



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

تصور مقترح لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس لتطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة بجامعة سوهاج

إعداد

د/ خديجة عبد العزيز على إبراهيم

مدرس أصول التربية

بكلية التربية - جامعة سوهاج

﴿ المجلد الحادي والثلاثين - العدد الخامس - جزء ثاني - أكتوبر ٢٠١٥ م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

مقدمة :

يتميز التعليم الجامعي بأنه قمة السلم التعليمي ويلعب دوراً كبيراً في إعداد كم هائل من الخريجين وتسلحهم بالمعارف الحديثة والمهارات اللازمة لمساهماتهم في بناء المجتمع وتطويره ، كما يلعب التعليم الجامعي دوراً كبيراً في تحديث المعرفة بإجراء عديد من البحوث والدراسات العلمية التي تسهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالمجتمع وفي حل مشكلاته.

ويعتبر عضو هيئة التدريس العمود الفقري للتعليم الجامعي لأنه يقوم بعدة مهام وأدوار داخل الجامعة منها التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، بالإضافة إلى الأدوار الإدارية والقيادية بالجامعة، وتتوقف جودة مخرجات التعليم الجامعي بدرجة كبيرة على جودة أداء عضو هيئة التدريس ومدى كفاءته في القيام بالأدوار الأكاديمية الموكلة إليه، فكلما ارتفع مستوى الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس كلما ارتفعت جودة الخريجين من طلابه وارتفع مستوى البحث العلمي بالجامعات وازدادت مساهمته في خدمة المجتمع.

ولقد تميز العصر الحالي بعدة تغيرات متلاحقة وانفجار معرفي وأصبح من الضروري على عضو هيئة التدريس أن يواكب مجتمع المعرفة ويساهم في بنائه ، و أن يتم تطوير أدائه الأكاديمي حتى يواكب متطلبات مجتمع المعرفة ، ويسهم بشكل فعال في بناء مجتمع المعرفة.

ولقد تم الاهتمام في العصر الحالي بضرورة مواكبة مجتمع المعرفة حتى لا تكون هناك فجوة كبيرة بين الدول العربية والدول المتقدمة ، وحتى يتم ذلك فلا بد من الارتقاء بمستوى التعليم في مصر وغيرها من الدول العربية وخاصة التعليم الجامعي لأن التعليم الجامعي هو العامل الرئيسي في إنتاج المعرفة وتطبيقها والإفادة منها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتوضح المنظمة الدولية للتنمية والتعاون في المجال الاقتصادي (2, 2008, OECD) أن مؤسسات التعليم العالي يمكنها بناء مجتمع المعرفة من خلال القيام بأربع مهام رئيسية هي تشكيل رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب وبناء قواعد المعرفة من خلال البحث والتطوير ، ونشر واستخدام المعرفة من خلال التفاعل مع المستخدمين للمعرفة ، وصون المعرفة من خلال المحافظة عليها ونقلها بين الأجيال بالتالي لا بد من العمل على الارتقاء بمستوي وكفاءة وجوده أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وذلك لأن عضو هيئة التدريس باعتباره على رأس

مدخلات التعليم وأهمها وهو العنصر الذي يقوم بأغلب تلك المهام ، ولا بد من تطوير أدائه الاكاديمي حتى يواكب متطلبات مجتمع المعرفة ويقوم بمهامه على أكمل وجه.

ولقد أجريت عدة دراسات عن التعليم الجامعي ودوره في مجتمع المعرفة منها دراسة عبد اللطيف حيدر (٢٠٠٤ م) وهدفت للتعرف على الأدوار الجديدة التي يفرضها مجتمع المعرفة على مؤسسات التعليم في الوطن العربي سواء التعليم العام أو التعليم الجامعي ، و دراسة أشرف محمد (٢٠٠٨م) وتم بها دراسة دور التعليم العالي في مواجهة تحديات تأسيس مجتمع المعرفة في مصر، ودراسة أحمد عبد العزيز (٢٠١٠ م) وحددت هذه الدراسة الأدوار الجديدة للجامعات المصرية لتحقيق متطلبات مجتمع المعرفة ووضع رؤية مقترحة لتفعيل دورها في ذلك .

وسعت دراسة علي الشايع (٢٠١٠ م) لدراسة وتعريف وتشخيص ملامح مجتمع المعرفة في المملكة العربية السعودية ودور البحث العلمي بها لبناء اقتصاد المعرفة ، وأكملت دراسة محمد الذيباني (٢٠١٢ م) وتعرفت على دور الجامعات السعودية في بناء مجتمع المعرفة والأدوار المستقبلية التي يمكن أن تقوم بها وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية .

دراسة هبة إبراهيم (٢٠١٢م) وقامت هذه الدراسة بوضع تصور لتطوير إعداد أخصائي الإعلام التربوي بكليات التربية النوعية وتحسين برامج إعدادهم لتتلاءم مع متطلبات مجتمع المعرفة، واهتمت دراسة محمد حرب (٢٠١٣م) بضرورة تطبيق إدارة المعرفة بالجامعات لتحقيق التميز في البحث التربوي وقامت هذه الدراسة بوضع تصور مقترح لتطبيق إدارة المعرفة في مجال البحث التربوي بالجامعات حتى تسهم الجامعات في بناء مجتمع المعرفة ، وقامت دراسة ماهر الضبع (٢٠١٣م) بدراسة واستشراف أهم التحديات التي تواجه مجتمع المعرفة في مصر حتى عام ٢٠٢٠م وهي دراسة استشرافية باستخدام أسلوب دلفاي وركزت بصفة خاصة على التحديات المرتبطة بالتعليم والبحث العلمي في مصر .

وقدمت دراسة عماد عطية (٢٠١٣م) رؤية مستقبلية لتطوير إعداد المعلم في مصر في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، وجاءت دراسة كريمة موسي (٢٠١٤م) وتناولت بالبحث دور الجامعة في تنمية بعض المهارات الحياتية لدى طلابها في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة

ووضعت تصورًا مقترحاً لتفعيل دور الجامعة في تنمية تلك المهارات الحياتية لتفعيل دور الجامعة في تنمية تلك المهارات الحياتية لمواكبة متطلبات مجتمع المعرفة، وهدفت دراسة كريمة شاكر (٢٠١٤م) إلى التعرف على الدور التنموي للجامعة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة والتوصل إلى تصور مقترح للارتقاء بالدور التنموي للجامعة لمواكبة الانفجار المعرفي والتكنولوجي في العصر الحالي ، وقامت دراسة على نصار (٢٠١٤م) بالكشف عن أهم المقومات المختلفة الواجب توافرها في البحث التربوي لتلبية متطلبات مجتمع المعرفة ، وجاءت دراسة عطية أبو الشيخ (٢٠١٤م) وقامت بوضع تصور مقترح لدور الجامعة في بناء مجتمع المعرفة العربي في ظل تحديات العولمة.

ومن الدراسات الاجنبية التي تناولت التعليم الجامعي ومجتمع المعرفة دراسة لرأي الطلاب عن دور التعليم الجامعي في مجتمع المعرفة توصلت إلى إتفاق الطلاب على ضرورة أن يوفر التعليم الجامعي المعرفة للجميع ، ويراعي احتياجات المجتمع سواء من التدريب وحماية القيم الأساسية فيه، وتوفير بيئة تعليمية جيدة ، وبيئة بحثية محفزة. (Vukasovic, M. , 2003) ، و دراسة (Yves,P.,2007) قدمت رؤية مستقبلية للتعليم العالي والبحث والابتكار في مجتمع المعرفة من خلال الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات .

ودراسة (Valimaa, J. & Hoffman, D., 2008) ودرست الأدوار التي يمكن أن تقوم بها مؤسسات التعليم الجامعي في مجتمع المعرفة على المستوى الوطني والعالمي .

ودراسة (Metcalfe, A. S. & Fenwick., 2009) وقد حددت أدوار التعليم الجامعي الكندي في مجتمع المعرفة في ثلاث نقاط هي الاهتمام بالبحوث العلمية والاهتمام بالشراكة بين الجامعة والمقاطعات المختلفة لتوفير ٦٠% من تمويل البحوث وكذلك تفعيل دور الأفراد الأكاديميين والمؤسسات مثل الكليات والجامعات والمستشفيات في مجال البحث العلمي.

، وهذه الدراسات السابقة تناولت جوانب وأدوار مختلفة يجب أن يقوم بها التعليم الجامعي لمواكبة مجتمع المعرفة ومتطلباته.

ونظرًا لأهمية دور عضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي وضرورة أن يكون أدائه الأكاديمي على مستوى عال حتى يرتفع بمستوى التعليم الجامعي فقد تم إجراء عدة دراسات عن

الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس ومنها دراسة جمال الدهشان وجمال السبسي (٢٠٠٤م) ، وقامت هذه الدراسة بتقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم وقد اقتصرت هذه الدراسة على تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، وجاءت دراسة أماني قليوبي (٢٠١١م) ودرست مدى قيام عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى بمهامهن التربوية في ضوء معايير الجودة الشاملة وذلك من خلال دراسة ميدانية ومن وجهة نظر العضوات والطلبات، وقامت دراسة أمل صيام (٢٠١٢م) بدراسة واقع دور أعضاء هيئة التدريس في بناء مجتمع المعرفة وذلك بدراسة حالة على كلية التربية بالعريش وقامت بوضع مجموعة توصيات لتفعيل دور أعضاء هيئة التدريس في بناء مجتمع المعرفة.

وأضافت دراسة (Zarkovic, N. et al., 2014) أنه لإنشاء مشروع مجتمع المعرفة فإنه يقوم بشكل أساسي على جهود الخبراء العلميين في مجال البحوث والتعليم جنباً إلى جنب مع تعاونهم مع مديري المشاريع والبرامج العلمية ولا بد أن يستند عملهم على المبادئ الديمقراطية المفتوحة حتى يتحقق رؤية مجتمع المعرفة.

ونظراً لوجود عدة متطلبات لمجتمع المعرفة فإن ذلك يتطلب ضرورة أن يكون الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس متطوراً ومواكباً لتلك المتطلبات ، وينبغي تطوير الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس وبشكل مستمر ، والدراسة الحالية تحاول البحث في مدى قيام برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بتطوير الأداء الأكاديمي لأعضائها وفق متطلبات مجتمع المعرفة وكيفية تفعيلها.

مشكلة الدراسة :

إن تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس لكي يتفق مع متطلبات مجتمع المعرفة أصبح ضرورة حتمية ويجب أن يتم تطويره بشكل مستمر حتى يواكب تلك المتطلبات المتلاحقة والمتغيرة باستمرار ، حيث إن التعليم الجامعي لا بد أن يواكب مجتمع المعرفة ولا بد أن

يعمل على توفير البرامج التدريبية الجديدة والمتجددة في مؤسساته حتى يرفع مستوي العاملين به خاصة أعضاء هيئة التدريس حتى يستطيعوا إنتاج المعرفة بشكل جيد. (Valimaa, J. & Hoffman, D., 2008, 268) وأن عملية تطوير مستوي أداء أعضاء هيئة التدريس اهتمت بها عدة دراسات منها دراسة محمد حمدان (٢٠٠٣م) وهي بعنوان التطوير الوظيفي لأسانذة التعليم العالي ودرست مبررات التطوير الوظيفي وأهم المهارات المفروض اكتسابها من أجل التطوير، ودراسة إبراهيم العويلي (٢٠٠٩م) وتناولت بالدراسة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والجودة والاعتماد المؤسسي والمهني بكليات التربية، وأوضحت دراسة (Leenyu, M. et al. , 2009) أنه لا بد من تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة وحتى يحدث ذلك لا بد من التخطيط للأداء الذي سيتم تحقيقه ثم إدارة الأداء بشكل جيد يضمن تحقيق الأهداف المنشودة من الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

ودراسة أماني غبور (٢٠١٠م) وهي دراسة تقييمية لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية ودرست مدى أهمية الدورات المقدمة بمركز تنمية القدرات وكذلك مدى الاستفادة منها ومقوماتها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية النوعية بجامعة المنصورة ، وكذلك قامت دراسة أحمد الكناني وآخرون (٢٠١١م) بالتعرف على مدى الاستفادة من الدورات التدريبية المقدمة لعضوات هيئة التدريس في تطوير العملية التعليمية بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية ، وجاءت دراسة رأفت العوضي (٢٠١٣م) ووضعت استراتيجية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القدس المفتوحة في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني والتنافسية العالمية، وأكملت دراسة فاطمة الدعدي (٢٠١٣م) ، وقامت بدراسة معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وسبل التغلب عليها في ضوء منهجية الجودة الشاملة بالجامعات الحكومية في منطقة مكة المكرمة، ووضعت بعض التوصيات للتغلب على تلك المعوقات ، وجاءت دراسة عبد الغني الحاوري (٢٠١٣م) ووضعت تصوراً مقترحاً لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي ، وفي نفس الاتجاه جاءت دراسة آلاء الأحمدى (٢٠١٤م) و درست الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وسبل الارتقاء بها لمواكبة متطلبات مجتمع المعرفة.

وأوضحت دراسة (Marin, S. M. & Ioana, N. , 2012) أن عملية تطوير التعليم من حيث تطوير أهدافه وسياساته واستراتيجيات التدريس به وجميع العمليات التعليمية به لا يمكن أن تتم إلا بتدريب الموارد البشرية القائمة بالتدريس على الاتجاهات الجديدة بشأن تحسين مهنة التعليم والتي تتغير بشكل كبير ومستمر.

وكذلك دراسة (Oguz, A. & Aydin, U. , 2012) أوضحت أن استراتيجية تركيا لنظام التعليم في مجتمع المعرفة تعتمد بشكل رئيسي وجوهري على التدريب الناجح للموارد البشرية خاصة أعضاء هيئة التدريس لخلق الابتكار والإبداع التكنولوجي لديهم ليساهموا في التنمية التكنولوجية والاقتصادية على المستوي الوطني وزيادة القدرة التنافسية لتركيا على الصعيد الدولي.

يتضح من تلك الدراسات أنها جميعها اهتمت بضرورة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ودرست عملية تطوير أدائهم في مصر وعدة دول عربية مختلفة مثل المملكة العربية السعودية واليمن وفلسطين وفي مصر عملية تطوير الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس باللغة الأهمية وأولتها وزارة التعليم العالي اهتمامًا كبيرًا حتى يقوم الأعضاء بدورهم على أكمل وجهه ومن أهم تلك الجهود لتطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس ضرورة حصولهم على بعض الدورات التدريبية المتقدمة بمراكز تنمية القدرات والدورات التدريبية المقدمة بمراكز التدريب على تكنولوجيا المعلومات (ICTP) ويعتبر شرطاً من أجل الترقى للدرجة الأعلى حصول عضو هيئة التدريس على ست دورات تدريبية من تلك الدورات منها اثنتان على الأقل من دورات التدريب على تكنولوجيا المعلومات (ICTP) .

ونظراً لأهمية تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس حتى يتفق مع متطلبات مجتمع المعرفة ذلك من جهة ،ونظراً لوجود جهود من قبل الجامعة لتطوير ذلك الأداء الأكاديمي من خلال البرامج التدريبية التي تقدمها لهم مع وجود شكوى من أعضاء هيئة التدريس بضعف الاستفادة منها ، لذلك فإن الدراسة الحالية تحاول أن تتعرف على واقع دور تلك البرامج التدريبية في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة الحالي ، وكيفية تفعيل هذه البرامج التدريبية وأهم المتطلبات اللازمة لتفعيلها.

تساؤلات الدراسة:

وبالتالي تتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية :

١. ما مفهوم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة وما هي جوانبه المختلفة؟
٢. ما برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس المتاحة بالجامعة لتطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة؟
٣. ما واقع برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس ودورها في تطوير أدائهم الأكاديمي (التدريس - البحث العلمي) في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة؟
٤. هل تختلف آراء أعضاء التدريس حول كل من واقع البرامج التدريبية في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة وأهمية المتطلبات اللازمة لتفعيل هذا الدور و، ومدى توفرها بجامعة سوهاج باختلاف الإعداد (التربوي وغير التربوي) والمرتبة العلمية أم لا ؟
٥. ما التصور المقترح لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة؟

أهداف الدراسة :

تتلخص أهداف الدراسة فيما يلي:

١. التعرف على مفهوم مجتمع المعرفة وأهم أبعاده وخصائصه وأهم متطلباته بالتعليم الجامعي .

٢. توضيح مفهوم الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة وأهم جوانبه المختلفة .
٣. التعرف على برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس المتاحة بالجامعة لتطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة.
٤. التعرف على واقع برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس ودورها في تطوير أدائهم الأكاديمي في كلاً من التدريس و البحث العلمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة.
٥. التعرف على أهم المتطلبات اللازمة لتنفيذ برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس ومدى أهميتها ودرجة توفرها بجامعة سوهاج .
٦. وضع تصور مقترح لتنفيذ برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة.

أهمية الدراسة :

ترجع أهمية الدراسة إلى أنها تركز على موضوع تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وفق متطلبات مجتمع المعرفة ودراسة واقع دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تحقيق هذا التطوير، والتعرف على أهم المتطلبات اللازمة لتنفيذ هذا الدور، والعمل على تفعيل دور هذه البرامج بشكل أكبر مما هو عليه الآن وبالتالي يمكن تلخيص أهمية الدراسة في النقاط التالية:

١. تفيد في تعريف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بأهم جوانب أدائهم الأكاديمي المطلوب القيام بها في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة.
٢. توضح لأعضاء هيئة التدريس أهم دواعي تطوير الأداء الأكاديمي بجميع جوانبه وفقاً لمتطلبات مجتمع المعرفة.

٣. تعرف المسئولين عن البرامج التدريبية بالجامعة بمدى قيام تلك البرامج بدورها في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.
٤. تضح للمسئولين عن البرامج التدريبية بالجامعة أهم المتطلبات اللازمة لتفعيل البرامج التدريبية بالجامعة في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.
٥. تعرف المسئولين عن البرامج التدريبية بالجامعة و بوزارة التعليم العالي بمدى الحاجة إلى تنويع تلك البرامج وفقا للتخصص والدرجة العلمية.
٦. تقوم الدراسة بوضع تصور مقترح لتفعيل تلك البرامج التدريبية في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وفق متطلبات مجتمع المعرفة.

حدود الدراسة :

تم تطبيق الدراسة الميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس وشملت الأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرسين وذلك بجامعة سوهاج، وتم التطبيق في عدد من كليات الجامعة وهي كلية التربية ، وكلية الآداب ، وكلية التجارة ، وكلية العلوم ، وكلية الطب البيطري، وتم التطبيق في الفترة من ٢ / ٦ / ٢٠١٥م وحتى ٢ / ٧ / ٢٠١٥م ، واقتصرت الدراسة على التعرف على واقع دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في مجال التدريس وفي مجال البحث العلمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة ، والتعرف على أهمية المتطلبات اللازمة لتفعيل هذا الدور ومدى توفرها بجامعة سوهاج.

منهج الدراسة :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وذلك لملاءمته لموضوع الدراسة، ولأنه المنهج الوصفي يقوم على جمع المعلومات والبيانات وتبويبها والعمل على تفسيرها وتحليلها والتوصل منها إلى النتائج والتعميمات.

وهذا ما قامت به الباحثة في هذه الدراسة، حيث قامت بجمع الدراسات والأدبيات المتصلة بموضوع الدراسة ثم إعداد الإطار النظري لها، ثم إعداد أداة الدراسة الميدانية وتطبيقها ثم المعالجة الإحصائية لنتائج الدراسة واستخلاص النتائج منها وتفسيرها، ثم الاستفادة من نتائج

الدراسة النظرية ونتائج الدراسة الميدانية في وضع تصور مقترح لتفعيل دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة.

أدوات الدراسة :

استخدمت الباحثة استبانة من إعداد الباحثة موجهة إلى عينة الدراسة، وذلك للتعرف على واقع دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة والتعرف على أهمية المتطلبات اللازمة لتفعيل هذا الدور ومدى توفرها بجامعة سوهاج.

عينة الدراسة :

طبقت الباحثة الاستبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس (الأساتذة والأساتذة المساعدين ، والمدرسين) بجامعة سوهاج وفي عدد من الكليات التابعة لها وهي كلية التربية وكلية الآداب، وكلية التجارة ، وكلية العلوم، كلية الطب البيطري ، ووصل عدد الاستبانات الصحيحة التي خضعت للمعالجة الإحصائية (٢٢١) استبانة.

مصطلحات الدراسة :

١- تفعيل:

وتعرفها الدراسة الحالية إجرائيا بأنها تحقيق الأهداف المرجوة بصورة جيدة والعمل على التأكد من مطابقة المخرجات مع الأهداف والمعايير الموضوعية لها ويتم ذلك نتيجة لمحصلة التكامل والتفاعل بين كل المكونات والعناصر المشتركة المعنية بتحقيق تلك الأهداف المرجوة.

٢- برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس:

وتعرفها الدراسة الحالية إجرائيا بأنها تلك الدورات التدريبية التي تتاح لأعضاء هيئة التدريس للحصول عليها بالجامعة وهي الدورات التدريبية التي تقام في كل من مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، وفي مراكز تكنولوجيا المعلومات (ICTP) بالجامعات.

٣- تطوير:

تعرفه الدراسة الحالية إجرائيا بأنه هو عملية التحسين والتجويد المقصودة والتي تتم لرفع مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وذلك وفق خطة علمية منظمة من أجل إحداث هذا التحسين والتجويد في الأداء الأكاديمي.

٤- الأداء الأكاديمي:

ويعرف الأداء الأكاديمي إجرائيا في هذه الدراسة بأنه عملية قيام عضو هيئة التدريس بمهامه الجامعية المطلوب قيامه بها، وتشمل التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وذلك من أجل تحقيق أهداف التعليم الجامعي وتحقيق التنمية الشاملة للمجتمع.

٥- متطلبات مجتمع المعرفة:

وتعرف الدراسة الحالية متطلبات مجتمع المعرفة إجرائيا بأنها هي تلك المقتضيات والاحتياجات والمهارات والمناشط والأدوار اللازمة والتي يجب أن تتم بالجامعة، ويقوم أعضاء هيئة التدريس بالقسط الأعظم منها من أجل إعداد الطلاب الخريجين القادرين على إنتاج المعرفة ، وتحليلها ونقدها واستخدامها وتطبيقها في حياتهم العملية وفي التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالمجتمع.

خطة السير في الدراسة:

بعد اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة والأدبيات ذات الصلة بموضوع الدراسة ، قامت ببلورة مشكلة الدراسة وتحديدها وسارت ا لدراسة وفقا للخطوات التالية:

١- الإطار العام للدراسة:

وجاء هذا الجزء من الدراسة للتعريف بها من خلال عرض الدراسات السابقة وعرض مشكلة الدراسة وأهميتها، والتعرف على حدود الدراسة ومنهج الدراسة ومصطلحاتها وكذلك خطة السير في الدراسة.

٢- الإطار النظري للدراسة:

وقد جاء الإطار النظري في ثلاثة أجزاء هي:

- الجزء الأول: وتناول عرض لمجتمع المعرفة ومتطلباته في التعليم الجامعي واشتمل على مفهوم مجتمع المعرفة وخصائصه وسماته وأبعاده والعوامل التي ساهمت في ظهوره، ومتطلبات مجتمع المعرفة بالتعليم الجامعي.

- الجزء الثاني: جاء عن الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في مجتمع المعرفة وتناول مفهوم الأداء الأكاديمي وأهم جوانبه وضرورة تطويره ليوكب مجتمع المعرفة ويلبي متطلباته.

- الجزء الثالث: وجاء عن برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس وتطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، وتناول أنواع تلك البرامج التدريبية وأهدافها ودورها في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وأهم إنجازات المراكز التدريبية بجامعة سوهاج في مجال تدريب أعضاء هيئة التدريس، وجاء الإطار النظري ليجيب عن التساؤل الأول والثاني من تساؤلات الدراسة.

٣- إجراءات الدراسة الميدانية:

وتم بهذا الجزء تناول أهداف الدراسة الميدانية وأدواتها وتقنين أدواتها وتطبيقها وعينة الدراسة الميدانية وأسلوب اختيارها والمعالجة الإحصائية والتحليل الإحصائي لنتائج الدراسة الميدانية.

٤- نتائج الدراسة الميدانية:

وجاء بهذا الجزء ليوضح النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الميدانية وتفسيرها وهي واقع دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، وأهمية المتطلبات اللازمة لتفعيل هذا الدور، ومدى توفر تلك المتطلبات بجامعة سوهاج، وكذلك توضيح إذا كانت هناك فروق في آراء أعضاء هيئة التدريس حول دور تلك البرامج التدريبية في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة أم لا، وكذلك توضح عما إذا كانت هناك فروق في آراء أعضاء هيئة التدريس حول أهم المتطلبات اللازمة لتفعيل ذلك الدور ترجع للإعداد أو الرتبة العلمية أم لا، وجاء هذا الجزء من الدراسة لكي يجيب عن التساؤل الثالث والرابع من تساؤلات الدراسة.

٥- التصور المقترح:

وجاء هذا الجزء ليقدم تصوراً مقترحاً لزيادة فاعلية برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، وجاء هذا الجزء من الدراسة لكي يجيب عن التساؤل الخامس والأخير من تساؤلات الدراسة، ثم أختتمت الدراسة بقائمة المراجع العربية والأجنبية التي استعانت بها الباحثة في إعداد الدراسة.

الإطار النظري:

أولاً: مجتمع المعرفة ومتطلباته بالتعليم الجامعي:

(أ) مفهوم مجتمع المعرفة:

ظهر مفهوم مجتمع المعرفة لأول مرة في عام ١٩٦٩م من قبل "روبرت لين" وذلك في كتاباته عن المعرفة العقلية، وقد تصورا عنه في مؤلف عالم الاجتماع "دانيال بيل" عن المجتمع ما بعد الصناعي والذي أصبحت المعلومات هي التي تلعب فيه الدور المركزي (Krings, 3) 2006، ويعرف بأنه نوع جديد من المجتمع الذي تمثل فيه المعرفة البعد الأساسي وينظر له على أنه مجتمع تدفعه التطورات الجديدة في الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات. (Delanty, G., 73) 2003، وترتبط فيه التطورات الاقتصادية بتطبيق المعرفة وتقنياتها وهو أيضا مجتمع عالمي.

وبداً للتظير والكتابة عن مجتمع المعرفة في السبعينات وتعددت تعريفات مجتمع المعرفة ومنها تعريفه بتقرير التنمية الإنسانية العربية (٢٠٠٣ ، ٣٩) بأنه: "ذلك المجتمع الذي يقوم أساساً على نشر المعرفة وإنتاجها وتوظيفها بكفاءة في جميع مجالات النشاط المجتمعي: الاقتصاد والمجتمع المدني والسياسة والحياة الخاصة، وذلك في محاولة مستمرة لتحقيق التنمية البشرية.

وتبنت منظمة اليونسكو في التقرير العالمي لها (٢٠٠٥ ، ٢٢) مفهوم مجتمع المعرفة بأنه هو المجتمع الذي لديه قدرات لإنتاج المعلومات ومعالجتها ونقلها وبنها واستخدامها من أجل بناء المعرفة وتطبيقها لتحقيق التنمية الإنسانية الشاملة.

ويعرف مجتمع المعرفة بأنه ليس المجتمع الذي اتقن جميع سكانه القراءة والكتابة أو الحاسب الآلي، ولا حتى مجتمع المتعلمين فقط ، بل هو المجتمع الذي تلقى تعليماً على درجة عالية على مستوي جميع أفرادها بداية من العمال المهرة حتى عمال المعرفة والعاملين بها. (Tilak, J. , 2002, 300).

ويعرف (Miculescu & Pribac, 2010, 91) مجتمع المعرفة بأنه المجتمع الذي يستخدم المعلومات في جميع جوانب النشاط البشري ويعتمد البشر في هذا المجتمع على استخدام التكنولوجيا الحديثة لمعالجة المعلومات ونشرها.

كما يعرف بأنه هو ذلك المجتمع الذي لا يعتمد على البنية التقنية المادية الصرفة بقدر ما هو تشكيل تاريخي يقوم على بيئة تؤمن بالمعرفة بدرجة كبيرة وتوظفها لخدمة الإنسان (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، ٢٠٠٤ ، ٥).

ولتحقيق مجتمع المعرفة لابد من العمل على القضاء على فجوة المعرفة الناتجة عن ما يسمى بالفجوة الرقمية، والقضاء على تلك الفجوة ليس مسؤولية التعليم فقط بل لابد من مساهمة السياسة الاجتماعية في التعامل مع مشكلة المعرفة والقدرة على المنافسة الاقتصادية الدولية. (Sünker, H., 2006, 217)

ويضيف (Dinu, 2012, 45) أن مجتمع المعرفة هو المجتمع الذي يقوم على اكتساب وإنتاج وتوظيف المعرفة في عملية التنمية وهو بالتالي مجتمع تتعدد فيه مناهل العلم والثقافة ويتم التكامل فيه بين المؤسسات التعليمية وبين جهود التنمية.

وتعرف صباح الزبيدي (٢٠٠٨م) مجتمع المعرفة بأنه هو ذلك المجتمع الذي يحسن استخدام المعرفة في تسيير أموره وفي اتخاذ القرارات السليمة ، وهو مجتمع الثورة الرقمية بامتياز التي أسهمت في تكوين المجتمعات المتطورة وأصبحت المعرفة سمة ومقياسا لمعني القوة والتفوق وضاعفت من سرعة الفتوحات العلمية والإبداعية والتراكم المعرفي وصولا إلى بناء مجتمع المعرفة الذي تصبح فيه المعلومات وتداولها وتوظيفها في الحياة اليومية من أجل الارتقاء بالمجتمع.

ويتضح مما سبق أن مجتمع المعرفة هو المجتمع الذي له ثلاث جوانب تتكامل مع بعضها البعض وهي إنتاج المعرفة، وتشاطر المعرفة وتقاسمها، وتطبيق المعرفة في تنمية قطاعات المجتمع المختلفة.

وبالتالي يمكن القول أن مجتمع المعرفة هو المجتمع الذي يقوم بجهد كبير في توليد إنتاج المعرفة ونشرها وتطبيقها واستثمارها في تنمية جميع مناحي المجتمع المختلفة ويتطلب ذلك جهوداً من جميع المؤسسات التعليمية خاصة التعليم الجامعي والذي يجب أن يقوم بدور كبير في إعداد جيل يتسم بالقدرة على الإبداع والابتكار ليواكب ويساهم في بناء مجتمع المعرفة، وعضو هيئة التدريس من أهم أركان التعليم الجامعي والذي يجب أن يقوم بدور كبير وفاعل في ذلك.

(ب) خصائص وسمات مجتمع المعرفة:

ترى إحدى الدراسات أن أهم ما يميز مجتمع المعرفة ثلاثة سمات هي القدرة الإبداعية ، والمواهب الإبداعية، ومدى القدرة على التحدي والمنافسة بين الدول معرفياً ، وكل هذا يمكن أن ينشأ ويتغذى من التعلم الجيد حيث يمكن تحسين منتجاته ومخرجاته ووظائفه وتتطور المعرفة بالمجتمع مع ضرورة وجود تدريب مكثف لتحسين استخدام الاتصالات والمعلومات. (Tilak, J. 2002, 300) ، ويمكن القول أن من أهم خصائص وسمات مجتمع المعرفة ما يلي :

١ - تعقد المعرفة وتعدد تخصصاتها:

اتسمت مجتمعات المعرفة بكثرة المعرفة وكثافتها وأنها على درجة عالية من التخصص وظهرت التخصصات البينية الجديدة وزيادة الاهتمام برأس المال الفكري المتمثل في رأس المال البشري ورأس المال الهيكلية والمتمثل في الملكية الفكرية والمنهجيات والبرامج والوثائق والمستندات وغيرها من النواتج المعرفية، وظهرت علوم حديثة واكتشافات علمية غاية في التطور ، وأن أفراد مجتمع المعرفة لا بد من تأهيلهم وتعليمهم تعليماً عالي المستوى ، وتتطلب طبيعة أعمالهم معارف تخصصية دقيقة، ومهارات عالية. (على نصار ، ٢٠١٤ ، ١٠٨).

وليس المقصود تعقد المعرفة وتعدد تخصصاتها فقط ، بل لا بد من العمل على تبادلها مع الآخرين وتطبيقها لتنمية قطاعات المجتمع المختلفة .

٢ - زيادة الاستخدام المكثف لتقنيات الاتصالات والمعلومات:

من أبرز سمات وخصائص مجتمع المعرفة التقدم الذي حدث في مجال تقنية الاتصالات والمعلومات، حيث ما يحدث في بقعة ما في العالم يؤثر على بقية العالم حيث الفضاء المفتوح وقد أسهمت التطورات العلمية والتقنية في إيجاد أشكال الاتصالات والتواصل الحديثة وهذا التطور أسهم في إحداث تغييرات في المجتمع وأصبح مميز لمجتمع المعرفة. (عايدة النبلاوي، ٢٠٠٧ ، ١٦٠).

وأن مجتمع المعرفة ليس صنعة العقل البشري دون سواه بل يشاركه في صنعه عقلاً آخران هما "العقل الآلي" وليد الذكاء الاصطناعي ، و "العقل الجمعي" وليد التواصل الشبكي. (نبيل على، ٢٠١٣ ، ٤٨) ، وبالتالي حدث تحول في مجتمع المعرفة من العمل المادي الحقيقي إلى العمل الافتراضي حيث تتلاشي الحدود بين العالم الحقيقي والخيالي بمجتمع المعرفة، فهو مجتمع تخيلي يرتبط بطريق المعلومات فائقة السرعة، حيث تأخذ التفاعلات المعرفية والمعلوماتية والاجتماعية والسلوكية أنماطاً مختلفة تماماً عما إعتدنا عليه. (محمد عبد الهادي ، ٢٠٠٧ ، ٨٥).

وعلاقة تكنولوجيا المعلومات بالعلم والمعرفة ترتقي إلى ما فوق ذلك بمساهمة تكنولوجيا المعلومات في صناعة العلم ذاته بصورة مباشرة ، وذلك من خلال توليد المعرفة آليا ، عن طريق ما يعرف بأسلوب التقيب في مناجم البيانات حيث تستخلص المعرفة من جوف البيانات الخام باستخدام التكنولوجيا وبالتالي ستصنع التكنولوجيا أجناساً جديدة تماماً من العلم. (نبيل على ، ونادية حجازي، ٢٠٠٥، ٢١٤). وذلك يؤكد أهمية الدور الذي لعبته تقنية الاتصالات والمعلومات في تكوين مجتمع المعرفة.

٣- تشكيل منظمات التعلم:

وهي منظمات متخصصة ينتمي إليها عمال المعرفة ومنظمة التعلم عبارة عن مجموعة من الأفراد الذين يتعاملون مع بعضهم مع العالم المحيط، ويعملون كفريق ضمن مؤسسة يشعرون بالانتماء إليها، وفيها يتاح لهم الفرص لاكتشاف المعرفة وإنتاجها وتطبيقها. (وزارة التربية والتعليم السعودية، ٧، ٢٠١١).

وأصبحت مجتمعات المعرفة هي مجتمعات تعلم ، وأفرادها يتصفون بالقدرة والدافعية للتعلم المستمر والانفتاح على الآخرين ، وينتشر التعلم خارج مؤسسات التربية بكل مناحي المجتمع المختلفة والاقتصادية والاجتماعية وأصبح من الواجب تقوية البعد التربوي "كمتعلم" لأي تنظيم مجتمع سواء أكان اقتصادياً أو اجتماعياً أو تجارياً أو غيره. (أشرف محمد، ٢٠٠٨، ٩٣ - ٩٤). وبالتالي انتشر مفهوم التعليم بالعمل والتعلم مدى الحياة للجميع

٤- تزايد الطلب على عمال المعرفة:

وعمال المعرفة knowledge workers هم الذين أطلق عليهم اسم العمال ذوو الياقات الذهبية وذلك لما يتمتعون به من قدرات علمية متميزة مع خبرات ومهارات ضرورية وهم أفراد يتطلب إعدادهم قدرًا كبيرًا من التعليم عالي المستوى ، كما تتطلب طبيعة أعمالهم معارف تخصصية ، ومهارات عملية وتطبيقية. (نجم عبود نجم، ٢٠٠٤، ٤٣٨).

وعمال المعرفة هم الأفراد الذين يعملون مبدئياً مع المعلومات ويقومون بتطويرها ويستخدمون المعرفة في مكان العمل بشكل شبه مستمر.

وفي مجتمع المعرفة تم استبدال العمال التقليديين بعمال المعرفة وتزايد عدد من يعملون في مجتمع المعرفة بشكل كبير ولا بد أن يتصفوا بكثافة المعرفة وعلى درجة عالية من التخصص وإتقان المهارات العليا القائمة على العلم. (Forstorp, P-A, 2008, 233)

وعمال المعرفة هم مجموعة من الأفراد الذين يهتمون بعملهم وينشغلون دائما بمستقبل هذا العمل ويسعون باستمرار لتطوير ممارساتهم وتعديلها من أجل تحقيق أهدافهم الشخصية وأهداف مؤسستهم. (Steyn, P.D. & Tioit, A. S.A., 2009, 2)

ولقد اختلفت نوعية العمالة في مجتمع المعرفة واختلفت توزيعها على القطاعات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة حيث إن ٢% من قوة العمل يعمل بالزراعة ، حوالي ١٠% تعمل في الصناعة والبقية سوف تمثل عمال المعرفة، بمعنى أن الغالبية العظمى من قوة العمل في مجتمع المعرفة سوف تعمل في ميدان المعرفة وفي عمليات إنتاج وإبداع المعرفة عبر سلسلة من العمليات والمهارات المعرفية العليا. (أشرف محمد، ٢٠٠٨، ٢٢) .

وعمال المعرفة ازدادت أهميتهم في مجتمع المعرفة بشكل كبير حيث لم تعد مسألة المعرفة متعلقة فقط بقلّة من القادة والمفكرين الذين يتولون عملية الابتكار والتجديد كما كان سائداً من قبل ، إنما أصبحت غالبية الأعمال مهما صغر شأنها تتطلب قدرًا كبيرًا من المعرفة لم يكن مطلوبًا من قبل. (أحمد عبد العزيز، ٢٠١٠، ١٦٧٦).

ومن هنا أصبح مجتمع المعرفة في حاجة ماسة إلى عمال المعرفة الذين تقوم على أكتافهم عملية بناء مجتمع المعرفة والمساهمة في تطويره والإضافة إليه بشكل مستمر .

٥ - إنتاج المعرفة واستخدامها:

يتميز مجتمع المعرفة بأنه مجتمع منتج للمعرفة ويقوم باستخدامها وتطبيقها لتنمية المجتمع ، المؤسسات في مجتمع المعرفة توفر للعاملين بها الفرص المناسبة لدراسة المشكلات والتحديات التي تواجههم ثم توفر لهم الفرص لتوظيف البحث وتعمل على تطوير ادارات البحوث لها. (عبد اللطيف حيدر، ٢٠٠٤، ٦).

يوظف و يستخدم مجتمع المعرفة نتائج البحث العلمي والمعرفة في تنمية المجتمع وتطويره من جميع النواحي الاقتصادية والاجتماعية المختلفة.

٦- تنمية التفكير النقدي والابتكاري:

حيث أصبح مجتمع المعرفة مجتمعاً يقوم على تنمية النظرة النقدية والابتكارية وإعادة النظر في ثقافة الإنتاج من خلال تطبيق الاكتشافات العلمية واستخدامها لتحسينها وقد فاق إنتاج المعرفة أي إنتاج آخر، حيث فاقت معدلات الإنتاج الناجمة عن الابتكارات الجديدة في مجال المعرفة كل معدلات الإنتاج الاقتصادية السابقة. (أنتوني جـدنجر، ٢٠٠٥ ، ١٠٩-١١٠) ، وقد ازدادت الحاجة إلى قوة الابتكار والتجديد مع اقتراب الإبداع ليصبح كونه الوسيلة الوحيدة للبقاء والرخاء في الاقتصاديات الأكثر تنافساً وعالمية. (بولد ديفيد ودومينيك فوراي ، ٢٠٠٢ ، ١٨).

وبالتالي أصبحت كل النظم التعليمية مطالبة بأن تعمل على تنمية التفكير النقدي والابتكاري والإبداعي لدى طلابها من أجل الإسهام في بناء مجتمع المعرفة.

٧- سيادة الطابع الدولي والمنافسة الاقتصادية:

حيث أصبح مجتمع المعرفة مجتمعاً دولياً ذات صلات وثيقة من خلال تقنيات الاتصالات والمعلومات الحديثة، وأصبح التنافس الاقتصادي كبيراً بين الدول وذلك بسبب التركيز على التطوير والابتكار في الاقتصاد المبني على المعرفة، توظيف نتائج البحث العلمي في تنمية المشروعات الاقتصادية ، حيث إن من أهم ركائز المعرفة تأسيس القدرة التنافسية بين المجتمع وبين الدول المحيطة ومحاولة المحافظة على تلك المنافسة أو زيادتها وذلك عن طريق مشاريع بحثية حديثة ومطلوبة لمجتمع المعرفة. (Zarkovic, N. et al., 2014, 211).

ومن أهم ما يميز الاقتصاد في مجتمع المعرفة المخاطرة والتنافس وحق الملكية الفكرية ، بالإضافة إلى خلق الوظيفة والسرعة والتغيير. (سامي نصار ، ٢٠٠٥ م، ٨٢).

ومن هذا جاءت المنافسة الدولية بين الدول المختلفة حول السيادة العلمية والتفوق العلمي وكذلك التنافس الاقتصادي المبني على الابتكار والإبداع العلمي بتلك الدول، وذلك يزيد من أهمية دور التعليم ومؤسساته في مجتمع المعرفة في الوقت الراهن.

(ج) أبعاد مجتمع المعرفة:

يعد مجتمع المعرفة نمط من المجتمعات المتطورة والجديدة في حياة الشعوب منذ بداية عام ١٩٧٠م، وبسبب انتشار التكنولوجيا الحديثة ووسائل الإعلام وورد بعدة دراسات منها (Scott, 2009, 356 - 357)، (عطية أبو الشيخ، ٢٠١٤، ٧٧٢ - ٧٧٣)، (فاطمة الزهراء مصطفى، ٢٠١٢، ٢٨٩ - ٢٩٠) أن مجتمع المعرفة يستند إلى ستة أبعاد هي:

١- **البعد الاقتصادي:** حيث أصبحت المعرفة في مجتمع المعرفة هي السلعة الرئيسية والمصدر الأساسي في الاقتصاد وفي زيادة معدلات الإنتاج والدخل القومي وزيادة فرص العمل وترشيد الاقتصاد، وهذا يعني أن المجتمع الذي ينتج المعرفة ويستعملها ويطبقها في مختلف شرايين اقتصاده ونشاطاته المختلفة هو المجتمع الذي يستطيع أن ينافس ويفرض نفسه عالمياً.

٢- **البعد التكنولوجي:** اتسم مجتمع المعرفة بالانتشار الملموس لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وكذلك الانتقال التدريجي من عصر التصنيع إلى عصر الرقمنة واستخدام الشفرات والرموز الافتراضية، وأصبح مجتمع المعرفة يعني انتشار تكنولوجيا المعلومات وتطبيقها في مختلف مجالات الحياة بالمجتمع.

٣- **البعد الاجتماعي:** حيث يعني مجتمع المعرفة سيادة درجة معينة من الثقافة المعلوماتية في المجتمع وزيادة مستوي الوعي بأهمية المعرفة ودورها في الحياة اليومية للإنسان، وكذلك الوعي بتكنولوجيا المعلومات وضرورتها، والدولة مطالبة بتوفير الوسائط والمعلومات الضرورية للمواطنين، خاصة إذا كان التغيير سيصل إلى أسس العمل نفسها، والعمل في أي مجال من مجالات العمل سيتوقف على المعلومات وحسن التصرف بها وإدارتها عبر الأدمغة الاصطناعية ووسائل الإعلام.

٤- **البعد الثقافي:** يعبر هذا الجانب عن تنامي الرموز والاشارات والدلالات التي تميز مجتمع المعرفة عن غيره من المجتمعات، والتي أدت بدورها إلى تعدد الثقافات والتنوع الثقافي، وفي مجتمع المعرفة يتم إعطاء المعلومة والمعرفة أهمية كبيرة، كما يتم الاهتمام بالقدرات الإبداعية للأشخاص وتوفير حرية التعبير والتفكير والإبداع، والعدالة في توزيع العلم والمعرفة والخدمات بين الطبقات المختلفة في المجتمع من خلال نشر الوعي والثقافة في الحياة اليومية للفرد والمؤسسة والمجتمع ككل.

٥- **البعد السياسي:** يعني مجتمع المعرفة إشراك المواطنين في اتخاذ القرارات بطرق علمية مبنية على استعمال المعرفة، وأيضاً توسيع نطاق الحرية وإبداء الرأي في المجتمع،

وسيادة حرية تبادل المعلومات وإبداء الرأي في المجتمع ، وسيادة حرية تبادل المعلومات والمعارف، وتوفير المناخ السياسي القائم على الديمقراطية والعدالة والمساواة وإشراك المواطنين في عمليات اتخاذ القرار والمشاركة السياسية الفعالة.

٦- **البعد الوظيفي:** حيث إن مجتمع المعرفة هو عصر ما بعد الصناعة ، وتحولت معظم الوظائف لتصبح معرفية الطابع بعد أن كان يغلب عليها البعد التصنيعي ، وهذا الأمر ينطبق على جميع شرائح المجتمع الوظيفية المحامين والمعلمين والأطباء والمهندسين والباحثين والمستشارين ، حيث أصبح الشغل الشاغل هو إنتاج المعرفة وتوظيفها حيث هي التي تحرك عمليات التصنيع والزراعة والتجارة وليس النقيض.

وبالتالي اتسم مجتمع المعرفة بتعدد أبعاده ، وأنه لا يقتصر على إنتاج المعلومة وتداولها فقط ، إنما يحتاج إلى ثقافة تقدر وتحترم كل من ينتج المعلومة ويستخدمها في مجالها الصحيح، وذلك يتطلب إيجاد محيط ثقافي واجتماعي وسياسي يقدر المعرفة ، ودورها في الحياة اليومية للمجتمع.

(د) متطلبات مجتمع المعرفة:

إن الدخول لمجتمع المعرفة يتطلب ضرورة التنظيم من أجل إنتاج المعرفة في سياق عالمي مع حدة المنافسة وضرورة وجود التعليم الشامل وحشد المواطنين والسلطة ، وضرورة التركيز على إعداد السكان للقيام بأدوار رائدة في العالم في المستقبل. (Forstorp, P- A., 2008, 235)

أي أن بناء مجتمع المعرفة يتطلب إنتاج المعرفة بشكل كبير حتى تجد الدول لها مكاناً في المنافسة العالمية التي أصبحت تقوم بشكل كبير على المعرفة، ولكي يحدث ذلك لابد من الاهتمام الكبير بالتعلم خاصة التعليم الجامعي مع نشر ثقافة المعرفة بين المواطنين واهتمام كبير من الناحية السياسية والتشريعية.

إن الدول العربية تسارع من أجل الدخول إلى مجتمع المعرفة والإسهام في بنائه وذلك بسبب وجود فجوة معرفية بينها وبين الدول الأخرى، ولكي تعطي للمعرفة قيمتها وقدرتها على البناء، والتطور لابد من ترسيخ ثلاثة طلبات جوهرية وهي:

١- تشاطر المعرفة وتقاسمها:

حيث إن المعرفة تنمو وتزداد من خلال تداولها وتبادلها بين الأفراد والمجتمعات ، ويتم تحولها من معرفة كامنة في العقول إلى معرفة متداولة قابلة للتوثيق والنقل، وبالتالي عملية تبادل المعرفة عملية حتمية وضرورية لأنه لا بد من تشارك الناس في المعرفة والخبرة وذلك لأن تقاسم المعرفة يروج لروح المبادرة والتعاون والتبادل بين الناس بما يفيد البشرية. (أشرف محمد ، ٢٠٠٨ ، ٢٤) ، ويعني ذلك أن المعرفة لم تعد ملكاً لأحد بل لا بد من تقاسمها وتبادلها مع الشعوب الأخرى حتى تنمو وتتطور .

٢- إنتاج المعرفة:

حيث إن عملية إنتاج المعرفة هي أرقى قدرة يمتلكها المجتمع بأن تقوم بإنتاج معارف جديدة تخدم البشرية وتضاف إلى تراثها المعرفي، والمجتمع الذي يستطيع أن ينتج المعرفة يتميز بالقوة والصمود والقدرة على البقاء والتقدم والمنافسة مع الدول الأخرى في تقرير اليونسكو ٢٠٠٥م يؤكد على أن مجتمع المعرفة لا يستحق أن يطلق عليه هذا الاسم إلا إذا استطاع أكبر عدد من أفرادها أن يكون منتجاً للمعرفة ، ولا يظل مجرد مستهلك للمعرفة المتوافرة حالياً. (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة ، ٢٠٠٥ ، ٢٠١).

وإن إنتاج المعرفة هو المرحلة الأرقى من اكتساب المعرفة في أي مجتمع من المجتمعات والمدخل الأوسع ، إن لم يكن الوحيد لولوج مجتمع المعرفة العالمي، حيث ينطوي إنتاج المعرفة على امتلاك المجتمع القدرة على الإضافة إلى رصيد المعرفة الإنسانية الذي يغترف منه كل البشر، (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٣ ، ٦٦) ، ومن ثم أصبح إنتاج المعرفة يعد من أهم المقومات التي تعطي مكانة لمجتمعات وجامعاتها وذلك بقدر مساهمتها في إنتاج المعرفة.

٣- تطبيق المعرفة:

حيث إن المعرفة لا يطلق عليها معرفة إلا إذا كان لها طابع تطبيقي وهو ما أسماه دروكز المعرفة التطبيقية أي إذا ظهرت خارج الفرد في المجتمع وفي الاقتصاد أو في تطوير المعرفة ذاتها. (عبد اللطيف حيدر، ٢٠٠٤ ، ٨).

و قد تميز العصر الحالي بتطبيق المعرفة في جميع مجالات الحياة ، وقامت المعرفة بدور كبير في اقتصاديات المجتمعات وأن الاستفادة الحقيقية للمعرفة هي توظيفها في خدمة المجتمع وحل مشكلاته وتطوير جميع جوانبه الاقتصادية والاجتماعية والصحية وغيرها من الجوانب.

ولكي تتم عمليات المعرفة الثلاثة السابقة ويصبح المجتمع بحق مجتمع معرفة فقد أشار تقرير التنمية الإنسانية العربية إلى أن هناك متطلبات رئيسية لتأسيس مجتمع المعرفة هي ما يلي: (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٣، ١١).

- إطلاق حريات الرأي والتعبير فهي العتبات المؤدية إلى سبيل إنتاج المعرفة والمفتاح لأبواب الإبداع والابتكار ولحيوية البحث العلمي والتطوير.

- النشر الكامل للتعليم وترقية جودة النوعية في جميع مراحل التعليم وإعطاء اهتمام خاص للنهوض بالتعليم العالي والتعليم المستمر مدى الحياة.

- توطين العلم وبناء قدرة ذاتية في البحث والتطوير في جميع النشاطات المجتمعية من خلال تشجيع البحث الأساسي وتشكيل نسق عربي للابتكار.

- التحول الحثيث نحو نمط إنتاج المعرفة في البنية الاجتماعية والاقتصادية من خلال تطوير الموارد القابلة للتجدد اعتماداً على القدرات التكنولوجية والمعرفية الذاتية.

- تأسيس نموذج معرفي عربي عام أصيل منفتح ومستنير يعتمد على الدين واللغة العربية ويعتز بالتراث المعرفي العربي وينفتح على الثقافات الإنسانية الأخرى.

وتمثل المتطلبات السابقة أهم المتطلبات الرئيسة اللازمة لبناء مجتمع المعرفة في المجتمع بصفة عامة، وأن متطلبات مجتمع المعرفة تتشكل وفق مجموعة من المتطلبات يطلق عليها مثلث مجتمع المعرفة وهي: (مصطفى رسلان، ٢٠٠٦، ٥٦)

- تشكيل شبكة كثيفة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

- الاعتماد على البحث العلمي الموجه لخدمة التنمية بالمجتمع والذي يسهم في تطويره وتقدمه.

- تطوير التعليم وإعداد العقول المساهمة القادرة على الإبداع والابتكار بالإضافة إلى مجتمع المعرفة.

ويمكن القول أن متطلبات مجتمع المعرفة تركز بشكل جوهري على ضرورة العمل على توفير شبكة للاتصالات لتبادل المعلومات وتقاسمها وكذلك تطوير نظم التعليم التي تعمل على إنتاج المعرفة وإعداد أجيال قادرة على استيعاب المعرفة والعمل على تطبيقها في سائر المجالات والقطاعات المختلفة بالمجتمع ، وإعداد جيل من الناحيتين القادرة على البحث العلمي والإبداع والابتكار في سائر مجالات المعرفة وبشارك هذا الجيل في بناء مجتمع المعرفة بالإضافة إليه وتطويره بشكل مستمر .

(هـ) متطلبات مجتمع المعرفة بالتعليم الجامعي:

يلعب التعليم بكل مؤسساته الدور الكبير في مجتمع المعرفة ، والتعليم الجامعي بصفة خاصة يقوم بالدور الأكبر وذلك لأن التعليم الجامعي يقوم بوظائف يكاد هناك شبه إجماع عليها، وهذه الوظائف متمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وهي وظائف متكاملة ومتراصة، فالتدريس يساهم في نشر المعرفة، والبحث العلمي يساهم في تجديد المعرفة وإنتاجها وتطويرها ، ثم تطبيق المعرفة في المجتمع وحل مشكلاته وخدمة أفرادها ، وتحسين مستوى معيشتهم ، ومن ثم إحراز التقدم للمجتمع. (أحمد الصغير، ٢٠٠٥، ٢٣) والتعليم الجامعي هو الأداة للدخول إلى مجتمع المعرفة لأنه يكسب الخريجين مهارات ذات مستويات عليا من الكفاءة والتفكير ويعمل على تثقيف السكان من أجل المنافسة على الوظائف الفكرية المختلفة في ضوء المطالبات الدولية الداعمة لمجتمع المعرفة. (Forstorp, P-A, 2008, 231).

ويجب على التعليم الجامعي في مجتمع المعرفة أن لا يكتفي بالاستجابة للتغيرات والمشكلات الاجتماعية وعلاجها، بل يجب عليه أن يقوم ويبدأ في إحداث تغيير في المجتمع لأنه يمتلك المعارف والخبرات الأكاديمية. (Delanty, G., 2003, 82)

وتدعو إحدى الدراسات إلى ضرورة قيام صانعي السياسات التعليمية في جميع أنحاء العالم النامي لمتابعة الفرص الكبيرة في التعليم الجامعي إلى جانب تعليم شبكات المعارف والتكنولوجيا الحديثة للدخول في مجتمع المعرفة. (Salmi, J. , 2003, 65).

وحتى يقوم التعليم الجامعي بدوره في نشر وتقاسم المعرفة وإنتاجها وتطويرها ثم تطبيقها بالمجتمع لابد من توفر متطلبات مجتمع المعرفة بالتعليم الجامعي وأهمها ما يلي:

١ - وضع فلسفة للتعليم الجامعي تتناسب مع مجتمع المعرفة:

أصبح دور التعليم الجامعي في عصر مجتمع المعرفة مختلفاً تماماً عما سبقه من العصور حيث إن المجتمع حدثت به تغيرات في ظل مجتمع المعرفة الحالي ، ومن ثم يجب على التعليم بكل أشكاله أن يتغير حتى يواكب التغيرات الحادثة بالمجتمع والآثار المترتبة عليها.

وطريقة نقل التعليم للمعرفة لابد أن لا تقف على حد عملية النقل المجتزأة المبتورة، ولا بد من استخدام أعضاء هيئة التدريس لطرق مدروسة جديدة وأشكال تعليم حديثة تنفق مع ذلك. (Dinkelaker, J., 2010, 303)

وبالتالي لابد من أن يقوم التعليم الجامعي على فلسفة تتناسب مع طبيعة مجتمع المعرفة ، و أن يكون التعليم الجامعي له أهداف تناسب احتياجات مجتمع المعرفة ولا بد أن يسعى إلى استمرارية التعلم مدى الحياة، ويدعم التعلم الذاتي لدى طلابه حتى يستمروا في اكتساب المعرفة بعد التخرج ويضمن عملية استمرار التعليم لديهم.

٢ - تطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالتعليم الجامعي:

حيث يتطلب مجتمع المعرفة تطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات به وضرورة دمجها في التعليم الجامعي ويرى عبد الله التركماني (٢٠٠٥م) أنه يجب على التعليم الجامعي تنميته داخليا بتطبيق استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريس وفي البحث العلمي وفي خدمة المجتمع وفي إدارة المهام ، وذلك لما لها من تأثيرات كبيرة على عمليات تعلم الطلاب من خلال توفير بيئات التعليم الافتراضية وتوفير مصادر جديدة للمعرفة. (Valimaa, J. & Hoffmon, D., 2008, 278)

وتوصي إحدى الدراسات (Salmi, J., 2003, 66) بضرورة استغلال الدول النامية لثورة الاتصالات والمعلومات ودمجها في التعليم العالي لأنها ستساعد على توليد المعرفة واستخدامها بشكل أسرع وكفاءة أعلى بتلك الدول، والتحول من مجتمع تقليدي إلى مجتمع

إلكتروني وذلك لأن تلك التكنولوجيا الحديثة تساعد على تقاسم المعلومات وتبادلها عن طريق القوائم البريدية الإلكترونية وصفحات الويكي ، وعقد المؤتمرات المرئية (الفيديو كونفرانس) ، والتعلمي عن بعد والعمل على تحقيق تفريد التعليم ليسهم التعليم في نمو المتعلمين وذلك لملاحقة التطور الهائل في تقنية الاتصالات والمعلومات.

وتسهم التكنولوجيا الحديثة في جعل خبرات التعلم التي تقوم على التعلم النشط مثل التعلم الموجه ذاتياً، وحل المشكلات، والتعلم التعاوني أكثر نشاطاً وتفاعلية وبالتالي تطور التدريس وتحل محل التدريس التقليدي. (عطية أبو الشيخ ، ٢٠١٤ ، ٧٨٥) ، وبالتالي مجتمع المعرفة يتطلب دمج وتطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالتعليم الجامعي من أجل استخدامها في التدريس وتطويره وبالتالي تسهم في اكتساب المعرفة وكذلك في عملية تقاسم المعرفة ونشرها وتبادلها.

٣- إعداد القوى العاملة القادرة على تطبيق المعرفة في مجال العمل:

حيث إن من أهم مهام التعليم الجامعي إعداد القوى البشرية الماهرة للالتحاق بسوق العمل ولا بد أن تستطيع بتوظيف المعرفة الملائمة بسوق العمل وفقاً للتخصصات المختلفة وفي مجالات العمل المختلفة، وبالتالي لا بد أن يقوم التعليم الجامعي بإعداد الخريجين في التخصصات العملية المختلفة المطلوبة بسوق العمل مع تدريبهم على تطبيق المعرفة واستخدامها لتطوير العمل الذي يقوم به الخريج مما يؤدي لتطوير قطاعات ومجالات المجتمع المختلفة.

٤- التطوير المستمر لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة كعمال المعرفة:

حيث يعد أعضاء هيئة التدريس من أهم مدخلات التعليم الجامعي، ويقع على عضو هيئة التدريس مهام العمل على تنمية عضو هيئة التدريس والاهتمام بالتنمية المستمرة له عن طريق برامج ودورات نظامية وغير نظامية والاهتمام بتعلمه الذاتي وتشجيع التنمية الذاتية حتى يقوم بدوره على أكمل وجه (يوسف محمود ، ٢٠٠٩ ، ٢٠٤-٢٠٥).

وعضو هيئة التدريس لا بد من تطويره باستمرار وذلك لأن عليه دوراً كبيراً في مجتمع المعرفة حيث يقوم بنشر المعرفة عن طريق التدريس للطلاب ، ويعمل على إنتاج المعرفة عن طريق البحث العلمي، كما يقوم بتطبيق المعرفة عن طريق مساهمته في خدمة المجتمع المحيط به بتوظيف المعرفة بشكل تطبيقي.

٥- المساهمة الفعالة للبحث العلمي في إنتاج المعرفة:

حيث يعد البحث العلمي من أهم متطلبات مجتمع المعرفة، وبالتالي لا بد من أن تكون هناك مساهمة فعالة للبحث العلمي بالتعليم الجامعي في إنتاج المعرفة وتطويرها بالإضافة إلى المخزون المعرفي ، وبالتالي لا بد من اهتمام التعليم الجامعي بالبحث العلمي بجميع أنواعه الأساسية والتطبيقية والعمل على توفير التمويل اللازم لإجراء البحوث والمشاريع البحثية والعمل على تسويقها كنوع من المساهمة الفعالة في التمويل (محمد سكران، ٢٠٠١، ٩٨). وبالتالي بات الاهتمام بالوظيفة الثانية للتعليم الجامعي وهي البحث العلمي - في غاية الأهمية لمساهمته في إنتاج المعرفة وتطويرها خاصة وأن الدول التي تنتج المعرفة تجد لها مكاناً بين الدول الأخرى وتستطيع الصمود والمنافسة في بقية المجالات الأخرى.

٦- توفير البنية المادية الأساسية اللازمة لمجتمع المعرفة بالتعليم الجامعي:

لا بد من العمل على توفير كل الإمكانيات المادية اللازمة لمجتمع المعرفة من معامل ومراكز أبحاث وقاعات تدريب ، وقاعات للاجتماعات وتوفير الحاسبات الحديثة وشبكة الإنترنت القوية وتوفير الإمكانيات الأخرى من خامات ومكتبات حديثة خاصة الرقمية منها وذلك من أجل توفير القدرة على إنتاج المعرفة ونشرها وتقاسمها بشكل جيد.

٧- توفير بيئة تعليمية داعمة لثقافة المعرفة في التعليم الجامعي:

حيث إن التعليم الجامعي لا بد أن تتوفر به البيئة التعليمية الداعمة لثقافة المعرفة والمساهمة في العمليات المطلوبة لبناء مجتمع المعرفة، وهذه البيئة التعليمية لا بد أن تكون مشجعة على الإبداع والابتكار وتعمل على غرس مهاراته لدى الطلاب، وأيضاً غرس مهارات التفكير النقدي وإكساب الطلاب مهارات التعليم الذاتي من أجل استمرارية التعلم.

والعمل على أن يتجاوز دور التعليم الجامعي مرحلة النقل والاقتباس والنقل من الموروث المعرفي إلى مرحلة الإنتاج المعرفي وإعمال العقل بشكل علمي منظم .

٨- إيجاد أنماط جديدة من التعليم الجامعي لبناء مجتمع المعرفة:

إن مجتمع المعرفة يتطلب نظم تعليمية معاصرة تأخذ بالتقنيات وبالمهن الجديدة وتقوم على أساس تكنولوجيا المعرفة ومجتمعات التعلم، وتوفير بيئات فاعلة ومشاركة في اتخاذ القرار. (أحمد الصغير، ٢٠٠٥، ٤٣) ، ومن أهم تلك الأنماط التعلم مدى الحياة، حيث أصبحت

العلاقة إيجابية بين التعلم مدى الحياة ، ومجتمع المعرفة وأن الدول التي لا تأخذ بالتعلم مدى الحياة لا تستطيع الدخول إلى مجتمع المعرفة ولا تستطيع المنافسة بين الدول الأخرى.
(Jakobi, A., P., 2007, 46)

وبالتالي لا بد من أن يتخطى التعليم الجامعي الأنماط التقليدية له إلى وضع أنماط جديدة للتعليم به مثل توظيف منظومة التعليم عن بعد وتوظيف التعليم الافتراضي عن طريق الجامعات والكليات الافتراضية كوسيط لنقل المعرفة للطلاب، وكذلك تطوير أشكال التعليم عن بعد المختلفة ، والعمل على استحداث أنواع أخرى من التعليم الجامعي تواكب مجتمع المعرفة وتساهم في بنائه وتأسيسه بشكل علمي متميز ومتطور وبإدارة علمية منظمة داعمة ومشجعة للتجديد والابتكار والإبداع بالتعليم الجامعي.

٩ - شراكة الجامعة مع مؤسسات المجتمع الأخرى:

حيث إن بناء مجتمع المعرفة يتطلب الشراكة بين جميع المؤسسات التعليمية بالمجتمع وبالتالي يتطلب شراكة الجامعة مع مؤسسات التعليم الأخرى على المستوي المحلي والقومي بل والعالمية من أجل التعاون في تأسيس وبناء مجتمع المعرفة ، حيث إن عملية إنتاج المعرفة وتطبيقها في المجتمع لم يعد مسؤولية فرد معين أو مؤسسة بعينها حيث لا بد من تكوين شبكات أكاديمية واقتصادية واجتماعية بين الجامعات والحكومة وقطاع الصناعة بهدف إنتاج وتبادل واستخدام المعرفة. (Valimaa, J., & Hoffman, 2008, 271) ، و بالتالي لا بد من تعاون الجامعة مع بقية المؤسسات التعليمية في تكوين وبناء مجتمع المعرفة، وكذلك لا بد من الشراكة بين التعليم الجامعي ومؤسسات العمل والإنتاج بالمجتمع من أجل العمل على تطبيق واستخدام المعرفة لتطوير العمل وزيادة الإنتاج بتلك المؤسسات الإنتاجية والقيام بنشر وتداول وتقاسم وإنتاج المعرفة.

١٠ - توفير مصادر لتمويل التعليم الجامعي لرفع مستوى أدائه بمجتمع المعرفة:

إن الاستثمار في التعليم الجامعي يولد منافع كبرى للمجتمع بما في ذلك عوائد على المدى الطويل من البحوث الأساسية والتطبيقية والتكنولوجية وبالأكثر الاجتماعية منها وذلك يعتبر داعماً وحاسماً في تنمية المجتمع (Salmi, J., 2003, 66) .

و إن جودة التعليم في مجتمع المعرفة تتطلب مصادر تمويل قوية ومتعددة منها التمويل الذاتي، بحيث تستطيع المؤسسة استثمار ممتلكاتها في عمل مشاريع تنموية يطبق بها الطلاب ما تعلموه من معارف حديثة أو التمويل عن طريق توعية أفراد المجتمع بالمساهمة في تمويل التعليم وكذلك عن طريق تقديم خدمات فنية كالاستشارات التربوية وغيرها من الاستشارات (فتحي درويش، ٢٠٠٩، ٩٢) ويمكن عمل شراكة مع مؤسسات المجتمع الإنتاجية من أجل الحصول على نسبة من دخل تلك المؤسسات الإنتاجية لاستخدامها في تمويل التعليم الجامعي، وبالتالي تعد عملية توفير الأموال اللازمة لتمويل التعليم الجامعي وتطويره من أهم المتطلبات ولا بد من أن يتم البحث عن مصادر متجددة لتمويله حتى تقوم بأدواره في مجتمع المعرفة على أكمل وجه، ويتم من جانب آخر تطبيق المعرفة واستخدامها في تطوير تلك المؤسسات الإنتاجية وزيادة دخلها.

١١- غرس ثقافة التنمية المهنية بالتعليم الجامعي:

لابد من أن يعمل التعليم الجامعي على غرس ثقافة التنمية المهنية لدى جميع العاملين به خاصة أعضاء هيئة التدريس وذلك بسبب التطور والانفجار المعرفي المستمر فبالناتالي لابد من تطوير الأداء المهني بشكل مستمر حتى يستطيع أن يواكب مجتمع المعرفة بحيث يستطيع أعضاء هيئة التدريس وبقيّة العاملين استخدام التكنولوجيا الحديثة في العمل والحياة ويستوعبون الانفجار المعرفي ويحسنون استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة وتطويعها في عمليات التعليم والتعلم ونشر التفكير العلمي لديهم لفهم حركة المجتمع والمشاركة الإيجابية في أنشطته تصحيحاً وإسهاماً وإبداعاً (عماد عطية ، ٢٠١٣ ، ١٢٨) ، وبالتالي لابد أن يعتاد أعضاء هيئة التدريس وكل العاملين بالتعليم الجامعي على عملية التنمية المهنية بشكل مستمر والبحث عن كل ما يلزم لتحقيق تلك التنمية من تعليم ذاتي وتدريب وغيرهما .

ثانياً: الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في مجتمع المعرفة:

يمثل عضو هيئة التدريس العمود الفقري بالتعليم الجامعي وهو المحرك للعملية التعليمية بالتعليم الجامعي، ويتطلب مجتمع المعرفة تأهيل أعضاء هيئة التدريس تأهيلاً عالياً خاصاً في مجال البحث العلمي وتدريبهم على الابتكار لأنهم يساهمون في تنمية المعارف والمهارات في مجتمع المعرفة ولا بد أن تكون لديهم القدرة على المشاركة مع مؤسسات المجتمع مع فهم السياسات والآليات في مجتمع المعرفة. (Metcalf, A. , S. , Fenwick, T., 2008, 223) ، ويتوقف نجاح الجامعة في قيامها بأدوارها بقدرة وكفاءة أعضاء هيئة التدريس بها، حيث تلقي على أكتافهم مسؤولية التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

(أ) مفهوم الأداء الأكاديمي:

يعرف الأداء بأنه القيام بأعمال معينة من أجل تحقيق الأهداف التي وضعت للمؤسسة في إطار زمني معين، ويمكن تعريفه بأنه النتائج الفعلية المحققة مقارنة بالنتائج المرجوة. (Leeny, M. et al., 2009, 816)

يعرف الأداء الأكاديمي بأنه الطريقة التي تحدد من خلالها كيفية قيام عضو هيئة التدريس بمهامه الجامعية بهدف إثراء المعرفة من خلال البحث ونقلها من خلال التدريس ومن خلال خدمته وتنميته لمجتمعه، و أنه كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ونشاطات داخل جامعتهم أو خارجها لتحقيق أهداف الجامعة وتوقعات المجتمع. (جمال الدهشان، وجمال السيسي، ٢٠٠٤، ١٠).

ويمكن تعريف الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بأنه كل ما يقوم به من مهام التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بهدف نشر المعرفة وإنتاجها وتطبيقها ومن أجل تحقيق أهداف الجامعة والمجتمع.

(ب) جوانب الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في مجتمع المعرفة:

يتمثل الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في ثلاثة جوانب رئيسة هي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وفيما يلي توضيح لتلك الجوانب:

١ - التدريس:

هو الوظيفة الرئيسية لعضو هيئة التدريس حيث يقوم بنشر المعرفة ونقلها إلى طلابه بطريقة تتناسب مع مستوي نموهم ، ويتوقف نجاح عضو هيئة التدريس في قيامه بدوره التدريسي على مستوي إعداده وتدريبه ومدى متابعته لكل ما هو حديث ومطلوب بمجتمع المعرفة، ويشتمل الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس على بعض المهام هي الاستعداد للتدريس ، تهيئة الطلاب للمقرر ، وأساليب التدريس المستخدمة ، والتفاعل مع الطلاب ، وتقويم تعلم الطلاب. (جمال الدهشان، وجمال السيبي ، ٢٠٠٤ ، ١١).

والعملية التدريسية عملية إنسانية تتطلب الاطلاع الواسع لعضو هيئة التدريس، ومتابعة كل ما هو حديث في مجال تخصصه وفي مجال تقنيات التدريس والتقويم الحديثة حتى يقوم بدوره بشكل جيد.

والمعلم في مجتمع المعرفة ناقل للمعرفة وخبير ماهر في مهنة ومرشد نفسي، وقوة ، و ميسر للعمليات التعليمية وباحث وتكنولوجي وناجح ومستشار ومثير للتفكير وصانع قرار ولا بد أن يمتلك القدرة على تنمية التفكير و الإبداع لدى طلابه ويكسبهم مهارات الحصول على المعرفة وأدوار التعامل معها وإيجاد المعرفة الجديدة. (سناء أحمد ، ٢٠١٣ ، ٤٩٨).

والأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في مجتمع المعرفة لا بد أن يتم تطويره بحيث يساهم في بناء مجتمع المعرفة ويقوم بإعداد نخبة من المتعلمين لديهم القدرة على استيعاب المعرفة ونشرها وكذلك إنتاجها وتطبيقها في خدمة المجتمع ، ولا بد أن يقوم عضو هيئة التدريس بإعداد طلابه لمجتمع المعرفة ، وفيما يلي توضيح للمهام التي يجب أن يقوم بها عضو هيئة التدريس ويمتلك القدرة على القيام بها أثناء تدريس طلابه لإعدادهم للمساهمة في مجتمع المعرفة وهي:

- أن يكسب طلابه مهارات التفكير الناقد أثناء اكتساب المعرفة والبحث عنها حتى يكون الطالب قادراً على اكتشاف المغالطات والأخطاء في النص بالاستعانة بالمهارات المتعلقة بقراءة النص واستيعابه وفحص أفكاره وتحديد مفاهيمه وتحليله وتفسيره ومقارنته بغيره من النصوص لإصدار الحكم حول قيمته. (Lee, J., 2009,29) وبالتالي يستطيع الطالب التوصل إلى المعرفة الصحيحة والابتعاد عن غير الصحيح منها ويقبل المعرفة التي يمتلكها الآخرون ويتعلم احترامها وتقديرها.

- تشجيع تنمية التفكير العلمي أثناء تدريسه للطلاب واكتشاف الطلاب المتميزين علمياً ويعطيهم رعاية خاصة ثم يعودهم على تصنيف المعرفة، وكيفية طرح البدائل واختيار البديل الأفضل

في ضوء المعرفة التي يمتلكونها واكتساب مهارات البحث والاطلاع. (عبد الله عبد القادر، ومحمد الخروصي، ٢٠٠٥، ٢٧٨) وبرعاية الطلاب المتميزين علميا من المفكرين والباحثين يسهم بشكل كبير في إنتاج المعرفة.

- دعم التغيير والاستجابة له والتخطيط الإيجابي المتعمد لمواكبة التغيير ، ومن هنا يصبح دور المعلم تداول المعرفة في مواجهة التغيير ومساعدة المتعلم في الحصول على المعرفة اللازمة لمواجهة التغيرات ، ومساعدة المتعلم على تكوين رؤي جديدة للمستقبل، وتشجيعه على القيام بدور قيادي ومساعدته على المبادرة بالتخطيط لأدواره المستقبلية ومواصلة تطوير نفسه. (مجلس البحث العلمي، ٢٠٠٥، ٥٦-٥٧).

- تنمية مهارات التعليم الذاتي لدى الطلاب وهي المهارات التي تركز على سعي الطالب بنفسه للوصول إلى المعرفة بحيث ينتقل من محور الاهتمام من المعلم إلى المتعلم، وأهم مهارات التعلم الذاتي (القدرة على تحقيق التواصل مع الآخرين والابتكار - اتخاذ القرارات المناسبة تحقيق النجاح - تنمية شعور الفرد بقيمته الذاتية). (بشار عباس، ٢٠٠١، ١٦٥) ، وبذلك يكون قد أسهم المعلم في ضمان استمرارية تعلم طلابه مدى الحياة.

- تنمية التفكير الإبداعي والابتكاري لدى الطلاب ، حيث يجب أن يستخدم عضو هيئة التدريس أساليب التدريس الحديثة التي تسهم في تنمية مهارات التفكير الإبداعي والابتكاري لدى الطلاب ، والابتعاد عن كل الأساليب التقليدية التي تعمل على قوالب الطلاب وتقتل مواهبهم وقدراتهم وذلك لأن التعليم الجامعي يجب أن يعد الإنسان المبدع القادر على اكتشاف المعرفة وتقديم التكنولوجيا وذلك لا يتم إلا من خلال تنمية الإبداع وتعزيز الابتكار. (محمد عزب، ٢٠١١، ٩٧).

- ضرورة تشجيع العمل التعاوني والجماعي من أجل إنتاج علمي ومعرفي مشترك في المستقبل ولا بد من استخدام أعضاء هيئة التدريس لأساليب تدريسية تنمي ذلك خاصة الأساليب التفاعلية القائمة على أساس التعاون وتطوير التفكير النقدي، وأن يشجعوا التعلم التفاعلي لدى طلابهم، وأن يرغبوهم فيه لتعزيز العملية التفاعلية في التعلم بالإضافة لتعليمهم التقويم الذاتي كل ذلك سيسهم في تنمية شخصيات الطلاب وينمي مشاركتهم الفعالة والمسئولة في الحياة المجتمعية. (Blandul, V. C., 2015, 484 – 488)

والباحثة تتفق مع كل ما سبق من أدوار يجب أن يقوم بها عضو هيئة التدريس أثناء قيامه بدوره التدريسي في مجتمع المعرفة، وتضيف إليها بعض الأدوار الأخرى التي يجب أن يقوم بها وهي ما يلي :-

- نقل ونشر المعرفة لطلابه وتكنولوجيا العصر وتقنياته ووسائله المتطورة وجعلت الأسناد الجامعي مرشداً وبوجه ومثير للتفكير ومشجع على الاستفسار والتساؤل المتواصل والاستقصاء والبحث العلمي المستمر وضرورة تنمية مهارات الاتصالات الفعال في تعامله معهم.

- أن يساعد عضو هيئة التدريس طلابه من أجل النفاذ إلى المعرفة والوصول بأنفسهم وبالتالي يعتمد الطالب على التعليم الذاتي، ويتم ذلك بتدريبهم وتعريف على طرق وأساليب الوصول للمعرفة من مصادرها وطرق التعامل معها وهي المهارات التي يتم فيها نقل المعرفة من تبادلها مع الآخرين من خلال التحدث والاستماع والقراءة وإدارة الاجتماعات والتفاوض وطريقة العرض وبالتالي يستطيع أن يحدث بينه وبين الآخرين اتصالاً فعالاً.

- أن يدرّب طلابه على إنتاج المعرفة عن طريق تدريبهم على عمل الأبحاث العلمية والوصول إلى نتائج علمية مفيدة ، وبالتالي يتعدى دوره من مجرد ملقن وناقل للمعرفة إلى دور أكبر يقوم من خلاله بإعداد جيل من المفكرين والباحثين.

- أن يعمل على تعليم طلابه كيفية تطبيق المعرفة التي تم تعلمها والوصول إليها في مجال العمل في المجتمع وتطبيقها في القضايا والمشكلات التي يواجهونها بالمجتمع.

- تنمية قدرة طلابه على التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وذلك بتدريبهم على استخدام تلك التكنولوجيا في الوصول إلى المعارف وذلك بالاتصال بقواعد المعلومات العالمية والمكتبات الرقمية ، وكذلك التواصل عبر الشبكات الحديثة المتاحة على الإنترنت مثل شبكات التواصل الاجتماعي وتدريبهم على كيفية استخدامها الاستخدام العلمي في الوصول إلى المعرفة الصحيحة من مصادرها.

وبالتالي دور عضو هيئة التدريس في العملية التدريسية في مجتمع المعرفة لا بد أن يكون على قدر كبير من التطور بحيث يواكب تلك المرحلة ويستطيع أن يقوم بدور كبير في نشر ونقل المعرفة ومساعدة الطلاب في الوصول والنفاذ للمعرفة وكذلك يستطيعون في المستقبل إنتاج المعرفة وتطبيقها في مجال عملهم وفي مواجهة القضايا والمشكلات المختلفة بالمجتمع والتي تواجههم في حياتهم العملية.

٢ - البحث العلمي:

يعد البحث العلمي الوظيفة الثانية لعضو هيئة التدريس بل وهي الوظيفة الأكثر أهمية في مجتمع المعرفة حيث يسهم عضو هيئة التدريس عن طريقها في تطور المعرفة وزيادتها عن طريق الإنتاج المعرفي الذي ينجزه في فترة عمله الجامعية ، وتزداد أهمية البحث العلمي نظرًا لما يحصل عليه المجتمع من فوائد في حال تطبيق نتائج البحث العلمي في مواجهة مشكلات وقضايا المجتمع وفي تطوير اقتصاده ، ورفع مستوى التقدير الدولي للمجتمع حيث يستطيع المجتمع بما ينتجه أبنائه من معرفة أن يجد له مكانًا بين الدول المتقدمة وبالتالي يشارك في بناء مجتمع المعرفة ويتخلي عن دور المستهلك للمعرفة.

والجامعات بدأت تتباهي بأنها تولى البحث العلمي أهمية تعلقو التدريس، لأن سمعة الجامعة الحديثة ترتبط ارتباطًا وثيقًا بمدى اهتمامها بالبحث العلمي. (محمد عزب، ٢٠١١، ٢٤٩).

وتحصل الجامعات من وراء البحث العلمي ما يلي: (أحمد بطاح ، ٢٠٠٧ ، ٢٦٤).

- ابتكار المعرفة وتطويرها حيث البحث العلمي هو الأساس لذلك.
- التميز وتحصيل المكانة العلمية حيث تكتسب الجامعة شهرتها وسمعتها العلمية من خلال الأبحاث العلمية التي ينشرها أعضاء هيئة التدريس بها.
- الدعم المالي، حيث يعتبر البحث العلمي موردًا مهمًا من موارد الدخل إذا كانت تنجز أبحاثًا ذات قيمة بالذات للشركات والمؤسسات الإنتاجية.
- تطوير التعليم الجامعي، حيث يفترض أن يؤدي البحث العلمي إلى تطوير طرائق وأساليب التدريس ، فضلا عن تطوير المعرفة ذاتها من خلال إغنائها بنتائج البحوث العلمية.
- وأيضا تتوقف مكانة عضو هيئة التدريس العلمية ودرجة ترقيه بالجامعات بمصر على الأبحاث العلمية التي يقوم بإنجازها.

ولقد تجاوزت الأبحاث العلمية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس أهدافها العلمية والمهنية التي كانت تضعها الجامعة على رأس أولوياتها حيث إتجهت الجامعات ببحوثها الفردية والجماعية إلى التوظيف التطبيقي للوفاء بحاجات مؤسسات المجتمع وقطاعاته الإنتاجية والخدمية. (صفية بخيت ، ٢٠١٠ ، ٧٠).

ولا تقف فائدة البحث العلمي على الإنتاج المعرفي فقط، بل تمتد إلى تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس لأنه يطلع على كل ما هو حديث ومتطور في مجال تخصصه وبالتالي ينعكس ذلك على مستوي أدائه التدريسي مما يرفع مستوي طلابه.

و ترى الدراسة الحالية أنه حتى يقوم عضو هيئة التدريس بدوره في البحث العلمي في مجتمع المعرفة فلا بد أن يقوم بالمهام التالية:

- استيعاب المعرفة:

حيث إن استيعاب المعرفة تمثل الخطوة الأولى في طريق البحث العلمي وفيها يجب على عضو هيئة التدريس أن يمتلك القدرة على الحصول على المعلومات من مصادرها والقدرة على النفاذ إليها باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة.

ثم بعد ذلك يقوم بفرزها وتحليلها ونقدها والاستفادة منها في الإعداد للبحث العلمي ولا يستطيع عضو هيئة التدريس القيام بإنتاج المعرفة أو إجراء أي بحث علمي بدون المرور بمرحلة الاستيعاب المعرفي الكامل لكل ما يجري في مجال تخصصه العلمي.

- إنتاج المعرفة:

وهي مرحلة العطاء الحقيقي التي تثري المعرفة وتسهم في تراكمها بشكل علمي وفيها لابد لعضو هيئة التدريس أن يقوم بما يلي:

- تحديد النقاط والموضوعات المهمة التي تحتاج للبحث العلمي وتمثل ضرورة ملحة في البحث عن حلول لها ، سواء كانت قضايا علمية أو مجتمعية داخل المجتمع.

- أن يمتلك عضو هيئة التدريس المهارات البحثية اللازمة للبحث العلمي من جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها وقواعد التوثيق وأصول الكتابة العلمية السليمة ، وخاصة المهارات المتعلقة بما يجريه من أبحاث.

- أن يستطيع الوصول إلى نتائج علمية عملية قابلة للتطبيق على أرض الواقع ، و تسهم بالفعل في حل قضية أو مشكلة أو يزيد إنتاج أو غيره من الجوانب التطبيقية في المجتمع.
- أن تكون لديه القدرة على النشر العلمي لتلك الأبحاث العلمية ونتائجها حتى يسهم بالفعل في نشرها وتقاسمها مع الآخرين ، وتعريفهم بها من أجل الاستفادة العلمية.
- أن يستطيع تسويق إنتاجه العلمي ويوصله إلى من يحتاجه بالفعل حتى يستطيع تطبيقه على أرض الواقع والاستفادة منه.
- **مرحلة تطبيق المعرفة:**

وفي هذه المرحلة يجب أن يتسم عضو هيئة التدريس بالذكاء الاجتماعي وذلك بقدرته على تطبيق ما توصلت إليه أبحاثه من نتائج على أرض الواقع من أجل خدمة المجتمع بمؤسساته ومجالاته المختلفة ، وأن يحاول جاهداً أن تصل ثمره إنتاجه العلمي إلى من يستطيع أن يستفيد منها ويقدرها ويوظفها أحسن توظيف.

٣- خدمة المجتمع:

- من خلال قيام عضو هيئة التدريس بدوره في كل من التدريس والبحث العلمي فإنه يسهم بشكل كبير في خدمة المجتمع في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة و ترى الباحثة أن ما يجب أن يقوم به عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع وهو ما يلي:
- يقوم بنشر المعرفة لدى طلابها ومن ثم يسهم في نشر المعرفة وتداولها وتقاسمها في المجتمع بشكل مستمر .
- يعد أجيالاً من الخريجين المسلحين بالمعرفة والقادرين على تطبيقها في مجتمعهم وفي حياتهم اليومية وفي مجال عملهم مسلحين بأساليب التفكير العلمي السليم.
- يسهم في إعداد جيل من الباحثين ويزودهم بمهارات البحث العلمي وبالتالي يسهمون بدورهم في إنتاج المعرفة بالمجتمع.
- يسهم في زيادة البنيان المعرفي في المجتمع عن طريق إنتاج معرفي وأبحاث علمية ذات صلة بالمجتمع المحيط به وتسهم في تطور المجتمع اقتصادياً واجتماعياً ومعرفياً .

- يسهم في نشر الوعي المعرفي بالمجتمع بتعريف فئة كبيرة من أبناء المجتمع الذين يدرسون على يديه بأهمية المعرفة ودورها في المجتمع وضرورة نشرها وكيفية الوصول إليها و تقاسمها وتطبيقها في الحياة اليومية والعملية.

- يقوم بدور كبير في تطبيق المعرفة عن طريق توظيف نتائج أبحاثه و مشروعاته البحثية العلمية ، وكل ما توصل إليه من معرفة في خدمة المجتمع وحل مشكلاته وقضاياها والإسهام في تطوره.

- تقديم المعلومات والمعارف والاستشارات للمؤسسات الاجتماعية المختلفة ، وبالتالي تفعيل شراكة الجامعة بشكل فعال مع مؤسسات وقطاعات المجتمع الإنتاجية بفضل جهود أعضاء هيئة التدريس بها.

وبذلك يستطيع عضو هيئة التدريس من خلال قيامه بجوانب الأداء المختلفة السابقة، الأداء التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع أن يسهم بدور كبير في بناء مجتمع المعرفة.

(ج) تطوير الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة:

حتى يكون الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس متطورًا ومتجددًا ومواكبًا لمتطلبات مجتمع المعرفة لابد أن يتم تطويره بشكل دوري ومستمر، وذلك بسبب الانفجار المعرفي الرهيب وما يتعلمه الفرد الآن يصبح غدًا قديم وغير صالح، حيث تنتمي المعرفة وأساليبها العلمية بمتواليات هندسية يصعب التنبؤ بمعدلاتها في بعض مجالات الحياة والتي تتميز بتضاعف المعرفة وتعدد مجالاتها وتنوع تخصصاتها وترابط فروعها وتكاملها. (رشدي طعيمة، ومحمد البندري، ٢٠١٢، ٦).

بالتالي لابد من تطوير الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس حتى يتفق مع ذلك التطور، ومن ثم يجب أن يقوم عضو هيئة التدريس وكذلك الجامعات بعملية تطوير مستمرة ومتجددة لأعضاء هيئة التدريس حتى يتطور أداؤهم في التدريس وفي البحث العلمي وفي خدمة المجتمع وبوأكب متطلبات مجتمع المعرفة.

١- دواعي تطوير الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس:

أصبحت عملية تطوير والنمو المهني لعضو هيئة التدريس من أجل تطوير أدائه الأكاديمي ضرورة ملحة ويرى محمد حمدان (٢٠٠٣، ٢٤٥ - ٢٥٠) أن هناك عدة مبررات لتطوير الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة منها ما يلي :

- مبررات تقنية ترجع للتقدم التقني والتكنولوجيا الحديثة التي أصبحت ضرورة لابد باستخدامها وتوظيفها في العملية التعليمية.

- مبررات نفسية بسبب تغير خصائص وميول ورغبات الطلاب وكذلك اختلاف توجهاتهم الشخصية واهتماماتهم الشخصية بسبب ظروف العصر .

- مبررات تربوية بسبب التطور الرهيب في مجال التربية والتعليم وظهور أنماط وأشكال جديدة من التعلم وإختلاف طبيعة الدور المنتظر قيام الجامعة به.

- مبررات برغماتية بسبب طبيعة العصر وسيادة روح السرعة والنفعية وضرورة التركيز في التربية والتعليم على ما هو مفيد ونفعي مما يتطلب معرفة تلك الاحتياجات المجتمعية لتلبيتها من جانب عضو هيئة التدريس.

- مبررات حضارية ترجع لظروف العصر الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

وبالتالي يمكن القول أن أهم دواعي ذلك التطوير التي أجمعت عليها عدة دراسات منها (شبل بدران ، وجمال الدهشان ، ٢٠٠١ ، ١٦-١٧) ، (محمد حداد ، ٢٠٠٤ ، ٣٥-٤٢) ، (أماني غبور، ٢٠١٠ ، ٢٢٦ - ٢٢٨) هي ما يلي:.

- التطور العالمي للتكنولوجيا وانعكاساته على عمليتي التعليم والتعلم وإدخال العديد من المعطيات التكنولوجية والتقنية إلى الجامعات فأصبح أمر معرفتها واستخدامها، والاستفادة منها من قبل الهيئة التدريسية أمراً لا مفاص منه.

- تغير دور أعضاء هيئة التدريس بالجامعات نتيجة للتطور الهائل في وسائل الاتصال وتضاعف مصادر المعرفة المتوفرة حالياً ، مما أدى إلى تغيير في مجمل الموقف التعليمي، وأصبح الأستاذ الجامعي منظماً للعملية التعليمية وميسراً لها ومرشداً وترتب على ذلك ضرورة إعداد الأستاذ الجامعي لهذا التغيير التربوي.

- تحول التعليم الجامعي إلى الاهتمام بالمهارات الذهنية العليا للطلاب مثل التفكير الناقد وحل المشكلات والتفكير الإبداعي الخلاق والتعامل مع المهارات اللازمة لقيامهم بتلك المهام.
- ويضيف جلوفر ولاو (Glover D. & Law, S. , 2003, 32) إلى ما سبق الحاجة الماسة إلى ضرورة اطلاع أعضاء هيئة التدريس على أحدث النظريات التربوية والنفسية ، وطرق التدريس الفعالة وتقنيات التعليم الحديثة وكيفية استخدام الأساليب الحديثة في التدريس مثل التعليم البرنامجي المصغر والذاتي وكذلك أسلوب حل المشكلات.
- ويضاف إلى ما سبق الانفجار المعرفي الهائل في جميع التخصصات العلمية الذي يستوجب متابعته عضو هيئة التدريس لكل ما هو جديد من معرفة في مجال تخصصه حتى يحسن من مستواه الأكاديمي وبالتالي ينعكس بشكل كبير على أداء أدواره بالجامعة.

٢- كيفية تطوير الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة:

توجد عدة طرق يستطيع عضو هيئة التدريس بالجامعة أن يستفيد منها ومن أهم الأساليب المستخدمة في تنمية وتطوير مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس هي منها ما يلي:-

(صلاح خضر، ٢٠٠١، ٩٩-١٣٧)، (حاتم ضاحي، ٢٠٠٩، ٩١)، (علاء جاد الكريم، ٢٠١٢، ١٤١٦-١٤١٩)

- التدريب: يعتبر التدريب عملية مستمرة تسعى إلى تحسين المعارف والمهارات والكفايات وتطويرها أثناء العمل حتى يستطيعوا مواكبة التغيرات التي تحدث في المجتمع الخارجي ، والتدريب أحد المكونات الأساسية لتطوير وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و يتم ذلك عن طريق إنشاء مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكل جامعة وتوضيح الأسس والقواعد التي تنظم العمل بها، وتعيين الكوادر الأكاديمية المتخصصة.
- رفع القدرات الذاتية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التكنولوجيا الحديثة من خلال اعتماد عدد من مراكز التدريب لتنفيذ برامج تدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

- أسلوب التعليم الذاتي وهو أسلوب يقوم به أعضاء هيئة التدريس لتنمية قدراتهم بعيدا عن خبرات الآخرين ويستطيعون تطوير ممارساتهم المهنية ذاتيا ويكتسبون المعارف والمهارات الجديدة اللازمة لرفع كفاياتهم والتي تحتاجها ممارسة أدوارهم.
- وتبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس وتعلم الأقران حيث يتم استفادة الأعضاء الجدد من أعضاء هيئة التدريس من خبرة الأساتذة القدامى في التدريس وفي البحث العلمي وكذلك في خدمة المجتمع ويتم ذلك بشكل دوري مستمر ويتم من خلال ورش العمل أو من خلال دورات تدريبية يقدمونها لهم ومن خلال اللقاءات اليومية بينهم.
- تفعيل الاتفاقيات الثقافية مع بعض الجامعات العربية والأجنبية بشكل إجرائي مع تبادل الأساتذة لفترات محددة للمشاركة في النشاطات التدريسية والبحثية والعلمية والوقوف على الجديد في مختلف مجالات التعلم والمعرفة.
- البحث العلمي حيث إن مشاركة أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي ينمي قدراتهم ، ويجب على الجامعات توفير الدعم المادي، والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس وتوفير الإمكانيات اللازمة للبحوث مع وجود مناخ علمي ملائم.
- المؤتمرات حيث تشكل المؤتمرات العلمية مهرجاناً علمياً لتنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس على المستجدات العلمية في المجالات والتخصصات العلمية المختلفة.
- المؤتمرات التدريبية وهي مؤتمرات يجتمع فيها أكبر قدر ممكن من البشر من المتدربين وغالبا عن طريق الفيديو كونفرس ويتم فيها إكسابهم المعارف والمهارات بشكل تفاعلي بين المدرب والمتدربين.
- السماح لأساتذة الجامعة بإجازة تفرغ علمي مدفوع الأجر كل فترة زمنية للوقوف على الجديد في مجال تخصصهم العلمي الأمر الذي يجعلهم يواجهون التحديات العلمية التي يفرضها العالم من حولهم.

وهذه النقطة الأخيرة الخاصة بالسماح بإجازة تفرغ علمي لأعضاء هيئة التدريس تطبيق في بعض الجامعات المصرية ولا تطبق في الغالبية العظمى منها، وبالتالي تعد أهم الجهود التي تقدمها الجامعة لتطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس هي البرامج التدريبية التي تقدم بمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس FLDP ، والبرامج التدريبية التي تقدم بمراكز التدريب على تكنولوجيا المعلومات بالجامعات ICTP، وفي هذه الدراسة سوف يتم توضيح جهود تلك المراكز بالجامعة وآلية عملها، ودورها في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وذلك لأنها هي تقريبا الآلية المشتركة بين جميع الجامعات في مصر وتكاد تكون الطريقة الرئيسة والأهم في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة والتي تتم بشكل رسمي و إجباري على جميع الأعضاء.

ثالثا: برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس وتطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة:

إن الجامعات في مجتمع المعرفة في حاجة ماسة إلى أن تتحول إلى مجتمعات للتعلم، وأن تعمل على تحقيق النمو المستمر لأعضاء هيئة التدريس والارتقاء بمستواهم الأكاديمي والمهني والثقافي من خلال تنفيذ برامج توفيقهم على أحدث النظريات والبحوث في مجال التخصص ، وتدريبهم على تجريب الأفكار الجديدة وتساعدهم على الارتقاء بمستوي أدائهم سواء في التخطيط أو التدريس أو استخدام التقنيات أو البحث العلمي، بل وتساعدهم على تبني أساليب التعلم النشط والتعلم التعاوني والتعلم البنائي وغيره من الأساليب التي تسهم بدور فعال في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس. (أحمد الصغير، ٢٠٠٥، ٦٣).

وإن عملية التدريب من أهم ما ينمي مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات حيث إن عملية التدريب لا يمكن فصلها عن التعليم الجامعي ، ويجب على الجامعات التركيز عليها لأنها توسع حدود المعرفة وتعمل على إكساب المهارات خاصة ذات الصلة بأنشطة السوق مما يدر عائداً مالية سريعة عليها ، ويجب أن يتعاون مع الجامعة في ذلك مؤسسات بحثية ومجتمعية أخرى. (Tilak, J., 2002, 302)

ومن ثم أصبح الاهتمام بعملية تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات عملية ضرورية توليها الجامعات اهتماماً كبيراً لتحقيق تطوير في الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بها.

(أ) مفهوم التدريب وأهميته ومراحله ومتطلباته:

١ - مفهوم التدريب **Tarig**:

يعرف التدريب بأنه هو العملية التعليمية المنظمة التي يوفرها صاحب العمل للموظف خلال فترة زمنية محددة لزيادة ورفع أداء العمل أو التطوير الذاتي، وهو أي نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات أساسية في سلوك الفرد العامل في أي منظمة أو مؤسسة إنتاجية أو خدمية ، والتدريب عبارة عن نشاط مستمر بهدف تمكين العامل من المهارات والخبرات والاتجاهات التي تعينه على أداء مهام عمله وزيادة إنتاجيته. (علاء جاد الكريم، ٢٠١٢، ١٤١٣)

و يعرف التدريب بأنه هو عملية مخططة ومنظمة ومستمرة ، تهدف إلى إكساب العاملين المعارف والقدرات والمهارات الجديدة المتخصصة والمرتبطة بالعمل ،أو تغيير بعض اتجاهات العاملين وسلوكياتهم بشكل يضمن تحسين الأداء وتحقيق أهداف المنظمة (إياد حماد، ٢٠٠٩، ٣).

و يعرف التدريب بأنه نشاط منظم يهدف إلى تحسين أداء العاملين بالتعليم وفي الوقت نفسه إكسابهم مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات المختلفة لمواجهة التحديات المعاصرة والمستقبلية والتكيف معها والمشاركة فيها. (عفاف الياور، ٢٠٠٥، ٣٨).

وبالتالي يمكن القول أن التدريب بأنه النشاط الذي يهدف إلى تحسين وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتزويدهم بالمعارف والمهارات والاتجاهات المختلفة التي تلزمهم للقيام بالأدوار المهنية الأكاديمية المطلوبة منهم وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بشكل جيد يحقق أهداف الجامعة بنجاح.

٢ - أهمية التدريب

يلعب التدريب دوراً أساسياً في حياة المجتمع في العصر الحالي حيث أنه ترجع أهميته إلى ما يلي :- (أحمد جاسم ، ٢٠١٢ ، ٢٤٥) ،

- تطوير المهارات و المعارف التي تتقص العاملين في مجال عمل معين .
- تحسين صقل المهارات و القدرات الموجودة لدى الفرد .
- إكساب الفرد أنماطاً و اتجاهات سلوكية جديدة لصالح العمل .

- رفع كفاءة و فعالية العاملين ، و بالتالي رفع كفاءة و فعالية المنظمة من خلال تحقيق أهدافها المرسومة .
- إعداد الأفراد الذين يتوفر لديهم الاستعداد للترقي من السلم الوظيفي بشكل مناسب لما سوف يقومون به من أعمال مستقبلية .
- تزويد العاملين بالخبرات المطلوبة لمواكبة التطورات العلمية المتواصلة في مجال العمل .
- تنمية و تطوير المهارات القيادية و تشجيع روح الإبداع لدى المتدربين .

وبالتالي فإن التدريب يلعب دوراً مهماً في تحسين و تطور و رفع مستوى أداء العاملين في المنظمات المختلفة خاصة التعليمية منها بما يتناسب مع الانفجار العلمي و التقدم التكنولوجي المعاصر خصوصاً في الدول النامية التي هي في أمس الحاجة لذلك لمواكبة المجتمعات المتطورة .

٣- مراحل التدريب

ينكون التدريب من عدة مراحل و تختلف الآراء حول تقسيم هذه المراحل ، منها رأي قسمها إلى أربعة مراحل هي مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية ،مرحلة تصميم البرنامج التدريبي ،مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي ،مرحلة تقييم البرنامج التدريبي . (أيمن المصدر ، ٢٠١٠)

و هناك رأي يقسم تلك المراحل إلى ثلاث مراحل رئيسية هي مرحلة تحديد مكونات التدريب ،و تشتمل تلك المرحلة على تصميم البرنامج التدريبي و تحديد أهدافه ،إدارة البرنامج التدريبي، تنفيذ البرنامج التدريبي ،مرحلة تقييم و متابعة فعالية التدريب . (أحمد جاسم ، ٢٠١٢ ، ٢٤٨ - ٢٥٠)

و هناك رأي يرى أن مراحل عملية التدريب هي ثلاث مراحل هي مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية ،مرحلة تنفيذ التدريب ،مرحلة تقييم التدريب . (مؤيد حسين ، ٢٠٠٩ ، ٢٧٤)

و الدراسة الحالية ترى أن عملية التدريب تشتمل على خمس مراحل متتالية هي ما يلي :-

• **مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية**

وهي مجموعة التحسينات المطلوبة في معارف و مهارات و اتجاهات العاملين و يتم تحديدها بإجراء تحليل لتلك الاحتياجات على مستوى المنظمة ، على مستوى الوظيفة و على مستوى الأفراد .

• **مرحلة تحديد أهداف البرنامج التدريبي**

وهي تحديد و صياغة الأهداف التي يسعى البرنامج التدريبي إلى تحقيقها سواء على مستوى المعلومات أو المهارات أو الاتجاهات المراد تحقيقها لدى المتدربين .

وهي من أهم المراحل لأنها تحدد النتائج التي يجب أن يتم الوصول إليها ، و نوعية تلك النتائج و مستوياتها و أنها توصف السلوكيات التي تحتاج إليها و تحدد المعارف و المهارات و الاتجاهات الضرورية التي يجب إكتسابها لكي تصل إلى تحقيق الأداء و السلوك المطلوب (kirkpatrick,D.L. & Kirkpatrick , J.D., 2009, 9)

• **مرحلة تصميم البرنامج التدريبي**

ويقصد بها تحديد مفردات و مكونات و توقيتات و أساليب عملية التدريب و كذلك الوسائل و الأدوات اللازمة لتنفيذها ، و وضع معايير قياس و تقويم فعالية البرنامج التدريبي ، و تعد الاحتياجات التي تم تحديدها و الأهداف التي تم وضعها هي التي يجب الاعتماد عليها و مراعاتها بدرجة عالية عند تصميم البرنامج التدريبي حتى يلبي تلك الاحتياجات و يحقق الأهداف التدريبية الموضوعية . (kirkpatrick,D.L. & Kirkpatrick , J.D., 2009, 9)

• **مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي .**

و فيها تتم عملية تزويد المتدربين بالمعلومات و المهارات في المكان و الزمان المحدد ، بالأساليب و الوسائل المناسبة ، مع وجود متابعة لتنفيذ التدريب لتصويب ما قد يقع فيه من أخطاء ، و يجب في هذه المرحلة الالتزام بكل ما جاء في تصميم البرنامج و خاصة الجدول الزمني ، الموضوع و الخطوات و الإجراءات الموضوعية حتى يحقق تنفيذ البرنامج ما وضع له .

• **مرحلة تقييم و متابعة فعالية البرنامج التدريبي و يتم في هذه المرحلة التعرف على مدى تحقيق الأهداف التي وضعت للبرنامج التدريبي و مدى الالتزام بغرس كل ما هو مطلوب**

غرسه في المتدربين ، سواء أكان تقييم فعالية البرنامج التدريبي بعد التدريب مباشرة عن طريق الاختبارات التحريرية و الشفوية ، أم يتم التقييم بعد تنفيذ التدريب بفترة طويلة من الزمن و يجب الالتزام بمستويات التقييم الأربعة و التنقل فيها بالترتيب من المستوى إلى الذي يليه لأن نتائج كل مستوى تؤثر على المستوى التالي له و مستويات التقييم الأربع حسب نموذج العالم كير كباتريك هي :- (kirkpatrick,D.L. & Kirkpatrick , J.D., 19- 16, 2009)

- قياس مستوى ردة الفعل .
 - قياس مستوى التعليم .
 - قياس مستوى التطبيق أو التغير في سلوكيات العمل .
 - قياس الأثر النهائي (النتائج) .
- و يتم الاستفادة من التقييم عند وضع البرامج التدريبية في المستقبل .

(د) المتطلبات اللازمة للتدريب الفعال .

لكي يكون التدريب ناجحاً و يحقق الأهداف التي وضعت له ، لابد من توفير جميع المتطلبات التي تلزم تحقيقه بشكل فعال و يرى حسن الطعاني (٢٠٠٧ م) أنه لابد من توفير النواحي المالية و اختيار توقيت ملائم ، اختيار مدربين متميزين ، و مكان ملائم للتدريب ، و تجهيز مكان التدريب بالمستلزمات التدريبية الحديثة ، و أن يتم الاختيار العلمي للمتدربين وفق الحاجات التدريبية ، تحديد أهداف و موضوعات و مفردات البرامج التدريبية بطريقة علمية صحيحة .

و الدراسة الحالية ترى أنه لكي ينجح البرنامج التدريبي و يؤدي الدور المنشود منه لابد من توفير جميع المتطلبات اللازمة له من بدايته حتى الانتهاء منه و تقسمها إلى ما يلي :-

• متطلبات مادية و تمويلية .

و يقصد بها توفير كل ما يلزم من أماكن للتدريب و الوسائل و الأدوات التدريبية ، و التقنيات الحديثة من الحاسبات و الانترنت و المعامل التدريبية الافتراضية و النفقات المالية.

• متطلبات بشرية .

و هي كل ما يلزم التدريب من المدربين المتميزين و الإداريين و الموظفين اللازمين لإعداد البرامج التدريبية و تنفيذها و تقييمها .

• متطلبات تشريعية و إدارية .

و هي كل القوانين و التشريعات اللازمة لتنظيم العملية التدريبية مثل نظام القبول و نظم الاختبارات ، و دورية التدريب و استمراريته ، و كل المتطلبات الإدارية من نظم إدارية حديثة و الكترونية تسهم في مجال البرامج التدريبية .

• متطلبات متعلقة بالبرامج التدريبية .

و يقصد بها توفير البرامج التدريبية و محتواها و مفرداتها الملائمة و تصميمها بشكل جيد يلائم احتياجات المتدربين و أن تكون متنوعة حسب الفئات المتدربة و تخصصاتها العلمية و درجاتها العلمية ، و أن يتم تحديثها باستمرار بشكل دوري .

(ب) أنواع برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس المتاحة بالجامعات المصرية:

يوجد نوعان من التدريب وفقا للتوقيت الذي يتم فيه التدريب هما:

- التدريب قبل الخدمة:

وهي كل ما يتلقاه عضو هيئة التدريس من دورات تدريبية قبل أن يتم تعيينه في وظيفة مدرس بالجامعة، ومن أمثلة تلك الدورات التدريبية التي يحصل عليها التدريب على برامج استخدام الحاسب الآلي ICDL، ودورة إعداد المعلم الجامعي ودورات في اللغة الإنجليزية، ودورات في لغة أجنبية ثانية، وهدف ذلك التدريب تحسين وتطوير أداء عضو هيئة التدريس قبل التحاقه بالمهنة.

- التدريب أثناء الخدمة:

وهي كل ما يتلقاه عضو هيئة التدريس من دورات تدريبية أثناء عمله بالجامعة وهدف ذلك التدريب التطوير المستمر للأداء الأكاديمي والمهني لعضو هيئة التدريس ويوجد نوعان من البرامج التدريبية التي يتلقاها عضو هيئة التدريس بالجامعة سيتم توضيحها فيما يلي:

يوجد بالجامعة نوعان من البرامج التدريبية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس من أجل تطوير أدائه الأكاديمي، ويعتبر الحصول على ست دورات من تلك الدورات شرطاً ضرورياً للترقية إلى الدرجة العلمية الأعلى وفيما يلي توضيح لتلك البرامج وأهدافها والدورات التدريبية التي تقدم بها.

(١) البرامج التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس (FLDP):

وهي تلك الدورات التدريبية التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة التابع لها أو بأي مركز تابع لجامعة أخرى بمصر، المهم حصوله على تلك الدورات من مركز التنمية والقدرات بالجامعة، والحصول على تلك الدورات شرط للترقي للدرجة الأعلى، وقد كان المطلوب من عضو هيئة التدريس الحصول على ست دورات من تلك الدورات ، ولكن يعد افتتاح مراكز التدريب على تكنولوجيا المعلومات أصبح من الضروري الحصول على ثلاث دورات من الست دورات المطلوبة من عضو هيئة التدريس أو اثنتان على الأقل من دورات التدريب على تكنولوجيا المعلومات وذلك غالبا في جميع جامعات مصر .

وفي جامعة سوهاج قرر مجلس الجامعة بجلسته رقم ١٦٧ المنعقدة يوم الاثنين الموافق ٢٠١٢/٧/٣٠م "قرر تصويب القرار ٢٨٩ ليصبح الموافقة على الحصول على ثلاث دورات في تكنولوجيا المعلومات ICTP وثلاث دورات في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس FLDP، وعددهم ست دورات بحد أدنى دورتين على الأقل من دورات تكنولوجيا المعلومات ICTP، والعبرة بتاريخ الحصول على الدورة وذلك للترقي للدرجة الأعلى لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم ويتم التطبيق بعد فترة سماح مدتها عام من تاريخ موافقة مجلس الجامعة (جامعة سوهاج، ٢٠١٢، قرارات مجلس الجامعة).

وفيما يلي سوف يتم عرض لتلك البرامج التدريبية وأهم أهدافها.

• أهداف البرامج التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس:

هدفت الدورات التدريبية المقدمة بمشروع ومراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس إلى إحداث نقلة نوعية في التعليم الجامعي بمصر من خلال سد الفجوة بين ما هو كائن وبين ما ينبغي في التعليم الجامعي بمصر، وذلك لتحويلها من جامعات تقليدية توظف أساليب تدريس تقليدية قائمة على تكنولوجيا تعليم متواضعة ومستوى جودة منخفض وبحاجة أعضاء هيئة التدريس بها الكثير من القدرات المهنية والقيادية إلى جامعات عصرية ترقى للمستوى العالمي من حيث أساليب التدريس وتوظيف تكنولوجيا المعلومات والتمتع بمستوى جودة متميزة من خلال موارد بشرية تتمتع بالقدرات المهنية والقيادية التي تحقق التطوير وتبني برنامج التحديث المستمر. (وزارة التعليم العالي، ٢٠٠٥، ٣).

وتتمثل الأهداف المراد تحقيقها من وراء الدورات التي تعقد بمشروع ومركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس فيما يلي: (وزارة التعليم العالي، ٢٠٠٥، ٤)

- فيما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس:

- ١- تحسين وتحديث القدرات التطويرية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي بما يمكنهم من تحسين جودة مخرجات التعليم العالي.
- ٢- تنمية الخبرة الذاتية التي تدعم التطوير المستمر بأنشطته المختلفة بما يحقق استمرارية المشروع بعد عام ٢٠٠٧م.

- فيما يتعلق بالقيادات الأكاديمية والإدارية الأكاديمية:

- ١- تنمية وتحديث القدرات الإدارية للقيادات الأكاديمية والكادر الإداري بما يمكنهم من إحداث التغيير المستهدف بنجاح.
- ٢- تطور الخبرات الذاتية في مجال الإدارة الجامعية بمؤسسات التعليم العالي التي تحقق استمرارية عملية التطوير.

• أهم البرامج التدريبية المقدمة بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس:

تم اقتراح مجموعة من الجدارات الأساسية التي تحتاج لتنمية حتى يمكن الارتقاء بالمستوى المهني لأعضاء هيئة التدريس آخذين في الاعتبار الاحتياجات الحالية والمستقبلية، وهذه الجدارات أمكن تصنيفها في المجموعات التالية وكذلك البرامج التي تندرج تحت كل مجموعة كما يلي:

أولاً: قدرات التدريس والتعلم والبحث

١- مهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات (ICDL)

٢-المهارات اللغوية (اللغة الإنجليزية)

٣-التدريس

٤-البحث

ثانيا: قدرات التفاعل الإنساني

١- الاتصال الفعال

٢- مهارات العرض والتقديم

٣- إدارة الناس (إدارة الموارد البشرية)

٤- ديناميكية التفاعل الجماعي

ثالثا: القدرات الشخصية

١- مهارات التفكير

٢- المهارات الإدارية

٣- إدارة الوقت وضغوط العمل

٤- قواعد السلوك المهني

رابعا: القدرات القيادية

١- التطوير التنظيمي

٢- اتخاذ القرارات وحل المشكلات

٣- الشؤون القانونية والمالية في الإدارة الجامعية

٤- الجامعة والمجتمع

وفيما يلي توضيح للبرامج التدريبية التي تقدم في مجال تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في جميع الجامعات المصرية بالجدول التالي: (مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، مصفوفة البرامج التدريبية).

جدول رقم (١)

مصفوفة البرامج التدريبية في مجال تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس

الجذارة التدريبية	الرمز	موضوعات المجال التدريبي
التدريس Teaching "أساسي"	T1	- استخدام التكنولوجيا في التدريس. -Use of Technology in Teaching.
	T2	- نظام الساعات المعتمدة. -The Credit Hour Systems.
	T3	- نظم الامتحانات وتقييم الطلاب. - Exams & Standards Evaluation Process.
	T4	- معايير الجودة في العملية التعليمية. Quality Standards in the Education Process. -الاتجاهات الحديثة في التدريس. - E-Learnina. -مهارات التدريس الفعال. Effective Teaching Skills-
البحث العلمي Scientific Research "أساسي"	R1	- النشر الدولي للبحوث العلمية. International Publishing of Scientific Research.
	R2	- إدارة الفريق البحثي. Managing Research Teams.
	R3	-إعداد المشروعات التنافسية لتمويل البحوث. -Competing for Research Funds.
	R4	- أخلاقيات البحث العلمي -Research Ethics
القيادة والإدارة Management & Leadership "اختياري"	L1	- التخطيط الاستراتيجي -Strategic Planning
	L2	- الإدارة الجامعية University Management
	L3	- الجوانب المالية والقانونية في الأعمال الجامعية -Legal & Financial Aspects in University Environment
	L4	- إداره الوقت والاجتماعات Managing Time & Meeting.
الاتصال والسلوك والتعامل مع المجموعات Group Communication and Interaction "اختياري"	C1	- مهارات الاتصال في أنماط التعليم المختلفة -Communication Skills.
	C2	- مهارات العرض الفعال Presentation -Effective Skills.
	C3	-تنظيم المؤتمرات العلمية. -Conference Organization
	C4	- آداب وسلوك المهنة في العمل الجامعي. University Code of Ethics

ويتم تنفيذ الدورات التدريبية بمعايير موحدة على مستوي جميع الجامعات وذلك وفقاً لمعايير موحدة تحددها أدلة التدريب والمادة العلمية ودليل المدرب ودليل المتدرب، وذلك لضمان مستوي جودة متميز في كل الجامعات، وإن اختلفت بدائل التنفيذ حسب ظروف كل جامعة.

• أهم إنجازات مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج:

تم عقد عدد كبير من الدورات التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بمركز تنمية القدرات بجامعة سوهاج، والجدول التالي يوضح إحصاء بأعداد البرامج التدريبية وأعداد المتدربين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من جامعة سوهاج ومن خارجها وذلك في الخمس سنوات الأخيرة في الفترة من عام ٢٠١١م وحتى ٢٠١٥/٦/٣٠م: (جامعة سوهاج، ٢٠١٥، مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات FLDP).

جدول رقم (٢)

أعداد البرامج التدريبية وأعداد المتدربين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة سوهاج في الفترة من ٢٠١١م / ٢٠١٢م حتى عام ٢٠١٤م / ٢٠١٥م

العام	الإنجازات	عدد البرامج التدريبية	أعداد المتدربين من جامعة سوهاج	من خارج جامعة سوهاج
٢٠١١م	١٥	٦٣٧	٢١	
٢٠١٢م	٢٧	٦٦٤	١١	
٢٠١٣م	٢٣	٦٨٣	١٥	
٢٠١٤م	٢٤	٦٦٣	١٨	
٢٠١٥/٦/٣٠م	١٠	٣٠٤	١٢	
الإجمالي	٩٩	٢٩٥١	٨٣	

يتضح من الجدول السابق تزايد أعداد المتدربين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج في العام الجامعي ٢٠١١ ، ٢٠١٢ ، ٢٠١٣م حتى وصلت أعلى عدد للمتدربين عام ٢٠١٣م حيث بلغ عدد المتدربين في هذا العام بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس (٦٨٣) متدرِّبًا ، وبدأ عدد المتدربين ينخفض في عامي ٢٠١٤م ، ٢٠١٥م نظرا لبداية تطبيق قرار مجلس الجامعة المشار إليه سابقًا بداية من ٢٠١٣/٧/٣٠م، والذي يطالب بحضور عدد ثلاث دورات أو دورتان على الأقل من دورات التدريب على تكنولوجيا المعلومات ICTP، لذلك اخفض عدد المتدربين من أعضاء هيئة التدريس بتلك الدورات التدريبية إلى حد كبير في حين زيادة أعداد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بسبب تطبيق ذلك القرار .

ووصل إجمالي عدد البرامج التدريبية التي قدمت بالمركز في الفترة من عام ٢٠١١م وحتى ٢٠١٥/٦/٣٠م إلى (٩٩) برنامج تدريبي ، وبلغ عدد المتدربين (٢٩٥١) متدرِّبًا من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من جامعة سوهاج ، وعدد (٨٣) عضو هيئة تدريس من خارج جامعة سوهاج ، أي درب المركز قرابة ثلاثة آلاف من أعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج في الخمس سنوات الأخيرة.

(٢) البرامج التدريبية على استخدام تكنولوجيا المعلومات (ICTP):

ولقد أصبحت الحاجة ماسة لتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام تكنولوجيا المعلومات سواء في التدريس أو البحث العلمي وذلك لأن في مجتمع المعرفة يجب الاهتمام بشكل رئيسي بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات باعتبارها هي القوة الدافعة لمجتمع المعرفة والمعلومات. (Valimaa, J. & Hoffman, D., 2008, 267)

ومن ثم يتعين على جميع الدول الاهتمام بتدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات على استخدام التكنولوجيا الحديثة والأكثر فاعلية في التدريس ، وأن يتم تطوير وإعادة تدريبهم كل فترة وذلك لأن كل يوم تأتي أجيال متتالية من التقدم التكنولوجي السريع والذي يجب متابعته حتى يمتلك أعضاء هيئة التدريس الأكاديميين التكنولوجيا الحديثة التي هي المدخل الرئيسي لهم ولطلابهم لمجتمع المعرفة. (Reinhartsen, C. J., 2003, 72)، وبالتالي أصبحت عملية التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات مهمة جدا لعضو هيئة التدريس من أجل تطوير أدائه في التدريس وفي البحث العلمي.

• أهداف التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات (ICTP):

ورسالة مشروع التدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هي الارتقاء بمهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالجامعات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وذلك للوصول بهم إلى أعلى مستويات الأداء وتعضم الاستفادة من التطوير المستمر في هذا المجال. (وزارة التعليم العالي، ٢٠١٥، مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات ICTP في الجامعات المصرية).

وأهم الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها مشروع تدريب أعضاء هيئة التدريس ما يلي:
(وزارة التعليم العالي ، ٢٠١٥م، مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات ICTP في الجامعات المصرية):

- وضع السياسات العامة لتدريب أعضاء هيئة التدريس والمعاونين والعاملين بالجامعات على مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للارتقاء بمستوي الأداء في العملية التعليمية والبحثية والإدارية بالجامعات.

- نشر الوعي بثقافة التدريب للجميع على تكنولوجيا المعلومات لضمان التطوير المستمر.

- المتابعة المركزية لإجراء التدريب والاختبارات لضمان جودة التدريب.

- المتابعة المركزية لإدارة الموارد المتاحة بمراكز التدريب بالجامعات.

- إنشاء منظومة متكاملة للتدريب على أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وذلك من الكوادر البشرية المدربة والإمكانات والأجهزة بالجامعات.

• أهم البرامج التدريبية المقدمة للتدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات (ICTP):

ويتضح من الجدول التالي أهم تلك البرامج التدريبية التي يتم تقديمها في مجال التدريب على تكنولوجيا المعلومات في جميع الجامعات المصرية، وهي تتبع ثلاثة مسارات كما يلي:
(مشروع تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالجامعة على استخدام تكنولوجيا المعلومات).

المسار الأساسي:

يختص بالتدريب على المهارات الأساسية ويستهدف جميع فئات المتدربين من أعضاء هيئات التدريس والمدرسين المساعدين والمعידين والعاملين بإستثناء فئة المدرسين حيث يفترض إلمامهم السابق بها. هذا وقد تم مراعاة أن يستطيع دارس الوحدات الأساسية اجتياز إمتحانات مهارات أساسية متعارف عليها دوليا مثل الرخصة الدولية لقيادة الحاسب (ICDL).

وحدات المسار الأساسية

جدول رقم (٣)
البرامج التدريبية بالمسار الأساسي

الساعات Hrs	المتطلبات prerequisites	المقرر الدراسي Course	الكود Code
١٨		Typing الكتابة	١٠١
١٨		Concepts of IT مفاهيم تكنولوجيا المعلومات	١٠٢
٢٤	١٠٢	استخدام الحاسب الآلى وإدارة الملفات Using Computers and Managing Files	١٠٣
٢٤	١٠٣,١٠٢	Word Processing معالجة النصوص	١٠٤
١٨	١٠٣,١٠٢	Spreadsheets جداول البيانات	١٠٥
٢٤	١٠٣,١٠٢	Presentations العروض التقديمية	١٠٦
١٢	١٠٥,١٠٣,١٠٢	قواعد البيانات Database	١٠٧
٦	١٠٣,١٠٢	المعلومات والاتصالات Information and Communication	١٠٨
١٦٨	١٠٥,١٠٣,١٠٢	مقدمة فى صيانة أجهزة الحاسب الآلى وحمايتها Introduction to PC Maintenance and Protection	١٠٩

المسار المتقدم:

يختص بالتدريب على المهارات المتقدمة وتوظيفها في التعليم والبحث العلمي، ويستهدف تلك الوحدات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفئة المدرسين.

وحدات المسار المتقدم:

جدول رقم (٤)

البرامج التدريبية بالمسار المتقدم

الكود Code	Course المقرر الدراسي	المتطلبات prerequisites	الساعات Hrs
٢٠١	استخدام التكنولوجيا في حجرة الدراسة - Using Technology in Classrooms		٢٤
٢٠٢	النشر الالكتروني باستخدام فرونت بيج Web Publishing using Front Page	١٠١-١٠٩	١٨
٢٠٣	التأليف الشبكي باستخدام برنامج دريم ويفر Web Authoring using Dream Weaver	١٠١-١٠٨	٢٤
٢٠٤	الرسميات- أدوب فوتوشوب Graphics-Adobe Photoshop	١٠١-١٠٨	١٨
٢٠٥	الرسم المتحركة (2D)- برنامج ماكروميديا فلاش D Animation-Macromedia Flash	١٠٣,١٠٢	١٨
٢٠٦	شهادة A+: المكونات الصلبة الداخلية (A+ Certification Core Hardware)	١٠٣,١٠٢	٢٤
		١٠٩,١٠٣,١٠٢	١٢٦

المسار التخصصي

يختص بالتدريب على المهارات التخصصية، ويستهدف تلك الوحدات فئة المدربين بهدف توفير كوادر بشرية على أعلى مستوى لمراكز التدريب وذلك كأحد محاور ضمان قدرتها على الإستمرارية بعد إنتهاء المشروع

وحدات المسار التخصصي

جدول رقم (٥) البرامج التدريبية بالمسار التخصصي

الكود Cod e	Course المقرر الدراسي	المتطلبات prerequisites	الساعات Hrs
٢٤	تطوير تطبيقات ويندوز باستخدام (لغة سي) developing windows Applications using C	١٠٢,١٠٣,١٠٨ Programming Fundamentals	٣٠١
٢٤	أساسيات قواعد البيانات العلائقية: مقدمة إلى نموذج OSL Relational Database Fundamentals Introbuction to SOL	١٠٢,١٠٣,١٠٧,١٠٨	٣٠٢
٢٤	برمجة الويب باستخدام إيه إس بي دوت نت Web programming using ASP dot Net	١٠٢,١٠٣,١٠٨ ٣٠٢,٣٠١,٣٠٣	٣٠٣
١٨	أدوات البحث العلمي: التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS Scientific Research ToolsStatistical Analysis using SPSS	١٠٢,١٠٣,١٠٥	٣٠٥
٢٤	أدوات البحث العلمي: مقدمة إلى ماتلاب Scientific Research Tools Introduction to Matlab	+١٠٢,١٠٣,١٠٥ Programming Fundamentals	٣٠٦
١٨	إدارة المشروعات باستخدام مايكروسوفت Project Management using Microsoft	١٠٢,١٠٣	

يتضح من الجداول السابقة أنه توجد ثلاثة مسارات للتدريب وتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم يتم بالحصول على الدورات التدريبية في الثلاث مسارات السابقة وإن كان غالبية أعضاء هيئة التدريس يختارون برامج المسار المتقدم والمسار التخصصي، أما الموظفون والإداريون بالجامعة فيتم تدريبهم فقط على دورات المسار الأساسي والمسار المتقدم.

- أهم إنجازات مركز التدريب على تكنولوجيا المعلومات (ICTP) بجامعة سوهاج:

- يقدم بهذا المركز البرامج التدريبية التابعة لمشروع تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتكون هذه الدورات دورات مجانية، ويتم عقد الاختبارات بها عن طريق الإنترنت Online وتحت إدارة الوحدة المركزية للتدريب بالجامعات.

- والنوع الثاني من الدورات التي تقدم بمركز التدريب على تكنولوجيا المعلومات بالجامعة تحت إدارتها وإشرافها ويكون هذا النوع من الدورات غير مدعوم ويتحمل فيه المتدرب تكلفة التدريب ، ويحصل على الشهادة من مركز التدريب بالجامعة ويلتحق بهذه الدورات التدريبية عدد كبير من المعلمين والمحاسبين والطلاب بالإضافة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة والموظفين بها ، ولا يوجد اختبار في نهاية تلك البرامج التدريبية .

وفيما يلي إحصاء بأعداد البرامج التدريبية بمركز التدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (البرامج التدريبية التابعة للمشروع). (جامعة سوهاج ، ٢٠١٥م، مركز التدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ICTP).

جدول رقم (٦)

أعداد البرامج التدريبية وأعداد المتدربين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
بمشروع التدريب على تكنولوجيا المعلومات (البرامج المدعومة) بجامعة سوهاج في الفترة
من عام ٢٠١١ م/٢٠١٢م وحتى عام ٢٠١٤ م/٢٠١٥م

الإنجازات العام	عدد البرامج التدريبية	أعداد المتدربين	أعداد الناجحين	نسبة النجاح
٢٠١١م/٢٠١٢ م	٣٣	٣٠٥	٢٤٤	٨٠ %
٢٠١٢م/٢٠١٣ م	٤١	٦٢٦	٤٦٦	٧٤ %
٢٠١٣م/٢٠١٤ م	٩٥	١٣٥٦	٧٩٧	٥٩ %
٢٠١٤م/٢٠١٥ م	١٨٧	١٢٨٣	٨٧٧	٦٨ %
الإجمالي	٣٥٦	٣٥٧٠	٢٣٨٤	٦٠.٢٥ %

وفيما يلي توضيح لأعداد البرامج التدريبية وأعداد المتدربين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بمركز التدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (البرامج المدعومة) في الفترة من عام ٢٠١١ م/٢٠١٢م وحتى عام ٢٠١٤ م/٢٠١٥م.

جدول رقم (٧)

البرامج التدريبية وأعداد المتدربين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على تكنولوجيا المعلومات (البرامج غير المدعومة) بجامعة سوهاج في الفترة من عام ٢٠٢٠١١ م/٢٠١٢م وحتى عام ٢٠١٤ م/٢٠١٥م

المتدربون من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	عدد البرامج التدريبية	الإنجازات العام الجامعي
٤٠	٥	٢٠١١م/٢٠١٢م
١٠٠	١٧	٢٠١٢م/٢٠١٣م
١٦٠	٥٤	٢٠١٣م/٢٠١٤م
١٦٠	٦٩	٢٠١٤م/٢٠١٥م
٤٦٠	١٤٥	الإجمالي

ملحوظة: العام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥م - الإحصاءات حتى ٢٠١٥/٦/٣٠ م
يلاحظ من الجدول السابق أن هناك تزايد بشكل مطرد في أعداد البرامج التدريبية (غير المدعومة) التي قدمها مركز التدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بجامعة سوهاج بصفة خاصة بداية من العام الجامعي ٢٠١٣/٢٠١٤م وهو بداية تطبيق قرار مجلس الجامعة الذي يطالب بضرورة حصول عضو هيئة التدريس على ثلاث دورات أو دورتين على الأقل من البرامج التدريبية على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حتى يتم الترقى للدرجة العلمية الأعلى.

جدول رقم (٨)

إجمالي إنجازات مركز تكنولوجيا المعلومات وعدد البرامج التدريبية (المدعومة وغيرالمدعومة) وعدد المتدربين من أعضاء هيئة التدريس في الفترة من عام ٢٠١١ م/٢٠١٢م وحتى عام ٢٠١٤ م/٢٠١٥م

المتدربون من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	عدد البرامج التدريبية	الإنجازات العام الجامعي
٣٤٥	٣٨	٢٠١١م/٢٠١٢م
٧٢٦	٥٨	٢٠١٢م/٢٠١٣م
١٥١٦	١٤٩	٢٠١٣م/٢٠١٤م
١٤٤٣	٢٥٦	٢٠١٤م/٢٠١٥م
٤٠٣٠	٥٠١	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق ارتفاع أعداد المتدربين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على برامج التدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات وقد بلغ عددهم في الأربع سنوات الأخيرة (٤٠٣٠) متدرب وهذا عدد كبير وقد تدربوا على عدد (٥٠١) برنامج تدريبي تم عقده لهم ويدل

ذلك على الجهود الكبيرة المبذولة بمركز من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج، ولكن ما مدى الاستفادة من تلك البرامج التدريبية ومدى إسهامها في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة .

و ومن ثم فإن الجزء التالي من الدراسة الميدانية سوف يتم التعرف على مدى قيام برنامج تدريب أعضاء هيئة التدريس الحالية بدورها في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، وكذلك التعرف على متطلبات تفعيل دور تلك البرامج التدريبية.

الدراسة الميدانية

أولاً : إجراءات الدراسة الميدانية

(أ) أهداف الدراسة الميدانية

استهدفت الدراسة الميدانية التعرف إلى ما يلي :-

- ١- التعرف على واقع برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة .
- ٢- التعرف على أهمية المتطلبات اللازمة لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة .
- ٣- التعرف على مدى توفر المتطلبات اللازمة لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة .
- ٤- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق بين آراء أعضاء هيئة التدريس ترجع للدرجة العلمية و التخصص (تربوي - غير تربوي) أم لا حول كلاً من دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي ، وأهمية المتطلبات اللازمة لتفعيل تلك البرامج التدريبية، و مدى توفرها بجامعة سوهاج.

(ب) أدوات الدراسة الميدانية :

استخدمت الباحثة استبانته من إعداد الباحثة موجهة لأعضاء هيئة التدريس للتعرف على واقع برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع

المعرفة ، و التعرف على أهمية المتطلبات اللازمة لتفعيل تلك البرامج التدريبية ومدى توفرها بجامعة سوهاج.

- خطوات بناء الاستبانة .:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة و إعداد الإطار النظري و تحديد المطلوب من تطبيق الاستبانة ، ثم إعدادها وفقا لقواعد بناء الاستبانات و قواعد كتابتها .

- صدق الاستبانة .:

تم التأكد من صدق الاستبانة عن طريق الطرق التالية :

١- صدق المحتوى :

وذلك بتحديد محاور الاستبانة و صياغة عباراتها بحيث تستطيع أن تقيس بالفعل ما وضعت لقياسه وأن يكون محتواها مطابق تماما لما تريده الدراسة الميدانية ومحققا لأهدافها .

٢- صدق المحكمين :

و ذلك بعرض الاستبانة على مجموعة من أساتذة أصول التربية للتعرف على ما إذا كانت محاور و بنود الاستبانة تغطي جميع جوانب موضوع الدراسة و تمثله تمثيلا صادقا أم لا ، و تم تعديل الاستبانة وفقا لمقترحاتهم .

٣- الصدق الذاتي :

و تم حسابه بعد حساب معامل الثبات حيث أن :

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{معامل الثبات}} = \sqrt{0,89} = 0,94$$

- معامل الثبات :

تم حساب معامل ثبات الاستبانة عن طريق حساب معامل (ألفا كرونباخ) باستخدام برنامج SPSS الاحصائي ، و قد بلغ معامل ثبات الاستبانة (٠.٨٩) و هو معامل ثبات مرتفع و ملائم لتطبيق الاستبانة .

و بعد تعديل الاستبانة جاءت الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من جزأين هما :
أنظر ملحق رقم (١) .

و جاءت الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من أربعة محاور و (٧٠) عبارة مقسمة كما يلي :

المحور الأول : واقع دور برامج أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم في التدريس في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة و يتكون من (١٢) عبارة .

المحور الثاني : واقع دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم في البحث العلمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة و يتكون من (١٢) عبارة .

و كانت الخيارات المطروحة تحت هاتين المحاورين تسأل عن درجة تحقق العبارة و تشمل ثلاثة خيارات (كبيرة - متوسطة - ضعيفة) .

المحور الثالث : درجة أهمية المتطلبات اللازمة لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس لتطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة و اشتمل هذا المحور على (٢٣) عبارة مقسمة إلى أربعة محاور فرعية هي :

(أ) متطلبات مادية و تمويلية . (٦) عبارات .

(ب) متطلبات بشرية . (٦) عبارات .

(ج) متطلبات تشريعية و إدارية . (٦) عبارات .

(د) متطلبات متعلقة بالبرامج التدريبية . (٥) عبارات .

المحور الرابع : درجة توفر المتطلبات اللازمة لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة ، كانت الخيارات المطروحة تحت هذا المحور تسأل عن درجة أهمية تلك المتطلبات و هي ثلاثة خيارات (كبيرة - متوسطة - ضعيفة) .

وقد اشتمل هذا المحور على (٢٣) عبارة مقسمة الى أربعة محاور فرعية هي نفسها التي بالمحور السابق ، وكانت الخيارات المطروحة تحت هذا المحور تسأل عن درجة توفر تلك المتطلبات و هي ثلاث عبارات (كبيرة - متوسطة - ضعيفة) .

(ج) عينة الدراسة و أسلوب اختيارها :

تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية الطبقية حيث تم أخذ عينة من أعضاء هيئة التدريس من ثلاث طبقات و هي المدرسون و الأساتذة المساعدون و الأساتذة و تم أخذ تلك العينة من عدة كليات منها التربوي و غير التربوي ، و تم اختبار تلك العينات من أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة سوهاج ، و الجدول التالي يوضح وصف عينة الدراسة .

جدول رقم (٩)

وصف عينة الدراسة وفقا للتخصص والدرجة العلمية

النسبة المئوية بالنسبة للعينة	المجموع	التخصص غير التربوي	التخصص التربوي	الدرجة العلمية التخصص
١٩%	٤٢	٣١	١١	أستاذ
٢٦.٧%	٥٩	٤٤	١٥	أستاذ مساعد
٥٤.٣%	١٢٠	٨٠	٤٠	مدرس
١٠٠%	٢٢١	١٥٥	٦٦	الاجمال

- التخصص التربوي و يقصد بهم أعضاء هيئة التدريس من كلية التربية .
- التخصص غير التربوي هم أعضاء هيئة التدريس من الكليات غير التربوية و الكليات التي تم التطبيق بها هي كلية الآداب و العلوم و الطب البيطري و التجارة و قد راعت الباحثة من الاختيار أن تكون منها الكليات العلمية و الكليات الأدبية (النظرية) .

(د) تطبيق إدارة الدراسة الميدانية :

تم تطبيق الاستبانة في فترة من ٢٠١٥/٦/٢ م و حتى ٢٠١٥/٧/٢ م .

(هـ) المعالجة الإحصائية لاستجابات العينة على إدارة الدراسة

بعد التطبيق الميداني تمت المعالجة الإحصائية لنتائج الاستبانة كما يلي:

١. تم حساب نسبة متوسط الاستجابة لنتائج التطبيق الميداني للاستبانة وحساب حدود الثقة لعينات الدراسة الميدانية كما يلي :

أولاً: حساب نسبة متوسط الاستجابة ولحسابها تمت المعالجة التالية:

١- حساب تكرارات استجابات أفراد العينة تحت درجات التحقق الثلاثة (كبيرة - متوسطة - صغيرة).

٢- أعطيت الأوزان الرقمية لكل درجة موافقة كما يلي:

درجة التحقق (التواجد)	كبيرة	متوسطة	ضعيفة
الوزن الرقمي	٣	٢	١

٣- تم ضرب التكرارات تحت كل درجة موافقة في الوزن الرقمي المناظر له.

٤- جمع حاصل الضرب السابق لكل بند على حدة والحصول على الدرجة الكلية للبند.

٥- الحصول على نسبة متوسط الاستجابة وذلك بقسمة الدرجة الكلية للبند على عدد أفراد العينة مضروباً في ٣ وهو أعلى وزن رقمي.

$$\text{نسبة متوسط الاستجابة} = \frac{\text{الدرجة الكلية للبند}}{\text{عدد أفراد العينة} \times 3}$$

ثانياً: حساب حدود الثقة لكل عينة فرعية والعينة الكلية كما يلي:

$$\text{الخطأ المعياري} = \sqrt{\frac{أ \times ب}{ن}} \quad (\text{فؤاد أبو حطب، وآمال صادق، ١٩٩١، ٣١٤-٣١٩})$$

حيث: أ = نسبة متوسط شدة الموافقة على البند ٠,٦٧،

$$ب = ١ - أ = ٠,٣٣$$

$$ن = \text{عدد أفراد العينة.}$$

وتم حساب حدود الثقة من المعادلة التالية : (فؤاد أبو حطب ، وآمال صادق ، ٩٩١ ،
(٣٢٢-٣١٩

$$\text{الحد الأعلى للثقة} = ٠.٦٧ + (\text{الخطأ المعياري} \times ١,٩٦)$$

$$\text{الحد الأدنى للثقة} = ٠.٦٧ - (\text{الخطأ المعياري} \times ١,٩٦)$$

**وبحساب الباحثة لحدود الثقة لعينة البحث الكلية والعينات الفرعية جاءت
كما يلي:**

- حدود الثقة لعينة الأساتذة وهي (٠.٥٣ ، ٠.٨١).
 - حدود الثقة لعينة الأساتذة المساعدين هي (٠.٥٥ ، ٠.٧٩).
 - حدود الثقة لعينة المدرسين هي (٠.٥٩ ، ٠.٧٥).
 - حدود الثقة للعينة الكلية هي (٠.٦٠ ، ٠.٧٣).
 - حدود الثقة للعينة التخصص التربوي هي (٠.٥٦ ، ٠.٧٨).
 - حدود الثقة للعينة التخصص غير التربوي هي (٠.٥٩ ، ٠.٧٤).
- وإذا كانت نسبة متوسط الاستجابة على العبارة تساوي الحد الاعلى أو أكبر منه كانت النتيجة أن العبارة تتحقق بدرجة كبيرة أو تتوفر بدرجة كبيرة ، وإذا كانت نسبة متوسط الاستجابة تساوي الحد الأدنى أو أقل منه كانت النتيجة أن العبارة تتحقق بدرجة ضعيفة أو توفر بدرجة ضعيفة وإذا انحصرت بين القيمتين كانت النتيجة أن العبارة تتحقق بدرجة متوسطة .

٢. تم استخدام تحليل التباين البسيط في اتجاه واحد (One Way Anova) عن طريق برنامج SPSS الإحصائي إصدار (20) وذلك لمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية أم لا بين العينات من الأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرسين على محاور الاستبانة المختلفة ترجع للدرجة العلمية أم لا.

٣. تم استخدام وقد استخدم اختبار ((T-Test)) عن طريق برنامج SPSS لتحديد إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية ترجع للتخصص (التربوي - غير التربوي) بين أعضاء هيئة التدريس حول جميع محاور الاستبانة أم لا ، وتم استخدام برنامج SPSS الإحصائي إصدار (20).

ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية

بعد المعالجة الاحصائية لنتائج الدراسة الميدانية توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:-

تمت الأجابة عن الأربع أسئلة التي تم طرحها في بداية الاستبانة قبل البدء في محاور الاستبانة وكانت نتائج الاجابة عليهم كما يلي :-

- بالنسبة لعدد الدورات التدريبية التي حضرها الأعضاء في مجال تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس أجاب ٨٠ % من الأعضاء بأنهم حضروا أربع دورات فأكثر ، ١٣% منهم حضروا ثلاث دورات ، ٧% منهم حضروا دورتين فقط ، أي أن الأغلبية منهم حضرت أربع دورات فأكثر .

- بالنسبة لعدد الدورات التدريبية التي حضرها أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريب على تكنولوجيا المعلومات أجاب ٥٧ % من الأعضاء بأنهم حضروا دورتين ، و ٣٠% منهم حضروا ثلاث دورات ، ١٣% منهم حضروا أربع دورات دورات ، أي أن الأغلبية منهم حضرت دورتين .

- بالنسبة لدرجة الاستفادة من دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بلغت نسبة متوسط الاستجابة على هذا السؤال (٠.٥٢) ويعني ذلك أن الاستفادة منها كانت ضعيفة .

- بالنسبة لدرجة الاستفادة من دورات التدريب على تكنولوجيا المعلومات بلغت نسبة متوسط الاستجابة على هذا السؤال (٠.٦٨) ويعني ذلك أن الاستفادة منها كانت متوسطة .

يتضح مما سبق أن الاستفادة من دورات التدريب على تكنولوجيا المعلومات كان أعلى من الاستفادة من دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالرغم من حضور الأعضاء لعدد دورات أكثر من دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وذلك يتطلب زيادة عدد الدورات التي يحصل عليها العضومن دورات التدريب على تكنولوجيا المعلومات.

وبالنسبة لنتائج الإجابة عن محاور الاستبانة فإنها جاءت كما يلي :-

المحور الأول: دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم في التدريس في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة.

بعد المعالجة الإحصائية لآراء العينة الكلية حيث بلغ عدد الاستبانات الصحيحة التي تم معالجتها إحصائياً (٢٢١) استبانة ، جاءت نسبة متوسط الاستجابة لأفراد للعينة الكلية على هذا المحور كما بالجدول التالي:

جدول رقم (١٠)

دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم في التدريس في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة

م	العبارات	نسبة متوسط الاستجابة	رأي العينة حسب التقدير	درجة التقدير
	هل اكتسبت من البرامج التدريبية التي حصلت عليها القدرة على:			
١	نقل ونشر المعرفة لدى الطلاب وفق الأساليب التدريسية الحديثة .	٠.٦٢	٣	متوسطة
٢	مساعدة الطلاب واكسابهم مهارة الوصول إلى المعرفة من مصادرها .	٠.٥٩	٧	ضعيفة
٣	إكساب الطلاب مهارات التفكير الناقد لنقد المعرفة وتصنيفها مثل مهارة النقد والتحليل والتفسير والمقارنة .	٠.٥٨	٨	ضعيفة
٤	كيفية تدريب الطلاب على إنتاج المعرفة عن طريق تدريبهم على عمل الأبحاث العلمية .	٠.٦٠	٦	ضعيفة
٥	تعليم الطلاب أهمية وكيفية تطبيق المعرفة التي تعلموها في المجتمع وفي مجال عملهم.	٠.٥٦	٩	ضعيفة
٦	تنمية الاكتشاف والتفكير العلمي لدى الطلاب من خلال تدريس المقررات الدراسية لهم .	٠.٥٤	١٢	ضعيفة
٧	دعم التغيير والاستجابة له والتخطيط المتعمد لإحداثه وتعلم كيفية مواكبته أحياناً ومواجهته أحياناً أخرى .	٠.٥٦	١٠	ضعيفة
٨	تنمية مهارات التعلم الذاتي لدى الطلاب من أجل مواصلة تعلمهم ووصولهم على المعرفة بعد التخرج.	٠.٥٦	١١	ضعيفة
٩	تنمية التفكير الإبداعي والابتكاري لدى الطلاب من خلال تدريس المقررات الدراسية لهم.	٠.٦١	٤	متوسطة
١٠	تنمية قدرة الطلاب على التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ووظيفتها في الحصول على المعرفة .	٠.٦٥	١	متوسطة
١١	تشجيع العمل التعاوني والجماعي بين الطلاب من أجل توظيفه مستقبلاً لإنتاج المعرفة بشكل جماعي .	٠.٦٥	٢	متوسطة
١٢	نشر الوعي المعرفي وثقافة المعرفة بين الطلاب بصفة خاصة وبين أفراد المجتمع بصفة عامة.	٠.٦١	٥	متوسطة
	إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على المحور	٠.٥٩		ضعيفة

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

١- إن البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس تقوم بإكسابهم بعض القدرات و المهارات و المعارف المطلوبة بدرجة متوسطة و من العبارات التي تحقق من وجهة نظر العينة الكلية بدرجة متوسطة ، ومنها تنمية قدرتهم على التعامل و تكنولوجيا المعلومات ، و تنمية التفكير الإبداعي ، و تشجيع العمل التعاوني و الجماعي و نشر الوعي المعرفة و ثقافة المعرفة بين الطلاب .

٢- أن البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس تقوم بإكسابهم العديد من القدرات التي يحتاجون إليها بدرجة ضعيفة و أن بقية العبارات الموضحة بالجدول أعلاه تتحقق بدرجة ضعيفة و هي العبارات أرقام (٢) ، (٣) ، (٤) ، (٥) ، (٦) ، (٧) ، (٨) .

٣- أن إجمالي نسبة متوسط استجابة العينة الكلية على هذا المحور بلغت (٠.٥٩) و هذا يعني أن النتيجة الإجمالي على هذا المحور بأنه يتحقق بدرجة ضعيفة ، وأن هذا البرامج تحتاج إلى تطوير حتى تقوم بدور كبير في تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس .

وقد يرجع تدني دور تلك البرامج التدريبية في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس لضعف ارتباط محتوى تلك البرامج التدريبية بالإحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس ، وضعف إرتباطها بما يتطلبه تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة ومتغيرات العصر ،وقد يرجع ذلك إلى ضعف الامكانيات والتجهيزات اللازمة لتنفيذ تلك البرامج التدريبية بشكل جيد مما يعوق تحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها وهي تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس .

المحور الثاني: دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم في البحث العلمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة:

بعد المعالجة الإحصائية لآراء العينة الكلية جاءت نسبة متوسط الاستجابة لأفراد للعينة الكلية على هذا المحور كما بالجدول التالي:

جدول (١١)

دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم في البحث العلمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة

م	العبارات	النسبة مئوسطة الاستجابة	رأي العينة الترتيب حسب	درجة التحقق
	هل اكتسبت من البرامج التدريبية التي حصلت عليها القدرة على:			
١٣	الوصول بمهارة إلى المعرفة بأشكالها المختلفة من مصادرها الأصلية خاصة المصادر الالكترونية.	٠.٦٣	٢	متوسطة
١٤	استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بمهارة للوصول إلى المعرفة الحديثة و الحصول عليها.	٠.٦٥	١	متوسطة
١٥	فرز المعرفة وتحليلها ونقدها والاستفادة من الجيد والثمين منها واستبعاد غير الصحيح منها.	٠.٦٢	٤	متوسطة
١٦	إختيار نقاط بحثية مهمة لعمل أبحاث علمية بها بحيث تكون مطلوبة لمواكبة مجتمع المعرفة والاسهام في بنائه.	٠.٥٧	٩	ضعيفة
١٧	الإلمام بمهارات البحث العلمي الحديثة المطلوبة لمواكبة مجتمع المعرفة .	٠.٦١	٥	متوسطة
١٨	أستخدام أساليب حديثة الكترونية في توثيق المراجع في البحث العلمي مثل الاند نوت (End note).	٠.٦٠	٦	ضعيفة
١٩	نشر أبحاثك العلمية بشكل الكتروني من أجل نشر المعرفة وتقاسمها مع الآخرين .	٠.٥٩	٧	ضعيفة
٢٠	تسويق إنتاجك العلمي ونتائج أبحاثك العلمية على المستوى المحلي والدولي من أجل الاستفادة منها مادياً لإنجاز أبحاث علمية أخرى.	٠.٤٨	١٢	ضعيفة
٢١	إجراء وعمل المعالجات الإحصائية الخاصة بأبحاثك بنفسك دون الرجوع للآخرين.	٠.٦٣	٣	متوسطة
٢٢	تطبيق وتنفيذ نتائج أبحاثك العلمية على أرض الواقع من أجل تنمية المجتمع وتطويره.	٠.٥١	١٠	ضعيفة
٢٣	عمل شراكة مع مؤسسات المجتمع الأخرى من أجل توظيف وتطبيق نتائج أبحاثك العلمية لتطوير تلك المؤسسات وزيادة إنتاجيتها .	٠.٤٩	١١	ضعيفة
٢٤	تطبيق وتوظيف المعرفة في مجال تخصصك من أجل خدمة المجتمع وحل مشكلاته الحالية .	٠.٥٨	٨	ضعيفة
	إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على المحور	٠.٥٨		ضعيفة

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

١- أن البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس تكسبهم بعض القدرات و المهارات و المعارف اللازمة لتطوير أدائهم في البحث العلمي ، و أنها تكسبهم بعض تلك القدرات بدرجة متوسطة و ذلك يعني أن حوالي نصف تلك القدرات يتم اكتسابها بدرجة متوسطة و منها القدرة على الوصول بمهارة إلي المعرفة من مصادرها ، استخدام التكنولوجيا من الوصول إلى المعرفة الحديثة ، و فرز المعرفة و تحليلها و نقدها ، والإلمام بمهارات البحث العلمي الحديثة ، إجراء المعالجات الإحصائية الخاصة بالأبحاث العلمية.

٢- هناك مجموعة من القدرات التي يتم إكسابها لأعضاء هيئة التدريس من خلال البرامج التدريبية بدرجة ضعيفة و هي التي وردت بالعبارات أرقام (١٦) ، (١٨) ، (١٩) ، (٢٠) ، (٢٢) ، (٢٣) ، (٢٤) ، و بالتالي البرامج التدريبية تحتاج إلى تطويرها بدرجة كبيرة حتى تسهم في تنمية تلك القدرات .

٣- أن إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على هذا المحور بلغت (٥٨.٠) و ذلك يعني تحققه بدرجة ضعيفة ، و يعني ذلك دور تلك البرامج التدريبية في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي تتحقق بدرجة ضعيفة و تحتاج إلى تطويرها .

وقد يرجع تدني دور تلك البرامج التدريبية في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي لضعف ارتباط محتوى تلك البرامج التدريبية بالإحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس في ذلك المجال، وضعف إرتباطها بما يتطلبه تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة ومتغيرات العصر ، وضعف إلمام المدربين بذلك ،وقد يرجع ذلك إلى ضعف الامكانيات والتجهيزات اللازمة لتنفيذ تلك البرامج التدريبية بشكل جيد مما يعوق تحقيق أهدافها.

المحور الثالث: مدى أهمية المتطلبات اللازمة لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة:

ويندرج تحت هذا المحور عدة أربعة محاور فرعية هي كما يلي :

(أ) متطلبات مادية وتمويلية:

بعد المعالجة الإحصائية لآراء العينة الكلية جاءت نسبة متوسط الاستجابة لأفراد للعينة الكلية على هذا المحور كما بالجدول التالي:

جدول (١٢)
مدى أهمية المتطلبات المادية والتمويلية

م	المتطلبات	نسبة الاستجابة متوسطة	الترتيب حسب رأي العينة	درجة أهميتها
٢٥	توفير الوسائل والأدوات التدريبية اللازمة والكافية للعملية التدريبية بالمعامل التدريبية بالجامعة.	٠.٨٨	١	كبيرة
٢٦	تجهيز المعامل التدريبية بالتكنولوجية التدريبية الحديثة مثل الانترنت والتدريب الافتراضي	٠.٨٦	٣	كبيرة
٢٧	إلغاء رسوم الحصول على البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس جعلها مجانية لدفعهم للإستمرار فى التدرّب والتعلم .	٠.٨٤	٤	كبيرة
٢٨	فتح المجال لمساهمة مؤسسات و شركات المجتمع الأخرى للمساهمة فى تمويل البرامج التدريبية .	٠.٨٤	٥	كبيرة
٢٩	الإستفادة من رسوم تقديم البرامج التدريبية المختلفة للقطاع الخاص بالمجتمع المحلى .	٠.٨٧	٢	كبيرة
٣٠	قبول الهبات و التبرعات من أبناء المجتمع القادرين وخاصة رجال الأعمال لتمويل برامج التدريب.	٠.٨٢	٦	كبيرة
إجمالى نسبة متوسط الاستجابة على المحور		٠.٨٥		كبيرة

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

أجمعت آراء العينة الكلية على أن جميع المتطلبات المادية و الخاصة بتمويل البرامج التدريبية جميعها ذات أهمية كبيرة للبرامج التدريبية ، ومن أكثر تلك المتطلبات أهمية توفير الوسائل والأدوات التدريبية اللازمة والكافية للعملية التدريبية بالمعامل التدريبية بالجامعة ، و الإستفادة من رسوم تقديم البرامج التدريبية المختلفة للقطاع الخاص بالمجتمع المحلى ، تجهيز المعامل التدريبية بالتكنولوجية التدريبية الحديثة مثل الانترنت والتدريب الافتراضي ، و بالتالي لابد من توفيرها و قد بلغت نسبة متوسط الاستجابة الكلية على هذا المحور (٠.٨٥) ، يعنى أن أهمية تلك المتطلبات كبيرة .

(ب) متطلبات بشرية :

بعد المعالجة الإحصائية لآراء العينة الكلية جاءت نسبة متوسط الاستجابة لأفراد للعينة الكلية على هذا المحور كما بالجدول التالي:

جدول (١٣)
مدى أهمية المتطلبات البشرية

م	المتطلبات	النسبة الاستجابة متوسط	العينات التدريب حسب رأي	درجة أهميتها
٣١	توفير المدربين المؤهلين لاستخدام أساليب تدريبية حديثة ومتنوعة أثناء عملية التدريب.	٠.٩٢	١	كبيرة
٣٢	الاهتمام بتطوير مستوى الكفاءة التدريبية للمدربين بإجراء دورات تدريبية تجديدية وتطويرية لهم .	٠.٩٢	٢	كبيرة
٣٣	توفير برامج تدريبية لإعداد المدربين تكون حديثة ومتطورة وفق أحدث ما وصل إليه التدريب حالياً.	٠.٩١	٣	كبيرة
٣٤	إعداد مدربين متخصصين في التخصصات الأكاديمية المختلفة لأعضاء هيئة التدريس .	٠.٩١	٤	كبيرة
٣٥	توفير الإداريين القادرين على إدارة شؤون البرامج التدريبية بشكل الكتروني حديث .	٠.٨٨	٦	كبيرة
٣٦	توفير الفنيين المهرة لصيانة الحاسبات وملحقاتها وكذلك بقية الأجهزة التدريبية بمعامل التدريب بالجامعة .	٠.٨٩	٥	كبيرة
	إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على المحور	٠.٩١		كبيرة

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

أجمعت العينة الكلية و العينات الفرعية على أن جميع المتطلبات البشرية اللازمة للبرامج التدريبية و التي وردت بالجدول أعلاه ذات أهمية كبيرة حيث بلغ إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على هذا المحور (٠.٩١) ، ومن أكثر تلك المتطلبات أهمية توفير المدربين المؤهلين لاستخدام أساليب تدريبية حديثة ومتنوعة أثناء عملية التدريب ، الاهتمام بتطوير مستوى الكفاءة التدريبية للمدربين بإجراء دورات تدريبية تجديدية وتطويرية لهم .، توفير برامج تدريبية لإعداد المدربين تكون حديثة ومتطورة وفق أحدث ما وصل إليه التدريب حالياً، و ذلك يوضح الأهمية الكبيرة لتلك المتطلبات و ضرورة بذل الجهد لتوفيرها من أجل نجاح تلك البرامج التدريبية .

(ج) متطلبات تشريعية وإدارية :

بعد المعالجة الإحصائية لآراء العينة الكلية جاءت نسبة متوسط الاستجابة لأفراد اللجنة الكلية على هذا المحور كما بالجدول التالي:

جدول (١٤)

مدى أهمية المتطلبات التشريعية والإدارية

م	المتطلبات	نسبة متوسط الاستجابة	رأي العينة الترتيب حسب	درجة أهميتها
٣٧	سن ووضع قوانين تجبر عضو هيئة التدريس على الحصول على برامج تدريبية بشكل دوري ومستمر .	٠.٧٨	٥	كبيرة
٣٨	سن قانون يلزم بإجراء اختبار في نهاية كل برنامج تدريبي حتى يهتم أعضاء هيئة التدريس بالبرامج التدريبية و بجديتها .	٠.٧٩	٤	كبيرة
٣٩	توفر إدارة الجامعة مراكز تدريبية بالكليات المختلفة لتلبي إحتياجات أعضائها التدريبية بدلاً من المراكز التدريبية الموحدة بالجامعة.	٠.٧٨	٦	كبيرة
٤٠	إنشاء مواقع على الانترنت للمراكز التدريبية لإدارة البرامج التدريبية والتعريف بأنشطتها وبرامجها الدورية.	٠.٩١	٢	كبيرة
٤١	إستخدام البريد الالكتروني لدعم العملية التدريبية مثل الاعلان عن مواعيد تلك البرامج والحجز لحضور البرامج التدريبية وارسال الشهادات للحضور .	٠.٨٩	٣	كبيرة
٤٢	إصدار منشورات دورية يعرض بها كل ما هو جديد في مجال التدريب بالجامعة .	٠.٩٢	١	كبيرة
	إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على المحور	٠.٨٥		كبيرة

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

أجمعت آراء العينة الكلية و العينات الفرعية على أن جميع المتطلبات التشريعية و الإدارية كلها ذات أهمية كبيرة ، و بلغت نسبة متوسط الاستجابة على هذا المحور بلغت (٠.٨٥) ، ومن أكثر تلك المتطلبات أهمية إصدار منشورات دورية يعرض بها كل ما هو جديد في مجال التدريب بالجامعة، و إنشاء مواقع على الانترنت للمراكز التدريبية لإدارة البرامج التدريبية والتعريف بأنشطتها وبرامجها الدورية ، و إنشاء مواقع على الانترنت للمراكز التدريبية لإدارة البرامج التدريبية والتعريف بأنشطتها وبرامجها الدورية، و ذلك يعني ضرورة الاهتمام بتوفير تلك المتطلبات حتى يتم إنجاح البرامج التدريبية في قيامها بدورها على أكمل وجه .

(د) متطلبات متعلقة بالبرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس:

بعد المعالجة الإحصائية لآراء العينة الكلية جاءت نسبة متوسط الاستجابة لأفراد للعينة الكلية على هذا المحور كما بالجدول التالي:

جدول (١٥)

مدى أهمية المتطلبات المتعلقة بالبرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس

م	المتطلبات	الاستجابة نسبة متوسط	الترتيب حسب رأي	درجة أهميتها
٤٣	زيادة عدد البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس وتنوع موضوعاتها.	٠.٩٠	٥	كبيرة
٤٤	تجديد البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس وتحديثها بشكل دوري بما يتوافق مع متطلبات مجتمع المعرفة.	٠.٩١	٣	كبيرة
٤٥	العمل على ارتباط محتوى البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالإحتياجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس.	٠.٩١	٤	كبيرة
٤٦	إختلاف البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بإختلاف تخصصاتهم العلمية نظراً لإختلاف إحتياجاتهم التدريبية.	٠.٩٤	١	كبيرة
٤٧	تنوع البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس حسب الدرجات العلمية للأعضاء نظراً لإختلاف إحتياجات كل درجة علمية عن الأخرى.	٠.٩٣	٢	كبيرة
	إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على المحور	٠.٩٢		كبيرة

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

أجمعت آراء العينات الفرعية و العينة الكلية على أهمية المتطلبات المتعلقة بالبرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس ، و أنها ذات أهمية كبيرة و من أكثر تلك المتطلبات إختلاف البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بإختلاف تخصصاتهم العلمية نظراً لأختلاف إحتياجاتهم التدريبية، و إختلاف البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بإختلاف تخصصاتهم العلمية نظراً لإحتلاف إحتياجاتهم التدريبية، و بلغت إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على هذا المحور (٠.٩٢) و ذلك يعني أهميتها الكبيرة و بالتالي يجب الاهتمام بتوفير كل تلك المتطلبات حتى يتم تفعيل تلك البرامج التدريبية في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس .

و بلغ إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على المحور الرابع كاملاً (٠.٨٨) و ذلك يعني الأهمية الكبيرة لجميع المتطلبات المادية و البشرية و التشريعية و الإدارية و المتعلقة بالبرامج التدريبية ، وأكثرها أهمية المتطلبات المتعلقة بالبرامج التدريبية المقدمة بنسبة متوسط استجابة)

٠.٩٢) ثم تليها المتطلبات البشرية بنسبة متوسطة استجابة (٠.٩١) ثم تليها المتطلبات المادية والمتطلبات التشريعية والادارية وكلاهما بنسبة متوسطة استجابة (٠.٨٥) .

وترجع الأهمية الكبيرة للمتطلبات اللازمة لتفعيل تلك البرامج التدريبية المقدمة للأعضاء بالجامعة إلى أنها تسهم بشكل كبير في توفير كل ما يلزم لإعداد البرامج التدريبية وتنفيذها وتقويمها بشكل جيد ، حيث أن توفير الإمكانيات المادية والبشرية والتشريعية والادارية من أهم عوامل نجاح البرامج التدريبية وبدونها لا يمكن أن تحقق تلك البرامج التدريبية أهدافها .

و يتضح بذلك الأهمية الكبيرة للمتطلبات اللازمة لتفعيل دور تلك البرامج التدريبية المقدمة للأعضاء بالجامعة ، وبالتالي لا بد من ضرورة العمل على توفيرها حتى تنجح تلك البرامج و يفعل دورها في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس .

المحور الرابع : مدى توفر المتطلبات اللازمة لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة بجامعة سوهاج:

ويندرج تحت هذا المحور عدة أربعة محاور فرعية هي كما يلي :

(أ) متطلبات مادية وتمويلية:

بعد المعالجة الإحصائية لآراء العينة الكلية جاءت نسبة متوسطة الاستجابة لأفراد للعينة الكلية على هذا المحور كما بالجدول التالي:

جدول (١٦)
مدى توفر المتطلبات المادية والتمويلية

م	المتطلبات	نسبة متوسطة الاستجابة	العينة الترتيب حسب رأي	درجة تفردها
٤٨	توفر الوسائل والأدوات التدريبية اللازمة والكافية للعملية التدريبية بالمعامل التدريبية	٠.٦١	٢	متوسطة

م	المتطلبات	نسبة الاستجابة متوسطة	العينة التقرب حسب رأي	درجة توفرها
	بالجامعة.			
٤٩	تجهيز المعامل التدريبية بالتكنولوجية التدريبية الحديثة مثل الانترنت والتدريب الافتراضي .	٠.٦٤	١	متوسطة
٥٠	إلغاء رسوم الحصول على البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس وجعلها مجانية لدفعهم للإستمرار في التدرّب والتعلم .	٠.٥١	٥	ضعيفة
٥١	فتح المجال لمساهمة مؤسسات و شركات المجتمع الأخرى للمساهمة في تمويل البرامج التدريبية .	٠.٥١	٦	ضعيفة
٥٢	الإستفادة من رسوم تقديم وتنفيذ برامج تدريبية لصالح القطاع الخاص بالمجتمع المحلي	٠.٥٣	٣	ضعيفة
٥٣	قبول الهبات والتبرعات من أبناء المجتمع القادرين وخاصة رجال الأعمال لتمويل برامج التدريب بالجامعة.	٠.٥٣	٤	ضعيفة
	إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على المحور	٠.٥٦		ضعيفة

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

- ١- اتفقت عينة الدراسة على أن هناك بعض المتطلبات المادية اللازمة لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس تتوفر بدرجة متوسطة و منها تجهيز المعامل التدريبية بالتكنولوجية التدريبية الحديثة مثل الانترنت والتدريب الافتراضي، و توفر الوسائل والأدوات التدريبية اللازمة والكافية للعملية التدريبية بالمعامل التدريبية بالجامعة.
- ٢- جاءت آراء عينة الدراسة موضحة أن بقية المتطلبات المادية اللازمة لبرامج تدريب أعضاء هيئة التدريس تتوفر بدرجة ضعيفة و هي المتطلبات الموضحة بالجدول اعلاه أرقام (٥٠) ، (٥١) ، (٥٢) ، (٥٣) .
- ٣- يمكن القول أن المتطلبات المادية التمويلية اللازمة لبرامج تدريب أعضاء هيئة التدريس تتوفر بدرجة ضعيفة حيث أن إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على هذا المحور كانت (٠.٥٦) و يعني توفرها بدرجة ضعيفة و من ثم يجب العمل على توفير تلك المتطلبات بدرجة كبيرة حتى تنجح تلك البرامج في تحقيق أهدافها في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس .

(ب) متطلبات بشرية :

بعد المعالجة الإحصائية لآراء العينة الكلية جاءت نسبة متوسط الاستجابة لأفراد العينة الكلية على هذا المحور كما بالجدول التالي:

جدول (١٧)

مدى توفر المتطلبات البشرية

م	المتطلبات	نسبة متوسط الاستجابة	الترتيب حسب رأي العينة	درجة تفردها
٥٤	توفر المدربين المؤهلين لاستخدام أساليب تدريبية حديثة ومتنوعة أثناء عملية التدريب.	٠.٦٣	١	متوسطة
٥٥	الاهتمام بتطوير مستوى الكفاءة التدريبية للمدربين بإجراء دورات تدريبية تجديدية وتطويرية لهم .	٠.٦٢	٣	متوسطة
٥٦	توجد برامج تدريبية لإعداد المدربين تكون حديثة ومنطورة وفق أحدث ما وصل إليه التدريب حالياً.	٠.٦٣	٢	متوسطة
٥٧	إعداد مدربين متخصصين في التخصصات الأكاديمية المختلفة لأعضاء هيئة التدريس .	٠.٥٨	٤	ضعيفة
٥٨	توفر الإداريين القادرين على إدارة شؤون البرامج التدريبية بشكل الكتروني حديث .	٠.٥٨	٥	ضعيفة
٥٩	توفر الفنيين المهرة لصيانة الحاسبات وملحقاتها وكذلك بقية الأجهزة التدريبية بمعامل التدريب بالجامعة .	٠.٥٦	٦	ضعيفة
إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على المحور		٠.٦٠		ضعيفة

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

١- يتضح من النتائج أعلاه أن هناك بعض المتطلبات البشرية التي تتوفر بدرجة متوسطة و منها، توفر المدربين المؤهلين لاستخدام أساليب تدريبية حديثة ومتنوعة أثناء عملية التدريب ، الاهتمام بتطوير مستوى الكفاءة التدريبية للمدربين بإجراء دورات تدريبية تجديدية وتطويرية لهم ، توجد برامج تدريبية لإعداد المدربين تكون حديثة ومنطورة وفق أحدث ما وصل إليه التدريب حالياً.

٢- و بقية المتطلبات الأخرى تتوفر بدرجة ضعيفة و هي المتطلبات أرقام (٥٧)، (٥٨) ، (٥٩).

٣- جاءت النتيجة الإجمالية على هذا المحور بأن تلك المتطلبات المادية تتوفر بدرجة ضعيفة حيث أن إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على محور المتطلبات البشرية كانت (٠.٦٠) ، و

بالتالي لابد من أن تبذل الجامعة مزيداً من الجهد من أجل العمل على توفير تلك المتطلبات بدرجة كبيرة .

(ج) متطلبات تشريعية وإدارية :

بعد المعالجة الإحصائية لآراء العينة الكلية جاءت نسبة متوسط الاستجابة لأفراد للعينة الكلية على هذا المحور كما بالجدول التالي:

جدول (١٨)

مدى توفر المتطلبات التشريعية والإدارية

م	المتطلبات	نسبة متوسطة الاستجابة	العينة الترتيب حسب رأي	درجة توفرها
٦٠	وجود قوانين تجبر عضو هيئة التدريس على الحصول على برامج تدريبية بشكل دوري ومستمر .	٠.٦١	٤	متوسطة
٦١	يوجد قانون يلزم بإجراء إختبار في نهاية كل برنامج تدريبي حتى يهتم أعضاء هيئة التدريس بالبرامج التدريبية و بجديتها .	٠.٦٢	٢	متوسطة
٦٢	توفر إدارة الجامعة مراكز تدريبية بالكلية المختلفة لتلبي احتياجات أعضائها التدريبية بدلاً من المراكز التدريبية الموحدة بالجامعة.	٠.٥٣	٦	ضعيفة
٦٣	إنشاء مواقع على الانترنت للمراكز التدريبية لإدارة البرامج التدريبية والتعريف بأنشطتها وبرامجها الدورية.	٠.٥٩	٥	ضعيفة
٦٤	إستخدام البريد الإلكتروني لدعم العملية التدريبية مثل الاعلان عن مواعيد تلك البرامج والحجز لحضور البرامج التدريبية وإرسال الشهادات للحضور .	٠.٦٢	٣	متوسطة
٦٥	إصدار منشورات دورية يعرض بها كل ما هو جديد في مجال التدريب بالجامعة .	٠.٦٣	١	متوسطة
	إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على المحور	٠.٦٠		ضعيفة

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

٢- أن هناك عدداً من المتطلبات التشريعية التي تتوفر بالجامعة بدرجة متوسطة و منها إصدار منشورات دورية يعرض بها كل ما هو جديد في مجال التدريب بالجامعة ، يوجد قانون يلزم بإجراء إختبار في نهاية كل برنامج تدريبي حتى يهتم أعضاء هيئة التدريس بالبرامج التدريبية و بجديتها ، إستخدام البريد الإلكتروني لدعم العملية التدريبية مثل الاعلان عن مواعيد تلك البرامج والحجز لحضور البرامج التدريبية وإرسال الشهادات للحضور .

٢ - توجد مجموعة من المتطلبات التشريعية و الإدارية التي تتوفر بدرجة ضعيفة بالجامعة و منها إنشاء مواقع على الانترنت للمراكز التدريبية لإدارة البرامج التدريبية والتعريف بأنشطتها وبرامجها الدورية ، توفر إدارة الجامعة مراكز تدريبية بالكليات المختلفة لتلبي إحتياجات أعضائها التدريبية بدلاً من المراكز التدريبية الموحدة بالجامعة.

٣- جاءت النتيجة الإجمالية حول هذا المحور أن تلك المتطلبات التشريعية و الإدارية تتوفر بدرجة ضعيفة حيث بلغ إجمالي نسبة متوسط الاستجابة حول هذا المحور (٠.٦٠) ، و بالتالي لابد من العمل على توفير تلك المتطلبات بدرجة كبيرة حتى تتحقق الأهداف التدريبية بدرجة أكبر مما هي عليه الآن .

(د) متطلبات متعلقة بالبرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس:

بعد المعالجة الإحصائية لآراء العينة الكلية جاءت نسبة متوسط الاستجابة لأفراد اللجنة الكلية على هذا المحور كما بالجدول التالي:

جدول (١٩)

مدى توفر المتطلبات المتعلقة بالبرامج التدريبية المقدمة
لأعضاء هيئة التدريس

م	المتطلبات	نسبة متوسطة الاستجابة	العينة الترتيب حسب رأي	درجة توافرها
٦٦	كثرة عدد البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس وتنوع موضوعاتها.	٠.٦١	١	متوسطة
٦٧	تجديد البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس وتحديثها بشكل دوري بما يتوافق مع متطلبات مجتمع المعرفة.	٠.٦٠	٢	ضعيفة
٦٨	يتم العمل على إرتباط محتوى البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالإحتياجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس.	٠.٦٠	٣	ضعيفة
٦٩	إختلاف البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بإختلاف تخصصاتهم العلمية نظراً لإختلاف إحتياجاتهم التدريبية.	٠.٥٥	٥	ضعيفة
٧٠	تنوع البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس حسب الدرجات العلمية للأعضاء نظراً لإختلاف إحتياجات كل درجة علمية عن الأخرى.	٠.٦٠	٤	ضعيفة
	إجمالي نسبة متوسطة الاستجابة على المحور	٠.٥٩		ضعيفة

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

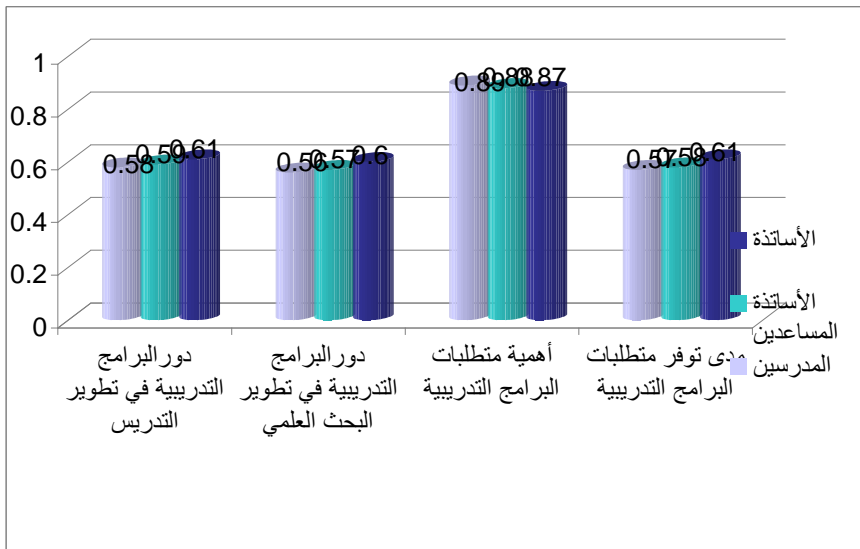
- ١- أوضحت النتائج أن هناك أحد المتطلبات يتوفر بدرجة متوسطة و هي كثرة عدد البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس وتنوع موضوعاتها .
 - ٢- أن بقية المتطلبات المتعلقة بالبرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس و التي وردت بالجدول السابق تتوفر بدرجة ضعيفة .
 - ٣- جاء إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على مدى توفر المتطلبات المتعلقة بالبرامج التدريبية يوضح أنها تتوفر بدرجة ضعيفة حيث بلغ (٠.٥٩).
- وبلغت نسبة متوسط الاستجابة على المحور الرابع (٠.٥٩) وذلك يعني أنها تتوفر بدرجة ضعيفة ، ولكن كانت أقل تلك المتطلبات توفراً هي المتطلبات المادية ، ثم تلتها المتطلبات المتعلقة بالبرامج التدريبية المقدمة ، وأكثرها توفراً المتطلبات البشرية والمتطلبات التشريعية .

يتضح مما سبق ضعف توفر غالبية المتطلبات اللازمة لإنجاح برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي وقد يرجع ذلك لعدم وجود ميزانية مخصصة للإنفاق على تلك المراكز التدريبية وما تقدمه من برامج تدريبية ، وأن تمويلها تمويل ذاتي مما يضعف مستوي إمكاناتها المتاحة لها ، وقد يرجع ذلك لضعف استثمار تلك المراكز التدريبية عن

طريق تقديم برامج تدريبية للقطاع الخاص بالمجتمع المحلي مما يعود عليها بدخل يمكن أن يستخدم في تمويلها والافتاق عليها بشكل أفضل مما هي عليه الآن، و من ثم يجب العمل على توفير جميع المتطلبات اللازمة لإنجاح برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس من أجل تطوير أدائهم الأكاديمي .

ثانياً : حساب دالة الفروق بين آراء عينات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) حول محاور الاستبانة :

جاءت نسبة متوسط الاستجابة لعينات أعضاء هيئة التدريس الثلاث وفقاً للدرجة العلمية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) حول محاور الاستبانة كما هي موضحة بالشكل التالي:-



شكل رقم (١)

نسبة متوسط الاستجابة لعينات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) حول محاور الاستبانة

يتضح من الشكل السابق أنه توجد بعض الفروق بين آراء أعضاء هيئة التدريس حول محاور الاستبانة ولكن هل هذه الفروق ذات دلالة إحصائية أم لا ، وللتعرف على دلالة تلك الفروق فقد تم استخدام تحليل التباين One- Way ANOVA لحساب هذه الفروق وقد جاءت النتيجة كما بالجدول التالي :-

جدول (٢٠)

دالة الفروق بين آراء عينات أعضاء هيئة التدريس الثلاثة
(أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس) حول محاور الاستبانة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" الدلالة	مستوى الدلالة
المحور الأول دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس تطوير أدائهم في التدريس في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة.	بين المجموعات	٠.٠٠٥	٢	٠.٠٠٣	١.٩٧٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٠.٠٤٥	٣٣	٠.٠٠١		
	المجموع	٠.٠٥٠	٣٥			
المحور الثاني دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم في البحث العلمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة	بين المجموعات	٠.٠٠٩	٢	٠.٠٠٥	١.٥٢٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٠.٠٩٨	٣٣	٠.٠٠٣		
	المجموع	٠.١٠٧	٣٥			
المحور الثالث مدى أهمية المتطلبات اللازمة لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة:	بين المجموعات	٠.٠٠٢	٢	٠.٠٠١	٠.٣٨٨	غير دالة
	داخل المجموعات	٠.١٥٠	٦٦	٠.٠٠٢		
	المجموع	٠.١٥٢	١١			
المحور الرابع مدى توفر المتطلبات اللازمة لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة بجامعة سوهاج	بين المجموعات	٠.٠١١	٢	٠.٠٠٦	٣.١٦٣	دالة *
	داخل المجموعات	٠.١١٩	٦٦	٠.٠٠٢		
	المجموع	٠.١٣٠	٦٨			

* الفروق دالة عند مستوى (٠.٠٥).

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

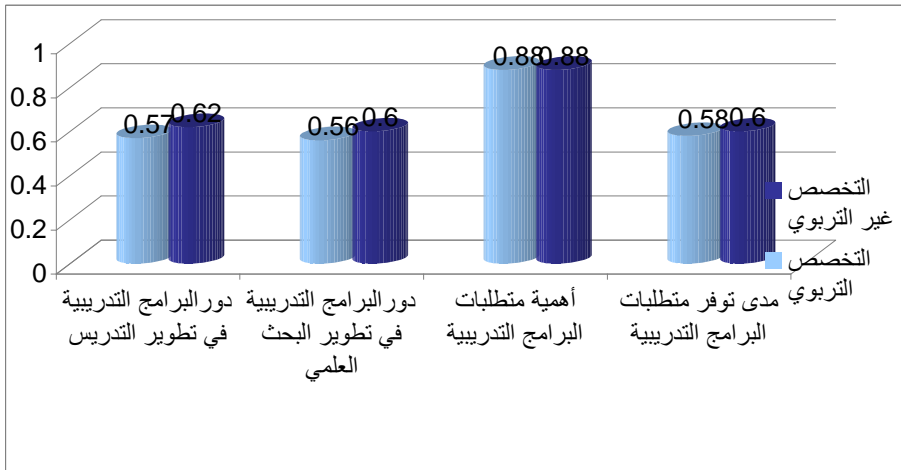
١- أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء كلا من الأساتذة و الأساتذة المساعدين والمدرسين حول المحور الأول و الثاني و الثالث ، بل جاءت آراؤهم متفقة على أن دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في التدريس و في البحث العلمي يتحقق بدرجة ضعيفة ، و كذلك اتفاقهم على الأهمية الكبيرة لجميع المتطلبات اللازمة للبرامج التدريبية و نجاحها .

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية من آراء الأساتذة و الأساتذة المساعدين و المدرسين حول المحور الرابع و هو عن مدى توفير المتطلبات اللازمة للبرامج التدريبية بجامعة سوهاج ، الفروق دالة عند مستوى (٠.٠٥) ، و أنتضح أنه توجد فروق بصفة خاصة بين آراء الأساتذة و آراء المدرسين حول توفر تلك المتطلبات و الفروق هنا لصالح عينة

الأساتذة ، حيث أنهم يرون أن المتطلبات اللازمة لتفعيل دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس تتوفر بدرجة أكبر من التي يراها المدرسون ، و ربما يرجع ذلك إلى غالبية الأساتذة هم من أصحاب المسؤولية في تلك البرامج التدريبية و أن غالبية المدرسين بتلك البرامج بجامعة سوهاج هم من الأساتذة ، و بالتالي جاء رأيهم ربما يكون متأثراً بتحيزهم لتلك البرامج لأنهم من المسؤولين عنها ، و لربما يرجع إلى رؤيتهم المختلفة للأوضاع أكثر من المدرسين .

ثالثاً: حساب دالة الفروق بين آراء عينات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للتخصص (تربوي - غير تربوي) حول جميع محاور الاستبانة:

جاءت نسبة متوسط الاستجابة لعينات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للتخصص (التربوي - غير التربوي) حول محاور الاستبانة كما هي موضحة بالشكل التالي:-



شكل رقم (٢)

نسبة متوسط الاستجابة لعينات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للتخصص (التربوي - غير التربوي) حول محاور الاستبانة

يتضح من الشكل السابق أنه توجد بعض الفروق بين آراء أعضاء هيئة التدريس وفقاً للتخصص حول محاور الاستبانة ولكن هل هذه الفروق ذات دلالة إحصائية أم لا ، وللتعرف على دلالة تلك الفروق فقد تم استخدام اختبار (T-Test) عن طريق برنامج SPSS لتحديد إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية ترجع للتخصص (التربوي - غير

(التربوي) بين أعضاء هيئة التدريس حول جميع محاور الاستبانة أم لا ، وقد جاءت النتائج بعد المعالجة الإحصائية كما يلي:

جدول (٢١)

الفروق بين آراء عينات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للتخصص (تربوي - غير تربوي) حول جميع محاور الاستبانة

المحور	المجموعة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
المحور الأول دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم في التدريس في متطلبات مجتمع المعرفة.	التخصص غير التربوي	٠.٦٢	٠.٠٣٧	٢٢	٣.٢٨٨	دالة*
	التخصص التربوي	٠.٥٧	٠.٠٢٤			
المحور الثاني دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم في البحث العلمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة	التخصص غير التربوي	٠.٦٠	٠.٠٥٧	٢٢	١.٧١٣	غير دالة
	التخصص التربوي	٠.٦	٠.٠٥٣			
المحور الثالث مدى أهمية المتطلبات اللازمة لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة:	التخصص غير التربوي	٠.٨٨	٠.٠٤٩	٤٤	٠.٥٨٣	غير دالة
	التخصص التربوي	٠.٨٧	٠.٠٤٦			
المحور الرابع مدى توفر المتطلبات اللازمة لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة بجامعة سوهاج	التخصص غير التربوي	٠.٥٩	٠.٠٤١	٤٤	١.٦٤٢	غير دالة
	التخصص التربوي	٠.٥٧	٠.٠٣٨			

• الفروق دالة عند مستوى (٠.٠٥).

ينضح من الجدول السابق ما يلي :

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أعضاء هيئة التدريس من التخصص غير التربوي وآراء أعضاء هيئة التدريس التربويين حول المحور الأول و دور برامج تدريب

أعضاء هيئة في تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس ، و الفروق دالة عند مستوى (٠.٠٥) و هذه الفروق لصالح أعضاء التخصص غير التربوي حيث أنهم يرون أن تلك البرامج تقوم بدورها في ذلك بدرجة متوسطة في حين أن الأعضاء التربويين يرون أن دورها في تطوير التدريس يتحقق بدرجة أقل ، و ربما يرجع ذلك إلى أن استفادة أعضاء هيئة التدريس غير التربويين في تطوير أدائهم التدريسي كان أعلى من الأعضاء التربويين ، و قد يرجع ذلك أيضاً إلى أن غالبية التربويين ملمين بجوانب و مهارات التدريس المختلفة أكثر من غير التربويين لذلك جاءت آراؤهم بهذه الصورة .

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أعضاء هيئة التدريس من التخصص التربوي و غير التربوي حول المحور الثاني و الثالث و الرابع ، و ذلك يعني أن جميع أعضاء هيئة التدريس متفقون على أن دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير الأداء في البحث العلمي يتحقق بدرجة ضعيفة، و أنهم متفقون على الأهمية الكبيرة لجميع المتطلبات اللازمة لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس ، و كذلك متفقون على أن تلك المتطلبات تتوفر في جامعة سوهاج بدرجة ضعيفة و بالتالي لا توجد أي فروق ترجع للتخصص حول تلك المحاور الثلاثة .

ملخص نتائج الدراسة الميدانية :-

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية ما يلي :-

١. أن دور البرامج التدريبية في تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس يقوم بتطوير بعض القدرات لدي أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة ، و أما بقية العبارات والقدرات التي وردت بالمحور تتحقق بدرجة ضعيفة، و إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على هذا المحور (٠.٥٩) أي أنه يتحقق بدرجة ضعيفة.

٢. أن البرامج التدريبية تقوم بتطوير بعض القدرات الخاصة بالبحث العلمي لدي أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة ، و أما بقية العبارات والقدرات التي وردت بالمحور تتحقق

بدرجة ضعيفة، وأجمالي نسبة متوسط الاستجابة على هذا المحور (٠.٥٨) أي أنه يتحقق بدرجة ضعيفة.

٣. أجمعت عينة أعضاء هيئة التدريس على أن جميع المتطلبات اللازمة لإنجاح البرامج التدريبية في القيام بدورها في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس وفي مجال البحث العلمي جميعها ذات أهمية عالية حيث كان أكثر تلك المتطلبات أهمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس هي المتطلبات المتعلقة بالبرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس حيث بلغت نسبة متوسط الاستجابة على هذا المحور (٠.٩٢)، ثم تلتها في الأهمية المتطلبات البشرية بنسبة متوسط الاستجابة على هذا المحور (٠.٩١)، ثم جاءت كلاً من المتطلبات المادية والتمويلية، والمتطلبات التشريعية والإدارية في المرتبة الأخيرة بنسبة متوسط الاستجابة لكليهما بلغت (٠.٨٥)، وإجمالي نسبة متوسط الاستجابة على هذا المحور بلغت (٠.٨٨) أي ان جميع المتطلبات اللازمة لتفعيل دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس جميعها ذات أهمية كبيرة .

٤. أجمعت عينة أعضاء هيئة التدريس على أن جميع المتطلبات اللازمة لإنجاح البرامج التدريبية في القيام بدورها في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس وفي مجال البحث العلمي جميعها تتوفر بدرجة ضعيفة ، حيث بلغ إجمالي نسبة متوسط الاستجابة على المحور الرابع (٠.٥٩) وذلك يعني أنها تتوفر بدرجة ضعيفة ، ولكن كانت أقل تلك المتطلبات توفرها هي المتطلبات المادية حيث بلغت نسبة متوسط الاستجابة عليها (٠.٥٦) ، ثم تلتها المتطلبات المتعلقة بالبرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس حيث بلغت نسبة متوسط الاستجابة عليها (٠.٥٩) ، ثم تلتها المتطلبات البشرية والمتطلبات التشريعية حيث بلغت نسبة متوسط الاستجابة على كليهما (٠.٦٠) ، و من ثم يجب بذل المزيد من الجهود بالجامعة من أجل العمل على توفير جميع المتطلبات اللازمة لإنجاح دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي.

٥. أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء كل من الأساتذة و الأساتذة المساعدین و المدرسين حول المحور الأول و الثاني و الثالث ، بل جاءت آراؤهم متفقة على أن دور برامج تدريب أعضاء في تطوير أدائهم الأكاديمي في التدريس و في البحث

العلمي يتحقق بدرجة ضعيفة ، و كذلك اتفاهم على الأهمية الكبيرة لجميع المتطلبات اللازمة للبرامج التدريبية و نجاحها .

٦. توجد فروق ذات دلالة إحصائية من آراء الأساتذة و الأساتذة المساعدين و المدرسين حول المحور الرابع و هو عن مدى توفير المتطلبات اللازمة للبرامج التدريبية بجامعة سوهاج ، والفروق دالة عند مستوى (٠.٠٥) ، و أتضح أنه توجد فروق بصفة خاصة بين آراء الأساتذة و آراء المدرسين حول توفر تلك المتطلبات و الفروق هنا لصالح عينة الأساتذة ، حيث أنهم يرون أن المتطلبات اللازمة لتفعيل دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس تتوفر بدرجة أكبر من التي يراها المدرسون .

٧. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أعضاء هيئة التدريس من غير التربويين وآراء أعضاء هيئة التدريس التربويين حول المحور الأول و دور برامج تدريب أعضاء هيئة في تطوير الأداء التدريس لأعضاء هيئة التدريس ، والفروق دالة عند مستوى (٠.٠٥) و هذه الفروق لصالح أعضاء التخصص غير التربوي حيث أنهم يرون أن تلك البرامج تقوم بدورها في ذلك بدرجة متوسطة في حين أن الأعضاء التربويين يرون أن دورها في تطوير التدريس يتحقق بدرجة أقل .

٨. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أعضاء هيئة التدريس من التخصص التربوي و غير التربوي حول المحور الثاني و الثالث و الرابع ، و ذلك يعني أن جميع أعضاء هيئة التدريس متفقون على أن دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير الأداء في البحث العلمي يتحقق بدرجة ضعيفة، و متفقون على الأهمية الكبيرة لجميع المتطلبات اللازمة لتفعيل دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس ، و كذلك متفقون على أن تلك المتطلبات تتوفر في جامعة سوهاج بدرجة ضعيفة و بالتالي لا توجد أي فروق ترجع للتخصص حول تلك المحاور الثلاثة .

يتضح من نتائج الدراسة الميدانية ضعف دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس وفي مجال البحث العلمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، وأجمع أعضاء هيئة التدريس على الأهمية الكبرى للمتطلبات اللازمة لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء

متطلبات مجتمع المعرفة ،و لكن في نفس الوقت أجمعوا على أن تلك غالبية تلك المتطلبات تتوفر بجامعة سوهاج بدرجة ضعيفة .

ومن ثم بناءً على ما جاء بالدراسة النظرية من أهمية تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من أجل مواكبة متطلبات مجتمع المعرفة وخاصة عن طريق البرامج التدريبية لكي يقوم بالمهام المطلوبة منه بالجامعة ، وأيضاً بناءً على ما توصلت إليه الدراسة الميدانية من ضعف دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس وفي مجال البحث العلمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة ، و قلة توفر المتطلبات اللازمة لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة بجامعة سوهاج، بالتالي سوف يأتي الجزء التالي من هذه الدراسة ليضع تصوراً مقترحاً لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس لتطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة .

التصور المقترح لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس لتطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة .

لقد أصبح العصر الحالي يوصف بأنه عصر التدفق المعرفي الذي لم يسبق له مثيل في العصور السابقة ، و أصبح من الضروري من مواكبة ذلك التقدم المعرفي و الدخول لمجتمع المعرفة و الجامعات من أهم المؤسسات التعليمية التي يقع عليها دور كبير في مواكبة متطلبات مجتمع المعرفة و بصفة خاصة يقع عليهم كبير في ضرورة القيام بعدة أدوار أكاديمية من أجل مواكبة متطلبات مجتمع المعرفة سواء في التدريس و تخريج أجيال من الخريجين المفكرين و الباحثين الذين يسهمون في بناء مجتمع المعرفة و كذلك دورهم في البحث العلمي و غيرها من الأدوار المطلوبة منهم بالجامعة .

ولقد أصبح من الضروري مواصلة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لمواكبة متطلبات مجتمع المعرفة ، و أكثر الطرق شيوعاً في تنمية و تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس هي البرامج التدريبية و التي لا بد من حصول العضو على ست دورات منها من أجل الترقى للدرجة الأعلى بشكل جبري ، و لكن هذه الدورات التدريبية التي تقدم بمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات و مراكز التدريب على تكنولوجيا المعلومات كما أوضحت نتائج الدراسة الميدانية تلعب دوراً ضعيفاً في تطوير الأداء الأكاديمي

لأعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلى قلة توفير متطلبات تفعيل تلك البرامج التدريبية و من ثم وضعت الدراسة الحالية تصوراً مقترحاً يوضح المراحل و الإجراءات اللازمة لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس لتطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة .

أولاً : فلسفة التصور المقترح و أهم منطلقاته :

تقوم فلسفة التصور المقترح على أساس أن الجامعات هي مؤسسات يقع عليها دور كبير في بناء و تأسيس مجتمع المعرفة ، و ذلك لقيامها بأعداد أجيال من الخريجين و الباحثين الذين سوف يسهمون في بناء مجتمع المعرفة بالإضافة إلى ما يقدمه أعضاء هيئة التدريس من انتاج علمي و بحوث علمية تسهم في بناء مجتمع المعرفة و في تطوير المجتمع و تنميته اقتصاديا و اجتماعيا و من ثم لا بد من الاهتمام بالتطوير المستمر للأداء الأكاديمي لأهم مكون بالتعليم الجامعي و هو عضو هيئة التدريس و ذلك تفعيل البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة ، و تقوم فلسفة التصور المقترح على مجموعة من المعطيات و المنطلقات تتمثل فيما يلي :-

- ١- أصبح التعليم الجامعي في عصر مجتمع المعرفة مختلف تماما عما سبقه من العصور ، حيث حدثت تغيرت في ظل مجتمع المعرفة و لا بد أن يواكب التعليم الجامعي تلك التغيرات و لا بد من تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس به ليتناسب مع متطلبات مجتمع المعرفة .
- ٢- يتطلب تطوير التعليم الجامعي ضرورة إلمام عضو هيئة التدريس بكل ما هو حديث من استخدام و تطبيق تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في التدريس و في البحث العلمي و في خدمة المجتمع و من ثم لا بد من تدريبه عليها بشكل جيد لكي يتحقق استخدامها .
- ٣- يجب على عضو هيئة التدريس بالجامعات إعداد أجيال من الخريجين و القوى العاملة في المجتمع تستطيع الوصول إلى مصادر المعرفة و تستفيد منها في توظيفها و تطبيقها في مجال عملهم بعد التخرج حتى يتطور المجتمع و لكي يحدث ذلك لا بد من إتقان عضو هيئة التدريس لكل ذلك عن طريق البرامج التدريبية المستمرة .
- ٤- يسهم عضو هيئة التدريس في إعداد أجيال من الباحثين الذين يقومون بالمساهمة في تراكم المعرفة و بالإضافة إليها مما يرفع مكانة مصر بين الدول الأخرى، و لكي يحدث

- ذلك لابد من تدريب عضو هيئة التدريس على مهارات البحث العلمي اللازمة لمجتمع المعرفة حتى تستطيع أن يعلمها لطلابها باحثي المستقبل .
- ٥- إن عضو هيئة التدريس لى رأس عمال المعرفة بالجامعة و من أهم مدخلات التعليم بالجامعة و مهام العمل التي تقع عليه في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة متجددة و متغيرة باستمرار و من ثم يجب التطوير المستمر لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بعدة طرق أهمها التدريب المستمر، ولا بد أن يتم التدريب بشكل صحيح حتى يؤتى ثماره في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .
- ٦- يجب على الجامعة بكل المسؤولين بها تبني قضية توفير بيئة تعليمية داعمة لثقافة المعرفة في التعلم الجامعي ، و لابد أن تكون داعمة و مشجعة على الإبداع و الابتكار و غرس مهارات التفكير النقدي لدى الطلاب و إكسابهم مهارات التعلم الذاتي من أجل استمرارية التعليم ، و بالتالي لابد من تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على كيفية القيام بتلك الأدوار تجاه طلابهم و إكسابهم تلك المهارات .
- ٧- ان التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس أصبح ضرورة حتمية ، و لابد أن يتم على أسس علمية مدروسة وفقاً للاحتياجات الفعلية لعضو هيئة التدريس و تخصصه و مهنته و مؤسسته و لابد توفير كل ما يلزم لتحقيق ذلك حتى يؤتى التدريب ثماره في تطوير أداء عضو هيئة التدريس .
- ٨- ان التدريب الصحيح الذي يستطيع أن يحقق الأهداف الموضوعية و خاصة تدريب أعضاء هيئة التدريس و هم الأكثر تعلمًا بالمجتمع لابد أن توفر كل المتطلبات اللازمة له حتى ينجح في تأدية دوره في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس ، و يجب على الجامعة و المسؤولين بها توفير كل تلك المتطلبات اللازمة .

ثانياً : أهداف التصور المقترح

في ضوء فلسفة التصور المقترح و أهم منطلقاته التي يقوم عليها ، فإنه يمكن تحديد أهداف التصور المقترح في النقاط التالية :-

- ١- وضع مراحل و إجراءات توضح للمسئولين عن التدريب بوزارة التعليم العالي و بالجامعات الطريق الصحيح لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس لتطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة .
- ٢- تعريف أعضاء هيئة التدريس و مديري مراكز التدريب بالجامعات أهم الأدوار المطلوبة منهم في تفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس لتطوير أدائهم الأكاديمي .
- ٣- توضيح أهم المتطلبات اللازمة لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي و كيفية توفيرها بالجامعة لإنجاح البرامج التدريبية .
- ٤- وضع مجموعة من الإجراءات التي يجب إتباعها عند تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس حتى يقوم التدريب بالدور المطلوب منها في تطوير أدائهم الأكاديمي بمجتمع المعرفة .
- ٥- وضع آلية يجب إتباعها عند وضع و تحديد الأهداف التدريبية التي يجب أن تحققها البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات .
- ٦- توضيح أهم الإجراءات التي يجب إتباعها عند تصميم البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بهدف تطوير أدائهم الأكاديمي .
- ٧- توضيح مجموعة الإجراءات التي يجب أن تتم لضمان نجاح عملية تنفيذ البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة و قيامها بالدور المنشود منها .
- ٨- تقديم آلية لتقييم مخرجات البرامج التدريبية بما يضمن حصول أعضاء هيئة التدريس على الاستفادة المطلوبة و اكتسابهم للمعلومات و المهارات اللازمة للقيام بدورهم في مجتمع المعرفة .
- ٩- وضع مجموعة من الضوابط اللازمة لإنجاح عملية تفعيل دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة .

ثالثاً : المشاركون في تنفيذ التصور المقترح .

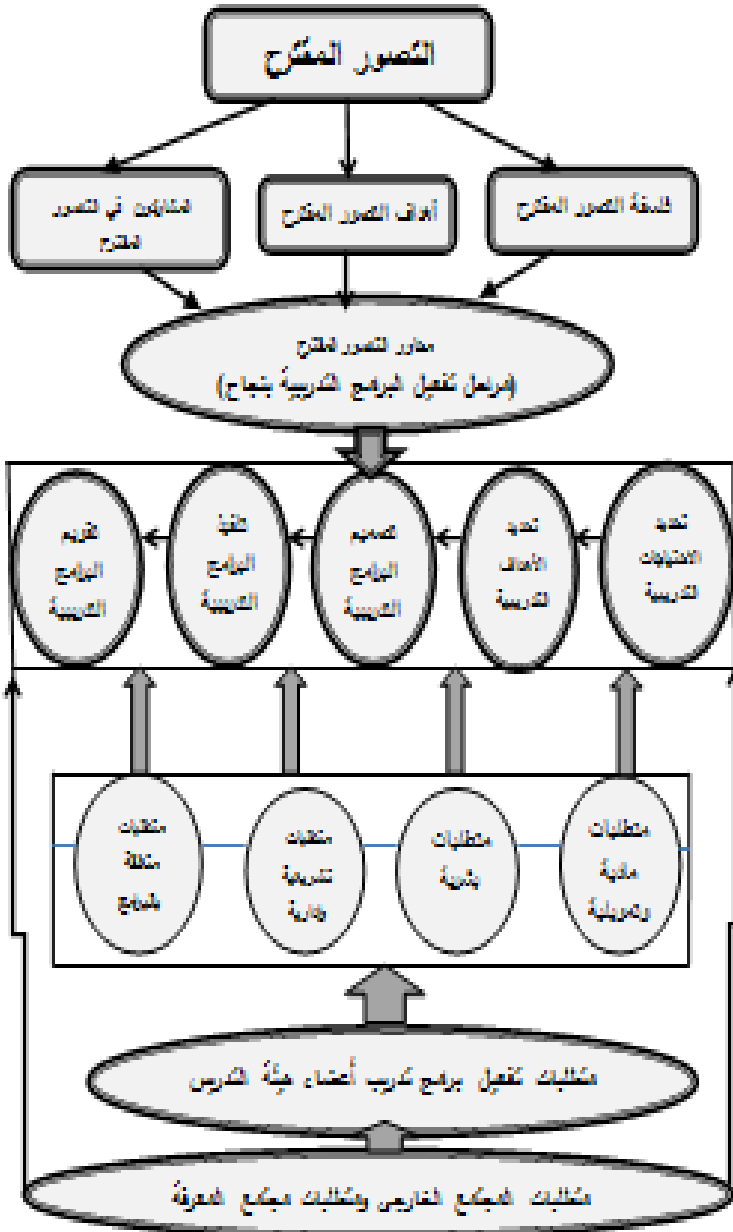
إن عملية تنفيذ التصور المقترح عملية جماعية تقوم على العمل التعاوني و تحت قيادة رشيدة متفهمة لجوانب الفائدة المرجوة من تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، و

ما سيعود على الجامعة من عوائد نتيجة تطوير الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس و يشترك في تنفيذ التصور المقترح ما يلي :

١. المسئولون بالوحدة المركزية للتدريب بالجامعات المصرية وجميع العاملين بالمراكز التدريبية.
٢. أعضاء هيئة التدريس مديري مراكز تدريب أعضاء هيئة التدريس على تكنولوجيا المعلومات بالجامعات ومديري مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
٣. العمداء و الوكلاء بالكليات و رؤساء الجامعات بإشرافهم على عملية التدريب وتبنيها لها.
٤. أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية .
٥. مجموعة من الموظفين و الإداريين لإدارة البرامج التدريبية بشكل جيد في جميع مراحلها .
٦. يمكن الاستفادة من الطلاب في تقويم البرامج التدريبية و يشترك في تنفيذ التصور المقترح كل من يستطيع أن يقدم مساعدة من أبناء المجتمع الخارجي مثل المتخصصين في مهارات معينة و لديهم خبرات نادرة ، و بذلك تكون عملية التنفيذ عملية جماعية تعاونية حتى يضمن نجاحها .

رابعاً : محاور التصور المقترح و آليات تنفيذها .

إن محاور التصور المقترح هي عبارة عن مراحل لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة ، و يحتوي على الآليات و المتطلبات التي يجب أن تتم من أجل إنجاح تلك البرامج التدريبية في القيام بدورها بالشكل المطلوب و الشكل التالي يوضح مكونات التصور المقترح .



شكل رقم (٣) مكونات التصور المقترح

و فيما يلي شرح و توضيح لمراحل تفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة و آليات تنفيذها بالجامعات :-

المرحلة الأولى : تحديد الاحتياجات التدريبية .

و هي مجموعة التحسينات المطلوبة في معارف و مهارات و اتجاهات العاملين و يتم تحديدها بإجراء تحليل لتلك الاحتياجات على مستوى المنظمة ، على مستوى الوظيفة و على مستوى الأفراد وحتى يتم تحديدها بنجاح لا بد من تحديدها وفقاً للإجراءات التالية:-

١- مشاركة جميع فئات أعضاء هيئة التدريس في تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لهم .

٢- مشاركة الطلاب (المستفيدين) في تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس .

٣- مراعاة متطلبات مجتمع المعرفة الحديثة أثناء تحديد الاحتياجات التدريبية.

٤- ضرورة استخدام أسلوب تحليل المنظمة التعليمية (الكلية و القسم) أثناء تحديد الاحتياجات التدريبية .

٥- ضرورة استخدام أسلوب تحليل وظيفة عضو هيئة التدريس التي تعكس الاحتياجات التدريبية التي يحتاج لها .

٦- ضرورة استخدام أسلوب تحليل الاحتياجات الفردية المعرفية و المهارية المطلوبة للقيام بالأدوار الأكاديمية.

٧- استخدام الأدوات المختلفة لتحديد الاحتياجات التدريبية مثل الاستبيانات و بطاقات الملاحظة.

ضرورة مراعاة المتغيرات المعاصرة المحيطة بالمجتمع المحلي عند تحديد الاحتياجات التدريبية .

المرحلة الثانية : تحديد الأهداف التدريبية .

و هي تحديد و صياغة الأهداف التي يسعى البرنامج التدريبي إلى تحقيقها سواء على مستوى المعلومات أو المهارات أو الاتجاهات المراد تحقيقها لدى المتدربين .

و هي من أهم المراحل لأنها تحدد النتائج التي يجب أن يتم الوصول إليها ، و نوعية تلك النتائج و مستوياتها و أنها توصف سلوكيات التي تحتاج إليها و تحدد المعارف و المهارات و الاتجاهات الضرورية التي يجب إكتسابها، وحتى يتم تحديدها بنجاح لا بد من إتباع الإجراءات التالية:-

- ١- أن يشارك نخبة متنوعة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في وضع الأهداف التدريبية .
- ٢- أن تتضمن الأهداف التدريبية إكساب أعضاء هيئة التدريس المعارف والمهارات الحديثة في مجال التدريس .
- ٣- أن تشمل الأهداف التدريبية على إكساب أعضاء هيئة التدريس مهارات البحث العلمي الحديثة المطلوبة لمجتمع المعرفة .
- ٤- أن تشمل الأهداف التدريبية على ضرورة إتقان أعضاء هيئة التدريس للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات كمدخل لمجتمع المعرفة.
- ٥- أن تتضمن الأهداف التدريبية إكساب أعضاء هيئة التدريس مهارات التطوير المستمر والتعلم الذاتي .
- ٦- أن توضع الأهداف التدريبية لسد الفجوة بين قدرات أعضاء هيئة التدريس الحالية و بين المطلوبة لمجتمع المعرفة .

المرحلة الثالثة : تصميم البرامج التدريبية .

و يقصد بها تحديد مفردات و مكونات و توقيتات و أساليب عملية التدريب و كذلك الوسائل و الأدوات اللازمة لتنفيذها ، و وضع معايير قياس و تقويم فعالية البرنامج التدريبي ، وحتى يتم تصميم البرامج التدريبية بنجاح لابد من إتباع الإجراءات التالية:-

١- الإعتدال على الاحتياجات التدريبية التي تم تحديدها وأن تكون هي الأساس الذي يعتمد عليه في تصميم البرامج التدريبية حتى تلبي تلك الاحتياجات التدريبية المطلوبة.

٢- العمل على أن يكون البرامج التدريبية ملبية ومحقة لكل الأهداف التي تم وضعها و مراعاتها بدرجة عالية عند تصميم البرنامج التدريبي حتى يحقق الأهداف التدريبية الموضوعية .

٣- زيادة عدد البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس وتنوع موضوعاتها.

٤- تجديد البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس وتحديثها بشكل دوري بما يتوافق مع متطلبات مجتمع المعرفة.

٥- العمل على إرتباط محتوى البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالاحتياجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس.

٦- ضرورة إختلاف البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بإختلاف تخصصاتهم العلمية و درجاتهم العلمية نظرا لاختلاف احتياجاتهم التدريبية.

المرحلة الرابعة : تنفيذ البرامج التدريبية .

و فيها تتم عملية تزويد المتدربين بالمعلومات و المهارات في المكان و الزمان المحدد ، بالأساليب و الوسائل المناسبة ، وعند تنفيذ البرامج التدريبية يجب إتباع إجراءات التنفيذ التالية:-

- ١- أن يتم التدريب في مكان يكون قريباً من غالبية أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- ٢- أن يتم تنفيذ البرامج التدريبية في زمن يتلاءم مع أوقات فراغ أعضاء هيئة التدريس .
- ٣- التأكد من توفر جميع المستلزمات و الأدوات اللازمة لتنفيذ البرامج التدريبية قبل البدء في تنفيذها.
- ٤- التأكد من أن المادة التدريبية تتلاءم مع الاحتياجات الحالية لأعضاء هيئة التدريس قبل البدء في تنفيذها .
- ٥- تعريف المتدربين بالأنشطة و المهام الفرعية اللازمة لتنفيذ التدريب بنجاح .
- ٦- أن يتم توزيع المادة التدريبية(الحقيبة التدريبية) مطبوعة في كتيب و الكترونية لأعضاء هيئة التدريس أثناء التدريب .
- ٧- التنوع في استخدام الأساليب التدريبية بما يتلاءم مع طبيعة المادة التدريبية .
- ٨- استخدام أساليب تدريب تتناسب مع مستوى و قدرات أعضاء هيئة التدريس .
- ٩- استخدام وسائل تدريبية حديثة مثل الحاسب الآلي و التكنولوجيا الحديثة
- ١٠- استخدام وسائل تدريبية رقمية مثل الانترنت و المعامل التدريبية الافتراضية .

المرحلة الخامسة : تقويم البرامج التدريبية .

- ١- مرحلة تقييم و متابعة فعالية البرنامج التدريبي و يتم في هذه المرحلة التعرف على مدى تحقيق الأهداف التي وضعت للبرنامج التدريبي، ولا بد أن يتم التقييم على مرحلتين متتاليتين وهما :-

(أ) تقييم فعالية البرنامج التدريبي بعد التدريب مباشرة .

- و يتم عن طريق الاختبارات التحريرية و الشفوية ، وغيرها من الأساليب ولكي تتم هذه المرحلة بشكل جيد لابد من إتباع الاجراءات التالية :-

- ١- ضرورة عقد اختبارات شفوية عقب كل برنامج تدريبي لتقييم الجوانب المعرفية .
- ٢- أن يعقد اختبار تحريري الكتروني عقب كل برنامج تدريبي لتقييم الجانب المعرفي للمتدرب .
- ٣- أن يتم تقويم المهارات التي اكتسبها الأعضاء أثناء التدريب عن طريق تكليفهم بأعمال عملية يقومون بتنفيذها .
- ٤- أن يتاح الاختبار التحريري الالكتروني باللغتين العربية و الانجليزية تيسيراً على من لا يتقن اللغة الانجليزية .

(ب) تقييم فعالية البرنامج التدريبي بعد التدريب بفترة طويلة .

و لكي تتم هذه المرحلة بشكل جيد لابد من تقييم مخرجات التدريب لقياس أثر وفاعلية التدريب على المتدرب وعلى بيئة العمل وعلى المستفيدين ولتنفيذها بشكل جيد يجب إتباع الاجراءات التالية :-

- ١- أخذ رأي أعضاء هيئة التدريس عن مدى تأثير البرامج التدريبية على أدائهم الأكاديمي (التقييم الذاتي) باستخدام الاستبانات .
- ٢- أن يتم تقييم أثر التدريب على الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بأخذ آراء الطلاب (المستفيدين) .
- ٣- أن يتم تقييم أثر التدريب على أداء ومهارات أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي .
- ٤- أن يتم تقييم مدى تأثير التدريب على أداء أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع بأخذ آراء العاملين بإدارة الكلية .
- ٥- أن يتم تقييم أثر التدريب على الأداء الإداري لأعضاء هيئة التدريس عن طريق أخذ رأي رؤسائهم في القسم و الكلية .

خامساً : المتطلبات اللازمة لتنفيذ التصور المقترح و تفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة .

ولقد أجمع لأعضاء هيئة التدريس على أهمية المتطلبات اللازمة لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، وتوصلت الدراسة الميدانية إلى أن تلك المتطلبات تتوفر بجامعة سوهاج كمثال للجامعات المصرية بدرجة متوسطة ، والبعض الآخر يتوفر بدرجة ضعيفة، ومن ثم لا بد من توفير تلك المتطلبات التالية بدرجة كبيرة لإنجاح عملية تنفيذ البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بنجاح من أجل أن تسهم في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، و تتمثل تلك المتطلبات فيما يلي:-

(أ) متطلبات مادية وتمويلية:

ومن أهم تلك المتطلبات التي يجب توفيرها ما يلي :

- ١- توفير الوسائل والأدوات التدريبية اللازمة والكافية للعملية التدريبية بالمعامل التدريبية بالجامعة.
- ٢- تجهيز المعامل التدريبية بالتكنولوجية التدريبية الحديثة مثل الانترنت والتدريب الافتراضي .
- ٣- إلغاء رسوم الحصول على البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس جعلها مجانية لدفعهم للإستمرار في التدرّب والتعلم .
- ٤- فتح المجال لمساهمة مؤسسات و شركات المجتمع الأخرى للمساهمة في تمويل البرامج التدريبية بالجامعة.
- ٥- الإستفادة من رسوم تقديم البرامج التدريبية المختلفة للقطاع الخاص بالمجتمع المحلي .
- ٦- قبول الهبات و التبرعات من أبناء المجتمع القادرين وخاصة رجال الأعمال لتمويل برامج التدريب.

(ب) متطلبات بشرية :

ومن أهم تلك المتطلبات التي يجب توفيرها ما يلي :

- ١- توفير المدربين المؤهلين لاستخدام أساليب تدريبية حديثة ومتنوعة أثناء عملية التدريب.
- ٢- الاهتمام بتطوير مستوى الكفاءة التدريبية للمدربين بإجراء دورات تدريبية تجديدية وتطويرية لهم.
- ٣- توفير برامج تدريبية لإعداد المدربين تكون حديثة ومتطورة وفق أحدث ما وصل إليه التدريب حالياً.
- ٤- إعداد مدربين متخصصين في التخصصات الأكاديمية المختلفة لأعضاء هيئة التدريس .
- ٥- توفير الإداريين القادرين على إدارة شؤون البرامج التدريبية بشكل الكتروني حديث .
- ٦- توفير الفنيين المهرة لصيانة الحاسبات وملحقاتها وكذلك بقية الأجهزة التدريبية بمعامل التدريب بالجامعة .

(ج) متطلبات إدارية و تشريعية .

ومن أهم تلك المتطلبات التي يجب توفيرها ما يلي :

- ١- سن ووضع قوانين تجبر عضو هيئة التدريس على الحصول على برامج تدريبية بشكل دوري ومستمر .
- ٢- سن قانون يلزم بإجراء إختبار في نهاية كل برنامج تدريبي حتى يهتم أعضاء هيئة التدريس بالبرامج التدريبية و بجديتها .
- ٣- توفر إدارة الجامعة مراكز تدريبية بالكليات المختلفة لتلبي إحتياجات أعضائها التدريبية بدلاً من المراكز التدريبية الموحدة بالجامعة.
- ٤- إنشاء مواقع على الانترنت للمراكز التدريبية لإدارة البرامج التدريبية والتعريف بأنشطتها وبرامجها الدورية.
- ٥- إستخدام البريد الالكتروني لدعم العملية التدريبية مثل الاعلان عن مواعيد تلك البرامج والحجز لحضور البرامج التدريبية وإرسال الشهادات للحضور .
- ٦- إصدار منشورات دورية يعرض بها كل ما هو جديد في مجال التدريب بالجامعة .

(د) متطلبات متعلقة بالبرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس .

ومن أهم تلك المتطلبات التي يجب توفيرها ما يلي :

- ١- زيادة عدد البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس وتنوع موضوعاتها.
 - ٢- تجديد البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس وتحديثها بشكل دوري بما يتوافق مع متطلبات مجتمع المعرفة.
 - ٣- العمل على إرتباط محتوى البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالاحتياجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس.
 - ٤- إختلاف البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بإختلاف تخصصاتهم العلمية نظراً لاختلاف احتياجاتهم التدريبية.
 - ٥- تنوع البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس حسب الدرجات العلمية للأعضاء نظراً لإختلاف إحتياجات كل درجة علمية عن الأخرى.
- سادساً : الضوابط اللازمة لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة .

لكي يتم تنفيذ آليات وإجراءات مراحل و خطوات تفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس من أجل تطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة و التي تم اقتراحها ، بشكل فعال لا بد من الالتزام بالضوابط التالية :-

- ١- الالتزام بالمراحل و الخطوات التي جاءت بالتصور المقترح و آليات تنفيذ كل منها .
- ٢- أن تتبنى وزارة التعليم العالي و إدارات الجامعات ما جاء بالتصور المقترح و العمل على سن التشريعات و القوانين اللازمة لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي .
- ٣- أن توفر الجامعات جميع المتطلبات اللازمة لتفعيل البرامج التدريبية في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس و ذلك بتوفير المتطلبات المادية و البشرية و الإدارية و التشريعية اللازمة لها .
- ٤- نشر الوعي بين أعضاء هيئة التدريس لمتطلبات مجتمع المعرفة وما يمليه عليهم من أدوار يجب القيام بها .

- ٥- ضرورة وجود التعزيز المادي و المعنوي لأعضاء هيئة التدريس الذين يظهرون تطوراً ملحوظاً في أدائهم الأكاديمي في مجال التدريس و في مجال البحث العلمي و في خدمة المجتمع .
- ٦- ضرورة إنشاء مراكز تدريبية بجميع الكليات تقدم لها البرامج التدريبية التي تتلاءم مع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس و تخصصاتهم المختلفة و تجهيزها بكل الإمكانيات اللازمة لها لقيامها بدورها على أكمل وجه .
- ٧- أن تقوم وزارة التعليم العالي بالاشتراك مع الجامعات بتطوير و تجديد الخطط التدريبية لأعضاء هيئة التدريس و ذلك بشكل دوري منتظم .
- ٨- أن تقوم وزارة التعليم العالي بتقديم الدعم المالي و المعنوي للجامعات و الكليات التي تحرز تقدماً في مجال تدريب أعضاء هيئة التدريس، و ترفع مستوى أدائهم الأكاديمي وفقاً لمعايير تضعها لقياس ذلك و أن تتم ذلك في نهاية كل عام دراسي .
- ٩- أن تكون هناك متابعة و تقييم للبرامج التدريبية و تنفيذها و نتائجها بكل الجامعات عن طريق لجنة متابعة و تقييم خارجية من جامعة أخرى حتى يتم التعرف على نقاط القوة و نقاط الضعف التي تخص البرامج التدريبية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس و تنفيذها و تقييمها و الاستفادة من ذلك مستقبلياً .

مراجع الدراسة :

أولاً: المراجع العربية:

١. إبراهيم السيد العويلي (٢٠٠٩م)، "التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس والجودة والاعتماد المؤسسي والمهني بكليات التربية"، مجلة كلية التربية بالمنصورة، جامعة المنصورة ، العدد ٦٩ ، يناير ، ص ص ٤٧٨ - ٦٣٥.
 ٢. أحمد عيدان حاسم (٢٠١٢م) ، " تقييم مصداقية البرامج التدريبية المنفذة من خلال قياس مخرجاتها ، إطار نظري " ، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية و الإدارية ، المجلد ٤ ، العدد ٨ ، ص ص ٢٤١-٢٦٢ .
 ٣. أحمد محمد بطاح (٢٠٠٧م) ، "موقوفات البحث العلمي وسبل الارتقاء به في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها"، مجلة العلوم التربوية، مجلة كلية التربية ، جامعة قطر ، العدد ١٣ .
 ٤. أحمد حسين الصغير (٢٠٠٥م)، "التعليم الجامعي في الوطن العربي - تحديات الواقع ورؤي المستقبل"، القاهرة: عالم الكتب.
 ٥. أحمد محمد عبد العزيز (٢٠١٠م)، "مرتكزات الأدوار الجديدة للجامعات المصرية لمواكبة مجتمع المعرفة"، رؤية استراتيجية"، بحث مقدم للمؤتمر الدولي الخامس ، مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة - تجارب ومعايير ورؤي، المنعقد في الفترة من ١٣-١٥ يوليو ٢٠١٠م، المجلد الثاني ، القاهرة : المركز العربي للتعليم والتنمية.
 ٦. أحمد ناصر الكناني، وفاتن عبد الله البريكان ، ونور عبد الله الصبحي ، وهديل عبد الله أكرم (٢٠١١م) ، "مدى الاستفادة من الدورات التدريبية المقدمة لعضوات هيئة التدريس في تطوير العملية التعليمية بجامعة الملك عبد العزيز"، دراسات تربوية ونفسية ، مجلة كلية التربية بالزقازيق ، العدد ٧١ ، الجزء الأول ، أبريل ، ص ص ٢٢١ - ٢٤٣ .
- آخر زيادة بتاريخ: ٢٠١٥/٦/٦م
٧. أشرف السعيد أحمد محمد (٢٠٠٨م)، "دور التعليم العالي في مواجهة تحديات تأسيس مجتمع المعرفة في مصر"، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة ، العدد ٦٨ ، الجزء الأول، سبتمبر ، ص ص ١ - ١٢١ .

٨. آلاء منصور نصار الأحمدى (٢٠١٤م) ، "الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس وسبل الارتقاء بها لمواكبة متطلبات مجتمع المعرفة بجامعة أم القرى" ، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
٩. أماني السيد غبور (٢٠١٠م) ، "دراسة تقويمية لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية"، بحث مقدم بالمؤتمر السنوي العربي الخامس - الدولي الثاني للاتجاهات الحديثة في تطوير الأداء المؤسسي والأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي، والمنعقد بكلية التربية النوعية بالمنصورة في الفترة من ١٤-١٥ أبريل، ٢٠١٠م.
١٠. أماني محمد محمد قليوبي (٢٠١١م) ، "مدى قيام عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى بمهامهن التربوية في ضوء معايير الجودة الشاملة، دراسة ميدانية من وجهة نظر العضوات والطالبات"، رسالة دكتوراه، كلية التربية ، جامعة أم القرى.
١١. أمل إمام مطر صيام (٢٠١٢م)، "دور أعضاء هيئة التدريس في بناء مجتمع المعرفة،"دراسة حالة على كلية التربية بالعريش"، رسالة ماجستير، كلية التربية بالعريش، جامعة قناة السويس.
١٢. أنتوني جندجر (٢٠٠٥م)، علم الاجتماع ، ترجمة: فايز الصياغ ، بيروت: المنظمة العربية للترجمة.
١٣. إياد حماد (٢٠٠٩م) ، " تدريب و تنمية الموارد البشرية ، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد ، جامعة دمشق .
١٤. أيمن عبد الرحمن سليمان المصدر (٢٠١٠ م) ، "واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية " ، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية ، جامعة الأزهر بغزة .
١٥. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠٠٣م)، تقرير التنمية الإنسانية العربية ٢٠٠٣م، نحو إقامة مجتمع المعرفة ، عمان: المكتب الإقليمي للدول العربية.

١٦. بشار عباس (٢٠٠١م)، "ثورة المعرفة والتكنولوجيا التعليم بوابة مجتمع المعلومات"، بيروت: دار الفكر المعاصر.
١٧. بول ديفيد، ودومينيك فوراي (٢٠٠٢م)، "مقدمة في اقتصاد مجتمع المعرفة"، المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية، العدد ١٧١، مارس، ص ص ١٥ - ٣٥.
١٨. جامعة سوهاج (٢٠١٢م)، "قرارات مجلس الجامعة"، قرار مجلس الجامعة المنعقدة في يوم الاثنين الموافق ٣٠/٧/٢٠١٢م.
١٩. _____ (٢٠١٥م)، مركز التدريب على تكنولوجيا المعلومات ICTP، إحصاء بعدد البرامج التدريبية وأعداد المتدربين في الفترة من عام ٢٠١١م وحتى ٣٠/٦/٢٠١٥م.
٢٠. _____ (٢٠١٥م)، مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات FLDP، إحصاء بعدد البرامج التدريبية وأعداد المتدربين في الفترة من عام ٢٠١١م وحتى ٣٠/٦/٢٠١٥م.
٢١. جمال على الدهشان ، وجمال أحمد السيسي (٢٠٠٤م)، "تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم"، مجلة البحوث النفسية والتربوية، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، السنة ١٩، العدد ٣، ص ص ١ - ٥٥.
٢٢. حاتم مزغلي جناحي (٢٠٠٩م)، مستقبل التعليم الجامعي في القرن الحادي والعشرين، القاهرة: الدار العالمية للنشر والتوزيع.
٢٣. حسن أحمد الطعاني (٢٠٠٧م)، التدريب - مفهومه وفعاليته - بناء البرامج التدريبية وتقويمها، عمان: دار الشروق للنشر و التوزيع .
٢٤. رأفت محمد سعيد العوضي (٢٠١٣م)، "تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القدس المفتوحة في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني والتنافسية العالمية (استراتيجية مقترحة) ، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة.

٢٥. رشدي أحمد طعيمة، ومحمد سليمان البندري (٢٠١٢م)، التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤي التطوير، القاهرة: دار الفكر العربي.
٢٦. سامي محمد نصار (٢٠٠٥م)، قضايا تربوية في عصر العولمة وما بعد الحداثة، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
٢٧. سناء محمدحسن أحمد (٢٠١٣م)، "تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي للطالبات المعلمات (تخصص اللغة العربية بجامعة المجمعة) في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة"، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد ٨٤، يوليو، ص ص ٤٧٦ - ٥٣٧.
٢٨. شبل بدران، وجمال الدهشان (٢٠٠١م)، التجديد في التعليم الجامعي، القاهرة: دار قباء.
٢٩. صباح حسن عيد الزبيدي (٢٠٠٨م)، "دور الجامعات العربية في بناء مجتمع المعرفة في ضوء الإرهاب المعلوماتي .. نظرة نقدية"، بحث مقدم للمؤتمر الدولي الإرهاب في العصر الرقمي المتعدد بجامعة الحسين بن طلال، الأردن في الفترة من ١٠-١٣/٧/٢٠٠٨م،.
٣٠. صفية عبد الله أحمد بخيت (٢٠١٠م)، "الجامعات العربية ودورها في خدمة المجتمع المعرفي والتموي والتقني"، بحث مقدم للمؤتمر العربي الثالث للمنظم العربية للتنمية الإدارية الجامعات العربية التحديات والآفاق، المنعقد بجمهورية مصري العربية، شرم الشيخ، ٢٠١٠م.
٣١. صلاح حسن خضر (٢٠٠١م)، "المتطلبات التربوية للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في عصر المعلوماتية"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ١٠٠، مايو، ص ص ٩٩ - ١٣٧.
٣٢. عايدة فؤاد النبلاوي (٢٠٠٧م)، "الأسرة العربية في عصر مجتمع المعرفة، دراسة اثنوجرافية عبر ثقافية"، بحث مقدم بالمؤتمر العلمي الدولي بكلية الآداب والعلوم الاجتماعية بعنوان مجتمع المعرفة: التحديات الاجتماعية والثقافية واللغوية في العالم العربيين - حاضرًا ومستقبلًا، المنعقد بكلية

- الآداب والعلوم الاجتماعية ، مسقط سلطنة عمان ، المجلد الثاني، في
الفترة من ٢ - ٤ ديسمبر ٢٠٠٧م.
٣٣. عبد الغني أحمد على الحاوري (٢٠١٣م)، "تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة
صنعاء في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، تصور مقترح"، رسالة
دكتوراه، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة.
٣٤. عبد اللطيف حسن حيدر (٢٠٠٤م)، "الأدوار الجديدة لمؤسسات التعلم في الوطن العربي
في ظل مجتمع العولمة"، مجلة كلية التربية ، جامعة الإمارات العربية
المتحدة، السنة ١٩ ، العدد ٢١ .
٣٥. عبد اللطيف عبد القادر، ومحمد جمعة الخروصي (٢٠٠٥م)، "رؤية مستقبلية للإدارة
الصفية في المؤسسات التعليمية في ضوء الأدوار الجديدة للمعلم في
عصر المعرفة"، بحث مقدم للمؤتمر السنوي السادس في الإدارة
وعنوانه دور الإدارة العربية في إقامة مجتمع المعرفة، المنعقد في
عمان، صلالة في الفترة من ١٠-١٤ سبتمبر ٢٠٠٥م.
٣٦. عبد الله التركماني (٢٠٠٥م)، "قفزة نوعية لردة الفجوة الرقمية"، بحث مقدم بمؤتمر القمة
العالمية لمجتمع المعلومات، المنعقد في تونس ، في الفترة من ٦ - ٨
يونيو ٢٠٠٥م.
٣٧. عطية إسماعيل أبو الشيخ (٢٠١٤م)، "تصور مقترح لدور الجامعات في بناء مجتمع
المعرفة العربي في ظل تحديات العولمة"، مجلة التربية وعلم النفس،
مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس ، العدد ٣٨ ، الجزء الأول، ص
٧٦٣ - ٨٠٠.
٣٨. عفاف صلاح حمدي الياور (٢٠٠٥م)، التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة،
القاهرة: دار الفكر العربي.
٣٩. علاء أحمد جاد الكريم ، وسهير على الجيار، ونوال أحمد نصر (٢٠١٢م)،
"تطوير التنمية المهنية لمعلم المرحلة الثانوية في ضوء المتغيرات
المستقبلية"، مجلة البحث العلمي في التربية، مجلة كلية البنات للآداب

والعلوم والتربية ، جامعة عين شمس ، العدد ١٣ ، الجزء الثالث ، ص
١٤٠٩ - ١٤٣٦.

٤٠. علي عبد الرؤوف محمد نصار (٢٠١٤م) ، "تفعل مقومات البحث التربوي على ضوء
متطلبات مجتمع المعرفة ، رؤية مستقبلية" ، مجلة كلية التربية، جامعة
المنصورة، العدد ٨٦ ، الجزء الأول، يناير ، ص ٨٢ - ١٦٨.

٤١. علي صالح الشايح (٢٠١٠م) ، "البحث العلمي ومجتمع المعرفة في المملكة العربية
السعودية" ، المؤتمر الدولي الخامس ، مستقبل إصلاح التعليم العربي
لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير ورؤى، المنعقد في الفترة من ١٣ - ١٥
يوليو ٢٠١٠م ، المجلد الثاني ، القاهرة :المركز العربي للتعليم والتنمية

٤٢. عماد محمد محمد عطية (٢٠١٣م)، "رؤية لتطوير إعداد المعلم في ضوء متطلبات
مجتمع المعرفة"، مجلة كلية التربية بالمنصورة ، جامعة المنصورة، العدد
٨٥ ، الجزء الأول، أكتوبر، ص ٩٦ - ١٦٢.

٤٣. فاطمة الزهراء سالم محمود مصطفى (٢٠١٢م)، "الهوية العربية في مجتمع المعرفة -
دراسة تحليلية نقدية للمناهج الدراسية العربية"، التربية وعلم النفس، مجلة
كلية التربية جامعة عين شمس ، العدد ٣٦ ، الجزء الرابع ، ص ص
٢٨٥ - ٣٢٦.

٤٤. فاطمة منير نوار الدعدي (٢٠١٣م) ، "معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس
وسبل التغلب عليها في ضوء منهجية الجودة الشاملة بالجامعات
الحكومية في منطقة مكة المكرمة"، رسالة ماجستير، كلية التربية ،
جامعة أم القرى.

٤٥. فتحي درويش (٢٠٠٩م)، "دراسات في تطور التعليم الجامعي في ضوء التحديات
المعاصرة"، القاهرة: الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي.

٤٦. فؤاد أبو الحطب ، و أمال صادق (١٩٩١ م) ، مناهج البحث و الطرق التحليل
الإحصائي في العلوم النفسية و التربوية و الاجتماعية ، القاهرة :
مكتبة الانجلو المصرية.

٤٧. كريمة سعودي عبد العال موسي (٢٠١٤م)، "دور الجامعة في تنمية بعض المهارات الحياتية لدى طلابها في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أسيوط.
٤٨. كريمة محمود شاكر (٢٠١٤م)، "الدور التنموي للجامعة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أسيوط.
٤٩. ماهر الضبع (٢٠١٣م)، "تحديات مجتمع المعرفة في مصر حتى ٢٠٢٠م دراسة استشرافية باستخدام أسلوب دلفاي"، مجلة كلية الآداب، جامعة حلوان، العدد ٣٤، يوليو، ص ص ٧١٥ - ٧٦٨.
٥٠. مجلس البحث العلمي (٢٠٠٥م)، "مجتمع المعرفة ودوره في التنمية"، سلسلة دراسات يصدرها مجلس البحث العلمي، الإصدار الأول، جدة: جامعة الملك عبد العزيز.
٥١. محمد بشير حداد (٢٠٠٤م)، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي - دراسة مقارنة، القاهرة: عالم الكتب.
٥٢. محمد خميس حرب (٢٠١٣م)، "تطبيق إدارة المعرفة بالجامعات لتحقيق التميز في البحث التربوي"، دراسات تربوية نفسية، مجلة كلية التربية بالزقازيق، العدد ٧٩، أبريل، ص ص ١٣٩ - ٢٢٨.
٥٣. محمد زياد حمدان (٢٠٠٣م)، "التطوير الوظيفي لأساتذة التعليم العالي"، مجلة التربية، الدوحة، قطر، العدد ١٤٦، السنة ٣٢، سبتمبر، ص ص ٢٤٢ - ٢٦١.
٥٤. محمد على عزب (٢٠١١م)، التعليم الجامعي وقضايا التنمية، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
٥٥. محمد عودة الذيباني (٢٠١٢م)، "دور الجامعات السعودية في بناء مجتمع المعرفة كخيار استراتيجي للملكة العربية السعودية"، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد ١٢٤، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.

٥٦. محمد فتحي عبد الهادي (٢٠٠٧م)، مجتمع المعلومات بين النظرية والتطبيق ، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
٥٧. محمد محمد سكران (٢٠٠١م)، "وظائف الجامعة المصرية في ضوء الاتجاهات التقليدية والمعاصرة"، القاهرة : دار الثقافة للنشر والتوزيع.
٥٨. مشروع تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين على استخدام تكنولوجيا المعلومات ، متاح على الموقع <http://www.asu.edu.eg/arabic/artile.pho03> .آخر زيادة بتاريخ ٢٠١٥/٦/٦م
٥٩. مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ، مصفوفة البرامج التدريبية، متاح على الموقع: udc.mans.edu.eg/fldp/Arabic/ آخر زيادة بتاريخ : ٢٠١٥/٦/٢٩م.
٦٠. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (٢٠٠٥م)، التقرير العالمي لليونسكو : من مجتمع المعلومات إلى مجتمع المعرفة، باريس: منشورات اليونسكو.
٦١. المنظمة العربية للتربية والعلوم والثقافة (٢٠٠٤م)، "مجتمع المعرفة، المفهوم والخصائص ، والتحديات والرهانات"، تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.
٦٢. مؤيد سعيد حسين (٢٠٠٩م) ، إدارة الموارد البشرية - مدخل إستراتيجي متكامل ، عمان : دار أثير للنشر .
٦٣. نبيل على (٢٠١٣م)، "تعدد عقول مجتمع المعرفة وأوجه تماثلها" ، مجلة العربي العلمي، العدد ٢٠ ، الكويت ، وزارة الإعلام، أغسطس.
٦٤. نبيل على ، ونادية حجازي (٢٠٠٥م)، الفجوة الرقمية رؤية عربية لمجتمع المعرفة، سلسلة عالم المعرفة ، الكويت : المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد ٣١٨ ، أغسطس.
٦٥. نجم عبود نجم (٢٠٠٤م)، "الإدارة الإلكترونية - الاستراتيجية والوظائف والمشكلات"، الرياض: دار المريخ.

٦٦. هبة إبراهيم جودة إبراهيم (٢٠١٢م)، "تطوير إعداد أخصائي الإعلام التربوي بمصر في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة"، رسالة ماجستير، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
٦٧. وزارة التربية والتعليم بالسعودية (٢٠١١م)، الأدوار الجديدة لمؤسسات التربية والتعليم في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، لقاء الإشراف التربوي الخامس عشر، جدة.
٦٨. وزارة التعليم العالي (٢٠٠٥م)، مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات FLDP، وحدة إدارة مشروعات تطوير التعليم العالي، اللجنة القومية لإدارة مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، وثيقة المشروع، أبريل، ٢٠٠٥م.
٦٩. _____ (٢٠١٥م)، "مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ICTP بالجامعات المصرية، محور التدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، متاح على الموقع : <http://www.ictp.org.eg/index.php/ar/2012-11> - آخر زيارة بتاريخ ٢٠١٥/٦/٥
٧٠. يوسف سيد محمود (٢٠٠٩م)، " آفاق تربوية متجددة - رؤى جديدة لتطوير التعليم الجامعي"، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

71. Blandul, V. C. (2015), "Inovation in Education – Fundamental Request of knowledge Society", **The 6th International Conference Eduworld 2014, "Education Facing Contemporary World Issues", 7th – 9th November**

- 2014, **Procedia – Social and Behavioral Sciences**, Vol. 180, PP. 484-488.
72. Delanty, G. (2003), “Ideologies of the Knowledge Society and the Cultural Contradictions of Higher Education”, **Policy futures in Education**, Vol. 1, No. 1, PP. 71-82.
73. Dinkelaker, J. (2010), “Learning in Knowledge Society and The Issue of Fundamental Change in Education: A comparative Review”, **European Education Research Journal**, Vol. 9 , No. 2, PP. 296-303.
74. Dinu, M. (2012), **What is the knowledge society?** Romania, Bucharest: Academy of Economic Studies.
75. Forstorp, P-A. (2008), “Who’s Colonizing Who? The knowledge Society Thesis and the Global Challenges in Higher Education”, **Stud Philos Educ**, Vol. 27, PP. 227-236.
76. Glover, D. & Law, S. (2003), **Managing Professional Development in Education**, London: The Kogan Press.
77. Jakobi, A. P. (2007), “The knowledge Society and Global Dynamics in Education Politics, **European Educational Research Journal**, Vol. 6, No. 1, PP. 39-51.
78. Kirkpatrick , D. L. & kirkpatrick, J.D. (2009) , **Evaluating Training Programs- the four levels** , Third Edition , San francisco : Berrett-Koelher Publishers.
79. Krings, B. (2006), “ The sociological perspective on The knowledge – based society: assumptions facts and

- visions”, **Enterprise and work Innovation Studies**, No. 2, PP. 1-13.
80. Lee , J. (2009), “ Teaching Critical thinking: Based Environment in Higher Education, University of Alberta, **Edmonton**, Alberta, Canada, Vol. 49, Nov.
81. Leenyu, M. ; Hamid, S. ; Ijab, M. T. & Peisoo, H. (2009), “The E-Balanced Score Card (E-BSC) For Measuring Academic Staff Performance Excellence”, **High Education**, Vol. 57, PP. 813-828.
82. Marin, S. M. & Ioana, N. (2012), “Orientations, Perspectives and Evolution of Education in the knowledge society”, **Procedia – Social and Behavioral sciences**, Vol. 47, PP. 1736-1741.
83. Metcalfe, A. S. & Fenwick, T. (2009), “Knowledge for Whose Society? Knowledge Production, Higher Education, and Federal Policy in Canada”, **High Education**, Vol. 57, PP. 209-225.
84. Miculescu, A. & Pribac, L. (2010) , “Knowledge and Information – factor of Economic and Social Development Annals of the University of Petrosani, **Economics**, Vol. 10, No. I , PP 91-102.

85. Oguz, A. & Aydin, U. (2012), "Education system in knowledge society and model of Innovative entrepreneur", **Procedia Social and Behavioral sciences**, Vol. 47, PP. 619-623.
86. Reinhartsen, C. J. (2003), "Higher Education – A factor in the Founding of knowledge Societies – Views of partners and Stakeholders : Economic Partners", **Higher Education in Europe**, Vol. XXVIII, No.1, PP.71-73.
87. Salmi, J. (2003), "Constructing Knowledge Societies: New Challenges for Tertiary Education", **Higher Education in Europe**, Vol. XXVIII, No. 1, PP. 65-69.
88. Scott, J. (2009), **Oxford Dictionary of Sociology**, Third Edition, New York: Oxford University Press.
89. Steyn, P. D. & Tioit, A. S. A (2009), "Maximising the Value of knowledge workers", **Interword communications**, Vol. 11, March .
90. Sünker, H. (2006), "Knowledge Society/ knowledge Capitalism Education, **Policy futures in Education**, Vol. 4, No. 3, PP. 217-219.
91. Tilak, J. (2002), "Knowledge Society, Education and Aid", **Compare**, Vol. 32, No. 3, PP. 297-310.
92. Valimaa, J. & Hoffman, D. (2008), "Knowledge Society Discourse and Higher Education", **High Education**, Vol. 56, PP. 265- 285.

93. Vukasovic, M. (2003), "Student Perspectives on Higher Education as a factor in the founding of Knowledge societies", **Higher Education in Europe**, Vol. XXV III, No. 1, April, PP. 75-78.
94. Yves,P.(2007) , "Learning Spaces: An ICT-Enabled Model of Future Learning in The Knowledge – Based on Society", **European Journal of Education** , Vol.42,No.2, Jun .
95. Zarkovic, N. , Vrecko, I. & Barilovic, Z. (2014), "Creating holistic Project – knowledge Society Through Project Management Education in Research and Development", **Procedia – Social and Behavioral sciences**, Vol. 119, PP. 210-218.