

السلوك المهني وكفاية عمليات التنظيم الذاتي للأستاذ الجامعي

أ . مني سالم أحمد العوجزي
كلية التربية - جنزور
جامعة طرابلس

ملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على السلوك المهني وكفاية عمليات التنظيم الذاتي للأستاذ الجامعي، وذلك من خلال دراسة حدود السلوك المهني للأستاذ الجامعي، ومجالاته، والعوامل التي تؤثر في سلوك الأستاذ الجامعي المهني، وكذلك، مدى كفاية عمليات التنظيم الذاتي للأستاذ الجامعي، والكفايات اللازم توافرها فيه.

واستخدمت الدراسة المنهج الاستقرائي، الذي يمكن من خلاله ملاحظة السلوك المهني وكفاية عمليات التنظيم الذاتي للأستاذ الجامعي بشكل كليّ تفصيلي، لإبراز مدى مساهمته في

أثناء الرصيد العلمي للطالب، وإثرائه للبحوث الملتحمة بالثورة العلمية والتطور التكنولوجي، وأيضاً لإبراز دوره في خدمة البيئة والمجتمع.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج وتوصيات، من خلال القراءة الشاملة والمتبصرة

لموضوع الدراسة.

Abstract:

The objective of the present study is to identify the professional behavior and the adequacy of the self-organization processes of the university professor by studying the limits of the professional behavior of the university professor and its fields, the factors affecting the behavior of the professional university professor.

The study used the full inductive method, through which the professional behavior and the adequacy of the self-organization processes of the university professor can be observed in a detailed manner to highlight the extent of his contribution to conveying the student's scientific balance and enriching him for research related to scientific revolution and technological development.

The study reached several conclusions and recommendations, which will be read by the reader through a comprehensive and insightful reading.

مقدمة:

لقد أصبح الاهتمام بتطوير سلوك الأستاذ الجامعي أكاديمياً ومهنياً أمراً حتمياً في هذا العصر، الذي يواجه تغيرات علمية سريعة، كما يواجه أعداداً متزايدة من الملتحقين، وأيضاً تواجه الجامعة احتجاجاً بعدم الرضا عن مستوى التعليم الذي تقوم به.

وقد أوضحت دراسة (ewis Elton & Gaye Manwaring,1981)⁽¹⁾، كيف تواجه جامعات الدول النامية مشكلات احتياجات المجتمع في العصر الحديث، ولا يمكن أن تواجه الجامعات تلك المشكلات إلا إذا قامت بتدريب أساتذتها لتحقيق متطلبات العصر الحديث وحل بعض مشكلات التربية في هذا العصر، ولقد زاد الاهتمام في العصر الحديث بتطوير أداء الأستاذ الجامعي أكاديمياً ومهنياً مع التركيز على السلوك المهني.

ونحن في مجتمعنا العربي بصفة عامة، والمجتمع الليبي بصفة خاصة، كثيراً ما نشكو من إنتاجية الجامعات من حيث جودة إعداد الطالب لمجتمع متغير، مجتمع يشق طريقه نحو التطوير. كما تكثر الشكوى من عدم مواكبة بحوث أساتذة الجامعات للتطور التكنولوجي والثورة العلمية من جهة، وعدم استجابة البحوث في كثير منها لمواجهة المشكلات المجتمعية من جهة أخرى.

من هنا غدت البحوث تقليدية، حتى وإن بدت مستجيبة لدواعي التطوير، فإنه كثيراً ما تهدر نتائجها ولا ترى النور، كما لا تتاح أمامها فرصة التطبيق، وبات البحث العلمي يهدف قبل كل شيء إلى الحصول على الترقية، دون أدنى اعتبار إلى مواكبة الثورة العلمية أو خدمة المجتمع، ويلاحظ أن حظ الطالب من جهد الأستاذ غداً قليلاً لأسباب كثيرة، والتي منها انشغاله بأبحاثه على حساب العملية التعليمية.

من هنا وجهت الدول المتقدمة جُل اهتمامها إلى مواجهة تلك المشكلة، ووجهت إليها النقد الكافي، بحيث تركز حول القصور في الإعداد المهني، وكفاية عمليات التنظيم الذاتي للأستاذ الجامعي، والذي من مظاهره عدم قدرة بعض أساتذة الجامعات على مسايرة التطور التكنولوجي والمعرفي في العصر الحديث، حيث يتحتم عليه استخدام بعض معطيات التكنولوجيا

المعاصرة أثناء عملية التعليم وبخاصة الكمبيوتر، إضافة إلى المستجدات التربوية في طرائق التدريس وأساليبها.

وفي هذا الصدد أكدت العديد من الدراسات على ضرورة الموائمة بين العملية التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع ، فيجب على الأكاديميين أن يكرسوا وقتهم من أجل القيام بهذه المهام ، وبخاصة التدريس والبحث العلمي على اعتبار انهما المهمتان الرئيسيتان، وبالرغم من أن الفاعلية الأكاديمية هي التدريس، فإن النظام الواقعي في أغلب الجامعات يعتمد على النشاط البحثي، لذا فإن تكيف العلاقة بين عملية التدريس وبين النشاط البحثي يمثل معضلة تواجه بيئة التعليم العالي في معظم الجامعات العربية، وتحدد مستقبلها، وهذه المعضلة قد تزعج الكثير من أعضاء هيئة التدريس، خصوصاً المستجدين منهم أثناء ترقيتهم⁽²⁾

مشكلة الدراسة:

لو افترضنا أن أستاذ الجامعة الليبية يولى اهتمامه للبحوث على حساب العملية التدريسية وخدمة المجتمع ، فإن البحوث في حد ذاتها وبالدرجة التي عليها، سواءً أكانت بحوثاً للحصول على الدرجة العلمية (ماجستير - دكتوراه)، أم بحوثاً تتم في إطار الخطط البحثية للأقسام الأكاديمية (إن وجدت)، التي ينتمون إليها أو بمبادرتهم الخاصة، هذه البحوث تنعدم في نتائجها إمكانية الاستفادة منها في تطوير واقع الحياة في مجتمعنا، حيث تركز على مشكلات تخدم في المقام الأول البحث، وبالتالي ينتهي الحماس لها بمجرد الحصول على اللقب أو الترقية أو إثبات الذات.

من هنا يتضح الجذب في العطاء العلمي في البلاد العربية، والذي يبدو في عدم ظهور نشاطات إبداعية أو تكنولوجية وتخلف الجهود النظرية وعدم ارتباطها بعمليات التنمية في كل دولة، ويتجلى ذلك من مقارنة الإنفاق على البحث العلمي في البلاد العربية بما يحدث في البلاد المتقدمة، ومنها: اليابان، وألمانيا الغربية⁽³⁾.

يرتكز تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية على تقييم الرؤساء والمشرفين أو التقييمات التي تصدرها لجنة الترقيات، والتي تهتم غالباً على الإنتاج العلمي، ومن ثم لا يحظى الجانب التدريسي وخدمة المجتمع بنفس درجة الاهتمام، عكس ما هو موجود بالدول المتقدمة كما كندا على سبيل المثال لا الحصر فنجد أن التقويم في غالبية مؤسسات التعليم العالي يركز على البحث العلمي والتدريس، فالجدارة البحثية يمكن قياسها من خلال حجم التمويل وعدد الأبحاث المنشورة، في حين جودة التدريس من الصعب تقييمها⁽⁴⁾.

ويتضح من هذا العرض، أن جامعاتنا لم تستطع بعد أن تساير حركة التغيير العالمية العميقة التي تسود العالم، لأن تلك المؤسسات التعليمية ما زالت بدائية في ممارستها، ومتخلفة في آلياتها من المفاهيم والنظريات، وعديمة الفاعلية من حيث تأثيرها فيمن يتلقون التعليم فيها⁽⁵⁾.

ولو تركنا مشكلة البحث العلمي في جامعاتنا، وهو إحدى وظائف الجامعة، لنرى كيف تعد الجامعة الطلاب لوجدنا أن أداء هذه الوظيفة لا تقل سوءاً عن سابقتها، ذلك أن الواقع المشاهد يكشف لذي العيان كيف أن الجامعة تعد الطلاب وهم خلو تماماً من مقومات الإعداد لمتطلبات الحياة، فالطلاب لم يكتسبوا من الخبرات وحقائق العلوم ما يؤهلهم للممارسة العملية في الحياة، هذا فضلاً عن إخفاق الجامعة في تحقيق خدمة المجتمع والإسهام في حل مشكلاته، وهي الوظيفة الثالثة للجامعة.

لذا فإن السلوك المهني وكفاية عمليات التنظيم الذاتي للأستاذ الجامعي من المواضيع الهامة، حيث يتوقف تطور الجامعة على ما فيها من مناهج تعليمية، فإنها لن تحقق الفائدة المرجوة منها، إذا لم ينفذها أساتذة أكفاء يمتلكون سلوكاً أكاديمياً ومهنياً وكفايات تربوية، ومدربون تدريباً كافياً، ومؤهلون تأهيلاً مناسباً.

لكل ما سبق تتمحور مشكلة الدراسة حول الإجابة عن الأسئلة التالية:

1- ما حدود السلوك المهني لأستاذ الجامعة، وما مفهوم تطويره؟

2- ما هي مجالات السلوك المهني لأستاذ الجامعة؟

3- ما العوامل التي تؤثر في درجة سلوك أستاذ الجامعة؟

4- ما مفهوم الكفايات الذاتية للأستاذ الجامعي؟

5- ما هي الكفايات اللازم توافرها في الأستاذ الجامعي؟

6- ما هي عمليات التنظيم الذاتي للأستاذ الجامعي؟

الهدف من الدراسة: تهدف الدراسة الي تحقيق الاتي:

1- التعرف على الموقف الحالي فيما يتعلق بمدى تحقيق أستاذ الجامعة لواجباته سواء في إنجاز البحوث أو في حقل التدريس أو خدمة المجتمع.

2- الكشف عن أهم المعوقات التي تحول دون إنجاز واجبات أستاذ الجامعة.

3- إبراز العوامل التي تعين أستاذ الجامعة في تحقيقه لواجباته.

أهمية الدراسة: تتبع أهمية الدراسة من:

- ندرة البحوث التي تلتحم بالثورة العلمية والتكنولوجية (نمطية البحوث).

- الهوة الكبيرة بين الإطار النظري الذي يقدمه أستاذ الجامعة للطالب وبين الإطار التجريبي الذي يجب أن يحرزه.

- غياب الوعي بأهمية دور أستاذ الجامعة في خدمة المجتمع.

- مقدار الحاجة لمعرفة كفاية عمليات التنظيم الذاتي للأستاذ الجامعي، مما يمهد الطريق لتوضيح أهمية توعية الأستاذ الجامعي في الجامعة على مهارة التنظيم الذاتي، تلك المهارة التي تؤدي إلى تحقيق النجاح المهني، وبناء علاقات اجتماعية إيجابية ودائمة.

حدود الدراسة:

تقتصر هذه الدراسة على دراسة السلوك المهني وكفاية عمليات التنظيم الذاتي للأستاذ الجامعي، من خلال المحور النظري.

منهج الدراسة:

استخدم في هذه الدراسة المنهج الاستقرائي، وهو الانتقال من الخاص إلى العام، ومن النتائج إلى المبادئ، أو من الظواهر إلى قوانينها، وسوف تقوم الباحثة فيه باستقراء السلوك المهني وكفاية عمليات التنظيم الذاتي للأستاذ الجامعي بشكل كلي تفصيلي، لإبراز مدى مساهمته في تمكين الطالب معرفياً وعلمياً، وإثرائه للبحوث الملتحمة بالثورة العلمية والتطور التكنولوجي، وأيضاً لإبراز دوره في خدمة المجتمع.

مبررات الدراسة:

- عدم مواكبة المحتوى النظري بالجامعة للتطور العلمي، واستخدام الطريقة التقليدية في التدريس (اللقاء - التلقين)، وانفصال محتوى المناهج (في كثير منها) عن المشكلات وعن واقع المجتمع، وخلو عملية التدريس من الجانب التجريبي والعملية، حيث تميل البحوث إلى الجانب النظري على حساب التطبيقي
- نمطية بحوث أستاذ الجامعة، لضالة الإنفاق عليها، وغيبة دور أستاذ الجامعة في خدمة المجتمع، نظراً لجمود المناهج وعدم مسايرتها للمتغيرات المعاصرة، مما يعجزها عن خدمة المجتمع، وعزلتها عن واقع الحياة في المجتمع المحلي، وضالة الإسهام الحقيقي في جهود التنمية.

الدراسات السابقة:

1-دراسة (عبد المجيد، طه محمد سعيد، 2015) بعنوان: "الكفايات التعليمية اللازم توافرها للأستاذ الجامعي بجامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية في ضوء معايير الجودة"⁽⁶⁾.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم الجودة الشاملة، وعلى مفهوم الكفاية، وعلى خصائص المعلم الكفاء، وعلى مصادر اشتقاق الكفايات، وكذلك الكفايات اللازم توافرها في الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة، واستخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها: ضرورة الاهتمام بإعداد عضو هيئة التدريس إعداداً متكاملًا، بما يتفق مع معايير الجودة، وتحقق فاعلية العملية التعليمية.

وكذلك، إعداد الدورات التدريبية اللازمة التي تزود أعضاء هيئة التدريس بالكفاءات المهنية أثناء قيامهم بعملية التدريس، وتزويدهم بالمهارات التي تمكنهم من اختيار طرق التدريس المناسبة، وبالتالي يتوافقون مهنيًا، ويصبحون أكثر فعالية مع طلابهم.

2-دراسة محمد، فتحية حسن وسليمان، سعيد احمد (1993)، بعنوان: "برنامج تدريبي مقترح لإعداد معلم الجامعة"⁽⁷⁾

وهدفت إلى تصميم برنامج تدريبي مقترح لإعداد أستاذ الجامعة في ضوء حاجاته المهنية من وجهة نظر أهل الخبرة من أساتذة الجامعة، وتوصلت إلى أن هناك اتفاقا شبه تام بين أفراد الفئات المختلفة للعينة على أن الأستاذ الجامعي بحاجة ملحة للتدريب على أعداد الاختبارات ومبادئ التدريس ومعايير أعداد المواد التعليمية للطلاب الجامعي وتكنولوجيا التعليم وأسس توظيفها في تعليم الطلاب واستراتيجية إدارة الوقت وتنظيمه.

3- دراسة الخثيلة، هند بنت ماجد (2000)، بعنوان: "المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود"⁽⁸⁾

استهدفت تحديد المهارات التدريسية الفعلية التي يمارسها الأستاذ الجامعي والمهارات التدريسية المثالية التي ينبغي أن يمارسها وذلك من وجهة نظر طلابه، وتوصلت الدراسة إلى

أهمية الوقوف على نوعية معارف الطلاب ووجهة نظرهم كأداة نصل بها إلى واقع التعليم، ومن ثم نتجه بها إلى سبل تحسين مستوى الأداء للتعليم الجامعي.

4- دراسة محمد إبراهيم محمد الفضل، (2014)، بعنوان: "الكفايات المهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب"⁽⁹⁾

هدفت هذه الدراسة إلى إعداد قائمة الكفايات المهنية للأستاذ الجامعي، ومعرفة أكثرها تفضيلاً لدى الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب ببعض الجامعات السودانية، والكشف عن المتغيرات التي يمكن أن يكون لها تأثير في الأحكام الصادرة من الطلاب على هذه الكفايات وانتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتلخصت الكفايات المهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب في وجود فروق في درجات تفضيل طلاب الجامعات للكفايات المهنية للأستاذ الجامعي، وتميل جميعها إلى ضرورة توافر ما احتوته القائمة التي توصلت إليها الدراسة، وكذلك توجد فروق بين طلاب الكليات النظرية والكليات العملية في متوسطات درجات تفضيل الكفايات المهنية في محوري (الإعداد للمحاضرة وتنفيذها، وأساليب الحفز والتعزيز) لصالح الكليات العملية، أما بقية الكفايات لا فروق فيها بين الكليات، وأيضاً لا توجد فروق بين وجهات نظر طلاب المستوى الأول والأخير في درجة تفضيل الكفايات المهنية للأستاذ الجامعي.

وتوصلت الدراسة إلى ضرورة الاستفادة من قائمة الكفايات ووضعها في دليل يزود به الأستاذ الجامعي، وكذلك ضرورة عقد دورات تدريبية في الإعداد التربوي للأساتذة خاصة أساتذة الكليات غير كليات التربية.

5- دراسة عبد الهادي، سامر عدنان شوقي (2017)، بعنوان: "التنظيم الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أبو ظبي في دولة الإمارات العربية المتحدة"⁽¹⁰⁾.

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة التنظيم الذاتي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة أبو ظبي ممن يتحدثون اللغة العربية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي،

وطبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس من حملة شهادتي (الماجستير والدكتوراه)، في التخصصات العلمية، والاجتماعية، والتربوية، والإدارة، والعلوم الإنسانية.

وبينت الدراسة مستوى مرتفع من التنظيم الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس ممن يتحدثون اللغة العربية، وأوضحت أن التنظيم الذاتي قصير المدى كان متوسطاً، بينما كان التنظيم الذاتي طويل المدى مرتفعاً، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغيري الجنس والمؤهل العملي لصالح حملة الدكتوراه ولصالح الإناث، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغيري الخبرة والتخصص، وأوصت الدراسة بأهمية توعية المجتمع الأكاديمي بمهارة التنظيم الذاتي.

6-دراسة الحيدري، محمد سليمان (1437هـ)، بعنوان: القيمة التنبؤية لتنظيم الذات وحل المشكلات للتنبؤ بالتحصيل الأكاديمي لدى طلاب كلية المعلمين بجامعة الملك سعود⁽¹¹⁾.

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين المعدل التراكمي وكل من الذات وحل المشكلات لطلاب كلية المعلمين بالرياض، والكشف عما إذا كان هناك فروقاً بين مرتفعي ومنخفضي المعدل التراكمي في تنظيم الذات وأبعاده وحل المشكلات، وما إذا كان هناك فروقاً في المعدل التراكمي وحل المشكلات باختلاف مستويات التنظيم الذاتي والتعرف على الإسهام النسبي لكل من تنظيم الذات وحل المشكلات في التنبؤ بالمعدل التراكمي.

وتكونت عينة الدراسة من (200) طالب بكلية المعلمين بجامعة الملك سعود، للفصل الدراسي الثاني، لاحتوائها على تخصصات نظرية وعلمية، مما يجعلها ممثلة لكليات الجامعة. وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحصيل الأكاديمي وكل من تنظيم الذات وحل المشكلات، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مرتفعي ومنخفضي التحصيل الأكاديمي في تنظيم الذات ككل وأبعاده وحل المشكلات لصالح مرتفعي التحصيل، وأيضاً أوضحت الدراسة أن مرتفعي

التنظيم الذاتي يكون تحصيلهم الأكاديمي وحل المشكلات لديهم أعلى من متوسطي ومنخفضي التنظيم الذاتي.

7- دراسة آل مقبل، علي بن ناصر (2011) بعنوان :الأستاذ الجامعيّ وتوازن الأداء بين الأعباء الإدارية والمتطلبات الأكاديمية(دراسة تحليلية) (12).

سعت الدراسة إلى الكشف عن التحديات التي تعيق الأستاذ الجامعي بجامعة طيبة في تحقيق التوازن في الأداء، بين الأعباء الإدارية وبين المتطلبات الأكاديمية، وكيفية تحقيق هذا التوازن، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستعانت الدراسة بأداة المقابلة مع عينة مكونة من (35) عضو هيئة تدريس بجامعة طيبة، حيث شملت تلك العينة وكلاء الجامعة، وعمداء، ورؤساء أقسام.

تعليق على الدراسات السابقة:

- بالنسبة للدراسات المتعلقة بالسلوك المهني للأستاذ الجامعي: فإنها ركزت معظمها على جانب تقويم أداء الأساتذة الجامعيين وغيرهم، بينما اهتم البعض الآخر بتقديم برنامج مقترح لإعداد الأستاذ الجامعي مهنيًا، وركز قسم ثالث على الكشف عن الجوانب الإيجابية والسلبية في نظام تقييم كفاءة المعلم بصفة عامة للوقوف على معوقات تنفيذه.

كما أن الكثير من الدراسات أجريت في بيئات عربية شتي مما يشير إلى الاهتمام بهذا الميدان، وكشفت غالبية الدراسات عن تدني مستوى الكفايات التدريسية للأستاذ الجامعي، حيث لم تصل في احسن حالات إلى نسبة 50% من أي قائمة للكفايات قد تم استخدامها في تلك الدراسات، وان الأستاذ الجامعي لم يصل بعد في مستوى أدائه إلى رجة الكفاية المتوقعة منه، وكشفت الدراسات إجماع الخبراء في مجال التدريس على أهمية الكفايات التدريسية للأستاذ الجامعي، وأكدت أيضاً على أن الأستاذ الجامعي في حاجة إلى الإعداد المهني الجيد والتدريب

على استخدام استراتيجيات تدريسية متعددة، واستخدام تقنيات تعليمية واستخدام الحاسوب في التدريس.

- بالنسبة للدراسات السابقة المتعلقة بالكفايات الذاتية للأستاذ الجامعي: فقد اقتصر على التعرف على درجة التنظيم الذاتي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس، ومدى الاختلاف في التنظيم الذاتي قصير المدى وطويل المدى، باختلاف النوع وسنوات الخبرة والتخصص والمؤهل العلمي، كما أوضحت أن التنظيم الذاتي يُعد عاملاً مهماً في عملية التعلم والتحصيل الدراسي، وأكدت الدراسات على أهمية التنظيم الذاتي للتعلم في مجال التعليم الجامعي، كما أوضحت تأثير التنظيم الذاتي للتعلم على أسلوب حل المشكلات لدى طلاب الجامعة.

أولاً: حدود السلوك المهني للأستاذ الجامعي ومفهوم تطويره:

تشهد الجامعات الليبية إقبالاً متزايداً على التعليم الجامعي والعالي، مما يشكل بالتالي عبئاً، سواءً للجامعة كمؤسسة أو لأستاذ الجامعة كقوى بشرية، يقع على كاهلها نجاح، أو فشل رسالة الجامعة، وتحقيق وظيفتها على أكمل وجه.

وإذا كان العصر الحديث يواجه تحديات تتمثل في سرعة التغيير، فإن هذا يلقي بالتعبئة على التربية، وبالتالي الجامعة، حيث يتطلب الحال البحث عن صيغة جديدة لمواجهة هذا التحدي الحضاري.

ومن هنا يحتاج المجتمع التربوي بكافة أطرافه ومكوناته إلى رؤي جديدة ورسالة متجددة تواكب مستجدات العصر، وتتوافق مع متغيرات المجتمع⁽¹³⁾

من هذا المنطلق يصبح تطوير السلوك المهني لأستاذ الجامعة ضرورة حتمية، حتى تستجيب الجامعة لمتطلبات التغيير، وتتناغم مع طبيعة العصر وتحديات المستقبل.

ويعني مفهوم تطوير السلوك المهني لأستاذ الجامعة، جميع البرامج والأنشطة والتدريبات والاستراتيجيات، التي تهدف إلى رفع الكفاءة المهنية والأكاديمية لعضو هيئة التدريس بما يحقق استمراريته أطول في عمله، من أجل زيادة قدرته على القيام بالمهام المطلوبة منه من قبل الجامعة، التي يعمل بها، والتطوير الفعال يكون شاملاً لعضو هيئة التدريس، كإنسان، وكصاحب مهنة، وكعضو في المجتمع الأكاديمي.

فتطوير الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس ورفع مستواه ليس بالظاهرة الجديدة في تاريخ التعليم العالي، فما هي إجازات التفرغ العلمي، التي تمنحها الجامعات لعضو هيئة التدريس، والدعم المالي الذي تقدمه الجامعات، لتشجيع عضو هيئة التدريس على حضور المؤتمرات والندوات العلمية المتخصصة والمشاركة فيها بإجراء البحوث و الدراسات والتجارب العلمية، إلا نشاطات لتطوير أداء الأستاذ الجامعي ' هذا ويدور الجدل حول طبيعة ونوعية الأنشطة والبرامج والتدريبات، التي يقوم بها عضو هيئة التدريس، ومدى اعتبار أي منها من صميم سلوك الأستاذ الجامعي.

ويقدر تالكوت بارسونز Parsons، أن مهنة أعضاء هيئة التدريس تبدو في كل نشاط أكاديمي يقومون به. ويستطرد قائلاً: "أحب أن أعتبر نفسي مهنيًا - مهنيًا أكاديميًا أو أكاديميًا مهنيًا أيهما تفضل، ومن ثم فأنتني عالم اجتماع مهني⁽¹⁴⁾، ويقصر بلاو Blau وزنسر ولويس Zinser Lewis الخصائص المهنية من جانب واحد فقط من جوانب العمل الأكاديمي هو البحث العلمي. وتميل رابطة الأساتذة الأمريكيين AAUP إلي جعل الحقوق الممنوحة للمهنيين، تصدق فقط على الأعضاء القائمين بالبحث والتدريس، بينما تنكرها على غيرهم من العاملين بالجامعة، ولا يقتصر الجدل فقط على طبيعة الأنشطة والبرامج لأستاذ الجامعة، بل تتعداها إلي مدى استقلالية أعضاء هيئة التدريس بمهنتهم، ويرى لوجان ولسون Wilson أن عضو هيئة

التدريس موظف في كلية، ويعمل بها، وبالتالي فهو مختلف عن الطبيب والمحامي، اللذان يمارسان عملاً حراً⁽¹⁵⁾.

وتميل الباحثة إلى رأي (شيحه، 1990)، الذي يرى أن أستاذ الجامعة أكثر من مجرد موظف، حيث أن عمله يمتد أكثر من تنفيذه لأعمال يحددها غيره، بل يتعدى ذلك إلى أنه يخطط وينفذ أنشطته، التي تتصل بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. وإذا كانت تنمية الموظف تتحدد في تحقيقه لأهداف المؤسسة التي يعمل فيها، فإن تنمية صاحب المهنة تركز على النمو وخدمة العملاء، وحيث أن عضو هيئة التدريس تنطبق عليه الخاصتين معاً، فلا محالة من الأخذ في برنامج تنميته بالأمرين معاً.⁽¹⁶⁾

تؤكد دراسات كلا من (الشناوي، محمد سيد، 2011، وشيحة، عبد المجيد عبد التواب، 1990، وتركي عبد الفتاح، 1990) أن سنوات الرشد تتطور وتنمو شأنها شأن مراحل النمو المتعاقبة للأطفال، فهي ليست ثابتة. ويصف سوبر Super المهنة باعتبارها عملية تطويرية، أما لاد ولبست Ladd & Lipset فيريان أن هناك فروقاً فردية بين كبار أعضاء هيئة التدريس وصغارهم في الاتجاهات السياسية، فصغار أعضاء هيئة التدريس أكثر تحرراً وأقل محافظة من كبارهم، هذا وتبين دراسة بلز وأندروز "Pelz Andreus" أن إنتاجية أعضاء هيئة التدريس تتغير وفقاً لطبيعة العمر الزمني، كما أنها تأخذ شكل السرج أي ترتفع ثم تنخفض ثم ترتفع مرة أخرى في الخمسينات⁽¹⁷⁾

وتخلص الباحثة من هذا التحليل إلى مفهوم تراه مناسباً لتطوير الأداء الأكاديمي والمهني، وفقاً لطبيعة الدراسة التي نحن بصددتها، ويقوم هذا المفهوم على توفير ثلاثة عناصر أساسية، هي: أهداف الجامعة، والتمويل، والقوى البشرية (أعضاء هيئة التدريس).

وبالتالي فإن مفهوم التطوير يعني من وجهة نظر الباحثة "زيادة كفاءة القوى البشرية (أعضاء هيئة التدريس)، وقدرتها على إنجاز المهام المنوطة بها، وفقاً للمجالات الوظيفية لأستاذ الجامعة في حدود الإمكانيات المادية المتاحة، وعلى ضوء أهداف الجامعة، التي أقرتها الدولة بما يحقق خدمة المجتمع من جهة، والاستجابة لمتطلبات التغيرات العالمية السريعة من جهة أخرى".

وقبل أن نستطرد في الحديث عن مجالات السلوك المهني لأستاذ الجامعة (وظيفة أستاذ الجامعة)، فإن الباحثة ترى أن الجامعات الليبية لم تصل بعد إلي مفهوم واضح لتطوير أداء أستاذ الجامعة، حيث اقتصرت أو كادت وظيفة الجامعة تنحصر في العملية التعليمية داخل المدرجات، تاركة البحوث العلمية وخدمة المجتمع للعشوائية في الأداء، ويتضح هذا من خلال درجة توجه أستاذ الجامعة للبحوث وخدمة المجتمع ، أما البحوث فأنها غالباً ما تأتي تحت ضغط الضرورة (الترقية أو حضور مؤتمر)، مما يدل على ضعف الأثر للجامعة على المستوى البحثي، أما خدمة المجتمع ، فالواقع المشاهد يرينا الفجوة الكبيرة في ارتباط سلوك الجامعة عموماً وأستاذ الجامعة خصوصاً بخدمة المجتمع، ثم إن الدعوة إلي مأسسة البحث العلمي بالجامعات ستساعد على إصلاح التشوهات في العملية التعليمية بالجامعة والحد من إعادة إنتاجها كما سيعمل على التحول في سياسات الجامعة نحو المشاركة في إنتاج المعرفة وتطبيق التكنولوجيا في حل المشكلات المجتمعية، فالذي يصنع الفارق بين الأمم فيما تحرزه من تقدم في مختلف ميادين الحياة يعزوه الكثيرون إلي التفاوت في النجاعة بين الجامعات في مأسسة البحث العلمي على مستوى البناء و الوظيفة إلي مؤسسة بحثية تشارك في إنتاج المعرفة وتطبيق التكنولوجيا في حل المشكلات المجتمعية⁽¹⁸⁾.

ثانياً: مجالات السلوك المهني لأستاذ الجامعة:

تتعدد مجالات أداء أستاذ الجامعة كما تتعدد وظيفة الجامعة، فكما أن وظيفة الجامعة لا حصر لها، فإن مجالات أداء أستاذ الجامعة أكبر من أن تحصر أو تتعدد، إلا أنه قد اتفقت معظم آراء الباحثين ورجال التربية والفكر، على أنه بالرغم من أن مجالات أداء أستاذ الجامعة تتعدد، إلا أنه يمكن حصرها في التالي⁽¹⁹⁾.

- إعداد القوى البشرية المزودة بالمهارات الفنية والإدارية في جميع التخصصات، التي تسهم في بناء المجتمع وفي مختلف مواقع العمل، من أجل النهوض بالجوانب الاقتصادية والاجتماعية، والثقافية. وفي ضوء هذا المجال يقوم أستاذ الجامعة بالتدريس للطلاب من أجل إعدادهم في التخصصات المختلفة، وبناء الكوادر العلمية، وتنمية شخصية الطالب في جميع جوانبها العلمية، الخلقية، السلوكية، والجمالية، وصولاً إلى بناء الإنسان المتكامل.
- المساهمة في إنجاز البحوث في مختلف المجالات المعرفية وتطبيقاتها العلمية والتكنولوجية والعمل على تطويرها.
- خدمة المجتمع والمشاركة في تقدم المعرفة والنهوض بالقيم الأخلاقية والطبقات الاجتماعية الفقيرة، وذلك في سبيل التقدم الاقتصادي والاجتماعي، من خلال المشاركة الإيجابية في الأنشطة والنواحي الإدارية.

ويدور جدل حول أهمية تلك المجالات وأي منها تكون لها الأولوية، أو يؤثر إيجابياً في الآخر، خصوصاً بين الواجبات التدريسية وإنجاز البحوث، حيث يرى قطاع كبير من العاملين في الجامعات أن مهمة أستاذ الجامعة توجه أساساً للبحث والتأليف وليس تربية الشباب وإعدادهم، من هنا يرى أصحاب هذه النظرية أن مهمة أستاذ الجامعة تتركز بالدرجة الأولى في إنجاز البحوث، ونقل المعرفة بصرف النظر عن التربية والإرشاد للناشئة

ويؤكد تقرير اليونسكو للتربية في الدول العربية على: "ما من شك أن للجامعات أكثر من وظيفة كالبحت والتدريس وخدمة المجتمع ... ولذلك كان لابد من إعداد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لممارسة الوظائف الثلاثة، ومراعاة كل منها عند إقرار نظم الحوافز والرواتب والترقيات لأعضاء هيئة التدريس، فالغالبية العظمى من الجامعات لا تأخذ بالاعتبار عند إقرار تلك الحوافز الامتياز في التدريس، كما أن معظمها يركز على بحوث عضو هيئة التدريس بصرف النظر عن كفاءته التدريسية ونشاطاته في مجال خدمة المجتمع.⁽²⁰⁾

واعود وأقول انني أتفق مع (شيحه، 1990) في عدم التسليم بأهمية البحث كأحد الوظائف الأساسية، التي يجب أن يقوم بها أستاذ الجامعة، إلا في ضوء بيان أن القدرة على البحث مرتبط بالقدرة على أداء الوظائف الأخرى، كالتدريس وخدمة المجتمع، ويتضح ذلك من منظورين، هما:

- **المنظور التألمي:** الذي يقوم على افتراض مسوغات علاقة موجبة وسالبة بين البحث والتدريس، فالبحث يمكن أن يؤثر إيجاباً على التدريس، لأنه يعين الباحث في الحصول على أفكار جديدة ترقى بمستوى تدريسه، كما تستثير عنده المغامرة العقلية، التي يمكن نقلها إلى الطلاب، كما تعينه البحوث على تنظيمه للمقررات التي يقوم بتدريسها لطلابه. ويمكن أن تؤثر البحوث سلباً على العملية التعليمية، حيث أن البحث يعزل الباحث، ويحصره في مجال بحثه، مما يحول بينه وبين تنمية المهارات الضرورية، التي يتحتم توفيرها في عضو هيئة التدريس، خصوصاً إذا كانت البحوث تدور في مستوى يفوق مستوى ما يقدمه للطلاب من معلومات، إضافة إلي شغل وقت عضو هيئة التدريس في البحث، وبذل مجهوده فيها، مما يتعذر معه الجمع بين المجالين.

- منظور امبريقي: يقوم على أن البحث والتدريس ظاهرتان مستقلتان ولا علاقة بينهما، ويؤكد هذا المنظور كل من: فوكس Vocxs وهاري وجولدر Harry & Goldn ودنت ولويس Dent & Lewis.

أما دراسة متشلاك وفريدريك Michalok & Fredrich، فترى أن هناك علاقة ضعيفة، مقدارها (0.32) بين البحث والتدريس، كما أن هذه العلاقة أقوى قليلاً عند صغار أعضاء هيئة التدريس فقط، وأن التأثير متبادل بين البحث والتدريس عندهم، إلا أنه ليس كثيراً، من هنا وبناءً على هذا المنظور، فلا ينبغي افتراض أن أعداد عضو هيئة التدريس، وتزويده بمهارات البحث العلمي سيعينه على أداء الوظائف الأخرى، كالتدريس وخدمة المجتمع⁽²¹⁾.

ومن وجهة نظر الباحثة: فإن السلوك المهني لأستاذ الجامعة يتسع ليشمل العملية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ولا بد أن يعد عضو هيئة التدريس على هذا الأساس، فليست مهمة عضو هيئة التدريس قاصرة على واحدة دون أخرى من تلك المجالات، فأستاذ الجامعة مهمته أكثر من أن تنحصر في البحث العلمي فقط أو التدريس فقط، بل لا بد أن يقوم بدوره في تنمية شخصية الطالب من جميع الجوانب العلمية والخلفية والنفسية والاجتماعية، كما لا بد لأستاذ الجامعة أن يسهم في جميع الأنشطة التي تتم داخل الجامعة ومنها اتحاد الطلاب والبرامج التي يكونها الطلبة، والمشاركة في حضور الاحتفالات والندوات، كما يسهم في خدمة البيئة من خلال المشاركة الإيجابية في مواجهة المشكلات الاجتماعية والبيئة، بحيث يصبح عضواً فعالاً مع سائر المؤسسات داخل الكليات المنتسب إليها.

ويوم أن نسلم بأهمية البحث العلمي كأحد المجالات الهامة لعضو هيئة التدريس، فأننا نسلم بذلك على أنه من باب أن البحث والتدريس وجهان لعملة واحدة، بمعنى أن البحث يعين على التدريس الجيد، كما أن البحث بدون تدريس لا جدوى له ولا مغزى يتحقق من ورائه، ونحن

في المجتمع الليبي نرى أن التركيز يميل إلى البحث العلمي، علماً بأنه كثيراً ما تهدر نتائج البحوث ولا ترى النور، كما لا تتاح أمامها فرصة التطبيق وتبقى حبيسة الرفوف، مما يؤكد أن البحث العلمي أصبح فقط عملاً أكاديمياً يهدف قبل كل شيء إلى الحصول على الترقية.

هذا وقد ناقش هذه القضية (زاهر، 1987)، حينما وضع فروضاً ثلاثة يبين من خلالها

العلاقة، بين البحث وبين التدريس:

■ **الفرض الأول:** وجود علاقة طردية بين البحث والتدريس، بمعنى أن المتفوقين في البحث يتفوقون في التدريس، كما أن المتواضعين في البحث متواضعين في التدريس بمعنى أنه عندما يجيد الباحث ويسهم في تنمية المعرفة ينتقل ذلك بطبيعة الحال إلي طلابه أثناء التدريس، كما أن الأداء الجيد في التدريس يكون مصدراً خصباً يستقي منه عضو هيئة التدريس أبحاثه.

■ **الفرض الثاني:** وجود علاقة عكسية بين البحث والتدريس، أي أن هذا الفرض يؤسس على أن الباحث الممتاز يكون متواضعاً في تدريسه، كما أن المحاضر الممتاز يكون متواضعاً في بحثه، ويرجع ذلك إلي أن لكل من الوظيفتين مؤهلات وسمات مختلفة.

■ **الفرض الثالث:** توجد علاقة صفرية بين البحث والتدريس، أي لا توجد أية علاقة بين المهنتين، فهما منفصلتان تماماً. (22)

من هنا تجدر الإشارة إلي أهمية أن تتوازن درجة أداء البحوث مع عملية التدريس، من حيث وقت أستاذ الجامعة وجهده، حتى لا يطغى أحدهما على الآخر، خصوصاً وأن حظ الطالب من جهد الأستاذ الجامعي في ليبيا قليل لأكثر من سبب، ومن ذلك انشغاله بأبحاثه، والتركيز عليها أكثر بكثير من عطائه داخل قاعات التدريس.

وفي ضوء ما تقدم، يتحتم أن نلقي الضوء على أهم العوامل، التي تؤثر في درجة سلوك أستاذ الجامعة أكاديمياً ومهنياً، سواءً العوامل الشخصية، أو العوامل المرتبطة بالإمكانات المتاحة.

3- العوامل التي تؤثر في سلوك أستاذ الجامعة المهني:

أ- عوامل شخصية:

لما كانت رسالة أستاذ الجامعة تتعدد لتشمل التدريس والبحث وخدمة المجتمع، وجب أن يتوفر في الأستاذ الجامعي الصفات والخصائص، التي تناسب تلك المسؤوليات، حيث يرى (الشخلي، 1983) أن التدريس قدرة على الإلقاء والإقناع، وعضو هيئة التدريس هنا في حاجة إلي أن يجمع في قدراته بين قدرات المربي في قدراته التربوية والنفسية، وقدرات العالم في تمكنه وإتقانه لمادته (23).

ويناقش (عبد الموجود، 1988) الوظيفة الثالثة لأستاذ الجامعة، وهي الخدمة العامة (خدمة المجتمع)، ويبين أنها نشاط تطبيقي تحاول من خلاله المساهمة في حل مشكلات المجتمع وتطوير عملية التنمية (24)، فكافة القدرات العقلية، والعلمية، والمهنية في عضو هيئة التدريس، أمر جوهري وحيوي، يتوقف عليه نجاحه في رسالته وأداؤه لواجباته العلمية والمهنية. ولقد أكدت الكثير من الدراسات بأن سمات التدريس الجامعي كثيرة، إلا أن الطلاب يعجبون بالأساتذة ويرتبطون بهم، إذا وجدوا عندهم العدالة في تفاعلاتهم، واحتراماً لشخصياتهم، وإن أهم الصفات الشخصية التي يجب توافرها في الاستاذ الجامعي، هي الصفات الجسمية، والصفات العقلية، والصفات الخلقية، والصفات الاجتماعية، والصفات مهارية، علاوة على العوامل السلوكية (25).

كما يرى (ويليامز)⁽²⁶⁾ أن عضو هيئة التدريس المتميز، هو الذي لديه القدرة على أداء عملية التدريس باقتدار، وهو أيضاً الذي يمد الطلاب بمصادر المعرفة، ويرغبهم في الحصول عليها، كما يرشدهم إلي أسلوب التحصيل المعرفي بأنفسهم، بأن يزودهم بمفاتيح المعرفة. والباحثة تؤكد أنه على الرغم من التقسيمات التي يسجلها الباحثون في نوعية القدرات التي يجب أن يتسم بها عضو هيئة التدريس، إلا أن هناك قناعة كافية بتداخل هذه القدرات وتكاملها فيما بينها بما يحقق إنجاز الواجبات التي يتحتم أدائها من عضو هيئة التدريس سواء منها البحث أو التدريس أو خدمة المجتمع.

ب- العوامل البحثية:

لعل من المسلم به أن إحدى واجبات أستاذ الجامعة استمرارية البحث العلمي وتنمية المعرفة وتطويرها، فالبحث العلمي ينمي عضو هيئة التدريس أكاديمياً ومهنياً، ولا خلاف على أن البحث العلمي يتطلب أساسي لوظيفة عضو هيئة التدريس الجامعي، بل أنه صفة من صفاته، ووسط ذهني وفكري، واتجاه علمي يميزه عن الآخرين.⁽²⁷⁾

وللبحث العلمي فائدة قصوى، سواءً لأستاذ الجامعة، أو للمؤسسة التي يعمل بها ولطلابها وللمجتمع، فهو وسيلة لتعميق المعرفة المتخصصة، مما يؤدي إلي تحسين درجة الأداء في التدريس، وأيضاً تميز أستاذ الجامعة بمكانة رفيعة بين أقرانه من خلال ما ينشره من دراسات وما يقوم به من بحوث، ناهيك عن الترقى الأكاديمي ورفع الروح المعنوية والشعور بالرضا من خلال إثرائه للتراث المعرفي الإنساني،⁽²⁸⁾ وتوجيه البحث العلمي لخدمة البيئة والإنسانية من أهم عوامل التطوير الفعال ليس من أجل الحصول على الترقية في حد ذاتها.

هذا ولا يخفي حدة تلك المشكلة في الجامعات الليبية، حيث بات من المسلم به أن إنجاز البحوث لأستاذ الجامعة يقتصر -تقريباً- على ضغوط الترقية، الأمر الذي يلغي تماماً الدافعية

الذاتية، والمتعة العقلية بإنجاز البحوث، فضلاً عن إثراء البحوث العلمية وملاحقة الثورة التكنولوجية والمساهمة الحقيقية في خدمة البيئة، بتوجيه البحوث إلي وضع الحلول المناسبة لمواجهة المشكلات والتنمية الواقعية للإنتاج.

والباحثة لا تقصد بهذا رفض عامل (الترقية)، كسبب من أسباب تطوير الأداء البحثي لأستاذ الجامعة، شريطة أن لا يكون هدفاً وغاية في حد ذاته، ومما لا شك فيه في أن الجامعات الليبية وفي الظروف الراهنة توقن ما للبحوث من أهمية ومن عائد، وذلك من خلال ما تتوصل إليه من نتائج تفيد الجامعة والمجتمع على السواء و تسهم في حل مشكلاته ، إلا أن الأمر مرهون بتوفير الوسائل المادية والمعنوية والتي تسهم بالتالي في مساعدة أستاذ الجامعة على إنجاز بحوثه.

وحتى تتضح الصورة أمام الإمكانات الضرورية، تناقش الباحثة بإيجاز في السطور التالية أهم العوامل التي تعين على توجيه البحث العلمي، بما يفيد في عملية تطوير سلوك أستاذ الجامعة من جهة، وما يسهم في إثراء البحث العلمي وتطوير المجتمع من جهة أخرى.

-وضوح استراتيجية البحث العلمي في الجامعة: يكاد أن يكون أمراً مسلماً به عدم وضوح استراتيجية البحث العلمي في الجامعات الليبية مما يترتب عليه بعثرة جهود الباحثين، وتخزين البحوث على الأرفف، خصوصاً وكما سبق أن أشرنا أنها في معظمها تتوجه لخدمة الترقية فقط. وبالتالي فقد انسحب هذا على الأقسام ويات كل عضو هيئة تدريس يتخير بحثه بنفسه وفقاً لظروفه وإمكانياته. ولا شك أن من الركائز الأساسية لتوضيح أولويات البحوث، وجود خطة على مستوى الجامعة تتفق ومتطلبات خطة التنمية في المجتمع بالتعاون مع الجهات المسؤولة والمؤسسات المنتجة، على أن تضع الجامعة في اعتبارها الإمكانيات والظروف القائمة والمتوقعة، والتي لها تأثير على البحث العلمي.

ولا يخفى أن توفير تلك الإمكانيات سوف ينسحب إيجاباً على خطة كل قسم، بحيث تأتي في ضوء استراتيجية الجامعة ومستجيبة لتوجيه البحوث لخدمة البيئة.

- توفير الإمكانيات المادية من أجل (الأجهزة والمعدات والمراجع والكتب والأدلة):

وبالنظر إلى جامعاتنا الليبية يتضح أن بند التمويل للبحوث متعسر تماماً وغير كاف للوفاء بإنجاز البحوث، ولا شك أن تقديم الحوافز من أهم العوامل، التي تساعد وتحفز عضو هيئة التدريس على إنجاز أبحاثه، سواء منها الحوافز المادية أو المعنوية، ذلك أن الحافز المادي يجعل الباحث يقدم مجهودات أكثر وينتج بدرجة أكبر، سواء بسواء الحافز المعنوي، حيث أنه لا يقل أهمية في توفير الطمأنينة والارتياح النفسي لأستاذ الجامعة.⁽²⁹⁾

- توفير الكوادر من مساعدي الباحثين: توفير هذا الفريق من المساعدين عامل هام في

القيام بالأبحاث وسرعة إنجازها، وفي بعض الجامعات يقوم طلاب الدراسات العليا بهذه الأعمال ففيه استثمار لجهودهم، وتدريب لهم على أساليب البحث العلمي.

وعلى حد علم الباحثة فهذا الصنف من مساعدي الباحثين لا يتوفر في الجامعات الليبية، فلا توجد تلك الشريحة من القوى البشرية، وحتى طلاب الدراسات العليا والمعيرين والمدرسين المساعدين، فيقتصر مجهودهم على مزاولة أنشطة تخدم دراساتهم بالدرجة الأولى، وربما يساعدون في بعض الأعمال الإدارية، التي تخص القسم والتخصص الذي ينتمون إليه. ولا شك أن تلك ثغرة في تنظيم الجهاز الفني وتشكيل الأقسام العلمية، تؤكد ضرورة البحث عن نمط جديد للتشكيل الفني والإداري للأقسام العلمية بالجامعات الليبية.

-المنح وإجازات التفرغ العلمي: إن الكثير من جامعات العالم تمنح عضو هيئة

التدريس، الذي تتوسم فيه المساهمة في تطوير ذاته، إجازة تفرغ علمي، يمكنه فيها السفر لإحدى الجامعات المتقدمة للإسهام في تطوير أدائه الأكاديمي والبحثي والمهني⁽³⁰⁾ ويقدم عضو هيئة

التدريس بعد رجوعه من إجازة التفرغ العلمي تقريراً حول ما حققه من إنجازات وأعمال أثناء تلك الإجازة.

بذلك فإن الحاجة إلى الأخذ بمبدأ التفرغ العلمي أصبح ضرورة ملحة خصوصاً مع المعاناة التي يمر بها التعليم الجامعي الليبي في العصر الراهن، ومع الوضع الحالي لعضو هيئة التدريس وعدم توفير الوقت الكافي، الذي يتمكن من خلاله أن يقدم بحثاً تسهم في التطوير الاجتماعي وحركة التحديث المعاصرة.

- **حضور الندوات والمؤتمرات العلمية:** من البديهي أن حضور الندوات والمؤتمرات العلمية يسهم بإيجابية في تحقيق رسالة الجامعة ورفع مستواها وسمعتها العلمية، ورفع مستوى عضو هيئة التدريس، وتطوير أدائه الأكاديمي.⁽³¹⁾

وترى الباحثة أنه من الأهمية بمكان إتاحة الفرصة أمام أستاذ الجامعة للمشاركة الإيجابية بحضور تلك الندوات والمؤتمرات، بحيث تتوسع الدائرة للمشاركين في تلك المؤتمرات وتتاح الفرصة للكثرة للإسهام ببحوثهم من خلال تلك المؤتمرات، وإنه لمن الأهمية بمكان التركيز على هذا العامل الفعال، فمن خلاله يرى أستاذ الجامعة نفسه كباحث ومعلم وعضو فعال في المجتمع وفي القطاع الأكاديمي، ومشاركة عضو هيئة التدريس توقفه على أحدث المستجدات في الساحة العلمية، مما يسهم بشكل جوهري في إثراء الأداء الأكاديمي لأستاذ الجامعة، كثمرة للقاء الفكري الذي يتصل فيه بأبناء مهنته، وتخصصه سواء من بلده أو من مجتمعات أخرى لتبادل الآراء وعرض نتائج البحوث ومعالجة المشكلات.

ج- العوامل التعليمية:

توجد عدة عوامل تساعد على تطوير السلوك المهني للأستاذ الجامعي، وهي:

- ارتباط الأداء بالثورة العلمية والتطور التكنولوجي: فهذا الارتباط يحتم في الوقت الراهن أن تتصدى الجامعة لإعداد الشباب، بما يحقق التوازن والتناغم، بين اكتساب الطالب للحقائق والمعلومات والنظريات وبين قدرته على تطبيقها، من خلال الممارسة الحقيقية للعمل في سائر مجالات الحياة المختلفة، ولا شك أن هذا يلقي بالتبعة على أستاذ الجامعة ومدى إدراكه لتلك التطورات في الثورة العلمية، وبالتالي قدرته على تأصيل هذه التطورات لدى الطلاب. (32)

-تحديث وتطوير طريقة التدريس: من المؤسف أن معظم الجامعات الليبية، عند إقرار نظم الحوافز والرواتب والترقيات لأعضاء هيئة التدريس، لا تأخذ بعين الاعتبار الامتياز في التدريس، بل تلقى معظم ثقلها على البحوث، صارفه النظر عن الكفاءة في التدريس، والنشاط في مجال الخدمة العامة، ومن هنا تحتم الأمر دراسة المعوقات التي تحول دون تحديث وتطوير طريقة التدريس، والعمل على تدريب أعضاء هيئة التدريس على الطرق والأساليب الحديثة في التدريس، وذلك من خلال جهد منظم ونشاط هادف، تتوفر له مقومات البرنامج التدريبي المتميز من حيث الخطة والمادة والأسلوب والمدرّب والتقييم المستمر .

فقد ناقش (عزت عبد الموجود) قضية الاهتمام بالتحديث والتطور لطريقة التدريس لأستاذ الجامعة، ووضح أن التدريس علم له أصوله وقواعده يمكن قياسه وتقويمه، وبالتالي التدريب على مهاراته، كما أن التدريس يختلف عن البحث من حيث طبيعة ومهارات كل منهما، وبرغم العلاقة الوثيقة بين البحث والتدريس، فإن القدرة على البحث لا تعني القدرة على التدريس.

وكذلك، وضح (عبد الموجود) أن الجوانب الإنسانية لا تتعمق في عملية التدريس، وتتطور العلاقة بين أستاذ الجامعة والطلاب إلا بالإعداد التربوي الجيد لعضو هيئة التدريس، وتطور التدريس الجامعي يرتبط جوهرياً بتطوير الجوانب الكيفية في التعليم الجامعي، وبالتالي

يرتفع المرود للجامعات وتصبح طلائع مستنيرة تقود حركة التقدم والمجتمع، والإعداد التربوي لأستاذ الجامعة أمر حتمي، خصوصاً مع عجز نظام الدراسات العليا الحالي عن الوفاء بهذا الإعداد والتركيز على الأنشطة البحثية والتخصص الضيق.⁽³³⁾ ومن أجل أن تضطلع الجامعة بدورها في تطوير وتحديث التعليم، عليها أن توفر الاحتياجات الأساسية للعملية التعليمية على النمط الحديث.⁽³⁴⁾

-حضور الدورات والبرامج التدريبية: بداية تميل الباحثة إلى اعتبار هذا العامل لتطوير أداء عضو هيئة التدريس في الجامعات الليبية غير محقق بالدرجة الكافية، والواقع أن الباحثة تقصد بنوع عضو هيئة التدريس، الذي يحضر الدورات ليس فقط المعيدين والمدرسين المساعدين، وإنما يتضمن الحضور أيضاً المدرسين والدرجات الأعلى. وهذا يعني الاهتمام بتطوير أداء أستاذ الجامعة، وملاحقة المستجدات في مجال العلوم التكنولوجية والتقنيات، وملاحقة الثورة العلمية المتدفقة لمواكبة متطلبات العصر ومتغيرات التحديث، ويهمننا أن نبرز في هذا المقام أن بعض الجامعات في حد ذاتها لم تخصص الميزانية المناسبة لعقد مثل تلك الدورات، ناهيك عن غياب الخطة على المستوى الجامعي أو حتى على مستوى كل كلية على حدة.

ويمكن القول: إن الدورات التدريبية تُعد وسيلة فعالة لرفع مستوى الأداء وتحسين الكفاية الإنتاجية، فمن خلال التدريب تنمو قدرات الفرد، فيكتسب مهارات جديدة تعدل اتجاهاته وتوسع مفاهيمه وترسخ فيه القدرة على الابتكار والتجديد والإبداع، كما تعمل الدورات التدريبية على تخليص الفرد، مما أعتاد عليه من أساليب واتجاهات لم تعد تتناسب وروح العصر الذي نعيش فيه.⁽³⁵⁾

-إنشاء مراكز لتطوير التعليم الجامعي: تعتبر تلك المراكز كيان مستقل مادياً وفنياً وإدارياً، فهي وحدة ذات طابع خاص، ومن حيث الأداء فهي نهضة ثقافية وتعليمية جاءت بها منظومة التعليم العالي في جامعات كثير من الدول، لتطوير التدريب والبحث العلمي، من أجل تحقيق أعلى درجة للأداء الأكاديمي والمهني لأستاذ الجامعة في العصر الحديث .

وتهدف تلك المراكز إلى وضع الخطط الاستراتيجية ورسم السياسات التعليمية التي تسهم في تطوير التعليم الجامعي، وتزويد المسؤولين بالمبادئ والأسس العلمية الحديثة اللازمة للتطوير، وكذلك تنمية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم مهنيًا، تطبيق نظم الإدارة الحديثة في المؤسسات التعليمية ووظائفها الإشراقية، علاوة على تقديم الاستشارات العلمية المتخصصة النظرية والتطبيقية في مجالات تطوير التعليم، وإجراء البحوث والدراسات العلمية التي تسهم في الارتقاء بمستوى التعليم الجامعي، والتقويم المستمر للأداء الجامعي على كافة المستويات، وتطوير البرامج الدراسية في ضوء معايير الجودة الشاملة، إضافة إلى تعظيم دور الجامعة في خدمة البيئة وتنمية المجتمع المحلي والقومي⁽³⁶⁾

وتهدف تلك المراكز إلى تقديم الخطط الدراسية وتطويرها، وتحسين طرق وأساليب التدريس باستخدام الأساليب التكنولوجية والتربوية الحديثة، واستمرار النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس وفق متطلبات العصر، وتقديم الإرشاد والتوجيه الفردي للأعضاء الذين يشعرون بحاجة إلى مساعدة معينة.⁽³⁷⁾

والجامعات الليبية في أشد الحاجة إلى إنشاء مثل تلك المراكز خصوصاً مع تدني مستوى التدريس إلى أكبر درجة ممكنة، فكل جامعة وكل قسم بل وكل أستاذ ينفرد بسلوك مهني، دون أدنى مسئولية للتركيز على تكوين الفرد في قالب متوحد ومتوازن يتفق مع المعاصرة ويؤمن

بالتطوير، ولا شك أن إنشاء مثل تلك المراكز أصبح ضرورة ملحة تحتاج إليها الجامعة في العصر الحديث خصوصاً مع ندرة الفرصة في الاحتكاك الخارجي لأعضاء هيئة التدريس.

- **توازن الأعباء التدريسية والإدارية:** إن توزيع ساعات العمل الفعلية لأستاذ الجامعة، بين التدريس، والتحصير، والإشراف على الرسائل الجامعية والبحث العلمي، والأعمال الإدارية المنوطة إليه، والأنشطة الريادية، كل ذلك يحد من درجة أدائه في العملية التعليمية على الوجه الأكمل، وإذا كان شأن أستاذ الجامعة أن يكون مربيًا وباحثًا ومحاضرًا وقائدًا، فإن التوازن بين الأعباء المطلوب منه أداؤها مطلب أساسي، وكثرة الضغوط عليه قد تجعله يفقد توازنه، وبالتالي يقصر في درجة سلوكه المهني.

من هنا فتوفير الظروف الملائمة وتحقيق التوازن بتخفيف الأعباء الملقاة عليه يقلل من الضغوط، وبالتالي يساعده على إجراء الأبحاث العلمية الناضجة، كما يساعده في تحقيق الأهداف الحقيقية من العملية التعليمية.

والجامعات الليبية في أمس الحاجة إلى تحقيق هذا التوازن، فهناك بعض أعضاء هيئة التدريس يستغرقون في البحوث أقصى درجات الاستغراق، مما يؤثر على أدائهم، في عملية التدريس، والعكس صحيح فهناك من ينهك قواه الفكرية في النهوض بالعملية التعليمية، مما يؤثر على إنتاجه في البحوث، من هنا فتحقيق التوازن بين الأعباء غداً أمراً حتمياً وضرورياً في الظروف الراهنة، خصوصاً مع المناداة بأهمية تطوير وتحديث التعليم.

د- عوامل خدمة المجتمع :

تقوم الجامعات بدور أساسي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والجامعات تؤدي هذا الدور لتسهم في التوسع الرأسي والأفقي لعامل المعرفة، الذي يمثل عاملاً رئيسياً في

مدخلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويصبح رأس المال المعرفي في المجتمع مجموع الحقائق المعروفة ضرورياً في عدد من الناس الذين يعرفونها (38)

وإن نمط وأسلوب أداء أستاذ الجامعة يعتبر حجر الزاوية في نجاح هذا الدور للجامعة، ومن أهم ما يمكن أن يسهم به عضو هيئة التدريس في تطوير مجتمعه، إجراء البحوث لحل المشكلات التي تواجهه، وتطوير التكنولوجيا والمعرفة لخدمته، والإدلاء بالمشورة والرأي فيما يتصل بتنمية المجتمع. (39)

وكذلك، إعطاء الاستشارات للمؤسسات الاجتماعية، والمساهمة في إلقاء بعض المحاضرات العامة والمشاركة في الندوات لإرشاد أبناء المجتمع وتزويدهم بالخبرات والمعارف في التخصص الذي يخدم فيه، خصوصاً إذا كانت له نتائج بحوث في المجال، وأيضاً الإسهام في الدورات التدريبية التي تقيمها المؤسسات التعليمية لتأهيل وتدريب الكوادر البشرية، والإسهام في إعداد الخطط التعليمية ومستوياتها المتخصصة وتنظيم المناهج وطرق تقويمها. (40)

من خلال العرض السابق لمسئوليات عضو هيئة التدريس تجاه خدمة البيئة، يتضح أن التحام أستاذ الجامعة بالمجتمع أمر مقرر، بل ومن أوجب الواجبات في المجتمع المعاصر، فمعروف أن الجامعة مؤسسة تعليمية أقامها المجتمع وأنفق عليها من ماله وعهد إليها بأعداد والكوادر المؤهلة بكافة التخصصات وآماله معلقة بالجامعة، سواءً من حيث التطوير والارتقاء بالفكر الإنساني للفرد في ذاته، أو من حيث تطوير وسائل الحياة وزيادة النمو ورفع مستوى المعيشة للفرد والمجتمع.

وهنا يتحتم علينا أن نلفت الانتباه أن التحام جامعاتنا بمشكلات البيئة مازال متعسراً، ولم يشعر المجتمع بعد بأثر الجامعة في تطوير المؤسسات التعليمية وغيرها الإدارية والخدمية

بالمجتمع، كما لم تشعر البيئة المحلية بعد بخدمات الجامعة، الأمر الذي يستوجب ضرورة إعادة النظر في تطوير خطة الجامعات، حتى تصبح أكثر إيجابية في خدمة المجتمع.

4- الكفايات الذاتية للأستاذ الجامعي.

نعرض فيما يلي مفهوم الكفاية، ومن ثم مفهوم التنظيم الذاتي، للوصول إلى كفاية عمليات التنظيم الذاتي للأستاذ الجامعي:

- مفهوم الكفاية:

لم يرد تعريف جامع مانع للكفاية، فقد تعددت تعريفات الكفاية، إلا أن معظم التعريفات تتفق على عدداً من الخصائص، فقد عرفها كلاً من (Howsam, & Houston) بأنها: "القدرة على عمل شئ أو إحداث نتائج متوقع".⁽⁴¹⁾

وقد عرفها طعمية، رشدي أحمد (1999)⁽⁴²⁾. بأنها: "مجموعة من الاتجاهات وأشكال الفهم والمهارات التي من شأنها أن تيسر للعملية التعليمية تحقيق أهدافها العقلية، والوجدانية، والنفسية، وعرفها (Good) بأنها: "القدرة على إنجاز النتائج المرغوبة مع اقتصاد في الجهد والوقت والنفقات".⁽⁴³⁾

وعرفها (التومي، 2005)⁽⁴⁴⁾ بأنها: "عبارة عن مجموعة من الموارد الذاتية (معارف، مهارات، قدرات، سلوكيات....)، التي تنظم في شكل بناء مركب يتيح القدرة على تعبئتها ودمجها، وتحويلها في وضعيات محددة، وفي وقت مناسب إلى إنجاز ملائم".
وعرفها أحد الباحثين بأنها: "أداء الفرد للمهام المنوط به وفق معيار محدد، بناءً على معلوماته واتجاهاته، فالأداء المقبول القابل للملاحظة والقياس يعبر عن الجانب الظاهر للكفاية، ومعلومات الفرد واتجاهاته تعبر عن الجانب الكامن لها"⁽⁴⁵⁾.

يتضح من خلال التعريفات السابقة، أنها تنطلق من تصورين مختلفين للكفاية، الأول: التصور السلوكي، الذي يعرف الكفاية بأنها أعمال أو مهارات، يمكن للأستاذ الجامعي أدائها، والثاني: التصور المعرفي، الذي يرى أن الكفاية عبارة عن استعداد عقلي افتراضي، أي أن كفاية الأستاذ الجامعي لها شكلان، أحدهما: كامن، وهو القدرة تتضمن مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يتطلبها الأستاذ الجامعي، والشكل الثاني: ظاهر، ويتمثل في الأداء الذي يمكن ملاحظته وتحليله وتفسيره وقياسه. وكذلك، كفاية الأستاذ الجامعي شاملة ومدمجة، وتظهر كفايته في القدرة على دمج المعارف والمهارات والاتجاهات، وترتبط أيضاً بكفايته في وضعيات مستجدة، كما أن كفايته قدرة مكتسبة، وأيضاً يوجد تداخل بين الكفاية والمهارة والأداء والهدف السلوكي، بحيث يصعب التمييز بينهما.

كما وجدنا في تحليلنا لمختلف تعاريف الكفايات، بأنها تتأرجح بشكل عام بين الفهم السلوكي، وهو سلسلة من الأعمال والأنشطة القابلة للملاحظة، أي جملة من السلوكيات النوعية الخاصة (خارجية وغير شخصية)، وبين الفهم الذهني، وهو إمكانيات واستعدادات ذهنية من طبيعة ذاتية وشخصية، تتجسد وتظهر في عدد من الإنجازات التي يقوم بها الفرد. ومما تقدم، يمكن للباحثة تعريف كفاية الأستاذ الجامعي بأنها: "قدرات عقلية افتراضية، تتجسد في استعماله لمهارات متنوعة، من خلال إنجازاته وأدائه، الذي يقوم به بدرجة عالية من الإتقان، وبأقل وقت وجهد ممكن، لتحقيق جملة من الأهداف".

5- الكفايات اللازم توافرها في الأستاذ الجامعي:⁽⁴⁶⁾

أ- الكفايات المهنية: تتمثل في احترام النظام الجامعي وتعليماته، وتقدير مهنة التعليم بكونه أستاذاً في الجامعة، والإلمام بأهداف التعليم الجامعي وكيفية تحقيقها، وأيضاً الإسهام في تطوير قسمه الذي يعمل فيه والكلية والجامعة، كذلك تنمية العلاقات الإنسانية الإيجابية مع

الطلاب والتعامل معهم بالود والاحترام، وإظهار مستوى عالي من الأخلاق يتسق مع أخلاقيات المربين الأفاضل، فضلاً عن العمل على التطور الذاتي وتطوير الأداء الأكاديمي والمهني ومهارات البحث العلمي.

كما تشمل الكفايات المهنية القدرة على التخطيط والتحليل، واتخاذ القرارات بأسلوب علمي، وتشخيص الخلل ومواقع الضعف وإيجاد طرق العلاج، والقدرة على التفسير، والأعداد الجيد للمادة العلمية، وتحديد الأهداف بصورة سليمة، وعرض المادة بتسلسل منطقي، والقدرة على إدارة الحوار والمناقشة والإقناع، واستخدام أساليب غير تقليدية في الشرح، واستخدام وسائط التعليم، وتنظيم الأفكار والحقائق والمفاهيم بدقة.

ب- الكفايات الشخصية: تتمثل في التحلي بقدرات ومهارات التفكير العلمي واتجاهاته، وكذلك الالتزام في سلوكه مع الآخرين بالمنهج الرباني، حتى يكون قدوة صالحة لطلابه في أقواله وأفعاله، علاوة على المتمتع بالصحة الجسدية والنفسية التي تؤهله للقيام بوظائفه المختلفة، والاحتفاظ بتحكم انفعالي مناسب، فلا يدع فرصة للغضب أن يمتلكه ولا يعطى أحكاماً سريعة للمواقف المختلفة، والثقة بالنفس، والإخلاص في العمل، وإنجاز الأعمال والمسؤوليات بجدية واهتمام⁽⁴⁷⁾.

ج- الكفايات الأكاديمية: تتمثل في التحلي بالصبر في التفاعل مع الطلاب داخل الصف وخارجه، التمكن العلمي، تحديد المنهج الدراسي تحديداً واضحاً، إتاحة المناقشة وحرية التعبير، القدرة على التنوع والتجديد أثناء إلقاء المحاضرات، التعرف على الفروق الفردية، كفايات تخطيط الدرس، كفايات تنفيذ الدرس، كفايات التقويم⁽⁴⁸⁾.

د- الكفايات التربوية: تتمثل في امتلاك القدرة على التوجيه الإرشاد النفسي، وأن يكون قدوة ونموذجاً للسلوك القويم، والقدرة على تشجيع الطلاب على الإبداع خلال تنمية تفكيرهم

العلمي، والتركيز على الأنشطة التي تدريبهم على حل المشكلات، وتنمية روح البحث والنقد والرغبة في التجديد، والقدرة على استثارة دافعية الطلاب للتعلم، والقدرة على إنماء شخصية طلابه⁽⁴⁹⁾.

6- مفهوم عمليات التنظيم الذاتي للأستاذ الجامعي:

إن الاهتمام بكفاية عمليات التنظيم الذاتي للأستاذ الجامعي، لتطوير مستوى أدائه هو محور رئيسي لعمل الكثير من أنظمة التعليم في مختلف دول العالم، لأنه العنصر الأساس الذي تقوم عليه العملية التعليمية، التي لا يمكن نجاحها إلا بوجوده، ويكون مؤهلاً تربوياً وتخصصياً، ومن هذا المنطلق سعت الجامعات إلى تطوير كفاية الأستاذ الجامعي الذاتية بمختلف الوسائل الممكنة، وتتجلى أهمية البحث في مدى توافر كفاية عمليات التنظيم الذاتي للأستاذ الجامعي، التي تجعله ذو كفاءة وقدره، كأحد أساليب تطوير المؤسسة الجامعية.

ويرى (Kopp, 1982) المشار إليه عند (Crundwell, 2001)، أن التنظيم الذاتي بناء مركب يمثل القدرة على الامتثال مع المطالب الموقفية، والعمل على تعديل شدة أفعال لفظية وحركية وتكرارها واستمراريتها في المواقف المهنية والاجتماعية، والعمل على تأجيل التصرف والفعل بناءً على هدف مرغوب به، مع القدرة على توليد سلوك مقبول اجتماعياً في غياب الرقابة الخارجية⁽⁵⁰⁾.

وعرف كلاً من (Rizemberg & Zimmerman, 1997)، التنظيم الذاتي بأنه: "المبادرة الذاتية التي تتضمن تحديد الأهداف والمثابرة، للوصول إلي هذه الأهداف، والمراقبة الذاتية، وإدارة الوقت، وتنظيم الجهد البدني، والبيئة الاجتماعية"⁽⁵¹⁾.

ويبدو للباحثة أن هذا التعريف يتضمن التحكم بالاندفاعية والقدرة على تأجيل الإشباع لدى الأستاذ الجامعي، مع اعتبار التنظيم الذاتي وظيفية تنفيذية، وهو الجزء المسؤول عن أفعال

أستاذ الجامعة، علاوة على أن الذات-ضمن هذا التعريف- لا تقوم بالسلوك أو تتحكم به أو تضبطه فقط، وإنما تكون مسؤولة عن الاختيار من بين مجموعة من البدائل المتوفرة.

ومن خلال التعريفات السابقة يتضح للباحثة أن التنظيم الذاتي للأستاذ الجامعي يقوم على ثلاث عناصر رئيسية، كما يشتمل على مجالات معينة، وهو ما ناقشه في السطور التالية:
أ- **عناصر التنظيم الذاتي:** يقوم التنظيم الذاتي على ثلاث عناصر رئيسية، هي:

- **الالتزام بالمعايير:** التنظيم الذاتي لا يمكن أن يتحقق دون معيار، والفرد يبذل الجهد ومحاولات جادة لتبديل وتعديل سلوكه على المدى البعيد، ليتناسب والمعيار الذي يتضمن المثالية والتوقعات والأهداف والقيم، وإن التنظيم الذاتي هو أمر تغيير الذات، لكن هذا التغيير قد يكون عشوائياً، أو بلا تحديد للذات بشكلها المثالي، وقد تظهر المشكلات حول المعايير، مما يسهم في الفشل في التنظيم الذاتي.

- **مراقبة الذات والسلوك:** ويهدف إلى الوعي بالذات، فمن الصعب تغيير السلوك ما لم يكن الفرد على وعي بهذا السلوك، فالمراقبة عنصر أساسي وهام لتنظيم السلوك.
- **القدرة على التغييرات:** وهي القدرة على إحداث تغييرات تظهر على شكل سلوكيات، يمكن أن تقلل الفجوة بين الذات وبين المعايير⁽⁵²⁾.

وفي ضوء ما سبق، ترى الباحثة إن عملية التنظيم الذاتي للأستاذ الجامعي، هو ما يعكس قدرته على التخطيط والتوجيه ومراقبة السلوك المهني والأكاديمي، والمرونة في تغيير الخطط بناءً على الظروف، فإن السلوك المهني للأستاذ الجامعي يتبع خطة وأهداف محددة مسبقاً، ويمكن تعديلها بمرونة لتحقيق الأهداف المحددة ذاتياً.

ب- مجالات التنظيم الذاتي:

يشمل مفهوم التنظيم الذاتي ثلاثة مجالات رئيسية، وتلك المجالات مرتبطة داخلياً بعدة طرق ويصعب الفصل بينهما، إلا أنه يمكن الفصل بين تلك المجالات مفاهيمياً، ونذكر فيما يلي تعريف تلك المجالات:

- **التنظيم الذاتي المعرفي:** يرى (Zimmerman, 1990) أنه التعبير الذي يشير إلى وصف التعلم الموجه ذاتياً من قبل عمليات الفعالة لما وراء المعرفة (التخطيط، المراقبة، التقويم الذاتي) وفق معايير التعلم ودافعيته⁽⁵³⁾، ويتضمن هذا المجال القدرة على تركيز الانتباه والمرونة المعرفية، وإعداد الأهداف والمراقبة الذاتية، والعزو السببي، وحل المشكلات، والأخذ بوجهة نظر الآخر، والتقييم، واتخاذ القرارات، والتوجيه نحو المستقبل، والقدرة على الانتقال بالانتباه.

- **التنظيم الذاتي الانفعالي:** يظهر التنظيم الذاتي للانفعالات في الإرادة الفاعلة للمشاعر غير السارة والوصول إلى التكيف في المواقف المثيرة انفعالياً، ويستوجب هذا التنظيم الوعي والفهم والتقبل للمشاعر والتهدة الذاتية وإدارة الضيق الداخلي، حيث يرى (Eisenberg, 2014) وآخرون، أن تنظيم الانفعالات يُعني بتحديد زمن ظهور الانفعالات، وكيفية التعبير عنها وقت الشدة، وذلك عندما يتعرض الفرد لاستثارة انفعالية، ويعني بكيفية التعبير عن الانفعالات سلوكياً والعمليات التي تستخدم لتغيير الحالة الانفعالية.

- **التنظيم الذاتي السلوكي:** يشمل هذا المجال اتباع القوانين، وتأخير الإرضاء والمقاومة وضبط الاندفاع وحل النزاعات وتنشيط الاستجابات، والسلوك الموجه نحو الهدف⁽⁵⁴⁾. وفي ضوء ما تقدم نخلص إلى ضرورة توافر الكفاية للأستاذ الجامعي بشقيها، الكامن، والذي يتضمن مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات، والشق الظاهر، والمتمثل في السلوك المهني، والذي يستدل عليه من خلال إنجازاته وأدائه المهني، وهذه الكفاية مفترضة في

الأستاذ الجامعي، والكفاية اللازم توافرها في الأستاذ الجامعي، هي كفاية مهنية، وكفاية شخصية، وكفاية أكاديمية، وكفاية تربوية، وهذه الكفايات ترتبط بعمليات التنظيم الذاتي للأستاذ الجامعي، وهي العمليات الداخلية التي تتيح له توجه أنشطته نحو الهدف مع مراعاة الجهد والوقت، وتلك العمليات لها علاقة بالعديد من المتغيرات النفسية، مثل: الوعي بالذات، والفاعلية الذاتية، والكفاية الانفعالية الاجتماعية.

وختاماً كان اختيارنا لموضوع السلوك المهني وكفاية عمليات التنظيم الذاتي للأستاذ الجامعي، لما له من أهمية في نشر الوعي العلمي بالسلوك المهني والتنظيم الذاتي لدى أساتذة الجامعة، وتقديراً للتكرار آثرنا أن لا نجعل خاتمة البحث سرداً وتكراراً لما تناولناه في ثناياه، وإنما عرضاً لأهم النتائج والتوصيات.

أولاً: النتائج.

- 1- السلوك المهني للأستاذ الجامعي يتضمن كافة الأنشطة والبرامج والتدريبات والاستراتيجيات، التي تهدف إلى رفع كفاءته المهنية، بما يحقق الاستمرارية في العمل لأطول وقت.
- 2- تطوير السلوك المهني للأستاذ الجامعي ضرورة حتمية، للاستجابة لمتطلبات التغيير، والتناغم مع طبيعة العصر وتحديات المستقبل، والتطوير الفعال للأستاذ الجامعي شاملاً، كإنسان، وصاحب مهنة، وعضو في المجتمع الأكاديمي.
- 3- السلوك المهني للأستاذ الجامعي يشمل العملية التعليمية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.
- 4- توجد عدة عوامل تؤثر في سلوك أستاذ الجامعي المهني، وهي: عوامل شخصية، وعوامل بحثية، وعوامل تعليمية، وعوامل خدمة البيئة.
- 5- تنطلق كفاية عمليات التنظيم الذاتي للأستاذ الجامعي من تصورين مختلفين، أحدهما: تصور سلوكي، والتصور الثاني: معرفي.

- 6- الكفاية اللازم توافرها في الأستاذ الجامعي، هي كفاية مهنية، وكفاية، شخصية، وكفاية أكاديمية، وكفاية تربوية.
- 7- تقوم عمليات التنظيم الذاتي للأستاذ الجامعي على ثلاث عناصر، هي: الالتزام بالمعايير، ومراقبة السلوك، والقدرة على التغيير.
- 8- تدور عمليات التنظيم الذاتي للأستاذ الجامعي في ثلاثة مجالات رئيسية مرتبطة ببعضها البعض، وهي: المجال المعرفي، والمجال الانفعالي، والمجال السلوكي.

ثانياً: التوصيات.

إن التوصل إلى سلوكاً مهنيًا وكفاية عمليات التنظيم الذاتي الأمثل للأستاذ الجامعي يتطلب عقد برامج تدريبية لأساتذة الجامعة أثناء الخدمة، وحتى يمكن تحقيق تلك التوصية ينبغي مراعاة الآتي:

- 1- أن يكون حضور تلك البرامج إجبارياً، شريطة أن تقوم كل جامعة بتقديم التسهيلات اللازمة للالتحاق بتلك الدورات.
- 2- مراعاة التمويل الكافي.
- 6- الاستعانة بعناصر موثوق في كفاءتها العلمية للقيام بالتدريس في تلك البرامج التدريبية، سواءً من داخل الجامعة أم من خارجها.
- 7- تدعيم البرامج التدريبية بوسائل حديثة تزامن العصر وتلاحق التغيير.
- 8- مراعاة التوقيت الجيد لعقد تلك الدورات.
- 9- ضرورة تضمين البرامج التدريبية التحليل لوظائف الجامعة، سواءً في البحث العملي، أو إعداد الطالب، أو خدمة المجتمع.

- 10- ضرورة تضمين برامج الدورات التدريبية المستحدثات العلمية المتصلة بمهنة التدريس، ومنها: طرق التدريس، تقنيات التعليم، نظريات التعلم، إلى غير ذلك.
- 11- أن تهدف برامج التدريب إلى رفع مستوى السلوك المهني والتربوي للأستاذ الجامعي.
- 12- جعل المستوى المهني للأستاذ الجامعي والأنشطة التابعة في كليته من أسس ترقيته، وذلك من خلال تقرير القسم، ويرفق به إنتاج أستاذ الجامعة العملي، ويحتوى على درجة سلوك أستاذ الجامعة للمحاضرات، ودرجة معاونته وتفاعله مع زملائه في القسم، ودرجة معاونته في الإشراف على الأبحاث العملية، ودرجة مشاركته في الندوات والمؤتمرات، ودرجة إسهامه في تطوير العملية التربوية داخل الجامعة التي ينتمي إليها.
- 13- استحداث لجنة خاصة لإعداد مناهج الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، والاهتمام بالبحوث والدراسات المتصلة بطرق التدريس والامتحانات، والتعليم المبرمج، وتقديم الاستشارات الفنية لاستخدام التقنيات الجديدة.
- 14- ضرورة توعية أساتذة الجامعة بأهمية ضبط الاندفاع في السلوك، وضبط الانتباه والانفعالات لتحقيق النجاح الاجتماعي والاكاديمي.
- 15- ضرورة عقد لقاءات علمية تهدف إلى نشر الوعي العلمي بمهارة التنظيم الذاتي لدى أساتذة الجامعة من حملة درجة الماجستير والدكتوراه، وعلاقته بالعديد من المتغيرات النفسية، مثل: الوعي بالذات، والفاعلية الذاتية، والكفاية الانفعالية الاجتماعية.

قائمة المراجع:

- (1) Lewis Elton & Gaye Manwaring “Training and Education of Teacher in Higher Education in Developing Countries”, Highre Education, Elsevier Scientific Publishing Company Amastredam, 1981, p.132.

- (2) إدريس، جمال نور الدين، دور الأستاذ الجامعي في خدمة البحث العلمي، جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، مؤتمر معوقات البحث العلمي، أمدردمان، يونيو/رجب، 2010، ص57.
- (3) تركي، عبد الفتاح إبراهيم، (1990)، "مستقبل الجامعات العربية بين قصور واقعها وتحديات الثورة العلمية جدل البنى والوظائف"، مؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي آفاق مستقبلية، 8 - 10 يوليو 1990م، كلية التربية جامعة عين شمس، المجلد الأول - القاهرة، ص133.
- (4) Mount Royal University, student Evaluation of instruction (SET), spring-summer semester, 2012,
- (في)، أحمد، علا عبد الرحيم، وأحمد، أسماء عبد السلام، صورة أستاذ الجامعة من وجهة نظر طلابه عبر ثقافية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج34، ع2، 2018، ص202.
- (5) تركي، عبد الفتاح إبراهيم: "مستقبل الجامعات العربية بين قصور واقعها وتحديات الثورة العلمية جدل البنى والوظائف" مرجع سابق، ص 148.
- (6) عبد المجيد، طه محمد سعيد، (2012): "الكفايات التعليمية اللازم توافرها للأستاذ الجامعي بجامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية في ضوء معايير الجودة، مجلة جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، السنة18، ص13.
- (7) محمد، فتحية حسن وسليمان، سعيد احمد (1993): "برنامج تدريبي مقترح لإعداد معلم الجامعة"، جامعة الإسكندرية، مج6، ع1، كلية التربية، مصر، ص315-230.
- (8) الخثيلة، هند بنت ماجد (2000): "المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود"، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، مج12، ع2، ص107-123.
- (9) محمد إبراهيم محمد الفضل، (2014)، "الكفايات المهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب"، مجلة جامعة عرب كردفان للعلوم الإنسانية، العدد8، جامعة غرب كردفان، ص13.

- (10) عبد الهادي، سامر عدنان شوقي (2018)، "التنظيم الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أبو ظبي في دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، مج 7، ع 12، نيسان/ رجب، جامعة القدس المفتوحة، 2018، ص152.
- (11) الحيدري، محمد سليمان (1437هـ): القيمة التنبؤية لتنظيم الذات وحل المشكلات للتنبؤ بالتحصيل الأكاديمي لدى طلاب كلية المعلمين بجامعة الملك سعود، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، عمادة البحث العلمي، ع 38، 2015، ص3.
- (12) آل مقبل، علي بن ناصر، الأستاذ الجامعي وتوازن الأداء والمتطلبات الأكاديمية (دراسة تحليلية)، مجلة العلوم التربوية، مج 38، ملحق(15)، 2011، ص1766.
- (13) عبده، محمد فايز، تجديد الخطاب التربوي، المؤتمر العلمي الثامن عشر، الجمعية المصرية للتربية العلمية، يوليو 2016، ص2.
- (14) شيعه، عبد المجيد عبد التواب، (1990): "ثلاثة مقومات لتنمية التدريس بالجامعات المصرية" مؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي، آفاق مستقبلية، الفترة من 8 - 10 يوليو 1990 رابطة التربية الحديثة، ص30.
- (15) American Educational Research "Faculty development encyclopedia of educational research, Macmillan publishing Co. Inc, New York, pp. 646.
- (16) شيعه، عبد المجيد عبد التواب، "ثلاثة مقومات لتنمية التدريس بالجامعات المصرية" مؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي، مرجع سابق، ص 305 - 306.
- (17) أنظر: الشناوي، أحمد محمد سيد أحمد، (2011): "الإعداد التربوي لعضو هيئة التدريس، دراسة حالة لجامعة قناة السويس"، مؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي، آفاق مستقبلية، ص199، 202، 205، 206، 207، 208؛ شيعه، عبد المجيد عبد التواب، "ثلاثة مقومات لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية"، مرجع سابق، ص 301، 302،

- 303؛ تركي، عبد الفتاح إبراهيم، "مستقبل الجامعات العربية بين قصور واقعها وتحديات الثورة العلمية جدل البئي والوظائف، مرجع سابق، ص 130.
- (18) العجيلي، عصمان سرکز، الطاهر، مصطفى القريض، مأسسة البحث العلمي، ورقة علمية مقدمة للندوة العلمية حول واقع البحث العلمي بجامعة الزاوية، مركز البحوث بجامعة الزاوية، بتاريخ 2017/3/28.
- (19) الشناوي، أحمد محمد سيد أحمد، "الإعداد التربوي لعضو هيئة التدريس. دراسة حالة لجامعة قناة السويس"، مرجع سابق، ص 202.
- (20) شيحة، عبد المجيد عبد التواب، "ثلاثة مقومات لتنمية أعضاء هيئة التدريس، مرجع سابق، ص 301.
- (21) زاهر، محمد ضياء الدين، (1987): دراسة تقييمية للكفاية الداخلية للدراسات العليا الجامعية في العلوم الطبيعية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، كلية التربية، ص ص 48 - 49.
- (22) عبد الموجود، محمد عزت، (1988)، "التعليم العالي وإعداد هيئة التدريس"، دراسات تربوية، المجلد الثالث، جزء 11، القاهرة، ص ص 47 - 48.
- (23) الشخيلي، عبد القادر (1983)، تطوير المستوى العلمي للطالب الجامعي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 1983، ص 14.
- (24) عبد الموجود، محمد عزت، "التعليم العالي وإعداد هيئة التدريس"، مرجع سابق، ص 48.
- (25) حمارشة، عبد السلام، صفات الأستاذ الجامعي المفضلة لدى الطلبة في جامعة القدس، مجلة رابطة التربويين العرب، ع 33، ج 1، يناير 2013، ص 195.
- (26) William George "Some of my best friends are professors" A Bel ard, Schuman, New York, 1958, p.p. 60-68.
- (27) باشا، سيد حسين: (1983)، "بعض معوقات البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية في الجامعات العربية" ضمن بحوث ندوة هيئة التدريس في الجامعات العربية،

- جامعة الملك سعود، عمادة البحث العلمي، الرياض، 1983، مارس-فبراير/ ربيع الثاني، ص 3.
- (28) حمدان، محمد أحمد ، (1983)، "مسئولية عضو هيئة التدريس" ضمن بحوث ندوة جامعة الملك سعود، عمادة البحث العلمي، الرياض، 1983، مارس-فبراير/ ربيع الثاني، ص 10.
- (29) الشخيلي، عبد القادر (1983)، تطوير المستوى العلمي للطلاب الجامعي، مرجع سابق، ص 43.
- (30) أحمد، لطفي بركات، (1983): "إعداد عضو هيئة التدريس" ضمن بحوث ندوة عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، جامعة الملك سعود ، عمادة البحث العلمي، الرياض، 1983، ص 9.
- (31) تيم، حسن أحمد: "عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية"، ندوة جامعة الملك سعود، عمادة البحث العلمي، الرياض، 1983 ، ص 2.
- (32) تركي، عبد الفتاح إبراهيم: "مستقبل الجامعات العربية بين قصور واقعها وتحديات الثورة العلمية جدل البثي والوظائف" مرجع سابق، ص 146.
- (33) المرجع السابق، ص ص 49 - 50.
- (34) تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، الدورة الخامسة، أكتوبر - يوليو 1977 - 1997.
- (35) الحميدي، عبد الرحمن سعد، (2000): "حاجة التعليم العالي في البلدان العربية للأخذ بسياسية التعليم المستمر" مجلة اتحاد الجامعات العربية، عدد متخصص عن التعليم الجامعي والعالي في الوطن العربي، المؤتمر العام السادس الفترة من 16 - 88/2/18، صنعاء 1988، ص 466.
- (36) <http://www.aun.edu.eg/dlearn/index.php>.

- (37) الكيلاني، عبد الله زيد وعدس، عبد الرحمن، (1983): "الظروف الملائمة لاستقرار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية"، جامعة الملك سعود، عمادة البحث العلمي، الرياض، 1983، ص 77.
- (38) الشطلاوي، محمد إبراهيم محمد "التعليم العالي ودوره في التنمية بين محددات الواقع واستشراف المستقبل"، مرجع سابق، ص ص 775 - 776.
- (39) حمدان، محمد أحمد: "مسئوليات عضو هيئة التدريس" مرجع سابق، ص 18.
- (40) المرجع السابق، ص 9.
- (41) مرعي، توفيق، (1983): الكفايات التعليمية في ضوء النظم، ط1، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 28.
- (42) طعيمة، رشدي أحمد (1999): "المعلم، كفايته، إعداد، تدريبه"، القاهرة، دار الفكر العربي، ص 25.
- (43) الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم، (2003): كفايات التدريس "المفهوم، التدريب، الأداء"، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، ص 28.
- (44) التومي، عبد الرحمن (2005): الكفايات "مقاربة نسقية"، ط3، دار الهلال، المملكة المغربية، ص 36.
- (45) بشندي، خالد، (2009): مصطلح الكفاية وتداخل المفهوم في اللسانات التطبيقية، المجلة الأردنية في اللغة العربية وآدابها، المجلد (5)، العدد (2)، ربيع الثاني 1430هـ، نيسان 2009، الأردن، ص 43.
- (46) عبد الحميد، طه محمد سعيد (2015)، الكفايات التعليمية اللازم توافرها للأستاذ الجامعي بجامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية في ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة ماجستير، جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، 2015، ص 186.

- (47) اليحيوى، صبرية بنت مسلم(2011): معايير إدارة الجودة الشخصية لدى رؤساء الأقسام وأساليب تعزيزها بالجامعات السعودية، المجلة الأردنية للعلوم التربوية، جامعة اليرموك، عمادة البحث العلمي، مج 7، ع1، 2011، ص42.
- (48) المرجع السابق، ص53.
- (49) يعقوب، نافذ رشيد (2005)، الكفايات المهنية والخصائص الشخصية المرغوبة في الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب كلية المعلمين في بيئة المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص102.
- (50) عبد الهادي، سامر عدنان شوقي (2017)، مرجع سابق، ص153.
- (51) الحيدري، محمد سليمان (2015)، مرجع سابق، ص7.
- (52) عبد الهادي، سامر عدنان شوقي (2017)، مرجع سابق، ص153.
- (53) محمد، محمد عباس (2018)، التنظيم الذاتي وعلاقته بالإجهاد الانفعالي لدى مدرسي الجامعة، جامعة بغداد، كلية الآداب، مج 2، العدد 3، كانون الأول، 2018، ص481.
- (54) عبد الهادي، سامر عدنان شوقي (2017)، مرجع سابق، ص154.