢٩) المتعلق بدعوة الخبراء التربويين من الدول العربية والأجنبية للالتقاء بأعضاء هيئة التدريس، فكانت جميع معاملات الارتباط لهذه البنود غير دالة إحصائياً ولعل السبب في ذلك هو انخفاض قيم المتوسط الحسابي لممارستها حيث نجد أن قيم المتوسط الحسابي لأهميتها كانت مرتفعة نسبياً.

ونستنتج من تحليل النتائج لبنود المجال الأكاديمي أن هناك حاجة للاهتمام بالبنود (٢٠، ١٩، ١٨، ٢٩، ٢٤، ٢١) والتي كانت لها درجات مرتفعة في الأهمية ودرجات

منخفضة في الممارسة ، وذلك عند إعداد البرامج الدورات التدريبية لتنمية الجانب الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت في المستقبل.

الجدول رقم (٤)

البيانات الإحصائية لدرجات الأهمية ودرجات الممارسة للمجال الأكاديمي

رقم البند	بنود الاستبانة	درجة الأهمية				درجة الممارسة				
		رتبة	ن	م	ع	% م	رتبة	ن	م	ع
١٥	معرفة فلسفة وأهداف التعليم العالي.	٣	٦٢	٤,٣	٠,٨٧	٥	٤٨	٣,٤	١,٢٧	٦٨
١٦	معرفة الخطط التنموية للدولة في المجالات المختلفة.	٣	٦٧	٤,٣	٠,٩١	٩	٥٥	٢,٩	١,٠٩	٥٨
١٧	معرفة المساهمات الفكرية والتربوية للمربين العرب والمسلمين.	١١	٦٧	٤,١	١,١١	١٠	٨٢	٢,٨	١,٤٩	٥٦
١٨	معرفة إيجابيات وسلبيات العولمة عند تحديث النظام التعليمي للدولة.	٣	٦٧	٤,٣	٠,٩٥	١١	٨٦	٢,٧	١,٢٣	٥٤
١٩	معرفة الإجراءات الأكاديمية المتبعة في تطبيق نظام التعليم عن بعد.	١٤	٦٧	٣,٩	١,٠١	١٢	٧٨	٢,٦	١,٢٥	٥٢
٢٠	التدرب على مهارات وضع برنامج متكامل لنظام التعليم عن بعد.	١٤	٦٧	٣,٩	١,٠١	١٥	٧٨	٢,٣	١,٣٤	٤٦
٢١	التدرب على مهارات إعداد اللقاءات العلمية وورش العمل التربوية.	٣	٦٧	٤,٣	٠,٩٥	٧	٨٦	٣,١	١,١٢	٦٢
٢٢	التدرب على مهارات إدارة الندوات واللقاءات العلمية.	١١	٦٧	٤,١	٠,٩٦	٦	٨٢	٣,٣	١,٢٠	٦٦
٢٣	المشاركة في اللجان والأنشطة العلمية بالتسم.	١٠	٦٧	٤,٢	١,٠٩	١	٨٤	٤,٠	١,٠٩	٨٠
٢٤	معرفة معايير تقويم أداء عضو هيئة التدريس في الكلية.	١	٦٧	٤,٥	٠,٧٠	٢	٩٠	٣,٧	١,٣٥	٧٤
٢٥	التدرب على مهارات تأليف الكتب والمراجع التربوية.	١	٦٦	٤,٥	٠,٦٨	٣	٩٠	٣,٥	١,٤٠	٧٠
٢٦	التدرب على مهارات تقويم الكتب والمراجع التربوية.	٣	٦٧	٤,٣	٠,٨٤	٣	٨٦	٣,٥	١,٤٠	٧٠
٢٧	المشاركة في المنظمات والهيئات التربوية العربية والأجنبية.	٣	٦٦	٤,٣	٠,٩٣	٨	٨٦	٣,٠	١,٣٥	٦٠
٢٨	زيارة المؤسسات التعليمية الخليجية والعربية والأجنبية.	٣	٦٦	٤,٣	٠,٨٧	١٢	٨٦	٢,٦	١,٤٦	٥٢
٢٩	دعوة الخبراء التربويين من الدول العربية والأجنبية للالتقاء بأعضاء هيئة التدريس.	١١	٦٦	٤,١	١,٠٧	١٤	٨٢	٢,٥	١,٤٨	٥٠

الجدول رقم (٥)

معاملات الارتباط بين درجات الأهمية ودرجات الممارسة للمجال الأكاديمي

الرقم	بنود الاستبانة	معامل الارتباط		
١٥	معرفة فلسفة وأهداف التعليم العالي.	٤٨	٠,٣٨	٠,٠١
١٦	معرفة الخطط التنموية للدولة في المجالات المختلفة.	٥٥	٠,٣٦	٠,٠١
١٧	معرفة المساهمات الفكرية والتربوية للمربين العرب والمسلمين.	٥٨	٠,٥٢	٠,٠١
١٨	معرفة إيجابيات وسلبيات العولمة عند تحديث النظام التعليمي للدولة.	٥٩	٠,٢٣	٠,٠٩
١٩	معرفة الإجراءات الأكاديمية المتبعة في تطبيق نظام التعليم عن بعد.	٥٣	٠,١٥	٠,٣٠
٢٠	التدرب على مهارات وضع برنامج متكامل لنظام التعليم عن بعد.	٤٧	٠,٠٨	٠,٦١

تابع الجدول رقم (٥)

الرقم	بنود الاستبانة	معامل الارتباط
٢١	التدرب على مهارات إعداد اللقاءات العلمية وورش العمل التربوية.	٥٦ ٠,١٤ ٠,٣٠
٢٢	التدرب على مهارات إدارة الندوات واللقاءات العلمية.	٥٥ ٠,٣٢ ٠,٠٢
٢٣	المشاركة في اللجان والأنشطة العلمية بالقسم.	٥٧ ٠,٦٠ ٠,٠١
٢٤	معرفة معايير تقويم أداء عضو هيئة التدريس في الكلية.	٥٩ ٠,٠٨ ٠,٥٥
٢٥	التدرب على مهارات تأليف الكتب والمراجع التربوية.	٥٦ ٠,٦٦ ٠,٠١
٢٦	التدرب على مهارات تقويم الكتب والمراجع التربوية.	٥٨ ٠,٦٧ ٠,٠١
٢٧	المشاركة في المنظمات والهيئات التربوية العربية والأجنبية.	٥٤ ٠,٢٧ ٠,٠٥
٢٨	زيارة المؤسسات التعليمية الخليجية والعربية والأجنبية.	٥١ ٠,٣٢ ٠,٠٢
٢٩	دعوة الخبراء التربويين من الدول العربية والأجنبية للالتقاء بأعضاء هيئة التدريس.	٥٥ ٠,٢١ ٠,١٢

ثالثا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

نص السؤال الثالث على الآتي: "ما درجة أهمية بنود المجال البحثي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت وما درجة الارتباط بين أهميتها وممارستهم لها؟". وللإجابة عن هذا السؤال، فقد أسفرت نتائج الدراسة والمبينة في جدول (٦)، بأن أفراد العينة اتفقت آراؤهم حول أهمية بنود المجال البحثي والبالغ عددها (٩) بنود، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين مهمة (٤,٣) ومهمة جدا (٤,٨)، وبمتوسطات حسابية نسبية تراوحت بين (٨٦-٩٦٪). وعند مراجعة درجات الممارسة لبنود المجال البحثي في الجدول (٦)، نجد أن أفراد العينة كانت درجاتهم للممارسة لبنود المجال البحثي منخفضة نسبيا حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين ممارسة بدرجة كبيرة (٤,٠) وممارسة بدرجة متوسطة (٢,٨)، وبمتوسطات حسابية نسبية تراوحت بين (٥٦-٨٠٪). ويلاحظ أن البند (٣٥) معرفة نظم ولوائح تمويل البحوث التربوية في الجامعة، والبند (٣٦) معرفة الخدمات البحثية التي تقدمها له الجامعة كانت رتبتهما الأخيرة من حيث الأهمية والممارسة معا. في حين أننا نجد أن البند (٣٠) التدرب على مهارات البحوث التربوية، والبند (٣٨) معرفة المجالات التربوية العربية والأجنبية المحكمة للنشر، والبند (٣٧) معرفة طرق النشر في المجالات التربوية العربية والأجنبية، والبند (٣١) التدرب على مهارات العمل في البحوث التربوية الجماعية، والبند (٣٢) التدرب على تصميم أدوات لجمع بيانات البحوث التربوية، والبند (٣٣) التدرب على مهارات تطبيق الاستبانات عن طريق البريد الإلكتروني جاءت في الرتب المتقدمة جدا من حيث الأهمية مع درجة مرتفعة في الممارسة نسبيا.

الجدول رقم (٦)

البيانات الإحصائية لدرجات الأهمية ودرجات الممارسة للمجال البحثي

رقم البند	بنود الاستبانة	درجة الأهمية				درجة الممارسة					
		رتبة	ن	م	ع	%	رتبة	ن	م	ع	%
٣٠	التدرب على مهارات البحوث التربوية.	١	٦٦	٤,٨	٠,٦٠	٩٦	١	٥٧	٤,٠	١,١٥	٨٠
٣١	التدرب على مهارات العمل في البحوث التربوية الجماعية.	٢	٦٧	٤,٦	٠,٧٢	٩٢	٥	٥٩	٣,٦	١,٢٢	٧٢
٣٢	التدرب على تصميم أدوات لجمع بيانات البحوث التربوية.	٥	٦٧	٤,٥	٠,٧٢	٩٠	٤	٦٠	٣,٧	١,٢٢	٧٤
٣٣	التدرب على مهارات تطبيق الاستبانات عن طريق البريد الإلكتروني.	٥	٦٧	٤,٥	٠,٨٩	٩٠	٧	٥٥	٣,٠	١,٥٢	٦٠
٣٤	التدرب على طرق معالجة البيانات للبحوث التربوية ببرنامج SPSS.	٥	٦٧	٤,٥	٠,٧٧	٩٠	٦	٥٦	٣,٣	١,٤٧	٦٦
٣٥	معرفة نظم ولوائح تمويل البحوث التربوية في الجامعة.	٩	٦٢	٤,٣	٠,٩٢	٨٦	٩	٥٢	٢,٨	١,٤٨	٥٦
٣٦	معرفة الخدمات البحثية التي تقدمها له الجامعة.	٨	٦٦	٤,٤	٠,٨٥	٨٨	٧	٥٥	٣,٠	١,٤٢	٦٠
٣٧	معرفة طرق النشر في المجالات التربوية العربية والأجنبية.	٣	٦٧	٤,٦	٠,٧٦	٩٢	٣	٦٠	٣,٨	١,١٤	٧٦
٣٨	معرفة المجالات التربوية العربية والأجنبية المحكمة للنشر.	٢	٦٧	٤,٧	٠,٦٩	٩٤	٢	٦٠	٣,٩	١,٢٨	٧٨

كما نجد في الجدول رقم (٧)، بأن معاملات الارتباط بين درجات الأهمية لبنود المجال البحثي ودرجات الممارسة لها من أفراد العينة، كانت موجبة ودالة إحصائياً عدا بند واحد (٣٤) من أصل تسعة بنود، وتراوحت معاملات الارتباط للبنود الدالة إحصائياً بين (٣١)، (٦٤). ويستنتج من عدم الدلالة الإحصائية للبند (٣٤) التدرب على طرق معالجة البيانات للبحوث التربوية ببرنامج SPSS، بأن هناك حاجة لدى بعض أفراد العينة لهذا الجانب من التنمية البحثية. ونستخلص من تحليل النتائج لبنود المجال البحثي أن هناك حاجة إلى الأهتمام بالبنود التي كانت لها درجات مرتفعة في الأهمية ودرجات منخفضة في الممارسة، وذلك عند إعداد برامج التنمية للمجال البحثي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت في المستقبل. وتمخض تحليل النتائج عن الحاجة إلى التدرب على مهارات تطبيق الاستبانات عن طريق البريد الإلكتروني (بند ٣٣)، والتدرب على طرق معالجة البيانات للبحوث التربوية ببرنامج SPSS (بند ٣٤)، ومعرفة نظم ولوائح تمويل البحوث التربوية في الجامعة (بند ٣٥)، ومعرفة الخدمات البحثية التي تقدمها له الجامعة (بند ٢٤).

الجدول رقم (٧)
البيانات الإحصائية لمعاملات الارتباط بين درجات الأهمية
و درجات الممارسة للمجال البحثي

الرقم	بنود الاستبانة	معامل الارتباط		
		ن	ر	α
٢٠	التدريب على مهارات البحوث التربوية.	٥٧	٠,٤٦	٠,٠١
٢١	التدريب على مهارات العمل في البحوث التربوية الجماعية.	٥٩	٠,٤٨	٠,٠١
٢٢	التدريب على تصميم أدوات لجمع بيانات البحوث التربوية.	٦٠	٠,٦٤	٠,٠١
٢٣	التدريب على مهارات تطبيق الاستبانات عن طريق البريد الإلكتروني.	٥٥	٠,٣١	٠,٠٢
٢٤	التدريب على طرق معالجة البيانات للبحوث التربوية ببرنامج SPSS.	٥٦	٠,٢٣	٠,١٠
٢٥	معرفة نظم ولوائح تمويل البحوث التربوية في الجامعة.	٥٢	٠,٤٨	٠,٠١
٢٦	معرفة الخدمات البحثية التي تقدمها له الجامعة.	٥٥	٠,٤٧	٠,٠١
٢٧	معرفة طرق النشر في المجالات التربوية العربية والأجنبية.	٦٠	٠,٤٥	٠,٠١
٢٨	معرفة المجالات التربوية العربية والأجنبية المحكمة للنشر.	٦٠	٠,٤٠	٠,٠١

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

نص السؤال الرابع على الآتي: "ما درجة أهمية بنود المجال الإداري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت وما درجة الارتباط بين أهميتها وممارستها لها؟". وللإجابة عن هذا السؤال، فقد أظهرت نتائج الدراسة والمبينة في جدول (٨)، أن أفراد العينة اتفقت آراؤهم حول أهمية بنود المجال الإداري والبالغ عددها (٦) بنود، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين مهمة (٤,٢) ومهمة جدا (٤,٦)، وبمتوسطات حسابية نسبية تراوحت بين (٨٤-٩٢ %). وعند مراجعة درجات الممارسة لبنود المجال الإداري في الجدول، نجد أن أفراد العينة كانت درجاتهم لممارسة بنود المجال الإداري منخفضة عدا البند (٤٤) معرفة نظم ولوائح الترقية العلمية في الجامعة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لبقية البنود بين ممارسة بدرجة كبيرة (٣,٥) وممارسة بدرجة متوسطة (٢,٧)، وبمتوسطات حسابية نسبية منخفضة أيضا حيث تراوحت بين (٥٤-٧٠ %). ويلاحظ في جدول (٨) أيضا أن كلا من البند (٤٤) معرفة نظم ولوائح الترقية العلمية في الجامعة، والبند (٣٩) معرفة اللوائح الإدارية بشأن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، والبند (٤٠) معرفة اللوائح المعمول بها بإدارة التسجيل في الجامعة، جاءت في المقدمة من حيث الترتيب في الأهمية والممارسة معا. بينما جاءت البنود: (٤٣) معرفة الخدمات العامة المتوافره له بمرفق الكلية، والبند (٤٢) معرفة الخدمات الإدارية المتاحة له بالكلية، والبند (٤١) معرفة اللوائح المعمول بها بعمادة الشؤون الطلابية في الجامعة في الرتب الأخيرة من حيث الأهمية والممارسة. كما نجد في جدول رقم (٩)، أن معاملات الارتباط بين درجات الأهمية لبنود المجال

الإداري ودرجات الممارسة لها من أفراد العينة، كانت جميعها موجبة ودالة إحصائياً. وتراوحت معاملات الارتباط للبنود الدالة إحصائياً بين (٣٥ و ٤٨).

الجدول رقم (٨)

البيانات الإحصائية لدرجات الأهمية ودرجات الممارسة للمجال الإداري

رقم البند	بنود الاستبانة	درجة الأهمية				درجة الممارسة			
		رتبة ن	م	ع	% م	رتبة ن	م	ع	% م
٣٩	معرفة اللوائح الإدارية بشأن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.	٢	٦٦	٤,٤	٨٨	٠,٩١	٤,٤	٦٦	٢
٤٠	معرفة اللوائح المعمول بها بإدارة التسجيل في الجامعة.	٣	٦٧	٤,٣	٨٦	٠,٨٦	٤,٣	٦٧	٣
٤١	معرفة اللوائح المعمول بها بعمادة الشؤون الطلابية في الجامعة.	٤	٦٧	٤,٢	٨٤	٠,٨٦	٤,٢	٦٧	٤
٤٢	معرفة الخدمات الإدارية المتاحة له بالكلية.	٤	٦٧	٤,٢	٨٤	٠,٨٩	٤,٢	٦٧	٤
٤٣	معرفة الخدمات العامة المتوافرة له بمرافق الكلية.	٤	٦٧	٤,٢	٨٤	٠,٨٧	٤,٢	٦٧	٤
٤٤	معرفة نظم ولوائح الترقية العلمية في الجامعة.	١	٦٧	٤,٦	٩٢	٠,٧٠	٤,٦	٦٧	١

الجدول رقم (٩)

البيانات الإحصائية لمعاملات الارتباط بين درجات الأهمية ودرجات الممارسة للمجال الإداري

الرقم	بنود الاستبانة	معامل الارتباط		
		ن	ر	α
٣٩	معرفة اللوائح الإدارية بشأن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.	٥٨	٠,٤٤	٠,٠١
٤٠	معرفة اللوائح المعمول بها بإدارة التسجيل في الجامعة.	٥٦	٠,٤٤	٠,٠١
٤١	معرفة اللوائح المعمول بها بعمادة الشؤون الطلابية في الجامعة.	٥٦	٠,٣٨	٠,٠١
٤٢	معرفة الخدمات الإدارية المتاحة له بالكلية.	٥٥	٠,٤٧	٠,٠١
٤٣	معرفة الخدمات العامة المتوافرة له بمرافق الكلية.	٥٧	٠,٣٥	٠,٠١
٤٤	معرفة نظم ولوائح الترقية العلمية في الجامعة.	٥٨	٠,٤٨	٠,٠١

ونستخلص من تحليل النتائج لبنود المجال الإداري أن هناك حاجة إلى الأهتمام بكافة بنود هذا المجال عند إعداد برامج التنمية للمجال الإداري لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت في المستقبل، حيث كانت درجات الأهمية مرتفعة ودرجات الممارسة منخفضة جداً.

خامسا: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

ينص السؤال الخامس على الآتي: "ما درجة أهمية بنود المجال الاجتماعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت وما درجة الارتباط بين أهميتها وممارستهم لها؟". وللإجابة عن هذا السؤال، فقد بينت نتائج الدراسة والمبينة في الجدول رقم (١٠)، أن أفراد العينة اتفقت آراؤهم حول أهمية بنود المجال الاجتماعي البالغ عددها (٦) بنود، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين مهمة (٤,٠) ومهمة جدا (٤,٥)، وبمتوسطات حسابية نسبية تراوحت بين (٨٠-٩٠٪). وعند مراجعة درجات الممارسة لبنود المجال الاجتماعي في الجدول (١١)، نجد أن أفراد العينة كانت درجات ممارستهم لثلاثة بنود فقط للمجال الاجتماعي منخفضة (٤٥، ٤٦، ٤٧). فالبنود (٤٥) معرفة الأنشطة الترفيهية والثقافية والاجتماعية في الكلية، والبنود (٤٦) المساهمة في الأنشطة الترفيهية والثقافية والاجتماعية بالكلية، والبنود (٤٧) معرفة المجالات التي يمكن أن يخدم فيها الكلية أو المجتمع المحلي، جاءت في الرتب المتأخرة وتراوحت المتوسطات الحسابية لهذه البنود بين ممارسة بدرجة قليلة (٢,٣) وممارسة بدرجة متوسطة (٣,٠)، وبمتوسطات حسابية نسبية منخفضة أيضا حيث تراوحت بين (٥٣-٥٨٪). ويلاحظ في جدول (١٠) أيضا أن كلا من البنود (٤٨) معرفة طرق بناء أو توثيق العلاقة بين الأستاذ والطالب في الكلية، والبنود (٤٩) معرفة حقوقه وواجباته إزاء طلبته في الكلية، والبنود (٥٠) معرفة حقوقه وواجباته إزاء زملائه في الكلية، جاءت في المقدمة من حيث الترتيب في الأهمية والممارسة معا.

الجدول رقم (١٠)

البيانات الإحصائية لدرجات الأهمية ودرجات الممارسة للمجال الاجتماعي

رقم البنود	بنود الاستبانة	درجة الأهمية				درجة الممارسة					
		رتبة	م	ع	م	رتبة	م	ع	م		
٤٥	معرفة الأنشطة الترفيهية والثقافية والاجتماعية في الكلية.	٥	٦٥	١	٠,٩٣	٨٢	٥	٥٣	٢,٣	١,٢٧	٤٦
٤٦	المساهمة في الأنشطة الترفيهية والثقافية والاجتماعية بالكلية.	٦	٦٦	٠	١,٠٧	٨٠	٥	٥٦	٢,٣	١,٢٢	٤٦
٤٧	معرفة المجالات التي يمكن أن يخدم فيها الكلية أو المجتمع المحلي.	٤	٦٦	٤	٠,٩٢	٨٨	٤	٥٧	٣,٠	١,٢٢	٦٠
٤٨	معرفة طرق بناء أو توثيق العلاقة بين الأستاذ والطالب في الكلية.	١	٦٦	٥	٠,٨٣	٩٠	٣	٥٨	٣,٥	١,٣٤	٧٠
٤٩	معرفة حقوقه وواجباته إزاء طلبته في الكلية.	١	٦٧	٥	٠,٨١	٩٠	٢	٥٨	٣,٧	١,٢١	٧٤
٥٠	معرفة حقوقه وواجباته إزاء زملائه في الكلية.	١	٦٦	٥	٠,٧٧	٩٠	١	٥٦	٣,٨	١,٢٠	٧٦

الجدول رقم (١١)
البيانات الإحصائية لمعاملات الارتباط بين درجات الأهمية
و درجات الممارسة للمجال الاجتماعي

الرقم	بنود الاستبانة	معامل الارتباط		
		ن	ر	α
٤٥	معرفة الأنشطة الترفيهية والثقافية والاجتماعية في الكلية.	٥٢	٠,٠٦	٠,٧٠
٤٦	المساهمة في الأنشطة الترفيهية والثقافية والاجتماعية بالكلية.	٥٦	٠,٠٢	٠,٩٠
٤٧	معرفة المجالات التي يمكن أن يخدم فيها الكلية أو المجتمع المحلي.	٥٧	٠,٢٢	٠,٠٩
٤٨	معرفة طرق بناء أو توثيق العلاقة بين الأستاذ والطالب في الكلية.	٥٨	٠,٢٨	٠,٠١
٤٩	معرفة حقوقه وواجباته إزاء طلبته في الكلية.	٥٨	٠,٥٨	٠,٠١
٥٠	معرفة حقوقه وواجباته إزاء زملائه في الكلية.	٥٦	٠,٥٦	٠,٠١

كما نجد في الجدول رقم (١١)، أن هناك ثلاثة معاملات ارتباط فقط بين درجات الأهمية لبنود المجال الاجتماعي ودرجات الممارسة لها من أفراد العينة كانت موجبة ودالة إحصائياً. وتراوحت معاملات الارتباط للبنود الدالة إحصائياً بين (٣٨ و٥٦). ونصل من تحليل النتائج لبنود المجال الاجتماعي إلى أن هناك حاجة إلى الأهتمام بالبنود المتعلقة بالأنشطة الاجتماعية والثقافية في الكلية والمجتمع عند إعداد برامج التنمية للمجال الاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت في المستقبل، حيث كانت درجات الأهمية مرتفعة ودرجات الممارسة منخفضة جدا لتلك البنود.

التوصيات

- في ضوء نتائج هذه الدراسة نوصي بما يلي:
- ١- إنشاء مركز متخصص لتدريب وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس للمجالات المختلفة للتنمية العلمية والمهنية والبحثية وغيرها.
 - ٢- إقامة الندوات وورش العمل لجوانب التنمية العلمية والأكاديمية التي يجد أعضاء هيئة التدريس أنهم بحاجة ملحة إليها.
 - ٣- إتاحة الفرص لأعضاء هيئة التدريس للاستفادة من التجارب الأجنبية والعربية من خلال تبادل الزيارات العلمية لمراكزها ومؤسساتها التدريبية.
 - ٤- تشجيع أعضاء هيئة التدريس علي التنمية العلمية والمهنية، وذلك بإيجاد نظام خاص للحوافز المادية والمعنوية.
 - ٥- توفير الأجواء العلمية والاجتماعية المناسبة والمستلزمات الضرورية لأعضاء هيئة التدريس

- لأداء الأدوار الوظيفية المختلفة في التدريس والبحث العلمي وإرشاد وتوجيه الطلبة وخدمة المجتمع المحلي.
- ٦- تخفيف الأعباء التدريسية عن أعضاء هيئة التدريس لإتاحة الفرص لهم للقيام بممارسة الوظائف الأخرى كالبحت العلمي والإرشاد التربوي للطلبة وخدمة المجتمع والأعمال الإدارية وغيرها.
- ٧- إجراء المزيد من الدراسات في مجالات التنمية المهنية والأكاديمية والبحثية لدى الهيئة التدريسية في جامعات دول مجلس التعاون الخليجي في المستقبل.

المراجع

- البكر، فوزية بني بكر (٢٠٠١). النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي: الواقع والمعوقات، دراسة مسحية لعضوات هيئة التدريس في بعض الجامعات وكليات البنات بالرياض. رسالة الخليج العربي، ٢٢(٨١)، ١٣-٥١.
- الشيبي، مليحان معيض (٢٠٠٠). الجامعات: نشأتها، مفهومها، وظائفها. دراسة وصفية تحليلية، المجلة التربوية، جامعة الكويت، ١٤(٥٤)، ٢١١-٢٦٠.
- حياوي، موفق (١٩٩٣). الأهمية النسبية للأدوار الوظيفية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل. مجلة اتحاد الجامعات العربية، ٨(٨)، ٣١٠-٣٤١.
- الحوالدة، محمد؛ مرعي، توفيق (١٩٩١). مدى ممارسة أعضاء هيئة تدريس اليرموك للكفايات الأدائية المهمة لوظائفهم الأكاديمية. دراسات تربوية، سلسلة أبحاث تصدر عن رابطة التربية الحديثة، ٦(٣١)، ٧٣-٩٨.
- زعبر، عبدالرحمن؛ صنبر، شكري (١٩٨٩). نظرة أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات العلمية في الجامعات الفلسطينية لمدى اكتمال عناصر الخلفية العلمية والمهنية لعضو هيئة التدريس والنشاطات التي يقوم بها. المجلة العربية لبحوث التعليم العالي، دمشق، ٩(٩)، ٣٣-٥٧.
- الصاوي، محمد وجيه (٢٠٠٠). أهداف جامعات دول مجلس التعاون الخليجي، دراسة تحليلية مقارنة في ضوء بعض المعايير. المجلة التربوية، جامعة الكويت، ١٤(٥٥)، ٧٧-١٣٨.
- محمد، يوسف عبدالفتاح (١٩٩٤). بعض الخصائص المدركة والمأمولة لشخصية الأستاذ الجامعي بجامعة الإمارات. مجلة علم النفس، ٨(٣١)، ٣٦-٤٧.
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (١٩٨٤). الظروف الملائمة لاستقرار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية، دمشق: المركز العربي لبحوث التعليم العالي.

موسى، عبد الحكيم (١٩٩٨). تحديد الحاجات التدريسية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة غير التربوية من وجهة نظرهم. ورقة مقدمة إلى ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، رؤى مستقبلية، الجزء الرابع. الرياض: وزارة التعليم العالي، ٢٢-٢٥ فبراير.

آل ناجي، محمد (١٩٩٨). خصال الأستاذ الجامعي المرتبطة بدعم التحصيل الدراسي للطلاب كما يراها أعضاء والطلاب. ورقة مقدمة إلى ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، رؤى مستقبلية، الجزء الرابع. الرياض: وزارة التعليم العالي، ٢٢-٢٥ فبراير.

الهاشم، عبد الله (١٩٩١). دراسة تحليلية للاحتياجات التعليمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت. التربية المعاصرة، ٨(١٩)، ٥-٢٥.

Barnes, J. (1994). **Higher education staff development: Directions for the 21st Century.** (ERIC-NO ED379976).

Daigle, B. (2001). Moving toward a competency- based human resources process, A prize-winner for the University of Calgary. **Education Canada, 40** (4), 14-15.

Duke, C. (1999). Lifelong learning, implication for the university of the 21st Century. **Higher Education Management, 11**(1), 19-35.

Hares, H. (1994). **University teaching network, The arab network for staff development, in higher education staff development.** Directions for the Twenty First Century: UNESCO.

Henderson, N. (1996). Motivating your development staff. **Currents, 22**(2), 30-34.

James, R. (1995). In search of staff development: A study of academic staff appraisal. **Higher Education Research and Development, 14** (2), 185-199

Justus, M. (2000). Corporate universities, corporate college alliances. **Staff and Educational Development International, 4** (1), 1-8.

Pease, P. S. & Magnuson, P. (2003). Online staff development. **Principal, 82**(4), 62-63.

Pellert, A. (1996). The staff development program of the University of Vienna, basic features, problems and perspectives. **Higher Education Management, 8** (2) , 53-58.

Rudolph, J. T. & Howard, N. L.(1996). Implementing TQM at Oregon State University: Moving continuous quality improvement practices into higher education, **CUPA Journal, 46** (4), 25-31.

-
- Schmidt, B. J. & Faulker, S. I. (1989). Staff development through distance education. **Journal of Staff Development**, **10** (4), 2-7.
- Scott, B. (2002). The pedagogy of on-line learning, a report from the university of the highlands and islands millennium institute. **Information Services & Use**, **22** (1) 19-26.
- Scott, D. & Weeks, A. (1996). Collaborative staff development. **Innovative Higher Education**, **21** (2), 101-111.
- UNESCO (1998). **World conference on higher education in the twenty first century**. Visions and actions, Paris, 5-9 October.