الترقيم الدولي الموحد للطباعة 2735-5209 الترقيم الدولي الموحد الإلكتروني 2805-2455

بعض المهارات الإدارية اللازمة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا بكلية التربية بجامعة أم القرى

أ.د. عباس بله محمد

أستاذ الإدارة التربوية –كلية التربية–جامعة أم درمان الإسلامية

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على المهارات الإدارية لعضو هيئة التدريس في كلية التربية، جامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب وطالبات الدراسات العليا بالكلية، حيث تم صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما درجة أهمية المهارات الإدارية (التخطيط، الاتصال، التحفيز، إدارة المعرفة، الإدارة الأخلاقية، الإدارة الذاتية، التقويم) لعضو هيئة التدريس في كلية التربية، جامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب وطالبات الدراسات العليا بالكلية، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من (154) طالب وطالبة، وهم الذين يدرسون المرحلة المنهجية للدراسات العليا بالكلية، وقد طُبقت الأداة بعد التأكد من صدقها وثباتها على عينة من طلاب وطالبات الدراسات العليا بالكلية بلغ عددهم (47) طالب وطالبة، وتم استخدام برامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) كأسلوب إحصائي لتحليل المعلومات، وخلصت الدراسة لنتائج أهمها: إن درجة أهمية مهارات (التخطيط، الاتصال، التحفيز، إدارة المعرفة، الإدارة الأخلاقية، الإدارة الذاتية، التقويم) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا، بدرجة مهمة جداً، وتوجد فروق في متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (النوع) في جميع المهارات والدرجة الكلية في اتجاه الذكور. وتوجد فروق في متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (المستوى الدراسي) في جميع المهارات والدرجة الكلية في اتجاه طلبة الماجستير، وفي ضوء النتائج تم تقديم مجموعة من التوصيات أهمها التأكيد على أهمية المهارات المذكورة لعضو هيئة التدريس، وضرورة اهتمام عضو هيئة التدريس باكتساب هذه المهارات وتعزيزها لديه.

الكلمات الدالة: المهارات الإدارية، الأستاذ الجامعي، طلاب الدراسات العليا.

Some administrative skills required for university professors from the point of view of graduate students at the College of Education at Umm Al-Qura University

Abstract

The study aimed to identify the administrative skills of the faculty member in the College of Education, Umm Al-Qura University from the point of view of male and female graduate students in the college, where the problem of the study was formulated in the following main question: What is the degree of importance of administrative skills (planning, communication, motivation, knowledge management, ethical management, self-management, evaluation) for the faculty member in the College of Education, Umm Al-Qura University from the point of view of male and female graduate students in the college? To achieve this goal, the descriptive survey method was used, and the questionnaire was used as a tool for collecting data. The study community consisted of (154) male and female students, who are studying the methodological stage of graduate studies in the college. The tool was applied after verifying its validity and

reliability on a sample of male and female graduate students in the college, numbering (47) male and female students. The Statistical Package for Social Sciences (SPSS) programs were also used as a statistical method for analyzing information. The study concluded with the most important results: -The degree of importance of the skills (planning, communication, motivation, knowledge management, ethical management, self-management, evaluation) for the faculty member at the College of Education, Umm Al-Qura University, from the point of view of graduate students, is very significant. There are differences in the average answers of the study sample attributed to the variables (gender) in all skills and the total score in the direction of males .There are differences in the average answers of the study sample attributed to the variables (academic level) in all skills and the total score in the direction of master's students. In light of the results, a set of recommendations were presented, the most important of which are the following: Emphasizing the importance of the aforementioned skills for the faculty member and the necessity of the faculty member's interest in acquiring and enhancing these skills.
Keywords: Management skills, university professor, graduate students.

المقدمة:

يعتبر التعليم العالي حجر الأساس في تطور المجتمعات وتقدمها، وذلك لأدواره المهمة التي يقوم بها وموقعه المتصدر في السلم التربوي والتعليمي، فهو الإطار الذي تنبثق من خلاله مهمة التطوير والتجديد والتي تسعى من خلالها الدول المتقدة والنامية إلى تحقيق الأهداف التنموية الخاصة بها، وهي بلا شك تتمثل في تنمية الجوانب الاقتصادية والاجتماعية بالإضافة إلى تقديم الخدمات المتعددة للمجتمع في كافة المستويات (السلمي، 2017، ص934)، وتنبع الأهمية الكبرى للتعليم العالي من اعتماده على العناصر البشرية، نظراً لأنها مصدر الطاقة والعنصر الفعال في التنمية الاجتماعية، وإذا كانت التنمية البشرية بأشكالها كافة عبارة عن عملية تنمية للمهارات والقدرات البشرية في المجال المعرفي والاجتماعي، فإن المكان المناسب لتحقق هذه الخواص هو النظام التربوي التعليمي العالي، فكلما ارتفعت جودته ونوعيته، فإن ذلك ينعكس على نجاح الأفراد في اكتساب المهارات التنموية (داغر وآخرون، 2016، ص2037). وأصبحت المؤسسات الجامعية تحتل مكانة أساسية في تحقيق التنمية الشاملة في الدول، لما لهذه المؤسسات من دور كبير ومهم في زيادة معدل التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

حيث يعتبر عضو الهيئة التدريسية ركناً أساسياً في نظام التعليم الجامعي، وذلك لأهمية الدور الذي يقوم به في العملية التعليمية، فلا يمكن لأي نظام جامعي النجاح في تخطي المشاكل والتحديات، والوصول إلى الجودة في مخرجاته ما لم تتوفر عناصر جيدة من أعضاء هيئة التدريس المؤهلين مهنياً سواءً قبل ممارسة الخدمة أو أثناء الخدمة في الجامعة، حيث إن رقي الجامعة وتطورها لا يقاس بمبانيها وساحاتها، بقدر ما يقاس بجودة أعضاء الهيئة التدريسية لديها، فعضو الهيئة التدريسية يمثل القلب النابض في الجامعة، فقد

ارتبطت مكانة الجامعة منذ نشأتها الأولى بمكانة أعضائها، وأصبحت سمعة الجامعات تقاس بارتفاع أدائهم ومكانة علمائهم (العتيبي، 2018، ص354).

لذا حظي عضو هيئة التدريس الجامعي وتأهيله ومقدراته باهتمام كبير، وذلك لدوره المهم الذي يؤديه في التدريس وإجراء البحوث وخدمة المجتمع، وإعداد الأفراد ليؤدوا أدوارهم في المجتمع، فعضو هيئة التدريس يقوم بمساهمات إدارية عديدة (كالمساهمة في تسهيل وتنفيذ الإدارة لواجباتها ومهامها، والالتزام باللوائح والتعليمات الجامعية (عزيز، 2012).

مشكلة وأسئلة الدراسة:

يتوقف نجاح عضو هيئة التدريس في الجامعة في أداء مهام ومسئوليات وظيفته بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على عوامل كثيرة، منها ما ينتمي إلى طبيعة مهنته، والأعمال الخاصة بها، ومنها ما ينتمي إلى ظروف وبيئة العمل المحيطة به، بما تتضمنه من موارد بشرية ومادية، ومنها ما ينتمي إلى شخصيته ومستوى كفاءته المهنية، كما يحتاج ذلك إلى ضرورة تمتعه بالكفاءة العلمية التي تجعله قادراً على ملاحقة التطور العلمي المتلاحق، كما تعتمد بشكل مباشر على مدى كفاءة وجودة ممارسات أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم المهنية، ما يتطلب الاهتمام بهم ورفع مستوى تأهيلهم وتدريبهم بغية اللحاق بمستجدات العصر الحديث

إن مكانة أية جامعة وسمعتها ترتبط بالمستوى الأكاديمي ومكانة الأساتذة والأعضاء الذين يعملون ضمن كلياتها وأقسامها، لذلك تهتم الجامعات المشهورة في الدول المتقدمة حضارياً بتأهيل أعضاء هيئة التدريس على كل الأصعدة وتختارهم للعمل لديها وفق مستواهم الأكاديمي وكفاءتهم وسيرتهم الذاتية واختبار شخصياتهم وفق مقاييس خاصة.

حيث تأتي هذه الدراسة لتسهم في تسليط الضوء على أهم المهارات الإدارية اللازمة لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى، حيث تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: ما المهارات الإدارية اللازمة لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا بالكلية.

وتتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1/ ما درجة أهمية مهارة (التخطيط) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى؟

2/ ما درجة أهمية مهارة (الاتصال) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى؟

3/ ما درجة أهمية مهارة (التحفيز) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى؟

4/ ما درجة أهمية مهارة (إدارة المعرفة) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى؟

5/ ما درجة أهمية مهارة (الإدارة الأخلاقية) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى؟

6/ ما درجة أهمية مهارة (الإدارة الذاتية) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى؟

7/ ما درجة أهمية مهارة (التقويم) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى؟

8/ هل توجد فروق في متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (النوع، المستوى الدراسي، التخصص)

أهداف الدراسة: تسعى الدراسة إلى التعرف على الآتي:

1/ درجة أهمية مهارة (التخطيط) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى.

2/ درجة أهمية مهارة (الاتصال) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى.

3/ درجة أهمية مهارة (التحفير) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى.

4/ درجة أهمية مهارة (إدارة المعرفة) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى.

5/ درجة أهمية مهارة (الإدارة الأخلاقية) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى.

6/ درجة أهمية مهارة (الإدارة الذاتية) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى.

7/ درجة أهمية مهارة (التقويم) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى.

8/ التعرف على إذا كانت هنالك فروق في متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (النوع، المستوى الدراسي).

أهمية الدراسة: قد تسهم نتائج الدراسة الحالية في إفادة كلاً من:

- عضو هيئة التدريس في معرفة آراء طلبة وطالبات الدراسات العليا في أهم المهارات الإدارية التي يجب أن يمتلكها، وقد تفيده في تحسين أدائه وتعزيز مهاراته.
- الطلبة من خلال تنبيههم ولفت نظرهم لأهم المهارات اللازمة لعضو هيئة التدريس ومساعدتهم في بناء الشخصية المتوازنة.
- الباحثين في الميدان التربوي والمهتمين بجودة الأستاذ الجامعي، وتشجيعهم للاهتمام بدراسة الموضوعات المتعلقة بذلك.

حدود الدراسة:

اقتصرت حدود الدراسة لمعرفة أهم المهارات الإدارية اللازمة لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى من وجهة نظر من وجهة نظر طلاب وطالبات الدراسات العليا بالكلية للأعوام الدراسية (44– 45هـ).

مصطلحات الدراسة:

المهارات: (Skills): يُعرف أبو زعيتر(2009م:7) المهارة بأنها:" العمليات المختلفة التي يمكن للفرد عن طريقها الحكم موضوعيًا على المتغيرات وإمكانية التأثير فيها"، ويرى الدرويش (2010م: 11) أن المهارة هي "الدقة في القيام بعمل من الأعمال وإنجازه بأفضل صورة في أقصر وقت، وبأقل جهد وتكلفة". ويشير مرتجى (2009م: 10) أن المهارة هي" القدرة على أداء عمل أو تنفيذ إجراء أو تحقيق نتيجة باستخدام أساليب وطرق تتسم بالكفاءة والتميز بما يحقق نتائج أعلى وأفضل مما استخدم في الأداء من موارد وإمكانيات". ويمكن تعريفها: " بأنها القدرة التي يحتاجها مدير المؤسسة التربوية والتي من خلالها يستطيع ممارسة وتنفيذ العمل اليومي، وتمكنه من أداء المهام بسرعة وإتقان".

المهارة الإدارية: تعرف إجرائياً: بأنها مجموعة من القدرات الإدارية التي من الضروري أن يمتلكها عضو هيئة التدريس ممن يقوم بتدريس طلاب الدراسات العليا، وتمكنه من القيام بأدواره الأكاديمية والتعليمية المنوطة به بكفاءة وفاعلية.

عضو هيئة التدريس إجرائيًا: الأساتذة الحاصلين على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها من المصنفين على وظيفة (أستاذ/أستاذ مشارك) ممن يقومون بالتدريس في برامج الدراسات العليا – بكلية التربية بجامعة أم القرى.

الإدارة الأخلاقية: تعرف إجرائيًا: بمدى نزاهة الأستاذ الجامعي ممن يقوم بتدريس طلاب الدراسات العليا، في أداء الأعمال والوعي الأخلاقي الذي يحمله والتوجه الجماعي الذي يعمل على تشجيع المصالح الجماعية أو التنظيمية على مصالح الخدمة الذاتية وإظهار الكياسة والنظر في حقوق واحتياجات الآخرين ومدى إدارته للمساءلة.

أدبيات الدراسة:

أولاً الإطار النظري:

1- المهارات الإدارية:

يشير مرتجى (2009م: 10) أن المهارة هي "القدرة على أداء عمل أو تنفيذ إجراء أو تحقيق نتيجة باستخدام أساليب وطرق تتسم بالكفاءة والتميز بما يحقق نتائج أعلى وأفضل مما استخدم في الأداء من موارد وإمكانيات"، ويمكن تعريفها: بأنها "القدرة التي يحتاجها مدير المؤسسة التربوية والتي من خلالها يستطيع ممارسة وتنفيذ العمل اليومي، وتمكنه من أداء المهام بسرعة وإتقان".

1- التخطيط: يعرف إجرائيًا: ما يضعه ويصممه وينظمه الأستاذ الجامعي في مرحلة الدراسات العليا، من أعمال هي واجباته يؤديها حاليًا أو في مقبل الأيام والأسابيع والشهور القادمة، مثل (ضبط وتنظيم التدريس الجامعي والأبحاث العلمية، وتنظيم الندوات والمناقشات العلمية، القيام بالخدمات المجتمعية التي تفيد الصالح العام، إعطاء المحاضرات، وتوجيه الطلاب، وتقويم تحصيلهم، وتخصيص أوقات للساعات المكتبية لمقابلة الطلاب ومناقشتهم وتقديم الإرشاد والتوجيه لهم، وتوفير بيئة تعليمية مناسبة، وحضور الاجتماعات في قسمه أو الكلية ونحوها).

2- الاتصال: يعرف الاتصال بأنه السلوك اللفظي أو المكتوب الذي يستخدمه أحد الأطراف للتأثير على الطرف الآخر وهو عملية يتم خلالها نقل المعلومات من مرسل إلى مستقبل خلال فترة زمنية محددة، بهدف الوصول إلى مقصد محدد، يقوم بتحديده أطراف الاتصال فيما بينهم (عبد القادر، 2017)

أما مهارات الاتصال فهي تلك المهارات التي يتم عن طريقها انتقال المعرفة من شخص لآخر، وتؤدي إلى التفاهم بين هذين الشخصين، أو أكثر، وبذلك يصبح لهذه العملية عناصر ومكونات واتجاه يستمر فيه، وكذلك هدف تسعى إلى تحقيقه (راتب 2002).

وحتى تتكون عملية الاتصال في المؤسسة التربوية مكتملة ماهرة، وتؤدى غرضها، لابد من أن تتوفر فيها عناصر خمس وهي (المرسل، المستقبل، الرسالة، والوسيلة، والتغذية الراجعة)

3- التحفيز: عرّف التحفيز بأنه (دفع الفرد لاتخاذ سلوك معين، أو إيقافه، أو تغيير مساره، فهو شعور داخلي لدى الفرد يولد فيه الرغبة لاتخاذ نشاط أو سلوك معين للوصول على تحقيق أهداف معينة (الفارس، 2011). وهو العملية التي تعمل على إثارة القوى الكامنة في الفرد والتي تحدد نمط السلوك أو التصرف المطلوب عن طريق إشباع كافة احتياجاته الإنسانية (أبو شرخ 2010)

4- إدارة المعرفة: تكمن الصعوبة في أن نجد تعريفاً واحداً متفق عليه من أهل الاختصاص والمهتمين بإدارة المعرفةُ ، لذلك يمكننا انتقاء بعضًا من التعريفات منها: عرَّفت إدارة المعرفة (بالإنجليزيّة: Knowledge management) على أنَّها: العمليات التي تساعد المنظمة على توليد المعرفة واختيارها وتنظيميها واستخدامها ونشرها وأخيرًا تحويل المعلومات المهمة والخبرات التي تملكها المنظمة والتي تعتبر ضرورية، للأنشطة الإدارية المختلفة كاتخاذ القرارات وحل المشكلات، والتعلم والتخطيط الاستراتيجي. (عليان 2012). كما عُرفت بأنها (مجموعة العمليات التي تشمل تحديد الفجوة المعرفية للأفراد أو المنظمة، ومحاولة إنتاجها أو اكتسابها والحفاظ عليها وضمان تدفقها بين التشكيلات الإدارية كافة، وتحقيق أعلى مشاركة فيها بما يسهم في تطوير قدرات وإثراء خبرات المنظمة والأفراد العاملين فيها على اتخاذ القرارات الفاعلة والكفؤة) (الدوري

2009). وتسعي عمليات الإدارة الجيدة للمعرفة إلى تحقيق العديد من المكاسب للمنظمات عامة، وللمنظمات التعليمية بصفة خاصة، حيث تتمثل الأهداف العامة لإدارة المعرفة في أنها تسعي إلى (الحصول على المعرفة من مصادرها، وتخزينها ثم إعادة استخدامها للمساهمة في وضع الحلول المناسبة للمشكلات، وتكوين بيئة تنظيمية تشجع الأفراد على المشاركة في المعرفة، لرفع مستوى الآخرين، وبالتالي تحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء للمنظمة.

أبعاد إدارة المعرفة:

تباين الكتاب والباحثين في تحديد أبعاد إدارة المعرفة ويمكن ذكر ما ذكره (نور الدين، 2010) من أبعاد لإدارة المعرفة في الآتي: البعد الأول: البعد التقني ويقصد به استخدام محركات البحث ومنتجات الكيان الجماعي البرمجي وقواعد بيانات وإدارة رأس المال الفكري والتقنيات المتميزة. والبعد الثاني: البعد التنظيمي ويقصد به كيفية الحصول على المعرفة والتحكم بها وإدارتها وتخزينها ونشرها وتعزيزها وإعادة استخدامها. والبعد الثالث: البعد الاجتماعي ويقصد به تقاسم المعرفة بين الأفراد، وتأسيس المجتمع على أساس ابتكارات صناع المعرفة، والتقاسم والمشاركة في الخبرات الشخصية وبناء شبكات فاعلة من العلاقات بين الأفراد، وتأسيس ثقافة تنظيمية داعمة.

5- الإدارة الأخلاقية: نشر موقع Eurasia Review مقالا عرض فيه السمات التي يجب أن يتبعها القادة في العمل حتى تتحقق الإدارة الأخلاقية، ومن ثم بناء بيئة عمل متناغمة وتعاونية، حيث يعرف المديرون المتميزون وظيفتهم ولديهم من المهارات ما يؤهلهم على القيام بها على أكمل وجه، ولكن، بالإضافة إلى مهاراتهم، فالتصرف بشكل أخلاقي لا بد منه.

هذا يعنى أن باستطاعتهم تحديد المشكلات الأخلاقية وإصدار أحكامهم بناء على المبادئ والفضائل في اتخاذ قراراتهم، هؤلاء القادة يأخذون في حسبانهم العديد من البدائل، هادفين لاتخاذ أفضل قرار، وليس فقط قرارا جيدا. هؤلاء القادة الأخلاقيون يحددون المعايير التي تحكم قراراتهم، سواء اقتصادية أو اجتماعية أو أخلاقية من أجل تحقيق الفاعلية والاتساق، ويحددون من خلالها البدائل التي تحقق أعلى النتائج المرجوة في جميع الأبعاد. والإدارة الأخلاقية هي القواعد والمبادئ والقيم والمعايير التي تعتبر أساسا لسلوك العاملين المحمود والمستحب والتي يجب عليهم الالتزام بها وعدم الخروج عنه (فهد، 2008). وأهم معايير الإدارة الأخلاقية يمكن اختصارها في (النزاهة، والتعاون والاحترام، الانضباط والالتزام، وتحمل المسؤولية) (صدام، 2011)

6- الإدارة الذاتية: إنّ إدارةَ الذّاتِ هي عبارة عن إخضاع الإنسان نفسَهُ لمجموعة من القواعد والخُطط، مع الشُّعور بالرّقابة الذّاتية والتّحكُّم والتّوجيهِ الذّاتي خلال مُدّة تعليمه، وإتاحة الفرصة للمسؤولين وأعضاء هيئة التدريس والخدمات المعاونة والآباء والطلاب وأعضاء المجتمع المحلي للمشاركة في اتخاذ القرارات التربوية وذلك من أجل بذل مزيد من الجهد والطاقة واستثمارها وتوجيهها لخدمة العملية التعليمية على مستوى المدرسة. فالإدارة الذاتية تعزز الحكم الذاتي لأفراد الإدارة المؤسسة التعليمية، وتوفر لهم المناخ الإبداعي اللازم، فهي انتقال من رقابة السلطة المركزية إلى المشاركة في اتخاذ القرار واللامركزية في الإدارة. والإدارة الذاتية هو أسلوب حوكمة إداري وتنظيمي لامركزي بحيث توزع السلطة وصنع القرار في جميع أنحاء المنظمة التي تتبع طريقة التسلسل الكلي الفرعي والتي تدار بفرق ذات تنظيم ذاتي بدلا من تخويلها ضمن تسلسل هرمي. ويُقصد بها السمات والقدرات الذاتية التي يحتاجها الفرد لبناء الشخصية ومنها، القدرات العقلية، والمبادأة، وضبط النفس والابتكار.

7- التقويم: في العملية التربوية التعليمية هو أسلوب علمي منهجي يتم من خلاله تشخيص دقيق للعملية التربوية والتعليمية وتعديل مسارها، وهو جزء مكمل لها واحد المؤشرات المهمة للتعرف على مدى كفاءة المناهج والمقررات وطرق التدريس إلى جانب كفاءة مدخلات العمليات التعليمية الأخرى (القاضي، 2014)

ويمكن ذكر أبرز خصائص التقويم في المجال التربوي التعليمي في الآتي:

- أنه جزء لا يتجزأ من العملية التربوية التعليمية يرتبط جوهرياً بالأهداف.
- أنه عملية معقدة تشمل كثير من الأنشطة، ولها خطوات متعددة.
- وأنه ليس هدفاً في حد ذاته، بل وسيلة يمكن بها معرفة ما تم تحقيقه من أهداف وترشدنا إلى مواطن الضعف حتى نعمل على إصلاحها أو تجنبها.

2- عضو هيئة التدريس:

يعد عضو هيئة التدريس عنصراً مهماً من عناصر العملية التعليمية للنظام الأكاديمي في الجامعة وتأتي تلك الأهمية من كونه- بالنسبة لطلابه – بمثابة القدوة لهم؛ إذ أن معتقداته وتصرفاته وأقواله والممارسات الإدارية والسلوكية التي يتبعها ينعكس تأثيرها على طلابه، سواء تمت بطريقة شعورية أو لا شعورية، وقد وضح الهجهوج (2016) أن لعضو هيئة التدريس دور مهم في غرس المفاهيم الصحيحة في عقول الطلاب بما تشتمل عليه من حصانة فكرية، فهو العضو الفعال الأساسي في بناء الأجيال، ولا يقتصر دوره على مجرد القدرة على توصيل المعلومات بصورة صحيحة للطلاب فحسب، بل يجب عليه أن يكون تربوياً يساهم مساهمة فعالة في إرشاد طلابه وتوجيههم، ومساعدتهم في اكتشاف ذواتهم وقيمهم واتجاهاتهم.

ومن خلال ما سبق نجد أن عضو هيئة التدريس هو نموذج يحتذى في فكره المعتدل وشخصيته المتزنة وتعامله مع طلابه وفق أخلاقيات مهنته السامية والاعتدال الذي جاء به الإسلام، كما له دور عظيم في تعزيز مبدأ الأمانة والإخلاص وتأكيده في نفوس وعقول طلابه من خلال اتصافه بسمات تساعده لتقديم دوره المنشود على أكمل وجه.

أدوار عضو هيئة التدريس:

يرى الكثير من التربويين أن مهمة عضو هيئة التدريس لا تقتصر على التدريس فقط، وإنما هناك الكثير من الأدوار المتعددة التي يقوم بها وخصوصاً في عصرنا هذا عصر العولمة والذي يزج بالتقنيات الحديثة والثورة العلمية في كافة مجالات الحياة مما يؤدي الى تعدد أدوار عضو هيئة التدريس، ويمكن تحديد أدوار عضو هيئة التدريس كما أوضحها كلاً من الكثير والنصار (2005، 155–162) ودياب (2006، 22) والعيسى (2005، 108)

الصفات المهنية لعضو هيئة التدريس:

يعتبر عضو هيئة التدريس المؤهل أكاديميًا ومهنيًا يتابع المستجدات في مجال تخصصه ويسعى لبلوغ الكفاءة فيه له دور كبير في التأثير على طلبته حيث يسعى دائماً إلى تطوير نفسه، بالتالي تطوير قدرات طلبته، فهو مرجع لهم يسألونه ويستفتونه وينقلون عنه، فلا بد من العناية بهذا الأمر.

ولا شك أن السمات المهنية هي أهم ما تميز عضو هيئة التدريس عن غيره، فهي السمات الخاصة بالمهنة والمتمثلة في العمل الأساسي المعتاد الذي يقوم به عضو هيئة التدريس ويحتاج في ممارسته الى خبرة ومهارة ويرى داوود (2011، 3) أنه لا يمكن أن يقوم عضو هيئة التدريس بدوره على أكمل وجه إلا إذا توفرت لديه هذه السمات، ولذا ينبغي تجاوز كل التحديات والعقبات التي تحول دون بلوغ هذه السمات حتى يؤدي دوره المناسب مع طلابه وأبنائه.

ومن هذه السمات كما أوضحها أبو جبر (2014، 60) الكفاءة العلمية، القدرة على إتقان أساليب التعليم، توثيق الصلة بالطلبة، كثرة مطالعة العلم ومراجعته، العمل بالعلم وفق المنهج النبوي، الجمع بين القديم والحديث، احترام أصول المهنة وقواعدها، التهيئة للدرس، التفكير الناقد والإبداعي، التوزان والتوسط في أداء عضو هيئة التدريس الجامعي.

ثانياً: الدراسات السابقة:

يمكن استعراض بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث فيما يلي:

– **دراسة هدسون (2006) بعنوان: الممارسات الإدارية والفنية لرؤساء الأقسام ومساعديهم في الجامعات البريطانية.** أجريت في المملكة المتحدة وهدفت إلى الكشف عن الممارسات الإدارية و الفنية لرؤساء الأقسام ومساعديهم في الجامعات البريطانية، وتكونت عينة الدراسة من رؤساء الأقسام ومساعديهم في جامعة شيفليد هالم في بريطانيا كعينة للدراسة وبلغ عددهم (256) رئيس قسم ومساعد، واستجاب أفراد عينة على استبانة مكونة من بعدين عما الممارسات الإدارية والممارسات الفنية، وبعد جمع البيانات وتحليلها بينت الدراسة أن رؤساء الأقسام يمارسون عمليتي التنفيذ والمراقبة بدرجة عالية، بينما يمارسون عملية التخطيط بدرجة متوسطة بسبب مركزية التخطيط، ومن جانب الممارسات الفنية، كما بينت الدراسة أن رؤساء الأقسام و مساعديهم يمارسون أساليب حل المشكلات الفنية وتوفير الدعم اللوجستي للعملية التعليمية والإدارية في الجامعة.

– **دراسة البابطين (2007) بعنوان: ممارسة الأستاذ الجامعي للعلاقات الإنسانية كما يراها طلاب كلية التربية بجامعة الملك سعود.** هدفت الدراسة إلى معرفة مدى ممارسة الأستاذ الجامعي للعلاقات الإنسانية كما يراها طلاب كلية التربية بجامعة الملك سعود، ومعرفة مدى اختلاف آراء كلية التربية في درجة ممارسة الأستاذ الجامعي للعلاقات الإنسانية باختلاف متغيرات الدراسة، وهي (القسم الأكاديمي، والمستوى الدراسي، والمعدل التراكمي، تكوّن مجتمع الدراسة من المجتمع الكلي لمجموع طلاب المستويات الأربعة في كلية التربية وهي: (المستوى الخامس، السادس، السابع، الثامن) الذي يبلغ (888) طالبًا وبلغ عدد أفراد العينة (417) طالباً، وقد أظهرت الدراسة أن درجة ممارسة الأستاذ الجامعي للعلاقات الإنسانية مع طلابه، بشكل عام متوسطة.

– **دراسة الحوراني وطناش (2007) بعنوان: الأخلاقيات الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة:** هدفت إلى تحديد السلوك الخلقي للأستاذ الجامعي في المجال الأكاديمي، كما يراها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، ومعرفة ما إذا كان تقدير السلوك الخلقي للأستاذ الجامعي يختلف باختلاف جنسهم، ورتبهم الأكاديمية، وكلياتهم، وأعمارهم، والجامعة التي حصل منها على الدكتوراه، تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس ممن هم برتبة أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد. وعددهم (741) عضوا أما عينة الدراسة فقد بلغت (432) عضو هيئة تدريس، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود (14) سلوكاً تمثل أكثر أنماط السلوك الخلقية، وتمحورت حول: عدم احترام الطلبة وتقدير آرائهم ووجهات نظرهم، عدم اللياقة أو سوء التصرف، أو عدم مراعاة الآداب العامة، واستغلال الجامعة أو الطلبة، والعلاقات الغرامية مع الطلبة، والتعاملات المالية مع الطلبة أو مع ذويهم أو قبول الهدايا منهم، وعدم مراعاة

خصوصية الطلبة والمحافظة عليها، وعدم المحافظة على الزمالة، وعدم التقييم الصحيح لأداء الطالب، وعدم احترام تعليمات الجماعة أو إيذاء الطلبة، ووجود فروق إحصائية دالة فيما يتعلق بأخلاقيات السلوك الأكاديمي للأستاذ الجامعي تعزى إلى متغيرات الجنس، والكلية، والرتبة الأكاديمية، وعدم وجود فروق إحصائية دالة فيما يتعلق بأخلاقيات السلوك الأكاديمي للأستاذ الجامعي تعزى إلى متغيرات العمر، والجامعة التي تخرج منها.

– **المطيري (2009) بعنوان: درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب.** هدفت إلى التعرف على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل بأخلاقيات التعليم من وجهة نظر الطلاب، وتكون مجتمع الدراسة من كافة الطلاب المسجلين في جامعة حائل في المملكة العربية السعودية من العام الدراسي (2009–2008) والبالغ عددهم (4178) طالباً، وتكونت عينة الدراسة من (811) طالباً، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلاب على المستوى الكلي ومستوى كل مجال جاءت بدرجة متوسطة، وقد احتل مجال العلاقات الإنسانية المرتبة الأولى وجاء بالمرتبة الثانية مجال التعلم والتعليم، واحتل مجال الصفات الشخصية المرتبة الثالثة والأخيرة، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الطلبة لدرجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات التعليم الجامعي تعزى لمتغير (الكلية) ولصالح طلبة الكليات العلمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الطلبة تعزى لمتغير (التقدير) وكانت الفروق لصالح الطلبة من ذوي التقدير الأعلى، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات الطلبة لدرجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات التعليم.

– **دراسة عبد الله، وإبراهيم (2011) بعنوان: صفات الأستاذ الجامعي المتسم بالوسطية:** هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية سمات عضو هيئة التدريس المتسم بالوسطية والتي أظهرت فيها النتائج بحصول السمات الشخصية عضو هيئة التدريس على المرتبة الأولى وتليها الاجتماعية والثقافية وأخيرا كانت السمات الأكاديمية والمهنية في المرتبة الثالثة، وقد أوصت الباحثتان بضرورة تزويدهم بدليل يحتوي على قائمة بسمات أعضاء هيئة التدريس لتعزيز الوسطية للطلاب.

– **دراسة يونس (2014): بعنوان: واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي** هدفت الدراسة إلى التعرف على مؤشرات ومعايير جودة أداء أعضاء هيئة التدريس والتعرف على مستوى التنمية المهنية لديهم لمعرفة علاقة كل من النوع، الكلية، الجنسية، الرتبة الأكاديمية، والجامعات التي منحتهم الدكتوراه بمستوى التنمية المهنية لديهم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي

التحليلي، وتمثلت أهم النتائج في: أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم يتحقق بدرجة متوسطة مما يتطلب ضرورة العمل على الارتقاء بمستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية حول مستوى التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لكل مجال من مجالات الدراسة والدرجة الكلية للمجالات مجتمعة تبعا لمتغير الكلية والجنسية ومتغير الرتبة الأكاديمية ومتغير نوع الجامعة التي منحت الدكتوراه (عربية/أجنبية).

– **دراسة الشريف (2014):** هدفت التعرف على واقع الكفايات الإدارية والقيادية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء الاتجاهات الإدارية الحديثة، وتقديم تصور مقترح لتطويرها من خلال: تعرّف الاتجاهات الإدارية الحديثة التي تسهم في التزود بأفكار ومفاهيم لتطوير الكفايات الإدارية، وتعرف واقع الكفايات التخطيطية، والكفايات التوجيهية، والكفايات التنظيمية، والكفايات الرقابية، وكفايات التوظيف لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم، فقد تم اختيار (6) جامعات سعودية بلغ عدد الأقسام الأكاديمية فيها (656) قسماً، وتم اختيار عينة عشوائية من رؤساء الأقسام بلغت (302) رئيس قسم، وتم التوصل إلى وضع تصور مقترح لتطوير الكفايات الإدارية والقيادية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، إذ أضحى هذا الأمر ضرورة حتمية لمؤسسات التعليم العالي لتحسين مستوى الأداء واستثمار العنصر البشرى بصفته المحور الأساسي في نجاح العملية الإدارية.

– **دراسة (الروسان، 2016) بعنوان: دور إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية بكلية التربية للبنات بالجبيل:** هدفت الدراسة إلى التعرف على دور إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في كلية التربية للبنات بالجبيل، وأجريت خلال العام الدراسي 2016/2015على أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية وبلغ عددهم (109) عضوا وإداريا باستخدام استبانة مكونة من (56) فقرة موزعة على موزعة على محورين وهما: المحور الأول: دور إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية ويتضمن هذا المحور ثلاثة عناصر هي(المهارات الفنية، والمهارات الإنسانية، والمهارات الفكرية) والمحور الثاني: الصعوبات التي تواجه إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية. حيث أشارت نتائج الدّراسة أن إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في كلية التربية للبنات بالجبيل كان كبيرًا. وأشارت النتائج – أيضًا الى أنه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي والوظيفة في جميع المجالات. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الخبرة في جميع المجالات.

– دراسة (أبو سمرة، وطوطح، 2017) **بعنوان التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة: الواقع والمعوقات،** هدفت الدراسة إلى التعرف على التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين: واقعه ومعوقاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن واقع التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة عالٍ جدًّا، وكان من أبرز معوقات التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس كثرة الأعباء التدريبية، وصعوبة الحصول على إجازة تفرغ علمي.

التعليق على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات المتحصلة والمتعلقة بموضوع المهارات الإدارية اللازمة لعضو هيئة التدريس يتضح الآتي:

- اختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في أن بعض الدراسات السابقة تناولت الممارسات الفعلية لعضو هيئة التدريس لبعض المهارات مثل (العلاقات الإنسانية، درجة التزام، واقع الكفايات الإدارية والقيادية)
- كما اختلف البحث عن الدراسات السابقة في أن بعض الدراسات السابقة تناولت موضوعات التطوير المهني لعضو هيئة التدريس.
- وتشابه البحث مع الدراسات السابقة في أداة الدراسة ومجتمع الدراسة.
- وتميزت هذا البحث عن الدراسات السابقة في أنه تناول المهارات الإدارية المهمة لعضو هيئة التدريس حتى يؤدي واجبه بصورة أكثر كفاءة.

إجراءات البحث:

مجتمع البحث:

تألف مجتمع البحث من جميع طلاب وطالبات الدراسات العليا المسجلين بكلية التربية جامعة أم القرى للبرنامجين (الماجستير والدكتوراه) في الأعوام (44–45) والبالغ عددهم (154) طالب وطالبة في مدينة مكة المكرمة، حسب إفادة مكتب الدراسات العليا بكلية التربية (ديسمبر 2024).

عينة الدراسة:

تتألف عينة البحث من (47) مفردة من طلاب وطالبات الدراسات العليا بكلية التربية جامعة أم القرى للبرنامجين (الماجستير والدكتوراه) في الأعوام (44–45) في مدينة مكة المكرمة، وهي نسبة (30%) تقريبًا

من مجتمع البحث، ويوضح جدول (1) خصائص عينة الدراسة، وتكونت العينة من 47 طالبا وطالبة بالدراسات العليا وجدول (4) يصف عينة الدراسة.

جدول (4) وصف عينة الدراسة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة
النوع	ذكر	20	%42.6
	أنثى	27	%57.4
المستوى الدراسي	ماجستير	19	%40.4
	دكتوراه	28	%59.6
التخصص	إدارة وتخطيط	35	%74.5
	علم نفس	8	%17.0
	مناهج وطرق طرق تدريس	2	%4.3
	أصول تربية	2	%4.3

من الجدول (1) يتضح أن عدد أفراد عينة البحث من الذكور بلغ (20) بنسبة (42.6%) بينما بلغ عدد الإناث من أفراد عينة البحث (27) مفردة بنسبة (57.4%) ، بينما بلغ عدد أفراد العينة من طلاب الدكتوراه (28) طالب وطالبة بنسبة (59.6%)، بينما بلغ عدد أفراد العينة من طلاب الماجستير (19) طالب وطالبة بنسبة (40.4%)، ويتضح أن غالبية أفراد العينة تخصصهم إدارة تربوية وتخطيط حيث بلع عددهم (35) طالب وطالبة بنسبة (74.5%) بينما بلغ عدد أفراد العينة الذين تخصصهم علم نفس (8) طالب وطالبة بنسبة (17.0%)بينما بلغ عدد أفراد العينة لكل من تخصصات (مناهج وطرق تدريس، أصول تربية) (طالبين) و بنسبة (4.3%) لكل من التخصصين

منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي، بهدف تحديد أهم المهارات الإدارية اللازمة لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة أم القرى.

أداة البحث:

استخدم الباحث الاستبانة لجمع البيانات من عينة البحث، تحديد أهم المهارات الإدارية اللازمة لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة أم القرى، وبعد الاطلاع على الأدب النظري الإداري التربوي والدراسات السابقة، تم بناء الاستبانة التي بلغ عدد عباراتها (81) عبارة موزعة بين (7 مهارات) بعد صياغتها النهائية

صدق الأداة:

عرض أداة البحث في صورتها المبدئية على مجموعة من المحكمين؛ وذلك للتأكد من صدق محتواها ومدى تحقيقها للأهداف التي وضعت من أجلها، وعلى ضوء ملاحظات المحكمين تم إجراء بعض التعديلات، وعليه فقد خرجت الاستبانة في صورتها النهائية ثم عرضت مرة ثانية فأقروها وبذلك تعد الاستبانة صالحة ومحققه لأهدافها.

تقنين الأداة

صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي على عينة قدرها 20 طالبا بحساب معامل ارتباط سبيرمان بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد وكذلك الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس وجاءت النتائج كما بجدول (2) التالي

جدول (2) قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد

التخطيط		الاتصال		التحفيز		إدارة المعرفة		الإدارة الأخلاقية		الإدارة الذاتية		التقويم	
م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط
1	0.69	1	0.89	1	0.69	1	0.75	1	0.78	1	0.82	1	0.68
2	0.75	2	0.75	2	0.82	2	0.76	2	0.68	2	0.76	2	0.75
3	0.65	3	0.69	3	0.67	3	0.68	3	0.69	3	0.69	3	0.69
4	0.82	4	0.72	4	0.72	4	0.59	4	0.72	4	0.67	4	0.75
5	0.65	5	0.58	5	0.65	5	0.67	5	0.65	5	0.75	5	0.67
6	0.72	6	0.65	6	0.59	6	0.78	6	0.72	6	0.64	6	0.82
7	0.65	7	0.76	7	0.62	7	0.62	7	0.62	7	0.72	7	0.62
8	0.66	8	0.64	8	0.66	8	0.56	8	0.59	8	0.65	8	0.75
9	0.77	9	0.72	9	0.64	9	0.62	9	0.62	9	0.78	9	0.69
–	–	10	0.74	10	0.75	–	–	10	0.66	10	0.82	10	0.56
–	–	11	0.69	–	–	–	–	11	0.64	11	0.62	11	0.62
–	–	12	0.77	–	–	–	–	12	0.75	12	0.69	12	0.63
–	–	–	–	–	–	–	–	13	0.62	–	–	13	0.59
–	–	–	–	–	–	–	–	14	0.78	–	–	14	0.79

يتضح من جدول (2) أن معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد دالة مما يعني أن العبارة تقيس ما يقيسه البعد وهو مؤشر على الصدق

جدول (3) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس

م	المهارة	الارتباط	الدلالة
1	التخطيط	0.76	0.01
2	الاتصال	0.84	0.01
3	التحفيز	0.79	0.01
4	إدارة المعرفة	0.74	0.01
5	الإدارة الأخلاقية	0.82	0.01
6	الإدارة الذاتية	0.69	0.01
7	التقويم	0.74	0.01

يتضح من جدول (3) أن معاملات الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس دالة مما يعني أن البعد يقيس ما يقيسه المقياس وهو مؤشر على الصدق

ثبات الأداة: تم التحقق من ثبات المقياس بمعادلة ألفا كرونباخ للمهارات والمقياس كاملا وجاءت النتائج كما بجدول (3) التالي

جدول (4) معاملات ثبات المقياس

م	المهارة	معامل الثبات
1	التخطيط	0.80
2	الاتصال	0.82
3	التحفيز	0.76
4	إدارة المعرفة	0.81
5	الإدارة الأخلاقية	0.80
6	الإدارة الذاتية	0.77
7	التقويم	0.76
المقياس كاملا		0.83

من خلال الجدول (4) يلاحظ أن معاملات الثبات للاستبانة كانت موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.01) حيث تراوحت قيمة ثبات الإعادة لتطبيق الاستبانة بين (0.76) – (0.83)

وتعتبر هذه القيمة مناسبة ومقبولة إحصائيا، وهي مؤشراً كافيا على أن الاستبانة تتمتع بدلالات ثبات عالية ومناسبة.

الطرق الإحصائية المستخدمة في البحث:

تمثلت الأساليب الإحصائية في: التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفاد العينة، المتوسطات الحسابية، معامل الارتباط لحساب ثبات الاستبانة، اختبار t للعينتين.

طريقة تقدير الدرجة على الأداة:

تم تقدير الدرجة على الأداة بناء على المتوسط وفقا للمعيار الوارد بجدول (5) التالي

جدول (5) طريقة تقدير الدرجة على الأداة

من	إلى	مستوى الموافقة
1	أقل من 1.75	غير مهمة
1.75	أقل من 2.50	منخفضة الأهمية
2.50	أقل من 3.25	مهمة
3.25	4	مهمة جدا

عرض النتائج ومناقشتها:

بعد تطبيق الاستبانة وتحليلها إحصائيا، وقد تم استخراج المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على كل عبارة من عبارات الاستبانة، ووفقاً لمقياس ليكرت تم استخدام المعيار التالي للحكم على درجة الاستجابة كما في جدول (5):

نتائج البحث:

إجابة: السؤال الأول والذي نصه: ما درجة أهمية مهارة (التخطيط) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب متوسط درجات العينة على كل عبارة وكذلك الانحراف المعياري والمتوسط الوزني للاستجابات وترتيب العبارات وفقا لقيم المتوسطات وتحديد مستوى موافقتهم وفقا للمعيار السابق تحديده وجاءت النتائج كما يلي

جدول (6) المتوسطات والانحرافات المعيارية لمستوى موافقة طلاب الدراسات العليا على مؤشرات مهارة التخطيط

م	البنود	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
5	**يضع أهداف واقعية وواضحة تخص مقرراته.**	3.83	0.38	مهمة جدا	**1**
6	**ملائمة الخطّة مع ما تحتاجه العملية التعليمية من زمان ومكان.**	3.77	0.48	مهمة جدا	**2**
7	**تتميّز الخطة بمرونتها وإمكانية التغيّر عليها ضمن المتغيّرات**	3.74	0.49	مهمة جدا	**3**
1	**يجيد التخطيط بأنواعه قصير وطويل المدي**	3.70	0.55	مهمة جدا	**4**
4	**تكون الخطة سلسةً وسهلة التنفيذ وبعيدة عن التعقيدات**	3.70	0.56	مهمة جدا	**5**
2	**ينفذ واجباته التعليمية وفقا لخطة شاملة يضعها من بداية العام الدراسي**	3.68	0.63	مهمة جدا	**6**
9	**لديه فهم عام وتحديد دقيق لأدوار الطلاب والمشاركين في العملية التعليمية.**	3.51	0.66	مهمة جدا	**7**
3	**لدية مقدرة على التنبؤ الدقيق.**	3.26	0.74	مهمة جدا	**8**
8	**مشاركة طلابه في وضع الخطّة لسير العملية التعليمية**	3.23	0.84	مهمة	**9**
المتوسط العام لمهارة التخطيط		3.60	0.22	مهمة جدا	

يتضح من الجدول (6) أن درجة الموافقة على مؤشرات مهارة التخطيط تراوحت بين بدرجة مهمة جدا وبدرجة مهمة وجاءت درجة الموافقة على مجمل المهارة (مهمة جدا)

وجاءت عبارة: يضع أهداف واقعية وواضحة تخص مقرراته في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.83)، وعبارة: ملائمة الخطّة مع ما تحتاجه العملية التعليمية من زمان ومكان في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.77)، وعبارة: تتميّز الخطة بمرونتها وإمكانية التغيّر عليها ضمن المتغيّرات، في المرتبة الثالثة بمتوسط بلغ (3.74). وعبارة: يجيد التخطيط بأنواعه قصير وطويل المدي في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.70). وعبارة: تكون الخطة سلسةً وسهلة التنفيذ وبعيدة عن التعقيدات، في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.70). وعبارة: ينفذ واجباته التعليمية وفقا لخطة شاملة يضعها من بداية العام الدراسي في المرتبة السادسة، بمتوسط حسابي (3.68). وعبارة: لديه فهم عام وتحديد دقيق لأدوار الطلاب والمشاركين في العملية التعليمية في المرتبة السابعة، بمتوسط (3.51). وعبارة: لدية مقدرة على التنبؤ

الدقيق، في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (3.26). بينما جاءت العبارة (مشاركة طلابه في وضع الخطّة لسير العملية التعليمية.) في الترتيب الأخير بمتوسط قدره (3.23) وبدرجة مهمة.

وتشير النتيجة أن مهارة التخطيط مهمة جدا للأستاذ الجامعي، إلى أن الأستاذ الجامعي يمارس هذه المهارة في جانب كبير من واجباته حيث يخطط الأستاذ الجامعي لواجباته في العام الدراسي، والفصل الدراسي، ولمحاضراته، وتوزيع مفردات مقرراته على أسابيع الدراسة، ويخطط لتقويم طلابه، واختباراته ونحوها. ورغم أهمية مهارة التخطيط إلا أن نتيجة دراسة هدسون (2006) كانت أن ممارسة رؤساء الأقسام ومساعديهم للتخطيط كانت بدرجة متوسطة.

إجابة السؤال الثاني: والذي نصه: ما درجة أهمية مهارة (الاتصال) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب متوسط درجات العينة على كل عبارة وكذلك الانحراف المعياري والمتوسط الوزني للاستجابات وترتيب العبارات وفقا لقيم المتوسطات وتحديد مستوى موافقتهم وفقا للمعيار السابق تحديده وجاءت النتائج كما يلي

جدول (7) المتوسطات والانحرافات المعيارية لمستوى موافقة طلاب الدراسات العليا على مؤشرات مهارة الاتصال

م	البنود	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
6	يراعي في رسالته الوضوح وتناسبها مع طلابه.	3.75	0.57	مهمة جدا	1
10	يحسن الاستماع والإنصات لطلابه.	3.68	0.63	مهمة جدا	2
4	يختار الوسيلة المناسبة لتوصيل رسالته.	3.66	0.64	مهمة جدا	3
12	يحرص على التغذية الراجعة من طلابه.	3.66	0.66	مهمة جدا	4
1	الاتصال المباشر بطلابه وكل الذي له علاقة بعمله.	3.62	0.68	مهمة جدا	5
3	الاتصال الجماعي بين المجموعات الطلابية خلال العملية التعليمية.	3.62	0.69	مهمة جدا	6
11	يستخدم لغة الجسد بمهارة بصورة فعالة.	3.59	0.65	مهمة جدا	7
5	ينوع من وسائل الاتصال بطلابه كلً وما يناسبه.	3.49	0.66	مهمة جدا	8
7	الاتصال الرسمي في توصيل المادة العلمية.	3.47	0.78	مهمة جدا	9
9	يوظف الاتصالات غير الرسمية بين الطلاب لصالح العملية التعليمية.	3.32	0.75	مهمة جدا	10
8	الاتصالات غير الرسمية بين المجموعة في القاعة الدراسية.	3.29	0.72	مهمة جدا	11

2	**الاتصال غير المباشر بكل طرقه.**	3.15	0.80	مهمة	**12**
المتوسط العام لمهارة الاتصال		**3.53**	**0.18**	مهمة جدا	

يتضح من الجدول (7) أن درجة الموافقة على مؤشرات مهارة الاتصال تراوحت بين بدرجة مهمة جدا وبدرجة مهمة وجاءت درجة الموافقة على مجمل المهارة (مهمة جدا) بمتوسط (3.53) وجاء في الترتيب الأول العبارة (**يراعي في رسالته الوضوح وتناسبها مع طلابه.**) بمتوسط (3.75).

وعبارة: يحسن الاستماع والإنصات لطلابه في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.68)، وعبارة: يختار الوسيلة المناسبة لتوصيل رسالته، في المرتبة الثالثة بمتوسط بلغ (3.66). وعبارة: يحرص على التغذية الراجعة من طلابه في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.66) وعبارة الاتصال المباشر بطلابه وكل الذي له علاقة بعمله: في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.62). وعبارة: الاتصال الجماعي بين المجموعات الطلابية خلال العملية التعليمية في المرتبة السادسة، بمتوسط حسابي (3.62). وعبارة يستخدم لغة الجسد بمهارة بصورة فعالة: في المرتبة السابعة، بمتوسط (3.59). وعبارة: ينوع من وسائل الاتصال بطلابه كلً وما يناسبه، في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (3.49). وعبارة: الاتصال الرسمي في توصيل المادة العلمية، في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (3.47). وعبارة: يوظف الاتصالات غير الرسمية بين الطلاب لصالح العملية التعليمية، في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (3.32). وعبارة: الاتصالات غير الرسمية بين المجموعة في القاعة الدراسية، في المرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي (3.29).

بينما جاءت العبارة (مشاركة طلابه في وضع الخطّة لسير العملية التعليمية.) في الترتيب الأخير بمتوسط قدره (3.23). بينما جاءت العبارة (الاتصال غير المباشر بكل طرقه.) في الترتيب الأخير بمتوسط قدره (3.15).

إجابة السؤال الثالث والذي نصه: ما درجة أهمية مهارة (التحفيز) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب متوسط درجات العينة على كل عبارة وكذلك الانحراف المعياري والمتوسط الوزني للاستجابات وترتيب العبارات وفقا لقيم المتوسطات وتحديد مستوى موافقتهم وفقا للمعيار السابق تحديده وجاءت النتائج كما يلي

جدول (8) المتوسطات والانحرافات المعيارية لمستوى موافقة طلاب الدراسات العليا على مؤشرات مهارة التحفيز

م	البنود	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
4	**يشعر الطلاب بروح العدالة والمساواة.**	3.72	0.50	مهمة جدا	**1**
5	**يعزز روح الفريق في المواقف التعليمية.**	3.66	0.56	مهمة جدا	**2**
7	**يراعي الوقت المناسب لمنح أو إبداء الحافز.**	3.55	0.69	مهمة جدا	**3**
1	**التحفيز المعنوي المناسب لطلابه بأنواعه.**	3.51	0.83	مهمة جدا	**4**
3	**يشبع الحاجات التعليمية للطلاب بشتى أنواعها.**	3.49	0.83	مهمة جدا	**5**
8	**يراعي تناسب حجم الحافز مع السلوك أو العمل المنجز.**	3.47	0.72	مهمة جدا	**6**
10	**يحرص على نوع الحافز المناسب للطالب صاحب السلوك المرغوب.**	3.45	0.75	مهمة جدا	**7**
6	**يراعي التبعية في التحفيز بأن يتبع الحافز السلوك مباشرة.**	3.34	0.76	مهمة جدا	**8**
9	**يظهر نظاما ثابتا للتحفيز الذي يمارسه مع طلابه**	3.23	0.98	مهمة	**9**
2	**التحفيز المادي المناسب لطلابه بأنواعه.**	2.85	0.88	مهمة	**10**
المتوسط العام لمهارة التحفيز		**3.43**	**0.25**	مهمة جدا	

يتضح من الجدول(8) أن درجة الموافقة على مؤشرات مهارة التحفيز تراوحت بين بدرجة مهمة جدا وبدرجة مهمة وجاءت درجة الموافقة على مجمل المهارة مهمة جدا وجاء في الترتيب الأول العبارة (**يشعر الطلاب بروح العدالة والمساواة**) بمتوسط (3.72) وعبارة: يعزز روح الفريق في المواقف التعليمية، في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.66)، وعبارة: يراعي الوقت المناسب لمنح أو إبداء الحافز، في المرتبة الثالثة بمتوسط بلغ (3.55).وعبارة: التحفيز المعنوي المناسب لطلابه بأنواعه في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.51) وعبارة: يشبع الحاجات التعليمية للطلاب بشتى أنواعها، في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.49).وعبارة: يراعي تناسب حجم الحافز مع السلوك أو العمل المنجز في المرتبة السادسة، بمتوسط حسابي (3.47). وعبارة: يحرص على نوع الحافز المناسب للطالب صاحب السلوك المرغوب في المرتبة السابعة، بمتوسط (3.45). وعبارة: يراعي التبعية في التحفيز بأن يتبع الحافز السلوك مباشرة، في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (3.34). وعبارة: يظهر نظاما ثابتا للتحفيز الذي يمارسه مع طلابه، في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (3.23).

بينما جاءت العبارة (التحفيز المادي المناسب لطلابه بأنواعه.) في الترتيب الأخير بمتوسط قدره (2.85).

إجابة السؤال الرابع والذي نصه: ما درجة أهمية مهارة (إدارة المعرفة) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب متوسط درجات العينة على كل عبارة وكذلك الانحراف المعياري والمتوسط الوزني للاستجابات وترتيب العبارات وفقا لقيم المتوسطات وتحديد مستوى موافقتهم وفقا للمعيار السابق تحديده وجاءت النتائج كما يلي

جدول (9) المتوسطات والانحرافات المعيارية لمستوى موافقة طلاب الدراسات العليا على مؤشرات مهارة إدارة المعرفة

م	البنود	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
1	**إتاحة زيادة المحتوى المعرفي في تطوير العملية التعليمية**	3.68	0.59	مهمة جدا	**1**
3	**يوظف من خبرات الطلاب ليستفيد منها الجميع.**	3.68	0.52	مهمة جدا	**2**
9	**يوظف المعرفة الظاهرية لدى الطلاب وفقا للموقف التعليمي.**	3.68	0.47	مهمة جدا	**3**
8	**ينظم المعرفة الظاهرية لدى الطلاب.**	3.64	0.49	مهمة جدا	**4**
5	**يدير بيئة التعليم بما تسمح للطلاب بتبادل والحصول على الرؤى والأفكار.**	3.62	0.61	مهمة جدا	**5**
7	**يوظف المعرفة الضمنية لدى الطلاب وفقا للموقف التعليمي.**	3.55	0.58	مهمة جدا	**6**
4	**يزيد من الاتصال الشبكي بينه وبين الطلاب.**	3.48	0.76	مهمة جدا	**7**
6	**يستنبط المعرفة الضمنية لدى الطلاب.**	3.47	0.72	مهمة جدا	**8**
2	**تسهيل وإدارة الابتكار والتعلم التراكمي.**	3.43	0.68	مهمة جدا	**9**
المتوسط العام لمهارة إدارة المعرفة		**3.58**	**0.10**	مهمة جدا	

يتضح من الجدول (9) أن درجة الموافقة على مؤشرات مهارة إدارة المعرفة جاءت بدرجة (مهمة جدا) لكل المؤشرات وجاءت درجة الموافقة على مجمل المهارة مهمة جدا وجاء في الترتيب الأول العبارة (**إتاحة زيادة المحتوى المعرفي في تطوير العملية التعليمية**) بمتوسط (3.68)

وعبارة: يوظف من خبرات الطلاب ليستفيد منها الجميع في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.68)، وعبارة: يوظف المعرفة الظاهرية لدى الطلاب وفقا للموقف التعليمي، في المرتبة الثالثة بمتوسط بلغ (3.68). وعبارة: ينظم المعرفة الظاهرية لدى الطلاب في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.64) وعبارة:

يدير بيئة التعليم بما تسمح للطلاب بتبادل والحصول على الرؤى والأفكار في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.62). وعبارة: يوظف المعرفة الضمنية لدى الطلاب وفقا للموقف التعليمي في المرتبة السادسة، بمتوسط حسابي (3.55). وعبارة: يزيد من الاتصال الشبكي بينه وبين الطلاب في المرتبة السابعة، بمتوسط (3.48). وعبارة: يستنبط المعرفة الضمنية لدى الطلاب، في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (3.47).
بينما جاءت العبارة (تسهيل وإدارة الابتكار والتعلم التراكمي.) في الترتيب الأخير بمتوسط قدره (3.43).

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة (دراسة الروسان 2016) حيث أشارت نتائج الدّراسة إلى أن دور إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في كلية التربية للبنات بالجبيل كان كبير

إجابة السؤال الخامس والذي نصه: ما درجة أهمية مهارة (الإدارة الأخلاقية) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب متوسط درجات العينة على كل عبارة وكذلك الانحراف المعياري والمتوسط الوزني للاستجابات وترتيب العبارات وفقا لقيم المتوسطات وتحديد مستوى موافقتهم وفقا للمعيار السابق تحديده وجاءت النتائج كما يلي

جدول (10) المتوسطات والانحرافات المعيارية لمستوى موافقة طلاب الدراسات العليا على مؤشرات مهارة الإدارة الأخلاقية

م	البنود	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
1	**يحترم ويقدر طلابه بصورة واضحة.**	3.81	0.54	مهمة جدا	**1**
6	**يبدي استقامة في كل أفعاله أمام الطلاب.**	3.81	0.40	مهمة جدا	**2**
4	**يتحلى بالصدق والأمانة.**	3.79	0.51	مهمة جدا	**3**
10	**يبدي وعياً ممتازاً بالقيم.**	3.79	0.46	مهمة جدا	**4**
7	**يبدي روحاً إنسانية في تعامله مع طلابه.**	3.77	0.48	مهمة جدا	**5**
12	**يشجع المبادرات التي يبديها الطالب.**	3.77	0.43	مهمة جدا	**6**
13	**يمارس إدارة العملية التعليمية بالقدوة.**	3.77	0.41	مهمة جدا	**7**
3	**يعامل الطلاب بعدالة وتساوي دون اعتبار لأي عوامل أخرى.**	3.72	0.56	مهمة جدا	**8**
8	**دائماً يضع ما يفيد طلابه في محور اهتمامه**	3.72	0.54	مهمة جدا	**9**
11	**يظهر بعد نظر في تفاعله مع قضايا طلابه.**	3.68	0.56	مهمة جدا	**10**

م	البنود	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
9	يبدي تعاطفاً ورغبة صادقة في الإصلاح.	3.66	0.64	مهمة جدا	11
14	لا يتسامح مع الانتهاكات الأخلاقية.	3.62	0.53	مهمة جدا	12
2	يخدم طلابه بإخلاص وتجرد.	3.59	0.68	مهمة جدا	13
5	يحرص على بناء فرق العمل العلمية من طلابه	3.57	0.62	مهمة جدا	14
المتوسط العام لمهارة الإدارة الأخلاقية		**3.72**	**0.08**	مهمة جدا	

يتضح من الجدول (10) أن درجة الموافقة على مؤشرات مهارة الإدارة الأخلاقية جاءت بدرجة مهمة جدا لكل المؤشرات وجاءت درجة الموافقة على مجمل المهارة مهمة جدا وجاء في الترتيب الأول العبارة **(يحترم ويقدر طلابه بصورة واضحة.)** بمتوسط (3.81).

وجاءت عبارة: يبدي استقامة في كل أفعاله أمام الطلاب في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.81)، وعبارة: يتحلى بالصدق والأمانة، في المرتبة الثالثة بمتوسط بلغ (3.79). وعبارة: يبدي وعياً ممتازاً بالقيم في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.79) وعبارة: يبدي روحاً إنسانية في تعامله مع طلابه في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.77). وعبارة: يشجع المبادرات التي يبديها الطالب في المرتبة السادسة، بمتوسط حسابي (3.77). وعبارة: يمارس إدارة العملية التعليمية بالقدوة في المرتبة السابعة، بمتوسط (3.77). وعبارة: يعامل الطلاب بعدالة وتساوي دون اعتبار لأي عوامل أخرى، في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (3.72). وعبارة: دائماً يضع ما يفيد طلابه في محور اهتمامه، في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (3.72) وعبارة: يظهر بعد نظر في تفاعله مع قضايا طلابه، في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (3.68). وعبارة: يبدي تعاطفاً ورغبة صادقة في الإصلاح، في المرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي (3.66). وعبارة: لا يتسامح مع الانتهاكات الأخلاقية، في الثانية الحادية عشر بمتوسط حسابي (3.62). وعبارة: يخدم طلابه بإخلاص وتجرد، في المرتبة الثالثة عشر بمتوسط حسابي (3.59). بينما جاءت العبارة (يحرص على بناء فرق العمل العلمية من طلابه) في الترتيب الأخير بمتوسط قدره (3.57).

وتختلف هذه النتيجة جزئيا مع ما توصلت إليه دراسة (الحوراني، وطناش 2007) وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود (14) سلوكاً تمثل أكثر أنماط السلوك الخلقية للطلاب.

إجابة السؤال السادس والذي نصه: ما درجة أهمية مهارة (الإدارة الذاتية) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب متوسط

درجات العينة على كل عبارة وكذلك الانحراف المعياري والمتوسط الوزني للاستجابات وترتيب العبارات وفقا لقيم المتوسطات وتحديد مستوى موافقتهم وفقا للمعيار السابق تحديده وجاءت النتائج كما يلي

جدول (11) المتوسطات والانحرافات المعيارية لمستوى موافقة طلاب الدراسات العليا على مؤشرات مهارة الإدارة الذاتية

م	البنود	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
1	**يمنح الطلاب المرونة اللازمة للتعبير داخل القاعة.**	3.74	0.61	مهمة جدا	**1**
5	**يعزز معنويات الطلاب ودافعيتهم للتعلم.**	3.68	0.56	مهمة جدا	**2**
6	**يشجع الإنجازات الأكاديمية للطلاب.**	3.64	0.57	مهمة جدا	**3**
12	**ينشر ثقافة المحاسبية الذاتية بين طلابه.**	3.64	0.47	مهمة جدا	**4**
3	**يوفر لطلابه المناخ الإبداعي اللازم.**	3.62	0.61	مهمة جدا	**5**
8	**يُرسخ ثقافة المشاركة وإبداء الرؤى.**	3.57	0.71	مهمة جدا	**6**
7	**يجعل من المحاضرات وسيلة لتعزيز الثقة بالنفس**	3.55	0.72	مهمة جدا	**7**
11	**يعزز ثقافة العمل التعاوني في العملية التعليمية.**	3.55	0.58	مهمة جدا	**8**
4	**يعطي الطلاب مزيدا من الاستقلال والسلطة الذاتية.**	3.49	0.80	مهمة جدا	**9**
10	**يوظف التقنيات الحديثة في تنمية روح الإدارة الذاتية للطلاب.**	3.47	0.78	مهمة جدا	**10**
9	**يمتلك خبرة كافية في إدارة برامج التنمية الذاتية للطلاب.**	3.43	0.71	مهمة جدا	**11**
2	**يعزز الحكم الذاتي للطلاب داخل قاعة الدراسة.**	3.38	0.80	مهمة جدا	**12**
المتوسط العام لمهارة الإدارة الذاتية		**3.56**	**0.11**	مهمة جدا	

يتضح من الجدول (11) أن درجة الموافقة على مؤشرات مهارة الإدارة الذاتية جاءت بدرجة مهمة جدا لكل المؤشرات وجاءت درجة الموافقة على مجمل المهارة مهمة جدا وجاء في الترتيب الأول العبارة (**يمنح الطلاب المرونة اللازمة للتعبير داخل القاعة.**) بمتوسط (3.74).

وجاءت عبارة: يعزز معنويات الطلاب ودافعيتهم للتعلم في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.68)، وعبارة: يشجع الإنجازات الأكاديمية للطلاب، في المرتبة الثالثة بمتوسط بلغ (3.64). وعبارة: ينشر ثقافة المحاسبية الذاتية بين طلابه، في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.64). وعبارة: يوفر لطلابه المناخ الإبداعي اللازم، في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.62). وعبارة: يُرسخ ثقافة المشاركة وإبداء الرؤى في المرتبة السادسة، بمتوسط حسابي (3.57). وعبارة: يجعل من المحاضرات وسيلة لتعزيز الثقة بالنفس

في المرتبة السابعة، بمتوسط (3.55). وعبارة: يعزز ثقافة العمل التعاوني في العملية التعليمية، في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (3.55). وعبارة: يعطي الطلاب مزيدا من الاستقلال والسلطة الذاتية، في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (3.49) وبدرجة مهمة. وعبارة: يوظف التقنيات الحديثة في تنمية روح الإدارة الذاتية للطلاب، في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (3.47). وعبارة: يمتلك خبرة كافية في إدارة برامج التنمية الذاتية للطلاب في المرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي (3.43). بينما جاءت العبارة (يعزز الحكم الذاتي للطلاب داخل قاعة الدراسة.) في الترتيب الأخير بمتوسط قدره. (3.38).

إجابة السؤال السابع: والذي نصه: ما درجة أهمية مهارة (التقويم) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب متوسط درجات العينة على كل عبارة وكذلك الانحراف المعياري والمتوسط الوزني للاستجابات وترتيب العبارات وفقا لقيم المتوسطات وتحديد مستوى موافقتهم وفقا للمعيار السابق تحديده وجاءت النتائج كما يلي

جدول (12) المتوسطات والانحرافات المعيارية لمستوى موافقة طلاب الدراسات العليا على مؤشرات مهارة التقويم

م	البنود	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
11	**يستطيع أن يحكم بموضوعية عن مستويات طلابه**	3.74	0.53	مهمة جدا	**1**
8	**يقوم بصورة شاملة للموقف التعليمي.**	3.70	0.52	مهمة جدا	**2**
10	**يحدد عدد من المعايير الواضحة الإجرائية التي يتم التقويم في ضوئها.**	3.70	0.51	مهمة جدا	**3**
12	**يستطيع أن يحدد نقاط الضعف ونقاط القوة في العملية التعليمية.**	3.68	0.57	مهمة جدا	**4**
14	**يستخدم التقويم كوسيلة لتطوير العملية التعليمية.**	3.68	0.56	مهمة جدا	**5**
9	**يقوم بصورة واقعية للموقف التعليمي.**	3.66	0.52	مهمة جدا	**6**
13	يستخدم أساليب متنوعة في التقويم.	3.62	0.68	مهمة جدا	**7**
3	**يستطيع التشخيص واستخدام المعلومات لعلاج الحالات التعليمية.**	3.53	0.75	مهمة جدا	**8**
5	**يستخدم التقييم والتقويم باستمرار.**	3.53	0.72	مهمة جدا	**9**
7	**يراعي الاقتصاد في الوقت والجهد في عملية التقويم.**	3.51	0.75	مهمة جدا	**10**

م	البنود	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
6	**يتعاون مع طلابه في عملية التقييم والتقويم.**	3.43	0.71	مهمة جدا	**11**
2	**من المعلومات المتاحة له يستطيع أن يتنبأ بصورة سليمة.**	3.40	0.76	مهمة جدا	**12**
4	**يستطيع تصنيف وتصفية ما متوفر له من معلومات والاستفادة منها.**	3.40	0.74	مهمة جدا	**13**
1	**يقوم بالمسح العلمي للموقف التعليمي.**	3.36	0.74	مهمة جدا	**14**
المتوسط العام لمهارة التقويم		**3.57**	**0.13**	مهمة جدا	

يتضح من الجدول (12) أن درجة الموافقة على مؤشرات مهارة التقويم جاءت بدرجة مهمة جدا لكل المؤشرات وجاءت درجة الموافقة على مجمل المهارة مهمة جدا وجاء في الترتيب الأول العبارة **(يستطيع أن يحكم بموضوعية عن مستويات طلابه.)** بمتوسط (3.74).

وجاءت عبارة: يستطيع أن يحكم بموضوعية عن مستويات طلابه في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.70)، وعبارة: يحدد عدد من المعايير الواضحة الإجرائية التي يتم التقويم في ضوئها، في المرتبة الثالثة بمتوسط بلغ (3.70). وعبارة: يستطيع أن يحدد نقاط الضعف ونقاط القوة في العملية التعليمية في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.68) وعبارة: يستخدم التقويم كوسيلة لتطوير العملية التعليمية في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.68). وعبارة: يقوم بصورة واقعية للموقف التعليمي في المرتبة السادسة، بمتوسط حسابي (3.66). وعبارة: يستخدم أساليب متنوعة في التقويم، في المرتبة السابعة، بمتوسط (3.62). وعبارة: يستطيع التشخيص واستخدام المعلومات لعلاج الحالات التعليمية، في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (3.53). وعبارة: يستخدم التقييم والتقويم باستمرار، في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (3.53). وعبارة يراعي الاقتصاد في الوقت والجهد في عملية التقويم في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (3.51). وعبارة: يتعاون مع طلابه في عملية التقييم والتقويم، في المرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي (3.43). وعبارة: من المعلومات المتاحة له يستطيع أن يتنبأ بصورة سليمة، في الثانية عشر بمتوسط حسابي (3.40). وعبارة: يستطيع تصنيف وتصفية ما متوفر له من معلومات والاستفادة منها، في المرتبة الثالثة عشر بمتوسط حسابي (3.40). بينما جاءت العبارة (يقوم بالمسح العلمي للموقف التعليمي.) في الترتيب الأخير بمتوسط قدره (3.36).

السؤال الثامن ونص على هل توجد فروق في متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (النوع المستوى الدراسي)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار مان ويتني للفروق بين مجموعتين مستقلتين عددهما أقل من 30 وجاءت النتائج كما بجدول (13، 14) التاليين:

أولا الفروق وفقًا للنوع

جدول (13) قيمة اختبار مان ويتني للفروق في استجابات العينة وفقا للنوع

المهارة	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة u	مستوى الدلالة
التخطيط	ذكر	20	37.50	750.00	صفر	0.01
	أنثى	27	14.00	378.00		
الاتصال	ذكر	20	37.50	750.00	صفر	0.01
	أنثى	27	14.00	378.00		
التحفيز	ذكر	20	36.90	738.00	12.0	0.01
	أنثى	27	14.44	390.00		
إدارة المعرفة	ذكر	20	35.50	710.00	40.0	0.01
	أنثى	27	15.48	418.00		
الإدارة الأخلاقية	ذكر	20	33.00	660.00	90.0	0.01
	أنثى	27	17.33	468.00		
الإدارة الذاتية	ذكر	20	35.00	700.00	50.0	0.01
	أنثى	27	15.85	428.00		
التقويم	ذكر	20	36.00	720.00	30.0	0.01
	أنثى	27	15.11	408.00		
الدرجة الكلية	ذكر	20	37.50	750.00	صفر	0.01
	أنثى	27	14.00	378.00		

يتضح من جدول (13) أن قيمة اختبار مان ويتني جاءت دالة في جميع المهارات والدرجة الكلية في اتجاه الذكور.

حيث توجد فروق في متوسطات إجابات عينة البحث لصالح الذكور.

وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه نتيجة دراسة (الحوراني، وطناش 2007) وهي وجود فروق إحصائية دالة فيما يتعلق بأخلاقيات السلوك الأكاديمي للأستاذ الجامعي تعزى إلى متغيرات الجنس

ثانيا الفروق وفقا للمستوى الدراسي:

جدول (14) قيمة اختبار مان ويتني للفروق في استجابات العينة وفقا للنوع

المهارة	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة u	مستوى الدلالة
التخطيط	ماجستير	19	37.50	712.50	9.50	0.01
	دكتوراه	28	14.84	415.50		
الاتصال	ماجستير	19	37.97	721.50	0.5	
	دكتوراه	28	14.52	406.50		
التحفيز	ماجستير	19	37.26	708.00	14.0	0.01
	دكتوراه	28	15.00	420.00		
إدارة المعرفة	ماجستير	19	35.50	674.50	47.5	0.01
	دكتوراه	28	16.20	453.50		
الإدارة الأخلاقية	ماجستير	19	33.00	627.00	95.0	0.01
	دكتوراه	28	17.89	501.00		
الإدارة الذاتية	ماجستير	19	35.00	665.00	57.0	0.01
	دكتوراه	28	16.54	463.00		
التقويم	ماجستير	19	36.00	684.00	38.0	0.01
	دكتوراه	28	15.86	444.00		
الدرجة الكلية	ماجستير	19	37.97	721.50	0.50	0.01
	دكتوراه	28	14.52	406.50		

يتضح من جدول (14) أن قيمة اختبار مان ويتني جاءت دالة في جميع المهارات والدرجة الكلية في اتجاه طلبة الماجستير. حيث اتضح وجود فروق في متوسطات إجابات عينة البحث لصالح طلاب الماجستير.

أهم النتائج: يمكن إيراد أهم نتائج البحث في الآتي:

1/ درجة أهمية مهارة (التخطيط) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا، بدرجة مهمة جداً.

2/ درجة أهمية مهارة (الاتصال) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا، بدرجة مهمة جداً.

3/ درجة أهمية مهارة (التحفيز) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا، بدرجة مهمة جداً.

4/ درجة أهمية مهارة (إدارة المعرفة) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا، بدرجة مهمة جداً.

5/ درجة أهمية مهارة (الإدارة الأخلاقية) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا، بدرجة مهمة جداً.

6/ درجة أهمية مهارة (الإدارة الذاتية) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا، بدرجة مهمة جداً.

7/ درجة أهمية مهارة (التقويم) لعضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا، بدرجة مهمة جداً.

8/ توجد فروق في متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (النوع) في جميع المهارات والدرجة الكلية في اتجاه الذكور.

9/ توجد فروق في متوسطات إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (المستوى الدراسي) في جميع المهارات والدرجة الكلية في اتجاه طلبة الماجستير.

التوصيات:

- التأكيد على أهمية المهارات المذكورة لعضو هيئة التدريس.
- وضرورة اهتمام عضو هيئة التدريس باكتساب هذه المهارات وتعزيزها لديه.
- إقامة الدورات التدريبية لإكساب الأستاذ الجامعي المهارات الإدارية موضوع البحث.

المقترحات

يقترح الباحث إجراء دراسات مستقبلية بالعناوين الآتية:

- أهم المهارات التقنية اللازمة للأستاذ الجامعي لأداء دوره.
- أهم المهارات التربوية اللازمة للأستاذ الجامعي في الكليات التطبيقية العلمية.
- أهم المهارات الإدارية اللازمة للأستاذ الجامعي في الكليات التطبيقية العلمية.

المراجع:

بابطين، عبد الرحمن بن عبد الوهاب (2007) ممارسة الأستاذ الجامعي للعلاقات الإنسانية كما يراها طلاب كلية التربية بجامعة الملك سعود"، الجمعية العلمية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) رسالة التربية وعلم النفس، جامعة الملك سعود، العدد،29 ص ص 169-145.

الحوراني، غالب وطناش، سلامة (2007). الأخلاقيات الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، مجلة الدراسات، مج،34 العدد،2 الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

أبو جبر، عدنان حمدان (2014). دور أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة في تعزيز مبدأ الوسطية لدى طلبتهم وسبل تفعيله، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية (غزة)، فلسطين.

أبو شرخ، نادر حامد عبد الرزاق (2010) تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر: غزة فلسطين.

أبو زعيتر، منير حسن (2009). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة للمهارات القيادية وسبل تطويرها. رسالة ماجستير غير منشورة في أصول التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

داغر، أزهار والطراونة، الخليف والقضاة، محمد (2016) درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجات سوق العمل، مجلة دراسات (العلوم التربوية)، المجلد43، ملحق5، ص2033-2049.

الدوري، سلامة (2009) إدارة المعرفة في التعليم، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية.

الدرويش، مقعد فيحان(2010م). المهارات الإبداعية للقائد الأمني ودورها في التغيير التنظيمي من وجهة نظر العاملين في جوازات منطقة المدينة المنورة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض.

أم الخير، حمدي: خصائص وأدوار الأستاذ الجامعي في ظل معايير الجودة مجلة العلوم القانونية والاجتماعية المجلد 6، العدد 4 (31 ديسمبر/كانون الأول 2021)، ص ص. 1093-1115، 23ص: جامعة زيان عاشور بالجلفة كلية الحقوق والعلوم السياسية2021-12-31 الجزائر.

داوود، محمود السيد (2011). صفات الأستاذ الجامعي المتسم بالوسطية، ورقة بحثية مقدمة لمؤتمر دور الجامعات العربية في تعزيز مبدأ الوسطية بين الشباب العربي المنعقد في المدينة المنورة بتاريخ 6-9 مارس.

دياب، سهيل رزق (2006). المدرس الجامعي في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرون (أدواره المتوقعة، سماته، ومقوماته)، المؤتمر العلمي (المعلم في الألفية الثالثة، رؤية آنية ومستقبلية) جامعة الإسراء، الأردن.

راتب، أسامة كامل (2002) تجريب المهارات النفسية، تطبيقات في المجال الرياضي ز القاهرة: دار الفكر العربي.

الروسان، هدى محمد عساف، (2017) دور إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية بكلية التربية للبنات بالجبيل مجلة كلية التربية المجلد الثالث والثلاثون– العدد الأول– جزء ثان – يناير.

سعود، فهد العثيمين (2008) أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، مكتبة التوبة

السلمي، فاطمة عايض (2017). دور مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية في تنمية المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: جامعة الملك سعود أنموذجا. أبحاث مؤتمر: دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030م –جامعة القصيم –السعودية، القصيم: جامعة القصيم، 930 –972.

الشريف، طلال بن عبد الله حسين (2014) تصور مقترح لتطوير الكفايات الإدارية والقيادية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء الاتجاهات الإدارية الحديثة. مجلة العلوم التربوية (4) 22، ص 725 – 798.

عبد القادر، آدم الأمين (2017) مهارات الاتصال: النظرية والتطبيق. ط3. الدمام مكتبة المتنبئ.

عبد الله، صفاء، إبراهيم، منال (2011). صفات الأستاذ الجامعي المتسم بالوسطية، ورقة بحثية مقدمة لمؤتمر دور الجامعات العربية في تعزيز مبدأ الوسطية بين الشباب العربي المنعقد في المدينة المنورة بتاريخ 66–9 مارس.

عزيز، حاتم (2012) تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة، دراسة ميدانية على طلبة جامعة ديالي، مجلة الفتح، جامعة ديالي، العراق العدد 50.

عليان، ربحي مصطفى (2012) إدارة المعرفة، ط2، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

العيسى، احمد بن محمد (2005). التعليم في المملكة العربية السعودية، دار الزيتونة للنشر والتوزيع، الرياض.

العتيبي، منيرة بنت نايف بن ناصر (2018). "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء معايير الجودة النوعية." مجلة البحث العلمي في التربية: جامعة عين شمس – كلية البنات للآداب والعلوم والتربية ع19، ج3، ص347 – 530.

صدام، محمد محمود وآخرون (2011) أثر المعايير الأخلاقية للمحاسب الإداري في جودة معلومات التقارير المالية، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد 4، العدد 7، العراق، ص: 504.

الفارس، سليمان (2011) أثر سياسات التحفيز في الولاء التنظيمي بالمؤسسات العامة، مجلة دمشق الاقتصادية والقانونية، العدد 27 المجلد الأول.

القاضي، عدنان محمد (2014) تقويم برامج الموهوبين أسس علمية وفق معايير الإدارة العالمية، الكويت، دار الميلة للنشر والتوزيع.

الكثيري، راشد حمد والنصار، صالح عبد العزيز (2005). المدخل للتدريس، مطابع الحميضي، الرياض.

المطيري، خالد (2009)، درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة

مرتجى، ذكريات أحمد محمد(2009م). دور المشرف التربوي في تنمية المهارات القيادية لدى معلمي المرحلة الإعدادية في مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة وسبل تفعيله. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. الجامعة الإسلامية. غزة.

الهجهوج، سعد بن ذعار (2016). مسؤولية الأستاذ الجامعي في تعزيز منهج الوسطية لدى الطلاب الجامعيين. المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب. المجلد 32. العدد 65.

نور الدين، عصام (2010) إدارة المعرفة والتكنولوجيا الحديثة، دار أسامة للنشر والتوزيع عمان، الأردن.

يونس، مجدي محمد (2014). "واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي." مجلة العلوم التربوية والنفسية: جامعة البحرين – مركز النشر العلمي مج15، ع2، ص201 – 243.

https://www.alyaum.com/articles/836874.

http://gesten.ksu.edu.sa/sites/gesten.ksu.edu.sa/files/imce_images/49d.pdf

-Hudosn.V.(2006) Best Administration Practice in Sheffield Hallm University. **British Higher Education Journal.**4(50;30 -90)