جمعية أمسيا مصر (التربية عن طريق الفن)
المشهرة برقم (٥٣٢٠) سنة ٢٠١٤
مديرية الشئون الإجتماعية بالجيزة

رؤية مقترحة لتنمية مهارات أعضاء هيئة تدريس قسم الفن بمعهد الدراسات القبطية وفق التوجهات العالمية المعاصرة فى التعليم الجامعى

A proposed vision for professional development for teaching staff members of the institute of Coptic studies, department of Coptic Art in the light of global trends in the university education.

إعداد

أ.م.د/ أمانى سمير داود فريج

أستاذ أصول التربية الفنية المساعد–كلية التربية الفنية– جامعة حلوان

٢٠٢١

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

مقدمة:

إن تطوير المجتمعات يعتمد فى الأساس على تطوير جامعاتها، ومستوى الجامعات يقاس بالمستوى العلمى لأعضاء هيئة التدريس وكفاءتهم المهنية وحسن أدائهم وقدراتهم على تحقيق أهداف الجامعة، غير أن مؤسسات التعليم العالى تواجه العديد من التحديات والعقبات التى يلزم من أجلها بذل الكثير من الجهد والعمل للتطوير وتحسين جودة الأداء لتحقيق أهدافها المرجوة وكذلك لزيادة قدرتها التنافسية التى تميزها عن الجامعات الأخرى، ويعد الإهتمام بعضو هيئة التدريس وتطويره وتحسين أداؤه أساساً لهذا التقدم والتحضر والرقى.

ونظراً للثورة العلمية والمعرفية والتكنولوجية، والتغير الثقافى والإجتماعى والإقتصادى الذى تشهده المجتمعات المعاصرة، أدرك القائمون على عملية التربية ضرورة إيجاد أنظمة تربوية قادرة على إحداث ثورة تكنولوجية فى التربية تتفق مع أغراض الثورة العلمية والتكنولوجية، ومن ثم إعادة النظر فى العملية التربوية ومناهجها واستراتيجياتها وتصميم الخطط والبرامج الدراسية من أجل مواكبة التغيرات، وفى ضوء هذا التغير الثقافى، "تغير دور عضو هيئة التدريس كما تغيرت وظيفته، فلم يعد هو المصدر الوحيد للمعرفة، فقد انتقل الإهتمام فى العملية التعليمية من المعلم إلى المتعلم نتيجة تنوع أساليب التعلم ومصادر المعلومات. وأصبح دور المعلم يتمثل فى أن يكون مصمماً لبيئة تعليمية، ومديراً ومستشاراً وموصلاً تربوياً، ومطوراً تعليمياً. وهذا يتطلب من المؤسسات التعليمية إعداد أعضاء هيئة التدريس إعداداً جيداً وإكسابهم كفاءات التعليم بما يتناسب مع روح التغيرات العلمية والتكنولوجية".

(عايش محمود زيتون، ١٩٩٥: ص٢٥٣).

من هنا ظهرت الحاجة إلى التغير فى المهام العلمية والتربوية لعضو هيئة التدريس ومحاولة تحسين نوعية التدريس الجامعى، وبات التغير مطلباً ملحاً وخياراً لا بديل له لاسيما فى ظل تقنية المعلومات وظهور مفاهيم جديدة مثل: التعليم المستمر، والتعليم المفتوح، والتعلم عن بعد، والتعليم الألكترونى.

"وينطلق الإهتمام بإعداد عضو هيئة التدريس الكفء من الإلتزام بتغيير النظرة إلى مهنة التعليم، فإعتبار التعليم مهنة والإنطلاق فى عمليات تمهين التعليم هو المدخل الأساسى لإصلاح التعليم

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

على أسس علمية، وتطوير عضو هيئة التدريس أدبياً ومادياً. وإعتبار التعليم مهنة يعنى الإحتراف، ووصف المهام، كما يعنى أيضاً وضع مواصفات ومعايير ليس فقط لإختيار عضو هيئة التدريس وتوظيفه، ولكن أيضاً تأهيله وإعداده، وبناء معايير وأدوات لتقويم أدائه وتشخيص حاجاته التدريبية، وترخيص مزاولته لمهنة التدريس من جهة أخرى . . لذلك أصبح من الضرورة تغيير النظرة إلى أعضاء هيئة التدريس بإعتبارهم مجرد أدوات لتحسين النظام التعليمى إلى إعتبارهم مخططين ومصممين للمواقف التعليمية بل ومشاركين ومطورين وصناع القرار الخاص بتطوير الجامعة أو تطوير ذواتهم وكفاياتهم المهنية" (رانية بنت يوسف صدقة سليم، ٢٠٠٩: ص٤٩، ٥٠)

ولما كان التعليم فى الجامعات– كما سبق أن أشرنا – غير قادر على مواجهة التحديات دون وجود أعضاء هيئة التدريس، كان من الضرورى السعى قدماً بإتجاه تنمية قدراتهم ومهاراتهم بما يواكب التطور الثقافى والثورة التكنولوجية الحادثة عن طريق برامج متخصصة لوضع مقترحات لتطويرهم وكذلك عقد دورات وندوات ومؤتمرات. لذلك "يعتبر التدريب مدخلاً أساسياً من مدخلات العملية التعليمية ومحوراً رئيسياً لإحداث التغير بهدف تحسين أدوار أعضاء هيئة التدريس. حيث إن الإصلاح الجامعى مرهون بصلاح الأستاذ الجامعى، فهو يلعب دوراً مهماً فى عملية التعليم بحكم موقعه، فهو يغرس ويعدل ويوجه العملية التربوية، إضافة إلى مهماته الأساسية التدريس والبحث العلمى وخدمة المجتمع، وهو القائد لمسيرة الأمة الحضارية، لذلك على إدارة الجامعة أن تسعى دائماً إلى تدريبه وتنميته." (عمر ربابعة، ٢٠١٧، ص٧٨،٧٧) . . "ومن أجل أن يكون التدريب عملياً وذو معنى يحقق أهدافه فلابد من أن يبنى على أسس علمية نابعة من إحتياجات المتدربين" (راجح سعدى راجح، ٢٠١٨، ص١١٨)

مشكلة البحث:

"شيد معهد الدراسات القبطية عام ١٩٥٤م ليتيح فرصة بحث ودراسة الإرث القبطى على ضوء الدراسات التاريخية والأثرية والفنية والموسيقية والإجتماعية واللغوية والأدبية والقانونية واللاهوتية" P.38 " (Christine Chaillot, LE CAIRE CONTEMPORAIN: INSTITUTION, L'INSTITUT DES ETUDES COPTES, LE MONDE COPTE, P.35-38)

يعتبر قسم الفن بمعهد الدراسات القبطية أحد الأقسام العريقة التى تهتم بدراسة فنون التراث الحضارى القبطى، ولا تقتصر الدراسة بالمعهد على الجانب العملى التطبيقى فقط ولكن أيضاً يتضمن

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

جانباً نظرياً يضم دراسة فلسفة الفن القبطى من حيث المضمون اللاهوتى والعقائدى وكذلك تاريخ الفنون التى أثرت فى الفن القبطى إلى جانب دراسة اللغة القبطية واللغة الأنجليزية.

نشأت داخل جدران المعهد نهضة فنية قبطية على يد رائد الفن القبطى الحديث الفنان العالمى د.إيزاك فانوس (١٩١٩-٢٠٠٦) الذى قدم رحلة عطاء طويلة أثرى فيها الفن القبطى بإبداعه المتميز وتطويره لشكل الأيقونة القبطية وبما قدمه من أيقونات ورسومات بكنائس وأديرة داخل مصر وخارجها، بالإضافة إلى تلمذة جيل من الفنانين الذين يسيرون على دربه فى تعليم فن الأيقونة القبطية وفن الفريسك والموزاييك (هؤلاء هم المعنيين بالدراسة).

استطاع "إيـــــزاك فانوس" أن يقوم بتطوير شكل الأيقونات القبطية، للدرجة التي جعلته صاحب مدرسة فنية عالمية مصرية متميزة مما أهله للقب رائد فن الأيقونة القبطية فى العصر الحديث.

تلت هذه النهضة، نهضة أخرى حديثة تتمثل فى إهتمام البابا تاوضروس الثانى بالتطوير والبحث العلمى بمعهد الدراسات القبطية وسعيه للإرتقاء به من حيث الإستعانة بالأساتذة والخبراء وكذلك التوسع فى المكان وتطويره على أعلى مستوى وصولاً به للإعتماد.

غير أن الباحثة لاحظت – من خلال دراستها لدبلومة قسم الفن بالمعهد عامى ٢٠٠٧، ٢٠٠٨ ومن ثم عملها التطوعى كعضو هيئة تدريس بقسم الفن بمعهد الدراسات القبطية منذ عام ٢٠٠٨ ومن ثم توليها منصب نائب رئيس قسم الفن بالمعهد– مايلى:

- أنه حتى عام ٢٠٠٨ كان القائمين بالتدريس بقسم الفن هم فنانى الأيقونة القبطية –تلاميذ الفنان ايزاك فانوس– وكان يتم التدريس على هيئة ورش عمل لتعليم تقنيات فن الأيقونة والموزاييك والإفريسك.
- أنه لايوجد أحد حاصل على درجة الدكتوراة ممن يُدرّسون بقسم الفن.
- قلة قليلة جدا لا يعدوا على اصابع اليد الواحدة ممن يحملون درجة الماجستير.
- الجانب العملى التطبيقى يتم فى صورة ورش عمل ويتم تعليم أسس فن الأيقونة على طريقة مدرسة الفنان ايزاك فانوس فقط، ويقتصر على تدريس أسلوبه الفنى دون التعرض لأسلوب أى مدرسة أخرى من مدارس الفن القبطى.
- تعليم فن الأيقونة يتم عن طريق تسليم التقاليد وفى خطوات ومراحل ثابتة (من وجهة نظر القائمين بالتدريس) من حيث تجهيز لوحة الأيقونة وإختيار نوعية الخشب ونوعية القماش

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المشدود عليه وكذلك طبقات الطلاء (سيبيداج+جلسرين) ثم وضع التصميم وكيفية تلوينه بدأً بالطبقة الأساسية (البطانة) ويليها طبقات التفتيح وكذلك تقنية خلطة ألوان التمبرا (ألوان أكاسيد يضاف اليها خل + بيض)

- عدم الرضا التام من بعض طلبة قسم الفن بشكل مستمر تفصح عن عدم رضاؤهم عن أسلوب التدريس أو طرق القياس لخبراتهم في المقررات بزمن الإمتحان.
- هيئة التدريس بالقسم لم يلتحقوا بدورات لتنمية مهاراتهم التدريسية، ((منهم من يجتهد ليطور نفسه لكنهم يفتقروا للإعداد الأكاديمى)) وبالتالى لاحظت قصوراً فى مهارات التدريس واستراتيجيات التعليم ومراعاة الفروق الفردية بين الطلاب وإعداد وتجهيز المحاضرات والتتابع الزمنى لها وكذلك فى وضع الإمتحانات ومناسبتها لمحتوى المقرر وكذلك مناسبة الأسئلة لزمن الإمتحان وغيرها.
- فى عام ٢٠١٥ تم الإستعانة بالأساتذة الأكاديميين من كلية التربية الفنية من الأقسام العملية الذين ساهموا فى الإرتقاء بالبحث العلمى وعملية التدريس بالمعهد وكذلك وضع لائحة داخلية لقسم الفن.

ومع اشتداد حدة التنافس بين الجامعات داخل المجتمع الواحد وبين الجامعات عبر المجتمعات المختلفة للسباق والريادة العلمية العالمية، وانطلاقاً من اهتمام قداسة البابا تاوضروس الثانى بالتطوير والبحث العلمى لاسيما بمعهد الدراسات القبطية، تعد التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس بالمعهد من أهم التحديات التى تواجه تطوير هذا الصرح العظيم حتى يتمكن أساتذته من متابعة هذا الإنفجار المعرفى واستيعابه ونقله إلى طلابهم.

وإيماناً منا بأهمية التدريب وتأثيره فى تطور ورفع جودة العملية التعليمية قامت الباحثة بهذه الدراسة لتحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بقسم الفن – معهد الدراسات القبطية، فى ظل أدوارهم وكفاياتهم المهنية المنشودة، فى ضوء التوجهات العالمية المعاصرة فى التعليم الجامعى نظراً للتطور التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات والأتصال وتقنيات التعليم والتعلم، ولمحو الأمية التكنولوجية من خلال توفير بيئة تعليمية وتدريبية تفاعلية تجذب اهتمام الطلاب فى عصر يتميز بالتطور المتسارع والتغير المستمر والنمو المعرفى فى جميع المجالات.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أسئلة البحث:

- ما التوجهات العالمية المعاصرة فى التعليم الجامعى؟
- مامدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس بقسم الفن لكفاياتهم التدريسية من وجهة نظر الطلبة؟
- ما الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بقسم الفن–معهد الدراسات القبطية؟ (المتعلقة بالتدريس، البحث العلمى، الأدوار الإجتماعية)

أهداف البحث:

- الكشف عن التوجهات العالمية المعاصرة فى التعليم الجامعى.
- معرفة درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بقسم الفن لكفاياتهم التدريسية من وجهة نظر الطلبة.
- معرفة الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بقسم الفن – معهد الدراسات القبطية للمساهمة فى تطوير وتحسين أداء عضو هيئة التدريس.
- وضع تصور للإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس قسم الفن – معهد الدراسات القبطية فى ضوء التوجهات العالمية المعاصرة فى التعليم الجامعى.

أهمية البحث:

- الوقوف على جوانب القوة والضعف فى أداء عضو هيئة التدريس بالمعهد.
- المساهمة فى حركة التطوير على مستوى معهد الدراسات القبطية.
- مسايرة التقدم العلمى والتكنولوجى فى توظيف تعلم مهارات وكفاءات القرن الحادى والعشرين فى تطوير وتنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس بالمعهد.
- تزويد عضو هيئة التدريس بحاجاته التدريبية المهنية من معارف ومهارات واتجاهات.
- تحسين الأداء الوظيفى وتسهيل العملية التعليمية لأعضاء هيئة التدريس بقسم الفن.
- التعرف على أهم التوجهات العالمية المعاصرة فى التعليم العالى.
- يعد أول بحث يسهم فى تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بقسم الفن بمعهد الدراسات القبطية.

حدود البحث:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

– حدود موضوعية: يقتصر البحث على تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس قسم الفن بمعهد الدراسات القبطية.

– حدود زمانية: تم تنفيذ هذا البحث فى العام الجامعى ٢٠١٩/٢٠٢٠م.

– حدود مكانية: يقتصر البحث على قسم الفن بمعهد الدراسات القبطية.

منهج البحث:

يتبع البحث المنهج الوصفى التحليلى، من حيث الكشف عن أهم التوجهات العالمية المعاصرة فى التعليم العالى، ومن ثم وضع تصور للإحتياجات التدريبية من المهارات والمعارف التقنية: التخطيط والتحضير، التدريس، الإتصال والتواصل وإستخدام التكنولوجيا، التقويم، البحث العلمى، وذلك بعد إطلاع الباحثة على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع وكذلك بعد تصميم وتطبيق أستطلاع رأى طلبة معهد الدراسات القبطية بقسم الفن حول مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لكفاياتهم التدريسية من وجهة نظر الطلبة.

أدوات البحث:

قامت الباحثة بعد الرجوع للمراجع والأبحاث العلمية المتخصصة فى مجال التوجهات العالمية المعاصرة فى التعليم العالى وكذلك فى مجال الإحتياجات التدريبية، بما يلى:

– تصميم استمارة استبيان لجمع أراء طلاب قسم الفن بمعهد الدراسات القبطية لمعرفة مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لكفاياتهم التدريسية من وجهة نظر الطلبة.

مصطلحات الدراسة:

– عضو هيئة التدريس: هو الشخص "الذى يكون مؤهلاً مهنياً وتربوياً وسلوكياً. ويكون مرشداً وموجهاً ومثيراً للتفكير وملهماً لطلبته قادراً على الإثارة الفكرية والعقلية، للإستفسار والتساؤل والتواصل والإستقصاء العلمى الذى يولد أسئلة كثيرة وأفكاراً جديرة بالتنقيب والبحث العلمى. بمعنى أن يكون قائداً للنشاط الفكرى ويعلم طلابه استعمال الآلة التعليمية، فهو الذى يشركهم فى تحقيق نمو ذاتى يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد لأسلوب الحياة ويقوم بمهمتى البحث العلمى والتدريس"

(راجح سعدى راجح حرب، ٢٠١٨، ص١١٩)

المنارة للاستشارات

www.manaraa.com

وإجرائياً عضو هيئة التدريس بقسم الفن: هو الشخص الذى يعمل بالتدريس فى قسم الفن بمعهد الدراسات القبطية ويشغل وظيفة معيد أو مدرس مساعد ولكنه يقوم بالتدريس كمحاضر(وحده هو القائم بتدريس مقرره وتقييم طلابه).

– الحاجة للتدريب: هى "وجود فجوة بين أدائين لوظيفة أو مهمة: أداء واقعى، وأداء مرغوب فيه. وتحدث تلك الفجوة نتيجة نقص فى معارف عضو هيئة التدريس أو مهاراته أو إتجاهاته، وعن طريق التدريب المخطط له يستطيع أن يعالج هذا النقص" (عبد البارى درة، ١٩٩١: ص١٧-٢٩)

– التدريب: "هو العملية التى من خلالها يتم تطوير المهارات، وتأمين المعلومات وتعزيز المواقف لمساعدة العاملين فى مؤسسة ما ليصبحوا أكثر فاعلية وكفاءة فى أدائهم لأعمالهم"

(James Davis, Adelaide Davis, 1998 :P.44)

أى هو الجهد المبذول لتطوير وتحسين أداء الأفراد عن طريق تزويدهم بالمعارف والمهارات، والسلوكيات اللازمة لأداء أعمالهم بنجاح.

"وتدريب المعلمين وغيرهم من أصحاب المهن الأخرى يبنى عادةً وفق خطة زمنية معينة بعد الإلتحاق بالمهن، وتأتى نتيجة تطور المعارف والمهارات بشكل مستمر، ويهدف إلى رفع الكفاءة العلمية والتعليمية الحالية، وتستمر هذه العملية طالما أن المعلم ممارساً لمهنته" (أحمد حسين اللقانى وعلى الجمل، ١٩٩٩: ص٥١)

الدراسات المرتبطة:

– دراسة **جولباهار وجوفن** Guvan and Gulbahar عام ٢٠٠٨ ، دراسة هدفت إلى تعرف استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات والأتصالات فى المدارس الإبتدائية فى مجال الدراسات الإجتماعية فى تركيا من خلال النظر فى مختلف المتغيرات التى تؤثر على نجاح استخدام هذه الأدوات. وأظهرت النتائج أن المعلمين يواجهون مشكلات فيما يتعلق بالقدرة على الوصول إلى موارد تكنولوجيا المعلومات والإتصالات، وإنعدام فرص التدريب أثناء الخدمة.

– دراسة **رانية بنت يوسف صدقة سليم ٢٠٠٩**، بعنوان برنامج تدريبى مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فى كليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية فى ضوء التوجهات العالمية المعاصرة فى التعليم الجامعى، وتهدف إلى تصميم وبناء برنامج تدريبى إلكترونى مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فى كليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية فى ضوء

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

التوجهات العالمية المعاصرة فى التعليم الجامعى وقد توصلت إلى تصميم البرنامج المقترح من خلال تحديدها للأهداف التدريبية لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس مهنياً إلى ثلاث مجالات رئيسية هى: مجال تنمية مهارات إستخدام التكنولوجيا فى التدريس وتضمن التدريب على الأجهزة التعليمية وبرامج الحاسب الآلى والتعليم الإلكترونى، ومجال تنمية مهارات التفكير وتضمن التدريب على التفكير الإبداعى والتفكير الناقد، ومجال تنمية مهارات التقويم وتضمن التدريب على بناء الإختبارات وإستخدام ملف الأداء التراكمى (البورتفوليو Portfolio) .

– دراسة **هبة محمد سعد الدين وآخرون ٢٠١٢**، بعنوان دراسة الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وتهدف إلى إستطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس لإحتياجاتهم التدريبية وإستطلاع آراء معاونى أعضاء هيئة التدريس لإحتياجاتهم التدريبية وكذلك إستطلاع آراء رؤساء الأقسام فى الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والمعاونين، وقد تم إعداد الأستبيانات وتطبيقها وأوصت الدراسة بأهمية التدريب فى التعليم خاصة كيفية تقييم الطلاب وتدريس المجموعات الكبيرة والصغيرة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس وكيفية تدريس المهارات العملية وتدريس المجموعات الصغيرة بالنسبة للهيئة المعاونة، وأوصت أيضاً بأهمية الحصول على تدريبات كافية فى التعليم الألكترونى ونظم الساعات المعتمدة خاصةً للهيئة المعاونة، وإدارة الوقت والإجتماعات يليها التخطيط الإستراتيجى بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس.

– دراسة **تامر فرح سهيل ومعتصم محمد عزيز مصلح ٢٠١٦**، بعنوان مهارات التعليم الإلكترونى لدى أعضاء هيئة التدريس فى جامعة القدس المفتوحة بدولة فلسطين، وهدفت الدراسة إلى قياس مهارات التعليم الإلكترونى لدى أعضاء هيئة التدريس فى جامعة القدس المفتوحة، ومن النتائج التى توصلت إليها الدراسة أنه توجد فروق فى المتوسطات الحسابية للدرجة الكلية لدرجة مهارات التعليم الإلكترونى لدى أعضاء هيئة التدريس فى جامعة القدس المفتوحة تعزى إلى المتغيرات الآتية: (النوع الإجتماعى لصالح الإناث، والكلية لصالح العلوم الإدارية والإقتصادية، والخبرة لصالح أقل من ٣ سنوات، والمؤهل العلمى لصالح ماجستير، وحالة عضو هيئة التدريس لصالح متفرغ) وأوصت الدراسة بالتركيز على تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس فى التعليم الإلكترونى، وتوفير الإحتياجات اللازمة لتفاعل أكبر فى التعليم الإلكترونى بين الطالب وعضو هيئة التدريس.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

– دراسة **محمد عمر سرحان ٢٠١٧**، بعنوان تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة البلقاء التطبيقية في مجالات تكنولوجيا التعليم، وهدفت إلى تحديد الأحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس فى جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم فى مجالات تكنولوجيا التعليم كما هدفت إلى معرفة دور المتغيرات (الكلية، القسم العلمي، الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخدمة الجامعية)على تلك الإحتياجات.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن جميع الإحتياجات التدريبية الواردة فى إستبانة الدراسة هى احتياجات تدريبية مهمة لأعضاء هيئة التدريس فى جامعة البلقاء التطبيقية.

– دراسة **عمر ربابعة ٢٠١٧**، بعنوان الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس فى الجامعات الأردنية الرسمية فى ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، وهدفت إلى تحديد الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس فى الجامعات الأردنية الرسمية فى ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، وأظهرت النتائج أن الحاجة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس فى الجامعات الأردنية الرسمية فى ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة كانت بدرجة متوسط فى المجالات الأتية: التخطيط والتدريس والإتصال والتواصل واستخدام التكنولوجيا والبحث العلمى والمهام الإدارية والتقويم، وأن درجة الحاجة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس فى الجامعات الأردنية الرسمية فى ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة كانت بدرجة عالية فى مجال المجتمع المحلى.

– دراسة **راجح سعدى راجح حرب ٢٠١٨** بعنوان احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء معايير الجودة الأكاديمية (دراسة استباقية لوضع برنامج تدريبي مبني على الإحتياجات)، ويهدف إلى التعرف على إحتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية فى عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود فى ضوء معايير الجودة الأكاديمية، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها : أن مستوى الأحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال الأنظمة والقوانين الجامعية، وفي مجال تخطيط وتنفيذ المحاضرات، وفي مجال برامج ومعينات التدريس والتقويم، وفي مجال البحث العلمي وإدارة المشروعات البحثية، و في مجال التطوير والجودة كان عالياً.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

– دراسة **محمد بن مسفر بن عبدالله آل فرحان ١٤٣٢/١٤٣٣هـ**، بعنوان الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى فى ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، وهدفت إلى تحديد الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى فى ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، وتوصلت إلى أن مستوى الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمجال التدريس/والبحث العلمى/والإدارة/وخدمة المجتمع، فى ظل أدوارهم المهنية بكلية التربية جامعة أم القرى من وجهة نظرهم كان بدرجة عالية، كذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الإحتياجات التدريبية بين أعضاء هيئة التدريس فى ضوء متغير سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

ناقشت الدراسات السابقة الحاجات التدريبية لأعضاء هيئات التدريس وألقت الضوء هذه الحاجات وماهيتها، وأهدافها، واستراتيجياتها وتطبيقاتها .. وعرفتها بأنها الجهد المبذول لتطوير وتحسين أداء الأفراد وأداء أعمالهم بنجاح، وحددها البعض فى عدد من الحاجات منها معارف عضو هيئة التدريس ومهاراته واتجاهاته.. مما دعم الإطار النظرى لهذا البحث وكذلك أفادت فى بناء أداة البحث.

كما أفادت الدراسات السابقة والمرتبطة بالتوجهات العالمية المعاصرة فى التعليم الجامعى فى تحديد هذه التوجهات اللازمة لعضو هيئة تدريس قسم الفن بمعهد الدراسات القبطية بهدف إعداده الوظيفى فى ضوء التوجهات العالمية المعاصرة فى التعليم الجامعى . وذلك من خلال التعرض لكثير من هذه التوجهات وأهمها إعتماد تقنيات المعلومات كمدخل جديد فى التعليم ودعم فكرة التقنية كجزء لا يتجزأ من المقررات الدراسية وكذلك تنمية مهارات التفكير والقدرة على حل المشكلات وأيضاً التعلم الذاتى والتعلم المستمر والتعلم عن بعد.

وقد قدمت الدراسة الحالية رؤية متكاملة للحاجات التدريبية لأعضاء هيئة تدريس قسم الفن بمعهد الدراسات القبطية وفق التوجهات العالمية المعاصرة فى التعليم الجامعى.

الإطار النظرى:

التحديات التى تواجه مستقبل الجامعات بالبلاد العربية:

سبق أن أشرنا إلى أن تطوير المجتمعات يعتمد فى الأساس على تطوير جامعاتها، لذا تلقى الجامعات ومؤسسات التعليم العالى إهتماماً كبيراً من قبل الدولة لاسيما المسئولين عن التعليم، غير أنه صاحب الثورة المعرفية والتكنولوجية منذ أواخر القرن السابق وجود تحديات وقفت عائقاً أمام

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الجامعات العربية، تتمثل فى عدم قدرتها على أستيعاب سرعة تغير وتطور المعارف، بالإضافة إلى تنوع وتعدد مصادر هذه المعارف أمام الطلاب، كذلك ظهور مفاهيم جديدة التى فرضت نفسها على نظام تعليمنا التقليدى كالتعليم المفتوح والتعليم المستمر والتعلم عن بعد والتعلم الإلكترونى وإزدياد الحاجة إلى التعلم الذاتى الذى يحث الطالب على الوصول إلى المعلومات وتقصى الحقائق بنفسه، كذلك الطلب المتزايد على القبول بالجامعات والتى لا تستطيع كثير من الجامعات استيعابها، أيضاً هناك تحديات تتمثل فى الضغوط التجارية والصناعية والمالية التى تمارس من قبل القطاع الخاص مما يستلزم تطوير نظم ولوائح الجامعات لتلبى احتياجات مؤسسات المجتمع وسوق العمل المحلية والدولية.

ونظراً لتطور العصر وتغير المهام والمسئوليات تباعاً، فإن الأستاذ الجامعى بوضعه السابق وحده لا يستطيع قيادة الطالب فى عصر التكنولوجيا وسهولة الحصول على المعلومات، ولعل هذا مايفرض على الجامعات إعادة النظر فى إعداد عضو هيئة التدريس وتأهيله، ووضع خطط منظمة تنبعث من احتياجاتها الخاصة فى ضوء مدخلاتها ومخرجاتها لتقويم أداء عضو هيئة التدريس وتطويره، وهذا لا يتسنى لها بغير التدريب والتأهيل المهنى.

"وقد أظهرت الدراسات التى إهتمت بتطوير أعضاء هيئة التدريس، حاجاتهم إلى عمليات تمهين تمكنهم من تصميم المناهج، وتنفيذها، وتقويمها، وتطويرها فى ضوء حاجات الطلاب، ومتطلبات المجتمع المتغيرة، كما ظهرت أيضاً الحاجة إلى برامج التنمية المهنية المستمرة أثناء الخدمة. حيث أن حصول الأستاذ الجامعى على الماجستير والدكتوراة ليس كافياً ليكون قادراً على التدريس الفعال فى عصر دائم التغير". (رانية بنت يوسف صدقة سليم، ٢٠٠٩: ص ٥٠)

"حيث أصبح التغيير وعدم الأستقرار من أهم سمات الألفية الثالثة، فالنظام العالمى الجديد يستوجب أن يتصف المعلمون بالدينامية وحتى يتم ذلك لابد من التخلص من بعض القوالب القديمة التى سادت لسنوات طويلة لتتناسب مع التغيرات المعاصرة، فلقد أصبحنا الآن أمام متغيرات هائلة لا ترتبط بالإنتقال من قرن إلى قرن، والحقيقة أن ما نشهده ليس نهاية وبداية قرن أو ألفية فحسب وإنما هو خاتمة وافتتاحية عصر فى مسيرة التاريخ يحفظ للثروات البشرية مكانة متميزة لم تصلها من قبل"(محمد عبدالرحيم عدس، ٢٠٠٤: ٥٢).

التوجهات العالمية المعاصرة فى التعليم الجامعى:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ويقصد بها الطرق والأساليب الجديدة والدراسات والأفكار والتطبيقات التى استجدت لمواجهة ثورة الإنفجار المعرفى والتكنولوجى الحادث، مما يتطلب ضرورة أن يمتلك المعلم الجامعى مستوى متجدد من المعارف والمهارات والإتجاهات الحديثة فى طرق التعليم والتعلم من أجل رفع أداء المعلم الجامعى وتطوير العملية التعليمية.

تعد **تنمية مهارات التفكير والقدرة على حل المشكلات**، من أبرز التوجهات العالمية المعاصرة فى التعليم بوجه عام ولاسيما التعليم الجامعى، إذ لم تعد النظم القائمة على التلقين وحفظ المعلومات تفى بالغرض. إن نظام التعليم القائم على التفكير قد حول مسار العملية التعليمية ليساير عصر المعلومات الذى يعتمد على التعلم وليس التعليم، فظهرت أساليب تعليمية تناسب هذا التحول مثل **التعلم الذاتى والتعلم المستمر والتعلم عن بعد**، ولقد أتاح الحاسب الآلى الفرصة أمام المتعلمين لوجود بيئات تعلم جديدة تمكنهم للحصول على أكبر قدر من المعلومات عبر الإنترنت.

ولقد إهتمت العديد من مؤسسات التعليم العالى فى أنحاء متفرقة من العالم بمثل هذه التوجهات مما أدى إلى إحداث تغيرات شاملة فى هذا التعليم بحيث تم **إعتماد تقنيات المعلومات** كمدخل جديد فى التعليم **ودعم فكرة التقنية كجزء لا يتجزأ من المقررات الدراسية** لزيادة أثر المثيرات والمواد التعليمية، ومن ثم زيادة فعالية عملية التعلم إلى أقصى درجة ممكنة. (Carol Siwinski: 1998, P. (387-388)

"وقد تأكد فى ظل تقنية المعلومات مفاهيم مثل التعليم المفتوح والتعليم المستمر والتعلم عن بعد والتعليم الإلكترونى، حيث تعتمد هذه الأنماط على وسائط لم يكن يعتمد عليها بصورة كبيرة من قبل مثل الأقمار الصناعية والدوائر التلفزيونية المغلقة والوسائط المتعددة". (أحمد حامد منصور، ١٩٩٩: ص ٢٥)

كما تم التأكيد كذلك على تطوير مهارات واتجاهات أعضاء هيئة التدريس ذات العلاقة بدمج مثل تلك التقنيات الحديثة فى برامجهم التعليمية، وتزايدت أهمية استخدام تقنيات الإتصال الحديثة فى التعليم الجامعى كالتليفزيون والفيديو والحاسب الآلى والإنترنت وفتح المجال أمام نوعية جديدة من التعليم.

أن "التدريب وفق التوجهات العالمية المعاصرة لا يقتصر على تزويد المتدربين بالطرق الحديثة للإرتقاء بمعدلات الأداء فى العمل، إنما أبعد من ذلك، حيث **يهدف إلى إكساب المتدربين مهارة توليد المعرفة، وكيفية مشاركة الآخرين عند التعلم من خلال التدريب الإلكترونى، والذى يساعد بدوره على تنمية مهارات الذكاء كمهارة معرفة المعلومة (تعرف ماذا)، ومهارة معرفة المهارة(تعرف كيف)، ومعرفة التنظيم (تعرف لماذا)، واستثارة الإبداع (تهتم لماذا)**، مما يؤدى إلى تحقيق قيمة إضافية لكل من الفرد والمنظمة والمجتمع". (عفاف صلاح بن حمدى الياور ، ٢٠٠٢ : ص ٧٨)

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تمهين التعليم:

إن إعداد عضو هيئة التدريس الكفء هو المدخل الأساسى لإحترام مهنة التعليم، يتم ذلك من خلال وضع معايير وأسس لإعداد عضو هيئة التدريس وتأهيله.

إن "عملية تمهين التعليم ترتقى بعضو هيئة التدريس من كونه حاملاً لدرجة الدكتوراة يقوم بعمل روتينى إلى كونه قدوة فكرية وإجتماعية فضلاً عن كونه قدوة تربوية. وللوصول إلى هذه النوعية من أعضاء هيئة التدريس ينبغى تغيير أسس إختيار المعيدين وأعضاء هيئة التدريس، وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية لبرامج إعداد أعضاء هيئة التدريس وتطويرهم مهنياً".(على أحمد مدكور، ٢٠٠٠: ص١٧)

"لذلك أصبح من الضرورة تغيير النظرة إلى أعضاء هيئة التدريس بإعتبارهم مجرد أدوات لتحسين النظام التعليمى إلى إعتبارهم مخططين، ومصممين للمواقف التعليمية بل ومشاركين ومطورين وصناع للقرار فى بعض الأحيان، لذلك فإنهم فى حاجة مستمرة إلى عمليات تمهين تمكنهم من تصميم المناهج وتنفيذها وتقويمها وتطويرها فى ضوء الأهداف المنشودة من التعليم العالى، وفى ضوء حاجات الطلاب ومتطلبات المجتمع المتغيرة" (عبد الفتاح حجاج، ٢٠٠٠: ص٤٣٤)

أعضاء هيئة التدريس ومسئولياتهم:

يطلق مسمى عضو هيئة التدريس على كل من يعمل فى مجال التدريس والبحث العلمى بالجامعات والمعاهد العليا، وتتعدد مهام وواجبات عضو هيئة التدريس تجاه طلابه وتجاه الجامعة وأيضاً تجاه تطوير ذاته، فهو يساهم فى وضع الخطط والبرامج وإلقاء المحاضرات والإشتراك فى المؤتمرات والندوات والحلقات العلمية سواء بالحضور والمناقشة أو بالأبحاث العلمية وأن يطلع على كل ماهو جديد فى مجاله والمشاركة فى الجمعيات العلمية.

أما مسئوليته تجاه جامعته تتمثل فى إحترامها والإشتراك فى أنشطتها، والإبتعاد عن التصرفات الغير لائقة أخلاقياً ومهنياً وأكاديمياً، كذلك عدم هدر أموال الجامعة أو سوء أستخدام مواردها، وعدم إستغلال أسم الجامعة لتحقيق مصالح شخصية.

ومن المؤشرات التى ينبغى الإنطلاق منها عند العمل فى الدراسات المتعلقة بمجال تنمية مهارات عضو هيئة التدريس أن أستاذ الجامعة له أكثر من مهمة، لكل منها متطلباتها ومسئولياتها التى تتطلب الإعداد لها، وعليه فإنه لابد من إعداد عضو هيئة التدريس بالتعليم الجامعى لممارسة جميع المهام

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

بصورة فعالة، كما أن تأهيل أعضاء هيئة التدريس تربوياً وتقنياً أيضاً أمر حتمى مادمنا نصبوا إلى الرفعة والتقدم.

وعليه يمكن إيجاز صفات عضو هيئة التدريس العصري الناجح فيما يلي:

الكفاءة العلمية : من مهام عضو هيئة التدريس الأساسية أن يقدم للطلاب المعلومات والخبرات التي يحتاجونها في تخصصه. ويفترض ــ بديهياً أن تفوق معلوماته حدود استفسارات طلابه.

الكفاءة التربوية : التمكن من المادة العلمية لا يكفي وحده، بل لابد لعضو هيئة التدريس من الإلمام بالطرق والأساليب التربوية المناسبة في التعامل مع الطالب لاسيما فى عصر الأنفتاح والثورة الثقافية التى غزت العالم.

الكفاءة الأتصالية: مع إلمام عضو هيئة التدريس بمادته العلمية وبالطرق التربوية للتعامل مع طلابه لابد له من معرفة طرق ووسائل الأتصال لاسيما فى ظل عصر إتسم بسرعة وسهولة التواصل الإجتماعى والثقافى الإلكترونى والتكنولوجى.

البحث العلمى والرغبة في تطوير ذاته : تعد من أعظم عوامل نجاح عضو هيئة التدريس الناجح. إذ أن تطوير الذات وتحديث الخبرات من أعظم ما يبعث الرضا في النفس ويشعر الأستاذ بقيمته العلمية وكذلك نشر ما يملكه من علم.

المعايير المهنية العالمية لعضو هيئة التدريس فى التعليم الجامعى:

هناك مجموعة من المعايير المهنية التى ينبغى توافرها فى عضو هيئة التدريس وقد تم صياغتها فى مجالات وجوانب متعددة:

أولاً: مجالات الأنشطة: ينبغى أن يكون عضو هيئة التدريس منخرطاً فى الأنشطة التالية:

- تصميم وتخطيط المقررات والأنشطة الفصلية الخاصة به.
- عملية التدريس وتعليم الطلاب.
- تقييم وتقويم الطلاب.
- دعم وإرشاد الطلاب
- البحث العلمى والأنشطة المهنية

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- تقويم الممارسات المهنية وتطوير الذات.

ثانياً: المعارف الأساسية: ينبغى على عضو هيئة التدريس أن يكون ملماً ومدركاً لما يلى:

- مقرره الدراسى أى مادة التخصص.
- طرق التدريس المناسبة لمجال التخصص.
- كيفية تعلم الطلاب بصفة عامة وفى مجال التخصص.
- كيفية إستخدام تكنولوجيا التعليم المناسبة للمقرر الدراسى.
- أساليب تقويم فعالية التدريس.
- تطبيق الجودة الشاملة وتحسين الممارسة المهنية.

ثالثاً: القيم المهنية: ينبغى على عضو هيئة التدريس أن يتسم بالأخلاق المهنية وأن يراعى:

- أحترام المتعلمين على أختلاف مستوياتهم التعليمية.
- الأمانة العلمية.
- الإلتزام بعملية دمج البحوث ذات الصلة والممارسة المهنية.
- الإلتزام بتطوير مجتمع التعلم.
- الإلتزام بتشجيع المشاركة فى التعليم الجامعى والإقرار بالتنوع وتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص.
- الإلتزام بالتطوير المهنى المستمر وتقويم الممارسة المهنية.

مفهوم الحاجات التدريبية:

هى مجموعة التغيرات المعرفية والمهارية والسلوكية المطلوب إحداثها فى الفرد أو الجماعة لتؤهلهم لأداء وظائفهم بكفاءة وجودة عالية. "إن الحاجة للتدريب تظهر بسبب وجود قصور معين فى الأداء على النحو التالى:

الأداء المطلوب – الأداء الفعلى = القصور أو العجز فى الأداء.

وهذه العلاقة توضح لنا أن عملية الإحتياجات التدريبية تستند على التشخيص السليم والمنطقى لأسباب القصور أو العجز فى الأداء داخل المنظمة مما يجعلها قادرة على تحديد الإحتياج المطلوب"

(أحمد ماهر، ١٩٩٦: ص ٣٣٩)

المنارة للاستشارات

www.manaraa.com

"نظراً لأهمية التعليم الجامعى تسعى معظم جامعات العالم إلى التطور والإرتقاء فى التعليم من جميع جوانبه، وذلك بهدف جعل مدخلاته ومخرجاته ذات نوعية مميزة ومنافسة وقادرة على التغيير الإيجابى فى الفرد والمجتمع" (عايش محمود زيتون، ١٩٩٥: ص٢٥٣)

وتعتبر الإحتياجات التدريبية درع المؤسسات المختلفة التى تسعى للتطوير ومواكبة التقدم، لذلك فإن مفهوم الحاجات التدريبية تختلف من شخص إلى آخر ومن مؤسسة إلى أخرى تبعاً لإختلاف أهداف ومخرجات هذا الشخص وهذه المؤسسة.

ونعنى بتدريب أو **إعادة تأهيل عضو هيئة التدريس:** مساعدة عضو هيئة التدريس ليكون أكثر قدرة على التكيف والعطاء المتجدد نتيجة تغير الظروف فى بيئة العمل، وكذلك تمكينهم من متابعة نموهم العلمى.

أهداف التدريب:

- تدريب دائم لتنمية المهارات الأكاديمية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- تنمية مهارات التفكير العلمى والإبداعى لدى المتدربين.
- تنمية المهارات التكنولوجية لدى المتدربين.
- تنمية وتطوير قدرات اعضاء هيئة التدريس بما يدعم ويحقق أهداف استراتيجية التطوير.

أبعاد التدريب:

نستهدف بالتدريب السمات أوالصفات التى ينبغى توافرها فى المعلم الجامعى فى إطار عملية التدريس وهى:

أ .البعد الأخلاقى المهنى

ب .البعد الأكاديمى العلمى

ج .البعد التربوى

د .بعد التفاعل والعلاقات الإجتماعية والإنسانية (بعد إتصالى)

تدريب أعضاء هيئة التدريس واعادة تأهيلهم:

- **تدريب عضو هيئة التدريس:** هو أساس عمليات التطوير المستمرة، وهو جهد منظم يزود عضو هيئة التدريس بالمعارف والمعلومات والمهارات والسلوكيات والخبرات التى تمكنه من تحسين أداؤه للعملية التعليمية والبحث العلمى، كما يفترض أيضاً أن يسهم التدريب فى تطوير القدرات الإبداعية

المنارة للاستشارات

www.manaraa.com

والإدارية لدى عضو هيئة التدريس بما يعزز القدرات التنافسية للجامعات العربية أمام جامعات الدول المتقدمة.

ويركز التدريب بصفة عامة على:

١- تنمية المعارف

٢- تنمية المهارات والقدرات

٣- تنمية الإتجاهات الإيجابية والسلوك

الأبعاد المهمة فى تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس:

هناك ثلاثة أبعاد رئيسية يجب أن تتوجه لها برامج التدريب وإعادة التأهيل:

(عبدالله بن عبد الكريم السالم، سعد بن بركى المسعودى، ٢٠٠٧: ص٦)

١- فى المجال التخصصى

٢- فى المجال السلوكى

٣- فى المجال التكنولوجى

و"يعتمد نجاح أى نشاط يتعلق بالتدريب على تحديد مفهوم سليم للتدريب من جهة، وعلى النظرة إلى التدريب من جهة أخرى. حيث ينبغى أن ينظر للتدريب على أنه عملية منظمة ومستمرة تتناول الفرد بأكمله، بمعنى أن تتضمن شخصيته واتجاهاته وقدراته واستعداداته وميوله ومعلوماته الذاتية، وتهدف إلى إحداث مجمل من التغيرات السلوكية والفنية والذهنية المحددة لمقابلة حاجات معينة حالية أو مستقبلية لدى الفرد، وتحتاج اليها المهنة التى يزاولها وتتطلبها المؤسسة التى ينتمى اليها، الأمر الذى يعود على الفرد والمهنة والمؤسسة، ومن ثم على المجتمع الكبير بالتنمية والتطوير الشامل"

(رانية بنت يوسف صدقة سليم، ٢٠٠٩: ص ٤١)

تعليم وتعلم مهارات القرن الحادى والعشرين: (أمانى سمير داود فريج، ٢٠١٨: ص٦، ٧)

يؤدى تطوير الكفاءات والمهارات إلى تحولات فى طرق التدريس والتعلم. وتشمل النهج الفاعلة التركيز على الطالب أو التعلم المستقل أو التعلم القائم على المشروعات أو على حل المشكلات.

التعلم المتمحور حول الطالب:

المنارة للاستشارات

www.manaraa.com

فلسفة التعلم المتمحور حول الطالب تحفز الطلاب، وتلبى احتياجاتهم المختلفة، وتساعد في تطوير المهارات ذات الصلة.

تأثراً بنتائج البحوث حول كيفية تعلم الطلاب، أصبح ممارسو التعليم أكثر وعياً بحقيقة أن التعلم المؤثر، خاصة فيما يتعلق بكفاءات القرن الحادى والعشرين، يحدث عندما يتم تحفيز الطلاب وإخبارهم بأنهم بإمكانهم تطبيق ما اكتسبوه من خبرات فى حياتهم. تشير نظرية الذكاءات المتعددة، وبعض النظريات الأخرى، إلى أنه أثناء تطوير الطلاب كفاءات القرن الحادى والعشرين، تظهر عليهم نقاط قوة وقدرات مختلفة. ومن شأن فلسفة التعلم المتمحور حول الطالب أن تلبى الإحتياجات المختلفة للطلاب.

التعلم القائم على المشروعات أو حل المشكلات:

تحظى استراتيجية التعلم القائم على المشروعات أو حل المشكلات بأهمية خاصة من أجل تطوير فلسفة التدريس المتمركز حول الطالب، وتدريب متعلمين نشطين، وتنمية مهارات حل المشكلات. التعلم القائم على حل المشكلات هو العملية التى تركز فيها المناهج الدراسية بشكل أكبر على المتعلم، بما يمكنه من إجراء البحوث والدمج بين النظرية والتطبيق، وتوظيف المعرفة والمهارات اللازمة لوضع حلول ناجحة للمشكلة. يوفر التعلم القائم على المشروعات استراتيجيات تعليمية صالحة لتعزيز التعلم النشط وإشراك المتعلمين فى مهارات التفكير كمهارات التحليل والتركيب. عادة ما يقدم للمتعلمين ضمن عملية التعلم القائم على المشروعات مواصفات المنتج النهائي أو المشروع المطلوب . . أن أنشطة التعلم تدور حول تحقيق الهدف المشترك وتحت توجيه المعلم، يكتسب الطلاب مفاهيم أساسية يطبقونها في أثناء محاولة حل المشكلات وتنفيذ المشروعات.

أثبتت الدراسات أنه فى التعلم القائم على المشروعات أو حل المشكلات يتعلم الطلاب بشكل أكثر عمقا عندما يطبقون المعرفة التى يكتسبونها فى الفصول الدراسية لحل المشكلات على أرض الواقع، أو عندما يشاركون في المشروعات التى تتطلب مشاركة وتعاون مستمر. كما أثبتت أن ممارسات التعلم النشط التعاوني لها تأثير أكثر أهمية على أداء الطالب من أي متغير آخر، بما في ذلك خبرة الطالب وإنجازاته المسبقة؛ وكذلك أن الطلاب يصبحون أكثر نجاحاً عندما يتعلمون كيفية التعلم إلى جانب ما ينبغي تعلمه.

وعليه فإن من بين المهارات الواجب امتلاكها من قبل معلّمي العصر الرقمي: (على حدادة، ٢٠١٩: ص ٩،٨)

١- **تنمية المهارات العليا للتفكير:** وهى من العمليات الأساسية التى أصبحت هدفاً رئيسياً من أهداف المؤسسات التربوية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٢- **إكساب الطلاب المهارات الحياتية:** فالمعلم لا يقدم إلى طلابه معارف أكاديمية فقط، بل يقدم معلومات تتعلق بطريقة التواصل وادارة التعامل ومهارات الذات. وهناك من يرى ضرورة أن يكون ضمن المناهج الدراسية مقررات مستقلة تحت مسمى المهارات الحياتية، والتى تقسم إلى مهارات شخصية (إتخاذ القرار ونقد الذات، وتعزيز الذات، وتطوير القدرات، وتحديد الأهداف، والتوافق النفسى، والثقة بالنفس، وإدارة الوقت والمرونة) ومهارات إجتماعية (التعامل مع الشخصيات الصعبة، والسيطرة على الغضب، والعمل الجماعى، والتعامل مع المواقف الضاغطة، وتكوين علاقات إجتماعية ناجحة، والتفاوض والحوار والإقناع وتقبل الآخرين).

٣- **إدارة قدرات الطلاب من خلال التدريس المتمايز:** إنّ التدريس المتمايز هو تعليم يهدف إلى رفع مستوى جميع الطلبة، وليس الطلبة الذين يواجهون مشكلات في التحصيل، بل سياسة تأخذ بإعتبارها خصائص الفرد وخبراته السابقة، وهدفها زيادة إمكانات وقدرات الطالب.

٤- **مهارة دعم الإقتصاد المعرفى:** يقوم الإقتصاد المعرفي بدور أساسي في خلق المعرفة وإستثمارها ومن ثم تحقيق الثروة. ومن أهم مظاهر الإقتصاد المبني على المعرفة : سرعة توليد ونشر واستثمار المعرفة - زيادة في البيئة التنافسية العالمية - زيادة أهمية ودور المعرفة والأبتكار في الأداء الإقتصادي وفى تراكم الثروة - تحرير التجارة، وتزايد نسبة التكنولوجيا فى الصادرات . . . وبالتالي فإنّ دور المعلّم يكمن في:

أ. التنويع في أساليب التعلم لتناسب الحاجات المتنوعة للطلبة وتراعى الفروقات الفردية بينهم

ب. إستخدام تطبيقات من الحياة اليومية بحيث تربط ما يتعلمه الطلبة بحياتهم العملية الحالية والمستقبليّة.

ج. الإستجابة لمستويات عليا من الأسئلة مثل التطبيق، والتحليل، والتركيب، والتقويم.

د. قضاء وقت أكبر في استخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصالات التي تساعد على إدراك المفهوم الجديد.

ه. تطوير أنشطة لتنمية روح العمل الجماعي وإستخدام المهارات.

٥- **إستخدام وإدارة تكنولوجيا التعليم** :إنّ المطلوب من معلّم العصر الرقمي أن يكون متمكّنا من التكنولوجيا وإدارتها وتوظيفها في عملية التعليم. فقد أكّد ليونارد أدلمان، الخبير التكنولوجى، على أنّ حواسيب المستقبل سوف تكون أسرع بملايين المرات من أجهزة اليوم. إنّ مثل هذا التطور السريع يتطلب تأهيل معلمي المستقبل وتفعيل دورهم عبر تزويدهم بمهارات كيفيّة إستخدام تكنولوجيا التعليم، وتوظيف مهاراته وكفاءاته التعليمية في تشخيص مستويات المتعلمين، وتحديد أولوياتهم وأنماط تعلمهم، وتقويم مستويات تحصيلهم وإنجازاتهم لتهيئة بيئة ومواد تعليمية وأنشطة مناسبة لكل متعلم أو مجموعة من المتعلمين في ضوء الأهداف المنشودة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٦- **القدرة على التفكير الناقد** :وهي إحدى أهمّ المهارات والمهام الأساسية لتربية العصر الرقمي، ومن الخطوات اللّازم على المتعلّم إتّباعها:

أ. التخطيط للمواقف والخبرات التعليمية من خلال التعامل على نحو إبداعي مع مواقف واقعية في حياة الطلبة.

ب. خلق مناخ جماعي متماسك يسمح فيه بالتعبير عن الرأى والإستكشاف الحر.

ج. إثارة حبّ الإستطلاع والفضول والأهتمام لدى طلابه، وتشجيعهم على المبادرة وحب الإستطلاع والأهتمام بالمشكلات المطروحة.

د. طرح الأسئلة الملائمة ذات المعنى لتعزيز التعلم بالخبرة، فبعض الخبراء يعتقدون أنّ الأسئلة المطروحة وطريقة البحث عن إجابتها تعكس نوعية التعلم بصورة أكبر مما تعكسه الإجابات نفسها، وتشجيع الطلبة على طرح الأسئلة ومناقشة المواقف المختلفة.

ه. تجنب تزويد الطلبة بالإجابات عن التساؤلات التي يطرحونها بل عليه أن يساعدهم على السعي للوصول إلى الإستنتاجات بأنفسهم

الأهداف العامة لبرامج تدريب أعضاء هيئة التدريس:

- تزويد أعضاء هيئة التدريس بالمستحدثات الجديدة فى مجالات التخصص.
- زيادة كفاءة أعضاء هيئة التدريس المهنية بما يعينهم على أداء مهامهم التدريسية على أكمل وجه فى ظل الإتجاهات الحديثة فى التعليم الجامعى.
- تنمية بعض الإتجاهات الإيجابية لتقدير قيمة العمل التربوى، وأهمية العلاقات الإجتماعية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- تزويد أعضاء هيئة التدريس بالإتجاهات الحديثة فى المناهج وطرق التدريس والتقويم بما يتفق مع متطلبات العصر الحديث.
- تزويد أعضاء هيئة التدريس بالخبرات والمعلومات والمهارات التى تحقق لهم النمو المهنى، والإبتكار والتجديد فى العملية التعليمية.
- تزويد أعضاء هيئة التدريس بأساليب التقنيات الحديثة والمتطورة، وكيفية التعامل معها وبالتالى الإستفادة منها.
- تنمية مفاهيم التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة.
- تفادى الأخطاء أثناء أداء مهام أعضاء هيئة التدريس والإقلال منها قدر المستطاع، والحفاظ على الوقت والجهد والمال فى جميع مراحل العمل.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- تبصير أعضاء هيئة التدريس بالبحوث والدراسات التى أجريت فى مجال تخصصاتهم، وتدريبهم على أساليب البحث العلمى والنمو الذاتى.

وللإجابة عن تساؤلات البحث قامت الباحثة بالأطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة فى مجال الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وكذلك التوجهات العالمية المعاصرة فى التعليم الجامعى وبالنسبة **للسؤال الأول**، الذى ينص على:

- ما التوجهات العالمية المعاصرة فى التعليم الجامعى؟

أكدت الدراسات السابقة على أهمية تنمية مهارات التفكير، والقدرة على حل المشكلات بهدف إكساب المتدربين مهارة توليد المعرفة وتنمية القدرة على التفكير الناقد وإدارة قدرات الطلاب من خلال التدريس المتمايز.

وكذلك التعلم الذاتى والتعلم المستمر والتعلم عن بعد ، وكيفية مشاركة الآخرين عند التعلم من خلال التدريب الإلكترونى.

بالإضافة إلى إعتماد تقنيات المعلومات كمدخل جديد فى التعليم ودعم فكرة التقنية كجزء لا يتجزأ من المقررات الدراسية من خلال إستخدام وإدارة تكنولوجيا التعليم.

وبالنسبة **للسؤال الثانى**، الذى ينص على:

- ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بقسم الفن لكفاياتهم التدريسية من وجهة نظر الطلبة؟

قامت الباحثة بتصميم إستمارة إستبيان قدمت لطلبة الفرقتين الأولى والثانية دبلوم قسم الفن بمعهد الدراسات القبطية لإستطلاع آرائهم حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بقسم الفن لكفاياتهم التدريسية، وقد تم ملء الإستبيان بوضع علامة أمام الجملة تحت أحد هذه الإختيارات (متوفر–إلى حد ما–غير متوفر)، وبعد توزيع الإستبيان على عدد٤٠ طالب من طلاب معهد الدراسات القبطية من إجمالى ٥٠ طالب مسجل بقسم الفن (٣٢ طالب بالفرقة الأولى ، و١٨ طالب بالفرقة الثانية)

عينة الإستبيان	طالب
الفرقة الأولى	٢٥
الفرقة الثانية	١٥
الإجمالى	٤٠

خطوات إعداد الإستبيان:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

قامت الباحثة بتحديد أبعاد الإستبيان بعد الرجوع للعديد من الأدبيات والإستبيانات والمقاييس العربية والأجنبية المرتبطة بموضوع البحث، ثم قامت بصياغة محاور الإستبيان على النحو التالى:

محتوى الإستبيان:

أولاً: البعد الأخلاقى: ويضم عدد ١٠ كفايات أدائية من آداب وسلوك المهنة فى العمل الجامعى،

ثانياً: البعد الأكاديمى العلمى: أ- الكفاءة العلمية، ويضم عدد ٩ كفايات أدائية، ب- البحث العلمي، ويضم عدد ٤ كفايات أدائية.

ثالثاً: البعد التربوى: ويضم عدد ٩ كفايات أدائية من كفايات التدريس الأدائية الواجب توافرها فى المعلم الجامعى.

رابعاً: بعد التفاعل والعلاقات الإجتماعية والإنسانية: ويضم عدد ٨ كفايات أدائية.

ويتكون الإستبيان فى صورته النهائية من (٤٠) عبارة تمثل الكفايات التدريسية الواجب توافرها فى المعلم الجامعى، وتندرج تحت المحاور الأربعة السابق صياغتها، ويقوم الطالب بإعطاء استجابة واحدة لكل عبارة من عبارات الإستبيان (متوفر- إلى حد ما- غير متوفر).

محاور الإستبيان	إجمالى عبارات الكفايات التدريسية
البعد الأخلاقى	١٠
البعد الأكاديمى العلمى	٩ + ٤ = ١٣
البعد التربوى	٩
العلاقات الإجتماعية والإنسانية	٨
الإجمالى	٤٠

إجراءات توزيع الإستبيان:

قامت الباحثة بتطبيق الإستبيان على طلاب الفرقة الأولى والفرقة الثانية وذلك في بداية شهر يناير ٢٠١٩، وتم إختيار عدد ٤٠ أستمارة استبيان صالحة للتحليل الإحصائى.

مفتاح تصحيح الإستبيان: تحسب درجة الإستبيان من (٤٠ – ٦٠) درجة تعتبر لا يوجد تطبيق للممارسة تقريباً وهى من (نسبة ٣٣,٣ % الى أقل من ٥٠ %) ، ومن (٦٠-٨٠) درجة ممارسة ضعيفة وهى من (نسبة ٥٠ % إلى أقل من ٦٦,٦٧ %) ، ومن (٨٠ – ١٠٠) درجة ممارسة مقبولة وهى من (نسبة ٦٦,٦٧ % إلى أقل من ٨٣,٣٣ %) ، ومن (١٠٠ – ١٢٠) درجة ممارسة جيدة وهى من (نسبة ٨٣,٣٣ % إلى ١٠٠ %).

المعاملات العلمية للإستبيان:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أولا: صدق أداة الدراسة:

تم عرض المقياس على مجموعة من الأساتذة التربويون وطلب منهم إبداء أرائهم حول محاور الإستبيان (الكفايات التدريسية) وكذلك إبداء الرأى فى صياغة العبارات المعبرة عن تلك الكفايات، ولقد تمت الموافقة على محاور الإستبيان كلها وقد تم تعديل صياغة بعض العبارات بناءاً على أراء المحكمين، كما لم يتم حذف أى من عبارات الإستبيان المقترحة.

ثانياً: ثبات أداة الدراسة:

قامت الباحثة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية وذلك للتحقق من مدى الإتساق الداخلى (معامل الثبات) لعبارات الإستبيان، ووجدت أن قيم معامل ألفا كرونباخ هى والتجزئة النصفية ٠,٠٨٩٣وهى دالة إحصائياً والتجزئة النصفية كانت ٠,٨٧٦وهذا يعنى أن الإستبيان على درجة مقبولة من الثبات .

ثالثاً: المعالجات الإحصائية للنتائج:

١- قامت الباحثه باختيار مقياس ليكرت (Lekert) الثلاثى لتوزيع استجابات عينة الدراسة؛ وتقوم طريقة "ليكرت" على أساس وضع مجموعة من العبارات ذات العلاقة بموضوع البحث، ويقوم المفحوص بالإستجابة عن كل عبارة تبعاً لمدى معين قد يكون ثلاثياً أو خماسياً

(كوجك، ٢٠٠١م، ص ٢٦٠)

استطلاع أراء طلاب قسم الفن بمعهد الدراسات القبطية لمعرفة مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لكفاياتهم التدريسية من وجهة نظر الطلبة:	متوفر	إلى حد ما	غير متوفر	الوزن النسبى	نسبة الإتفاق
أولاً: البعد الأخلاقى: آداب وسلوك المهنة فى العمل الجامعى، ويضم الكفايات الأدائية التالية:					
١- المرونة والحزم.	٢	٦	٣٢	٥٠	٤١,٦٧
٢- المثابرة والصبر(طول البال).	٣	٧	٣٠	٥٣	٤٤,١٧
٣- الهدوء وعدم الأنفعال (لاسيما داخل الصف).	٥	٧	٢٨	٥٧	٤٧,٥٠
٤- خلق الجو والمناخ المناسب للتدريس (كالأستماع الجيد للطلبة وتأييدهم وشكرهم على الإجابة الصحيحة وتوجيههم للصواب فى حالة الإجابات الخاطئة).	١	٧	٣٢	٤٩	٤٠,٨٣
٥- يتضح عليه الشعور بالثقة وينعكس ذلك على الطلاب.	٦	١٠	٢٤	٦٢	٥١,٦٧
٦- يشجع الأحترام المتبادل بينه وبين المتعلمين وبين المتعلمين وبعضهم.	٤	٥	٣١	٥٣	٤٤,١٧

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٧- يظهر اهتماما بطلابه ويعاملهم معاملة إنسانية بصدر رحب دائماً.	٥	٣	٣٢	٥٣	٤٤,١٧
٨- العدل وتقليص فرص التحيز لأقصى درجة.	١١	١٢	١٧	٧٤	٦١,٦٧
٩- يشجع على مشاركة المتعلمين فى الأنشطة.	٧	١١	٢٢	٦٥	٥٤,١٧
١٠- التخاطب مع المتعلمين يكون غالباً بأساليب تربوية ونفسية.	١	٣	٣٦	٤٥	٣٧,٥٠
إجمالى البعد الأخلاقى	٤٥	٧١	٢٨٤	٥٦١	٤٦,٧٥
ثانياً: البعد الأكاديمى العلمى: أ- الكفاءة العلمية، ويضم الكفايات الأدائية التالية:					
١١- الإلمام بمادة التخصص.	٣٣	٥	٢	١١١	٩٢,٥٠
١٢- إتقان الحقائق والمفاهيم الخاصة بالمادة.	٣٠	٧	٣	١٠٧	٨٩,١٧
١٣- تسهيل عمليات الفهم الصحيح للمتعلمين.	٢٧	١٠	٣	١٠٤	٨٦,٦٧
١٤- استخدام الأمثلة التوضيحية المرتبطة بالموضوع.	٢٥	١١	٤	١٠١	٨٤,١٧
١٥- إشراك الطلبة فى أنشطة وواجبات ذات علاقة بمحتويات الدرس.	٢٣	١١	٦	٩٧	٨٠,٨٣
١٦- مساعدة المتعلمين للوصول إلى المصادر والمراجع الأساسية فى مجال تخصصه والأطلاع على الجديد.	٢٠	١٣	٧	٩٣	٧٧,٥٠
١٧- تكييف موضوعات المقرر الدراسى وفق متطلبات ورغبات المتعلمين.	٤	٣	٣٣	٥١	٤٢,٥٠
١٨- مساعدة المتعلمين على تذليل الصعوبات وإيجاد المعلومات بأنفسهم (تشجيع التعلم الذاتى).	١٠	١١	١٩	٧١	٥٩,١٧
١٩- يشجع فرص التقويم الذاتى.	١٠	٧	٢٣	٦٧	٥٥,٨٣
إجمالى الكفاءة العلمية	١٨٢	٧٨	١٠٠	٨٠٢	٧٤,٢٦
ب- البحث العلمى، ويضم الكفايات الأدائية التالية:					
٢٠-حضور المؤتمرات والندوات للإضطلاع على كل جديد.	٥	٧	٢٨	٥٧	٤٧,٥٠
٢١-المشاركة فى الأنشطة الجامعية.	٧	٨	٢٥	٦٢	٥١,٦٧
٢٢-المشاركة فى الأنشطة البحثية.	٢	٧	٣١	٥١	٤٢,٥٠
٢٣-المشاركة فى فرق البحث العلمى داخل الجامعة وخارجها.	-	٣	٣٧	٤٣	٣٥,٨٣
إجمالى البحث العلمى	١٤	٢٥	١٢١	٢١٣	٤٤,٣٨
إجمالي البعد الأكاديمى العلمى	١٩٦	١٠٣	٢٢١	١٠١٥	٦٥,٠٦

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ثالثاً: البعد التربوى: كفايات التدريس الأدائية الواجب توافرها فى المعلم الجامعى، ويضم الكفايات الأدائية التالية:					
٢٤- صياغة أهداف التدريس وعرضها على المتعلمين.	٢	٦	٣٢	٥٠	٤١,٦٧
٢٥- التخطيط الجيد للتدريس.	٥	١٠	٢٥	٦٠	٥٠,٠٠
٢٦- تحديد الوسائل التعليمية الملائمة لطبيعة محتوى الدرس.	٤	١٦	٢٠	٦٤	٥٣,٣٣
٢٧- إجادة طرق الأتصال واستخدام التكنولوجيا فى التدريس بما يحقق الأهداف التربوية والتعليمية المنشودة.	٧	١٦	١٧	٧٠	٥٨,٣٣
٢٨- التمهيد الشيق للدرس لتهيئة المتعلمين ذهنيا وجسميا وانفعالياً.	٩	١٢	٢١	٧٢	٦٠,٠٠
٢٩- جذب الأنتباه وإثارة اهتمام المتعلمين أثناء سير العملية التدريسية. (الديناميكية واستخدام الصوت وتعبيرات الوجه لجلب الأهتمام).	١٠	١٢	١٨	٧٢	٦٠,٠٠
٣٠- مراعاة الفروق الفردية فى مستوى فهم وخبرة المتعلمين.	٢	٥	٣٣	٤٩	٤٠,٨٣
٣١- حسن تقسيم الزمن.	٨	١٠	٢٢	٦٦	٥٥,٠٠
٣٢- تقويم نتائج التدريس وتشمل كيفية صياغة وتوجيه الأسئلة وإعدادها إضافة إلى تقويم الأنشطة والواجبات على فترات منتظمة وأخيرا التقويم النهائى(نظم الإمتحانات وتقويم الطلاب).	٣	٦	٣١	٥٢	٤٣,٣٣
إجمالى البعد التربوى	٥٠	٩٣	٢١٩	٥٥٥	٥١,٣٩
رابعاً: بعد التفاعل والعلاقات الإجتماعية والإنسانية: ويضم الكفايات الأدائية التالية:					
٣٣- حل المشكلات بوعى من خلال أنشطة هادفة.	١٢	٨	٢٠	٧٢	٦٠,٠٠
٣٤- إقامة علاقات مع جميع المتعلمين أساسها التفاهم والتعاون.	١٠	٩	٢١	٦٩	٥٧,٥٠
٣٥- خلق جو اجتماعي إيجابى أثناء العملية التعليمية.	١٢	١١	١٧	٧٥	٦٢,٥٠
٣٦- إعطاء توجيهات واضحة للمتعلمين.	١٤	١١	١٥	٧٩	٦٥,٨٣
٣٧- تنمية الأنضباط الذاتى والسلوكى للمتعلمين.	١١	١٠	١٩	٧٢	٦٠,٠٠
٣٨- تشجيع مشاركة المتعلمين فى التفاعل داخل الصف.	١٢	١١	١٧	٧٥	٦٢,٥٠
٣٩- ملاحظة عمل المتعلمين والتدخل لتصحيح الأخطاء.	١٨	١٥	٧	٩١	٧٥,٨٣
٤٠- تحديد الواجب المنزلى للمتعلمين ومتابعته.	٢٢	١٦	٢	١٠٠	٨٣,٣٣

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

إجمالى بعد التفاعل والعلاقات الإجتماعية والإنسانية	١١١	٩١	١١٨	٦٣٣	٦٥,٩٤
الإجمالى	٤٠٢	٣٥٨	٨٤٢	٢٧٦٤	٥٧,٥٨

أسفر استطلاع أراء طلاب قسم الفن بمعهد الدراسات القبطية عن عدم رضاؤهم عن ممارسات أعضاء هيئة التدريس لكفاياتهم التدريسية من وجهة نظر الطلبة كما يلى:

بالنسبة **للبعد الأخلاقى:** الذى يضم بعض الكفايات الأدائية المتعلقة بآداب وسلوك المهنة فى العمل الجامعى، اتضح من خلال جمع التكرارات وكذلك حساب الوزن النسبى والنسبة المئوية أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لكفاياتهم التدريسية فى البعد الأخلاقى كانت (٤٦,٧٥) والتى تعتبر لا يوجد تطبيق للممارسة تقريباً من وجهة نظر الطلبة.

أما **البعد الأكاديمى العلمى:** بالنسبة للكفاءة العلمية، أظهرت النتائج توفرها بنسبة ٧٤,٢٦ وهى تعتبر درجة ممارسة ضعيفة ، وبالنسبة للبحث العلمى، أظهرت التكرارات توافر هذه الكفايات الأدائية بنسبة ٤٤,٣٨ وتعتبر لا يوجد تطبيق للممارسة تقريباً من وجهة نظر الطلبة، وبالنسبة لإجمالى البعد الأكاديمى العلمى أظهرت التكرارات توافر هذه الكفايات الأدائية بنسبة ٦٥,٠٦ درجة ممارسة ضعيفة من وجهة نظر الطلبة.

وبالنسبة للبعد التربوى: أى كفايات التدريس الأدائية الواجب توافرها فى المعلم الجامعى اتضح من خلال جمع التكرارات وكذلك حساب الوزن النسبى والنسبة المئوية أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لكفاياتهم التدريسية فى البعد التربوى كانت (٥١,٣٩) وتعتبر أيضاً لا يوجد تطبيق للممارسة تقريباً من وجهة نظر الطلبة.

وبالنسبة لبعد التفاعل والعلاقات الإجتماعية والإنسانية: أتضح من خلال جمع التكرارات وكذلك حساب الوزن النسبى والنسبة المئوية أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لكفاياتهم التدريسية فى بعد التفاعل والعلاقات الإجتماعية والإنسانية كانت (٦٥,٩٤) وهى درجة ضعيفة من وجهة نظر الطلبة.

وكانت درجة نسبة الإتفاق الإجمالية فى جميع الأبعاد (٥٧,٥٨) مما يدل على أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بقسم الفن لكفاياتهم التدريسية تعتبر بوجه عام فى جميع الأبعاد لا يوجد تطبيق للممارسة تقريباً من وجهة نظر الطلبة.

٢- وكذلك استخدمت الباحثة معادلة هولستي (Holsti) لحساب الوزن النسبى لأهمية العبارات

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

معادلة هولستي لحساب الوزن النسبى التالية: (طعيمة، ١٩٩٨، ١٣٣)

$$\text{الوزن النسبى} = \frac{\text{ك}١\times٣ + \text{ك}٢\times١ + \text{ك}١\times٢}{\text{القيمة العظمى للوزن النسبى}} \times ١٠٠$$

حيث إن:

ك ٣ = مجموع الاستجابات لبند متوفر وذلك من وجهة نظر الطلاب فى مدى توافرها بشده فى أعضاء هيئة التدريس.

ك ٢ = مجموع الإستجابات لبند إلى حد ما وذلك من وجهة نظر الطلاب فى مدى وجودها نوعاً ما فى أعضاء هيئة التدريس.

ك ١ = مجموع الإستجابات لبند غير متوفر وذلك من وجهة نظر الطلاب فى عدم توافرها فى أعضاء هيئة التدريس.

والقيمة العظمى للوزن النسبى تساوى عدد المحكمين ٣x.

وبتطبيق معادلة هولستى لحساب الوزن النسبى كانت النتائج كما هى موضحة بالجدول التالى:

استطلاع أراء طلاب قسم الفن بمعهد الدراسات القبطية لمعرفة مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لكفاياتهم التدريسية من وجهة نظر الطلبة:

	متوفر	إلى حد ما	غير متوفر	الوزن النسبى	نسبة الأتفاق	كا٢
إجمالي البعد الأخلاقي	٤٥	٧١	٢٨٤	٥٦١	٤٦,٧٥	١,٢٥
إجمالى الكفاءة العلمية	١٨٢	٧٨	١٠٠	٨٠٢	٧٤,٢٦	٢,١٤
إجمالى البحث العلمى	١٤	٢٥	١٢١	٢١٣	٤٤,٣٨	١,٠٧
إجمالي البعد الأكاديمي العلمي	١٩٦	١٠٣	٢٢١	١٠١٥	٦٥,٠٦	١,٣٧
إجمالي البعد التربوي	٥٠	٩٣	٢١٩	٥٥٥	٥١,٣٩	٢,٠٣
إجمالي بعد التفاعل والعلاقات الإجتماعية والإنسانية	١١١	٩١	١١٨	٦٣٣	٦٥,٩٤	١,٧٩
الإجمالي	٤٠٢	٣٥٨	٨٤٢	٢٧٦٤	٥٧,٥٨	١,٥٧

يتضح من الجدول السابق أن قيم كا٢ غير دالة عند مستوى دلاله ٠,٠٥ لجميع محاور وأجمالى استطلاع أراء طلاب قسم الفن بمعهد الدراسات القبطية لمعرفة مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

لكفاياتهم التدريسية وهذا يعنى أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين أراء الطلاب وأنهم متفقين على آرائهم بالنسب المذكوره بالجدول.

وبالنسبة **للسؤال الثالث**، الذى ينص على:

- ما الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بقسم الفن–معهد الدراسات القبطية؟ (المتعلقة بالتدريس، البحث العلمى، الأدوار الإجتماعية)

بعد الملاحظة والإحتكاك بأعضاء هيئة التدريس بقسم الفن بمعهد الدراسات القبطية فى المواقف المختلفة، وبعد جمع استطلاع أراء طلاب قسم الفن بمعهد الدراسات القبطية لمعرفة مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس لكفاياتهم التدريسية من وجهة نظرهم، وكذلك بعد الإطلاع على التوجهات العالمية المعاصرة فى التعليم الجامعى وتحديدها، قامت الباحثة بوضع قائمة بالإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة تدريس قسم الفن بمعهد الدراسات القبطية:

- **الإحتياجات التدريبية المتعلقة بالتدريس:**

التخطيط للتدريس الجامعى، عناصر تصميم التدريس ومهاراته:

أولاً: معرفة عناصر تصميم أو تخطيط التدريس:

١- المحتوى content .

٢- مواد التدريسMaterials .

٣- النشاط Activity أى ما سوف يقوم به كل من المعلم والطلاب خلال عملية التدريس، ويشتمل النشاط على تسلسل المحتوى ومواد التدريس، وطريقة السير فى الدرس وتوزيع الزمن.

٤- تحديد الأهداف التدريسية Objectives.

٥- الطلاب Students وخصائصهم وقدراتهم وميولهم.

٦- المحيط الإجتماعى والثقافى للتدريس Social and Cultural Context ويعنى إدارة الموقف التدريسى والتفاعل ، والمناخ الإجتماعي والإنفعالي الذى ييسر التعليم.

ثانياً: مهارة تصميم وتنظيم خبرات التعلم:

أ- مهارة تصميم خبرات التعلم: يقصد بتصميم خبرات التعلم قيام المعلم بتحديد المواد التعليمية والأجهزة والأدوات والوسائل التى ينوى أستخدامها فى إطار أنشطة التدريس وخبرات التعليم والتعلم ويوظفها فى الموقف التعلمى وتشمل ما يلى:-

١- تصنيف المتعلمين وتنظيمهم إلى فرق متجانسة بحسب إستعدادهم للتعلم وحاجاتهم.

٢- استراتيجية إدارة الوقت اللازم للتعلم وتنظيمة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٣- تنظيم المكان الذى يجرى فيه التعلم (البيئة والظروف المادية)

٤- إختيار الأدوات والمواد والأجهزة اللازمة والتدريب على استخدامها.

ب- مهارة تصميم إستراتيجيات التدريس لتحقيق الأهداف: فكل هدف من الأهداف السلوكية له طبيعة خاصة ولا بد من أسلوب أو إستراتيجية تعمل على تحقيقها، وإختيار إستراتيجيات التدريس هى عملية هامة من عمليات تصميم التدريس، تجيب عن سؤال رئيسى هو كيف ندرس، فإستراتيجية التدريس " هى مجموعة من إجراءات التدريس المختارة سلفاً من قبل المعلم الجامعى أو مصمم التدريس ، والتى يخطط لإستخدامها أثناء تنفيذ التدريس ، بما يحقق الأهداف التدريسية المرجوه بأقصى فاعلية ممكنة، وفى ضوء الإمكانات المتاحة "

ثالثاً : مهارة تصميم أساليب لقياس وتقويم نتائج التعلم :

تقويم نتائج التدريس وتشمل كيفية صياغة وتوجيه الأسئلة وإعدادها إضافة إلى تقويم الأنشطة والواجبات على فترات منتظمة وأخيرا التقويم النهائى (نظم الإمتحانات وتقويم الطلاب).

أن أهمية التقويم فى التدريس الجامعى تكمن فى التدريب على كيفية الأستفادة من نتائج التقويم في تحسين عملية التدريس.

❖ **الإحتياجات التدريبية المتعلقة بالبحث العلمى:**

- حضور المؤتمرات والندوات للإطلاع على كل جديد.
- المشاركة فى الأنشطة الجامعية.
- المشاركة فى الأنشطة البحثية.
- المشاركة فى فرق البحث العلمى داخل المعهد وخارجه.

❖ **الإحتياجات التدريبية المتعلقة بالأدوار الإجتماعية:**

- حل المشكلات بوعى من خلال أنشطة هادفة.
- إقامة علاقات مع جميع المتعلمين أساسها التفاهم والتعاون.
- خلق جو إجتماعي إيجابي أثناء العملية التعليمية.
- إعطاء توجيهات واضحة للمتعلمين.
- تنمية الأنضباط الذاتي والسلوكي للمتعلمين.
- تشجيع مشاركة المتعلمين في التفاعل داخل الصف.
- ملاحظة عمل المتعلمين والتدخل لتصحيح الأخطاء.
- تحديد الواجب المنزلى للمتعلمين ومتابعته.

وعليه قامت الباحثة بوضع تصور مقترح لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بقسم الفن القبطى وفقاً للتوجهات العالمية المعاصرة فى التعليم الجامعى على النحو التالى:

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفئة المستهدفة: أعضاء هيئة التدريس بقسم الفن القبطى بمعهد الدراسات القبطية

المدة الزمنية: فصلين دراسيين.

الرؤية :التميز في مهارات أعضاء هيئة التدريس (المتعلقة بالتدريس، البحث العلمى، الأدوار الإجتماعية)

الرسالة تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس (المتعلقة بالتدريس، البحث العلمى، الأدوار الإجتماعية)

الهدف العام : تنمية المهارات (المتعلقة بالتدريس، البحث العلمى، الأدوار الإجتماعية) لدى أعضاء هيئة تدريس قسم الفن بمعهد الدراسات القبطية.

الأهداف الخاصة المتعلقة بالتدريس: يتوقع من عضو هيئة التدريس في نهاية البرنامج أن يستطيع أن:

- يخطط للمواقف والخبرات التعليمية.
- يستخدم مهارات تقنيّة حديثة في التدريس.
- يستخدم ويدير تكنولوجيا المعلومات في التدريس.
- يحاور طلابه عن طريق الإنترنت.
- يدير قدرات الطلاب من خلال التدريس المتمايز ويراعى الفروق الفردية بينهم.
- ينوع فى أساليب التعلم لتناسب الحاجات المتنوعة للطلبة.
- يخلق مناخ جماعى متماسك يسمح فيه بالتعبير عن الرأى والأستكشاف الحر.
- يثير حب الأستطلاع والفضول والأهتمام لدى طلابه.
- يطرح الأسئلة الملائمة لتعزيز التعلم بالخبرة.
- يشجع الطلبة على طرح الأسئلة ومناقشتها، ومساعدة الطلبة للوصول إلى الأجوبة والأستنتاجات بأنفسهم.

الأهداف الخاصة المتعلقة بالبحث العلمي: يتوقع من عضو هيئة التدريس في نهاية البرنامج أن يستطيع أن:

- يكون قادراً على التفكير الناقد.
- يكون قادراً على البحث عن الجديد فى تخصصه على شبكة الإنترنت.
- يستطيع تحديد المعرفة والتأكد من مصدرها وتحليلها وتوليد معارف جديدة منها.
- يستطيع تخزين المعلومات الهامة فى قاعدة البيانات.
- يزيد الأهتمام لديه بإجراء البحوث.
- يطبق مهارات إدارة المعرفة فى الأبحاث.

المنارة للاستشارات

www.manaraa.com

- يستطيع العمل فى فريق بحثى.
- يشارك زملائه فيما يختص بأهمية التعاون فى البحث والمشاركة فى المعرفة.

الأهداف الخاصة المتعلقة بالأدوار الإجتماعية: يتوقع من عضو هيئة التدريس فى نهاية البرنامج أن يستطيع أن:

- يشارك معرفته مع الآخرين.
- يطبق مهارات التواصل وتبادل الآراء مع طلابه.
- يزيد الأهتمام لديه بالمشاركة الأجتماعية.
- يتفاعل مع المجتمع الخارجى.
- يحاور زملائه عن طريق الإنترنت.
- يتقن التواصل الفعال بأنواعه المختلفة.

أسلوب تنفيذ البرنامج:

- المحاضرات : لشرح الأدبيات المتعلقة بالتدريس ومؤشراته، والبحث العلمى، والأدوار الإجتماعية وتعريفها وأهميتها.
- ورش العمل والعصف الذهنى : للتدريب على تصميم استراتيجيات التدريس وقواعد البيانات والمعلومات ومناقشة القضايا المتعلقة بكل منها.
- تنمية الثقافة التنظيمية عن طريق عقد الندوات والمؤتمرات.
- عمل ندوات ومؤتمرات بالتعاون مع جهات خارجية لتنمية القيم الجماعية، ومشاركة المعلومات.
- توظيف تقنيات التعليم فى عملية التدريس (الأكتساب والتخزين والنشر).
- التدريب على إنشاء المعرفة من خلال تكليف الأعضاء بعمل أبحاث حديثة.
- التدريب على إقامة المعارض والتسويق لإنتاج الطلاب.

المحتوى:

- مفهوم تخطيط التدريس واستراتيجياته.
- مفهوم البحث العلمى ومناهجه وأدواته.
- الأدوار الإجتماعية لعضو هيئة التدريس.

التوصيات:

١- التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس وإعادة تأهيلهم وفق كل ماهو جديد فى الميدان.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

٢- تمكين أعضاء هيئة التدريس من متابعة نموهم العلمى والوظيفى وفق التوجهات العالمية المعاصرة فى التعليم الجامعى.

٣- ضرورة تحديد إحتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات والمعارف التى يحتاجونها قبل عقد أى دورة تدريبية لضمان تحقيق الفاعلية.

٤- ضرورة العمل على توفير هذه الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

٥- تعزيز ومكافأة أعضاء هيئة التدريس المهتمين بمجال التدريب والتنمية المستدامة.

٦- إعداد كوادر بشرية قادرة على استخدام التقنيات الحديثة فى مجال التعليم والتعلم.

٧- تسهيل فرص الإشتراك فى المحاضرات والندوات .

٨- تأسيس مركز متخصص داخل معهد الدراسات القبطية لتأهيل وتطوير عضو هيئة التدريس وفق التوجهات العالمية المعاصرة فى التعليم الجامعى.

٩- غرس إتجاهات إيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس نحو الإلتحاق بالبرامج التدريبية لتطوير قدراتهم وامكاناتهم.

١٠- إكساب أعضاء هيئة التدريس معارف وخبرات تؤهلهم للإرتقاء وتحمل المسئولية وشغل المناصب القيادية.

المراجع:

- أحمد حامد منصور، تكنولوجيا التعليم وجودة التعليم والتعلم للقرن الحادى والعشرين، ندوة تكنولوجيا التعليم والمعلومات، جامعة الملك سعود، ١٩٩٩م، ص(٣ : ٢٩).
- أحمد حسين اللقانى وعلى الجمل، معجم المصطلحات التربوية المعرفية فى المناهج وطرق التدريس، ط٢، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٩٩.
- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، مركز التنمية الإدارى، جامعة الإسكندرية، ط٣، الإسكندرية ١٩٩٦.
- أمانى سمير داود فريج، رؤية مقترحة لكفايات طالب كلية التربية الفنية فى ضوء مهارات القرن ال٢١، الجمعية الإقليمية للتربية عن طريق الفن (إمسيا)، المؤتمر الدولى الثانى للإمسيا، وكونجرس الإنسيا الدولى الثالث، والمؤتمر الدولى الرابع لكلية التربية، جامعة٦أكتوبر: ٢٠١٨.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- تامر فرح سهيل ومعتصم محمد عزيز مصلح ٢٠١٦، مهارات التعليم الألكترونى لدى أعضاء هيئة التدريس فى جامعة القدس المفتوحة بدولة فلسطين، المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح، المجلد الخامس، العدد العاشر: ٢٠١٦.
- راجح سعدى راجح حرب، احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء معايير الجودة الأكاديمية (دراسة استباقية لوضع برنامج تدريبي مبني على الأحتياجات، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد(٧)، العدد(٥)، ايار ٢٠١٨، ص١١٧-١٣٤.
- رانية بنت يوسف صدقة سليم- برنامج تدريبى مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فى كليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية فى ضوء التوجهات العالمية المعاصرة فى التعليم الجامعى- دكتوراة كلية التربية للبنات – جامعة الملك عبد العزيز- جدة- السعودية، ٢٠٠٩.
- رشدي أحمد طعيمة، الثقافة العربية الإسلامية بين التأليف والتدريس، القاهرة، دار الفكر العربى، ١٩٩٨.
- عايش محمود زيتون، أساليب التدريس فى الجامعة ومبررات إستخدامها (دراسة ميدانية)، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ١٩٩٥.
- عبدالله بن عبد الكريم السالم، سعد بن بركى المسعودى، التدريب واعادة التأهيل كوسيلتين لتطوير القدرات الأكاديمية فى الجامعات العربية، المؤتمر العربى الأول، الجامعات العربية: التحديات والآفاق المستقبلية، الرباط، المملكة المغربية، ٩-١٣ ديسمبر ٢٠٠٧.
- عبد البارى درة، تحديد الإحتياجات التدريبية: إطار نظرى ومقترحات للتطوير، رسالة المعلم، العدد الأول، ١٩٩١.
- عفاف صلاح بن حمدى الياور ، التدريب التربوى فى ضوء التحولات المعاصرة ، دار الفكر العربى : ٢٠٠٢.
- على أحمد مدكور، الشجرة التعليمية رؤية متكاملة للمنظومة التربوية، القاهرة، دار الفكر العربى: ٢٠٠٠.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- على حدادة، تحديث المناهج التعليمية لمواكبة متطلبات الثورة الرقمية، اتحاد الغرف العربية، دائرة البحوث الإقتصادية، فبراير ٢٠١٩.
- عبد الفتاح حجاج، أستاذ الجامعة وتحديات القرن الحادى والعشرين، مؤتمر قسم اصول التربية بكليات التربية، جامعة الكويت، ٢٠٠٠م.
- عمر عبد الرحيم ربابعة، الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس فى الجامعات الأردنية الرسمية فى ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، المجلة الدولية للبحوث التربوية، جامعة الإمارات، المجلد٤١، عدد٣، يونيو٢٠١٧، ص٧٥-١٠١.
- كوثر حسين كوجك، اتجاهات حديثة فى المناهج وطرق التدريس، التطبيقات فى مجال التربية الأسرية (الأقتصاد المنزلى)، القاهرة، عالم الكتب، ٢٠٠١.
- محمد عمر سرحان، تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة البلقاء التطبيقية في مجالات تكنولوجيا التعليم، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، عدد ١٧٦، الجزء الأول، ديسمبر ٢٠١٧ – (ص٥٣٧-٥٨١).
- محمد بن مسفر بن عبدالله آل فرحان، الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجيستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، ١٤٣٢/١٤٣٣هـ.
- محمد عبدالرحيم عدس، المعلم الفاعل والتدريس الفعال، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن،٢٠٠٤
- هبة محمد سعد الدين وآخرون، دراسة الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، بحث مقدم إلى مشروع التطوير المستمر والتأهيل للإعتماد، وحدة ضمان الجودة، كلية الطب، جامعة أسيوط: ٢٠١١/٦-٢٠١٢/٦.
- Gulbahar, Y, & Guven, I., A survey on ICT Usage and the Perceptions of Social Studies Teachers in Turkey.Educational Technology & Society, 11 (3), 2008, P(37-51).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

- James Davis, Adelaide Davis, Effective training strategies. A comperehensive guide to maximizing learning in organizations. Sanfrancisco, Berrett, Koehler Pub, 1998
- Christine Chaillot, LE CAIRE CONTEMPORAIN: INSTITUTION, L'INSTITUT DES ETUDES COPTES, LE MONDE COPTE, P.35-38
- Carol Siwinski: "Using the Internet to Integrate the Curriculum with Technology, Proceedings of the Society for Information Technology & Teacher Education International Conference.Washington, DC, 1998, P. (387-388)

المنارة للاستشارات

www.manaraa.com