



## مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء مهامهم

\* أ.د. داود عبد الملك الحدابي  
أ. رجاء الهمداني

\* نائب رئيس مجلس الإدارة بجامعة العلوم والتكنولوجيا  
أستاذ التربية العلمية

## مقدمة

تطالب الجامعات اليوم أكثر من أي وقت مضى بأداء وظائفها في إطار منظومة متكاملة ومتجددة، فهي تقوم بإعداد الكوادر والكفاءات في المجالات المختلفة، وهي تعتبر مراكز بحثية تقوم بإجراء أبحاث أكاديمية متخصصة، فلم تعد الجامعات تعيش بمعزل عن المجتمع المحيط بها بكل ما يواجهه من تحديات ومشاكل، وبكل ما يحلم به من طموحات وآمال، (رمضان، ٢٠٠٥، ٥٥٥)، بل هي أصبحت اليوم جزء من البيئة تتفاعل معها في تشكيلها إلى جانب إعداد الكوادر البشرية لسوق العمل، والبحث العلمي، الذي يسهم في حل مشكلات المجتمع الذي توجد فيه، (صبرة، ٢٠٠٥، ١١٧).

وأداء الجامعة لوظائفها يتوقف على أداء أعضاء هيئة التدريس لوظائفهم، فبهم بدرجة رئيسة يقاس أداء الجامعة، وعلى كاهلهم يقوم صرحها، وعلى كفاءتهم وإنتاجهم العلمي يتوقف تقدمها في أداء مهمتها وتحقيق أهدافها، فأعضاء هيئة التدريس هم نقطة الانطلاق لتغيير النظام التعليمي في كل الأديار والأنشطة التي يقومون بها، ولقد تغيرت أدوارهم اليوم نظراً للتغير الهائل في المعلومات، والمعارف والتكنولوجيا في جميع مناحي الحياة فهم يقومون بأدوار الباحث، والخبير والمستشار وتقديم الحلول المبتكرة لمشكلات المجتمع، وكذلك تقديم المساهمة في عمليات التنمية، وفي وضع المفردات والمناهج الدراسية، ومنح الدرجات العلمية، والإشراف على الأنشطة الطلابية، وأعمال الامتحانات والعمليات الإدارية، كما أن أهم دور يقومون به هو الدور التدريسي، لذا لا بد أن تسعى إدارة الجامعة إلى البحث عن الوسائل والطرق المختلفة لتطوير الجوانب المهنية الأكاديمية لديهم، والارتقاء بالمستوى العلمي لخريجها، (عبد الرب وعلي، ١٩٩٤، ٩٧؛ مجيد والزيادات، ٢٠٠٨، ١٦٢؛ الكندري، ١٩٩٠، ٤١؛ كنعان، ٢٠٠٥، ٢٣٧).

وتؤكد العديد من الدراسات على الاهتمام بتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في وظائفهم الثلاث التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع في ضوء مفهوم الجودة (شاهين، ٢٠٠٤؛ السماوي، ٢٠٠٨؛ سعيد، وعالم، ٢٠٠٨). كما تؤكد نتائج الدراسات اليمينية (العريقي، ٢٠٠٦؛ عرجاش، ٢٠٠٤؛ العفيري، ٢٠٠٦؛ السماوي، ٢٠٠٨؛ الخطيب، ٢٠٠٩) إلى حاجة الجامعات اليمينية إلى التطوير والتحسين في أنظمتها التعليمية وبخاصة تلك النظم المتمركزة حول أعضاء هيئة التدريس وأدوارهم، واحتياجاتهم التدريسية، ونتيجة لعدم توفر أبحاث علمية محلية تناولت مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم في الوظائف الثلاث (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع) فقد جاء هذا البحث لتحقيق هذا الغرض.

## أسئلة البحث:

- ١- ما مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم التي يجب أن يقوموا بها؟
- ٢- هل توجد فروق في مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم تعزى لمتغير الكلية (علمية، إنسانية)؟
- ٣- هل توجد فروق في مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم تعزى لمتغير النوع (ذكر، أنثى)؟

٤- هل توجد فروق في مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم تعزى لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)؟

#### أهمية البحث:

تتلخص أهمية البحث في الآتي:

- تشخيص واقع تنفيذ مهام عضو هيئة التدريس بجامعة صنعاء لمهامهم المنوطة بهم.
- المساهمة في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء لمهامهم في الوظائف الثلاث (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع) بناء على نتائج عملية التشخيص.
- الإسهام في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس سعياً في تطوير أدائهم في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

#### أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:

١. التعرف على مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس للمهام المنوطة بهم.
٢. تحديد الفروق في مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم تبعاً لمتغير الكلية.
٣. تحديد الفروق في مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم تبعاً لمتغير النوع.
٤. تحديد الفروق في مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم تبعاً لمتغير الدرجة العلمية.

#### حدود البحث:

اقتصر هذا البحث على دراسة مهام أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة صنعاء الرئيسة في التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والذين يحملون الألقاب العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) في العام الدراسي ٢٠٠٨، ٢٠٠٩م.

#### مصطلحات البحث:

مهام أعضاء هيئة التدريس: يقصد بها الأنشطة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في ثلاثة مجالات (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع).

#### جامعة صنعاء:

تم ادخال التعليم الجامعي في اليمن بمفهومه الحديث في عام (١٩٧٠م)، بإنشاء جامعة صنعاء في العاصمة صنعاء، حيث تعتبر الجامعة الحكومية الأولى في اليمن. بموجب القرار الجمهوري رقم (٤٢) الصادر في ١٦/٦/١٩٧٠م، حيث

ضمت عند افتتاحها كليتين هما كلية الشريعة والقانون، وكلية التربية التي شملت تخصصات كليات الآداب و العلوم والتربية، (وزارة التعليم العالي، ٦٣، ٢٠٠٧). وتعمل جامعة صنعاء على نشر التعليم من خلال افتتاح عدد من الأقسام والكليات الحديثة لتواكب التطورات العلمية والمعرفية المتزايدة، حتى أصبح عدد كليات جامعة صنعاء حالياً أربع وعشرون كلية، وأصبحت بذلك تمثل أكبر صرح علمي في الجمهورية اليمنية تحوي أكبر عدد من الطلبة وأكبر عدد من أعضاء هيئة التدريس، وتقوم بإمداد البلاد بالكوادر البشرية المؤهلة، وبالقيادات الإدارية في مختلف المؤسسات والوزارات الحكومية، ولذلك فأعداد المتحقيين بالجامعة في تزايد مستمر وذلك تبعاً للنمو السكاني وزيادة الطلب على التعليم الجامعي. ويبيّن الجدول التالي تطور أعداد الطلبة المتحقيين منذ بداية نشأتها.

تطور أعداد الطلبة بجامعة صنعاء

العام	عدد الطلاب
١٩٧٠م	٦٤
١٩٨١/٨٠م	٤٥١٩
١٩٩٠/٨٩م	٢٥٤١٩
٢٠٠٣/٠٢م	٨٤٦٩٣
٢٠٠٤/٠٣م	٨٤٨١٦
٢٠٠٥/٠٤م	٨١٤٧٨
٢٠٠٦/٠٥م	٨١٠١٧
٢٠٠٧/٠٦م	٨٨٦١٥
٢٠٠٨/٠٧م	٩٧١٤٦

(مؤشرات التعليم، ٢٠٠٧، ٨٠؛ الأهدل، ٢٠٠٦، ٦٩)

#### أعضاء هيئة التدريس :

يعتبر أعضاء هيئة التدريس المحور الأساسي للجامعة، والعامل الرئيسي في نجاحها وفي تحقيق الأهداف التي من أجلها أنشأت، فلا يمكن قيام جامعة بدون أساتذة ينفذون برامجها الأكاديمية، ويلاحظ أن أعداد أعضاء هيئة التدريس اليمنيين في تزايد مستمر، حيث بلغ مجمل أعدادهم في منتصف الثمانينات (١٣٧) عضواً، وفي منتصف التسعينات (٩١٢) عضواً، (دليل الجامعة، ١٩٩٧، ٦) وتشير إحصائية الإدارة العامة للإحصاء والتخطيط لعام ٢٠٠٧/٢٠٠٨م إلى أن عدد أعضاء هيئة التدريس اليمنيين، وغير اليمنيين بلغ (١٢٠٥) عضواً (١٨١) يحملون لقب أستاذ، و (٢٩٣) يحملون لقب أستاذ مشارك، و (٧٣١) يحملون لقب أستاذ مساعد، (إدارة الإحصاء والتخطيط بجامعة صنعاء، ٢٠٠٨).

## مهام أعضاء هيئة التدريس:

بما أن أعضاء هيئة التدريس هم المكلفون بأداء وظائف الجامعة فهم يقومون بالتدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وفي الجامعات اليمنية حدد نظام أجور أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم بالجامعات اليمنية المهام والواجبات الجامعية المنوطة بهم، وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة، والتي تتمثل على وجه الخصوص في الالتزام بالآتي:

- ١- التمسك بمبادئ الإسلام وشريعته وغرسها في نفوس الطلاب.
  - ٢- تجسيد القدوة الحسنة، ومراعاة قيم المجتمع الحميدة.
  - ٣- المحافظة على التقاليد والقيم الجامعية الأصيلة.
  - ٤- توثيق الصلة مع الطالب، ورعاية شؤونهم الاجتماعية والثقافية والرياضية.
  - ٥- القيام بواجبات التدريس.
  - ٦- إجراء البحوث والدراسات العلمية.
  - ٧- الاتصال بالمراكز العلمية والبحثية وتبادل العلوم والمعارف معها.
  - ٨- متابعة الجديد في مختلف العلوم كلا في مجال اختصاصه.
  - ٩- الإشراف على بحوث الطلاب، وتوجيهها بما ينمي المقدرة البحثية والإبداعية لهم.
  - ١٠- إجراء الامتحانات، والعمل على تطوير نظم التقييم لأداء الطلاب.
  - ١١- حفظ النظام في قاعات الدروس والمحاضرات والمعامل وفي قاعات الامتحانات.
  - ١٢- المشاركة في أعمال المجالس واللجان العلمية والمتخصصة داخل الجامعة.
  - ١٣- إتقان العمل عند أداء الواجبات، والعمل على تحقيق المستوى الذي يجعل الجامعة متميزة في ميادين البحث والتدريس والإدارة.
  - ١٤- تقديم تقرير إلى رئيس القسم المختص نهاية كل عام دراسي يتضمن النشاط العلمي والتدريسي والإداري الذي قام به عضو هيئة التدريس خلال العام، وكذلك الأبحاث التي أجراها وقام بنشرها والأبحاث الأخرى الجارية، كما يبين الصعاب والمشكلات التي واجهته ومقترحاته لكيفية التغلب عليها مستقبلاً.
  - ١٥- على عضو هيئة التدريس إنجاز بحث علمي سنوياً على الأقل مقبول أو منشور في إحدى المجالات المحكمة، وعلى رؤساء الأقسام وعمداء الكليات والمجالس المختصة متابعة تنفيذ ذلك عن طريق التقارير السنوية المرفوعة لرئيس الجامعة وفي حالة عدم الالتزام بتنفيذ ما ورد يخضع بدل البحث العلمي في العام الذي يليه ويورد المبلغ كإيراد عام للدولة. (قانون الجامعات، ٢٠٠٧، ٣٢، المادة ٣).
- ويلاحظ من تلك المهام أن من أهم مهام أعضاء هيئة التدريس هي التدريس وإجراء البحوث العلمية وخدمة المجتمع.

## مهام التدريس:

يعد نشاط التدريس في مختلف المؤسسات التعليمية من أهم العمليات في تحقيق الأهداف التربوية، وهو أحد الوظائف الأساسية للجامعة، ومن أهم أهدافها الرئيسية التي أرتبط بها منذ نشأتها، وقد تطور تدريجياً مع تطور الجامعة على امتداد العصور حتى أصبح علماً له أصوله ومبادئه وأساليبه الفنية.

فيعتبر النشاط التدريسي عمل موجه يتألف من عناصر متفاعلة وهي: عضو هيئة التدريس، والطالب، والمنهج الدراسي، وإدارة المؤسسة، ومناخ العمل (النوح، ٢٠٠٦، ٦٥)، ويعرف اللقاني والجميل (١٩٩٩، ١٢) التدريس بأنه "ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري، ويستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة، وهذا الأداء عادة يكون على مستوى معين، يظهر منه قدرته أو عدم قدرته على أداء عمل ما" وهو "نشاط يهدف إلى مساعدة المتعلم لتحقيق أهداف تعليم معينة، يمكنه بها أن ينمو معرفياً ووجدانياً وحركياً ليصبح فرداً قادراً على إشباع حاجاته وحاجات مجتمعه. (الفتلاوي، ٢٠٠٥، ٣٦)، وهو "مجموع العمليات والإجراءات والأساليب التي يقوم بها المعلم أثناء الموقف التعليمي، وهي تشكل في مجموعها نمطاً متميزاً لسلوك المعلم في التدريس" (خطاب، ٢٠٠٦، ٥٦٣).

ولا يزال التدريس في الجامعات العربية يعاني من الطرق والأساليب التقليدية، حيث تعتمد على المحاضرة الأكاديمية والشروح النصية للمواد الدراسية في كتب مقررة أو مذكرات مفروضة، ولذلك يدعو الناقد (٢٠٠٥، ٥٤) الجامعات العربية إلى ضرورة تطوير أساليب التدريس حيث يقول "أن الجامعات العربية بحاجة إلى تطوير في أساليب التدريس، ورفع كفاءته، ليستفيد منها كافة المهتمين والمشتغلين، ولا سيما ما يتعلق منها بطرق التدريس، واستخدام تقنيات التعليم وتقوم الطلبة، وإعداد الاختبارات، وفهم الطلاب ومساعدتهم على التكيف للدراسة الجامعية، وتوجيههم تربوياً ونفسياً، وتوجيه نشاطاتهم العلمية والثقافية ومعالجة مشكلاتهم الدراسية".

## مهام البحث العلمي:

إن التطور الهائل الذي يشهده العالم في مجال التقدم العلمي والتكنولوجي في كثير من بلدان العالم يعود إلى اهتمام هذه البلدان بالبحث العلمي في كافة المجالات سواء في العلوم النظرية أو العلوم التطبيقية، فلا شك أن للبحث العلمي أهمية ودور فعال في تطوير كثير من المجتمعات الإنسانية المعاصرة على اختلاف مواقعها في سلم التقدم الحضاري.

ولقد أصبح البحث العلمي في العصر الحاضر القوة الرئيسية في تطور المعرفة التي تتعامل معها الجامعة نقلاً ونقداً وإضافة، ومن ثم فإن الجامعة التي لا تنشط منها حركة البحوث العلمية، ولا تكثر فيها الندوات الفكرية والمؤتمرات هي جامعات تهمل جزءاً كبيراً من واجباتها ولا تدفع مجتمعتها نحو نهضة علمية وفكرية مؤثرة، (المخلافي، ٢٠٠١، ٢٤).

فالبحث العلمي يمثل ركيزة أساسية في أنشطة الجامعة، فهو أحد الأهداف الرئيسية لأي جامعة، ويأتي في تسلسل أهميته في المقام الثاني بعد التدريس الأكاديمي، وأن اهتمام الجامعات به وترسيخ ممارسته يؤدي إلى تنمية القدرة على إنتاج المعرفة بدلاً من الاكتفاء بتلقيها، كما يؤدي إلى تنمية القدرة على التفكير الابتكاري، وهذا أحد الأدوار الهامة للجامعات حيث

تعمل على تغيير الأسباب، والمتطلبات للتشجيع على الإبداع الفكري والابتكار التطبيقي حيث تحول الأفكار إلى منتجات ذات فائدة، (دمهوري، ٢٠٠٧، ٣١٠).

وتبرز أهمية البحث العلمي في معالجة وحل مشكلات المجتمع التنموية، حيث اتجهت كثير من البلدان إلى وضع وتحديد السياسات والاستراتيجيات الفاعلة للبحث العلمي والتطور، وتشجيع الاستثمارات في هذا الجانب، فكان لذلك مردودات إيجابية على ما حققته من تقدم اقتصادي وتكنولوجي بالرغم من افتقار بعض البلدان إلى الموارد الطبيعية .

وخلاصة القول في أهمية البحث العلمي أنه لم يعد رفاهية أكاديمية تمارسه مجموعة من الباحثين القابعين في أبراج عاجية؛ بل كونه ضرورة حياتية تتطلبها حركة التنمية التقنية والاقتصادية والاجتماعية الشاملة للمجتمعات، تخفف من خلاله مواصلة مسيرة التقدم بخطى راسخة، وتتجنب بواسطته مخاطر التصرفات والممارسات العفوية، حيث يتم اتخاذ الأسلوب العلمي لدراسة مسبباتها وتطورها وتفاعلها مع المؤثرات الأخرى (بكر، ١٩٩٦، ٩٨).

ومن فوائد إجراء الأبحاث العلمية الآتي:

- إنه يساهم في حل مشكلات المجتمع في جميع مناحي الحياة.

- يساهم في الاستخدام الأمثل للموارد.

- أداة لزيادة رأس المال الفكري وهي المعرفة (الدوش، ٢٠٠٣، ٢٠).

والجامعات هي المكان الذي يكتسب فيه الباحثون التطبيقيون تدريبهم على أساليب البحث ومهاراته، سواء كانوا ممن يعملون من داخل الجامعة أو من خارجها، فيرجع التصاق البحث العلمي بالجامعة لسببين هما:

الأول: إنها تتوافر لديها الموارد الفكرية والبشرية القادرة على القيام بنشاطات الأبحاث المرتبطة بمجالات التنمية للدول.

الثاني: إنها تعد المؤسسة الوحيدة التي يمكن عن طريقها القيام بنشاطات الأبحاث بصورة انضباطية، والتي يمكن لها أن تقدم الخدمات الاستشارية التي تحتاجها قطاعات المجتمع المختلفة سواء أكانت حكومية أم من القطاع الخاص (الخطيب، ومعاينة، ٢٠٠٦، ٤٧).

### شروط البحث العلمي:

ولكي تستطيع الجامعة القيام بمسئليتها تجاه البحث العلمي لا بد أن توفر مجموعة من الشروط التي تساعد على إجراء البحوث مثل: ضمان الحرية الأكاديمية، وتوفير الدعم المادي للباحثين لتمكينهم من الاستمرار في نشاطات البحوث العلمية. فمن تلك الشروط الآتي:

- العمل على توفير الموارد المالية الكافية سنويا سواء من إعانة الدولة ومخصصات الميزانية أو التبرعات والمنح والوصايا والأوقاف وإيرادات البحوث والاستشارات.
- تجهيز المعامل والمختبرات والورش بأحدث المعدات والتقنيات المتطورة وصيانتها.
- تعيين فنيين ومساعدتي باحثين أكفاء لمساعدة أعضاء هيئة التدريس في إنجاز أبحاثهم.
- توفير أساليب وأدوات تقنية المعلومات المتطورة ومصادر التعلم.

- الاهتمام بتشجيع البحوث المبتكرة التي تفتح آفاق علمية أو تطبيقية جديدة.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الحضور والمشاركة في المؤتمرات الدولية.
- إنشاء وتفعيل هيئة مركزية تشرف وتنسق وتتابع نشاط البحث العلمي للوحدات الأكاديمية في الجامعة (اندارة، وانبه، ٢٠٠٧، ٥٧٥).

### معوقات البحث العلمي:

من الواضح أن تقصير الجامعات في أدائها لوظيفة البحث العلمي لا يأتي إلا من جملة أسباب ومعوقات قد تدارسها كثير من الباحثين، فهناك من قام بتقسيمها إلى معوقات شخصية، وأسرية، وتنظيمية إدارية وقد تناولت عدة دراسات المعوقات التي تعيق إجراء الأبحاث العلمية مثل دراسة (الدوش، ٢٠٠٣، ٢٥؛ هزاع، ٤٠، ٢٠٠٥؛ السعيد، ٢٠٠٥، ١٣٣؛ عدس، ١٩٨٨، ٣٦٦-٣٧٦) فمن المعوقات التي وردت في دراستهم ما يلي:

١. عدم وجود خطط واستراتيجيات بحثية على المستوى الوطني توافق سياسة الحكومة.
  ٢. عدم وجود حوافز ومكافآت مجزية ومشجعة على البحث العلمي في الوقت الذي تقابل جهوده تكاليف مرتفعة للقيام بالبحث، وتكاليف حياتية، عالية.
  ٣. نقص المراجع العلمية ومصادر المعرفة المطلوبة للبحث العلمي.
  ٤. غلبة الطابع الفردي لتوجهات البحث في ظل غياب خطط موجهة للبحث.
  ٥. عدم توفر الوقت الكافي للقيام بالأبحاث.
  ٦. ضعف رواتب أعضاء هيئة التدريس، وتدني مستوى دخلهم مما يعيق قدرتهم على توفير متطلباتهم المادية من ناحية، وانشغالهم في التدريس الإضافي في الجامعات الأخرى من ناحية أخرى.
- ويمثل الإنفاق على الأبحاث العلمية في الجامعات اليمنية أهم معوق، حيث تشير دراسات يمنية مثل دراسة الشرماني (٢٠٠٨، ٤٣) أن واقع الإنفاق على البحث العلمي وتطوير التعليم في الجامعات اليمنية بلغ نسبته (٥.٥%) من الناتج المحلي حسب تقديرات اليونسكو وأن (٩٠%) من تلك النفقات هي عبارة عن رواتب للعاملين والخدمات في مؤسسات ومراكز البحث العلمي، وبقية المبالغ لتمويل الأبحاث العلمية، وما يخص للبحث العلمي من ميزانيات الجامعات اليمنية بنسبة (١%) وهي نسبة ضئيلة جداً، وهذا المؤشر يؤكد على ضعف الاهتمام بوظيفة الجامعة في إجراء الأبحاث العلمية، فهو لا يزال نشاطاً هامشياً يفترق إلى التنسيق والترابط والتكامل، وإلى عدم وجود خطط واستراتيجيات تعمل على تطبيقه والاستفادة منه على الرغم من وجود نصوص قانونية تنص على الاهتمام به، فقد نص قانون الجامعات اليمنية رقم (١٨) لسنة ١٩٩٥م على الأخذ بعين الاعتبار بأهمية البحث العلمي إنتاجاً ونشراً، كما شجع الأبحاث التطبيقية ووجهها لخدمة المجتمع، وكذلك في الإسهام في تقدم المعرفة والعلوم والآداب والفنون.

ويمثل البحث العلمي في الجامعات المتقدمة الجزء المبدع والخلاق في العمل الجامعي وخاصة بالنسبة للعلماء وأعضاء هيئة التدريس، حيث يمثل (٣٣%) من أعبائهم الوظيفية (حسين، ٢٠٠٦، ٢٦) والجامعات الفرنسية لا تقبل ممارسة وظيفة



التدريس دون إجراء بحوث علمية ومن ثم فإن ساعات التدريس تخفف إلى (٣ ساعات للأستاذ أسبوعياً مقابل ٥ - ٨ ساعات للمساعدين وعلى مدى ٢٥ أسبوعاً في العام). وذلك من أجل تخصيص وقت مناسب لإجراء البحوث العلمية. (قمبر، ٢٠٠٦، ٢٠٢). وتحاول معظم الجامعات التقليدية أن تكامل بين وظيفتي البحث العلمي والتدريس حيث أنها ترى التكامل بينهما ضرورة لا بد منها، فالتدريس دون بحث تجميد للأستاذ وإنقاص من رتبته يحيله إلى مجرد مدرس، والبحث دون تدريس يجرم من التحقق من نتائجه ومناهجه ونظرياته (عدس، ١٩٨٨، ٣٥٢).

وفي جامعات الدول النامية ومنها الدول العربية فالبحث العلمي يعاني الكثير من العقبات والمعوقات التي تحد من تطوره.

### مهام خدمة المجتمع:

تعتبر خدمة المجتمع ووظيفة حديثة على الجامعات إلا أنها كممارسة ضمن وظيفتي التدريس، والبحث العلمي ترجع إلى القرن الثامن عشر، حيث تعد جامعات المملكة المتحدة أولى الجامعات التي مارست خدمة المجتمع يليها جامعات الولايات المتحدة الأمريكية، (العريفي، ٢٠٠٦، ٥٤).

وتتحقق وظيفة خدمة المجتمع من خلال تبادل المنفعة مع المجتمع والبيئة حيث أن كل ما يحدث في الجامعة من تطور ينتقل إلى المجتمع، وما يحدث في المجتمع من تغيرات فإنها تصبح مجالاً لدراسات وأبحاث داخل الجامعة.

فالتعليم الجامعي يعتبر بمثابة "عملية تفاعل مستمرة بين الفرد المتعلم وبيئته المادية والاجتماعية، وأن التعليم العالي الحق هو الذي يكون وثيق الصلة بحياة السكان، ومشكلاتهم، وحاجاتهم لأن الهدف الأول للتعليم العالي هو تطوير المجتمع والنهوض به إلى مستوى تكنولوجي اقتصادي وصحي واجتماعي وثقافي أفضل"، (حسين، ٢٠٠٦، ٢٧).

تزداد أهمية وظيفة خدمة المجتمع اليوم؛ لحاجة المجتمع في إحداث التكيف مع التغيرات السريعة والمتلاحقة في عصر المعرفة التكنولوجية، ومع الحاجات الثقافية النامية، والتطورات بحيث يمكن السيطرة، أو إعادة السيطرة على الفجوة الحضارية بين المجتمع وأقرانه، وبين فئاته المختلفة، (محمد، ٨٩، ٢٠٠٧).

وهناك فوائد متبادلة بين المجتمع والجامعة من قيام أعضاء هيئة التدريس بأدوارهم في خدمة المجتمع حيث يساعد ذلك على تقديم مؤسسات المجتمع وإيجاد الحلول لمشاكلها، فذلك يؤدي أيضا إلى تقدم جامعاتهم؛ وذلك بحصول الجامعة على مقابل لتلك الأدوار والخدمات من المؤسسات المجتمعية، والذي يعود على الجامعة في زيادة تمويلها وتحسين دخل عضو هيئة التدريس بها، ولذلك تسعى الجهات الإدارية وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المتقدمة إلى الحصول على دعم وتمويل لمشروعات خدمة المجتمع من مؤسسات أخرى خارج المجتمع (شريف، ٢٠٠٦، ٤٥).

وعليه فيجب أن تكون هناك علاقة بين الجامعة والمجتمع وأن تؤدي تلك العلاقة إلى تطوير مؤسسات المجتمع وتقديمها، وأن وظيفة الجامعة في الأساس هي خدمة المجتمع من خلال وظيفتي التدريس والبحث العلمي.

وعندما تدرك الجامعات أن وظيفتها الأساسية هي خدمة المجتمع وتنميته فإنها تعمل على تفعيل نشاطاتها التي تفيده المجتمع الذي هي فيه عن طريق قيام أعضاء هيئة التدريس بالأدوار الآتية:

- إجراء البحوث العلمية لصالح المؤسسات والمنظمات الجماهيرية.
- استغلال المقررات الدراسية والمحاضرات في تدريب الطلاب على خدمة المجتمع.
- إلقاء المحاضرات في المواسم الثقافية في المجتمع المحلي.
- المشاركة في عضوية المجالس الإدارية داخل المجتمع المحلي.
- تقديم الخدمات للعاملين بالمؤسسات المختلفة .
- القيام بدراسات مستقبلية خاصة بمتطلبات السوق المحلية والعالمية.
- الإعلان عن خدمات الجامعة عبر الإنترنت والوسائل الحديثة.
- القيام بزيارات ميدانية لمؤسسات المجتمع.
- تبسيط نتائج البحوث وتقديمها في نشرات ملخصة للجهات المستفيدة (السمدوني، وأحمد، ٢٠٠٥، ٢٢).
- وبالنسبة لوظيفة خدمة المجتمع في الجامعات اليمنية فإنه لا تتوفر رؤية واضحة لمعرفة أنشطة أعضاء هيئة التدريس في هذه الوظيفة فالجامعات اليمنية تفتقر إلى سياسة واضحة في مجال خدمة المجتمع، بالرغم من وجود نصوص في قانون الجامعات اليمنية تنص على أهداف خاصة بخدمة المجتمع، ويعزى ذلك أن القائمين على الكليات يركزون على تنفيذ أنشطة التدريس وإهمال بقية الوظائف، وبالرغم من وجود عدد من المراكز الخدمية بجامعة صنعاء إلا أنها تتصف بأنها حديثة النشأة تفتقر إلى التمويل الكافي وإلى سياسات وخطط واضحة ليظهر أدائها بشكل أفضل.

#### الدراسات السابقة :

دراسة السماوي(٢٠٠٨): هدفت الدراسة إلى بناء برنامج مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز في ضوء مدخل الجودة الشاملة، من خلال معرفة درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز لمتطلبات التنمية اللازمة لهم في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ومعرفة الفروق الفردية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لمتغيرات الدراسة تعزى لبعض المتغيرات المستقلة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس اليمنيين بجامعة تعز، وتم أخذ جميع أفراد المجتمع الأصلي كاملاً عينة للدراسة، وتم جمع البيانات بواسطة استبانة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها أن درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز للمتطلبات المهنية اللازمة لهم في مجالات الدراسة في ضوء مدخل الجودة الشاملة على مستوى الأداة بأكملها بدرجة متوسطة.

دراسة شاهين(٢٠٠٤): هدفت الدراسة إلى توضيح أدوار ومهام عضو هيئة التدريس في الجامعة، والتعرف على متطلبات جودة التعليم العالي وعلاقتها بأدوار أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وما هي وسائل التطوير المهني ومدى انعكاسها على جودة التعليم الجامعي، ومعرفة الاستراتيجيات الفعالة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، فاستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في عرض المفاهيم والخبرات ونتائج الدراسات السابقة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: أن أدوار أعضاء هيئة التدريس تنحصر بشكل عام في التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع،

بالإضافة إلى التقويم، التوجيه، الإرشاد، التأليف الترجمة، التطوير المهني، وأن مجالات التطوير المهني للهيئات التدريسية في العديد من جامعات العالم شملت موضوعات عدة منها: طرائق التدريس أساليب التقويم والحاسب الآلي الانترنت والتحليل الإحصائي التأليف الترجمة التوجيه والإرشاد للطلبة، استخدام التقنيات الحديثة في التدريس البحث العلمي، تقويم الأعمال البحثية، الإشراف على طلبة الدراسات العليا، بالإضافة إلى الأدوار الإدارية.

دراسة علي (٢٠٠٥): وهي دراسة نظرية هدفت إلى تقييم أداء عضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة، وقد تناولت الدراسة الموضوع من أربعة محاور في المحور الأول توضيح لمفاهيم ألفاظ الدراسة وهي (التقييم، الأداء، الجودة، المعايير) والمحور الثاني تم بيان معايير الجودة وتطبيقاتها التربوية وشمل مبررات تطبيق معايير الجودة في التعليم العالي، وأهم معايير الجودة التي يمكن الاعتماد عليها في تقييم أداء الأستاذ الجامعي، وتناول المحور الثالث أداء الأستاذ الجامعي حيث تمثل في دراسة تحليلية لجوانب الأداء التدريسي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وأساليب تقييم الأداء، والمحور الرابع تم اشتقاق مجموعة من المعايير والمؤشرات المقترحة التي يمكن الاسترشاد بها في تقييم الأداء الجامعي في جوانبه المختلفة، وذلك بهدف الارتقاء بمستوى جودته إلى المستوى العالمي.

دراسة كنعان (٢٠٠٥): هدفت الدراسة إلى تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة دمشق، وذلك من خلال تحديد مهام عضو الهيئة التدريسية، والمهارات المطلوبة منه في الأداء التدريسي وذلك في ضوء متطلبات الجودة الشاملة، ووضع مقياس للأداء التدريسي، تكونت عينة الدراسة من (٣٢) عضو هيئة تدريس، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة مكونة من ثلاثة مجالات في الأداء التدريسي وهي (الإعداد والتخطيط للمحاضرة، والتنفيذ، التقويم) وتوصلت إلى عدة نتائج منها: أن أغلب أفراد العينة لم تصل بمستوى أدائها في الأداء التدريسي إلى النسبة المعيارية المحددة، وإلى ضعف الأداء التدريسي، بالرغم من الاختلاف في المؤهلات التعليمية بين أفراد العينة، وغياب الدور الاجتماعي لعضو هيئة التدريس.

دراسة عون (٢٠٠٨): هدفت الدراسة إلى دراسة واقع الإنتاجية العلمية المميزة لأعضاء هيئة التدريس كمؤشر لجودة التعليم الجامعي في الجمهورية اليمنية، واقترح مؤشرات للجودة في التعليم الجامعي في اليمن، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس الحاملين لدرجة الدكتوراه في كليتي التربية والعلوم بجامعة صنعاء وتعز، البالغ عددهم (٢٨٦) عضواً، وبلغ عدد عينة الدراسة (١١٨) عضواً، وتوصلت الدراسة النظرية إلى غياب الإستراتيجية الواضحة للبحث العلمي، وتوصلت نتائج الدراسة الميدانية إلى انخفاض نسبة الإنتاجية العلمية؛ وذلك يؤثر على جودة التعليم الجامعي اليمني.

دراسة سعيد وعالم (٢٠٠٨): هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على أدوار عضو هيئة التدريس المتجددة المنسجمة مع روح العصر ومتطلباته، وعرض العلاقة بين النوعية وجودة عضو هيئة التدريس، مع التأكيد على أهمية تطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على معايير الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، وأساليب التنمية المهنية، وقد أوضحت الدراسة متطلبات الجودة، وعلاقتها بأدوار عضو هيئة التدريس، وبينت أن جودة

النوعية تتطلب جودة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، باعتبارهم عنصراً فعالاً في تحقيق الجودة، وركزت الدراسة على مجالات التنمية المهنية في مجالات التدريس والبحث العلمي والخدمة المجتمعية والإدارة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقدمت الدراسة عدداً من التوصيات منها ضرورة عقد دورات تدريبية لتنمية أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وإكسابهم المهارات والمعارف والاتجاهات اللازمة لأداء أدوارهم، وإعانتهم على التكيف مع التحولات الفجائية الضرورية التي تقتضيها طبيعة مهامهم.

دراسة شريف (٢٠٠٦): هدفت الدراسة إلى معرفة أهم المتغيرات العالمية التي تؤثر على أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومعرفة طبيعة وظيفة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ومعرفة برامج التنمية المهنية في بعض الدول المتقدمة، وواقع البرامج الحالية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى بعض التوصيات والمقترحات منها: إنشاء وحدات لتنمية أعضاء هيئة التدريس وتطوير أدائهم داخل الكليات تتولى تدريبهم، والتقييم المستمر لبرنامج التدريب للتعرف على مدى تحقيقها لأهدافها مع التجديد الدائم في محتوى هذه البرامج بما يتفق مع المستجدات المختلفة.

دراسة الكندي و إبراهيم (١٩٩٠): هدفت الدراسة إلى توفير بيانات، ومؤشرات هامة عن مستويات النشاط الأكاديمي عند أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت، وإلى مقارنة النشاط الأكاديمي للمتغيرات المختلفة (الكلية، الجنس، الرتبة الوظيفية، الجنسية) من أعضاء هيئة التدريس، وكذلك تحديد الأنشطة المهمة التي يتوجب على أعضاء هيئة التدريس القيام بها، تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت، وقد بلغ عدد الاستبانات المستجابة (٢٠٤) بنسبة ٢٤% من مجتمع العينة، ومن أهم نتائج الدراسة: أن النشاط الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس ينحصر في ثلاثة مجالات أساسية هي التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وأن عدد الساعات المقررة لكل مجال (٣٣، ١٥، ١٢) ساعة سبوعياً على التوالي، بالإضافة (١.٤) ساعة مخصصة لنشاطات أخرى، أي أن نسبة توزيع نشاط أعضاء هيئة التدريس على التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع هي (٥٤%، ٢٤%، ٢٠%) على التوالي أي أن أكثر من نصف الوقت مخصص للتدريس.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة يتبين مدى الاهتمام الذي حظي به عضو هيئة التدريس في الجامعات، وأهمية تطوير مهاراته المهنية بما تنسجم مع متغيرات العصر المتجددة، حيث تناولت دراسة شاهين (٢٠٠٤) تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس أو بناء برنامج تدريبي في ضوء الجودة الشاملة، واتفقت معظم هذه الدراسات على أن الوظائف الرئيسية لهم هي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، حيث قدمت دراسة علي (٢٠٠٥) معايير للجودة متعلقة بتلك الوظائف بهدف تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، كما جاءت دراسة كنعان (٢٠٠٥) بمعايير للجودة تقيس الأداء التدريسي لهم. وأما دراسة الكندري وإبراهيم (١٩٩٠) فقد بينت النسبة المئوية في كيفية توزيع أعضاء هيئة التدريس لمهامهم في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع كما أن الدراسات عززت أهمية دراسة مدى تنفيذ أعضاء

هيئة التدريس لمهام الموكله لهم والقيام بها، ولقد استفاد البحث الحالي من جملة هذه الدراسات في الإطار النظري وفي بناء أداة البحث وفي اختيار منهجه.

### منهج وإجراءات البحث

#### أولاً: منهج البحث

أستخدم المنهج الوصفي الذي يهدف إلى وصف مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم، والتعبير عنها تعبيراً كمياً عن طريق جمع البيانات وتحليلها بطريقة علمية منتظمة للحصول على الإجابة عن أسئلة البحث.

#### ثانياً: مجتمع البحث

تكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين بكليات جامعة صنعاء الرئيسة، والبالغ عددهم (١٢٠٥) عضواً، وذلك حسب إحصائيات إدارة الإحصاء والتخطيط برئاسة الجامعة، وفي الجدول التالي بيان لوصف مجتمع الدراسة حسب الكليات.

جدول (١) يبين مجتمع البحث

الكلية	أستاذ			أستاذ مشارك			أستاذ مساعد			الإجمالي	
	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى	المجموع	ذكر	أنثى
الشريعة والقانون	٩	٠	٩	٢١	١	٢٢	٦٦	٥	٧١	٩٦	٦
الآداب	٣٢	١	٣٣	٤١	٢	٤٣	٦٠	١٩	٧٩	١٣٣	٢٢
العلوم	٢١	١	٢٢	٣١	٣	٣٤	٥٦	١٧	٧٣	١٠٨	٢١
التربية صنعاء	١٨	٢	٢٠	٣٢	٥	٣٧	٧١	١٠	٨١	١٢١	١٧
التجارة والاقتصاد	١٨	٠	١٨	٢٨	٢	٣٠	٥٦	٦	٦٢	١٠٢	٨
الطب والعلوم الصحية	٣٢	٣	٣٥	٤٧	٠	٤٧	١٥٣	٣١	١٨٤	٢٣٢	٣٤
الهندسة	١٥	٠	١٥	٢٨	١	٢٩	٦١	٢	٦٣	١٠٤	٣
الزراعة	١٦	٠	١٦	٢٧	١	٢٨	٥٣	٠	٥٣	٩٦	١
الإعلام	٤	٠	٤	١	٠	١	١٨	٠	١٨	٢٣	٠
اللغات	٨	٠	٨	٩	١	١٠	٢٢	٥	٢٧	٣٩	٦

١٦	١	١٥	٧	١	٦	٨	٠	٨	١	٠	١	الصيدلة
١٧	٢	١٥	١٣	٠	١٣	٤	٢	٢	٠	٠	٠	طب الأسنان
١٢٠٥	١٢١	١٠٨٤	٧٣١	٩٦	٦٣٥	٢٩٣	١٨	٢٧٥	١٨١	٧	١٧٤	الإجمالي

المصدر: (الإدارة العامة للتخطيط والإحصاء بجامعة صنعاء، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩)

### ثالثاً: عينة البحث

تكونت عينة الدراسة من (٢٤٢) عضو هيئة تدريس أي بنسبة (٢٠%) من المجتمع الأصلي كي يمثلوا متغيرات الدراسة حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية من كليات جامعة صنعاء، وقد وزعت استبانة الدراسة على جميع أفراد العينة، وتم استرداد (١٧٤) استبانته بنسبة (٧٢%) من حجم العينة، والجدول يبين وصف أفراد عينة الدراسة، وعدد الاستجابات.

### جدول (٢) يبين حجم العينة

الكلية	عدد أفراد المجتمع	عدد أفراد العينة	عدد الاستجابات	نسبة الاستجابات إلى حجم العينة
إنسانية	٥٧٣	١١٥	٩٦	٨٤%
علمية	٦٣٢	١٢٧	٧٨	٦٢%
المجموع	١٢٠٥	٢٤٢	١٧٤	٧٢%
الجنس	المجتمع	العينة	الاستجابات	النسبة
ذكور	١٠٨٤	٢١٧	١٥١	٧٠%
إناث	١٢١	٢٥	٢٣	٩٢%
المجموع	١٢٠٥	٢٤٢	١٧٤	٧٢%
الدرجة العلمية	العدد	العدد	العدد	النسبة
أستاذ	١٨١	٣٧	٢٦	٧١%
أستاذ مشارك	٢٩٣	٥٩	٤٠	٦٨%
أستاذ مساعد	٧٣١	١٤٧	١٠٨	٧٤%
المجموع	١٢٠٥	٢٤٢	١٧٤	٧٢%

### أداة البحث:

تكونت الأداة من ثلاث محاور هي (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) وتم تقسيمها إلى مجالات وهي (الإعداد والتخطيط، تنفيذ الدرس، التقويم، الإنتاج العلمي، الإشراف على الرسائل العلمية، التنمية المهنية المستدامة، خدمة المجتمع الجامعي، خدمة المجتمع المحلي)، وكان عدد الفقرات في صورتها الأولية (٦١) فقرة.

## التأكد من صدق الأداة:

وللتأكد من صدق الأداة استخدم أسلوب المحكمين (الصدق الظاهري) وبناءً على هذا الأسلوب تم عرض الاستبيان على عدد من المحكمين ينتمون إلى كلية التربية من أقسام (أصول التربية، والإدارة والتخطيط، وعلم النفس، ومناهج وطرق التدريس)، بلغ عددهم (١٧) أستاذا يحملون ألقاب مختلفة ما بين (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد). وتم تعديل الأداة بناءً على مقترحاتهم حتى أصبحت الأداة في صورتها النهائية مكونة من (٦٧) فقرة. تتوزع على ثلاث محاور منها (٣٢) فقرة في محور التدريس (٢٠) فقرة في محور البحث العلمي، و (١٥) فقرة في محور خدمة المجتمع.

## حساب معامل ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات الأداة تم استخدام معامل (كرونيباخ ألفا) لجميع مجالات الأداة حيث بلغت قيمة الثبات الكلية (٠.٩٥) مما يؤكد صلاحية الأداة لأغراض البحث.

## نتائج البحث ومناقشتها:

## أولاً الإجابة على السؤال الأول:

للإجابة على السؤال الأول المتعلق بمدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم المنوطة بهم تم تقديم حساب المتوسطات والجداول التالية توضح ذلك.

## أ - عرض النتائج بحسب المحاور والمجالات:

جدول (٣) الترتيب التنازلي للنشاط الأكاديمي لأفراد العينة حسب المتوسط الحسابي للمجالات

المحور	المجال	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
مهام التدريس	مجال الإعداد والتخطيط	٢	3.94	.58	كبيرة
	مجال تنفيذ الدرس	٣	3.90	.51	كبيرة
	مجال التقويم	٤	3.63	.65	كبيرة
الإجمالي		الإولى	٣.٨٢	.٥٠	كبيرة
مهام البحث العلمي	مجال الإنتاج العلمي	٨	2.80	.81	متوسطة
	مجال الإشراف على الرسائل العلمية	١	3.97	.71	كبيرة
	مجال التنمية المهنية المستمرة	٥	3.43	.83	كبيرة
الإجمالي		الثانية	٣.٤	.٦٤	متوسطة
مهام خدمة المجتمع	مجال خدمة المجتمع الجامعي	٦	3.40	.74	متوسطة
	مجال خدمة المجتمع المحلي	٧	2.93	.93	متوسطة
	الإجمالي		الثالثة	٣.١٦	.٧٢

تشير نتائج الجدول إلى ما يلي:

- أن محور التدريس في المرتبة الأولى، وفي المرتبة الثانية محور البحث العلمي، وحصل على المرتبة الثالثة محور خدمة المجتمع، ويعزى ذلك أن أنشطة التدريس تعتبر الوظيفة الأساسية لعضو هيئة التدريس في جامعة صنعاء وفي أغلب جامعات الدول النامية.

- أن مجال الإشراف على الرسائل العلمية حصل على المرتبة الأولى، وفي المرتبة الثانية مجال الإعداد والتخطيط، ويليه مجال تنفيذ الدرس، ثم مجال التقويم، وجاء في المرتبة الخامسة، والسادسة مجالاً التنمية المهنية، وخدمة المجتمع الجامعي، وفي المرتبتين الأخيرتين السابعة والثامنة مجال الإنتاج العلمي، ومجال خدمة المجتمع المحلي.

ب- عرض النتائج على حسب الفقرات:

أولاً محور التدريس: ١ - مجال الإعداد والتخطيط:

جدول (٤) نتائج أنشطة أفراد العينة في مجال الإعداد والتخطيط "محور التدريس"

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
١	١	أحدد الأهداف التعليمية الخاصة بموضوعات المقرر	4.20	783	كبيرة
٢	٢	أحدد المراجع التي لها علاقة بالمقرر.	4.14	970	كبيرة
٣	٣	أحدد المحتوى التعليمي بما يلائم خصائص المتعلمين.	4.13	812	كبيرة
٤	٤	أختار المحتوى بما يلائم المتغيرات الحديثة.	4.06	861	كبيرة
٦	٥	أحدد طرائق التدريس بما يلائم حاجات الطلبة.	4.05	862	كبيرة
٥	٦	أحدد طرائق التدريس بما يلائم موضوع المادة.	4.03	873	كبيرة
٧	٧	أحدد وسائل التعليم المناسبة لتحقيق أهداف المقرر.	3.75	928	كبيرة
٩	٨	أقوم بتوزيع خطة المقرر على الطلبة بداية كل فصل دراسي.	3.59	1,249	كبيرة
٨	٩	أحدد أساليب كمية لقياس مدى تحقيق الأهداف.	3.49	911	كبيرة
المجال ككل			٣.٩٤	٥٨	كبيرة

- من الجدول السابق يتضح أن الفقرات الأربع الأولى (١، ٢، ٣، ٤) احتلت المراتب الأولى، وأن الفقرات (٦، ٥، ٧، ٨، ٩) احتلت المراتب الأخيرة في هذا المجال، وجميع إجابات أفراد العينة حصلت على درجة موافقة (كبيرة) مما يعني أن معظم أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس يرون أنهم يهتمون بالقيام بأنشطة الإعداد والتخطيط للمقررات الدراسية، باعتبار أن هذا النشاط بمثابة خارطة تحدد سير المدرّس، وتوجهه لتحقيق الأهداف، وتزيد من ثقته بنفسه، وتساعد على وضع تصور ذهني للمحاضرة.

٢ - مجال تنفيذ الدرس:

جدول (٥) نتائج أفراد العينة في مجال تنفيذ الدرس "محور التدريس"

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
١	١	ألتزم بمواعيد المحاضرات.	4.52	72	كبيرة جداً



كبير جداً	4.40	0.74	أمهد للمقرر بما يعمل على جذب انتباه الطلبة.	٢	٢
كبير جداً	4.37	0.66	أقوم بعرض المادة العلمية بشكل واضح ومترايط.	٣	٣
كبير جداً	4.29	0.68	أستخدم عدداً كافياً من الأمثلة التوضيحية أثناء الشرح.	٤	٦
كبير جداً	4.26	0.71	أترج من السهل إلى الصعب.	٥	٥
كبير	4.20	0.77	أستخدم طريقة الحوار المناقشة.	٦	٨
كبير	4.18	0.80	أترج من المعلوم إلى المجهول.	٧	٤
كبير	4.13	0.92	أستخدم طريقة المحاضرة.	٨	١٠
كبير	4.06	0.81	أستخدم طرائق التدريس المناسبة لتحقيق الأهداف التعليمية الموضوعية.	٩	٧
كبير	3.90	0.93	أوجه الطلبة بما يتفق مع أهداف المجتمع.	١٠	١٦
كبير	3.75	1.07	أدرّب الطلبة على مهارات التفكير الناقد.	١١	١٣
كبير	3.60	1.04	أستخدم أساليب تنمي الابتكار والإبداع لدي الطلبة.	١٢	١٢
كبير	3.59	0.97	أستخدم طريقة حل المشكلات.	١٣	٩
متوسطة	3.25	1.30	أستخدم التقنيات الحديثة المتوافرة في الكلية.	١٤	١٤
متوسطة	3.10	1.37	أدرّب الطلبة على مهارات التعامل مع التكنولوجيا الحديثة.	١٥	١٥
متوسطة	2.75	1.23	أستخدم طريقة ورش العمل.	١٦	١١
كبير	3.90	0.51	المجال ككل		

ومن خلال قراءة الجدول السابق يمكن يتضح النتائج التالية:

- أن الفقرات (٢، ١، ٣، ٦، ٥) تتحقق بدرجة (كبير جداً) وتقع في المراتب الأولى، والفقرات (٨، ٤، ١٠، ٧، ١٦، ١٣، ١٢، ٩) تقع في المرتبة المتوسطة، وهي تتحقق بدرجة (كبير)، والفقرات (١٤، ١٥، ١١) تقع في المرتبة الأخيرة، وهي تتحقق بدرجة (متوسطة)، وأن عدد الفقرات التي تتحقق بدرجة كبيرة (٨) فقرات وتمثل نسبتها (٥٠%) إلى مجموع فقرات المجال، ومن خلال هذه النتائج يتبين أن هناك قصور في بعض خطوات وإجراءات تنفيذ المقررات الدراسية مثل عدم استخدام أعضاء هيئة التدريس التقنيات الحديثة، فهم لا يستخدمونها في غالب تنفيذهم للمقررات الدراسية، ولذلك هم بحاجة إلى تطوير وتحسين للمهارات المهنية، حيث أن نشاط تنفيذ الدرس بحاجة إلى التحسين والتطوير في معظم خطواته لكي يصل إلى مستوى المنافسة والتطورات العالمية.

### ٣- مجال التقييم:

جدول (٦) نتائج أنشطة أفراد العينة في مجال التقييم

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
٦	١	أقدم نتائج الاختبارات في الوقت المناسب	4.01	0.85	كبير
٢	٢	أكلف الطلبة بأنواع مختلفة من الأنشطة	3.89	0.87	كبير
٣	٣	أتابع الواجبات والأنشطة واجعل لها وزناً في التقييم.	3.86	0.88	كبير
٤	٤	أستخدم أساليب متنوعة لتقييم أداء الطلبة	3.83	0.93	كبير

٧	٥	أقدم تغذية راجعة ذات قيمة عندما أصحح الامتحانات والتكاليف	3.55	.96	كبيرة
٥	٦	أستخدم التقويم التكويني لعملية التعليم	3.22	1.05	متوسطة
١	٧	أستخدم التقويم القبلي لتحديد خلفية الطلبة.	3.08	1.15	متوسطة
		المجال ككل	٣.٦٣	.٦٥	كبيرة

وتشير نتائج هذا المجال إلى ما يأتي:-

- أن الفقرات (٦، ٢، ٣، ٤، ٧) تتحقق بدرجة (كبيرة)، وأن الفقرتين (٥، ١) تتحققان بدرجة متوسطة، و أن عدد الفقرات التي تتحقق بدرجة كبيرة (٥) فقرات ونسبة (٧١%) إلى عدد فقرات المجال مما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرون أنهم يهتمون بأنشطة التقويم، ويعزى ذلك إلى أن أنشطة التقويم من الخطوات المهمة في التدريس حيث يتم عن طريق استخدام التقويم معرفة نتائج التحصيل العلمي، ومعرفة تحقق أهداف التعليم الجامعي في بناء فرد مفكر مبدع وناقد، ليصبح قادراً على مواجهة الحياة العملية بكفاءة واقتدار.

المحور الثاني: البحث العلمي.

١- مجال الإنتاج العلمي :

جدول (٧) نتائج أنشطة أفراد العينة في مجال الإنتاج العلمي

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
٦	١	أشترك في أبحاث جماعية محلية.	٣.٢٢	١.٢١	متوسطة
٥	٢	أجري أبحاثاً علمية دقيقة في مجال التخصص.	٣.٢١	١.٢٩	متوسطة
٣	٣	أشارك في تقييم بحوث المجالات العلمية.	٢.٩٨	١.٣٤	متوسطة
١	٤	أقوم بتأليف كتب متخصصة.	٢.٧٩	١.٢٩	متوسطة
٢	٥	أقوم بترجمة كتب ودراسات منشورة	٢.٦٠	١.٣٢	ضعيفة
٧	٦	أشارك في أبحاث جماعية دولية.	٢.٤٤	١.٣٧	ضعيفة
٤	٧	أشارك في أبحاث حاصلة على تمويل أجنبي.	٢.٣٣	١.٢٨	ضعيفة
		المجال ككل	٢.٢٨	.٨١	متوسطة

وتشير النتائج إلى مايلي:

- أن الفقرات (٦، ٥، ٣، ١) تتحقق بدرجة متوسطة، والفقرات (٢، ٧، ٤) تتحقق بدرجة ضعيفة، و أن عدد الفقرات التي تتحقق بدرجة متوسطة (٤) فقرات، وعدد الفقرات التي تتحقق بدرجة ضعيفة (٣) فقرات، مما يدل على أن مستوى الإنتاجية العلمية في جامعة صنعاء يمكن وصفه بأنه (ضعيف)، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (عون،

٢٠٠٨) التي توصلت إلى أن مؤشرات الإنتاجية العلمية منخفضة بالنسبة لجامعة صنعاء وعدن، وقد توصلت الدراسة إلى انخفاض جودة التعليم الجامعي اليمني، حيث يعود ذلك لأسباب عدة منها:

- غموض أولويات البحث العلمي في الجامعة، وشحة الكتب والمراجع الحديثة، والفردية وغياب العمل الجماعي (البحث الفريقي)، وقلة الحوارات المادية والمعنوية، وضعف الاهتمام بتوظيف نتائج الأبحاث العلمية.

## ٢- مجال الإشراف على الرسائل العلمية:

جدول (٨) نتائج أنشطة أفراد العينة في مجال الإشراف على الرسائل العلمية

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
٣	١	أشجع الطلبة على طريقة التعلم الذاتي.	٤.٢٣	.٨٠	كبيرة
٢	٢	أرشد الطلبة على إلى المصادر والمراجع الأساسية لأبحاثهم.	٤.١٨	.٨٩	كبيرة
٤	٣	أرشد الطلبة إلى الابتكارية في أبحاثهم.	٤.٠٣	.٩٢	كبيرة
٦	٤	أحرص على المشاركة في السيمينارات حلقات البحث وورش العمل.	٣.٩٥	.٩٨	كبيرة
٥	٥	أدرّب الطلبة على استخدام المكتبة.	٣.٨٣	١.٠٠	كبيرة
١	٦	أشارك بالإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه.	٣.٦٠	١.٣٩	كبيرة
المجال ككل					
			٣.٩٧	.٧١	كبيرة

وتشير النتائج إلى ما يلي:

- ان جميع فقرات المجال تتحقق بدرجة كبيرة، ولقد احتل هذا المجال المرتبة الأولى من ترتيب المجالات، ويمكن ترتيب فقرات هذا المجال ترتيباً تنازلياً حسب قيمة متوسطاتها كما يلي (٣ ، ٢ ، ٤ ، ٦ ، ٥ ، ١) وتدل نتائج فقرات هذا المجال على أن أعضاء هيئة التدريس يرون أنهم يهتمون بالإشراف على الرسائل العلمية.

## ٣- مجال التنمية المهنية المستمرة:

جدول (٩) نتائج أنشطة أفراد العينة في مجال التنمية المهنية المستمرة

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
١	١	أتابع كل ماهو جديد في مجال التخصص.	٤.١٧	.٩٣	كبيرة
٢	٢	أشترك في مؤتمرات علمية.	٣.٥٠	١.١٥	كبيرة
٦	٣	أطلع على نتائج الأبحاث العلمية الخاصة بتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.	٣.٣٤	١.١٠	متوسطة
٥	٤	أحضر دورات تدريبية لتنمية مهارات الحاسوب والانترنت.	٣.٣٢	١.٢١	متوسطة
٧	٥	أشارك في عضوية عدد من الجمعيات.	٣.٣٢	١.١٤	متوسطة

متوسطة	١.٢١	٣.٢٨	أحضر دورات تدريبية مرتبطة بتنظيم العمل وحسن إدارة الوقت.	٦	٣
متوسطة	١.٢٣	٣.٠٦	أحضر دورات تدريبية لتنمية مهارات اللغة الإنجليزية.	٧	٤
متوسطة	.٨٣	٣.٤٣	المجال ككل		

ويلاحظ من الجدول مايلي:

- أن الفقرتين (١ ، ٢)، تتحققان بدرجة كبيرة ، وأن الفقرات (٦ ، ٥ ، ٧ ، ٣ ، ٤). تتحقق بدرجة متوسطة ، وأن معظم فقرات هذا المجال تتحقق بدرجة متوسطة حيث أن عدد الفقرات التي تتحقق بدرجة متوسطة (٥) فقرات ونسبتها إلى عدد فقرات المجال (٧١%). ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن الأنشطة المتعلقة بتنمية أعضاء هيئة التدريس لا تزال دون المستوى المطلوب فهناك مهارات تتطلب من أعضاء هيئة التدريس التدرّب عليها، وإلى أن المراكز البحثية لا تزال حديثة النشأة وعليه فقد قلت عدد الدورات التي نفذت.

ثالثاً محور خدمة المجتمع:

### ١- مجال خدمة المجتمع الجامعي:

جدول (١٠) نتائج أنشطة أفراد العينة في مجال خدمة المجتمع الجامعي

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
٣	١	أؤدي الواجبات الإدارية التي أكلف بها.	٤.٠٨	١.٠٧	كبيرة
٨	٢	أقوم بتوجيه الطلبة ومساعدتهم في حل مشاكلهم التعليمية.	٣.٨٢	.٩٧	كبيرة
٩	٣	ألتزم بالساعات المكتوبة.	٣.٧٤	١.٠٧	كبيرة
١	٤	أشارك في لجان الاختبارات الجامعية.	٣.٥٢	١.٢٤	كبيرة
٥	٥	أساهم في تطوير وتحسين برامج الدراسات العليا	٣.٤٠	١.٢٥	متوسطة
٤	٦	أشارك في عملية تقييم الأداء الجامعي وتحسين جودته.	٣.٣٢	١.١٩	متوسطة
٦	٧	أشارك في عملية تطوير برامج الجامعة.	٣.٢٧	١.٢٦	متوسطة
٢	٨	أشارك في تنظيم وإعداد مؤتمرات علمية على مستوى الجامعة.	٢.٧٩	١.٢٦	متوسطة
٧	٩	أمثل الجامعة في بعض اللجان المؤتمرات والندوات الخاصة بخدمة المجتمع.	٢.٦٩	١.٢٥	ضعيفة
المجال ككل			٣.٤٠	.٧٤	متوسطة

تشير نتائج الجدول إلى :

- أن الفقرات التي تتحقق بدرجة كبيرة (٣ ، ٨ ، ٩ ، ١) وقد احتلت المراتب الأولى، وأن الفقرات التي تتحقق بدرجة متوسطة هي (٥ ، ٤ ، ٦ ، ٢) ، واحتلت المراتب المتوسطة، وأن الفقرة (٧) ، وهي تتحقق بدرجة ضعيفة، وتحتل المرتبة الأخيرة. وتدل نتائج هذا المجال إلى ضعف مستوى الأداء في أنشطة خدمة المجتمع المحلي.

## ١ - مجال خدمة المجتمع المحلي.

جدول (١١) نتائج أنشطة أفراد العينة في مجال خدمة المجتمع المحلي

رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق
٣	١	أقدم استشارات علمية لبعض مؤسسات المجتمع سواء حكومية أهلية	٣.١٩	١.٢٧	متوسطة
٢	٢	أشارك في مناقشة قضايا ومشكلات المجتمع في محاضرات أو ندوات.	٣.١٥	١.٢٤	متوسطة
٤	٣	أقدم أبحاثاً ودراسات تطبيقية تنفيذ مؤسسات المجتمع المحلي.	٣.١٣	١.١٩	متوسطة
٥	٤	أشارك في عقد ورش عمل حلقات تدريب للمهنيين في مؤسسات المجتمع.	٢.٩٣	١.٢٦	متوسطة
١	٥	أشارك بالكتابة في بعض الصحف والمجلات، وأجهزة الإعلام.	٢.٧٠	١.٣٠	متوسطة
٦	٦	أتابع خريجي الجامعة في مواقع العمل والإنتاج لتوجيههم.	٢.٤٨	١.٢٢	ضعيفة
المجال ككل			٢.٩٣	.٩٣	متوسطة

تشير نتائج جدول (١١) لهذا المجال إلى ما يلي:

- أن الفقرات (٣، ٢، ٤، ٥، ١) تتحقق بدرجة متوسطة، وأن الفقرة (٦) تتحقق بدرجة ضعيفة، وأن معظم فقرات مجال خدمة المجتمع المحلي تتحقق بدرجة متوسطة، ويمكن أن يعزى ذلك أن بأن وظيفة خدمة المجتمع لا تزال وظيفة حديثة على جامعة صنعاء، وإلى عدم وجود سياسة واضحة لوظيفة خدمة المجتمع فأعضاء هيئة التدريس في الجامعة لا يزال أغلبهم يعملون من خلال أنماط تقليدية، بالإضافة إلى أن هناك معوقات تقف أمام نشاط خدمة المجتمع المحلي مثل: غموض مفهوم خدمة المجتمع وأهدافه ومجالاته في الجامعة، و قلة الإمكانيات اللازمة للقيام بخدمة المجتمع وعدم وجود ميزانية مخصصة لها.

عرض النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الثاني:

وللإجابة على السؤال الثاني استخدم (T.TEST) لحساب الفروق عند مستوى دلالة (٠.٠٥) والجداول التالية توضح ذلك.

## ١ - محور التدريس:

جدول (١٢) نتائج (T.TEST) استجابات أفراد العينة حسب التخصص في مجال التدريس

المجال	التخصص	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (T)	مستوى الدلالة	الدلالة
مجال الإعداد والتخطيط	علمية	3.98	.46	172	.79	.43	غير دالة
	إنسانية	3.91	.66				
مجال تنفيذ الدرس	علمية	3.92	.50	172	.61	.54	غير دالة
	إنسانية	3.88	.52				
مجال التقويم	علمية	3.58	.59	172	-.94	.35	غير دالة

				.69	3.68	إنسانيه	
جميع مجالات المحور	غير دالة	.76	.30	172	.45	3.86	علميه
					.53	3.84	إنسانيه

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم تعزى لمتغير الكلية، مما يدل على أن تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم تتشابه في الكليات الإنسانية والكليات العلمية.

## ٢- محاور البحث العلمي

جدول (١٣) نتائج (T.TEST) لاستجابات أفراد العينة في مجال البحث العلمي حسب التخصص

الدلالة	مستوى الدلالة	قيمة (T)	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التخصص	المجال
غير دالة	.69	.41	172	.70	2.82	علميه	مجال الإنتاج العلمي
				.89	2.77	إنسانيه	
غير دالة	.67	.43	172	.63	4.00	علميه	مجال الإشراف على الرسائل العلمية
				.76	3.95	إنسانيه	
غير دالة	.51	.66	172	.78	3.47	علميه	مجال التنمية المهنية المستمرة
				.86	3.39	إنسانيه	
غير دالة	.54	.62	172	.58	3.40	علميه	جميع مجالات المحور
				.69	3.34	إنسانيه	

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم تعزى لمتغير الكلية لدى أفراد العينة فيما يتعلق بمجالات الإنتاج العلمي، والإشراف على الرسائل العلمية، والتنمية المهنية المستمرة، ويدل ذلك على أن مستوى نشاط البحث العلمي في جامعة صنعاء متماثل في الكليات الإنسانية والكليات العلمية،

## ٣- محور خدمة المجتمع:

من الجدول يلاحظ النتائج التالية:

جدول (١٤) نتائج (T.TEST) لاستجابات أفراد العينة في مجال خدمة المجتمع حسب التخصص

الدلالة	مستوى الدلالة	قيمة (T)	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التخصص	المجال
غير دالة	.21	1.26	172	.78	3.48	علميه	مجال خدمة المجتمع الجامعي

				.71	3.34	إنسانيه	
غير دالة	.97	-.03	172	.91	2.93	علميه	مجال خدمة المجتمع المحلي
				.95	2.93	إنسانيه	
غير دالة	.45	.76	172	.74	3.26	علميه	جميع مجالات المحور
				.70	3.18	إنسانيه	

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم تعزى لمتغير الكلية في مجالي خدمة المجتمع الجامعي، وخدمة المجتمع المحلي، مما يدل على أن مستوى نشاط خدمة المجتمع لدى أفراد العينة متماثل في الكليات الإنسانية والعلمية.

### عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

وللإجابة على السؤال الثالث استخدم (T.TEST) تم حساب الفروق عند مستوى دلالة (٠.٠٥) والجدول التالية توضح ذلك.

### ١- محور التدريس

جدول (١٥) نتائج (T.TEST) لاستجابات أفراد العينة في محور التدريس حسب النوع

الدالة	مستوى الدلالة	قيمة (T)	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النوع	المجال
دالة	.04	-2.07	172	.59	3.90	ذكر	مجال الإعداد والتخطيط
				.39	4.17	أنثى	
غير دالة	.10	-1.66	172	.53	3.87	ذكر	مجال تنفيذ الدرس
				.31	4.06	أنثى	
غير دالة	.30	-1.03	172	.67	3.61	ذكر	مجال التقويم
				.49	3.76	أنثى	
غير دالة	.07	-1.82	172	.51	3.82	ذكر	جميع مجالات المحور
				.32	4.03	أنثى	

يلاحظ من الجدول النتائج التالية:

- أن مستوي الدلالة في مجال الإعداد والتخطيط تساوي (٠.٠٤) أي أقل من مستوى الدلالة (٠.٠٥) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم في مجال الإعداد والتخطيط تعزى لمتغير الجنس وهو لصالح أعضاء هيئة التدريس الإناث، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس الإناث يدركن أهمية الإعداد والتخطيط من أجل تعزيز الثقة بالنفس والتمكن من تنفيذ الدرس.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم الذكور والإناث في مجال تنفيذ  
الدرس، وفي مجال التقويم.

## ٢- محور البحث العلمي:

جدول (١٦) نتائج (T.TEST) لاستجابات أفراد العينة في مجال البحث العلمي حسب النوع

المجال	النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (T)	مستوى الدلالة	الدالة
مجال الإنتاج العلمي	ذكر	2.81	.84	172	.40	.69	غير دالة
	أنثى	2.73	.62				
مجال الإشراف على الرسائل العلمية	ذكر	3.98	.72	172	.43	.67	غير دالة
	أنثى	3.91	.65				
مجال التنمية المهنية المستمرة	ذكر	3.42	.87	172	-.20	.84	غير دالة
	أنثى	3.46	.48				
جميع مجالات الخور	ذكر	3.37	.67	172	.23	.82	غير دالة
	أنثى	3.34	.39				

- ويتضح من الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم تعزى لمتغير الجنس في مجال الإنتاج العلمي، ومجال الإشراف على الرسائل العلمية، ومجال التنمية المهنية المستدامة، وقد يعزى ذلك إلى أن مستوى الأنشطة في إجراء الأبحاث العلمية متدني بالجامعة.

## ٣- محور خدمة المجتمع:

جدول (١٧) نتائج (T.TEST) لاستجابات أفراد العينة في محور خدمة المجتمع حسب النوع

المجال	النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (T)	مستوى الدلالة	الدالة
مجال خدمة المجتمع الجامعي	ذكر	3.45	.72	172	2.25	.03	دالة
	أنثى	3.08	.79				
مجال خدمة المجتمع المحلي	ذكر	2.96	.92	172	1.02	.31	غير دالة
	أنثى	2.75	1.00				
جميع مجالات الخور	ذكر	3.25	.72	172	1.92	.06	دالة
	أنثى	2.95	.70				

ويلاحظ من الجدول النتائج التالية:



- أن مستوى الدلالة في مجال خدمة المجتمع الجامعي (٠.٠٣) وهي أقل من (٠.٠٥) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم تعزى لمتغير الجنس ، وأن تلك الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس الذكور، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن قلة نسبة عدد أعضاء هيئة التدريس الإناث وإلى ثقافة المجتمع اليمني.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم تعزى لمتغير الجنس فيما يتعلق بمجال خدمة المجتمع المحلي.

#### عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

وللإجابة على السؤال الرابع تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه وتم توضيح النتائج في جداول وهي كالآتي:

#### ١- محور التدريس

جدول (١٨) نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد العينة في محور التدريس حسب الدرجة العلمية

المجال	الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق (scheffe)
مجال الإعداد والتخطيط	أستاذ	3.94	.67	1.02	.36	لا يوجد
	أستاذ مشارك	4.05	.53			
	أستاذ مساعد	3.90	.57			
مجال تنفيذ الدرس	أستاذ	3.88	.49	.12	.89	لا يوجد
	أستاذ مشارك	3.87	.58			
	أستاذ مساعد	3.91	.49			
مجال التقويم	أستاذ	3.53	.80	.45	.64	لا يوجد
	أستاذ مشارك	3.63	.72			
	أستاذ مساعد	3.66	.58			
جميع مجالات المحور	أستاذ	3.82	.53	.07	.94	لا يوجد
	أستاذ مشارك	3.87	.54			
	أستاذ مساعد	3.85	.48			

يلاحظ من الجدول النتائج التالية:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم تعزى لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) في مجالات الإعداد والتخطيط، وتنفيذ الدرس، والتقويم.

#### ٢- محور البحث العلمي

جدول (١٩) نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد العينة في محور البحث العلمي حسب الدرجة العلمية

المجال	الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق (scheffe)
--------	----------------	-----------------	-------------------	----------	---------------	------------------------

١+ ٢+	.00	9.20	.86	2.95	أستاذ	مجال الإنتاج العلمي
			.86	3.20	أستاذ مشارك	
			.72	2.61	أستاذ مساعد	
٢+	.00	8.72	.87	3.94	أستاذ	مجال الإشراف على الرسائل العلمية
			.55	4.36	أستاذ مشارك	
			.67	3.84	أستاذ مساعد	
٣+٢+	.01	4.52	.76	3.31	أستاذ	مجال التنمية المهنية المستمرة
			.78	3.76	أستاذ مشارك	
			.83	3.33	أستاذ مساعد	
١+٢+	.00	10.49	.64	3.37	أستاذ	جميع مجالات المحور
			.61	3.75	أستاذ مشارك	
			.60	3.23	أستاذ مساعد	

١+ لصالح الأستاذ ٢+ لصالح الأستاذ المشارك + لصالح الأستاذ المساعد

يلاحظ من الجدول النتائج التالية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم تعزى لمتغير الدرجة العلمية في مجال الإنتاج العلمي، والإشراف على الرسائل العلمية وهي لصالح الأستاذ المشارك ويعزى ذلك أهم أكثر خبرة ومهارة في مسألة إجراء الأبحاث العلمية، واستقرارهم الوظيفي داخل الجامعة.
- وفي مجال التنمية المهنية توجد الفروق لصالح الذين يحملون لقب (أستاذ مشارك وأستاذ مساعد). ويعزى ذلك أن لديهم رغبة في تنمية مهاراتهم في مختلف المجالات للوصول إلى درجة علمية أعلى.

### ٣ - محور خدمة المجتمع:

جدول (٢٠) نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد العينة في محور خدمة المجتمع حسب الدرجة العلمية

المجال	الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق (scheff)
مجال خدمة المجتمع الجامعي	أستاذ	3.30	.83	3.25	.04	٢+
	أستاذ مشارك	3.66	.69			
	أستاذ مساعد	3.33	.72			
مجال خدمة المجتمع المحلي	أستاذ	3.00	1.02	.37	.69	لا يوجد
	أستاذ مشارك	3.01	.94			
	أستاذ مساعد	2.88	.91			
جميع مجالات المحور	أستاذ	3.18	.83	1.81	.17	لا يوجد

			.67	3.40	أستاذ مشارك
			.70	3.15	أستاذ مساعد

### +٢ لصالح الأستاذ المشارك

يلاحظ من الجدول النتائج التالية:

- وجود فروق ذات دلالة احصائية لصالح الاستاذ المشارك ويعزى ذلك لخبرته واستقراره داخل الجامعة.
- عدم وجود فروق دالة احصائية في مجال خدمة المجتمع المحلي ويعزى ذلك إلى ضعف مستوى خدمة المجتمع داخل كليات جامعة صنعاء.

### ملخص نتائج البحث:

من خلال الإجابة على أسئلة البحث تم التوصل إلى النتائج الآتية:

- أن مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم في محور التدريس يتحقق بدرجة كبيرة، ويحتل هذا المحور المرتبة الأولى في ترتيب المحاور .
- أن مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم في مجال الإنتاج العلمي، ومجال التنمية المهنية يتحقق بدرجة متوسطة، وأن مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم في مجال الإشراف على الرسائل العلمية يتحقق بدرجة كبيرة، وقد احتل هذا المجال المرتبة الأولى في ترتيب المجالات،
- أن مدى تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم في محور خدمة المجتمع بدرجة متوسطة، وتقع في المراتب الأخيرة من ترتيب المجالات.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم التدريسية تعزى لاختلاف الكلية (علمية، إنسانية) وذلك في جميع محاور ومجالات الأداة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم تعزى لاختلاف الجنس (ذكر، أنثى) في مجال (الإعداد والتخطيط) (خدمة المجتمع الجامعي).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم تعزى لاختلاف الجنس (ذكر، أنثى) في مجالات (تنفيذ الدرس، والتقييم، الإنتاج العلمي، والإشراف على الرسائل العلمية، والتنمية المهنية المستمرة ، خدمة المجتمع المحلي).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تنفيذ أعضاء هيئة التدريس لمهامهم تعزى لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) في محور التدريس ومجال خدمة المجتمع المحلي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مهام أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) في محور البحث العلمي ، ومجال خدمة .

## التوصيات:

بناءً على نتائج البحث يوصى بالآتي.

- الحرص على تنفيذ جميع مهام التدريس من أعداد وتخطيط للمقررات الدراسية، وتنفيذها باستخدام طرائق التدريس الحديثة، والتقنيات الحديثة، واستخدام أنواع التقويم المختلفة.
- الحرص على تنفيذ مهام البحث العلمي، وحضور دورات تدريبية لتنمية مختلف المهارات المهنية التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع.
- الحرص على إنتاج أبحاث علمية تفيد مؤسسات المجتمع الخدمية والإنتاجية.
- العمل على إزالة الغموض في مفهوم خدمة المجتمع بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس.

## المقترحات:

- ١- إجراء دراسة مماثلة في بقية الجامعات اليمنية.
- ٢- إجراء دراسة تهدف إلى دراسة أثر برنامج تدريبي لتطوير النشاط الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة.

## المراجع:

- ١- الإدارة العامة لجامعة صنعاء: ٢٠٠٨، مكتب الإحصائيات.
- ٢- الأهدل، طاهر محمد عمر: ٢٠٠٦، التعليم والحراك الاجتماعي في ضوء المتغيرات المجتمعية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أسيوط.
- ٣- أندارة، يوسف محمد، وأنبيه، عبد الله محمد: ٢٠٠٧، تحسين تطوير جودة الخدمات التعليمية بالجامعات العربية، ورقة مقدمة في المؤتمر العربي الأول بعنوان الجامعات العربية: التحديات والآفاق المستقبلية.
- ٤- بطاح، أحمد: ٢٠٠٧، معوقات البحث العلمي وسبل الارتقاء به في جامعة مؤتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها، مجلة العلوم التربوية، العدد (١٣) يوليو ٢٠٠٧م.
- ٥- بكر، بكر بن عبد الله: ١٩٩٦، البحث العلمي وعوائده الاقتصادية، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد (٥٩)، السنة ١٧.
- ٦- حسين، عبده أحمد محمد: ٢٠٠٦، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيتهم العلمية في جامعة عدن الجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عدن.
- ٧- خطاب، حياة محمد: ٢٠٠٦، اتجاهات ونماذج لتقويم أداء الطالب وعضو هيئة التدريس والإداريين، المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر لمركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، مصر.

- ٨- الخطيب، أحمد محمود، ومعاينة، عادل سالم: ٢٠٠٦، الإدارة الإبداعية للجامعات نماذج حديثة، عالم الكتب الحديث، الأردن.
- ٩- الخطيب، خليل محمد مطهر: ٢٠٠٩، واقع التنمية المهنية للقيادة الأكاديمية بجامعة صنعاء في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة صنعاء.
- ١٠- دليل الدراسات العليا ٢٠٠٩م
- ١١- دليل الدراسات العليا: ٢٠٠٩م.
- ١٢- دليل الجامعة: ١٩٩٧م.
- ١٣- دمنهوري، زهير بن عبد الله: ٢٠٠٧، توجهات التحول إلى الجامعة الحديثة في عصر المعرفة (تجربة جامعة الملك عبد العزيز)، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر الجامعات العربية بعنوان: التحديات والآفاق المستقبلية، المنعقد في الرباط بالمملكة المغربية، خلال الفترة من ٩-١٣ ديسمبر ٢٠٠٧م.
- ١٤- الدوش، محمد عبده محمد: ٢٠٠٣، علاقة البحث العلمي بالتنمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عدن.
- ١٥- رمضان، مصطفى محمود: ٢٠٠٤، دور الجامعة في خدمة المجتمع والبيئة، المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر لمركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس.
- ١٦- سعيد، ردمان محمد عالم، توفيق علي: ٢٠٠٨، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، بحث منشور في المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد (١)، العدد (١)، ٢٠٠٨، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة صنعاء.
- ١٧- السعيد، محمد يحيى: ٢٠٠٥، أزمة البحث العلمي، مركز عبادي للدراسات والنشر، صنعاء.
- ١٨- السماوي، عبد الرقيب علي قاسم: ٢٠٠٨، بناء برنامج تدريبي للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز في ضوء مدخل الجودة الشاملة، رسالة دكتوراه، كلية التربية جامعة تعز.
- ١٩- السمدوني، إبراهيم عبد الرافع، وأحمد، سهام ياسين: ٢٠٠٥، تفعيل دور عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية في مجال خدمة المجتمع، مجلة التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٢٧) - الجزء الأول.
- ٢٠- شاهين، محمد عبد الفتاح: ٢٠٠٤، التطوير المهني لأعضاء هيئات التدريس كمدخل لتحقيق النوعية في التعليم الجامعي، بحث منشور في مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني الذي عقده برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة، بمدينة رام الله في الفترة ٣-٥ / ٧ / ٢٠٠٤م.

- ٢١- الشرماني، علي محمد: ٢٠٠٨، معوقات البحث العلمي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة صنعاء.
- ٢٢- شريف، محمد شريف، والزكي، أحمد عبد الفتاح: ٢٠٠٦، تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء المتغيرات العالمية والاتجاهات الحديثة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٣٠) الجزء الثاني، ٢٠٠٦م.
- ٢٣- صبرة، زينب عبد الفتاح: ٢٠٠٥، دور الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وفق معايير الجودة الشاملة، المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر (العربي الرابع) لمركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس.
- ٢٤- العبادي، هاشم فوزي، والطائي، يوسف حجيم، والأسدي، أفنان عبد علي: ٢٠٠٨، إدارة التعليم الجامعي مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان.
- ٢٥- عبد الرب، علي علي، وأديبي، عباس: ١٩٩٤، المقومات الشخصية والمهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه، مجلة رسالة الخليج العربي، المملكة العربية السعودية، العدد (٩٤).
- ٢٦- عدس، عبد الرحمن: ١٩٨٨، الجامعة والبحث العلمي - دراسة في الواقع والتوجهات المستقبلية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، مجلة سنوية تصدرها الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية.
- ٢٧- العريقي، عائدة محمد مكرد علوان: ٢٠٠٦، دراسة تقييمية لدور الجامعات اليمنية في مجال خدمة المجتمع في ضوء الخبرات العالمية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة القاهرة.
- ٢٨- علي، نادية حسن السيد: ٢٠٠٥، تقييم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس.
- ٢٩- عون، فضل عبد الله: ٢٠٠٨، التعليم الجامعي في الجمهورية اليمنية "دراسة حالة للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعتي صنعاء وتعز" معهد الدراسات التربوية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة القاهرة.
- ٣٠- الفتلاوي، سهيلة محمد كاظم: ٢٠٠٥، تعديل السلوك في التدريس، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.
- ٣١- قانون الجامعات اليمنية القرارات النافذة له، ٢٠٠٧، الطبعة الثالثة.
- ٣٢- قمبر، محمود: ٢٠٠٦، دراسات في التعليم الجامعي، عالم الكتب الحديث، الأردن.

- ٣٣- الكندري، جاسم يوسف، وإبراهيم علي محمد: ١٩٩٠، تحليل النشاط الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت، مجلة رسالة الخليج العربي، المملكة العربية السعودية، العدد (٣٤).
- ٣٤- كنعان، أحمد علي، ٢٠٠٥، تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة الشاملة، المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر (العربي الرابع) لمركز تطوير التعليم الجامعي.
- ٣٥- مجيد، سوسن شاكر، الزيادات، محمد عواد: ٢٠٠٨، الجودة في التعليم - دراسات تطبيقية، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع - عمان.
- ٣٦- المجيدل، عبد الله، وشماس، مستهيل: ٢٠٠٧، معوقات البحث العلمي في كليات التربية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية - دراسة ميدانية كلية التربية بصلالة نموذجاً، ورقة مقدمة في المؤتمر العربي الأول بعنوان الجامعات العربية: التحديات والآفاق المستقبلية.
- ٣٧- محمد، أشرف السعيد أحمد: ٢٠٠٧، الجودة الشاملة والمؤشرات في التعليم الجامعي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- ٣٨- المخلافي، محمد عثمان خالد: ٢٠٠١ م، التخطيط لتطوير نشاطات كلية التربية بجامعة صنعاء، رسالة دكتوراه، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
- ٣٩- مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية: ٢٠٠٧ م.
- ٤٠- الناقة، محمود كامل: ٢٠٠٥، تجربة الجامعات المصرية في إعداد وتكوين المعلم الجامعي، المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر (العربي الرابع) لمركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس.
- ٤١- النوح، مساعد بن عبدالله: ٢٠٠٦، مشكلات التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد الثامن والتسعون.
- ٤٢- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: ٢٠٠٧، التعليم العالي في الجمهورية اليمنية.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.