

دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية ثقافة الحوار من وجهة نظر طلاب الجامعة

أمانى زاهر شحاتة محمد على*
dramanyzaher10@du.edu.eg

ملخص

يهدف هذا البحث إلى التعرف على دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية ثقافة الحوار من وجهة نظر طلاب الجامعة، ولتحقيق هذا الهدف حاولت الباحثة التعرف على ماهية ثقافة الحوار وواقع ممارسة طلاب الجامعة لثقافة الحوار كما حاولت الباحثة الكشف عن الدور الفعلي لأعضاء هيئة التدريس في تنمية ثقافة الحوار لدى طلابهم والكشف عن معوقات تنمية ثقافة الحوار لديهم، اعتمد البحث على منهج المسح الاجتماعي، وتم استخدام أداة الاستبيان وتم تطبيقها إلكترونياً على عينة قوامها (٥٠٠) من طلاب الجامعة من الجنسين ومن مختلف التخصصات العلمية والأدبية، وتوصل البحث إلى معرفة غالبية الطلاب بثقافة الحوار وأسس نجاحها وأن أهمية ممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط تتمثل في إتاحة الفرصة للتعبير عن آرائهم وأفكارهم بشفافية، وأن الطلاب يهتموا بمناقشة عضو هيئة التدريس في موضوعات تتعلق بالمقرر، كما توصل البحث إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس يهتمون بأداب الحوار وآلياته كما أنهم يستخدمون أساليب مختلفة في تنمية ثقافة الحوار، إلا أن هناك البعض من أعضاء هيئة التدريس يميل إلى استخدام طريقة الإلقاء فقط في المحاضرة وهو ما يعد من معوقات ممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط في كثير من الأحيان.

الكلمات المفتاحية: ثقافة الحوار ، أعضاء هيئة التدريس.

* مدرس بقسم الاجتماع - كلية الآداب - جامعة دمياط.

المقدمة:

العلماء ثروة حقيقية يمتلكها المجتمع المصري وهم يمثلون الطاقة الذهنية والقدرة الفكرية للمجتمع، ومصدر للمعلومات والابتكارات وعنصر حيوي وقادر على المشاركة الإيجابية بالفكر والرأي البناء، وهم أحد دعائم الإنتاج الفكري والثقافي بالمجتمع ولديهم الخبرات والمهارات البشرية التي يحتاجها المجتمع من أجل السعي نحو التطوير والإنجاز الذي يعود علي المجتمع بالاستفادة والمنفعة وتحقيق أهدافه (حمزة الجبالي، ٢٠١٦، ص ٨)، فأعضاء هيئة التدريس بمثابة الكنز الثمين للمجتمعات البشرية، فمهما كانت مقومات الموارد الأخرى متاحة فإن استخدامها أو هدرها يتوقف على طبيعة العنصر البشري الموجود به وقدرته العلمية والفكرية على استخدامها فهم أساس التقدم والرخاء الاقتصادي والاجتماعي لقدرتهم على تسخير طاقاتهم الذهنية والفكرية والجسدية للارتقاء بالمجتمع. (نزار عوني، ٢٠١٥، ص ١١٢)

ويعد أعضاء هيئة التدريس أيضا عنصر هام ومورد مؤثر في المجتمع نتيجة قدرتهم على استيعاب المفاهيم والأفكار الجديدة التي تمكن المجتمع من استغلال الفرص المتاحة والمقدمة إليه وتمكنه من مواجهة التحديات التي تفرضها الظروف البيئية الجديدة. (طلال فائق، ٢٠١٤، ص ٧٣)

فأعضاء هيئة التدريس لهم أهمية كبيرة في المجتمع ويشغلون دور حيوي لا غنى عنه لأي مجتمع فهم الأفراد الذين يتميزون بالخبرة والابداع والإنتاجات الفكرية والمعرفية والقدرة على مواكبة المستجدات التي تطرأ على المجتمع وتملك القدرة على التطوير والاستثمار الحقيقي للمعرفة والمعلومات والقيام باقتراح الأفكار التي من شأنها أن تحدث تغيرات وتعديلات جوهرية تغير من فكر وثقافة المجتمع بما يتوافق ويتمشى مع متطلبات العصر، وأعضاء هيئة التدريس في العصر الذي نعيش فيه عصر المعلومات يعدوا الثروة الحقيقية للأمم باعتبارهم أساس الإبداع والابتكار وهم أساس التنظيم والمشاركة في تحديد احتياجات المجتمع المختلفة وإعداد الخطط اللازمة والمشاركة الفعلية في بناء أمن المجتمع واستقراره من خلال المؤسسات الجامعية.

ويمثل أعضاء هيئة التدريس الثروة الحقيقية للمجتمعات المتحضرة وهم أعلى كنوزها وأغنى مواردها على الإطلاق فعلى عقولهم وإبداعاتهم واختراعاتهم يتمكن المجتمع من مواجهة التحديات وحل المشكلات التي تعترض مسيرة التنمية الوطنية واستشراف آفاق المستقبل وتحديث المجتمع وتطويره وتحقيق تقدمه وبناء حضارته (عبدالمطلب أمين، ٢٠١٤، ص ١٩) ، وهم بمثابة الميزة التنافسية التي تميز أي مجتمع عن غيره من المجتمعات وذلك عن طريق المنتجات الفكرية التي ينتجها أعضاء هيئة التدريس فهم بمثابة "رأس المال الفكري للمجتمع" ويمكننا الاستفادة من أفكارهم وإسهاماتهم الفكرية من خلال توظيفها لإنتاج الثروة وعدم إدارة هذه الأفكار يعود بخسائر بالغة تعرقل بدورها حركة التنمية للمجتمع. (حامد هاشم، ٢٠١٧، ص ٢٩)

وأصبح الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس وتنميتهم واستثمار طاقاتهم إلى أقصى درجة ممكنة ضرورة ملحة يفرضها التقدم والتغيرات المتسارعة في مختلف نواحي الحياة، والاهتمام بأعضاء هيئة التدريس والعلماء هو طوق النجاة الحقيقي على المدى القريب والبعيد وذلك عندما تواجه المجتمعات المشكلات والتحديات الطارئة، فالعلماء نقطة البداية لبناء قواعدها العلمية في مختلف مجالات النشاط الإنساني والانطلاق من أجل تعويض ما فاتها لكي تلتحق بركب التقدم ومجتمع المعرفة الذي يستلزم طاقات ومقدرات بشرية ذات نوعية خاصة ومن أجل المشاركة بفعالية لبناء المستقبل المنشود للمجتمع. (عبدالمطلب أمين، مرجع سابق، ص ٧)

فالمجتمعات التي تريد أن تحقق التقدم لا يمكنها الاعتماد على الثروات الطبيعية وحدها بدون وجود الكفاءات العلمية فالثروات الطبيعية تأتي ثانيا بعد الثروة البشرية المؤهلة ويرى البعض أن الثروة البشرية وحدها تستطيع أن تحقق التفوق مهما كانت الثروات الطبيعية متواضعة أو معدومة، فالتقدم أو التخلف في العصر الحديث عصر الانفجار التكنولوجي المعاصر لا تتوقف على توافر الثروات الطبيعية فقط ، بل بالدرجة الأولى على ما يتوافر من قوى بشرية مؤهلة ومدربة، فالتقدم العلمي اليوم هو الفاصل للتفرقة بين التقدم والتخلف، والإبداع والاكتشاف والحياة المتقدمة التي توجد في

الغرب كان نتيجة أنهم أول من استفادوا بالتقدم العلمي والتكنولوجي الذي أنتجه العلماء للمجتمع فالقوى البشرية المؤهلة المثقفة بقدرتها العقلية والتقنية والعلمية تمثل قوة المجتمع الحقيقية وطاقاته الإنسانية المؤثرة والفعالة. (فهد العرابي، ٢٠١٠، ص ٢٤٩-٢٥٠)

وإذا كان المثقفون في كل أمة يمثلون العقل الواعي للمجتمع ورأسها المدبر، فإن أعضاء هيئة التدريس الجامعي على رأس هؤلاء جميعاً، فبجانب كونهم من كبار مثقفي الأمة ومن أفضل علمائها، ومن كبار باحثيها العلميين، يعهد إليهم المجتمع لتعليم وإعداد الأجيال المستقبلية الجديدة حتي يتحقق للمجتمع الهدف المنشود، فالأطباء والمهندسون والمعلمون والباحثون والعلميون والمفكرون والأدباء والفنانون وغيرهم قد تتلمذوا وتعلموا على يد هؤلاء من الكوادر العلمية الجامعية وتخرجوا من أعلى وأعرق الجامعات، فهؤلاء من كان لهم الفضل في مساعدتهم على شق طريقهم العلمي والعملية ومن هنا جاءت أهمية الكوادر العلمية (المتتمثلة في أعضاء هيئة التدريس) في أي مجتمع سواء كان في الشرق أو الغرب أو دولة متقدمة أو نامية. (فرج عبد القادر، ٢٠١٠، ص ١٣٧)

وتتمثل أهميتهم في قدرتهم على التأثير على سلوك الموارد البشرية وتوجيه الأداء وتنسيق جهودهم وتوجيهها وإرشادها نحو الأهداف والفرص وتوفير المعلومات المناسبة وتزويدهم بالخبرات والمهارات المتناسبة مع متطلبات المجتمع، وأيضاً قيامهم بإعداد وتنمية الموارد البشرية ومساندتهم في اكتساب المعارف والمعلومات والخبرات وزيادة رصيدهم المعرفي مما يساهم في إطلاق الطاقات الفكرية والإبداعية التي يحتاجها المجتمع في عملية التنمية التي يهدف ويسعى إلى تحقيقها. (على السلمي، ٢٠١٧، ص ١٨١-١٨٢)

لذلك فالكادر العلمي الجامعي لا بد أن يمتلك مهارات التواصل الجيدة: فالتواصل الجيد هو أساس العلاقة الناجحة حيث يقوم أعضاء هيئة التدريس باستخدام مهارات الاتصال اللفظي وغير اللفظي بفعالية في إعطاء الإرشادات والتعليقات وتزويد الطلاب

بالمعرفة، فالكادر العلمي الجامعي المتميز يعرف كيفية وطريق التحدث إلى قلوب وعقول الطلاب. (Memet Karakus,2017,p440)

ولكى يقوم أعضاء هيئة التدريس بواجبهم على نحو جيد لا بد أن تمتلك الكفايات اللازمة والضرورية لتكمل رسالتها ويجب أن يتم إعدادهم جيدا علميا وثقافيا ومهنيا حتى يكون لديهم القدرة على استيعاب وفهم حاجات الطلاب وتوعيتهم بمشكلات مجتمعهم والمساعدة في تقديم الحلول. (يوسف أبو حميدان، ٢٠٠٨، ص ١٧١)

وأعضاء هيئة التدريس ككوادر علمية أصبحت مكلفة بإعداد شباب المستقبل الواعي، وفي ظل التغيرات والتحديات المستقبلية المجهولة التي يشهدها المجتمع وبالإضافة إلى أن معظم الطلاب من بيئات ثقافية مختلفة، تطلب هذا الأمر لكي تتجح في دورها أن تتمتع ببعض الخصائص والمقومات الشخصية والأكاديمية التي لها قيمتها وأهميتها ودورها في تمكين الكادر العلمي من أداء مهامه بكفاءة وفاعلية. (قدريه محمد، ٢٠١٥، ص ٦٦)

فأعضاء هيئة التدريس الجامعي لديهم القدرة علي تحسين نوعية وجودة الكوادر الشبابية التي سوف تتخرج من الجامعة وتباشر العمل في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية بالمجتمع، كما يقع على عاتقهم مهمة تنمية وتعزيز ثقافة الحوار الجيد البناء بين طلاب الجامعة بعضهم البعض وبينهم وبين المجتمع الذي يعيشون ويتعايشون فيه.

وبعد الحوار أحد أهم وسائل التواصل الفكرى والثقافى والاجتماعى التى تتطلبها الحياة فى المجتمع المعاصر التى تعمل على تنمية قدرة الأفراد على التفكير المشترك وتحرر الإنسان من الإنغلاق والإنعزالية ، وتفتح له قنوات للإتصال مع الآخرين وإكسابه مزيد من المعرفة والرقى الفكرى .فالمعرفة لا تنتج إلا من خلال الحوار والتفاعل مع الأخر والإستفادة من التنوع والتعددية الفكرية والثقافية بالمجتمع فى دعم التقدم . (حنان عاطف كشك، ٢٠١١، ص ٣)

غياب الحوار يجعل من السهل وضع تصور نمطي للآخر، وبناء مناخ من الشك المتبادل والتوتر والقلق، واستخدام الأقليات ككبش فداء، كما يعزز التعصب

والتمييز. انهيار الحوار داخل المجتمعات يؤدي إلى التعصب ومن ثم التطرف والإرهاب. غياب الحوار يحرم الجميع من الاستفادة من الفرص الثقافية الجديدة، اللازمة لتحقيق التنمية الشخصية والاجتماعية. (White Paper on Intercultural Dialogue, 2008, P.16,17)

كما أن لثقافة الحوار دوراً فاعلاً في ترويض النزاعات وسوء الفهم بين الناس وتليين صلابة موقفهم ليبنوا عقولهم على التسليم بنسبية الآراء وعدم إطلاق المعرفة وقابلية الرأي للمراجعة والتعهد بنبذ الأحكام المسبقة نحو الآخر. كما أن الحوار المتبادل بين شخصين أو فئتين لهو مظهر من مظاهر التقدم والتحضر؛ حيث إن من يصل إلى هذا المستوى هم الذين يلجئون دائماً إلى الحوار المتبادل؛ سواء كان ذلك لإيصال فكرة معينة للآخر أو فهمه أو للدفاع عن حجته أو سلوكه. وبذلك فإن لغة الحوار الهادئ البناء هي ما تميز المجتمعات الناضجة. وهو ما يجب أن يتعلمه الإنسان من الصغر حتى يكون أساس تعامله مع كل من حوله فينشأ وهو يعتاد النقاش البناء الهادف وتبادل الآراء دون تشنج أو احتكار للرأي، فيتعلم الشخص أنه سيكون هناك من يتفق معه ومن يختلف، فهذه سنة الحياة والاختلاف في الآراء لا يدعو بالضرورة إلى النزاع. (على محمد جبران صالح، ٢٠٠٧)

ومن ثم يتطلب الحوار حرية التعبير والرغبة والقدرة على الاستماع إلى وجهات نظر الآخرين. كما تسهم ثقافة الحوار في تحقيق التكامل السياسي والاجتماعي والثقافي والاقتصادي و تماسك المجتمعات المتنوعة ثقافياً. فهي تعزز المساواة والعدالة الإنسانية والشعور بالهدف المشترك. وتعزز التسامح واحترام الآخر إلى جانب تعزيز الاحترام الكامل لحقوق الإنسان والديمقراطية وسيادة القانون وتعزيز التكامل والتماسك الاجتماعي.

فالحوار هو إحدى السمات الحضارية التي ينتقل بها الإنسان من حالة العزلة والتوحش إلى الحياة المدنية والاجتماعية وهو في نفس الوقت وسيلة التفاهم بين الأفراد والشعوب من أجل تبادل المصالح وتحقيق المنافع وعندما يفشل الحوار بين الأفراد تحدث القطيعة، فالحوار قيمة حضارية وإنسانية من الضروري أن يؤمن بها ويمارسها

الفرد والمجتمع على حد سواء لتحقيق الاستفادة من إيجابيات الحوار المتعددة وتزداد أهميته عندما تواجه الأمة ظروفًا معينة واحوالًا خاصة تمس وحدتها وكيانها وتماسكها. وتظهر أهمية الحوار في توضيح وفهم وجهة نظر الآخرين سواء كانوا أفراد أو مؤسسات أو تنظيمات فهو يعمل على محو سوء الفهم بين الناس وهو مظهر من مظاهر التقدم والرقى فهو تعاون بين المتحاورين على معرفة الحقيقة والتوصل إليها ، والحوار حاجة إنسانية تتمثل أهميته في استخدام أساليب الحوار البناء لإشباع حاجات الإنسان للإندماج في جماعة والتواصل مع الآخرين ، فالحوار يحقق التوازن بين حاجة الإنسان للاستقلالية وحاجته للمشاركة والتفاعل مع الآخرين.(يوسف فرحات، ٢٠٠٦، ص ٥)

ولثقافة الحوار أهمية قصوى في مواجهة ما يقع في حياتنا اليومية من سلبيات ومشاحنات يكمن سببها في تخلى أطراف الحوار عن الأسلوب الأمثل في إدارة الحوار وغياب الثقافة بين المتحاورين ، ومن المؤكد ان غياب ثقافة الحوار بين أفراد المجتمع ومن خلال المؤسسات التربوية المختلفة يظهر مدى الخلل في العمل وضعف التماسك بين أفراد المجتمع بل أن غياب الحوار هو انعكاس لضعف البنية الاجتماعية والفكرية في المجتمع.

أولاً: مشكلة البحث:

يعد التعليم الجامعي من المقومات الرئيسية لتحقيق التقدم للمجتمعات، فالجامعة معقل للفكر الإنساني ومصدر للتنمية ومن أهم ثروات المجتمع، ويعتمد التعليم الجامعي على مجموعة من الكوادر والأساتذة الجامعيين الذين يقومون بالتعليم وإنتاج البحوث العلمية وخدمة المجتمع بإعداد قادة وكوادر متعلمة ومتفقة وواعية تخرجها للمجتمع، وكلما أحسن إعدادها كلما ساعد ذلك على نهوض التنمية في المجتمع، ومن هنا يأتي دور أساتذة الجامعات في تنمية الوعي لدى الشباب طلاب الجامعة وتصحيح أفكارهم وسلوكهم لكي يكون لديهم وعى بالمشكلات التي تواجه مجتمعهم فقد شهد المجتمع المصري في الفترة الأخيرة تهديدا للهوية الثقافية للمجتمع فالجامعة وكوادرها العلمية لهم دور ثقافي واجتماعي وتوعوي بجانب دورهم التقليدي.

ويعد الشباب الجامعي المحور الرئيسي الذي يعتمد عليه المجتمع باعتباره أكثر الفئات قدرة علي تحمل المسؤولية بما لديه من قدرات وإمكانيات تساعده علي المشاركة الفعلية في المجتمع (حنان عبد الفتاح، ٢٠٠٩، ص)، كما يشكل الشباب الجامعي قطاعا كبيرا من المجتمع ، بالإضافة إلي أنهم يمثلون الفئة الواعية من الشباب المصري والذي يحتاج إلي الاهتمام والتوجيه المستمر والنظر إليه كطاقة كبري يمكن استثمارها حتي يمكنه المساهمة في تحقيق التنمية.

هذا وتعد ثقافة الحوار لدي الشباب الجامعي من أهم القضايا التي يهتم بها المجتمع المصري في الوقت الراهن نظرا لأهميتها بالنسبة للشباب الذي يعد عصب المجتمع ، وإذا كان من الضروري أن ننمي ثقافة الحوار لدي الشباب الجامعي في الظروف العادية فإنها تكون أكثر ضرورة في ظل التغيرات والتحولات المستمرة في المجتمع. (محمد بسيوني قنديل، ٢٠١١، ص ١٢٥٩)

وبما أن الحوار من أكثر الموضوعات بحثاً لأهميته في عملية الاتصال والتواصل الانساني كما أنه يعد من أهم المهارات الحياتية التي لا غنى عنها للجميع فعملية الحوار تعتبر مهارة ذكية يمكن من خلالها اختصار المسافات لنقل المعارف والآراء والقيم والأفكار والاتجاهات .

ولكل ما سبق جاءت هذه الدراسة لشعور الباحثة بضرورة التوعية بأهمية ثقافة الحوار في المجتمع خاصة بين فئة الشباب طلاب الجامعة تلك الفئة التي قد تعاني من ضعف الوعي بأهمية ثقافة الحوار الايجابي الناجح البناء وأسس وشروطه على أن تتم تلك التوعية من ذوى العلم والخبرة وأعضاء هيئة التدريس المتمثلة في أعضاء هيئة التدريس لذلك تتلخص مشكلة الدراسة الراهنة في تسليط الضوء على " دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية وتعزيز ثقافة الحوار من وجهة نظر طلاب الجامعة " .

ثانياً: أهمية البحث:

تتضح أهمية هذا البحث في الجوانب النظرية والتطبيقية التالية :

* الأهمية النظرية:

١. تسعى الدراسة الحالية الى استكمال ما توصلت اليه الدراسات السابقة فيما يتعلق بثقافة الحوار ودور أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في تنمية وتعزيز تلك الثقافة.
٢. تستمد الدراسة الحالية أهميتها من أهمية موضوع ثقافة الحوار الناجح الفعال والبناء وكيفية تنمية الوعي به لدى طلاب الجامعة.
٣. توفر الدراسة الحالية إطارا نظريا عن سبل تعزيز وتنمية ثقافة الحوار للاستفادة من ذلك في توجيه الطلاب لأسس ومبادئ الحوار الجيد البناء مما يساعد أيضا في التخفيف من الآثار السلبية للحوار غير البناء.
٤. تتناول الدراسة الحالية مرحلة عمرية هامة جدا ألا وهي مرحلة الشباب والمتمثل في طلاب الجامعة بما فيها من تغيرات وانفعالات تستوجب تعزيز وتنمية ثقافة الحوار لديهم من قبل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
٥. من المتوقع أن تبصر هذه الدراسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بمميزات الحوار ومردود تربيته وممارسته في علاقاتهم مع الطلبة، وكذلك الوقوف على نقاط الضعف والقوة في شخصية الأستاذ الجامعي.

• الأهمية التطبيقية:

- ١- تحاول الدراسة الحالية تقديم بعض الآليات التي تساعد في نشر وتنمية ثقافة الحوار لدي طلاب الجامعة .
- ٢- لفت أنظار القائمين على العملية التعليمية عامة وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات خاصة لضرورة تأهيل وإعداد الطلاب بما يضمن إكسابهم المهارات والأساليب الإجتماعية لممارسة الحوار الهادف البناء .
- ٣- قد تفيد نتائج الدراسة الحالية صناع القرار في الهيئات التعليمية لتطوير الخطط الدراسية وتأليف وإعداد المناهج الجامعية لإثرائها بالنصوص التي تعزز ثقافة الحوار .
- ٤- قد تفيد نتائج الدراسة الحالية القائمين على الجامعات المصرية في تطوير برنامج للإعداد المهني لأعضاء هيئات التدريس فيما يتعلق بتنمية ثقافة الحوار والقدرة على الارتقاء بهذه السمة لديهم.

ثالثاً: أهداف البحث :

هدف البحث الحالي إلى :

- التعرف على دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية ثقافة الحوار من وجهة نظر طلاب الجامعة.
- وينبثق من هذا الهدف أهداف فرعية تتمثل في:

- ١- التعرف على ماهية الحوار.
- ٢- التعرف على أسس وشروط الحوار الناجح والبناء .
- ٣- التعرف على واقع وممارسة طلاب الجامعة لثقافة الحوار.
- ٤- الكشف عن الدور المتوقع والدور الفعلي لأعضاء هيئة التدريس في تنمية ثقافة الحوار لدى الطلاب.
- ٥- الكشف عن معوقات تنمية ثقافة الحوار لدى طلاب الجامعة.
- ٦- التوصل لمجموعة من الآليات التي تعزز وتنمي من ثقافة الحوار لدى طلاب الجامعة.

رابعاً: تساؤلات البحث:

- ١- ماهية ثقافة الحوار؟
- ٢- ما أسس وشروط الحوار الناجح والبناء؟
- ٣- ما واقع ممارسة طلاب الجامعة لثقافة الحوار؟
- ٤- ما الدور المتوقع والدور الفعلي لأعضاء هيئة التدريس في تنمية ثقافة الحوار لدى طلاب الجامعة؟
- ٥- ما معوقات تنمية ثقافة الحوار لدى طلاب الجامعة؟
- ٦- ما الآليات التي تعزز وتنمي من ثقافة الحوار لدى طلاب الجامعة؟

خامساً: مفاهيم البحث:

(١) مفهوم الدور:

إن مفهوم الدور من أكثر موضوعات العلوم الاجتماعية كتابة في الفترات الأخيرة، ولقد تعددت تعريفات الدور واختلفت باختلاف وجهات نظر العلماء والباحثين في الحقول العلمية المختلفة، ويفضل العالم (رالف لنتون Ralph Linton) عالم الأنثروبولوجيا الثقافية ظهر مصطلح الدور وميز لنتون بين سمتين للدور الاجتماعي السمة الوضعية (الثابتة) والسمة الديناميكية لدور السلوك. (جون سكوت، ٢٠٠٩، ص١٩٤) ، وقام "رالف لينتون" بالتفرقة بين الدور والمكانة، فهو يعرف الدور كعنصر في التفاعل الاجتماعي بنمط متكرر من الأفعال المكتسبة التي يؤديها شخص معين في موقف تفاعل وأن الدور هو المظهر الدينامي للمكانة. (محمد عاطف غيث، ٢٠٠٠، ص٣٩٠)

ومصطلح الدور في علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي والانثروبولوجيا يستخدم بمعاني مختلفة، والدور يجمع كل العناصر المستخدمة والذي يوضع أساس التصرفات وطابعها المتواتر، ويدل على الطريقة والأسلوب الذي يجعل العلاقات الاجتماعية بهما ممكنة ويكشف عن القواعد التي تتحكم بالممارسات القائمة بين الأفراد ويمثل الطريق الأقصر والأكثر ملائمة للوصول إلى فهم كيف ولماذا يكون الأفراد والمجموعات قادرين على التأثير ببعضهم البعض وقادرين على إقامة علاقات فيما بينهم. (جيوفاني بوسينو، ٢٠٠٨، ص ٨٥)

والدور يقصد به السلوك الذي يقوم به شاغل وظيفة أو مركز معين ويحدد له أنماط السلوك التي يجب أن يتبعها شاغل الوظيفة أو المركز نحو الآخرين الذين يتفاعل معهم ويراعي الواجبات والحقوق التي تفرضها عليه وظيفته أو مركزه، ويشير أودد (Oded) إلى أن الدور يفهم من خلال فهم المواقف الاجتماعية التي تعكس التوقعات والسلوكيات التي تتوافق مع وظيفة أو مكانة خاصة (عبد الخالق عفيفي، ٢٠١٢، ص ٢٢٧-٢٢٨) ، ويرى كلا من (بيرجر) و(لوكمان) أن الدور عبارة عن نموذج ونمط متوقع لما سوف يقوم به الفاعلين في المواقف الاجتماعية وأن الدور يشكل الرابطة المحورية بين العالم واسع النطاق (الواقع الاجتماعي) وبين العالم محدود النطاق (الوعي). (السيد على شتا، ٢٠١٥، ص ص ٢٤-٢٥)

ويقصد "بالدور" أيضا تحديد سلوك المكانات الاجتماعية أو عملية تحويل الحقوق والواجبات الخاصة بمكانة معينة إلى واقع ملموس، وهو مفهوم ذات قيمة لأنه يربط بين العناصر الديناميكية والاستاتيكية للحياة الاجتماعية" (محمد على محمد وآخرون، ٢٠١٠، ص ص ٨٧-٨٨) ، فالدور مجموعة من أنماط وأشكال السلوك التي تمكنا من القيام بالعمل المتوقع، وينقسم الدور إلى أنواع متعددة (دور فعلي، دور متوقع، دور موصوف، دور مكتسب). (ماهر أبو المعاطي، ٢٠١٢، ص ١٤٧)

ويعرف الدور أيضا بأنه نمط من السلوك يتفق مع نظام الحقوق والواجبات ويرتبط بمكانة خاصة في جماعة اجتماعية، ويعرف أيضا بأنه مجموعة من أنماط السلوك التي

يمكن من خلالها القيام بالعمل المجرد أو السلوك المؤدى بواسطة أشخاص في مواقف اجتماعية معينة. (Bruce J.Biddle, 2013, P58)

التعريف الإجرائي لمفهوم الدور:

ترى الباحثة أن الدور عبارة عن مجموعة من الانماط السلوكية القائمة على مجموعة من الحقوق والواجبات والصادرة من أفراد المجتمع (أعضاء هيئة التدريس) تبعاً لمركزهم ووضعهم الاجتماعي الذي يشغلونه ويتوقعها المجتمع عادة من أعضائه تجاه الآخر المتمثل في الشباب من طلاب الجامعة بهدف تنمية وعيهم بأهمية ثقافة الحوار وإيجابيات الحوار الهادف البناء.

(٢) مفهوم ثقافة الحوار:

تعرف ثقافة الحوار بأنها مجموعة من قواعد ومبادئ فكرية ومعايير سلوكية يؤمن بها الأفراد حين التعامل مع الآخرين كما تشمل آداب وأختلافات التحضر التي تدفع الفرد لقدر من اللياقة وتقدير الآخر كما يساعد على قدر من القبول الاجتماعي وتخطى مشكلات المواقف الاجتماعية. (عبدالله ناصر الحمود، ٢٠٠٥، ص ٢٢)

كما يقصد بثقافة الحوار تلك العملية التي تقوم على تبادل مفتوح وإحترام وجهات النظر بين الأفراد والجماعات والمنظمات ذات الخلفيات أو العقليات الثقافية المختلفة على أساس من التفاهم المتبادل والاحترام. وذلك بهدف تطوير فهم أعمق لوجهات النظر والممارسات المتنوعة وزيادة المشاركة إلى جانب ضمان حرية التعبير والقدرة على اتخاذ القرارات وتعزيز المساواة في العمليات الإبداعية. (Cliche.Danielle , Wiesand Andreas,2009,p5)

وتعرف بأنها مجموعة من المعارف المكتسبة تسمح بتنمية الحوار والنقد والقدرة في الحكم على الناس في الأمور والأشياء وهي القدر اللفظي الذي يتم من خلاله تداول الأفكار وتقريب وجهات النظر والتعبير عن الرأي وتبادل الخبرات وتنمية التفكير وتفعيل طرائق الاتصال بين أفراد المجتمع وبعضهم البعض. (يجى زمزى، ٢٠٠٦، ص ٥٨).

وتعنى ثقافة الحوار قبول الآخر بما هو عليه من اختلاف ديني أو فكري أو مذهبي أو عرقي أو سياسي واحترام التعددية عند الاستماع للطرف الآخر ولآرائه. (حسين جمعة، ٢٠٠٨، ص ١١)

كما يقصد بثقافة الحوار تلك العملية التي تقوم علي تبادل مفتوح واحترام وجهات النظر بين الأفراد والجماعات والمنظمات ذات الخلفيات أو العقليات الثقافية المختلفة علي أساس من التفاهم المتبادل والاحترام وذلك بهدف تطوير فهم أعمق لوجهات النظر والممارسات المتنوعة وزيادة المشاركة إلي جانب ضمان حرية التعبير والقدرة علي اتخاذ القرارات وتعزيز المساواة. (محمد السويحي، ٢٠١٢، ص ١٠)

- **ويقصد بثقافة الحوار إجرائياً في هذه الدراسة:** تبادل منظم للكلام بين كل من عضو هيئة التدريس وطلابه في جو إنساني يسوده الهدوء والاحترام بعيداً عن التعصب وذلك لتحقيق أهداف مشتركة.
- **ويقصد بتنمية ثقافة الحوار:** تفعيل الحوار القائم فعلاً، وجعله أكثر ممارسة وفاعلية في الواقع، وتنمية مجالات جديدة للحوار يكتسب خلالها طلاب الجامعة آداب وثقافة الحوار الصحيح وممارساته المرغوبة.
- **في ضوء العرض السابق يمكن القول أن ثقافة الحوار** مجموعة القواعد والمعايير التي تتم في ضوءها كل أنشطة الانسان التي يكتسبها عن طريق التعلم وتناقل المعارف والافكار تبادل وجهات النظر بين الأفراد والجماعات والمنظمات وتحقيق أقصى إستفاده ممكنه من أختلافاتنا وتطوير فهم أعمق للمعارف والحقائق.

(٣) عضو هيئة التدريس:

يقصد ب "عضو هيئة التدريس" هم الاساتذه الذين يقوموا بتعليم الطلاب ف الجامعات والكليات والتخصصات المختلفة ويجب ان يكون لديهم شهادة جامعية ودرجات علمية عالية من البكالوريوس وتبدأ مرحلتهم بمعيد والمعيد هو طالب حديث التخرج بدرجات عالية يقوم بمساعدة استاذ المادة ثم

مع التطور الشخصي والاجتهاد الذاتي يرتقي ف منصبه. (سلطان غالب الديحاني، ٢٠١٥، ص ٨٨)

أور هو الشخص الذي يشغل وظيفة أستاذ، استاذ مساعد، مدرس ، ويلحق بهم المعيدون ويقوم بالتدريس في إحدى الجامعات المعترف بها لدى اللائحة المنظمة لشئون الجامعات. (راندا محمد سيد، ٢٠٢٠، ص ٦٥) وهناك من يعرفه بأنه كل من يعمل ويشغل وظيفة استاذ مساعد، استاذ مشارك، أو أستاذ في إحدى الجامعات المعترف بها، او ما يعادل هذه المسميات في الجامعات التي تستعمل مسميات مغايرة، ويتمثل دوره في مجموعه من المهام والواجبات التي يسهم بها في النمو المهني للطلاب وخدمة المجتمع والجامعة. (خديجة عامر، ٢٠١٨، ص ص ٢٨٨-٢٨٩) ويعرف بعض الباحثين عضو هيئة التدريس بأنه هو الذى يعمل على نشر المعرفة من خلال عملية التدريس وإنتاج المعرفة عبر ما يقدمه من أبحاث ودراسات كما يحظى بمكانة متميزة ومرموقة من قبل أفراد المجتمع. (جواهر قناديلى، ٢٠١٢، ص ٤٤٤)

ودور عضو هيئة التدريس لم يعد قاصرا على نقل التراث المعرفي للطلاب بل تعدى ذلك ليشمل وضع خطط دراسية وتصميم مادة علمية ومواقف تعليمية توائم التعليم عن بعد وتنفيذها وإدارتها وتقييمها. (Maynard,) (Etal ,2016,P98)

يقصد بعضو هيئة التدريس إجرائياً:

كل من يعمل بالتدريس الجامعي من الأساتذة، والأساتذة المساعدين، والمدرسين والهيئة المعاونة من المدرسين المساعدين والمعيدين بجامعة دمياط

سادساً: الموجهات النظرية للبحث (نظرية الدور Role theory)

يشير العلماء الى ان نظرية الدور قد ظهرت في مطلع القرن العشرين وهي تعتبر من النظريات الحديثة في علم الاجتماع وتقوم هذه النظرية على الاعتقاد بأن سلوك الفرد وعلاقات الاجتماعية تعتمد على الدور الذى يشغله الفرد في المجتمع

وتعتمد مكانته على الدور الذى يقوم به الفرد في المجتمع فالفرد لا يشغل دور واحد بل يشغل عدة أدوار والأدوار لا تكون متساوية داخل المؤسسة الواحدة فهناك (أدوار قيادية-وسطية-قاعدية) (شروق رياض، ٢٠١٨، ص ٣٢) ، وظهرت نظرية الدور لأول مرة في عام ١٩٧٠م عندما بدأ العلماء التحقيق في الأنماط السلوكية لفئات الدول فى بنية الحرب الباردة ودراسة العديد من الأدوار الاجتماعية مثل دور القائد، الوسيط، وبقية أفراد المجتمع، فالأدوار هي المراكز الاجتماعية التي يشغلها الأفراد في المجتمع. (Akan Malici, Stephen G. Walker, 2017, pp6-8)

وتستمد تلك النظرية مفهوماتها ومتغيراتها من علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي، وأكتسب مفهوم الدور انتشارا واسعا واهتماما كبيرا فى الفترة الأخيرة، وتحاول نظرية الدور أن تفهم السلوك الإنساني بالصورة المعقدة التي يكون عليها باعتبار أن السلوك الاجتماعي يشمل عناصر حضارية واجتماعية وشخصية، ويرجع مضمون هذه النظرية إلى أن كل فرد يشغل مركزا اجتماعيا معين فى السلم الاجتماعي، وهذا المركز يلزم الفرد الذى يشغله بمجموعة من الحقوق والالتزامات التي تنظم أسلوب تفاعله مع الأشخاص الآخرين الذين يشغلون مراكز اجتماعية أخرى (محمد عبد الفتاح، ٢٠١١، ص ٥٢) ، وتنصب نظرية الدور على دراسة موضوعات متعددة مثل أدوار الأفراد والأسرة والجماعات الصغيرة ومتطلبات الأدوار ومسئولياتها وفقا للمحددات الثقافية ومدى التزام الفرد بها أو عجزهم عن أدائها. (عبد المنعم السنهورى، ٢٠٠٩، ص ص ٥٩-٦٠)

ويعتبر الجانب الأكثر بروزا في نظرية الدور هو حساسيته المفاهيمية والمنفعة الوصفية ولقد أعادت البنيوية تبنى العديد من المفاهيم التي تم إدخالها لأول مرة في نظرية الدور ونتيجة لذلك شهدت نظرية الدور فى السنوات الأخيرة نهضة كبيرة، وقام العلماء بتجديد جهودهم لفك مفهوم الدور وتطويره على انه بناء نظري ومعالجة تحدياته المنهجية. (Sebastian Harinisch And Others, 2011, p1-4)

ومن المفاهيم المرتبطة بنظرية الدور:

- مفهوم الدور: هو السلوك المتوقع ممن يشغل مكانة أو مركزا معيناً ويرتبط ذلك بعدد من الحقوق والواجبات المتوقعة من شخص معين في موقف معين.
- توقعات الدور: السلوك الذي يطلبه الدور يقوم على مجموعة من المعايير التي تصور اتصالاً رمزياً بين الأفراد ويتخذ صورة توقعات كل منهم لسلوك الآخرين وهذه التوقعات تحدد الواجبات اللازمة لكل دور وتختلف من دور لآخر.
- أداء الدور: يقصد به السلوك أو النشاط الذي يقوم به الفرد في موقف معين وهو يعنى السلوك الفعلي للفرد بالنسبة إلى مركزه، والسلوك المرتبط بالدور يعبر عن قوة الضغط الاجتماعي.
- صراع الدور: يشغل كل فرد عدداً من الأدوار وأحياناً يتعرض الفرد لنتيجة لذلك لما يسمى بصراع الأدوار، حيث أن أساس مشكلة صراع الأدوار هو حالة التناقض التي يتميز بها. (السيد عبد الحميد عطية وآخرون، ٢٠١٢، ص ٢٨)
- ولقد تناول مجموعة من العلماء نظرية الدور في مؤلفاتهم مثل ماكس فيبر في كتابه "نظرية التنظيم الاجتماعي والاقتصادي"، وهانز كيرث وسي رايت ميلز في كتابهما "الطباق والبناء الاجتماعي"، وتالكوت بارسونز في كتابه "النسق الاجتماعي"، وروبرت مكايفر في كتابه "المجتمع". (شروق مصباح، مرجع سابق، ص ٣٣)
- وهناك اتجاهين لفهم نظرية الدور: الاتجاه الأول (الاتجاه النفسي) الذي يركز على أن سلوك الفرد يكون نتيجة عوامل نفسية وشعورية ولاشعورية تحدد السلوك أو الدور، والاتجاه الثاني (الاتجاه الاجتماعي) والذي يركز على العوامل الاجتماعية وأثرها في تحديد الدور. (ابراهيم جابر السيد، ٢٠١٦، ص ٢٠٥)
- وأوضح كلا من كاتز وكان عام (١٩٧٨م) أن سلوك الدور هو دالة لبعض المتغيرات مثل:

١. الصفات الفردية: ما هي نقاط القوة والضعف في الدور الذي يشغله الفرد؟

٢. العوامل الشخصية: ما هي المشاعر الموجودة بين الذى يشغل الدور والآخرين في المراكز الأخرى؟

٣. العوامل التنظيمية: ما هي المعايير الصريحة والضمنية التي تؤثر على السلوك وتوقعات الدور؟ (المعايير الصريحة مكتوبة ورسمية وهي القواعد التي تحكم السلوك، أما المعايير الضمنية هي "قواعد الاشتباك" غير المكتوبة وغير الرسمية بين الناس).

٤. مستقبل الدور: ما الذي يتوقعه أولئك الذين يتفاعلون مع دور شاغل المنصب؟

٥. دور المستقبلين: الدور الذى يقوم به المستقبلين للدور ومدى تفاعلهم مع القائم بالدور؟. (William J. Rothwell, H. C. Kazanas, 2003, p27)

وفى ضوء العرض السابق ينظر إلي نظرية الدور على أنها " محاولة لمعرفة ما يقوم به الفرد من وظائف ومهام باعتباره عضو في جماعة أو مؤسسة اجتماعية سواء كانت إدارية أو اجتماعية أو تربوية أو اقتصادية أو سياسية، فالفرد في أي مؤسسة لديه أدوار محددة مكلف للقيام بها، فالدور إطار معياري للسلوك يطالب به الفرد ويتحدد له مجموعة من الواجبات والالتزامات ويتحدد محتوى الدور بمتطلبات الواجبات الوظيفية للفرد والنظام الهرمي الذى يشغله، وتتميز الأدوار بأنه يمكن تعلمها وتعليمها سواء كان ذلك عن طريق الإعداد للوظيفة قبل الدخول فيها أو من خلال الملاحظة والمحاكاة والتقليد عند شغل الوظيفة (محمد قاسم علي، ٢٠١٢، ص ٧٩-٨٠)، فنظرية الدور تفسر الدور على أساس افتراض أن "الأشخاص هم أعضاء في جماعة اجتماعية معينة ولهم توقعات لدورهم المطلوب منهم القيام به، وتوقعات حول سلوكهم وسلوك الآخرين ويتحدد الدور وفقا لثلاث معطيات (اجتماعية وانثروبولوجية ونفسية). (عبد القادر دندن، ٢٠١٥، ص ٣٧).

وترى نظرية الدور أن كل فرد يشغل مركز اجتماعي في السلم الاجتماعي ويعتمد ذلك المركز على مجموعة من الحقوق والواجبات التي تنظم تفاعله مع الآخرين، وللدور نوعان هما (الدور المثالي) وهو ما يتوقعه المجتمع من الفرد أن يقوم به، و(الدور الواقعي) هو الدور الذى يقوم به الفرد من خلال مركزه الاجتماعي.

وسوف تتبنى الباحثة نظرية الدور حيث أنها أنسب النظريات لتفسير الدراسة الحالية لما لدى أعضاء هيئة التدريس من دور يقوم على مجموعة من الحقوق والواجبات، فنظرية الدور تقدم لنا اطارا نظريا علميا يساعدهم على فهم المواقف والقيام بكافة المهمات وتنفيذها.

وعضو هيئة التدريس يكتسب مكانته من خلال القيام بأداء دوره في المجتمع، لأن الدور ينطوي على مجموعة من الواجبات والحقوق، فواجب الفرد يحدد له الدور الذي يشغله والحقوق تحدها الواجبات والمهام التي يقوم بها في المجتمع وقد تأتي الأدوار من توقعاتنا الخاصة أو توقعات الآخرين، وأعضاء هيئة التدريس الذين يعملون بالجامعات يقومون بعملية التعليم داخل قاعات المحاضرات ويتوقع الأفراد قيامهم بهذا الدور ضمن مجموعة من الخصائص المعينة تحدها طبيعة ذلك الدور ولا بد من وجود توافق بين حقيقة ما يقومون به (الدور الواقعي) وبين ما هو متوقع منهم القيام به (الدور المثالي)، وتقوم طبيعة ذلك الدور بتحديد مجموعة الخصائص النفسية والشخصية والاجتماعية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

إن أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون بالمؤسسة التعليمية الجامعية باختلاف الرتب الأكاديمية (معيد- مدرس مساعد- مدرس- أستاذ مساعد - أستاذ- أستاذ متفرغ) كل منهم له دور حسب رتبته العلمية وتختلف الأدوار داخل الجامعة الواحدة فمكانة ورتبة عضو هيئة التدريس تحدها طبيعة الدور الذي يقوم به، وأعضاء هيئة التدريس الجامعي لهم أدوار يقومون بها مثل التدريس والتعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع ولهم دور في إعداد الكوادر المستقبلية إعداد جيد وواعي بمتطلبات ومشكلات مجتمعه كما لهم دور في نشر وتعزيز ثقافة الحوار بين الشباب ومساعدته على التمسك بهوية مجتمعه الثقافية وتراثه الثقافي وعاداته وتقاليده وأن يشارك في بناء مجتمعه.

فنظرية الدور هنا ترى أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لهم دور في المجتمع ويتحدد محتوى هذا الدور بمتطلبات الوظيفة وفقا للرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس وهذا الدور يحدد مكانتهم ومركزهم في المجتمع ويتضمن مجموعة من الحقوق

والواجبات وهذه الحقوق والواجبات يتوقف على أساسها درجة نجاح الفرد في قيامه بالدور المطلوب وهو " دور أعضاء هيئة التدريس في نشر وتعزيز ثقافة الحوار لدى طلاب الجامعة " ومعرفة المطلوب منهم لكي يقوموا بنشر الوعي بأهمية ثقافة الحوار ومعرفة العوائق التي تعيقهم عن القيام بذلك لدى طلاب الجامعة.

سابعاً: الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

١- (دراسة بسمة بنت محمد الطيار، ٢٠١١م): بعنوان: الحوار في التربية والتعليم، مدى استخدام المعلمين والمعلمات للحوار الحر داخل المدرسة. هدفت الدراسة إلى معرفة درجة استخدام المعلمين والمعلمات للحوار الحر داخل المدرسة، وتدريب المتعلمين عليه، ودور المدير والمشرف التربوي في مساعدة المعلم على ذلك. واستخدمت استبانة وزعت على عينة مقدارها ١٩٥٩ شملت المعلمين والمعلمات بمراحل التعليم الثلاث في خمس مدن موزعة في مناطق تعليمية مختلفة في المملكة، وتبين من الدراسة أن استخدام المعلم للحوار مع المتعلمين متوسط يميل إلى الضعف، وأن استثمار الأنشطة وحصص الانتظار ضعيف بينما كان التزام المعلم بأداب الحوار مرتفعاً. كما أوضحت أن دور المشرف التربوي والمدير في تشجيع ودفع المعلم لاستخدام وتنمية الحوار متوسط لا يرقى إلى الأمور منهما، وأظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في متغير الجنس لصالح المعلمة، وتفوقت عسير على جدة والرياض. وكذلك الشرقية على الرياض في متغير المنطقة. كما برزت المرحلة الابتدائية على المرحلتين المتوسطة والثانوية، وظهرت الفروق أيضاً دالة في متغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة ١٥ سنة فأكثر، ولم تكن الفروق دالة في متغيري المؤهل التربوي والتخصص، وأوصت الدراسة بمزيد من الاهتمام بنشر ثقافة الحوار داخل البيئة التعليمية وتدريب المعلمين والمتعلمين على ممارسته، واقترحت عمل بعض الدراسات المرتبطة بموضوع الحوار.

٢- (دراسة عبد العزيز بن عيسى الحربي، ٢٠١١م): بعنوان: "معوقات ممارسة الحوار في البيئة المدرسية من وجهة نظر طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بالمدينة

المنورة"هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات ممارسة الحوار في البيئة المدرسية المتصلة بكل من المعلم، والإدارة المدرسية، والأنشطة، ومحتوى المقررات، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على الفروق بين متوسطات إجابات الطلاب والطالبات فيما يتصل بوجهة نظرهم نحو معوقات ممارسة الحوار في البيئة المدرسية تبعاً لمتغيرات الجنس والتخصص والمستوى التعليمي للأب والأم، وكان من أهم نتائج الدراسة عدم قدرة المعلم على تقديم المعلومة للطلاب بأسلوب يدفعهم للحوار وعدم حرصه على اعطاء فرصة للطلاب للتعبير عن أنفسهم، غياب الحوار من قبل إدارة المدرسة مع الطلاب في القرارات التي تهمهم بالإضافة لعدم اهتمام مجلة المدرسة بإشاعة قيمة الحوار بين الطلاب.

٣- (دراسة محمد بسيوني قنديل، ٢٠١١م): بعنوان "تصور مقترح لدور الإخصائي الإجتماعى فى تنمية ثقافة الحوار الإيجابى لدى جماعات الشباب الجامعى دراسة وصفية تحليلية مطبقة على كليات جامعة حلوان"، وهدفت الدراسة: إلى التعرف على جوانب ثقافة الحوار الإيجابى لدى جماعات الشباب الجامعى، إضافة إلى معرفة المعوقات التي تحد من دور الإخصائي الإجتماعى فى تنمية ثقافة الحوار الإيجابى، وطرح بعض المقترحات التي تعمل على تفعيل دور الإخصائي الإجتماعى فى تنمية ثقافة الحوار، واستخدمت الدراسة: المنهج الوصفى التحليلى واستبانة وجهت إلى طالب جامعة حلوان، وتوصلت النتائج إلى: أن هناك معوقات ترجع إلى المجتمع من وجهة نظر الإخصائيين الإجتماعيين كعدم اهتمام الأسر بتنشئة الأبناء، وسيادة ثقافة القوة والتعصب على ثقافة الحوار والتفاهم، وغموض مفهوم الحوار في المؤسسات الشبابية

٤- (دراسة سند بن لافى الشاماني، ٢٠١٢م) : بعنوان: "دواعي تعزيز ثقافة الحوار في برامج إعداد الطالب المعلم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة" هدفت الدراسة إلى التعرف على دواعي تعزيز ثقافة الحوار في برامج إعداد الطالب المعلم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة طيبة. وقد انتهت الدراسة الي العديد من النتائج أهمها: ارتفاع المتوسط الحسابي لاستجابات أعضاء

هيئة التدريس عن عبارات الدواعي المعرفية والمهنية والدينية لتعزيز ثقافة الحوار لدى الطالب المعلم. وقد أوصت الدراسة بضرورة إدخال موضوعات دراسية في برامج إعداد الطالب المعلم عن مهارات الحوار وشروطه ومقوماته وآلياته وآدابه، التأكيد على أن الحوار مدخل نكتشف من خلاله القواسم المشتركة بين الخلفيات الثقافية المختلفة، واكتشاف أرضيات جديدة للتلاقي والتواصل، مما يوجب على كليات التربية تكثيف جهودها في مجال التربية على الحوار من أجل تأسيس وتأسيس ثقافي لدى الطالب المعلم تؤمن بالحوار طريقاً إلى الوحدة الوطنية.

٥- (دراسة صابر عوض جيدوري، ٢٠١٤م): بعنوان "دواعي تعزيز ثقافة الحوار لدى طالب جامعة طيبة وطالباتها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس" وهدفت الدراسة إلى تعزيز ثقافة الحوار لدى طلبة المرحلة الجامعية حتى يكونوا مشاركين إيجابيين في شؤون جامعتهم ومجتمعهم. كما هدفت الدراسة إلى معرفة الاختلاف في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس نحو دواعي تعزيز ثقافة الحوار لدى الطلبة تبعاً لمتغيرات الجنس والكلية والمرتبة العلمية. ومن أجل ذلك صمم الباحث استبانة تكونت (١٦) فقرة وزعت على أربعة أبعاد بعد أن تم التأكد من صدقها وثباتها. وقد تكون المجتمع الأصلي للدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية والمجتمع والعلوم والصيدلة بجامعة طيبة والبالغ عددهم (٢٢٣) من الذكور والإناث اختير منهم عينة عشوائية مكونة (١٨٧) عضو هيئة تدريس (ذكوراً وإناثاً) يشكلون نحو ٨٤% من مجتمع الدراسة الأصلي. وبعد تطبيق أداة الدراسة على أفراد العينة وإجراء المعالجات الإحصائية اللازمة أظهرت نتائج الدراسة موافقة أفراد العينة بدرجة كبيرة على جميع دواعي تعزيز ثقافة الحوار لدى طلاب وطالبات جامعة طيبة ومن جهة أخرى أظهرت نتائج الدراسة الميدانية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس نحو دواعي تعزيز ثقافة الحوار لدى الطلبة تبعاً لمتغير الجنس. في حين أظهرت وجود فروق في وجهات نظر أفراد العينة نحو دواعي تعزيز ثقافة الحوار تبعاً لمتغير المرتبة العلمية (لصالح الأستاذ) وتبعاً لمتغير الكلية (لصالح كلية التربية).

٦- (دراسة هيام محمد رسلان، ٢٠١٥م): بعنوان "تصور مقترح لدور جامعة الأزهر في تنمية ثقافة الحوار لدى طالبها" وهدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم ثقافة الحوار وأهميته ومقوماته والدور المنوط بجامعة الأزهر في تنمية ثقافة الحوار لدى طالبها، وتوصلت النتائج إلى: وجود خلفية كبيرة لدى عينة الدراسة حول مفهوم ثقافة الحوار، ولكن مستوى ممارسة العينة لثقافة الحوار لا يرقى للصورة المرجوة، إضافة إلى ضعف دور الجامعة في الاهتمام بالأنشطة التي قد يكون لها دور في تنمية ثقافة الحوار.

٧- (دراسة راشد بن ظافر بن راشد الدوسري، ٢٠١٦م): بعنوان "ممارسة الحوار في جامعة الملك سعود من وجهة نظر الطلاب"، هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة الحوار في كلية التربية بجامعة الملك سعود، والوقوف على معوقاتهما، وتحديد وسائل تعزيز هذا الحوار، وكذلك التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة التي تعزى لمتغير المرحلة الدراسية (بكالوريوس، دراسات عليا)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي (المسحي)، وتكون مجتمع الدراسة من طلاب كلية التربية بجامعة الملك سعود لمرحلة البكالوريوس وعددهم (١٢٤٢) طالباً، وطلاب الدراسات العليا (الماجستير والدكتوراه) في الكلية وعددهم (١٠٢٤) طالباً، وتم اختيار عينة بنسبة (٢٠%) من مجتمع الدراسة. وكانت الاستبانة هي أداة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن ممارسة الحوار في كلية التربية بجامعة الملك سعود كان بدرجة عالية، وتمثل ذلك في (أن الحوار يتم في جو من الاحترام المتبادل بين المتحاورين، وكذلك أن المتحاورين يعتقدون بأن الحوار وسيلة للوصول إلى الحقيقة، ويتصفون بحسن الاستماع، وأنه يتم توجيه الحوار نحو تحقيق الهدف منه)، وكان من أهم معوقات الحوار من وجهة نظر أفراد الدراسة (كثافة المقررات الدراسية، وكذلك خوف المحاور من الانتقادات، إضافة إلى خلو الخطة الدراسية في الكلية من مقرر متخصص في الحوار، وقلة الأنشطة الثقافية داخل الكلية، وكذلك غموض مفهوم الحوار لدى المتحاورين)، وكان هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على وسائل تعزيز الحوار في كلية التربية بجامعة الملك سعود، ومن أهم تلك الوسائل (مساعدة الطالب

على كسر الرهاب الاجتماعي والخوف من الحوار مع الآخرين، وكذلك تدريب الطلاب على حسن الاستماع والإصغاء، إضافة إلى تشجيع الحوار المباشر بين الطالب وعضو هيئة التدريس داخل الكلية، وإقامة دورات تدريبية داخل الكلية تعنى بتنمية الحوار، وكذلك تشجيع الطالب على تقبل الآراء المخالفة).

٨- (دراسة سعد بن هاشم العلياني، ٢٠١٦م) بعنوان (درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية الجبيل الجامعية لآداب الحوار ودورهم في تمتيتها من وجهة نظر طلبتهم) هدفت هذه الدراسة إلى تعرّف مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية الجبيل الجامعية لآداب الحوار، والأساليب التي يستخدمونها في تنمية آداب الحوار لدى طلبتهم، وإلى أي مدى تختلف وجهات نظرهم تبعاً لعدة متغيرات هي: الجنس، والتخصص، والمستوى الدراسي. استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠١) من الطلاب والطالبات، موزعين على تخصصات الكلية المختلفة، وبمستويات الطلبة الدراسية الأربعة. وكان عدد الذكور (٦٩) طالباً، وعدد الإناث (٢٣٢) طالبة. ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحث استبانة تم تطويرها بعد مراجعة الأدب التربوي، وتم التحقق من صدقها وثباتها. وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة الحوار بين الأستاذ والطلبة جاءت بدرجة متوسطة، وجاء دور عضو هيئة التدريس في تنمية آداب الحوار بدرجة متوسطة أيضاً. وأظهرت النتائج أيضاً وجود فرق دال إحصائياً بين أفراد عينة الدراسة يعزى لمتغير الجنس؛ فقد وجد فرق دال إحصائياً في المحور الأول: واقع ممارسة الحوار بين الأستاذ وتلاميذه في كلية الجبيل الجامعية، وكان الفرق لصالح الذكور، بينما لم يوجد فرق دال إحصائياً بين الذكور والإناث في محور دور الأستاذ الجامعي في تنمية آداب الحوار بين الطلبة.

٩- (دراسة علياء عمر كامل فرج، ٢٠٢٠م): بعنوان ثقافة الحوار في الجامعات السعودية رؤية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، هدفت الدراسة: إلى تحليل واقع ثقافة الحوار في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وسبل تعزيزه، وتحديد الفروق في وجهات نظر أفراد العينة نحو درجة ممارسة ثقافة الحوار لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغيرات: (الجنس،

مسارالكلية، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة)، وتحقيقاً لذلك تم استخدام المنهج الوصفي، وصممت استبانة تكونت من (٥٠) فقرة، وزعت على ثلاثة محاور، وطبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطام بلغت (٢٤٠) عضواً، ومن أهم نتائج الدراسة، أن ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطام لثقافة الحوار بشكل عام جاءت بدرجة كبيرة، من حيث واقع تعزيز ثقافة الحوار بالجامعة، ومعوقات إعمالها لدى الطلبة، وآليات تعزيزها، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس نحو واقع ثقافة الحوار في جامعة الأمير سطام تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، في حين أظهرت وجود فروق في وجهات نظر أفراد العينة نحو واقع ثقافة الحوار تبعاً لمتغير كل من: الرتبة العلمية، والجنس (لصالح الذكور)، وتبعاً لمتغير مسار الكلية (لصالح المسار الإنساني والأدبي).

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

١- (دراسة هانز وموريس ٢٠٠١ Murris & Haynes): بعنوان: "فتح المجال لحوار وتفكير الأطفال" هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الحوار في تنمية التفكير الناقد والتفكير الإبداعي لدى الأطفال، وقد أكدت الدراسة على ثلاثة جوانب رئيسية لنجاح الحوار في تنمية التفكير، وهي: الإيمان والقناعة بالحقوق الأخلاقية والإنسانية للأطفال في الاكتشاف والتعبير عن أفكارهم وآرائهم، والتزام البالغين بهذه الحقوق، توفير المجال الفكري والعاطفي لأسئلة الأطفال ومساهماتهم داخل الصف، والحاجة لمعلمين لديهم مهارات عالية في الاستماع ومتابعة حوارات الأطفال، وفي طرح الأسئلة التي تمكن الأطفال من البناء على أفكار بعضهم البعض.

٢- (دراسة روبرت ويجرف ٢٠٠٥ Wegerif): بعنوان "التفكير والابداع في الحوار الصفي" حاولت الدراسة إثبات فعالية طريقة الحوار الاستكشافي في التدريس وتحليل نتائج استخدامها، وأظهرت نتائج الدراسة مدى أهمية فعالية الحوار الاستكشافي واعتبرته نموذجاً حوارياً ووسيلة تربية مفيدة لتنمية التفكير، كما أظهرت أن حجم ونوعية الإبداع الذي يوجد في الحوار المدرسي يتأثر بالمبادئ والقدرات الذاتية

للمشاركين في الحوار، وأوصت الدراسة بضرورة مضاعفة الاهتمام بعملية التفكير الحوارية لتعزيز الإبداع ولتطوير النماذج الحوارية ودمجها في سياقات التعليم.

٣- (دراسة ماكلنتيري وكيلي ومووري ٢٠٠٦ Moore & Kyle & McIntyre) بعنوان: "توجيه معلم المرحلة الابتدائية للحوار في المجموعات الصغيرة" حاولت الدراسة التعرف على أثر توجيه معلم المرحلة الابتدائية للحوار في المجموعات الصغيرة، وذلك من خلال وصف وتحليل تدريس نموذج معلمة ناجحة في قرية ريفية فقيرة استطاعت أن تعزز آداب الحوار وتحقق فوائد أساسية من خلاله، وباستخدام تصوير فيديو لدروس متعاقبة في أربعة أيام تم تحليل تفاعل المعلمة مع التلاميذ خلال التعاقب والتداخل بين القراءة والحديث عن أي غموض وتوضيحه، وظهر اهتمام بالنقاش الصفي حيث استطاعت المعلمة تنتقل من النشاط المخطط له بدقة إلى اردود والاستجابات العفوية الصادقة خلال حلقات الحوار، كما ظهر الاهتمام بجوانب أخرى تحفز للحوار والنقاش كالتشجيع ومهارات استخدام التواصل اللغوي والحركي ومهارة إثارة التفكير، كما لوحظ العناية بحرية التعبير وبدعائم الديمقراطية التي تقدم للطلاب الفرص لصناعة القرار. وأوصت الدراسة بمزيد من الاهتمام بالإثراء الصفي حيث يجب أن يكون الصف بيئة لحل المشكلات، ويعطى فيه الطلاب فرصة لاتخاذ القرار والاختيار، ويشجع على العمل التعاوني، والعمل المثمر ويعني فيه بالتأثير الإيجابي على الطلاب وما يتبع ذلك من الأمور المتعلقة بحوار المجموعات الصغير .

٤- (دراسة سميث Smith ٢٠٠٧م): بعنوان: "ملاذ آمن للحوار: استقصاء للمناقشات الحوارية للطلاب في الفصول الدراسية" ، وهدفت الدراسة إلى معرفة مدى إشراك الطلبة في إثراء وتفعيل مناقشات الفصول الدراسية المستندة إلى النص ، وعينة الدراسة: تم إجراء الدراسة على ٢٦ طالباً في الصف الثاني من المرحلة الثانوية في منطقة حضرية من إنجلترا، وتم رصد وتحليل مضمون مشاركة الطلبة في المناقشات، وأهم ما توصلت إليه الدراسة إلى أن اهتمام الطلبة بالمشاركة في المناقشات القائمة يتطلب بعض من الدعم الأولي والتوجيه من المعلمين، وبالتدرج يمكن أن تنتقل

مسؤولية المناقشات من المعلم إلى الطلاب من خلال دعم المعلمين لتغيير التوقعات السلبية للطلاب عن المشاركة في المناقشات.

٥- (دراسة مارتورا ٢٠٠٧، Martorama): بعنوان " دعوة للحوار، دور الرسائل الحوارية فى فصول المدارس الإنجليزية " وهدفت الدراسة إلى إبراز الدور الذي تحدثه الرسائل الحوارية بين المعلم والطالب في بريطانيا، ومدى تأثيره على المناخ التعليمي واستخدمت الباحثة المنهج التحليلي، وقامت بتحليل الرسائل الحوارية بين (١٥) طالبا مع معلمهم وتوصلت النتائج إلى: أن أسلوب الرسائل الحوارية يسهم في توثيق العلاقة بين الطالب والمعلم ، إلى جانب إبداء الطلاب لمشاعرهم الحقيقية دون تغيير خاصة داخل قاعات التدريس، وأن الحوار الهادف هو الحوار الأكثر فعالية فى إيصال وجهة النظر للآخرين .

٦- (دراسة مارتين ٢٠٠٩): بعنوان " دور التعليم العالي في تعزيز ثقافة الحوار والتفاهم بنيجيريا" ، وهدفت الدراسة: إلى معرفة دور التعليم العالي في تعزيز ثقافة الحوار والتفاهم بنيجيريا والتي تعد أكثر المناطق في العالم ، واستخدمت الدراسة: أسلوب دراسة الحالة ، وتوصلت النتائج: إلى أهمية الدور الذي يلعبه التعليم العالي في تعزيز ثقافة الحوار من خلال تنظيم حلقات دراسية منتظمة ومؤتمرات مستمرة عن الأثر السلبي للانقسامات العرقية والدينية على مستوى الأفراد والجماعات ومن خلال الأنشطة المختلفة ايضا بين جميع الطلاب.

٧- (دراسة بينس ٢٠١١، Benus): وقد هدفت الدراسة إلى فحص أنماط الحوار التي تستخدم لتدريس مادة العلوم للصف الخامس، وقد طبقت هذه الدراسة على (٢١) طالبا في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث قام بتدريسهم معلم واحد، وقد استخدم لجمع المعلومات تسجيل الفيديو والمقابلات الشخصية، وأخذ الملاحظات، وبعد تحليل البيانات خلص الباحث إلى ما يلي: كان حوار المعلم مع الطلاب على ثلاث صور، حوار للطلاب، وحوار مع الطلاب، وحوار عن طريق التفكير مع الطلاب، ومع مرور الوقت ركز المعلم على النوع الثالث مما انعكس على تفاعل الطلاب معه. وركز المعلم على التمارين التي تعزز الاتفاق المشترك خلال الحوار، ومع مرور الوقت أصبح

الطلاب يعملون الشيء نفسه عند حوارهم بعضهم مع بعض وركز الطلاب على الاتفاق والاختلاف مع الشرح عند التواصل الحوارى النقدي المعرفي.

٨- دراسة (Yousef Abdullah Al-Subaie,2019) هدفت الدراسة إلى التعرف على ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة طيبة في المملكة العربية السعودية. واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي لما يتناسب مع طبيعة الدراسة؛ تكونت عينة الدراسة من (٣٨٩) طالباً وطالبة (٢٣٥ ذكراً، ١٥٤ أنثى) في مرحلة البكالوريوس. ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة بإعداد استبانة أعدتها لأغراض الدراسة. وأظهرت النتائج أن متوسط أهمية ثقافة الحوار وممارسته كان (٣.٥٩) بمستوى متوسط. وكانت العوائق أمام الحوار في مستوى متوسط أيضاً. وأظهرت النتائج أن من أهم سبل تفعيل الحوار هو تقديم الدورات والتوعية من خلال عقد الندوات للطلاب. وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور وللجامعة لصالح الكليات الإنسانية. وأوصت الدراسة جامعة طيبة بتقديم دورات متخصصة على شكل أنشطة أو مقررات اختيارية لتنمية ثقافة الحوار بين الطلاب.

٩- دراسة (Javier Díez-Palomar,et.al., 2021) هذه الدراسة قامت بتحليل الحوار بين الطلاب العاملين في مجموعات صغيرة. وكان الهدف الرئيسي من التحليل هو تحديد أنواع التفاعل من خلال تحليل الحديث بين الطالب والطالب. كما تناولت الدراسة العلاقة بين أنواع التفاعل وصحة الإجابات المقدمة من الطلاب للمهمة. تشير النتائج إلى أن 'التفاعل الحوارى'، كنوع من الإجراءات القائم على استخدام ادعاءات الصحة (بما في ذلك التخمين والاستدلال والإثبات) داخل الحوار، يرتبط بالصحة، حيث يجب على المشاركين تبرير إجاباتهم بالاعتماد على ادعاءات الصحة التي تكون عرضة للإصابة إمكانية التحقق منها من قبل جميع المشاركين في المجموعة. توفر النتائج أدلة لتعزيز معرفتنا حول ما يتعلق بالتفاعل الحوارى الذي يعزز التعلم، ويفتح سبلاً جديدة للمعلمين لتحسين ممارساتهم داخل الفصل الدراسي.

تعقيب على الدراسات السابقة:

١- من حيث موضوع الدراسة: فالدراسة الحالية تركز على دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية ثقافة الحوار من وجهة نظر طلاب الجامعة، وتتفق الدراسة الحالية لحد ما مع دراسة (سعد بن هاشم العلياني، ٢٠١٦) حيث أن موضوعها هو درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية الجبيل الجامعية لآداب الحوار ودورهم في تنميتها من وجهة نظر طلبتهم، بينما يختلف موضوع الدراسة الحالية عن بعض الدراسات السابقة التي ركزت على دور الطلاب أو المعلمين أو الإخصائيين الاجتماعيين كدراسة (Martorama, 2007)، (محمد بسيوني قنديل، ٢٠١١)، (Javier Diez - Palomar, et.al., 2021).

٢- من حيث نوع الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة من حيث نوع الدراسة، حيث أن الدراسة الحالية نوعها وصفي تحليلي، وهو ما يتفق مع دراسة كلاً من (محمد بسيوني قنديل، ٢٠١١)، (صابر عوض جيديري، ٢٠١٤)، (Yousef Abdullah Al-Subaie, 2019)، بينما اختلفت مع بعض الدراسات من حيث نوع الدراسة كدراسة (عبد العزيز بن عيسى الحربي، ٢٠١١)، (راشد بن ظافر بن راشد الدوسري، ٢٠١٦) فقد كان نوع دراستهم دراسات مسحية.

٣- من حيث عينة الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة من حيث عينة الدراسة، حيث أن عينة الدراسة الحالية هما طلاب الجامعة، وهو ما يتفق مع دراسة كلاً من (راشد بن ظافر بن راشد الدوسري، ٢٠١٦)، (Yousef Abdullah Al-Subaie, 2019)، بينما اختلفت مع بعض الدراسات السابقة من حيث عينة الدراسة كدراسة كلاً من (Smith, 2007) التي طبقت على طلاب في المرحلة الثانوية، ودراسة (بسمة بنت محمد الطيار، ٢٠١١) فكانت عينتها من المعلمين والمعلمات، ودراسة (صابر عوض جيديري، ٢٠١٤) والتي طبقت على أعضاء هيئة التدريس.

٤- من حيث أداة الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة من حيث أداة الدراسة، حيث أن أداة الدراسة الحالية هي استمارة الاستبيان، وهو ما يتفق

مع دراسة كلاً من (بسمة بنت محمد الطيار، ٢٠١١)، (محمد بسيوني قنديل، ٢٠١١)، (صابر عوض جيدوري، ٢٠١٤)، (سعد بن هاشم العلياني، ٢٠١٦)، بينما اختلفت مع بعض الدراسات السابقة من حيث أداة الدراسة كدراسة كلاً من (Smith, 2007) كانت أدواتها تحليل مضمون، ودراسة (Marten, 2009)، كانت أدواتها دراسة حالة.

ثانياً: الإجراءات المنهجية للبحث:

١- نوع البحث:

اعتمد البحث على الأسلوب الوصفي التحليلي، باعتباره الأسلوب الأمثل والأكثر ملاءمة لطبيعة الدراسة وأهدافها، فهو يقوم على جمع أوصاف دقيقة مفصلة عن الظاهرة بقصد التحليل والبحث عن الأفضل للتحسين (فان دالين، ١٩٩٤). وقد استخدمت الباحثة هذا المنهج للتعرف على واقع ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط، والكشف عن مدى قيام أعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة بدورهم في تعزيز وتنمية ثقافة الحوار من وجهة نظر طلابهم.

٢- منهج البحث:

نظراً لاعتماد البحث على الاسلوب الوصفي التحليلي فإن البحث يعتمد على منهج المسح الاجتماعي بالعينة، والذي يهدف الى الجمع المنظم للمعلومات عن ظاهرة معينة أو فئة محددة من البشر وتقديم تفسير للظواهر الاجتماعية في ظل ظروف معينة.

٣- أدوات جمع البيانات:

• استمارة الاستبيان:

تم الاستعانة باستمارة الاستبيان كأداة أساسية في جمع البيانات الميدانية، وتم تطبيقها إلكترونياً على عينة من طلاب جامعة دمياط للكشف عن مدى قيام أعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة بدورهم في تعزيز وتنمية ثقافة الحوار

لدى طلابهم من وجهة نظر عينة البحث، وتم تصميم استمارة الاستبيان وفق عدد من المحاور الأساسية كالتالي: بيانات أولية، المحور الأول: ماهية الحوار، المحور الثاني: التعرف على أسس وشروط الحوار الناجح والبناء، المحور الثالث: واقع ممارسة طلاب الجامعة لثقافة الحوار، المحور الرابع: الدور المتوقع والدور الفعلي لأعضاء هيئة التدريس في تنمية ثقافة الحوار لدى الطلاب، المحور الخامس: معوقات تنمية ثقافة الحوار لدى طلاب الجامعة، المحور السادس: الآليات التي تعزز وتنمي من ثقافة الحوار لدى طلاب الجامعة.

• صدق المحكمين:

تم عرض الإستبانة بصورتها الأولية المكونة من (٢٣) سؤال على (٥) محكمين من المتخصصين في علم الاجتماع، للتأكد من سلامة الأسئلة وملائمتها للتطبيق، ومدى وضوح الأسئلة ومناسبتها لعينة الدراسة، ومن ثم أبدي المحكمين تأييدهم لمحتوي الإستبانة وأنها صالحة للتطبيق ولم يتم تغيير أي من الأسئلة أو عبارات الإستبانة وظلت كما هي (٢٣) سؤالاً.

جدول (١) يوضح نسب الإتفاق بين المحكمين على أسئلة الإستبانة

رقم السؤال	نسبة الإتفاق بين المحكمين	رقم السؤال	نسبة الإتفاق بين المحكمين
١	%١٠٠	١٣	%١٠٠
٢	%١٠٠	١٤	%١٠٠
٣	%١٠٠	١٥	%١٠٠
٤	%١٠٠	١٦	%١٠٠
٥	%١٠٠	١٧	%١٠٠
٦	%١٠٠	١٨	%١٠٠
٧	%١٠٠	١٩	%١٠٠
٨	%١٠٠	٢٠	%١٠٠
٩	%١٠٠	٢١	%١٠٠
١٠	%١٠٠	٢٢	%١٠٠
١١	%١٠٠	٢٣	%١٠٠
١٢	%١٠٠		

ويتضح من الجدول (١) أن جميع أسئلة الإستبانة قد تم الإتفاق على صلاحيتها وجودتها من قبل المحكمين الخمس بنسبة ١٠٠%، وهي النسبة التي أخذتها الباحثة للإبقاء على السؤال من عدمه.

• صدق وثبات الإستبانة:

قامت الباحثة بقياس صدق الإتساق الداخلي في الإستبانة لمحاور الدراسة وذلك بإستخدام معامل إرتباط (بيرسون) بين درجات الأسئلة والدرجة الكلية للمحاور، يتراوح قيمة معامل الإرتباط في المدى ما بين ٠.٧٣٩ إلى ٠.٩٣٦، وجميعها تعد معاملات إرتباطات مرتفعة وعالية، وهذا يؤكد صدق الإتساق الداخلي للإستبانة، ولقياس ثبات صدق المحاور قامت الباحثة بحساب معامل إرتباط (ألفا كرونباخ)، حيث تراوحت قيم معامل الإرتباط في المدى ما بين ٠.٦١٣ إلى ٠.٩٨٢، مما يؤكد على أن الإستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

جدول (٢) صدق الإتساق الداخلي ومعامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاور البحث

المحاور	عدد الأسئلة لكل محور	معامل إرتباط بيرسون	معامل ثبات ألفا كرونباخ
البيانات الأساسية للعينة	٥	٠.٧٤٥	٠.٨٣٣
التعرف على ماهية الحوار	٢	٠.٨٢٤	٠.٦٤٨
التعرف على أسس وشروط الحوار الناجح والبناء	٢	٠.٧٤٢	٠.٨٩١
واقع وممارسة طلاب الجامعة لثقافة الحوار	٢	٠.٨٨١	٠.٩٤٢
الكشف عن الدور المتوقع والدور الفعلي لأعضاء هيئة التدريس في تنمية ثقافة الحوار لدى الطلاب	٩	٠.٩٣٦	٠.٩٨٢
الكشف عن معوقات تنمية ثقافة الحوار لدى طلاب الجامعة	٢	٠.٩٠٨	٠.٩٥٣
التوصل لمجموعة من الآليات التي تعزز وتنمي من ثقافة الحوار لدى طلاب الجامعة	١	٠.٧٣٩	٠.٦١٣

بناءً على الجدول (٢) يمكننا القول أن المحاور التي تم تحليلها تتمتع بصدق الإتساق الداخلي ومعامل ثبات ألفا كرونباخ مرتفعين، مما يشير إلى أن الأسئلة التي

تضمنتها المحاور فعاله لقياس ما أعدت لقياسه، وتعبّر عن مستوي من الثقة والإعتمادية عالي جداً، ومن ثم إطمئنت الباحثة بشأن صلاحيتها للتطبيق على عينة الدراسة.

كما قامت الباحثة بقياس معاملات الارتباط بين درجة السؤال والدرجة الكلية للإستبانة وذلك من خلال إستخدام معامل إرتباط (بيرسون) لإستبعاد الأسئلة التي لا ترتبط إرتباطات قوية بالدرجة الكلية على الإستبانة ككل.

جدول (٣) معامل الإرتباط بين درجة السؤال والدرجة الكلية للإستبانة

رقم السؤال	إرتباط درجة السؤال بالمجموع الكلي للإستبانة	رقم السؤال	إرتباط درجة السؤال بالمجموع الكلي للإستبانة
١	٠.٦٨٣	١٣	٠.٩٧٥
٢	٠.٦٠٨	١٤	٠.٩٧٧
٣	٠.٨١٠	١٥	٠.٩٧٤
٤	٠.٧٦٥	١٦	٠.٩٨٠
٥	٠.٩١٨	١٧	٠.٩٧٩
٦	٠.٩٣١	١٨	٠.٩١٢
٧	٠.٩٧٦	١٩	٠.٩٣٨
٨	٠.٩٨٣	٢٠	٠.٩٤٦
٩	٠.٩٧٨	٢١	٠.٦٢٢
١٠	٠.٩٤٤	٢٢	٠.٨٨٥
١١	٠.٧٥٢	٢٣	٠.٨٩٢
١٢	٠.٧٩٣		

ويتضح من الجدول (٣) أن جميع درجات الأسئلة الـ (٢٣) تتمتع بدرجة إرتباط عالية مع الدرجة الكلية للإستبانة، وتصلح لتحقيق أهداف البحث الحالي.

٤- مجتمع البحث - :

يشير مجتمع البحث إلى جميع المفردات التي ينطبق عليها البحث، وتمثلت في جميع طلاب جامعة دمياط بجميع كليات الجامعة (١٤ كلية) ، بإجمالي (٤١٠٦٥) (وذلك بناء على آخر احصائية للإدارة العامة للموارد البشرية بجامعة دمياط بتاريخ

٢٠ يناير ٢٠٢٤) وقد تحددت وحدة البحث في طلاب الجامعة كوحدة للتحليل. عينة

البحث :

• **حجم العينة:**

تم الاعتماد على عينة عشوائية ممثلة للمجتمع الأصلي من خلال التطبيق الإلكتروني على طلاب جامعة دمياط (ذكور وإناث) من الكليات العملية والكليات الأدبية وقوامها (٥٠٠) مفردة من المجتمع الأصلي المعلوم وتم تطبيق الدراسة الميدانية خلال الفترة من يناير ٢٠٢٤ وحتى يونيو ٢٠٢٤ م.

٥- خصائص عينة البحث:

جدول (٤) توزيع العينة طبقاً للنوع

المتغيرات	التكرار	%
ذكر	١١٤	٢٢.٨%
انثى	٣٨٦	٧٧.٢%
المجموع	٥٠٠	١٠٠%

يتضح من الجدول (٤) ان نسبة الإناث جاءت بنسبة ٧٧.٢%، ثم يليها في المرتبة الثانية الذكور بنسبة ٢٢.٨%، تشير هذه النتيجة إلى انخراط أكبر للإناث مقارنة بالذكور في قضايا تنمية الثقافة والحوار بالجامعة، وهذا قد يعكس اهتمامات واتجاهات مختلفة بين الجنسين في هذا المجال.

تتفق تلك النتيجة مع دراسة (صابر عوض جديوري، ٢٠١٤) التي توصلت إلى أن طالبات جامعة طيبة هن الأكثر رغبة في تعزيز ثقافة الحوار، وتختلف تلك النتيجة مع دراسة (عبد العزيز بن عيسى الحربي، ٢٠١١) التي توصلت إلى أن طلاب المرحلة الثانوية هم الأكثر معاناة من معوقات ممارسة الحوار في البيئة المدرسية.

جدول (٥) توزيع العينة وفقاً للفئة العمرية

المتغيرات	التكرار	%
من ١٨ حتى ٢٠	٣١٣	٦٢.٦%
من ٢١ حتى ٢٣	١٧١	٣٤.٢%
من ٢٤ فأكثر	١٦	٣.٢%
المجموع	٥٠٠	١٠٠%

يوضح الجدول (٥) ان الفئة العمرية من ١٨ حتى ٢٠ جاءت في المركز الاول بنسبة ٦٢.٦% من مجموع افراد العينة ، ثم يليها في المرتبة الثانية الفئة العمرية من ٢١ حتى ٢٣ بنسبة ٣٤.٢%، ثم يليها في المرتبة الثالثة والاخيرة الفئة العمرية من ٢٤ فأكثر بنسبة ٣.٢% من مجموع افراد العينة، **تشير هذه النتيجة** إلى أن الطلاب المبتدئين في المرحلة الجامعية أكثر انخراطاً في قضايا تطوير ثقافة الحوار داخل الجامعة، حيث تميل هذه الفئة العمرية إلى الاهتمام بموضوعات مثل ثقافة الحوار والتواصل بشكل أكبر، حيث يمرون بمرحلة تكوين الهوية وتطوير مهارات التواصل الاجتماعي.

جدول (٦) توزيع العينة وفقاً لـ الكلية التي ينتمي لها الطالب

المتغيرات	التكرار	%
كلية الآداب	٣٦٨	٧٣.٦%
كلية التجارة	٦٥	١٣.٠%
كلية التمريض	٥١	١٠.٢%
كلية التربية	٥	١.٠%
كلية الهندسة	٥	١.٠%
كلية الطب	٦	١.٢%
المجموع	٥٠٠	١٠٠%

يتضح من الجدول (٦) ان كلية الآداب جاءت في المرتبة الأولى بنسبة ٧٣.٦%، ثم يليها في المرتبة الثانية كلية التجارة بنسبة ١٣.٠%، ثم يليها في المرتبة الثالثة كلية التمريض بنسبة ١٠.٢%، ثم في المرتبة الرابعة كلية الطب بنسبة ١.٢%، ثم جاءت في المرتبة الخامسة كلية التربية بنسبة ١.٠%، ثم جاءت في المرتبة السادسة والأخيرة كلية الهندسة بنسبة ١.٠% من مجموع افراد العينة، **تشير هذه النتيجة** إلى أن طلاب كلية الآداب أكثر ارتباطاً بموضوع "تنمية ثقافة الحوار" من الكليات الأخرى، نظراً لطبيعة التخصصات والمناهج الدراسية فيها، كما أن طلاب الآداب قد يكونون أكثر اهتماماً وانخراطاً في قضايا الحوار والنقاش الفكري والأكاديمي، وقد يرجع ارتفاع نسبة مشاركتهم إلى ارتفاع عدد طلاب كلية الآداب عن باقي الكليات المشاركة في

الدراسة، وتشير النتائج أيضا الى عزوف طلاب الكليات العملية عن المشاركة مقارنة بطلاب الكليات الأدبية.

تاسعاً: عرض وتحليل نتائج البحث:

المحور الأول: التعرف على ماهية الحوار:

جدول (٧) ماهية ثقافة الحوار من وجهة نظر طلاب الجامعة

المتغيرات	التكرار	%
قبول الآخر بما هو عليه من اختلاف (ديني ، فكري ، مذهبي ، سياسى ، عرقى)	٤٠	%٨.٠
مجموعة من القواعد والمبادئ الفكرية والمعايير السلوكية	١٣	%٢.٦
احترام التعددية عند الاستماع للطرف الآخر وآرائه	٢١	%٤.٢
تداول الأفكار وتقريب وجهات النظر والتعبير عن الرأى	٣٦	%٧.٢
جميع ما سبق	٣٩٠	%٧٨.٠
المجموع	٥٠٠	%١٠٠

يوضح الجدول (٧) ان نسبة الموافقين من مجموع افراد العينة على جميع ما سبق بنسبة %٧٨.٠ فى المرتبة الأولى ، وفي المرتبة الثانية قبول الآخر بما هو عليه من اختلاف (ديني ، فكري ، مذهبي ، سياسى ، عرقى) بنسبة %٨.٠ ثم فى المرتبة الثالثة تداول الأفكار وتقريب وجهات النظر والتعبير عن الرأى بنسبة %٧.٢ ، ثم فى المرتبة الرابعة احترام التعددية عند الاستماع للطرف الآخر وآرائه بنسبة %٤.٢ ، ثم فى المرتبة الخامسة والأخيرة مجموعة من القواعد والمبادئ الفكرية والمعايير السلوكية بنسبة %٢.٦ من مجموع أفراد العينة، **تشير هذه النتيجة إلى أن طلاب الجامعة لديهم فهم شامل وعميق لمفهوم ثقافة الحوار، متضمناً أبعاداً معرفية وقيمية وسلوكية، وهذا يؤكد على أهمية دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية هذه الثقافة لدى الطلاب.**

جدول (٨) أهمية ممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط

المتغيرات	التكرار	%
إتاحة الفرصة للطلاب للتعبير عن آرائهم وأفكارهم بشفافية	٢١٧	%٤٣.٤
زيادة القدرة على التواصل مع الآخرين	٧١	%١٤.٢
التفاعل الإيجابي مع وجهات النظر المختلفة	٧٧	%١٥.٤
تأكيد الإجماع على الرأي الصائب من خلال الحوار	٢٦	%٥.٢
بناء الشخصية المسؤولة والمتفاعلة اجتماعيا	١٠٩	%٢١.٨
المجموع	٥٠٠	%١٠٠

يتضح من الجدول (٨) ان نسبة إتاحة الفرصة للطلاب للتعبير عن آرائهم وأفكارهم بشفافية جاءت بنسبة % ٤٣.٤ في المرتبة الأولى، وفي المرتبة الثانية بناء الشخصية المسؤولة والمتفاعلة اجتماعيا بنسبة %٢١.٨ ، ثم في المرتبة الثالثة التفاعل الإيجابي مع وجهات النظر المختلفة بنسبة % ١٥.٤، وفي المرتبة الرابعة زيادة القدرة على التواصل مع الآخرين بنسبة %١٤.٢، وفي المرتبة الخامسة والأخيرة تأكيد الإجماع على الرأي الصائب من خلال الحوار بنسبة %٥.٢، تشير هذه النتيجة إلى أن الغالبية يرون أهمية ممارسة ثقافة الحوار تكمن في إتاحة الفرصة للطلاب للتعبير عن آرائهم وأفكارهم بشفافية، وقد يرجع ذلك إلي أن الطلاب يرغبون في التعبير عن آرائهم بحرية دون خوف من التقييم أو الانتقاد، ويرون أن ثقافة الحوار بيئة آمنة تسمح بذلك، كما قد يرى الطلاب أن تبادل الأفكار ووجهات النظر المختلفة يساعدهم على فهم العالم بشكل أفضل وتوسيع آفاقهم.

تتفق تلك النتيجة مع دراسة (بسمة بنت محمد الطيار، ٢٠١١) التي أظهرت أن الطلاب يرون أن الحوار الحر ضروري لتعلمهم وتطورهم، كما وجدت دراسة (صابر عوض جيدوري، ٢٠١٤) أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة طيبة يرون أن إتاحة الفرصة للطلاب للتعبير عن آرائهم هي أحد أهم العوامل التي تساهم في خلق بيئة حوارية إيجابية، بينما **تختلف تلك النتيجة مع دراسة** (ماكلنتيري وكيلي ومووري، Moore & Kyle & McIntyre ٢٠٠٦) التي بينت أن الطلاب يفضلون المشاركة في الحوارات التي يقودها المعلم في مجموعات صغيرة، بينما يميلون إلى تجنب المشاركة في الحوارات المفتوحة غير المقيدة.

المحور الثاني:-

اسس وشروط الحوار الناجح:

جدول (٩) هناك أسس وشروط للحوار الناجح

الدلالات الإحصائية					ك	المدى
كا ^٢ والدلالة	انحراف معياري	متوسط حسابي	الترتيب	%		
كا ^٢ = ٤٦٠.٨٠٠ والدلالة الإحصائية ٠.٠٠٠٠	٠.١٤٠	١.٠٢٠	١	٩٨.٠%	٤٩٠	نعم
			٢	٢.٠%	١٠	لا
				١٠٠%	٥٠٠	الإجمالي

قيمة كا^٢ = ٤٦٠.٨٠٠ درجة حرية = ١

يتضح من الجدول (٩) ان نسبة من قال نعم جاءت في المرتبة الأولى بنسبة ٩٨.٠%، ثم يليها في المرتبة الثانية من قال لا بنسبة ٢.٠%، تشير هذه النتيجة إلى أن الغالبية من طلاب الجامعة يعتقدون أن هناك أسس وشروط لنجاح الحوار، وقد يرجع ذلك إلى أن الطلاب لديهم فهم عميق لمفهوم الحوار، ويدركون أنه عملية تتطلب مهارات واستعدادات معينة من جميع المشاركين، وقد يكون الطلاب قد خاضوا تجارب حوارية سابقة، وأدركوا أن هناك عوامل تساهم في نجاح الحوار، بينما قد تعيق عوامل أخرى مساره.

وعند إجراء اختبار أهمية الفرق المعنوي بين البيانات الحقيقية وبين البيانات المتوقعة لاستجابات المبحوثين وجد أن المتوسط الحسابي (١٠٠٢٠)، والانحراف المعياري (٠٠١٤٠)، كما وجد من خلال الجدول قيمة كاسي المحسوبة (٤٦٠.٨٠٠)، وعند درجة حرية (١)، كانت قيمة الدلالة = (٠.٠٠٠٠)، وهي دالة إحصائية حيث أن مستوى المعنوية أقل من (٠.٠٠٥)، وهذا يدل على أنه هناك فروقاً معنوية (توجد فروق ذات دلالة إحصائية) في الآراء حول مدى وجود أسس وشروط لنجاح الحوار.

جدول (١٠) أسس وشروط الحوار الإيجابي الناجح

المتغيرات	التكرار	%
توافر مرجعية يعترف بها المتحاورون (مبادئ الدين ، التقاليد ، قوانين العقل)	١٠٣	٢٠.٦%
تهيئة الجو النفسي والاجتماعي للحوار	٥٠	١٠.٠%
ضرورة الإصغاء الكامل للطرف الآخر واحترام وجهة نظره	٢٠٦	٤١.٢%
عدم استعمال تعابير تدل على انعكاسات ذاتية	١٤	٢.٨%
اختيار الزمن المناسب والأشخاص الناضجين للحوار	٥٤	١٠.٨%
الوصول لنتيجة ترضى جميع الأطراف	٧٣	١٤.٦%
المجموع	٥٠٠	١٠٠%

يتضح من الجدول (١٠) ان نسبة ضرورة الإصغاء الكامل للطرف الآخر واحترام وجهة نظره جاءت في المرتبة الأولى بنسبة ٤١.٢% ، ثم يليها في المرتبة الثانية توافر مرجعية يعترف بها المتحاورون (مبادئ الدين، التقاليد، قوانين العقل) بنسبة ٢٠.٦% ، ثم في المرتبة الثالثة الوصول لنتيجة ترضى جميع الأطراف بنسبة ١٤.٦% ، وفي المرتبة الرابعة اختيار الزمن المناسب والأشخاص الناضجين للحوار بنسبة ١٠.٨% ،

وفي المرتبة الخامسة تهيئة الجو النفسي والاجتماعي للحوار بنسبة ١٠.٠%، ثم في المرتبة السادسة والأخيرة عدم استعمال تعابير تدل على انعكاسات ذاتية بنسبة ٢.٨%، **تشير هذه النتيجة** إلى أن الغالبية من طلاب الجامعة يرون أن ضرورة الإصغاء الكامل للطرف الآخر واحترام وجهة نظره هو أهم أساس لنجاح الحوار الاجتماعي الإيجابي، وقد يرجع ذلك إلى إدراك الطلاب أن التواصل الفعال يتطلب الإصغاء الكامل للآخر وفهم وجهة نظره، وأن ذلك ضروري لبناء جسور من التفاهم والثقة بين المتحدثين، كما قد تعزز ثقافة المجتمع والقيم السائدة أهمية احترام الآخر والاستماع إليه، وقد ينعكس ذلك على آراء الطلاب حول أسس الحوار الإيجابي.

المبحث الرابع :-

واقع ممارسة طلاب الجامعة لثقافة الحوار

جدول (١١) واقع ممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط مع أعضاء

هيئة التدريس

المتغيرات	التكرار	%
أحرص على المشاركة في المسابقات الثقافية التي تدعم الحوار بالجامعة	٨٦	١٧.٢%
أناقش عضو هيئة التدريس في موضوعات تتعلق بالمقرر	٢٠١	٤٠.٢%
أحرص على التعبير عن رأيي في قضايا المجتمع مع عضو هيئة التدريس	١٠٠	٢٠.٠%
أهتم بحضور اللقاءات التي يتاح لي فيها مناقشة مشكلات الطلاب	١١٣	٢٢.٦%
المجموع	٥٠٠	١٠٠%

يتضح من الجدول (١١) ان المرتبة الأولى كانت بنسبة ٤٠.٢% من الطلاب أكدوا على مناقشة عضو هيئة التدريس في موضوعات تتعلق بالمقرر، ثم يليها بعد ذلك في المرتبة الثانية أن نسبة ٢٢.٦% من الطلاب أقرروا على الاهتمام بحضور اللقاءات

التي تتاح لهم فيها مناقشة مشكلاتهم ، وفي المرتبة الثالثة أن نسبة ٢٠.٠% من الطلاب أقرّوا على حرصهم على التعبير عن رأيهم في قضايا المجتمع مع عضو هيئة التدريس، وفي المرتبة الرابعة والأخيرة أن نسبة ١٧.٢% من الطلاب أكدوا على حرصهم على المشاركة في المسابقات الثقافية التي تدعم الحوار بالجامعة، **تشير هذه النتيجة** إلى أن غالبية طلاب جامعة دمياط يرون أن مناقشة عضو هيئة التدريس في موضوعات تتعلق بالمقرر الدراسي هي أكثر ممارسات ثقافة الحوار شيوعاً بينهم، وقد يرجع ذلك إلي أن بعض المقررات الدراسية تتطلب مناقشات وحوارات بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وهو السبب وراء اعتبار الطلاب أن هذه الممارسة هي الأكثر شيوعاً.

تتفق تلك النتيجة مع نظرية الدور حيث أنها تركز على الأدوار المتعددة التي يشغلها الأفراد المؤثرين في عملهم، فتشير النتائج إلى أن الطلاب يقدرّون الأدوار المختلفة التي يلعبها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، حيث جاء في المرتبة الأولى، أن ٤٠.٢% من الطلاب أكدوا على مناقشة عضو هيئة التدريس في موضوعات تتعلق بالمقرر وهذا يشير إلى الدور الأكاديمي الذي يلعبه أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى مشاركتهم لأعضاء هيئة التدريس في التعبير عن رأيهم في قضايا المجتمع وهو ما يشير إلى الدور المجتمعي والسياسي الذي يمارسه أعضاء هيئة التدريس، هذه النتائج توضح الأدوار المتعددة التي يلعبها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة وكيف يقدر الطلاب هذه الأدوار ويتفاعلون معها من خلال ثقافة الحوار، وهو ما يتوافق مع نظرية الدور التي تركز على الأدوار المختلفة التي يمكن أن يلعبها الأفراد في المراكز التي يشغلونها.

جدول (١٢) واقع ممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط مع زملائهم

المتغيرات	التكرار	%
أحرص على محاوره زملائي في فهم موضوعات تتعلق بالمقررات الدراسية	١٧٩	٣٥.٨%
أحرص على الاجتماع بزملائي خارج الجامعة لمحاورتهم في المواد الدراسية	٤٢	٨.٤%
أحرص على مشاركة زملائي الحوار حول المشكلات التي تواجهنا داخل الجامعة	١٦٤	٣٢.٨%
أبادر بمناقشة زملائي في الأمور التي يصعب على فهمها في المقرر	١١٥	٢٣.٠%
المجموع	٥٠٠	١٠٠%

يتضح من الجدول (١٢) ان ٣٥.٨% من الطلاب أكدوا على حرصهم على محاوره زملائهم في فهم موضوعات تتعلق بالمقررات الدراسية، ثم يليها بعد ذلك في المرتبة الثانية أن نسبة ٣٢.٨% من الطلاب أكدوا على حرصهم على مشاركة زملائهم الحوار حول المشكلات التي تواجههم داخل الجامعة، ثم في المرحلة الثالثة أن نسبة ٢٣.٠% من الطلاب أقرروا بمبادرة مناقشة زملائهم في الأمور التي يصعب عليهم فهمها في المقرر ، وفي المرتبة الرابعة والأخيرة كانت نسبة ٨.٤% من الطلاب أقرروا بحرصهم على الاجتماع بزملائهم خارج الجامعة لمحاورتهم في المواد الدراسية، **تشير هذه النتيجة** إلى أن غالبية طلاب جامعة دمياط يرون أن حرصهم على محاوره زملائهم في فهم موضوعات تتعلق بالمقررات الدراسية هي أكثر ممارسات ثقافة الحوار شيوعاً بينهم، وقد يرجع ذلك إلى أن الطلاب يدركون أن المناقشة والحوار مع زملائهم حول موضوعات المقرر الدراسي يساعدهم على فهم أفضل للمفاهيم والأفكار وتقوية مهاراتهم

في حل المشكلات، كما قد يرغب الطلاب في تبادل المعرفة والأفكار مع زملائهم، ويرون ذلك وسيلة فعالة لتوسيع آفاقهم وتعلم أشياء جديدة.

جدول (١٣) العلاقة بين النوع وواقع ممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط

مع أعضاء هيئة التدريس

الإجمالي	النوع		واقع ممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط مع أعضاء هيئة التدريس
	أنثي	ذكر	
٨٦	٧٠	١٦	أحرص على المشاركة في المسابقات الثقافية التي تدعم الحوار بالجامعة
%١٧.٢	%١٤.٠	%٣.٢	أناقش عضو هيئة التدريس في موضوعات تتعلق بالمقرر
٢٠١	١٣٩	٦٢	أحرص على التعبير عن رأيي في قضايا المجتمع مع عضو هيئة التدريس
%٤٠.٢	%٢٧.٨	%١٢.٤	أهتم بحضور اللقاءات التي يتاح لي فيها مناقشة مشكلات الطلاب
١٠٠	٧٧	٢٣	الإجمالي
%٢٠.٠	%١٥.٤	%٤.٦	
١١٣	١٠٠	١٣	
%٢٢.٦	%٢٠.٠	%٢.٦	
٥٠٠	٣٨٦	١١٤	
%١٠٠	%٧٧.٢	%٢٢.٨	

قيمة كا^٢ = ٣٦٣.٠٨٣ درجة حرية = ٣

عند قياس العلاقة بين النوع وواقع ممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط مع أعضاء هيئة التدريس، فيوضح الجدول السابق أن قيمة كا^٢ المحسوبة بلغت (٣٦٣.٠٨٣)، وبالكشف عنها عند درجة حرية (٣) كانت كا^٢ المحسوبة أكبر من كا^٢ الجدولية، وعند مستوى معنوية (٠.٠٥) بلغ مستوى الدلالة = (٠.٠٠٠)، إذن نرفض الفرض الصفري H₀، والذي ينص على أن متغير النوع مستقل عن واقع ممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط مع أعضاء هيئة التدريس، ونقبل الفرض البديل: بوجود علاقة دالة إحصائياً بين متغيري النوع وواقع ممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط مع أعضاء هيئة التدريس.

تشير هذه النتيجة إلى أن غالبية عينة الدراسة من الإناث، وأن معظمهم يناقشون عضو هيئة التدريس في موضوعات تتعلق بالمقرر، وقد يرجع ذلك إلى أن اللطابات سلوكيات تواصل مختلفة عن الطلاب الذكور، وقد يكن أكثر ميلاً للمشاركة في الحوار وطرح الأسئلة ومناقشة الأفكار، كما قد تكون اللطابات أكثر رغبة في التعلم والفهم، وقد يبحثن عن فرص لمناقشة الموضوعات المقررة مع عضو هيئة التدريس، وأيضاً قد تتمتع اللطابات بثقة أكبر بالنفس للتعبير عن آرائهن وأفكارهن في الفصل الدراسي.

جدول (١٤) العلاقة بين الكلية وواقع ممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط

مع أعضاء هيئة التدريس

الإجمالي	الكلية						واقع ممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط مع أعضاء هيئة التدريس
	الآداب	التجارة	التمريض	التربية	الهندسة	الطب	
٨٦	٦٨	١٠	٥	-	١	٢	أحرص على المشاركة في المسابقات الثقافية التي تدعم الحوار بالجامعة
%١٧.٢	%١٣.٦	%٢.٠	%١.٠	%٠.٠	%٠.٢	%٠.٤	أناقش عضو هيئة التدريس في موضوعات تتعلق بالمقرر
٢٠١	١٧٤	١٣	١١	٢	-	١	أحرص على التعبير عن رأيي في قضايا المجتمع مع عضو هيئة التدريس
%٤٠.٢	%٣٤.٨	%٢.٦	%٢.٢	%٠.٤	%٠.٠	%٠.٢	أهتم بحضور اللقاءات التي يتاح لي فيها مناقشة مشكلات الطلاب
١٠٠	٥٣	١١	٢٧	٣	٣	٣	الإجمالي
%٢٠.٠	%١٠.٦	%٢.٢	%٥.٤	%٠.٦	%٠.٦	%٠.٦	
١١٣	٧٣	٣١	٨	-	١	-	
%٢٢.٦	%١٤.٦	%٦.٢	%١.٦	%٠.٠	%٠.٢	%٠.٠	
٥٠٠	٣٦٨	٦٥	٥١	٥	٥	٦	
%١٠.٠	%٧٣.٦	%١٣.٠	%١٠.٢	%١.٠	%١.٠	%١.٢	

درجة حرية = ١٥

قيمة كاي^٢ = ٤٤٧.٣٦٣

(دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية ثقافة الحوار...) د. أماني زاهر شحاتة

عند قياس العلاقة بين الكلية وواقع ممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط مع أعضاء هيئة التدريس، فيوضح الجدول السابق أن قيمة χ^2 المحسوبة بلغت (٤٤٧.٣٦٣)، وبالكشف عنها عند درجة حرية (١٥) كانت χ^2 المحسوبة أكبر من χ^2 الجدولية، وعند مستوى معنوية (٠.٠٥) بلغ مستوى الدلالة = (٠.٠٠٠٠)، إذن نرفض الفرض الصفري H_0 ، والذي ينص على أن متغير الكلية مستقل عن واقع ممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط مع أعضاء هيئة التدريس، ونقبل الفرض البديل: بوجود علاقة دالة إحصائياً بين متغيري الكلية وواقع ممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط مع أعضاء هيئة التدريس.

تشير هذه النتيجة إلى أن غالبية عينة الدراسة من طلاب كلية الآداب، وأن معظمهم يناقشون عضو هيئة التدريس في موضوعات تتعلق بالمقرر، وقد يرجع ذلك إلى طبيعة الدراسة في كلية الآداب، حيث تميل الدراسة في كلية الآداب إلى التركيز على المناقشة والحوار والتحليل النقدي، وقد يكون طلاب هذه الكلية أكثر ميلاً للمشاركة في الحوار مع أعضاء هيئة التدريس.

المبحث الخامس :- الدور المتوقع والدور الفعلي لأعضاء هيئة التدريس في تنمية ثقافة الحوار لدى الطلاب

جدول (١٥) دور أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في تنمية ثقافة الحوار لدى الطلاب

المتغيرات	التكرار	%
يعزز أعضاء هيئة التدريس فرص للحوار و التفاعل الاجتماعي بين الطلاب	١١٤	٢٢.٨%
يبحث أعضاء هيئة التدريس الطلاب على مواكبة التغيرات التي تحدث بالمجتمع	٢٦	٥.٢%
يرسخ أعضاء هيئة التدريس التنوع الثقافي والديني والعرفي	١٨	٣.٦%
ينشر أعضاء هيئة التدريس ثقافة التعايش مع الآخر بين الطلاب ويشجعون على التعايش وفقاً لشروط المواطنة الصحيحة	٤٦	٩.٢%
يتيح أعضاء هيئة التدريس للطلاب مناقشة القضايا المختلفة وفرص للحوار والتسامح والتعريف بالمضامين الانسانية والحضارية	٨٠	١٦.٠%

٢٧.٢%	١٣٦	يهتم أعضاء هيئة التدريس بأداب الحوار وآلياته (الإنصات الجيد-فرض حسن النية - تقبل الآخر - استكشاف الآخرين - بناء جسور للتواصل ومحاولة إقناعهم)
٥.٨%	٢٩	يهتم أعضاء هيئة التدريس بعقد الندوات والحلقات النقاشية وإشراك الطلاب فيها
١٠.٢%	٥١	يجيب أعضاء هيئة التدريس على التساؤلات بصدر رحب
١٠٠%	٥٠٠	المجموع

يتضح من الجدول (١٥) ان اهتمام أعضاء هيئة التدريس بأداب الحوار وآلياته (الإنصات الجيد - فرض حسن النية - تقبل الآخر - استكشاف الآخرين - بناء جسور للتواصل ومحاولة إقناعهم) جاءت في المرتبة الأولى بنسبة ٢٧.٢%، ثم يليها بعد ذلك في المرتبة الثانية تعزيز أعضاء هيئة التدريس فرص للحوار والتفاعل الاجتماعي بين الطلاب بنسبة ٢٢.٨% ، وفي المرتبة الثالثة جاءت إتاحة أعضاء هيئة التدريس للطلاب مناقشة القضايا المختلفة وفرص للحوار والتسامح والتعريف بالمضامين الإنسانية والحضارية بنسبة ١٦.٠% ، ثم يليها بعد ذلك في المرتبة الرابعة إجابة أعضاء هيئة التدريس على التساؤلات بصدر رحب بنسبة ١٠.٢%، ثم في المرتبة الخامسة نشر أعضاء هيئة التدريس ثقافة التعايش مع الآخر بين الطلاب وتشجيعهم على التعايش وفقا لشروط المواطنة الصحيحة بنسبة ٩.٢% ، وفي المرتبة السادسة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بعقد الندوات والحلقات النقاشية وإشراك الطلاب فيها بنسبة ٥.٨%، وفي المرتبة السابعة حث أعضاء هيئة التدريس على الطلاب على مواكبة التغييرات التي تحدث بالمجتمع بنسبة ٥.٢% ، ثم يليها بعد ذلك في المرتبة الثامنة والأخيرة ترسيخ أعضاء هيئة التدريس التنوع الثقافي والديني والعرقي بنسبة ٣.٦%، **تشير هذه النتيجة** إلى أن غالبية طلاب جامعة دمياط يرون أن اهتمام أعضاء هيئة التدريس بأداب الحوار وآلياته (الإنصات الجيد - فرض حسن النية - تقبل الآخر - استكشاف الآخرين - بناء جسور للتواصل ومحاولة إقناعهم) هو أهم دور لأعضاء هيئة التدريس في تنمية ثقافة الحوار المجتمعي لدى الطلاب،

وقد يرجع ذلك إلى إدراك الطلاب أن اتباع آداب الحوار مثل الإنصات الجيد وفرض حسن النية وتقبل الآخر ضروري لخلق بيئة حوارية إيجابية وفعالة، وأن ذلك يساعد على بناء علاقات قوية وفعالة بين الناس.

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة (هانز وموريس، ٢٠٠١ Murris & Haynes) حيث أوضحت أن الطلاب الذين يتعلمون من معلمين ومعلمات يهتمون بآداب الحوار هم أكثر عرضة للمشاركة في الحوارات في الفصول الدراسية.

كما تتفق تلك النتيجة مع نظرية الدور، حيث ترى نظرية الدور أن السلوك الفردي يتشكل من خلال التوقعات والمعايير المرتبطة بالأدوار الاجتماعية التي يشغلها الفرد، في هذا السياق، يمكن أن نفهم سلوكيات أعضاء هيئة التدريس المذكورة في النتائج كتمثيل لأدوارهم الاجتماعية والمهنية تجاه الطلاب.

على سبيل المثال:

- اهتمام أعضاء هيئة التدريس بآداب الحوار وآلياته يعكس دورهم كمرشدين ومسهلين للتفاعل الإيجابي بين الطلاب.
- تعزيز فرص الحوار والتفاعل الاجتماعي بين الطلاب يمثل دورهم كميسرين للتواصل والتفاعل الاجتماعي.
- إتاحة مناقشة القضايا المختلفة وفرص للحوار والتسامح يعكس دورهم كمتقنين وموجهين للطلاب.
- الإجابة على التساؤلات والحرص على نشر ثقافة التعايش مع الآخر تمثل دورهم كمرشدين وموجهين للطلاب.
- وبشكل عام، يمكن القول أن هذه السلوكيات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس تعكس تبني أدوار متعددة كمرشدين وميسرين وموجهين ومتقنين، وذلك في سبيل تحقيق التفاعل الإيجابي والمناخ التعليمي الملائم للطلاب.

جدول (١٦) الأساليب التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريس في تنمية ثقافة الحوار لدى طلاب الجامعة

المتغيرات	التكرار	%
عمل حلقات نقاشية	٤٦	٩.٢%
استخدام العصف الذهني	٣٢	٦.٤%
عرض نماذج لمحاورات مثالية	٢٣	٤.٦%
استخدام طريقة لعب الأدوار لتبادل الخبرات	٣٢	٦.٤%
ينظم الطلاب في مجموعات للتداول	٢٧	٥.٤%
عمل أنشطة جماعية للطلاب لدعم مهارات الحوار	٣٣	٦.٦%
جميع ما سبق	٣٠٧	٦١.٤%
المجموع	٥٠٠	١٠٠%

يتضح من الجدول (١٦) اتفاق أكثر من نصف العينة على جميع ما سبق جاءت بنسبة ٦١.٤% في المرتبة الأولى ، ثم يليها بعد ذلك في المرتبة الثانية عمل حلقات نقاشية بنسبة ٩.٢% ، وفي المرتبة الثالثة عمل أنشطة جماعية للطلاب لدعم مهارات الحوار بنسبة ٦.٦%، ثم في المرتبة الرابعة استخدام العصف الذهني واستخدام طريقة لعب الأدوار لتبادل الخبرات بنسبة ٦.٤% ، وفي المرتبة الخامسة تنظيم الطلاب في مجموعات للتداول كانت بنسبة ٥.٤% ، وجاءت في المرتبة السادسة والأخيرة عرض نماذج لمحاورات مثالية بنسبة ٤.٦%، **تشير هذه النتيجة** إلى أن غالبية طلاب جامعة دمياط يرون أن أعضاء هيئة التدريس يستخدمون العديد من الأساليب لتنمية ثقافة وآداب الحوار لديهم، وقد يرجع ذلك إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس أهمية تنوع الأساليب المستخدمة لتنمية ثقافة وآداب الحوار لدى الطلاب، وأن كل أسلوب له مميزاته وعيوبه، وأن استخدام مجموعة متنوعة من الأساليب يساعد على تلبية احتياجات جميع الطلاب.

جدول (١٧) مدى احتواء المقررات الدراسية على ما يدعم تنمية ثقافة الحوار لدى طلاب الجامعة

المتغيرات	التكرار	%
تحتوي المناهج على مواضيع مختلفة متباينة (فكرية - فقهية - عقائدية- ثقافية - إلخ)	٢٠٢	%٤٠.٤
تسهم المقررات الدراسية في تعريف الطلاب بالمصالح المشتركة بين أبناء المجتمع الواحد الذين يعيشون فيه	١١٥	%٢٣.٠
تتمى المقررات الدراسية وعي الطلاب بدورهم الوقائي والاصلاحي في المجتمع للحد من التطرف	٩٩	%١٩.٨
تحصن المقررات لدى الطلاب من الثقافات السلبية الوافدة	٢٣	%٤.٦
ترسخ المقررات لدى الطلاب مبدأ الوسطية والاعتدال	٣٤	%٦.٨
تساعد المقررات الطلاب في اصلاح المنحرفين من اصدقائهم	٢٧	%٥.٤
المجموع	٥٠٠	%١٠٠

يوضح الجدول (١٧) ان الغالبية بنسبة ٤٠.٤ % من افراد العينة أكدوا على احتواء المناهج على مواضيع مختلفة متباينة (فكرية - فقهية - عقائدية- ثقافية - إلخ)، ثم يليها بعد ذلك في المرحلة الثانية أن نسبة ٢٣.٠% أكدوا على أن المقررات الدراسية تسهم في تعريف الطلاب بالمصالح المشتركة بين أبناء المجتمع الواحد الذين يعيشون فيه، وفي المرتبة الثالثة أكدت نسبة ١٩.٨% من أفراد العينة على أن المقررات الدراسية تتمى وعي الطلاب بدورهم الوقائي والاصلاحي في المجتمع للحد من التطرف، وفي المرتبة الرابعة أن نسبة ٦.٨% من أفراد العينة أقرروا بأن المقررات

ترسخ لدى الطلاب مبدأ الوسطية والاعتدال، ويليهما بعد ذلك في المرتبة الخامسة أن نسبة ٥.٤% من أفراد العينة أقرّوا بأن المقررات تساعد الطلاب في اصلاح المنحرفين من اصداقائهم، وفي المرتبة السادسة والأخيرة جاءت نسبة ٤.٦% من افراد العينة أقرّوا بأن المقررات لدى الطلاب تحصنهم من الثقافات السلبية الوافدة، **تشيير هذة النتيجة** إلى أن غالبية طلاب جامعة دمياط يرون أن المناهج الدراسية المقدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس تحتوي على مواضيع مختلفة متباينة (فكرية - فقهية - عقدية - ثقافية - إلخ) تساهم في تنمية ثقافة الحوار، وقد يرجع ذلك إلى إدراك الطلاب أن تنوع الموضوعات في المناهج الدراسية يساعدهم في التعرف على وجهات نظر مختلفة وثقافات متعددة، وأن ذلك يساهم في تنمية مهارات الحوار والتفكير النقدي لديهم.

جدول (١٨) العلاقة بين الكلية وإحتواء المناهج الدراسية المقدمة من قبل أعضاء

هيئة التدريس

مقررات تفعل وتشجع تنمية ثقافة الحوار

الإجمالي	الكلية						إحتواء المناهج الدراسية المقدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس مقررات تفعل وتشجع تنمية ثقافة الحوار
	الآداب	التجارة	التمريض	التربية	الهندسة	الطب	
٢٠٢	١٦٣	٢٢	١٥	١	-	١	تحتوي المناهج على مواضيع مختلفة متباينة (فكرية - فقهية - عقائدية - ثقافية - إلخ)
%٤٠.٤	٣٢.٦%	%٤.٤	%٣.٠	%٠.٢	%٠.٠	%٠.٢	تسهم المقررات الدراسية في تعريف الطلاب بالمصالح المشتركة بين أبناء المجتمع الواحد الذين يعيشون فيه
١١٥	٨٧	١٥	٩	١	١	٢	تنمي المقررات الدراسية وعي الطلاب بدورهم
%٢٣.٠	١٧.٤%	%٣.٠	%١.٨	%٠.٢	%٠.٢	%٠.٤	
٩٩	٧٢	٨	١٤	٢	١	٢	
%١٩.٨	١٤.٤%	%١.٦	%٢.٨	%٠.٤	%٠.٢	%٠.٤	

							الوقائي والاصلاحي في المجتمع للحد من التطرف
٢٣	-	٢	١	٣	٥	١٢	تحصن المقررات لدى الطلاب من الثقافات السلبية الوافدة
%٤.٦	%٠.٠	%٠.٤	%٠.٢	%٠.٦	%١.٠	%٢.٤	ترسخ المقررات لدى الطلاب مبدأ الوسطية والاعتدال
٣٤	-	١	-	٦	٧	٢٠	تساعد المقررات الطلاب في اصلاح المنحرفين من اصداقائهم
%٦.٨	%٠.٠	%٠.٢	%٠.٠	%١.٢	%١.٤	%٤.٠	
٢٧	١	-	-	٤	٨	١٤	
%٥.٤	%٠.٢	%٠.٠	%٠.٠	%٠.٨	%١.٦	%٢.٨	
٥٠٠	٦	٥	٥	٥١	٦٥	٣٦٨	الإجمالي
%١٠٠	%١.٢	%١.٠	%١.٠	%١٠.٢	١٣.٠ %	٧٣.٦ %	

درجة حرية = ٢٥

قيمة ك^٢ = ٩٣٠.٩٩١

عند قياس العلاقة بين الكلية وإحتواء المناهج الدراسية المقدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس مقررات تفعل وتشجع تنمية ثقافة الحوار، فيوضح الجدول السابق أن قيمة ك^٢ المحسوبة بلغت (٩٣٠.٩٩١)، وبالكشف عنها عند درجة حرية (٢٥) كانت ك^٢ المحسوبة أكبر من ك^٢ الجدولية، وعند مستوى معنوية (٠.٠٥) بلغ مستوى الدلالة = (٠.٠٠٠)، إذن نرفض الفرض الصفري H₀، والذي ينص على أن متغير الكلية مستقل عن مدي إحتواء المناهج الدراسية المقدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس مقررات تفعل وتشجع تنمية ثقافة الحوار، ونقبل الفرض البديل: بوجود علاقة دالة إحصائياً بين متغيري الكلية وإحتواء المناهج الدراسية المقدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس مقررات تفعل وتشجع تنمية ثقافة الحوار.

تشير هذه النتيجة إلى أن غالبية عينة الدراسة من طلاب كلية الآداب يرون أن المناهج الدراسية تحتوي على مواضيع مختلفة متباينة (فكرية - فقهية - عقائدية - ثقافية - إلخ)، وقد يرجع ذلك إلى تنوع المناهج الدراسية، حيث تتميز مناهج

كلية الآداب بتنوعها وشمولها لمواضيع مختلفة، وقد يكون ذلك سبباً في شعور طلاب هذه الكلية بأن مناهجهم الدراسية تحتوي على مواضيع متنوعة.

جدول (١٩) دور عضو هيئة التدريس كمخطط لعملية الحوار من وجهة نظر طلاب الجامعة

المتغيرات	التكرار	%
يحدد موضوع أو قضية الحوار بدقة ووضوح ويحدد الهدف من الحوار	١١٧	٢٣.٤%
يدعم أفكاره بالأدلة والبراهين	٤٢	٨.٤%
يجيد مهارة طرح الأسئلة بطريقة واضحة	٤٥	٩.٠%
يحدد الوقت المناسب لإجراء الحوار بين الطلاب ويعطي الوقت الكافي للطلاب للتعبير عن أفكاره ومناقشة مشكلاته	١٨٣	٣٦.٦%
يراعي ترتيب الأفكار وتسلسلها أثناء الحوار مع طلابه	٥٣	١٠.٦%
يستخدم المفردات اللغوية الإيجابية التي تثير حماس الطلاب أثناء الحوار	٦٠	١٢.٠%
المجموع	٥٠٠	١٠٠%

يتضح من الجدول (١٩) ان في المرتبة الأولى نسبة ٣٦.٦% من أفراد العينة أكدت على دور عضو هيئة التدريس كمخطط لعملية الحوار هو تحديد الوقت المناسب لإجراء الحوار بين الطلاب واعطاء الوقت الكافي للطلاب للتعبير عن أفكاره ومناقشة مشكلاته، بينما في المرتبة الثانية أكدت نسبة ٢٣.٤% من أفراد العينة على دوره في تحديد موضوع أو قضية الحوار بدقة ووضوح وتحديد الهدف من الحوار، بينما يليها في المرتبة الثالثة جاء دوره في استخدام المفردات اللغوية الإيجابية التي تثير حماس الطلاب أثناء الحوار بنسبة ١٢.٠%، ثم يليها بعد ذلك في المرتبة الرابعة أقرت نسبة ١٠.٦% من أفراد العينة بأن دور عضو هيئة التدريس هو مراعاته في ترتيب الأفكار

وتسلسلها أثناء الحوار مع طلابه، وفي المرتبة الخامسة أقرت نسبة ٩.٠% من أفراد العينة بإجادة عضو هيئة التدريس لمهارة طرح الأسئلة بطريقة واضحة، وتأتي في المرتبة السادسة والأخيرة أن نسبة ٨.٤% من أفراد العينة أقرت بأن دور عضو هيئة التدريس كمخطط لعملية الحوار هو تدعيم أفكاره بالأدلة والبراهين، تشير هذه النتيجة إلى أن غالبية طلاب جامعة دمياط يرون أن دور عضو هيئة التدريس كمخطط لعملية الحوار يتمثل في تحديد الوقت المناسب لإجراء الحوار بين الطلاب وإعطاء الوقت الكافي للطلاب للتعبير عن أفكاره ومناقشة مشكلاته، وقد يرجع ذلك إلى إدراك الطلاب أن تحديد الوقت المناسب للحوار وإعطاء كل طالب وقتاً كافياً للتعبير عن أفكاره ضروري لخلق بيئة حوارية فعالة، وأن ذلك يساعد على ضمان مشاركة جميع الطلاب في الحوار والشعور بالراحة للتعبير عن آرائهم.

تتفق تلك النتيجة مع نظرية الدور، وفقاً لهذه النظرية، فإن كل فرد في المجتمع له دور اجتماعي يقوم به، والذي يحدد سلوكه وتوقعات الآخرين منه، في هذه الحالة، يمكن النظر إلى دور عضو هيئة التدريس كمخطط لعملية الحوار من خلال النقاط التالية:

١. تحديد الوقت المناسب للحوار وإعطاء الطلاب الوقت الكافي للتعبير عن أفكارهم ومناقشة مشكلاتهم، هذا يعكس دور المعلم كميسر للعملية التعليمية وتنظيمها.
٢. تحديد موضوع الحوار بدقة ووضوح، والهدف منه، هذا يشير إلى دور المعلم كقائد للنقاش وموجه له.
٣. استخدام المفردات الإيجابية التي تثير حماس الطلاب، هذا يظهر دور المعلم كمشجع للمشاركة الفعالة للطلاب.
٤. مراعاة ترتيب الأفكار وتسلسلها، هذا يعكس دور المعلم كمنظم للعملية التعليمية وضامن لسيرها بشكل منظم.
٥. إجادة طرح الأسئلة بوضوح، هذا يشير إلى دور المعلم كمحفز للتفكير والمناقشة لدى الطلاب.

٦. تدعيم الأفكار بالأدلة والبراهين، هذا يعكس دور المعلم كخبير في المحتوى ومصدر للمعرفة.

بهذا الشكل، يمكن تفسير هذه النتائج في ضوء نظرية الدور، والتي توضح كيف يتم توقع سلوك عضو هيئة التدريس وفقاً لدوره كمخطط لعملية الحوار في الفصل الدراسي.

جدول (٢٠) دور عضو هيئة التدريس كقائد وموجه لعملية الحوار

المتغيرات	التكرار	%
يصغي بتركيز واهتمام للحوار مع الطلاب	٩٦	١٩.٢%
يدرب الطلاب على كيفية التعامل مع مشكلاتهم بطريقة الحوار، وعلى احترام الاختلاف في الآراء والأفكار	١٩٣	٣٨.٦%
يناقش القضايا التي تتصل بخبرات وتجارب وواقع الطلاب	٨٠	١٦.٠%
يتيح الفرصة بعدالة بين الطلاب للتعبير عن أفكارهم	٧٧	١٥.٤%
يقيم الطلاب أثناء الحوار باستمرار	٢٤	٤.٨%
تحديد نقاط الاتفاق والاختلاف بين الطلاب المتحاورين	٣٠	٦.٠%
المجموع	٥٠٠	١٠٠%

يتضح من الجدول (٢٠) ان نسبة ٣٨.٦% من أفراد العينة أكدوا على تدريب عضو هيئة التدريس الطلاب على كيفية التعامل مع مشكلاتهم بطريقة الحوار، وعلى احترام الاختلاف في الآراء والأفكار، يلي بعد ذلك في المرتبة الثانية أكد البعض بنسبة ١٩.٢% على أن عضو هيئة التدريس يصغي بتركيز واهتمام للحوار مع الطلاب، وتأتي في المرتبة الثالثة نسبة ١٦.٠% من أفراد العينة أقرؤا بمناقشة عضو هيئة التدريس للقضايا التي تتصل بخبرات وتجارب وواقع الطلاب ، وفي المرتبة الرابعة كانت نسبة ١٥.٤% من أفراد العينة اكدت على أن عضو هيئة التدريس يتيح الفرصة

بعدالة بين الطلاب للتعبير عن أفكارهم، وفي المرتبة الخامسة نسبة ٦.٠% من أفراد العينة أكدت على تحديد عضو هيئة التدريس لنقاط الاتفاق والاختلاف بين الطلاب المتحاورين، وأخيراً وفي المرتبة السادسة جاءت نسبة ٤.٨% من أفراد العينة أقرت بأن عضو هيئة التدريس يقيم الطلاب أثناء الحوار باستمرار، **تشير هذه النتيجة** إلى أن غالبية طلاب جامعة دمياط يرون أن دور عضو هيئة التدريس كقائد وموجه لعملية الحوار يتمثل في تدريب الطلاب على كيفية التعامل مع مشكلاتهم بطريقة الحوار، واحترام الاختلاف في الآراء والأفكار، وقد يرجع ذلك إلى إدراك الطلاب أن مهارات الحوار ضرورية لحل المشكلات بشكل سلمي وفعال، وأن تعلم كيفية التعامل مع المشكلات بالحوار يساعدهم في حياتهم الشخصية والعملية.

تتفق تلك النتيجة مع نظرية الدور، حيث تشير النتائج إلى أن أفراد العينة يقدرّون بشكل كبير مهارات عضو هيئة التدريس في إدارة الحوار وتسهيل التعلم النشط، تتوافق هذه النتائج مع مفهوم "دور المعلم كمرشد" في نظرية الدور، حيث يتوقع من المعلم أن يؤدي دورًا داعمًا ومساعدًا للطلاب، بدلاً من دور الملقن للمعلومات.

جدول (٢١) دور عضو هيئة التدريس كمدرّب لمهارات عملية الحوار

المتغيرات	التكرار	%
يستخدم أساليب تدريس تعزز ثقافة الحوار ومهاراته مثل العصف الذهني، ولعب الأدوار	١٢٩	٢٥.٨%
ينظم الموضوعات الدراسية لتنمية ثقافة الحوار ومهاراته لدى الطلاب	٥٨	١١.٦%
يوظف الأحداث والمستجدات الاجتماعية والثقافية كموضوعات لإجراء حوارات حولها	٦١	١٢.٢%
يشارك مع الطلاب في مناقشات حوارية حول قضاياهم وقضايا مجتمعهم من خلال المواقع الإلكترونية	١٣٦	٢٧.٢%

٢٦	%٥.٢	يعرض على الطلاب نماذج من المحاورات المثالية
٣٧	%٧.٤	ينظم الطلاب في مجموعات للتداول حول قضية ما
٥٣	%١٠.٦	يستخدم الأنشطة الجماعية في تدعيم مهارات الحوار بين الطلاب
٥٠٠	%١٠٠	المجموع

يتضح من الجدول (٢١) ان نسبة ٢٧.٢% من أفراد العينة أكدوا على اشتراك عضو هيئة التدريس مع الطلاب في مناقشات حوارية حول قضاياهم وقضايا مجتمعهم من خلال المواقع الإلكترونية، بينما يليها في المرتبة الثانية نسبة ٢٥.٨% أكدت على استخدام عضو هيئة التدريس أساليب تدريس تعزز ثقافة الحوار ومهاراته مثل العصف الذهني ولعب الأدوار، وفي المرتبة الثالثة كانت نسبة ١٢.٢% أقرت بأن عضو هيئة التدريس يوظف الأحداث والمستجدات الاجتماعية والثقافية كموضوعات لإجراء حوارات حولها، وجاءت بعد ذلك في المرتبة الرابعة نسبة ١١.٦% من أفراد العينة أكدت على تنظيم عضو هيئة التدريس للموضوعات الدراسية لتنمية ثقافة الحوار ومهاراته لدى الطلاب، وتأتي في المرتبة الخامسة نسبة ١٠.٦% أقرت باستخدام عضو هيئة التدريس يستخدم الأنشطة الجماعية في تدعيم مهارات الحوار بين الطلاب، ثم تأتي بعد ذلك في المرتبة السادسة نسبة ٧.٤% من أفراد العينة أكدت على أن عضو هيئة التدريس ينظم الطلاب في مجموعات للتداول حول قضية ما، وفي المرتبة السابعة والأخيرة كانت نسبة ٥.٢% من أفراد العينة أقرت بأن عضو هيئة التدريس يعرض على الطلاب نماذج من المحاورات المثالية، **تشير هذه النتيجة إلى أن غالبية طلاب جامعة دمياط يرون أن دور عضو هيئة التدريس كمدرّب لمهارات عملية الحوار يتمثل في اشتراك عضو هيئة التدريس مع الطلاب في مناقشات حوارية حول قضاياهم وقضايا مجتمعهم من خلال المواقع الإلكترونية، وقد يرجع ذلك إلى إدراك الطلاب أن المشاركة في الحوار حول القضايا الواقعية تساعدهم على فهم العالم من حولهم بشكل أفضل وتكوين آراء مدروسة حول القضايا المهمة، وأن ذلك يساهم في تنمية مهاراتهم**

في التفكير النقدي والتواصل والإقناع، كما يقدر الطلاب استخدام عضو هيئة التدريس للمواقع الإلكترونية للمشاركة في الحوار، وأن ذلك يتيح لهم فرصة المشاركة في الحوار من أي مكان وفي أي وقت، والتفاعل مع أشخاص من مختلف الخلفيات والأفكار. تتفق تلك النتيجة مع نظرية الدور، حيث أن نظرية الدور تشير إلى أن الأفراد يتعلمون ويتطورون من خلال تجربتهم ومشاركتهم في الأنشطة الاجتماعية، في هذا السياق، يمكن أن يكون عضو هيئة التدريس دورًا نشطًا في تشجيع الطلاب على المشاركة في المناقشات الحوارية حول قضاياهم وقضايا مجتمعهم، واستخدامه أساليب تدريس تحفز مهارات الحوار، وتوظفه للأحداث الجارية كموضوعات للحوار.

جدول (٢٢) دور عضو هيئة التدريس كداعم لآداب وأخلاقيات الحوار

المتغيرات	التكرار	%
يتابع التفاعل داخل كل مجموعة للتأكد من مشاركة جميع أفراد المجموعة	١٠٩	٢١.٨%
العمل باستمرار على تخفيف الحدة والعصبية أثناء الحوار	٧٠	١٤.٠%
يؤكد باستمرار على أهمية الحوار كوسيلة للتفاهم	٨٤	١٦.٨%
يدرب الطلاب على الالتزام بقواعد وآداب الحوار	١١٦	٢٣.٢%
يوجه الطلاب لضرورة الاستماع والاتصاف مع المحاور أثناء حديثه	٩٦	١٩.٢%
يوجه الحوار باستمرار إذا تحول إلى الجدل والنزاع	٢٥	٥.٠%
المجموع	٥٠٠	١٠٠%

يتضح من الجدول (٢٢) ان نسبة ٢٣.٢% من أفراد العينة أكدت على أن عضو هيئة التدريس يدرب الطلاب على الالتزام بقواعد وآداب الحوار، بينما في المرتبة الثانية

أكدت نسبة ٢١.٨% على أن عضو هيئة التدريس يتابع التفاعل داخل كل مجموعة للتأكد من مشاركة جميع أفراد المجموعة، بينما في المرتبة الثالثة كانت نسبة ١٩.٢% من أفراد العينة أقرت بتوجيه عضو هيئة التدريس الطلاب لضرورة الاستماع والإنصات مع المحاور أثناء حديثه، ثم يلي بعد ذلك في المرتبة الرابعة نسبة ١٦.٨% أقرت على أن عضو هيئة التدريس يؤكد باستمرار على أهمية الحوار كوسيلة للتفاهم، وفي المرتبة الخامسة أكدت نسبة ١٤.٠% من أفراد العينة على العمل باستمرار على تخفيف الحدة والعصبية أثناء الحوار، وفي المرتبة السادسة والأخيرة جاءت نسبة ٥.٠% أقرت بأن عضو هيئة التدريس يوجه الحوار باستمرار إذا تحول إلى الجدل والنزاع، **تشير هذه النتيجة إلى أن** غالبية طلاب جامعة دمياط يرون أن دور عضو هيئة التدريس كداعم لآداب وأخلاقيات الحوار يتمثل في تدريب الطلاب على الالتزام بقواعد وآداب الحوار، وقد يرجع ذلك إلى إدراك الطلاب أن اتباع آداب الحوار مثل الاستماع الفعال والتعبير عن آرائهم بوضوح واحترام آراء الآخرين ضروري لخلق بيئة حوارية إيجابية وفعالة، وأن ذلك يساعدهم على التواصل بشكل أفضل مع الآخرين والتوصل إلى حلول مشتركة، كما يساعد تدريب الطلاب على الالتزام بقواعد وآداب الحوار على خلق بيئة آمنة ومريحة للتعبير عن الرأي، وذلك يشجع جميع الطلاب على المشاركة في الحوار والتعبير عن آرائهم دون خوف من التقييم أو الانتقاد.

تتفق تلك النتيجة مع دراسة (سعد بن هاشم العلياني، ٢٠١٦م)، حيث توصلت الدراسة إلى أن أغلبية الطلاب يقدرّون دور المعلمين في تنمية مهارات الحوار لديهم.

كما تتفق تلك النتيجة مع نظرية الدور، حيث تشير النتائج إلى أن الطلاب يقدرّون بشكل كبير تدريب عضو هيئة التدريس لهم على قواعد وآداب الحوار، ومتابعته لتفاعلهم، وتوجيههم لهم للاستماع والإنصات، وتأكيدهم على أهمية الحوار، وعمله على تخفيف حدة العصبية، وتوجيهه للحوار إذا تحول إلى جدل أو نزاع، حيث يلعب عضو هيئة التدريس هنا دور المدرب والموجه، ويتجلى هذا الدور في قيام عضو هيئة التدريس بتدريب الطلاب على الالتزام بقواعد وآداب الحوار، هذا الدور يعكس مسؤولية

عضو هيئة التدريس في توجيه الطلاب وتمكينهم من اكتساب المهارات اللازمة للحوار البناء والفعال.

جدول (٢٣) دور عضو هيئة التدريس كداعم لفكر الحرية والمسؤولية عند طلاب الجامعة

المتغيرات	التكرار	%
يحترم رأي الطلاب وإن خالف رأيه	٢١٨	٤٣.٦%
يطلب من الطلاب الحوار فيما بينهم للاتفاق على القرارات المتعلقة بهم	٧٩	١٥.٨%
تبصير الطلاب بعاقبة التسرع في اتخاذ القرارات	٦١	١٢.٢%
يشجع ممارسة الطلاب للنقد البناء القائم على الأدلة والبراهين	١٤٢	٢٨.٤%
المجموع	٥٠٠	١٠٠%

يتضح من الجدول (٢٣) ان نسبة ٤٣.٦% من أفراد العينة أكدت على احترام عضو هيئة التدريس لرأي الطلاب وإن خالف رأيه، ثم يليها في المرتبة الثانية نسبة ٢٨.٤% أكدت على أن عضو هيئة التدريس يشجع ممارسة الطلاب للنقد البناء القائم على الأدلة والبراهين، وفي المرتبة الثالثة نسبة ١٥.٨% من أفراد العينة أقرت بمطالبته من الطلاب الحوار فيما بينهم للاتفاق على القرارات المتعلقة بهم، وفي المرتبة الرابعة والأخيرة أكدت نسبة ١٢.٢% على تبصير الطلاب بعاقبة التسرع في اتخاذ القرارات، **تشير هذه النتيجة إلى أن غالبية طلاب جامعة دمياط يرون أن دور عضو هيئة التدريس كداعم لفكر الحرية والمسؤولية عند الطلاب يتمثل في احترام رأي الطلاب حتى لو خالف رأيه، وقد يرجع ذلك إلى إدراك الطلاب أن احترام آرائهم وحققهم في التعبير عنها، حتى لو خالفت آراء الآخرين، ضروري لتنمية مهارات التفكير النقدي والإبداعي لديهم، وأن ذلك يساعدهم على تكوين آرائهم الخاصة والدفاع عنها بشكل منطقي، كما يساعد احترام عضو هيئة التدريس لرأي الطلاب على تعزيز شعورهم**

بالمسؤولية عن آرائهم وأفكارهم، وذلك يشجعهم على البحث عن المعلومات وتحليلها بشكل نقدي قبل تكوين آرائهم.

تتفق تلك النتيجة مع نظرية الدور، حيث تنص نظرية الدور على أن لكل فرد في المجتمع دوراً محدداً يجب عليه القيام به، وأن هذا الدور ينطوي على مجموعة من السلوكيات والتوقعات، في هذه الحالة، نلاحظ أن أعضاء هيئة التدريس في هذا السياق لديهم دور محدد يتمثل في:

- احترام رأي الطلاب حتى لو خالف رأي عضو هيئة التدريس نفسه، هذا يظهر أن من المتوقع من عضو هيئة التدريس أن يكون منفتحاً على آراء الطلاب ولا يفرض رأيه بشكل تسلطي.

- تشجيع الطلاب على النقد البناء والقائم على الأدلة، هذا يؤكد دور عضو هيئة التدريس في تعزيز المناقشة العلمية والموضوعية بين الطلاب.

- مطالبة الطلاب بالحوار والاتفاق فيما بينهم على القرارات المتعلقة بهم، هذا يشير إلى دور عضو هيئة التدريس في تعزيز المشاركة الطلابية والديمقراطية في صناعة القرار.

- تبصير الطلاب بعواقب التسرع في اتخاذ القرارات، هذا يؤكد دور عضو هيئة التدريس في توجيه الطلاب ومساعدتهم على اتخاذ قرارات سليمة. إذن، يتضح من هذه النتائج أن أعضاء هيئة التدريس لديهم أدوار محددة يتوقع المجتمع الأكاديمي القيام بها، وهذا ينسجم مع مفاهيم نظرية الدور.

جدول (٢٤) دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية الوعي الثقافي لدى طلابهم

المتغيرات	التكرار	%
إكساب الطلبة المحافظة على النظام والانتماء إليه	٤٣	٨.٦%
تنمية روح الاعتزاز بالهوية الثقافية لدى الطلبة، وتنمية الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية نحو الوطن	٩٦	١٩.٢%
تنمية قدرة الطلبة على النقد البناء، وحرية الرأي وتقبل آراء الآخرين	١٣١	٢٦.٢%

٥٩	١١.٨%	تزويد الطلبة بقدر مناسب من المفاهيم الثقافية المحلية والقومية والعالمية
٣٣	٦.٦%	توعية الطلبة بمخاطر العولمة الثقافية التي تهدم الهوية الثقافية
٧٧	١٥.٤%	تنمية التفكير العلمي من خلال تزويد الطلبة بمنجية علمية تسمح له بقراءة صحيحة للأحداث المحلية والعالمية
٣٢	٦.٤%	عقد لقاءات يناقش فيها وجهات نظر الطلبة حول القضايا والأحداث الوطنية
٢٩	٥.٨%	دعوة الطلبة للمشاركة في المنتديات الثقافية التي تناقش المشكلات الوطنية
٥٠٠	١٠٠%	المجموع

ينتضح من الجدول (٢٤) ان نسبة ٢٦.٦% من أفراد العينة أكدت على دور عضو هيئة التدريس في تنمية الوعي الثقافي والمتمثل في تنمية قدرة الطلاب على النقد البناء وحرية الرأي وتقبل آراء الآخرين، بينما في المرتبة الثانية كانت نسبة ١٩.٢% أكدت على دوره في تنمية روح الاعتزاز بالهوية الثقافية لدى الطلبة، وتنمية الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية نحو الوطن، وفي المرتبة الثالثة أقرت نسبة ١٥.٤% بأن دوره هو تزويد الطلبة بمنجية علمية تسمح له بقراءة صحيحة للأحداث المحلية والعالمية، وفي المرتبة الرابعة جاءت نسبة ١١.٨% بأن دور عضو هيئة التدريس هو تزويد الطلبة بقدر مناسب من المفاهيم الثقافية المحلية والقومية والعالمية ، ثم يليها بعد ذلك في المرتبة الخامسة نسبة ٨.٦% أكدت على دوره في إكساب الطلبة المحافظة على النظام والانتماء إليه، ثم تأتي بعد ذلك في المرتبة السادسة نسبة ٦.٦% أقرت بأن دوره هو توعية الطلبة بمخاطر العولمة الثقافية التي تهدم الهوية الثقافية، وفي المرتبة السابعة كانت نسبة ٦.٤% أقرت بأن دوره هو عقد لقاءات يناقش فيها وجهات نظر

الطلبة حول القضايا والأحداث الوطنية، وفي المرتبة الثامنة والأخيرة كانت نسبة ٥.٨% فقط من أفراد العينة أكدت على دوره في دعوة الطلبة للمشاركة في المنتديات الثقافية التي تناقش المشكلات الوطنية، تشير هذه النتيجة إلى أن غالبية أفراد العينة يرون أن دور عضو هيئة التدريس في تنمية الوعي الثقافي يتمثل في تنمية قدرة الطلبة على النقد البناء وحرية الرأي وتقبل آراء الآخرين، وقد يرجع ذلك إلى إدراك الطلاب أن تنمية مهارات التفكير النقدي لديهم ضرورية لفهم الثقافات المختلفة وتحليل المعلومات بشكل موضوعي، وأن ذلك يساعدهم على تكوين آرائهم الخاصة والدفاع عنها بشكل منطقي، كما أن حرية الرأي ضرورية لتنمية ثقافة الحوار والتسامح بين الثقافات المختلفة، وأن ذلك يساعدهم على احترام آراء الآخرين والتعبير عن آرائهم دون خوف، وأن تقبل آراء الآخرين ضروري لتعلم الثقافات المختلفة والتواصل مع أشخاص من خلفيات مختلفة، وأن ذلك يساعدهم على بناء علاقات إيجابية مع الآخرين.

تتفق تلك النتيجة مع نظرية الدور، حيث أظهرت النتائج أن أفراد العينة لديهم تصورات متنوعة حول دور عضو هيئة التدريس في تنمية الوعي الثقافي، يمكن ربط هذه التصورات بأدوار مختلفة لأعضاء هيئة التدريس، كما يلي:

- الدور المعرفي: ركزت النسبة الأعلى على دور عضو هيئة التدريس في تنمية مهارات التفكير النقدي وحرية الرأي لدى الطلاب، يتوافق هذا مع الدور المعرفي لأعضاء هيئة التدريس، حيث يتوقع منهم تزويد الطلاب بالمعرفة وتنمية مهاراتهم الفكرية.

- الدور القيمي: ركزت النسبة الثانية على دور عضو هيئة التدريس في غرس قيم الاعتزاز بالهوية الثقافية والشعور بالمسؤولية الاجتماعية، يتوافق هذا مع الدور القيمي لأعضاء هيئة التدريس، حيث يتوقع منهم غرس القيم الأخلاقية والاجتماعية لدى الطلاب.

- الدور التطبيقي: ركزت النسبة الثالثة على دور عضو هيئة التدريس في تزويد الطلاب بالمنهجية العلمية لفهم الأحداث، يتوافق هذا مع الدور التطبيقي لأعضاء هيئة التدريس، حيث يتوقع منهم ربط المعرفة النظرية بالتطبيقات العملية.

- **الدور الثقافي:** ركزت النسبة الرابعة على أدوار ثقافية مختلفة لأعضاء هيئة التدريس، مثل تزويد الطلاب بالمعرفة الثقافية، وتعزيز المحافظة على النظام، وحماية الهوية الثقافية من مخاطر العولمة.

- **الدور التفاعلي:** ركزت النسبتين الأخيرتين على أدوار تفاعلية لأعضاء هيئة التدريس، مثل إتاحة الفرصة للطلاب لمناقشة القضايا الوطنية والمشاركة في الفعاليات الثقافية.

- المبحث السادس :-

معوقات تنمية ثقافة الحوار لدى طلاب الجامعة

جدول (٢٥) أسباب عزوف الطلاب عن المشاركة في الحوار

المتغيرات	التكرار	%
عدم وضوح الهدف من الحوار	٤٤	٨.٨%
تمسك أعضاء هيئة التدريس برأيهم وفرضه على الطلاب	٦٠	١٢.٠%
ضعف الاهتمام بمشاركة الطلاب أثناء المحاضرات، والشعور بأن الحوار والنقاش مضيعة للوقت	٨٣	١٦.٦%
لا تتصل موضوعات الحوار بقضايا واهتمامات الطلاب	٤٧	٩.٤%
لا يظهر عضو هيئة التدريس تقديره لقيمة وأهمية الحوار، والسخرية والاستخفاف من أفكار وآراء الطلاب	٣٧	٧.٤%
تقديم المقررات الدراسية بأسلوب غير مشوق لا يدفع الطلاب للحوار والنقاش	٥٨	١١.٦%
الخجل والخوف من النقد	١٥٥	٣١.٠%
لا يقدم عضو هيئة التدريس دعماً وتشجيعاً مستمر للطلاب المتحاورين	١٦	٣.٢%
المجموع	٥٠٠	١٠٠%

يتضح من الجدول (٢٥) ان نسبة ٣١.٠% من أفراد العينة أقرروا بالخجل والخوف من النقد، ثم يليها في المرتبة الثانية أن بعض من أفراد العينة اقرروا بضعف الاهتمام بمشاركة الطلاب أثناء المحاضرات، والشعور بأن الحوار والنقاش مضيعة للوقت وكان ذلك بنسبة ١٦.٦ % ، ثم في المرتبة الثانية كانت نسبة ١٢.٠% أكدت على تمسك أعضاء هيئة التدريس برأيهم وفرضه على الطلاب، وفي المرتبة الرابعة جاءت نسبة ١١.٦% أقرت بتقديم المقررات الدراسية بأسلوب غير مشوق لا يدفع الطلاب للحوار والنقاش، ثم تأتي بعد ذلك في المرتبة الخامسة نسبة ٩.٤% أكدوا على أن موضوعات الحوار لا تتصل بقضايا واهتمامات الطلاب، بينما في المرتبة السادسة كانت نسبة ٨.٨% أكدت على عدم وضوح الهدف من الحوار، ثم في المرتبة السابعة أكد بعض من أفراد العينة بنسبة ٧.٤% أن عضو هيئة التدريس لا يظهر تقديره لقيمة وأهمية الحوار والسخرية والاستخفاف من أفكار وآراء الطلاب، وفي المرتبة الثامنة والأخيرة تأتي نسبة ٣.٢% أن عضو هيئة التدريس لا يقدم دعماً وتشجيعاً مستمر للطلاب المتحاورين، **تشير هذه النتيجة إلى** أن غالبية أفراد العينة يرون أن الخجل والخوف من النقد هو السبب الرئيسي لعزوف الطلاب عن المشاركة في الحوار، وقد يرجع ذلك لعدة أسباب، منها؛ أن بعض الطلاب قد يكونوا بطبيعتهم خجولين ويخافون من التحدث أمام الآخرين، وقد يخيفهم التواجد في مجموعات كبيرة أو التحدث أمام أشخاص ذوي مكانة اجتماعية عالية، وقد يخاف بعض الطلاب من تقييم آرائهم أو أفكارهم من قبل الآخرين، وقد يقلقهم احتمال التعرض للسخرية أو الانتقاد، كما قد يفتقر بعض الطلاب إلى الثقة بالنفس في قدرتهم على التعبير عن أفكارهم بشكل واضح وفعال، وقد يخيفهم احتمال ارتكاب الأخطاء أو النسيان، كما قد يفتقر بعض الطلاب إلى الخبرة في المشاركة في الحوارات، وقد لا يعرفون كيفية التعبير عن أفكارهم بشكل مناسب أو كيفية الرد على آراء الآخرين، وأيضاً قد تكون البيئة الدراسية غير داعمة للمشاركة في الحوار، وقد لا يشجع بعض المعلمين أو المحاضرين الطلاب على التعبير عن آرائهم أو طرح الأسئلة.

جدول (٢٦) العلاقة بين النوع وأسباب عزوف الطلاب عن المشاركة في الحوار

الإجمالي	النوع		أسباب عزوف الطلاب عن المشاركة في الحوار
	أنثي	ذكر	
٤٤	٣٤	١٠	عدم وضوح الهدف من الحوار
%٨.٨	%٦.٨	%٢.٠	
٦٠	٤٤	١٦	تمسك أعضاء هيئة التدريس برأيهم وقرضه على الطلاب
%١٢.٠	%٨.٨	%٣.٢	
٨٣	٧٠	١٣	ضعف الاهتمام بمشاركة الطلاب أثناء المحاضرات، والشعور بأن الحوار والنقاش مضيعة للوقت
%١٦.٦	%١٤.٠	%٢.٦	
٤٧	٣٦	١١	لا تتصل موضوعات الحوار بقضايا واهتمامات الطلاب
%٩.٤	%٧.٢	%٢.٢	
٣٧	٣٠	٧	لا يظهر عضو هيئة التدريس تقديره لقيمة وأهمية الحوار، والسخرية والاستخفاف من أفكار وآراء الطلاب
%٧.٤	%٦.٠	%١.٤	
٥٨	٤٥	١٣	تقديم المقررات الدراسية بأسلوب غير مشوق لا يدفع الطلاب للحوار والنقاش
%١١.٦	%٩.٠	%٢.٦	
١٥٥	١١٧	٣٨	الخجل والخوف من النقد
%٣١.٠	%٢٣.٤	%٧.٦	
١٦	١٠	٦	لا يقدم عضو هيئة التدريس دعماً وتشجيعاً مستمر للطلاب المتحاورين
%٣.٢	%٢.٠	%١.٢	
٥٠٠	٣٨٦	١١٤	الإجمالي
%١٠٠	%٧٧.٢	%٢٢.٨	

درجة حرية = ٧

قيمة $\chi^2 = ٤٥٠.٠٣٢$

عند قياس العلاقة بين النوع وأسباب عزوف الطلاب عن المشاركة في الحوار، فيوضح الجدول السابق أن قيمة χ^2 المحسوبة بلغت (٤٥٠.٠٣٢)، وبالكشف عنها عند درجة حرية (٧) كانت χ^2 المحسوبة أكبر من χ^2 الجدولية، وعند مستوى معنوية (٠.٠٥)

بلغ مستوى الدلالة = (٠.٠٠٠٠)، إذن نرفض الفرض الصفري H_0 ، والذي ينص على أن متغير النوع مستقل عن أسباب عزوف الطلاب عن المشاركة في الحوار، ونقبل الفرض البديل: بوجود علاقة دالة إحصائياً بين متغيري النوع وأسباب عزوف الطلاب عن المشاركة في الحوار.

تشير هذه النتيجة إلى أن غالبية عينة الدراسة من الإناث يرون أن الخجل والخوف من النقد من أهم أسباب عزوف الطلاب عن المشاركة في الحوار، وقد يرجع ذلك إلى أن الثقة بالنفس لدى الإناث قد تكون أقل من الذكور، وقد يخشون من التعبير عن آرائهم وأفكارهم في الفصل الدراسي خوفاً من التقييم أو الانتقاد، كما قد تكون الإناث أكثر عرضة للتمتر والانسحاب اللفظية من الذكور، وقد يؤدي ذلك إلى شعورهن بالخوف وعدم الأمان في التعبير عن آرائهن، كما قد تلعب التنشئة الاجتماعية دوراً في عزوف الإناث عن المشاركة في الحوار، حيث قد تربي بعض الفتيات على أن يكن أكثر هدوءاً وخضوعاً.

جدول (٢٧) العلاقة بين الكلية وأسباب عزوف الطلاب عن المشاركة في الحوار

الإجمالي	الكلية						أسباب عزوف الطلاب عن المشاركة في الحوار
	الطب	الهندسة	التربية	التمريض	التجارة	الآداب	
٤٤	-	١	١	٨	١٤	٢٠	عدم وضوح الهدف من الحوار
%٨.٨	%٠.٠	%٠.٢	%٠.٢	%١.٦	%٢.٨	%٤.٠	
٦٠	-	١	-	٣	٢٠	٣٦	تمسك أعضاء هيئة التدريس برأيهم وفرضه على الطلاب
%١٢.٠	%٠.٠	%٠.٢	%٠.٠	%٠.٦	%٤.٠	%٧.٢	
٨٣	٢	١	٢	٥	١	٧٢	ضعف الاهتمام بمشاركة الطلاب أثناء المحاضرات، والشعور بأن الحوار والنقاش مضيعة للوقت
%١٦.٦	%٠.٤	%٠.٢	%٠.٤	%١.٠	%٠.٢	%١٤.٤	
٤٧	-	-	-	٢	٤	٤١	لا تتصل موضوعات الحوار بقضايا واهتمامات الطلاب
%٩.٤	%٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	%٠.٤	%٠.٨	%٨.٢	
٣٧	٤	١	١	٧	٢	٢٢	لا يظهر عضو هيئة التدريس تقديره لقيمة
%٧.٤	%٠.٨	%٠.٢	%٠.٢	%١.٤	%٠.٤	%٤.٤	

							وأهمية الحوار، والسخرية والاستخفاف من أفكار وآراء الطلاب
٥٨	-	-	١	٤	٧	٤٦	تقديم المقررات الدراسية بأسلوب غير مشوق لا يدفع الطلاب للحوار والنقاش
%١١.٦	%٠.٠	%٠.٠	%٠.٢	%٠.٨	%١.٤	%٩.٢	الخجل والخوف من النقد
١٥٥	-	-	-	١٧	١١	١٢٧	لا يقدم عضو هيئة التدريس دعماً وتشجيعاً مستمراً للطلاب المتحاورين
%٣١.٠	%٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	%٣.٤	%٢.٢	%٢٥.٤	
١٦	-	١	-	٥	٦	٤	
%٣.٢	%٠.٠	%٠.٢	%٠.٠	%١.٠	%١.٢	%٠.٨	
٥٠٠	٦	٥	٥	٥١	٦٥	٣٦٨	الإجمالي
%١٠.٠	%١.٢	%١.٠	%١.٠	%١٠.٢	%١٣.٠	%٧٣.٦	

درجة حرية = ٣٥

قيمة كا^٢ = ٨٣٤.٥٣٧

عند قياس العلاقة بين الكلية وأسباب عزوف الطلاب عن المشاركة في الحوار، فيوضح الجدول السابق أن قيمة كا^٢ المحسوبة بلغت (٨٣٤.٥٣٧)، وبالكشف عنها عند درجة حرية (٣٥) كانت كا^٢ المحسوبة أكبر من كا^٢ الجدولية، وعند مستوى معنوية (٠.٠٥) بلغ مستوى الدلالة = (٠.٠٠٠٠)، إذن نرفض الفرض الصفري H₀، والذي ينص على أن متغير الكلية مستقل عن الكلية وأسباب عزوف الطلاب عن المشاركة في الحوار، ونقبل الفرض البديل: بوجود علاقة دالة إحصائياً بين متغيري الكلية وأسباب عزوف الطلاب عن المشاركة في الحوار.

تشير هذه النتيجة إلى أن غالبية عينة الدراسة من كلية الآداب يرون أن الخجل والخوف من النقد من أهم أسباب عزوف الطلاب عن المشاركة في الحوار، وقد يرجع ذلك إلى أسلوب التدريس، حيث قد لا يشجع أسلوب التدريس بعض الطلاب على المشاركة في الحوار، وقد يركز على الطلاب الأكثر نشاطاً وجرأة، وقد يخلق بيئة قاسية على الطلاب الخجولين أو الذين يخشون من النقد، كما قد تكون ثقافة الفصل

الدراسي غير داعمة للمشاركة، وقد يشعر بعض الطلاب بالخوف من التعبير عن آرائهم خوفاً من السخرية أو الاستهزاء من قبل زملائهم.

جدول (٢٨) معوقات ممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط

المتغيرات	التكرار	%
قلة الوقت المخصص للحوار في المحاضرة	١١٥	٢٣.٠%
ضعف اهتمام عضو هيئة التدريس بمناقشة الطلاب ومحاورتهم.	٥٩	١١.٨%
ميل استخدام عضو هيئة التدريس إلى استخدام طريقة الإلقاء فقط في المحاضرة	١١٧	٢٣.٤%
قلة الحوارات التثقيفية للطلاب التي تعزز ثقافة الحوار لديهم	٩٠	١٨.٠%
إتباع طرق تدريس لا تساعد على تنمية ثقافة الحوار	٦٤	١٢.٨%
ضعف اهتمام التربية الأسرية بمفهوم الحوار منذ الصغر	٥٥	١١.٠%
المجموع	٥٠٠	١٠٠%

يتضح من الجدول (٢٨) ان نسبة ٢٣.٤% من أفراد العينة أقرروا بميل استخدام عضو هيئة التدريس إلى استخدام طريقة الإلقاء فقط في المحاضرة، بينما في المرتبة الثانية جاءت نسبة ٢٣.٠% من أفراد العينة أكدت على قلة الوقت المخصص للحوار في المحاضرة ، ويليهما بعد ذلك في المرتبة الثالثة نسبة ١٨.٠% أكدت على قلة الحوارات التثقيفية للطلاب التي تعزز ثقافة الحوار لديهم، ثم تأتي بعد ذلك في المرتبة الرابعة نسبة ١٢.٨% أقرت بإتباع طرق تدريس لا تساعد على تنمية ثقافة الحوار، وفي المرتبة الخامسة كانت نسبة ١١.٨% أكدت على ضعف اهتمام عضو هيئة التدريس

بمناقشة الطلاب ومحاورتهم، وفي المرتبة السادسة والأخيرة كانت نسبة ١١.٠% فقط من أفراد العينة أكدت على ضعف اهتمام التربية الأسرية بمفهوم الحوار منذ الصغر، **تشير هذه النتيجة إلى** أن غالبية أفراد العينة يرون أن ميل عضو هيئة التدريس إلى استخدام طريقة الإلقاء فقط في المحاضرة هو أحد معوقات ممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط، وقد يرجع ذلك إلى أن طريقة الإلقاء قد تقلل من فرص التفاعل بين الطالب وعضو هيئة التدريس، وقد تعيق مشاركة الطلاب في الحوار والتعبير عن آرائهم، وقد يشعر الطلاب بالملل من طريقة الإلقاء فقط، وقد يفقدون التركيز في المحاضرة، مما يقلل من رغبتهم في المشاركة في الحوار.

تتفق تلك النتيجة مع دراسة (عبد العزيز بن عيسى الحربي، ٢٠١١)، حيث أشارت إلى أن سيطرة أسلوب الإلقاء على العملية التعليمية يعد أحد معوقات ممارسة الحوار في البيئة المدرسية، **كما تتفق تلك النتيجة مع دراسة** (سميث، ٢٠٠٧، Smith)، حيث أشارت إلى أن أسلوب الإلقاء يخلق بيئة تعليمية قمعية تعيق الطلاب عن التعبير عن آرائهم بحرية.

المبحث السابع :-

الآليات التي تعزز من ثقافة الحوار لدى طلاب الجامعة

جدول (٢٩) سبل تعزيز وتنمية ثقافة الحوار من وجهة نظر طلاب الجامعة

المتغيرات	التكرار	%
تدريس مهارات الحوار من خلال مواقف حياتية	٨٥	١٧.٠%
عقد برامج ودورات تدريبية تنمي وتعزز ثقافة الحوار بالجامعة	٩٦	١٩.٢%
استخدام أساليب تدريس تعزز ثقافة الحوار مثل العصف الذهني والتفكير الزائد ولعب الأدوار وغيرها	١١٥	٢٣.٠%
تحفيز الطلاب على إقامة حوارات حول القضايا الثقافية والاجتماعية	٨٦	١٧.٢%

٢٩	٥.٨%	الاهتمام بثقافة الحوار كمفهوم تربوي أسري
٨٩	١٧.٨%	الاستماع الإيجابي للطلاب ومحاورتهم في قضاياهم
٥٠٠	١٠٠%	المجموع

يتضح من الجدول (٢٩) أن نسبة ٢٣.٠% من أفراد العينة أكدوا على استخدام أساليب تدريس تعزز ثقافة الحوار مثل العصف الذهني والتفكير الزائد ولعب الأدوار وغيرها، ويليهما في المرتبة الثانية نسبة ١٩.٢% أكدوا على عقد برامج ودورات تدريبية تنمي وتعزز ثقافة الحوار بالجامعة، بينما في المرتبة الثالثة كانت نسبة ١٧.٨% حول الاستماع الإيجابي للطلاب ومحاورتهم في قضاياهم، وفي المرتبة الرابعة جاءت نسبة ١٧.٢% من أفراد العينة أقرروا بتحفيز الطلاب على إقامة حوارات حول القضايا الثقافية والاجتماعية، وفي المرتبة الخامسة جاءت نسبة ١٧.٠% أقرروا بتدريس مهارات الحوار من خلال مواقف حياتية، وفي المرتبة السادسة والأخيرة كانت نسبة ٥.٨% فقط من أفراد العينة أكدت على الاهتمام بثقافة الحوار كمفهوم تربوي أسري، **تشير هذه النتيجة** إلى أن غالبية أفراد العينة يرون أن استخدام أساليب تدريس تعزز ثقافة الحوار مثل العصف الذهني والتفكير الزائد ولعب الأدوار وغيرها هو أهم سبل تعزيز وتنمية ثقافة الحوار من وجهة نظرهم كطلاب، وقد يرجع ذلك إلى إدراك الطلاب أن أساليب التدريس التفاعلية، مثل العصف الذهني والتفكير الزائد ولعب الأدوار، تساعد على المشاركة بنشاط في عملية التعلم والتعبير عن آرائهم وأفكارهم بشكل فعال، وأن ذلك يساعد على تنمية مهارات الحوار والتواصل وكذلك عقد البرامج والدورات التدريبية التي تنمي وتعزز ثقافة الحوار بالجامعة، **وتتفق تلك النتيجة مع دراسة** (راشد بن ظافر بن راشد الدوسري، ٢٠١٦) حيث أشارت إلى أن إقامة دورات تدريبية داخل الكلية تعنى بتنمية الحوار هو أحد وسائل تعزيز الحوار بين الطلاب .

عاشراً : استخلاص نتائج البحث :

مستخلص نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بالاستبيان الإلكتروني:

لقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج تمثلت فيما يلي:

١. اتضح من النتائج أن غالبية طلاب جامعة دمياط اتفقوا على أن ثقافة الحوار هي قبول الآخر بما هو عليه من اختلاف (ديني، فكري، مذهبي، سياسي، عرقي)، بالإضافة الى انها مجموعة من القواعد والمبادئ الفكرية والمعايير السلوكية، وانها أيضا احترام التعددية عند الاستماع للطرف الاخر والتعبير عن الرأي، وتداول الأفكار وتقريب وجهات النظر والتعبير عن الرأي.
٢. يرى أفراد العينة بنسبة (٤٣.٤%) أن أهمية ممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط تتمثل في إتاحة الفرصة للتعبير عن آرائهم وأفكارهم بشفافية.
٣. أجمع الغالبية العظمى من المبحوثين بنسبة (٩٨%) على أن هناك أسس وشروط لنجاح الحوار.
٤. اتفق غالبية المبحوثين بنسبة (٤١.٢%) على أن ضرورة الإصغاء الكامل للطرف الآخر واحترام وجهة نظره هي من أسس وشروط الحوار الاجتماعي الإيجابي الناجح .
٥. وفقا لواقع ممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط مع أعضاء هيئة التدريس، أشار بعض الطلاب بنسبة (٤٠.٢%) أنهم يهتموا بمناقشة عضو هيئة التدريس في موضوعات تتعلق بالمقرر .
٦. أما فيما يتعلق بممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط مع زملائهم اتفق بعض الطلاب بنسبة (٣٥.٨%) على أنهم حريصون على محاوره زملائهم في فهم موضوعات تتعلق بالمقررات الدراسية.
٧. وفيما يخص الدور المتوقع والدور الفعلي لأعضاء هيئة التدريس في تنمية ثقافة الحوار لدى الطلاب جاءت النتائج كالآتي:
أ- انه وفقا لدور أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في تنمية ثقافة الحوار المجتمعي لدى الطلاب، أكد بعض الطلاب بأن أعضاء هيئة التدريس يهتمون بآداب الحوار وآلياته

مثل (الانصات الجيد - فرض حسن النية - تقبل الآخر - استكشاف الآخرين - بناء جسور للتواصل ومحاولة اقناعهم).

ب- أما بالنسبة للأساليب التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريس في تنمية ثقافة وآداب الحوار لدى طلاب الجامعة هي (عمل حلقات نقاشية - استخدام العصف الذهني - عرض نماذج لمحاورات مثالية - استخدام طريقة لعب الأدوار لتبادل الخبرات - ينظم الطلاب في مجموعات للتداول - عمل أنشطة جماعية للطلاب لدعم مهارات الحوار).ج-

ج- أشار بعض الطلاب بنسبة مقارنة للنصف (٤٠.٤%) على أن المناهج الدراسية المقدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس تحتوي على مقررات ومواضيع مختلفة متباينة (فكرية - فقهية - ثقافية - إلخ)، تفعل وتشجع تنمية ثقافة الحوار.

د- أكد بعض الطلاب بنسبة (٣٦.٦%) على أن دور عضو هيئة التدريس كمخطط لعملية الحوار يتمثل في حرصه على تحديد الوقت المناسب لإجراء الحوار بين الطلاب ويعطي الوقت الكافي للطلاب للتعبير عن أفكاره ومناقشة مشكلاته.

هـ- أما بالنسبة لدور عضو هيئة التدريس كقائد وموجه لعملية الحوار، أكد بعض الطلاب بنسبة (٣٨.٦%) أن عضو هيئة التدريس يدرّب الطلاب على كيفية التعامل مع مشكلاتهم بطريقة الحوار، وعلى احترام الاختلاف في الآراء والأفكار.

و- أما بالنسبة لأكثر دور لعضو هيئة التدريس كمدرّب لمهارات عملية الحوار هو مشاركته مع الطلاب في مناقشات حوارية حول قضاياهم وقضايا مجتمعهم من خلال المواقع الإلكترونية.

ز- أشار أفراد العينة بأن دور عضو هيئة التدريس كداعم لآداب وأخلاقيات الحوار يتمثل في تدريبه للطلاب على الالتزام بقواعد وآداب الحوار.

ح- اتفقت الغالبية بنسبة (٤٣.٦%) من الطلاب على أن دور عضو هيئة التدريس كداعم لفكر الحرية والمسؤولية عند الطلاب هو احترامه لرأي الطلاب وإن خالف رأيه.

ط- اتفق بعض الطلاب على أن دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية الوعي الثقافي لدى طلابهم هو تنمية قدرة الطلبة على النقد البناء، وحرية الرأي وتقبل آراء الآخرين.

٨. وفيما يتعلق بمعوقات تنمية ثقافة الحوار لدى طلاب الجامعة جاءت النتائج كالآتي:
١. أن من معوقات ممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط، ميل استخدام عضو هيئة التدريس إلى استخدام طريقة الإلقاء فقط في المحاضرة.
٢. أن من أسباب عزوف الطلاب عن المشاركة في الحوار، ضعف الاهتمام بمشاركة الطلاب أثناء المحاضرات، والشعور بأن الحوار والنقاش مضيعة للوقت.
٩. وفيما يتعلق بالآليات والسبل التي تعمل على تعزيز وتنمية ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط، اتفق بعض الطلاب على ضرورة استخدام أساليب تدريس تعزز ثقافة الحوار مثل العصف الذهني والتفكير الزائد ولعب الأدوار وغيرها وذلك، واتفق البعض الآخر على ضرورة عقد برامج ودورات تدريبية تنمي وتعزز ثقافة الحوار بالجامعة.

• **وفيما يتعلق بالنتائج الخاصة بالجدول الارتباطية بين متغيرات الدراسة فقد جاءت النتائج كالتالي:**

١. وجود علاقة دالة إحصائياً بين متغيري النوع وواقع ممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط مع أعضاء هيئة التدريس.
٢. وجود علاقة دالة إحصائياً بين متغيري الكلية وواقع ممارسة ثقافة الحوار لدى طلاب جامعة دمياط مع أعضاء هيئة التدريس.
٣. وجود علاقة دالة إحصائياً بين متغيري الكلية وإحتواء المقررات الدراسية المقدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس لمناهج تفعل وتشجع وتعزز تنمية ثقافة الحوار.
٤. وجود علاقة دالة إحصائياً بين متغيري النوع وعزوف الطلاب عن المشاركة في الحوار.
٥. وجود علاقة دالة إحصائياً بين متغيري الكلية وعزوف الطلاب عن المشاركة في الحوار.

الحادى عشر : توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة الميدانية وانطلاقاً من واقع دور عضو هيئة تدريس في تدعيم وتنمية وتعزيز ثقافة الحوار لدى الشباب الجامعي يمكن أن نورد التوصيات التالية:

- نشر الوعي بأهمية ثقافة الحوار على المستويين سواء على مستوى الطلاب أو أعضاء هيئة التدريس.
- اعتماد الطريقة الحوارية كأهم طرق التدريس في الكلية لمعالجة جوانب القصور التي ظهرت في الدراسة والتقليل قدر المستطاع من طرق التدريس القائمة على الإلقاء والتلقين.
- عقد ندوات ومحاضرات لمنسوبي الجامعات من الطلاب عن تنمية ثقافة الحوار، وإقامة ورش متخصصة لتدريب الطلاب على مهارات وآداب الحوار يقدمها متخصصون وتحت إشراف أعضاء هيئة التدريس.
- توفير الإمكانيات المناسبة والتي تسهم بدورها في تفعيل ثقافة الحوار.
- تحفيز التعاون بين طلاب الجامعة من خلال وزارة التعليم العالي للمشاركة في الندوات والمؤتمرات الداخلية والخارجية لتنمية مهارات ثقافة الحوار لديهم عملياً.
- تبني الجامعة إصدار النشرات والدوريات الخاصة بنشر الوعي بأهمية ثقافة الحوار بين الشباب.
- تضمين مهارات ثقافة الحوار في المناهج الجامعية أو من خلال الأنشطة الجامعية أو الدورات التدريبية. أو يمكن إضافة وحدة دراسية تتناول مهارات الحوار وشروطه ومفوماته وآلياته وآدابه في مقرر يمكن أن نطلق عليه "مهارات الدراسة الجامعية" أو "مهارات ممارسة ثقافة الحوار" ويقدم لطلاب السنة الأولى بالكلية.

- التأكيد على الجامعات ومؤسسات التعليم العالي بضرورة تفعيل الأنشطة الطلابية فيما يتعلق بإيصال المفاهيم الصحيحة والواضحة لثقافة الحوار والعناية بمبدأ الحوار تدريجياً وتفعيلاً.
- حث الجامعات وخصوصاً أعضاء هيئة التدريس بإثراء الجوانب المتعلقة بثقافة الحوار والتعامل مع الآخرين بالتأصيل والبحوث التي تطرق هذا الموضوع من كافة جوانبه..
- توصي الباحثة بالنظر بجدية لكيفية تفعيل ثقافة الحوار بين الشباب الجامعي مع تحفيز مساهمة أعضاء هيئة التدريس وحل المشكلات التي تواجه تفعيلها على مستوى المسؤولين والعاملين مع تخصيص ميزانية خاصة لتنفيذ هذه الخطة الخاصة بالتفعيل.
- الاهتمام بتدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على ممارسة الحوار من خلال إقامة برامج وورش تدريبية عن آداب الحوار البناء.

المراجع:

ابراهيم جابر السيد (٢٠١٦): العنف الأسري وأسبابه، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية ، ص ٢٠٥.

بسمة بنت محمد الطيار (٢٠١١): الحوار في التربية والتعليم، مدى استخدام المعلمين والمعلمات للحوار الحر داخل المدرسة - دراسة ميدانية ، مجلة رسالة الخليج العربي، ع ١٢٢ ،مكتب التربية العربي لدول الخليج، المملكة العربية السعودية.

جواهر بنت أحمد صديق قناديلي (٢٠١٢): دور عضو هيئة التدريس الجامعي في تحقيق كفاءة خارجية تتلائم و سوق العمل السعودي، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ع ٣٦ ج، ٤.

جون سكوت: المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع، ترجمة محمد عثمان ،الشبكة العربية ، بيروت، ٢٠٠٩م ،ص ١٩٤.

جيوفاني بوسينو: نقد المعرفة في علم الاجتماع ،ترجمة محمد عرب صاصيلا، ط٢، المؤسسة الجامعية ،بيروت، ٢٠٠٨م، ص ٨٥.

حسين جمعة (٢٠٠٨) : ثقافة الحوار مع الآخر، مجلة جامعة دمشق، المجلد (٢٤) ، ع ٣، ص ١١.

حنان عبد الفتاح السيد: التخطيط لتفعيل المشاركة السياسية للشباب الجامعي، بحث منشور في المؤتمر العلمي الثاني والعشرون ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ٢٠٠٩ م .

حنان محمد عاطف كشك، ممارسات الحوار الأسرى ومعوقاته داخل الأسرة المصرية من وجهة نظر الأبناء : دراسة وصفية بالتطبيق على عينة من طلاب المرحلتين الإعدادية والثانوية في مدينة المنيا،مجلة كلية الآداب ، جامعة المنيا ، العدد الثاني والسبعون ، يناير ٢٠١١ ، ص ٣

خالد محمد العفاسي، الحوار آدابه وتطبيقاته في التربية الإسلامية، رسالة ماجستير ، كلية التربية، جامعة أم القرى ،مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، الرياض، ٢٠٠٨

خديجة عامر ابن عثمان وآخرون (٢٠١٨): ادوار اعضاء هيئة التدريس بالجامعات، مجلة القراءة والمعرفة، ع ٢٠٤٤، جامعة عين شمس، كلية التربية، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة. ص ٢٨٨

راشد بن ظافر بن راشد الدوسري (٢٠١٦): ممارسة الحوار في جامعة الملك سعود من وجهة نظر الطلاب - كلية التربية نموذجاً، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، مج ٥، ع ٤٤، دار سمات للدراسات والأبحاث، الأردن.

راندا محمد سيد احمد (٢٠٢٠): مقياس الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس، مجله كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد الثامن عشر ، كلية خدمه الاجتماعية ، جامعه اسبوط .

سعد ابن هاشم العلياني (٢٠١٦): درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية الجبيل الجامعية لآداب الحوار ودورهم في تمهينها من وجهة نظر طلبتهم، مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، المجلد ١١، ع ٢، جامعة طيبة، كلية التربية.

سلطان غالب الديحاني (٢٠١٥): أبعاد المنظمة المتعلمة والقيادة التحويلية والعلاقة بينهما لدى القيادات الجامعية في جامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، المجلة التربوية، مج ٢٩، ع ١١٦.

سمير علي الجيار، أزمة الحوار المعاصرة ودور التربية في مواجهتها، مجلة كلية التربية، ع ٢٩، الجزء ٢، جامعة المنصورة، يناير، ٢٠٠٥

سند بن لافي الشاماني (٢٠١٢): دواعي تعزيز ثقافة الحوار في برامج إعداد الطالب المعلم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة، مجلة كلية التربية، ع ٧٩، ج ٢، جامعة المنصورة.

السيد أحمد حسانين (٢٠١١): النشاط المدرسي ودوره في تنمية ثقافة الحوار لدى طلاب التعليم الثانوي الفني، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، مج ١٧، ع ٢، كلية التربية، جامعة حلوان.

السيد عبد الحميد عطية وآخرون (٢٠١٢): النظرية والممارسة في خدمة الجماعة، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، ص ٢٨: ٣٥.
السيد على شتا: التنشئة الاجتماعية ونمو الإدراك والوعي للشخصية، المكتبة المصرية، الجيزة، ٢٠١٥م، ص ٢٤-٢٥.

شروق رياض مصباح (٢٠١٨): الأقليات في أثيوبيا-الأنتروبولوجيا الاجتماعية، دار العربي للنشر، القاهرة، ص ٣٢.

صابر عوض جيدورى (٢٠١٤): دواعي تعزيز ثقافة الحوار في البيئة الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة طيبة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج ١٥، ع ٣، مركز النشر العلمي، جامعة البحرين.

صفية بنت عبد الله بخيت، تحديد معوقات الحوار في المجتمع الإسلامي وطرق علاجها في ضوء الحوار الإسلامي، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، مج ٤، ع ٢، مكة المكرمة، يوليو ٢٠١٢.

عبد الخالق محمد عفيفي: طريقة تنظيم المجتمع المنهجية والممارسة العلمية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠١٢م، ص ٢٢٧-٢٢٨.

عبد العزيز بن عيسى الحربي (٢٠١١): معوقات ممارسة الحوار في البيئة المدرسية من وجهة نظر طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بالمدينة المنورة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة طيبة، المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية.

عبد القادر ندنن (٢٠١٥): الأدوار الإقليمية للقوى الصاعدة في العلاقات الدولية، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، ص ٣٧.

عبد المرید عبد الجابر قاسم، الوعي بتحديات العولمة الثقافية لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٢٠١٥، ع ٣٦٤.

عبد المنعم يوسف السهنوري (٢٠٠٩): خدمة الفرد الإكلينيكية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، ص ٥٩-٦٠.

عبدالله ناصر الحمود (٢٠٠٥): نحو تكريس أفضل لقيم الحوار في المجتمع السعودي، ندوة الإعلام والحوار الوطني (العلاقة بين المضمون والوسيلة)، مركز الملك عبدالعزيز للحوار الوطني، جريدة الجزيرة العدد (١٢١١٣)، ص ٢٢.

على محمد جبران صالح، إنماء ثقافة الحوار بين طلبة الجامعات، أوراق مؤتمر، الدور الثقافي في الجامعات الأردنية، جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا، أربد - الأردن، ٢-١٣ ١٥ ٢٠٠٧.

علياء عمر كامل فرج (٢٠٢٠): ثقافة الحوار في الجامعات السعودية: رؤية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ع ٧٠.

فان دالين (١٩٩٤): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة: محمد نبيل نوفل وآخرون، ط ٥، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

فيصل بن عبد الله الزهراني، إسهام الحوار في معالجة المشكلات الأخلاقية في ضوء التربية الإسلامية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، ٢٠٠٧.

ماهر أبو المعاطى على: الاتجاهات الحديثة فى التنمية الشاملة، المكتب الجامعى الحديث، الإسكندرية، ٢٠١٢م، ص ١٤٧.

محمد بن عبدالله السويعى (٢٠١٢): قواعد ومبادئ الحوار الفعال، مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، الرياض، ص ١٠.

محمد حسن جمعة، التوظيف التربوي الإسلامي لثقافة الحوار مع الآخر، مجلة القراءة والمعرفة، ع ١٠٣، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠١٠.

محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٠م، ص ٣٩٠.

محمد عبد الفتاح محمد (٢٠١١): الإتجاهات النظرية المعاصرة لتنظيم المجتمع، المكتب الجامعى الحديث، القاهرة، ص ٥٢.

محمد على محمد وآخرون: علم الاجتماع الطبي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠١٠م، ص ٨٧-٨٨.

محمد قاسم علي قحوان (٢٠١٢): التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء معايير الجودة الشاملة، دار غيداء للنشر، عمان، ص ٧٩-٨٠.

محمد محمد بسيونى قنديل (مارس ٢٠١١): تصور مقترح لدور الأخصائي الإجتماعي في تنمية ثقافة الحوار الإيجابي لدى جماعات الشباب الجامعي : دراسة وصفية تحليلية مطبقة على كليات جامعة حلوان، المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرون للخدمة الاجتماعية - الخدمة الاجتماعية والعدالة الاجتماعية، مج ٣، جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية.

نجلاء صالح محمد مصطفى، دراسة بعنوان دور كليات التربية بجامعة قناة السويس فى التنمية الثقافية لطلابها، المجلة التربوية، ج ٣٧، ٢٠١٢.

هيام حسين محمد رسلان (٢٠١٥): تصور مقترح لدور جامعة الأزهر في تنمية ثقافة الحوار لدى طالبها، رسالة ماجستير، كلية الدراسات الإنسانية، جامعة الأزهر .

يحي بن محمد زمزمي (٢٠٠٦) : الحوار وأدابه وضوابطه في ضوء الكتاب والسنة، رسالة ماجستير، دار الدولية للنشر والتوزيع، الدمام ، ط١، ص٥٨.

يوسف فرحات (٢٠٠٦): الحوار أصوله وضوابطه وأثره في الدعوة الإسلامية، مركز العمل والثقافة، فلسطين، ص٥.

- Akan Malici, Stephen G. Walker (2017): Role Theory And Role Conflict In U.S.-Iran Relations, Routledge, New York, P6-8.
- Benus, M. (2011). The teacher's role in the establishment of class dialogue in a fifth grade science classroom using argument based inquiry. Unpublished master dissertation, university of Lowe.
- Bruce J.Biddle (2013) : Role Theory Expectations And Identities And Behaviors, Academic Press, New York, P58.
- Cliche.Danielle , Wiesand Andreas(2009): Achieving Intercultural Dialogue through the Arts and Culture? Concepts, Policies, Programmes, Practices , European Institute for Comparative Cultural Research (ERICarts Institute), Sydney, p 5 <http://media.ifacca.org/files/D'Art39Final.pdf>
- Haynes, J., Murriss, K., (July 2001): Opening Up Space for Children s Thinking and Dialogue, Paper Presented at the Annual Meeting of the United Kingdom Reading Association, Canterbury, Kent, United Kingdom.
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2210656121000519>.
- Javier Díez-Palomar,et.al. (September 2021): How does dialogical talk promote student learning during small group work? An exploratory study, Learning, Culture and Social Interaction, Volume 30, Part A .

- Marten, T (2009). paper delivered at the IAU conference o the role of higher education in fostering the couture odialogue and understanding in Nigeria, Notre Dam university.
- Martorama, Joan (2007). Invitations to dialogue: the role of letter exchange in high school English classroom, united states, New York, hofstar university.
- Maynard ,B., Etal (2016): Social work doctoral education: Are doctoral students being prepared to teach?, Journal of Social work, v17, i1.
- McIntyre, E.; Kyle, D.; Moore, G., (Jan-Mar 2006): A Primary-Grade Teacher s Guidance Toward Small-Group Dialogue, Reading Research Quarterly, V.41, N.1 .
- Sebastian Harinisch And Others (2011): Role Theory In International Relations, Routledge, London, P1:4.
- Smith, M, (2007): Asafe Haven for Dialogue: An Investigation Into Student-Centered Classroom Discussions, Pacific Lutheran University.
- Wegerif, R., (2005): Reason and Creativity in Classroom Dialogues, Language and Education, V.19, N.3.
- White Paper on Intercultural Dialogue“Living Together As Equals in Dignity”, Council of Europe Ministers of Foreign Affairs ,at their 118th Ministerial Session, Strasbourg, 7 May 2008, P 16-17.
http://www.coe.int/t/dg4/intercultural/source/white%20paper_final_revised_en.pdf
- William J. Rothwell,H. C. Kazanas (2003): Planning And Managing Human Resources Strategic Planning For Human Resources Management, Human Resource Development Press, Amherst, P27.
- Yousef Abdullah Al-Subaie Alinzi (June 2019): The Culture of Dialogue among The Students of Taibah University and its Obstacles and Means of Activating Them From Their Point of View, Faculty of Education Journal Alexandria University, Volume 29, Issue 2.

The role of faculty members in developing a culture of dialogue from the perspective of university students

Abstract

This research aims to identify the role of faculty members in developing the culture of dialogue from the point of view of university students. To achieve this goal, the researcher tried to identify the nature of the culture of dialogue and the reality of university students' practice of the culture of dialogue. The researcher also tried to reveal the actual role of faculty members in developing the culture of dialogue among their students and to uncover the obstacles to developing a culture of dialogue among them. The research relied on a social survey approach, and a questionnaire tool was used and applied to a sample of (500) university students of both sexes and from various specializations. The research concluded: The importance of practicing a culture of dialogue among university students Damietta is represented by providing the opportunity to express their opinions and ideas transparently, and that students are interested in discussing topics related to the course with the faculty member. The research also found that some faculty members are interested in the etiquette and mechanisms of dialogue and that they use different methods in developing the culture of dialogue. However, there are some Some of the faculty members tend to use only the delivery method in lectures, which is considered one of the obstacles to practicing the culture of dialogue among Damietta University students in many cases

Keywords: The culture of dialogu, Faculty members