

تصور مقترح لوحدة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية بالملكة العربية السعودية في ضوء مفهوم إدارة الجودة

د. سهام محمد كعكي

قسم التربية وعلم النفس
كلية التربية الأقسام الأدبية بالرياض

د. منيرة عبد العزيز الحريشي

قسم التربية وعلم النفس
كلية التربية الأقسام الأدبية بالرياض

تصور مقترح لوحدة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء مفهوم إدارة الجودة

د. منيرة عبد العزيز الحريشي

قسم التربية وعلم النفس
كلية التربية الأقسام الأدبية بالرياض

د. سهام محمد كعكي

قسم التربية وعلم النفس
كلية التربية الأقسام الأدبية بالرياض

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى اقتراح تصور لوحدة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية بالمملكة العربية السعودية، في ضوء مفهوم إدارة الجودة، عن طريق تحديد مجالات التنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية من وجهة نظره. اشتملت عينة الدراسة على (٢٨) أستاذاً من مختلف التخصصات الأكاديمية بكليات البنات التربوية.

ولجمع البيانات والإجابة عن أسئلة الدراسة تم تصميم استبانة عن مجالات التنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية، ومعياري لقياس جودة التنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية في ضوء الجودة الشاملة بعد التأكد من صدقهما وثباتهما. ولتحليل نتائج الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية. وأسفر تحليل البيانات عن النتائج الآتية:

أشارت النتائج إلى أهمية التنمية المهنية في مجال المناقشة والحوار، والإشراف على الرسائل العلمية، وإعداد الحقبة التدريبية والتعليم بالحاسب الآلي، والتعليم الإلكتروني، كما أكدت النتائج على ضرورة تعريف عضو الهيئة التعليمية بالتجارب العالمية والجديدة في طرق التدريس، والحاجة إلى تطوير أعضاء الهيئة التعليمية ذاتياً، وتشجيعهم على البحث العلمي، وتمكينهم من حضور المؤتمرات والندوات.

وأوصت الدراسة بضرورة أن يتم تعديل برامج إعداد المعلم بناءً على التصور المقترح لوحدة التنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية في ضوء مفهوم إدارة الجودة.

A Suggested Concept about the Vocational Development Unit of the Educational Authority Staff in the Girls' Educational Colleges in Kingdom Saudi Arabia under the Quality Control

Dr. Seham M. Kaki

Dept of Education & Psychology
College of Education at Riyadh

Dr. Munera A. Al Herashe

Dept of Education & Psychology
College of Education at Riyadh

Abstract

The present research attempted to suggest a concept of the vocational development unit for the educational stuff in the Girls' Educational Colleges in the Kingdom of Saudi Arabia under the quality control by defining the vocational development fields to the educational authority member in the girls' colleges according to his views. The participants were (28) assistant professors from different specialization at the Girls' Educational Colleges.

For collecting the data two measures were used after confirming the validity and reliability coefficients. Data were analyzed by using mean, standard deviation, one-way ANOVA. The findings of this study were as following.

A greater emphasis should place on vocational development in the discussion, conversation, supervision of thesis, and E-learning as well computing teaching. The results revealed that it's very important to staff members to be aware of the new world experiences in the ways of teaching and self developing. Also, it is very crucial to encourage staff to do scientific research and attend the conferences.

The study recommended to develop the teacher preparation program based on the vocational development module suggested by this study.

تصور مقترح لوحدة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية بالملكة العربية السعودية في ضوء مفهوم إدارة الجودة

د. منيرة عبد العزيز الحريشي

قسم التربية وعلم النفس
كلية التربية الأقسام الأدبية بالرياض

د. سهام محمد كعكي

قسم التربية وعلم النفس
كلية التربية الأقسام الأدبية بالرياض

المقدمة

تعد التنمية لأعضاء الهيئة التعليمية بهدف تحسين الأداء مطلباً ملحاً لدى مؤسسات التعليم العالي التي تسعى إلى تجويد مخرجاتها بما يتناسب مع الاتجاهات التربوية الحديثة. خاصة أننا في عصر يتسم بالتغيير السريع، والتقدم العلمي والتقني، وانتشار الفضائيات، والتغير المعرفي؛ مما يزيد من أهمية التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية بهدف الارتقاء بأداء أعضاء الهيئة التعليمية بما يتناسب مع الاتجاهات التربوية الحديثة. وهذه الأمور تفرض تبعات ومهام جديدة على عاتق المؤسسات التربوية، وخاصة مؤسسات التعليم العالي التي تتعامل مع التربية والتعليم بوصفها عملية لا يحدها زمان أو مكان، وتستمر مع الإنسان على أنه حاجة ملحة وضرور لتسهيل تكيفه مع المستجدات في بيئته. لذلك عدت التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات استثماراً أكاديمياً يساعد على تحسين أداء الأستاذ الجامعي، وبالتالي الارتقاء بالجانب المهاري، والمهني لديه والذي سيؤدي إلى رفع الكفاءة الخارجية والداخلية للنظام التعليمي، فيزيد من الإنتاجية ويحسن من نوع المخرجات التربوية.

لذا فإن مؤسسات التعليم العالي بحاجة إلى تأهيل كوادرها ودمج كثير من التكنولوجيا في ممارساتهم التربوية بالإضافة إلى تحفيز أعضاء الهيئة التعليمية على استخدام وسائل التكنولوجيا في ممارساتهم التربوية عن طريق توفيرها لهم وتدريبهم على الخطوات الإجرائية للتعامل معها (زرعه، ٢٠٠٢م: ص ٢٠٤)، ولعل إعداد الدورات التدريبية التي تزود أعضاء الهيئة التعليمية بالمعرفة الكافية للأدوار المطلوبة منهم في أثناء قيامهم بعملية التدريس، وتزويدهم بالمهارات التي تمكنهم من اختيار طرق التدريس من أهم التوصيات التي تؤكد عليها البحوث التي تعالج بعض المشكلات التي تواجه عضو الهيئة التعليمية وتؤثر على مستوى أدائه (عبد الغفور، ٢٠٠٢: ص ١٢٥).

ويعتمد الارتقاء بأداء التعليم العالي إلى حد كبير على مدى قدرة عضو الهيئة التعليمية على القيام بالأدوار المتوقعة منه بأقل تكلفة في مدخلاته وعملياته ومخرجاته من خلال الاستثمار

الأمثل للخدمات المادية والبشرية المتاحة، وللوقوف على مدى تحقيقها لأهدافها لا بد من آليات عمل هذه المؤسسات خاصة، وذلك يتطلب تصميم معيار لقياس جودة التنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية. بالإضافة إلى تحديد مجالات التنمية المهنية التي يرغب عضو الهيئة التعليمية فيها، لأن ذلك سيمكن من وضع آليات وإجراءات مناسبة تساعد على تحقيق الأهداف المنشودة (كنعان، ٢٠٠٥: ص ٦٦) وهو ما يطلق عليه جودة التدريب. ولقد توصلت دراسة كنعان (٢٠٠٥) إلى أن مؤسسات التعليم العالي في الدول العربية تعاني من قصور في الاهتمام بالتنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية على الرغم من أنها تمثل استثمار أكاديميات يجب أن تشملهم سياسات التعليم العالي، إلى جانب توظيف تقنية المعلومات، وبناء الشبكات الالكترونية المخصصة لتطوير الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي. أما المهيري وأبو عالي (٢٠٠٥) فأكدوا على أهمية وضع خطط وبرامج تضمن توفير تنمية مهنية لأعضاء الهيئة التعليمية، وضرورة ربط ترقية واستمرارية عضو الهيئة التعليمية بالعمل بالمشاركة في البرامج التدريبية. وإيجاد وحدة في الجامعات تهتم بتنمية عضو الهيئة التعليمية.

وركن الجبوري (٢٠٠٥) على أهمية توفير التدريب المناسب للأستاذ الجامعي لتمكينه من مواجهة التحديات الإستراتيجية في نظم التعليم. وأوصى بأهمية إيجاد صيغ جديدة لتحفيز عضو الهيئة التعليمية على تحسين أدائه. أما دراسة علي (٢٠٠٥) فلقد ركزت على أساليب تنمية وتطوير كفايات أعضاء الهيئة التعليمية. كما توصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها أن مؤسسات التعليم العالي تفترض عدم حاجة عضو الهيئة التعليمية إلى التدريب، مع أن التدريب يحسن الأداء ويربط عضو الهيئة التعليمية بالاتجاهات الحديثة في مجاله، لذا لا بد من وجود سياسة مكتوبة لتدريب أعضاء الهيئة التعليمية، مع تحفيزهم للالتحاق بالدورات التدريبية، وتخصيص ميزانية للتدريب، ووضع خطة شاملة لتدريب كافة منسوبي مؤسسة التعليم العالي باختلاف فئاتهم وتخصصاتهم.

وأكدت دراسة السميح (٢٠٠٥) أن لائحة ترقية أعضاء الهيئة التعليمية الصادرة عن وزارة التعليم العالي أغفلت أهمية تطوير الأداء التربوي والعلمي لأعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات السعودية في موادها (الـ ١٠٦) واكتفت بالتأكيد على شروط التفرغ العلمي وحضور الندوات والمؤتمرات وتقديم الاستشارات، بالإضافة إلى ما لاحظته الباحثتان باعتبار أحدهما رئيسة لقسم التربية وعلم النفس سابقاً ووكيلة الدراسات العليا في الكلية، والأخرى مشرفة لمركز مصادر التعلم الذي من خلاله تقدم الدورات التدريبية، إن معظم المشكلات التدريبية التي تواجه أعضاء الهيئة التعليمية - خاصة حديثي التعيين - والتي تحد من أدائهم لرسالتهم بل تغير اتجاههم للاستمرار في العمل الجامعي، وعدم امتلاكهم العديد من المهارات المختلفة كفن الإلقاء، والتواصل، والحوار، وإدارة الاجتماعات، وإدارة قاعات الدرس، وإعداد الأسئلة، والتعامل مع الانترنت وغيرها من المهارات اللازمة لممارسة مهنة التدريس.

وعرض براجل (٢٠٠٥) في دراسته مبادئ (ديمنغ) التي تعد نموذجاً لرفع مستوى الجودة

في التعليم وهي: التطوير المستمر لتحسين أداء الطلاب، واعتماد فلسفة تلزم القيادة بالتغيير، وتوظيف خبرات التعلم في رفع أداء الجودة، وإشراك المؤسسات، وتقليل التكاليف، وتحديد مصادر الطلاب، وتحسين نظام الطلاب، مع الاعتماد على عنصر التعليم والتدريب لكافة القوى البشرية ووضع الأسس المعيارية للعمل والإشراف مع توفير الحرية وإلغاء الحواجز المسببة لخفض الروح المعنوية وتأسيس برنامج للتعليم والتحسين الذاتي. أوصت دراسة الشربيني (٢٠٠٤) بإنشاء مركز لتنمية وتطوير أعضاء الهيئة التعليمية، وإقامة دورات لهم في مجال التطوير التعليمي لتعرف الأساليب الجديدة في التدريس والبحث، وإن هذه الآليات ستساهم في الارتقاء بالمستوى النوعي لأعضاء الهيئة التعليمية، وتجعلهم يسايرون الاتجاهات التربوية الحديثة مما ينعكس بصورة إيجابية على مخرجات المؤسسة التعليمية التي يعملون بها. وحددت دراسة إبراهيم (٢٠٠٣) معايير جودة عضو الهيئة التعليمية ومنها: اتصافه بالكفاءة في التدريس، ونموه المهني المتمثل في مجال البحث العلمي والإنتاج الأكاديمي وخدمة المجتمع، والتقويم الدوري لكل من معلم المعلم وعضو الهيئة التعليمية بهدف تحسين أدائه وتعريفه بأساليب التدريس الحديثة عن طريق عقد الدورات التدريبية المتخصصة، والتي سيكون لها أثر إيجابي على الطلاب.

وتوصل الكيومي (٢٠٠٣) في دراسته إلى أماكن تطبيق بعض مفاهيم إدارة الجودة الشاملة في كليات التربية بسلطنة عمان. واقتصرت دراسته على محاور متعلقة بعمليات اتخاذ القرار، وتقويم الأداء، وفريق العمل، وحل المشكلات، ومن المتعارف عليه أن الجانب الإداري يمكن تطبيق عناصر الجودة عليه لوضوح إجراءاته وعدم ارتباطها بقياس النمو الأكاديمي، وبالتالي يمكن تقويم عملياته بأساليب علمية وموضوعية. وقد طورت دراسة الموسوي (٢٠٠٣) أداة لقياس إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، وتوصل إلى أهمية استخدام أدوات مناسبة للكشف عن الاحتياجات التدريبية وتنظيم برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى رفع كفاءة الأداء، وتنظيم برامج تأهيلية خاصة، والتقويم الدوري لتلك البرامج، وتطبيق أساليب لقياس الأداء موضوعية تطبق بصورة دورية، وأن تتم التنمية المهنية في ضوء الاحتياجات الوظيفية، وتبني آليات تمكن من حسن استغلال وقت الدوام، ووضع شروط لاختيار أعضاء الهيئة التعليمية للقيام بمهام أكاديمية وإدارية، وأن تتم الترقية تبعاً لمعايير الكفاءة والخبرة.

وحددت دراسة ويلمر (Willmer, 2003) أساليب تقويم جودة التعليم المتقدم من قبل أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعة. واقترحت دراسة العيسى (٢٠٠٢) نموذجاً للتطوير الإداري بكليات التربية للبنات في ضوء إدارة الجودة الشاملة يتلخص فيما يلي: تطوير الخطط الأكاديمية، وتدريب كافة منسوبي الجامعة من أكاديميين وإداريين، وإيجاد آلية لتحديد الاحتياجات التدريبية، ونظام للحوافز المادية، وتقويم الأداء وفق معايير موضوعية، وقياس آراء المتدربات في البرامج التدريبية، وتوفير مناخ ملائم لتحسين الأداء. وحدد زغلول (١٤٠٩هـ) أهم وسائل الجودة الشاملة في الجامعات ومنها: التدريب، والرؤية الثقافية، والتقييم الذاتي، وحلقات الجودة، وروح الفريق، والحوافز، والتوجيه، والقيادة

الديمقراطية، والاتصالات، والتعاون بين القيادات والكليات، والتجديد والتحسين، وقياس الجودة بصفة مستمرة ومراقبتها، والاعتراف بالأداء الفعال.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

يمكن تحديد مشكلة الدراسة على النحو التالي:
كيف تتم التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية بالمملكة العربية السعودية؟

- وينبثق عن هذه المشكلة الرئيسة عدد من الأسئلة الفرعية هي:
 ١. ما واقع تجربة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية بالمملكة العربية السعودية؟
 ٢. ما مجالات التنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية من وجهة نظرهن؟
 ٣. ما المعيار المقترح لقياس التنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية في ضوء الجودة الشاملة؟
 ٤. هل يوجد علاقة بين درجة التطبيق وأهمية التطبيق؟
 ٥. ما التصور المقترح لوحدة التنمية المهنية في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة؟

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى وضع تصور مقترح لوحدة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية بكليات البنات التربوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة. لتحقيق الأهداف التالية:

١. تعرف واقع النمو المهني لأعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات السعودية.
٢. تعرف مجالات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية.
٣. تصميم معيار لقياس التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليتي التربية للبنات - الأدبية والعلمية - بمدينة الرياض في ضوء الجودة الشاملة.
٤. تصميم تصور مقترح لوحدة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء الجودة الشاملة.

أهمية الدراسة

إن أهمية الدراسة الحالية تنبثق من كونها تهتم بتدريب أعضاء الهيئة التعليمية أثناء الخدمة عن طريق اقتراح تصور لوحدة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية بالمملكة العربية السعودية، في ضوء مفهوم الجودة الشاملة، لذا فإن الدراسة الحالية سيستفيد منها كل من:

- ١- العاملين في التعليم العالي، والكليات التربوية عن طريق تطبيق أداة موضوعية يمكن استخدامها في تطوير أداء عضو الهيئة التعليمية.
- ٢- رئيسات الأقسام الأكاديمية حيث ستلقي الضوء على مدى مساهمات عضو الهيئة التعليمية في التطوير بالقسم.
- ٣- إن هذه أول دراسة في حدود علم الباحثين تبحث في التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليتي البنات التربوية الأقسام الأدبية والعلمية في مدينة الرياض.
- ٤- ستمكن المتخصصين في مراكز التدريب من التخطيط وإعداد البرامج التدريبية المناسبة لأعضاء الهيئة التعليمية.

حدود الدراسة

الحد المكاني: كليتا التربية للبنات بقسميهما الأدبي والعلمي بمدينة الرياض.

الحد الزماني: البرامج التدريبية المنفذة بكليتي التربية للبنات بقسميهما الأدبي والعلمي للعام الدراسي ١٤٢٥-١٤٢٦ هـ.

تعريف المصطلحات

عضو الهيئة التعليمية: هو الذي يعمل في مؤسسات التعليم العالي على رتبة معيد ومحاضر وأستاذ مساعد وأستاذ مشارك وأستاذ، ويقوم كل منهم بتدريس مقرر للطلابات في مرحلة البكالوريوس، وهو المعنى الإجرائي المقصود في هذه الدراسة.

التنمية المهنية (Professional Development): هي مهارات مركبة أو أنماط سلوكية تظهر في الأداء (الحكمي، ٢٠٠٤ م: ص ٢٠) وعرفها "بيركلي" (المشار إليه في تاسمان، ١٩٩٥) بأنها محاولة لتمكين أعضاء هيئة التدريس من تحسين فعالية التدريس الجامعي هو التغيير المنظم والهادف إلى زيادة المعارف والمهارات العلمية، ورفع مستوى الأداء وتطوير السلوك في مجال محدد، والمعنى الإجرائي المقصود في هذه الدراسة يعني أن التنمية المهنية تشتمل على كافة أساليب التنمية من برامج تدريبية أثناء الخدمة وورش عمل ومحاضرات توعوية.

إدارة الجودة الشاملة (Quality Control): ورد معنى الجودة في المعجم الوسيط كون الشيء جيداً، تشرف إدارة الجودة على العمليات الإنتاجية بهدف إنتاج السلعة بأقل تكلفة مع تحقق الجودة المطلوبة طبقاً للمعايير الموضوعية لنوعية الإنتاج. وفي المجال التربوي تعني بإيجابية النظام التعليمي، أي أن تكون مخرجاته متفقة مع أهداف النظام من حيث احتياجات المجتمع ككل في نموه وتطوره، واحتياجات الفرد الذي يمثل وحدة بناء المجتمع، والمعنى الإجرائي المقصود في هذه الدراسة يطبق ما ذكر سابقاً في المجال التربوي، حيث يهدف إلى تحديد معايير موضوعية لوحدة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية بكليات البنات التربوية في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة (البرعي، ١٩٩٣).

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة

اتبعت الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والذي يهتم بوصف الجوانب المتنوعة لعملية التنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية، بهدف التوصل إلى عوامل منطقية تمكن من وضع تصور مقترح لتنمية أعضاء الهيئة التعليمية. كما استعانت الباحثان بمنهج التفكير الاستقرائي للتحقق من صدق الظاهرة موضوع البحث بالاستناد إلى أداة الملاحظة. واستخدمت الباحثان أيضاً مدخل الدراسات الوثائقية، وهو أحد مداخل المنهج الوصفي من خلال استقراء المصادر الأولية والثانوية فيما يختص بالبرامج التدريبية الموجهة للتنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية في الجامعات.

مجتمع الدراسة

تكون المجتمع الأصلي لهذه الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التعليمية من حملة رتبة الأستاذ مساعد بكليتي التربية للبنات بقسميها الأدبي والعلمي من السعوديات وغير السعوديات ويبلغ عددهن (١٢٥) عضو هيئة تدريس (وزارة التعليم العالي، ١٤٢٤هـ، ص ٥).

عينة الدراسة

بعد حصر مجتمع الدراسة الأصلي تم اختيار عينة عشوائية مستقلة من المجتمع الأصلي وذلك بأخذ نسبة (٢٠٪) من مجتمع الدراسة الكلي، ويمثلن (٢٨) أستاذاً مساعداً من مختلف التخصصات.

أدوات الدراسة

بعد الاطلاع على أدبيات الدراسة من دراسات سابقة ومراجع عمدت الباحثان إلى تصميم أدوات الدراسة وهي مكونة من معيار مقترح لقياس التنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية في ضوء الجودة الشاملة، واستبانة تم تطبيقها على أعضاء الهيئة التعليمية بالكليتين الأدبية والعلمية في مدينة الرياض، حيث تم تصميم أداتين في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها، وذلك بعد مراجعة أدبيات الدراسات البحثية السابقة (إبراهيم، ٢٠٠٣؛ الموسوي، ٢٠٠٣؛ العيسى، ٢٠٠٢؛ زغلول، ١٤٠٩هـ؛ الميهري وأبو عالي، ٢٠٠٥م)، وهما على النحو التالي:

الأداة الأولى: استبانة تحدد مجالات التنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية، حيث تضمنت (٦٥) فقرة موزعة على ثمانية محاور. وقد صمم مقياس التقدير لفقرات الاستبانة من ٣ تقديرات، حيث وضع أمام كل فقرة مقياساً متدرجاً يتكون من ثلاث درجات، وهي: كبيرة (٣)، متوسطة (٢)، صغيرة (١).

الأداة الثانية: معيار لقياس جودة التنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية في ضوء الجودة الشاملة، حيث تضمنت (١٧) فقرة. وقد صمم مقياس التقدير لفقرات المقياس من ٣ تقديرات، حيث وضع أمام كل فقرة مقياساً متدرجاً يتكون من ثلاث درجات، وهي: كبيرة (٣)، متوسطة (٢)، قليلة (١).

صدق أدوات الدراسة

للتأكد من صدق أداتي الدراسة (المقياس والاستبانة) قامت الباحثتان بعرضها على لجنة من المحكمين، من ذوي الخبرة والاختصاص، ومن العاملين في كلية التربية الأقسام الأدبية بالرياض، للحكم على فقرات المقياس والاستبانة، من حيث: قياس ما وضعت لأجلهما، ودقة الصياغة وسلامة اللغة، ووضوح المعاني، والحكم على درجة ملائمة الفقرات لمجالاتها المحددة، واقتراح التعديلات المناسبة؛ بالإضافة أو الحذف أو النقل من مجال إلى آخر. وبعد الإطلاع على اقتراحات المحكمين، قامت الباحثتان بإجراء التعديلات التي أشار إليها المحكمون، وأجمع عليها أكثر من ٨٠٪ من المحكمين، مما يدل على أن أداتي الدراسة تتمتعان بدرجة مناسبة من صدق المحكمين.

ثبات أدوات الدراسة

تم حساب الاتساق الداخلي لكل من المعيار والاستبانة، وذلك بإجراء الاختبار على عينة عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة، وتم حساب معامل كرونباخ ألفا لكونباخ (Coefficient Alpha) للاتساق الداخلي لأنه أكثر ملائمة لطبيعة البيانات المتغيرة حيث بلغ معامل ثبات الاستبانة (٠,٨٣)، في حين بلغ معامل ثبات المقياس (٠,٨٦)، وهذه القيم مقبولة في العلوم الإنسانية (الطريي، ١٩٩٧).

المعالجة الإحصائية

تم تحليل بيانات الدراسة باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج (SPSS) الإحصائي مثل: النسب المئوية، والانحراف المعياري، والمتوسط الحسابي.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: نص هذا السؤال على "ما واقع تجربة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية بالمملكة العربية السعودية؟"

نظراً لأهمية التنمية المهنية لمنسوبي الكليات من معيدات ومحاضرات وأعضاء هيئة تدريس قامت بعض الكليات التربوية للبنات بتقديم برامج تدريبية لمنسوبات الكلية وللمجتمع التربوي، وفيما يلي عرض لتجربة كل من كلية التربية الأقسام العلمية، وكلية التربية الأقسام

الأدبية بمدينة الرياض:

(١) مركز التدريب والتطوير بكلية التربية للبنات الأقسام العلمية بمدينة الرياض يقدم الدورات التدريبية المتنوعة، حيث تم إنشاؤه في ٢٩/٨/١٤٢٠هـ، وهو مركز تدريبي على مستوى كليات البنات، والجدول التالي يوضح الدورات التدريبية لعام ١٤٢٥/١٤٢٦هـ.

الجدول رقم (١)

الدورات التدريبية لعام ١٤٢٥/١٤٢٦هـ - مركز التدريب كلية التربية الأقسام العلمية

اسم الدورة	نسبة الحضور من داخل الكليات		النسبة لحضور أعضاء الكلية
	داخلي	خارجي	
طرق إعداد قطاعات الأنسجة الحيوانية	٢١	صفر	صفر
المعلمة المتعاونة	٤٦	صفر	صفر
التحرير الأدبي	صفر	١٧	١٠٠%
مهارات عمليات العلم لدى تلميذات المرحلة الابتدائية	٢٢	صفر	صفر
تجويد القرآن الكريم	٤	٥	٥٥,٦%
أساليب التعلم النشط في المحاضرة الجامعية	١٥	٥٤	٧٨,٣%
برنامج إبداع لتعليم الرياضيات للمرحلة المتوسطة	٢٨	٧	٢٠%
المعلمة المتعاونة	٧٠	٢	٢,٨%
حفظ الوثائق داخل الملف واسترجاعها من الملف	٢	١٨	٩٠%
القيادة التربوية الجامعية الفعالة	٣١	٢١	٤٠,٤%
الرسائل الجامعية (الخط، الإشراف، المناقشة)	١٧	٢٠	٥٤,١%
الإسعافات الأولية	١٤	٢	١٢,٥%
استخدام خرائط المعرفة في تحسين التعلم	صفر	٢٠	١٠٠%
إعداد الأستاذ والمادة الدراسية لمرحلة التعليم الإلكتروني	صفر	٣٥	١٠٠%
تعليم التفكير في التدريس الجامعي	١٧	٣٣	٦٦%
الإبداع في القيادة التربوية	٣١	٣	٨,٨%
خرائط المعرفة في تحسين التعلم	١٤	صفر	صفر

يتضح من الجدول رقم (١) أن هناك برامج يكون الإقبال عليها مرتفعاً من قبل أعضاء الهيئة الإدارية والتعليمية في الكلية ويندر في برامج أخرى، ويلاحظ أنه ليس هناك حد أعلى لحضور البرنامج التدريبي، فنجد برامج تجاوز عدد الحضور فيها العشرين وقد يصل العدد إلى (٧٢)، ويتم التعاون مع أعضاء هيئة تدريس من الكليات والجامعات والمستشارين في وكالة كليات البنات لتقديم الدورات التدريبية، ويمنح المدرب شهادة شكر، كما تستلم المتدربة شهادة حضور دورة تدريبية وكلتا الشهادتین مصدقة من الكلية، وهناك دورات مجانية لبعض أعضاء الكلية.

(٢) بدأ التدريب بكلية التربية الأقسام الأدبية بمدينة الرياض في عام ١٤١٦هـ، عن طريق تقديم بعض دورات الحاسب الآلي بمركز المصادر. ثم فعل مركز مصادر التعلم بها عام ١٤٢٥هـ، وبدأ بتقديم العديد من الخدمات منها: الدورات التدريبية القصيرة ذات الأداء الموجه والمتنوعة من قبل نخبة من أعضاء الهيئة التعليمية المتميزات في الكلية بالإضافة إلى التعاون مع عدة جهات تربوية مثل: معهد الإدارة العامة، ومدارس الملك فيصل، وجامعة

الإمام محمد بن سعود الإسلامية وغيرها، والجدول رقم (٢) يوضح الدورات التدريبية لعام ١٤٢٥/١٤٢٦هـ.

الجدول رقم (٢)

الدورات التدريبية لعام ١٤٢٥/١٤٢٦هـ

مركز التدريب كلية التربية الأقسام الأدبية

اسم الدورة	نسبة الحضور من داخل الكليات		النسبة لحضور أعضاء الكلية
	داخلي	خارجي	
التعلم التعاوني	٢٣	صفر	صفر
إعداد الحقيبة التدريبية	١١	٣	٢١,٤%
نموذج التعلم الواقعي في التدريس	صفر	٤	١٠٠%
الأخطاء الشائعة في البحوث التربوية	١٢	١٧	٥٨,٦%
استخدام برنامج (SPSS) متقدم	٥	٥	٥٠%
مهارات الاتصال في مجال العمل	٢٠	٣	١٣%
مهارات الإرشاد النفسي	صفر	٨	١٠٠%
الأخطاء الشائعة في بناء الاختبارات	٣	٥	٦٢,٥%
كيف نتخلص من ضغوط العمل	١٨	١	٥,٣%
المقابلات الشخصية	١٢	١	٤,٣%
تنمية مهارات الحوار	٢٢	١	٤,٣%
التدريب بالزملاء للمعلمات والمشرفات التربويات	٧	٢	٢٢,٢٢%
أساليب الإشراف على الأنشطة وتفعيلها	١٠	صفر	صفر
تنمية مهارات التدريس لدى أساتذ الجامعة	صفر	١٠	١٠٠%

يتضح من الجدول رقم (٢) أن هناك تنوعاً في البرامج التدريبية، إن عدد المتدربات من خارج الكلية أعلى من داخلها، ونسبة حضور أعضاء الكلية ترتفع في البرامج الخاصة بطرائق التدريس ومهارات الإرشاد النفسي وبلي ذلك الأخطاء الشائعة في بناء الاختبارات، والأخطاء الشائعة في البحوث التربوية، ولا يلتحق الأعضاء بالدورات التدريبية التي لا تدخل في مجال مهام عملهم مثل أساليب الإشراف على الأنشطة وتفعيلها؛ وذلك لأنها من مهام المشرفات في التعليم العام.

إضافة إلى التدريب الإلكتروني حيث تقوم المستفيدة باختيار الموضوع وتحديد الوقت والزمن المناسب لها، وتقوم الموظفة المختصة بتهيئة البيئة المناسبة لتدريبها، وإعداد الأجهزة لذلك، ثم الإشراف على تشغيل البرنامج، والبرامج المتوافرة يوضحها الجدول رقم (٣).

ولقد حدد مركز مصادر التعلم في كلية التربية الأدبية عدد المرشحات في كل برنامج بأن لا يزيد عن (١٥) متدربة حتى تتمكن المدربة من القيام بإدارة الحالات والمناقشات المناسبة، ويتم التعاون مع أعضاء هيئة التدريس في الكليات والجامعات والمستشارين، ولكن يشترط أن يكون المدرب ذا خبرات في مجال تخصصه، ويكتفي بتقديم شهادة تقديرية له وهدية رمزية.

الجدول رقم (٣)

برامج التدريب الإلكتروني في مركز مصادر التعلم

١. فن توجيه الأسئلة الفعالة.	٢. بناء العقلية الابتكارية.
٣. مهارات التعامل بالأسهم.	٤. فن التعامل مع الناس والتأثير فيهم.
٥. تطوير المهارات العقلية (الجزء ١).	٦. تطوير المهارات العقلية (الجزء ٢).
٧. إدارة اجتماعات العمل.	٨. فن الخطابة والتحدث إلى الجمهور.
٩. بناء فريق العمل.	١٠. قواعد التفكير المنظم.
١١. تعليم بور بوينت.	١٢. قاموس زاد التعليمي.
١٣. الموسوعة القرآنية الشاملة لمشاهير القراء.	١٤. برنامج عرض لإعداد الشرائح الشفافة.
١٥. برامج تربوية مختلفة ومتنوعة	

أما بالنسبة للمدرّب من داخل كلية التربية الأقسام الأدبية فرصة حضور دورة تدريبية مجانية في المركز، أما المتدربة فتحصل على شهادة حضور دورة وكلتا الشهادتين مصدقتان من الكلية، أما تكلفة الدورة فقد تم تحديد سعر رمزي لها فدورة اليوم الواحد (١٠٠) ريال ثم يضاف (٥٠) ريالاً لكل يوم إضافي ما عدا دورات الصيانة فيتم تحديد تكلفتها وفقاً لمحتوى الدورة، وتقوم المسئولة عن وحدة التدريب والتطوير بالمركز باجتماعات ومقابلات شخصية لدراسة الاحتياجات التدريبية في كلية البنات وفي الجهات التربوية المختلفة.

ويتم دراسة الاحتياجات التدريبية من قبل اللجنة الاستشارية في الكلية والتي ترفع مرئياتها إلى وحدة التدريب والتطوير، كما تطلب العميدة بعض الدورات الخاصة لفئات محددة من منسوبات الكلية يتم فيها تصميم البرنامج التدريبي المتفق مع احتياجاتهن حيث تقدم لهن مجاناً، وهناك جهات تربوية تتقدم بطلب دورات تدريبية خاصة بها، حيث يتم الاجتماع بها وتحديد الاحتياجات التدريبية لها بدقة ووضوح، ثم يتم تصميم الدورة التدريبية المتفقة مع تلك الاحتياجات (تريسي، ١٩٩٠م: ص ٨٤) كما يتم توزيع استمارة تقييم في نهاية كل دورة تدريبية حيث يتم تحليلها إحصائياً، وتسليم نتيجة التحليل إلى المدرّب بصورة سرية، مع الاحتفاظ بنسخة في ملف سري بالمركز، ولكن مما يعيق مهام وحدة التدريب والتطوير في كليات البنات هو غياب توصيف إجرائي دقيق لمهام عضو الهيئة التعليمية في كلية التربية بصورة خاصة، وفي الجامعات السعودية بصورة عامة، حيث ما يذكر في اللائحة التنظيمية لا يعبر بوضوح ودقة عن واقع الأعمال التي يقوم بها عضو الهيئة التعليمية. وهكذا فإن العرض السابق يجيب عن السؤال الأول للبحث.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: نص هذا السؤال على "ما مجالات التنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية من وجهة نظرهن؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام النسب المئوية والانحراف المعياري. والجدول رقم (٤) يبين نتائج هذا التحليل.

الجدول رقم (٤) مجالات التنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية

مجال	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متوسط حسابي	انحراف معياري
أولاً- البحوث العلمية:					
١ الإشراف على الرسائل العلمية	٨٢,١%	١٤,٣%	٣,٦%	٢,٧٥	٠,٣٩
٢ مناقشة الرسائل العلمية	٧٥%	٢١,٤%	٣,٦%	٢,٦٨	٠,٦٥
٣ إعداد الرسائل العلمية	٧٨,٦%	١٧,٩%	٣,٦%	٢,٧١	٠,٦٦
٤ الأخطاء الشائعة في إعداد البحوث	٥٣,٦%	١٧,٩%	٢٨,٦%	٢,٢١	٠,٩٦
٥ المعالجات الإحصائية لنتائج البحوث	٧٨,٦%	١٤,٣%	٧,١%	٢,٦٤	٠,٨٣
٦ استخدام برنامج SPSS	٧٥%	١٤,٣%	١٠,٧%	٢,٥٧	٠,٨٨
ثانياً- التقويم التربوي:					
١ الأخطاء الشائعة في إعداد الاختبارات	٧١,٤%	٢١,٤%	٧,١%	٢,٥٧	٠,٨٤
٢ إعداد الاختبارات الموضوعية	٦٤,٣%	٢٥%	١٠,٧%	٢,٤٦	٠,٨٨
٣ الاختبارات والتصحيح الآلي	٦٤,٣%	٢١,٤%	٤,٢%	٢,٤٣	٠,٩٢
٤ إعداد أدوات التقويم الحقيقي	٦٤,٣%	٢٥%	١٠,٧%	٢,٤٦	٠,٨٨
٥ إعداد أدوات تقويم غير تقليدية	٦٠,٧%	٢٥%	١٤,٢%	٢,٣٩	٠,٩٢
٦ معايير تقويم عضو الهيئة التعليمية	٧١,٤%	٢١,٤%	٧,١%	٢,٥٧	٠,٨٤
ثالثاً- التنمية الذاتية من خلال التعلم الإلكتروني والذاتي:					
١ فن توجيه الأسئلة	٧٥%	٧,١%	١٧,٨%	٢,٥	٠,٩٦
٢ بناء العقلية الابتكارية	٦٧,٩%	١٧,٩%	١٤,٢%	٢,٤٦	٠,٩٢
٣ مهارة التعامل بالأسهم	٣٥,٧%	٢٩,٣%	٢٥%	٢,٤	٠,٩٢
٤ فن التعامل مع الناس	٧٨,٦%	١٠,٧%	١٠,٧%	٢,٦	٠,٨٨
٥ تطوير المهارات العقلية (١)	٧٨,٦%	١٤,٣%	٧,١%	٢,٦٤	٠,٨٣
٦ تطوير المهارات العقلية (٢)	٧٨,٦%	١٤,٣%	٧,١%	٢,٦٤	٠,٨٣
٧ إدارة اجتماعات العمل	٦٧,٩%	١٧,٩%	١٤,٢%	٢,٤٦	٠,٩٢
٨ فن الخطابة	٥٧,١%	٣٢,١%	١٠,٧%	٢,٣٩	٠,٨٨
٩ بناء فريق العمل	٧٨,٦%	١٠,٧%	١٠,٧%	٢,٦	٠,٨٨
١٠ قواعد التفكير المنظم	٨٢,١%	١٠,٧%	٧,١%	٢,٦٨	٠,٨٢
١١ الموسوعة القرآنية	٦٤,٣%	٢٥%	١٠,٧%	٢,٦٤	٠,٨٨
١٢ قاموس زاد التعليمي	٦٤,٣%	٢٨,٦%	٧,١%	٢,٥	٠,٨٤
١٣ تعلم باور بوينت	٧٥%	١٧,٩%	٧,١%	٢,٦١	٠,٨٣
رابعاً- اتجاهات حديثة في طرق التدريس الجامعي:					
١ نموذج التعلم الواقعي	٦٠,٧%	٣٢,١%	٧,١%	٢,٤٦	٠,٨٤
٢ التعلم بالزمر	٧١,٤%	٢١,٤%	٧,١%	٢,٥٧	٠,٨٤
٣ التعلم التعاوني	٧١,٤%	١٧,٩%	١٠,٧%	٢,٥	٠,٩٦
٤ خرائط المعرفة	٦٤,٣%	١٧,٩%	١٧,٨%	٢,٣٩	٠,٩٦
٥ تعليم التفكير في التدريس الجامعي	٨٥,٧%	٧,١%	٧,١%	٢,٧١	٠,٨١
٦ أساليب التعلم النشط	٧٨,٦%	١٤,٣%	٧,١%	٢,٦٤	٠,٨٣
٧ العصف الذهني	٧١,٤%	١٧,٩%	١٠,٧%	٢,٥٤	٠,٨٨
٩ التعلم التشاركي	٧٥%	١٧,٩%	٧,١%	٢,٦١	٠,٨٣
١٠ التعلم بالحاسب الآلي	٨٢,١%	١٠,٧%	٧,١%	٢,٦٨	٠,٨٢
١١ إعداد حقيبة التدريبية	٨٢,١%	١٠,٧%	٧,١%	٢,٦٨	٠,٨٢
١٢ تنمية مهارات التدريس لدى أساتذ الجامعة	٧١,٤%	٢١,٤%	٧,١%	٢,٥٧	٠,٨٤
١٣ المناقشة والحوار	٨٩,٣%	٣,٦%	٧,١%	٢,٥٧	٠,٨٠
١٤ التعلم الإبداعي	٧٨,٦%	١٤,٣%	٧,١%	٢,٦٤	٠,٨٣
١٥ تعليم عمليات العلم	٧١,٤%	٢١,٤%	٧,١%	٢,٥٧	٠,٨٤
١٦ التعليم الإلكتروني	٨٢,١%	١٠,٧%	٧,١%	٢,٦٨	٠,٨٢
خامساً- القيادة التربوية:					
١ المهارات الإدارية	٧٨,٦%	١٤,٣%	٧,١%	٢,٦٤	٠,٨٣
٢ مهام القيادات التربوية	٦٧,٩%	٢٥%	٧,١%	٢,٥٤	٠,٨٤
٣ إدارة الاجتماعات	٧٥%	١٧,٩%	٧,١%	٢,٦١	٠,٨٣
٤ كتابة محاضر المجالس	٥٧,١%	٣٥,٧%	٧,١%	٢,٤٣	٠,٨٤
٥ أخلاقيات المهنة	٦٧,٩%	٢٥%	٧,١%	٢,٥٤	٠,٨٤
٦ تنظيم الملفات	٥٣,٦%	٣٥,٧%	١٠,٧%	٢,٣٩	٠,٨٧
٧ الطباعة	٧١,٤%	٢١,٤%	٧,١%	٢,٥٧	٠,٨٤
٨ الإبداع في القيادات التربوية	٧١,٤%	٢١,٤%	٧,١%	٢,٥٧	٠,٨٤

تابع الجدول رقم (٤)

مجالات التنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية	كبيرة	متوسطة	صغيرة	متوسط حسابي	انحراف معياري
خامساً- القيادة التربوية:					
١ المهارات الإدارية	%٧٨,٦	%١٤,٣	%٧,١	٢,٦٤	٠,٨٣
٢ مهام القيادات التربوية	%٦٧,٩	%٢٥	%٧,١	٢,٥٤	٠,٨٤
٣ إدارة الاجتماعات	%٧٥	%١٧,٩	%٧,١	٢,٦١	٠,٨٣
٤ كفاية محاضرات المجالس	%٥٧,١	%٣٥,٧	%٧,١	٢,٤٣	٠,٨٤
٥ أخلاقيات المهنة	%٦٧,٩	%٢٥	%٧,١	٢,٥٤	٠,٨٤
٦ تنظيم الملفات	%٥٣,٦	%٣٥,٧	%١٠,٧	٢,٣٦	٠,٨٧
٧ الطباعة	%٧١,٤	%٢١,٤	%٧,١	٢,٥٧	٠,٨٤
٨ الإبداع في القيادات التربوية	%٧١,٤	%٢١,٤	%٧,١	٢,٥٧	٠,٨٤
سادساً- خدمة المجتمع:					
١ الإسعافات الأولية	%٧١,٤	%٢١,٤	%٧,١	٢,٥٧	٠,٨٤
٢ التنقيف الصحي	%٧١,٤	%٢١,٤	%٧,١	٢,٥٧	٠,٨٤
٣ التنقيف الغذائي	%٧١,٤	%٢١,٤	%٧,١	٢,٥٧	٠,٨٤
٤ التنقيف البيئي	%٧١,٤	%١٧,٩	%١٠,٧	٢,٥٤	٠,٨٨
٥ التنقيف النفسي	%٧٥	%١٧,٩	%٧,١	٢,٦١	٠,٨٣
٦ التنقيف الاقتصادي	%٦٤,٣	%٢٨,٦	%٧,١	٢,٥	٠,٨٤
سابعاً- التنمية المعرفية والمهارية:					
١ التحرير الغربي	%٣٩,٣	%٣٥,٧	%٢٥	٢,٠٤	٠,٩٩٩
٢ تجويد القرآن	%٤٦,٤	%٣٩,٣	%١٤,٣	٢,٢١	٠,٩٦
٣ القراءة السريعة ومهارات التلخيص	%٥٣,٦	%٣٢,١	%١٤,٣	٢,٢٩	٠,٩٨
٤ قواعد الإملاء	%٥٣,٦	%٢٨,٦	%١٧,٨	٢,٢٥	١,٠٠١
٥ استخدام الحاسب الآلي	%٧١,٤	%١٤,٣	%١٤,٣	٢,٤٦	٠,٩٩٩
ثامناً- اللوائح والنظم:					
١ لوائح البحث العلمي	%٧٨,٦	%٧,١	%١٤,٢	٢,٥٧	٠,٩٢
٢ النشر والتأليف	%٦٠,٧	%٢٥	%١٤,٢	٢,٣٩	٠,٩٢
٣ التزيينات	%٦٤,٣	%١٤,٣	%٢١,٤	٢,٣٦	٠,٩٩
٤ الإنجازات	%٦٤,٣	%١٤,٣	%٢١,٤	٢,٣٦	٠,٩٩
٥ التفرغ العلمي	%٦٤,٣	%١٤,٣	%٢١,٤	٢,٣٦	٠,٩٩

نستنتج من الجدول رقم (٤) أن أفراد العينة وجدوا غالبية مجالات التنمية المهنية على درجة كبيرة من الأهمية فحصلت المناقشة والحوار على أعلى نسبة وهي (٨٩,٣٪)، ثم يليها: الإشراف على الرسائل العلمية وإعداد الحقيبة التدريسية والتعليم بالحاسب الآلي والتعليم الإلكتروني (٨٢٪)، أما تطوير المهارات التعليمية، والمعالجات الإحصائية لنتائج البحوث، وإعداد الرسائل العلمية، وأساليب التعلم النشط، والتعلم الإبداعي، والمهارات الإدارية، ولوائح البحث العلمي فحصلت على نسبة (٧٨,٦٪)، كما نلاحظ صغر قيم الانحرافات المعيارية لمعظم متغيرات الدراسة؛ وذلك لأن غالبية عينة الدراسة يرون مناسبة المجالات المذكورة للتنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية بدرجة كبيرة حيث كان أعلى تشتت (١,٠٠١) وهذا يزيد الثقة في نتائج الدراسة، كما كانت قيم المتوسطات الحسابية مقاربة مما يؤكد تقارب آراء عينة الدراسة، واتفقهم على مجالات التنمية المهنية. والنتائج المتوصل إليها تتفق مع دراسة كل من علي (٢٠٠٥)، وبراجل (٢٠٠٥)، والمهيري وأبو عالي (٢٠٠٥).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: نص هذا السؤال على "ما المعيار المقترح لقياس التنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية في ضوء الجودة الشاملة؟"

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثتان باستخراج المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لجميع بنود المعيار، والجدول رقم (٥) يوضح نتيجة هذا التحليل.

الجدول رقم (٥)

معييار التنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية في ضوء الجودة الشاملة

م	بنود المعيار	م ١ *	م ٢ **	أهمية التطبيق			درجة التطبيق		
				كبيرة	متوسطة	قليلة	كبيرة	متوسطة	قليلة
١	تهيئ الكلية الفرصة لتطوير أعضاء الهيئة التعليمية ذاتيا.	٢,٧٩	١,٦٤	%٨٥,٧	%٧,١	%٧,١	%١٠,٧	%٤٢,٩	%٤٦,٩
٢	توفر الإمكانيات المادية والبشرية من وسائل تقنية متطورة لمساعدة عضو الهيئة التعليمية في أداء مهمته.	٢,٧١	١,٢٩	%٨٢,١	%٧,١	%١٠,٧	٠	%٢٨,٦	%٧١,٤
٣	تشجيع أعضاء الهيئة التعليمية على البحث العلمي	٢,٧١	١,٥٧	%٨٢,١	%٧,١	%١٠,٧	%٧,١	%٤٢,٩	%٥٠
٤	تمكين أعضاء الهيئة التعليمية من حضور المؤتمرات والندوات	٢,٦٤	١,٨٢	%٧٨,٦	%١,١	%١٤,٣	%٢١,٤	%٣٩,٣	%٣٩,٣
٥	تعريف عضو الهيئة التعليمية بالتجارب العالمية والجديدة في طرق التدريس.	٢,٦٤	١,٣٩	%٧٨,٦	%٧,١	%١٤,٣	٠	%٣٩,٣	%٦٠,٧
٦	تقوم الكلية ببرامج التدريب دوريا جوانب القوة والضعف.	٢,٦٨	١,٣٦	%٧٨,٦	%١٠,٧	%١٠,٧	٠	%٣٥,٧	%٦٤,٣
٧	تنمية مهارات التعليم الذاتي لعضو الهيئة التعليمية.	٢,٦٤	١,٣٩	%٧٨,٦	%٧,١	%١٤,٣	%٣,٦	%٣٢,١	%٦٤,٣
٨	تستخدم الكلية أدوات مناسبة للتعرف على الاحتياجات التدريبية.	٢,٥٧	١,٦١	%٧٥	%١,١	%١٧,٩	٠	%٦٠,٧	%٣٩,٣
٩	تنظم الكلية برامج عامة لجميع مستوياتها لتطوير العملية التعليمية	٢,٥٧	١,٧١	%٧٥	%٧,١	%١٧,٩	%١٤,٣	%٤٢,٩	%٤٢,٩
١٠	تحفيز عضو الهيئة التعليمية للمشاركة في خدمة المجتمع.	٢,٦٤	١,٥٧	%٧٥	%١٤,٣	%١٠,٧	%٣,٦	%٥٠	%٤٦,٤
١١	يقوم عضو الهيئة التعليمية دوريا.	٢,٦٤	١,٢٩	%٧٥	%١٤,٣	%١٠,٧	٠	%٢٨,٦	%٧١,٤
١٢	وضع معايير مقننة لتقييم أداء عضو الهيئة التعليمية.	٢,٦٤	١,٤٣	%٧٥	%١٤,٣	%١٠,٧	%١٠,٧	%٢١,٤	%٦٧,٩
١٣	تنمية عضو الهيئة التعليمية بصفة مستدامة.	٢,٥٧	١,٣٢	%٧١,٤	%١٤,٣	%١٤,٣	٠	%٣٢,١	%٦٧,٩
١٤	تخصيص نسبة من عائد التدريب للتنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية	٢,٦٤	١,١٨	%٧١,٤	%٣,٦	%٢٥	٠	%١٧,٩	%٨٢,١
١٥	وجود ضوابط ولوائح للتأكد من حسن إدارة أعضاء الهيئة التعليمية للوقت.	٢,٦١	١,٣٢	%٧١,٤	%١٧,٩	%١٠,٧	%٣,٦	%٢٥	%٧١,٤
١٦	تشتمل برامج التنمية المهنية على كافة الجوانب المتعلقة بالمعرفة والمهارات.	٢,٤٦	١,٣٩	%٦٧,٩	%١٠,٧	%٢١,٤	٠	%٣٩,٣	%٦٠,٧
١٧	ترقية عضو الهيئة التعليمية بمشاركته ببرامج التنمية المهنية	٢,٤٦	١,٤٣	%٦٠,٧	%٢٥	%١٤,٣	%٣,٦	%٣٥,٧	%٦٠,٧

* م ١ = متوسط أهمية التطبيق. ** م ٢ = متوسط درجة التطبيق

يلاحظ من الجدول السابق أن أفراد العينة اختاروا أهمية تطبيق كافة بنود المعايير المقترحة بدرجة كبيرة، فقد حصل المعيار الخاص بأهمية تهيئة الكلية الفرصة لتطوير أعضاء الهيئة التعليمية ذاتيا على نسبة (٨٥٪)، إلا أنه حصل على نسبة (١٠,٧٪) في درجة التطبيق، وهي درجة متدنية، وبلي ذلك أهمية تشجيع أعضاء الهيئة التعليمية على البحث العلمي، وحصل على نسبة (٨٢,١٪) وبالمقابل حصل على نسبة (٧,١٪) في درجة التطبيق، وهي نسبة لا تتفق مع درجة أهمية المعيار، وكذلك بالنسبة للمعيار الخاص بتمكين أعضاء الهيئة التعليمية من حضور المؤتمرات والندوات والبحوث حيث بلغ (٧٨,٦٪) بدرجة كبيرة في الأهمية، أما درجة التطبيق فوصلت إلى (٢١,٤٪) وهي لا تتفق مع أهميته، وحصل المعيار الخاص بتنمية مهارات التعليم الذاتي لعضو الهيئة التعليمية على (٧٨,٦٪) في درجة الأهمية، أما التطبيق فبلغ (٣,٦٪) وهذا لا يتوازن مع مستوى أهميته.

أما معيار تعريف عضو الهيئة التعليمية بالتجارب العالمية والجديدة في طرق التدريس فبلغت نسبة أهميته (٦,٧٨٪) بدرجة كبيرة، وحصلت درجة تطبيقه على (٣,٣٩٪) بدرجة متوسطة. وذلك يتفق مع نتائج غالبية الدراسات السابقة مثل كل من: إبراهيم، (٢٠٠٣)، الموسوي (٢٠٠٣)، والجبوري (٢٠٠٥)، وصائغ (٢٠٠٥)، وهكذا من العرض السابق تم الإجابة عن السؤال الثاني للدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: نص هذا السؤال على "هل يوجد علاقة بين درجة التطبيق وأهمية التطبيق؟"

للإجابة عن سؤال الدراسة الرابع قامت الباحثتان بتطبيق اختبار كا تربيع على إجابات عينة الدراسة، والجدول رقم (٦) يبين نتائج التحليل.

الجدول رقم (٦)

معيار التنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية في ضوء الجودة الشاملة

م	بنود المعيار	العلاقة بين أهمية ودرجة التطبيق			كا تربيع
		كبيرة	متوسطة	قليلة	
١	تهيئ الكلية الفرصة لتطوير أعضاء الهيئة التعليمية ذاتياً.	٠	%١٠,٧	%٣٩,٣	٠,٠١
٢	توفر الإمكانيات المادية والبشرية من وسائل تقنية متطورة	%١٤,٣	%٤٢,٩	%٤٢,٩	٠,٠٧
٣	تشجيع أعضاء الهيئة التعليمية على البحث العلمي .	٠	%٣٥,٧	%٦٤,٣	٠,٢٣
٤	تمكين أعضاء الهيئة التعليمية من حضور المؤتمرات والندوات	٠	%٢٨,٦	%٧١,٤	٠,٣٥
٥	تعريف عضو الهيئة التعليمية بالتجارب العالمية والجديدة في طرق التدريس .	%١٠,٧	%٤٢,٩	%٤٦,٤	٠,٢٨
٦	تقوم الكلية بمرامج التدريب دورياً جوانب القوة والضعف .	%٣,٦	%٢٥	%٧١,٤	٠,٧٥
٧	تنمية مهارات التعليم الذاتي لعضو الهيئة التعليمية .	%٣,٦	%٣٥,٧	%٦٠,٧	٠,٥٦
٨	تستخدم الكلية أدوات مناسبة للتعرف على الاحتياجات التدريبية لمنسوبياتها.	٠	%٣٩,٣	%٦٠,٧	٠,٠٧
٩	تنظم الكلية بمرامج عامة لجميع مستوياتها لتطوير العملية التعليمية	٠	%٣٩,٣	%٦٠,٧	٠,٠٦
١٠	تحفيز عضو الهيئة التعليمية للمشاركة في خدمة المجتمع.	٠	%٢٨,٦	%٧١,٤	٠,٠٣
١١	يقوم عضو الهيئة التعليمية دورياً.	%٧,١	%٤٢,٩	%٥٠	٠,٠٥
١٢	وضع معايير مقننة لتقويم أداء عضو الهيئة التعليمية .	%٢١,٤	%٣٩,٣	%٣٩,٣	٠,٠١
١٣	تنمية عضو الهيئة التعليمية بصفة مستدامة.	%٣,٦	%٥٠	%٤٦,٤	٠,٠٢
١٤	تخصيص نسبة من عائد التدريب للتنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية	%٣,٦	%٣٢,١	%٦٤,٣	٠,٠٢
١٥	وجود ضوابط ولوائح للتأكد من حسن إدارة أعضاء الهيئة التعليمية للوقت.	%١٠,٧	%٢١,٤	%٦٧,٩	٠,٠٤
١٦	تشتمل برامج التنمية المهنية على كافة الجوانب المتعلقة بالمعرفة والمهارات.	٠	%٣٢,١	%٦٧,٩	٠,٠٣
١٧	ترقية عضو الهيئة التعليمية بمشاركته ببرامج التنمية المهنية	٠	%١٧,٩	%٨٢,١	٠,٠٥

نتوصل من الجدول رقم (٦) إلى أن قيمة مربع كاي تبلغ (٦,١٨٤)، قيمة درجات الحرية (٢) كما يشير الجدول أن مستوى الدلالة قد تراوحت ما بين (٠,٠١ - ٠,٧٥) وتعني هذه القيمة أن مستوى الدلالة يقل عن أن ليس هناك علاقة دالة إحصائية بين درجة تطبيق

البرامج التدريبية وأهمية التطبيق في غالبية بنود المعيار ماعدا البند رقم: ١ و ١٢ و ١٧ حيث بلغ مستوى الدلالة ما بين (٠,٠١ - ٠,٠٥) أي هناك علاقة دالة إحصائياً بين درجة تطبيق البرامج التدريبية وأهمية التطبيق. ونتوصل مما سبق أن عدم تطبيق أحد بنود المعيار لا يقلل من أهميته، فقد يكون البند مهماً وفق الأسس العلمية لكن درجة تطبيقه ضعيفة أو غير ممكنة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: نص هذا السؤال على "ما التصور المقترح لوحدة التنمية المهنية في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة؟"

لقد استفادت الباحثان من نتائج الدراسة الحالية والدراسات والسابقة في وضع التصور المقترح لتنمية عضو الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية، وخاصة دراسة كل من: صائغ (٢٠٠٥) وعلي (٢٠٠٥) وبراجل (٢٠٠٥) والموسوي (٢٠٠٣). فالاتجاهات الحديثة في علم الإدارة والتنظيم تدعو في السنوات الأخيرة إلى الحرص على توفر الجودة في كافة المنظمات وخاصة التربوية، لأن ذلك بلا شك سيؤثر على نوعية المخرجات التربوية، وستؤدي إلى مواكبتها للاتجاهات التربوية الحديثة. وكليات البنات التربوية تسعى إلى تحسين أدائها، وتجويد مخرجاتها لتواكب المتغيرات التربوية الحديثة، وتساهل معايير الاعتماد الأكاديمي الذي بدأت وزارة التعليم العالي في وضعها.

إن بنود معيار التنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية في ضوء الجودة الشاملة يتطلب توفر أدوات لقياس الاحتياجات التدريبية لمسابقات الكلية، وكذلك تنظيم برامج تدريبية متنوعة لسد تلك الاحتياجات، وتحفيز المسابقات للالتحاق بتلك البرامج وتعريف عضو الهيئة التعليمية بالتجارب العالمية والجديدة في طرق التدريس، وتوفير وسائل تقنية متطورة لمساعدته على أداء مهمته، وهذا يتطلب إنشاء وحدة التنمية المهنية والتي تهدف إلى تحسين المستمر للأداء، ومن أسسها الاعتماد على القياس والمعلومات والتعليم والتدريب، وتطبيق معايير موضوعية تمكن من تقييم العمليات المنجزة بشكل موضوعي ووفق أسس علمية. ويمكن تحديد الرؤية والرسالة والوسائل لوحدة التنمية المهنية فيما يلي:

الرؤية: تسعى وحدة التنمية المهنية إلى تحسين أداء الهيئة التعليمية بكلية التربية - الأقسام الأدبية - في مدينة الرياض؛ مما ينعكس بصورة إيجابية على الطالبات في كافة التخصصات الأكاديمية.

الرسالة: تلتزم وحدة التنمية المهنية بتقديم البرامج والمشاريع النوعية؛ لتحسين أداء كافة أعضاء الهيئة التعليمية في الكلية، وتطبيق المعايير والأدوات التقويمية المختلفة بهدف الرفع من كفاءة الأداء، ودراسة المشكلات التعليمية، وإيجاد السبل لتذليلها بما يتاح لها من إمكانيات مادية وبشرية متوفرة.

الوسائل: منح وحدة التنمية المهنية الصلاحيات والسلطات التي تمكنها من القيام بأداء

دورها التنموي في كلية التربية الأقسام الأدبية بالرياض.

وحدة التنمية المهنية: وهي مرتبطة بعميدة الكلية، وتختص بالمهام التالية:

١. دراسة الاحتياجات التدريبية للفئات المختلفة في كلية التربية الأقسام الأدبية.
٢. تحديد الإمكانيات التدريبية البشرية والمادية.
٣. تصميم خطة تدريبية لكل فصل دراسي قبل نهاية الفصل السابق له بشهرين.
٤. الاتصال والتنسيق مع الكفاءات التدريبية سواء داخل الكليات أو خارجها تبعاً لمتطلبات البرنامج التدريبي.
٥. تحديد سلم لرسوم التدريب.
٦. تحديد قوانين للقبول والانسحاب من البرامج التدريبية.
٧. التحفيز المعنوي والمادي للمشاركات في تقديم الدورات التدريبية.
٨. وضع معايير محددة للقوائم على التدريب.
٩. تصميم وطباعة المنشورات التعريفية بالبرامج التدريبية ودفاتر إيصال الدفع.
١٠. الإشراف على عملية تنفيذ الدورات التدريبية والتحاق المتدربات وطلبات المدربات.
١١. تذليل الصعوبات والعقبات التي قد تواجه عملية التنفيذ.
١٢. تقويم البرامج التدريبية من وجهة نظر المتدربات.
١٣. تحليل نتائج التقويم وكتابة تقرير عن كل دورة تدريبية على حدة.
١٤. الزيارات الميدانية لمختلف الجهات التربوية لدراسة احتياجاتهن التدريبية.
١٥. تنفيذ كافة الدورات التدريبية، وتوفير خدمات التسجيل ومتطلبات التدريب.
١٦. توفير مغلفات الشهادات والملفات الخاصة بكل متدربة والأدوات الخاصة بالمتدربات.
١٧. إقامة الدورات التدريبية الخاصة، وهي التي تطلبها جهات تربوية لمنسوباتها.
١٨. إقامة دورات تدريبية تربوية متخصصة بالتعاون مع معاهد تدريبية متميزة.
١٩. تحفيز الأقسام لتقديم برنامج تدريبي والتسويق له.
٢٠. الاجتماع الدوري مع بعض المتخصصات في التدريب للتشاور في البرامج التدريبية المقترحة.
٢١. تصميم النماذج الإدارية التي تمكن من تنظيم وتنسيق العملية التدريبية.
٢٢. إعداد تقرير شامل عن البرامج التدريبية نهاية العام الدراسي، يرفع للمسئولة عن إدارة الجودة قبل بدء اختبارات الفصل الدراسي الثاني من كل عام.
٢٣. متابعة ما يستجد في عملية التدريب والبرامج التدريبية.

ميزانية وحدة التنمية المهنية: تأتي إيرادات الميزانية من مصدرين وهما كما يلي: الدعم الذي تقدمه عميدة الكلية، وإيرادات البرامج التدريبية.

المصروفات:

مصاريف التدريب: يتطلب تخطيط وتنفيذ وتقييم البرنامج التدريبي توفير العديد من

- المستلزمات، وهي كما يلي:
- (١) المطبوعات الإعلانية.
- (٢) ملفات ورقية خاصة بالبرنامج التدريبي.
- (٣) أقلام دعائية للبرنامج التدريبي.
- (٤) الشهادات وأغلفة الشهادات.
- (٥) الضيافة ومستلزماتها.
- (٦) تصوير مستلزمات التدريب.
- (٧) تأمين الأجهزة المستخدمة في الدورات التدريبية.
- (٨) حبر للطابعات سواء الخاصة بطباعة الشهادات أو التصوير.

التوصيات والمقترحات

- أمست التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية مطلباً ملحاً، حتى يتم مساهمة الاتجاهات التربوية المعاصرة، والارتقاء بنوعية المخرجات التعليمية في التعليم العالي، وحتى يكون عضو الهيئة التعليمية معترفاً بنفسه وفخوراً بما أنجزه، لذا تقترح الباحثتان الآليات التالية حتى تتمكن من تطبيق التصور المقترح:
١. أن يتم تعديل برامج إعداد المعلم لتتضمن على أسلوب التنمية المهنية الذاتية، والتدريب الإلكتروني.
 ٢. تكليف وحدة التدريب والتطوير بتصميم محتوى برامج الحلقات التدريبية.
 ٣. تحفيز أعضاء الهيئة التعليمية للالتحاق بالدورات والبرامج المقامة في الكلية.
 ٤. تنمية قدرات أعضاء الهيئة التعليمية على استخدام التقنية وتدريبهم على كيفية تطبيقها.
 ٥. تمكين أعضاء الهيئة التعليمية من حضور المؤتمرات والندوات واللقاءات العلمية.
 ٦. تخصيص نسبة من ميزانية الكلية للتنمية المهنية لعضو الهيئة التعليمية.
 ٧. تحديث لوائح وأنظمة التنمية المهنية المستدامة لعضو الهيئة التعليمية في الكليات، وربط الترقية والاستمرار بالعمل بالمشاركة في البرامج التدريبية. وضع سياسة مكتوبة تلزم عضو الهيئة التعليمية بالتدريب.
 ٨. تحديث لوائح الترقية الخاصة بعضو الهيئة التعليمية حيث يتم تخصيص درجات أكبر على عدد الدورات التدريبية ونوعها ومدتها.
 ٩. التوعية بأهمية التدريب وإنعكاسه الإيجابي على الأداء ومحاربة من يقول أن عضو الهيئة التعليمية ليس بحاجة إلى التدريب.

المراجع

إبراهيم، محمد (٢٠٠٣). منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة. الأردن: دار الفكر.

براجل، علي (٢٠٠٥). المواقف المعوقة في رفع مستوى الجودة في التعليم العالي "الجزائر نموذجاً". بحث منشور في المجلد الثاني للمؤتمر التربوية الخامس: جودة التعليم الجامعي، مملكة البحرين، جامعة البحرين، ١١-١٣ أبريل.

البرعي، محمد (١٩٩٣). معجم المصطلحات الإدارية. الرياض: مكتبة العبيكان.

بسيوني، إسماعيل (١٩٩٧). طرق البحث في الإدارة مدخل بناء المهارات البحثية. الرياض: جامعة الملك سعود.

تاسمان، جوزيف (١٩٩٥). آفاق جديدة في التربية. بيروت: دار الآفاق.

تريس، وليم (١٩٩٠). تصميم نظم التدريب والتطوير، (ترجمة سعد الجبالي). الرياض: معهد الإدارة العامة.

الجبوري، حامد (٢٠٠٥). نظم التعليم والتدريب في الجامعات رؤية إستراتيجية ومستقبلية. بحث منشور في الملتقى العربي الثاني للتربية والتعليم - التعليم العالي: رؤية مستقبلية. مؤسسة الفكر العربي ومكتب التربية العربي لدول الخليج، بيروت في الفترة ٢٤-٢٧ شعبان ١٤٢٦هـ الموافق ٢٨ سبتمبر - ١ أكتوبر ٢٠٠٥م.

الحكمي، إبراهيم (٢٠٠٤). الكفاءة المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه، مكتب التربية العربي لدول الخليج. مجلة رسالة الخليج العربي، الرياض، ٢٥ (٤)، ١٣-٥٧.

زرعه، سوسن بن محمد بن عبد العزيز (٢٠٠٢). تطوير أداء المهام الإدارية للهيئة التعليمية والإدارية بكليات البنات باستخدام مجالات الحاسب الآلي: نموذج مقترح. رسالة دكتوراه غير منشورة، وكالة كليات البنات كلية التربية الأقسام الأدبية بالرياض.

زغلول، النجار (١٤٠٩هـ). التخلف العلمي والتقني في العالم الإسلامي المعاصر. الدوحة، قطر: سلسلة كتاب الأمة.

السميح، عبد المحسن (٢٠٠٥). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات الدول الغربية والعربية. مجلة التربية، ٨ (١٥) ٢٦٥-٣١٣.

الشربيني، عادة (٢٠٠٤). تقويم أداء العلم الجامعي في ضوء مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية. بحث مقدم لندوة "تنمية أعضاء الهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي، التحديات والتطوير، جامعة الملك سعود، الرياض، في الفترة من ٧-٨/١٢/٢٠٠٤ م.

صائع، عبد الرحمن (٢٠٠٥). النموذج العشري لتطوير مؤسسات التعليم العالي في البلدان العربية. بحث منشور في الملتقى العربي الثاني للتربية والتعليم - التعليم العالي: رؤى مستقبلية، مؤسسة الفكر العربي ومكتب التربية العربي لدول الخليج، بيروت في الفترة ٢٤-٢٧ شعبان ١٤٢٦ هـ الموافق ٢٨ سبتمبر - ١ أكتوبر ٢٠٠٥ م.

الطريي، عبد الرحمن (١٩٩٧). القياس النفسي والتربوي نظرياته وأسسها وتطبيقاته. الرياض: مكتبة الرشد.

عبد الغفور، فوزية يوسف (٢٠٠٢). المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس وتؤثر على مستوى أدائه الوظيفي بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت. رسالة الخليج العربي، ٢٣(٨٥) ١١٩-١٣٢.

عبيدات، ذوقان (١٩٩٨). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، (ط٦). عمان، الأردن: دار الفكر.

علي، علي (٢٠٠٥). تنمية وتطوير كفايات وفعالية أعضاء الهيئة التعليمية بمؤسسات التعليم العالي في إطار محور: مؤسسات التعليم العالي والتحديات المعاصرة. بحث منشور في الملتقى العربي الثانية للتربية والتعليم - التعليم العالي: رؤى مستقبلية - مؤسسة الفكر العربي ومكتب التربية العربي لدول الخليج، بيروت في الفترة ٢٤-٢٧ شعبان ١٤٢٦ هـ الموافق ٢٨ سبتمبر - ١ أكتوبر ٢٠٠٥ م.

عودة، أحمد وفتحي، ملكاوي (١٩٩٢). أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية. الزرقاء: مكتبة المنار للنشر والتوزيع.

العيسى، إيمان (٢٠٠٢). نموذج مقترح للتطوير الإداري بكليات التربية للبنات باستخدام أسلوب إدارة الجودة الشاملة. رسالة دكتوراه غير منشورة، وكالة كليات البنات كلية التربية الأقسام الأدبية بالرياض.

كنعان، أحمد علي (٢٠٠٥). الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي في الجمهورية العربية السورية بين الواقع والمأمول، دراسة ميدانية في كلية التربية في جامعة دمشق، برنامج إعداد المعلم أنموذجاً. بحث مقدم للمؤتمر التربوي الخامس "جودة التعليم الجامعية"، مملكة البحرين، ١١-١٣ أبريل.

الكيومي، عبدالله (٢٠٠٣). تقدير درجة إمكانية تطبيق بعض مفاهيم إدارة الجودة الشاملة في كليات التربية في سلطنة عمان. مجلة الإداري، ٢٥ (٩٥)، ١٦٩-٢٢٤.

المهيري، سعيد، وأبو عالي، سعيد (٢٠٠٥). التنمية المهنية المستدامة لأعضاء الهيئة التعليمية. بحث منشور في الملتقى العربي الثاني للتربية والتعليم - التعليم العالي: رؤية مستقبلية، مؤسسة الفكر العربي ومكتب التربية العربي لدول الخليج، بيروت في الفترة ٢٤-٢٧ شعبان ١٤٢٦ هـ الموافق سبتمبر - ١ أكتوبر ٢٠٠٥ م.

الموسوي، نعمان محمد (٢٠٠٣). تطوير أداة لقياس إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية. المجلة التربوية، جامعة الكويت، ١٧ (٦٧) ١١٩-١٨٤.

وزارة التعليم العالي (١٤٢٤ هـ). إحصائية الهيئة التعليمية حسب الجهة والكلية والمرتبة العلمية. الرياض: وزارة التعليم العالي.

Araby, S. (2005) **Adoption of total quality management (TQM) in higher education institutions**. Paper presented at the 5th conference of the College of Education: Quality of Higher Education, Kingdom of Bahrain, 11th-13th April, 2005.

Borg, W. (1983). **Educational research**. London: Longman.

Wadsworth, H. (2002). **Modern methods for quality control and improvement**. London: John Wiley & Sons Inc.

Willmer, P. (2003). **Student feedback and evaluation of teaching policy/procedural document**. Final version of Teaching Learning and Assessment Committee, University of St. Andrews, United Kingdom.