

الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي

حيواني كريمة (طالبة دكتوراه)

مخبر علم النفس و جودة الحياة

جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)

أ.د: ترزولت عمروني حورية

مخبر علم النفس و جودة الحياة

جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)

المخلص:

هدفت الدراسة إلى تحديد الكفاءات المهنية الواجب توفرها لدى الأستاذ الجامعي. واتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي و اختيرت العينة بطريقة عشوائية حيث تكونت من (39) أستاذ بجامعة العربي بن مهيدي، وبغية الوصول إلى هدف الدراسة استخدمت استبانة مكونة من (69) فقرة مكونة من أربعة محاور وهي: الأدوار التربوية والبحثية و خدمة المجتمع و الأعمال الادارية، وتلا ذلك تحليل البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام الأساليب الإحصائية التالية: الانحراف المعياري، والمتوسط الحسابي، والتكرار، النسب المئوية .

عرضت النتائج وفق المحاور الاربعة للأستاذ الجامعي (المحور التربوي، المحور البحثي، ومحور خدمة المجتمع وأخيرا محور الأعمال الادارية)، ثم خلصت الدراسة إلى التوصيات والمقترحات الخاصة بتطوير وتوسيع ادوار الأستاذ الجامعي بصورة شاملة.

الكلمات المفتاحية: الكفاءات المهنية، الاستاذ الجامعي.

Abstract:

The study aimed to estimate and determine the professional competencies that must be available in the university professor, using the descriptive analytical method, to collect the data for this study we selected a random sample from El Arbi Ben Mhidi university professors (N 39), and used a scale that contains sixty nine (69) items distributed on four dimensions are as follow: 1 Educational roles 2 Research roles 3 Social Service 4 Administrative and Professional Roles . the obtained data was treated by the following statistical methods: Standard Deviation (SV), Means, frequencies, percentages. results have presented according to the four dimensions of the scale, finally study concluded with recommendations and proposals to develop and expansion the university professors roles.

Key word: The Professional Competencies , The University Professor

مقدمة:

يعتبر التعليم الجامعي أحد أهم مرتكزات التنمية البشرية، ذلك أنه يتعلق بإعداد الكفاءات المتخصصة في مختلف مجالات الحياة، وبقدر جودة التعليم الجامعي بقدر ما نضمن جودة هذه الكفاءات. والتدريس الجامعي باعتباره أحد الأهداف الأساسية للجامعات والمعاهد العليا، يتصل به مجموعة من العوامل التي تتعلق بالأستاذ الجامعي، والطلبة، والمناهج الجامعية، وإدارة الجامعات. وهذه العوامل تتداخل معا لتؤثر على نوعية وجودة التدريس الجامعي سلبا أو إيجاباً، و بقدر توفر متطلبات الجودة في كل هذه العوامل بقدر ما تكون جودة التدريس الجامعي .

ولقد جاء الاهتمام بموضوع الجودة في التعليم نتيجة لما أشارت إليه معظم التقارير العالمية بوجود شكوى من مستوى جودة التعليم في الدول النامية والمتقدمة على حد سواء، ففي منتصف القرن العشرين ركزت الولايات المتحدة الأمريكية وفرنسا ودول أخرى على دراسة جوانب الجودة في التعليم، بسبب انخفاض مستوى التعليم فيها وعلى هذا الأساس فالأستاذ يعتبر أهم ركيزة للعملية التعليمية، وهذا نظرا للأدوار المنوطة به¹

ولكي يقوم الأستاذ بدوره المهم والحساس بكفاءة واقتدار، لابد أن يتمتع بقدر كاف من القدرات والكفاءات التعليمية. ذلك أن وظيفة الأستاذ لم تعد قاصرة على تزويد الطلاب بالمعلومات والحقائق كما كان في السابق، بل تعدتها إلى أن أصبحت عملية تربوية شاملة لجميع جوانب نمو الشخصية لدى الطالب في صورها: الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية². وكيف لهذا الأستاذ بناء الطالب المقتدر، وإعداد الكوادر المؤهلة إذا لم يكن معدا إعدادا مهنيا وتربويا ونفسيا متينا وقويا، ومقتنعا بهذا الإعداد ومؤمنا به؟

لذا فإن الكفاءات المعرفية والمهنية، والانفعالية والسمات الشخصية للأستاذ تلعب دورا مهما في فاعلية وكفاءة العملية التعليمية، فهي بالنسبة للطلاب تشكل أحد المداخل التعليمية المهمة التي تؤثر في الناتج التحصيلي له، وفي استمراريته، وفي مستوى مفهوم الذات الأكاديمي لديه باعتباره أهم العناصر المستهدفة في العملية التعليمية، والمستفيد الأول مما يقدمه له أستاذه من معرفة وقدوة ونموذج. ونظرا لما لموضوع الكفاءات من أهمية بصفة عامة وبالنسبة للأستاذ الجامعي بصفة خاصة، أصبح من أهم الموضوعات التي تستقطب فكر الباحثين في مجالات عدة، بالخصوص في مجال التربوي الذي سعى إلى تحديد قوائم لأهم الكفاءات الواجب توفرها في الأستاذ الجامعي، وهذا عن طريق اجراء العديد من الدراسات في هذا الموضوع ومن بين هذه الدراسات دراسة عيسى والناقة (2006) التي حاولت الكشف عن الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية وفق معايير الجودة، وتوصلت الدراسة إلى أن الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس وفق معايير الجودة هي الشخصية والعلاقات الإنسانية والتمكن العلمي والمهني وأساليب التعزيز والتحفيز، والتخطيط والتنفيذ للمحاضرة. كما تبين وجود فروق دالة إحصائية في مجال كفاءات الشخصية والعلاقات الإنسانية والأنشطة وأساليب التقويم تبعا لتخصص المحاضر لصالح أعضاء قسم المناهج وطرق التدريس³ ثم جاءت دراسة ليث حمدي ابراهيم، (2011) لمعرفة : مدى ممارسة الأستاذ الجامعي لأدواره التربوية و البحثية وخدمة المجتمع بصورة شاملة، وتوصلت الدراسة إلى أن الأساتذة يهتمون بدورهم التربوي أكثر من أدوارهم البحثية العلمية وخدمة المجتمع⁴. أما دراسة صلاح أحمد وعبد الرحمن حجة (2012) فقد حاولت التعرف على الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة كسلا وخلصت إلى أن أعضاء هيئة التدريس يمتلكون الحد المتوسط من الكفايات المهنية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كفايات أعضاء هيئة التدريس باختلاف الكليات العلمية⁵. وعلى هذا الأساس كان من ضرورة توفر هذه الكفاءات في الأستاذ الجامعي من أجل تمكن هذا الأخير من المهام المنوطة به على أحسن وجه ومن هنا جاءت دراستنا هذه للكشف على أهم الكفاءات المهنية (التدريسية و البحثية و الادارية و خدمة المجتمع) التي تتوفر لدى عينة من الأساتذة جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي.

وقبل التطرق إلى هاته الكفاءات، كان من الضروري معرفة أهمية الدراسة، وتحديد أهدافها و مفاهيمها الإجرائية، والإجراءات المنهجية المتبعة لذلك

أهمية الدراسة: تتضح أهمية الدراسة في أنها:

- تتناول جزء مهما من العملية التعليمية وهو الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الأساتذة، ويزيد من أهمية تلك العملية أن الأستاذ الجامعي يتسم بحساسية خاصة فيما يعتبره مساسا باستقلاليتة الفكرية والمنهجية حتى وإن كانت غير مناسبة من وجهة نظر الآخرين.

يسهم إعداد معيار للكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي في تطوير العمل في مجال التدريس الجامعي الذي يمثل أحد الركائز التي تقوم عليها الجامعة في ضوء المقترحات والتوصيات التي تصل إليها الدراسة بناء على نتائجها.

أهداف الدراسة:

- تحديد أهم الكفاءات اللازمة لمهنة التدريس الجامعي بغية معرفة الكفاءات المهنية الممارسة فعليا في الواقع.
- تحسس المسألة والوقوف على أبعادها وأنواعها الأكثر أهمية، ومعرفة مواطن الضعف والقصور في جوانب الممارساتية والأدائية للأساتذة بالاعتماد على تقديرات وآراء الأساتذة أنفسهم.

التحديد الاجرائي لمصطلحات الدراسة:

الأستاذ الجامعي: يحدد في هذه الدراسة بأنه كل من يقوم بالتدريس للمقررات الأكاديمية بالجامعة العربي بن مهيدي بكلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية الجزائرية من حملة الماجستير، أو الدكتوراه، الذين يعملون محاضرين متفرغين أو بنظام الساعة.

الكفاءات المهنية و البيداغوجية: هي مجموعة من القدرات التي يمتلكها الأستاذ الجامعي والتي تمكنه من أداء عمله وأدواره ومسؤولياته و مهامه (التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع، و الجوانب الادارية و التنمية المهنية) ويمكن أن يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على العملية التعليمية". والتي نعبر عنها بعبارات سلوكية تشكل في توحدها الأداء النهائي للأستاذ الجامعي الذي نتوصل إليه من خلال استجابات الأساتذة على استبيان الكفاءات المهنية و البيداغوجية للأستاذ الجامعي، لتحديد درجه امتلاكه لها (عالية، متوسطة، منخفضة). "مهم جدا"، "مهم"، "مهم إلى حد ما"، "غير مهم"، "غير مهم على الاطلاق". مهم جدا وتأخذ العلامة (5)، مهم وتأخذ العلامة (4)، مهم إلى حد ما وتأخذ العلامة (3)، غير مهم وتأخذ العلامة (2)، غير مهم على الاطلاق وتأخذ العلامة (1).

الإطار النظري للدراسة: الكفاءة مصطلح أصبح متداولاً في مجال التربية، وفرضت نفسها في كل الميادين واعتمدتها البلدان في أنظمتها التربوية، مسيرة لمقتضيات التحولات المختلفة وروح العصر. فماذا يعني هذا المصطلح؟ وما أسس بناء الكفاءات؟ وما مستوياتها؟

مفهوم الكفاءة:

لغة: ورد في لسان العرب للعلامة ابن منظور "كافأه على الشيء مكافأة و كفاء : جازاه .

و الكفيء: النظير، وكذلك الكفاء والكفو، و المصدر الكفاءة . ونقول لا كفاء له، بالكسر، وهو في الأصل مصدر، أي لا نظير له، و **الكفاء:** النظير و المساواة، ومنه الكفاءة في النكاح، و هو أن يكون الزوج مساويا للمرأة في حسبها ودينها ونسبها وبيتها و غير ذلك.

الكفاءة للعمل القدرة عليه وحسن التصرف ويستخدم البعض كلمة الكفاءة كمت في المشرق العربي و المغرب، أما في اللغة الفرنسية نجد كلمة Competence في قاموس اللغة الذي أشرف على انجازه سنة 1979 غاستون ميلاري G.Mialaret أنها مشتقة من اللاتينية القانونية Competetia وتعني العلاقة الصحيحة Rapport Juste وهي قريبة من الإمكانية و الاستعداد Aptitude⁶

اصطلاحاً: يشوب مفهوم الكفاءة الكثير من الغموض و الاختلاف، وقد ذكر العديد من الباحثين في هذا الإطار أنه يوجد أكثر من مئة تعريف لمفهوم الكفاءة، و هذا حسب السياق الذي يستعمل فيه و الذي يهم الدراسة هو مفهوم الكفاءة في المجال التربوي.

الحقيقة أن مفهوم الكفاءة مفهوم جديد على اللغة العلمية، سواء في علم النفس أو علوم التربية أو في مجال التشغيل و التسير و تدبير المقاولات و الموارد البشرية و غيرها من المجالات، حيث ساد الحديث عن الإمكانيات و الاستعدادات (Aptitudes) و عن الميول (Intérêts) و عن سمات الشخصية (Traits de personnalité)، على

اعتبارها تمثل الخصائص النفسية التي تميز الأفراد. لكن شيئا فشيئا بدأ مفهوم الكفاءة يغزو مختلف الحقول العلمية و يحتل تلك المفاهيم أو يكملها و يغنيها.

و في مجال البحث التجريبي في علم النفس لم يتم الاعتراف بمفهوم الكفاءة كمفهوم يمكن أن يخضع للضبط و القياس إلا في العشرية الأخيرة من القرن المنصرم.

وعند تصفحنا لمختلف القواميس المختصة في علم النفس، نجد أنها لا تخص هذا المفهوم سوى بحصة ضعيفة تكاد لا تذكر، و هكذا فإننا لا نعثر على كلمة كفاءة (Compétence) في قاموس السيكولوجيا لروبير لافون R . Lafon في حين يقدم المنجد الكبير للسيكولوجيا، (1991) Larousse معنيين لكلمة كفاءة : المعنى الأول يخص مجال سيكولوجية النمو، حيث يقد بها مجموع الإمكانيات للاستجابات الأولية تجاه البيئة المحيطة.

في حين يتموضع المعنى الثاني ما بين علم النفس و اللسانيات و يندرج ضمن علم النفس اللغوي Psycholinguistique حيث تعني الكفاءة مجموع المعارف اللسانية لدى المخاطب تمكنه من فهم و إنتاج عدد لا نهائي من الجمل.

ما في مجال الأرغونوميا L'ergonomie (و هي الدراسة التي تهدف تنظيم الشغل) فإننا نجد ديمنطومولان M de Montemollin أول من كان له الفضل في إدخال هذا المفهوم إلى هذا الميدان (1984)، حيث اعتقد أنه أصبح من الضروري استعماله، "إذا رغبتنا ليس فقط في الوصف بل أيضا وربما في الدرجة الأولى التفسير و التحليل، أي تفسير السلوكيات المهنية."

إن أنشطة العمال تقتض : "شيئا، هو عبارة عن بنية أو بنيات جاهزة و ملائمة لإنجاز بعض المهام" و في مؤلف جماعي مخصص لنماذج تحليل وضعيات العمل ، يتساءل لوبلاط J . Leplat : " لماذا إدخال في مجال الأرغونومي، مفهوم الكفاءة ؟ و ما الفائدة المرجوة من وراء ذلك ؟."

يعتقد لوبلاط أن مفهوم الكفاءة لا يختلف كثيرا عن بعض المفاهيم القريبة مثل: المهارة (Habileté)، حسن الأداء (Savoir-faire)، الخبرة (Experience)، القدرة (Capacité)

و يصرح أن هذه الكلمات عادة ما يشرح بعضها البعض الآخر و عادة ما يتم استعمال الواحدة منها مكان الأخرى . كما يميز لوبلاط بين تصورين مختلفين لمفهوم الكفاءة: التصور السلوكي (Behavioriste)، التصور المعرفي (الذهني) (Cognitivist)

فإذا كان التصور السلوكي يعرف الكفاءة بواسطة الأعمال و المهام Tâches التي يقدر الفرد على إنجازها، فإن التصور المعرفي على العكس، ينظر إلى الكفاءة كإستراتيجية و " نظام من المعارف يمكن من احتواء و تأطير النشاط"⁷

مما سبق تعرف الكفاءة بأنها :

مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمكن اشتقاقها من أدوار الفرد المتعددة. أو أنها مجموعة من المعارف والمفاهيم والاتجاهات التي توجه سلوك المتعلم في المواقف المختلفة، ويمكن قياسها بمعايير متفق عليها. ولعل التعريف الآتي يعطي تصورا مقبولا لمفهوم الكفاءة: فهي أداء الفرد المهام المنوطة به وفق معيار محدد، بناء على معلوماته واتجاهاته، فالأداء المقبول القابل للملاحظة والقياس يعبر عن الجانب الظاهر الملاحظ للكفاءة، ومعلومات الفرد واتجاهاته تعبر عن الجانب الكامن لها .

الكفاءة المهنية :

■ عرفها حمزاوي (198) بأنها: " القدرة على ممارسة عمل أو مهنة أو مجموعة من الأعمال نتيجة بعض العناصر مثل: المؤهل، والخبرة العلمية الناتجة عن ممارسة فنية وتطبيقية لمدة تكفي للحصول على هذه الخبرة والقيام ببحوث علمية

ونشر نتائجها.

" كما عرفت (كي، Kay)، (1981) بأنها: أهداف سلوكية محددة تصف جميع المعارف والمهارات والاتجاهات التي يعتقد أنها ضرورية للمعلم ليصبح أكثر فاعلية مع طلابه⁸

■ وفي تعريف مكتب التربية العربي لدول الخليج (1989) الكفاءة: هي القدرة على القيام بالأعمال التي تتطلبها مهمة من المهام، أو هي القدرة على ممارسة الأعمال التي تتطلبها وظيفة من الوظائف⁹

■ تعرف الكفاءة بصفة عامة بأنها: مهارة مركبة أو أنماط سلوكية أو معارف تظهر في سلوك المعلم من تصور واضح ومحدد لنواتج التعلم المرغوب¹⁰.

ومن ثم **الكفاءة المهنية** في الدراسة الحالية تشير إلى: "مجموعة القدرات وما يسفر عنها من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها ويمارسها الأستاذ الجامعي وتمكنه من أداء عمله وأدواره ومسؤولياته، ولاحظها وقيّمها طلابه، ويمكن أن يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على العملية التعليمية".

الكفاءات المهنية و البيداغوجية: يقصد بها المهارات و القدرات التي يمتلكها الأستاذ الجامعي، والتي تؤهله للتدريس في الجامعات بكفاءة، من خلال قيامه بمجموعة من الأدوات (التحركات) التدريسية و التقويمية، البحثية، و الخدماتية المنظمة والمتسلسلة التي تخص مجال معين من مجالات المعرفة .

عناصر الكفاءة: للكفاءة عناصر ثلاث

1- **الاستعداد:** هي الطاقة الكامنة للفرد في مجال معين أو أكثر، عن طريق الاستعداد يصل إلى مستوى معين من الكفاءة أي يبلغ الهدف المقصود من عملية التعلم و الاستعداد طاقات فطرية أو مكتسبة أو هما معا.

2- **القدرات:** هي كل ما يستطيع الفرد أداءه علما في هذه اللحظة الحاضرة من أعمال ومهارات عقلية، و إدراكية أو عملية حركية، سواء أتم ذلك نتيجة تدريب مقصود منظم أو دون ذلك وهذه القدرات قد تكون مكتسبة أو فطرية.

3- **المهارات:** هدف من اهداف التعلم يشمل كفاءات المتعلمين وقدراتهم على أداء مهام معينة بكيفية دقيقة ومتناسقة وناجعة¹¹.

أنواع الكفاءات : تتعدد أنواع الكفاءات وتقتصر في هذا المجال على ذكر ما يلي:

1- **كفاءة معرفية Competence De Connaissance:** وهي لا تقتصر على المعلومات و الحقائق بل تمتد الى امتلاك كفاءات التعلم المستمر واستخدام أدوات المعرفة، وطرائق استخدام هذه المعرفة في الميادين العملية.

2- **كفاءات الأداء Competence De Performance:** وتشمل قدرة المتعلم على إظهار سلوك لمواجهة وضعيات مشاكل على أساس أن الكفاءات تتعلق بأداء الفرد، لا بمعرفته ومعياري تحقيقها هو القدرة على القيام بالسلوك المطلوب.

3- **كفاءات الانجاز أو النتائج Competence Des Resultas:** إن امتلاك الكفاءات المعرفية يعني امتلاك المعرفة اللازمة لممارسة العمل، دون أن يكون هناك مؤشر على أنه امتلاك القدرة على الأداء، أما امتلاك الكفاءات الأدائية فيعني القدرة على إظهار قدراته في الممارسة دون وجود مؤشر يدل على القدرة على أحداث نتيجة مرغوبة في أداء المتعلمين¹².

مهام الأستاذ الجامعي: يقوم الأستاذ الجامعي أثناء تأديته لعمله بكثير من المهام التي قد تكون محاولة حصرها غير ممكنة، لكن أهم أعماله تتمثل في:

■ **التدريس:** وهي أن يقوم بتدريس عددا معيناً من المواد وأن يكون ملماً كاملاً بموضوع كل واحدة منها. و أن يقدم للطلبة معلومات حديثة في المادة و صحيحة وملائمة لأهداف التدريس المحددة سلفاً. يتضمن هذا العمل عددا من المهام أهمها: التحضير والإلقاء والتقويم والإرشاد.

ويمثل في الجامعات التي تسمى جامعات التدريس (Teaching Universities) العمل الرئيسي. ومن الممكن أن يأخذ وقتا كبيرا من وقت الأستاذ، كما أن أنظمة تقويم الأساتذة الجامعيين كثيرا ما تعتمد على الكيفية التي ينجز الأستاذ بها هذا العمل.

أما في جامعات البحث (Research Universities) فإنه لا يشغل إلا وقتا قليلا من وقت الأستاذ، وقد لا يعتبر عنصرا من عناصر تقويم أداء الأستاذ الجامعي. تتضمن كل مهمة من المهام سאלفة الذكر عددا من النشاطات. فالتحضير مثلا يتضمن أولا تحديد أهداف الدرس، ثم اختيار المحتوى الذي يكون قادرا على تحقيق تلك الأهداف. بكل تأكيد، يتطلب اختيار المحتوى الاطلاع على عدد من المراجع كالكتب والمجلات والوثائق وغيرها لجمعه وتنظيمه. وفي حالة ما إذا كان عرض ذلك المحتوى يتطلب استخدام نوعا معينا من أنواع تكنولوجيا التدريس كالعرض الإلكتروني، فإن الأستاذ يضع ذلك المحتوى بطريقة أو بأخرى في شفافيات، ويتأكد من توفر الحاسب الآلي وجهاز العرض، إلخ البحث العلمي:

و يتمثل في إنجاز البحث العلمي ونشره للاستشارة به. لأن تطور الأستاذ العلمي والمهني مرتبط به ومتوقف عليه أيضا. علاوة على هذا، فإن تطور المجتمع الذي ينتمي إليه الأستاذ مرتبط به كذلك. فالمجتمع، أي مجتمع، لا يتطور إذا لم تكن حركة البحث العلمي فيه نامية ومستمرة، يتضمن هذا العمل عددا من المهام أهمها: إنجاز البحث العلمي ونشره و المشاركة في الملتقيات العلمية وكذا الإشراف على الرسائل العلمية. وهو يمثل في جامعات البحث العلمي العمل الرئيسي. ومن الممكن أن يستغرق وقتا كبيرا من وقت الأستاذ. حتى في جامعات التدريس، فإن الأساتذة غالبا ما يكونون مطالبين بإنجاز البحث العلمي الذي قد يتم الاعتماد عليه في الترقيات وزيادة الأجور وتجديد العقود. تضم كل مهمة من المهام المذكورة أعلاه، عددا من النشاطات المختلفة. فإنجاز البحث العلمي يقتضي تحديد مشكلة البحث، ثم افتراض الفروض، ثم جمع المعلومات واختبارها، إلخ¹³.

خدمة المجتمع: وهو مدى مساهمة الاستاذ الجامعي في خدمة المجتمع وتقديم كل أشكال المساعدة له. فليس من خصائص الأستاذ الجامعي التوقع في برجه الجامعي العاجي دون الاندماج في المجتمع والتفاعل معه وجعل علمه في متناول هذا المجتمع للاستفادة منه. وإذا لم يفد هؤلاء الأساتذة مجتمعهم بكل شرائحه من العلوم التي يمتلكونها، فمن سيفيدهم؟ هل ينتظر من الأجانب القدوم لإفادة المجتمع؟ يتضمن هذا العمل عددا من المهام أهمها: تقديم الدروس الخاصة، وإلقاء المحاضرات العامة والخاصة في المناسبات الدينية والوطنية، ورئاسة اللجان والجمعيات كرئاسة لجنة أولياء التلاميذ لمدرسة من المدارس، و تقديم الإرشاد و النصيحة للأفراد والجمعيات والمؤسسات. تختلف الجامعات في شأن هذا العمل اختلافا واضحا، فمنها ما تعتبره جزءا لا يتجزأ من عمل الأستاذ ومن الضروري أن يقوم به، ومنها ما تعتبره ثانويا تترك الحرية في القيام به للأستاذ. تتضمن كل مهمة من المهام السابقة مجموعة من النشاطات. فتقديم الدروس الخاصة يحتاج إلى التحضير الذي يتضمن بدوره تحديد أهداف كل درس، ثم اختيار المحتوى الذي يكون قادرا على تحقيق تلك الأهداف. فالقيام بجمعه وتنظيمه. وفي حالة ما إذا كان عرض ذلك المحتوى يتطلب استخدام نوعا معينا من أنواع التكنولوجيا، يجب تحضيره كذلك. وهكذا.

العمل الإداري: يطلب من الأستاذ الجامعي القيام بالعمل الإداري في قسمه أو في كليته أو ربما في جامعته. حتى تبقى دائما الإدارة في خدمة الجامعة، فهو عمل يسعى أساسا إلى تعبيد الطريق أمام النشاط الجامعي ضمانا لسيره الحسن وتحقيق أهدافه الكاملة. يتضمن العمل الإداري عموما عددا من المهام مثل التخطيط والتنظيم و التوجيه والرقابة أو الإشراف. مع العلم أن هناك مهام أخرى كإدارة الأفراد وإدارة العتاد وغيرها التي قد تكون في مؤسسة من المؤسسات من المهام الرئيسية وقد تكون في أخرى من المهام الثانوية. إلى جانب هذه المهام، يمكن الإشارة إلى مهام أخرى لكنها

لا تملك نفس الأهمية التي تمتلكها المهام التي سبقت الإشارة إليها، ومنها: حضور الاجتماعات (اجتماعات القسم، اجتماعات الكلية، اجتماعات اللجان المختلفة) وتنظيم المؤتمرات والندوات ومناقشات الرسائل الأكاديمية¹⁴.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة: بما أن الهدف من الدراسة الحالية هو تحديد الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي، فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يناسب هذا النوع من الأهداف، كونه يهتم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، فيصفها وصفا دقيقا ويحلل مكوناتها كميا وكيفيا.

مجتمع الدراسة: مجتمع الدراسة هو جميع أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية و المقرب (95) أستاذ خلال السنة الجامعية 2017/2016

عينة الدراسة : تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية عددها (54) من اساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، وتم استرجاع (49) استبياناً وبعد استبعاد الناقصة منها تبقى لدينا (39) استبياناً قابلاً للتحليل أي ما يقابل نسبة (72 %) من مجموع الاستبيانات الموزعة .

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة في كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي.

الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة في الفصل الثاني من السنة الجامعية 2016 – 2017.

الحدود الموضوعية: اقتصرنا هذه الدراسة على معرفة مدى توفر الكفاءات المهنية و البيداغوجية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الاساتذة انفسهم.

الحدود البشرية: وتشمل عينة الأساتذة في كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي

أداة الدراسة: تم الاعتماد على الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات ومن أجل بنائه فقد اعتمدت الباحثة على النشرة التعريفية بالمعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد جامعة المنصورة حيث قسمت تلك المعايير إلى أربع محاور وهي التعليم و البحث العلمي و خدمة المجتمع و أخيرا الجوانب الادارية و التنمية المهنية ، وكل محور من هذه المجالات الى معايير وكل معيار إلى مؤشرات هذه المؤشرات صيغت في شكل بنود حيث وصل مجموع الفقرات (69) فقرة ، والجدول رقم (01) يوضح ذلك.

أبعاد الدراسة وفقرات كل بعد

جدول (01) : توزيع البنود على مختلف الأبعاد في كل محور

المحور	المؤشرات		فقراته	
			من	إلى
التعليم	تمكن الأستاذ الجامعي من المحتوى العلمي لمجال تخصصه		1	5
	تمكن الأستاذ الجامعي من التخطيط الجيد لعملية التعليم		6	11
	تمكن الأستاذ الجامعي من طرق التعليم المختلفة.		12	14
	تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات التعليم المختلفة.		15	19
	تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات التعامل مع الطلاب وإدارة الموقف التعليمي:		20	23
	تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات عملية التقويم		24	29
	تمكن الأستاذ الجامعي من تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها.		30	33
البحث العلمي	تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي والاجتماعي ومشاركته بفاعلية في أنشطتها		35	37
	تميز الأستاذ الجامعي كباحث علمي وتمكنه من استخدام مهارات البحث في مجال تخصصه		38	44

49	45	مساهمة الأستاذ الجامعي في تطوير البيئة المحلية والمجتمع	خدمة المجتمع
54	50	التزام الأستاذ الجامعي بالقيم والأعراف الاجتماعية والدينية والجامعية	
61	55	إلمام الأستاذ الجامعي بمهارات الإدارة والقيادة الناجحة.	الجوانب الإدارية
69	62	تحمل الأستاذ الجامعي لمسؤوليات التنمية المهنية.	و التنمية المهنية

كما اشتملت الأداة على معلومات شخصية تخص المستجيبين، وتمثل المتغيرات التالية: (التخصص، الجنس، سنوات الخبرة) هذا وقد تم استخدام خمس بدائل متدرجة للإجابة على مقياس ليكرت، بحيث يعكس درجة الكفاءات، وذلك على النحو التالي: "مهم جدا"، "مهم"، "مهم إلى حد ما"، "غير مهم"، "غير مهم على الإطلاق". مهم جدا وتأخذ العلامة (5)، مهم (4)، مهم إلى حد ما (3)، غير مهم (2)، غير مهم على الإطلاق (1)، وقد استمرت مرحلة جمع البيانات قرابة الشهر في الفصل الدراسي الثاني (2016/2017) وكان يتم خلالها إدخال البيانات في برنامج "الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، حيث تم استبعاد الأوراق التي توجد فيها البيانات غير مكتملة، فبالنسبة للبيانات المفقودة لبند الاستبيان، حددت الحد الأعلى لها بندين اثنين، والحالات التي تجاوزت هذا الحد تم استبعادها من التحليل بشكل كامل.

المعالجة الإحصائية: استخدم الأساليب الإحصائية التالية: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و النسب المئوية لحساب التقديرات التقييمية لكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي و الوزن النسبي لترتيب الأبعاد.

صدق الأداة: وقد تم التحقق من صدق وثبات الاستبانة وملاءمتها للاستخدام بالدراسة الحالية، بالطرق التالية:

■ **صدق المحكمين:** وذلك بعرض الاستبان وأبعاده على (4) من الخبراء وأساتذة الجامعة المختصين في علوم التربية، وتبين موافقة المحكمين على أبعاد وعبارات الاستبيان المستخدم، مع تعديل بعض العبارات لتلائم و الأساتذة.

■ **صدق التكوين الداخلي:** وتم التحقق منه من خلال حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للاستبيان والأبعاد الفرعية، ومصفوفة العلاقات بين أبعاد الاستبيان كما يعرضها لنا الجدول التالي :

جدول رقم(02): مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد الكفاءات والدرجة الكلية للاستبيان

الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	التعليم	البحث العلمي	خدمة المجتمع	الجوانب الإدارية و التنمية المهنية
الدرجة الكلية	1	**0.595	**0.714	**0.740	**0.491
التعليم	**0.595	1	**0.845	**0.928	**0.589
البحث العلمي	**0.714	**0.845	1	**0.601	**0.654
خدمة المجتمع	**0.740	**0.928	**0.601	1	**0.452
الجوانب الإدارية و التنمية المهنية	**0.491	**0.589	**0.654	**0.452	1

****دالة عند مستوى دلالة (0.01)**

تدل قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للكفاءات والأبعاد الفرعية وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا عند مستوى (0.01) بين الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.491-0.740) وهي قيم مرتفعة ودالة على صدق التكوين الداخلي كما كانت مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد الكفاءات جميعها موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى (0.01) وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط لها بين (0.452-0.928) وهي قيم مرتفعة ودالة على صدق التكوين الداخلي.

ثبات الأداة: تم استخراج الثبات باستخدام معادلة (ألفا كرونباخ)، للتأكد من ثبات الأداة، وقد كانت كمايلي:

جدول رقم (03): معامل ثبات ألفا لأبعاد الاستبيان ودرجته الكلية

الأبعاد	المعامل
الدرجة الكلية	0.712

0.635	التعليم
0.694	البحث العلمي
0.785	خدمة المجتمع
0.586	الجوانب الادارية و التنمية المهنية

تدل قيم معاملات الثبات في كل من الدرجة الكلية للكفاءات والأبعاد الفرعية تمتع الاستبيان بالثبات، وقد بلغت قيمة معامل الثبات للاستبيان الكلي (0.712)، وقد تراوحت قيم معاملات الثبات للأبعاد الفرعية بين (0.586 - 0.785) وهي قيم دالة على توفر الثبات بالاستبيان الكلي وأبعاده الفرعية.

نتائج الدراسة : بعد الانتهاء من جمع الاستبانات، تم تفرغها وإدخال البيانات إلى الحاسوب باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (spss.v.20) ، وقد تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية:

- حساب قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداة وأبعادها.
- تحديد المدى الخاص بكل مؤشر.
- عرض النتائج

جدول (04): توزيع المدى الخاص بمؤشرات الاستبيان

المحور	المؤشر	غير مهم على الإطلاق	غير مهم	مهم الى حد ما	مهم	مهم جدا
التعليم	الأول	9-5	13-10	17-14	21-18	25-22
	الثاني	10-6	15-11	20-16	25-21	30-26
	الثالث	5.4-3	7.8-5.5	10.2-7.9	-10.3 12.6	15-12.7
	الرابع	9-5	13-10	17-14	21-18	25-22
	الخامس	7.2-4	10.4-7.3	13.6-10.5	-13.7 16.8	20-16.9
	السادس	10-6	15-11	20-16	25-21	30-26
	السابع	7.2-4	10.4-7.3	13.6-10.5	-13.7 16.8	20-16.9
	الثامن	7.2-4	10.4-7.3	13.6-10.5	-13.7 16.8	20-16.9
البحث العلمي	الكلي	66-37	96-67	125-97	155-126	185-156
	الكلي	12-7	18-13	24-19	29-25	35-30
خدمة المجتمع	الأول	9-5	13-10	17-14	21-18	25-22
	الثاني	9-5	13-10	17-14	21-18	25-22
	الكلي	18-10	26-19	34-27	42-35	50-43
الجوانب الادارية و التنمية المهنية	الأول	12-7	18-13	24-19	29-25	35-30

إن الوقوف على الكفاءات التي يمتلكها الأستاذ الجامعي أمر ضروري، وذلك من أجل تحسين أدائه، سيما إذا كان هذا التقييم تقييم ذاتي من الأستاذ نفسه، وفي هذا الصدد كانت استجابات الأساتذة على الاستبيان المصمم بهدف تحديد هذه الكفاءات كالتالي:

كانت استجاباتهم حول محور الكفاءات التعليمية كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (05): يوضح استجابة الأساتذة الجامعيين على المحور الأول التعليم

محور	المؤشرات	مهم جدا	مهم	مهم الى حد ما	غير مهم	غير مهم على الاطلاق	المجموع
التعليم	تمكن الأستاذ الجامعي من المحتوى العلمي لمجال تخصصه	22	12	5	0	0	39
		%56	%31	%13	%0	%0	%100
	تمكن الأستاذ الجامعي من التخطيط الجيد لعملية التعليم	20	16	3	0	0	39
		%51	%41	%8	%0	%0	%100
	تمكن الأستاذ الجامعي من طرق التعليم المختلفة	22	11	6	0	0	39
		%56	%28	%15	%0	%0	%100
	تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات التعليم المختلفة	23	14	2	0	0	39
		%59	%36	%5	%0	%0	%100
	تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات التعامل مع الطلاب وإدارة الموقف التعليمي.	32	6	1	0	0	39
		%82	%15	%3	%0	%0	%100
	تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات عملية التقويم	23	13	3	0	0	39
		%59	%33	%8	%0	%0	%100
	تمكن الأستاذ الجامعي من تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها.	20	15	3	1	0	39
		%51	%38	%8	%3	%0	%100
	تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي والاجتماعي ومشاركته بفاعلية في أنشطتها	15	9	13	2	0	39
		%38	%23	%33	%5	%0	%100
الكلية		22	16	1	0	0	39
		%56	%41	%3	%0	%0	%100

من الجدول رقم (05) نلاحظ أن ما نسبته (59%) من الأساتذة الجامعيين يرون أنه من المهم جدا أن يتمكن الأستاذ الجامعي من المحتوى العلمي لمجال تخصصه، وما نسبته (31%) يرونه مهم و (13%) مهم إلى حد ما، أما فيما يخص التمكن من التخطيط الجيد لعملية التعليم فما نسبته (51%) من الأساتذة الجامعيين يرون أنه مهم جدا و (41%) منهم يرونه مهم و (8%) مهم إلى حد ما، بينما كانت نسبة (56%) من الأساتذة الجامعيين يرون أن تمكن الأستاذ الجامعي من طرق التعليم المختلفة مهمة جدا و (28%) منهم يرونها مهمة و (15%) مهمة إلى حد ما، أما تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات التعليم المختلفة فـ (59%) يرون أنه مهم جدا و (36%) أنه مهم و (5%) مهم إلى حد ما.

أما بخصوص تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات التعامل مع الطلاب و إدارة الموقف التعليمي فما نسبته (82%) من الأساتذة يرون أنه مهم جدا و (15%) منهم يرون أنه مهم و (3%) مهم إلى حد ما، و (59%) من الأساتذة

يرون أن تمكن الأستاذ من مهارات عملية التعليم مهمة جدا و(33%) منهم يرون أنها مهمة و (8%) مهمة إلى حد ما، بينما تمكن الأستاذ من تخطيط و إدارة البرامج التعليمية و تطويرها فما نسبته (51%) من الأساتذة يرون أنه مهم جدا و (38%) منهم يرون أنه مهم و(3%) غير مهم على الإطلاق، أما تمكن الأستاذ من مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي و الاجتماعي ومشاركته بفعالية في أنشطتها فقد كانت نسبة (38%) من استجابة الأساتذة لمهم جدا و نسبة (23%) من استجاباتهم لمهم و(33%) من الأساتذة يرونها همة إلى حد ما، و(5%) منهم يرونها غير مهمة على الإطلاق. فيما يتعلق باستجابات الاساتذة حول محور الكفاءات البحثية فيمكن توضيحها في الجدول التالي:

جدول رقم (06): يوضح استجابة الأساتذة الجامعيين على المحور الثاني البحث العلمي

المؤشرا	مهم جدا	مهم	مهم الى حد ما	غير مهم	غير مهم على الإطلاق	المجموع
البحث العلمي	33	4	4	0	0	39
تميز الأستاذ الجامعي كباحث علمي وتمكنه من استخدام مهارات البحث في مجال تخصصه	85%	10%	10%	0%	0%	100%

من الجدول رقم (06) نلاحظ أن ما نسبته (85%) من الأساتذة الجامعيين يرون أنه من المهم جدا أن يتميز الأستاذ الجامعي كباحث علمي و تمكنه من استخدام مهارات البحث في مجال تخصصه، وما نسبته (10%) يرونه مهم و (5%) مهم الى حد ما.

فيما يتعلق باستجابات الأساتذة حول محور الكفاءة خدمة المجتمع فيمكن توضيحها في الجدول التالي:

جدول رقم (07): يوضح استجابة الأساتذة الجامعيين على المحور الثالث خدمة المجتمع

المؤشر	مهم جدا	مهم	مهم الى حد ما	غير مهم	غير مهم على الإطلاق	المجموع
مساهمة الأستاذ الجامعي في تطوير البيئة المحلية والمجتمع	18	17	2	0	2	39
إلتزام الأستاذ الجامعي بالقيم والأعراف الاجتماعية والدينية والجامعية	28	9	2	0	0	39
الكلية	23	13	3	0	0	39
خدمة المجتمع	72%	23%	5%	0%	0%	100%
	59%	33%	8%	0%	0%	100%

من الجدول رقم (07) نلاحظ أن ما نسبته (46%) من الأساتذة الجامعيين يرون أنه من المهم جدا أن يساهم الأستاذ الجامعي في تطوير البيئة المحلية والمجتمع، وما نسبته (44%) يرونه مهم و (5%) مهم إلى حد ما و(5%) منهم يرون أنه غير مهم على الإطلاق، أما فيما يخص التزام الأستاذ الجامعي بالقيم والأعراف الاجتماعية والدينية والجامعية فما نسبته (72%) من الأساتذة الجامعيين يرون أنه مهم جدا و(23%) منهم يرونه مهم و(5%) مهم إلى حد ما.

فيما يتعلق باستجابات الأساتذة حول محور الكفاءات الإدارية و التنموية فيمكن توضيحها في الجدول التالي:

جدول رقم (08): يوضح استجابة الأساتذة الجامعيين على المحور الرابع الجوانب الادارية و التنمية المهنية

المؤشر	مهم جدا	مهم	مهم الى حد ما	غير مهم	غير مهم على الاطلاق	المجموع
الجوانب الادارية و التنمية المهنية	19	17	2	1	0	39
	49%	44%	5%	3%	%	100%
	22	13	4	0	0	39
	56%	33%	10%	0%	0%	100%
	21	16	2	0	0	39
	54%	41%	5%	0%	0%	100%

من الجدول رقم (08) نلاحظ أن إلمام الأستاذ الجامعي بمهارات الإدارة والقيادة الناجحة هي مهارة مهمة جدا وهذا حسب رأي (49 %) من الأساتذة، أما (44%) منهم يرون أنها مهم و (5%) يرونها مهمة إلى حد ما و (1%) يرون أنها غير مهمة. أما فيما يخص تحمل الأستاذ لمسؤوليات التنمية المهنية فقد أقر (56%) من الأساتذة على أنها مهمة جدا و (33%) منهم أنها مهمة و (10%) مهمة إلى حد ما.

جدول (09): النتائج الكلية للمحاور الثلاث

المحور	مهم جدا	مهم	مهم الى حد ما	غير مهم	غير مهم على الاطلاق	المجموع
التعليم	22	16	1	0	0	39
	56%	41%	3%	0%	0%	100%
البحث العلمي	33	4	2	0	0	39
	85%	10%	5%	0%	0%	100%
خدمة المجتمع	18	17	2	0	2	39
	46%	44%	5%	0%	5%	100%
الجوانب الادارية و التنمية المهنية	21	16	2	0	0	39
	54%	41%	5%	0%	0%	100%

من الجدول (09) نلاحظ أن: النسبة الأكبر من الأساتذة وهي (85%) يرون أن من المهم جدا أن يتمكن الأستاذ من كفاية البحث العلمي و (56%) منهم يرون أن التعليم هو الأهم، (54%) منهم أن الجوانب الإدارية هي الأهم أما (46%) يرون أن خدمة المجتمع هي المهمة جدا.

ومن أجل تحديد أهمية كل كفاءة من المحاور الأربعة اعتمدت الباحثة على المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري ثم ترتيب هذه تنازليا وكانت مرتبة في الجدول التالية:

جدول رقم (10): يوضح ترتيب الكفايات التعليمية وفق المتوسط الحسابي

المحور	المؤشر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتبة
التعليم	تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات عملية التقويم.	25.69	3.36	1
	تمكن الأستاذ الجامعي من التخطيط الجيد لعملية التعليم	25.36	3.44	2
	تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات التعليم المختلفة	22.26	2.39	3
	تمكن الأستاذ الجامعي من المحتوى العلمي لمجال تخصصه	21.49	3.93	4
	تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات التعامل مع الطلاب وإدارة الموقف التعليمي.	18.08	1.84	5
	تمكن الأستاذ الجامعي من تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها.	16.69	2.64	6
	تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي والاجتماعي ومشاركته بفاعلية في أنشطتها	15.46	3.38	7
	تمكن الأستاذ الجامعي من طرق التعليم المختلفة.	12.77	2.03	8

تسمح لنا المقارنة بين المتوسطات الحسابية لمحور التعليم، بالمقارنة بين هذه الكفاءات للتعرف على أهم الكفاءات التعليمية الواجب توفرها في الأستاذ الجامعي وهذا حسب وجه نظرهم هم أنفسهم وهي مرتبة حسب المتوسطات الحسابية تنازليا.

ما يلاحظ أن المتوسطات كانت متقاربة حيث تراوحت بين (25.69) و (12.77)، وأن أعلى درجات الأهمية تدور حول كفاءة التقويم حيث أنه يعتبر الركيزة الأساسية لعملية التعليم حيث على أساسه يتم الوقوف على الإيجابيات وتدعيمها وسليباتها و تحسينها أو التخلص منها، ثم تلتها كفاءة التخطيط لعملية التعليم وهذا لما تحوزه عملية التخطيط من أهمية حيث أن نجاح العملية التعليمية يستند على التخطيط الجيد لها، وفي المرتبة الثالثة فكانت لكفاءة التمكن من مهارات التعليم المختلفة كون الأستاذ الجيد هو من يمتلك هذه المهارات ويستخدم كل مهارة حسب الموقف الخاص بها، في المرتبة الرابعة كفاءة التمكن من محتوى العلمي لمجال تخصصه لأن الأستاذ هو الأدرى بمجال تخصصه أكثر من أي شخص آخر ويتابع كل ما هو جديد فيه، أما خامس كفاءة هي تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات التعامل مع الطلبة وإدارة الموقف التعليمية تهتم هذه الكفاءة بعملية الاتصالية بين الأستاذ و الطالب كون هذه الأخير أهم الركائز في التعليمية وهو المساهم الأول في نجاحها، و سادسا كفاءة تخطيط و إدارة البرامج التعليمية و تطويرها ثم سابعا كفاءة دعم الطلاب الأكاديمي و الاجتماعي و مشاركته بفاعلية وأنشطتها وتبرز هذه الكفاءة وبشدة مع الدور الجديد للأستاذ الجامعي لأن الجامعة لم تعد ذلك النسق المنغلق على ذاته حيث أصبحت مفتوحة وتحكمها عدة متغيرات خاصة الاجتماعية منها.

من الجدول رقم (05) و (10) يتضح أن الأساتذة أجمعوا على أن أهم الكفاءات التي يجب أن تتوفر في الاستاذ الجامع أن يكون متمكنا من مهارة العملية التقويمية و مراحلها و لياتها على اعتبارها عملية مهمة جدا في العملية التعليمية، حيث على أساسها يستطيع الاستاذ معرفة مكانه و وجهته من خلال الوقوف على أهم الركائز الأساسية و تدعيمها و السليبات و بايجاد حلول لها، أما الكفاءة الثانية فهي التمكن من التخطيط الجيد لعملية التعلم من خلال التخطيط للدرس و مراحل تقديمه و الطرق البيداغوجية التي تتوافق وكل مرحلة، وهذا خلال تقديم المادة العلمية هذه الأخيرة التي من الواجب أن يكون الاستاذ متمكن منها خاص في مجال تخصصه متتبعا تطوراته ومستجداته على الصعيد الوطني و الدولي.

ثم تلتها مهارة التعامل مع الطلاب و ادارة المواقف التعليمية على اعتبار أن الطالب هو أهم العناصر في العملية التعليمية التعليمية و المستفيد الأول لما يقدمه له الأستاذ من معرفة وقوة و نموذج لذا يجب أن تتميز العلاقة بين هذين العنصرين (الأستاذ، الطالب) بنوع خاص من التعامل و التفاعل الاجتماعي و الأكاديمي.

جدول رقم (11): يوضح ترتيب الكفاءات البحثية وفق المتوسط الحسابي

المحور	المؤشر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
البحث العلمي	تميز الأستاذ الجامعي كباحث علمي وتمكنه من استخدام مهارات البحث في مجال تخصصه	31.51	3.31

من الملاحظ أن محور البحث العلمي يحتوي على كفاءة واحدة وهي تميز الأستاذ كباحث علمي كونها الكفاءة التي تميزه عن غيره من الأساتذة وتساعد في تحيين معلوماته ومعرفة كل ما هو جديد في مجال تخصصه بالإضافة إلى التحكم في مهارة البحث ووسائله.

من الجداول رقم (06) و (11) يتضح أن بين أهم الكفاءات التي يجب أن تتوفر في الأستاذ هي تميزه كباحث علمي أي يتميز بروح البحث و الاطلاع و الاستقصاء بالإضافة إلى التحكم في مهارة مناهج البحث العلمي من أجل تجديد معارفه و تحيينها. وكذا الاهتمام بالتأليف وتنشيط الترجمة للأبحاث والمصادر العلمية الأجنبية إلى اللغة العربية.

جدول رقم (12): يوضح ترتيب الكفاءة خدمة المجتمع وفق المتوسط الحسابي

المحور	المؤشر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتبة
خدمة المجتمع	التزام الأستاذ الجامعي بالقيم والأعراف الاجتماعية والدينية والجامعية	25.69	3.36	1
	مساهمة الأستاذ الجامعي في تطوير البيئة المحلية والمجتمع	25.36	3.44	2

تسمح لنا المقارنة بين المتوسطات الحسابية لمحور خدمة المجتمع، بالمقارنة بين هذه الكفاءات للتعرف على أهم الكفاءات خدمة المجتمع الواجب توفرها في الأستاذ الجامعي وهذا حسب وجه نظرهم هم أنفسهم وهي مرتبة حسب المتوسطات الحسابية حيث كانت في المرتبة الأولى كفاءة التزام الأستاذ الجامعي بالقيم والأعراف الاجتماعية والدينية أما في المرتبة الثانية فكانت مدى مساهمة الأستاذ في تطوير البيئة المحلية و المجتمع .

من الجداول (07) و (12) يتضح لنا أنه من بين أهم الكفاءات الواجب توفرها في الأستاذ الجامعي من جانب خدمة المجتمع التزامه الكامل نحو القيم والأعراف الاجتماعية و الدينية و النظام الداخلي للمؤسسة الجامعية ، وأن تكون افكاره و اتجاهاته تتوافق وفلسفة مجتمعية بالإضافة الى كونه عنصر فعال ومساهم في تطوير بيئته المحلية من أجل الرقي بجامعته الى مصاف الجامعات التي لها وزن على المستوى العالمي .من خلال إجراء البحوث العلمية لصالح المنظمات والهيئات الحكومي، و إنشاء مجالس استشارية مشتركة من أساتذة الجامعة وقيادات المجتمع لتحديد حاجات المجتمع والتعرف على مشكلاته بالإضافة إلى توجيه الأبحاث الجامعية لحل مشكلات المجتمع والتي تخدم المجتمع وتعمل على تطويره، و تقديم الاستشارات المتنوعة في المجالات المختلفة لأفراد المجتمع ومنها منظمات المجتمع المدني.

جدول رقم (13): يوضح ترتيب الكفاءات الادارية وفق المتوسط الحسابي

المحور	المؤشر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتبة
الجوانب الادارية و التنمية المهنية	تحمل الأستاذ الجامعي لمسؤوليات التنمية المهنية.	34.57	4.58	1
	إلمام الأستاذ الجامعي بمهارات الإدارة والقيادة الناجحة.	29.49	3.97	2

من الجدول ومن خلال مقارنة المتوسطات الحسابية لمحور الجوانب الإدارية و التنمية المهنية، وبمقارنة الكفاءات الإدارية نجد أن الكفاءة الأولى الواجب توفرها في الأستاذ الجامعي هي تحمله لمسؤوليات التنمية المهنية كونه يمر بالعديد من المناصب البحثية كأستاذ، ثم تلتها كفاءة المام الأستاذ الجامعي بمهارات الإدارة و القيادة الناجحة لأنه من بين المهام الأستاذ الجامعي هناك مهام إدارية هذا ما يتوجب تمكنه من مهاراتها وتسييرها وفق المناهج الإدارية و القيادية الصحيحة .

من الجداول (08) و (13) يتضح أنه من بين أهم الكفاءات التي يجب أن تتوفر في الأستاذ الجامعي من الجانب الإداري و المهني، أن يتحلى بروح المسؤولية و الاخلاق المهنية الخاصة بوظيفته كأستاذ بالإضافة إلى أن يكون على دراية واسعة بمهارات التسيير الاداري و القيادة الناجحة.

جدول رقم (14): يوضح ترتيب المحاور وفق المتوسط الحسابي

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
التعليم	157.79	16.98	1
الجوانب الادارية و التنمية المهنية	64.03	7.84	2
خدمة المجتمع	43.44	5.22	3
البحث العلمي	31.51	3.31	4

تسمح لنا المقارنة بين المتوسطات الحسابية لمحاور الاستبيان الأربعة، بالمقارنة بين هذه المحاور من حيث درجة أهمية كل منها محور، ويبدو لنا جليا من هذه المقارنة أن هناك تباين بين المتوسطات فقد حاز التعليم على أكبر أهمية

خلاصة:

إن مكانة أية جامعة وسمعتها ترتبط بالمستوى الأكاديمي ومكانة الأساتذة الذين يعملون ضمن كلياتها وأقسامها . لذلك تهتم الجامعات المشهورة في الدول المتقدمة حضارياً بتأهيل الأساتذة الجامعيين على كل الأصعدة وتختارهم للعمل لديها وفق مستواهم الأكاديمي وكفائتهم وسيرتهم الذاتية وإختبار شخصياتهم وفق مقاييس خاصة.

أما مهام الأستاذ الجامعي الذي يعد المحور الرئيس في التعليم الجامعي، فيفترض به أن يكون مهاما علميا وتربويا وأخلاقيا. فيجدر به القيام بدور مثالي ليكون نموذجا يحتذى به، وعلى يتسم بسمات الشخصية المتزنة السوية المنفتحة بعيداً عن كل أشكال السلوك المنافية للأعراف الأكاديمية.

ومن المسلّم به إن مهمة الأستاذ الجامعي لا تقتصر على القدرة على توصيل المعلومات بصورة صحيحة للطلبة فحسب، بل إن الأستاذ الجامعي بغض النظر عن إختصاصه، انسانيا كان أو علميا، فهو تربوي قبل كل شئ لذا عليه فهم الأسس الاجتماعية للتربية، ويساهم بفعالية في إرشاد وتوجيه الطلاب لكونه جانب مهم في العملية التربوية. أي إن مهمته من مهمة تربوية تسعى الى إضفاء المسحة الثقافية على طلابها والتأثير في سلوكهم وطرائق تفكيرهم، وتتعدى إلى مساعدة الطالب في إكتشاف الذات والتغير في الاتجاهات والاعتقادات والقيم والسلوك بالاضافة الى قدرته على البحث العلمي في مجال تخصصه، وتمكّنه من إضافة المعرفة؛ بحيث لا ينقطع عن التحصيل والعطاء طيلة حياته. وبذلك وحده يكون قادراً على التجديد في محاضراته والإضافة إلى معلوماته، وكذلك المساهمة في التحولات الجذرية الاجتماعية و الوطنية. فضلا عن الكفاءة العلمية والفنية والقيام بمهامه التربوية على اكمل وجه، ينبغي عليه متابعة ومسايرة ركب التطور العلمي و يكون ذو شخصية سوية وقوة حسنة يقتدى به من قبل الطلاب. فهو بذلك يؤثر على سلوك و شخصية الذين يتعاملون معه من الطلاب وأفراد المجتمع. ويتوجب على الأستاذ الجامعي الحقيقي أن يتميز بأساليب الادارة و القيادة الناجحة، ويفترض به قيادة الطلاب نحو تحقيق الأهداف العلمية والتربوية وخلق روح التعاون والتآلف مع الآخرين.

فالأستاذ الجامعي كإنسان أكاديمي يجب أن يتسم بسمات شخصية يختص بها وتميزه عن غيره من الأشخاص، ومن أبرزها هي العلمية والالتزام بأخلاقيات المهنة بما فيها الحياد في تقييم العمل الأكاديمي .

المقترحات:

- على الهيئة الوصية تبني استراتيجية واضحة تقوم على تطوير أساتذة الجامعة وتعريفهم بأدوارهم الحقيقية وفق التطورات و التغيرات العالمية الحادثة.
- توفير الدعم الكامل للأستاذ الجامعي من الناحية الإقتصادية و الإجتماعية و النفسية.
- القيام بدورات تكوينية لتدريبه على أدواره الحقيقية من أجل الرفع من أدائه من خلال تطوير كفاياته الادائية .
- أن تضع الجامعة آلية تقوم على تفعيل أدوار الأستاذ الجامعي و الاستفادة من طاقته.
- ضرورة تدريب الأساتذة على متطلبات المواقف التعليمية المناسبة لاستخدام وسائل التعليم وتقنياته .
- استخدام قائمة معايير جودة الأداء التعليمي و الإداري للأستاذ بالجامعة في تقييم أداء لاساتذ الجامعي
- وضع بعض الشروط المرتبطة بترقية الأستاذ الجامعي يكون من ضمنها الحصول على بعض الدورات المهمة في تنمية كفايات طرائق التدريس .
- ضرورة تقييم أداء الاساتذ الجامعي لنفسه، سواء من وجهة نظره شخصيا أو من وجهة نظر طلابه، مع وضع الية واضحة للاستفادة من نتائج التقييم في تطوير أدائه.

قائمة المراجع:

- ¹ حمود عابدين، الجودة واقتصادياتها في التربية: دراسة نقدية، دراسات تربوية، جزء 44، مجلد 7، عالم الكتب، القاهرة.ص:85
- ² الهذلي، عبدالله محسن (1995)، مدى توفر الكفايات التعليمية لدى معلمي المواد الاجتماعية في المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المشرفين التربويين، المجلة التربوية، العدد الخامس والثلاثون، المجلد التاسع.ص: 145-147
- ³ عيسى، حازم، والناقة، صلاح، (2006)، تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة، المؤتمر التربوي الثاني، كلية التربية - الجامعة الإسلامية
- ⁴ ليث حمودي إبراهيم، (2011)، مدى ممارسة الأستاذ الجامعي لادواره التربوية و البحثية وخدمة المجتمع بصورة شاملة، مجلة البحوث التربوية و النفسية، العدد الثلاثون .
- ⁵ أحمد صلاح، وحجة، عبد الرحمن، (2012)، تقويم الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة كسلا من وجهة نظر طلابهم. مجلة جامعة كسلا، العدد الأول. ص: 65-82
- ⁶ عبد الله قلي، (2009)، التقويم التربوي، وحدة المناهج التعليمية و التقويم التربوي، السنة الرابعة، بالمدرسة العليا لاساتذة، بوزريعة.ص:36
- ⁷ <http://www.khayma.com/almoudaress/educ/Kifayat001.htm>
- ⁸ نشوان، يعقوب والشعوان، عبد الرحمن، (1990): الكفايات التعليمية لطلبة كليات التربية بالمملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك سعود، العدد الثاني والعشرون. ص 104
- ⁹ الخياط، عبد الكريم، ذياب، وعبد الرحيم (1996): نظام تقويم كفاءة المعلم أثناء الخدمة في وزارة التربية بدولة الكويت" دراسة تقويمية". المجلة التربوية، العدد الثامن والثلاثون، المجلد العاشر، ص: 30
- ¹⁰ Hall E. & Jones L. (1976): **competency Based Education. A Process for improving of education.** Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-hall.P ;67
- ¹¹ أوحيدة علي، (2007)، التدريس الفعال بواسطة الكفاءات، السند التربوي للمعلمين، مطبعة الشهاب عمار فوقى باتنة ، ط1، ص:14
- ¹² فريد حاجي، (2005) ، المقاربة بالكفاءات بيداغوجية ادماجه، سلسلة موعذك التربوي، المركز الوطني للوثائق التربوية، حسين داي الجزائر، العدد 17 ص: 7-8
- ¹³ محمد مقداد، (2011)، الإعداد التربوي للأستاذ الجامعي: نحو طريقة شاملة، ورقة بحث مقدمة إلى ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس التي تنظمها كلية التربية بجامعة الملك سعود (الرياض)، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة البحرين، ص:7
- ¹⁴ محمد مقداد، (2011)، الإعداد التربوي للأستاذ الجامعي: نحو طريقة شاملة، ورقة بحث مقدمة إلى ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس التي تنظمها كلية التربية بجامعة الملك سعود (الرياض)، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة البحرين، ص:8