

**التنمية المستدامة لأعضاء هيئة تدريس
الخدمة الاجتماعية في ضوء معايير الجودة**

**(دراسة مطبقة على عينة من أعضاء هيئة تدريس
الخدمة الاجتماعية الذين حضروا
دورات لاعداد المعلم الجامعي)**

إعداد

د / ليلى جلال الدين محمد

مشكلة الدراسة وأهميتها:

تعد الخدمة الاجتماعية من العلوم التطبيقية التي تعتمد في أداء رسالتها على الفهم المتوازن للنظريات العلمية اكاديمياً وتطبيقياً ، لذا فإن تعلم الخدمة الاجتماعية يقوم على اساس الممارسة الواقعية في الميدان ، فلا تعلم بدون ممارسة ولا مهارة بدون تدريب فالتدريب الميداني خطوة حيوية للنمو المهني واكتساب مجموعة من المهارات في الخدمة الاجتماعية وغرس القيم الخاصة بها والاتجاهات المرتبطة بالمهنة .^(١)

ولما كان النمو المهني يعتمد على استثمار البشر وتنميتهم وتدريبهم فإن الدراسات تشير إلى وجود ثلاث استراتيجيات مختلفة لإدارة الموارد البشرية وهي: الاستراتيجية التقليدية واستراتيجية العلاقات الانسانية واستراتيجية المشاركة والالتزام **High Involvement strategy** وتمثل كل من هذه الاستراتيجيات منظور متناسق للتعامل مع الموارد البشرية.

وتعتمد الاستراتيجية التقليدية على فلسفة تؤكد الاستخدام الكفاء للموارد البشرية وتشجيع وإستقرار سلوكيات عمل تحقق الكفاءة وتخفيض التكاليف كما تهتم بتحديد معايير واضحة للأداء والحد من الصراعات بين الأفراد واسناد مسئوليات التخطيط واتخاذ القرارات إلى وحدات متخصصة.

أما استراتيجية العلاقات الانسانية فاتها تعتمد على فلسفة تؤكد على الاهتمام بالأفراد ونجاحاتهم وتهدف إلى تنمية الشعور لدى الأفراد بأهميتهم وفاندتهم للمنظمة وتؤكد على أنشطة الموارد البشرية المرتبطة بتحقيق الكفاءة في الأداء.

بينما استراتيجية المشاركة والالتزام تؤكد على فلسفة أهمية الفرد ومساهماته المتميزة في تحقيق الأهداف التنظيمية للمنظمة مما يؤدي الي ضرورة التأكد من التوافق بين أهداف الأفراد وأهداف المنظمة والالتزام بأهداف المنظمة وخلق بيئة عمل تمكن من الاستخدام الأمثل لطاقتهم وامكانيات كل فرد وتؤكد هذه الاستراتيجية على التميز في الأداء وعلى دور كل فرد في تحقيق التميز للمنظمة.^(٢)

وعلى الرغم من كثرة الادبيات التي تتناول بالتحليل قضايا التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في العديد من دول العالم ، إلا أن الابحاث المتعلقة بكيفية ترجمة خطط واستراتيجيات وبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات إلى واقع فعلي ، بمعنى آخر كيفية إدارة علميات التنمية المهنية بالجامعات^(٣) لا تزال في حاجة إلى المزيد من البحث والاستقصاء في جامعاتنا المصرية نظراً لأهمية الموضوع وخطورة عمليات إدارة التنمية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس وانعكاساتها على كفاءة وفعالية وتحسين أداء الجامعة كمنظمة بحثية وتدرسية ولارتباط دورها كذلك بخدمة المجتمع وتحقيق أهدافه^(٤).

ومن هنا نركز على برنامج دورة إعداد المعلم الجامعي الذي يعد نموذجاً للتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة تدريس خدمته الاجتماعية ويتناول الجوانب الأساسية الآتية: (٥)

١- **برامج التنمية المهنية في مجال التدريس:** ويركز على المقررات الدراسية من حيث الأهداف والمحتوى وطرق التدريس وأساليب التقويم كذلك يركز على خصائص الطالب الجامعي وسلوكياته وطموحاته.

٢- **برامج التنمية المهنية في مجال البحث العلمي:** ويعنى تطوير أساليب البحث العلمي واستخدام تكنولوجيا المعلومات والأهتمام بالبحوث الفردية والجماعية وأبحاث الفعل Action Research والأبحاث البيئية.

٣- **برامج التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع:** ويعنى ربط أهداف الجامعة بخدمة المجتمع وكيفية التعرف على البيئة الاجتماعية ومخاطبة الجمهور المستهدف باستخدام الأساليب العلمية فى تخطيط وإعداد مشروعات خدمة المجتمع والبيئة.

٤- **مبادىن تقويم التعليم الجامعي:** ويعنى يقوم أعضاء هيئة التدريس بتقويم مخرجات التعليم سواء للمواد الدراسية أو البرامج الجامعية وقياس نواتج ومخرجات الأقسام العلمية بهدف تحسين الأداء الجامعي.

٥- **مبادىن إدارة التعليم الجامعي:** للتأكد من حسن الأداء الجامعي يجب التركيز من قبل أعضاء هيئة التدريس على طرق وأساليب ومناهج واستراتيجيات الإدارة الجامعية والتدريب على إنشاء قاعدة بيانات ونظم معلومات على مستوى القسم العلمى لتطوير الأداء الجامعي بمستوياته الإدارية المختلفة.

٦- **مبادىن الجودة فى طرق التدريس:** وتعنى ضمان الاستمرارية والأهتمام بالمجال الاجتماعى والأساليب المتطورة فى التعليم كالأترنت والإطلاع على العالم والثورة المعلوماتية مما يضمن جودة العملية التعليمية ويطور من طرائق التدريس ويحقق الاستمرارية للتطور فى ضوء المستجدات.

مما يستلزم إعادة الأهتمام بجودة برامج التنمية المهنية ويتم ذلك عن طريق دورة إعداد المعلم الجامعي التى تطبق على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومن ضمنها كليات ومعاهد خدمته الاجتماعية فهى البداية الأساسية لجودة التعليم الجامعي والبحث العلمى والتدريب وخدمة المجتمع بحيث تقوم سياسة تنمية المهنية المستدامة كمورد بشرى على مبادئ واضحة مع التطوير المستمر كقدرات ومهارات وكفايات من خلال برامج أكثر تقدماً وفاعلية.

ونتيجة للضغوط الخارجية المتزايدة على الجامعات فى الألفية الثالثة لم يعد هناك اختياراً بشأن التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس وللعملية التعليمية ككل لتحقيق الجودة والاعتماد اللازم لها .

المحاور التي تبنتها الباحثة للدراسات السابقة كالآتي:

أولاً: الدراسات السابقة التي اهتمت بجودة إعداد وتأهيل المدرس الجامعي بصفة عامة :

اتفقت دراسة كلا من (فوزى عزت^(١) عام ٢٠٠٣ ، دون ديفيز^(٧) عام ٢٠٠٠) على أن المعلم الجامعي كمنظومة فرعية من حيث اعدادة وتدريبه لرفع كفاءته وتطوير أدائه المهني من أهم جوانب المنظومة الكلية وهي الجامعة باعتباره العنصر الفعال والقادر على احداث التكامل بين الامكانيات المتاحة والمناهج المطورة والاداءات المختلفة لتحقيق الاهداف المرجوة وفي السنوات المقبلة سيكون عضو هيئة التدريس العامل المحدد لنوعية التعليم على كافة المستويات.

كما اتفقت دراستي (ضياء زاهر^(٨) ١٩٩٥ ، ومحمد عبد الحليم موسى^(٩) ١٩٨٦) على أن الاستاذ الجامعي هو العمود الفقري للجامعة وارتبطت مكانته بمكانتها وارتبطت سمعة وقوة الجامعات بارتفاع أو انخفاض أداء علمائها واعضاءها فالجامعة بفكر اساتذتها وعلمهم وخبراتهم وبحوثهم قبل اي شئ وذلك من أجل تطوير دور الجامعات في تحقيق التنمية المجتمعية .

وأكد كل من (Arcaro^(١٠) ١٩٩٥ ، محمد البكر^(١١) ٢٠٠١) ، على أن تحقيق الجودة الشاملة لمنظومة التعليم الجامعي من حيث المدخلات - العمليات التحويلية - المخرجات تعتمد على الاستاذ الجامعي كمدخل للجامعة فلابد من الاهتمام بتحديد أهم معايير جودة أدائه وأهم المؤشرات التي تحقق هذه المعايير للارتقاء بمستوى أدائه ليتحقق في النهاية جودة الأداء الجامعي ، لذلك جاءت معظم التوجهات والدراسات والمؤتمرات الاخيرة تؤكد على أهمية الاخذ بمفهوم التميز Excellence والجودة الشاملة Total Quality ، وتطبيق معايير الاعتماد Accreditation على جميع المؤسسات التعليمية وبرامجها وما تمنحه من درجات علمية لرفع مستوى الأداء وضمان جودة العملية التعليمية الجامعية .

وأوضحت دراسات كلا من (حسن البيلوي^(١٢) ٢٠٠٤ ، محمد البندري^(١٣) ٢٠٠٤ ، ولیم عبيد^(١٤) ٢٠٠٤ ، ودراسة^(١٥) Ministry of Higher Education , Egypt, 2004) أن هناك أهمية لأن تكون المخرجات التعليمية للجامعة طبقاً لمعايير الجودة العلمية وهناك مؤشرات لقياس هذه الجودة والتي تضم قياس مدى تطور المناهج الدراسية وأساليب التدريب وتكنيك أداء المدرس الجامعي والوسائل التدريبية.

واتفقت دراسات كل من (الحزب الوطني الديمقراطي^(١٦) ٢٠٠٣ ، علاء عبد البارى^(١٧) ٢٠٠٢ ، محمد البكر^(١٨) و المجالس القومية المتخصصة^(١٩) ٢٠٠٠) على أن ضرورة تطبيق قواعد الجودة الشاملة وشروط الاعتماد على مؤسسات التعليم وما تمنحه من درجات علمية لأعضاء هيئة التدريس ويتم ذلك بالتنظيم والتدريب المستمر وتوظيف المواصفات الدولية للجودة كمعايير لتقويم وقياس مستوى جودة الأداء للمدرس الجامعي بالجامعات مما يرتقى بمستوى خريج التعليم الجامعي ويتحقق ذلك عن طريق الآتى :-

- تحديد المرجعيات (المعايير القياسية أو المستويات)

- ضمان مراقبة الجودة لعملية التدريس التي يقوم بها الاستاذ الجامعي .

- التقويم الداخلى والخارجى لتحقيق الجودة فى العملية التعليمية.

و اتفقت دراسات كلاً من (سلامة عبد العظيم ومحمد عبد الرازق^(٢٠) ٢٠٠٢ ، جاسم الكندري وهاني فرج^(٢١) ٢٠٠١) ، عايدة ابو غريب وشعبان حامد^(٢٢) ١٩٩٩ ، Chizmar 1999^(٢٣) ، فريد النجار^(٢٤) ١٩٩٧ ، منير العتيبي ومحمد غالب^(٢٥) ١٩٩٦ . أحمد درباس^(٢٦) ١٩٩٤) على الآتي: ضرورة تطبيق المواصفات الدولية للجودة كمدخل استراتيجي لتحقيق الجودة الشاملة في مجال التعليم الجامعي ويتحقق ذلك عن طريق معايير اعتماد المدرس الجامعي في مصر في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة وهي معايير مهنية وأكاديمية للاعتماد المهني تعتمد على برامج اعداد المدرس الجامعي كترخيص لممارسة مهنة التدريس بالجامعة للاستفادة من التجارب انعامية في الولايات المتحدة الامريكية بعد تكييفها لتناسب مع المجتمع المصري بما يحقق الجودة للمدرس الجامعي والمتعلم من الطلاب بالجامعة ووفقا لمعايير الجودة ومعدلات الأداء المطلوبة .

وأوضحت دراسات كل من (محمد رسمي^(٢٧) ٢٠٠٤ ، رشدي طعيمة ومحمد البندري^(٢٨) ، ٢٠٠٤ ، الامانة العامة بالحزب الوطني الديمقراطي^(٢٩) ٢٠٠٣ ، Liu2003^(٣٠) ، Teerajarmorn,et al 2003^(٣١) ، uctug & Koksall 2003^(٣٢) ، Desrochers 2002^(٣٣) ، Gillan & McFerrin(EDS) 2001^(٣٤) ، Brown&William 2001^(٣٥) ، الهلالي الشربيني الهلالي^(٣٦) ٢٠٠١ ، Huynh & Hladkyi 2000^(٣٧) ، المؤتمر القومي للتعليم العالي^(٣٨) ٢٠٠٠) ضرورة تقويم وقياس أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لكي يمكن تنمية وتفعيل هذا الاداء وتحديد المعوقات المرتبطة بضغط العمل أو بالمشاكل الوظيفية للاستاذ الجامعي أو المسئوليات والاعباء المنزلية الى تقلل من أدائه وظيفته الانتاجية في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وإن تطوير وتنمية الاعداد المهني للاستاذ الجامعي ضروري لمواجهة متغيرات العصر الذي تلعب الثورة التكنولوجية والمعرفية دوراً رئيسياً فيها ويتم ذلك بتوفير بعض الكفايات التكنولوجية كمؤشر لإرتفاع مستوى أداء المدرس الجامعي كذلك مشاركته في صنع القرارات والعمل الإداري بالجامعة الذي يرفع من المستوى الأكاديمي له.

وهناك دراسات ركزت على أهمية الاداء التدريسي للمدرس الجامعي :
فأكدت دراسات (محمود الناقبة^(٣٩) ١٩٩٩ ، جاسم الكندري^(٤٠) ١٩٩٧ ، Iumsden & scott 1995^(٤١)) على ان التدريس الجامعي العمود الفقري للممارسة المهنية لاستاذ الجامعة ولا بد من التأهيل والاعداد الجيد لهذا الدور الهام .

دراسات ركزت على أهمية الاداء البحثي للمدرس الجامعي :-
فأكدت دراسات (ضياء زاهر^(٤٢) ١٩٩٥ ، Latshaw1995^(٤٣) ، محمد رسمي^(٤٤) ١٩٩٣) على أن تقويم الاداء البحثي كنموذج والاداء الأكاديمي للاستاذ الجامعي يسمح باقتراح اطار تخطيطي يصلح لتطوير أدائه كما أن قيمة البحوث وجودتها تعود بالنفع على جودة وكفاءة الخريجين وعلى الخدمات التي يقدمها للمجتمع.

دراسات ركزت على أهمية دور المدرس الجامعي في خدمة المجتمع :-
فأكدت دراسة (عبد العزيز السنبل ونور الدين عبد الجواد^(٤٥) ١٩٩٣) على أهمية مساهمة أعضاء هيئة التدريس في برامج التعليم المستمر والبحوث التطبيقية والاستشارات والعمل على نشر العلم والمعرفة بين أبناء المجتمع والنقد الاجتماعي وحل مشكلات المجتمع .

دراسات ركزت على أهمية الأدوار غير التدريسية للمدرس الجامعي:

مثل دراسة (مهري دياب^(٤٦) ١٩٩٩) التي حددت الأدوار غير التدريسية مثل:-
أدواره تجاه الطلاب مثل دورة المرشد والمشرّف ومؤلف المواد التعليمية و الأخصائي الاجتماعي .

- دوره تجاه البحث العلمي بوصفه باحثاً .

- دوره تجاه الجامعة بوصفه إدارياً ومقوماً .

- دوره تجاه المجتمع ويتمثل في خدمة المجتمع كمستشار وكخبير .

دراسات ركزت على أهمية البعد الإداري للمدرس الجامعي:-

وذلك طبقاً لدراسة (Brown, & William , 2001)^(٤٧) حيث أشارت إلى أهمية العمل الإداري وأثره على أداء الأستاذ الجامعي الذي يتيح له الفرصة للاشتراك في صنع القرار ويرفع من مستوى أدائه الأكاديمي .

- واتفقت معظم الدراسات العربية والاجنبية على ثلاث أداءات رئيسية لعضو

هيئة التدريس وهي :-

١- التدريس ويهدف إلى نقل المعرفة بين الاجيال والمحافظة عليها .

٢- البحث العلمي ويهدف إلى إثراء المعرفة وتنميتها وهذا لب وظيفة الجامعة .

٣- تنمية المجتمع المحيط وتقديم الخدمات المتنوعة له .

ثانياً: محور الدراسات السابقة التي توضح أهمية اعداد المدرس الجامعي بكليات

الخدمة الاجتماعية بصفة خاصة:

أوضحت العديد من الدراسات أن الأستاذ الجامعي المؤهل والمدرّب يملك القدرة على توظيف المواقف التعليمية المختلفة مما يساهم في احداث تغييرات معرفية ووجدانية واجتماعية مرغوب فيها لدى طلابه ونظراً لأهمية أعداد المعلم وتأهيله بصفة خاصة فقد أصدر المجلس الاعلى للجامعات مادة باللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات وهي المادة ٥٩ لعام ١٩٧٤ وتقضى بضرورة حضور المدرس والمدرسين المساعدين والمعيردين دوره تدريبية عن اصول التدريس الجامعي الفعال في شكل مقررات أو ندوات أو دروس عملية طبقاً لظروف كل كلية مما يترتب عليها رفع مستوى الاداء الوظيفي للمدرس الجامعي تربوياً وتعليمياً وتكنولوجياً .

فقد اشار خبراء تعليم الخدمة الاجتماعية في مصر إلى عجز تعليم الخدمة الاجتماعية عن الوفاء باحتياجات المجتمع من الاخصائيين الاجتماعيين المعيرين اعداد مهنيًا جيداً نظراً لعدم كفاية المهارات المرتبطة بالعملية التعليمية وأن هناك أهمية كبيرة لاعداد وتأهيل المعلم في الخدمة الاجتماعية خلال الدورات التدريبية المختلفة .

حيث اكدت دراسة (حمدي منصور ١٩٩٤ ، رشاد عبد اللطيف^(٤٨) ١٩٩٨) أن هناك قصور معرفي ومهاري في البناء التعليمي للخدمة الاجتماعية كما ان محتوى المقررات الدراسية للمواد المهنية تنمو نمواً نظرياً قاصراً بجانب اعتماده على اتجاهات قديمة لم تحدث منذ ربع قرن بما لا يتناسب مع تطورات العقد الحالي هذا بالإضافة إلى عدم مساهمة من جانب القائمين على تعليم الخدمة الاجتماعية في وضع اسس جديدة ومقررات سبة مستحدثة في اعداد الطلاب .

كما أشار (ماهر ابو المعاطي^(٤٩) ١٩٩٨) إلى نقص المهارة من جانب عضو هيئة التدريس في الخدمة الاجتماعية في توظيف وإبتكار اساليب وطرق جديدة للتدريس والاقتصار على اسلوب المحاضرة دون سواها من الاساليب الاخرى.

كما أكدت نتائج دراسة (مدحت ابو بكر^(٥٠) ١٩٩٨) على الاعتماد الكامل على اسلوب التلقين وفيما يتعلق بمهارة العلاقة بين عضو هيئة التدريس في الخدمة الاجتماعية وطلابه فقد ركزت الدراسة على أهمية توافر مثل هذه المهارة واثرها الفعال في توفير المناخ المتخصص الجيد للطلاب.

كما أكدت دراسة (محمود محمد أحمد صادق^(٥١) ٢٠٠٠) على أن هناك مطلباً حيوياً من أجل زيادة فاعلية دوره اعداد المعلم الجامعي بجانب حاجة أعضاء هيئة تدريس الخدمة الاجتماعية لمثل تلك الدورات التأهيلية خاصة ان طبيعة عمل الاخصائي الاجتماعي وطبيعة العملاء والقضايا التي تتعامل معها المهنة تختلف وتتشابك سواء على مستوى الفرد أو الجماعة أو المجتمع مما يتطلب توافر شخص مؤهل للتعامل مع تلك القضايا وأوصى بأن دراسته استطلاعية وتحتاج لدراسات اخرى تلحق بها في نفس المجال .

وفي ضوء الدراسات السابقة يتضح أهمية التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية في ضوء معايير الجودة ويعني ذلك الاستمرارية والاستدامة في أخذ الدورات التدريبية والتأهيلية لإكساب المهارات والخبرات لأعضاء هيئة التدريس وتطوير اساليب الاداء التدريسي والاداء البحثي وخدمة المجتمع في مجال الخدمة الاجتماعية في ظل معايير الجودة العالمية وطبقاً للتطور التعليمي والتكنولوجي لذلك تطرح الباحثة تساؤلات عامة مؤداها:

١- ما أهمية دورات اعداد المعلم الجامعي كتنمية مهنية مستدامة في تطوير الاداء التدريسي؟

٢- ما أهمية دورات اعداد المعلم الجامعي كتنمية مهنية مستدامة في تطوير الاداء البحثي؟

٣- ما أهمية دورات اعداد المعلم الجامعي كتنمية مهنية مستدامة في تطوير الاداء في خدمة المجتمع؟

٤- ما علاقة دورة اعداد المعلم الجامعي بجودة تعليم الخدمة الاجتماعية ؟

أهمية الدراسة :

١- وتكمن في أهمية التنمية المهنية المستدامة لعضو هيئة التدريس بالجامعة ويتحقق ذلك من خلال الاستمرارية في تنظيم دورات اعداد المعلم الجامعي والتطوير المستمر لبرامجها وخاصة في مجال الخدمة الاجتماعية للوصول إلى جودة تعليم الخدمة الاجتماعية.

٢- الانتشار والاقبال المتزايد على التعليم بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية يبرز ضرورة لتأهيل المدرس الجامعي بشكل فعال ومستمر بما يواكب التغيرات الاجتماعية والتعليمية وكذا التقدم التكنولوجي والذي يستلزم ضرورة تعديل المسار بين الحين والآخر.

٣- ندرة الدراسات التي تناولت التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتأثيرها على تحقيق معدلات مرتفعة من الجودة في تعليم الخدمة الاجتماعية مما يساعد على الحصول على الاعتماد اللازم من الجهات المعنية.

٤- تطور أداء الاساتذ الجامعي بكليات الخدمة الاجتماعية يؤثر على تطور استيعاب الطلاب وكفاءة المنتج الجامعي مما يقرب الفجوة بين سوق العمل والمستوى العلمي لتأهيل الطلاب.

الطلاب.

٥- قد يواجه عضو هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية العديد من الصعوبات بعد حصوله على الدكتوراه وبداية تعامله مع المحاضرات بقاعات التدريس مما يجعله يحتاج باستمرار إلى دورات لأعداد وتأهيلية وتطوير أدائه التعليمي والتربوي.

أهداف الدراسة:

- ١- قياس مدى استفادة أعضاء هيئة التدريس بكلية ومعاهد الخدمة الاجتماعية من دورات اعداد المعلم الجامعي في مجال تطوير آدائهم التدريسي .
- ٢- قياس مدى استفادة أعضاء هيئة التدريس بكلية ومعاهد الخدمة الاجتماعية من دورات اعداد المعلم الجامعي في مجال تطوير آدائهم البحثي .
- ٣- قياس مدى استفادة أعضاء هيئة التدريس بكلية ومعاهد الخدمة الاجتماعية من دورات اعداد المعلم الجامعي في مجال خدمة المجتمع.
- ٤- قياس أهمية دورة اعداد المعلم وعلاقتها بزيادة جودة تعليم الخدمة الاجتماعية.

مفاهيم الدراسة:

١- دورة اعداد المعلم الجامعي :

يشير (أحمد خاطر^(٥٢) ١٩٩٠) إلى البرامج أو الدورات التدريبية على أنها مجموعة من الإجراءات التي تصمم لمساعدة الأفراد على اكتساب المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لتطوير آدائهم المهني كما حدد (كمال اغا^(٥٣) ١٩٨٨) البرامج أو الدورات التدريبية بأنها مجموعة من العمليات التعليمية التي يتم بها اعداد وتأهيل الفرد للقيام بمسؤوليات عمل معينة بالطريقة الأفضل وبمعدل أداء كبير ومستوى كفاءة أعلى. ويعرف (مصطفى كامل محمود^(٥٤) ١٩٨٠) دورات أعداد المعلم الجامعي التي تطور الأداء المهني للمعلم قبل ممارسة المهنة بأنها تزويد المعلم بالخبرات الفنية والمعرفة التربوية ، والتدريب على اساليب إدارة الموقف التعليمي وتفهم طبيعة العملية التعليمية وما تتطلبه من مهارات ومعارف ينبغي ان يتزود بها قبل ممارسته المهنة. ومن خلال ما سبق يمكن وضع مفهوم اجرائي طبقا لهذه الدراسة لدوره إعداد المعلم الجامعي في مجال الخدمة الاجتماعية هي: برنامج تدريبي وتأهيلي يحصل عليه عضو هيئة التدريس بكلية ومعاهد الخدمة الاجتماعية قبل ممارسته العمل في وظيفة مدرس أو استاذ مساعد أو استاذ وذلك ليتمكنه اكتساب مهارات وقدرات علمية وعملية في تعامله مع طلاب الخدمة الاجتماعية سواء في مجال الأداء التدريسي أو البحثي أو خدمة المجتمع لينحقق ذلك بصفة مستدامة ومتطورة في ضوء معايير الجودة بما يعود على الجامعة بزيادة التميز وتحقيق الاعتماد اللازم لها.

٢- التنمية المهنية المستدامة:

للتنمية المستدامة Sustainable development في إطار التعليم تشير إلى تشجيع التعليم المستمر منذ بداية الحياة وربطه كذلك بالحياة ، تعليم يقوم على التحول الجذري في المجتمع وتغيير في النواحي الأخلاقية " كذلك تقوم الرؤية الاستراتيجية للتعليم من أجل التنمية المستدامة على عنصر هام وهو إعادة توجيه نظام التعليم حتى يضع في اعتبار حقائق العصر المعقدة والتي تشمل العولمة (الكوكبية) والتعاون فيما بين

التنظيمات المختلفة والامكانيات التي استحدثتها التكنولوجيات الجديدة " تأسيساً على ذلك فإنه ليس هناك ثمة تناقض بين مفهومى التنمية المهنية (البشرية) والاستدامة ومن هنا جاء الطرح الجديد للتنمية للأمم المتحدة على أنها تنمية بشرية مستدامة **Human Sustainable Development** (٥٥).

لذلك فإن مفهوم التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس تستوجب الحاق العضو بالدورات التدريبية المتعلقة بالتنمية المهنية امراً اجبارياً والنجاح فيه يساهم فى زيادة القدرات التعليمية وتطوير عمليات ادارة التنمية المهنية فى الجامعات المصرية . فى وقت تسعى فيه الجامعات المصرية نحو تطوير أدائها بشكل جذرى ليتواءم مع معايير الجودة في ضوء المتغيرات العالمية والمحلية ويصبح الاداء قابلاً للقياس والتحقق والاعتماد (٥٦).

مفهوم التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس :

" عمليات تهدف إلى تغيير مهارات ومواقف وسلوكيات اعضاء هيئة التدريس لتكون أكثر كفاءة وفعالية لمقابلة حاجات الجامعة والمجتمع، وحاجات اعضاء هيئة تدريس أنفسهم "

فرغم ترجمة المصطلح بالانجليزية إلى " النمو المهنى أو التنمية المهنية "

Professional Development إلا أن هناك اختلاف بين المصطلحين فالنمو المهنى قد يأتى نمواً طبيعياً ذاتياً تدريجياً مستند إلى جهود عضو هيئة التدريس كنوع من التعلم الذاتى والذي تتطلبه طبيعة المهنة أما التنمية المهنية فهى عملية مؤسسية تقوم بها الجامعة من خلال مراكز الاعداد أو الوحدات المتخصصة بتقديم برامج تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بما ينعكس فى النهاية على تحسين وتطوير أداء الجامعة (٥٧).

فالتنمية المهنية المستدامة تمكن عضو هيئة التدريس من القيام بمسئوليته الثلاث وهى:

- أ- مسئوليته أمام نفسه كعالم أو أكاديمى والتي تتطلب أن يحقق تقدماً فى مجاله المعرفى وتحسين كفاءاته والاستمرار فى التنمية والتحسين .
- ب- مسئولياته امام مؤسسته والتي تتطلب من الاكاديمى الاجادة فى مجالات التدريس والبحث والإدارة وخدمة المجتمع.
- ج- مسئولياته امام المجتمع- والتي تتطلب من الاكاديمى ان يستجيب لمشكلات وحاجات المجتمع الذى اعطاه الكثير (٥٨).

ومن هنا يتضح أن التنمية المهنية رغم كونها عملية فردية اساساً إلا ان خطورتها على الأداء الجامعى يجعلها بحاجة لأن تصبح أكثر مؤسسية ولعل هذا ما يفسر الارتباط بين عمليات التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس وعمليات ضمان الجودة **Quality Assurance** وإدخال نظام المحاسبية **Accountability** فى التعليم الجامعى والعالى (٥٩).

فالتنمية المهنية المستدامة هي برامج فردية ومؤسسية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وهي كالآتي:

- ١- إعداده لتعلم مستمر مدى الحياة .
- ٢- التجريب والانفتاح على الأفكار والرؤى الجديدة.
- ٣- استخدام استراتيجيات تدريس تتمحور حول المتعلم.
- ٤- زيادة احساس عضو هيئة التدريس بالمسئولية والاستقلالية.
- ٥- بناء ثقافة العمل الجماعي والعمل في فريق والعمل التعاوني.
- ٦- اكتساب مهارات تحليل الاداء والتقويم الذاتي والتفكير ووضع أهداف جديدة للتحسين.

٧- تحسين نوعية مناخ العمل في الجامعة.

٨- التوصل إلى نسبة ميسرة للتحسين والتطوير.

٩- بناء فلسفة جديدة لعضو هيئة التدريس تجعل التنمية المهنية المستدامة أساساً لتغيير وتطوير الأداء الجماعي وأساساً لتنمية ثقافة الجودة Quality Culture والاتقان والبحث عن التميز Excellence واعتبار الأفراد واتجاهاتهم ومهاراتهم أساساً لتجديد البيئة الجامعية والوصول للاعتماد اللازم Accreditation^(١١).

ومما سبق فقد وضعت الباحثة مفهوماً للتنمية المهنية المستدامة لعضو هيئة التدريس يتناسب مع موضوع الدراسة الراهنة يوضح أهمية تطوير الأداء التعليمي لعضو هيئة التدريس بصفة عامة وبكليات الخدمة الاجتماعية على وجه الخصوص واستحداث آليات جديدة لتفعيل تحقيقاً للجودة ومواكبة التغيرات المعاصرة والمستقبلية التي تجعل من الإصلاح والتطوير ضرورة لا بد منها في إطار منظومة متكاملة ومتفاعلة وبصورة مستمرة ومستدامة طبقاً للتطورات الاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة وثورة التقدم التكنولوجي الهائل ويتحقق ذلك بزيادة دورات اعداد المعلم الجامعي وتطويرها وتعددها طبقاً للتطورات الاجتماعية الحادثة.

٢. مفهوم معايير الجودة في التعليم الجامعي :

قد أوضح (رشدي أحمد طعيمة ، محمد سليمان البندري^(١٢) ٢٠٠٤) الجودة هنا بمعنى " المطابقة لمتطلبات أو مواصفات معينة حيث يعرفها المعهد الأمريكي للمعايير American National Standards Institute بأنها جملة السمات والخصائص للمنتج أو الخدمة التي تجعلها قادرة على الوفاء باحتياجات معينة".

وذلك يتفق مع (El Khawas, 1999^(١٣)) ، (فريد النجار^(١٤) ٢٠٠٠) حيث عرفوا الجودة على أنها أسلوب متكامل يطبق في جميع فروع ومستويات الجامعة ليوفر للأفراد وفرق العمل الفرص لإرضاء الطلاب والمستفيدين من التعليم والبحوث الجامعية فهي تهدف إلى فعالية تحقيق أفضل خدمات تعليمية وبحوثية واستشارية بكفاءة الاساليب (لأن التكاليف وأعلى جودة ممكنة).

وحدد كل من (وزارة التعليم العالي، الاعلان العالمي بشأن التعليم العالي للقرن الحادي والعشرين عام^(١٥) ٢٠٠٠ ، Craft, 1992^(١٦)) ، مامون الدراكة^(١٧) ٢٠٠١) أن الجودة في التعليم الجامعي مفهوم متعدد الأبعاد ينبغي ان يشمل البرامج التعليمية والأكاديمية والبحوث والمنح الدراسية والمدرسين والطلاب والمباني والمرافق والمعدات

وتوفير الخدمات للمجتمع المحلي والبيئة الأكاديمية وأن تطبيق مفهوم توكيد الجودة Quality Assurance في الجامعة يقوم على مساهمة جميع الأفراد في مجتمع الجامعة من الطلاب والأساتذة ومعاوني أعضاء هيئة التدريس والإداريين من خلال عملهم الجاد على تحقيق التحسين المستمر في جودة المؤسسة، فجودة جميع العاملين في الجامعة شرط أساسي لجوده الجامعة ككل ولما كان الأستاذ الجامعي من أهم العاملين بالجامعة لذلك كانت جودة أدائه من أهم مؤشرات جودة الجامعة، وإذا كانت جودة الأداء Performance Quality ترتبط بشكل مباشر بقدره المنتج على القيام بتوظائف المتوقعة منه وهو ما اصطلح على تسميته بدرجة الاعتمادية Accreditation أو الجدارة فتعني جودة الأستاذ الجامعي قدرته على القيام بتنفيذ جميع ادواره ووظائفه سواء المتعلقة بالتدريس أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع أو غير ذلك من أنشطة ووظائف أخرى متوقعة منه بدرجة عالية من الجودة والالتقان ووفقاً للمعايير القياسية الدولية.

ومما سبق يتضح أن الجودة في التعليم الجامعي مفهوم جديد يعبر عن ثقافة جديدة تتبناها الجامعات لأنها:-

- ١- تركيز على الطلاب المستفيدين من أنشطة الجامعة.
- ٢- اعتبار الجودة جزءاً رئيسياً من استراتيجية الجامعة.
- ٣- فلسفة وآليات وأدوات الجودة أساسية في إدارة الجامعة.
- ٤- تركيز على مشاركة العاملين والمديرين وتقوية الطاقات والامكانيات لتنفيذ معدلات الجودة العالية.
- ٥- مطابقة لبرنامج التحسينات المستمرة فهي لا تنتهي.
- ٦- واسعة النطاق في جميع أرجاء الجامعة والكليات.
- ٧- تعتبر كل فرد في الجامعة أو الكلية مسئولاً عن الجودة.
- ٨- شاملة للعمليات والأنشطة التي تطور وتغير ثقافة الجامعة لتركز على جميع جوانب الجودة.

وينطبق هذا على مجال تعليم الخدمة الاجتماعية فتعني الجودة في الدراسة الراهنة الالتزام بتحقيق معدلات ومستويات أكاديمية عالية الجودة لكل من عملية التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وذلك بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتحديث المناهج التدريسية واساليب التدريس لتحقيق مستويات جودة عالية في انجاز الطلاب والخريجين ويتم ذلك بتعدد الدورات التدريبية.

كما ان هناك ضروره لتطوير الابحاث العلمية لمستويات ترقى للنشر بالخارج وايضا بتنسيبه لبرامج خدمة المجتمع يجب أن تتسم بالتطور والانتشار و تناسبها مع الاحتياجات المجتمعية.

وقد عرفت كلمة المعايير Standards على أنها مقاييس ومؤشرات يهتدى بها البرنامج أو المشروع أو النظام ويسعى إليها إذا ما أراد بلوغ الجودة في أدائه ويشير (Houghton, ١٩٩٦) إلى أن المعايير تعني المستوى النوعي من الخصائص والصفات التي يجب أن تتوفر لأي برنامج تعليمي شاملاً فلسفة البرنامج والهيئة التعليمية والطلاب والإدارة والمصدر التعليمي والكفايات المهنية التي تنص عليها بنود الاعتماد

التحكيمية Accreditation .

ويشير (محمد علي الخولي^(١٨) ١٩٨٥) إلى أن هناك نوعان من المعايير:

١- معايير الاعتماد الأكاديمي Academic standards وتعني الاعتراف بالكفاءة الأكاديمية لأي مؤسسة أو برنامج تعليمي في ضوء معايير تقدرها هيئات متخصصة محليا وإقليميا .

٢- معايير الاعتماد المهني Professional standards أي الاعتراف بالكفاءة لممارسة مهنة التدريس في ضوء معايير تقدرها منظمات مهنية متخصصة محليا وإقليميا . وأوضح (كمال عبد الحميد زيتون^(١٩) ٢٠٠٤) أن حركة تقويم الأداء طبقا للمعايير Performance Evaluation Based on standards استجابة للأهتمام بحركة المعايير التي سادت جميع الجوانب التعليمية مثل البرامج والمناهج وبيئة التعليم والإدارة التعليمية واعداد المعلم الجامعي والتي يسترشد بهذه المعايير في اعداد المعلم وتطوير المناهج الدراسية والامتحانات ومما سبق يمكن ابراز أهمية معايير جودة أداء الأستاذ الجامعي وفقا لهذه الدراسة في الآتي:-

١- التحكم في جودة مخرجات النظام التعليمي يحتاج لمعايير ومواصفات للمنتج الجيد و يتحقق من خلال تطوير المناهج و طرق التدريس في كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية بتطوير برامج اعداد المعلم الجامعي في حد ذاتها.

٢- ضرورة وجود مواصفات لمنظومة أداء الأستاذ الجامعي بكليات الخدمة الاجتماعية التي تتمثل في مجموعة الاداءات والوظائف مثل التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ترتبط بدرجة الاداء الجيد والتميز لعضو هيئة التدريس بالخدمة الاجتماعية بجوده المعايير الفعالة مما يؤدي لجوده المنتج الجامعي من الطلاب ويؤهل الجامعة للحصول على شهادة الاعتماد والجدارة.

٤- أهمية دورات اعداد المعلم الجامعي بصفتها العملية التأهيلية له واكسابه خبرات لازمة لتطوير أدائه التدريسي والبحثي وفي خدمة المجتمع
الاجراءات المنهجية للدراسة:

١- نوع الدراسة : دراسة وصيفية تحليلية لا تقف عن حد الأرقام ولكن تعمل على وصف البيانات وتصنيفها وتحليلها لاستخلاص النتائج وتستخدم في هذه الدراسة لقياس علاقة وأهمية دوره اعداد المعلم الجامعي كوسيلة للتنمية المهنية المستدامة في تحقيق جودة تعليم الخدمة الاجتماعية بكلياتها ومعاهدها.

٢- المنهج المستخدم: المنهج التحليلي لوصف وتحليل البيانات وتفسيرها وذلك عن طريق مسح اجتماعي بالعينة العمدية نعدد من اعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية ويطبق معهم مقياس صم خصيصا لهذا الغرض .

٣- أدوات الدراسة:

وتستخدم الباحثة الآتي:

مقياس لقياس علاقة دورة اعداد المعلم الجامعي كوسيلة للتنمية المهنية المستدامة وجودة تعليم الخدمة الاجتماعية ويستخدم مع اعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية بالمحافظات المختلفة.

- معالجات احصائية و معاملات ارتباط تستخدم لتفسير نتائج الدراسة.

مراحل اعداد مقياس الدراسة:

بالإطلاع على العديد من الدراسات السابقة المتصلة بالدراسة الراهنة تم الاستعانة ببعض المؤشرات وعددها اربعة مؤشرات وهى كالاتى:

- ١- دوره اعداد المعلم الجامعى وعلاقتها بتطوير الأداء التدريسى فى الخدمة الاجتماعية .
- ٢- دوره اعداد المعلم الجامعى وعلاقتها بتطوير الأداء البحثى فى الخدمة الاجتماعية .
- ٣- دوره اعداد المعلم الجامعى وعلاقتها بالأداء فى مجال خدمة المجتمع .
- ٤- دوره اعداد المعلم الجامعى وعلاقتها بجودة تعليم الخدمة الاجتماعية .

وقد قامت الباحثة بتجميع عدد ٥٨ عبارة مقسمة بالتساوى على مؤشرات المقياس وتم عرضها على السادة المحكمين من اساتذة الخدمة الاجتماعية والعلوم التربوية من أجل تحكيم العبارات من حيث مدى ارتباطها بالمضمون ومن حيث الوضوح للصيغة، ثم قامت الباحثة بتعديل العبارات وحذف جزء منها واعادة صياغة الجزء الآخر بناء على اراء السادة المحكمين عند نسبة اتفاق ٧٠ % حتى استخلصت الباحثة منهم عدد (٤٠) عبارة للمقياس مقسمة بواقع (١٠) عبارات لقياس كل مؤشر وقد اتبعت الباحثة تدريجيا ثلاثيا بحيث تكون الاستجابة امام كل عبارة موافق (٣)، موافق إلى حد ما (٢) وغير موافق (١) ولحساب صدق وثبات المقياس اعتمدت الباحثة على الاتى:-

- ١- صدق المقياس يعتمد على اتفاق السادة المحكمين الذين قاموا بتحكيم المقياس عند درجة اتفاق ٧٠ % ليتمكن الاعتماد عليه فى الدراسة .
- ٢- الثبات فقد استخدمت الباحثة طريقة لتطبيق المقياس على عدد (٥) من اعضاء هيئة التدريس ممن حضروا دورة اعداد المعلم الجامعى بكلية الخدمة الاجتماعية بالفيوم وتم تطبيقه مرة اخرى بفارق زمنى ١٥ يوما لحساب ثبات المقياس حين بلغ ٧٥ % عند مستوى معنوية ٠.٠٥ .

هيئة الدراسة:

قوام عينة الدراسة من (٣٠) عضو هيئة تدريس ممن حضروا دورة اعداد المعلم الجامعى التابعة لكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية وهى كالاتى:

- كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم
- كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان
- المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بالقاهرة .
- المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بمسرة اكتوبر .
- المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ .
- المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بسوهاج .

وتم الاختيار بطريقة عشوائية من خلال المؤتمر السنوى الذى تقيمه كلية الخدمة الاجتماعية واثناء تجمع الاساتذة اعضاء هيئة التدريس اثناء لقاءات المؤتمر بواقع خمس اعضاء هيئة تدريس من كل كلية ومعهد والى تتراوح اعمارهم بين ٣٣ عاما حتى ٤٥ عاما وكذلك تم ترقيتهم بوظيفة مدرس او استاذ مساعد بالاقسام المختلفة .

مجالات الدراسة:

المجال المكاني: كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية كما ذكرت من قبل.

المجال البشري: مجموعة من اعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية

وعدددهم (٣٠) عضو هيئة تدريس ممن حضروا دوره اعداد المعلم الجامعى حين الترقية
لوظيفة مدرس أو استاذ مساعد ويتراوح اعمارهم ما بين ٣٣ - ٤٥ سنة .

المجال الزمنى:

فترة اجراء الدراسة وهو من نوفمبر ٢٠٠٥ - حتى مارس ٢٠٠٦ .

نتائج الدراسة الميدانية:

١- نتائج تتعلق بوصف مجتمع الدراسة:

جدول رقم (١)

يوضح خصائص مجتمع الدراسة

البيان	الفئات	التكرار	النسبة المئوية	كا	مئوية
السن	من ٣٣ - ٣٧	١٥	٥٠.٠	٦.٢	٠.٠٥
	من ٣٧ - ٤١	١١	٣٦.٧		
	من ٤١ - ٤٥	٤	١٣.٣		
		٣٠	%١٠٠		
النوع	ذكر	١٣	٤٤.٠	٠.٥٣	٠.٥
	انثى	١٧	٦٥.٠		
		٣٠	%١٠٠		
عدد سنوات الخبرة فى العمل كعضو هيئة تدريس	أقل من ٥ سنوات	١٤	٤٦.٧	٤.٢	٠.١٢
	٥ سنوات حتى ٧	١١	٣٦.٧		
	٧ سنوات حتى ١٠ سنوات فأكثر	٥	١٦.٦		
		٣٠	%١٠٠		
عدد مرات الحصول على دورات تدريبية لإعداد المعلم الجامعى	دورة واحدة	١٣	٤٣.٣	١.٤	٠.٥
	دورتان	٩	٣٠.٠		
	ثلاث دورات فأكثر	٨	٢٦.٦		
		٣٠	%١٠٠		

(قد أخذت هذه الأحصاءات من برنامج SPSS رقم ١٠ اصدار رقم ١٠)

ويتضح من الجدول السابق ان المرحلة العمرية من سن ٣٣ حتى ٣٧ سنة نسبتها ٥٠% وهي الأكثر نسبة بينما التي تليها من سن ٣٧ حتى ٤١ سنة نسبتها ٣٦,٧% والتي تليها من سن ٤١ حتى ٤٥ سنة ١٣,٣% نظراً لترقى العديد من السن من ٤١ حتى ٤٥ سنة لوظيفة أستاذ مساعد او استاذ.

ونجد أن نسبة الاثاث من المبحوثين من اعضاء هيئة التدريس ٥٦% وهي أكثر من الذكور والذين نسبتهم ٤٤% ومن حيث عدد سنوات الخبرة فنجد ان اعلى نسبة هي أقل من ٥ سنوات خبرة وهي ٤٦,٧% في مجال العمل حيث يتدرج في الخبرة والمهارة بنسب مختلفة بينما نسبة ١٦,٦% من المبحوثين وهم الأكثر خبرة ومهارة طبقاً لعدد سنوات العمر وذلك نظراً لأن معظم اعضاء هيئة التدريس من ذوى القرارات الحديثة في التعيين.

ومن حيث عدد مرات الحصول على دورات تدريبية فإن الغالبية من اعضاء هيئة التدريس حصل على دورة تدريبية واحدة وهي نسبة ٤٣,٣% وهذا يؤثر في الاداء المهني وجودة العملية التعليمية بالكلية أو المعهد وذلك يستوجب حضور العديد من الدورات التدريبية التي تكسبهم مهارات وخبرات سواء في مجال التدريس أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع . اما أقل نسبة فهي ٢٦,٦% وهي للحصول على ثلاث دورات تدريبية فانكثر وذلك نظراً لأن عدد كبير من المبحوثين حديثي التعيين في الجامعات والمعاهد .

وهذا يؤكد ان غالبية العينة من اعضاء هيئة التدريس من سن الشباب وذوى خبرة ليست بالكافية في مجال العمل كذلك قلة الدورات التدريبية لأعداد المعلم الجامعي التي رشحو فيها من قبل كلياتهم نظراً لحدثة تعيينهم وهذا يستوجب ضرورة الاكثار من مثل هذه الدورات ليست فقط خلال الترقى في الوظيفة ولكن ايضاً على مدار سنوات العمل بالجامعة حتى يمكن اكتساب الخبرات وتحقيق الجودة اللازمة في عملية التدريس وتحسين كفاءة المنتج الجامعي .

جدول رقم (٢)

جدول يوضح علاقة دورة اعداد المعلم الجامعى وتطوير الاداء
التدريسى بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية المؤشر الاول
للمقياس ن = ٣٠

الترتيب حسب أهمية المؤشر	المؤشر الاول		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		العبارة
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
٥	١٧	٥٦.٧	١٠	٣٠	٣	١٠	-	-	١- عرفت على الوسائل التى تكون العقلية النقية عند الطلاب
٦	١٥	٥٠	١٢	٤٠	٣	١٠	-	-	٢- تدرب على التمييز بين الذاتى والغير الذاتى
٧	١٠	٣٣.٣	٢٠	٦٦.٦	-	-	-	-	٣- تدرب على ممارسة الاسلوب العلمى فى التفكير
٣	٢٢	٧٣.٣	٨	٢٦.٧	-	-	-	-	٤- استخدمت الوسائل السمعية والبصرية الجديدة للشرح وعرض الموضوع
٤	٢١	٧٠	٦	٢٠	٣	١٠	-	-	٥- تعلمت التنوع فى طرق التقييم الموضوعية للطلاب
٣	٢٥	٧٣.٣	٥	١٦.٧	-	-	-	-	٦- ورش العمل وسيلة للتدريس لاعداد الكبيرة فى الجامعة
١	٢٩	٩٦.٧	١	٣.٣	-	-	-	-	٧- ربط المحتوى التدريسى بالمنهج باحتياجات السوق من المنتج الجامعى
٢	٢٣	٧٦.٧	٦	٢٠	١	٣.٣	-	-	٨- عرفت اساليب جديدة لاستثارة طاقات الطلاب للتعليم الذاتى
٨	٣	١٠	٧	٢٣.٣	٢٠	٦٦.٧	-	-	٩- عرفت على ابحاث عالمية منشورة عن كيفية التدريس
٥	١٧	٥٦.٧	١١	٣٦.٧	٢	٦.٧	-	-	١٠- استخدام العصف الذهنى والتعلم التعاونى والمناقشة الجماعية كتكنيك لاشراك الطلاب فى المحاضرات

حيث قيمة كا = ١٧٣.٢ بمستوى معنوية $\alpha = ٠.٠٥$ و هو دالة احصائياً

مجموع الاستجابات الموافقة = ١٨٢ بنسبة ٦٠.٧% و الموافقة الى حد ما ٨٦ بنسبة ٢٨.٧% و غير الموافقة ٣٢ بنسبة ١٠.٦% ويتضح من الجدول السابق أن أكثر العبارات استجابة من المبحوثين عبارة ربط المحتوى التدريسى بالمنهج باحتياجات السوق من المنتج الجامعى ونسبتها ٩٦.٧% ويليهما عبارة (ورش العمل وسيلة للتدريس لاعداد الكبيرة فى الجامعة) ونسبتها ٧٣.٣% بينما عبارة (عرفت اساليب جديدة لاستثارة طاقات الطلاب للتعليم الذاتى) نسبة الاستجابة عليها ٧٦.٧% ويليهما عبارة (استخدمت وسائل سمعية وبصرية جديدة للشرح وعرض الموضوع) ونسبة الاستجابة عليها ٧٣.٣% ويلي ذلك باقى العبارات من حيث نسبة الاستجابة عليها. ويستخلص من هذا البحث ان هناك أهمية كبيرة لتطوير الاداء التدريسى لعضو هيئة التدريس بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية ويرتبط ذلك بتطوير المنهج بما يتناسب

التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس

مع احتياجات سوق العمل وعمل ورش عمل ومناقشات جماعية واستخدام العصف الذهني للتدريس للأعداد الكبيرة وأن هناك ضرورة لإستئثاره الطلاب للتعلم الذاتى باستخدام وسائل سمعية وبصرية مناسبة للشرح وعرض الموضوعات.

كما أن هناك ضرورة لتأهيل عضو هيئة التدريس بالطرق الحديثة فى التدريس والتعلم لتحقيق جودة تعليم الخدمة الاجتماعية بما يساعد على الوصول إلى الاعتماد اللازم

جدول رقم (٣)

جدول يوضح علاقة دورة اعداد المعلم الجامعي وتطوير الاداء البحثي
بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية المؤشر الثاني للمقياس ن=٣٠

الترتيب حسب الموافقة	غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		المؤشر الثاني العبارات
	%	ك	%	ك	%	ك	
٦	٣٦,٧	١١	٢٦,٧	٨	٣٦,٧	١١	١- اضعفت على طرق جديدة للحصول على المعلومات البحثية .
٨	٣٦,٧	١١	٤٠	١٢	٢٣,٣	٧	٢- تعلمت طريقة التوثيق للابحاث العلمية من اننت
٤	١٠	٣	٣٣,٣	١٠	٥٦,٧	١٧	٣- طرحت اساليب جديدة لنشر الابحاث العلمية والتعامل مع المؤتمرات العلمية
٧	٣٦,٧	١١	٣٠	٩	٣٣,٣	١٠	٤- الابحاث المشتركة قوية من حيث الفائدة العلمية
٩	٦٦,٧	٢٠	٢٣,٣	٧	١٠	٣	٥- تعرفت على كيفية الحصول على تمويل تبحر انعمي
١	٦,٧	٢	١٦,٧	٥	٧٦,٧	٢٣	٦- ربط العلم بالمشكلات والظواهر الاجتماعية واحتياجات السوق
٥	٢٦,٧	٨	٢٣,٣	٧	٥٠	١٥	٧- استحداث اساليب جديدة وبرامج ومقررات للتعليم عن بعد
١٠	٨٣,٣	٢٥	١٦,٧	٥	-	-	٨- تعرفت على حقوق الملكية الفكرية
٣	٦,٧	٢	٣٣,٣	١٠	٦٠	١٨	٩- صياغة الابحاث ضرورة تحتاج لاخلاقيات مهنية معينة
٢	-	-	٣٣,٣	١٠	٦٦,٧	٢٠	١٠- تعرفت على كيفية الاشراف على مرحلة الدراسات العليا

حيث ان قيمة كا = ١٣,٧ بمعنويه = ٢,٠٠٠ وهذا يعنى انها دالة احصائيا و ان الاداء البحثي لم يطور بالشكل الكافي.

ونجد ان مجموع الاستجابات الموافقه = ١٢٤ بنسبة ٤١,٣ % و الموافقه الى حد ما = ٨٣ بنسبة ٢٧,٧ % كما ان عدم الموافقه = ٩٣ بنسبة ٣١ %

ويتضح من الجدول السابق ان غالبية العينة من الباحثين اتفقت على ربط العلم بالمشكلات والظواهر الاجتماعية واحتياجات سوق العمل وذلك بنسبة ٧٦,٧ % كما ووضحت نسبة ٦٦,٧ % من الباحثين انهم تعرفوا على كيفية الاشراف على مرحلة الدراسات العليا ووضحت نسبة ٦٠ % من العينة ان صياغة الابحاث ضرورة تحتاج لاخلاقيات مهنية معينة كما ووضح ٥٦,٧ % من الباحثين انهم تعرفوا على اساليب جديدة لنشر الابحاث العلمية والتعامل مع المؤتمرات ، كما تدرجت النسب حتى اقل نسب استجابته وهى ١٠ % من الباحثين الذين تعرفوا على كيفية الحصول على تمويل للبحث العلمى.

ويتضح من ذلك ان هناك استفادة ضعيفة من دورة اعداد المعلم الجامعي لأعضاء هيئة تدريس كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية بشأن تطوير الاداء البحثي وهناك احتياج الى لقاء الضوء على اهمية الابحاث المشتركة فى إثراء الجانب المعرفى من الخدمة الاجتماعية حيث ان نسبتهم ٣٣,٣ % كما ان هناك حاجة للتعرف على كيفية الحصول

على تمويل للبحث العلمى حيث كانت نسبة الاستجابات ١٠ % من المبحوثين ونظرا لحداثة الاستعانة بالانترنت نت والتوثيق من المراجع منه فكانت استجابة ٢٣,٣ % من المبحوثين أنهم أدقنوا هذه العملية ولم يستفاد من دورة اعداد المعلم فى معرفة حقوق الملكية الفكرية لدى الباحثين.

جدول رقم (٤)

جدول يوضح علاقة دورة اعداد المعلم الجامعى وتطوير أدائه فى خدمة المجتمع فى كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية (المؤشر الثالث للمقياس) ن-٣٠

الترتيب حسب الموافقة	غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		المؤشر الثالث العبارات
	%	ك	%	ك	%	ك	
٩	٨٣,٣	٢٥	١٦,٧	٥	-	-	١- عرفت كيفية الحصول على تمويل لمشروعات والابحاث من الهيئات والمنظمات المختلفة
٦	٦,٧	٢	٣٣,٣	١٠	٦٠	١٨	٢- تعلم اللغات وسيلة للانفتاح على المجتمع لتحقيق اهدافه وتوسيع دائرة الخدمات والاتصالات .
٥	-	-	٣٠	٩	٧٠	٢١	٣- المنتج الجامعى هدف الجامعة ووسيلة المجتمع لتحقيق اهدافه
٣	١٦,٧	٥	٦,٧	٢	٧٦,٣	٢٣	٤- الشراكة بين الجمعيات الاهلية وسيلة المجتمع لتحقيق اهداف الجامعة
٧	٣٣,٣	١٠	١٦,٧	٥	٥٠	١٥	٥- المنهج الدراسى يعبر عن ثقافة المجتمع ومتطلباته
٢٦	٤٠	١٢	-	-	٦٠	١٨	٦- البحث العلمى يعبر عن المشكلات المجتمعية
٨	٢٣,٣	٧	٤٠	١٢	٣٦,٧	١١	٧- الاستاذ وسيلة الجامعة لخدمة المجتمع
٢	-	-	١٦,٧	٥	٨٣,٣	٢٥	٨- تزويد الطلاب بأهم طرق الخدمة الاجتماعية وفنياتها التطبيقية
١	-	-	١٠	٣	٩٠	٢٧	٩- المادة العلمية تؤهل الطلاب للعمل المهني
٤	٣٠,٣	٩	٢٣,٣	٧	٧٣,٣	٢٢	١٠- للتدريب المبدئى وسيلة لتطبيق المادة العلمية المتعلمة

حيث أن $2 = 12, 144$ بمستوى معنوية $= 0,01$ ويعنى أنها دالة احصائياً ناحية الاستجابة بالموافقة. ونجد أن مجموع الموافقات $= 180$ درجة بنسبة $= 60\%$ و الموافقة الى حد ما $= 58$ درجة بنسبة $= 19,3\%$ كما أن غير الموافقة $= 62$ درجة بنسبة $= 20,7\%$.

ويتضح من الجدول السابق ان 90% من المبحوثين من اعضاء هيئة التدريس الخدمة الاجتماعية مقتنعون ان المادة العلمية تؤهل الطلاب للعمل المهني ، كما أن $83,3\%$ من المبحوثين يرون ضرورة لتزويد الطلاب بأهم طرق الخدمة الاجتماعية و فنياتها التطبيقية وأوضح $76,3\%$ من المبحوثين ان الشراكة بين الجمعيات الاهلية وسيلة المجتمع لتحقيق اهداف الجامعة وابحاثها.

كما أن $73,3\%$ منهم اوضحوا ان التدريب الميداني وسيلة لتطبيق المادة العلمية المتعلمة وأكد 70% من المبحوثين ان المنتج الجامعي هدف الجامعة وهدف المجتمع وهذا يوضح مدى الاستفادة من دورة اعداد المعلم الجامعي في زيادة تطوير اداء المدرس الجامعي في خدمة المجتمع والمساعدة على تحقيق اهدافه بما يقود الى جودة مهنة الخدمة الاجتماعية و تحقيق هويتها بين المهن الاخرى.

ونجد تدرج الاستجابات الى الاقل حتى تصل الى عدم الاستجابة على عبارة كيفية الحصول على تمويل لمشروعات الابحاث من الهيئات والمنظمات المختلفة فيجب القاء الضوء في دورات اعداد المعلم الجامعي على اهمية التعرف على تمويل المشروعات والابحاث كما ان هناك ضرورة لتوضيح علاقة الاستاذ الجامعي بوسائل خدمة المجتمع والتأكيد على أهمية تعلم لغة اجنبية لزيادة الوعي بالصياغات العالمية للحدثة والتطور والجودة والاطلاع على النموذج الغربي في الخدمة الاجتماعية لتحسين احوال المجتمعات والتعامل مع القضايا الاجتماعية الملحة طبقاً لهوية المجتمع المصري.

٨	٦,٦٦	٠,٢	٧,٢٢	٥	٠,٥	٥١
٧	-	-	٧,٢٧	٨	٦,٩٧	٢٢
٥	٧,٢	٢	٦,٦٦	٠,٢	٠,٢	٨١
٢	٧,٢٢	٨	٠,٦	٢	٦,٦٦	٦١

نجد هنا دالة احصائية $2 = 12, 144$ بمستوى معنوية $= 0,01$ ويعنى أنها دالة احصائياً ناحية الاستجابة بالموافقة. ونجد أن مجموع الموافقات $= 180$ درجة بنسبة $= 60\%$ و الموافقة الى حد ما $= 58$ درجة بنسبة $= 19,3\%$ كما أن غير الموافقة $= 62$ درجة بنسبة $= 20,7\%$.

جدول رقم (٥)

جدول يوضح علاقة دورة اعداد المعلم الجامعى وجودة تعليم الخدمة الاجتماعية فى كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية (المؤشر الرابع للمقياس) ن=٣٠

الترتيب حسب الموافقة	غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		المؤشر الرابع العبارات
	%	ك	%	ك	%	ك	
٦	٢٣,٣	٧	٢٠	٦	٥٦,٧	١٧	١- التطور العالمى يستوجب تطوير العملية التعليمية
٣	٣,٣	١	٣٠	٩	٦٦,٧	٢٠	٢- تنوع البرامج التدريبية يثقل الطالب عمليا
١٠	٢٦,٧	٨	٤٠	١٢	٣٣,٣	١٠	٣- المدرس الجامعى واجهه الجامعة ومحقق لهدفها
٤	٣,٣	١	٣٣,٣	١٠	٦٣,٣	١٩	٤- التقويم المستمر يساعد على التعليم الجيد
٢	١٣,٣	٤	١٦,٧	٥	٧٠	٢١	٥- الوسائل التعليمية السمية والبصرية يعتمد عليها فى نقل المعلومة وفى تحقيق الجودة
٧	٢٣,٣	٧	٢٣,٣	٧	٥٣	١٦	٦- مشاركة العاملين والمديرين والمدرسين بالجامعة يقوى العملية التعليمية
٨	٣٣,٣	١٠	١٦,٧	٥	٥٠	١٥	٧- يرتبط الأداء الجامعى للمعلم بجوده المعايير الموضوعة مسبقا
١	-	-	٢٦,٧	٨	٧٣,٣	٢٢	٨- بيئة التعليم مجال يعتمد عليه نجاح العملية التعليمية
٥	٦,٧	٢	٣٣,٣	١٠	٦٠	١٨	٩- اعداد المعلم الجامعى وتأهيله لب التعليم الجامعى الفعال
٩	٢٦,٧	٨	٣٠	٩	٤٣,٣	١٣	١٠- الإدارة التعليمية بالجامعة مناخ يساعد على التغيير

حيث أن كا=٢١١,٥٩ بمعنى أنها داله احصائياً تجاه الأستفاده من الدور من ناحية الموافقه . كما أن مجموع الموافقه =١٧١ درجه بنسبة =٥٧% و الموافقه الى حد ما =٨١ درجه بنسبة =٢٧% بينما غير الموافقه=٤٨ درجه بنسبة ١٦%.

ويتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة استجابة للمبحوثين من أعضاء هيئة تدريس

الخدمة الاجتماعية وهم بنسبة ٧٣,٣ % يرون ان بيئة التعليم مجال يعتمد عليه نجاح العملية التعليمية ، كما ان ٧٠ % يرون ان الوسائل التعليمية السمعية والبصرية يعتمد عليها في نقل المعلومة ونسبة ٦٦,٧ % يرون ان تنوع البرامج التدريبية يثقل الطالب عملياً كما نسبة ٦٣,٣ % منهم يرون التقويم المستمر يساعد على التعليم الجيد وان ٦٠ % منهم يرون ان اعداد المعلم الجامعي وتأهيله لب التعليم الجامعي الفعال .

وهذا يوضح مدى الاستفادة من دورة اعداد المعلم الجامعى فى زيادة جودة تعليم الخدمة الاجتماعية فى ضوء ثورة المعلومات والتطور العالمى المتلاحق والمتسارع ونظرا للضغوط الدولية للحصول على التميز والجودة وتحقيق الاعتماد للخصص مما يجعلنا ندافع عن هويتنا باستماتة ونسعى لإبراز مدرس جامعى ذو خبرة وكفاءة عالية وتدريب اقم ليعود على مهنة الخدمة الاجتماعية بالرفعة والتقدم.

ونجد تدرج الاستجابات للأقل حتى تصل إلى نسبة ٣٣,٣% من المبحوثين يرون ان المدرس الجامعي واجهة الجامعة ومحقق هدفها كما ان ٤٣,٣% منهم يرون ان الادارة التعليمية بالجامعة مناخ يساعد على التغيير ونسبة ٥٠% منهم يرون ان الاداء الجامعي للمعلم يرتبط بجودة المعايير الموضوعية مسبقا كما ان نسبة ٥٣% منهم يرون ضرورة لمشاركة العاملين والمديرين والمدرسين بالجامعة في تحقيق الجودة .

جدول رقم (٦)

يوضح النسب المئوية لجموع الاستجابات الإيجابية بالنسبة للاستجابات الكلية طبقاً لمواصفات العينة

النسبة المئوية	عدد الاستجابات الإيجابية	عدد الاستجابات الكلية	الاستجابات والنسب مواصفات العينة
			السن
٥٥,٠	٣٣٠	٦٠٠	٣٧-٣٣
٥٦,٠	٢٤٦	٤٤٠	٤١-٣٧
٥٠,٦	٨١	١٦٠	٤٥-٤١
	٦٥٧	١٢٠٠	المجموع
			النوع
٥٦,٥	٢٩٤	٥٢٠	ذكر
٥٦,٥	٣٦٣	٦٨٠	أنثى
	٦٥٧	١٢٠٠	المجموع
			عدد سنوات الخبرة
٥٣,٩	٣٠٢	٥٦٠	أقل من ٥ سنوات
٥٥	٢٤٢	٤٤٠	٥ سنوات حتى ٧
٥٦,٥	١١٣	٢٠٠	من ٧ حتى ١٠ فأكثر
	٦٥٧	١٢٠٠	المجموع
			عدد الدورات التدريبية
٥٥,٦	٢٨٩	٥٢٠	دورة واحدة
٥٤,٧	١٩٧	٣٦٠	دورتان
٥٣,٤	١٧١	٣٢٠	ثلاث دورات فأكثر
	٦٥٧	١٢٠٠	المجموع

- ويتضح من هذا الجدول ان نسبة الاستجابات بالموافقة على عبارات المقياس مقارنة بالاستجابات الكلية مقارنة الى حد ما في المراحل السنوية الثلاثة ، بينما تكون بين الذكور والاناث متساوية ، كذلك بالنسبة لعدد سنوات الخبرة تكون متقاربة وايضا بالنسبة لعدد الدورات التدريبية تكون النسبة متقاربة في اتجاه الاستجابات بالموافقة مقارنة بالاستجابات الكلية.

جدول رقم (٧)

يوضح العلاقة بين مؤشرات المقياس ومواصفات العينة من حيث
معامل الارتباط والمعنوية

نوع العلاقة		السن		عدد سنوات الخبرة		عدد الدورات التدريبية	
		معامل الارتباط	المعنوية	معامل الارتباط	المعنوية	معامل الارتباط	المعنوية
الاداء التدريسي		٠,٠٥	٠,٨	٠,٠٥	٠,٨	-٠,١	٠,٥
الاداء البحثي		-٠,١	٠,٦	-٠,١	٠,٥	٠,٢	٠,٤
خدمة المجتمع		٠,١	٠,٥	٠,٣	٠,١	-٠,٠٤	٠,٨
جودة تعليم الخدمة الاجتماعية		٠,٠٦	٠,٨	٠,٢٣	٠,٢	-٠,٠٧	٠,٧

- ويتضح من الجدول السابق ان كلما كبر سن عضو هيئة التدريس قلت الموافقة على ان دورات اعداد المعلم الجامعي تفيد في زيادة جودة الاداء التدريسي ويبرز هذا في الاتجاه السالب فتكون العلاقة عكسية ضعيفة من (١ -) حتى الأقل منها.
- بينما تكون العلاقة طردية قوية كلما اتجهنا الى (١ +) فأقل حتى نقطة الصفر في المنتصف التي تعتبر علاقة متوسطة.
- كذلك بالنسبة لباقي مؤشرات المقياس فمثلاً الاداء البحثي وعلاقته بالسن وبينها وبين عدد الدورات التدريبية تكون علاقة طردية ولكن ليست دالة إحصائية.
- وعلاقة خدمة المجتمع بالسن وسنوات الخبرة علاقة طردية ضعيفة ايضا وذلك بالنسبة للموافقة على عبارات المقياس
- ونجد ايضا بالنسبة لجودة تعليم الخدمة الاجتماعية وعلاقته بالسن وسنوات الخبرة وعدد الدورات التدريبية تكون علاقة طردية وليست ذات دلالة إحصائية في اتجاه الموافقة على عبارات المقياس.

التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس

جدول رقم (٨)

يوضح العلاقة بين مواصفات العينة والمؤشرات الأربعة للمعيار في حالة الموائمة على المقاييس

الاداء التكريسي				الاداء البحثي				خدمة المجتمع				جودة تعليم الخدمة الاجتماعية				علائق
الدرجة	النسبة	المتوسط	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة	المتوسط	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة	المتوسط	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة	المتوسط	الانحراف المعياري	الدرجة
٤١	٩٢	٥٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٣٩	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٣٨	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٣٧	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٣٦	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٣٥	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٣٤	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٣٣	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٣٢	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٣١	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٣٠	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٢٩	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٢٨	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٢٧	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٢٦	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٢٥	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٢٤	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٢٣	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٢٢	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٢١	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٢٠	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
١٩	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
١٨	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
١٧	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
١٦	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
١٥	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
١٤	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
١٣	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
١٢	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
١١	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
١٠	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٩	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٨	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٧	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٦	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٥	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٤	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٣	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
٢	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠
١	٩٢	٢٠	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠	٩٢	٢٢	٩٠	٢٠

ويصبح من الجدول السابق انه كلما صغر من عضو هيئة التدريس يزداد نتيجة للدورة التدريبية الاداء التدريسي وخدمة المجتمع وجودة تعليم الخدمة الاجتماعية بنسبة واضحة بينما يقل الاداء البحثي والعكس صحيح ونلاحظ انه تم ذلك بالنسبة لعامل تعدد الدورات التدريبية ، عدد سنوات الخبرة ، وذلك نظرا لتكرار المادة العلمية وتعاظم خبرات الاعضاء الاكبر سنا.

استنتاجات البحث :-

أولاً : فيما يتصل بخصائص عينة البحث فنجد النتائج الآتية :-

- أن معظم للعينة من مرحله السن من ٣٣ - ٣٢ سنة وهى بنسبة ٤٤ % كما ان نسبة الاناث ٥٦ % من للعينة وهم من ذوى الخبرات التى تتراوح ما بين ٥ سنوات فأقل بنسبه ٤٦,٧ % كذلك من الذين حضروا دورة تدريبيه واحده ونسبتهم ٤٣,٣ %

ثانياً - فيما يتعلق بمؤشرات المقياس :-

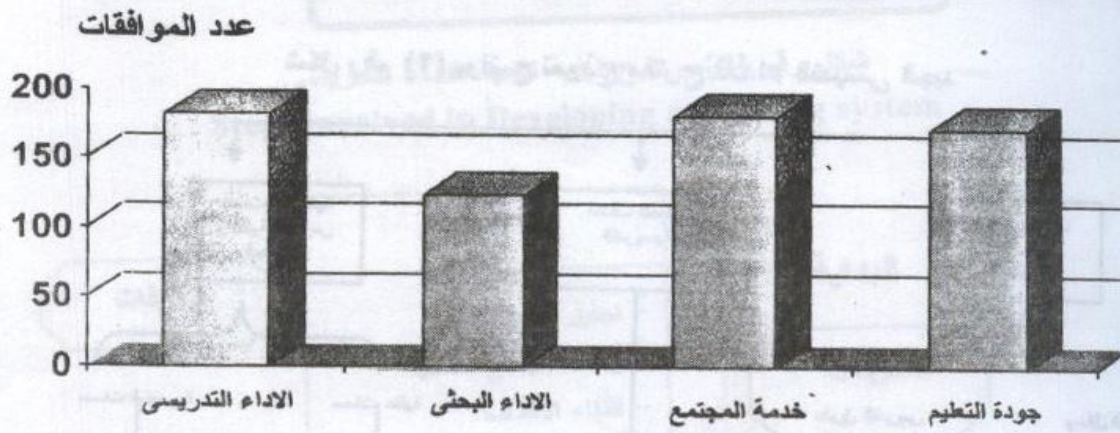
١. فيما يتعلق بالمؤشر الاول للمقاس وهو الاداء التدريسي نجد انه يزداد كلما صغر السن وذلك لحدائه الدورة بالنسبه لأعضاء هيئة التدريس وقلة خبراتهم مما يجعل من الاستفادة من دورات اعداد المعلم الجامعي كبيرة بالمقارنه ممن هم ذوى سن اكبر وعدد سنوات خبره اكثر نظرا لتكرار الدورات التدريبية وتكرار مادتها العلمية والعملية وارتفاع مستوى الخبرة المهنية لديهم . وعلى وجه الخصوص نجد ان تطور الاداء التدريسي اكثر من اى شى اخر بالنسبة للمؤشرات الاربعة .
٢. فيما يتعلق بالمؤشر الثانى للمقاس وهو الاداء البحثى نجده يزداد فى مراحل السن من ٣٣ - ٣٧ عن غيره من المراحل السنية الاكبر ويزداد ممن لديهم سنوات خبرة اقل ولذلك حضروا عدد دورات تدريبية اقل و هم فى احتياج لارتفاع مستوى ادائهم البحثى وذلك مقارنة بمن هم فى سن اكبر وسنوات خبرة اكثر وحضروا عدد دورات اكثر نظرا لارتفاع مستوى ادائهم البحثى أصلا لتعدد تجاربهم البحثية السابقة وعلى وجه الخصوص نجد أن الاداء البحثى لم يتطور بالشكل المرغوب فيه وان هناك قصور كبير فى المعلومات والخطط البحثية المنشودة .
٣. ونجد ان المؤشر الثالث وهو الاداء فى خدمة المجتمع تطور فى من هم فى مرحلة السن من ٣٣-٣٧ وعدد سنوات الخبرة اقل من خمس سنوات وحضروا دورة تدريبية واحدة لاعداد المعلم وذلك نظرا لحدائه عهدهم وكلما زادت عدد الدورات التدريبية كلما قلت الاستفادة منها لتكرار المادة العلمية والعملية المدرب عليها ونتيجة لتعاظم خبرات اعضاء هيئة التدريس الاكبر سنا والذين حضروا دورات متعددة . ونجد ان الاداء فى خدمة المجتمع تطور بنسبة لا بأس بها .
٤. وبالنسبة للمؤشر الرابع وهو جودة تعليم الخدمة الاجتماعية فنجد ان معاملات الارتباط كلها اما عكسية او طردية ضعيفة ويعنى لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية ما عدا عنصر السن مع المؤشرات الاربعة فله دلالة احصائية ضعيفة ويعنى هذا ان الدورات التدريبية لاعداد المعلم الجامعى لم تحقق جودة التعليم فى الخدمة الاجتماعية بالدرجة المرغوب فيها ولكنها تحتاج لتطوير وتخطيط فما يقدم للمرحلة السنية الاصغر لا يمكن تقديمه للكبار من اعضاء هيئة التدريس ممن هم ذوى الخبرات والتجارب المتعددة سواء فى التدريس او البحث العلمى او خدمة المجتمع .

ثالثا : فيما يتعلق بأراء اعضاء هيئة التدريس عن الدورات التدريبية لأعداد المعلم الجامعى نجد ان :-

اتفقت الآراء على ان الدورات التدريبية تفيد أصحاب السن والخبرة الأقل في العمل المهني بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية (وتم اقتراح بعض المؤشرات لتطوير الدورات التدريبية لتفى بالغرض منها وهي)

- ١- طرحت الآراء ضرورة تطوير البرامج التدريبية وعمل خطة لكى تكون لكل دورة على حدى هدف خاص تسعى اليه يختلف عن باقى الدورات ويكون لكل عضو هيئة تدريس عدد دورات معينة ليكتسب مجموعة من الخبرات المقصودة وتوضع الدورات فى تسلسل منطقي بحيث تكون الدورة الاولى تمهيدا لما يليها من دورات حتى نصل لنهاية الدورات ويكون العضو قد اكتسب المهارات والخبرات الضرورية التي تمكنه من تطوير ادائه التدريسي والبحثي وخدمة المجتمع .
- ٢- ان تقدم الدورات التدريبية لكل مرحلة سنية معينة على حدى ولوظيفة مدرس غير سـلوظيفة استاذ مساعد او لوظيفة استاذ نظرا لتباين الخبرات فيما بينهم
- ٣- ان تكون الدورات لذوى الخبرات الأقل بصفتهم ممارسين ومطبقين ومساعدين على جودة الاداء بالجامعات وتكون الدورات لذوى الخبرات الأكثر بصفتهم خبراء ومخططين وواضعي برامج وسياسات جودة تعليم الخدمة الاجتماعية .
- ٤- ان يرسم لكل دورة غرض معين منها ووقت محدد لها واساتذة محاضرين ومدرسين متخصصين فى الشئ المراد التدريب عليه واتقانه .
- ٥- ان تتعدد الدورات التدريبية لإعداد المعلم الجامعى فتكون لكل ترقية عدد محدد من الدورات المتسلسلة حتى يتم التأكد من اكتساب المهارة والخبرة المطلوبة .
- ٦- ان يكون للدورات التدريبية مطبوعات حتى يتم الرجوع لها والاستفادة منها وان يكون لها منهج علمي وعملى مرسوم واختبار فى نهاية كل دورة للتأكد من اجتيازها .
- ٧- اختيار نخبة من الاساتذة المحاضرين والمدرسين على اعلى مستوى وخبرة وكفاءة حيث يكون لهم عظيم الاثر فى تطوير جودة تعليم الخدمة الاجتماعية
- ٨- الاهتمام بالجانب البحثي حيث انه اكثر المؤشرات من حيث قلة الاستفادة منه بالدورات التدريبية ويتم ذلك عن طريق تطوير اساليب التدريب على البحث العلمى وتطوير وسائل الدعم المادى له والتكنيك المستخدم حتى يتم مقارنة الابحاث المصرية بمثلاتها من العالمية ويمكن نشرها على مستوى العالم

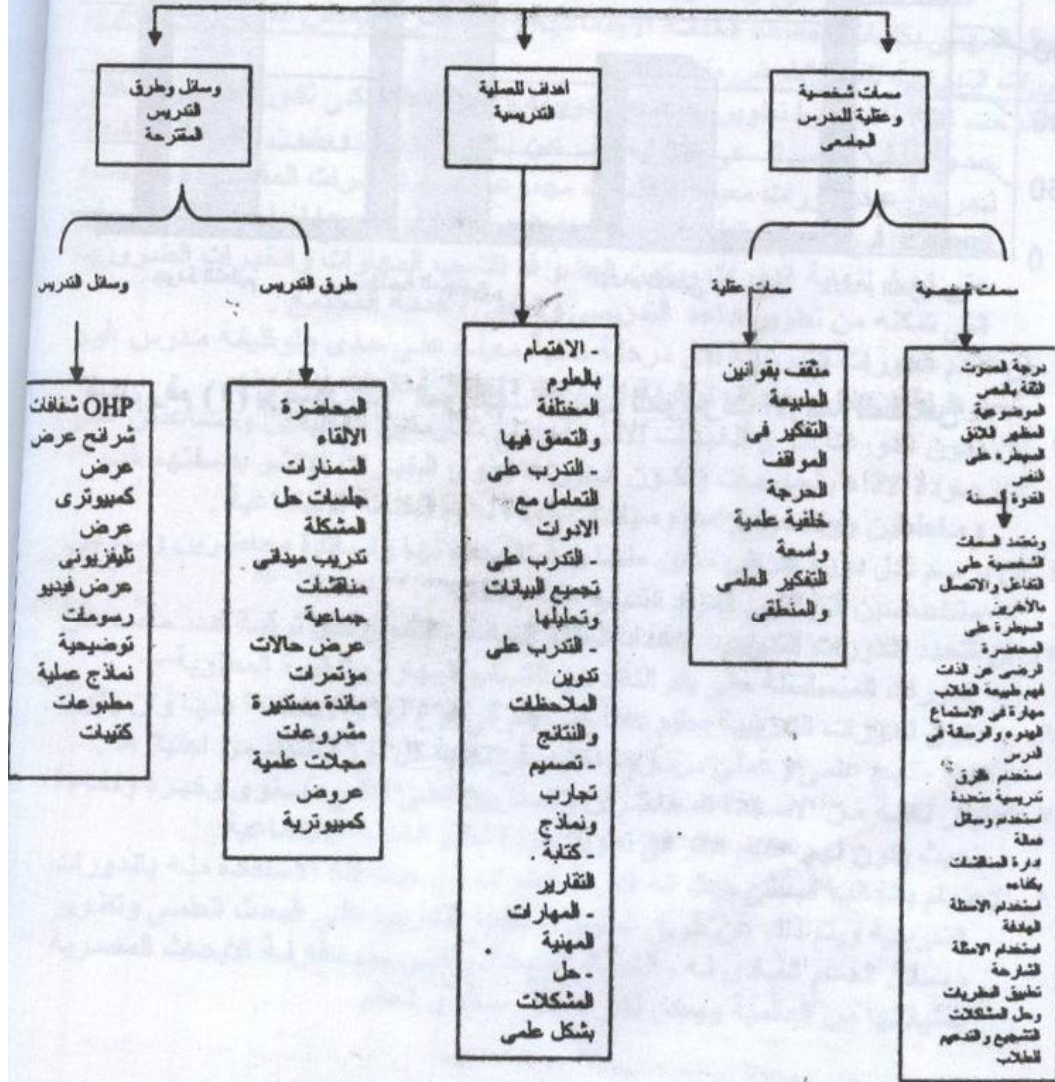
التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس



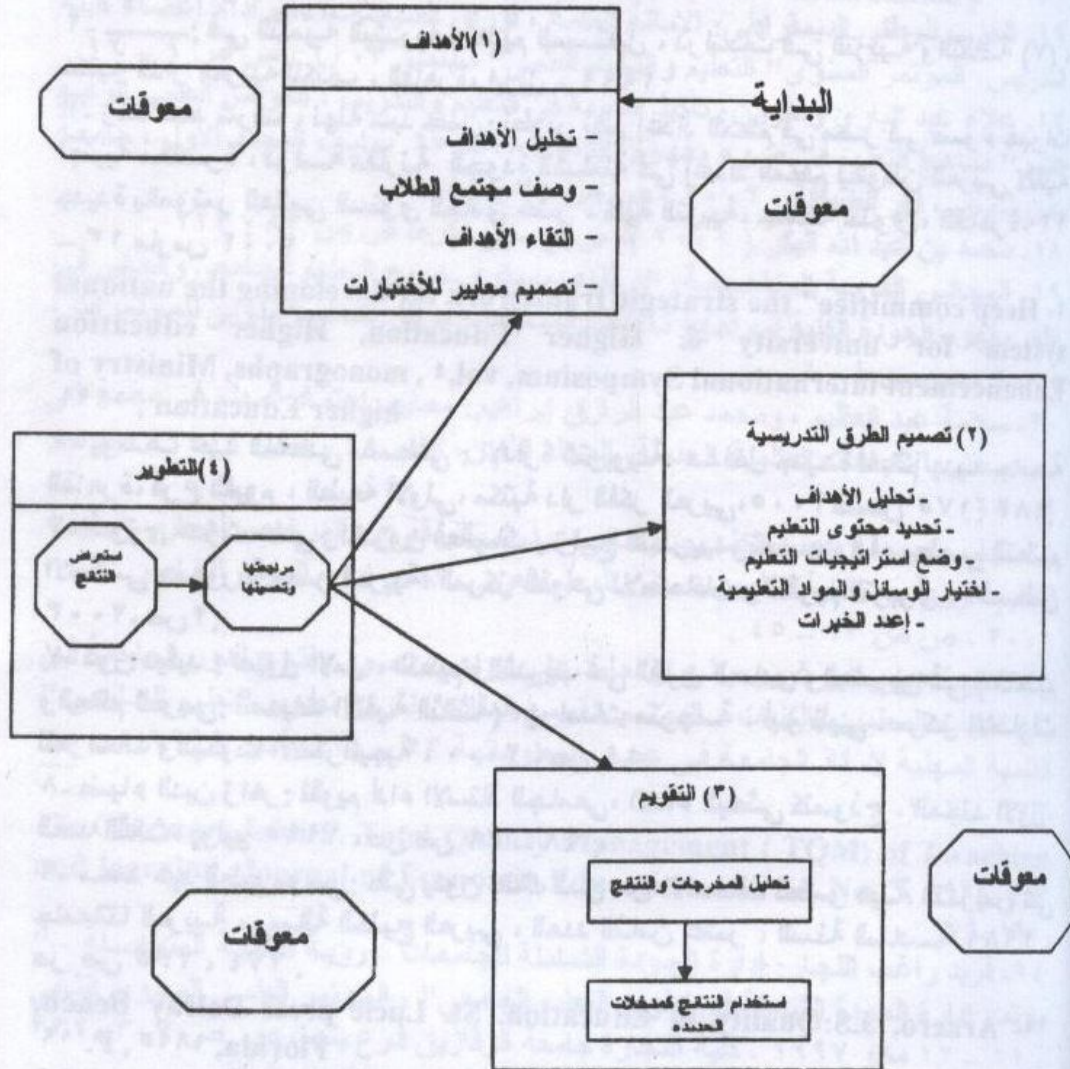
شكل رقم (١) يوضح عدد الموافقات بالنسبة للمؤشرات الاربعة للمقياس

التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس

شكل رقم (٢) يوضح نموذج مقترح للأداء التدريسي الجيد



شكل رقم (٣) يوضح كيفية تنمية الأداء التدريسي
Steps involved in Developing a learning system



المراجع

- ١- ماهر أبو المعاطي على : دراسة تقويمية لمدى فعالية التدريب الميداني في اعداد الاخصائي الاجتماعي رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، القاهرة ، ١٩٨٦ .
- ٢- —: في التنمية البشرية وتعليم المستقبل ، دراسات في التربية والثقافة (٧) ، مكتبة الدار العربية للكتاب ، القاهرة ، ابريل ، ١٩٩٩ .
- ٣- رشاد سعد شرف ، نهلة سيد حسن : تطوير نظم إعداد المعلم في مصر في ضوء خبرات اجنبية معاصرة ، دراسة مقارنة الجودة الشاملة في إعداد المعلم بالوطن العربي لألفية جديدة بالمؤتمر العالمي السنوي الحادي عشر ، كلية التربية ، جامعة حلوان ، القاهرة ، ١٢ — ١٣ مارس ٢٠٠٢ .
- ٤- "Heep committee" the strategic framework for developing the national system for university & Higher Education, Higher education Enhancement international Symposium, vol, ٤ , monographs, Ministry of higher Education , ١٩٩٩
- ٥- يوسف عبد المعطى مصطفى : الإدارة التربوية ، مداخل جديدة لعالم جديد جامعة القاهرة ، فرع الفيوم ، الطبعة الأولى ، مكتبة دار الفكر العربي ، ٢٠٠٥ ، صص ١٧٥ : ١٨٢ .
- ٦- فوزى عزت على وآخرون فعاليات برامج التدريب وتحسين أداء معلمى التعليم الاساسى جمهورية مصر العربية ، المركز القومى للامتحانات والتقويم التربوى ، اغسطس ٢٠٠٣ ، ص ٢ .
- ٧- دون ديفيد : أصول الامل ، التعليم والتدريب فى القرن الحادى والعشرين فى (التعليم والعالم العربى : تحديات الالفية الثالثة) ، دراسات مترجمة ، أبو ظبى ، مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية ، ٢٠٠٠ ، ص ١٩ .
- ٨- ضياء الدين زاهر : تقويم أداء الاستاذ الجامعى ، الاداء البحثى كنموذج ، المجلد الاول ، العدد الثالث ، يوليو ١٩٩٥ ، ص ص ٣٩ — ٦٨ .
- ٩- محمد عبد العليم موسى : حتى يكون هناك شئ من الانصاف لعضو هيئة التدريس فى جامعاتنا العربية ، رسالة الخليج العربى ، العدد الثامن عشر ، السنة السادسة ١٩٨٩ ، ص ص ٢٣٥ ، ٢٧٤ .
- ١٠- Aracro, J.S: Quality in Education. St. Lucie press Delray Beach, Florida, ١٩٩٥ , P. ١٩
- ١١- محمد بن عبد الله البكر : اسس ومعايير نظام الجودة الشاملة فى المؤسسات التربوية والتعليمية ، العدد ٦ ، المجلد ١٥ ، ص ص ٨٣ — ١٢٣ .
- ١٢- حسن حسين الببلاوى : تطوير كليات التربية فى ضوء المعايير العالمية للجودة ، مؤتمر التعليم والتنمية المستدامة ، ١٠ — ١١ مارس ، جامعة الزقازيق ، ٢٠٠٤ ، ص ص ٢٩٥ — ٣٠٢ .
- ١٣- رشدى أحمد طعيمة ومحمد بن سلمان البندري : تطوير كليات التربية بين الاعتماد والجودة فى : التعليم الجامعى بين رصد الواقع ورؤى التطوير ، القاهرة ، دار الفكر العربى ، ٢٠٠٤ ، ص ص ٤٢٥ — ٤٩١
- ١٤- وليم عبيد : علامات مرجعية على طريق الجودة فى التعليم ، المؤتمر العلمى السادس

- عشر، تكوين المعلم ٢١ - ٢٢ يوليو ، المجلد الثاني ، جامعة عين شمس . ٢٠٠٤ ، ص ٧٩٧ : ٨٦ .
- ١٥- Ministry of Higher Education, Egypt: Quality Assurance and accreditation project (QAAP) operational Manual Including Application form, January ٢٠٠٤ .
- ١٦- الحزب الوطنى الديمقراطى: الامانة العامة ، أوراق السياسات، دعم أداء اعضاء هيئة التدريس: المؤتمر السنوى " التعليم والبحث العلمى " سبتمبر ٢٠٠٣ . ص ص ٩ - ١٢ .
- ١٧- علاء عبد البارى وآخرون: تأكيد الجودة فى التعليم والتدريب ، المؤتمر العلمى الرابع عشر " مناهج التعليم فى ضوء مفهوم الأداء ، ١٨ - ٢٥ يوليو، المجلد الاول ، جامعة عين شمس ، دار الضيافة ، ٢٠٠٢ ، ص ص ٧٥ : ٨٩ .
- ١٨- محمد بن عبد الله البكر (٢٠٠١) ، مرجع سبق ذكره، ص ص ٨٣ : ١٢٣ .
- ١٩- المجالس القومية المتخصصة: الارتقاء بمستوى خريج التعليم الجامعى والعالى فى اطار مفهوم الجودة الكلية لمواجهة تحديات المستقبل، مركز القاهرة الدولى للمؤتمرات ، ٢٠٠٠ ، ص ص ١ : ٨ .
- ٢٠- سلامة عبد العظيم ، ومحمد عبد الرازق إبراهيم: معايير اعتماد المعلم فى مصر فى ضوء بعض الاتجاهات العالمية الحديثة، المجلد الثامن، العدد ٢٤ ، يناير ٢٠٠٢ ، ص ص ٦٨ - ٩ .
- ٢١- جاسم يوسف محمد الكندرى وهانى عبد الستار فرج : الترخيص لممارسة مهنة التعليم ، رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربى، العدد ٥٨ ، المجلد الخامس عشر، ٢٠٠١ ، ص ص ١٣ - ٤٥ .
- ٢٢- عائدة عباس أبو غريب وشعبان حامد على ابراهيم: تصور مقترح لدور الجامعة فى رفع كفايات المعلمين بالكلليات ، المؤتمر القومى السادس لمركز تطوير التعليم الجامعى " التنمية المهنية لأستاذ الجامعة فى عصر المعلوماتية ٢٣ - ٢٤ نوفمبر ١٩٩٩ ، ص ص ٢٢٣ - ٢٤٧ .
- ٢٣- Chizmar, John F. Total Quality Management (TQM) of Twaching and learning. Journal of Economic Education, vol. ٢٥, No. ٢, ١٩٩٩, P.P ١٧٩- ١٩٠ .
- ٢٤- فريد راغب النجار: إدارة الجودة الشاملة للجامعات - رؤية التنمية المتواصلة ، مؤتمر إدارة الجودة الشاملة فى تطوير التعليم الجامعى " ، المؤتمر العلمى السنوى الثانى ١١ - ١٢ مايو ١٩٩٧ ، كلية التجارة جامعة الزقازيق فرع بنها، ص ص ٣٠٧ - ٣٣٢ .
- ٢٥- منير مطنى العتيبي ومحمد سعيد غالب: معايير مقترحة للاعتماد الاكاديمى والمهنى لبرامج اعداد المعلمين فى الجامعات العربية، رسالة الخليج العربى ، العدد الثامن والخمسون ، ١٩٩٦ ، ص ص ٩٥ - ١٣٠ .
- ٢٦- أحمد سعيد درباس: إدارة الجودة الكلية مفهومها وتطبيقاتها التربوية، رسالة الخليج العربى ، العدد (٥٠) ، ١٩٩٤ ، ص ص ١٥ : ٤٩ .
- ٢٧- محمد محمد حسن مرسى: تقويم أداء اعضاء هيئة التدريس بالجامعة، بحث منشور بمجلة كلية التربية ببها ، جامعة الزقازيق ، ٢٠٠٤ .

- ٢٨- رشدي أحمد طعيمة ومحمد بن سليمان البندري : تقويم التدريس في التعليم العالي ،
التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ٢٠٠٤ ،
ص ص ٥٧٧ - ٦١٦ .
- ٢٩- الحزب الوطني الديمقراطي ، الامانة العامة ، أوراق السياسات: دعم أداء أعضاء
هيئة التدريس ، المؤتمر السنوي " التعليم والبحث العلمي " سبتمبر ٢٠٠٣ ، ص ص ٩ -
١٢ .
- ٣٠- Liu, Cong : A comparison of job stresses and job strains among
employees holding comparable jobs in western and eastern societies .
Dissertation Abstracts International, vol , ٦٤ (٢ - B) , ٢٠٠٣ , P. ٩٩١ .
- ٣١- Teerajarmorn, Ji tlekh; Jamornmann, utumpory , & Rowlinson,
peter: the Development of a Methodology for scoring University
Instructors, performance, vol , ٩, ٢٠٠٣, p.p ٥٥- ٦٨.
- ٣٢- Vctug, Yildirim and KoKsal, Gulser : An Academic performance
Measurement system and its Impact on Quality of Engineering faculty
work at Middle East technical university . Assessment & evaluation in
Higher Education , vol . ٢٨, No, ٣, Jan ٢٠٠٣ , PP. ٢٥١- ٢٦٢ .
- ٣٣- Desrochers, Stephan: An Intergrative Model of work Family Role
strain among University professors. Dissertation Abstract, International
vol . ٦٢ (٨-B), ٢٠٠٢, pp. ٣٨٤٧.
- ٣٤- Gillan, Bob & Mcferrin, Karen (Eds): faculty Develom,ent, (An
online Abstract, on ERIC Database) , ٢٠٠١
- ٣٥- Brown Jr. William Q: faculty participation in university governace
and the effects on university performance . Journal of Economic
Behaviour & Organization , vol . ٤٤ , ٢٠٠١
- ٣٦- الهلالي الشربيني الهلالي : أهم المؤشرات العامة في تقييم جوانب الانتاجية في
الوظائف الجامعية (دراسة تحليلية) ، المجلد السابع ، العدد ٢٣ ، أكتوبر ٢٠٠١ ، ص
ص ١١٩ - ١٧٦ .
- ٣٧- Hugnh , cam- loi & Hladkyj, steve: opinions of Administrators and
faculty on the purposes, control and process of performance, paper
presented at the annual meeting of the American Educational Research
Association, April ٢٤ - ٢٨ , ٢٠٠٠
- ٣٨- المجتس القومية المتخصصة: الارتقاء بمستوى خريج التعليم الجامعي والعالي في
إطار مفهوم الجودة الكلية لمواجهة تحديات المستقبل " المؤتمر القومي للتعليم العالي
وزارة التعليم العالي، مركز القاهرة الدولي للمؤتمرات ، ١٣ - ١٤ فبراير ٢٠٠٠
- ٣٩- محمود كامل الناقه: التدريس الجامعي العمود الفقري للتنمية لأستاذ الجامعة ،
المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي " التنمية المهنية لأستاذ
الجامعة في عصر المعلوماتية ٢٣ - ٢٤ نوفمبر ، ١٩٩٩ ، ص ص ١٤٤ - ١٦٨
- ٤٠- جاسم يوسف محمد الكندري : تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي - دراسة
تقويمية لتجربة جامعة الكويت . جامعة اسبوط العدد ١٣ ، الجزء الاول ١٩٩٧ ، ص ص
٣٤٧ - ٣١١

- ٤١- Lumsden, Keith & scott, Alex : Evaluation faculty performance on executive programmes , Education Economics, vol. ٣ , No. ١ , Apr ١٩٩٥ , PP. ١٩-٣١
- ٤٢- ضياء الدين زاهر: تقويم أداء الاستاذ الجامعي: مرجع سبق ذكره، ص ص ٣٩ - ٦٨
- ٤٣- Latshaw, J. David: Evaluation contribution of university professors (An online Abstract, on ERIC Database) , ١٩٩٥
- ٤٤- محمد محمد حسن رسمي: دراسة تحليلية لمفهوم الالتزام وعلاقته بالانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس يناير ١٩٩٣ ، ص ص ٨١ - ١١٢
- ٤٥- عبد العزيز بن عبد الله السنبلي ونور الدين محمد عبدالجواد: الأدوار المطلوبة من جامعات دول الخليج العربي في مجال المجتمع: الرياض ، ١٩٩٣
- ٤٦- مهري أمين دياب: الأدوار غير التدريسية للمعلم الجامعي، بحث مرجعي مقدم إلى اللجنة العلمية الدائمة للترقي لوظيفة استاذ مساعد ، المجلس الاعلى للجامعات، ١٩٩٩.
- ٤٧- Dooris, Michael J. : Institutional Research to Enhance faculty performance, op. cit , ٢٠٠٢
- ٤٨- رشاد عبد اللطيف : الخدمة الاجتماعية ، مازق الحاضر وطموحات المستقبل، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الحادي عشر للخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان ، ١٩٩٨.
- ٤٩- ماهر أبو المعاطي : الخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الحادي والعشرين ، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الحادي عشر للخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ١٩٩٨.
- ٥٠- مدحت محمد أبو بكر: العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب كعامل مؤثر في الاعداد المهني لطلاب الخدمة الاجتماعية، بحث منشور ، المؤتمر الحادي عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان ، ١٩٩٨
- ٥١- محمود محمد أحمد صادق: العلاقة بين دوره اعداد المعلم الجامعي وتحسين الاداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات الخدمة الاجتماعية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان العدد الثامن ابريل ٢٠٠٠.
- ٥٢- أحمد مصطفى خاطر: الإدارة وتقويم مشروعات الرعاية الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية ، ١٩٩٠ .
- ٥٣- كمال عبد المعطي أغا: الإدارة في الخدمة الاجتماعية، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ١٩٨٨.
- ٥٤- مصطفى كامل محمود : الإعداد المهني للمعلم وعلاقته بمهارات التدريس 'نفعال في المدرسة الابتدائية ، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية ، جامعة عين شمس ١٩٨٠.
- ٥٥- جوستا فولوبيز أوسينينا: التعليم للتنمية المستدامة، مستقبلات ، المجلد ثلاثون ، العدد (١) مكتب التربية الدولي ، جنيف ، مارس ٢٠٠٠ .
- ٥٦- المجلس الاعلى للجامعات : الملامح الرئيسية لتطوير التعليم الجامعي ١٩٧٣ -

- ١٩٩٨ مركز البحوث وتطوير التعليم الجامعي، أكتوبر ١٩٩٨
- ٥٧- جوستافولوبيز اوسينينا: مرجع سبق ذكره.
- ٥٨- محمود صالح خالد : دراسة مقارنة لتنظيم تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعات جمهورية مصر العربية في ضوء خبرات كل من إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية ، رسالة دكتوراه غير منشورة بكلية التربية ، جامعة عين شمس ، ١٩٩٣ .
- ٥٩- Education Review office: Managing staff, performance , [Http://publications / eers/ ٩٥/ n٠٤hl. htm. ٢٠٠٣. www.Ero.gov.nz/](http://publications / eers/ ٩٥/ n٠٤hl. htm. ٢٠٠٣. www.Ero.gov.nz/)
- ٦٠- Harry, Tomlinson: performance Management, continuing www.O.ele.gr/professional Development and teacher Appraisal, http://Tomlinson . Html. ٢٠٠٣.
- ٦١- رشدي أحمد طعيمة ومحمد بن سليمان البندري ٢٠٠٤ ، مرجع سبق ذكره، ص ٤٣.
- ٦٢- El Khawas, Elaine : Quality and Relevance Higher Education Enhancement program international Symposium, Vol. (١) ٢٤ jun , ١٩٩٩ , P. ٢٥ .
- ٦٣- فريد النجار : إدارة الجامعات بالجودة الشاملة ، القاهرة ، ايتراك للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٠ ، ص ٧٤ .
- ٦٤- وزارة التعليم العالي: الاعلان العالمي بشأن التعليم العالي للقرن الحادي والعشرين - الرؤية والعمل " المؤتمر القومي للتعليم العالي ، ١٣ - ١٤ فبراير ، مركز القاهرة الدولي للمؤتمرات " ٢٠٠٠ ، ص ١١ .
- ٦٥- Oraft, Alma: Quality Assurance in Higher Education. Proceedings of an International conference, London: Washington , D.C, ١٩٩٢, P. M .
- ٦٦- مأمون الدرادكة وآخرون: إدارة الجودة الشاملة ، عمان ، دار صفاء للنشر والتوزيع ٢٠٠١ ، ص ٥٢ .
- ٦٧- Houghton, Jeane: Academic Accreditation: who , What, When and why ? Parks and Recreation, vol, ٣١ . No.. ٢ , ١٩٩٦ , P ٤٢ .
- ٦٨- محمد على الخولي: قاموس التربية، ط٢ بيروت، دار العلم للملايين ، ١٩٨٥ ، ص ٤٦٢ .
- ٦٩- كمال عبد الحميد زيتون: تحليل نقدي لمعايير إعداد المعلم المتضمنة في المعايير القومية للتعليم بمصر . المؤتمر العلمي السادس عشر " تكوين المعلم " ٢١ - ٢٢ يوليو : المجلد الاول، جامعة عين شمس ، الجمعية المصرية لمناهج وطرق التدريس، ص ١١٣ - ١٤٢ .