كلية التربية
كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم
إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)
=======

صورة أستاذ الجامعة من وجهة نظر طلابه –
دراسة عبر ثقافية

إعـداد

د/ علا عبد الرحيم أحمد
مدرس بقسم أصول التربية
كلية التربية– جامعة الفيوم

د/ أسماء عبد السلام أحمد
مدرس بقسم أصول التربية
كلية التربية– جامعة الفيوم

﴿ المجلد الرابع والثلاثون– العدد الثانى – فبراير ٢٠١٨م ﴾

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

ملخص:

استهدفت الدراسة تعرف صورة أستاذ الجامعة التي يتوقعها الطلاب قبل التحاقهم بالجامعة والصورة التي وجدها الطلاب بعد التحاقهم بالجامعة في كل من مصر وكندا والصين، وما تتضمنه هذه الصورة من إيجابيات وسلبيات، كذلك تعرف مدى وجود فروق بين استجابات الطلاب عن صورة أستاذ الجامعة قبل وبعد التحاقهم بالجامعة في الدول موضع الدراسة، ومن ثم تعرف تأثير العوامل الثقافية والتعليمية التي أثرت على تكوين هذه الصورة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٥) طالبا بجامعة الفيوم–مصر، و(٧٥) طالبا جامعة وسط الصين الزراعيةHuazhong Agricultural University – الصين، (٦٠) طالبا جامعة شيربوكSherbrooke– كندا، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها أن الطلاب ركزوا في جميع البلدان موضع الدراسة على الصفات المرتبطة بالدور التعليمي مقارنة بالصفات المرتبطة بالدور البحثي والدور المجتمعي، كما أن الصورة الذهنية التي تمناها الطلاب في أستاذ الجامعة في جميع البلدان موضع الدراسة جاءت جميعها إيجابية، وهو ما يدل على تفاؤل الطلاب، غير أن الصورة الذهنية التي وجدها الطلاب في أستاذ الجامعة بعد التحاقهم بالجامعة في كل من كندا والصين جاءت إيجابية، بينما جاءت في مصر سلبية، والذي قد يرجع إلى طبيعة الدراسة في هذه المجتمعات وأسلوب اختيار عضو هيئة التدريس وإعداده وكذلك الإمكانات المتوافرة في كل جامعة.

الكلمات المفتاحية: صورة – أستاذ الجامعة

Abstract:

The study aimed to identify the image of the university professor that the students expect before joining the university and the image that they found after joining it in Egypt, Canada and China; and the advantages and disadvantages of this image. In addition to recognizing the differences between the students' responses about the image of the university professor before and after joining the university in the three countries in which the study has been applied, identifying the effect of the cultural and educational factors influenced the composition of this image.

The study used the descriptive approach, it was applied to (125) students at Fayoum University in Egypt, (75) students at Huazhong Agricultura University in China, and (60) students at Sherbrooke University in Canada. The study concluded that the students focused on the qualities associated with the educational role compared to those related to the research and societal role, also, the mental image that the students wished in the university professor in the three countries was positive, indicating the students' optimism. Although the mental image that the students found in the professor after joining the university in Canada and China was positive, it was negative in Egypt, which may be due to the nature of the study in these communities and the method of selecting and preparing the faculty member as well as the available resources in each university.

key words : Image - Professor

مقدمة

يعد عضو هيئة التدريس حجر الزاوية في البناء الجامعي ويعول عليه تحقيق أهدافها والقيام بوظائفها كما يتوقف عليه نجاحها أو فشلها، فهو يرتبط بوظائف الجامعة وذلك من خلال مهامه المتمثلة في إثراء المعرفة ونشرها بالبحث العلمي والتدريس وتطبيقها من خلال المساهمة في خدمة المجتمع، كما يقوم الأستاذ الجامعي بدور بالغ التأثير سواء في بناء شخصية طلابه وتكوينهم العلمي أو في تجديد برامج الجامعة وأنشطتها العلمية المرتبطة ارتباطاً مباشراً ببرامج المجتمع وتعكس احتياجاته، كما يقوم بدور فاعل في تنفيذ هذه البرامج وتقييمها بين حين وآخر ومن ثم تعديل مسارها ورفع كفاءتها لضمان تحقيق أهدافها(١).

ومن ثم تتوقف جودة التعليم الجامعي على قدرة أعضاء هيئة التدريس على أداء مهامهم والقيام بأدوارهم في ضوء أهداف الجامعة وعلى أساس من معايير الأداء التي تضعها، كما أن قيمة الجامعة تظل مرهونة بقيمة هيئات التدريس بها وكفاءتهم العلمية(٢).

ولقد حاولت العديد من الدراسات والنظريات تحديد أدوار عضو هيئة التدريس وما قد تتضمنه من صفات تساعد على أدائه لأدواره بنجاح، وبالرغم من تعدد هذه الدراسات إلا أنها حددت هذه الأدوار في الدور التعليمي والبحثي والمجتمعي وهو ما يتوافق ووظائف الجامعة، كما أكدت على أنه برغم التغييرات التي طرأت على الجامعة إلا أن التدريس يعد أكثر وظائف الجامعة أهمية، فالتدريس الجامعي يسهم بقدر كبير في البحوث الخاصة بأعضاء هيئة التدريس ويزودهم بخبرات شتى كما يفتح أمامهم آفاقا جديدة ومبتكرة للبحث العلمي وذلك عن طريق ما يحدث بينهم وبين الطلاب من حوار ونقاشات(٣)، كما تعد العلاقة المتبادلة وسيادة العلاقات الإنسانية بين الطالب وعضو هيئة التدريس من أهم العوامل التي تكمن وراء إنتاجية الطالب وتقدمه العلمي(٤).

غير أن البعض يتشكك في توافر الاستقامة والكمال الخُلقي في غالب أساتذة الجامعات ، ويذهبون إلى القول بأن هناك إدعاءات تنطلق من داخل أسوار الجامعات ومن خارجها وتؤكد أن الجامعات والأساتذة فشلوا في ضبط أنماط الحياة الأكاديمية أو إظهار نماذج للسلوك الخُلقي (٥)، منوهين لبعض المؤشرات الدالة على ذلك والتي منها الانتحال العلمي، والاستغلال المادي للطلاب من خلال بيع المذكرات، وضعف الالتزام بوقت المحاضرة، والسلطوية في التعامل وغير ذلك من مؤشرات.

وبالإضافة إلى ذلك يواجه أساتذة الجامعات العديد من الضغوط والتحديات التي تؤثر على ممارستهم الأكاديمية والعلمية، فازدياد الحاجة لأعضاء هيئة تدريس في تخصصات متنوعة، أدى إلى انضمام أعضاء هيئة تدريس للسلك الجامعي دون المستوى حيث أصبح الشرط الوحيد للاختيار هو الدرجة العلمية والتقدير بغض النظر عن الجوانب الشخصية والأخلاقية، مما أدى لتغير النظرة الاجتماعية لصورة أستاذ الجامعة فتأثرت مكانته الاجتماعية ولم يعد للمهنة كل ذلك البريق الذي كان لها بحكم التقاليد، كما اختفت المدارس الفكرية بالجامعات وأصبحت الأبحاث تسير بصورة فردية ويندر أن توجد الأبحاث الجماعية، وافتقدت الهيئات التدريسية الحديثة التتلمذ على يد الأساتذة ولكن تركزت للاجتهادات الشخصية فقط، كذلك أدى التطور التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية إلى إحداث تغييرات جوهرية في متطلبات الموقف التعليمي من حيث وسائل نقل المعرفة وأدوار أعضاء هيئة التدريس مما قد يسبب نوعا من الزخم والاضطراب لأعضاء هيئة التدريس لعدم القدرة على التفاعل والتواصل بالتكنولوجيا الجديدة ومن ثم إلى التغيير في أسلوب التعامل مع الطلاب(٦).

يتضح مما سبق أن هناك العديد من التحديات والإدعاءات التي تؤثر على أداء عضو هيئة التدريس وعلى قدرته على القيام بأدواره الأكاديمية والعلمية، ومن ثم على طلابه وعلاقته بهم، فإلى أي درجة كان هذا التأثير وما مدى تأثيره على علاقة عضو هيئة التدريس بطلابه، وعلى الصورة التي يكونها الطلاب عنهم، هذه التساؤلات وغيرها سوف تحاول الدراسة الحالية الإجابة عنها من خلال المحاور التالية.

الدراسات السابقة:

لقد أجريت العديد من الدراسات حول صورة أستاذ الجامعة وسماته وأخلاقياته من وجهة نظر طلابه، وسوف تعرض الدراسة لبعض منها خلال محورين، المحور الأول ويتناول صورة أستاذ الجامعة من وجهة نظر طلابه، والمحور الثاني يتناول الدراسات التي تناولت سمات وأخلاقيات الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وأثرها على الطلاب، وسوف يتم ترتيبها من الأحدث للأقدم على النحو التالي:

المحور الأول: ويتناول الدراسات التي تناولت صورة أستاذ الجامعة من وجهة نظر طلابه

ومن هذه الدراسات دراسة (يحيي زهران، ٢٠١٢)، والتي هدفت تطوير نموذج لشجرة الأهداف السلوكية والمهارية للأستاذ الجامعى وإقتراح مؤشرات لقياس الصورة الذهنية للأستاذ الجامعى لدى طلابه إستناداً لذلك النموذج مع تحليل المؤشرات والتعرف على طبيعة الصورة الذهنية للأستاذ الجامعى من وجه نظر الطلاب، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أنه يمكن تصنيف المهارات إلى ثلاث مستويات من الإحتياجات هي: إحتياجات مهارية سلوكية عاجلة– إحتياجات مهارية سلوكية على المدى القصير – إحتياجات مهارية سلوكية على المدى الطويل، كما جاءت العدالة والشفافية لأساتذة الكلية في مقدمة المهارات التى تتوفر لأساتذة الكلية وهو ما يمثل الجذر الأصيل لشجرة الأهداف الذي يجب ترسيخه وإعلانه بإعتباره ركيزة لباقى المهارات السلوكية(٧).

كما هدفت دراسة (محمد يوسف، ٢٠٠٩) تعرف مدى شيوع أو تكرار المظاهر السلبية المتعلقة بالصورة الذهنية المدركة للأستاذ الجامعي بكليات التربية البدنية والرياضية فيما يتعلق بأبعاد الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن الجانب الأخلاقي لدى بعض أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية البدنية والرياضية يتصف بصفات غير حميدة، أما السلوك الاجتماعي لدى البعض منهم يتصف بطغيان القيم المادية وشيوع السطحية في العلاقات الاجتماعية، وانخفاض الكفاءة العلمية والحماس والتفكير في البحث العلمي، كما أوصى الباحث بضرورة الاهتمام بإجراء تقويم مستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس وفق معايير جودة التعليم العالي (٨).

أما دراسة (سكران،٢٠٠١) فقد هدفت إلى الكشف عن صورة أستاذ الجامعة من وجهة نظر الطلاب قبل دخولهم الجامعة وبعد التحاقهم بها، والصورة التي ينبغي أن يكون عليها الأستاذ الجامعي، وتكونت عينة الدراسة من طلاب السنوات النهائية في قسم العلوم الطبيعية والرياضيات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن صورة أستاذ الجامعة من وجهة نظر الطلاب قبل دخولهم الجامعة صورة ايجابية في عمومها، غير أن صورة أستاذ الجامعة بعد دخولهم الجامعة هي صورة سلبية في عمومها، وأن صورة الأستاذ الجامعي المثالية تحددها صفات علمية ومهنية واجتماعية ومعرفية وأكاديمية، كما يوجد تفاوت كبير بين المثال والواقع لصورة أستاذ الجامعة من وجهة نظر الطلاب(٩).

المحور الثاني: ويتناول الدراسات التي تناولت سمات وأخلاقيات الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وأثرها على الطلاب

ومن هذه الدراسات دراسة (Joseph,2017) والتي استهدفت استقراء بعض الدراسات المقدمة عن علاقة الطلاب بأعضاء هيئة التدريس خارج المحاضرات وأثرها على نواتج التعلم، ومنها دراسة طولية لمدة (٢٥) عاما شملت (٥٠٠٠٠٠) طالب و(١٣٠٠) مؤسسة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها أن الاتصال بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب خارج المحاضرات يرتبط تجريبيا بنتائج إيجابية متعددة مثل: مواصلة الدراسة والحد من التسرب– تنمية التفكير النقدي– المساهمة في التطور الشخصي والفكري للطلاب– زيادة التطلعات التعليمية – زيادة الارتياح لدى أعضاء هيئة التدريس– ارتفاع درجة الرضا عن الكلية، كما أوصت الدراسة بعدد من الممارسات المؤسسية التي يمكن تصميمها وتنفيذها لزيادة التواصل بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب خارج القاعات التدريسية ومنها قيام أعضاء هيئة التدريس بزيارة مساكن الطلاب لإجراء مناقشات مع مجموعات صغيرة منهم(١٠).

كما قام (Joseph,2017) بدراسة استهدفت تعرف العوامل التي تساعد على بقاء الطالب في الجامعة ومنع تسربه، وتوصلت لعدة نتائج منها أن أهم تلك العوامل هو العلاقة التي تربط الطلاب بأعضاء هيئة التدريس خارج المحاضرات، فكلما كانت العلاقة قوية كلما ساعد ذلك على استمرار الطالب حتى التخرج، كما أوصت بضرورة أن تبذل الجامعة مزيدا من الجهد حتى تستطيع مساعدة عضو هيئة التدريس على القيام بمهامه وتدعيم علاقته بطلابه(١١).

واستهدفت دراسة (Paul& Mathew,2017) تعرف تأثير العلاقة بين ممارسات أعضاء هيئة التدريس وما يستخدمونه من أساليب تعلم وما يتمتعون به من صفات على أداء الطلاب وتعلمهم، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها أن الطلاب يبلغون مستويات أعلى من المشاركة والتعلم في المؤسسات التي يستخدم فيها أعضاء هيئة التدريس تقنيات التعلم النشطة والتعاونية، كذلك يؤدي إشراك الطلاب في التجارب والتفاعل معهم إلى إثراء خبراتهم التعليمية (١٢).

أما دراسة (Colleen, 2017) فقد استهدفت تعرف كيف يقيم الطلاب أساتذة المواد المجردة كالرياضيات وأساتذة المواد الأدبية كعلم النفس والاجتماع، وتوصلت إلى أن مدرسوا الرياضيات قد حصلوا على درجات أقل بكثير من درجات أساتذة العلوم الأدبية، كما أن مدرسوا المواد العلمية قد يتعرضون لفقد وظائفهم وفقا لنتائج تقييم الطلاب لهم، كما توصلت أنه لابد من التفكير بحذر في كيفية استخدام بيانات تقييم الطلاب خاصة في قرارات الترقية أو التعيين، كذلك لابد من تحديد النسبة التي يجب إعطائها لذلك التقييم على أن تستخدم هذه النسبة في تحديد رضا الطلاب أكثر من فعالية التدريس لصعوبة وجود مقياس موحد متفق عليه عالميا للتدريس الفعال(١٣).

واستهدفت دراسة (Poggy,2017) تعرف أثر علاقة الأستاذ بطلابه في جامعة ألاسكا في عام ١٩٩٠، وتكونت العينة من (٩٦) طالبا مختلطين عرقيا وعنصريا، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها أنه لابد أن يتعرف الأستاذ الجامعي على أثر تفاعله مع طلابه لإجراء

التغيرات اللازمة في عملية التدريس، كما أشارت أنه لابد أن يكون للطالب دور إيجابي ونشط في العملية التعليمية، كذلك معرفة ثقافة الطلاب والقيم التي تتضمنها(١٤).

كما قام (كتلو، ٢٠١٦) بإجراء دراسة استهدفت تعرف وجهة نظر طلاب الجامعة في العلاقات الإنسانية بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في الوسط الجامعي، ومعرفة أوجه الاتفاق والاختلاف بين الصورة التي يحملها كلا من الطلاب والطالبات في جامعتي الخليل وبيت لحم، وأظهرت النتائج أن المواقف الإنسانية بين الطلاب وهيئة التدريس في جامعتي الخليل وبيت لحم كانت متوسطة، وأن هناك تماثلا بين وجهتي نظر الطلاب في الجامعتين حيث كانت إيجابية بدرجة ٦٣% في كل منهما، كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر الطلاب وهيئة التدريس في الجامعتين لصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر طلاب الكليات العلمية والإنسانية في العلاقات الإنسانية(١٥).

واستهدفت دراسة(Hsiacpng, etal,2015) الكشف عن طرق التعامل مع الطلاب المغتربين بالجامعات الأمريكية في وجود التحديات الأكاديمية والعزلة الاجتماعية والتكيف الثقافي والتي تمكن من تقديم خدمات فعالة للطلاب، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يساعدون الطلاب على مواجهة هذه التحديات، كما أنهم الأقدر على تعرف احتياجات الطلاب وتقديم خدمات الدعم الجامعي بشكل فعال(١٦).

وهدفت دراسة (Yongyue&Naserz, 2014) تعرف تأثير اتجاهات أعضاء هيئة التدريس وأسلوب تدريسهم على تعلم طلاب كلية الصيدلة وذلك من خلال دراسة تتبعية لمدة ثلاث سنوات تم إجراؤها على الطلاب المنتظمين والدارسين عن بعد (٢٠٠٩-٢٠١١)، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها أن ردود فعل الطلاب كانت إيجابية، حيث حظي حماس المعلم على أعلي درجة تؤثر على تعلم الطلاب وإثارة دافعيتهم وتحقيق أهداف التعلم، كما أكد ٩٣% من طلاب التعليم عن بعد و٨٤% من المنتظمين على ارتباط المعلم بهم وسيادة الاحترام المتبادل بينهم، وأكد ٩٦% من طلاب التعليم عن بعد و٨١% من المنتظمين على اهتمام المعلم بنجاحهم، كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق بين الطلاب المنتظمين والطلاب عن بعد لجميع العناصر مع حصول الطلاب عن بعد على درجات أعلى(١٧).

أما دارسة (غنيمة ،٢٠١٤) فقد هدفت تعرف العلاقة بين سمات شخصية الأستاذ الجامعي وعلاقتها بالانتماء الاجتماعي والعنف لدى عينة من طلاب الجامعة، وتعرف مدى وجود فروق في رؤيتهم لتلك السمات تبعا للنوع بالكليات العملية والنظرية والفرقة والتخصص، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين

سمات شخصية الأستاذ الجامعي وكل من الانتماء الاجتماعي والعنف، كما أوضحت النتائج أيًضا وجود فروق دالة إحصائيا في بعض سمات شخصية الأستاذ الجامعي ترجع إلى النوع والتخصص والفرقة الدراسية، كما قسمت الباحثة السمات الشخصية للأستاذ الجامعي إلى سمات عقلية معرفية وسمات انفعالية وسمات جسمية وسمات عملية مهنية وسماتُ خلقية.(١٨)

كما هدفت دراسة (رضوان، ٢٠١٤) الكشف عن مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلاب بجامعة جيجل، ومعرفة مواطن الضعف في جانبي الممارسة وأداء الأساتذة الجامعيين فيما يخص الكفايات المهنية، وتوصلت إلى أن أعضاء هيئة التدريس يمارسون الكفايات المهنية والتدريسية والإنسانية من وجهة نظر الطلاب بدرجة عالية، أما الكفايات التكنولوجية والتقويمية فبدرجة متوسطة(١٩).

أما دراسة (الأشقر ،٢٠١٤) فقد هدفت تعرف أخلاقيات العمل الأكاديمي من وجهة نظر طلاب جامعة إربد الأهلية وذلك في ثلاث مجالات هي درجة توافر الإعداد للمحاضرة وتوافر الحافز الإنساني والأنشطة والتقويم، وأظهرت النتائج وجود فروقا ذات دلالة إحصائية في متغير الكلية جاءت لصالح الكليات العملية، كما أوصت بضرورة عقد ورش تدريبية لأعضاء هيئة التدريس، كذلك ضرورة الاهتمام بالتعليم الإلكتروني والقياس والتقويم(٢٠).

واستهدفت دراسة (العموش وآخرون ،٢٠١٣) تعرف درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب، وتكونت أداة الدراسة من ثلاثة مجالات هي مجال العلاقات الإنسانية مع الطلاب ومجال التعليم والتعلم ومجال الصفات الشخصية، وقد أظهرت النتائج أن المتوسط الكلي لدرجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم جاء بدرجة مرتفعة، كما جاء ترتيب المجالات من وجهة نظرهم كالتالي: مجال العلاقات الإنسانية، ومجال التعليم والتعلم، ومجال الصفات الشخصية وبدرجة مرتفعة في المجالات الثلاث، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات الطلاب لدرجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى لمتغير السنة الدراسية ولصالح السنة الثانية فأكثر، وأوصت الدراسة بضرورة توجيه نظر الباحثين إلى دعوة وزارة التعليم العالي إلى تبني ميثاق أخلاقي بالشراكة مع الجامعات لمهنة التعليم الجامعي(٢١).

كما هدفت دراسة (الخوالدة، ٢٠١٣) تعرف درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات الأردنية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلبة، وأشارت النتائج أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلاب كانت متوسطة، كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام تعزى لمستوى سنوات الدراسة لصالح الدراسات العليا، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام تعزى إلى متغير جنس

الطلاب ونوع الجامعة، كما أشارت أن التغيرات والتحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية المتسارعة التي تعيشها الإنسانية حاليا تستدعي أن تكون الجامعات منظمات أخلاقية تنهض برسالتها السامية، وتمتلك ثقافة تبث القيم الأخلاقية(٢٢).

أما دراسة (الجراحشة، ٢٠١٣) فقد هدفت تعرف درجة امتلاك الأستاذ الجامعي للخصائص المهنية من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا في جامعة آل البيت وأثر كل من النوع الاجتماعي والكلية والمعدل التراكمي على درجة امتلاك الأستاذ الجامعي للخصائص المهنية، وتوصلت الدراسة إلى عدة النتائج منها أن درجة امتلاك الأستاذ الجامعي للخصائص المهنية جاء بدرجة متوسطة على المجال الكلي للخصائص، وجاء ترتيب الخصائص المهنية حسب درجة امتلاكها كالآتي: الخصائص الشخصية، الخصائص الاجتماعية، وأخيرا الخصائص الأكاديمية، كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، غير أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية، والمعدل التراكمي، وأوصى الباحث بعقد دورات تدريبية لأساتذة الجامعة لزيادة النمو المهني لديهم في الجوانب الأكاديمية المختلفة(٢٣).

كما هدفت دراسة (الأسود والزاهي، ٢٠١٣) تعرف مستوى الممارسات التدريسية الإبداعية لدى الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه، وتعرف ما إذا كانت وجهة نظرهم تختلف باختلاف بعض المتغيرات كجنس الطالب وتخصصه ومستواه الدراسي، وتوصلت إلى وجود مستوى مقبول من الممارسات التدريسية الإبداعية لدى الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظرهم حول مستوى هذه الممارسات التدريسية تعزى إلى التخصص الدراسي(٢٤).

أما دراسة (الريماوي وحمارشة،٢٠١٣) فقد استهدفت تعرف صفات الأستاذ الجامعي المفضلة لدى الطلاب في جامعة القدس، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها عدم وجود فروق دالة إحصائيا تبعا لمتغير الجنس والسنة الدراسية لصالح السنة الرابعة ولمتغير الكلية لصالح كلية القرآن والدراسات الإسلامية (٢٥).

واستهدفت دراسة (Scott, 2013) تعرف العوامل التي تؤثر على رغبات الطلاب واختيارهم للتخصص، وذلك بتعقب (١٠٠) طالب بعد تخرجهم وأثناء عملهم، وقد توصلت الدراسة أن واضعي السياسات الذين يرغبون في جذب المزيد من الطلاب إلى مجالات العلوم والتكنولوجيا يركزوا على جودة التدريس في تلك المجالات، ويرجع ذلك لقدرة أعضاء هيئة التدريس المتميزين على جذب الطلاب لمجالات لم تكن معروفة لهم في السابق، كما توصلت أن الإدارات تنفق وقتا كثيرا في تطوير المناهج غير أن هناك عوامل أكثر تأثيرا كوجود أساتذة

مؤهلين يمكنهم جذب الطلاب للالتحاق بتخصصات جديدة، ووجدت المقابلات التي أُجريت بعد أربع سنوات من التخرج أن الطلاب يتذكرون الأساتذة الذين يحظون بدرجة عالية من القدرة على جذب الطلاب وأولئك الذين أزعجوهم(٢٦).

وهدفت دراسة (الأشقر واللوج، ٢٠١٢) تعرف درجة ممارسة عضو هيئة التدريس للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر طلابه بالجامعات الفلسطينية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود موافقة من قبل أفراد عينة الدراسة على جميع فقرات الاستبانه مجتمعة بمتوسط حسابي عالي بلغ (٨١.٨٤ %)، كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات متوسطات عينة الدراسة لدور ممارسة عضو هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية للعلاقات الإنسانية تعزي لعامل الكلية لصالح الكليات الإنسانية، ولعامل الجنس لصالح الذكور، و لعامل المستوى الدراسي(٢٧).

وأما دراسة (فلوح، ٢٠١٢) فقد هدفت تعرف مواصفات أساتذة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلاب، واستخدم الباحث مقياس التقدير لقياس المواصفات المعرفية والمهنية والشخصية والاجتماعية والتقويمية لأساتذة الجامعة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها وجود نقص في المواصفات المعرفية والمهنية والشخصية والاجتماعية والتقويمية لدى أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلاب(٢٨).

واستهدفت دراسة (عزيز،٢٠١٢) بناء أداة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالى من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا، وتقويم أدائهم من خلال تلك الأداة التي تكونت من خمسة مجالات تم عرضها على مجموعة من الخبراء لحساب الصدق والثبات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود ضعف واضح في الأداء التدريسي من وجهة نظر الطلاب باستثناء بعض الفقرات، فهناك ضعف في مجال أداء المحاضرة، كما تناصفت الفقرات المتحققة في مجال الإعداد والتحضير، ولم يتحقق في مجال الإعداد للامتحانات وإعطاء الدرجات إلا فقرتان كانتا بمستوى متوسط في حين لم يتحقق في مجال السمات الشخصية إلا فقرة واحدة (٢٩).

كما هدفت دراسة (الكندري ،٢٠١٠) تعرف آراء طلاب جامعة الكويت دور أعضاء هيئة التدريس في تطوير الجانب الأكاديمي للطلاب من خلال الاهتمام بالإرشاد الأكاديمي أثناء القيام بعملية التدريس، وقد أسفرت الدراسة على عدة نتائج أهمها أن الطلاب أكدوا اهتمام أعضاء هيئة التدريس بتطوير أدائهم الأكاديمي من خلال توجيههم في أداء واجبات المقرر وأنشطته مع تقديم التغذية الراجعة حولها، كذلك تقديم النصائح لتجنب الرسوب في المقرر الدراسي، في حين لوحظ قلة اهتمامهم بتوجيه الطلبة وارشادهم في اختيار الكليات والتخصصات العلمية التي تتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم الوظيفية والمهنية التي يرغبون الالتحاق بها مستقبلا(٣٠).

أما دراسة (الشناوي، ٢٠٠٩) فقد استهدفت تحديد السمات الأخلاقية الواجب توافرها في أستاذ الجامعة، وإلقاء الضوء على السمات الأخلاقية له كما يدركها الطلاب في الواقع، مع وضع بعض المقترحات التي تعمل على تحقيق الالتزام الأخلاقي لدى أستاذ الجامعة، وقد أشارت النتائج أن جميع السمات الأخلاقية المأمولة في أستاذ الجامعة قد حصلت على نسبة تأييد مرتفعة أكثر من ٩٥%، كما اتضح أن أكثر السمات الأخلاقية التي احتلت المركز الأول هي ارغام الطلبة على شراء الكتب يليها استخدام المحمول في المحاضرة، وأن حوالي ٤٠% من الطلاب يرون عدم توافر السمات الأخلاقية في أستاذ الجامعة، كما أن هناك فروق دالة إحصائيا بين المأمول والواقع لصالح المأمول، وأوصت الدراسة بالتدقيق في اختيار أعضاء هيئة التدريس مع التأكيد على ضرورة وجود مقررات لتنمية السمات الأخلاقية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس(٣١).

وهدفت دراسة (القضاء والجورانة، ٢٠٠٩) تعرف سمات عضو هيئة التدريس المعاصر من وجهة نظر طلاب جامعة الملك خالد في مدينة أبها في ضوء متغيرات نوع التخصص والمرحلة الدراسية، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها أن السمات الشخصية جاءت في المرتبة الأولى تلاها السمات الاجتماعية والإنسانية، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغير المرحلة الدراسية على الأداء ككل، ووجود فروق بين السمات المهنية الأكاديمية والسمات الاجتماعية الإنسانية وذلك ما بين مرحلتي البكالوريوس والدبلوم لصالح البكالوريوس(٣٢).

وهدفت دراسة (المطيري،٢٠٠٩) الكشف عن درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل بأخلاقيات التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلاب، وتوصلت الدراسة إلي أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي جاءت بدرجة متوسطة، وقد احتل مجال العلاقات الإنسانية المرتبة الأولى، ويليه مجال التعليم والتعلم، ثم مجال الصفات الشخصية في المرتبة الثالثة والأخيرة (٣٣).

أما دراسة (عيسى والناقة،٢٠٠٩) فقد هدفت تعرف الكفاءات المهنية الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس بكلية التربية في الجامعة الإسلامية في ضوء معايير الجودة، ومدى تطبيق عضو هيئة التدريس لهذه الكفاءات، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها تقسيم معايير الكفاءة المهنية إلى خمس معايير أساسية هي: الشخصية والعلاقات الإنسانية، التمكن العلمي والمهني، أساليب التعزيز والتحفيز، التخطيط والتنفيذ للمحاضرة، تفعيل الأنشطة وأساليب التقويم، كما تبين أن بعد الشخصية والعلاقات الإنسانية جاء في المرتبة الأولى، بينما أخذ بعد التمكن العلمي والمهني المرتبة الثانية، ولا توجد فروق في متغير الجنس والتخصص لمستوى الطلاب(٣٤).

أما دراسة (أبو حمدان وسواقد، ٢٠٠٨) فقد هدفت استقصاء الصفات التي يرغب طلاب جامعة مؤتة توافرها في عضو هيئة التدريس لتكون مرجعا لبناء أداة يمكن استخدامها لتقييم

أعضاء هيئة التدريس، وأظهر التحليل العاملي للاستبانة التي تم تطبيقها عن وجود ثلاثة عوامل تمثلت في العامل الشخصي والكفاءة التربوية والعلاقة مع الطلاب، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ترتيب فقرات كل عامل حسب درجة أهميتها بالنسبة للطلاب، كما جاء ترتيب الصفات كالتالي: صفات التعامل مع الطلاب ثم التأهيل التربوي ثم العامل الشخصي، كما أظهرت النتائج أن أكثر الصفات المرغوب فيها هي الصدق والأمانة والتسامح والاخلاص في العمل والالتزام بالمواعيد تلاها احترام قيم المجتمع وعاداته والإنتماء للمجتمع وتفهم مشكلاته(٣٥).

وهدفت دراسة (البابطين،٢٠٠٧) تعرف مدى ممارسة الأستاذ الجامعي للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر طلاب كلية التربية بجامعة الملك سعود، وكان من أهم نتائج الدراسة أن درجة ممارسة الأستاذ الجامعي للعلاقات الإنسانية مع الطلاب بشكل عام متوسطة، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغيرات الدراسة والمعدل التراكمي، وفي ضوء نتائج الدراسة وضع الباحث عددا من التوصيات(٣٦).

أما دراسة (عبد الرحمن،٢٠٠٥) فقد هدفت تعرف الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس الجامعي الكفء كما يتصورها طلاب الجامعة، واقتصر البحث على طلاب المستوى الرابع بكلية التربية بعدن، وتوصلت الدراسة إلى أن الصفات الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي هي: يتمتع بثقة عالية في النفس – يتمتع بأخلاق عالية – قوي الشخصية – يهتم بمظهره الخارجي – يلتزم بمواعيد المحاضرات – ملم بالمادة العلمية –يمتلك القدرة على الربط والتسلسل – ملم بطرق التدريس، كما أوصت الدراسة بضرورة أن تجتمع صفات معينة في الأستاذ الجامعي منها الكفاية العلمية والكفاية الفنية وإلمامه باللغة العربية(٣٧).

وهدفت دراسة (الحسن، ٢٠٠٤) إعداد معيار للكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي مع معرفة أكثر الكفاءات تفضيلا لديه من وجهة نظر طلاب جامعة أم القرى فرع الطائف، كما هدفت الكشف عن المتغيرات التي قد يكون لها تأثير في الأحكام الصادرة من الطلاب على الكفاءة المهنية المتطلبة لمعلمهم، وتوصلت الدراسة أن هناك ست كفاءات رئيسية هي الشخصية والإعداد للمحاضرة وتنفيذها والعلاقات الإنسانية والأنشطة والتقويم والتمكن العلمي والنمو المهني والتعزيز، كذلك وجود فروق في درجات تفضيل طلاب الجامعة للكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي(٣٨).

وهدفت دراسة (يوسف عبد الفتاح، ١٩٩٤) تعرف خصائص شخصية الأستاذ الجامعي بين الواقع والطموح كما يدركها طلاب وطالبات كلية التربية بجامعة الإمارات، وقد قسمت الدراسة هذه الخصائص إلى خصائص أكاديمية تشمل التمكن العلمي والمهارة في التدريس وموضوعية التقويم والالتزام بالمواعيد، أما الخصائص الإنفعالية فشملت الاتزان الانفعالي وحسن التصرف في المواقف الحساسة والثقة بالنفس،وشملت الخصائص الاجتماعية

النظام والدقة والعلاقات الإنسانية مع الطلاب والتمسك بالتقاليد الجامعية والمظهر اللائق والبشاشة(٣٩).

من خلال العرض السابق يتضح أن دراسات المحور الأول جميعها توصلت إلى أن صورة أستاذ الجامعة الواقعية من وجهة نظر الطلاب جاءت صورة سلبية حملت صفات غير مرغوب فيها، تمثل معظمها في الصفات الاجتماعية والشخصية، غير أنه لم توجد دراسة في حدود علم الباحثتين حاولت دراسة هذه الصورة عبر الثقافات المختلفة لمعرفة مدى تأثير هذه الصورة بالعوامل الثقافية للدول وهو ما ستتناوله الدراسة الحالية.

أما دراسات المحور الثاني والتي حاولت تحديد سمات وأخلاقيات الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وأثرها على الطلاب فيلاحظ أنها تقريبا اجتمعت على تحديد مجموعة من الصفات يمكن تقسيمها إلى صفات شخصية واجتماعية وأكاديمية وأخلاقية، وأن هناك اختلاف بين هذه الدراسات حول درجة تمتع الأستاذ الجامعي بهذه الصفات والتي تراوحت بين مرتفعة ومتوسطة ومنخفضة، كما أوضحت أن علاقة الأستاذ الجامعي بطلابه تؤثر بدرجة كبيرة على مستوى التحصيل والبقاء في الجامعة ونسبة الإنجاز وإثارة الدافعية للعمل وجذبهم لدراسة المواد المختلفة، كما أوضحت الدراسات التي حاولت تحديد الصفات التي يرغب الطلاب في وجودها في الأستاذ الجامعي ومقارنتها بالصورة الواقعية أن هناك فروق بين الصفات المرغوبة والواقعية لصالح المرغوبة، وسوف تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في محاولتها لتحديد الصفات المرغوبة وغير المرغوبة للأستاذ الجامعي كما يراها طلاب الجامعة قبل وبدء الالتحاق بالجامعة، غير أن الدراسة سوف تختلف عن هذه الدراسات في أنها ستتناول عينة من الطلاب من جامعات دول مختلفة لتعرف مدى تأثر الصورة المتكونة لدى الطلاب عن أستاذ الجامعة بعوامل اختيار أستاذ الجامعة وإعداده والسياق الاجتماعي والثقافي للجامعة.

مشكلة الدراسة:

يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

١- ما المقصود بالصورة الذهنية لعضو هيئة التدريس؟
٢- ما أساليب إعداد واختيار عضو هيئة التدريس في كل من مصر وكندا والصين؟
٣- ما الصورة التي يتوقعها الطلاب عن أستاذ الجامعة قبل التحاقهم بها في الدول موضع الدراسة؟
٤- ما الصورة التي وجدها الطلاب عن أستاذ الجامعة بعد دخولهم الجامعة وتعاملهم معه في الدول موضع الدراسة؟
٥- هل توجد فروق بين استجابات الطلاب عن صورة أستاذ الجامعة قبل وبعد التحاقهم بالجامعة في الدول موضع الدراسة؟
٦- كيف يمكن تحسين الصورة الذهنية لأستاذ الجامعة لدى طلابه؟

هدف الدراسة

استهدفت الدراسة تعرف صورة أستاذ الجامعة التي يتوقعها الطلاب قبل التحاقهم بالجامعة والصورة التي وجدها الطلاب بعد التحاقهم بالجامعة في كل من مصر وكندا والصين، وما تتضمنه هذه الصورة من إيجابيات وسلبيات، كذلك تعرف مدى وجود فروق بين استجابات الطلاب عن صورة أستاذ الجامعة قبل وبعد التحاقهم بالجامعة في الدول موضع الدراسة، ومن ثم تعرف تأثير العوامل الثقافية والتعليمية التي أثرت على تكوين هذه الصورة، بما قد يساعد في وضع تصور مقترح لتحسين الصورة الذهنية المتكونة لدى طلاب الجامعة عن أستاذهم.

أهمية الدراسة:

تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة في :

- تعزيز عناصر القوة فيها ومعالجة أوجه الضعف والقصورفي الصورة الذهنية لعضو هيئة التدريس لدى الطلاب، مما قد يسهم في إعادة المكانة الاجتماعية المرموقة له ويفعل من دوره التربوي ودوره كقدوة لطلابه.
- يمكن الاستفادة من نتائج تقويم الطلاب للأستاذ الجامعي في تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، ومن ثم صياغة برامج تطويرية من شأنها المساهمة في توعية الأساتذة بجوانب القصور لديهم وكيفية معالجتها، كما يعد تقويم أعضاء هيئة التدريس خطوة حيوية في مسيرة تحسين فعالية عملية التعليم والتعلم ورفع المستويات التعليمية، حيث تكشف نتائج الدراسات السابقة أن الغالبية العظمى من الأساتذة قد أفادوا بأن التقييم والتعليقات التي يتلقونها مفيدة بدرجة كبيرة في طريق تطويرهم(٤٠).
- تعد الدراسة محاولة للارتقاء بمستوى الجامعة التي لن تنهض إلا على ركائزها الثلاث وهم الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والإداريون، حيث يعد عضو هيئة التدريس الكفء أهم هذه الركائز خاصة وأن مهنة التدريس لم تعد مقتصرة على مجرد نقل المعرفة والمعلومات، وإنما أصبحت تشمل تربية الفرد وإعداده للتفاعل مع مجتمعه لخدمة هذا المجتمع وإسعاده.
- **أهمية نظرية** تتمثل في أنه يمكن أن تعد هذه الدراسة بداية لسلسلة دراسات تتبعية يتم القيام بها بصورة دورية لمتابعة تطور المهارات السلوكية وصفات الأساتذة وآثارها على المجتمع الطلابي ورؤيته لها، ومن ثم استمرارية عملية تقويم أعضاء هيئة التدريس بما يسهم في تحقيق رسالة الجامعة ودعم القيم الجامعية.

منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وأداته تحليل المحتوى باعتباره أحد أساليب البحث العلمي التي تهدف إلى الوصف الموضوعي والمنظم والكمي للمضمون الظاهر لمادة من مواد

الاتصال(٤١)، وذلك للتعرف على الصورة التي يتوقعها الطلاب عن أستاذ الجامعة قبل التحاقهم بها في الدول موضع الدراسة والصورة التي وجدها الطلاب بعد التحاقهم بالجامعة وتفاعلهم معه.

مبررات الدراسة

كثرت الشكاوى والانتقادات الموجهة للأستاذ الجامعي فيما يخص دوره المعرفي والأخلاقي والاجتماعي والثقافي لدرجة أصبحت معها صورة الأستاذ مشوهة في الواقع بسبب ما يتصف به من صفات سلبية، فالانتقادات توجه للمعرفة التي يمتلكها وطريقة تبليغه المعارف وإيصالها، كما توجه الانتقادات لأسلوب أداء عمله وللصفات الأخلاقية والسلوكية التي يتميز بها خاصة بعد كثرة الحوادث الأخلاقية التي تداولتها وسائل الإعلام في الفترة الأخيرة، كذلك الانتقاد الذي يوجه لمستوى الثقافة التي يحملها ودرجة التأثير الثقافي ومستوى التثقيف الذي يقدمه لطلابه.

حدود الدراسة:

حدود زمانية: تم تطبيق أداة الدراسة في العام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧.

حدود مكانية: تم تطبيق الاستبانة في كل من مصر (كاحدى الدول النامية التي تسعى لتطوير تعليمها الجامعي) – الصين (كإحدى الدول التي طورت من تعليمها العالي وأصبحت اليوم منافس قوي للدول المتقدمة) – كندا (كإحدى الدول المتقدمة).

مصطلحات الدراسة:

عضو هيئة التدريس: يعرف عضو هيئة التدريس وفقا للمادة (٦٤) من قانون تنظيم الجامعات في مصر على أنهم الأساتذة والأساتذة المساعدون والمدرسون(٤٢)، وسوف تأخذ الدراسة بهذا التعريف مع إضافة ما يعادل هذه المسميات في الجامعات التي تستخدم مسميات مغايرة.

صورة: يقصد بها الانطباعات الذاتية التي تتكون عند الأفراد أو الجماعات إزاء شخص معين أو نظام أو شعب أو مؤسسة أو منظمة محلية أو دولة أو مهنة معينة أو أي شئ آخر يمكن أن يكون له تأثير على حياة الإنسان، وتتكون هذه الانطباعات من خلال التجارب المباشرة وغير المباشرة، وترتبط هذه التجارب بعواطف الأفراد واتجاهاتهم وعقائدهم، بغض النظر عن صحة أو عدم صحة المعلومات التي تتضمنها خلاصة هذه التجارب، فهي تمثل لأصحابها واقعاً صادقاً ينظرون من خلاله إلى ما حولهم ويفهمونه أو يقدرونه على أساسها(٤٣).

خطوات الدراسة:

سوف تسير الدراسة وفق المحاور الآتية:

- **المحور الأول:** ويتناول الإطار النظري وذلك للإجابة عن السؤال الأول والثاني
- **المحور الثاني:** ويتناول الدراسة الميدانية وذلك للإجابة عن السؤال الثالث والرابع والخامس.
- **المحور الثالث:** ويتناول التصور المقترح لتحسين الصورة الذهنية لأستاذ الجامعة لدى طلابه وذلك للإجابة عن السؤال الخامس

المحور الأول: الإطار النظري

هناك العديد من التعريفات التي ركزت علي آلية تشكيل الصورة الذهنية بصفة عامة والعوامل المؤثرة فيها، ومنها ما يري أن الصورة "تمثل منتجاً نهائياً لكل ما اختزنه العقل وقام بتمثيله من معلومات ومعارف وخبرات ومعتقدات وآراء واتجاهات وسمات متصلة بفرد أو مؤسسة أو دولة أو موضوع أو قضية ما، ويتأثر هذا المنتج بمجموعة من المتغيرات منها طبيعة موضوع الصورة وسمات الشخص مدرك الصورة وخبراته وتجاربه وثقافته والسياق السياسي والثقافي والاجتماعي والتاريخي المحيط به(٤٤)، أي أن الصورة التي يتم تكوينها تتوقف على خبرات وتجارب الشخص المدرك للصورة كذلك السياق الثقافي والاجتماعي الذي يتم فيه التفاعل، كما أنها تتضمن عدة أشياء منها سمات الفرد ومعارفه واتجاهاته.

كما توصلت إحدى الدراسات أن الصورة تتكون بطريقة تراكمية تتأثر بالخبرات السابقة من خلال الحواس الخمسة، كما تكتسب بوسائل الاتصال المباشرة وتمثل مجموعة معارف الفرد ومعتقداته التي تميل للثبات وتتحكم في سلوكه وردود أفعاله تجاه موقف أو فرد أو مؤسسة ما (٤٥).

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف صورة عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلاب في هذه الدراسة بأنها " مجموعة الصفات والمعارف والمعتقدات التي يكونها ويدركها الطلاب عن أستاذ الجامعة من خلال التفاعل والتعامل معه "

وترجع أهمية دراسة صورة عضو هيئة التدريس في أنها تؤثر على سلوكيات الطالب وإدراكه، كما أنها تفسر مواقف الطالب وأنماط سلوكه، ومن ثم فسلوك الطالب يعتمد على الصورة التي يكونها وأن أي تغير يصيب الصورة يستتبع بالضرورة تغييراً في السلوك، وبالإضافة لذلك فهي تعد أحد الطرق الهامة التي يمكن من خلالها تقويم أداء الأستاذ الجامعي ومن ثم المساهمة في زيادة كفاءته من خلال وضع خطط مستقبلية في ضوء نتائج التقويم لتطوير أدائه، وهو ما يتفق مع توصيات مجلس ضمان الجودة والاعتماد في اتحاد الجامعات العربية والذي أوصى بضرورة قيام الجامعات بوضع خطة مستقبلية لتوفير أعضاء هيئة تدريس

أكفاء في كل تخصص، على أن تتضمن الخطة برامج محددة للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس وتطوير كفاءتهم العلمية والبحثية والمهنية، كما اشترط ضرورة وجود نظم وبرامج واضحة لتقويم أدائهم كشرط من الشروط الأساسية للاعتماد وكعنصر أساسي في عملية التقويم الذاتي للجامعات(٤٦).

ومن ثم يمكن استخدام الصورة التي يكونها الطلاب عن عضو هيئة التدريس كآلية لتقويم عضو هيئة التدريس بالاضافة لطرق التقويم الأخري والتي تتضمن التقييم الذاتي وتقييم أقران العمل(الزملاء) وتقييم الرؤساء والمشرفين(٤٧).

غير أن هناك من يري أن تقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس يعتريه بعض المحاذير منها عدم موضوعيتة حيث تتأثر الأحكام بمدى قرب الطالب أو بعده عن أستاذه ومدى حبه أو بغضه له، ففي الولايات المتحدة مثلا نجد أن أن كثير من أعضاء هيئة التدريس يرون أن تقويم الطلاب مصدر تهديد لهم، حيث أشارت بعض الدراسات أن الطلاب الذين يعطون درجات مرتفعة لأعضاء هيئة التدريس هم الذين يحصلون على درجات مرتفعة منهم، وأن طلاب الجامعة ليس لديهم الخبرة الكافية والموضوعية اللازمة التي تمكنهم من تقويم الأداء التدريسي بشكل جيد، كما أنهم يركزون على الصفات والسمات الشخصية لعضو هيئة التدريس أكثر من النواحي العلمية والمهارات التدريسية، وبالإضافة لذلك فهذا التقويم يتأثر بعدد من المتغيرات في قاعة المحاضرات منها عدد الطلاب في الشعبة ونوع وطبيعة المقرر (إجباري أم اختياري)(٤٨).

كذلك ضعف اقتناع الإدارة وبعض أعضاء هيئة التدريس الجامعي بقدرة الطلاب على إدراك ومشاهدة جوانب القوة والضعف في الممارسات التدريسية وعزلها عن بعضها، ومدى الإسهام الفعلي لتقويم الطلاب في تطوير الكفايات المهنية لدى أستاذ الجامعة وتحسينها، كما أن البعض يشكك في مدى عدالة وموضوعية المعايير التي يبني عليها الطلاب آرائهم، وبالرغم من هذه الانتقادات يعد هذا المحك من أخطر المحكات، ويمكن تفادي هذه السلبيات من خلال عدم الاعتماد على هذه الطريقة وحدها في تقييم أداء الأستاذ الجامعي، بل الاستعانة بأساليب تقييم أخرى كالتقييم الذاتي وتقييم الزملاء والإداريين، كما يجب اقناع أعضاء هيئة التدريس بالدور الإيجابي لمشاركة الطلبة في عملية التقييم ومن ثم تحسين الأداء الجامعي(٤٩).

هذا ويركز تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في مصر على تقييم الرؤساء والمشرفين أو التقيميات التي تصدرها لجنة الترقيات والتي تركز غالبا على الإنتاج العلمي، ومن ثم لا يحظى الجانب التدريسي والمجتمعي بنفس درجة الاهتمام، أما في كندا فنجد أن التقويم في غالبية مؤسسات التعليم العالي تركز على البحث العلمي والتدريسي، فالجدارة البحثية يمكن قياسها من خلال حجم التمويل وعدد الأبحاث المنشورة في حين جودة التدريس من الصعب تقييمها، وغالبا ما تكون المعايير في السياسات غامضة أو غير محددة، ويتم الاعتماد بشكل كبير على

استقصاء آراء الطلاب لقياس فعالية التدريس لأنها تعطي فرصة للطلاب للتعبير عن شكواهم، كما أن تقييم الجامعات يسهم في تحديد تصنيف الجامعات والتي تؤثر في اختيارات الطلاب للجامعة التي سيلتحقون بها(٥٠).

وفي الصين يلاحظ أنه بعد التوسع في التعليم العالي الصيني أصبحت قضية ضمان جودة التدريس والبحث تحتل مرتبة كبيرة، غير أن معظم الكليات والجامعات الصينية تركز على الكم أكثر من الكيف، فمثلا تقييم الجانب التدريسي يتم من خلال عدد المقررات التي تم تطويرها، واستقصاء آراء الطلاب في جودة التدريس، وبختلف الوزن النسبي لكل عامل من هذه العوامل من مؤسسة لأخرى (٥١).

ومن ثم نلاحظ أن استقصاء آراء الطلاب تعد إحدى الآليات التي تعتمد عليها كندا والصين لقياس الكفاءة التدريسية لأعضاء هيئة التدريس، أما في مصر فالاعتماد الكلي للتقويم يقتصر على آراء الروساء ولجان الترقيات أم استقصاء آراء الطلاب فيتم بصورة شكلية وعلى مستوى الدراسات والابحاث فقط.

كما تختلف أساليب اختيار وإعداد عضو هيئة التدريس في كل من مصر وكندا والصين والقواعد التي تحكمها، ففي مصر يتم تعيين أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم وفقا لقانون تنظيم الجامعات، والذي نص في مادته رقم (٦٤) على أن رتب أعضاء هيئة التدريس تتمثل في ثلاث رتب هي مدرس وأستاذ مساعد وأستاذ، يتم تعيينهم واختيارهم كما يلي:

- تعيين عضو هيئة التدريس: حيث نص القانون في مادته رقم (٦٦) و(٦٨) أن يكون حاصلا على الدكتوراه أو ما يعادلها من إحدى الجامعات المصرية في مادة تؤهله لشغل الوظيفة، أو أن يكون حاصلا من جامعة أخرى أو هيئة علمية أو معهد علمي معترف به في مصر أو في الخارج، وأن يكون محمود السيرة وحسن السمعة، كما يشترط أن يكون قد أمضى ست سنوات على الأقل على حصوله على درجة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها، على أن يكون التعيين من بين المدرسين المساعدين من ذات الكلية وإذا لم يوجد من هو مؤهل لشغلها فيجرى الإعلان عنها.
- تعيين الأساتذة المساعدون: حيث نصت المادة (٦٩) على أنه يشترط فيمن يعين أستاذا مساعدا أن يكون قد شغل وظيفة مدرس لمدة خمس سنوات على الأقل في إحدى الجامعات الخاضعة لهذا القانون وثلاثة عشر سنة على الأقل على حصوله على درجة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها، وأن يكون قد قام في مادته بإجراء بحوث مبتكرة ونشرها أو بإجراء أعمال إنشائية ممتازة، كما يجب أن يكون ملتزما منذ تعيينه مدرسا بواجبات أعضاء هيئة التدريس، على أن يدخل في الاعتبار نشاطه العلمي والاجتماعي الملحوظ في الكلية أو المعهد، ويجوز استثناء تعيين أساتذة مساعدين من خارج تلك الجامعات إذا توافرت فيهم الشروط السابقة.

- أما تعيين الأساتذة: نصت المادة (٧٠) بأنه يشترط فيمن يعين أستاذا أن يكون قد شغل وظيفة أستاذ مساعد لمدة خمس سنوات على الأقل في الجامعات المصرية، وأن يكون مضى على حصوله على المؤهل المنصوص عليه في المادة (٦٦) مدة عشر سنوات على الأقل وثمانية عشر سنة على الأقل على حصوله على درجة البكالوريوس أو الليسانس أو ما يعادلها، وأن يكون قد قام في مادته وهو أستاذ مساعد بإجراء بحوث مبتكرة ونشرها أو بإجراء أعمال إنشائية تؤهله لشغل مركز الأستاذية، وأن يكون ملتزما في عمله ومسلكه منذ تعيينه أستاذا مساعدا بواجبات أعضاء هيئة التدريس، كما يدخل في الاعتبار مجموع إنتاجه العلمي منذ حصوله على الدكتوراه أو ما يعادلها، وما يكون قد أشرف عليه من رسائل الماجستير والدكتوراه التي تمت إجازتها، كذلك نشاطه العلمي والاجتماعي الملحوظ، كما يجوز تعيين أساتذة من خارج تلك الجامعات إذا ما توافرت فيهم الشروط المنصوص عليها في القانون.
- ونصت المادة (٧٣) من القانون على تولي لجان علمية دائمة لفحص الإنتاج العلمي للمتقدمين لشغل وظائف الأساتذة المساعدين أو الحصول على ألقابها العلمية، ويصدر بتشكيل هذه اللجان لمدة ثلاث سنوات قرار من وزير التعليم العالي بعد أخذ رأي مجالس الجامعات، كما تشكل لجان الفحص العلمية الدائمة لوظائف الأساتذة من بين أساتذة الجامعات الذين مضى عليهم في الأستاذية خمس سنوات على الأقل، أما اللجان العلمية الدائمة لوظائف الأساتذة المساعدين فمن أساتذة الجامعات أو المتخصصين من غيرهم (٥٢).

يتضح مما سبق أن أسلوب اختيار وتعيين أعضاء هيئة التدريس في مصر يتم من خلال تعيين بعض الخريجيين الحاصلين على أعلى التقديرات معيدين بالأقسام وإعدادهم في مرحلة الدراسات العليا للحصول على الدكتوراه والالتحاق بمهنة التدريس بالجامعة، ومن ثم فالمعيار الأساسي بل والوحيد هو التفوق التحصيلي للطلاب، ونظرا لما تعانيه الجامعات من نقص الإمكانات وضعف المكتبات والاعتماد على المذكرات فإن من يتفوق من الطلاب هم الحفظة لمحتوى المقررات لا الفاهمين لها والقادرين على توظيفها، كما قد يرتبط التفوق الدراسي بالانطواء والحياد والانعزال والانسحاب وهي سمات لا تخدم التدريس بل قد تضر به لانه مرتبط بالمشاركة والتفاعل، كما أن عملية الترقية تتم دون إعلان بل تتم داخل الكليات، ويتم عمل الإعلان فقط في حالة عدم متقدمين في القسم المعني(٥٣)، وأن عملية الترقية تتم من خلال تقييم الإنتاج العلمي والبحثي فقط دون الاهتمام الكافي بالدور التدريسي والمجتمعي.

أما في كندا فقد منح الدستور الكندي الذي اعتمد في العام ١٨٦٧ المقاطعات والأقاليم سلطات كاملة وحصرية فيما يخص شؤون التعليم، نتج عنها ظهور هياكل ومؤسسات ونظم تعليمية خاصة بكل مقاطعة وإقليم، تختلف في بعض الجوانب ولكنها تتشابه في معظمها، حيث تتولى وزارة أو أكثر صلاحيات السلطة التعليمية ضمن حدودها الإدارية، إلى جانب عدد من الهيئات العامة والخاصة التي تقدم خدمات استشارية وبحثية ومعلوماتية لصُنّاع القرار في الحكومة، ويقوم مجلس وزراء التعليم في كندا (CMEC) بمتابعة تطوير المكانة الدولية لكندا في مجال التعليم العالي بالاتفاق مع الحكومة الاتحادية لتعزيز هذه المكانة بشكل مستمر، كما تعمل هيئة الإحصاء الكندية مع مجلس وزراء التعليم وحكومات المقاطعات والأقاليم على جمع وتحليل ونشر البيانات الإحصائية الخاصة بالتعليم على مستوى البلاد، ويتم تمويل مؤسسات التعليم ما بعد الثانوي من الحكومة الاتحادية، غير أن معظم التمويل يأتي عادة من جانب الحكومات المحلية في المقاطعات والأقاليم، أما المصادر الأخرى للتمويل فتشمل الرسوم الدراسية التي يدفعها الطلاب الكنديون والأجانب، والمنح الخاصة ببرامج البحث العلمي، وعائدات برامج الأبحاث الخاصة بالحكومة والقطاع الخاص، والتبرعات، بالإضافة إلى عائدات الاستثمار الخاصة بكل مؤسسة.

ويتطلب الحصول على شهادة الماجستير دراسة سنتين بعد بكالوريوس التمييز، أما الانتساب إلى برامج الدكتواره PhD فيتطلب عادة الحصول على شهادة الماجستير، غير أنه في بعض الحالات يمكن السماح لحملة بكالوريوس التمييز الانتساب مباشرة لبرنامج الدكتوراه، ويتطلب الحصول على شهادة الدكتوراه ما بين ثلاث إلى خمس سنوات من الدراسة والبحث، بالإضافة إلى إعداد أطروحة مكتوبة تناقش أمام لجنة من الأساتذة المتخصصين في مجالات ذات صلة بموضوع الدراسة، وبالإضافة إلى الشهادات السابقة تتطلب ممارسة بعض المهن الحصول على رخص مهنية كما هو الحال في مهن مثل الطب والمحاماة والمحاسبة، وتركز المعاهد الجامعية university colleges جهودها أساساً على توفير برامج البكالوريوس التي تستمر لثلاث أو أربع سنوات، كما تتيح للطلاب فرص الانتقال من معهد لآخر، أو من برنامج لآخر، أما المعاهد Colleges فتركز جهودها عادة على برامج الدبلوم والشهادات التخصصية certificate، وبعضها يوفر برامج في مجالات تخصصية تتراوح مدتها ما بين سنتين وأربع سنوات(٥٤).

وتوجد فروق بين درجات ورتب أساتذة التعليم العالي في كل من المعاهد الجامعية university colleges والمعاهد Colleges، ففي المعاهد الجامعية تتمثل رتب الأستاذ الجامعي في:

- **رتبة أستاذ متميز** : (Distinguished professor) أو أستاذ جامعي (university professor) .
- **رتبة أستاذ** (Professor أو full professor): وتتضمن أستاذ بحث (research professor) وأستاذ ممارسة professor of practice وأستاذ زائر visiting professor.
- **رتبة أستاذ مشارك** (Associate professor): ومنها أستاذ بحث مشارك (research associate professor) وأستاذ زائر مشارك (visiting associate professor) .
- **أستاذ مساعد** Assistant professor وتتضمن أستاذ بحث مساعد (research assistant professor)
- محاضر أو مدرب Lecturer or instructor

أما رتب الأستاذ الجامعي داخل المعاهد فتتمثل في:

- **أستاذ مساعد** (Assistant professor) وهو منصب يتم الحصول عليه بعد الدكتوراه واستكمال الزمالة، حيث يعطى فترة من (٤-٨) سنوات للحصول على هذا المنصب أو يفصل من الجامعة.
- **أستاذ تدريس**Teaching professor والذي يكون مسئولا عن التدريس والخدمة أكثر من البحث.
- **أستاذ مشارك** (Associate professor)
- **أستاذ** (Professor)

وتتم الترقية من أستاذ مساعد إلى أستاذ مشارك في معظم الأحيان بعد مرور فترة من (٥-٦) سنوات بعد التعيين الأولي، ويتم تقييم المتقدمين بناء على مساهمتهم في البحث والتعليم والإدارة، والتقرير السري المقدم من المراجعين الخارجيين، والأدلة على إنجازات الباحث وسيرته الذاتية، وإذا لم يترقى الباحث خلال هذه الفترة فإنه يغادر المؤسسة في غضون عام، على أن يتم التعيين مع الترقية من أستاذ مساعد إلى أستاذ مشارك، كما يمكن أن يبقى البعض أستاذ مشارك

طوال حياتهم المهنية، وتتطلب الترقية أن يكون الفرد قد حافظ على برنامج بحثي نشط وتعليم متميز ودور قيادي في المهام الإدارية الهامة، غير أن الوزن النسبي لهذه المساهمات يختلف تبعا للمؤسسة(٥٥).

كما تقدم الجامعات الكندية برامج دكتوراه متعددة ومتنوعة، إلا أن خريجي هذه البرامج لا يعدون المصدر الأساسي لتعيين أساتذة الجامعات، وذلك لأن الجامعات الكندية تتطلع للمنافسة العالمية، لذا فهي تقوم بتوظيف أفضل خريجي الدكتوراه بغض النظر عن جنسيتهم ومنشأهم، بل يتم التعيين وفقا لحاجتها من التخصصات المختلفة، ففي بعض الأحيان قد يكون لدى الجامعات احتياجات تعليمية متخصصة جدا كتدريس مقرر في الاقتصاد السلوكي مثلا ولا يكون لديها أي من المرشحين الكنديين القادرين على تدريس هذه التخصصات فتلجأ لملىء هذه المناصب من قبل الأجانب، ومع ذلك فهي تهتم بتقديم برامج دكتوراه متنوعة لإعداد خريجين مهتمين بالقضايا السياسية الكندية، كما أن مرشحي الدكتوراه يلعبون دوراً حيوياً في النظام الجامعي فهم يساعدون الأساتذة في أبحاثهم ويعملون كمساعدي تدريس ومقدمي دورات، بالإضافة إلى أن وجود برنامج دكتوراه يشير إلى جودة الجامعة، ويجعل من السهل عليها جذب أعضاء هيئة التدريس، كما تمثل تدفقا لإيرادات الجامعة، ومن ثم فالجامعات الكندية تتبع نظام التعاقدات والتي تتوقف على كفاءة الاستاذ المهنية وما يمارسه من نشاط، ويتم تجديد التعاقد بطريقة لامركزية، كما يكثر فيها البعثات الداخلية بين الجامعات(٥٦).

يتضح مما سبق أن رتب الأستاذ الجامعي متعددة ومتنوعة، وأن كندا لا تعتمد نظام التعيين إلا بعد الوصول لمركز معين وهو أستاذ مشارك، وبالرغم من تقديمها برامج دكتوراه متنوعة، إلا أنها تلجأ للتعيين من خارج الجامعة ويكون في صورة تعاقد يتم تجديده سنويا.

وفي الصين شهد التعليم العالي سلسلة من الإصلاحات زادت بحلول عام ٢٠٠٠، منح من خلالها قدر كبير من الاستقلالية مع قدرته على تلبية احتياجات الطلاب على نحو أفضل وقبول مشاريع من المؤسسات الاشتراكية للمساهمة في البحث العلمي والتطور التقني مما ساهم في رفع تصنيف جامعاتها عالميا(٥٧)، كما ساهم في رفع جودة التعليم العالى فى الصين فى السنوات الاخيرة مع تزايد عدد الجامعات والكليات التى احتلت المركز الأول من حيث أعداد الطلاب المقيدين بها والذي وصل إلى(٣٦.٥) مليون طالب تبعا لتعداد ٢٠١٥، كما يوجد بها حوالى ثلاثة آلاف مؤسسة للتعليم العالى معظمها جامعات حكومية تضم العديد من أفضل المؤسسات الممولة بسخاء في بكين وشنغهاي والمدن الكبرى في شرق الصين، ومع ذلك ارتفع عدد الجامعات الخاصة في السنوات الأخيرة إلى حوالي ٨٠٠ جامعة، كما بذلت الصين جهوداً

لجذب أفضل الكفاءات العالمية لجامعاتها، مثل الخطة(١١١)التي اعتمدت في عام ٢٠٠٥ على استقدام١٠٠٠ من الأكاديميين في الخارج، وفي عام ٢٠١٠ أعلنت الحكومة عن خطط لزيادة عدد الطلاب الدوليين في الصين إلى(٥٠٠٠٠٠) بحلول عام ٢٠٢٠ حيث زادت من عدد برامج البكالوريوس والدراسات العليا التي تدرس باللغة الإنجليزية، مما ساهم في استقطاب العديد من الطلاب الدوليين، ومن ثم أصبحت الصين الآن أكثر دول آسيا شعبية في جذب الطلاب الدوليين كما احتلت المرتبة الثالثة على مستوى العالم بعد الولايات المتحدة وإنجلترا، ومن المتوقع أن تتعدى إنجلترا كثاني دولة شعبية لاجتذاب الطلاب الدوليين بحلول عام ٢٠٢٠(٥٨).

ولقد كانت معظم الكليات والجامعات الصينية مؤسسات عامة، وأساتذتها موظفون حكوميون، إلى أن بدأت حركة الإصلاح والتي بذلت وزارة التعليم فيها محاولات لإنشاء نظام جديد للتعاقد وتعيين أعضاء هيئة التدريس لكسر ما يسمى بـ "وعاء الأرز الحديدي" "Iron Rice Bowl" أو العمل المضمون مدى الحياة، حيث بدأ العمل بموجب عقود محددة الأجل، وفي عام ١٩٩٩ بدأ التوسع الكبير في التعليم العالي، وأعطت وزارة التعليم جميع الكليات والجامعات الصينية ثلاث سنوات لاعتماد نظام التعاقد واستخدام الرواتب لمكافأة الإنجاز، ومن ثم حاولت معظم الجامعات تعزيز جودة هيئة التدريس وإنتاجيتهم من خلال تبني إجراءات جديدة للتعيين والترقية، حيث أصبحت عملية التعيين تتم وفقا للنظام الأمريكي(٥٩)، حيث يوقع أعضاء هيئة التدريس عقود تبدأ من ترم واحد إلى أعوام متعددة، ومنها ما هو بدوام كلي يتضمن مسؤوليات الإدارة والتدريس، وكثير منهم بتعاقدات جزئية، حيث يتلقى الأساتذة رواتبهم على ساعات التدريس فقط، وقد أصبحت العديد من المؤسسات الحكومية اليوم تطبق نظام التعاقد لجميع أعضاء هيئة التدريس مع استثناء الأساتذة القدامي، كما تحافظ على نظام غير رسمي لتحويل الأساتذة الذين لم يعاد تعيينهم، وتبعا لذلك لم يعد أعضاء هيئة التدريس يقتصرون على مؤسسة واحدة طوال حياتهم المهنية، بل غيرت هذه الإصلاحات المبادئ التي تحكم نظام تعيين وترقية أعضاء هيئة التدريس(٦٠).

أما عن رتب أساتذة الجامعات فإنها تتمثل في: أستاذ (授教)- أستاذ مشارك (副教授)- محاضر(讲师)- مساعد محاضر أومحاضر مشارك (助教)، حيث تبدأ الرحلة المهنية النموذجية للأكاديميين من درجة البكالوريوس يليها الحصول على الماجستير ثم

الدكتوراه، ويتم تعيين معظم خريجي الدكتوراه على مستوى المحاضر وبعد عامين من التدريس يحصل على مؤهل ليصبح أستاذا مشاركا، وفي بعض الأحيان يتم تعيين أولئك الذين يحملون درجة الدكتوراه من الجامعات الغربية أو ذوي الخبرة في العمل بالخارج على مستوى أعلى لتبدأ من أستاذ مشارك، وفي حالات خاصة على مستوى أستاذ كامل على الفور، كما تقدم الجامعات الصينية فرص وظيفية تتجاوز التعليم والبحث الأكاديمي، ومنها أدوار المتحدثين باللغة الإنجليزية لخدمة العدد المتزايد من الطلاب الغربيين و الموظفين(٦١).

يتضح مما سبق أن نظام التعاقد هو النظام الذي اتبعته الصين كخطوة لإصلاح التعليم وزيادة إنتاجية الأساتذة وتحقيق المنافسة، كما أن رتب الأساتذة رتب متعددة يتم الانتقال بينها بطريقة غير ثابته، حيث يمكن التجاوز في حالات خاصة .

كما يتضح أن الدول الثلاث تختلف عن بعضها في رتب ودرجات الأستاذ الجامعي ونظم الترقية، غير أن الصين وكندا يتفقان في أن النظام المتبع هو التعاقدات التي يتم تجديدها وفقا لما يقوم به الأستاذ الجامعي من أنشطة وتنمية مهنية وتدريس، إلا أن مصر تتبع نظام التعيين وتتوقف الترقية على ما يقوم به الأستاذ الجامعي من أنشطة بحثية وعلمية.

المحور الثاني : الدراسة الميدانية

وفي هذا الجزء سوف تتناول الباحثتان أهداف الدراسة الميدانية، ووصف أدواتها، كذلك إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها، وأساليب المعالجة الإحصائية التي أُستخدمت في تحليل البيانات الإحصائية، وأخيرا نتائج الدراسة الميدانية، وذلك للإجابة عن التساؤل الثالث والرابع والخامس.

هدف الدراسة الميدانية:هدفت الدراسة الميدانية تعرف صورة أستاذ الجامعة التي يتوقعها الطلاب قبل التحاقهم بالجامعة في كل من مصر والصين وكندا، كذلك تعرف الصورة الواقعية التي وجدها الطلاب عن أستاذ الجامعة بعد التحاقهم بالجامعة وتعاملهم معه في الدول موضع الدراسة، والكشف عن مدى وجود فروق بين استجابات الطلاب عن صورة أستاذ الجامعة قبل وبعد التحاقهم بالجامعة في الدول موضع الدراسة، كذلك تعرف مدى وجود فروق بين استجابات الطلاب عن صورة أستاذ الجامعة قبل وبعد التحاقهم بالجامعة بين الدول موضع الدراسة.

أداة الدراسة: تضمنت أداة الدراسة استبانة مفتوحة تحتوى سؤالين تم ترجمتها إلى اللغة الإنجليزية حتى يتسنى تطبيقهما في كل من الصين وكندا.

إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية: قامت الباحثتان بتطبيق الاستبانة في مصر، واستعانت ببعض الزملاء المبعوثين في كندا والصين لمساعدتهما في التطبيق (تتوجه الباحثتان بالشكر لكلا من د. وائل شعيب مدرس مساعد بكلية التربية– جامعة الفيوم ، د. محمود عبد السلام مدرس بكلية الزراعة – جامعة الفيوم، د.طارق خميس مدرس مساعد بقسم الهندسة الزراعية كلية الزراعة– جامعة الفيوم)

عينة الدراسة: شملت عينة الدراسة طلاب مرحلة البكالوريوس والليسانس وطلاب مرحلة الدراسات العليا حيث أنهم أكثر احتكاكا بالأستاذ الجامعي وتعاملوا معه عن قرب ولفترات طويلة، ومن ثم فقد تعكس آرائهم صورة أكثر واقعية عن طلاب مرحلة البكالوريوس والليسانس الذين حرصت الدراسة على أن يكونوا من طلاب الفرقة الثالثة والرابعة، كذلك تضمنت العينة كلا من الكليات النظرية والعملية، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٥) طالبا بجامعة الفيوم – مصر، و(٧٥) طالبا جامعة وسط الصين الزراعية Huazhong Agricultural University –الصين، (٦٠) طالبا جامعة شيربوك Sherbrooke– كندا.

أساليب المعالجة الإحصائية: ١– لحساب ثبات تحليل المحتوى بين نتائج تحليل الاستبانة من قبل الباحثتين تم استخدام المعادلة الآتية:

ثبات تحليل المحتوى = ((٢×عدد البنود المتفق عليها)/ (عدد بنود التحليل الأول+ عدد بنود التحليل الثاني)) ×١٠٠ (٦١)

والجدول التالي يوضح نتائج ثبات تحليل المحتوي:

جدول (١)

ثبات تحليل المحتوى لنتائج تطبيق الاستبانة

ثبات تحليل المحتوى	مصر%	كندا%	الصين%
للصفات المرغوبة قبل الالتحاق بالجامعة	٩٣.٨٨	١٠٠	١٠٠
للصفات غير المرغوبة قبل الالتحاق بالجامعة	١٠٠	١٠٠	١٠٠
للصفات المرغوبة بعد الالتحاق بالجامعة	٩١.٦٧	٩٧.٦٧	٩٥.٢٤
للصفات غير المرغوبة بعد الالتحاق بالجامعة	٩٣.٧٥	١٠٠	١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن نسبة ثبات التحليل عالية، فكلها زادت عن ٩١% مما يدل على ثبات التحليل بين الباحثتين ومن ثم صدقه.

٢- تم حساب متوسط التكرارات بين نتائج تحليل الباحثتين والنسب المئوية وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة الميدانية.

نتائج الدراسة الميدانية:

تم تحليل محتوى استجابات عينة الدراسة لتحديد السمات التي يتصف بها أستاذ الجامعة، ومن ثم التوصل إلى معالم الصورة التي يتصف بها، وقد تم تقسيم هذه السمات إلى سمات يتطلبها الدور التعليمي وسمات يتطلبها الدور البحثي وسمات يتطلبها الدور المجتمعي، وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

١- تحليل استجابات الطلاب على الاستبانة في مصر

يوضح الجدول التالي النسب المئوية لتكرارات الصفات المرغوبة وغير المرغوبة قبل الالتحاق بالجامعة بعد تحليل محتوى استجابات الطلاب على الاستبانة وكانت كالتالي:

جدول (٢)

النسب المئوية لتكرارات الصفات المرغوبة وغير المرغوبة

الصفات المرغوبة	التكرار%	الصفات غير المرغوبة	التكرار%
أولا: الدور التعليمي:		الدور التعليمي:	
يهتم بطلابه	٨.٤٢	من الصعب التعامل معه والاستفسار منه عن سؤال ما	٢٠.٨٣
يقوم بمساعدة طلابه وتقديم النصح لهم	٥.٤٩	التعالي على الطلاب	١٤.٥٨
قدوة حسنة	١١.٣٦	عدم مراعاة ظروف الطلاب اقتصاديا	١٦.٦٧
يستخدم طرق تدريس متنوعة	٨.٠٩	عدم الاهتمام بطلابه ولا يشجعهم	٢٠.٨٣
على خلق	٨.٤٢	متسلط وديكتاتوري	٢٥
يراعي ظروف طلابه الاقتصادية	٣.٦٦	لا يستطيع السيطرة على طلابه	٢.٠٨
احترام الوقت وكيفية استغلاله	٢.٥٦	جملة تكرارت الدور التعليمي	١٠٠
المساواه بين الطلاب وعدم التفرقة بينهم	١.٨٣		
متعاون مع طلابه	٥.١٣		
متواضع	٢.٥٦		
يعطى الثقة لطلابه ويشجعهم على الحوار والمناقشة	١٣.٥٥		
يشجع النظام والشفافية	١.١		
مرونة الرأي	٣.٣		

بشاشة الوجه	١.١		
حسن المظهر	٢.٥٦		
لموضوعية والعدالة فى توزيع الدرجات وتقييم الطلاب	٤.٠٣		
مراعاة الفروق الفردية	١.٨٣		
يعطي الطلاب أكبر قدر من المعلومات	٤.٠٣		
يقيم علاقات إنسانية مع طلابه	١٠.٩٩		
جملة تكرارت الدور التعليمي	٧٨.٢٢		
ثانيا: الدور البحثي :			
التمكن العلمي	٥٩.٦٢		
محب للعلم وذكي ومبدع	١١.٥٤		
دائم البحث والاطلاع وعلى وعى بما يدور حوله	١٩.٢٣		
الموضوعية والأمانة العلمية	٩.٦٢		
جملة تكرارت الدور البحثي	١٤.٨٦		
ثالثا: الدور المجتمعي:			
يتمتع بقدر من الثقافة العامة فى شتى مجالات المعرفة	٥٢		
يشارك في حل مشكلات المجتمع	١٦		
يشارك في المؤتمرات والندوات والرحلات	٤		
يؤدى واجبه بإخلاص	٢٨		
جملة تكرارت الدور المجتمعي	٧.١٤		

قبل الالتحاق بالجامعة في مصر

يتضح من الجدول السابق أن :

- **أولا بالنسبة للصفات المرغوبة التي يرغب الطلاب في وجودها لدى أساتذة الجامعات:**نجد أن السمات المرتبطة بالدور التعليمي قد حظيت بأعلى نسبة تأييد في تكررات الطلاب، حيث حظيت على نسبة (٧٨.٢٢%) وهو ما يدل على تركيز الطلاب في استجاباتهم على الدور التعليمي، وهو أمر متوقع حيث أنه الجانب الأكثر أهمية بالنسبة للطلاب، تلاه سمات الدور البحثي ثم المجتمعي.
- ركز الطلاب في سمات الدور التعليمي الذي يرغبون في توافره لدى أساتذة الجامعات على تشجيعهم على الحوار والمناقشة وأن يكون قدوة حسنة ويقيم علاقات إنسانية مع طلابه وعلى خلق ويهتم بطلابه، مما يدل على تركيز الطلاب على الجانب الانساني والخلقي لدى الاساتذة أكثر من الجانب التعليمي، فالطالب في هذه المرحلة بحاجة إلى قدوة وصديق أكثر من اهتمامه بالمادة العلمية وتلقينها، تلا ذلك تركيز الطلاب على الجوانب التدريسية كاستخدامه طرق تدريس متنوعة وموضوعية التقييم.

- ركز الطلاب في سمات الدور البحثي على رغبتهم في تمكن أساتذتهم علميا وأن يكونوا دائمي البحث والاطلاع، في حين ركزوا في سمات الدور المجتمعي على رغبتهم في تمتع أساتذتهم بقدر كبير من الثقافة في شتى مجالات المعرفة داخل المجتمع، بحيث يكون أستاذهم مرجعا لهم يستفيدوا منه في ما قد يجرى من أحداث .
- أما عن الصفات غير المرغوبة فقد ركز الطلاب على سمات الدور التعليمي أيضا، حيث أبدوا تخوفهم من أن يكون أستاذهم متسلط ويصعب التعامل معه أو سؤاله فيما قد يصعب عليهم،كذلك تخوفهم من ضعف قربه بطلابه وضعف مراعاته لظروفهم خاصة الاقتصادية منها، وهو ما يتوافق مع ما جاء من صفات مرغوبة، حيث ركز الطلاب على رغبتهم في تشجيع أعضاء هيئة التدريس لهم على الحوار والمناقشة ومن ثم رغبتهم في الحوار معه والقرب منه وإقامة علاقات إنسانية معه.
- كما يلاحظ أن الصفات غير المرغوبة جاءت قليلة جدا بالمقارنة بالصفات المرغوبة وهو ما يدل على أن توقعات الطلاب قبل الالتحاق بالجامعة كان يغلب عليها طابع التفائل، وأنهم تمنوا توافر الكثير من الصفات المرغوبة في أساتذتهم وهو ما يتفق مع نتائج دراسة سكران ٢٠٠١.

أما النسب المئوية لتكرارات استجابات الطلاب للصفات المرغوبة وغير المرغوبة بعد الالتحاق بالجامعة بعد تحليل محتوى استجابات الطلاب على الاستبانة فكانت كالتالي:

جدول (٣)
النسب المئوية للصفات المرغوبة وغير المرغوبة
بعد الالتحاق بالجامعة في مصر

صفات مرغوبة	التكرار %	صفات غير المرغوبة	التكرار %
الدور التعليمي:		الدور التعليمي:	
مهتم بطلابه خاصة المجتهد منهم	٧.٤٣	عدم الاهتمام بشعور الطلاب	٤.٦٧
يستخدم أساليب تدريس متنوعة	٧.٤٣	غامض	٣٩و
نحترمه ولا نخاف منه	٢.٧	عدم الاهتمام بظروف طلابه اقتصاديا واجبارهم على شراء الكتب	١٣.٦٢
يساعد طلابه	٧.٤٣	التقليل من قدرات الطلاب ومعاملتهم معاملة الطلاب سيئة	٧
قدوة حسنة	١٢.٨٤	يقتصر على المادة العلمية	٧.٧٨
مشاركة الطلاب في التدريس	٣.٣٨	لا يشرك الطالب في عملية التدريس	١.٥٦
يحفز طلابه على البحث والاطلاع	٢.٧	عدم وجود نظام حاكم بالجامعة	١.١٧
متواضع	٢.٧	الغرور وكثرة الحديث عن نفسه	٧
يراعي ظروف طلابه الاقتصادية	٣.٣٨	لا يهتم بإيصال المعلومات لطلابه أو مساعدتهم علميا	٨.١٧
يكون علاقات إنسانية مع طلابه	٩.٤٦	لا يشجع على الحوار والمناقشة	٨.٩٥
الموضوعية والعدالة في تقييم الطلاب	٤.٧٣	العصبية	٢.٧٢

مراعاة الفروق الفردية	٢.٧	عدم العدالة والموضوعية في توزيع الدرجات	٥.٠٦
تشجيع الحوار والمناقشة	١٠.١٤	يعتمد على التلقين والحفظ وطرق تدريس تقليدية	٤.٦٧
احترام الوقت	٤.٠٥	لا يجدد في مادته العلمية	١.٩٥
يراعى ظروف طلابه ويساعدهم فى حل الشكلات	٣.٣٨	عدم الالتزام بمواعيد المحاضرات واهدار الوقت	٥.٨٤
غير مهتم بمظهره	٦.٧٦	عدم مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب	١.١٧
متعاون	٨.٧٨	العلاقات السطحية وعدم الاهتمام بعمل علاقات إنسانية مع طلابه	٣.١١
حسن المظهر	٢.٧	عدم مراعاة ظروف طلابه	٥.٠٦
على خلق	٢.٧	الرهبة والخوف منه	٧.٧٨
النظام والهدوء	٦.٧٦	بخيل وضعيف علميا	٥.٤٥
جملة تكرارت الدور التعليمي	٨٠.٤٣	التأخير في إعطاء المادة العلمية وعدم الالتزام بها	١.٩٥
الدور المجتمعي:		ضعف قدراته على وضع امتحانات متنوعة ومناسبة للوقت	١.٩٥
مثقف	٢٨.٥٧	عدم الالتزام الأخلاقي	١.١٧
مخلص في عمله	٥٧.١٤	غير مهتم بمظهره	٣٩و
يحترم زملائه	١٤.٢٩	متسلط	٣.١١
جملة تكرارت الدور المجتمعي	٧.٦١	التكبر والتعالى على الطلاب	١.٥٦
الدور البحثي:		غير متعاون	٣٩و
دائم الاطلاع والبحث	٢٢.٧٢	لا يستطيع السيطرة على طلابه	٣٩و
متمكن علميا	٦٣.٦٤	جملة تكرارت الدور التعليمي	٩١.٧٩
الدقة والأمانة العلمية	١٣.٦٤	الدور البحثي:	
جملة تكرارت الدور البحثي	١١.٩٦	الاهتمام بدراساته على حساب الطلاب	١٠٠
		جملة تكرارت الدور البحثي	٣٦و
		الدور المجتمعي:	
		غياب الضمير	٣١.٨٢
		المحاباة والمحسوبية	٢٢.٧٣
		تدني المستوى المادي له	١٣.٦٤
		يهدف إلى تحقيق مصالحه الشخصية	٢٢.٧٣
		ضعف مكانته في الجامعة	٩.٠٩
		جملة تكرارت الدور المجتمعي	٧.٨٦

يتضح من الجدول السابق أن :

- **أولا بالنسبة للصفات المرغوبة التي وجدها الطلاب بعد التحاقهم بالجامعة:**

نجد أن سمات الدور التعليمي قد حظي بأعلى نسبة في تكررات الطلاب، حيث حظي بنسبة (٨٠.٤٣%)،وهو ما يدل على أن الجانب الأكبر الذي لمسه الطلاب بعد احتكاكهم بأساتذة الجامعات قد تركز في سمات الدور التعليمي، تلاه سمات الدور البحثي والذي يؤثر ويتأثر سمات الدور التعليمي، بينما جاءت سمات الدور المجتمعي في المرتبة الأخيرة بنسبة قليلة بلغت (٧.٦١%).

- ركز الطلاب في سمات الدور التعليمي على الصفات الخلقية والتي تكررت كثيرا في استجاباتهم، حيث أكدوا على بعض الصفات مثل أنه قدوة حسنة ويشجع على الحوار ومتعاون، في حين حظيت الصفات الآتية على أقل تكرارت وهي (نحترمه – متواضع– حسن المظهر–على خلق– يراعي الفروق الفردية بين طلابه–يحفز طلابه على الاطلاع).

- كما ركز الطلاب في سمات الدور البحثي على التمكن العلمي ومداومة البحث والاطلاع ، بينما ركزوا في سمات الدور المجتمعي على ثقافته وإخلاصه في عمله، وهو ما يتفق واستجابتهم قبل الالتحاق بالجامعة مما يدل على أن ما تمناه الطلاب في أساتذتهم قبل الالتحاق بالجامعة قد لمسوه بعد التحاقهم بالجامعة والتعامل معهم.
- **ثانيا: بالنسبة للصفات غير المرغوبة التي وجدها الطلاب بعد التحاقهم بالجامعة:**

نلاحظ أن سمات الدور التعليمي حظيت بنسبة (٩١.٧٩%)، وأن أكثر الصفات غير المرغوبة التي يعاني منها الطلاب هي عدم مراعاة الأساتذه لظروفهم الاقتصادية وإجبارهم على شراء الكتب تلاها عدم تشجيعهم على الحوار والمناقشة وعدم اهتمامهم بإيصال المعلومة لهم واقتصاره على المادة العلمية فقط مما أدى إلى خوف الطلاب من التعامل معه، وجميع هذه الصفات من الخطورة التي قد تحول دون قيام أستاذ الجامعة بدوره التعليمي، كما أنه قد يؤثر سلبا على مستقبل الطلاب المهني وعلى نظرتهم للجامعة.

- وفي سمات الدور البحثي انتقد الطلاب الأساتذه في اهتمامهم بدراساتهم وأبحاثهم على حساب مساعدتهم لطلابهم والاهتمام بهم، أما في سمات الدور المجتمعي فقد أشار الطلاب إلى مجموعة من الصفات غير المرغوبة والتي حظيت بنسبة تأييد عالية مثل غياب الضمير وما قد يتبعه من المحاباة والمحسوبية وتفضيل المصالح الشخصية على العامة، وهذه الصفات من الخطورة التي قد تؤثر على مستقبل الجامعة بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة إن لم يتم معالجتها والتغلب عليها، فغياب الضمير والمحسوبية تزيد من مشكلات المجتمع وتفككه كما تزيد الصراع بين أبنائه بما يعوق وحدته وتقدمه وتنميته.
- كما يلاحظ أن الصفات غير المرغوبة جاءت أكثر من الصفات المرغوبة، وهي عكس ما جاء في تحليل استجابات الطلاب قبل التحاقهم بالجامعة، وهو ما يدل على أن الواقع يشير إلى وجود الكثير من المشكلات والسلبيات التي يعاني منها الطلاب، مما يجعلهم يكونون صورة ذهنية سلبية بعد التحاقهم بالجامعة.

٢- تحليل استجابات الطلاب على الاستبانة في كندا

يوضح الجدول التالي النسب المئوية لتكرارات استجابات الطلاب للصفات المرغوبة وغير المرغوبة قبل الالتحاق بالجامعة بعد تحليل محتوى استجابات الطلاب على الاستبانة وكانت كالتالي:

جدول (٤)
النسب المئوية لتكرارات الصفات المرغوبة وغير المرغوبة

صفات مرغوبة	التكرار%	صفات غير مرغوبة	التكرار%
الدور البحثي:		الدور التعليمي:	

عالم يقتصر فقط على البحث والدراسة	٤٢.٨٦	لا ننتظر منه الكثير	٢٠
دائم البحث والاطلاع	٢٨.٥٧	الخوف منه	٢٠
متمكن علميا	٢٨.٥٧	يركز على الحفظ والتلقين	٢٠
جملة تكرارت الدور البحثي	٦٣.٦٤	مغرور	٢٠
الدور المجتمعي:		لا يسمح بالمناقشة والحوار	٢٠
لا يقبل التهاون أو عدم الالتزام	١٠٠	جملة تكرارت الدور التعليمي	١٠٠
جملة تكرارت الدور المجتمعي	٩.٠٩		
الدور التعليمي:			
ذو شخصية قوية وكاريزما	٣٣.٣٣		
منظم جدا في مواعيده	٣٣.٣٣		
ذو زي معين (رابطة عنق وبدلة...)	٣٣.٣٣		
جملة تكرارت الدور التعليمي	٢٧.٢٧		

قبل الالتحاق بالجامعة في كندا

يتضح من الجدول السابق أن:

- بالنسبة للصفات التي يرغب الطلاب في وجودها في أساتذتهم قبل الالتحاق بالجامعة فقد ركز الطلاب على سمات الدور البحثي بنسبة (٦٣.٦٤%) تلاه سمات الدور التعليمي ثم المجتمعي.
- أن أكثر الصفات المرغوبة التي ركز الطلاب عليها هي اهتمامه بالبحث والدراسة والتمكن العلمي.
- أما أكثر الصفات غير المرغوبة التي خشي الطلاب أن يجدوها في أساتذتهم فقد ركزت على سمات الدور التعليمي فقط، حيث خشي الطلاب من تركيزه على الحفظ والتلقين وغروره وعدم سماحه بالمناقشة والحوار.
- أن جملة الصفات المرغوبة أعلى من الصفات غير المرغوبة وهو ما يدل على تفاؤل الطلاب وتكون صورة ذهنية إيجابية عن أساتذتهم.

أما النسب المئوية لتكرارات استجابات الطلاب للصفات المرغوبة وغير المرغوبة بعد الالتحاق بالجامعة بعد تحليل محتوى استجاباتهم على الاستبانة وكانت كالتالي:

جدول (٥)

النسب المئوية للصفات المرغوبة وغير المرغوبة

بعد الالتحاق بالجامعة في كندا

صفات مرغوبة	التكرار%	صفات غير مرغوبة	التكرار%
الدور التعليمي:		الدور التعليمي:	

الاهتمام بالمظهر	٥.٨٨	يستفيد من طلابه	٢٨.٥٧
حرية في اللبس (جينز وبركب دراجة)	٣.٩٤	عدم الالتزام أحيانا بالمواعيد	١٤.٢٩
يساعد طلابه ويدفعه للبحث والاطلاع	٨.٨٢	يتأخر أحيانا في مراجعة ما يقدم من الطلاب من أعمال	١٤.٢٩
ودود ويقيم علاقات إنسانية مع طلابه	١١.٧٦	يركز على الحفظ والتلقين	١٤.٢٩
يسمح بالحوار والمناقشة	١١.٧٦	يطيل وقت المحاضرة بما يمكن اختصاره	١٤.٢٩
مرن	٨.٨٢	يثقل على طلابه	١٤.٢٩
موضوعي في تقييمه	٥.٨٨	جملة تكرارت الدور التعليمي	٦٣.٦٤
يدفع طلابه للابتكار والابداع	٣.٩٤	دور بحثي:	
المتعة في الدراسة	٣.٩٤	غير مواكب لكل ما يستجد في مجال البحث	١٠٠
مربي عظيم	٣.٩٤	جملة تكرارت الدور البحثي	٩.٠٩
الالتزام بالمواعيد	٣.٩٤	الدور المجتمعي:	
متوازن	٣.٩٤	يبحث عن المادة	٦٦.٦٧
قادر على إدارة الوقت	٥.٨٨	لا ينتظر من الكثير	٣٣.٣٣
القدرة على توظيف واستخدام ما يتوفر لديه من إمكانات ومعلومات أفضل استخدام	٨.٨٢	جملة تكرارت الدور المجتمعي	٢٧.٢٧
لا يركز على الحفظ بل يربط المادة بالواقع	٣.٩٤		
يستخدم أساليب تدريس متنوعة	٥.٨٨		
يشارك طلابه في التدريس	٥.٨٨		
جملة تكرارت الدور التعليمي	٨٠.٩٥		
الدور المجتمعي:			
العمل وفق قواعد محددة والالتزام بالنظام الجامعي	٣٣.٣٣		
مسئول	٥٠		
يمتلك الكثير من السلطات	١٦.٦٧		
جملة تكرارت الدور المجتمعي	١٤.٢٩		
الدور البحثي:			
يتابع ما يستجد في مجال البحث العلمي	١٠٠		
جملة تكرارت الدور البحثي	٥.٨٨		

يتضح من الجدول السابق أن:

- الصفات المرغوبة التي وجدها الطلاب في أساتذتهم بعد التحاقهم بالجامعة والتعامل معهم قد تركزت في صفات الدور التعليمي بنسبة (٨٠.٩٥%) ثم صفات الدور المجتمعي (١٤.٢٩%) ثم صفات الدور البحثي (٥.٨٨%).
- أن أكثر الصفات المرغوبة في الدور التعليمي التي وجدها الطلاب هي أنه ودود ويقيم علاقات إنسانية مع طلابه كما أنه يسمح بالحوار والمناقشة، تلا ذلك مرونته ومساعدة طلابه على البحث والاطلاع وقدرته على توظيف ما يتوافر لديه من إمكانات، ومن ثم فقد

ركز الطلاب على الجانب الخلقي والشخصي لأساتذهم، أما في صفات الدور المجتمعي فقد ركز الطلاب على أنه شخص مسئول وملتزم ويعمل وفق قواعد محددة.

- أن الصفات غير المرغوبة التي وجدها الطلاب بعد التحاقهم بالجامعة والتعامل مع الأساتذة قد تركزت أيضا في صفات الدور التعليمي بنسبة (٦٣.٦٤%)، ثم صفات الدور المجتمعي فصفات الدور البحثي، كما ركز الطلاب في صفات الدور التعليمي على الجانب المهني، حيث ذكروا بعض السلبيات مثل أنه قد يستفيد من طلابه، وعدم التزامه أحيانا بالمواعيد، واعتماده على الحفظ والتلقين مما قد يطيل من وقت المحاضرة، والتأخر أحيانا في مراجعة أعمال طلابه، كما يلاحظ أن الطلاب في ذكرهم للسلبيات ركزوا على لفظ أحيانا مما يدل على أنها ليست صفة دائمة بل تتم في ظروف معينة.
- كما يلاحظ زيادة الصفات المرغوبة عن الصفات غير المرغوبة التي لمسها الطلاب بعد التحاقهم بالجامعة، مما يدل على إيجابية الصورة التي طبعت في أذهانهم عن أستاذ الجامعة بعد التعامل معه.

٣- تحليل استجابات الطلاب على الاستبانة في الصين

يوضح الجدول التالي النسب المئوية لتكرارات استجابات الطلاب للصفات المرغوبة وغير المرغوبة قبل الالتحاق بالجامعة بعد تحليل محتوى استجاباتهم على الاستبانة وكانت كالتالي:

جدول (٦)
النسب المئوية للصفات المرغوبة وغير المرغوبة
قبل الالتحاق بالجامعة في الصين

صفات مرغوبة	التكرار%	صفات غير مرغوبة	التكرار%
الدور التعليمي:		الدور التعليمي:	
شخص جاد	٢٣.٥٣	لدينا صورة خاطئة عن الأستاذ الجامعي	٢٢.٧٣
يكلفنا بأعمال كثيرة وتجارب	٥.٨٨	جاد في التعامل مع طلابه	٩.٠٩

ودود وعطوف	١٧.٦٥	غير ودود ولا يتعامل بلطيف	١٨.١٨
يزيد من خبرات الطلاب ومعلوماتهم	٢٣.٥٣	لا يعامل طلابه بطريقة جيدة	١٨.١٨
يخدم طلابه ويساعدهم	٥.٨٨	الخوف وصعوبة التعامل معه	٢٢.٧٣
يقيم علاقات مع طلابه	١١.٧٦	لا يهتم بعمل علاقات انسانية	٤.٥٥
يدفع طلابه للعمل الجاد	١١.٧٦	ليس لديهم خبرة بمعاملة الطلاب الدوليين	٤.٥٥
جملة تكرارت الدور التعليمي	٤٨.٥٧	جملة تكرارت الدور التعليمي	١٠٠
الدور المجتمعي :			
القدرة على التحكم في النظام	٨.٣٣		
ذو مكانة عالية ومشهور في مجاله	١٦.٦٧		
مخلص في عمله	٧٥		
جملة تكرارت الدور المجتمعي	٣٤.٢٩		
الدور البحثي:			
متمكن علميا ولديه معلومات غزيرة	٨٣.٣٣		
دائم البحث والاطلاع	١٦.٦٧		
جملة تكرارت الدور البحثي	١٧.١٤		

يتضح من الجدول السابق أن:

- أن جملة الصفات المرغوبة التي تمنى الطلاب وجودها في أساتذتهم قبل الالتحاق بالجامعة قد تركزت على سمات الدور التعليمي بنسبة (٤٨.٥٧%) تلاها سمات الدور المجتمعي ثم سمات الدور البحثي.
- أن أكثر صفات الدور التعليمي التي رغب الطلاب في وجودها تمثلت في أنه شخص جاد يزيد من خبرات ومعلومات طلابه، تلا ذلك أنه شخص عطوف يقيم علاقات إنسانية مع طلابه بما يساعد على تطويرهم ونموهم، أما في سمات الدور المجتمعي فقد ركز الطلاب على إخلاصه في عمله (٧٥%)، وفي سمات الدور البحثي ركز الطلاب على تمكنه العلمي ومعلوماته الغزيرة.
- أما الصفات غير المرغوبة التي لا يتمنى الطلاب وجودها في أساتذتهم فقد تركزت على سمات الدور التعليمي فقط، وجاء في مقدمة هذه السمات الخوف من التعامل معه، وأنه قد يكون غير ودود ولا يعامل طلابه بلطف.
- أن الصفات المرغوبة جاءت أكثر من الصفات غير المرغوبة مما يدل على تفاؤل الطلاب وتوقعهم صورة ذهنية جيدة عن أستاذهم.

أما النسب المئوية لتكرارات استجابات الطلاب للصفات المرغوبة وغير المرغوبة بعد الالتحاق بالجامعة بعد تحليل محتوى استجاباتهم على الاستبانة كانت كالتالي:

جدول (٧)

النسب المئوية للصفات المرغوبة وغير المرغوبة

بعد الالتحاق بالجامعة في الصين

صفات مرغوبة	التكرار %	صفات غير مرغوبة	التكرار %
الدور التعليمي:		الدور التعليمي:	
يشجع الحوار والمناقشة	١١.٣٢	ليسوا ودودين	٢٠
لطيف	١٦.٩٨	يسيء معاملة طلابه	٤٠
يعامل الطلبة بصورة ودودة	٣٠.١٩	لا يميل لعمل علاقات مع طلابه	٤٠
ذو شخصية وكاريزما	٩.٤٣	جملة تكرارت الدور التعليمي	
يعمل على تكوين علاقات إنسانية مع طلابه	١٨.٨٧		
يساعد طلابه علميا	٧.٥٥		
حنون ومحبوب من طلبته	٣.٧٧		
يستخدم طرق تدريس متنوعة	١.٨٩		
جملة تكرارت الدور التعليمي	٨٤.١٣		
الدور البحثي:			
متمكن علميا	٦٠		
الأمانة العلمية	٤٠		
جملة تكرارت الدور البحثي	٧.٩٤		
الدور المجتمعي:			
جاد في عمله	٦٠		
مخلص في عمله	٤٠		
جملة تكرارت الدور المجتمعي	٧.٩٤		

يتضح من الجدول السابق أن:

- جملة الصفات المرغوبة التي وجدها الطلاب بعد التحاقهم بالجامعة والتعامل مع أساتذتهم تركزت في سمات الدور التعليمي (٨٤.١٣%) تلاها سمات الدور البحثي والمجتمعي بنفس النسبة (٧.٩٤%) لكل منهما.
- أن أكثر الصفات المرغوبة في الدور التعليمي تمثلت في أنه يعامل طلابه بصورة ودودة ويعمل على تكوين علاقات إنسانية معه ولطيف، ومن ثم ركز الطلاب على الجانب الخلقى والإنساني أكثر من المهنى كاستخدامه طرق تدريس متنوعة والذي جاء في المرتبة الأخيرة بنسبة (١.٨٩%)،أما في سمات الدور البحثي فركزوا على التمكن العلمي، وفي الدور المجتمعي ركزوا على الجدية والاخلاص في العمل.
- أن أكثر الصفات غير المرغوبة التي وجدها الطلاب في أساتذتهم تركزت في سمات الدور التعليمي فقط، وارتبطت أيضا بالجاب الخلقي كإساءة معاملة طلابه وعدم ميله لإقامة علاقة معهم، ومن ثم بعده عنهم بما قد يؤثر بصورة أو بأخرى على نسبة تحصيلهم.

- أن الصفات المرغوبة جاءت في مجملها أكثر من الصفات غير المرغوبة مما يدل على إيجابية الصورة الذهنية التي طبعت في أذهانهم عن أستاذ الجامعة بعد التعامل معه.

خلاصة النتائج:

نلاحظ من خلال العرض السابق لنتائج الدراسة الميدانية أن:

- الطلاب ركزوا في جميع البلدان موضع الدراسة على سمات الدور التعليمي والذي حظي بنسب مرتفعة جدا مقارنة بسمات الدور البحثي وسمات الدور المجتمعي سواء أكان ذلك قبل الالتحاق بالجامعة أو بعد الالتحاق بها، باستثناء كندا حيث ركز الطلاب قبل الالتحاق بالجامعة على سمات الدور البحثي في الصفات المرغوبة.
- الصورة الذهنية التي تمناها الطلاب في أستاذ الجامعة في جميع البلدان موضع الدراسة جاءت جميعها إيجابية، حيث جاءت الصفات المرغوبة فيها أكثر من غير المرغوبة، وهو ما يدل على تفاؤل الطلاب.
- الصورة الذهنية التي وجدها الطلاب في أستاذ الجامعة بعد التحاقهم بالجامعة في كل من كندا والصين جاءت إيجابية، حيث جاءت الصفات المرغوبة فيها أكثر من غير المرغوبة، في حين جاءت صورة أستاذ الجامعة في مصر سلبية حيث جاءت الصفات غير المرغوبة أكثر من الصفات المرغوبة، وقد ترجع هذه النتيجة إلى طبيعة الدراسة في هذه المجتمعات وأسلوب اختيار عضو هيئة التدريس وإعداده وكذلك الإمكانات المتوافرة في كل جامعة، ففي البلدان التي سادت فيها الجوانب الإيجابية نجد أنها تعتمد أسلوب التعاقد الذي يتم تجديده بناء على تقييم الأداء، والذي يأخذ في الاعتبار قياس آراء الطلاب، ومن ثم حرص الأساتذه على معاملة الطلاب معاملة جيدة باعتبارهم المستفيدين من الخدمة مع حرصهم على تطوير أدائهم ونموهم المهني في ضوء ما يتم من تقويم وبما يصب في مصلحة الطلاب، في حين نجد أن مصر تعتمد نظام التعيين مع عدم الأخذ بآراء الطلاب في تقييم أداء أساتذتهم وإن تم الأخذ به فيتم بصورة شكلية.
- جميع الطلاب في البلدان موضع الدراسة قد ركزوا على الجانب الخلقي في سمات الدور التعليمي في جميع الدول موضع الدراسة، بينما ركزوا على التمكن العلمي في سمات الدور البحثي.
- من خلال استقراء نتائج الدراسة الميدانية يمكن تحديد صورة أستاذ الجامعة التي يتمناها الطلاب والتي تتمتع بعدة صفات يمكن تحديدها في سمات مرتبطة بالدور التعليمي تتضمن تشجيعهم على الحوار والمناقشة وأن يكون قدوة حسنة ويقيم علاقات إنسانية مع طلابه ويهتم بهم وعلى خلق، أما أهم سمات الدور البحثي فتمثلت في التمكن العلمي والذكاء والإبداع

ومداومة الإطلاع، أما السمات المرتبطة بالدور المجتمعي فتمثلت في التمتع بالثقافة العامة ومشاركته في حل مشكلات مجتمعه.

- أما صورة أستاذ الجامعة التي وجدها الطلاب بعد الالتحاق بالجامعة والتعامل مع أعضاء هيئة التدريس فيمكن تحديدها من خلال تحديد أهم السمات المرغوبة وغير المرغوبة التي أكد عليها الطلاب، والتي يمكن إجمالها في سمات مرتبطة بالدور التعليمي تتمثل في التعاون وتشجيع الحوار وقدوة حسنة غير أن منهم من لا يراعي ظروف طلابه الاقتصادية ويجبرهم على شراء الكتب مع اقتصاره على المادة العلمية، أما سمات الدور البحثي فتمثلت في التمكن العلمي ومداومة البحث والاطلاع واهتمامهم بدراساتهم وأبحاثهم على حساب مساعدتهم لطلابهم، وركزوا في سمات الدور المجتمعي على ثقافته واخلاصه في عمله غير أن هناك بعض الصفات السلبية كغياب الضمير وما قد يتبعه من محاباة ومحسوبية وتفضيل المصالح الشخصية على العامة.

المحور الثالث: ويتناول التصور المقترح لتحسين الصورة الذهنية لأستاذ الجامعة لدى طلابه

انطلاقا من نتائج الدراسة الميدانية والتي أوضحت وجود العديد من الصفات الغير مرغوبة التي عبر عنها الطلاب بعد التحاقهم بالجامعة والتعامل مع أساتذتهم، يمكن وضع تصور مقترح لتحسين الصورة الذهنية لأستاذ الجامعة لدى طلابه، والذي يتضمن:

أولا: معالجة الوضع الحالي من حيث تركيز عضو هيئة التدريس على أداء أدوار معينة دون غيرها، والذي قد ترجع إلى أسلوب اختيار عضو هيئة التدريس وإعداده مهنيا وكذلك الإمكانات المتوافرة في كل جامعة، وعليه يمكن معالجة هذا الوضع من خلال أن يتوافر في عملية الإعداد لعضو هيئة التدريس:

- أن يكتسب مهارات التدريس ومهارات البحث بمختلف أنواعه كذلك مهارات تكوين علاقات إنسانية مع الآخرين (طلابا وزملاء عمل) ومهارات التواصل الاجتماعي.
- أن يشمل الإعداد للمهنة كافة المهام التي تفرضها الأدوار التي ينبغي على عضو هيئة التدريس القيام بها.
- الاهتمام بالتعلم الذاتي وتشجيع التنمية الذاتية من خلال القراءة والبحث والمشاركة في مشاريع بحثية.
- يتم إعداد الأستاذ الجامعي لمهنة التدريس بحيث يتمكن من نقل نتائج العلم وبحوثه إلى الطلاب نقلا يؤدي إلي التجديد والإبداع ويحقق التفاعل معهم.

- أن تتنوع الأنشطة المقدمة في مرحلة الإعداد الأكاديمي بحيث تتضمن دراسة مقررات ونقد أبحاث والمشاركة في عمل وترجمة أبحاث وكتابة تقارير.
- أن يشارك عضو هيئة التدريس في مرحلة الإعداد في أعمال الامتحانات والإرشاد الأكاديمي واستقبال الطلاب الجدد مع حضور بعض المحاضرا لأعضاء هيئة تدريس بالقسم لمشاهدتها كنماذج للتدريس واكتساب الخبرات.

ثانيا: محاولة التغلب على النتائج السلبية التي أسفرت عنها نتائج الدراسة الميدانية: والتي أوضحت أن صورة أستاذ الجامعة في مصر، سلبية حيث جاءت الصفات غير المرغوبة أكثر من الصفات المرغوبة، وذلك من خلال:

- تعديل التشريعات الخاصة بالتعليم الجامعي، بحيث تتضمن تحسين المدخلات المادية لمهنة التدريس بعيدا عن أسلوب بيع الكتاب الجامعي بالصورة الحالية.
- تعديل التشريعات التي تحكم الممارسات الأخلاقية لعضو هيئة التدريس.
- وضع تشريعات لتعديل أنماط التدريس الجامعي بدلا من الاعتماد على فكرة المذكرات.
- ضرورة تضمين درجة التزام الأستاذ الجامعي بالسلوك الخُلقي في معايير الترقية لأن هذا السلوك يحمل في مضامينه خطورة كبيرة على سمعة المؤسسة الجامعية، ودرجة تحقيق أهدافها.
- عقد ورش عمل حول الأبعاد الخُلقية لسلوك الأستاذ الجامعي، وتأثير هذا السلوك في أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، بهدف خلق وعي عام بالأبعاد الخُلقية لسلوك الأستاذ الجامعي.
- عقد ورش عمل ودورات لتعريف أعضاء هيئة التدريس بمجرد التحاقهم بالسلك الجامعي بحقوقهم وواجباتهم وبالمسؤوليات الملقاة عليهم والأدوار المختلفة الواجب أداؤها.
- البدء بالعمل الجاد والمخطط لإيفاد أعضاء هيئة التدريس إلى الجامعات المتقدمة لمعايشة واقعها، والتعرف على مقومات تطورها والعودة للمشاركة الفعلية في تطوير الأداء في جامعتهم.
- تيسير فرص اشتراك عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العالمية والمحلية ذات الصلة بتخصصه الأكاديمي، حتى تتاح له فرصة تبادل الخبرات مع زملائه.
- تطوير شروط ومطالب وآليات الترقية، فلا تقتصر على صلاحية البحوث بل تأخذ بعين الاعتبار الجانب التدريسي وخدمة المجتمع.
- ضرورة اعتماد آلية دورية لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس تتضمن عدة أساليب منها أخذ آراء الطلاب ومؤشرات لتقويم الأداء التدريسي والبحثي والمجتمعي، مع ضرورة إطلاعهم

على نتائج هذا التقويم وما يتضمنه من سمات إيجابية يعمل على تدعيمها وسلبية يتجنها ويحاول علاجها، على أن يؤخذ بنتائج هذا التقويم عند الترقية أو صرف حافز ما.

- توفر الكلية حوافز محددة لتدعيم العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب خارج المحاضرات، فعلى سبيل المثال يمكن إعطاء حوافز لتشجيع الأساتذة على مشاركة الطلاب لتناول طعام جماعي أو المشاركة معهم لممارسة الأنشطة الثقافية والرياضية.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تشكيل ورعاية فرق بحثية من الطلاب، حيث يقوم بإشراك طلاب المرحلة الجامعية والدراسات العليا في مجال أبحاثه، ومن ثم يكتسب الطلاب خبرة كمساعدي باحثين كما يدعم العلاقة بينهم وبين أساتذتهم.
- تشكيل فرق للدعم التكنولوجي من الطلاب المتفوقين في مجال تكنولوجيا المعلومات، حيث يمكن أن تستفيد الجامعة من خبرات هؤلاء الطلاب للمساعدة في مكافحة نقص الدعم والخدمات التكنولوجية في الحرم الجامعي كما يستفيد الطلاب من التفاعل مع أعضاء هيئة التدريس، ذلك يمكن أن تكون هذه الخدمة في صورة تعاقدات يستفيد منها الطلاب ماديا.
- عقد دورات تدريبية في الإعداد التربوي للأساتذة تتضمن التدريب على كيفية الإعداد للمحاضرة وآليات تنفيذها وكيفية صياغة الاختبارات التحصيلية بالإضافة إلى استخدام أساليب الحفز والتعزيز للطلاب.
- عقد دورات تدريبية للأستاذ الجامعي تتناول فن التعامل مع الجمهور، وأهمية العلاقات الإنسانية في العملية التعليمية، وأهمية التعامل الجيد بين الاستاذ الجامعي والطلاب.

كما تقترح الدراسة:

- عقد مزيد من البحوث حول تقويم أداء أساتذة الجامعات من وجهة نظر طلابهم.
- عقد مزيد من البحوث حول متابعة تطور المهارات السلوكية للأساتذة وآثارها على المجتمع الطلابي
- عقد ورش عمل ومؤتمرات دورية لمناقشة نتائج تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وكيفية الاستفادة منها.

المراجع

١) محمد عبود الحراحشة، المشكلات التي تواجه الأستاذ الجامعي في مجال البحث العلمي – دراسة ميدانية"،**مؤتمر الرؤيا المستقبلية للنهوض بالبحث العلمي في الوطن العربي** "، المنظمة العربية للتنمية الإدارية وجامعة اليرموك، الأردن ، مارس ٢٠١١، ص ١٦٩.

٢) محمد أحمد حسن ناصف ومحمد عيد عتريس، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم أدائهم –دراسة ميدانية على جامعة الزقازيق، **مجلة كلية التربية بالزقازيق– مصر**، ع٧٧، أكتوبر ٢٠١٢، ص ٣٧٩.

٣) عبد المنعم أحمد حسين على وفاطمة عاشور توفيق، تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية تيجيمن من وجهة نظر طلابها، **المجلة التربوية**، العدد (٢٩)، يناير ٢٠١١،ص٤.

٤) Alain Coulon, Etal, Devenir Enseignant Du SuperieurK

ترجمة سالم عمار، أن تغدو مدرسا في التعليم العالي– دراسة ميدانية لدى المدرسين الباحثين المستفيدين من منحة بحث في التعليم العالي، المركز العربي للتعريب والترجمة والتأليف والنشر بدمشق، سوريا، ٢٠٠٦،ص١٤٨ .

٥) غالب صالح الحوراني وسلامة يوسف طناش، الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، **مجلة دراسات العلوم التربوية –الاردن**، مج ٣٤، ع٢، ٢٠٠٧، ص ٣٥٨.

٦) أحمد محمد سيد أحمد الشناوي، السمات الأخلاقية لأستاذ الجامعة من منظور الطلاب الواقع والمأمول، **مجلة رابطة التربية الحديثة– مصر**، مج ٢، ع٢٠٠٩،٥، صص (٢٥–٢٧).

٧) يحيى على زهران، **الصورة الذهنية للأستاذ الجامعي لدى طلاب كلية الزراعة**، وحدة الإرشاد والتوجيه الطلابي– كلية الزراعة، جامعة المنصورة، أبريل ٢٠١٢.

٨) محمد يوسف حجاج، الصورة الذهنية المدركة لبعض المظاهر السلبية للأستاذ الجامعي بكليات التربية البدنية والرياضة في ضوء معايير جودة التعليم العالي، **المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة**–مصر، ع٥٩، سبتمبر ٢٠٠٩، ص ص (٢٨٥ – ٣٠٧).

٩) محمد محمد سكران، صورة أستاذ الجامعة في نظر طلابه، **سلسلة بحوث ودراسات تربوية** " **الطالب والأستاذ الجامعي**"– **الجزء الثالث**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠١، ص ص (١٤٦–١٨٧).

10) Joseph B. Cuse , **The Role Of College Faculty IN Promoting Student Retention Instructional Strategies For Reducing Student Attrition**, available on www.edu/sites/umc.edu/files/mce accessed on 2017.

11) Joseph B. Cuse, **Faculty–Student Contact Outside The Classrom: Supporting Evidence & Promoting Practices**, available on www.edu/sites/umc.edu/files/mce accessed on 2017.

12) Paul D. Umbach & Matthew R. Wawrzynski, **Faculty Do Matter: The Role of College Faculty in Student Learning and Engagement**, available on nsse. indiana. edu/ pdf/research_papers/faculty_do_matter, accessed on 2017

13) Colleen Flaherty, **What Are Students Rating When They Rate Instructors?**, May 2017, available on www.insidehighered.com/news/2017/05/10/study

14) Poggy. Wilson, **The Professor/ Student Relationship: Key Factors in Minority Student Performance and Achievement**, available on www3.brandonu.ca/cjns/14.2/wilson.pdf, on 2017

١٥) كامل حسن كتلو، المحتوى الظاهر لسيكولوجيا العلاقات الإنسانية بين الطلبة وأساتذة الجامعة، **المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية**، مجلد ٩، عدد ٣، ٢٠١٦، ص ص (٣٤٥– ٣٥٨).

16) Hsiacpng .W V & etal ,International Student's Challenge and Adjustment to College, **Education Research International**, V(2015).

17) Naser.z Alsharif& Yongyue.Qi, A Three–Year Study of the Impact of Instructor Attitude, Enthusiasm, and Teaching Style on Student Learning in a Medicinal Chemistry Course, **American Journal of Pharmaceutical Education**, V(78) , Sep(15) 2014.

١٨) هناء أحمد متولى غنيمة، سمات شخصية الأستاذ الجامعي في ضوء جودة التعليم وعلاقتها بالانتماء الاجتماعي والعنف لدى عينة من طلاب الجامعة، **مجلة دراسات عربية في علم النفس– مصر**، مج ١٣، ع ٣، يوليو ٢٠١٤، ص ص (٤٠٤–٤٧٧) .

١٩) بواب رضوان، **الكفايات المهنيةاللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة**، رسالة دكتوراه منشورة، جامعة جيجل، ٢٠١٤.

٢٠) وفاء محمد علي الأشقر، أخلاقيات العمل الأكاديمي من وجهة نظر طلبة جامعة إربد الأهلية، **مجلة كلية التربية جامعة الأزهر–مصر**، ع ١٥٨ ج٣،أبريل ٢٠١٤، ص ص (٣٧٣– ٣٩٥).

٢١) نايق حامد العموش وأخرون، درجة التزام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعات آل البيت بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب، **مجلة دراسات العلوم التربوية –الأردن**، ٢٠١٣ ، ص ص (٥٦٩– ٥٨٢) .

٢٢) تيسير محمد الخوالدة وآخرون، درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات الأردنية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الطلبة، **مجلة العلوم التربوية كلية التربية جامعة الملك سعود–السعودية**، مج ٢٥، ع ١، فبراير ٢٠١٣، ص ص (١٩ – ٤١).

٢٣) محمد عبود الجراحشة، درجة امتلاك الأستاذ الجامعي للخصائص المهنية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة آل البيت، **مجلة مؤتة للبحوث والدراسات– الأردن**، ٢٠١٣، مج ٢٨ ،ع ٧ ، ص ص ١٨٩ – ٢٢٠).

٢٤) الزهرة الأسود ومنصور ابن زاهي، الممارسات التدريسية الإبداعية لدى الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبته– دراسة استكشافية من وجهة نظر طلبة جامعة ورقلة، **مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، ع١٢، سبتمبر ٢٠١٣ ، ص ص (١٣١– ١٤١).

٢٥) عمر الريماوي وعبد السلام حمارشة، صفات الأستاذ الجامعي المفضلة لدى الطلبة في جامعة القدس، **مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس – السعودية**، ع٣٣، ج١،يناير ٢٠١٣، ص ص (١٩٣– ٢٠٧).

26) Scott. Jaschik, **Majoring in a Professor "Students select or reject majors based in large part on the quality of the first college instructor they have in the discipline**", available on www.insidehighered.com/news/2013/08/12/study August 2013.

٢٧) ياسر حسن الأشقر وعصام حسن اللوح، درجة ممارسة عضو هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر طلابه، **مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية**، المجلد العشرين، العدد الأول يناير ٢٠١٢، ص ص (٤٠٥– ٤٣٥) .www.iugaza.edu.ps/ar/periodical

٢٨) أحمد فلوح، مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة – دراسة ميدانية بجامعة مستغانم، **مجلة دراسات نفسية وتربوية**، عدد ٩ ديسمبر ٢٠١٢، ص ص (٥٧– ٨٨).

٢٩) حاتم جاسم عزيز، تقويم أداء أعضاء هيأة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة – دراسة ميدانية في جامعة ديالي، **مجلة الفتح**، ع (٥٠) ، ٢٠١٢، ص ص (١٠٣– ١٢٣).

٣٠) نبيلة يوسف الكندري، دور الأستاذ الجامعي في تطوير الأداء الأكاديمي للطالب في جامعة الكويت، **مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية–الكويت**، س ٣٦، ع ١٣٦، يناير ٢٠١٠، ص ص (٧١ – ١٠٩)

٣١) أحمد محمد سيد أحمد الشناوي، مرجع سابق، ص ص (٩– ٦٤).

٣٢) محمد فرحان القضاء والمعتصم بالله سليمان الجورانة، سمات عضو هيئة التدريس الجامعي المعاصر من وجهة نظر طلاب جامعة الملك خالد بأبها، **مجلة كلية التربية– جامعة المنصورة**، العدد ٧١، الجزء الأول سبتمبر ٢٠٠٩، ص ص (١٠٠– ١٢٩) .

٣٣) خالد بم مبرك المطيري، **درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل بأخلاقيات التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلاب**، رسالة ماجستير، جامعة مؤته، الأردن، ٢٠٠٩.

٣٤) حازم زكي عيسى وصلاح أحمد الناقة، تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة، **المؤتمر التربوي الثاني " دور التعليم العالي في التنمية الشاملة**"، ٢٠٠٩،ص ص(١–٢٧)

٣٥) يوسف عبد الوهاب أبو حمدان وساري سواقد، الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها طلبة جامعة مؤتة، **مجلة جامعة دمشق**، المجلد ٢٤ ع ١، ٢٠٠٨، ص ص (١٧٥– ٢٠٠).

٣٦) عبد الرحمن عبد الوهاب بن سعود البابطين، ممارسة الأستاذ الجامعي للعلاقات الإنسانية كما يراها طلاب كلية التربية بجامعة الملك سعود، **مجلة رسالة التربية وعلم النفس– السعودية**، ع ٢٩، رجب ٢٠٠٧، ص ص (١٤٥ – ١٦٩).

٣٧) عبد الواحد عبد الرحمن أحمد، تصور الطلبة لشخصية الأستاذ الجامعي الكفء في كلية التربية، **مجلة التواصل – عدن**، ع ١٤، يوليو ٢٠٠٥، ص ص (٢٧– ٤٩).

٣٨) إبراهيم الحسن الحكمي، الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات،**مجلة رسالة الخليج العربي**، العدد (٩٠)، ٢٠٠٤، ص ص (١٤٣–٢١٠)

٣٩) يوسف عبد الفتاح محمد، بعض الخصائص المدركة والمأمولة لشخصية الأستاذ الجامعي بجامعة الإمارات، **مجلة علم النفس– مصر**، س٨، ع٣١، سبتمبر ١٩٩٤ ، ص ص (٣٦–٤٧).

40) Teacher Evaluation A Conceptual Framework and examples of Country PracticesThis paper was prepared for presentation at **the OECD-Mexico Workshop Towards a Teacher Evaluation Framework in Mexico** :International Practices, Criteria and Mechanisms, held in Mexico City on 1-2 December 2009. I

٤١) رشدي أحمد طعيمة، **تحليل المحتوى في العلوم الإنسانية**، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠٤، ص٧٠.

٤٢) عادل عبد التواب بكري وثروت سعد زغلول، **قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وفقا لآخر تعديلات**، الطبعة الرابعة والعشرون، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية ٢٠٠٦، ص ١٧.

٤٣) علي عجوة ، **العلاقات العامة والصورة الذهنية** ، القاهرة ، عالم الكتب، ١٩٨٣، ص١٠.

٤٤) آمال كمال طه ، **صورة العراق في التغطية الصحفية العربية والغربية في التسعينات "دراسة مقارنة"**، رسالة دكتوراه، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، ٢٠٠١، ص ص ٤٧-٤٨.

٤٥) أسماء عبد السلام أحمد، **صورة المرأة في الكتاب المدرسي بالتعليم الأساسي "دراسة تحليلية ميدانية"**، رسالة ماجستير، كلية التربية ، جامعة الفيوم، ٢٠٠٩، ص٤٧.

٤٦) باسم برقاوي وعماد أبوالرب، إطار نموذج لتقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس، **المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي**، ٢٠١٦.

٤٧) نادية حسن السيد علي، تقييم أداء الأستاذ الجامعى في ضوء معايير الجودة بحث مرجعي، **مجلة دراسات في التعليم الجامعي -مصر**، ع٨، ٢٠٠٥، أبريل ، ص ص (٦٠ -٦٤).

٤٨) عبد الحي بن أحمد السبحي ومحمود بن محمد البستنجي، بناء مقياس لتقييم أداء عضو هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، **مجلة كلية التربية جامعة المنصورة**، العدد٦٦، الجزء الثالث، يناير٢٠٠٨، ص١٢١.

٤٩) ندى علي سالم الهويد، **تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي دراسة ميدانية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القرى**، رسالة ماجستير–كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية ، ٢٠١٣.

50) Mount Royal University, **Student Evaluation of Instruction (SEI)**, Spring-Summer Semester 2012.

51) Kathryn Mohrman,op,P

٥٢) عادل عبد التواب بكري وثروت سعد زغلول، ص ص(١٨–٢٠)

٥٣) يوسف سيد محمود، الإعداد للمهنة الأكاديمية،**رؤي جديدة لتطوير التعليم الجامعي**، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، ص ص (١٩٦–٢٠٢)

٥٤) دليل الجامعات والمعاهد الكندية، available onhttp://www.cicic.ca/indexe.stm Canadian Information Centre for International Credentials accessed on 2017

55) en.wikipedia.org/wiki/Academic_ranks_in_Canada, topics.revolvy.com/topic/Academic ranks in Canada.

56) FRANCES WOOLLEY, **Canadian universities don't hire only Canadian professors, And that's OK ,**9 MAY 2013www.theglobeandmail.com/news/national/education

57)) en.wikipedia.org/wiki/Chinese_higher_education

58) University jobs in China: **everything you need to know Published** : 15 May 2017, available on www.timeshighereducation.com/unijobs/article

59) Kathryn Mohrman, etal,**Faculty Life in China**, the NEA 2011 Almance of Higher Education, P88.

60) en.wikipedia.org, OP.

61) Op.P92

٦٢) رشدي طعيمة، مرجع سابق، ص١٧٨.