



الكفاءة الأكاديمية والشخصية لعلم الجامعه الداعمه لنواتج تعلم طلابه فى ضوء الجامعة المنتجة

إعداد

أ.د/ أحمد محمد شبيب حسن

أستاذ علم النفس التعليمى والاحصاء التربوي

كلية التربية – جامعة الأزهر بالقاهرة

أ.د/ إبراهيم سيد أحمد عبد الواحد

أستاذ علم النفس التعليمى والاحصاء التربوي

كلية التربية – جامعة الأزهر بالقاهرة

الكفاءة الأكاديمية والشخصية لمعلم الجامعة الداعمة لنواتج تعلم طلابه

في ضوء الجامعة المنتجة

أحمد محمد شبيب حسن، إبراهيم سيد أحمد عبد الواحد

قسم علم النفس التعليمي، كلية التربية بنين بالقاهرة، جامعة الأزهر.

البريد الإلكتروني للباحث الرئيس: AhmedHassan1161.el@azhar.edu.eg

البريد الإلكتروني للباحث المشارك: IbrahimAly1127.el@azhar.edu.eg

الملخص:

يُشكل معلم الجامعة الأساس لكل مؤسسة أكاديمية؛ حيث يتولى القيام بالمهام الأكاديمية والأنشطة التعليمية والبحثية التي تساهم في جعل الجامعة فاعلة ومؤثرة في العملية التعليمية وخدمة المجتمع. وتمثل الكفاءات الأكاديمية والشخصية للمعلمين الجامعيين ملخصاً للكفاءة المهنية والأنماط السلوكية الأكاديمية فهما يشكلان أساساً لأي سلوك أكاديمي متقن ومستوى نضج للأداء الناجح للمهنة. ومن وجهة النظر هذه فإن كفاءات معلمي الجامعات لها أهمية لنواتج تعلم الطلاب وداعمة لها، ويرجع ذلك إلى أنهم يشكلون الأساس لخلق معرفة جديدة وقيم مفيدة للجامعة و الطلاب وبالتالي أيضاً للمؤسسات التعليمية والمهنية، علاوة على ذلك يقومون بالتوجيه لإعداد أجيال قادمة. ويتطلب تحقيق المخرجات التعليمية للطلاب وجود معلم جامعي كفاء يتصف بمجموعة من الخصائص التي تدعم تطبيق المعارف والمهارات في المجالات الحياتية المختلفة، وتصميم وإجراء التجارب العلمية، وكذلك تحليل وتفسير البيانات، والعمل في فرق متعددة التخصصات، التعرف على المشكلات الدراسية والقدرة على حلها، وفهم المسؤولية المهنية والأخلاقية، التواصل بشكل فعال، الأمر الذي حدا بالباحثين القيام بهذا البحث لتحديد الكفاءات الأكاديمية والشخصية للمعلم الجامعي، وتكونت عينة البحث من 93 عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين بالقاهرة، جامعة الأزهر، منهم 32 استاذاً و 25 استاذ مساعد 36 مدرسا، وتم استخدام مقياس الكفاءة الأكاديمية والشخصية من إعداد الباحثين، وأسفرت النتائج عن أن: - ارتفاع مستوى الكفاءة الأكاديمية والشخصية لدى عينة البحث، وأن درجة أهميتهما من كان بدرجة كبيرة. - اختلاف مستوى الكفاءة الأكاديمية والشخصية والدرجة الكلية باختلاف الدرجة العلمية لصالح الدرجة العلمية الأعلى.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الأكاديمية، الكفاءة الشخصية، معلم الجامعة، نواتج التعلم، الجامعة المنتجة.



The Academic and Personal Competence of the Faculty Members That Supports the Learning Outcomes of Students in the Light of Productive University

Ahmed Mohamed Shabib Hassan*, Ibrahim Sayed Ahmed Abdul-Wahid

educational psychology, Faculty of Education for Boys in Cairo Al-Azhar University.

*Email: AhmedHassan1161.el@azhar.edu.e

ABSTRACT:

Faculty members are the basis of every academic institution; they undertakes academic tasks, educational and research activities that contribute to making the university effective and influential in the educational process and community service. The academic and personal competencies of faculty members are the result of the professional competence and academic behavioral patterns that form the basis of any professional academic behavior and a level of maturity for the successful performance of the profession. According to this point of view, the competencies of faculty members have an important and supportive role in students' learning outcomes, due to the fact that they form the basis for creating new knowledge and useful values for the university and students and thus also for educational and professional institutions, moreover, they provide guidance to prepare future generations. Achieving educational outcomes for students requires a competent faculty member with a set of characteristics that support implementing knowledge and skills in different areas of life, design and carrying out scientific experiments, as well as analysis and interpretation of data, working in multidisciplinary teams, recognition of academic problems and the ability to solve them, understanding the professional and ethical responsibility, effective communication, which prompted researchers to do this research to determine the academic and personal competencies of faculty members. Participants were 93 faculty members at the Faculty of Education for Boys in Cairo, Al-Azhar University, including 32 professors, 25 associate professors, and 36 lecturers. For gathering data, researchers administered The Academic and Personal Competence Scale (APCS). Findings revealed:

- Participants have a high level of academic and personal competence and the degree of their importance was significant.
- The level of academic and personal competence and the total degree differ according to the academic degree in favor of the higher degree.

Keywords: Academic Competence, Personal Competence, Faculty Member, Learning Outcomes, Productive university.

مقدمة البحث:

أظهرت الدراسات الحديثة أن للتعليم العالي دوراً أساسياً في تسريع التنمية المستدامة نحو الانتاجية ، كما أن مؤسسات التعليم العالي عندما تكون في وضع جيد تلعب هذا الدور بسبب طبيعتها ومكانتها وأعضاء الهيئة الأكاديمية بما لديهم من الحرية الأكاديمية للقيام بهذا الدور الذي يكمن في اكتساب المعارف والمهارات وتطوير الافكار الجديدة ، وبناءً على ذلك لا يمكن لأي دولة تحقيق التنمية بدون توفير تعليم عالي كفاء ومعلمين أكفاء ويوفر خريجين مهرة ، ومع ذلك أظهرت البحوث العلمية انه يمكن للتعليم العالي الاستفادة الفعالة من مفهوم الكفاءة بنوعها أكاديمية او شخصية حيث تعد المعرفة هي الجزء الأكبر من الكفاءة المهنية والأكاديمية وبالتالي تظل الكفاءات المعرفة تعد الجزء الأكبر ذات العلاقة بالمنهاج الدراسية وتدريبها والانشطة التعليمية .

ويمكن دعم ذلك من خلال تقييم الكفاءة لدى المعلمين الجامعيين وتقييم المهارات الأكاديمية لديهم ، ومن خلال تقييم التفضيلات التعليمية للطلاب لمساعدتهم على الاختيار والتطوير بصورة افضل. الكفاءة يجب أن تكون متضمنة في البرامج الدراسية الأكاديمية ويجب تخصيص وقت خاص لتعليم واكتساب هذه المهارات مثل الاتصال الفعال ، التفكير الناقد ، العمل الجماعي ، مهارات إدارة المشاريع البحثية.

(Martin,M. et al. 2014)

يشكل معلم الجامعة الأساس لكل مؤسسة أكاديمية يتولون المهام الأكاديمية والأنشطة التعليمية والبحثية التي تساهم في جعل الجامعة فاعلة ومؤثرة في خدمة العملية التعليمية والمجتمع ، علاوة على ذلك يقوم بالتوجيه والإرشاد لإعداد الجيل القادم الذين يسمحون للمؤسسات التعليمية المختلفة بالازدهار في المستقبل القريب. وبالنظر إلى الدور المحوري لمعلم الجامعة في استدامة ونمو المؤسسات التعليمية تعتبر العوامل التي تساهم اعدادهم و في إرضائهم أمراً بالغ الأهمية بناءً على التحليلات الوصفية التي تربط الرضا الوظيفي بالأداء المهني . (Archer, A., & Hughes, C. 2011)

ويتبادر إلى الذهن التساؤل الآتي ؟ ما هي الكفاءات التي يشترك فيها المعلمون الناجحون؟ عادةً ما يُظهر خيرة المعلمين الحماس والإثارة للمواد التي يقومون بتدريسها. فهم يوفرون خارطة طريق للطلاب للوصول إلى الأهداف المحددة أمامهم. ان أفضل المعلمين بارعون في الكفاءات الفنية للتدريس: تقديم التدريس ، التقييم التكويني ، إدارة قاعات الدراسة . وعلى نفس القدر من الأهمية فهم يتقنون مجموعة متعددة من المهارات الاجتماعية التي يتعرف عليها الطلاب ويستجيبون لها ، مما يؤدي إلى مزيد من التعلم .

(Attakorn ،Tayut ،Pisitthawat ،& Kanokorn ،2014)

وبتحليل نتائج بعض الدراسات فقد تم تحديد تعريف هذه الكفاءات على أنها سلوكيات واضحة يمكن للمعلمين إتقانها لاستخدامها في قاعات الدراسة ، وتشمل الكفاءات التي لا غنى عنها ما يلي :وضع توقعات عالية للأداء قابلة للتحقيق ، و تشجيع حب التعلم ، الاستماع للآخرين ، و التحلي بالمرونة والقدرة على التكيف مع المواقف الجديدة ، إظهار التعاطف و ترسيخ وتشجيع التفكير العالي جنباً إلى جنب مع تعليم المهارات الأساسية للحصول على تقدير إيجابي للطلاب .

وفى محاولة للتعرف والبحث عن الكفاءات الشخصية للمعلمين الجامعيين .
تشير الدراسات الى ان حجم التأثير للكفاءة الشخصية الداعمة لتعلم الطلاب من 0.72 إلى 0.87
مما يؤدي ذلك الى ضرورة عمل علاقات فعالة بين المعلم والطلاب مما يعزز ذلك الأداء الأكاديمي
وتحسين مناخ بيئة التعلم .

(Cornelius-W , 2007) ، (Marzano , R & Pickering , J , 2003)

تمثل الكفاءات الأكاديمية والشخصية للمعلمين الجامعيين ملخصاً للمهارات المهنية
والشخصية الرئيسية والأنماط السلوكية الأكاديمية . إنهما يشكلان أساساً لأي سلوك أكاديمي
متقن ومستوى نضج للأداء الناجح للمهنة. من وجهة النظر هذه فإن كفاءات معلمي الجامعات
لها أهمية لدعم نواتج تعلم الطلاب ، ويرجع ذلك أساساً إلى أنهم يشكلون الأساس لخلق معرفة
جديدة وقيم مفيدة للجامعة و الطلاب وبالتالي أيضاً للمؤسسات التعليمية والمهنية.

ووفقاً للمعايير الدولية للتعليم العالي فإن معلم الجامعة هو الأكثر مصدر معرفي
ومهارى مهم ومتاح لمعظم الطلاب ، وبالتالي يتم النظر اليه كمحترف مؤهل من الناحية النظرية
والتطبيقية لتحليل عميق ونقدي للظواهر التعليمية .

(Enqa ، 2009)

وتعتبر الكفاءات هي أساس عملية التعلم وهي تراكم دائم للتطور وقدرات ذات الصلة
التي تسهل التعلم لتحقيق الاهداف . يحدد الباحثين وجود كفاءات متنوعه تكمن في الكفاءات
الشخصية ، الكفاءة المعرفية - التعلم المسبق الذي ينظم العقل ويوفر الفهم لتسهيل التعلم
الجديد ، الكفاءة ما وراء المعرفية ، التنظيم الذاتي للتعلم ، استخدام استراتيجيات التعلم ،
الكفاءة الدافعية - المشاركة ، المثابرة في السعي لتحقيق أهداف التعلم ، الكفاءة الاجتماعية /
الوحدانية ، الشعور بقيمة الذات ، احترام الآخرين ، الفهم والإدارة الوجدانية لوضع أهداف
إيجابية واتخاذ قرارات مسؤولة .

تبدو الكفاءات الشخصية جزءاً لا يتجزأ من التعلم ، حيث يتم اكتسابها وتطبيقها في
عملية التعلم. كما انه في الجانب الآخر لا يمكن انكار أهميتها حيث انه من خلالها يتولد التفاؤل
والاعتقاد بأن رغبة الطالب والفعالية في التعلم يتم تحسينها ، حيث يتم منح الطلاب المزيد من
الخيارات والتحكم في التعلم ، وكيف يمكن للمعلمين تعزيزها ودعمها لدى طلابهم .

(Redding,S, 2014)

في هذا الصدد فإن دور المعلم الجامعي يعني نقل المعرفة أو توجيه شخص ما فيما
يتعلق بكيفية عمل شيء ما : أو جعل شخصاً ما يتعلم أو يفهم شيئاً ما بالقُدوة أو الخبرة أو
لتشجيع شخص ما على قبول شيء ما كحقيقة أو مبدأ . لعلم مدرس الجامعة أثر كبير في تنمية
المعرفة والإدراك في كل المجتمع. إنه عمل شاق للغاية يتطلب كفاءات أكاديمية وشخصية معززة
باستمرار للمعرفة والكفاءات الاجتماعية ، وكذلك القدرة على تنميتها والقدرة على البحث العلمي
، والقدرة على نقل نتائج العلوم إلى الطلاب بطريقة تؤدي إلى فهمهم وتطورهم المستقبلي .

(Kraváková , Lukáová & Búgelová ، 2011)

معلم الجامعة يجب ان يكون على اتصال مباشر ودائم مع الطلاب. يزودهم بالمعلومات و المعرفة يساعدهم على اكتساب مهاراتهم الأكاديمية وتحسينها وتطوير كفاءاتهم بموضوعية ، و تقييم نموهم المعرفي لتوجيه جهود التنمية المستقبلية (التي غالبًا ما تستمر مدى الحياة) بحيث يكونون أولاً وقبل كل شيء استخدام سلطتهم المهنية ومؤهلاتهم بشكل صحيح ثم الحفاظ عليها بشكل دائم . لذلك فان النتائج الفعلية ومساهمة عمل المعلمين الجامعيين ادى الى حصولهم على أدلة موضوعية على نجاحهم في الانضباط العلمي والمخرجات المعلنة للأنشطة العلمية . ان مهمة المعلمين الجامعيين دائماً ما يغطون / يوفرون تدريس الموضوعات المؤهل لها مهنيًا في المجال ذي الصلة . و من المهم جدًا النظر إلى نجاح معلم الجامعة من خلال منظور دوافعهم و قدرتهم المعرفية على دعم نواتج تعلم طلابهم .

(Roets, A., & Kruglanski, A. 2013)

يعني أنه عندما يكون مستوى دافعية المعلم الجامعي مرتفعة ، من الممكن أن يستثير الكفاءة المعرفية غير المكتملة له. والعكس صحيح عندما يكون مستوى الكفاءة المعرفية للمعلم منخفضة يمكن لهذا المستوى تجديد المستوى غير الكامل لدافعية المعلم .

(Blašková, M & Blaško, R. 2013)

من حيث التطوير العام لمعلم للجامعة يجب الانتباه على وجه الخصوص التطوير المهني لكفاءات معلمي الجامعة حيث يؤدي معلم الجامعة عملاً على قدر كبير من المسؤولية وهو أمر صعب للغاية من حيث الظروف العقلية والمتطلبات الشخصية على وجه الخصوص. عملهم هو مواجهة اليومية للعديد من الخصائص المهنية التي تتمثل في : الدقة ، التأکید ، والالتزام ، والتمتع بالبحث العلمي ، واكتشاف المعرفة الجديدة ، و نقل المعرفة والمهارات للطلاب التي يستقبلونها وسيستخدمونها طوال حياتهم ، وخبيرة الأمل الناتجة عن ذلك رفض الأساليب والطرق التعليمية الجديدة أو غير التقليدية

(Hartel, R., & Foegeding, E., 2004)

يشعر المعلمون الجامعيون بمسؤولية كبيرة عن أداءهم من حيث قدراتهم كمعلمين وعلماء ، هم يخافون من إيذاء صورتهم المهنية ، وتجاهل نتائجهم وما إلى ذلك وهذا يؤكد على المستوى العقلي صعوبة عملهم في الجامعات.

(Roets, A., & Kruglanski, A., 2013)

مما سبق يتضح أهمية الكفاءة الأكاديمية والشخصية لمعلم الجامعة الداعمة لنواتج تعلم طلابه فقد تبين ان المعلم الجامعي الكفء يزودهم بالمعلومات و المعرفة ويساعدهم على اكتساب المهارات وتحسينها وتطوير كفاءاتهم ، ويحاول بموضوعية تقييم نموهم المعرفي، وتوجيه جهود التنمية المستقبلية لديهم التي غالبًا ما تستمر مدى الحياة . فقد كان ذلك دافعا للقيام بهذا البحث والحاجه اليه كمحاولة للتعرف الكفاءة الأكاديمية والشخصية للمعلم الجامعي بكلية التربية جامعة الأزهر ومستواهما ، وهل تختلف هاتين الكفاءتين باختلاف الدرجة العلمية لدى افراد العينة موضوع الدراسة (مدرس- استاذ مساعد - استاذ) .

مشكلة البحث :

أشارت نتائج العديد من الدراسات والأبحاث العلمية الى انه يجب أن يكون معلمى الجامعة في المؤسسة التعليمية على درجة عالية من الكفاءة لتعزيز تجربة التعلم في التدريس والقيام بالانشطة المختلفة باعتبارهم أصل المؤسسة التعليمية ونتيجة لذلك بما يمتلكونه من كفاءات اكاديمية وشخصية لهم التأثير المباشر على أداء الطلاب

نتيجة لذلك فانه يجب أن يكون لديهم المؤهلات المطلوبة و العديد من الكفاءات لتطويرهم المهني لصالح طلابهم ،و يجب غرس هذه الكفاءات من أجل التنمية الشاملة للطلاب وأيضاً تعزيز الحاجة إلى التعلم مدى الحياة.

يتضمن إطار عمل كفاءات المعلم الجامعي أن يكون لديه دراية جيدة بالموضوعات الدراسية والأساليب التربوية ، و يجب أن يكون قادرا على استخدام الطرق التدريسية التربوية المناسبة و الضرورية للتعلم الهادف مما يساعده على التحسين المستمر وأيضاً في التخطيط الاستراتيجي لنموه المهني وتطوره ووفقاً لذلك يكون معلماً ناجحاً ، كما يحتاج غرس نهج متعدد التخصصات للتعامل مع أي مشكلة أو موقف مما يحفز لديه القدرة على احداث تغييرات في المهام الاكاديمية الدراسية التي يقوم بها .

ان التحدي الحالي لمؤسسات التعليم العالي انها مطالبة بتوفير تعلم جيد لمجموعة متنوعة من الطلاب. نتيجة لذلك تلعب الكفاءات الأساسية دوراً حيوياً في إنتاج السمات الضرورية لتطوير المتعلم ، لذلك طور العديد من الباحثين العديد من نماذج كفاءة المعلم الجامعي في التعليم العالي حيث يرون ان الكفاءة هي مزيج من السمات المهنية والشخصية والأنماط السلوكية التي يجب التمتع بها لتحقيق النجاح الأكاديمي

في ضوء ذلك تتضح مشكلة البحث كمحاولة للتعرف على الكفاءات الاكاديمية والشخصية للمعلم الجامعي بكلية التربية جامعة الأزهر ، ومستوى هاتين الكفاءتين وبيان ما اذا كانت هاتين الكفاءتين تختلف باختلاف الدرجة العلمية (مدرس – استاذ مساعد – استاذ) .

وعلى ذلك تكمن مشكله البحث في الأسئلة الآتية :

- ما الكفاءات الاكاديمية والشخصية التي يتمتع بها معلمي الجامعة بكلية التربية جامعة الأزهر ؟
- ما مستوى الكفاءة الاكاديمية والشخصية لدى معلمي الجامعة بكلية التربية جامعة الأزهر ؟
- هل تختلف الكفاءة الاكاديمية والشخصية لديهم باختلاف الدرجة العلمية - مدرس – استاذ مساعد – استاذ) ؟

اهمية البحث :

من المتوقع ان يخرج البحث ببعض النتائج المهمة من الناحية النظرية او من الناحية التطبيقية

الأهمية النظرية :

- تعرف المعلم الجامعي على الكفاءات الاكاديمية والشخصية ذات العلاقة بنواتج التعلم لدى الطلاب

- ان هذا البحث يتوافق مع أبحاث وفيرة لدعم فكرة أن المعلمين الجامعيين يلعبون دورًا حاسمًا في تحسين تحصيل الطلاب والنمو الشخصي والاجتماعي لديهم .
 - ان ما يفعله المعلمون في قاعات المحاضرات يعد أمرًا بالغ الأهمية في العملية التعليمية
- الاهمية التطبيقية :**

إن النتائج التي يسفر عنها هذا البحث يوفر للمعلمين صورة واضحة لكيفية تعظيم كفاءتهم في أربع فئات مهمة: تقديم التدريس ، وإدارة الفصل الدراسي ، والتقييم والكفاءات الشخصية . حيث يوجد الآن دليل وافي للتوصية بهذه الكفاءات باعتبارها جوهر بناء الاعداد المهني للمعلمين وذات علاقه مباشرة بنواتج التعلم لدى الطلاب.

- وضع إطار مفاهيمي ومجموعة من التوصيات لتقديمها لإدارة الجامعة من أجل النظر في التوظيف الأكاديمي المستقبلي و تطوير برامج أعضاء هيئة التدريس الحاليين.

الهدف من البحث:

التعرف على الكفاءة الأكاديمية والشخصية للمعلم الجامعي الداعمة لنواتج تعلم طلابه في كلية التربية - جامعة الأزهر ، وبيان مستوى هاتين الكفاءتين لديه ، وما اذا كانت هاتين الكفاءتين تختلف باختلاف الدرجة العلمية (مدرس – استاذ مساعد – استاذ)

مصطلحات البحث:

الكفاءة الأكاديمية :

امتلاك المعلم الجامعي المعرفة العلمية التي تعينه على إدارة تعلم طلابه بما في ذلك القدرة على فهمهم ، وإنشاء تصميم التعلم ، وتنفيذه ، و تقييم نتائجه ، و الوصول بهم لتحقيق إمكاناتهم ليكون لديهم العديد من المعارف والمهارات التي تعينهم وتدعمهم في تعلمهم .

الكفاءة الشخصية :

قدرة معلم الجامعة على الانضباط والحكمة و أن يكون نموذجًا يحتذى به للطلاب ولديه الشخصية المستقرة التي تظهره شخصًا ناضجًا ولديه أخلاقيات العمل والمسؤولية العالية والاعتزاز بنفسه كنموذج يحتذى به لدى طلابه ولديه مهارات الاتصال الفعال والالتزام بالمواعيد وفهم طبيعة المتعلمين.

الإطار النظري للبحث :

كفاءة المعلم الجامعي :

الكفاءة مفهوم واسع تجسد القدرة على نقل المعرفة و المهارات إلى مواقف جديدة داخل الاطار التعليمي والمهني الذي يشمل التنظيم ، والتخطيط للعمل ، والابتكار ، والتعامل مع الاعمال غير الروتينية ، وتتضمن الصفات الشخصية المطلوبة في مكان العمل . و قد تم وصف الكفاءة على أنها مزيج ديناميكي من السمات ، القدرات ، و الاتجاهات. ان تعزيز هذه الكفاءات هي الهدف من البرامج التعليمية ، كما تتشكل الكفاءات في مختلف وحدات المقرر وتقييمها في مراحل مختلفة. قد يتم تقسيم هذه الكفاءات في الكفاءات ذات الصلة بمجال الدراسة والكفاءات العامة. وقد تم مناقشة مفهوم الكفاءة بمزيد من التفصيل حيث يرى بعض الباحثين ان الكفاءة تشمل المعرفة

والمهارات ، والمعلم الجامعي الكفاء هو الذى ينظر الى الكفاءة على انها تعني القدرة المثبتة لاستخدام المعرفة و المهارات والقدرات الشخصية فى مجال عمله

(Blašková , M, & Blaško, R, 2012)

يتم وصف الكفاءة من حيث المسؤولية والاستقلالية فى العمل. ففي هذه الحالة يُفهم مصطلح الكفاءة بشكل أكثر مثل القدرة على نقل المعرفة والممارسة . حيث يوجد مستخدمون للمصطلح و يعبرون عن وجهة نظرهم لتحديد مفهوم الكفاءة فيرون ان الكفاءة تشير إلى القدرة على الأداء بالمعايير المتوقعة أو الأدوار المهنية القابلة للتنفيذ أو تشمل مجموعة واسعة من الأدوار المختلفة ، كما أن الكفاءة ليست شيئاً يمكن ملاحظته بشكل مباشر ولكنه بناء على عدد من المجالات المختلفة ، كما يمكن النظر لمصطلح الكفاءة نظرة واسعة و يتم وصفه من حيث إظهار وتطبيق المعرفة والمهارات فى المواقف المختلفة ، ان السمة الفريدة للكفاءة هي الفعالية و العرض للمعلومات بطريقه ابتكارية ، الكفاءة تشير إلى عملية تطبيق المعرفة على مجموعة من المهام و هو عادة ما يتم الحصول عليها عن طريق الممارسة والتفكير.

(Hetac , 2006)

وتجدر الإشارة إلى أن التعاريف المختلفة للكفاءة بناء على ما تم عرضه من تعريفات تشير الى ان الباحثين قدموا نوعاً من الدلالة على ما كان متوقعا من حيث مصادر إثبات الكفاءة . ويرون أن مصطلح الكفاءة مصطلح واسع ويشمل عدد من وجهات النظر المختلفه المحددة لهذا المفهوم ، فالكفاءة تشمل مجموعة واسعة من المعرفة والمواقف و أنماط السلوك التي يمكن ملاحظتها والتي تتمثل فى القدرة على تقديم خدمة احترافية تمكن الفرد أداء العديد من المهام بشكل صحيح ولكن ليس بالضرورة اداء كل المهام ، وان كان الكثير يتطلب المعرفة والنظريات والمبادئ أو الفهم الاجتماعى والثقافى ، و يتضمن المعنى أيضاً تبني الدور المهني الذي يقدر الحياة البشرية .

(Blašková M, 2011) (Gibb , S, 2008)

وينظر الى الكفاءة على أنها قدرات أصحاب الأداء المتفوق ، كما يتم تعريف الكفاءة على أنها القدرة المثبتة على استخدام المعرفة و المهارات و المسؤولية والاستقلالية .

(Quendler, et al. ، 2013)

يتعامل العديد من الباحثين مع تعريف الكفاءات المرغوب فيها لمعلمي الجامعة على على أنها قدرات متميزة خاصة بالجانب التربوي والنفسى تشمل الكفاءات الاكاديمية و الشخصية و الاجتماعية والنفسية الاجتماعية .

(Spilková, V. 2011).

أهمية الكفاءة الأكاديمية والشخصية للمعلم الجامعي

أن المعلمين الجامعيين الاكفاء يلعبون دورًا حاسمًا فى تعلم الطلاب وإنجازهم، وان كيفية توجيه المعلمين لهذه التفاعلات مع الطلاب هي حجر الزاوية لبناء متعلمين فعالين ، وتشير ملخصات الدراسات المتاحة المتراكمة على مدار الأربعين عامًا الماضية تقديم كفاءات باستخدام استراتيجيات وممارسات وقواعد عملية لتوجيههم الى طرق تحسين ادائهم الذي يحسن من أداء

الطلاب ، و يمكن أن تساعد هذه الكفاءات في تنظيم ما يحتاجون إليه لإتقان تحقيق أقصى قدر من الأداء ، إدارة الفصل الدراسي وتقديم الطرق التدريسية التعليمية ، والتقييم التكويني ، والكفاءات الشخصية. تكون هذه الكفاءات الجوهر الأساسي الذي يمكن صانعي القرار بناء إعداد المعلمين وتطوير نموهم وتقييماتهم.

ويتبادر الى الذهن التساؤل الآتي ؟

ما هي كفاءات المعلم الجامعي؟ هي القدرات و المهارات والمعرفة التي تمكنه من النجاح لدعم تعلم الطلاب ، لذلك يجب أن يتمتع المعلمون الجامعيون بالخبرة في ظل مجموعة واسعة من الكفاءات في بيئة معقدة بشكل خاص تتطلب القرارات الحاسمة كل يوم و تتطلب تكامل الحكم المهني والاستخدام الكفاءات للقائمة على الأدلة .

(Jackson, P, (1990)

لماذا الكفاءات مهمة ؟ إن القوة التحويلية للمعلم الفعال هي شيء اختبره الكثير من الباحثين بدهياً ، قد تبدو الصلة بين الكفاءات الأكاديمية في التدريس والتحصيل الأكاديمي للطلاب واضحة ، ولكن ما هو الدليل على ذلك؟ تؤكد الأبحاث ان المعلمين يعدون التأثير الأقوى في نجاح الطلاب ، كما انه ما الذي يفصل المعلمين الفعالين عن غير الفعالين ، وكيف يمكن استخدام هذه المعلومات لدعم التدريس بشكل أفضل؟

(Babu, S & Mendro ,R 2003)

علاوة على ذلك يمكن الإشارة إلى أنه يمكن استخدام هذه الكفاءات لتنظيم المهارات والمعرفة المتنوعة لبناء تنمية فعالة للمعلمين الجامعيين بحيث يستخدمون استراتيجيات وممارسات تعليمية ثبت أنها تؤدي إلى زيادة إتقان الدروس العلمية ، كما ان التعلم الأفضل يحدث في بيئة ديناميكية يقدم فيها المعلمون تعليمات نشطة صريحة لذلك فان ما يمكن توقعه من المعلم الجامعي الكفاء استخدام التعليمات التي تؤكد على الاستقلالية عند تعلم المحتوى بدلاً من التحكم فيه ، وجعل الطلاب يختارون ويفعلون ويفعلون كل ما يناسب اهتمامهم وميولهم ، ويتناسب مع قدراتهم .

(Hattie, J., 2009)

ومع ذلك هل توجد مجموعة متنوعة من الممارسات التي يمكن للمعلمين الجامعيين استخدامها بكفاءة وفعالية لزيادة إتقان المحتوى التعليمي لمجموعة متنوعة من المناهج الدراسية؟ يؤكد النهج المنظم والمنهجي للتعلم على ضرورة إتقان المعلمين للموضوعات الدراسية للتأكد من أن الطلاب يفهمون ما يتم تدريسه ، وأن يتقنون المواد الدراسية الجديدة ويمكنهم تعميم ما يتعلمونه في المواقف المختلفة التي يواجهونها في المستقبل ، وعلى ذلك ان هناك سمات تمثل نهج واضح للمعلمين تتمثل في ان :

يختار المعلم اسلوب التعلم المناسب الذي يكسب الطلاب المعارف والمهارات ويسهم في تنمية جوانب شخصياتهم المختلفة ، كما يضع معايير وقواعد عند اعداد الاختبارات وتقدير الدرجات بصورة عادلة ، و يوضح للطلاب الاستخدام الناجح للمعرفة و المهارات من خلال النمذجة ، ويعمل على اكساب طلابه المعارف والمعلومات والمهارات التي تساعد في نواتج تعلمهم .

(Knight, J. (2012)

ان الشكوى الشائعة هي أنه لا يمكن توفير فرصًا كافية للطلاب لاكتساب المعرفة والمهارات بطرق إبداعية ومبتكرة تساعدهم على استيعاب المواد الدراسية . الحقيقة هي أن جميع التعليمات الفعالة يجب أن تساعد الطلاب في تعميم المعرفة / المهارات التي يتم تدريسها حديثًا في سياق أكبر من دراسة موضوع واحد. ان وجود نموذج واضح يحقق هذا الهدف يكون من خلال التأكيد على إتقان المهارات الأساسية ، ثم تقديم فرص بشكل منهجي لدمج هذه المهارات الأساسية في الدروس المستندة إلى الاكتشافات لتعظيم تجربة الطلاب للنجاح والتفوق .

(Attakorn,K ,Tayut ,Pisitthawat ,K,& Kanokorn , S,2014)

نموذج كفاءة معلم الجامعة :

يمثل نموذج كفاءة معلم الجامعة مجموعة متكاملة من الكفاءات المطلوبة لأداء ممتاز وفقًا للمعايير الثابتة للمؤسسات التعليمية ، نموذج الكفاءة يتضمن الخصائص الشخصية المطلوبة ، والقدرات ، والمعرفة ، والمهارات ، والخبرات ، والاتجاهات والتوجهات القيمية ودوافع الفرد .

(Matuska, E. 2012)

يصف نموذج الكفاءة مجموعة محددة من المعارف والمهارات والخصائص الشخصية المطلوبة للأداء الفعال للمهام داخل المؤسسات التعليمية الأكاديمية. هذه الخصائص تمثل المتطلبات المهنية للمنصب الوظيفي .

(Kubeš , M ,Spillerová,D & Kurnický,R, 2004)

ومع ذلك فان نموذج الكفاءة الذي يُقصد به أن يكون معيارًا نوعيًا أو نموذجًا شاملاً لسلك العمل ويجب إعداده بمزيد من التفصيل ، كوثيقة مكتوبة شاملة ، حتى تشرح بشكل واضح بما فيه الكفاية تفاصيل كل من الكفاءات الرئيسية . و يجب ألا يشتمل نموذج الكفاءة كوثيقة مكتوبة على المؤشرات الإيجابية (المفضلة والمرغوبة) فقط ولكن أيضًا المؤشرات السلبية (المظاهر السلوكية غير المرغوب فيها) لتلك الكفاءات التي يجب على المعلمين الجامعيين إزالتها من سلوكياتهم وعدم استخدامها في العمل .

(Blašková, M. 2011)

يجب أن يأخذ نموذج كفاءة معلم الجامعة في الاعتبار أيضًا نموذجًا تعليميًا جديدًا ومتقدمًا وذو صلة بالاستراتيجيات التعليمية. على سبيل المثال أصبح التعلم القائم على حل المشكلات على وجه الخصوص شيئًا شائعًا بشكل تدريجي و نهج يركز على الطالب في التدريس عبر التخصصات بديلاً جذابًا للنهج التقليدي ، و تطوير المهارات القابلة للتحويل جنبًا إلى جنب ، و التأكيد على ما يتم تدريسه إلى ما يتعلمه الطالب . يتم تصميم المعرفة المناسبة الخاصة بالانضباط وتعلم المعرفة في نفس السياق التي يتم استخدامها .

(Hoidn , S , & Kärkkäinen, K, 2014)

يتضح مما سبق ان الكفاءة التحفيزية للمعلمين الجامعيين أمرا بالغ الأهمية. إنه التحديد المسبق الأساسي لجميع التربويين وأنشطة الخبراء ومستواها المرضي. يمكن تصوير الدافع الأكاديمي على أنه إجمالي المهارات والإنجازات والفعالية التي أظهرها الفرد في ظل الظروف التي يتعرض لها

(Aslan, A. & Kirikkanat, B. 2013)

لذلك فإن الدافع الأكاديمي هو القوة التي تدفع المعلمين للعمل خارج سياق الأنشطة. فهم متحمسون عندما يشعرون بالرغبة في القيام بشيء ما ، وعندما يكونوا قادرين على الحفاظ على الجهد المطلوب لتحقيق الهدف الذي حدده لأنفسهم . ينبغي النظر في الدافع بعناية من قبل المعلمين في محاولة لتعبئة قدرات وإمكانيات كل طالب للنجاح الأكاديمي. الدافعية الأكاديمية تزيد من المثابرة في الأنشطة الصفية واللاصفية. من المرجح أن يبدأ الطلاب مهمة يريدون القيام بها بالفعل ، وأن يستمروا في العمل حتى يكملوه وهو عامل مهم يؤثر على تعلمهم .

(Ferreira, M., Cardosob, A. P. & Abrantesc, J. 2011)

الكفاءات الرئيسية لمعلم الجامعة :

يسعى الملف الشخصي المرغوب فيه للمعلم الجامعي إلى تحديد المتطلبات بشكل طموح من خصائص وسمات وعناصر شخصية له التي تدفع وتدعو إلى تحقيق الأكاديمية والمهنية و أهداف ومهام كل طالب . حيث ان تطوير هذه المتطلبات يساهم في نقل المعرفة والمهارات والخبرة لطلاب الجامعة. لذلك يجب أن يكون الملف الشخصي المرغوب فيه نموذجًا وإلهامًا وأيضًا معيارًا يجب أن يتبعه كل معلم من حيث السلوك و أداء عملهم .

(Blašková , M , & Blaško, M, 2012)

لذا تعتبر المناهج الاجتماعية البنائية للتعليم مهمة جدًا في هذا المجال. لان ذلك يمثل نقطة تحول في كيفية اعتبار عملية التعلم عملية اكتشاف وبناء وإعادة بناء المعرفة والمواقف والكفاءة والقيم على أساس نشاط المتعلم والخبرة الحالية مع مساعدة المعلم وبالتعاون مع زملائه يتم التركيز على الفهم والقدرة على الاستفادة من المعرفة لحل المشكلات في مواقف الحياة الواقعية ، وفهم معنى التعلم ، واعتماد المرء على نفسه والمسؤولية عن التعلم الشخصي . كشكل من أشكال التعاون

(Spilková , V, 2011)

ووفقا لذلك فان التعلم يجب أن يتم في بيئات حقيقية وواقعية ، ويجب على المعلمين توفيرها و تشجيع وجهات نظر وتمثيلات متعددة للمحتوى. الأفكار المذكورة تشير إلى أن أحد المفاتيح للكفاءات هي الكفاءة الخبيرة (التقنية) . يجب أن يكون المعلم خبيرًا ممتازًا في المجال الذي يبحث عنه ، يكتشف ويعلم ، كما يجب أن يكون المعلم مبدعًا أولاً وقبل كل شيء مبدع و لديه خيال وشجاع. حيث يعد الإبداع عامل حاسم يؤثر على المجتمع البشري. والتفكير الإيجابي و الأفكار والاكتشافات والاختراعات الاصيله هي أساس توسيع المعرفة وتقديم العلم و تطوير الفنون والتكنولوجيا والإنتاج والنجاح في العمل .

(Decký M , 2013)

لذلك ترتبط كفاءة الإبداع ارتباطًا وثيقًا بأداء التدريس . وان يُعد شخصية المعلم فيما يتعلق بالأنشطة التي يكلف بها طلابه ، فإن الهدف الرئيسي يعني ما يجب تحقيقه من خلال الأنشطة إذا رغب المعلم في أن يتم تزويد طلابه بأفضل جودة تعليم . يجب أن يصل الطلاب إلى أعلى مستوى ممكن من مستويات التعلم التي يحدده فهم الواقع للتعلم التجريبي الذي يسمح للطلاب برؤية العالم بطريقة مختلفة ، وهذا يعني مزيد من الكفاءات الهامة .

من الواضح أن المستوى الأعلى من القدرات والمهارات يظهر من قبل الطالب ، كلما زادت المرونة من قبل معلمه ، و يجب تقديم إبداع وأصالة المحفزات والمتطلبات وتوفيرها وطلبها من قبل المعلم حتى لا يخسر المعلم طالبًا ، بل على العكس من ذلك ليكسب رغبة الطالب في المزيد ، في الوقت نفسه يجب على المعلم دائمًا تقييم نجاح طلابه بشكل موضوعي وعادل واحترام واتخاذ القرار بشأن التصنيف النهائي لمعرفة الطالب. فالكفاءة تتكون من الكفاءة التقييمية. أي أن التقييم هو مركز قوة التعلم ، انه (محرك يقود التعلم). يجب أن يؤدي التقييم واجب مزدوج ولا يقتصر الأمر على تقييم المحتوى الذي يجب عليه إعداد المتعلمين للتعلم في المستقبل .

(Boud, D. 2002)

يُعد التقييم التفاعلي عملية ديناميكية تتضمن المتعلمين في تقييم وانتقاد وإصدار أحكام قيمة على الجودة و مستوى عمل المتعلمين الآخرين ، وتقديم التغذية الراجعة لأقرانهم لتمكينهم من التحسين والتواصل السليم أثناء التدريس على سبيل المثال تطوير دافع الطلاب ، ودعم خصائص عملهم لان ذلك يؤثر على تعلمهم وعمل المعلم، وضمان الجو الوجداني الأمثل في قاعات الدراسة وإفساح لخصائص تحقيق الذات لكل من المعلم والطلاب على حد سواء .

(Černotová , M, 2005)

ان وجود قدر كاف من المعلومات والمعارف والمهارات لدى المعلمين الجامعيين يتم تطبيقها في الوقت المناسب ، و ان التواصل بين المعلم والطلاب يساهمان بشكل كبير في عملية التعلم .

(Šimonová, I., Poulková, P. & Bílek, M. 2010)

أظهرت التجربة أن أكبر مشكلة يواجهها العديد من معلمي الجامعات هي تحديد جودة المعلومات التي يتم إعطاؤها إلى الطلاب والمطلوبة لهم حتى يتمكنوا من التعامل معهم بكفاءة وفعالية وهذا يعني أن الكفاءة الاتصالية تمثل الكفاءة الهامة للمعلم .

(Vidriková, D. 2012)

يتضمن أداء المعلم الجامعي المحترف أيضًا مهارة توصيل الرسائل (الرسائل الإيجابية والسلبية) المهم هو مستوى من التعاطف يزداد تطبيقه من قبل المعلم فيما يتعلق بالطلاب مما يساعد على تحسين العلاقة بين المعلم والطلاب و مستوى التعلم وفهم المعلومات .

(Slavík et al. , 2012)

وهذا يعني أن نتائج التعليقات في عملية التعليم مفيدة للمعلم في جهوده لتحسين الاتصال و المهارات المهنية والتدريسية ، وكذلك الطلاب في جهودهم لتحسين معارفهم من خلال التحسين ، ان مهارات الاتصال أو وسائل الحصول على معلومات أفضل للمعلم في أي اتصال متعلق بالتعليم ، حيث يسعى المعلمون أولاً وقبل كل شيء إلى تقديم حقائقهم التي يعتبرونها الأهم على أمل أن يتمكنوا من الشرح لطلابهم ومعالجة دوافعهم بشكل كافٍ و بطريقة واضحة وإيجابية .

(Rostášová, M, Čorejová, T & Chrenková, A, 2012)

من هنا كان استخدام المخططات المعرفية كأداة منهجية أتاحت للمعلمين فرصة العمل مباشرة مع المفاهيم المرئية والسماح لهم بالتعبير عن أنفسهم بطريقة إبداعية وخيالية. لذا يجب أن

يكون الرسم التخطيطي مصحوبًا بمقطع وصفي قصير لما هو مكتوب بهدف وضع سياق لتصورات الطلاب .

(Clark,R & Andrews,], 2010)

تلعب كفاءة التواصل بين المعلم والطلاب يمثل دورا هاما حيث انها تمثل نمطا عمليا وتعمل على توفير الوقت الكافي للطلاب أثناء الاختبار المعرفي الكتابي ، وتفسير ما هو غير واضح في المهام في حالة عدم فهم الطالب لها . كفاءة المعلم تعد قراءة شاملة وتقييم موضوعي لمشاريع الطلاب المكتوبة بما في ذلك الإشارات إلى الموضوعات التي قد يعجزها الطلاب ويفضلونها ، كما تمثل جودة العلاقات بين المعلم والطلاب مؤشرات عملية تعليمية ناجحة ، بالإضافة إلى مهارة المعلم في الاستماع الجيد ، والانتباه. وهذا يعني استخدام العديد من ردود الفعل اللفظية وغير اللفظية التي تشير للطالب أن يستمع المعلم إلى كلمات الطالب (الردود ، الأفعال ، المهارات) ويعتبرها مهمة .

(Espedal, P, Gooderham,P & Evensen,H, 2012)

على الجانب الآخر من استمرارية التحفيز يجب أن يكون المعلم شخصية راغبة وقادرة على ذلك باستمرار ويتعلم باستمرار ولا يتساهل أبداً في تعزيز إمكاناته وتحسين نقاط القوة وإزالة نقاط الضعف. يجب أن يعمل بحماس على تنمية مؤهلاته.

تلعب الكفاءة التي تعكس الذات أيضاً دوراً مهماً للغاية - يجب أن يكون المعلم راغباً في ذلك لإجراء بشكل مستمر. يجب أن يكون موضوعي في تقييم نفسه فيما يتعلق بكل المعرفة التي تعمل على تقدم الطلاب ؛ و يجب أن يكون محترف و فخور، و أن يكون لديه الكفاءة الشخصية والتفكير النقدي .

الكفاءة الأكاديمية والشخصية لمعلم الجامعة :

الافتراض الأكثر أهمية لتنفيذ التعليم الجامعي بما يتماشى مع العمليات التي تخلق قيم وتحفز التقدم التعليمي وتحسن ديناميكياً هي جودة معززة باستمرار للملف الشخصي والمهارات للمعلم ، لذلك يجب أن يكون التحسين المستمر لجودة التدريس والكفاءات المكتسبة من قبل الطلاب دقيقاً مثل التخطيط والإعداد والتنفيذ في الممارسة الجامعية اليومية .

وبالنسبة لكفاءات معلم الجامعة يجب عليهم جذب انتباه الطلاب وتزويدهم دائماً بالمعلومات الصحيحة ، و معرفة دقيقة ومفيدة وملهمة للتدريس بحيث يكونوا محترفين مخلصين في مجال التعليم ، كما ان هناك الصفات الشخصية تتمثل في (فهم مهمة الفرد على أنها استكمال للصفات الشخصية بين الأفراد (احترام شخصيات طلابهم) . كفاءات تركز على الذات أي الكفاءات الشخصية للتأمل الذاتي والتجديد والتحفيز والتطوير الذاتي مع وجود كفاءات شخصية تركز على أشخاص آخرين - الطلاب - أي كفاءات التفكير البيئي والتحفيز البيئي. من المهم في هذا المجال التحسين المباشر بشكل مستمر. ان تشجيع وتسهيل تطوير كفاءات الطلاب لا غنى عنها لتحسين الأداء التدريسي غير المباشر للمعلمين ، أي أداء التقييم الموضوعي على مستوى معرفة ومهارات وكفاءات الطلاب ، ويتضمن الملف الوظيفي لمعلم الجامعة الكفاءات الأساسية الآتية : المعلم كدليل في عمليات التعلم والتطوير ، المعلم كمربي ، المعلم كمتخصص في المادة المعلم كمبدع وباحث المعلم كشريك لأطراف خارجية وكعضو في المجتمع التربوي وكمشارك ثقافي .

(Kachaňáková, A, Stachová , K, & Stacho,Z, 2012)

الكفاءات الشخصية للمعلم الجامعي :

تبدو الكفاءات الشخصية جزءًا لا يتجزأ من التعلم حيث يتم اكتسابها من خلال التعلم وتطبيقها. غالبًا ما يزيد التعلم المخصص من أهمية الكفاءات الشخصية هناك نص يقول (ما يولد التفاؤل بشأن التعلم المخصص هو الاعتقاد بأن رغبة الطالب في التعلم والفعالية في التعلم يتم تحسينه عندما يتم تخصيص التعلم) حيث يتم منح الطلاب المزيد من الخيارات والتحكم أكثر ، فإن دورهم الأكثر بروزًا في عملية التعلم بأكملها يزيد فقط من أهمية الكفاءات الشخصية ، وكيف يمكن للمعلمين تعزيزها ودعمها.

(Redding ,A, 2014)

فيما يتصل بالكفاءات الشخصية للمعلم الجامعي ضرورة ان يكون ذو شخصية تتصرف أخلاقيا ، شخصية ذات جهد علمي قيم ، مؤلف مشهور وشخصية صادقة شخصية ذات كفاءات تعليمية ممتازة ، شخصية بمثابة نموذج يحتذى به ، شخصية ناضجة علميا شخصية التفكير النقدي ، شخصية متطورة ومتصلة ، شخصية تقدمية وذات دوافع عالية ودائمة التحفيز.

(Dequa ,C , 2012c)

تعقيب:

يتضح لنا ان التعلم عالي الجودة ناتج من سلوك المعلم مما يؤدي إلى تدريس فعال وشامل . التعلم الدائم للمعرفة والمهارات والقيم التي يمر بها الطالب من قبل معلمه أو المؤسسة ذات الصلة ، والأنشطة الأساسية التي تحدث تغيير في جوانبهم الأكاديمية والشخصية . لذلك فالمعلمون الجامعيون المتمرسون قادرين على معالجة مثل هذه الحقائق بمهارة ، و المساهمة المعرفية للمعلمين ذوي الخبرة توفر المعرفة والإلهام ليس لطلابهم فقط ولكن أيضًا لزملائهم الأصغر سنًا. لذلك يصبحون مشهود لهم في علمهم بالانضباط و تلخيص معارفهم الإبداعية ومختبرات البحث العلمي .

دور معلم الجامعة والمتطلبات النفسية لعمله:

في الوقت الحاضر تغير دور معلمي الجامعة مع التغيير في الإدراك الأكاديمي والمهني والاختلافات بين الطلاب والتعليم والامتحانات والعلاقات الشخصية والحياة في الجامعة. هذا الوضع الجديد قد يؤدي إلى الخوف من الفشل أو أنواع مختلفة من الصراع أو فقدان الثقة بالنفس أو قبول نماذج سلوك خاطئة أو أساليب التعليم غير الملائمة.

(Vašutová, J, 2005)

يجب أن يُنظر إلى دور معلم الجامعة على أنه مهنة ذات مؤهلات عالية ، ناقل للتربية و القيم الإنسانية والأخلاقية. وتنمية الطالب كشخصية متعددة الخصائص

(Slavík et al. , 2012)

كما يمكن النظر الى دور معلم الجامعة على أنه السلوك الشامل والملخص فيما يتعلق بالطلاب ، والزملاء الآخرين ، وإدارة الجامعة ، والمهنيين وعامة الجمهور ، ويندرج بعض الباحثين ان هناك ادوارا للمعلم الجامعي تكمن في : المعلم كمحترف يقود الطلاب إلى مستويات أعلى من الفهم ،

المعلم كوسيط يسمح للطلاب باستكشاف الأفكار والعمل مع المعلم كمشارك في المناقشة يساهم في المناقشة بطرق مختلفة ، المعلم كميسر شخص يساعد ، المعلم كمستشار في مختلف المجالات واحتياجات الطلاب المعلم كمرشد في عالم التربية ، المعلم كمدير للتطوير اللاحق لإمكانيات الطالب المعلم كنموذج يحتذى به يستحق المتابعة ، المعلم كمحفز للتعلم والبحث الدقيق إلخ معلم الجامعة لا يكشف فقط عن المعارف والأفكار الجديدة للطلاب. يكشف عن طبيعتهم وطرق تفكيرهم بحيث تعكس شخصيته شخصيات طلابه ، وتواجه تجربته مع تجربة طلابه، هذا هو المكان الذي تبرز فيه الأسئلة المتعلقة بالانضباط في عملية التعلم جوانب كل من المعلم والطلاب .

(Homolová , E , 2003)

الكفاءة الأكاديمية والشخصية ونواتج التعلم :

تشير نواتج التعلم إلى الصفات المرغوبة لخريجينا يتعلم الطلاب الكثير من الموضوعات في غضون ذلك ، وعلى ذلك فإن الكفاءات الأكاديمية والشخصية للمعلم الجامعي تساهم في تطوير بعض هذه الصفات الأساسية ، يمكن للمعلم عادة تحديد مثل هذه الصفات العامة حول القدرات الفكرية الأساسية والمعرفة والمهارات و الاتجاهات المرغوبة في التخصص . تشير النتائج إلى ما يجب أن يكون الطالب قادراً على معرفته وفعله ، وبالتالي يجب أن يكون قادراً على كيفية إظهار هذا الإنجاز من خلال أفعال العمل. لذا يمكننا أن نرى بسهولة أن الطلاب بحاجة إلى حل المشكلات والعمل في فرق ، التواصل بشكل فعال .

إن الدور الفعال والفاعل للجامعة هو تطوير الطلاب الجامعيين ذوي الكفاءة المهنية. و يجب أن تتحقق النتائج عند تخرج طلابنا و اكسابهم المهارات العامة . فالمهارات العامة مهمة للتطوير المهني ، على سبيل المثال ، التفكير النقدي والإبداعي ، التعلم مدى الحياة أي ان هناك صفات شامله لخريجينا تعتبر جوانب اكثر عمومية وقابلة للنقل تكمن في :

الإبداع ، قدرات التفكير النقدي ، حل المشكلات ، مهارات اللغة والاتصال ، القدرة على التعلم مدى الحياة ، القيادة والعمل الجماعي ، مهارات التعامل مع الآخرين المسؤولية الاجتماعية والوطنية ، تحمل برامج الجامعات عبر التاريخ تركيزاً مهنيًا قويًا وقد تراكمت لدينا الكثير من الخبرات في تطوير الطلاب كمحترفين. ومع ذلك سيكون ممتعًا ومفيدًا لاستكشاف بعمق أكبر ما تعنيه الكفاءة المهنية وكيف ينبغي تمثيل

المعرفة العلمية لبرامج الجامعة المؤدية الى الكفاءة المهنية لدى الطلاب عادة ما تكون المعرفة التي يتم التأكيد عليها في برامج الجامعة الأكاديمية بطبيعتها. امر معقدًا ، فقد يختلف عن المعرفة المهنية المطلوبة والمتوقعة لدى الخريجين في

المهن المختارة. لوضع هذا في المنظور الصحيح ، قد يكون المتعلمون المحتملون قد تعلموا كيفية القيام بذلك؛ ومع ذلك قد لا يتمكنون من تنفيذ هذه العملية أثناء تواجدهم في الميدان. أي ان هناك عدم تطابق بين المعرفة العلمية و الكفاءة المهنية .

(Leinhardt et al. 1995)

أكد بعض الباحثين ان المعرفة العلمية الإجرائية (الإجراءات والمهارات) ضرورة ان تكون كافية لخريجينا ، وان يكون أدائهم بكفاءة وفعالية في المهن التي يختارونها من أجل الأداء بشكل فعال في مواقف الحياة الواقعية . يحتاج إلى معرفة ما هي المعرفة التي يجب الاستفادة منها لاتخاذ القرار،

و تكون قادرة على تطبيق المعرفة بمرونة وبشكل مناسب استجابة لمختلف المهام . ببساطة المعرفة الأكاديمية و الإجرائية كلاهما معرفة ضرورية . علاوة على ذلك يحتاج الطلاب إلى نوع آخر من المعرفة معرفة وقت وكيفية استخدام المعرفة في مشاكل الحياة الواقعية في وظائفهم والتي وصفت بالمعرفة الوظيفية لتسليط الضوء على أهميتها في السماح للمهنيين بأداء فعال.

(Biggs, J , 2003)

من هنا لتحقيق المخرجات التعليمية للطلاب يستلزم وجود معلم جامعي كفاء يتصف بالخصائص الأتية : تطبيق المعارف والمهارات في المجالات الحياتية المختلفة ، تصميم وإجراء التجارب وكذلك تحليل وتفسير البيانات ، العمل في فرق متعددة التخصصات ، التعرف على المشاكل الدراسية وحلها ، فهم المسؤولية المهنية والأخلاقية ، التواصل بشكل فعال ، و أن يكون لدى المعلم المعرفة لفهم تأثير الحلول العلمية في عالم السياق المجتمعي ، و امتلاك القدرة على الانخراط في التعلم مدى الحياة و أن يكون لديه معرفة بالقضايا المعاصرة ، التركيز على القدرات الرئيسية للمهنة. للحصول على نتائج في مثل هذا المستوى العام ،

(Hartel , R , and Foegeding , E, 2004)

العلاقة بين الكفاءات والأهداف ومخرجات التعلم :

من العرض السابق يتضح انه تم مناقشه مفهوم الكفاءة على أنها بيان عام يوضح بالتفصيل المعرفة المطلوبة ومهارات الطلاب الخريجين من دراسة المقررات أو البرامج الدراسية كمثال على الكفاءة في المجال الذي يدرس فيه الطالب ، وفي هذا الجانب يجب أن يكون الطالب قادرًا على استخدام ما اكتسبه من معارف ومهارات ما هي التوقعات التي من المفترض أن الطلاب سيكونون قادرين على القيام بها . أن التحدي الذي يواجه المعلم هو اختيار مخرجات التعلم المناسبة التي ستؤدي إلى تحقيق الكفاءات وتحديد مؤشرات التقييم وتطوير النمو الوظيفي .

وعلى ذلك في ضوء ما سبق : ما هي مخرجات تعلم الطالب؟ مخرجات التعلم هي بيانات للمعارف والمهارات والقدرات التي يجب أن يمتلكها الطلاب عند الانتهاء من تجربة التعلم أو تسلسل خبرات التعلم. قبل إعداد قائمة مخرجات التعلم التي تأخذ بعين الاعتبار التوصيات التالية :

- يجب أن تكون نتائج التعلم محددة جيدًا عند وضع قائمة تعلم الطلاب .
- يجب توضيح وبشكل واضح مصطلحات موجزة للمهارات المحددة التي يجب أن يكون الطلاب قادرين على إظهارها وإنتاجها ومعرفة نتيجة لمفهوم منهج البرنامج الدراسي
- يجب ان يمارس الطلاب الذين يكملون درجة البكالوريوس او الليسانس ممارسة جيدة في مجال المهارات ذات الصلة .
- يجب أن تكون نتائج التعلم واقعية ، و من المهم التأكد من أن النتائج قابلة للتحقيق. والنتائج بحاجة إلى المراجعة في ضوء قدرة الطلاب ومستوياتهم التنموية ومجموعات مهاراتهم الأولية والوقت المتاح للحصول على المزيد من المهارات ، و. يجب أن تكون أيضًا متوافقة مع ما يتم تدريسه .

- يجب أن تعتمد نتائج التعلم على الأفعال النشطة في زمن المستقبل. من المهم أن تكون النتائج المذكورة في زمن المستقبل من حيث ما يجب أن يكون الطلاب قادرين على القيام به كنتيجة للتعلم. على سبيل المثال مخرجات التعلم تظهر الطلاب ذوي الكفاءة من حيث الأداء الفعلي للطلاب بدلا من ما سيتمكنون تحقيقه عند الانتهاء من البرنامج.
- يجب أن تكون نتائج التعلم أيضًا نشطة ويمكن ملاحظتها بحيث يمكن قياسها
- يجب أن يكون هناك عدد كافٍ من نتائج التعلم. بحيث تشمل ما بين ثلاثة إلى خمسة
- نتائج التعلم في خطة التقييم الخاصة. تعطى معلومات كافية للقيام بها ، ويجب أن تتوافق نتائج التعلم مع منهج البرنامج و النتائج التي تم تطويرها في الخطة الدراسية .
- يجب أن تكون متسقة مع أهداف المقررات للبرنامج الذي يتم تدريسهم فيه. هذا أمر بالغ الأهمية في تفسير نتائج التقييم الخاصة .
- يجب أن تكون نتائج التعلم بسيطة وليست مركبة بمعنى أن تكون النتائج المذكورة في خطة الدراسة واضحة وبسيطة.مع تجنب استخدام العبارات المجمعمة أو المركبة التي تجمع عناصر نتيجتين أو أكثر في بيان واحد.
- يجب ان يكون الطالب قادرا على تحليل البيانات وتفسيرها لإنتاج استنتاجات ذات مغزى. و يجب أن تركز نتائج التعلم على مخرجات التعلم وليس على عملية التعلم. بمعنى يجب ذكر النتائج من حيث أداء الطلاب المتوقع وليس على ما ينوي المعلمين الجامعيين القيام به أثناء ويجب أن يكون التركيز على الطلاب وما يجب أن يكونوا قادرين على إظهاره أو إنتاجه .

إجراءات البحث

: اولا : العينة

تكونت عينة البحث من 93 عضوا من اعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين بالقاهرة جامعة الأزهر موزعين على النحو الاتي (32 استاذ ، 25 استاذ مساعد 36 مدرس .

: ثانيا : الادوات :

مقياس الكفاءة الأكاديمية والشخصية :

تم اعداد مقياسي الكفاءة الأكاديمية والشخصية في ضوء الاطلاع على التعريفات المحددة لمفهوم الكفاءة الأكاديمية والشخصية ، والاطلاع على الدراسات والأبحاث السابقة ذات العلاقة ، والاستفادة من بعض المقاييس المعدة لقياس الكفاءة الأكاديمية الشخصية لمعلمي الجامعة من أمثال :

(Schwarzer, R., & Jerusalem, M. 1995). (John G. et al, (2013) (.Tschannen-, M., & Hoy, A. 2001). (Celik, S. 2011).

وكان من نتيجة هذه الخطوة :

تحديد مفهوم الكفاءة الأكاديمية الذي تمثل في قياس الكفاءة الأكاديمية كما تتضح في امتلاك المعلم الجامعي المعرفة العلمية التي تعينه على إدارة تعلم طلابه بما في ذلك القدرة على فهمهم ، وإنشاء تصميم التعلم ، وتنفيذه ، و تقييم نتائجه ، و الوصول بهم لتحقيق إمكاناتهم ليكون لديهم العديد من المعارف والمهارات التي تعينهم في تعلمهم

إعداد مقياس الكفاءة الأكاديمية والشخصية في صورته الأولية

بلغت عبارات المقياس 30 عبارة لقياس الكفاءة الأكاديمية و30 عبارة لقياس الكفاءة الشخصية تم اعدادهم في صورة تقرير ذاتي يجيب عليها الطالب في ظل ثلاثة اختيارات دائما - أحيانا - أبدا

صدق وثبات مقياس الكفاءة الأكاديمية والشخصية:

أولا الصدق :

صدق المفردات :

تم حساب صدق المفردات من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة المفردة ودرجة البُعد الذي تنتهي إليه بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عدد أفرادها (50) فردا من نفس مجتمع البحث، وذلك بعد حذف درجة المفردة ، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (1)

معاملات الارتباط بين درجة المفردة ودرجة البُعد الذي تنتهي إليه (ن=50)

| الكفاءة الشخصية | | الكفاءة الأكاديمية | |
|-----------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| رقم الارتباط | معامل الارتباط رقم العبارة | معامل الارتباط رقم العبارة | معامل الارتباط رقم العبارة |
| .502** | 31 | .691** | 21 |
| .589** | 32 | .581** | 22 |
| .654** | 33 | .518** | 23 |
| .521** | 34 | .571** | 24 |
| .705** | 35 | .675** | 25 |
| .633** | 36 | .588** | 26 |
| .695** | 37 | .645** | 27 |
| .657** | 38 | .591** | 28 |
| .599** | 39 | .701** | 29 |
| .654** | 40 | .601** | 30 |

** دال عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول السابق ما يلي أن معاملات الارتباط بين درجة المفردة ودرجة البُعد الذي تنتهي إليه بعد حذف درجة المفردة دالة إحصائيا عند مستوى 0.01 : مما يشير إلى صدق المقياس.

كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة البُعد والدرجة الكلية للمقياس ، والجدول الآتي يوضح ذلك .

جدول (2)

معاملات الارتباط بين درجة البُعد والدرجة الكلية للمقياس

| البُعد | الكفاءة الأكاديمية | الكفاءة الشخصية |
|--------------------|--------------------|-----------------|
| الكفاءة الأكاديمية | - | |
| الكفاءة الشخصية | .684** | - |
| الدرجة الكلية | .628** | .670** |

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة البُعد والدرجة الكلية للمقياس ، وكذلك بين الأبعاد بعضها البعض دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 : مما يشير إلى صدق المقياس.

ثانياً : الثبات :

تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ ، والجدول الآتي يوضح ذلك

جدول (3)

معاملات الثبات لبُعدي المقياس والدرجة الكلية

| البُعد | معامل ألفا كرونباخ للثبات |
|--------------------|---------------------------|
| الكفاءة الأكاديمية | .714 |
| الكفاءة الشخصية | .722 |
| الدرجة الكلية | .795 |

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات لكل من بُعدي المقياس والدرجة الكلية بلغت على الترتيب (0.714 – 0.722 – 0.795) وهي معاملات ثبات مرتفعة مما يشير إلى ثبات المقياس.

النتائج

تحقيقاً لهدف البحث والاجابة على تساؤلاته تم معالجة البيانات احصائياً بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية للتعرف على الكفاءات الأكاديمية والشخصية للمعلم الجامعي الداعمة لنواتج التعلم لدى طلابه ، و معرفة مستوى كل من الكفاءة الأكاديمية والشخصية للمعلم الجامعي الداعمة لنواتج تعلم طلابه تم استخدام اختبار (ت) لمجموعة واحدة لمعرفة الفرق بين المتوسط الفعلي والمتوسط الافتراضي ، وكذلك لمعرفة الفروق في الكفاءة الأكاديمية والشخصية للمعلم الجامعي الداعمة لنواتج تعلم طلابه باختلاف الدرجة العلمية تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه .

وفيما يلي وصفا للنتائج:

السؤال الأول: ما الكفاءات الأكاديمية والشخصية للمعلم الجامعي الداعمة لنواتج تعلم طلابه؟ للتعرف على الكفاءات الأكاديمية والشخصية للمعلم الجامعي الداعم لنواتج تعلم طلابه، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المقياس وتحديد درجة تحققها، وذلك بالنسبة لكل من الكفاءة الأكاديمية والكفاءة الشخصية، وفيما يلي عرض يوضح ذلك.

أولاً: الكفاءات الأكاديمية:

جدول (4)

نتائج استجابات أفراد العينة الكلية حول البعد الأول والمتعلق بالكفاءات الأكاديمية للمعلم الجامعي

| م | العبارة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | درجة الأهمية |
|----|--|-----------------|-------------------|---------|--------------|
| 11 | اجعل الطلاب ينتهون جيداً خلال كل محاضرة أقوم بها. | 2.935 | 0.247 | 1 | كبيرة |
| 12 | احرص على جعل الطلاب يعتقدون أن بإمكانهم القيام بعمل جيد. | 2.914 | 0.282 | 2 | كبيرة |
| 14 | احرص علي جعل الطلاب يتمسكون بأهدافهم والعمل على تحقيقها. | 2.903 | 0.297 | 3 | كبيرة |
| 3 | احرص علي جعل الطلاب يعتقدون أنهم قادرين على الأداء الجيد. | 2.860 | 0.406 | 4 | كبيرة |
| 7 | أشجع الطلاب عندما يكون هناك أشياء مثيرة للاهتمام للقيام بها. | 2.860 | 0.243 | 5 | كبيرة |
| 19 | أركز على إكساب الطلاب المعارف والمعلومات التي تبقى جزءاً من حياتهم خارج الجامعة. | 2.860 | 0.349 | 6 | كبيرة |
| 6 | ابذل جهداً لمساعدة الطلاب على تقدير قيمة التعلم. | 2.849 | 0.360 | 7 | كبيرة |
| 5 | أوجه الطلاب بأن يكونوا قادرين على التعبير عن آرائهم عندما يختلف معهم أحد. | 2.828 | 0.379 | 8 | كبيرة |
| 18 | أدعم الطلاب لأداء المهام بصورة جماعية. | 2.806 | 0.397 | 9 | كبيرة |

| | | | | | |
|-------|----|-------|-------|--|----|
| كبيرة | 10 | 0.405 | 2.796 | احرص على أن يكتسب الطلاب المهارات لتحديد وصياغة وحل المشكلات. | 16 |
| كبيرة | 11 | 0.439 | 2.785 | أشجع الطلاب على التفكير النقدي. | 8 |
| كبيرة | 12 | 0.434 | 2.753 | اعمل على تحفيز الطلاب الذين يظهرون انخفاضاً دراسياً. | 1 |
| كبيرة | 13 | 0.427 | 2.742 | أشجع الطلاب علي إجراء التقييمات المستمرة لأنفسهم للتعرف علي مستواهم الأكاديمي. | 2 |
| كبيرة | 14 | 0.464 | 2.742 | أستطيع جعل الطلاب يواجهون المشكلات الصعبة بجدية. | 13 |
| كبيرة | 15 | 0.487 | 2.742 | احرص أن يكون لدى الطلاب توقعات عالية عن أنفسهم. | 17 |
| كبيرة | 16 | 0.446 | 2.731 | لدى القدرة على جعل الطلاب يستطيعون صياغة وإدارة المشاريع البحثية. | 9 |
| كبيرة | 17 | 0.456 | 2.710 | اجعل الطلاب قادرين على الرد لأي أسئلة توجه إليهم. | 4 |
| كبيرة | 18 | 0.474 | 2.667 | أوجه الطلاب القيام بالعديد من الأشياء التي يستمتعون بها. | 20 |
| كبيرة | 19 | 0.559 | 2.570 | اجعل الطلاب ينفذون استراتيجيات متنوعة أثناء تعلمهم. | 10 |
| كبيرة | 20 | 0.521 | 2.559 | لدى القدرة على جعل الطلاب يستطيعون التعامل بكفاءة مع الأحداث غير المتوقعة. | 15 |
| كبيرة | | 0.411 | 2.781 | المتوسط العام لعبارات البُعد | |

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

أن درجة أهمية بُعد الكفاءة الأكاديمية كان بدرجة كبيرة : حيث كان المتوسط العام لعبارات البُعد (2.781) بانحراف معياري (0.411) ، كما كانت درجة أهمية جميع عبارات البُعد بدرجة كبيرة ، ويمكن ترتيب أكثر العبارات أهمية في ضوء المتوسط الحسابي للعبارات على النحو الآتي :

- اجعل الطلاب ينتبهون جيداً خلال كل محاضرة أقوم بها.
- احرص على جعل الطلاب يعتقدون أن بإمكانهم القيام بعمل جيد.
- احرص علي جعل الطلاب يتمسكون بأهدافهم والعمل على تحقيقها.
- احرص علي جعل الطلاب يعتقدون أنهم قادرين على الأداء الجيد.

- أشجج الطلاب عندما يكون هناك أشياء مثيرة للاهتمام للقيام بها.
- أركز على إكساب الطلاب المعارف والمعلومات التي تبقى جزءاً من حياتهم خارج الجامعة.
- ابذل جهداً لمساعدة الطلاب على تقدير قيمة التعلم.
- أوجه الطلاب بأن يكونوا قادرين على التعبير عن آرائهم عندما يختلف معهم أحد.
- أدمج الطلاب لأداء المهام بصورة جماعية.
- احرص على أن يكتسب الطلاب المهارات لتحديد وصياغة وحل المشكلات.

ثانياً: الكفاءات الشخصية

جدول (5)

نتائج استجابات أفراد العينة الكلية حول البُعد الثاني والمتعلق بالكفاءات الشخصية للمعلم الجامعي

| م | العبرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | درجة الأهمية |
|----|---|-----------------|-------------------|---------|--------------|
| 25 | اجعل الطلاب جريئين عند مواجهة أي موقف . | 2.925 | 0.265 | 1 | كبيرة |
| 38 | احرص على اكساب الطلاب مهارة التعامل مع الآخرين . | 2.903 | 0.297 | 2 | كبيرة |
| 32 | اكون على استعداد دائم لمساندة الطلاب . | 2.892 | 0.311 | 3 | كبيرة |
| 22 | اجعل الطلاب لديهم الحماس عندما يريدون التحدث . | 2.882 | 0.325 | 4 | كبيرة |
| 24 | اعمل على توجيه الطلاب يقاومون الرغبة في التصرف على عجل عندما يكونون تحت ضغط . | 2.871 | 0.368 | 5 | كبيرة |
| 37 | اعمل على اكساب الطلاب مهارات استخدام الاتصال الشفوي والكتابي . | 2.860 | 0.349 | 6 | كبيرة |
| 33 | احرص على ان تكون قاعه المحاضرات فيها روح الدعابة . | 2.839 | 0.370 | 7 | كبيرة |
| 29 | لدى القدرة على جعل الطلاب يستطيعون التصرف في المواقف الجديدة . | 2.828 | 0.433 | 8 | كبيرة |
| 21 | استطيع جعل الطلاب يتحكمون في | 2.817 | 0.389 | 9 | كبيرة |

| م | العبرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | درجة الأهمية |
|----|---|-----------------|-------------------|---------|--------------|
| | مشاعرهم داخل قاعة الدراسة . | | | | |
| 23 | لدى القدرة لجعل الطلاب لا ينتابهم القلق عند قيامهم بالأشياء . | 2.817 | 0.389 | 10 | كبيرة |
| 40 | لدى القدرة على جعل الطلاب يعملون في السياقات الدولية . | 2.806 | 0.397 | 11 | كبيرة |
| 27 | اعمل على جعل الطلاب ان يكون لديهم المسؤولية الاجتماعية . | 2.785 | 0.439 | 12 | كبيرة |
| 28 | اواصل باستمرار ان يكون لدى الطلاب الالتزام الأخلاقي . | 2.785 | 0.439 | 13 | كبيرة |
| 36 | اعمل على جعل الطلاب يعملون كشركاء في المجتمع . | 2.774 | 0.420 | 14 | كبيرة |
| 34 | اكون صبورا مع الطلاب المتكاسلين علميا . | 2.753 | 0.434 | 15 | كبيرة |
| 30 | اعمل على ان يكون الطلاب اعضاء مشاركين في المجتمع . | 2.742 | 0.464 | 16 | كبيرة |
| 35 | لدى القدرة على جعل الطلاب يعملون بشكل مستقل علميا وحياتيا . | 2.710 | 0.480 | 17 | كبيرة |
| 39 | اعمل على جعل الطلاب يعملون كأعضاء في تخصصاتهم المهنية . | 2.710 | 0.480 | 18 | كبيرة |
| 31 | احرص على ان اكون ودودا مع الطلاب . | 2.688 | 0.466 | 19 | كبيرة |
| 26 | احرص على جعل الطلاب يحترمون التنوع البيئي والثقافي . | 2.602 | 0.534 | 20 | كبيرة |
| | المتوسط العام لعبارات البُعد | 2.799 | 0.434 | | كبيرة |

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أن درجة أهمية بُعد الكفاءة الشخصية كان بدرجة كبيرة ؛ حيث كان المتوسط العام لعبارات البُعد (2.799) بانحراف معياري (0.434) ، كما كانت درجة أهمية جميع عبارات البُعد بدرجة كبيرة ، ويمكن ترتيب أهم الكفاءات الشخصية للمعلم الجامعي في ضوء المتوسط الحسابي للعبارات على النحو الآتي :

- اجعل الطلاب جريئين عند مواجهة أي موقف .
- احرص على اكساب الطلاب مهارة التعامل مع الآخرين .
- اكون على استعداد دائم لمساندة الطلاب .

- اجعل الطلاب لديهم الحماس عندما يريدون التحدث .
 - اعمل على توجيه الطلاب يقاومون الرغبة في التصرف على عجل عندما يكونون تحت ضغط .
 - اعمل على اكساب الطلاب مهارات استخدام الاتصال الشفوي والكتابي .
 - احرص على ان تكون قاعه المحاضرات فيها روح الدعابة .
 - لدى القدرة على جعل الطلاب يستطيعون التصرف في المواقف الجديدة .
 - استطيع جعل الطلاب يتحكمون في مشاعرهم داخل قاعة الدراسة .
 - لدى القدرة لجعل الطلاب لا ينتابهم القلق عند قيامهم بالأشياء .
- كما تم حساب الأهمية النسبية لكل من الكفاءة الأكاديمية والشخصية لكل للدرجات العلمية المختلفة (مدرس – استاذ مساعد – أستاذ) لمعرفة درجة تحقق كل منها في ضوء متغير الدرجة العلمية . والجدول الآتي يوضح ذلك.
- جدول (6)

الأهمية النسبية للكفاءة الأكاديمية والشخصية في ضوء متغير الدرجة العلمية

| أستاذ | | أستاذ مساعد | | مدرس | | البُعد |
|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|--------------------|
| الأهمية النسبية % | المتوسط الحسابي | الأهمية النسبية % | المتوسط الحسابي | الأهمية النسبية % | المتوسط الحسابي | |
| 93.96 | 56.375 | 89.13 | 53.480 | 81.99 | 49.194 | الكفاءة الأكاديمية |
| 99.01 | 59.406 | 95.60 | 57.360 | 86.67 | 52.000 | الكفاءة الشخصية |
| 96.48 | 115.781 | 92.37 | 110.840 | 84.33 | 101.194 | الدرجة الكلية |

يتضح من الجدول السابق أن الأهمية النسبية لكل من الكفاءة الأكاديمية والشخصية والدرجة الكلية تراوحت ما بين (81.99% - 84.33%) لدى مجموعة المدرسين ، (89.13% ، 92.37%) لدى مجموعة الأساتذة المساعدين ، (93.96% - 96.48%) لدى الأساتذة ، وتشير هذه النتيجة إلى اختلاف الكفاءة الأكاديمية والشخصية باختلاف الدرجة العلمية لصالح الدرجة العلمية الأعلى ، الأمر الذي يدعو إلى الاهتمام بتحسين الكفاءات الأكاديمية والشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس من المدرسين.

السؤال الثاني : ما مستوى الكفاءة الأكاديمية والشخصية للمعلم الجامعي الداعمة لنواتج تعلم طلابه؟

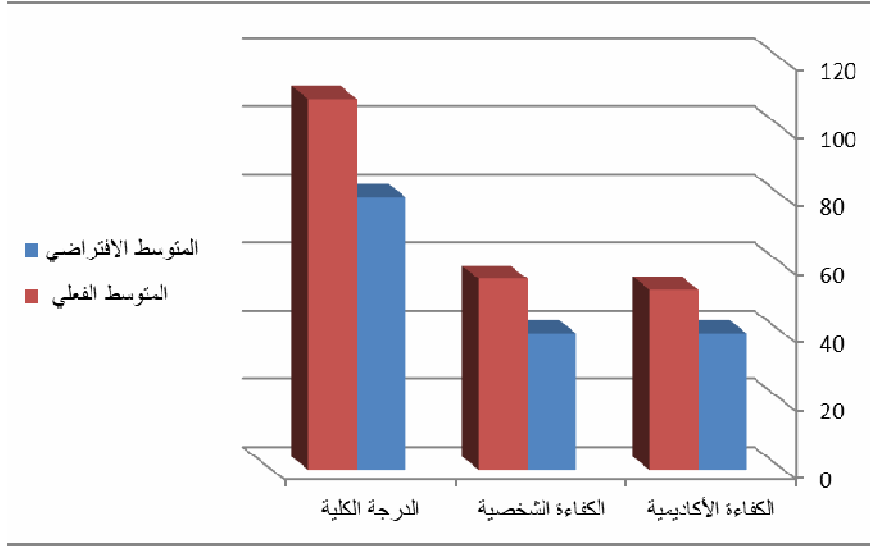
لمعرفة مستوى كل من الكفاءة الأكاديمية والشخصية للمعلم الجامعي الداعمة لنواتج تعلم طلابه تم استخدام اختبار (ت) لمجموعة واحدة لمعرفة الفرق بين المتوسط الفعلي والمتوسط الافتراضي ، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (7)

قيمة "ت" لمعرفة الفرق بين المتوسط الفعلي والمتوسط الافتراضي للكفاءة الأكاديمية والشخصية (ن = 93)

| البُعد | عدد العبارات | المتوسط الافتراضي | المتوسط الفعلي | الانحراف المعياري | متوسط الفرق | قيمة "ت" | مستوى الدلالة |
|--------------------|--------------|-------------------|----------------|-------------------|-------------|----------|---------------|
| الكفاءة الأكاديمية | 20 | 40 | 52.817 | 3.816 | 12.817 | 32.389 | 0.01 |
| الكفاءة الشخصية | 20 | 40 | 55.989 | 4.389 | 15.989 | 35.125 | 0.01 |
| الدرجة الكلية | 40 | 80 | 108.806 | 7.627 | 28.806 | 36.421 | 0.01 |

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" لمعرفة الفرق بين المتوسط الافتراضي والمتوسط الفعلي لكل من الكفاءة الأكاديمية والشخصية والدرجة الكلية بلغت على الترتيب (32.389 - 35.125 - 36.421) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 ؛ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الافتراضي والمتوسط الفعلي لدرجات أفراد العينة على مقياس الكفاءة الأكاديمية والشخصية للمعلم الجامعي ، وتعزى هذه الفروق لصالح المتوسط الأعلى وهو المتوسط الفعلي ؛ مما يشير إلى ارتفاع مستوى الكفاءة الأكاديمية والشخصية لدى عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس ، والشكل البياني الآتي يوضح المتوسطين الافتراضي والفعلي للكفاءة الأكاديمية والشخصية والدرجة الكلية.



شكل (1) المتوسطان الافتراضي والفعلي للكفاءة الأكاديمية والشخصية والدرجة الكلية

يتضح من الشكل السابق ارتفاع المتوسط الفعلي عن المتوسط الافتراضي لكل من الكفاءة الأكاديمية والشخصية والدرجة الكلية ؛ مما يشير إلى ارتفاع مستوى الكفاءة الأكاديمية والشخصية لدى عينة البحث.

ويمكن تفسير النتيجة التي تقضى بارتفاع مستوى الكفاءة الأكاديمية والشخصية ، وان درجة أهميتها كانت كبيرة في ضوء ما يلي :

- حرص اعضاء هيئة التدريس على القيام بالمهام الأكاديمية والانشطة التعليمية التي تساهم في جعل جامعتهم فاعلة ومؤثرة في خدمة العملية التعليمية والمجتمع ، وقد أكد على ذلك في دراسته (Archer,A & Hughes,2011)

- تأكيد المعلمين الجامعيين بما لديهم من كفاءات ممارسة الانماط السلوكية الأكاديمية والشخصية ذات الأهمية والمؤثرة على نواتج التعلم لدى طلابهم ، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (Enqa,2009)

- ان معلمى الجامعة لديهم يقين بان عمل معلم الجامعة عمل شاق يتطلب كفاءات أكاديمية وشخصية لذلك فانهم يعملون باستمرار على تنميتها ، ويعملون كذلك على تطويرهم الذاتي مما ينعكس ذلك على نواتج تعلم طلابهم .

- شعور معلمى الجامعة واتجاهاتهم الايجابية نحو ادارتهم وجامعتهم وزملاءهم يجعل ذلك لديهم مسؤولية كبيرة بحيث يؤدون بصورة افضل ، ويخافون من ابداء صورتهم المهنية فيجعلهم ذلك يطلعون على كل ما هو جديد من معارف ومعلومات تتصل بعملهم . لعل ذلك قد يكون تفسيراً مقبولاً للتوصل الى هذه النتيجة التي تقضى بارتفاع مستوى الكفاءة الأكاديمية

والشخصية لدى عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس (المدرسون – الاساتذه المساعدون – الاساتذه) .

- تحسين علاقات الطلاب مع المعلمين له آثار مهمة وإيجابية وطويلة الأمد على التنمية الأكاديمية والاجتماعية للطلاب. لن يؤدي مجرد تحسين علاقات الطلاب مع معلمهم إلى تحقيق مكاسب في الإنجاز. ومع ذلك فإن هؤلاء الطلاب الذين لديهم علاقات وثيقة وإيجابية وداعمة مع معلمهم سيحققون مستويات أعلى من الإنجاز من الطلاب الذين لديهم صراع أكبر في علاقاتهم

- ان وجود علاقات قوية بين الطلاب ومعلمهم ، ويتحدثون معهم بشكل متكرر ، ويتلقون المزيد من التوجيهات البناءة والثناء بدلاً من مجرد النقد. من المرجح أن يثق الطلاب بمعلمهم أكثر ، ويظهرون المزيد من المشاركة في التعلم ، ويتصرفون بشكل أفضل في قاعة المحاضرات ، ويحققون مستويات أعلى من الناحية الأكاديمية ..

- تجذب العلاقات الإيجابية بين المعلم و الطلاب في عملية التعلم وتعزز رغبتهم في التعلم بافتراض أن محتوى المادة الدراسية جذابة ومناسبة للعمر ومتوافقة جيداً مع مهارات الطالب

السؤال الثالث : هل تختلف الكفاءة الأكاديمية والشخصية للمعلم الجامعي الداعمة لنواتج تعلم طلابه باختلاف الدرجة العلمية؟

لمعرفة الفروق في الكفاءة الأكاديمية والشخصية للمعلم الجامعي الداعمة لنواتج تعلم طلابه باختلاف الدرجة العلمية تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه ، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (8)

قيمة "ف" لمعرفة الفروق في الكفاءة الأكاديمية والشخصية للمعلم الجامعي في ضوء متغير الدرجة العلمية

| مستوى الدلالة | قيمة "ف" | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين | البعد |
|---------------|----------|----------------|--------------|----------------|----------------|--------------------|
| 0.01 | 88.580 | 444.257 | 2 | 888.514 | بين المجموعات | الكفاءة الأكاديمية |
| | | 5.015 | 90 | 451.379 | داخل المجموعات | |
| | | | 92 | 1339.892 | المجموع | |
| 0.01 | 57.356 | 496.755 | 2 | 993.510 | بين المجموعات | الكفاءة الشخصية |
| | | 8.661 | 90 | 779.479 | داخل المجموعات | |
| | | | 92 | 1772.989 | المجموع | |
| 0.01 | 104.933 | 1873.024 | 2 | 3746.048 | بين المجموعات | الدرجة الكلية |
| | | 17.850 | 90 | 1606.468 | داخل المجموعات | |
| | | | 92 | 5352.516 | المجموع | |



يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" لمعرفة الفروق في كل من الكفاءة الأكاديمية والشخصية والدرجة الكلية في ضوء متغير الدرجة العلمية بلغت على الترتيب (88.580 - 57.356 - 104.933) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى 0.01؛ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الكفاءة الأكاديمية والشخصية والدرجة الكلية ترجع إلى متغير الدرجة العلمية (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ).

ولمعرفة اتجاه الفروق في كل من الكفاءة الأكاديمية والشخصية والدرجة الكلية في ضوء متغير الدرجة العلمية تم استخدام اختبار شيفيه، والجدول الآتي يوضح ذلك.

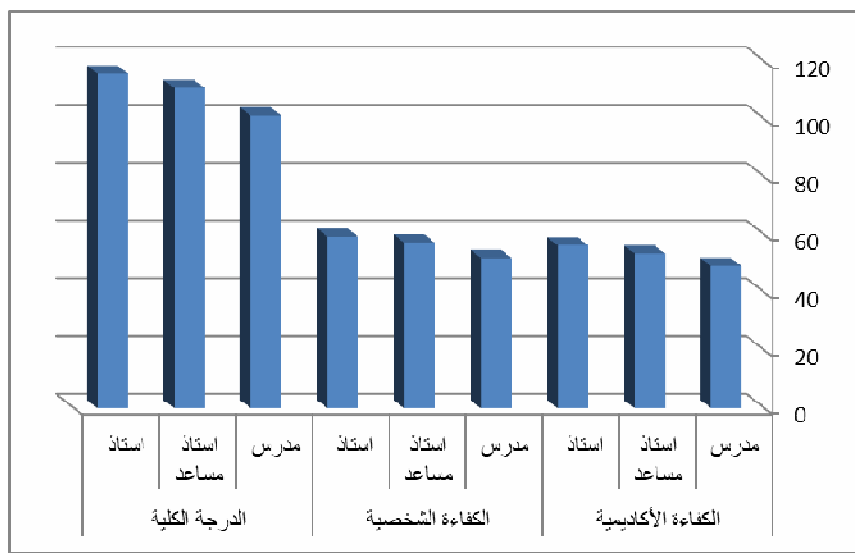
جدول (9)

نتائج اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق في كل من الكفاءة الأكاديمية والشخصية والدرجة الكلية في ضوء متغير الدرجة العلمية

| البُعد | المجموعة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مدرس | استاذ مساعد | استاذ |
|--------------------|-------------|-----------------|-------------------|------|-------------|---------|
| الكفاءة الأكاديمية | مدرس | 49.194 | 3.302 | - | 4.285* | 7.180* |
| | استاذ مساعد | 53.480 | 1.327 | - | - | 2.895* |
| | استاذ | 56.375 | 0.942 | - | - | - |
| الكفاءة الشخصية | مدرس | 52.000 | 4.440 | - | 5.360* | 7.406* |
| | استاذ مساعد | 57.360 | 1.705 | - | - | 2.046* |
| | استاذ | 59.406 | 0.798 | - | - | - |
| الدرجة الكلية | مدرس | 101.194 | 6.520 | - | 9.645* | 14.586* |
| | استاذ مساعد | 110.840 | 1.546 | - | - | 4.941* |
| | استاذ | 115.781 | 1.408 | - | - | - |

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أن نتائج اختبار شيفيه دالة إحصائياً عند مستوى 0.05؛ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الكفاءة الأكاديمية والشخصية والدرجة الكلية ترجع إلى متغير الدرجة العلمية، وتعزى هذه الفروق لصالح المجموعة الأعلى متوسط حسابي وهي مجموعة الدرجة العلمية الأعلى (درجة أستاذ)؛ حيث كان المتوسط الحسابي لها أعلى من المجموعتين الأخرتين، وذلك في الكفاءة الأكاديمية والشخصية والدرجة الكلية، والشكل البياني الآتي يوضح المتوسطات الحسابية للمجموعات الثلاثة.



شكل (2) المتوسط الحسابي للدرجات العلمية المختلفة على مقياس الكفاءة الأكاديمية والشخصية

يتضح من الشكل السابق ارتفاع المتوسط الحسابي لمجموعة (الأستاذ) عن كل من مجموع (الأستاذ المساعد والمدرس) وذلك في كل من الكفاءة الأكاديمية والشخصية والدرجة الكلية ، وهذا يعد مؤشرا على اختلاف الكفاءة الأكاديمية والشخصية للمعلم الجامعي باختلاف الدرجة العلمية.

وبناء على النتيجة التي تم التوصل إليها والتي تشير إلى اختلاف مستوى الكفاءة الأكاديمية والشخصية باختلاف الدرجة العلمية لصالح الدرجة العلمية الأعلى (أستاذ) يمكن تفسير ذلك على النحو الآتي :

- وجود اختلافات في الأداء المهني لدى أفراد عينة البحث المختارة ، وكذلك وجود اختلافات في الكفاءة المعرفية والشخصية حيث تبين من الدراسات وجود ارتباط وثيق بين الأداء المهني والقدرات المعرفية والشخصية .

- ما أكدت عليه نتائج الدراسات والأبحاث السابقة من أن من العوامل التي تعمل على تسهيل الأداء المهني التنظيم الإداري لمكان العمل ، وتوفير بيئة عمل مناسبة تسهم في جعل العملية التعليمية ممكنة وبدرجة ميسرة لتحقيق الأداء المهني الذي ينعكس بدوره على نواتج التعلم لدى الطلاب . ويتفق ذلك مع نتيجة دراسة . (Stark, Korenstein, dan Karani. (2008))

- أن اختلاف مستوى الكفاءة الأكاديمية والشخصية لدى معلمى الجامعة لصالح الدرجة العلمية الأعلى (أستاذ) قد يرجع ذلك إلى تأثير الخبرة المعرفية حيث تبين أن لها أثرا على الأداء المهني ، فقد وجدت علاقة بين تجارب العمل مع أداء المهني واكتساب الأفراد كفاءات معرفية ومهارات شخصية تجعلهم يتعاملون مع طلابهم أكاديميا وشخصيا بصورة تجعل طلابهم يقبلون

على عملية التعلم بايجابية . لعل ذلك قد يكون تفسيراً مقبولاً في ارتفاع مستوى الاساتذة مقارنة بالدرجات العلمية (استاذ مساعد – مدرس) وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة

(Sonnentag, S. dan Frese, M. 2002)

توصيات الكفاءة الأكاديمية والشخصية :

اولاً : يمكن للمعلم الجامعي المهم أن يؤثر على الطلاب بعمق من خلال تحفيز اهتمامهم بالتعلم ، و الحماس والإثارة للمواد التي يقومون بتدريسها. ويوفرون خارطة طريق للطلاب للوصول إلى الأهداف المحددة

ثانياً : وضع توقعات عالية قابلة للتحقيق و تشجيع حب التعلم و التحلي بالمرونة والقدرة على التكيف مع المواقف الجديدة

ثالثاً : التركيز على تعلم المعرفة / المهارات وفقاً للمعايير التي يتم التحقق منها سواء بواسطة المعلمين أو أقران الطلاب

رابعا : ضرورة الانخراط في حوار مع الطلاب لتحقيق عمليات التعلم المطلوبة

خامساً : يجب على المعلم الجامعي ان يكون قادر على تقديم الدعم الأكاديمي والوجداني للطلاب لتنفيذ مهام التعلم و مراعاة الخصائص الفردية للطلاب بما في ذلك أسلوب التعلم ، واحتياجات التعلم مع الأخذ في الاعتبار الأطر التي وضعها البرنامج و أهداف المرحلة وسياسة التقييم .

سادساً : القدرة على تحويل محتوى الموضوعات الدراسية إلى أنشطة تعليمية (مهام التعلم ، القدرة على تغيير أساليب العمل حسب حالة التعلم ، القدرة على الانخراط في حوار مع الطلاب لتعزيز عملية التعلم

سابعاً : ان يقدم المعلم الجامعي المساعدة والدعم المناسبين للطلاب حتى يتمكنوا من التعلم بحيث يشمل ذلك الموضوعية و المزيد من الدعم الشخصي ، سواء كان فردياً أو جماعياً

ثامناً : أن يلعب المعلم الجامعي مجموعة متنوعة من الأدوار ليكونوا قادرين على تقديم الدعم لأنشطة التعلم المختلفة والتوجيه الذاتي .

References

- Archer, A. L., & Hughes, C. A. (2011). *Explicit instruction: Efficient and effective teaching*. New York, NY: Guilford Publications.
- Aslan, A. E. & Kirikkanat, B. (2013). Achievement and Motivation: A Different Perspective on Familiar Concepts. 4th International Conference of New Horizons in Education. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 106(2013), 308–316.
- Attakorn, K., Tayut, T., Pisitthawat, K., & Kanokorn, S. (2014). Soft skills of new teachers in the secondary schools of Khon Kaen Secondary Educational Service Area 25, Thailand. *Procedia— Social and Behavioral Sciences*, 112, 1010–1013.
- Babu, S., & Mendro, R. (2003). Teacher accountability: HLM-based teacher effectiveness indices in the investigation of teacher effects on student achievement in a state assessment program. Presented at the annual meeting of the American Educational Research Association (AERA), Chicago, IL, April
- Biggs, J. (2003). Teaching for Quality Learning at University. *The Society for Research into Higher Education*. (4).
- Blašková, M. & Blaško, R. (2013). Motivation of University Teachers and Its Connections. *Human Resources Management and Ergonomics*, VII(2), 6–21.
- Blašková, M. & Blaško, R. (2012). Dimenzie a atribúty kvality vysokoškolského učiteľa [Dimensions and attributes of the university teacher quality]. *Human Potential Management in a Company*. Banská Bystrica: University of Matej Bel, 32–43.
- Blašková, M. Rozvoj (2011)..udského potenciálu. Motivovanie, komunikovanie, harmonizovanie a rozhodovanie [Human Potential Development. Motivation, Communication, Harmonisation and Decision Making]. Žilina: EDIS – Publishing of University of Žilina.
- Boud, D. (2002). Assessment. Seminar given on Assessment at the University of Glasgow's Centre for Research in Higher Education. 10 February 2002.
- Černotová, M. (2005). *Ako komunikovať so žiakmi*. Prešov: Methodical-pedagogical Centre in Prešov



- Clark, R. & Andrews, J. (2010). Promoting Scholarship – The Way Forward: Learning & Teaching Research in a Complex Environment – A Typology. Learning & Teaching Research Team, CLIPP, Aston University.
- Cornelius-White, J. (2007). Learner-centered teacher-student relationships are effective: A meta-analysis. Review of educational research, 77(1), 113–143.
- Decký, M. (2013). Tvorivost' v konvergentnom a divergentnom myslení v edukačnom procese technického, humanitného a umeleckého charakteru. Žilina: University of Žilina, 1-29
- DEQUA. (2012c). Improving quality of university teachers. Evidence from workshop of activity 1.2. Žilina: University of Žilina. May 15, 2012.
- ENQUA. (2009). Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area. Third edition. Helsinki: European Association for Quality Assurance in Higher Education.
- Espedal, B., Gooderham, P. & Evensen, H. (2012). The Impact of Global Leadership Development Programs on Social Networks and Knowledge Sharing in Multinational Enterprises. Human Potential Management and Ergonomics, VI(2), 45-65.
- Ferreira, M., Cardosob, A. P. & Abrantesc, J. L. (2011). Motivation and Relationship of the Student with the School as Factor Involved in the Perceived Learning. International Conference on Education and Educational Psychology. Procedia – Social and Behavioral Sciences, 29, 1707–1714.
- Gibb, S. (2008). Human Resource Development. Process, Practices and Perspectives. Second Edition. New York: Palgrave MacMillan.
- Hartel, .R.W. and E.A. Foegeding (2004): Learning: Objectives, Competencies, or Outcomes, in Journal of Food Science Education, (3) 69 – 70.
- Härtel ,J ,(2004) Intercultural service encounters: An exploratory study of customer Experiences , Volume 11 Number
- Hattie, J., (2009). Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses related to achievement. New York, NY: Routledge.

- HETAC (2006): Explanatory Guidelines on the Direct Application to HETAC for a Named Award, Dublin: Higher Education and Training Awards Council.
- Homolová, E. (2003). Uplatňovanie princípov komunikatívneho vyučovania prostredníctvom učiteľských rol. Banská Bystrica: UMB.
- Hoidn, S. & Kärkkäinen, K. (2014). Promoting Skills for Innovation in Higher Education: A Literature Review on the Effectiveness of Problem based Learning and of Teaching Behaviours. OECD Education Working Papers, No. 100. OECD Publishing. (online) [cit. 2014-01-31]. Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/5k3tsj671226-en>.
- Jackson, P. W. (1990). Life in classrooms. New York, NY: Teachers College Press.
- John G. Sharp , Brian Hemmings , Russell Kay & Carol Callinan (2013) An application of the revised ‘Lecturer Self-Efficacy Questionnaire’: an evidence-based route for initiating transformational change, Journal of Further and Higher Education, 37:5, 643-674.
- Kachaňáková, A., Stachová, K. & Stacho, Z. (2012). Performance Management in the Way towards Advancement of Organization. HumanPotential Management and Ergonomics, VI(1), 30-39.
- Knight, J. (2012). High-impact instruction: A framework for great teaching. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Kraváková, G., Lukáová, J. & Búgelová, T. (2011). Práca a kariéra vysokoškolského učiteľa [Work and Career of the University Teacher]. Košice: Pavol Jozef Šafárik University in Košice.
- Kubeš, M., Spillerová, D. & Kurnický, R. (2004). Manažerské kompetence [Managers’ Competences]. Prague: Grada.
- Leinhardt, G., Mccarthy Young, K., and Merriman, J. (1995) Integrating professional knowledge: The theory of practice and the practice of theory. Learning and Instruction, 5, 401-408.



- Martina Blašková, Rudolf Blaško, Alžbeta Kucharčíková, (2014)
Competences and Competence Model of University Teachers,
Elsevier Procedia - Social and Behavioral Sciences. 159 457 –
467.
- Marzano, R. J., Marzano, J. S., & Pickering, D. (2003). Classroom
management that works: Research-based strategies for every
teacher. Alexandria, VA: Association for Supervision and
Curriculum Development (ASCD).
- Matuska, E. (2012). Human Resource Management System Based on
Competences – SCANIA Case Study. Human Resources
Management and Ergonomics, VI(2), 130–144.
- Quendler, E., Van der Luit, J., Monteleone, M., Aguado, P.,
Pfeiffenscheider, M., Wagner, K. et al. (2013). Sustainable
Development Employers' Perspective. 4th International
Conference of New Horizons in Education. Procedia – Social
and Behavioral Sciences 106(2013), 1063–1085.
- Redding, S. (2014). Personal competency: A framework for building
students' capacity to learn. Philadelphia, PA: Center on
Innovations in Learning. Retrieved from
[http://www.centeril.org/publications/Personal_Competency_F
ramework.pdf](http://www.centeril.org/publications/Personal_Competency_Framework.pdf)
- Roets, A., Van Hiel, A. & Kruglanski, A. W. (2013). When Motivation
Backfires: Optimal Levels of Motivation as a Function of
Cognitive
- Rostášová, M., Čorejová, T. & Chrenková, A. (2012). Creation of
quality assurance in lifelong learning in the Slovak Republic.
In Proceedings of International Conference on Engineering
Education 2012. Turku: Turku University of Applied Sciences,
615-622.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy
scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, Measures in
health psychology: A user's portfolio. Causal and control
beliefs (pp. 35-37).
- Šimonová, I., Poulová, P. & Bílek, M. (2010). Students'
Communication in On-line Courses. In Advanced Educational
Technologies, 87-92. Tunis: WSEAS Press.

-
- Slavík, M. et al. (2012). *Vysokoškolská pedagogika*. Prague: Grada.
- Sonnentag, S. dan Frese, M. (2002). Performance concept and performance theory. dalam Sabine Sonnetag. Eds. (2002). *Psychological management of individual performance*. (New York : John Wiley and Sons).
- Spilková, V. (2011). Development of Student Teachers' Professional Identity through Constructivist Approaches and Self-reflective Techniques. *Orbis Scholae*, 5(2), 117-138.
- Stark, Korenstein, dan Karani. (2008). Impact of a 360-degree Professionalism Assessment on Faculty Comfort and Skills in Feedback Delivery. *J Gen Intern Med*, 23(7):969–72.
- Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing and elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.
- Vašutová, J. et al. (2005). *Vybrané otázky vysokoškolské pedagogiky (pro vzdělavatele učitelů)*. Prague: Charles University.
- Vašutová, J. (2005). Pedagogické vzdělávání vysokoškolských učitelů jako aktuální potřeba. *Aula*, 13(3), 73-78.
- Vidriková, D. (2012). Implementation of the selected methods of the strategic management into private security services. In *Engineering management and competitiveness (EMC 2012)*. Zrenjanin: University of Novi Sad, 97-101.