



جامعة الفيوم

كلية التربية

قسم الإدارة التربوية وسياسات التعليم

بحث بعنوان

تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم على ضوء خبرات بعض
الجامعات الأجنبية

(ضمن متطلبات الحصول علي درجة

دكتور الفلسفة في التربية تخصص الإدارة التربوية وسياسات التعليم)

إعداد

رشا عويس حسين أمين

مدرس مساعد بقسم الإدارة التربوية وسياسات التعليم

إشراف

د/ عبير أحمد محمد علي

مدرس بقسم الإدارة التربوية وسياسات

التعليم

كلية التربية- جامعة الفيوم

أ.د/ يوسف عبد المعطي مصطفى

أستاذ ورئيس قسم الإدارة التربوية وسياسات

التعليم

كلية التربية- جامعة الفيوم

تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم على ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية

رشا عويس حسين أمين(*)

مقدمة

يشهد التعليم الجامعي اهتماماً بالغاً على مختلف المستويات المحلية والعربية والدولية، كما يشهد تطوراً مستمراً لمواكبة التحديات التي يفرضها العصر بمستجداته الحديثة وثورته العلمية والتكنولوجية المتلاحقة والمتسارعة، وتمثل الجامعات الكيانات العلمية الرئيسية لأى مجتمع يستهدف التقدم ويسعى لبلوغه. وتتحدد وظائف الجامعة في: الوظيفة التعليمية ويتم من خلالها نشر المعرفة، والبحث العلمي لتطوير المعرفة وإنتاجها، وخدمة المجتمع لتطبيق المعرفة وتوظيفها لخدمة وتنمية المجتمع. وتعد هذه الوظائف متداخلة ومتراصة لا يمكن وضع حدود فاصلة بينها كما أنه يربطها ببعضها صلة تبادلية اعتمادية وتكاملية بحيث تزيد كل منها فعالية الأخرى.

يعد عضو هيئة التدريس أحد الركائز الأساسية فى أى جامعة، فعلى مدى تأهيله وقدراته العلمية والمهنية تتوقف قدرته على أداء وظائفه ومهامه العلمية الأساسية من تدريس وبحث علمى وخدمة مجتمع. ولا شك أن القوة داخل الجامعة فى ظل التغيرات الهائلة والانفجار المعرفى المذهل تتوقف على جودة ما تمتلكه من أصول معرفية قيمة متمثلة فى أعضاء هيئة التدريس بها ممن يملكون مفاتيح المعرفة وكيفية اكتسابها ونقلها وابداعها وتطويرها وتطبيقها بالشكل الذى يسهم معه فى الارتقاء بأدائهم من ناحية، ويحقق أهداف الجامعة من ناحية أخرى.

وتتمثل أدوار أعضاء هيئة التدريس فى المشاركة فى إنتاج المعرفة ونشرها وتطبيقها، وذلك عن طريق التعليم والتدريس، وتزويد الطلاب بمعلومات ومعارف ومهارات واتجاهات فى مختلف فروع المعرفة، بالإضافة إلى إعدادهم علمياً ومهنياً

(*) مدرس مساعد بقسم الإدارة التربوية وسياسات التعليم كلية التربية جامعة الفيوم.

وثقافياً، بهدف تحقيق أهداف المجتمع ومتطلبات سوق العمل المختلفة، وإجراء البحوث العلمية بأنواعها المختلفة في كافة المجالات بهدف تطوير العلم والتكنولوجيا، وتطوير مستوى الفرد والمجتمع بما يتفق مع الاتجاهات العالمية المعاصرة، كما تتمثل مهام أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في المشاركة في تحقيق أهداف المجتمع الذي توجد به الجامعة.

وفيما يلي عرض لبعض الدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة.

الدراسات السابقة

١- دراسة حسنية حسين عبد الرحمن (٢٠١١) بعنوان "تصور مقترح لتفعيل دور جامعة الفيوم في خدمة المجتمع في ضوء خبرات بعض الدول" ^(١) هدفت الدراسة إلى الوقوف على طبيعة دور الجامعات الأمريكية والبريطانية واليابانية تجاه خدمة المجتمع، ورصد الواقع الراهن لدور جامعة الفيوم لخدمة المجتمع، ومحاولة التعرف على بعض المعوقات التي تحد من دور جامعة الفيوم في خدمة مجتمعها، مع وضع تصور مقترح لتفعيل دور جامعة الفيوم في خدمة المجتمع في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، واستخدمت الدراسة المنهج المقارن، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن أكثر المعوقات تأثيراً في أداء جامعة الفيوم لدورها في مجال خدمة المجتمع تلك المرتبطة بالبحوث العلمية والاستشارات التي تعالج قضايا المجتمع، يليها المرتبطة بمجال توعية أبناء المجتمع والخدمات العامة، وأخيراً المرتبطة بمعايير القبول وبرامج الدراسة، أن هناك انعزال للجامعة عن احتياجات المجتمع المحيط وانشغالها بالبحوث النظرية والتدريس فقط.

٢- دراسة أحمد فريد محمود الشافعي (٢٠٠٩) بعنوان "الممارسات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية النوعية جامعة المنصورة في ضوء معايير ضمان الجودة والاعتماد" ^(٢) هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تقييم أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية النوعية جامعة المنصورة لأهمية الممارسات المهنية في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والتنمية المهنية، وكذلك مستوى أدائهم لتلك

الممارسات على أرض الواقع، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن درجة أهمية جميع الممارسات المهنية في ضوء معايير الاعتماد والجودة في جميع المجالات (التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والتنمية المهنية) كانت الفروق فيها دالة، وأنها تتمتع بدرجة عالية من الأهمية من وجهة نظر أفراد العينة، ومن حيث مستوي الأداء فقد دلت النتائج بأن درجة أداء أفراد العينة للممارسات المهنية الخاصة بالتدريس والتنمية المهنية كانت الفروق فيها دالة، وكان مستوى أداء أفراد العينة فيها بدرجة متوسطة.

٣- دراسة نجم الدين نصر أحمد (٢٠٠٨) بعنوان "تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بين رصد الواقع ورؤى التطوير"^(٣) هدفت الدراسة إلى تقديم رؤية تحليلية للوضع الراهن لأداء أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالوظائف والأدوار المنوطة بهم سواءً التدريسية أو البحثية أو ما يتعلق بخدمة المجتمع ومن ثم وضع رؤية مستقبلية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، ودراسة الحالة، كما تم الاعتماد على مدخل النظم، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: عدم وجود نموذج لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس يبين ما لهم وما عليهم في المجال التدريسي والبحثي وخدمة المجتمع داخل الجامعة وخارجها، بالإضافة إلى وجود بعض المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والتي تحد من أدائهم الفعال، بالإضافة إلى وجود قصور في الاستخدام الأمثل لواقع الأداء التدريسي والبحثي وخدمة المجتمع بالجامعة.

٤- دراسة محمود مصطفى إبراهيم (٢٠٠٨) بعنوان "أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي"^(٤) هدفت الدراسة إلى التعرف على معايير الاعتماد الأكاديمي اللازمة لأداء أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والكشف عن مدى توافر تلك المعايير في أداء أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات المصرية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود

قصور في أداء أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم المختلفة، حيث جاء الأداء التدريسي والبحثي بدرجة متوسطة، بينما خدمة المجتمع جاء بدرجة ضعيفة.

٥- دراسة فاطمة عبد القادر بهنسي (٢٠٠٦) بعنوان "تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتحقيق جودة التعليم الجامعي في عصر المعلومات"^(٥) هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع أداء أعضاء هيئة التدريس لمهامهم، وأهم المعوقات التي تحول دون أدائها، واقتراح السبل للارتقاء بالعملية التعليمية في كليات الجامعة، وفي توجيه أعضاء هيئة التدريس بها وتحسين وتطوير كفاءتهم التدريسية، البحثية، وخدمة المجتمع، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ومن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة وجود قصور وانخفاض في واقع أداء أعضاء هيئة التدريس للمهام المرتبطة بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

٦- دراسة إبراهيم عبد الرافع السمدوني، سهام يسن أحمد (٢٠٠٥) بعنوان "تفعيل دور عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في مجال خدمة المجتمع"^(٦) هدفت الدراسة إلى تقديم تصور مقترح لتفعيل دور عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في مجال خدمة المجتمع، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ومن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن من أهم مضامين تفعيل دور عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في مجال خدمة المجتمع: توجيه أبحاث الدراسات العليا لحل المشكلات الاجتماعية، اتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس لتقديم خدماتهم للمجتمع عن طريق وسائل الإعلام المختلفة، وتوفير المكاتب الاستشارية بكل كلية لتقديم الاستشارات العلمية.

٧- - دراسة Monica, H., Levine-Sauberman (٢٠١٥) بعنوان "دراسة حالة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بمركز التدريس والتعليم بكلية المجتمع"^(٧) هدفت الدراسة إلى استكشاف آراء أعضاء هيئة التدريس في كلية المجتمع الأمريكية حول تصوراتهم بعد انخراطهم في مركز التدريس والتعليم وأثر ذلك على أدائهم الأكاديمي والمهني، وقد شملت دراسة الحالة إجراء مجموعة من الملاحظات

والمقابلات الشخصية لعينة من أعضاء هيئة التدريس بالمركز، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- حدوث تطوير في أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات، وتصميم المقررات بالمركز.

- تحسين الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالمركز، وتعزيز تبادل أفضل الممارسات التدريسية في مختلف التخصصات

- التغييرات المستمرة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هي القوة الدافعة الرئيسية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس لمسايرة تلك التغييرات.

٨- دراسة Svein Kyvik , Dag W. Aksnes (٢٠١٥) بعنوان " شرح الزيادة في الانتاجية البحثية بين أعضاء هيئة التدريس من منظور الأجيال^(٨) هدفت الدراسة إلى شرح التغييرات في النشاط البحثي المنشور للأجيال المختلفة لأعضاء هيئة التدريس في جامعات البحث النرويجية، من خلال ست فرضيات استخلصت من استطلاعات للرأي طبقت على أعضاء هيئة التدريس بهذه الجامعات، وبعض مصادر البيانات الإحصائية الأخرى، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: الأجيال الجديدة لأعضاء هيئة التدريس أكثر تأهيلاً ولديهم فرص أفضل لنشر أبحاثهم، بالإضافة إلى أن لديهم فرص أفضل لتمويل أبحاثهم من مصادر مختلفة، وأن الأجيال الجديدة يخصصون وقتاً أكبر للبحث العلمي وتكوين الفرق البحثية لإنتاج الأبحاث الجماعية والمشاركة، مع وجود نظم للحوافز والمكافآت بهذه الجامعات مما يزيد من الانتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس الجدد.

٩- دراسة Zhao (٢٠٠٣) بعنوان "التحول للجودة في الإشراف البحثي: مدخل إدارة المعرفة"^(٩) هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أهمية توظيف مدخل إدارة المعرفة في تحقيق جودة الإشراف العلمي على البحوث والدراسات العليا في الجامعات، وتتضمن إدارة المعرفة إثراء معرفة العملاء(الطلاب)، وبناء المعرفة وأصولها الفكرية(التراث الفكري- الرسائل العلمية)، وتطوير مرتكزات المعرفة من خلال تكنولوجيا المعرفة

والشبكات مثل نظم المعلومات المتقدمة وأدواتها وطرائقها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ودراسة الحالة، وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي: ١- التأكيد على أن الهدف الرئيس من الإشراف البحثي هو تحقيق الجودة والكفاءة في عمليات البحث وقد ينتج عن النمو المتزايد في الاقتصاد المتمركز حول المعرفة الحالية والمستقبلية زيادة الإبداع والابتكار في البحوث.

٢- تضع الدراسة رؤية لإطار الإشراف على البحوث العلمية (الدراسات العليا) لتحويل الباحثين إلى العاملين ذوي المعرفة، ومديرين للتراث الفكري.

٣- أكدت دراسة الحالة على إحدى مؤسسات التعليم في أستراليا حدوث تقدم ملحوظ في عملية البحث نتيجة استخدام مدخل إدارة المعرفة.

وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسات السابقة من نتائج تتضح أهمية دراسة واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومعوقات تطوير هذا الأداء، وكيفية تطوير هذا الأداء على ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية، وبذلك تكمن أهمية الدراسة الحالية.

مشكلة الدراسة

على الرغم من الجهود المبذولة للارتقاء بأداء عضو هيئة التدريس بجامعة الفيوم، إلا أن العديد من التقارير والدراسات تشير إلى وجود الكثير من المشكلات التي تعرقل جهود تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، تتمثل في^(١٠):

١. يتمحور كل اهتمام التعليم الجامعي حول المعلومات ولا يتعدى بثقل مؤثر للمعارف، مع استخدام أساليب التدريس التقليدية كالمحاضرة التي لم تعد تكفي لمسايرة المتغيرات والتحديات التي يشهدها العالم اليوم كالثورة المعرفية، وثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والذي أدى إلى ظهور التنوع في أنماط التعليم الجامعي مثل التعلم الذاتي والتعليم التعاوني والتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد.

٢. ضعف الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس نتيجة لمحدودية فرص الاحتكاك العلمي على المستويين العالمي والمحلي، وضعف الحضور المصري فى المؤتمرات الإقليمية والعالمية، وكذلك ضعف الميزانيات المخصصة للمنح والزيارات العلمية، ونقص المعرفة اللازمة لإجراء البحوث العلمية نتيجة للنقص الواضح فى إنشاء المكتبات المتطورة، وعدم تحديث المكتبات الموجودة.

٣. ارتباط البحث العلمي بشكل كبير على الترقى الوظيفي وليس بغرض إنتاج المعرفة وتميئها وتطويرها، عدم ربط بحوث أعضاء هيئة التدريس بخطط التنمية، وعدم اهتمام جهات التنفيذ بما يجريه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمراكز البحثية من بحوث ودراسات، وانعزال للجامعة عن احتياجات المجتمع المحيط بها، وانشغالها بالبحوث النظرية والتدريس فقط ونظراً لأهمية الأدوار التي يؤديها عضو هيئة التدريس في الجامعة، يصبح من الضروري مراجعة هذه الأدوار وتقويمها وتطويرها، ومن ثم تأتي أهمية هذه الدراسة في محاولة تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم في مجالات التدريس الجامعي (نشر المعرفة وتبادلها)، والبحث العلمي (إنتاج المعرفة وإبداعها)، وخدمة المجتمع (تطبيق المعرفة) وعلى ضوء ذلك يمكن تحديد مشكلة الدراسة فى السؤال الرئيس التالى :

كيف يمكن تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم على

ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟
٢. ما خبرات بعض الجامعات الأجنبية في مجال تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس؟
٣. ما واقع الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم؟

٤. ما أهم المقترحات لتطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس

بجامعة الفيوم ؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى مايلي:

- ١- التعرف على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- ٢- التعرف على خبرات بعض الجامعات الأجنبية في مجال تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.
- ٣- دراسة واقع الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم.
- ٤- وضع بعض المقترحات لتطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الفيوم.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة الحالية من خلال تناولها لأحد الموضوعات الهامة، وهو تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وذلك لأنه يعد العامل الأساسي في تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها، وتحسين العملية التعليمية بها في ظل توجه الدولة نحو تطوير التعليم الجامعي وتحقيق جودة التعليم.

-تزويد القائمين على أمر الجامعة ببعض التوصيات والمقترحات لتطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس على ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية في مجالات التدريس (نشر المعرفة وتبادلها) والبحث العلمي (إنتاج المعرفة وإبداعها) خدمة المجتمع (تطبيق المعرفة)، بما يزيد من قدرة الجامعة على تحقيق أهدافها، وتحقيق التنافسية في بيئة سريعة التغير.

حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة الحالية على تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في مجالات (التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع). كما تقتصر الدراسة على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس في بعض الكليات النظرية والعملية بجامعة

الفيوم. وتم إجراء الدراسة الميدانية في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي (٢٠١٤ - ٢٠١٥م).

منهج الدراسة وأدواتها:

تستخدم الدراسة الحالية المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم.

خطوات السير في الدراسة:-

تدرجت معالجة موضوع هذه الدراسة وفقاً لما يلي:

١- الجانب النظري:

أولاً: ما الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات. ثانياً: خبرات بعض الجامعات الأجنبية في مجال تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

٢- الجانب الميداني:

قامت الباحثة بالدراسة الميدانية للتعرف على واقع الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم، وأهم المعوقات التي قد تواجه تطوير هذا الأداء.

٣- نتائج ومقترحات الدراسة.

الجانب النظري

الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس

ينطوي الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس على عدة جوانب والتي تتمثل في الأداء التدريسي (نشر المعرفة وتبادلها)، الأداء البحثي (إنتاج المعرفة وإبداعها)، الأداء المجتمعي (تطبيق المعرفة)، والتي تتداخل وتتكامل فيما بينها لتحقيق رسالة وأهداف الجامعة.

وفيما يلي عرض لتعريف الأداء الأكاديمي، محددات الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

المحور الأول: تعريف الأداء الأكاديمي Academic Performance

يطلق الأداء ليدل على فعل شيء أو القيام به أو قضائه، يقال أدى الشيء قام به، وأدى الدين قضاؤه، وأدى الصلاة أقامها لوقيتها^(١١).

ويدل لفظ Performance على القدرة على فعل شيء ما خصوصاً إذا كان يحتاج مهارة أو تنفيذ جزء من عمل أو نشاط بطريقة معينة^(١٢).

ويشير الأداء إلى كل سلوك يصدر عن الفرد مستنداً إلى خلفية معرفية وقيمية معينة لإتمام عمل معين، في ضوء ما تقتضيه وظيفته من أهداف وغايات^(١٣).

وفي ضوء ذلك يمكن تعريف الأداء الأكاديمي بأنه الطريقة التي تتحدد من خلالها كيفية قيام عضو هيئة التدريس بمهامه الجامعية بهدف إثراء المعرفة من خلال البحث العلمي، ونشرها من خلال التدريس، وتطبيقها من خلال خدمته وتنميته للمجتمع.

المحور الثاني : محددات الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس

ويمكن النظر إلى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من جوانب ثلاثة، أولها: نشر المعرفة وتبادلها (التدريس)، وثانيها: إنتاج المعرفة وتطويرها (البحث العلمي)، وثالثها: تطبيق المعرفة (خدمة المجتمع).

أولاً- التدريس (نشر المعرفة):

يعد التدريس أحد أهم الوظائف الأساسية للجامعة، ويمثل أحد أهدافها الأساسية، وهو من أقدم وظائفها على الإطلاق، حيث ارتبط التدريس بالجامعة منذ نشأتها لنقل المعرفة من جيل إلى جيل آخر، والمحافظة على التراث الثقافي للمجتمع وخدمة العقيدة، والإعداد لبعض المهن السائدة، ثم ما لبث أن تطور الأداء التدريسي من كونه ممارسات روتينية واجتهادات شخصية حتى أصبح علماً له أصوله ومبادئه وأساليبه الفنية، وقد حدث ذلك تدريجياً مع تطور الجامعة على امتداد العصور، وساعد على ذلك الزيادة المضطردة للمعرفة الإنسانية، واتساع نطاق التخصصات العلمية، وظهور تخصصات جديدة لم تكن معروفة من قبل، إلى أن أضحت التدريس

الجامعي في العصر الحديث علماً يهدف إلى تنمية الشخصية المتكاملة للطلاب وإعدادهم لكافة المهن والتخصصات

ويقصد بالتدريس هنا عدد الساعات التي يكلف بها عضو هيئة التدريس للقيام بالتدريس لطلابه. بالإضافة إلى الساعات الفعلية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس هناك ساعات أخرى ترتبط بها مباشرة كساعات التحضير والتوجيه والإرشاد من خلال الساعات المكتتبية ووضع الاختبارات وتصحيحها، وتطوير محتوى المقررات، بالإضافة إلى ارتباط عضو هيئة التدريس بالدورات التدريبية والإشرافية خلال الساعات العملية^(١٤).

ويعد عضو هيئة التدريس العنصر الفعال والرئيس في تحقيق أهداف وظيفة التدريس فعليه يقع عبء تعليم الطلاب وإكسابهم المبادئ والمفاهيم وقيادة حلقات البحث والمناقشة معهم سواء في المرحلة الجامعية الأولى أو في مرحلة الدراسات العليا، ونقل المعرفة وتبسيطها وتفسيرها وشرحها وبيان تطبيقاتها، وإعداد الطلاب للمشاركة في المجتمع المحلي مشاركة فعالة، وتزويدهم بالقدرة على التعلم الذاتي ومهاراته.

- مفهوم الأداء التدريسي:

يعرف الأداء التدريسي بأنه مجموع العمليات والإجراءات والأساليب التي يقوم بها عضو هيئة التدريس أثناء الموقف التعليمي، وهي تشكل نمطاً متميزاً لسلوكه في التدريس^(١٥).

كما يعرف الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بأنه كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ومسئوليات داخل قاعات المحاضرات أو في أي موقف أو نشاط تعليمي، وبراها أقرانه أو رؤسائه أو طلابه لإحداث تغييرات مرغوبة في شخصية طلابه وذلك في ضوء أهداف وتوقعات جامعته ومجتمعه^(١٦).

يتضح مما سبق أن الأداء التدريسي هو درجة قيام عضو هيئة التدريس الجامعي بالعمل على تنفيذ مهام الجامعة عبر وظيفة التدريس لتحقيق مستويات

عالية من الكفاءة والفعالية، ويمثل الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس العمود الفقري للأداء المهني له، وهو المهمة الرئيسية التي يقضي معظم وقته فيها، ويحتاج التدريس إلى درجة عالية من الكفاءة لانتقاس فقط بما لدى عضو هيئة التدريس من حقائق العلم المتخصص فيه، وإنما تقاس أيضاً بكفاءة تدريسه من حيث المداخل والطرق والاستراتيجيات، ويشمل الأداء التدريسي على جملة من المهام وهي: التخطيط والتنفيذ والتقييم..

وهناك مجموعة من الخصائص المميزة للأداء التدريسي الفعال التي اتفق حولها كثير من الباحثين في مجال العلوم التربوية ومنها^(١٧):

- الجانب العلمي: ويقصد به ما يمكن عضو هيئة التدريس من تأدية واجبه بشكل جيد، والاهتمام بالمجال المهني، والإطلاع على كل ما هو جديد، والتحسين المستمر في مستواه العلمي والتدريسي.

- المهارات التدريسية: وتشمل الإعداد الجيد للدرس، والقدرة على عرض المادة العلمية للطلاب بشكل منظم ومشوق، وكذلك تقويم أداء الطلاب بطريقة موضوعية، وتشجيع الطلاب على المشاركة الإيجابية الفعالة أثناء التدريس، وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم بحرية تامة.

- السمات الشخصية: وتشمل: الاحترام والصدق والأمانة، والعدالة مع الطلاب، ومراعاة الفروق الفردية بينهم.

ويشتمل الأداء التدريسي على عدة مهام فرعية وهي: التحضير Preparation، والتدريس Teaching، وتقييم الطلاب Student Assessment، وتقييم عملية التدريس ذاتها.

ومن أهداف التدريس الجامعي تكوين شخصية جديدة غير تقليدية تتمشى مع متطلبات العصر وما تقتضيه من سمات مميزة كالإبداع والابتكار والإقدام والبحث عن المعرفة. والتدريس الجامعي هو المسئول عن تكوين هذه الشخصية عن طريق الأستاذ الجامعي، المؤهل، الكفاء، الذي يتسم بتدريسه وأساليبه وطرائقه بكافة معايير

الجودة ومؤشرات الفاعلية التي تجعله قادراً على الوصول إلى مستويات الأداء المطلوبة للعصر الحالي.

خبرات الجامعات الأمريكية في مجال تطوير الأداء التدريسي

أعنتت الجامعات الأجنبية بتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، حيث عمدت إلى إنشاء مراكز للتميز في التدريس Teaching Excellence ، ففي جامعات هارفارد ولوس أنجلوس وتكساس وبنسلفانيا وجورجيا وكاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية تم إنشاء مراكز لتشجيع التميز والأبداع في تطوير أساليب التدريس، ومن أمثلة هذه المراكز ما يلي:

١ - مركز ديريك بوك للتعليم والتعلم في جامعة هارفارد:

يعمل مركز ديريك بوك للتعليم والتعلم على الارتقاء بجودة التعليم الجامعي في جامعة هارفارد، من خلال توفير المصادر والبرامج والدعم اللازم لتشجيع التميز في التعليم، حيث يقدم المركز لأعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا مساعدي التدريس وغيرهم مجموعة كبيرة من برامج التدريب والموارد اللازمة لتحسين التعليم، وتشمل هذه البرامج برامج التدريس، ومؤتمرات عن تطوير التدريس، والتدريس المصغر، وورش عمل في التدريس، وجلسات بحث لمناقشة موضوعات التدريس، وتدريبات للأعضاء الجدد، وبرامج جوائز التدريس وغيرها مما يدعم عمليات التعليم والتعلم^(١٨).

٢ - مركز التميز في التدريس في جامعة ساوثرن كاليفورنيا

يتناول المركز قضايا التعليم على المستوى الفردي والمؤسسي من خلال جلسات البحث وورش العمل والبرامج المتنوعة من خلال: اكتشاف الممارسات التدريسية المتمركزة على المعرفة من خلال الأبحاث المنشورة عن التعليم والتعلم وإتاحتها عبر الموقع الإلكتروني للأعضاء، وتوفير مجموعة غنية من الموارد الإلكترونية لتسهيل فهم وتطبيق ممارسات التدريس المختلفة، وتقديم مجموعة متنوعة من الجوائز للممارسات الجيدة^(١٩).

٣- مركز التعليم والتعلم في جامعة البرتا

يسعى المركز إلى تنمية خبرات التعلم من خلال قيادة ودعم منظم وواع من خلال: التواصل مع مجتمعات التعلم، وربط طرق التدريس مع الاستخدامات الفعالة للتكنولوجيا، وتقديم دعم عالي الجودة لتقنيات التعليم الإلكتروني المختلفة. الخدمات والأنشطة التي يقدمها المركز: - خدمات التدريس والتي تهدف إلى تحسين الممارسات التدريسية واتخاذ القرارات بشأنها لدى أعضاء هيئة التدريس، وتوجيه أعضاء هيئة التدريس الجدد نحو كيفية تصميم المقررات وتنفيذها وتقييمها، وتنمية أفكارهم ومعارفهم عن التدريس وتطبيقات تكنولوجيا التعليم، مع توفير تغذية راجعة عن ممارسات التدريس وكيفية تحسينها وتطويرها من قبل الخبراء. - الندوات: حيث يتم خلالها مناقشة قضايا التعليم والتعلم، وكيفية تنفيذ الممارسات الفعالة في التعليم والتعلم. - خدمات تكنولوجية: حيث يقدم المركز خدمات تكنولوجية حول تصميم المقررات وإدارتها إلكترونياً وكيفية تفعيل التكنولوجيا في التعليم والتعلم^(٢٠).

ثانياً: البحث العلمي (إنتاج المعرفة):

يعد البحث العلمي أحد الوظائف الثلاثة التي يستند إليها التعليم الجامعي في مفهومه المعاصر، حيث تسعى الجامعة إلى تنمية المعرفة، وإيمانها، وتطويرها من خلال ما تقوم به من أنشطة البحث العلمي الذي يعتبر ركناً رئيسياً من أركان الجامعة، ولن تتحقق وظائف الجامعة بدون فعالية البحث العلمي بها.

يعرف البحث العلمي بأنه "نشاط أكثر تنظيماً موجه لاكتشاف وتنمية بناء معرفي يقوم على التحليل المنظم والموضوعي ويعتمد على تسجيل الملاحظات وتجميع البيانات والمعلومات التي تقود إلى نظريات ومبادئ ونتائج وتعميمات تسهم في التنبؤ والحكم على الغريب من الأحداث والظواهر"^(٢١).

كما يعرف البحث العلمي بأنه "نشاط فكري منظم يقوم به المتخصصون في حقول المعرفة المختلفة وفق منهجيات علمية معينة وذلك من أجل إثراء المعرفة الإنسانية وتطويرها وتجديدها، وكذلك معالجة المشكلات والقضايا التي تعيشها

المجتمعات المعاصرة فى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتقنية والبيئية، وهو يمثل وظيفة أساسية من وظائف الجامعة فى الوقت الحاضر^(٢٢).

ومن هنا نجد أن البحث العلمى يعبر عن مجموعة من الجهود العلمية القائمة على الاساليب والطرق العلمية الهادفة إلى اكتشاف الحقائق والمعارف والتأكد من صحتها من ناحية وإيجاد الحلول المختلفة للمشكلات التى تواجه الانسان فى حياته.

وتصنف البحوث العلمية وفقاً لهدفها المباشر ومدى صلتها بالتفكير النظرى أو الواقع العملى إلى نوعين من البحوث^(٢٣).

١- البحوث الأساسية: تعبر عن النشاط الذى يمارسه الباحثون فى الجامعات ومراكز البحوث المختلفة بهدف اكتشاف المجهول من أجل توليد وإثراء المعرفة الإنسانية وتراكمها، دون استهداف عائد اقتصادى.

٢- البحوث التطبيقية: تعنى تطبيق المعرفة العلمية المتولدة من البحوث الأساسية وغيرها فى خدمة الإنسان وحل مشاكله الحياتية، واستغلال نتائجها لتحقيق عائد اقتصادى.

وبالتالى فإن البحث العلمى يحتل مكانة مهمة فى مجتمع المعرفة، حيث يمثل عاملاً أساسياً فى إنتاج المعرفة، وتجديدها وتطويرها، كما أنه أصبح يمثل ركيزة لتميز الجامعات، وأساس لترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، بالإضافة لذلك، فإنه يمثل مورداً حيويماً لتمويل التعليم الجامعى، وقاعدة رئيسية للتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس.

كما أدى ظهور اقتصاد المعرفة إلى تعزيز وظيفة البحث العلمى بالجامعات، لأنه يعتمد على إنتاج المعرفة من خلال ما يقوم به أعضاء هيئة التدريس من دراسات وبحوث تضيف لمجالات العلم معارف جديدة تسهم فى تطوير المجتمع وحل مشكلاته، وهذا ما يسهم بدور كبير فى تفعيل متطلبات اقتصاد المعرفة، إلا أن

الجامعات العربية غير مؤهلة للمشاركة في اقتصاد المعرفة، بسبب المشكلات التي تواجه البحث العلمي في الوطن العربي.

١- مؤشرات البحث العلمي (الإنتاجية العلمية) لأعضاء هيئة التدريس:

إن للإنتاجية العلمية أهمية كبرى حيث ترتبط بالنشاط العلمي المسئول عن إنتاج المعرفة وتطوير البحث العلمي والنهوض به داخل الجامعة، كما ترتبط مكانة الجامعة وسمعتها العلمية والأكاديمية على قدر الجهد الذي يبذله أعضاء هيئة التدريس في إثراء البحث العلمي وتطويره، لذلك أدركت المجتمعات الأكاديمية أهمية تقييم أعضاء هيئة التدريس، واعتبرت الإنتاجية العلمية الأداة المثلى والمعيار الرئيس لتقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وتعرف الإنتاجية العلمية بأنها الأعمال المنشورة من بحوث ومقالات وكتب، ليس فقط في زيادة عددها وإنما في إسهامها في نمو المعرفة وتقديم العلم وإصلاح المجتمع وتنطوي مؤشرات الإنتاجية العلمية على جانبين أحدهما يغلب عليه الطابع الكمي، والآخر يغلب عليه الطابع الكيفي، على أنه من الصعب الفصل بينهما (٢٤).

وتأسيساً على ما سبق يتضح المؤشرات الأساسية للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والتي تتمثل في المنشورات العلمية كماً وكيفاً، وعضوية الجمعيات العلمية المتخصصة، والاتصال العلمي والمشاركة في المؤتمرات، براءات الإختراع، والتقدير والاعتراف العلمي، وكيف تشكل هذه المؤشرات المكانة العلمية والبحثية المتميزة لعضو هيئة التدريس، ومن ثم الإبداع والابتكار في البحوث التي يقوم بها عضو هيئة التدريس

٢- الإشراف العلمي

تعد عملية الإشراف على الرسائل الجامعية سواء كانت ماجستير أو دكتوراة أحد أهم جوانب الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس. وتتضح أهمية هذا الجانب فيما يليه من مسؤولية كبيرة على عاتق عضو هيئة التدريس، فعند قيامه بالإشراف على طلاب الدراسات العليا يكون هو المسئول الأول عن الطالب الذي يقوم بالبحث إلى

كونه مهتماً بالبحث ومنخرطاً فيه. ولاشك أن تلك المسؤولية تكون أكبر مسئوليته المباشرة عما يقوم به من بحوث سواء كانت خاصة بإثراء عملية التدريس وزيادة فاعليته أو تهدف للوفاء بما تتطلبه الجامعة لإتمام عملية الترقية. وفيما يلي عرض لأساليب الإشراف العلمي، ودور المشرف علي البحوث العلمية، معوقات عملية الإشراف، وآليات تطوير الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس.

أ- أساليب عملية الإشراف

وتتمثل أساليب الإشراف على الرسائل العلمية فيما يلي (٢٥) :

- أسلوب الإشراف المباشر: وهذا الإشراف يكون بدرجة كبيرة في المراحل الأولى من البحث ثم تقل درجة الإشراف كلما وقف الطلاب على أقدامهم. ويفترض هذا الأسلوب أن طالب الدراسات العليا الذي يكون دائماً في حاجة إلى إشراف طول فترة قيامه ببحثه .

- أسلوب التوجيه أو الإشراف المباشر في المراحل الأولى والنهائية من البحث: حيث يقل هذا الإشراف في المراحل الوسطى، فالمشرف يساعد الطالب في البداية عند صياغة مشكلة بحثه وإعداد خطته جيداً ثم يقل تدخاه العلمي مع إستمرار توجيه التشجيع والنصيحة عند الحاجة. وعندما يشرف البحث على الإنتهاء يعود ثانية إلى الإشراف المباشر لسلامة كتابة البحث في صورته النهائية.

(أ/٣) - أسلوب الإشراف المباشر طول الوقت: وفيه يكون المشرف على علم دائماً وبصورة مستترة بما يقوم به الباحث. وقد كشفت الدراسات عن وجود أسلوب رابع ذكره الطلاب وهو أسلوب الإشراف غير المباشر والذي يكون فيه المشرف بعيداً عن الباحث وقلما يوجه أو يلتقي به طول مدة قيامه ببحثه.

ولاشك أن إختيار عضو هيئة التدريس المشرف لأسلوب الإشراف يعتمد بشكل كبير على مهاراته وقدراته وخبراته في تحديد طبيعة البحث وأفضل الأساليب الإشرافية مناسبة له من ناحية وخبراته في تحديد مهارات وقدرات الطالب واختيار أفضل الأساليب مناسبة لهذه القدرات من ناحية أخرى وذلك في ضوء علاقة إشرافية جيدة.

أما نماذج الإشراف على الرسائل العلمية فتشير الأدبيات إلى أن هناك نوعين من نماذج الإشراف، يتمثل النوع الأول في النماذج التقليدية، تلك التي تقوم في الغالب على مشرف واحد يعمل مع طالب متحمس ومعد بشكل جيد لفترة زمنية ممتدة. أما النوع الثاني فيتمثل في نماذج الإشراف الجماعي الحديثة تلك التي تعتمد على وجود مشرفين أو أكثر على طالب واحد بما يتيح توافر خبرات تكميلية تثري الطالب.

- خبرات بعض الجامعات الأجنبية في مجال تطوير الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس:

نجحت الجامعات في الدول المتقدمة في تحسين الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس من خلال توفير ما يلي^(٢٦):

أ- الكوادر الفنية المعاونة: فقد نجحت الدول المتقدمة في تخريج فئة من الفنيين المعاوينين للباحثين والعلماء، وهم الأفراد الذين يساعدون الباحثين في التحضير للأبحاث والتجارب، ويدربون على تشغيل الأجهزة المختلفة وصيانتها.

ب- الإمكانيات المادية : حيث يتضمن ذلك المعامل والتجهيزات والمكتبات والمنشآت والمرافق الجامعية.

ج- المكتبات الجامعية: حيث تتيح المكتبات للباحثين توافر المراجع العلمية الحديثة والدوريات المسلسلة المرتبة في مكتبة علمية منظمة متخصصة، تتوفر فيها الخدمات المكتبية المتطورة من تيسير الاطلاع وتوفير نظم المعلومات والحاسبات الإلكترونية وشبكات الاتصال بمراكز المعلومات الخارجية.

د- النشر العلمي: إذ أن النشر العلمي في حد ذاته حافز لمزيد من البحث والتجريب والإنتاج العلمي، فالمجلات والدوريات تعتبر المتنفس الطبيعي للبحوث، وبدونها تختنق البحوث في أدراج المكاتب وعلى الأرفف.

ففي إنجلترا يتضح اهتمامها بالبحث العلمي من خلال اهتمامها بالمكتبات الجامعية، التي يعتمد عليها أعضاء الهيئة التدريسية في الاطلاع وعمل الأبحاث العلمية، فعلى سبيل المثال: تعد مكتبة جامعة اكسفورد أشهر مكتبة في العالم. وفي الولايات المتحدة الأمريكية، يتمتع البحث العلمي في الجامعات بإمكانات هائلة وخاصة في مجال المكتبات الجامعية، وتعتبر مكتبة جامعة ويكسنسن Wisconsin مستودعاً واسعاً لجميع المطبوعات في الولايات المتحدة الأمريكية. وتقوم غالبية الجامعات الأمريكية بتشجيع أعضاء الهيئة التدريسية على القيام بالبحث العلمي من خلال (٢٧):

- عقد برامج اتصال بالصناعة (المشاركة الصناعية): وتشمل هذه البرامج عقد لقاءات في الجامعة، وترتيب زيارات إلى مواقع الشركات لإلقاء المحاضرات أو إقامة الندوات، بالإضافة إلى تبادل المطبوعات والتقارير الفنية، وتوفر مثل هذه البرامج للجامعة فرصة لإجراء بحوث أساسية وتطبيقية هادفة ذات مستوى فني رفيع، وتعزز نشاط الشركة في مجال البحوث والتطوير.

- مشروعات البحوث المشتركة: فقد تشارك الجامعات في مشروعات بحثية كبيرة أو صغيرة لمواجهة احتياجات الصناعة، فتعد مشروعات البحث هذا بناء على طلب صناعة معينة في الغالب أو تنفيذ لعقود شخصية مع أساتذة الجامعات، وقد يتم توجيه المشروع البحثي لحل مشكلة طارئة، أو تحسين جودة الإنتاج أو لتطوير المنتجات ذاتها أو للحصول على ابتكارات متطورة بهدف فتح أسواق جديدة.

- مراكز الإبداع والابتكار: فقد أقامت جامعة ميريلاند مراكز متخصصة للإبداع والابتكار العلمي تسعى إلى تطوير البحوث، مما ينعكس على احتياجات المجتمع الصناعي. وقد نهجت هذه المراكز عدة سبل وبرامج لتحقيق غايتها منها:

أ- برامج الاحتضان: وفيها تحتضن الجامعة من خلال هذه البرامج الأفكار والمشروعات الإنتاجية المستحدثة، لتعطي دفعة للشركات الناشئة لتطوير خدماتها وطريقة أدائها وعملاتها التقنية.

ب- برامج ابتكار التقنية: حيث تقوم مراكز الإبداع برصد القدرات البحثية المتميزة لأعضاء الهيئة التدريسية في المجالات الفنية ذات الصلة الوثيقة بالصناعة.

ج- الوحدات الجامعية الإنتاجية: فقد يتم بناء وحدات إنتاجية داخل الجامعات، إذا ثبت أنها ذات عائد مادي مرتفع، والشرط الأساسي لذلك أن تقوم هذه الوحدات على تقنية أنتجتها الجامعة وتود استثمارها مالياً وأديبياً إلى أقصى مدى، وتمثل وحدة ولفستون بجامعة سبتي بلندن نموذجاً لذلك فهي تضم مجموعة من العلماء نجحت في تحويل بحوثها الأكاديمية إلى تقنية ومنتج تجاري.

د- شركات البحوث والتطوير: يعتبر هذا النموذج من أكثر النماذج تطوراً وتقدماً في مجال ربط الجامعة بالصناعة، فلقد أنشأت بعض الجامعات الأمريكية عدداً من الشركات التي تعتمد على التقنيات المستحدثة في داخل الجامعة، والنابعة من البحوث التطبيقية الجارية في مختبرات ووحدات الجامعة التجريبية، وتقوم كل مجموعة بحثية في داخل الجامعة بتوجيه خبراتها وجهودها إلى واحدة أو أكثر من الشركات، ويخلق هذا النموذج الناجح رابطة طبيعية مثمرة بين الجامعة ومجالات الصناعة، ومما ينتج عنه تطوير هذه الشركات، تطوير البحوث الهادفة وخلق مناخ عام أكثر دراية بمشكلات المجتمع الصناعي والقدرة على التعامل معها.

كما قامت بعض الجامعات الأجنبية بتحسين العملية الإشرافية من خلال توفير برامج تدريبية معتمدة لعضو هيئة التدريس المشرف، حيث قامت جامعة جنوب أستراليا **The University of South Australia** بتوفير برنامج تدريبي معتمد للمشرفين على رسائل الدكتوراة، تضمن هذا البرنامج مجموعة من القواعد والقوانين الخاصة بأفضل الممارسات الإشرافية، وكذلك واجبات ومسئوليات عضو هيئة التدريس المشرف، واضعة في إعتبارها أن الإحتياجات الأساسية لتطوير عضو هيئة التدريس تعد جزءاً من إستراتيجية التغلب على مشكلات الإشراف العلمي على الرسائل^(٢٨).

وبعد استعراض محور البحث العلمي، يتضح أن للبحث العلمي دور في خدمة المجتمع من خلال إعداد البحوث العلمية التطبيقية التي تستهدف إيجاد الحلول المتعلقة بالمشكلات المجتمعية، حيث لم يعد دور الجامعة مقتصرًا على التدريس والبحث العلمي بل تعداه ليشمل خدمة المجتمع المحلي والقومي.

ثالثاً: خدمة المجتمع (تطبيق المعرفة)

تمثل خدمة المجتمع أحد أهم الأدوار التي تقوم بها الجامعة في مجتمع المعرفة، حيث تعمل باستمرار على تطبيق المعرفة، وتوظيفها لخدمة المجتمع وتطويره، ومن ثم تخرج الجامعة عن دورها التقليدي، والعمل خارج أسوارها، إلى المجتمع لتتفاعل معه، حيث تعكس مفهوم الجامعة كتنظيم مفتوح، كما ترتبط بمتطلبات مجتمع المعرفة الجديد المتمثلة في التعلم، الإنتاج، والمعرفة ومصادرها المتعددة. وفيما يلي عرض لبعض مجالات خدمة المجتمع :

١ - البحوث التطبيقية

تعرف البحوث التطبيقية على أنها " تلك البحوث التي تصل الفجوة بين البحث والممارسة أو النظرية والتطبيق، وتوجه بشكل مباشر لحل مشكلة معينة مهمة ومعقدة وذلك عن طريق إحداث تحسينات حقيقية في الممارسة، كما يمكن تعريف البحوث التطبيقية على أنها " تلك البحوث التي توجه لتطبيق نتائج البحوث الأساسية وإستثمارها وتطويرها لخدمة الإنسان ورفاهيته، ويستفاد منها لخدمة الأغراض الصناعية والزراعية والعسكرية، وعادة ما تعتمد تلك البحوث على بحوث أساسية أو نظرية للوصول إلى نتائجها، ومن خلال إستغلال البحوث التطبيقية يمكن للجامعات الحصول على عائد إقتصادي يكون في صورة منتجات أو خدمات أو حلول لمشكلات إقتصادية أو إجتماعية، حيث تستخدم تلك البحوث التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في زيادة الإنتاج عندما يتم تطبيقها في المشروعات الإنتاجية.

- أنواع البحوث التطبيقية :

تتعدد وتتوزع أشكال البحوث التطبيقية طبقاً للهدف منها، وكذلك طبقاً لنوع المشروع البحثي، وفيما يلي عرض لكل منهما^(٢٩):

• أنواع البحوث التطبيقية طبقاً للهدف منها: تنقسم البحوث التطبيقية وفقاً للهدف منها إلى ثلاثة أنواع هي:

- بحث تطبيقي تقني: ويهدف هذا النوع من البحوث التطبيقية إلى زيادة كفاءة وفعالية العاملين بالمنظمات أثناء ممارساتهم المهنية بالشكل الذي يثري هذه الممارسات ويطورها، ويقوم المشرف على تلك البحوث بدور الخبير الذي يقدم المساعدة للمشاركين في البحث.

- بحث تطبيقي عملي: ويهدف إلى فهم طبيعة المنظمات المجتمعية المشاركة وترجمة واعية لاحتياجاتها، وكذلك المشكلات التي تعترض تطورها، ويقوم المشرف على تلك البحوث بتشجيع المشاركة والتفكير الذاتي في مناخ يسوده التعاون بين المشاركين في البحث.

- بحث تطبيقي تحريري: ويهدف إلى تحرير المشاركين من العادات المفروضة والإندفاع الذاتي وتحويل المنظمة وأنظمتها إلى الأفضل، ويقوم المشرف على تلك البحوث بدور الوسيط الذي من خلاله يتحقق اتصال متجانس وفعال بين المشاركين.

• أنواع البحوث التطبيقية طبقاً لنوع المشروع البحثي^(٣١):

وتنقسم البحوث التطبيقية طبقاً لنوع المشروع البحثي إلى نوعين أساسيين:

- مشروعات البحوث التطبيقية الأساسية: ويكون الباحث فيها ضمن مجموعة عمل من المشاركين في المنظمة، ويكون التقرير الخاص بهذا النوع في صورة سرية، ويتم عمل مقارنات للمواقف المختلفة قبل وبعد كل دائرة من التخطيط والعمل والملاحظة والتفكير، أما ورش العمل فهي مكملة لنموذج المشرف وتتسم بالفعالية في مثل هذا النوع من البحث.

- مشروعات البحوث التطبيقية الخاصة بالرسائل العلمية (الماجستير أو الدكتوراة): ويكون الباحث فيها ضمن مجموعة عمل لباحثين متعاونيين في مجموعات نظرية ومنهجية قائمين بالرسائل في مجال البحوث التطبيقية. ولاشك أن الإشراف على البحوث التطبيقية بإختلاف أنواعها لا يقتصر على تقديم النصح والمساعدة فقط، بل يشمل التعاون البناء الفعال مع الباحثين في مشروع البحث التطبيقي، بالشكل الذي يؤدي إلى نجاح تلك المشروعات البحثية.

٢- البرامج التدريبية

ولما كانت عملية نقل المعرفة ونشرها عن طريق التدريب والتعلم هي أحد العناصر الأساسية التي تركز عليها الجامعة باعتبارها مجتمعاً للمعرفة، فالجامعة ممثلة في أعضاء هيئتها التدريسية بحاجة إلى أن تقوم بدور أكثر فعالية في هذا المجتمع الجديد، وذلك فيما يتعلق بزيادة المعرفة والمهارات الخاصة بالعاملين داخل المؤسسات المجتمعية، وذلك من خلال دفعها لعملية التطوير والتدريب المستمر للعاملين بتلك المؤسسات. ويتضح دور عضو هيئة التدريس في البرامج التدريبية من خلال مشاركته فيما تقدمه الجامعة من دورات تدريبية في فترات زمنية محددة لزيادة خبرة الكوادر العاملة في مؤسسات حقل العمل من خلال توضيح أحدث ما توصلت إليه العلوم المختلفة وسبل تطبيقها في حقل العمل على أن يدفع المشاركون بتلك الدورات أجور مناسبة للجامعة^(٣٢).

٣- الاستشارات البحثية

تعد الاستشارات البحثية التي تقدمها الجامعة لقطاعات المجتمع المختلفة مجالاً خصباً يمكن الجامعة من إنجاز وظيفتها المجتمعية بشكل فعال. ويتم إلحاق أعضاء هيئة التدريس كمستشارين وخبراء بمواقع العمل والإنتاج المختلفة بهدف المساعدة على تطويرها وحل مشاكلها وحسن إدارتها.

وتشمل الاستشارات التي يقدمها عضو هيئة التدريس في إطار خدمة المجتمع مجالات متنوعة، فقد تكون إستشارات للحكومة أو لقطاع الصناعة أو الزراعة أو

تطوير التكنولوجيا وتطبيقاتها، أو خدمات الصحة والبيئة أو استشارات تعليمية وبحوث تطبيقية لتحسين التعليم، ومحاضرات خارج الجامعة وندوات ولقاءات في النواحي الثقافية^(٣٣)، وقد اتجهت العديد من الجامعات المتقدمة إلى إنشاء المراكز والمكاتب الإستشارية العلمية، التي من خلالها تستطيع الجامعات تقديم المشورة لتلك المؤسسات للتغلب على المشكلات التي تعترض عملها.

- **خبرات بعض الجامعات الأجنبية في مجال تطوير الأداء الخاص بخدمة المجتمع لأعضاء هيئة التدريس:**

وفي جامعة تكساس في الولايات المتحدة الأمريكية يوجد الحاضن التكنولوجي أوستن (ATI) Austin Technology Incubator والذي تم أنشاؤه في عام ١٩٨٩، حيث تقوم جامعة تكساس باستخدام ثروتها الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس وما يمتلكونه من معارف ومهارات وأفكار لتحويل المبتكرات إلى ثروة إقتصادية هامة، مستخدمة في تحقيق ذلك الحاضن التكنولوجي أوستن لتلبية احتياجات مؤسسات الأعمال والإنتاج والشركات من التكنولوجيا التي تنتجها الجامعة والمساعدة في تطوير الشركات الجديدة في زمن وجيز من خلال الشراكة بين المعرفة العلمية ورأس المال، مما يؤدي إلى التنمية الاقتصادية. فالحاضن التكنولوجي أوستن عبارة عن آلية شراكة بين مؤسسات الأعمال والإنتاج والحكومة وجامعة تكساس في أوستن، ويعد الحاضن التكنولوجي أوستن واحد من أنجح الحاضنات التكنولوجية بالولايات المتحدة الأمريكية^(٣٤).

وفي الصين فإن أحد أهم أساليب توفير الدخل الإضافي لمؤسسات التعليم العالي هو تقديم البرامج التدريبية للمؤسسات المختلفة، ويمثل الدخل القائم من هذه البرامج حوالي ٣٢% من دخل مؤسسات التعليم العالي عموماً في الصين، وعلى سبيل المثال نجد أن قسم القانون في جامعة بكين يحصل على دخل كبير من خلال الدورات التدريبية القصيرة المرتبطة بالقوانين الجديدة، والتي تقدمها للعاملين بالمؤسسات الحكومية وللمؤسسات ذات التمويل المشترك^(٣٥).

في الجامعات اليابانية يقوم الأستاذ الجامعي بتقديم العديد من الاستشارات للمؤسسات القطاع الصناعي والقطاعات الأخرى بغرض مساعدة هذه المؤسسات على مواجهة المشاكل التي تواجهها، وفي هذا الصدد أشارت إحدى الدراسات إلى أن أكثر المجالات التي يعمل بها أعضاء هيئة التدريس مستشارين غير متفرغين هي المؤسسات الحكومية، وأن مجال قطاع الأعمال يمثل المرتبة الثانية من هذه الناحية، كما أن الخدمات الاستشارية المقدمة من الجامعات إلى مؤسسات الإنتاجية هي من نوع الخدمة الاستشارية قصيرة المدى التي تتم عن طريق تكليف عضو هيئة التدريس بالجامعة لتقديم هذه الخدمة، وتتضمن تقديم الاستشارات المتخصصة من أعضاء هيئة التدريس نماذج مختلفة منها ما يتعلق بحل مشكلة معينة، أو نقل تقنية وتطويرها، أو تطوير منتج وتسويقه، أو تطوير أداء إداري أو اقتصادي، وهي قليلة التكلفة ولا يتطلب تنفيذها وقتاً طويلاً، وفي كثير من القضايا الأكاديمية يستعين القطاع الخاص بطلب المشورة من الجامعة لحل بعض المشكلات التي تواجه مسيرته وتتطلب حلاً سريعاً^(٣٦).

الجانب الميداني

واقع الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم

للكشف عن واقع الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم، أهم المعوقات التي تحول دون تطوير هذا الأداء من وجهة نظر عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، قامت الباحثة بالدراسة الميدانية

عينة الدراسة: عينة عشوائية تطبيقية حيث تم اختيار عشر كليات من كليات جامعة الفيوم، حيث تم اختيار خمس كليات عملية (الطب- الهندسة- العلوم- الزراعة- والسياحة والفنادق)، وخمس كليات نظرية (التربية- والآداب- الخدمة الاجتماعية- ودار العلوم- التربية النوعية)، حيث يتوافر في هذه الكليات متغيرات الدراسة، وداخل كل كلية تم اختيار عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس (استاذ- استاذ مساعد- مدرس)، وداخل كل فئة من هذه الفئات تم

اختيار (ذكور - أناث)، وتم تطبيق الدراسة الميدانية في الفصل الدراسي الثاني (٢٠١٤-٢٠١٥م) ويوضح الجدول التالي عدد أفراد العينة المنتقاة ونسبتهم المئوية والمجتمع الأصلي وتوزيع العينة طبقاً لمتغيرات الدراسة.

جدول (١) عدد أفراد العينة المنتقاة ونسبتهم المئوية

م	الكليات	عدد أفراد المجتمع الأصلي	عدد أفراد العينة المنتقاة	النسبة المئوية	استاذ	استاذ مساعد	مدرس	الذكور	الأناث
١	كليات عمليّة	الزراعة	٢٢٢	٢٨	%١٢,٢	١٤	٧	٢٣	٥
٢		الطب	١٢٧	١٧	%١٣,٤	٣	٤	١٣	٤
٣		العلوم	١٢٩	١٦	%١٢,٤	٣	٤	١١	٥
٤		الهندسة	٩٠	١٣	%١٤,٤	٣	٢	٩	٤
٥		السياحة	٣٥	٦	%١٧,١	٢	٢	٣	٣
١	كليات نظريّة	التربية	٧٤	١٣	%١٧,٥	٢	٣	٨	٥
٢		الأداب	٩٠	١١	%١٢,٢	٣	٢	٧	٤
٣		الخدمة	٦٠	١١	%١٨,٣	٣	٣	٥	٥
٤		دار العلوم	٧٧	١٥	%١٩,٤	٦	٥	٤	٣
٥		التربية النوعية	٤١	٦	%١٤,٦	٢	٢	٤	٢
	المجموع	٩٤٢	١٣٦	%١٤,٤					

أداة الدراسة:

-الاستبانة Questionnaire :

تعد الاستبيان من الوسائل المناسبة والمتاحة لجمع البيانات ، وفيما يلي تحديد خطوات بناء الاستبيان وحساب معامل الثبات والصدق لها .
تتكون الاستبانة (٧٠) عبارة موزعة على محورين، وهو ما يمكن توضيحه كالتالي
:المحور الأول : واقع الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس:

أولاً: الأداء التدريسي (نشر المعرفة)، وتضم العبارات من (١) إلى (١٩).
 ثانياً: الأداء البحثي (إنتاج المعرفة)، وتضم العبارات من (٢٠) إلى (٣٨).
 ثالثاً: خدمة المجتمع (تطبيق المعرفة)، وتضم العبارات من (٣٩) إلى (٥٣).
 وبذلك يكون عدد عبارات المحور الأول (٥٣) عبارة.

المحور الثاني : معوقات تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وتضم العبارات من (٥٤) إلى (٧٠)، وبذلك يكون عدد عبارات المحور الثاني (١٧) عبارة.

. صيغت أسئلة الاستبانة فى صورة بنود وعبارات يستجيب لها أفراد العينة من خلال وضع علامة (✓) أمام العبارة وفى الخانة التى تتاسب آرائهم ، وذلك من خلال مقياس ذى ثلاث درجات (موافق - إلى حد ما - لا) بحيث تكون الدرجات المقابلة لها هي (١،٢،٣) على الترتيب.

حساب ثبات وصدق الاستبانة :

حساب الثبات :

تم حساب ثبات الاستبانة باستخدام طريقة حساب معامل ألفا كرونباخ ، وجد أن قيمة معامل الثبات = ٠,٩٤

وتمثل هذه القيمة معامل ثبات مرتفع عند مستوى دلالة ٠,٠١ ، مما يدل على ثبات الأداة وتحقيقها لأغراض الدراسة .

حساب الصدق :

تم حساب صدق الاستبانة باستخدام طريقتين هما الصدق الذاتى ، وصدق المحكمين .

١- الصدق الذاتى : تم حسابه من خلال حساب الجذر التربيعى لمعامل ثبات الاستبانة كما يلى :

$$\text{الصدق الذاتى} = \sqrt{\text{معامل الثبات}} = \sqrt{٠,٩٤} = ٠,٩٦$$

يلاحظ ارتفاع الصدق الذاتي للأداة مما يؤكد ارتفاع ثبات الاستبانة .

٢- صدق المحكمين : حيث تم عرض الأستبانة على مجموعة من المحكمين من أساتذته التربوية، حيث تم تعديل بعض بنودها على ضوء الملاحظات التي أبدتها السادة المحكمين، ثم تم صياغة الاستبانة في صورتها النهائية
المعالجة الإحصائية للبيانات :

١- حساب التكررات والنسب المئوية للاستجابة الدالة في كل عبارة من عبارات الاستبانة، وتحويلها إلى الدرجات الخام المقابلة باستخدام برنامج Excel .

٢- الوزن النسبي للعبارات وتم حسابه كما يلي:

$$\text{الوزن النسبي} = \text{ك} ١ \times ٣ + \text{ك} ٢ \times ٢ + \text{ك} ٣ \times ١$$

ن ٣ ×

حيث: ك ١ تمثل تكرار نعم، ك ٢ تمثل تكرار لا، ك ٣ تمثل تكرار لا، ن تمثل عدد أفراد العينة.

٣- إستخدام كاي^٢ chi- square للكشف عن فروق بين استجابات أفراد العينة باستخدام المعادلة التالية:

$$\text{كاي}^2 = \text{مج} (\text{التكرار التجريبي} - \text{التكرار المتوقع})^2$$

التكرار المتوقع

مع العلم أن كاي^٢ الكلية لعبارات المحاور تتضمن مجموع ثلاث قيم وهي كاي^٢ لإختبار نعم، و كاي^٢ لإختبار إلي حد ما، كاي^٢ لإختبار لا.

وقد تم حساب درجات الحرية باستخدام المعادلة التالية

$$\text{د.ح} = \text{عدد الإستجابات} - ١$$

٤- إختبار (T-test) للكشف عن الفروق بين إستجابات:

أ- أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية والنظرية.

ب- أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث.

٥- اختبار تحليل التباين أحادى الاتجاه One Way ANOVA ، لمعرفة دلالة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس)

٦- اختبار شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة بين المجموعات لمعرفة لصالح أي مجموعة تكون الفروق

-نتائج الدراسة الميدانية:

أ- التحليل باستخدام التكرارات والنسب المئوية واختبار كاي^٢:

- نتائج المحور الأول: واقع الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس:

تضمن هذا المحور (٥٣) عبارة متعلقة بواقع الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم، حيث تضمن الأداء التدريسي (نشر المعرفة) ١٩ عبارة، والأداء البحثي (إنتاج المعرفة) ١٩ عبارة، خدمة المجتمع (تطبيق المعرفة) ١٥ عبارة، وسيتم تحليل وتفسير استجابات عينة الدراسة المكونة من أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية (ن = ٧٤)، وأعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية (ن = ٥٠).

جدول (٢) استجابات أفراد العينة حول المحور الأول واقع الأداء الأكاديمي لأعضاء

هيئة التدريس:

م	العبارات	الفئة الأولى (الكليات العملية)				الفئة الثانية (الكليات النظرية)				
		كأ	الدالة	الوزن النسبي	النسبة المئوية للحدوث	كأ	الدالة	الوزن النسبي	النسبة المئوية للحدوث	
أولاً الأداء التدريسي (نشر المعرفة)										
١	يضع خطة لتوصيف المقرر الذي يقوم بتدريسه من بداية الفصل الدراسي.	١٢٥	دالة (٠.٠١)	٠.٩٧٧	٩٧.٧	٢	٢٣.٢	دالة (٠.٠١)	٠.٩٤٧	٩٤.٧
٢	يسهم في توفير المناخ المناسب لتبادل المعرفة مع الطلاب أثناء التدريس.	٥١.٩	دالة (٠.٠١)	٠.٩٧٣	٩٧.٣	٣	١٣.٥	دالة (٠.٠١)	٠.٩٢٠	٩٢
٣	يوظف تكنولوجيا المعلومات في نشر المعرفة أثناء التدريس.	٦.٥٤	دالة (٠.٠١)	٠.٨٨٣	٨٨.٣	١٣	٣.٩	غير دالة إحصائياً	٠.٧٨٧	٧٨.٧
٤	يستخدم نظام الساعات المعتمدة.	٤٣.١	دالة (٠.٠١)	٠.٨٢٩	٨٢.٩	١٧	٣٢.٩	دالة (٠.٠١)	٠.٥٤٠	٥٤
٥	يقوم بإنتاج أو تفعيل المقررات الإلكترونية.	٢٠.٨	دالة (٠.٠١)	٠.٨١٠	٨١	١٩	١٤.٩	دالة (٠.٠١)	٠.٦٩٣	٦٩.٣
٦	يستخدم المعينات السمعية والبصرية في عملية التدريس.	١١٩	دالة (٠.٠١)	٠.٩٦٨	٩٦.٨	٤	٠.٣٢	غير دالة إحصائياً	٠.٨٤٧	٨٤.٧
٧	يستخدم أساليب تدريسية متنوعة في نقل وتبادل المعرفة مع الطلاب.	٣١.١	دالة (٠.٠١)	٠.٩٤١	٩٤.١	٧	١٥.٦	دالة (٠.٠١)	٠.٩٢٧	٩٢.٧
٨	يشجع فرص التعلم الذاتي لدى الطلاب ويوجههم إلى مصادر الحصول على المعرفة (مراجع - كتب - انترنت).	١٠.٤	دالة (٠.٠١)	٠.٩٥٩	٩٥.٩	٦	٢٣.١	دالة (٠.٠١)	٠.٩٤٧	٩٤.٧

٨	٨٨٤٧	٠٠٨٨٧	دالة (٠٠٠١)	٣٧٠٩	١٠	٩١٠٩	٠٠٩١٩	دالة (٠٠٠١)	٨٩٠٥	ينشر المعرفة من خلال الإشراف على التدريب الميداني للطلاب.	٩
٩	٨٦	٠٠٨٦٠	دالة (٠٠٠١)	٣٧٠٤	١٢	٨٩٠٦	٠٠٨٩٦	دالة (٠٠٠١)	٧٦٠٢	يدرس مقررات متقدمة في التخصص لطلاب الدراسات العليا.	١٠
٤	٩٤	٠٠٩٤٠	دالة (٠٠٠١)	٥٨٠٨	١	٩٨٠٢	٠٠٩٨٢	دالة (٠٠٠١)	٥٨٠٨	يعد الاختبارات التحريرية والشفوية ويشرف عليها .	١١
١٦	٧٩٠٣	٠٠٧٩٣	دالة (٠٠٠١)	١١٠١	١٨	٨١٠٥	٠٠٨١٥	دالة (٠٠٠١)	٢٢٠٢	يقوم بعمل بنوك أسئلة للمقررات الدراسية.	١٢
١٤	٨١٠٣	٠٠٨١٣	دالة (٠٠٠١)	١٥٠١	١٤	٨٧٠٨	٠٠٨٧٨	دالة (٠٠٠١)	٥٠٠٤	يتواجد في مكتبه في الساعات المكتبية للرد على استفسارات الطلاب.	١٣
٩	٨٦	٠٠٨٦٠	دالة (٠٠٠١)	٢٥٠٧	١٤	٨٧٠٨	٠٠٨٧٨	دالة (٠٠٠١)	٤٤٠٧	يستخدم أدوات وأساليب متنوعة وحديثة لتقويم تعلم الطلاب.	١٤
٧	٩٢	٠٠٩٢٠	دالة (٠٠٠١)	٢٣٠١	٨	٩٢٠٣	٠٠٩٢٣	دالة (٠٠٠١)	٢١٠٦	يكلف الطلاب بإعداد بحوث أو أداء مهام متصلة بالمقرر.	١٥
٥	٩٢٠٧	٠٠٩٢٧	دالة (٠٠٠١)	١٥٠٦	٥	٩٦٠٤	٠٠٩٦٤	دالة (٠٠٠١)	٤٥٠٤	يدير وقت التدريس بكفاءة وفعالية	١٦
١٣	٨٢	٠٠٨٢٠	دالة (٠٠٠١)	١٧٠١	٨	٩٢٠٣	٠٠٩٢٣	دالة (٠٠٠١)	٨٩٠٣	يشارك في الإرشاد الأكاديمي للطلاب في المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا.	١٧
١٥	٨٠	٠٠٨٠٠	دالة (٠٠٠١)	١٢٠١	١٦	٨٦٠٥	٠٠٨٦٥	دالة (٠٠٠١)	٢٠٠٦	يشارك في الأنشطة الطلابية والتفاعل الحر مع الطلاب خارج قاعات الدراسة	١٨
٩	٨٦	٠٠٨٦٠	دالة (٠٠٠١)	٣٣٠٦	١١	٩٠٠٥	٠٠٩٠٥	دالة (٠٠٠١)	٧١٠٨	يشارك مع الزملاء بالقسم في إجراء مناقشات لتقويم المقررات الدراسية وتطويرها	١٩

ثانياً الأداء البحثي (إنتاج المعرفة)

٢٠	يقوم بإجراء البحوث العلمية الهادفة.	٥١.٩	دالة (٠.٠٠١)	٠.٩٧٣	٩٧.٣	١	٢٠.٤	دالة (٠.٠٠١)	٠.٩٤٠	٩٤	١
٢١	يقوم بتأليف وترجمة الكتب والمراجع العلمية المتخصصة	٢١.٩	دالة (٠.٠٠١)	٠.٨٥٦	٨٥.٦	١٠	٢٠.٣	دالة (٠.٠٠١)	٠.٨٤٠	٨٤	٩
٢٢	يتعاون مع غيره من الباحثين في إجراء البحوث العلمية المشتركة.	١٠.٤	دالة (٠.٠٠١)	٠.٩٥٩	٩٥.٩	٢	١٣.٢	دالة (٠.٠٠١)	٠.٧٣٣	٧٣.٣	١٦
٢٣	ينوع في موضوعات ومجالات البحوث العلمية التي ينتجها.	٣١.١	دالة (٠.٠٠١)	٠.٩٤١	٩٤.١	٥	٢٧.٦	دالة (٠.٠٠١)	٠.٨٦٧	٨٦.٧	٥
٢٤	يوظف تكنولوجيا المعلومات في إنتاج البحوث العلمية	٦٦.١	دالة (٠.٠٠١)	٠.٩١٠	٩١	٨	١٩.٢	دالة (٠.٠٠١)	٠.٨٣٣	٨٣.٣	١١
٢٥	يقوم بنشر أبحاثه في دوريات علمية محكمة محلياً وعالمياً.	٩٠.٣	دالة (٠.٠٠١)	٠.٩٤١	٩٤.١	٥	١٧.٩	دالة (٠.٠٠١)	٠.٨٢٧	٨٢.٧	١٣
٢٦	يشارك مشاركة فعالة في السيمينارات العلمية داخل وخارج الكلية.	٣٣.٧	دالة (٠.٠٠١)	٠.٩٤٦	٩٤.٦	٤	٥٤.٧	دالة (٠.٠٠١)	٠.٩٣٣	٩٣.٣	٣
٢٧	يشترك في جمعيات علمية متخصصة.	٤٥.٥	دالة (٠.٠٠١)	٠.٨٥٦	٨٥.٦	١٠	٢٢.٢	دالة (٠.٠٠١)	٠.٨٤٠	٨٤	٩
٢٨	يشترك في اللجان العلمية والبحثية المختلفة داخل وخارج الكلية.	٥٦.٩	دالة (٠.٠٠١)	٠.٨٨٧	٨٨.٧	٩	١١.٦	دالة (٠.٠٠١)	٠.٧٨٧	٧٨.٧	١٤
٢٩	يطور مهارات الإتصالية بزملائه داخل وخارج الكلية في مجال التخصص والمجالات العلمية المرتبطة باهتماماته البحثية.	٣٩.٤	دالة (٠.٠٠١)	٠.٩٥٥	٩٥.٥	٣	٣١.٣	دالة (٠.٠٠١)	٠.٨٨٠	٨٨	٤
٣٠	يستفيد من المكتبة الرقمية في إجراء أبحاثه العلمية	٢٤.٨	دالة (٠.٠٠١)	٠.٨٨٧	٨٨.٧	٩	٢٣.٥	دالة (٠.٠٠١)	٠.٨٥٣	٨٥.٣	٧

١٥	٧٦٤٧	٠٠٧٦٧	دالة (٠٠٠١)	٧	١٦	٨٠٠٢	٠٠٨٠٢	دالة (٠٠٠١)	١٩٠٩	يقوم بالتواصل العلمي مع مراكز بحثية محلية وعالمية.	٣١
٨	٨٤٤٧	٠٠٨٤٧	دالة (٠٠٠١)	٢١٠٨	١١	٨٥٠١	٠٠٨٥١	دالة (٠٠٠١)	٤٢٠٣	يحرص على حضور المؤتمرات العلمية المحلية والعالمية.	٣٢
٦	٨٦	٠٠٨٦٠	دالة (٠٠٠١)	٣٣٠٦	١٢	٨٣٠٣	٠٠٨٣٣	دالة (٠٠٠١)	٥١٠٢	يشارك في مناقشات وتقييم بحوث الطلاب في مرحلة الماجستير والدكتوراة.	٣٣
١٧	٦٦٤٧	٠٠٦٦٧	غير دالة إحصائياً	١٠٧	١٩	٦٩٠٨	٠٠٦٩٨	دالة (٠٠٠١)	١٠١٦	يستخدم الإشراف الإلكتروني على طلاب الدراسات العليا لتيسير عملية تبادل المعرفة بين المشرف والطلاب.	٣٤
١١	٨٣٠٣	٠٠٨٣٣	دالة (٠٠٠١)	١٨٠٧	١١	٨٥٠١	٠٠٨٥١	دالة (٠٠٠١)	٣٣٠٨	يوجه بحوث طلاب الدراسات العليا نحو تناول مشكلات المجتمع المحلي.	٣٥
١٨	٦٤	٠٠٦٤٠	غير دالة إحصائياً	٧٠٢	١٨	٧٣٠٤	٠٠٧٣٤	دالة (٠٠٠١)	١٠٠٢	يستخدم الإشراف المشترك بين الأقسام المختلفة داخل الكلية الواحدة والأقسام المناظرة في الكليات الأخرى محلياً وعالمياً.	٣٦
١٩	٦١٠٣	٠٠٦١٣	غير دالة إحصائياً	٥٠٩٢	١٧	٧٦٠٦	٠٠٧٦٦	غير دالة إحصائياً	٢٢٠٨	يستخدم الإشراف الارتباطي الذي يجمع بين المشرفين من الجامعة والمؤسسات الانتاجية كوسيلة لإثراء عملية الإشراف	٣٧
١	٩٤	٠٠٩٤٠	دالة (٠٠٠١)	٢٠٠٤	٧	٩١٠٩	٠٠٩١٩	دالة (٠٠٠١)	١٩٠٥	يحرص على المشاركة في الأنشطة العلمية داخل الكلية.	٣٨

ثالثاً خدمة المجتمع (تطبيق المعرفة)

١	٨٩,٣	٠,٨٩٣	دالة (٠,٠٠١)	٣٨,٦	٢	٩٠,٥	٠,٩٠٥	دالة (٠,٠٠١)	٦٠,٥	يحرص على المساهمة في بحث مشكلات المجتمع والعمل على إيجاد حلول لها.	٣٩
٩	٧٢,٧	٠,٧٢٧	غير دالة إحصائياً	٢,٤	٧	٨٢,٤	٠,٨٢٤	دالة (٠,٠٠١)	٢٤,٨	يسهم في تقديم خدمات إستثنائية مميزة لمؤسسات المجتمع	٤٠
٤	٨٢,٧	٠,٨٢٧	دالة (٠,٠٠١)	١٧,٣	٣	٩٠,١	٠,٩٠١	دالة (٠,٠٠١)	١٢,١	يقوم بإجراء البحوث العلمية التي تتعلق بقضايا التنمية والتقدم المجتمعي.	٤١
٢	٨٣,٣	٠,٨٣٣	دالة (٠,٠٠١)	١٩,٩	١	٩١,٤	٠,٩١٤	دالة (٠,٠٠١)	٦٤,٨	يقوم بتطبيق المعرفة العلمية خلال الزيارات الميدانية للمؤسسات التعليمية والخدمية .	٤٢
٩	٧٢,٧	٠,٧٢٧	غير دالة إحصائياً	٢,٦٨	٤	٨٧,٤	٠,٨٧٤	دالة (٠,٠٠١)	٤,٤	يشارك في إنتاج البحوث التطبيقية التي يمكن استثمارها في حل مشكلات المجتمع.	٤٣
١٥	٥٨,٧	٠,٥٨٧	غير دالة إحصائياً	٨,٣٢	١٣	٧٦,١	٠,٧٦١	غير دالة إحصائياً	٩,٢٧	يقدم بحوث نقل التكنولوجيا والنظريات البحثية الحديثة بين الجامعة ومؤسسات الأعمال والإنتاج.	٤٤
٦	٧٥,٣	٠,٧٥٣	دالة (٠,٠٠١)	٧,٩٦	١٤	٧٥,٧	٠,٧٥٧	دالة (٠,٠٠١)	٨,١٣	يشترك في جمعيات تنمية المجتمع المحلي.	٤٥
٢	٨٣,٣	٠,٨٣٣	دالة (٠,٠٠١)	٢٢,٣	٥	٨٤,٢	٠,٨٤٢	دالة (٠,٠٠١)	٣٠,٨	يحرص على امتلاك مهارات إتصالية فعالة مع مؤسسات المجتمع .	٤٦
١٢	٦٨,٧	٠,٦٨٧	غير دالة إحصائياً	٠,٥٢	٦	٨٢,٩	٠,٨٢٩	دالة (٠,٠٠١)	٢٨	يوظف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق جودة العمل الإستشاري.	٤٧
١٤	٦١,٣	٠,٦١٣	غير دالة إحصائياً	٢,٥٦	١١	٧٧,٩	٠,٧٧٩	غير دالة إحصائياً	١٣,٤	يسهم في تسويق بحثه العلمية في مجال الإستشارات العلمية.	٤٨

٧	٧٤	٠,٧٤٠	غير دالة إحصائياً	٤,١٢	٨	٨١,٥	٠,٨١٥	دالة (٠,٠٠١)	٢٢,١	يشترك في عقد ورش عمل وحلقات تدريس للمهنيين العاملين في المؤسسات الإنتاجية والخدمية.	٤٩
٩	٧٢,٧	٠,٧٢٧	غير دالة إحصائياً	٢,٦٨	١٢	٧٦,٦	٠,٧٦٦	دالة (٠,٠٠١)	١٠,٤	يشترك في تصميم البرامج التدريبية وتحديد الاحتياجات التدريبية للمهنيين في المؤسسات.	٥٠
٧	٧٤	٠,٧٤٠	غير دالة إحصائياً	٤,١٢	٩	٨٠,٦	٠,٨٠٦	دالة (٠,٠٠١)	١٩,٦	يسهم في توفير المناخ المناسب الذي يشجع على تبادل المعرفة ومشاركتها بين المتدربين بما يحقق أهداف التدريب.	٥١
٥	٨٠	٠,٨٠٠	دالة (٠,٠٠١)	١٢,١	١٠	٧٩,٣	٠,٧٩٣	دالة (٠,٠٠١)	١٦	يشترك في الندوات واللقاءات العامة سواء بالمحاضرات أو المناقشة لأفراد المجتمع المحلي.	٥٢
١٣	٦٤	٠,٦٤٠	دالة (٠,٠٠١)	٧,٢٤	١٥	٦٨,٥	٠,٦٨٥	دالة (٠,٠٠١)	٤,٨٩	يحرر ويكتب مقالات ودراسات بحثية بسيطة في الصحف والمجلات العامة لتوعية أفراد المجتمع.	٥٣

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

جاءت قيم (كأ^٢) للعبارات (١، ٢، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٥، ٣٦، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٥، ٤٦، ٤٧، ٤٩، ٥٠)، دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية والكليات النظرية، بينما قيم (كأ^٢) للعبارات (٣، ٣٤، ٣٧، ٤٤، ٤٨) فهي غير دالة عند أيًا من مستوى الدلالة.

المحور الثاني: معوقات تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس:

أظهرت استجابات أفراد العينة أن من معوقات تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس ما يلي:

١. ضعف التعاون بين أعضاء هيئة التدريس في إجراء البحوث الجماعية والمشاركة.
٢. جمود اللوائح والقوانين التي تحكم العمل الجامعي وخاصة المرتبطة بأداء عضو هيئة التدريس وتطويره.
٣. البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لا تلبي احتياجاتهم التدريبية.
٤. افتقار محتوى البرامج التدريبية للكثير من الاتجاهات الحديثة المرتبطة بتطوير الأداء الأكاديمي.
٥. ضعف قنوات الاتصال بين أعضاء هيئة التدريس على مستوى الكليات والجامعات وضعف القدرة على ممارسة عمليات إدارة المعرفة بشكل فعال.
٦. قلة الموارد المادية والبشرية اللازمة لإجراء البحوث التطبيقية التي يشارك فيها عضو هيئة التدريس لتطبيق معرفته وخبراته بفاعلية في خدمة المجتمع.
٧. ضعف صور وأشكال التعاون المحلي والعالمي بين الجامعات المصرية بعضها البعض ونظائرها من الجامعات الأجنبية.
٨. ضعف قنوات الاتصال بين الجامعة والمجتمع بما يعيق تطبيق المعرفة في مجالات البحوث التطبيقية والاستشارات البحثية والبرامج التدريبية في حل مشكلات تلك المؤسسات وتطوير مواردها البشرية.
٩. قلة وجود استراتيجية بحثية تهدف إلى تخطيط البحث العلمي على مستوى الجامعات كلها أو على مستوى الجامعة الواحدة مما ينتج عنه تكرار الأبحاث.

١٠. ضعف الثقة في نتائج بعض الأبحاث العلمية وفي قدرات الباحثين من قبل القيادات العليا وصانعي القرار في المجتمع.
١١. وجود تعقيدات أمام مهمات السفر والإيفاد للمشاركة في المؤتمرات العلمية في الخارج.
١٢. كثرة الإجراءات الإدارية اللازمة للحصول على الموافقات الخاصة بالنشر العلمي والمشروعات البحثية.
١٣. سفر الكفاءات العلمية وخاصة في التخصصات النادرة التي تحتاج إليها خطط التنمية.
١٤. زيادة أعداد الطلاب والعبء التدريسي الكبير الذي يقوم به عضو هيئة التدريس.
١٥. القصور في تطوير المقررات الدراسية لملاحقة التطورات العلمية السريعة.
١٦. القصور في توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التوظيف الأمثل للإرتقاء بالأداء التدريسي والبحثي والمجتمعي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
١٧. غياب سياسة واضحة لتنمية الموارد البشرية الأكاديمية في الجامعة
ومن هنا فإن مواجهة هذه المشكلات يتطلب ضرورة تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وتعزيز دور الجامعة في مجال خدمة المجتمع، وتطوير أساليب التعليم والتعلم، خاصة في ظل عصر تتزايد فيه المعرفة وتتراكم، وتشتد فيه المنافسة وتتصاعد، الأمر الذي يؤدي في مجمله إلى الارتقاء بأداء الجامعة، وتحسين قدرتها على المنافسة والاستمرار.

- حساب دلالة الفروق باستخدام اختبار (T-test) بين: استجابات أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية، واستجابات أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية:
جدول (٣) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" ودلالاتها لدى عينة الدراسة
(الكليات العملية- الكليات النظرية).

المحاور	الكليات العملية		الكليات النظرية		قيمة "ت"	الدلالة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
المحور الأول أولاً: التدريس ثانياً: البحث العلمي ثالثاً: خدمة المجتمع	٥١،٢٥	٣،٩٨	٤٨،٣٤	٦،٢٥	٣،١٧٠	دالة (٠،٠١)
	٤٩،٢٤	٦،٤٦	٤٦،٥٠	٧،٩٢	٢،١١٤	
	٣٦،٧٥	٧،٤٨	٣٣،٣٨	٨،٥٥	٢،٣٢٦	
المحور الثاني	٤٨،٠١	٣،٨٤	٤٩،٢٤	٣،٥٧	١،٧٩٣	غير دالة

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية والكليات النظرية حول المحور الأول (واقع الأداء الأكاديمي) لصالح الكليات العملية، وهذا الفرق قد يعود إلى طبيعة الدراسة في الكليات العملية التي تتسم بسرعة التغيير والتطوير لمواكبة ما يحدث من تطورات في العالم، أما طبيعة الدراسة بالكليات النظرية تتسم بالثبات والتقدم ببطء إلى حد ما.
- لا توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية والكليات النظرية حول المحور الثاني.
- ب- استجابات أعضاء هيئة التدريس الذكور والاناث:

جدول (٤) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" ودلالاتها لمحاوَر الاستبانة لدى عينة الدراسة (الذكور - الإناث).

المحاوَر	الذكور		الإناث		قيمة "ت"	الدلالة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
المحور الأول أولاً: التدريس ثانياً: البحث ثالثاً: خدمة	٥٠,١٣٥٨	٥,٤٤٠	٤٩,٩٧	٤,٧٩	٠,١٦١	غير دالة إحصائياً
	٤٨,٢٥٩٣	٧,٥٠٦	٤٧,٩٠	٦,٦٢	٠,٢٥٩	
	٣٥,٤٤٤	٧,٨٩٤	٣٥,٣٠	٨,٤٨	٠,٠٩٣	
المحور الثاني	٤٦,٢٠٩	٧,٠٠٣	٤٨,٤١	٣,٨٣	١,٩١	غير دالة

يتضح من الجدول التالي :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث حول المحورين الأول والثاني.

ثانياً: حساب دالة الفروق بين باستخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ONE WAY ANOVA) بين أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الدرجة العلمية.

جدول (٢٦) تحليل التباين بين أعضاء هيئة التدريس (استاذ - استاذ مساعد - مدرس)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة "ف"	الدلالة
المحور الأول أولاً	بين المجموعات	٣١٧,٤٠٣	٢	١٥٨,٧٠٢	٦,٣٦٣	دالة
	داخل المجموعات	٣٠١٧,٧٩٠	١٢١	٢٤,٩٤٠		
	التباين الكلي	٣٣٣٥,١٩٤	١٢٣			
ثانياً	بين المجموعات	١٢٣٨,٥٣٦	٢	٦١٩,٢٦٨	١٤,٦٤٠	دالة
	داخل المجموعات	٥١١٨,١٣٣	١٢١	٤٢,٢٩٩		
	التباين الكلي	٦٣٥٦,٦٦٩	١٢٣			
ثالثاً	بين المجموعات	٥١٩,٦٤١	٢	٢٥٩,٨٢٠	٤,١٩٧	دالة
	داخل المجموعات	٧٤٨٩,٩٩٧	١٢١	٦١,٩٠١		
	التباين الكلي	٨٠٠٩,٦٣٧	١٢٣			
المحور الثاني	بين المجموعات	١٣٤,٣٨٥	٢	٦٧,١٩٢	١,٧٩٠	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	٤٥٤٢,٥٤٣	١٢١	٣٧,٥٤٢		
	التباين الكلي	٤٦٧٦,٩٢٧	١٢٣			

يتضح من الجدول التالي:

- توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول المحور الأول (واقع الأداء الأكاديمي) تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية (أستاذ- أستاذ مساعد - مدرس). وباستخدام اختبار شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة بين المجموعات وجد أن فئة الأساتذة فهم الفئة الأكثر خبرة من الأساتذة المساعدين والمدرسين، فهم على خبرة ودراية بجوانب الأداء الأكاديمي المختلفة، وقام بإجراء العديد من البحوث العلمية المبتكرة في مجال تخصصهم، وشاركوا في التدريس الجامعي وخدمة المجتمع بصورة كبيرة، يليها فئة (أستاذ مساعد) حيث أن فئة الأساتذة المساعدين أكثر خبرة بحقوقهم وواجباتهم تجاه أدائهم الأكاديمي في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع واستخدام التكنولوجيا، وأكثر احساساً بالمعوقات التي تحول دون تطوير أدائهم عن فئة المدرسين الذين ينقصهم عنصر الخبرة في معرفة بكافة جوانب الأداء الأكاديمي من تدريس وبحث علمي وخدمة للمجتمع المحيط

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية (أستاذ- أستاذ مساعد - مدرس). حول المحور الثاني.

ثالثاً: ملخص نتائج الدراسة:

فيما يلي عرض لنتائج الدراسة الميدانية بالنسبة للمحاور الثلاثة:

- نجد أن أغلبية أعضاء هيئة التدريس ينصب معظم اهتماماتهم على جانب الأداء التدريسي الذي يشغل معظم أوقاتهم، مما يؤثر على بقية الجوانب التي تتمثل في جانب الأداء البحثي وجانب خدمة المجتمع.

- توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية والكليات النظرية حول المحور الأول (واقع الأداء الأكاديمي) لصالح الكليات العملية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث حول المحور الأول (واقع الأداء الأكاديمي).

- توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول المحور الأول (واقع الأداء الأكاديمي) تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية (أستاذ- أستاذ مساعد - مدرس).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائياً بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول المحور الثاني.

مقترحات لتطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس

- آليات تطوير الأداء التدريسي:

يوجد مجموعة من الآليات لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة: ومن أهم هذه الآليات ما يلي:

- الإطلاع على البحوث والدوريات والدراسات والمؤلفات الجديدة في مجال التدريس الجامعي، وتدريب الطلاب على الإطلاع والسعي للمراجع، ومعايشة المكتبات، وتدريبهم على سبل البحث عن المعرفة، وعدم الاعتماد على الكتاب الجامعي المقرر كمصدر وحيد للمعرفة، والاستعانة بالمصادر الأخرى كالدوريات العلمية المتخصصة والقواميس، مع الاستعانة بوسائل حديثة كالإنترنت وغيرها.

- الاهتمام بتطوير وتحديث المقررات الدراسية الجامعية بما يتفق مع متطلبات خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع من جهة، والاتجاهات المعاصرة في مجال التعليم الجامعي من جهة أخرى، وهكذا يتحقق التوازن بين التأهيل العلمي المتخصص والتنمية الثقافية الشاملة.

- البعد عن الأساليب التقليدية في التدريس، والاهتمام بالتعليم الذي يحقق الكفاءة والجودة، كأنواع التعليم التي تركز على التفكير العلمي الابتكاري، وتنمية مهارات الاتصال والتفاعل الاجتماعي الجيد.

- تعديل نظام الامتحانات المعمول به حالياً (مرة واحدة في نهاية الفصل الدراسي)، ووضع سياسة جديدة للتقويم تبدأ مع بداية العام وحتى نهايته، بحيث يصبح التقويم مستمراً ومنظماً ومتنوعاً، مع الاستفادة من نتائج التقويم.

- تشجيع التدريس والتأليف المشترك، بحيث يشارك أكثر من عضو في إعداد المادة العلمية، الأمر الذي يسمح في النهاية بتكامل خبرات الطلاب وتنمية معارفهم.
- الإعداد والتدريب الجيد لأعضاء هيئة التدريس على مهارات التدريس وفنياته من خلال تنفيذ دورات إعداد المعلم الجامعي لتحقيق التنمية المهنية المستدامة.
- الحرص على حضور المؤتمرات والندوات والتي تدور حول التدريس الجامعي، لأنها تثري فكر عضو هيئة التدريس وتكسبه خبرة قد لا تتوفر له في مكان آخر.
- إدخال الأداء التدريسي ضمن معايير الترقية ، حتى يولي عضو هيئة التدريس لأدائه التدريسي نفس درجة الاهتمام التي يوليها في مجال البحث العلمي.

- آليات تطوير الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس:

هناك مجموعة من الآليات لتطوير الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس، تتمثل

فيما يلي:

- تسهيل فرص الحضور والاشتراك في المؤتمرات والندوات والحلقات الدراسية لأعضاء هيئة التدريس سواء الداخلية أو الخارجية.
- تنظيم وتحديث الدورات العلمية المتخصصة، وإثراء المكتبات الجامعية بالجديد من المراجع العلمية والتربوية المتنوعة.
- تفعيل نظام الاتصال العلمي من خلال السماح لأعضاء هيئة التدريس بالسفر لإجراء بحوث في جامعات أجنبية.
- تنظيم وعقد المؤتمرات والندوات العلمية المحلية والإقليمية والدولية في مجال تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، للإطلاع على كل جديد في هذا المجال.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث البينية التي تعالج قضايا مشتركة بين أكثر من تخصص.
- إجراء البحوث الجماعية المشتركة بين أعضاء هيئة التدريس، وعدم الاقتصار على البحوث الفردية.

- إعداد خريطة بحثية تشمل على البحوث ذات الصلة بمشكلات المجتمع المحلي والإقليمي، وذلك من خلال طرق موضوعات بحثية جديدة تتماشى مع متغيرات العصر.

- توفير الدعم المالي الكافي لإجراء البحوث، وزيادة ميزانية البحث العلمي.

- آليات تطوير الأداء الخاص بخدمة المجتمع لأعضاء هيئة التدريس:

هناك مجموعة من الآليات لتطوير الأداء الخاص بخدمة المجتمع لأعضاء هيئة التدريس، تتمثل فيما يلي:

❖ العمل على تسويق نتائج بحوث أعضاء هيئة التدريس خارج الجامعة.

❖ إنشاء مكاتب استشارية متخصصة في كل كلية لتقديم المشورة والخبرة للمؤسسات والأفراد في مختلف الموضوعات التي تهتم تلك الجهات، فيمكن أن يكون هناك المركز الاستشاري الزراعي، والهندسي، والطبي، والتربوي... وغيرها.

❖ أن تقوم الجامعة بحملة إعلانية واسعة عن إمكاناتها الاستشارية المتنوعة، ويمكن أن يتم ذلك من خلال الإعلان عن هذه الخدمات في المحاضرات العامة، وعلى مواقع الجامعة، ومن خلال الملصقات واللافتات، ومن خلال الإذاعة والتلفزيون، ومن خلال الصحف المختلفة، أو عن طريق مندوبين من قبل المكاتب الاستشارية.

❖ إقامة بعض المشروعات الاستثمارية الانتاجية والخدمية بالجامعة، وذلك عن طريق الاستفادة من إمكانات الجامعة من معاما ومزارع ومستشفيات ومراكز بما يعود بالنفع على المجتمع، حيث يحصل على خدمة متميزة ورخيصة نسبياً، وكذلك تستفيد الجامعة بدخول إضافية تمكنها من تقديم المزيد من الخدمات المجتمعية.

❖ زيادة الحوافز المالية التي تصرف لأعضاء هيئة التدريس عند مساهمتهم في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

❖ تقديم دورات تدريبية لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع.

❖ إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس للتواصل مع المراكز العلمية بجامعة الدول المتقدمة لنقل وتوطين التكنولوجيا والنظريات العلمية المعاصرة مع تطبيعها اجتماعياً.

المراجع

(١) حسنية حسين عبد الرحمن: تصور مقترح لتفعيل دور جامعة الفيوم في خدمة المجتمع في ضوء خبرات بعض الدول، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة الفيوم، ٢٠١١م.

(٢) أحمد فريد محمود الشافعي: الممارسات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية النوعية جامعة المنصورة في ضوء معايير ضمان الجودة والاعتماد، المؤتمر السنوي (الدولي الأول - العربي الرابع) الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي في مصر والوطن العربي "الواقع والمأمول"، في الفترة من ٨-٩ ابريل ٢٠٠٩م.

(٣) نجم الدين نصر أحمد: تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بين رصد الواقع ورؤى التطوير: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد (٦١)، أكتوبر ٢٠٠٨م.

(٤) محمود مصطفى محمد إبراهيم: أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، ٢٠٠٨م.

(٥) فاطمة عبد القادر بهنسي: تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتحقيق جودة التعليم الجامعي في عصر المعلومات، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد (٥٣)، مايو ٢٠٠٦م.

(٦) ابراهيم عبد الرافع السمذوني، سهام يسن أحمد: تفعيل دور عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في مجال خدمة المجتمع، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٢٧)، الجزء (١)، اكتوبر ٢٠٠٥م.

(7) Monica, H., Levine–Sauberman.: A Case Study of Faculty Development in a Community College’s Teaching and Learning Center, PH D, College of Professional Studies Northeastern University Boston, Massachusetts, 2015.

(8) Svein Kyvik , Dag W. Aksnes: Explaining the increase in publication productivity among academic staff: a generational perspective, Studies in Higher Education, NIFU Nordic Institute for Studies in Innovation, Research and Education Volume 40, Issue 8, 2015.

(9) Zhao , F.: 'Transforming Quality in Research Supervision: A Knowledge Management Approach' , Quality in Higher Education, Vol.9, No.2, 2003.

(١٠) يمكن الرجوع إلى:

- حبيبة رمضان الجوهري: إدارة المعرفة ومتطلبات تطبيقها في التعليم الجامعي المصري: دراسة حالة على جامعة الزقازيق، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ٢٠١٢م.

- حسنية حسين عبد الرحمن: تصور مقترح لتفعيل دور جامعة الفيوم في خدمة المجتمع في ضوء خبرات بعض الدول، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة الفيوم، ٢٠١١م.

-أشرف السعيد محمد أحمد: التعليم العالي في مجتمع المعرفة، مجلة كلية التربية،
جامعة المنصورة، العدد(٦٨)، سبتمبر ٢٠٠٨.

(١١) محمد ابن ابي بكر الرازي: مختار الصحاح، دراسة وتقديم عبد الفتاح البركاوي
، دار المنار، القاهرة ، ١٩٩٣، ص ٢٩.

(12) Corwther, J: Oxford Advanced Learners Dictionary, 5th
Edition, oxford university Press, UK, Vol. 2, 1995, p. 860.

(١٣) جمال علي الدهشان، جمال أحمد السيبي: تقويم بعض جوانب الأداء
الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية خلال آرائهم، مجلة البحوث
النفسية والتربوية، كلية التربية بالمنوفية، العدد الثالث، السنة التاسعة عشر، ٢٠٠٤م

(١٤) أحمد عبد الرحمن السيد: أولويات النشاط الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس
بالجامعة في تحسين كفاءة النظام التعليمي: دراسة ميدانية، مجلة دراسات تربوية
 واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، المجلد(٢)، العدد(٢)، يوليو ١٩٩٦م.

(١٥) حياة خطاب: اتجاهات ونماذج لتقويم أداء الطالب وعضو هيئة التدريس
والإداريين، المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر(العربي الخامس)"الجامعات العربية
في القرن الحادي والعشرين- الواقع وارؤى" مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة
عين شمس، ٢٦-٢٧ نوفمبر، ٢٠٠٦.

(١٦) جمال علي الدهشان، جمال أحمد السيبي: تقويم بعض جوانب الأداء
الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية خلال آرائهم، مجلة البحوث
النفسية والتربوية، كلية التربية بالمنوفية العدد الثالث، السنة التاسعة عشر، ٢٠٠٤م.

(١٧) المرجع السابق، ص ٣٩٧.

(18)The University of Harvard: The Derek Bok Center for
Teaching and Learning, <http://www.bokcenter.harvard.edu>,
Accessed date 6/2/2014.

(19) The University of Southern California: Center for Excellence in Teaching, <http://www.cet.usc.edu>, Accessed date 7/2/2014.

(20) The University of Alberta: Centre for Teaching and Learning <http://www.ctl.ualberta.ca>, Accessed date 8/2/2014.

(21) Best, W.: Reaches in Education Forth Edition, New Delhi, Prentice, Hall of India, 2001, p.18.

(٢٢) مليجان معيض الثبتي: الجامعات نشأتها ومفهومها ووظائفها "دراسة وصفية تحليلية"، المجلة التربوية، جامعة الكويت، مجلد (١٤)، عدد (٥٤)، ٢٠٠٠م.

(٢٣) محمد حسنين عبده العجمي: التطوير الأكاديمي والاعداد للمهنة الأكاديمية "تحديات العولمة ومتطلبات التدويل"، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة- مصر، ٢٠٠٧م.

(٢٤) مراد صالح مراد: الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بكفاءتهم في تعليم الطلاب "دراسة حالة"، مؤتمر الأداء الجامعي في كليات التربية الواقع والطموح، كلية التربية، جامعة المنصورة، في الفترة من (٧-٩) سبتمبر، ١٩٩١م، المجلد (٢).

(٢٥) محمد منير مرسي: الإتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، عالم الكتب، القاهرة، ٢٠٠٢م.

(٢٦) حسن مختار حسين، محمد طه حنفي: تطوير المهام الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، مجلة التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (٢٤)، الجزء الثاني، ٢٠٠٠م.

(٢٧) المرجع السابق، ص ص ٣١٢-٣١٣.

(28) Buttery, E. & Richter, E.: An Over View of Elements that Influence Efficiency in Post Graduate Supervisory Practice Arrangements, International Journal of Educational Management, Vol. 19, No.1, 2005, p.10.

(29) Cousin, S.: Improving Colleges through Applied Research, Research Report, London (England), Learning and skills development Agency, 2002, p.12.

(٣٠) نسرين صالح محمد صلاح: الفعالية الإدارية والتمويل الذاتي للجامعات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠٠٥م.

(31) Perry, O. : Action Research within Organization and University Thesis Writing, The Learning Organization. Vol.9, No.4, 2002.

(٣٢) عبد الله يوسف الخشاب، مجذب بدر اعناد: التمويل الذاتي للتعليم العالي في الدول النامية وتوجهاته مع التركيز على تجربة بغداد، الدار الدولية الثقافية، القاهرة، ٢٠٠١م.

(٣٣) نادية حسن السيد على: تقييم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، العدد(٨)، ٢٠٠٥.

(34) The University of Texas: IC2 Institutes Austin, Technology Incubator, Austin, The University of Texas 2003, P.1 , www.IC2.Org/main.php, Accessed date 8/4/2014.

(٣٥) عبد الناصر محمد رشاد: أداء الجامعات في خدمة المجتمع وعلاقته باستقلالها" دراسة مقارنة في جمهورية مصر العربية والولايات المتحدة الأمريكية والنرويج"، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية - جامعة عين شمس، ٢٠٠٤م.

(٣٦) حسنية حسين عبد الرحمن: تصور مقترح لتفعيل دور جامعة الفيوم في خدمة المجتمع في ضوء خبرات بعض الدول، مرجع سابق، ص ١٩٥.