
متطلبات تكوين واعداد المعيد كالصف الثاني لعضو هيئة التدريس وعلاقتها بالكفاءة المهنية (دراسة تطبيقية على المعهد العالي للعلوم والتقنية ترهونة)

د. سليمان مصباح البنداق ، أ. جمعة علي جمعة ، أ. عبد الله عبد الكريم عبد
الله - المعهد العالي للعلوم والتقنية ترهونة

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور متطلبات تكوين وإعداد المعيد كالصف الثاني لعضو هيئة التدريس في مستوى الكفاءة المهنية بالمعهد العالي للعلوم والتقنية ترهونة، واعتمدت الدراسة على فرضية وهي وجود علاقة بين متطلبات تكوين واعداد المعيد كالصف الثاني لعضو هيئة التدريس في مستوى الكفاءة المهنية بالتعليم العالي بليبيا، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي، وكانت صحيفة الاستبانة الأداة الرئيسية لجمع البيانات الأولية، ويتمثل مجتمع في اعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للعلوم والتقنية ترهونة استهدفوا جميعاً في عينة مسحية شاملة، وتم تحليل البيانات باستخدام حزمة البرنامج الإحصائي لتحليل الظواهر الاجتماعية (SPSS) لملائمة البرنامج لطبيعة بيانات الدراسة. وتوصلت الدراسة للنتائج أهمها وجود علاقة إيجابية معنوية ذات دلالة إحصائية بين متطلبات تكوين واعداد المعيد كالصف الثاني لعضو هيئة التدريس في مستوى الكفاءة المهنية، كما بينت الدراسة أن توفر متطلبات تكوين واعداد المعيد كعضو هيئة التدريس يؤثر في مستوى الكفاءة المهنية.
الكلمات المفتاحية (متطلبات تكوين المعيد- الكفاءة المهنية).

Study extract:

This study aimed to identify the role of the requirements for the formation and preparation of a teaching assistant as the second grade for a faculty member in the level of quality of professional performance at the Higher Institute of Science and Technology, Tarhuna. in higher education in Libya, and the study adopted the descriptive and analytical approach, and the questionnaire sheet was the main tool for collecting primary data, and a community of faculty members at the Higher Institute of Science and Technology Tarhuna were all targeted in a comprehensive survey sample, and the data was analyzed using the statistical program package for the analysis of social phenomena (SPSS) The suitability of the program to the nature of the study data. The study reached the most important results, the most important of which is the presence of a statistically significant positive relationship between



the requirements for the formation and preparation of a teaching assistant as the second grade for a faculty member in the level of quality of professional performance.

المقدمة:

إنّ موضوع قيادات الصف الثاني وكيفية وأساليب ومناهج إعدادهم من الموضوعات الهامة والمتقدمة في المنظمات الحديثة، ورغم الاتفاق على موقع قيادات الصف الثاني في الإدارة الإستراتيجية لهذه المنظمات إلا أنّ معرفة كيفية ومناهج إعداد هذه القيادات وآليات وخطوات إعدادهم ما زالت تشغل الإدارة العليا والقائمين على استثمار وتنمية وتطوير الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة وسط تحديات عالمية وإقليمية ومحلية بالغة التعقيد.

المعيد هو أحد العاملين في مؤسسات التعليم العالي في ليبيا والذي يحتاج باستمرار إلى تنميته باعتباره الصف الثاني لعضو هيئة التدريس.

لا يمكن أن تحقق الأهداف التربوية للنظام التربوي إلا بوجود عضو هيئة تدريس مؤهل مهنياً وأكاديمياً لكي يتمكن من القيام بأعباء تنشئة طلبته، ولا يمكن ذلك إلا إذا خضع المعيد لبرامج التنمية المهنية والدورات التدريبية التي تؤدي إلى إعداده علمياً ومهنياً. تعتبر عملية إعداد أعضاء هيئة التدريس إحدى الموضوعات التي شغلت ومازالت تشغل المتخصصين في دول العالم بوجه عام والمهتمين بشؤون التعليم بوجه خاص، حيث يعتبر عضو هيئة التدريس من أهم العوامل المساهمة في تحقيق أهداف التعليم⁽¹⁾.

ويمكن أن نستخلص ممّا سبق أن مستوى أداء المعيد يرتبط ارتباطاً وثيقاً ببرامج إعداده وتدريبه التي يفترض أن تتطور بتطوره النظرة الحديثة إلى هيئة التدريس وتطور أدواره المختلفة في العملية التعليمية وأن المعيد في ظل النظم التقليدية أو الحديثة للتعليم لا بد له من امتلاك مجموعة من القدرات والمهارات التي تمكنه القيام بالدور المرسوم له وتتنوع أساليب الإعداد في برامج المعيد بحسب تنوع هذه البرامج وأنه لا بد من الاعتماد على المعيد ذي الكفاءة والمستوى العالي، وذلك باستمرار في المجالات الجادة المتواصلة لتطوير أساليب الإعداد المعيد بالاعتماد على الاتجاهات العالمية والتعرف على مكوناتها ومميزاتها وكيفية الأخذ منها بما يناسب الأنظمة التعليمية في المؤسسات التعليمية.

مشكلة الدراسة:

إنّ وظيفة المعيد أساساً هو عضو هيئة التدريس مستقبلاً بالإضافة إلى تقلد وظائف قيادية أخرى وبذلك يمكن القول إنّ مشكلة الدراسة هي افتقاد متطلبات وتكوين المعيد كالصف

متطلبات تكوين واعداد المعيد كالمصنف الثاني لعضو هيئة التدريس وعلاقتها بالكفاءة المهنية
الثاني لعضو هيئة التدريس في الجامعات والمعاهد العليا ، وأن وجدت لا يتم توظيفها
في الاتجاه الصحيح، وتتمحور مشكلة الدراسة حول متطلبات تكوين المعيد كالمصنف
الثاني لعضو هيئة التدريس، وكذلك آليات التنفيذ، والتي تتمثل في الابعاد (التدريب،
والتفويض، والتمكين، والهيكل التنظيمي).

بالتالي تمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيسي الآتي:
"ما دور متطلبات تكوين المعيد كالمصنف الثاني لعضو هيئة التدريس في مستوى الكفاءة
المهنية؟"

فرضية الدراسة:

تتمثل فرضية هذه الدراسة في الآتي:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متطلبات تكوين المعيد كالمصنف
الثاني لعضو هيئة التدريس والكفاءة المهنية.

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

أ - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متطلب الهيكل التنظيمي لتكوين المعيد
كالمصنف الثاني لعضو هيئة التدريس والكفاءة المهنية.

ب - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متطلب التفويض لتكوين المعيد كالمصنف
الثاني لعضو هيئة التدريس والكفاءة المهنية.

ج - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متطلب التمكين لتكوين المعيد كالمصنف
الثاني لعضو هيئة التدريس والكفاءة المهنية.

د. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متطلب التدريب لتكوين المعيد كالمصنف
الثاني لعضو هيئة التدريس والكفاءة المهنية.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

1 - التعرف على واقع متطلبات تكوين المعيد كعضو هيئة تدريس من خلال الأبعاد
(التدريب والتفويض والتمكين والهيكل التنظيمي).

2. التعرف على مستوى الكفاءة المهنية للمعيد كعضو هيئة تدريس مستقبلاً.

3. التعرف على العلاقة بين متطلبات إعداد المعيد كعضو هيئة التدريس والكفاءة
المهنية.

4. التعرف على مواضع الخلل في سياسات وبرامج اختيار وإعداد وتأهيل المعيد كعضو
هيئة التدريس.



أهمية الدراسة:

- تكمُن أهمية هذه الدراسة في عدة اعتبارات يمكن إجمالها في النقاط الآتية:
1. تحليل دور متطلبات تكوين واعداد المعيد كعضو هيئة تدريس في مستوى الكفاءة المهنية وأهميتها في القطاع التعليم العالي بليبيا بشكل خاص.
 - 2 - التوصل إلى نتائج وتوصيات علمية تساعد على رفع فعالية وظيفة المعيد كعضو هيئة التدريس في المستقبل، والتغلب على التحديات التي تعترض ذلك.
 - 3 - إثراء المكتبة العلمية حول موضوع هذه الدراسة، وخصوصاً ما يتعلق بالبيئة الليبية.

منهجية الدراسة:

مصادر وجمع البيانات

تمثلت مصادر البيانات التي اعتمدت عليها الدراسة في الآتي:

المسح المكتبي: تم الحصول عليها من خلال الاطلاع على أدبيات الموضوع، وذلك من خلال المتاح من المصادر المتعلقة بموضوع الدراسة من دراسات وأبحاث سابقة منشورة وغير منشورة،

المصادر الأولية: ما تم الحصول عليه من بيانات أساسية تم جمعها ميدانياً من خلال استمارة الاستبانة والمقابلات الشخصية.

منهج الدراسة: قام الباحثون بدراسة الموضوع من خلال استخدام المنهج الوصفي والتحليلي الذي يتناسب مع أغراض هذه الدراسة باعتبار أن هذا المنهج يتلاءم وطبيعة بيانات هذه الدراسة.

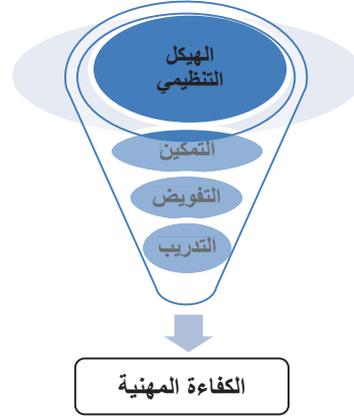
متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: متطلبات تكوين المعيد كالمصف الثاني لعضو هيئة التدريس (التدريب – التفويض – التمكين – الهيكل التنظيمي).

المتغير التابع: الكفاءة المهنية.

نموذج الدراسة

استناداً إلى فرضيات الدراسة يمكن توضيح متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة وفقاً للنموذج الآتي:



المصدر: من إعداد الباحثون

مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس والمعيدين بالمعهد العالي للعلوم والتقنية ترهونة.

عينة الدراسة: نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة تم اختياره كله للمسح الشامل، بحيث تشمل كل المعيدين بالمعهد العالي للعلوم والتقنية ترهونة.

أداة الدراسة: اعتمد الباحثون على استمارة استبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات اللازمة لانجاز هذه الدراسة والتي تم توزيعها على أفراد عينة الدراسة.

مصطلحات الدراسة:

المعيد: هو باحث استخدم على أساس مؤقت من جانب واحد في كلية أو جامعة يجب أن يكون متميزاً في المواد التي سيدرسها، ومن الممكن أن يستمر بدراسات عليا في هذه المادة أو التخصصات ذات الصلة.

عضو هيئة التدريس: كل من يحمل مؤهلاً علمياً عالياً في أحد مجالات العلوم الأساسية التطبيقية أو الإنسانية ويشغل أحد الدرجات العلمية (معيد، ومحاضر مساعد، ومحاضر، وأستاذ مساعد، وأستاذ مشارك، وأستاذ) (2).

الاعداد: يقصد بالاعداد في هذا السياق مجموعة الإجراءات النظرية والعملية التي تقوم بها مؤسسات متخصصة وفقاً للسياسة التربوية العامة للمجتمع، والتي تهدف إلى تأهيل مجموعة من الأفراد علمياً وثقافياً ومهنيًا بما يمكنهم من مزاولة مهنة التدريس (3).

التدريب: بأنه "مجموعة من الأنشطة التي يتم تصميمها بما تحتاجه العملية التعليمية الفاعلة وتسهم في تحسين أداء المعيد وتطوير مستواهم المهني بعد تعيينهم أعضاء هيئة تدريس وتستمر أثناء خدمتهم.



التمكين: بأنه "تأهيل الافراد لكي يتولى القيام بمسئوليات وسلطات أكثر من خلال تدريبهم ومنحهم الثقة وتشجيعهم" (4).

التفويض: هو إعطاء الحق في التصرف واعطاء الصلاحيات اللازمة للافراد لتمكينهم من ممارسة اعمالهم بصورة تضمن تحقيق الاهداف (5).

الهيكل التنظيمي: هو الالية الرسمية التي يتمكن خلالها إدارة المنظمة عبر تحديد خطوط السلطة والاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين، وبمعنى آخر هو نظام للسلطة والمساءلة والعلاقات بين الوحدات التنظيمية الذي يحدد شكل وطبيعة العمل اللازم للمنظمة (6).

الكفاءة المهنية: هي مجموعة من المعارف والمهارات والاجراءات والاتجاهات التي يمتلكها ويمارسها عضو هيئة التدريس والتي تمكنه من القيام بعمله وأدواره ومسئولياته ويلاحظه طلابه ويمكن أن يكون لها تأثيرا مباشرا أو غير مباشر على العملية التعليمية (7).

الدراسات السابقة:

حاول الباحثون الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة للاستفادة من أهدافها، وأهم نتائجها، ومنهجية بحوثها للتركيز على مشكلة الدراسة، والذي أظهر بأن هناك مشابهة لموضوع هذه الدراسة مع دراسات سابقة، وخاصة فيما يتعلق بوظيفة المعيد وعضو هيئة التدريس، والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

1 - دراسة: بعنوان : واقع اعداد قيادات الصف الثاني في جامعتي الملك عبد العزيز والطائف، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (14)، العدد 1 (8). هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع اعداد قيادات الصف الثاني في كل من جامعة الملك عبد العزيز وجامعة الطائف وذلك من خلال محار (الأنظمة والسياسات، التنمية المهنية، التمكين).

واعتمد الباحث المنهج الوصفي المسحي في عرض المشكلة، واستخدام استمارة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ومجتمع الدراسة طلبة السنوات النهائية، وتكونت العينة من 411 ، عضوا إلى جانب ذلك اعتمد الأسلوب الإحصائي التحليلي لتحليل الاستمارة. حيث أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة عالية واقع إعداد قيادات الصف الثاني من حيث الانظمة والسياسات، وبدرجة متوسطة على واقع إعداد قيادات الصف الثاني من حيث التنمية المهنية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة الثلاثة.

2 - دراسة: بعنوان : التدوير الوظيفي وعلاقته بإعداد قيادات الصف الثاني من وجهة نظر موظفي جامعة الاستقلال بفلسطين، (9) ، وهدفت الدراسة إلى

متطلبات تكوين واعداد المعيد كالمصف الثاني لحضو هيئة التدريس وعلاقتها بالكفاءة المهنية التعرف إلى واقع التدوير الوظيفي في جامعة الاستقلال من وجهة نظر موظفيها، ومدى مساهمته في إعداد قيادات الصف الثاني، ومعرفة أهم المعوقات التي تواجه عملية التدوير الوظيفي في الجامعة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في الحصول على بيانات الدراسة بالاعتماد على الاستبانة لجمعها، وتم توزيع (100) استبانة على مجتمع الدراسة أستعيد منها (96) استبانة، تم إدخالها إلى الحاسوب لمعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS

أظهرت الدراسة العديد من النتائج كان أبرزها: أن التدوير الوظيفي يسهم في تقديم خدمات مميزة، وأنه يكسب الموظفين خبرات جديدة ويعمل على الاستفادة من القوى البشرية بشكل أفضل، وأن التدوير سبب في تبادل المعارف والخبرات. ويتم التدوير على التقييم السنوي للموظف، وأن إجراءات التدوير الوظيفي معروفة ومعلنة للجميع، وبدرجة متوسطة من آراء المبحوثين. والتدوير يسهم في اكتشاف القيادات المبدعة، ويسهم في أكساب الموظف مهارات قيادية، فيما أن التدوير يساهم في تمكين الموظفين وأن توفر المعلومات عن التدوير يسهم في إعداد قيادات الصف الثاني.

3 - دراسة : بعنوان متطلبات اعداد قيادات الصف الثاني في مؤسسات التعليم العالي (دراسة نظرية)، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد (7) ، (10)، هدفت الدراسة إلى تحديد متطلبات إعداد قيادات الصف الثاني في مؤسسات التعليم العالي، وقد اسفرت الدراسة عن عدد من النتائج أبرزها: أن إعداد قيادات الصف الثاني في مؤسسات التعليم العالي ضرورة ملحة لرفع كفاءة القيادات المستقبلية، وأن أعدادهم يسهم في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية ومواكبة متطلبات العصر وقد كشفت عن بعض الأبعاد الإعداد ومتطلباته ، وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها ما يلي: أن إعداد قيادات الصف الثاني بمؤسسات التعليم العالي ضرورة ملحة؛ لرفع قدرات وكفاءة القيادات المستقبلية، أن إعداد قيادات الصف الثاني في مؤسسات التعليم العالي يسهم في تحسين الأداء، وزيادة الإنتاجية، ومواكبة متطلبات العصر التعريف ببعض أبعاد إعداد قيادات الصف الثاني، ومتطلبات كل منها.

4 - دراسة : بعنوان دور الأنماط القيادية لأعضاء هيئة التدريس في تنمية المهارات الإدارية لدى طلاب كلية الملك خالد العسكرية، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، (11) ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على الأنماط القيادية لأعضاء هيئة التدريس في تنمية المهارات الإدارية لدى طلاب كلية الملك خالد العسكرية وكذلك المهارات الإدارية التي يسعى أعضاء هيئة التدريس لتنميتها لدى الطلاب والتعرف على المعوقات التي تحد من دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية المهارات الإدارية ووسائل



التغلب عليها ، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي في عرض المشكلة، واستخدام استمارة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ومجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس بكلية الملك خالد العسكرية، وتكوّنت العينة من 120 عضو هيئة تدريس، إلى جانب ذلك اعتمد الأسلوب الإحصائي التحليلي لتحليل الاستمارة من خلال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) الذي يحتوي على الاختبارات الإحصائية واستخدام منها (النسبة المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي، ومعامل الارتباط واختبار كأي والتباين الأحادي). ولقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها، الأنماط القيادية التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريس في تنمية المهارات الإدارية لدى الطلاب هي على التوالي النمط القيادي التحويلي والنمط القيادي بالأداء والنمط القيادي الديمقراطي والنمط القيادي والأوتوقراطي والمهارات الإدارية التي يسعى أعضاء هيئة التدريس لتنميتها لدى الطلاب وهي على التوالي إدارة الذات وإدارة الوقت وإدارة الأزمات والاتصال ومن أهم المعوقات التي تحد من دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية المهارات الإدارية لدى الطلاب تجاهل استخدام وسائل الإيضاح في تنمية المهارات الإدارية وعدم اهتمام الطلبة بالعمل الإداري وأهم وسائل التغلب على المعوقات هي تضمين المقررات الدراسية للمهارات الإدارية واستخدام وسائل الإيضاح في تنمية المهارات الإدارية.

5- دراسة : بعنوان صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية، رسالة دكتوراه، جامعة باجي مختار، عنابة، (12)، وهدفت الدراسة إلى تحديد صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى بالإضافة إلى تحديد معاش السنوات الأولى من الممارسة المهنية. واعتمد الباحث المنهج الوصفي في عرض المشكلة، واستخدام استمارة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ومجتمع الدراسة أساتذة بكلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة باجي مختار بعنابه، وتكونت العينة من 90 أستاذ، إلى جانب ذلك اعتمد الأسلوب الإحصائي التحليلي لتحليل الاستمارة من خلال الاختبارات الإحصائية واستخدام منها (النسبة المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري وتحليل التباين الأحادي)، ولقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها، أنّ الأستاذ الجامعي المبتدئ في بداية سنواته الأولى يواجه جملة من الصعوبات لمختلفة أبرزها الصعوبات المتعلقة بالبحث العلمي قلة توافر فضاءات للأستاذ للعمل داخل المؤسسة الجامعية ونقص في مختبرات البحث العلمي ونقص في المؤتمرات العلمية المتخصصة وصعوبة في النشر في المجالات العلمية المحكمة كما أنّ التدريس يأخذ من وقت الأستاذ الجامعي

متطلبات تكوين واعداد المعيد كالمصف الثاني لحضو هيئة التدريس وعلاقتها بالكفاءة المهنية على حساب البحث العلمي، إما الصعوبات المتعلقة بالبيئة المحلية تمثلت في انعكاس الواقع السياسي والاجتماعي في المجتمع على الجامعة والأستاذ الجامعي النظرة الاجتماعية للأستاذ الجامعي في تدني وترجع هيبه الأستاذ الجامعي سوء فهم لدور الأستاذ الجامعي مناخ جامعي مضطرب كما أن الجامعة لا تساعد الأستاذ بما فيه الكفاية لكي ينمو مهنيًا، الصعوبات المتعلقة بإدارة المضايقة من البيروقراطية وروتين الإدارة في سير المعاملات والمضايقة الفردية والمزاجية في اتخاذ القرارات ولا يجد تعاون كافي من إدارة القسم.

تبيين من خلال استعراض الدراسات السابقة، اختلاف البيئة التي أجريت فيها، واختلاف طبيعة نشاط المنظمات التي طبقت عليها، وتنوع المتغيرات التي تناولتها، وتعدد الأساليب الإحصائية المستخدمة للحصول على البيانات وتحليلها، وقد كشفت تلك الدراسات عن أهمية وظيفة عضو هيئة التدريس، وهذا ما اتفقت أكثر الدراسات السابقة عليه، كما تنفق أكثرها في تركيزها وتحليلها للمتغيرين، المتغير المستقل والمتمثل في عضو هيئة التدريس بكافة أبعاده من جهة، وتركيزها أيضا على المتغير التابع المتمثل في تخطيط برامج تنميته بكافة أبعاده من جهة أخرى، وليس تركيزها على عامل دون الأخر.

ما يميز هذه الدراسة أنها ركزت على واقع وظيفة المعيد كالمصف الثاني لعضو هيئة التدريس وبالتالي سيكون عضو هيئة التدريس في المستقبل.

الجانب النظري:

يعد إعداد الصف الثاني لأية وظيفة أو تخصص بمثابة بديل جاهز يقع على عاتقها أداء كثير من المهام التي لا بد أن يتم انجازها بكفاءة وفاعلية، ويعرف إعداد قيادات الصف الثاني بأنه " تجهيز وتحضير قيادات الصف الثاني ضمن المراتب الوظيفية المختلفة وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتوسيع معارفهم واكسابهم الخبرة اللازمة من خلال تدريبهم أثناء العمل وتوسيع فرص مشاركتهم في العمليات الادارية واتخاذ القرارات حتى يكونوا مهنيين لتولي مناصب قيادية خلفا للقيادات الحالية" (13).

المعيد له مهام كثيرة جدا لكن نستخلصها بالآتي:

1. حضور جميع الاجتماعات عندما يطلبه الأستاذ.
2. حضور المحاضرات ومشاركه الطلبة بالرأي والمشورة من غير أي تدخل بوضع الدرجات أو الامتحانات فقط المساعدة.
3. توثيق جميع ساعات العمل، كما وهذا هو الأساس للدفع. يحيط علمًا سيكون هناك حد أقصى لعدد ساعات العمل في الأسبوع وفقا لواجبات.



4. إعداد وافي في أي مهمة يكلفه بها قائد وحدة، على سبيل المثال إعداد العينة للحلول.
5. يحدد كل أسبوع بأمر من الدكتور المكان والزمان للتشاور وجعل الطلاب لديهم علم بهذا الوقت والمكان.
6. يوجد له عنوان البريد الإلكتروني لإعطائه للطلاب، والاستجابة فوراً إلى البريد الإلكتروني للاستعلام (في غضون 48 ساعة يومياً).
7. مهمة وضع علامات الطلاب—العمل هو سهل الإعداد الكافي والتخطيط.
8. تقييم إي طالب وتنميه مهاراته لتحصيل العلامات.
9. توفر علامات الطلاب في الوقت المناسب وبطريقة مهنية، الاجتماع المواعيد النهائية التي حددتها وحده المنسق، والتأكد من أنها تحتفظ إلكترونية ونسخ مطبوعة من هذه العلامات. إحالة العلامات يجب أن تكتمل في غضون أسبوعين من نهاية الفصول الدراسية.
10. أن تكون سباقة في الحصول على المشورة والتوجيه في إعداد البرنامج التعليمي من قائد الوحدة. إذا ما القضايا التي تواجهها فيما يخص هذا؟ مثلاً إذا كانت وحدة زعيم نادراً ما يستجيب لرسائل المعلم ومعيد منسق يجب أن يكون الاتصال من أجل حلها.
11. يبلغ بأن الطلاب أو أي طالب غير قادرين على إكمال العمل في تخصص معين في الأسبوع بسبب المرض، والحوادث، الخ. وينبغي أن يتم ذلك في أقرب وقت ممكن بحيث أخرى يمكن اتخاذ الترتيبات اللازمة.
12. يكون همزه وصل بين عضو التدريس والطلاب
13. على المعيد بذل أقصى الجهد في دراسته وبحوثه العلمية في سبيل الحصول على الماجستير وعليه القيام بما يكلفونه به من تمرينات ودورس علمية وغيرها من الأعمال على أن يراعى في تكليفه ان يكون بالقدر الذي يسمح لهم بمواصلة دراسته وبحوثه دون إرهاق أو تعويق.
14. لا يجوز للمعيد أن يسجل لدراسة عليا في غير تخصص القسم إلا بقرار من رئيس الجامعة بعد الموافقة من مجلس الدراسات العليا والبحوث بناء على اقتراح مجلس الكلية وبعد أخذ رأي مجالس الأقسام المختصة.
15. على المعيدين تلقي أصول التدريس والتدريب عليه وفق النظام المقرر.
16. على المعيد المشاركة في أعمال المؤتمرات العلمية للكلية والمؤتمرات العلمية للاقسام، وذلك وفقاً للاحكام المقررة في اللائحة التنفيذية.
17. لا يجوز القاء دورس في غير الجامعة التي يتبعونها.

متطلبات تكوين واعداد المعيد كالمص الثاني لحضو هيئة التدريس وعلاقتها بالكفاءة المهنية
هذه جميعها مهام المعيد وهي مأخوذة من تجارب بعض الدول الأوروبية العريقة، والتي تميز المعيد بجده ورغبته وليست بتحصيله الدراسي الكامل الذي لا يعكس نظره شامله، لأنَّ المعيد كما المدرس يجب أن تكون عنده قوة الشخصية وأسلوب التعليم الجيد الذي يمارسه، كما يجب أن تكون درجاته عالية في المواد التي سوف يساعد في تدريسها وتكون لديه أكثر من توصية لبعض من أساتذته وهي عبارة عن إشعار أو تأكيد له على القيام بالعمل الأكاديمي، وأيضا يجب أن تكون لديه القدرة على إكمال الماجستير في تخصصه العام

متطلبات اعداد قيادات الصف الثاني :

إنَّ أغلب الكتاب والباحثين يتفقوا على أنَّ متطلبات قيادات الصف الثاني تدور حول مجموعة من المتطلبات الأساسية وضرورية لبناء وتطوير القيادات مرتبطة بتسيخ ثلاثة أو أربعة مبادي رئيسية وهي: (14)

1. التدريب 2. التمكين 3. التفويض 4. الهيكل التنظيمي
التدريب: هو النشاط المثمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله قادرا على مزاولة عمل ما يهدف زيادة الانتاجية او نقل معارف وسلوكيات جديدة لتطوير كفاءة الفرد لأداء مهام محددة في الجهة التي تعمل فيها (15).
التمكين: هو منح القيادات الاكاديمية في الجامعات الصلاحيات الكافية التي تمكنهم من اتخاذ القرار وحل المشكلات والابداع في قيادة القسم او الكلية أو الوحدة التي يشرف عليها مع توفير المتطلبات المالية والكوادر البشرية التي تساعد على ذلك، وبمعنى آخر إعطاء قيادات الصف الثاني صلاحيات ومسؤوليات لأداء العمل بطريقتهم دون تدخل مباشر من الإدارة مع توفير كافة متطلبات تنفيذ الأعمال لهم (16).
التفويض: هو عملية السماح الاختياري بنقل جزء من السلطة من الرئيس إلى المرؤوس وعندما يقبل الاخير هذا التفويض فإنه يلتزم بأداء الواجبات التي يكلفه بها رئيسه ويمارس الصلاحيات اللازمة لادائها ويصبح مسؤولا امام رئيسه عما قام به من أعمال (17).

الهيكل التنظيمي: هو الآلية الرسمية التي يتمكن خلالها إدارة المنظمة عبر تحديد خطوط السلطة والاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين، وبمعنى آخر هو نظام للسلطة والمساءلة والعلاقات بين الوحدات التنظيمية الذي يحدد شكل وطبيعة العمل اللازم للمنظمة (18).



الكفاءة المهنية:

تُعرف الكفاءة المهنية بأنها هي مجموعة من القدرات المعرفية، والأدائية، والوجدانية التي يمتلكها الأستاذ الجامعي والتي يلاحظها الطلبة خلال ممارسة الأستاذ لمختلف مهامه (التدريس، التقويم، البحث العلمي، الإشراف وغيرها). والتي نعبر عنها بعبارات سلوكية تشكل في توحيدها الأداء النهائي للأستاذ الجامعي الذي نتوصل إليه من خلال استجابات الطلبة على مقياس الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي، لتحديد درجه امتلاكه لها (عالية، متوسطة، منخفضة). (19)

عناصر الكفاءة المهنية: إنَّ للكفاءة المهنية مجموعة في العناصر الآتية: (20)

1. الاستعداد: هي الطاقة الكامنة للفرد في مجال معين أو أكثر، عن طريق الاستعداد يصل إلى مستوى معين من الكفاءة أي يبلغ الهدف المقصود من عملية التعلم والاستعداد طاقات فطرية أو مكتسبة أو هما معا.
2. القدرات: هي كل ما يستطيع الفرد أداءه عليا في هذه اللحظة الحاضرة من أعمال ومهارات عقلية، و إدراكية أو عملية حركية، سواء أتم ذلك نتيجة تدريب مقصود منظم أو دون ذلك وهذه القدرات قد تكون مكتسبة أو فطرية.
3. المهارات: هدف من اهداف التعلم يشمل كفاءات المتعلمين وقدراتهم على أداء مهام معينة بكيفية دقيقة ومتناسفة وناجعة

الدراسة الميدانية:

أولا - مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والمعيرين بالمعهد العالي للعلوم والتقنية ترهونة، والبالغ عددهم (55) عضوا ومعيدا، وقد تم استخدام أسلوب المسح الشامل فقام بتوزيع (55) استمارة استبانة واسترد منها (48) استمارة صالحة للتحليل وبنسبة بلغت (%87.27). حسب الجدول رقم (1).

جدول رقم (1) الاستمارات الموزعة والمتحصل عليها ونسبة المسترد والفاقد منها

عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المفقودة	نسبة الاستمارات المفقودة	عدد الاستمارات غير الصالحة	نسبة الاستمارات غير الصالحة	عدد الاستمارات الصالحة	نسبة الاستمارات الصالحة
55	5	%9.09	2	%3.64	48	%87.27

متطلبات تكوين واعداد المعيد كالمصنف الثاني لحضو هيئة التدريس وعلاقتها بالكفاءة المهنية

أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة لغرض تحقيق أهداف الدراسة، واشتملت على محورين، حيث استخدم المحور الأول الاستبانة فتم تخصيصه لمتطلبات تكوين المعيد كالمصنف الثاني لعضو هيئة التدريس، أما المحور الثاني من الاستبانة تم تخصيصه عن مستوى الأداء المهني وتكونت الاستبانة من (67) فقرة.

جدول (2) ترميز بدائل الإجابة

الإجابة	غير موافق تمامًا	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق تمامًا
الرمز	1	2	3	4	5

وقد تم ترميز إجابات أفراد العينة للإجابات المتعلقة بالمقياس الخماسي، وقد استخدم الباحثون متوسط القياس (3) وهو متوسط القيم (1، 2، 3، 4، 5) للإجابات الخمسة، كنقطة مقارنة لتحديد مستوى إجمالي كل محور من محاور الدراسة، وكان طول الفترة المستخدمة هي 0.8 وقد تم حساب طول الفترة على أساس قسمة 4 على 5.

جدول (3) طول خلايا المقياس

الإجابة	غير موافق تمامًا	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق تمامًا
المتوسط	1 - 1.79	1.8 - 2.59	2.6 - 3.39	3.4 - 4.19	4.2 - 5

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لقد تم إدخال البيانات إلى الحاسب الآلي بعد ترميزها؛ لإجراء العمليات الإحصائية اللازمة لتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي، وقد تم استخدام الآتي:

- التوزيعات التكرارية - المتوسط الحسابي - المتوسط الحسابي المرجح، الانحراف المعياري - اختبار تي - معامل الارتباط - تحليل تباين الانحدار

صدق فقرات الاستبانة: وتم ذلك من خلال الآتي:

أولاً- صدق المحكمين:

قد تحقق صدق المقياس ظاهرياً من خلال عرض الفقرات على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة، وقد تم الأخذ في نظر الاعتبار جميع الملاحظات التي قدمت من قبل المحكمين.



ثانياً: صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة

بينت النتائج في الجدول (4) أن معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الدراسة وإجمالي الاستبانة كانت دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05، حيث كانت قيم الدلالة الإحصائية جميعها أقل من 0.05.

جدول (4) معامل الارتباط بين محاور الدراسة وإجمالي الاستبانة

ت	العبارات	عدد الفقرات	معامل الارتباط	قيمة الدلالة الإحصائية
1	مستوى متطلب التدريب	19	0.968	**0.000
2	مستوى متطلب التفويض	10	0.962	**0.000
3	مستوى متطلب التمكين	10	0.945	**0.000
4	مستوى متطلب الهيكل التنظيمي	10	0.973	**0.000
5	مستوى الكفاءة المهنية	18	0.921	**0.000

** القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

الثبات:

وهو الاتساق في نتائج المقياس، إذ يعطي النتائج نفسها بعد تطبيقه مرتين في زمنين مختلفين على الأفراد أنفسهم، وتم حساب الثبات بواسطة معامل ألفا كرونباخ وبواسطة التجزئة النصفية.

معامل (ألفا) للاتساق الداخلي:

إنَّ معامل ألفا يزودنا بتقدير جيد في أغلب المواقف وتعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وأنَّ قيمة معامل ألفا للثبات تعد مقبولة إذا كانت (0.6) وأقل من ذلك تكون ضعيفة، ولاستخراج الثبات وفق هذه الطريقة تم استخدام استمارات البحث المكونة من (48) استمارة، وقد تراوحت قيم معامل الثبات بهذه الطريقة ما بين (0.95) إلى (0.972) ولإجمالي الاستبانة (0.99)، وبالتالي يمكن القول إنَّها معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض البحث، ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج.

جدول (5) يوضح معامل ثبات محاور الاستبانة

ت	المجالات	عدد الفقرات	معامل ألفا
1	مستوى متطلب التدريب	19	0.972
2	مستوى متطلب التفويض	10	0.954
3	مستوى متطلب التمكين	10	0.95
4	مستوى متطلب الهيكل التنظيمي	10	0.964

متطلبات تكوين واعداد المعيد كالمصنف الثاني لحضو هيئة التدريس وعلاقتها بالكفاءة المهنية

0.963	18	مستوى الكفاءة المهنية	5
0.99	67	إجمالي الاستبانة	

الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

تقوم فكرة التجزئة النصفية على أساس قسمة فقرات المقياس إلى نصفين متجانسين ولغرض حساب الثبات وفق هذه الطريقة تم استخدام استمارات الاستبانة والبالغ عددها (48)، وتم تقسيم فقرات كل محور إلى نصفين يضم الأول العبارات الزوجية ويضم الثاني العبارات الفردية، وتم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجات النصفين لجميع المحاور فكانت قيم معامل الارتباط جميعها دالة إحصائياً، حيث كانت قيم الدلالة الإحصائية جميعها أقل من 0.05.

جدول (6) الثبات بطريقة التجزئة النصفية لكل محور وإجمالي الاستبانة

ت	المجالات	عدد الفقرات	معامل الارتباط بين الفقرات الفردية والزوجية	معامل الثبات (سبيرمان براون التصحيحية)
1	مستوى متطلب التدريب	19	0.819	0.901
2	مستوى متطلب التفويض	10	0.85	0.919
3	مستوى متطلب التمكين	10	0.849	0.918
4	مستوى متطلب الهيكل التنظيمي	10	0.923	0.96
5	مستوى الكفاءة المهنية	18	0.955	0.977
	إجمالي الاستبانة	67	0.937	0.968

** القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

الوصف الإحصائي لمحاور الدراسة وفق إجابات المبحوثين:

أولاً: مستوى متطلب التدريب

بينت النتائج في الجدول رقم (7) اتفاق أفراد العينة المحدود على (12) فقرة من فقرات محور متطلب التدريب وعدم اتفاقهم على (7) فقرات من فقرات هذا المحور.



جدول (7) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لفقرات محور مستوى
متطلب الهيكل التدريب

ت	الفقرة	التكرار والنسبة	موافق تمامًا	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تمامًا	متوسط الاستجابة	اتجاه الإجابة	الانحراف المعياري
1	تحرص الإدارة على التحاق المعيد بالدورات التخصصية لتطوير مهارات التدريس.	ك %	12	14	1	21	0	3.35	موافق إلى حد ما	1.280
2	تحرص الإدارة على إعداد دورات للمعيد لتطوير مهارات التدريس.	ك %	11	12	3	22	0	3.25	موافق إلى حد ما	1.263
3	تحرص لإدارة على مشاركة المعيد في حلقات البحث في مجال التدريس.	ك %	6	14	4	23	1	3.02	موافق إلى حد ما	1.176
4	تحرص الإدارة على مشاركة المعيد في صياغة الأهداف التدريسية للمسابقات.	ك %	5	14	5	24	0	3.00	موافق إلى حد ما	1.111
5	تحرص الإدارة على استخدام أساليب التقويم المناسبة في مجال التدريس للمعيد.	ك %	4	16	4	23	1	2.98	موافق إلى حد ما	1.120
6	تحرص لإدارة على استخدام أنواع متنوعة من الاختبارات للتقويم أداء المعيد.	ك %	1	9	8	30	0	2.60	موافق إلى حد ما	0.869
7	تحرص على استخدام العيد مهارات التقويم الذاتي في تعديل	ك %	3	13	6	25	1	2.83	موافق إلى حد ما	1.059

متطلبات تكوين واعداد المعيد كالمصف الثاني لحضو هيئة التدريس وعلاقتها بالكفاءة المهنية

ت	الفقرة	التكرار والنسبة	موافق تمامًا	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تمامًا	متوسط الاستجابة	اتجاه الإجابة	الانحراف المعياري
	الممارسات التعليمية.									
8	تحرص الإدارة على تدريب المعيد على استخدام الوسائل التعليمية المناسبة في مجال التدريس.	ك %	7	14.6	6.3	20.8	14.6	2.33	غير موافق	1.464
			3			10	7			
9	يقوم عضو هيئة التدريس بتوجيه المعيد إلى المراجع المهمة المرتبطة بالتخصص.	ك %	2	4.2	31.3	12.5	50.0	2.85	موافق إلى حد ما	1.031
			15			6	24			
10	يقدم عضو هيئة التدريس اجابات واضحة لأسئلة المعيد واستفسارته.	ك %	4	8.3	29.2	12.5	8.3	2.54	غير موافق	1.487
			14			6	4			
11	يقدم عضو هيئة التدريس المساعدة للمعيد.	ك %	3	6.3	18.8	8.3	64.6	2.63	موافق إلى حد ما	1.024
			9			4	31			
12	عضو هيئة التدريس اللقاءات المكتتبية مع المعيد.	ك %	3	6.3	18.8	10.4	20.8	2.23	غير موافق	1.356
			9			5	10			
13	يقوم عضو هيئة التدريس بإشراك المعيد في تحضير المحاضرات والامتحانات.	ك %	2	4.2	25.0	6.3	60.4	2.65	موافق إلى حد ما	1.041
			12			3	29			
14	يقوم عضو هيئة لتدريس بتنمية مهارات العلمية للمعيد.	ك %	4	8.3	20.8	12.5	16.7	2.38	غير موافق	1.424
			10			6	8			
15	يقوم عضو هيئة التدريس بتدريب المعيد	ك %	5	10.4	27.1	4.2	58.3	2.90	موافق إلى حد ما	1.134
			13			2	28			
			0			0.0	0.0			



ت	الفقرة	التكرار والنسبة	موافق تمامًا	موافق إلى حد ما	غير موافق تمامًا	غير موافق	متوسط الاستجابة	اتجاه الإجابة	الانحراف المعياري
16	مهارات التدريس.	ك	4	6	7	29	2.60	موافق	1.047
	يقوم عضو هيئة التدريس بتدريب المعيد مهارات البحث العلمي	%	8.3	12.5	14.6	60.4	4.2	إلى حد ما	
17	يقوم عضو هيئة التدريس بمساعدة المعيد في البحوث العلمية.	ك	2	5	10	9	2.08	غير موافق	1.217
		%	4.2	10.4	20.8	18.8	45.8		
18	يقوم عضو هيئة التدريس بمشاركة المعيد في نشر البحوث العلمية.	ك	3	10	7	8	2.33	غير موافق	1.374
		%	6.3	20.8	14.6	16.7	41.7		
19	يقوم عضو هيئة التدريس بتوجيه المعيد في اختيار المواضيع العلمية.	ك	5	8	6	8	2.33	غير موافق	1.449
		%	10.4	16.7	12.5	16.7	43.8		

جدول رقم (8) نتائج اختبار (One Sample T- test) لتحديد مستوى متطلب الهيكل التدريب

المحور	المتوسط الحسابي	الفرق بين متوسط الفقرة والمتوسط الفقرة	الانحراف المعياري	القيمة الإحصائية / T-Test	قيمة الدلالة الإحصائية	معنوية الفروق	مستوى متطلب الهيكل التنظيمي
مستوى متطلب التدريب	2.679	0.321 ⁻	0.994	2.239-	0.03	معنوية	منخفضة

ولتحديد مستوى متطلب التدريب، فإن النتائج في الجدول رقم (8) أظهرت أن قيمة متوسط الاستجابة لإجمالي محور مستوى متطلب التدريب تساوي (2.679) وهي أقل من قيمة متوسط القياس (3)، وأن الفرق يساوي (0.321) وأن قيمة الدلالة الإحصائية

متطلبات تكوين واعداد المعيد كالمصف الثاني لحضو هيئة التدريس وعلاقتها بالكفاءة المهنية تساوي (0.03) وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية الفروق، أي أن مستوى متطلب التدريب كان منخفضاً.

ثانياً: مستوى متطلب التفويض

أظهرت النتائج في الجدول رقم (9) اتفاق أفراد العينة المحدود على فقرة واحدة من فقرات محور مستوى متطلب التفويض وعدم اتفاقهم على باقي فقرات هذا المحور.

جدول (9) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لفقرات محور مستوى

متطلب التفويض

ت	الفقرة	التكرار والنسبة	موافق تماماً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماماً	متوسط الاستجابة	اتجاه الإجابة	الانحراف المعياري
1	يتم تفويض المعيد في الأمور البسيطة والروتينية	ك %	3	7	11	4	23	2.23	غير موافق	1.356
2	يتم تفويض المعيد في بعض الاختصاصات التي تسهم في سرعة انجاز العمل	ك %	3	7	11	6	21	2.27	غير موافق	1.333
3	يتم تفويض المعيد في بشكل مؤقت في بعض الاعمال المكتبية	ك %	4	10	10	3	21	2.44	غير موافق	1.443
4	يتم تفويض المعيد في تحضير المحاضرات	ك %	4	3	14	3	24	2.17	غير موافق	1.342
5	يتم تفويض المعيد في تحضير الامتحانات	ك %	3	9	4	11	21	2.21	غير موافق	1.352
6	يتم تفويض المعيد في	ك %	5	4	6	11	22	2.15	غير موافق	1.368



ت	الفقرة	التكرار والنسبة	موافق تمامًا	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تمامًا	متوسط الاستجابة	اتجاه الإجابة	الانحراف المعياري
7	تدريس بعض المقررات	ك	4	6	5	32	1	2.58	غير موافق	1.028
	يتم تفويض المعيد في الاعمال الميدانية	%	8.3	12.5	10.4	66.7	2.1			
8	يتم تفويض المعيد في الإشراف على الامتحانات	ك	4	7	8	28	1	2.69	موافق إلى حد ما	1.035
		%	8.3	14.6	16.7	58.3	2.1			
9	يتم تفويض المعيد في أعمال الإرشاد الأكاديمي	ك	1	8	7	31	1	2.52	غير موافق	0.875
		%	2.1	16.7	14.6	64.6	2.1			
10	يتم تفويض المعيد في إلقاء المحاضرات	ك	1	5	10	11	21	2.04	غير موافق	1.129
	%	2.1	10.4	20.8	22.9	43.8				

جدول رقم (10) نتائج اختبار (One Sample T- test) لتحديد العلاقة مستوى متطلب التفويض

المحور	المتوسط الحسابي	الفرق بين متوسط الفقرة	الانحراف المعياري	T-Test	القيمة الإحصائية	قيمة الدلالة الإحصائية	معنوية الفروق	مستوى متطلب التفويض
مستوى متطلب التفويض	2.329	-	1.042	-	4.459-	0.000	معنوية	منخفضة

ولتحديد مستوى متطلب التفويض، فإنّ النتائج في الجدول رقم (10) بينت أنّ قيمة متوسط الاستجابة لإجمالي محور مستوى متطلب التفويض تساوي (2.329) وهي أقل من قيمة متوسط القياس (3)، وأنّ الفرق يساوي (0.671) وأنّ قيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفرًا وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية الفروق، أي أنّ مستوى متطلب التفويض كان منخفضًا.

ثالثًا - مستوى متطلب التمكين

أظهرت النتائج في الجدول رقم (11) اتفاق أفراد العينة المحدود على (5) فقرات من فقرات محور مستوى متطلب التمكين وعدم اتفاقهم على باقي فقرات هذا المحور.

متطلبات تكوين واعداد المعيد كالف الثاني لحضو هيئة التدريس وعلاقتها بالكفاءة المهنية

جدول (11) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لفقرات محور مستوى

متطلب التمكين

ت	الفقرة	التكرار والنسبة	موافق تماما	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق تماما	متوسط الاستجابة	اتجاه الإجابة	الانحراف المعياري
1	يتم تمكين المعيد بالتدريب المستمر	ك %	7	8	6	1	2.88	موافق إلى حد ما	1.178
			14.6	16.7	12.5	2.1			
2	يتم تمكين المعيد بمواصلة الدراسات العليا	ك %	1	13	10	4	2.40	غير موافق	1.333
			2.1	27.1	20.8	41.7			
3	يتم تمكين المعيد في المشاركة بإعداد البرامج الدراسية	ك %	8	9	5	1	2.96	موافق إلى حد ما	1.220
			16.7	18.8	10.4	2.1			
4	يتم تمكين المعيد في التعامل مع مشكلات العمل	ك %	5	2	14	6	2.25	غير موافق	1.345
			10.4	4.2	29.2	43.8			
5	يتم تمكين المعيد في الحصول على المعلومات اللازمة لأداء العمل	ك %	3	6	14	1	2.71	موافق إلى حد ما	0.944
			6.3	12.5	29.2	2.1			
6	يتم تمكين المعيد في نشر البحوث والأوراق العلمية	ك %	2	13	11	2	2.48	غير موافق	1.384
			4.2	27.1	22.9	4.2			
7	يتم تمكين المعيد في المشاركة في المؤتمرات	ك %	6	11	3	0	2.90	موافق إلى حد ما	1.153
			12.5	22.9	6.3	0.0			
8		ك	3	8	4	11	2.15		1.337



ت	الفقرة	التكرار والنسبة	موافق تمامًا	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تمامًا	متوسط الاستجابة	اتجاه الإجابة	الانحراف المعياري
	يتم تمكين المعيد على إبراز قدرته ومهاراته	%	6.3	16.7	8.3	22.9	45.8		غير موافق	
9	يتم تمكين المعيد في بعض الأعمال المكتبية	ك	2	10	10	25	1	2.73	موافق إلى حد ما	0.962
	%	4.2	20.8	20.8	52.1	2.1				
10	يتم تمكين المعيد في بعض الأعمال الميدانية	ك	3	9	13	3	20	2.42	غير موافق	1.366
	%	6.3	18.8	27.1	6.3	41.7				

جدول رقم (12) نتائج اختبار (One Sample T- test) لتحديد العلاقة مستوى متطلب التمكين

مستوى متطلب التمكين	معنوية الفروق	قيمة الدلالة الإحصائية	القيمة الإحصائية T-Test	الانحراف المعياري	الفرق بين متوسط الفقرة والمتوسط	متوسط الحسابي	المحور
منخفضة	معنوية	0.007	2.806 -	1.024	- 0.415	2.585	مستوى متطلب التمكين

ولتحديد مستوى متطلب التمكين، فإنّ النتائج في الجدول رقم (12) كشفت أنّ قيمة متوسط الاستجابة لإجمالي محور مستوى متطلب التمكين تساوي (2.585) وهي أقل من قيمة متوسط القياس (3)، وأنّ الفرق يساوي (0.415) وأنّ قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.007) وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية الفروق، أي أنّ مستوى متطلب التمكين كان منخفضاً.

رابعاً: مستوى متطلب الهيكل التنظيمي

أظهرت النتائج في الجدول رقم (13) اتفاق أفراد العينة المحدود على فقرة واحدة من فقرات محور مستوى متطلب الهيكل التنظيمي وعدم اتفاقهم على باقي فقرات هذا المحور.

متطلبات تكوين واعداد المعيد كالمصف الثاني لحضو هيئة التدريس وعلاقتها بالكفاءة المهنية
جدول (13) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لفقرات محور مستوى متطلب الهيكل التنظيمي

ت	الفقرة	التكرار والنسبة	موافق تمامًا	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تمامًا	متوسط الاستجابة	اتجاه الإجابة	الانحراف المعياري
1	يوجد تحليل لوظيفة المعيد مكتوب	ك %	7	8	2	11	20	2.40	غير موافق	1.526
2	يشمل التحليل الوظيفي المهارات الواجب توافرها لدى المعيد.	ك %	3	8	5	12	20	2.21	غير موافق	1.320
3	توجد سياسات مكتوبة تنظم عملية الاختيار والتعيين.	ك %	4	3	7	14	20	2.10	غير موافق	1.259
4	هناك التزام من قبل الجامعات بالقوانين والتشريعات بعملية الاختيار والتعيين.	ك %	5	1	15	7	20	2.25	غير موافق	1.313
5	تعطى الأولوية للتعيين في وظيفة معيد للمتقدمين من داخل لجامعة.	ك %	3	5	3	16	21	2.02	غير موافق	1.229
6	سياسات الاختيار والتعيين الحالية تضمن المنافسة الحرة والنزيهة.	ك %	3	8	11	6	20	2.33	غير موافق	1.342



ت	الفقرة	التكرار والنسبة	موافق تمامًا	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تمامًا	متوسط الاستجابة	اتجاه الإجابة	الانحراف المعياري
7	سياسات الاختيار والتعيين تحفز المتقدمين على التطوير المستمر في دراستهم ومهاراتهم المهنية.	ك %	3 6.3	2 4.2	8 16.7	11 22.9	24 50.0	1.94	غير موافق	1.192
8	يوجد نظام تقويم الاداء لبناء المعيد كعضو هيئة تدريس.	ك %	3 6.3	6 12.5	11 22.9	5 10.4	23 47.9	2.19	غير موافق	1.331
9	يتم الاستفادة من التحليل الوظيفي في عملية التخطيط للقوى العاملة.	ك %	2 4.2	4 8.3	9 18.8	32 66.7	1 2.1	2.46	غير موافق	0.849
10	يتم اختيار أعضاء اللجنة من المتخصصين في مجال عمل الوظيفة الشاغرة.	ك %	0 0.0	9 18.8	14 29.2	23 47.9	2 4.2	2.63	موافق إلى حد ما	0.841

جدول رقم (14) نتائج اختبار (One Sample T- test) لتحديد العلاقة مستوى متطلب الهيكل التنظيمي

المحور	المتوسط الحسابي	الفرق بين متوسط الفقرة والمتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الإحصائية / T-Test	قيمة الدلالة الإحصائية	معنوية الفرق	مستوى متطلب الهيكل التنظيمي
مستوى متطلب الهيكل التنظيمي	2.252	-0.748	1.075	4.822 -	0.000	معنوية	منخفضة

ولتحديد مستوى متطلب الهيكل التنظيمي، فإن النتائج في الجدول رقم (14) أظهرت أن قيمة متوسط الاستجابة لإجمالي محور مستوى متطلب الهيكل التنظيمي تساوي

متطلبات تكوين واعداد المعيد كالصف الثاني لحضو هيئة التدريس وعلاقتها بالكفاءة المهنية (2.252) وهي أقل من قيمة متوسط القياس (3)، وأن الفرق يساوي (0.748) وأن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي صفرًا وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية الفروق، أي أن مستوى متطلب الهيكل التنظيمي كان منخفضًا.

خامسًا: مستوى الاداء المهني

أظهرت النتائج في الجدول رقم (15) اتفاق أفراد العينة المحدود على جميع فقرات مستوى الكفاءة المهنية.

جدول (15) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لفقرات مستوى الكفاءة المهنية

ت	الفقرة	التكرار والنسبة	موافق تمامًا	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق تمامًا	غير موافق	متوسط الاستجابة	اتجاه الإجابة	الانحراف المعياري
1	لدي الوقت الكافي لإنجاز الأعمال بطريقة صحيحة.	ك %	5 10.4	13 27.1	4 8.3	26 54.2	0 0.0	2.94	موافق إلى حد ما	1.119
2	ساعات العمل ومواعيد الدوام مناسبة لإنجاز المهام اليومية	ك %	3 6.3	10 20.8	10 20.8	22 45.8	3 6.3	2.75	موافق إلى حد ما	1.062
3	تضع الإدارة معدلات الأداء متوازنة لكل وظيفة.	ك %	1 2.1	10 20.8	7 14.6	30 62.5	0 0.0	2.63	موافق إلى حد ما	0.890
4	يتيح لي العمل فرص عديدة للتجديد والابتكار.	ك %	5 10.4	5 10.4	3 6.3	34 70.8	1 2.1	2.56	موافق إلى حد ما	1.070
5	توجد لدي القدرة على التكيف عند حدوث حالات طارئة في العمل.	ك %	3 6.3	6 12.5	2 4.2	37 77.1	0 0.0	2.48	موافق إلى حد ما	0.945
6	تغلب الأعمال الروتينية على مهامي وواجباتي الوظيفية.	ك %	3 6.3	5 10.4	7 14.6	32 66.7	1 2.1	2.52	غير موافق	0.945
7		ك	6	5	2	34	1	2.60		1.125



ع



ت	الفقرة	التكرار والنسبة	موافق تمامًا	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تمامًا	متوسط الاستجابة	اتجاه الإجابة	الانحراف المعياري
	إنني على دراية كافية بمتطلبات عملي وأهداف المنظمة.	%	12.5	10.4	4.2	70.8	2.1		موافق إلى حد ما	
8	توجد لدي القدرة على تصحيح الأخطاء الناتجة من قيامي بأداء العمل.	ك %	5 10.4	6 12.5	26 54.2	10 20.8	1 2.1	3.08	موافق إلى حد ما	0.919
9	أعرف تمامًا المطلوب والمتوقع مني القيام به..	ك %	4 8.3	3 6.3	26 54.2	15 31.3	0 0.0	2.92	موافق إلى حد ما	0.846
10	أحافظ على الالتزام بأوقات العمل الرسمية.	ك %	4 8.3	9 18.8	4 8.3	30 62.5	1 2.1	2.69	موافق إلى حد ما	1.075
11	تقدم الإدارة مكافآت وحوافز للموظف المبدع.	ك %	7 14.6	5 10.4	26 54.2	10 20.8	0 0.0	3.19	موافق إلى حد ما	0.938
12	يتم إنجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد لإنجازه.	ك %	4 8.3	8 16.7	13 27.1	23 47.9	0 0.0	2.85	موافق إلى حد ما	0.989
13	أقوم بالواجبات الوظيفية حسب الأنظمة والتعليمات.	ك %	2 4.2	9 18.8	11 22.9	24 50.0	2 4.2	2.69	موافق إلى حد ما	0.971
14	علاقتي الجيدة مع زملائي تتيح لي فرصة المنافسة الشريفة لإنجاز أكبر كمية من العمل وبالجودة المطلوبة.	ك %	1 2.1	9 18.8	6 12.5	32 66.7	0 0.0	2.56	غير موافق	0.873
15		ك	4	8	5	31	0	2.69		1.035

متطلبات تكوين واعداد المعيد كالمصف الثاني لحضو هيئة التدريس وعلاقتها بالكفاءة المهنية

ت	الفقرة	التكرار والنسبة	موافق تمامًا	موافق	موافق الى حد ما	غير موافق	غير موافق تمامًا	متوسط الاستجابة	اتجاه الإجابة	الانحراف المعياري
	تتوفر لدي المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة التي أوديتها.	%	8.3	16.7	10.4	64.6	0.0		موافق إلى حد ما	
16	ظروف العمل المادية المتوفرة (كالإضاءة، التهوية، مكان الاستراحة... الخ) مناسبة.	%	10.4	16.7	27.1	45.8	0.0	2.92	موافق إلى حد ما	1.028
17	توفر لي وظيفتي فرص للتعليم والتدريب واكتساب مهارات وخبرات جديدة.	%	8.3	18.8	22.9	50.0	0.0	2.85	موافق إلى حد ما	1.010
18	تشعر بالأمان عند التعامل مع النظام	%	12.5	14.6	25.0	47.9	0.0	2.92	موافق إلى حد ما	1.069

جدول رقم (16) نتائج اختبار (One Sample T- test) لتحديد العلاقة مستوى الكفاءة المهنية

المحور	المتوسط الحسابي	الفرق بين متوسط الفقرة والمتوسط	الانحراف المعياري	القيمة الإحصائية / T-Test	القيمة الدلالة الإحصائية	معنوية الفروق	مستوى الكفاءة المهنية
مستوى الكفاءة المهنية	2.769	-0.231	0.783	-2.049	0.046	معنوية	منخفض

ولتحديد مستوى الكفاءة المهنية، فإن النتائج في الجدول رقم (16) أظهرت أن قيمة متوسط الاستجابة لإجمالي محور الكفاءة المهنية تساوي (2.769) وهي أقل من قيمة متوسط القياس (3)، وأن الفرق يساوي (0.231) وأن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.046) وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية الفروق، أي أن مستوى الكفاءة المهنية كان منخفضاً.



اختبار الفرضيات:

لاختبار صحة الفرضية تم استخدام ارتباط بيرسون لاختبار جوهرية العلاقة بين متطلبات تكوين المعيد كالصف الثاني لعضو هيئة التدريس والكفاءة المهنية، فتكون العلاقة طردية إذا كانت قيمة معامل الارتباط موجبة وتكون عكسية إذا كانت قيمة معامل الارتباط سالبة، وتكون العلاقة معنوية (ذات دلالة إحصائية) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من 0.05، وتكون غير معنوية إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05.

ولتحديد الأثر سيتم استخدام تباين الانحدار لبيان نسبة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع عن طريق معامل التحديد، وسيتم تأكيد نسبة الأثر عن طريق البرنامج الإحصائي المرئي.

الفرضية الرئيسية: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بين متطلبات تكوين المعيد كالصف الثاني لعضو هيئة التدريس والكفاءة المهنية.

الفرضية الفرعية الأولى: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بين متطلب التدريب لتكوين المعيد كالصف الثاني لعضو هيئة التدريس والكفاءة المهنية.

بينت النتائج في الجدول رقم (17) وجود علاقة إيجابية معنوية ذات دلالة إحصائية بين متطلب التدريب لتكوين المعيد كالصف الثاني لعضو هيئة التدريس والكفاءة المهنية، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.844) وتشير إلى طردية العلاقة بين المتغيرين، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفرًا وتشير إلى معنوية العلاقة.

جدول (17) الارتباط بين توفر متطلب التدريب ومستوى الكفاءة المهنية

مستوى الكفاءة المهنية		
0.844	ارتباط بيرسون	توفر متطلب التدريب
0.000	قيمة الدلالة الإحصائية	
48	عدد المشاهدات	

ولتحديد أثر متطلب التدريب على مستوى الكفاءة المهنية، تم استخدام تحليل التباين للانحدار فبينت النتائج في الجدول (18) أن قيمة F تساوي (114.288)، وهي قيمة مرتفعة جدًا وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفرًا وهي أقل من 0.05، وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتطلب التدريب على مستوى الكفاءة المهنية، وكانت قيمة معامل التحديد (0.713) وهي تشير إلى أن ما نسبته (71.3%) من التغيرات في مستوى الكفاءة المهنية سببه توفر التدريب ما لم يؤثر مؤثر آخر.

متطلبات تكوين واعداد المعيد كالصف الثاني لحضو هيئة التدريس وعلاقتها بالكفاءة المهنية
جدول (18) نتائج تحليل التباين للانحدار لتحديد صلاحية نموذج انحدار توفر متطلب التدريب على مستوى الكفاءة المهنية

درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة	معامل التحديد (R ²)
1	20.525	20.525	114.288	0.000	0.713
46	8.261	0.18			
47	28.786				

الفرضية الفرعية الثانية: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر متطلب التفويض ومستوى الكفاءة المهنية.

بينت النتائج في الجدول رقم (19) وجود علاقة إيجابية معنوية ذات دلالة إحصائية بين توفر متطلب التفويض ومستوى الكفاءة المهنية، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.84) وتشير إلى طردية العلاقة بين المتغيرين، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفرًا وتشير إلى معنوية العلاقة.

جدول (19) الارتباط بين توفر متطلب التفويض ومستوى الكفاءة المهنية.

مستوى الكفاءة المهنية	ارتباط بيرسون	قيمة الدلالة الإحصائية	عدد المشاهدات
0.84			
0.000			
48			

ولتحديد أثر توفر متطلب التفويض ومستوى الكفاءة المهنية، تم استخدام تحليل التباين للانحدار فبينت النتائج في الجدول (20) أن قيمة F تساوي (110.594) وهي قيمة مرتفعة جدًا وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفرًا وهي أقل من 0.05، وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتوفر متطلب التفويض ومستوى الكفاءة المهنية، وكانت قيمة معامل التحديد (0.706) وهي تشير إلى أن ما نسبته (70.6%) من التغيرات في مستوى الكفاءة المهنية سببه توفر متطلب التفويض ما لم يؤثر مؤثر آخر.

جدول (20) نتائج تحليل التباين للانحدار لتحديد صلاحية نموذج انحدار متطلب التفويض ومستوى الكفاءة المهنية

درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة	معامل التحديد (R ²)
1	20.33	20.33	110.594	0.000	0.706
46	8.456	0.184			
47	28.786				



الفرضية الفرعية الثالثة: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر متطلبات التمكين ومستوى الكفاءة المهنية.

بينت النتائج في الجدول رقم (21) وجود علاقة إيجابية معنوية ذات دلالة إحصائية بين متطلبات التمكين ومستوى الكفاءة المهنية، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.89) وتشير إلى طردية العلاقة بين المتغيرين، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفرًا وتشير إلى معنوية العلاقة.

جدول (21) الارتباط بين متطلبات التمكين ومستوى الكفاءة المهنية

مستوى الكفاءة المهنية		
0.89	ارتباط بيرسون	توفر متطلبات التمكين
0.000	قيمة الدلالة الإحصائية	
48	عدد المشاهدات	

ولتحديد أثر متطلبات التفويض على مستوى الكفاءة المهنية، تم استخدام تحليل التباين للانحدار فبينت النتائج في الجدول (22) أن قيمة F تساوي (175.716) وهي قيمة مرتفعة جدًا وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفرًا وهي أقل من 0.05، وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتوفر متطلبات التفويض على مستوى الكفاءة المهنية، وكانت قيمة معامل التحديد (0.793) وهي تشير إلى أن ما نسبته (79.3%) من التغيرات في مستوى الكفاءة المهنية سببه توفر متطلبات التفويض ما لم يؤثر مؤثر آخر.

جدول (22) نتائج تحليل التباين للانحدار لتحديد صلاحية نموذج انحدار متطلبات التفويض على مستوى الكفاءة المهنية

درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة	معامل التحديد (R^2)
1	22.814	22.814	175.716	0.000	0.793
46	5.972	0.13			
47	28.786				

الفرضية الفرعية الرابعة: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متطلبات الهيكل التنظيمي ومستوى الكفاءة المهنية.

بينت النتائج في الجدول رقم (23) وجود علاقة إيجابية معنوية ذات دلالة إحصائية بين متطلبات الهيكل التنظيمي ومستوى الكفاءة المهنية، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.797) وتشير إلى طردية العلاقة بين المتغيرين، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفرًا وتشير إلى معنوية العلاقة.

متطلبات تكوين واعداد المعيد كالف الثاني لحضو هيئة التدريس وعلاقتها بالكفاءة المهنية

جدول (23) الارتباط بين متطلب الهيكل التنظيمي ومستوى الكفاءة المهنية.

مستوى الكفاءة المهنية		
0.797	ارتباط بيرسون	توفر متطلب الهيكل التنظيمي
0.000	قيمة الدلالة الإحصائية	
48	عدد المشاهدات	

ولتحديد أثر توفر متطلب الهيكل التنظيمي على مستوى الكفاءة المهنية، تم استخدام تحليل التباين للانحدار فبينت النتائج في الجدول (24) أن قيمة F تساوي (80.073) وهي قيمة مرتفعة جداً وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفراً وهي أقل من 0.05، وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية توفر متطلب الهيكل التنظيمي على مستوى الكفاءة المهنية، وكانت قيمة معامل التحديد (0.635) وهي تشير إلى أن ما نسبته (63.5%) من التغيرات في مستوى الكفاءة المهنية سببه توفر متطلب الهيكل التنظيمي ما لم يؤثر مؤثر آخر.

جدول (24) نتائج تحليل التباين للانحدار لتحديد صلاحية نموذج انحدار توفر متطلب الهيكل التنظيمي ومستوى الكفاءة المهنية

درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة	معامل التحديد (R ²)
1	18.283	18.283	80.073	0.000	0.635
46	10.503	0.228			
47	28.786				

الفرضية الرئيسية: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متطلبات تكوين المعيد كالف الثاني لعضو هيئة التدريس ومستوى الكفاءة المهنية. بينت النتائج في الجدول رقم (25) وجود علاقة إيجابية معنوية ذات دلالة إحصائية بين توفر متطلبات تكوين المعيد كالف الثاني لعضو هيئة التدريس ومستوى الكفاءة المهنية.

، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.897) وتشير إلى طردية العلاقة بين المتغيرين، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفراً وتشير إلى معنوية العلاقة.

جدول (25) الارتباط بين متطلبات تكوين المعيد كالف الثاني لعضو هيئة التدريس ومستوى الكفاءة المهنية

مستوى الكفاءة المهنية		
0.897	ارتباط بيرسون	متطلبات تكوين المعيد كالف الثاني لعضو هيئة التدريس
0.000	قيمة الدلالة الإحصائية	
48	عدد المشاهدات	



ولتحديد أثر توفر متطلبات تكوين المعيد كالمصف الثاني لعضو هيئة التدريس ومستوى الكفاءة المهنية، تم استخدام تحليل التباين للانحدار فبينت النتائج في الجدول (26) أن قيمة F تساوي (44.324) وهي قيمة مرتفعة جدًا وكانت قيمة الدلالة الإحصائية صفرًا وهي أقل من 0.05، وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتوفر متطلبات تكوين المعيد كالمصف الثاني لعضو هيئة التدريس ومستوى الكفاءة المهنية، وكانت قيمة معامل التحديد (0.805) وهي تشير إلى أن ما نسبته (80.5%) من التغيرات في مستوى الكفاءة المهنية سببه متطلبات تكوين المعيد كالمصف الثاني لعضو هيئة التدريس ما لم يؤثر مؤثر آخر.

جدول (26) نتائج تحليل التباين للانحدار لتحديد صلاحية نموذج انحدار متطلبات تكوين المعيد كالمصف الثاني لعضو هيئة التدريس ومستوى الكفاءة المهنية

درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة	معامل التحديد (R ²)
4	23.167	5.792	44.324	0.000	0.805
43	5.619	0.131			
47	28.786				

النتائج :

أ. نتائج اختبار الفرضيات

1. وجود علاقة إيجابية معنوية ذات دلالة إحصائية بين توفر متطلبات التدريب ومستوى الكفاءة المهنية، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.844)، ويؤثر بما نسبته (38.9%) في مستوى الكفاءة المهنية ما لم يؤثر مؤثر آخر.
2. وجود علاقة إيجابية معنوية ذات دلالة إحصائية بين توفر متطلبات التفويض ومستوى الكفاءة المهنية، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.84)، يؤثر بما نسبته (70.56%) في مستوى الكفاءة المهنية ما لم يؤثر مؤثر آخر.
3. وجود علاقة إيجابية معنوية ذات دلالة إحصائية بين توفر متطلبات التمكين ومستوى الكفاءة المهنية، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.89)، يؤثر بما نسبته (79.3%) في مستوى الكفاءة المهنية ما لم يؤثر مؤثر آخر.
4. وجود علاقة إيجابية معنوية ذات دلالة إحصائية بين توفر متطلبات الهيكل التنظيمي ومستوى الكفاءة المهنية، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.797)، يؤثر بما نسبته (63.5%) في مستوى الكفاءة المهنية ما لم يؤثر مؤثر آخر.

متطلبات تكوين واعداد المعيد كالف الثاني لعضو هيئة التدريس وعلاقتها بالكفاءة المهنية

5. وجود علاقة إيجابية معنوية ذات دلالة إحصائية بين متطلبات تكوين المعيد كالف الثاني لعضو هيئة التدريس ومستوى الكفاءة المهنية، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.897)، يؤثر بما نسبته (80.5%) في مستوى الكفاءة المهنية ما لم يؤثر مؤثر آخر.

ب. النتائج العامة:

1. بينت الدراسة أن مستوى متطلب التدريب كان منخفضاً، حيث بلغت قيمة متوسط الاستجابة (2.679) وفق مقياس التدرج الخماسي.
2. أظهرت الدراسة أن مستوى متطلب التفويض كان منخفضاً، حيث بلغت قيمة متوسط الاستجابة (2.329) وفق مقياس التدرج الخماسي.
3. بينت الدراسة أن مستوى متطلب التمكين كان منخفضاً، حيث بلغت قيمة متوسط الاستجابة (2.585) وفق مقياس التدرج الخماسي.
4. أوضحت الدراسة أن مستوى الهيكل التنظيمي كان منخفضاً، حيث بلغت قيمة متوسط الاستجابة (2.252) وفق مقياس التدرج الخماسي.
5. بينت الدراسة أن مستوى الكفاءة المهنية كان منخفضاً، حيث بلغت قيمة متوسط الاستجابة (2.769) وفق مقياس التدرج الخماسي.

ثانياً - التوصيات

بناءً على النتائج فإن الدراسة توصي بالآتي:

1. الاعتراف المجتمعي بوظيفة المعيد كالف الثاني لعضو هيئة التدريس.
2. إقامة الدورات التدريبية للمعيدين من أجل تطوير مهاراتهم.
3. وضع هيكل تنظيمي وخطط واضحة بالمؤسسات التعليمية لاعداد قيادات الصف الثاني.
4. الاهتمام بمتطلبات تكوين واعداد المعيد كعضو هيئة تدريس.
5. انشاء ادارة او مركز يُعنى بتنمية وتعزيز قدرات المعيين بالمؤسسات التعليم العالي.



الهوامش :

1. عبدالسلام مصطفى عبدالسلام (2006) - أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم، الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة، ص417.
2. قرار اللجنة الشعبية العامة (سابقاً) رقم 501 لسنة 2010 ، بشأن اصدار لائحة تنظيم التعليم العالي ، الصادر في 2010/11/29 (المادة 167)
3. جمعة محمد علي بدر، (2015) إعداد الاستاذ الجامعي، مجلة التربوي، جامعة المرقب، العدد السابع، ص49.
4. سعد بن مرزوق العتيبي، (2004)، تمكين العاملين كاستراتيجية للتطوير الإداري، الاجتماع الإقليمي الثاني عشر لشبكة الإدارة وتنمية الموارد البشرية المنعقدة للفترة من 11-13 ديسمبر ، مسقط ، ص4.
5. صفاء جواد عبدالحسين (2012) أثر التمكين الإداري على الرضا الوظيفي لدى العاملين في هيئة التعليم التقني، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد (32)، ص84.
6. محمود سلمان العميان (2022) السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار وائل للنشر، عمان ، الأردن، ص205
7. ترزولت عمروني حورية (2018) الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (32) ، ص239
8. سعود بن عبدالجبار هويدي (2020) واقع اعداد قيادات الصف الثاني في جامعتي الملك عبدالعزيز والطائف، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (14)، العدد 1.
9. حسين خليل عبدالقادر (2002) التتوير الوظيفي وعلاقته بإعداد قيادات الصف الثاني من وجهة نظر موظفي جامعة الاستقلال بفلسطين.
10. مها بنت فهد بن قاسم بن دخيل الله (2018) متطلبات اعداد قيادات الصف الثاني في مؤسسات التعليم العالي (دراسة نظرية)، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد (7)، سنة (2018).
11. يوسف بن خالد مرزوق المطيري (2013) دور الأنماط القيادية لأعضاء هيئة التدريس في تنمية المهارات الإدارية لدى طلاب كلية الملك خالد العسكرية، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض -
12. سناني عبد الناصر(2012) - صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية، رسالة دكتوراه، جامعة منتوري محمد قسنطينة ، الجزائر.
13. سعد دروش، ومصطفى مصطفى أحمد (2018) إعداد قيادات الصف الثاني ودوره في تحسين الاداء الوظيفي في المنظمات الحكومية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، ص131.
14. حنان موسى ابوسلطان (2016)، دور القيادات الاستراتيجية في بناء القيادات المستقبلية في الوزارات الفلسطينية، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، كلية الإدارة والسياسة، ص31.
15. جميل قاسم (2018) القيادة والقائد التربوي، دار الفاروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص48.
16. عبد المحسن بن سعد الحارثي (2020) تطوير القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية في ضوء مدخل التدريب، أطروحة دكتوراه، جامعة الملك سعود، ص50.
17. محمد الصيرفي (2003) الإدارة الرندة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص71.
18. محمود سلمان العميان (2022) السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ص 205.
19. نصرأوي صباح، محجر ياسين (2017) الكفاءات المهنية الكائنة لدى الاستاذ الجامعي الجزائري حسب طلبته، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (31)، ص587.
20. أوحيدة علي، (2007) التدريس الفعال بواسطة الكفاءات، السند التربوي للمعلمين، مطبعة الشهاب عمار فوقي باتنة ، ط1، ص14.