

البحث الرابع :

**تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجمعة في ضوء
الاتجاهات العالمية المعاصرة من وجهة نظرهم.**

المصادر :

د. أماني بنت أحمد بن عبد العزيز الحسيني
أستاذ مساعد في أصول التربية - كلية التربية
جامعة الجمعة المملكة العربية السعودية

تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة من وجهة نظرهم.

د. أماني بنت أحمد بن عبد العزيز الحسيني

أستاذ مساعد في أصول التربية – كلية التربية

جامعة المجمعة المملكة العربية السعودية

• مستخلص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة والمتعلقة بالمهارات التقنية والتدريسية والبحثية، والكشف عن الاتجاهات العالمية المعاصرة في تطوير هذه المهارات. كما هدفت إلى تحديد أبرز معوقات تطوير هذه المهارات وفحص الفروق في إجابات أفراد العينة بناءً على سنوات الخبرة، مع تقديم مقترحات لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة في ضوء الاتجاهات العالمية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي (المسحي والوثائقي) واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من ٣١٠ أعضاء هيئة تدريس من أصل ١٥٩٧. أظهرت النتائج موافقة أفراد العينة على برامج تطوير المهارات بمتوسط (٣.٨٤ من ٥)، حيث كانت أبرز ملامح التطوير في المهارات التقنية، مثل استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني D2L، والمهارات التدريسية مثل مهارات تقويم الطلاب، والمهارات البحثية مثل الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي. كشفت الدراسة عن معوقات عدة لتطوير المهارات، منها زيادة الأعباء الوظيفية وتعارض مواعيد البرامج التدريبية مع المحاضرات. كما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة بناءً على سنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية: تطوير المهارات، أعضاء هيئة التدريس، جامعة المجمعة، المهارات التقنية، المهارات التدريسية، المهارات البحثية، الاتجاهات العالمية، معوقات التطوير.

Developing Faculty Members' Skills at Majmaah University in Light of Contemporary Global Trends from Their Perspective

Dr. Amani bint Ahmed bin Abdulaziz Al-Husseini

Abstract

The study aimed to identify the current state of faculty skills development at Majmaah University concerning technical, teaching, and research skills, as well as to uncover contemporary global trends in developing these skills. It also aimed to identify the main obstacles to skills development and to examine differences in responses among the sample based on years of experience, while providing suggestions for improving faculty skills at Majmaah University in light of global trends. The study employed a descriptive (survey and documentary) methodology and used a questionnaire to collect data from 310 faculty members out of 1597. The results showed that the sample agreed on the effectiveness of the skills development programs with an average of 3.84 out of 5. The most notable aspects of development were in technical skills, such as the use of the D2L learning management system, teaching skills, such as student assessment skills, and research skills, such as adherence to research ethics. The study revealed several obstacles to skills development, including increased job burdens and scheduling conflicts between training

programs and lectures. Additionally, no statistically significant differences were found in the attitudes of the sample members based on years of experience.

Keywords: skills development, faculty members, Majmaah University, technical skills, teaching skills, research skills, global trends, obstacles to development.

• مقدمة:

يمثل التعليم العالي أحد أهم دعائم تطوير المجتمعات الإنسانية، والتي من خلالها يتحقق للمجتمعات التقدم والتطور، وذلك لما لها من دور كبير في إعداد الكوادر البشرية التي تشارك في عملية التنمية للنهوض بالبلاد في مختلف المجالات، حيث تسعى الجامعات إلى وضع أهداف تسعى من خلالها لتلبية احتياجات المجتمع المختلفة.

وتمثل الجامعة و المؤسسات التعليمية العليا عموماً مركز إشعاع علمي وثقافي واجتماعي لكل الأمم عبر التاريخ، فهي تقوم بتخريج الإطارات الكفؤة لقيادة المجتمع وخدمته، كما أنها تعتبر مركزاً لإنتاج البحوث العلمية التي تسهم في حل المشكلات المختلفة التي تعترض سير المجتمعات وتطورها، كما تمثل أيضاً حلقة وصل في عصرنا الحديث بين النخب العلمية والثقافية بين الأمم المختلفة (سليم، ١٤٣٥هـ، ص١).

وتؤكد فاطمة معوض (١٤٣٤هـ، ص١٤) على أن نجاح الجامعات في أداء رسالتها وتحقيق أهدافها وتطلعاتها مرهون بوجود أعضاء هيئة تدريسية على مستوى عالٍ من الكفاءة في تنفيذ أدوارهم ومسؤولياتهم الجامعية المختلفة.

وحتى يتمكن عضو هيئة التدريس من القيام بالأدوار والمسؤوليات المطلوبة منه، فإنه لا بد من تطوير مهاراته وقدراته؛ ليتمكن من القيام بهذه الأدوار، فعوض هيئة التدريس كما ذكر المسعودي وعزيزة طيب (١٤٢٦هـ، ص ١٨٩) يعد من أهم المدخلات الجامعية التي تؤثر في العمليات التعليمية داخل الجامعة، والتي تشكل نوعية المخرجات الجامعية وجودتها، ولهذا اهتمت الجامعات بالتنمية المهنية لأساتذتها أثناء الخدمة الجامعية .

وفي ظل هذه التطورات حرصت الجامعات العالمية والمحلية على تطوير أعضاء هيئة التدريس لديها بما يحقق النفع والفائدة للعضو للقيام بمسؤولياته، ويحقق تطويراً لمخرجات التعليم الجامعي بحيث تكون قادرة على مواجهة التحديات والتغيرات العالمية والمحلية، حيث تذكر حلا الشخشير (١٤٣١هـ، ص ٢٧- ٢٨) أن جامعات الدول المتقدمة سواء الأمريكية أو الأوروبية قد قطعت شوطاً كبيراً في مجال تنمية أعضاء هيئة التدريس، وأقامت المراكز المتخصصة في التنمية المهنية ودعمها مادياً وبشرياً، ولقد كانت الجامعات البريطانية من أسبق الجامعات في تطبيق الكثير من برامج التدريب لأعضاء هيئة التدريس، وتأسيس مراكز

متخصصة للتطوير والتدريب الخاص بأعضاء هيئة التدريس. أما في الولايات المتحدة الأمريكية فيذكر السميح (١٤٢٦هـ ، ص ٢٨٩) أنها اعتنت بتطوير خبرة أعضاء هيئة التدريس بها، حيث زودتهم بكل الوسائل التي تحقق ذلك من إجازات تفرغ علمي وتمويل السفر إلى المؤتمرات والندوات العلمية ودعم الأبحاث التي يجريها الأساتذة، وقد فتحت الجامعات الأفاق مع القطاع الخاص من أجل مساعدة تلك الجامعات في وضع برامج تطوير وتدريب معنية لأساتذتها

• مشكلة الدراسة:

يعدُّ عضو هيئة التدريس هو العنصر الفعال في أي مجتمع جامعي، ويتوقف نجاح الجامعة وتميزها في أداء وظائفها وتحقيق أهدافها ورسالتها على جودة أعضائها وكفاءتهم ويؤكد بصفر وآخرون (١٤٣٢هـ، ص ٢٨) على أن جودة أي جامعة إنما تقاس من خلال جودة أعضاء هيئة التدريس بها، وأن نوع التعليم الذي تقدمه لطلابها يعتمد إلى حد كبير على صفات أعضاء هيئة التدريس وكفاياتهم وأصالتهم.

وفي ظل تعدد الأدوار والمسؤوليات المتجددة التي تقع على عاتق أعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلى التغيرات المعرفية والتقنية المتسارعة التي يتسم بها هذا العصر والتغيرات المتلاحقة التي تشهدها الجامعات السعودية والتركيز على الجودة، والتوجه نحو الاعتماد الأكاديمي، والسعي لتحقيق تطوير يتواءم مع التوجهات العالمية المعاصرة، فإن ذلك يتطلب مزيداً من التطوير والتنمية لعضو هيئة التدريس لمساعدته للقيام بالأدوار والمسؤوليات المطلوبة منه.

وانطلاقاً من سعي جامعة المجمعة نحو التميز والتقدم والرغبة في تطوير أعضائها وتنميتهم قامت الجامعة بإنشاء وكالة تطوير المهارات التي تقدم العديد من البرامج داخل المملكة وخارجها في مجالات مختلفة بالإضافة إلى نشر ثقافة التدريب والتطوير المستمر في الجامعة، وتعمل على الاستفادة من التجارب العالمية، والعمل على وضع نظام متكامل لتدريب أعضاء هيئة التدريس سعياً منها لتطوير أعضائها، وتحسين أدائهم وتجويده، ورفع كفاءتهم ومهاراتهم.

ومن خلال عمل الباحثة كمعيدة بجامعة المجمعة واحتكاكها بأعضاء هيئة التدريس ومعايشتها للواقع ولمس حاجتهم لتطوير مهاراتهم للقيام بالأدوار المطلوبة منهم بالشكل المناسب، وإيماناً بأهمية التطوير والتنمية، تحاول الدراسة الحالية الكشف عن واقع الجهود والبرامج المقدمة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة والمعوقات التي تواجهها والمقترحات الممكنة للتغلب عليها في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

• أسئلة الدراسة:

من خلال ما سبق فإن هذه الدراسة تحاول الإجابة عن التساؤلات الآتية:

« ما واقع تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، والمتعلقة بالمهارات (التقنية، والتدريسية، والبحثية) من وجهة نظرهم؟ »

- « ما الاتجاهات العالمية المعاصرة في تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والمتعلقة بالمهارات (التقنية، والتدريسية، والبحثية) ؟
- « ما معوقات تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، والمتعلقة بالمهارات (التقنية، والتدريسية، والبحثية) من وجهة نظرهم ؟
- « هل توجد فروق ذات الدلالة الإحصائية في إجابات أفراد العينة حول واقع تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة والمتعلقة بالمهارات (التقنية، والتدريسية، والبحثية)، والتي يمكن أن تعزى إلى متغير (سنوات الخبرة، المرتبة العلمية) ؟
- « ما المقترحات الممكنة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، والمتعلقة بالمهارات (التقنية، والتدريسية، والبحثية) في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة ؟

• أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- « التعرف على واقع تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، والمتعلقة بالمهارات (التقنية، والتدريسية، والبحثية) من وجهة نظرهم.
- « الكشف عن الاتجاهات العالمية المعاصرة في تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والمتعلقة بالمهارات (التقنية، والتدريسية، والبحثية).
- « التعرف على أبرز معوقات تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، والمتعلقة بالمهارات (التقنية، والتدريسية، والبحثية) من وجهة نظرهم.
- « التعرف على الفروق في إجابات أفراد العينة ذات الدلالة الإحصائية حول واقع تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة والمتعلقة بالمهارات (التقنية، والتدريسية، والبحثية) والتي يمكن أن تعزى إلى متغير (سنوات الخبرة، المرتبة العلمية).
- « تحديد المقترحات الممكنة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، والمتعلقة بالمهارات (التقنية، والتدريسية، والبحثية) في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.

• أهمية الدراسة :

تجلت أهمية الدراسة على النحو الآتي:

• الأهمية النظرية:

- « الاستفادة من هذه الدراسة في إثراء المكتبة العربية، وذلك بإضافة دراسة جديدة في مجال تطوير أعضاء هيئة التدريس وتنميتهم في الجامعات.
- « يستمد البحث أهميته من أهمية الفئة التي يبحث فيها، وهم أعضاء هيئة التدريس الذين يمثلون أحد أهم مدخلات المنظومة التعليمية الجامعية التي يقع عليها العبء الأكبر في تحقيق أهداف الجامعة وتطلعاتها .

• الأهمية التطبيقية:

« الاستفادة من الاتجاهات العالمية المعاصرة في تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس.

« مساعدة المسؤولين وصناع القرار في جامعة المجمعة في التعرف على واقع تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، وتقديم التوصيات التي تساعد في تطوير البرامج المقدمة في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.

• مصطلحات الدراسة:

• تطوير المهارات:

• التطوير:

لغة: "طور أي عدله وحسنه ونقله من حال إلى حال أفضل". (عمر، ١٤٢٩هـ، ص ١٤٢٠).

اصطلاحاً: "هو النمو والارتقاء، ويعني التغيرات التقدمية في الشكل والتنظيم وأنماط سلوك الكائن الحي من المولد وحتى الممات، وهو يعني كذلك الانتقال من حال إلى حال أفضل" (الدهش، ١٤٢٢هـ، ص ١٠).

كما عرفته فاطمة معوض (١٤٣٤هـ، ص ١٨) بأنه: "تحسين نظام أو عملية أو برنامج ما وصولاً إلى تحقيق الأهداف المرجوة بصورة أكثر كفاءة".

وعرفه محمود والبحيري (١٤٣٠هـ، ص ٢٨) بأنه: "تغييرات مقصودة في شيء ما، بهدف الوصول بهذا الشيء إلى أحسن صورة، ليحقق الأهداف المطلوبة منه بكفاءة تامة، وبطريقة اقتصادية في الوقت والجهد.

• المهارة:

لغة: "يقال مهر الشيء، وفيه، وبه، ومهارة: أي أحكمه وصار به حاذقاً فهو ماهر" (مجمع اللغة العربية، ١٤٢٥هـ، ص ٨٨٩).

اصطلاحاً: "أي شيء تعلمه الفرد ليؤديه بسهولة ودقة، والمهارة بوجه عام هي السهولة والدقة في إجراء عمل من الأعمال وهي تنمو نتيجة التعليم" (شحاتة، وزينب النجار، وعمار، ١٤٢٣هـ، ص ٣٠٢).

كما عرفها فليه و الزكي (١٤٢٥هـ، ص ٢٤١) بأنها: "الأداء الذي يقوم به الفرد في سهولة ودقة، سواء كان هذا الأداء جسمياً أم عقلياً".

ويعرفها أبو جادو (١٤١٨هـ، ص ٣٤٦) بأنها: "نمط الأداء المتقن الموجه نحو إنجاز عمل من الأعمال أو مهمة معينة بسيطة أو معقدة، والمهارة إتقان ينمى بالتعلم ويقاس بعاملتي الدقة والسرعة".

• الإطار المفاهيمي والدراسات السابقة:

• أولاً: الإطار المفاهيمي:

• البحث الأول: عضو هيئة التدريس:

يُعد عضو هيئة التدريس هو العنصر الأساس للعملية التعليمية التربوية، فهو المسؤول الأول عن نقل العلم والمعرفة للطلاب الذين هم جيل المستقبل، بالإضافة إلى دوره في إعداد جيل يساهم في تنمية مجتمعهم وبنائه و تطويره، وهذا يتطلب من عضو هيئة التدريس أن يكون ملماً بمادته العلمية، وأن يحرص على اكتساب المهارات المهنية والشخصية التي تمكنه من مواجهة التحديات المختلفة الناجمة عن أدواره ومسؤولياته المختلفة، والقدرة على مواكبة تغيرات العصر الذي نعيشه، وتؤهله لفهم حاجات طلابه وتوجيههم وإرشادهم وحفز تعلمهم، بالإضافة إلى تطوير مهاراته في التعرف على أفضل تقنيات التعليم الحديثة وتدريبه على كيفية استخدامها في التدريس، وتنمية مهاراته في البحث العلمي وخدمة المجتمع.

• أدوار عضو هيئة التدريس ومهامه:

يُعد عضو هيئة التدريس من أهم العوامل التي تحكم نجاح وتميز أي جامعة لما له من الدور المهم في الجامعة من تدريس الطلاب والبحوث التي يقدمها، والمشاركة المجتمعية التي يساهم بها.

◀ الدور التدريسي والمعرفي: فدور عضو هيئة التدريس هنا ينبغي أن يركز على الطلاب بشتى أنواعهم واعتبارهم محاور الاهتمام والتركيز، وكيفية تنمية تفكيرهم العلمي والواعي الذي ينطلق من الثوابت والأصول الإسلامية، ومشاركتهم في إنتاج المعرفة العلمية وتنفيذها، ومساعدتهم على اكتساب مهارات التعليم الذاتي، والإلمام بأكبر قدر من المعرفة بصفة عامة، وتنمية الاتجاهات الإيجابية لدى الطلاب.

◀ الدور البحثي: وهذا يتمثل في قيام عضو هيئة التدريس بتقديم الأبحاث العلمية المبتكرة والمبدعة والتميزة. التي تساهم في الارتقاء بالبحث العلمي في الجامعات، وكتابة البحوث والمقالات العلمية التي تتابع التطوير العلمي وتنقل المفيد منه، وإبراز الجانب التأصيلي الإسلامي له، وكذلك المشاركة في فرق بحثية متميزة لإنتاج بحوث مشتركة ومتميزة.

◀ الدور المنهجي: وهذا الدور ينطلق من المشاركة الفاعلة لعضو هيئة التدريس في بناء المناهج الجامعية وتطويرها، والعمل على تكاملها لتكون مناهج حديثة تجمع قضايا جوهرية، وتركز على النهج الجامع للتخصصات المفيدة، والقدرة على تضمين الجانب الإسلامي بقدر الإمكان في تلك المناهج. حتى تكون مناهجنا تحوي علماً مفيداً ينفع الإنسانية على مر الأزمان.

◀ الدور الإداري: عن طريق مشاركة عضو هيئة التدريس في الإدارة الجامعية، وفي مختلف المواقع الأكاديمية، والنهوض بقيادة العملية الإدارية التعليمية في شتى تخصصاتها وأقسامها و كلياتها العلمية، وكذلك المراكز والعمادات المساندة، والمشاركة في رئاسة اللجان وفرق العمل والتطوير الجامعي.

«الدور المجتمعي الوطني: وهذا الدور يقوم به عضو هيئة التدريس من خلال اشتراكه في الإسهام الفاعل على المستوى الوطني. في أي دور من أدوار التطوير سواء كان دينياً أو سياسياً أو إنتاجياً أو شورياً أو إعلامياً. والتعرف على المشكلات المجتمعية، ومحاولة إيجاد الحلول العلمية لها، وتوجيه جزء من أبحاثه نحو تلك المشكلات والقضايا المجتمعية والوطنية، وكذلك تقديم الاستشارات العلمية والفنية.

• **المبحث الثاني: تطوير مهارات عضو هيئة التدريس:**

إن عضو هيئة التدريس الذي تحتأجه الجامعات في هذا العصر الذي يشهد تغيرات متسارعة ومتلاحقة، وتدفعاً للمعلومات، وثورة في وسائل الاتصال وتكنولوجيا المعرفة، وتنوعاً في أساليب التربية والتعليم، هو عضو هيئة تدريس ذو إمكانات ومؤهلات، وقدرات ومهارات ومواصفات متطورة ومتجددة وفقاً لمتطلبات العصر؛ كي تتواءم مع التطورات المذهلة التي يشهدها العالم، وعلى ذلك فإن تطوير عضو هيئة التدريس أصبح ضرورة ملحة في الجامعات حتى يحقق العضو الأدوار والمهام المطلوبة منه بمستوى عال من الدقة والاتقان، و ليصبح مدرساً ومربياً فاضلاً يسعى لتنشئة جيل واع ومثقف ومفكر ومبدع يسهم في خدمة مجتمعة والمجتمع الإنساني عموماً، بتقديم بحوث تسهم في إثراء المعرفة، جيل مطلع على تكنولوجيا المعرفة والاتصال، وملم بأساليب تدريس تخصصه، ويتابع ما يجد من المعرفة في مجال تخصصه والمجالات الأخرى.

• **مفهوم التطوير المهني لعضو هيئة التدريس:**

يعرف حداد (١٤٢٤هـ، ص ١٥) التطوير المهني بأنه: "الجهود التي تأتي قصداً حيث تقوم بها الجامعة أو غيرها من المؤسسات المهنية لتنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا بما يمكنه من تحقيق وظائف الجامعة".

كما عرفه آل زاهر (١٤٢٢هـ، ص) بأنه: "مجموعة من البرامج والأساليب التي تقوم بها الجامعة لإكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية (التدريس، والبحث، وخدمة المجتمع) لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء أدواره بصورة جيدة".

ويعرفه يونس (١٤٣٢هـ، ص ٨١) بأنه: "مجموعة من العمليات التي تهدف إلى تزويد المعارف والخبرات وتغيير مهارات ومواقف وسلوك أعضاء هيئة التدريس لتكون أكثر كفاءة وفعالية للوفاء بحاجات التدريس والبحث العلمي، والاستجابة لمطالب المجتمع، والالتزام بمعايير جودة أداء أعضاء هيئة التدريس".

ويعرف سليم (١٤٣٥هـ، ص ٣) التطوير المهني بأنه: "العملية التي تهدف إلى إضافة معرفة مهنية جديدة، وتنمية المهارات المهنية وتنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة للسلوك وتمكن الأستاذ الجامعي من تحقيق تربية فعالة لطلابه".

• أهمية تطوير مهارات عضو هيئة التدريس:

يعتبر التطوير المهني لعضو هيئة التدريس أمراً مهماً يتحقق به للعضو تطوير لمهاراته ولعارفه وقدراته؛ لتجعله قادراً على مواكبة متغيرات العصر، حيث تذكر شمس الخويطر (١٤٣٧هـ، ص ٧٣) أن التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس يشكل مطلباً أساسياً لتحسين الأداء الجامعي، وعاملاً مهماً في نقل الخبرات المتميزة في مجال التدريس والتعلم، وضرورة عصرية لمواجهة التحديات التي تواجه التعليم الجامعي، الأمر الذي يتحتم معه العمل على تنميه عضو هيئة التدريس.

• أهداف تطوير مهارات عضو هيئة التدريس:

ومن أهم أهداف التطوير المهني لعضو هيئة التدريس (أمانى غبور، ١٤٣١هـ، ص ٢٢٥، وآل زاهر، ١٤٢٢هـ، ص ص ٩٤ - ٩٥؛ بصفر وآخرون، ١٤٣٢هـ، ص ١٩٥ - ١٠٦، العويلي، ص ٥٨٦، نورة عبدالغفار، ١٤١١هـ، ص ١٣٧) الآتي:

«إكساب أعضاء هيئة التدريس المعارف والاتجاهات والمهارات اللازمة لأداء وظيفة التدريس الجامعي والبحث العلمي والقيام بمهام خدمة المجتمع.

«تحقيق النمو الشامل حيث يجب أن ينظر إلى عضو هيئة التدريس وحدة واحدة. فإذا كان نموه العلمي أمراً أساسياً، فإن نمو مهاراته العملية والشخصية، يعد مهماً أيضاً. حيث يرتبط بهذا تنمية القدرة على النقد الموضوعي والبناء القومي، وما يرتبط بها من سلوكيات مناسبة لمجال العمل الأكاديمي.

«تعريف أعضاء هيئة التدريس بالأساليب الجديدة في مجال الإدارة الجامعية وجعلهم على ألفة بأشكال التخطيط والتنظيم والتنفيذ.

«تحقيق نوع من الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جميع مناحي العمل، وبالإضافة إلى تحقيق التقدم في الحقل الوظيفي.

• مجالات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس:

«تتنوع المهارات التي تحتاج إلى تطوير وفقاً لأدوار عضو هيئة التدريس ومهامه التي يقوم بها في الجامعة، ومن خلال البحث في الأدب التربوي في موضوع المهارات اتضح أن هناك اتفاقاً بين الباحثين في تعدد المهارات التي تحتاج إلى تطوير لأعضاء هيئة التدريس، ولكنهم يختلفون في تصنيف هذه المهارات، فمنهم من يصنفها إلى ثلاثة جوانب تبعاً لوظائف الجامعة الثلاث منهم مثل: دراسة حلا الشخشير (١٤٣١هـ) و مارية الهاشم (١٤٣٤هـ)، ومنهم من يصنفها إلى أربعة مجالات منهم عمارة (١٤١٩هـ)، ومنهم من يصنفها إلى خمسة مجالات، مثل: دراسة العمري (١٤٣٠هـ)، ومنهم من يصنفها إلى ستة مجالات مثل: دراسة الغامدي (١٤٣٣هـ)، ومنهم من يصنفها إلى سبعة مجالات مثل: دراسة شمس الخويطر (١٤٣٧هـ)، ودراسة آل زاهر (١٤٢٢هـ)، ودراسة وفاء مرسي (١٤٢٨هـ).

«ثانياً - البحث العلمي : يتناول البحث العلمي إعداد البحوث وأوراق العمل والمشاركات البحثية، والجامعة هي المورد الأكبر والمنبع الأعظم للبحث العلمي لما ترصده من ميزانية وتسهيلات وتعزيزات، وتطور الجامعات ومراكزها للتقدم العلمي والتكنولوجي لا يمكن أن يتم إلا إذا أولت الجامعات أهمية كبرى للبحث العلمي؛ لأن الجامعة تتضمن نخبة الأساتذة الذين إذا وجهت جهودهم نحو البحث العلمي فإنها بلا شك سوف تساهم بشكل أساسي في تقدم المجتمع وتطوره.

«ثالثاً - خدمة المجتمع : تنشط الجامعة خدمة المجتمع من خلال تقديم الاستشارات، وهذه النشاطات خدمات يقدمها أعضاء هيئة التدريس، كل في مجال تخصصه لمؤسسات المجتمع الحكومية والأهلية، وكذلك لأفراد المجتمع الذين يشعرون بالحاجة إلى مثل هذه الخدمات. وتعد الاستشارة وتبادل الرأي والاستعانة بأحد الأساتذة للعمل بصفة مؤقتة في أحد قطاعات الإنتاج أو الخدمات؛ من الأساليب المباشرة للعلاقة بين الأكاديميين ومؤسسات الإنتاج، كما تعد وسيلة من أهم وسائل تبادل المعرفة بين الجامعة وهذه المؤسسة، كما أن عمل الأساتذة في خدمة المجتمع يتيح لهم الفرصة الثمينة في أن يعيشوا مشكلات مجتمعهم ويوفقوا بين النظرية والواقع لتعديل مناهجهم وأساليب تعليمهم، وتعلمه، وتطويرها وتوجيه أبحاثهم ودعمها بما يتناسب مع حاجات مجتمعهم، وبالتالي هي وسيلة لهم لتحقيق ذاتهم وقياس عطائهم وتعزيز انتمائهم لوطنهم وأمتهم.

• معوقات التطوير المهني لعضو هيئة التدريس:

يذكر الغامدي (١٤٣٣هـ، ص ٣٧) أن من معوقات التطوير المهني لعضو هيئة التدريس:

«معوقات تتعلق بالتدريس، ومنها:

«معوقات تتعلق بالبحث العلمي، ومنها:

«معوقات تتعلق بخدمة المجتمع، ومنها:

• المبحث الثالث: أنواع المهارات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس:

تشهد الجامعات السعودية تحديات كبيرة في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة التي شملت مختلف الميادين ذات الصلة بالتهيئة والتدريب، وتطوير الكوادر البشرية في استخدام التقنيات الحديثة، وإنتاجها.

• المهارات التقنية:

يتميز عصرنا الحاضر بالتطور التقني المتسارع الذي كان له عظيم الأثر في العملية التعليمية، ويعتبر استخدام التقنيات الحديثة أحد أهم الاتجاهات الحديثة في التعليم العالي حالياً، لما يقدمه من تحسين في نوعية التعليم وزيادة فعاليته، وينظر التربويون إلى استخدام الحاسب الآلي بوصفه وسيلة ناجحة

لتحسين نوعية التعليم، لذا ظهرت الحاجة إلى توظيف هذه التقنيات واستخدامها داخل منظومة التعليم الجامعي، بهدف تطوير أداء عضو هيئة التدريس الذي لم يعد دورة مقتصرًا على نقل المحتوى العلمي للطلاب فحسب، بل أصبح مطالبًا أكثر من ذي قبل بالتعامل مع الأجهزة الحديثة والبرامج التعليمية وتصميمها والإفادة من وظائفها لزيادة فاعلية المواقف التعليمية وكفاءتها.

• المهارات التدريسية :

شهد الوقت الحالي تغيرات هائلة في حجم المعرفة العلمية والإنسانية، مما أدى إلى تجديد وتطوير المواد العلمية التي تدرس ، وبالتالي دعا الأمر إلى ضرورة إيجاد أعضاء هيئة تدريس معدين جيدًا، وتطويرهم تطويراً مناسباً وشاملاً بما يتناسب مع التغيرات الحاصلة، ومن هنا تظهر أهمية إعداد أعضاء هيئة التدريس وتطويرهم؛ لأن هذا سوف يعود بالأثر على العملية التعليمية ككل .

• المهارات البحثية:

يعد البحث العلمي أحد أهم الركائز الأساسية لتحقيق النمو وتقدم الأمم. وقد شهد العالم خلال العقد الأخير تطوراً علمياً وتكنولوجياً سريعاً وضخماً في مختلف حقول العلم والمعرفة، وإذا كانت الدول المتقدمة تولي اهتماماً كبيراً للبحث العلمي، فذلك يرجع إلى أنها أدركت أن عظمة الأمم تكمن في قدرات أبنائها العلمية والفكرية والسلوكية ، و تراهن الدول المتقدمة والنامية على البحث العلمي ليكون قائداً للتطوير والتنمية.

• المهارات الشخصية:

إن مهارة التدريس الجامعي لا تعتمد على المعرفة الواسعة في التخصص الذي يحمله عضو هيئة التدريس في الجامعة ، بل تعتمد على عدد من الخصائص الشخصية، والاجتماعية والنفسية التي تساعد في النجاح في مثل هذا العمل ، ومن الخصائص التي من الضروري توافرها في عضو هيئة التدريس الذي يعمل في الجامعة منها : الذكاء والمهارة اللغوية واتساق الفكر ومنطقيته والصحة النفسية أو الاتزان النفسي ، والميل والرغبة في التدريس الجامعي ، والضمير الحي (أبو حميدان و سواقد ، ١٤٢٨هـ، ص١٧٦).

• المهارات الإدارية:

إن عضو هيئة التدريس في الجامعات مسؤول عن المشاركة في الإدارة الجامعية بشكل مباشر في القيادة الإدارية العليا، أو على مستوى الكليات والعمادات المساندة، أو الأقسام العلمية ، أو المساهمة في اللجان المختلفة ، أو العضوية في المجالس العلمية، من هنا تنبع أهمية التجديد والتدريب في المجال الإداري والتنظيمي لأعضاء هيئة التدريس والقيادات العليا في الجامعة سواء كانوا مدراء جامعات أو وكلائها ، أو العمداء بمختلف فئاتهم، وتبرز أهمية التطوير الإداري في ظل تسارع

المعلومات والتقنيات الحديثة وتوفرها . ولا بد لكل من يريد جودة أدائه أن يواكب هذه التقنيات ويستفيد من معطياتها (آل زاهر ، ١٤٢٢هـ ، ص ١٧٧) .

• **المبحث الرابع: أساليب تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس:**

تتعدد أساليب تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي ويذكر أحمد (١٤٣٠هـ ، ص ٨) منها:

◀ الحلقات التدريبية .

◀ التعلم في مواقع العمل من أصحاب الخبرات السابقة .

◀ القراءة الذاتية وحضور المحاضرات .

◀ التعلم الذاتي والتعلم المفتوح .

◀ التعلم من المواقف الحياتية خارج مواقع العمل .

◀ البناء على الخبرات السابقة للفرد .

• **المبحث الخامس: برامج تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة:**

تعد جامعة المجمعة من أحدث الجامعات في المملكة العربية السعودية، والتي انضمت لمنظومة من الصروح العلمية الكثيرة والكبيرة لتصبح رافداً من روافد التعليم الجامعي وصرحاً ينتظر منه أبناء محافظة المجمعة والمحافظات ضمن نطاق الجامعة الكثير لتقدمه إليهم . ومن البرامج التي قدمتها جامعة المجمعة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس: برامج تطوير المهارات التقنية لأعضاء هيئة التدريس: (عمادة الجودة وتطوير المهارات، ١٤٣٨هـ ، ص ص ٢ - ٦):

• **المبحث السادس : الاتجاهات العالمية المعاصرة في التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس:**

تواجه الجامعات حالياً تحديات عديدة مثل: العولمة والتحول إلى مجتمع المعرفة، والزيادة المتسارعة في تطور تقنيات المعلومات والاتصالات، والتوجه نحو الجودة الشاملة، وازدياد الطلب على التعليم العالي، وتنمية وتوفير بيئة تعلم إيجابية، وإعداد الطلاب لمتطلبات واحتياجات المواطن بالمجتمع والمهارة في العمل، ومساعدة الطلاب على النضج علمياً واجتماعياً في بيئة مواتية، والحفاظ على قيم التراث الثقافي، وتحقيق سمعة ومكانة جيدة للجامعة. ونظراً لأن المجتمعات تعيش الآن في مجتمع المعرفة فإن التحديات التي تواجهها ستزداد بشكل كبير، كما أن الجامعات وأدوارها سوف تتميز بشكل كبير، وأنها ستضطلع بتأدية أدوار أكثر أهمية وعمقا في خدمة المجتمع. ولكي تواجه الجامعات هذه التحديات والتحديات فإن المتطلب الرئيس يكمن في الإنسان الذي يعمل في تلك الجامعات من حيث ضرورة تنميته؛ ليدفع كافة قطاعات الجامعة نحو الوفاء بالمتطلبات المتوقعة، وتشهد الجامعات في مختلف أنحاء العالم اهتماماً متزايداً في مجال تطوير أعضاء هيئة التدريس وتنميتهم؛ لإيمانها بأهمية تطوير وتحسين كفايات ومهارات الأعضاء، ورفع مستواهم من خلال برامج خاصة للتأهيل والتطوير المهني والأكاديمي والبحثي مما يعود بالنفع والفائدة على الجامعة .

• التجارب الأجنبية:
• الولايات المتحدة الأمريكية:

ويصنف التعليم العالي في أمريكا على أنه من أحسن أنواع التعليم العالي، ويعزى ذلك إلى أسباب عديدة ربما كان أولها وجود اعتماد الجامعات بضرعية: اعتماد المؤسسة التعليمية ككل، وتقييم البرامج (التقييم التخصصي)، كما اعتنت الجامعات الأمريكية بتطوير خبرة أعضاء هيئة التدريس بها حيث زودتهم بكل الوسائل التي تحقق ذلك من إجازات تفرغ علمي وتمويل السفر إلى الاجتماعات المهنية والمؤتمرات، وورش العمل وتدعيم الأبحاث التي يجرونها (بركات وآخرون، ١٤١٦هـ، ص ١٢٤)

ويمكن الإشارة إلى بعض نماذج تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأمريكية:

- ◀ جامعة تكساس Texas University:
- ◀ جامعة جورج واشنطن George Washington University:
- ◀ جامعة جورجيا Georgia University:
- ◀ جامعة إيموري Emory University:
- ◀ جامعة ولاية بنسلفانيا Pennsylvania State University :
- ◀ جامعة هارفارد Harvard University:
- ◀ جامعة مونت كلير Montclair University:
- ◀ جامعة فرجينيا Virginia University:
- ◀ جامعة ويسكونسن Wisconsin University:
- ◀ جامعة ميريلاند Maryland University:
- ◀ جامعة ييل Yale University:
- ◀ جامعة أوهايو Ohio University:

• المملكة المتحدة البريطانية:

- ◀ جامعة أكسفورد Oxford University:
- ◀ جامعة كامبردج Cambridge University:
- ◀ جامعة ساوثهامبتون Southampton University:
- ◀ جامعة مانشستر University of Manchester :
- ◀ جامعة لانكستر Lancaster University :
- ◀ جامعة ستراثكلدايد Strathclyde University :
- ◀ جامعة شيفيلد Sheffield University :
- ◀ جامعة ويلز University of Wales:

• كندا:

لقد قامت الكثير من الجامعات بإنشاء مراكز للمعاونة في التعليم تهدف إلى تطوير العملية التعليمية تحت مسميات مختلفة مثل: الخدمات التعليمية، والإمكانات التدريسية، التطوير المهني، ولقد كان أول هذه المراكز ذلك الذي أنشئ في جامعة تورنتو (بركات وآخرون، ١٤١٦هـ، ص ١٢٥).

« جامعة مونتريال *University de Montreal* :

« جامعة كيبك *University of Quebec* :

• أستراليا:

« جامعة *RMIT* :

• ألمانيا:

• كرواتيا:

• اليابان:

« جامعة تسوكوبا *University of Tsukuba* :

• النرويج:

يذكر بصفر وآخرون (١٤٣٢هـ، ص ١٧٠) أنه في النرويج يوجد لجنة قومية لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالتنسيق لبرامج الدورات التدريبية، وينبغي على المعلمين الجدد حضور تلك البرامج في العامين الأولين من عملهم.

« جامعة أوسلو *University of Oslo* :

• فنلندا:

• التجارب العربية:

« جمهورية مصر العربية:

« جامعة عين شمس:

« جامعة الإسكندرية:

« جامعة طنطا:

• المملكة الأردنية الهاشمية:

• العراق:

« الجامعة التكنولوجية:

• السودان:

• الجزائر:

• فلسطين:

• اليمن:

• الإمارات العربية المتحدة:

وفي ما يلي عرض لأهم التجارب الإماراتية في مجال تطوير أعضاء هيئة التدريس:

« جامعة الشارقة :

« جامعة الإمارات:

• الكويت:

• قطر:

• البحرين:

• ثانياً- التطوير المهني للمعدين : ويشمل البرنامج :

« مهارات البحث العلمي.

« المهارات اللازمة والمعلومات الأساسية اللازمة للعمل في الجامعة مثل: طرق التدريس الجامعي، وأساليب تقويم الطلاب، وتكنولوجيا التعليم.

• ثالثاً - التطوير المهني للأساتذة والمشاركين ويشمل البرنامج:

- « توفير مواد علمية ومساعدات تكنولوجية لكي تستخدم في عمليات التعلم الذاتي وتطوير العمل التدريسي.
- « عقد حلقات مناقشة تضم أساتذة من تخصصات متنوعة أو متقاربة لمناقشة قضايا التعلم الجامعي.
- « الإيفاد في بعثات قصيرة إلى مراكز التعليم الجامعي (آل زاهر، ١٤٢٢هـ، ص ص ١٤٥ - ١٤٦).

• تجربة المملكة العربية السعودية:

في ظل انتشار الجامعات في المملكة العربية السعودية وتزايد الطلب على التعليم العالي، ظهرت الحاجة إلى التطوير المهني والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية وأخذت بإقامة برامج تنمية لهذا الغرض، وقامت بعض الجامعات السعودية بجهود موجهة إلى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وقدراتهم، وسيتم إلقاء الضوء على أبرز التجارب في الجامعات السعودية في مجال تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس وتطويرها.

« جامعة الملك سعود:

« جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

« جامعة الملك عبدالعزيز:

« جامعة الملك خالد:

« جامعة الملك فيصل:

« جامعة حائل :

« جامعة الدمام:

« جامعة طيبة:

« جامعة القصيم:

• ومن خلال ما سبق عرضه في الاتجاهات العالمية المعاصرة يتضح لنا مايلي:

« نظرا للتغيرات التي طرأت في هذا العصر فقد أصبح من الضروري أن يكتسب أعضاء هيئة التدريس مهارات جديدة تتوافق مع التغيرات الطارئة على التعليم الجامعي، لأن نجاح الجامعات في أداء رسالتها، وتحقيق أهدافها وتطلعاتها مرهون بوجود أعضاء هيئة تدريسية على مستوى عالٍ من الكفاءة والجودة في تنفيذ أدوارهم ومسؤولياتهم الجامعية المختلفة.

« حرصت معظم الجامعات الأجنبية والعربية على إنشاء مراكز خاصة لتطوير التعليم الجامعي لإحداث تطوير في معارفهم وقدراتهم ومهاراتهم المختلفة التي تمكنهم من أداء دورهم بفعالية واقتدار، بما يساهم في تحقيق جودة التعليم الجامعي، التي تنعكس في تحسين تعلم الطالب وتوسيع إمكاناته، بالقدر الذي يمكنه من الوفاء بمتطلبات رقي المجتمع ونهضته كما في جامعة تكساس وجامعة هارفارد وجامعة أكسفورد وجامعة عين شمس وجامعة الملك سعود وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية على سبيل المثال.

• ثانياً: الدراسات السابقة:

استعرضت الباحثة في هذا الفصل عدداً من الدراسات والبحوث العلمية التي تناولت الموضوع، سواء بطريقة مباشرة، أو ببعض جوانبه في بيئات مختلفة وبجوانب مختلفة، سواء كانت تلك الدراسات محلية، أو عربية، أو أجنبية، وقد قسمت الباحثة الدراسات على ثلاثة محاور: (محلية، وعربية، وأجنبية)، وتم ترتيب الدراسات فيها حسب البعد الزمني من الأحدث إلى الأقدم.

كما قامت الباحثة بالتعليق على هذه الدراسات بذكر أوجه الاتفاق، والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية من خلال (الأهداف، والمنهج، والنتائج)، ثم إبراز أوجه الاستفادة منها، وذلك على النحو الآتي:

• الدراسات المحلية:

• دراسة شمس الخويطر (١٤٣٧هـ) بعنوان : تصور مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الحكومية في ضوء التجارب العالمية

هدفت الدراسة إلى إعداد تصور مقترح للتنمية المهنية الخاصة بعمادات التطوير في الجامعات الحكومية السعودية لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، وإيضاح أبرز المعوقات التي تؤثر في عملية التنمية المهنية، ولقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (المسحي)، والوصفي (الوثائقي)، وأشارت نتائج الدراسة إلى تركيز برامج التنمية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس من خلال عمادات التطوير في الجامعات السعودية على مجال التدريس في حين تندر برامج خدمة المجتمع، ووجود تعاون في تقديم البرامج واللقاءات العلمية بين بعض عمادات التطوير مع جهات أخرى داخل المملكة وخارجها، بالإضافة إلى وجود برامج خاصة للمعيدين والمعيدات الجدد في بعض عمادات التطوير في الجامعات السعودية بعضها تأهيلية، وبعضها لتأهيلهم للابتعاث الخارجي، كما أشارت الدراسة إلى ندرة وجود برامج إلكترونية (التدريب عن بعد) لتنمية أعضاء هيئة التدريس لدى عمادات التطوير في الجامعات الحكومية السعودية، وانخفاض مستوى الرضا عن واقع التنمية المهنية التي تقدمها عمادات التطوير في الجامعات الحكومية السعودية لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، كما أشارت إلى وجود بعض جوانب القصور في واقع التنمية المهنية التي تقدمها عمادات التطوير في الجامعات الحكومية السعودية لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، ولقد وضعت الباحثة تصوراً مقترحاً للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم في الجامعات السعودية

• دراسة العنزي (١٤٣٥هـ)، بعنوان: الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

هدفت الدراسة إلى التعرف على الممارسات المهنية لإعداد أعضاء هيئة التدريس وتنميتهم في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي من خلال أسلوب المسح الشامل واستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد

بن سعود الإسلامية الذكور والإناث في كلية العلوم الاجتماعية، وقد أشارت النتائج إلى أن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على بعد الممارسات السائدة بالجامعة لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس كانت عالية بدرجة موافق، وأن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على بعد الممارسات السائدة لتنمية أعضاء هيئة التدريس كانت عالية أيضاً، وأن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على بعد الممارسات السائدة للإعداد والتنمية المهنية بالتوازي مع الدراسة لدرجتي الماجستير والدكتوراه كانت عالية جداً، وأن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين استجابة عينة الدراسة نحو الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية حسب متغير الجنس ولصالح الذكور.

• الدراسات الأجنبية:

• دراسة لويس جيانين Loise Jeannin (١٤٢٧هـ)، بعنوان: احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الدولية في تايلاند

في الجامعة الدولية في تايلاند، يأتون الطلاب من (٩٢) دولة مختلفة، أبلغ أعضاء هيئة التدريس عن الحاجة إلى تطوير مهني. وهدفت هذه الدراسة إلى فهم احتياجات أعضاء هيئة التدريس البرامج التي يفضلونها في قسم البكالوريوس لمساعدة الإدارة لتقديم برامج التطوير المهني المناسبة، وكانت أسئلة الدراسة تتعلق بإدراك أعضاء هيئة التدريس لاحتياجاتهم التعليمية، والبرامج التي يفضلونها، والعلاقة بين التطوير المهني ونتائج تعلم الطالب. اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي، وتشمل عينة الدراسة على أعضاء هيئة التدريس من خلفيات أكاديمية وثقافية متنوعة ومختلف أطوال الخبرة في الجامعة. وأشارت نتائج الدراسة عن: (أ) رغبة أعضاء هيئة التدريس في تعلم محتوى معين، مثل: أساليب إدارة الفصول الدراسية، علم التربية للطلاب في مرحلة الجامعة، تصميم التقييم، وتكنولوجيا التعليم؛ (ب) الرغبة في مراقبة وتطبيق تقنيات جديدة لمشاركة مختلف الطلاب بشكل أفضل في المجموعات الكبيرة؛ (ج) الرغبة في التعلم بشكل جماعي لتبادل المعلومات ذات الصلة بالسياق، نتيجة لهذه الدراسة وضعت توصيات تناسب هذه الجامعة حيث يمكن لبرامج التنمية المهنية المناسبة تمكين أعضاء هيئة التدريس من صقل مهاراتهم التربوية وتحسين تجربة تعلم الطلاب من مختلف الثقافات.

• دراسة جاي وشيريل Jay , Cheryl (١٤٣٠هـ) بعنوان: نماذج مبتكرة لتنظيم برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس

هدفت الدراسة إلى توضيح أثر الندوات أو الحلقات الدراسية التي أقيمت من قبل مركز نيو إنغلاند في تطوير أعضاء هيئة التدريس، والتي تم إقامتها في سبع كليات وجامعات تابعة للمركز التابع لجامعة ماساتشوستس بالولايات المتحدة الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة من (٥١) عضواً من أعضاء هيئة التدريس المشاركين في تلك الندوات، واستخدم الباحثان المقابلة كأداة لجمع البيانات،

حيث تم عقد تلك الندوات أو الحلقات الدّراسيّة لمدة فصل دراسي كامل، وهي بمنزلة برامج تدريبيّة، ولكن ليس بالنمط التقليدي للبرامج من ورش عمل ودورات تدريبيّة منظّمة، كما أن معظم البرامج التدريبيّة التقليديّة تكون موجهة وظيفيّاً، ولكن في تلك الندوات أو الحلقات الدّراسيّة كانت تستخدم أفكاراً أخرى تهدف إلى انعكاس أثرها على الحياة المهنيّة لعضو هيئة التدريس بشكل عام، حيث يتم تبادل الأفكار وتحديد نقاط القوة والكفاءات لديه ولدى الآخرين، وتتم عمليات تفاعل أعضاء هيئة التدريس مع مرور الوقت، وتكون المواقف خلال تلك الحلقات من المتعلمين أنفسهم، كذلك يُعرض خلال تلك الندوات الأفكار والابتكارات التي يمكن أن تعزز عمل أعضاء هيئة التدريس، وأشارت نتائج الدراسة إلى مجموعة من المبادئ التي يمكن أن تستفيد منها الكليات والجامعات الأخرى لتنفيذ مبادرات تطوير أعضاء هيئة التدريس مماثلة، مثل: إشراك جميع الطلاب في العملية التعليميّة، والتّمثيل الواسع عبر التخصصات والمجالات الأكاديميّة المتنوعة، وبناء علاقات عبر مؤسسات متعددة مع التعليم العالي.

• **دراسة بنديا buendia (١٤٢٥هـ) بعنوان : احتياجات التنمية المهنيّة بكلية مجتمع كاليفورنيا**
هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبيّة والتطويريّة لأعضاء هيئة التدريس ومنسقي البرامج بكليات المجتمع بكاليفورنيا والمسؤولين عن الوحدات والأقسام والبرامج من أعضاء هيئة تدريس وموظفين، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أهم الاحتياجات المطلوب تنميتها لدى أعضاء هيئة التدريس تتمثل في إعداد الميزانيّة، والتّقويم، والإشراف، وإدارة المؤسسات وتنظيمها، بالإضافة إلى عدم وجود إعداد وتأهيل مسبق لأعضاء هيئة التدريس الذين يؤدون مهاماً إداريّة، واعتمادهم على خبرتهم.

• منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بنوعيّة (المسحي و الوثائقي). والمنهج الوصفي المسحي يعد أحد أساليب المنهج الوصفي، وهو "المنهج المرتبط بظاهرة معاصرة بقصد وصفها وتفسيرها بواسطة استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم". (العساف، ١٤٢٧هـ، ص ١٩١).

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي للتعرف على واقع تطوير المهارات (التقنية، والتدريسيّة، والبحثيّة) التي تقدمها عمادة الجودة وتطوير المهارات بجامعة المجمعة لأعضاء هيئة التدريس كما يراها أعضاء هيئة التدريس، والكشف عن معوقات تطوير المهارات (التقنية، والتدريسيّة، والبحثيّة) التي تقدمها عمادة الجودة وتطوير المهارات بجامعة المجمعة و العمادات المساندة لأعضاء هيئة التدريس كما يراها أعضاء هيئة التدريس.

وكذلك يعد المنهج الوصفي الوثائقي أحد أساليب المنهج الوصفي، وهو "المنهج المرتبط بظاهرة معاصرة، والذي يعني الجمع المتأنّي والدقيق للوثائق المتوافرة عن مشكلة البحث ومن ثم القيام بتحليلها". (العساف، ١٤٢٧هـ، ص ٢٠٤).

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الوثائقي في الكشف عن أهم الاتجاهات المعاصرة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العالمية.

• مجتمع الدراسة:

عرف النوح (١٤٢٥هـ ، ص ٩٢) مجتمع الدراسة بأنه : "المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة" ، وبناء عليه فإن مجتمع الدراسة الحالية يتكون من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة من الذين سبق لهم الاشتراك في برنامج واحد أو أكثر من البرامج التي تقدمها عمادة تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة ، وبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة (١٥٩٧) عضو هيئة تدريس، وذلك أثناء فترة إجراء الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٧/١٤٣٨هـ. (وحدة الإحصاء واعداد التقارير ، ١٤٣٨هـ، ص ١).

• عينة الدراسة :

• طريقة اختيار عينة الدراسة:

تعرف العينة بأنها: "ذلك الجزء من مفردات الظاهرة التربوية موضوع الدراسة، الذي يختاره الباحث وفق شروط معينة؛ لتمثل المجتمع الأصلي للدراسة" (النوح ، ١٤٢٥هـ، ص ٩٣). ونظراً إلى كبر مجتمع الدراسة عمدت الباحثة إلى اختيار عينة منهم وفق العينة العشوائية الطبقية ، ولقد عرفها العزاوي(١٤٢٩هـ، ص ١٦٨) بأنها: " العينة المختارة بمقاييس إحصائية مطابقة للمجتمع تعكس مميزاته الأساسية وتستخدم في حالة تجانس وحدات المجتمع"، وباستخدام المعادلات الإحصائية لتحديد حجم العينة تم أخذ عينة مكونة من (٣١٠) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة من الذين سبق لهم الاشتراك في برنامج واحد أو أكثر من البرامج التي تقدمها عمادة تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة أثناء فترة إجراء الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٧/١٤٣٨هـ

• تحليل المعلومات و تفسيرها

• النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما واقع تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة ، والمتعلقة بالمهارات (التقنية، والتدريسية ، والبحثية) من وجهة نظرهم؟ جدول (١) استجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد واقع برامج تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	المهارات التقنية	٣.٨٥	٠.٧١٣	١
٢	المهارات التدريسية	٣.٥٦	٠.٨٤٤	٢
٣	المهارات البحثية	٣.٣٢	٠.٨٧٧	٣
	واقع برامج تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة	٣.٥٥	٠.٧٤٤	-

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن أفراد عينة الدراسة موافقون على واقع برامج تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بمتوسط (٣.٨٤ من ٥) ، كما اتضح من النتائج أن أبرز ملامح واقع برامج تطوير مهارات أعضاء

هيئة التدريس بجامعة المجمعة تمثلت في المهارات التقنية بمتوسط (٣.٨٥ من ٥) يليها المهارات التدريسية بمتوسط (٣.٥٦ من ٥) وأخيراً جاءت المهارات البحثية بمتوسط (٣.٣٢ من ٥) . وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة شمس الخويطر (١٤٣٧هـ) التي بينت تركيز برامج التنمية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس من خلال عمادات التطور في الجامعات السعودية على مجال التدريس، كما تتفق مع نتيجة دراسة فاطمة معوض (١٤٣٤هـ) التي بينت أهمية البرامج التدريبية ودورها في تحقيق آثار إيجابية لكل من عضو هيئة التدريس والجامعة معاً، ودورها في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس علمياً ومهنياً وشخصياً لأداء وظائف الجامعة بكفاءة واقتدار وتحسين مخرجاتها، وتتفق كذلك مع نتيجة دراسة مارية الهاشم (١٤٣٤هـ)، التي بينت أن هناك جدوى لبرامج التنمية المهنية في مجال التدريس، بينما الجدوى ضعيفة في مجالي البحث العلمي وخدمة المجتمع بينما تختلف مع نتيجة دراسة بدرية الملا وآخرون (١٤٢٨هـ) ، التي بينت أن الأدوار المختلفة للجامعة من أجل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في المهام الرئيسة للجامعة: (الأداء التدريسي، وتهيئة بيئة التعلم، وتشجيع البحث العلمي، ودعم أنشطة خدمة المجتمع) كانت أدنى من المستوى المقبول في معظمها في ضوء استجابات أفراد العينة.

وفيما يلي النتائج التفصيلية التي تتعلق بواقع برامج تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، والمتعلقة بالمهارات كما يلي:

• واقع البرامج في تطوير المهارات التقنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة :

جدول (٢): استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور واقع البرامج في تطوير المهارات التقنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	النسبة %	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتبة
			أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة			
٣	تحسن قدرة أعضاء هيئة التدريس على استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني D2L	٨٤	١١٤	١٣٧	٥٠	١٨	١	٤.٠٨	٠.٨٨٧	١
		%	٣٦.٨	٤١.٠	١٦.١	٥.٨	٠.٣			
٤	تساعد أعضاء هيئة التدريس في توظيف التكنولوجيا لخدمة المادة الدراسية وتنظيمها.	٨٤	١٥٦	١٥٦	٥٥	٩	٦	٣.٩٨	٠.٨٨١	٢
		%	٢٧.١	٥٠.٤	١٧.٧	٢.٩	١.٩			
٢	تنمي قدرة أعضاء هيئة التدريس على استخدام التقنية بشكل يدمج تعلم الطلاب ويزيد من مشاركتهم بفاعلية.	٧٨	١٥٢	١٥٢	٦٦	١١	٣	٣.٩٤	٠.٨٣٢	٣
		%	٢٥.٢	٤٩.٠	٢١.٣	٣.٥	١.٠			
١	تلبى احتياجات أعضاء هيئة التدريس في التعرف على أساليب استخدام التقنيات الحديثة في تدريس المقرر الدراسي.	٨١	١٥٠	١٥٠	٥٩	١٧	٣	٣.٩٣	٠.٨٥٩	٤
		%	٣٦.١	٤٨.٤	١٩.٠	٥.٥	١.٠			
٥	تكسب أعضاء هيئة التدريس المعارف والمهارات في دمج تقنية المعلومات والاتصال في التدريس الجامعي الفعال.	٧٣	١٤٢	١٤٢	٧٤	١٨	٣	٣.٨٥	٠.٨٨٠	٥
		%	٢٣.٥	٤٥.٨	٢٣.٩	٥.٨	١.٠			
٦	تدريب أعضاء هيئة التدريس على تصميم الموقع الإلكتروني وتطويره	٤٣	١٣٠	١٣٠	٩٩	٥٠	١٨	٣.٣٢	١.٠٨٢	٦
		%	١٣.٩	٣٢.٣	٣١.٩	١٦.١	٥.٨			
المتوسط العام										
								٣.٨٥	٠.٧١٣	

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقون على واقع البرامج في تطوير المهارات التقنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بمتوسط (٣.٨٥ من ٥.٠٠) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من ٣.٤١ إلى ٤.٢٠) وهي الفئة التي تشير إلى خيار أوافق على أداة الدراسة.

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد عينة الدراسة على واقع البرامج في تطوير المهارات التقنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على واقع البرامج في تطوير المهارات التقنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة ما بين (٣.٣٢ إلى ٤.٠٨) وهي متوسطات تقع في الفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس الخماسي واللتين تشيران إلى (إلى حد ما / أوافق) على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة على واقع البرامج في تطوير المهارات التقنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، حيث يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون على واقع البرامج في تطوير خمس من المهارات التقنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة تتمثل في العبارات رقم (٣، ٤، ١، ٢، ٥) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها كالآتي:

« جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "تحسن قدرة أعضاء هيئة التدريس على استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني D2L" في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٤.٠٨ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن برامج التطوير لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة تركز على الجانب التقني لأهميته في كسب وتبادل والبحث عن المعرفة، مما يعزز من فعالية هذه البرامج في تحسين قدرة أعضاء هيئة التدريس على استخدام نظام إدارة التعلم الإلكتروني D2L وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العنزي (١٤٣٥هـ)، التي بينت أن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على بعد الممارسات السائدة بالجامعة لإعداد أعضاء هيئة التدريس وتنميتهم كانت عالية بدرجة موافق.

« جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "تساعد أعضاء هيئة التدريس في توظيف التكنولوجيا لخدمة المادة الدراسية وتنظيمها" في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٣.٩٨ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن برامج التطوير لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، ومن خلال تضمينها للمهارات المتعلقة بإكساب التقنية تمكن أعضاء هيئة التدريس من المهارات اللازمة التي تساعدهم على توظيف التكنولوجيا لخدمة المادة الدراسية وتنظيمها، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة سكتاوي (١٤٣٥هـ) التي بينت أن ٩٠٪ من عينة الدراسة أن مهارات استخدام الشبكة الدولية للمعلومات (الإنترنت) يمكن أن تساعدهم في رفع مستوى أدائهم المهاري للحصول على المعرفة والمعلومات التي تزيد من كفاءة التدريس.

« جاءت العبارة رقم (٢) وهي: " تنمي قدرة أعضاء هيئة التدريس على استخدام التقنية بشكل يدعم تعلم الطلاب ويزيد من مشاركتهم بفاعلية " في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٣.٩٤ من ٥) وتفسر هذه النتيجة بأن برامج التطوير لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة تتضمن محتويات تتعلق بالجانب التقني لأهميته، مما يعزز من فعاليتها في تنمية قدرة أعضاء هيئة التدريس على استخدام التقنية بشكل يدعم تعلم الطلاب ويزيد من مشاركتهم بفاعلية.

« جاءت العبارة رقم (١) وهي: " تلبي احتياجات أعضاء هيئة التدريس في التعرف على أساليب استخدام التقنيات الحديثة في تدريس المقرر الدراسي " في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٣.٩٣ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن هناك حاجات متنوعة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بحكم عملهم تتعلق باستخدامهم التقنيات الحديثة في تدريس المقرر الدراسي، ولذلك تركز برامج التطوير الخاصة بهم على المهارات التقنية التي تلبي حاجتهم في هذا الجانب، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة فاطمة معوض (١٤٣٤هـ) التي بينت أهمية البرامج التدريبية ودورها في تحقيق آثار إيجابية لكل من عضو هيئة التدريس والجامعة معاً، ودورها في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس علمياً ومهنياً وشخصياً لأداء وظائف الجامعة بكفاءة واقتدار وتحسين مخرجاتها.

« جاءت العبارة رقم (٥) وهي: " تكسب أعضاء هيئة التدريس المعارف والمهارات في دمج تقنية المعلومات والاتصال في التدريس الجامعي الفعال " في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٣.٨٥ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن برامج التطوير لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة تتضمن محتويات تقنية متنوعة بعضها خاص بتقنية المعلومات وبعضها متعلق بالاتصال، مما عزز من فعالية هذه البرامج في إكساب أعضاء هيئة التدريس المعارف والمهارات في دمج تقنية المعلومات والاتصال في التدريس الجامعي الفعال، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة فاطمة معوض (١٤٣٤هـ) التي بينت أهمية البرامج التدريبية ودورها في تحقيق آثار إيجابية لكل من عضو هيئة التدريس والجامعة معاً، ودورها في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس علمياً ومهنياً وشخصياً لأداء وظائف الجامعة بكفاءة واقتدار وتحسين مخرجاتها.

كما يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون إلى حد ما على واقع البرامج في تطوير واحدة من المهارات التقنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة تتمثل في العبارة رقم (٦) وهي: " تدريب أعضاء هيئة التدريس على تصميم الموقع الإلكتروني وتطويره " بمتوسط (٣.٣٢ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن تصميم الموقع الإلكتروني وتطويره يحتاج إلى وقت أطول ومتطلبات لا تتوفر ببرامج تطوير أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة مما قلل من فعالية هذه البرامج في هذا الجانب.

• واقع البرامج في تطوير المهارات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة :
جدول (٣) استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور واقع البرامج في تطوير المهارات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	النسبة %	درجة الموافقة				المتوسط الح سابي	الانحراف العياري	الرتبة
			أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق بشدة			
١٦	تكسب عضو هيئة التدريس مهارات تقويم الطلاب	٦٣	١٣٦	٧٢	٣٥	٤	٣.٧١	٠.٩٥٩	١
		٢٠.٣	٤٣.٩	٢٣.٢	١١.٣	١.٣			
١٥	تنمي المعارف والمهارات لدى أعضاء هيئة التدريس في صياغة الاختبارات وتصميمها بشكل جيد.	١٩	٤٤.٢	٢٥.٨	٩.٤	١.٦	٣.٧٠	٠.٩٣٧	٢
		٦.٨	١٢٧	٧٦	٣٠	٩			
٧	والكفاءة في مجال التدريس من خلال الدورات	٢١.٩	٤١	٢٤.٥	٩.٧	٢.٩	٣.٦٩	١.٠١١	٣
		٥٤	١٤٨	٧٢	٢٦	١٠			
٨	تنمي مهارات أعضاء هيئة التدريس في استخدام وتوظيف استراتيجيات وممارسات التدريس الجامعي الفعال والتعلم النشط .	١٧.٤	٤٧.٨	٢٣.٢	٨.٤	٣.٢	٣.٦٨	٠.٩٦٥	٤
		٦٠	١٢٢	٨٧	٣٣	٨			
١٠	تكسب أعضاء هيئة التدريس مهارات وكفايات التدريس الجامعي.	١٩.٤	٣٩.٣	٢٨.١	١٠.٦	٢.٦	٣.٦٢	٠.٩٩٧	٥
		٦١	١١٩	٨٥	٣٥	١٠			
٩	تكسب عضو هيئة التدريس المهارات اللازمة لبناء المقرر الدراسي وتطويره	١٩.٧	٣٨.٤	٢٧.٤	١١.٣	٣.٢	٣.٦٠	١.٠٢٨	٦
		٤٦	١٢٦	٨٦	٣٦	١٦			
١١	تزود أعضاء هيئة التدريس بطرائق التدريس الجديدة المناسبة للمرحلة الجامعية	١٤.٨	٤٠.٧	٢٧.٧	١١.٦	٥.٢	٣.٤٨	١.٠٤٥	٧
		٥٠	١١٩	٨٢	٤٨	١١			
١٧	تزود أعضاء هيئة التدريس بأساليب إدارة الموقف التعليمي داخل القاعات التدريسية	١٦.١	٣٨.٤	٢٦.٥	١٥.٥	٣.٥	٣.٤٨	١.٠٤٨	٨
		٤٥	١١٠	١٠٣	٣٩	١٣			
١٢	تكسب أعضاء هيئة التدريس المعارف الرئيسية المتعلقة بنظريات التعليم والتعلم المختلفة	١٤.٥	٣٥.٥	٣٣.٢	١٢.٦	٤.٢	٣.٤٤	١.٠٢١	٩
		٤٦	١١٤	٨٨	٥٣	٩			
١٨	تساعد أعضاء هيئة التدريس على تقييم أدائهم التدريسي السابق والحالي بطريقة نقدية تحليلية موضوعية وبناءة	١٤.٨	٣٦.٨	٢٨.٤	١٧.١	٢.٩	٣.٤٤	١.٠٣١	١٠
		٣٩	١٢٠	٩٧	٤٢	١٢			
١٣	تكسب عضو هيئة التدريس المهارات اللازمة لتصميم النشاطات التعليمية للمقررات الجامعية	١٢.٦	٣٨.٧	٣١.٣	١٣.٥	٣.٩	٣.٤٣	١.٠٠١	١١
		٤٤	١١٢	٩٠	٥٤	١٠			
١٤	تكسب عضو هيئة التدريس المعارف والمهارات اللازمة لتنمية مهارات التفكير المختلفة للطلاب	١٤.٢	٣٦.٢	٢٩	١٧.٤	٣.٢	٣.٤١	١.٠٣٥	١٢
		المتوسط العام				٣.٥٦			

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقون على واقع البرامج في تطوير المهارات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بمتوسط (٣.٥٦ من ٥.٠٠) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من ٣.٤١ إلى ٤.٢٠) وهي الفئة التي تشير إلى خيار أوافق على أداة الدراسة، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة مارية الهاشم (١٤٣٤هـ)، التي بينت أن هناك جدوى لبرامج التنمية المهنية في مجال التدريس.

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تجانساً في موافقة أفراد عينة الدراسة على واقع البرامج في تطوير المهارات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على واقع البرامج في تطوير المهارات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة ما بين (٣٠.٤١ إلى ٣٠.٧١) وهي متوسطات تقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي التي تشير إلى (أوافق) على أداة الدراسة مما يوضح التجانس في موافقة أفراد عينة الدراسة على واقع البرامج في تطوير المهارات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة حيث يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون على واقع البرامج في تطوير اثني عشرة من المهارات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة أبرزها تتمثل في العبارات رقم (١٦، ١٥، ٧، ٨، ١٠) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها على النحو الآتي:

« جاءت العبارة رقم (١٦) وهي: "تكسب عضو هيئة التدريس مهارات تقويم الطلاب" في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٣٠.٧١ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن برامج التطوير لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة تركز على مهارات تقويم الطلاب باعتبارها مهارة رئيسة في العملية التعليمية، مما عزز من فعالية هذه البرامج في إكساب أعضاء هيئة التدريس مهارات تقويم الطلاب، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة بنديا buendia (١٤٢٥هـ)، التي بينت أهم الاحتياجات المطلوب تنميتها لدى أعضاء هيئة التدريس تتمثل في مجال التقويم.

« جاءت العبارة رقم (١٥) وهي: "تنمي المعارف والمهارات لدى أعضاء هيئة التدريس في صياغة الاختبارات وتصميمها بشكل جيد" في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٣٠.٧٠ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن الاختبارات أداة مهمة لكشف مستوى العملية التعليمية، ولذلك تركز برامج التطوير لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة على تنمية المعارف والمهارات لدى أعضاء هيئة التدريس في صياغة الاختبارات وتصميمها بشكل جيد وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة فاطمة معوض (١٤٣٤هـ) التي بينت أهمية البرامج التدريبية ودورها في تحقيق آثار إيجابية لكل من عضو هيئة التدريس والجامعة معاً، ودورها في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس علمياً ومهنياً وشخصياً لأداء وظائف الجامعة بكفاءة واقتدار وتحسين مخرجاتها.

« جاءت العبارة رقم (٧) وهي: "تحسين مستوى الأداء والكفاءة في مجال التدريس من خلال الدورات" في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٣٠.٦٩ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن هناك حاجة ملحة لتحسين الأداء والكفاءة في مجال التدريس، ولذلك عادة ما يتم التركيز على هذا الجانب، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة فاطمة معوض (١٤٣٤هـ) التي بينت أهمية البرامج التدريبية ودورها في تحقيق آثار إيجابية لكل من عضو هيئة التدريس والجامعة معاً، ودورها في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس

علمياً ومهنيًا وشخصياً لأداء وظائف الجامعة بكفاءة واقتدار وتحسين مخرجاتها.

« جاءت العبارة رقم (٨) وهي: " تنمي مهارات أعضاء هيئة التدريس في استخدام وتوظيف استراتيجيات، وممارسات التدريس الجامعي الفعال والتعلم النشط " في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٣.٦٨ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن برامج التطوير لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة تهتم بتعزيز مهارات استخدام وتوظيف استراتيجيات وممارسات التدريس الجامعي الفعال التعلم النشط لفعاليتها في العملية التعليمية، مما عزز من فعالية هذه البرامج في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في استخدام وتوظيف استراتيجيات وممارسات التدريس الجامعي الفعال والتعلم النشط، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة مارية الهاشم (١٤٣٤هـ)، التي بينت أن هناك جدوى لبرامج التنمية المهنية في مجال التدريس.

« جاءت العبارة رقم (١٠) وهي: " تكسب أعضاء هيئة التدريس مهارات وكفايات التدريس الجامعي " في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٣.٦٢ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن برامج التطوير لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة تتضمن محتويات تنمي مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس، مما عزز من فعالية هذه البرامج في إكساب أعضاء هيئة التدريس مهارات وكفايات التدريس الجامعي وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة مارية الهاشم (١٤٣٤هـ)، التي بينت أن هناك جدوى لبرامج التنمية المهنية في مجال التدريس، كما تتفق مع نتيجة دراسة فاطمة معوض (١٤٣٤هـ) التي بينت أهمية البرامج التدريبية ودورها في تحقيق آثار إيجابية لكل من عضو هيئة التدريس والجامعة معاً، ودورها في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس علمياً ومهنيًا وشخصياً لأداء وظائف الجامعة بكفاءة واقتدار وتحسين مخرجاتها.

أما أقل ملامح واقع البرامج في تطوير المهارات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة تتمثل في العبارات رقم (١٢، ١٤) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها على النحو الآتي:

« جاءت العبارة رقم (١٢) وهي: " تكسب عضو هيئة التدريس المهارات اللازمة لتصميم النشاطات التعليمية للمقررات الجامعية " في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٣.٤٣ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن تصميم النشاطات التعليمية للمقررات الجامعية يحتاج إلى وقت أطول ومتطلبات، مما يقلل من فعالية برامج التطوير لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة في إكساب أعضاء هيئة التدريس المهارات اللازمة لتصميم النشاطات التعليمية للمقررات الجامعية.

« جاءت العبارة رقم (١٤) وهي: " تكسب عضو هيئة التدريس المعارف والمهارات اللازمة لتنمية مهارات التفكير المختلفة للطلاب " في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٣.٤١ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة

بأن تنمية مهارات التفكير المختلفة للطلاب بحاجة لخبرات ومعارف متنوعة، مما يقلل من فعالية برامج التطوير لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة في إكساب أعضاء هيئة التدريس المعارف والمهارات اللازمة لتنمية مهارات التفكير المختلفة للطلاب، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة شريف (١٤٣٢هـ)، التي بينت أن أهم مجالات برامج التنمية وتطوير عضو هيئة التدريس مهنيًا المطلوبة من وجهة نظر الأفراد تتمثل في: تنمية مهارات التفكير العلمي لدى الطلاب.

• واقع البرامج في تطوير المهارات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة:
للتعرف على واقع البرامج في تطوير المهارات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور واقع البرامج في تطوير المهارات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (٤) استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور واقع البرامج في تطوير المهارات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	النسبة %	أوافق بشدة	أوافق	إلى حد ما	أوافق	لا أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتبة
٢٠	تؤكد على الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي وحقوق التأليف والنشر	٦٧	١٢٩	٨٢	٢٢	١٠	٣.٢	٣.٧١	٠.٩٨٨	١
٢٣	تعرف أعضاء هيئة التدريس على استخدام المكتبات الإلكترونية وقواعد المعلومات	٥٦	١٣٦	٧٣	٣٥	١٠	٣.٢	٣.٦٢	١.٠٩	٢
٢٤	تكتسب المعارف والمهارات لدى أعضاء هيئة التدريس في آليات وأساليب النشر العلمي في المجلات العلمية	٤٤	١٠٣	٩٨	٤٩	١٦	٥.٢	٣.٣٥	١.٠٦٩	٣
١٩	تعرف أعضاء هيئة التدريس بالمهارات الحديثة المرتبطة بإجراء البحوث العلمية	٤٦	٩١	٨١	٧٤	١٨	٥.٨	٣.٢٤	١.١٤٣	٤
٢٥	تعرف المصنفين من أعضاء هيئة التدريس على القواعد المنظمة لعملية الإشراف على الرسائل والأطروحات العلمية	٣٣	٨٩	١٠٦	٦٦	١٦	٥.٢	٣.١٨	١.٠٥٠	٥
٢٦	تعرف المصنفين من أعضاء هيئة التدريس على واجبات ومسؤوليات كل من المشرف والطالب خلال المراحل المختلفة لعملية الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه	٣٧	٨٦	١٠١	٦٦	٢٠	٦.٥	٣.١٧	١.٠٩٥	٦
٢١	تنمي مهارات استخدام الأساليب الإحصائية وكيفية تطبيقها في البحث العلمي	٢٩	٩٥	٩٦	٧٣	١٧	٥.٥	٣.١٥	١.٠٥٧	٧
٢٢	تنمي مهارات أعضاء هيئة التدريس في تصميم أدوات لجمع البيانات في البحوث التربوية	٢٧	٩٢	١٠٣	٦٩	١٩	٦.١	٣.١٣	١.٠٤٩	٨
المتوسط العام								٣.٢٢	٠.٨٧٧	

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقون إلى حد ما على واقع البرامج في تطوير المهارات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بمتوسط (٣.٣٢ من ٥.٠٠) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من ٢.٦١ إلى ٣.٤٠) وهي الفئة التي تشير إلى خيار أوافق إلى حد ما على أداة الدراسة.

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد عينة الدراسة على واقع البرامج في تطوير المهارات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على واقع البرامج في تطوير المهارات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة ما بين (٣.١٣ إلى ٣.٧١)، وهي متوسطات تقع في الفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس الخماسي واللتين تشيران إلى (إلى حد ما / أوافق) على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة على واقع البرامج في تطوير المهارات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، حيث يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون على واقع البرامج في تطوير مهارتين من المهارات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة تتمثلان في العبارتين رقم (٢٠، ٢٣)، اللتين تم ترتيبهما تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليهما على النحو الآتي:

« جاءت العبارة رقم (٢٠) وهي: "تؤكد على الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي وحقوق التأليف والنشر" في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٣.٧١ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن برامج التطوير لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة تركز على الأمانة العلمية في البحث العلمي لتعزيز فعاليته، مما يعزز من فعالية هذه البرامج في التأكيد على الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي، وحقوق التأليف والنشر.

« جاءت العبارة رقم (٢٣) وهي: "تعرف أعضاء هيئة التدريس على استخدام المكتبات الإلكترونية وقواعد المعلومات" في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٣.٦٢ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن برامج التطوير لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة تركز على تمكين أعضاء هيئة التدريس من البحث العلمي لأهميته في عملهم التدريسي مما يعزز من فعالية هذه البرامج في تعريف أعضاء هيئة التدريس على استخدام المكتبات الإلكترونية وقواعد المعلومات، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة فاطمة معوض (١٤٣٤هـ) التي بينت أهمية البرامج التدريبية ودورها في تحقيق آثار إيجابية لكل من عضو هيئة التدريس والجامعة معاً، ودورها في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس علمياً ومهنياً وشخصياً لأداء وظائف الجامعة بكفاءة واقتدار وتحسين مخرجاتها، كما تتفق مع نتيجة دراسة سكتاوي (١٤٣٥هـ)

التي بينت أن ٩٠٪ من عينة الدراسة أن مهارات استخدام الشبكة الدولية للمعلومات (الإنترنت) يمكن أن تساعدن في رفع مستوى أدائهن المهاري للحصول على المعرفة والمعلومات التي تزيد من كفاءة التدريس.

كما يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون إلى حد ما على واقع البرامج في تطوير ست من المهارات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة أبرزها تتمثل في العبارات رقم (٢٤، ١٩، ٢٥، ٢٦، ٢١) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها إلى حد ما كالآتي:

« جاءت العبارة رقم (٢٤) وهي: " تكسب المعارف والمهارات لدى أعضاء هيئة التدريس في آليات وأساليب النشر العلمي في المجالات العلمية " في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط (٣.٣٥ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن المعارف والمهارات في آليات وأساليب النشر العلمي في المجالات العلمية تتطلب نشاطاً عملياً للتواصل مع هذه المجالات، مما قلل من فعالية برامج التطوير لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة في تنمية المعارف والمهارات في آليات وأساليب النشر العلمي في المجالات العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة.

« جاءت العبارة رقم (١٩) وهي: " تعرف أعضاء هيئة التدريس بالمهارات الحديثة المرتبطة بإجراء البحوث العلمية " في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط (٣.٢٤ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن المهارات الحديثة المرتبطة بإجراء البحوث العلمية تتطلب ممارسة عملية مما قلل من فعالية برامج التطوير لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة في تنمية المهارات الحديثة المرتبطة بإجراء البحوث العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة.

« جاءت العبارة رقم (٢٥) وهي: " تعرف المشرفين من أعضاء هيئة التدريس على القواعد المنظمة لعملية الإشراف على الرسائل والأطروحات العلمية " في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط (٣.١٨ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن الإشراف على الرسائل والأطروحات العلمية يتطلب إشرافاً افتراضياً يأخذ وقتاً مما قلل من فعالية برامج التطوير لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة في تنمية المهارات المرتبطة بالإشراف على الرسائل والأطروحات العلمية.

« جاءت العبارة رقم (٢٦) وهي " تعرف المشرفين من أعضاء هيئة التدريس على واجبات ومسؤوليات كل من المشرف والطالب خلال المراحل المختلفة لعملية الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه " في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط (٣.١٧ من ٥) وهذه النتيجة تتسق مع نتيجة الفقرة رقم (٢٥)، وتفسر هذه النتيجة كذلك بأن الإشراف

على الرسائل والأطروحات العلمية يتطلب إشرافاً افتراضياً يأخذ وقتاً مما قلل من فعالية برامج التطوير لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة في تنمية المهارات المرتبطة بالواجبات والمسؤوليات لكل من المشرف والطالب خلال المراحل المختلفة لعملية الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه.

« جاءت العبارة رقم (٢١) وهي: " تنمي مهارات استخدام الأساليب الإحصائية وكيفية تطبيقها في البحث العلمي" في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط (٣.١٥ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن مهارات استخدام الأساليب الإحصائية وكيفية تطبيقها في البحث العلمي تعتمد على التدريب المكثف مما قلل من فعالية برامج التطوير لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة في تنمية مهارات استخدام الأساليب الإحصائية وكيفية تطبيقها في البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة.

أما أقل ملامح واقع البرامج في تطوير المهارات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة تمثل في العبارة رقم (٢٢) وهي: " تنمي مهارات أعضاء هيئة التدريس في تصميم أدوات لجمع البيانات في البحوث التربوية " بمتوسط (٣.١٣ من ٥)، وهذه النتيجة تتسق مع نتيجة الفقرة رقم (٢١)، وتفسر هذه النتيجة كذلك بأن مهارات تصميم أدوات لجمع البيانات في البحوث التربوية تعتمد على التدريب المكثف، مما قلل من فعالية برامج التطوير لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة في تنمية مهارات تصميم أدوات لجمع البيانات في البحوث التربوية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة.

• **النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما الاتجاهات العالمية المعاصرة في تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والمتعلقة بالمهارات (التقنية، والتدريسية، والبحثية) ؟**

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بعرض أبرز الاتجاهات العالمية المعاصرة (الأجنبية، والعربية، والمحلية) في مجال تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والمتعلقة بالمهارات (التقنية، والتدريسية، والبحثية) كما في (المبحث السادس في الإطار المفهومي). وفي ضوء الاستطلاع على الواقع وتحليل التجارب ذكرت الباحثة بعض من أوجه الاستفادة من الاتجاهات العالمية المعاصرة منها:

« نظراً للتغيرات التي طرأت في هذا العصر فقد أصبح من الضروري أن يكتسب أعضاء هيئة التدريس مهارات جديدة تتوافق مع التغيرات الطارئة على التعليم الجامعي ، لأن نجاح الجامعات في أداء رسالتها، وتحقيق أهدافها وتطلعاتها مرهون بوجود أعضاء هيئة تدريسية على مستوى عالٍ من الكفاءة والجودة في تنفيذ أدوارهم ومسؤولياتهم الجامعية المختلفة.

« حرصت معظم الجامعات الأجنبية والعربية على إنشاء مراكز خاصة لتطوير التعليم الجامعي الذي من أهم مسؤولياته الاهتمام بتطوير عضو هيئة

التدريس الجامعي كما في جامعة تكساس وجامعة هارفارد وجامعة اكسفورد وجامعة عين شمس وجامعة الملك سعود وجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية على سبيل المثال.

« وضعت بعض الجامعات برنامج إلزامي لأعضاء هيئة التدريس الجدد مثل جامعة مونت كلير وجامعة كامبردج على سبيل المثال.

« استفادت بعض الجامعات من أعضاء هيئة التدريس القدامى باعتبارهم ذوي خبرة لتقديم المساعدة والبرامج التطويرية لأعضاء هيئة التدريس الجدد كما في جامعة ييل وجامعة لانكستر وجامعات استراليا على سبيل المثال.

« حرصت بعض الجامعات على التركيز على تطوير المهارات التدريسية خاصة لأعضاء هيئة التدريس من خلال تقديم برامج وورش عمل مثل جامعة ساوثهامبتون وجامعة اكسفورد على سبيل المثال.

« تنوعت برامج التطوير التي تقدمها الجامعات ما بين برامج تدريبية وورش عمل وحلقات بحث وندوات ومؤتمرات وغيرها.

« بعض الجامعات جعلت عملية تطوير الهيئة التدريسية عملية إلزامية كما في جامعات كرواتيا على سبيل المثال.

« حرصت بعض الجامعات على الاستفادة من الأفكار التطويرية المتعلقة بتطوير التعليم الجامعي التي يقدمها منسوبي الجامعة من أجل الارتقاء بالجامعة من خلال انشاء بنك الأفكار التطويرية كما فعلت جامعة الحدود الشمالية على سبيل المثال.

« حرصت بعض الجامعات على التعاون مع مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات الأخرى كما في جامعة طنطا وجامعة الاسكندرية وجامعة الملك خالد على سبيل المثال.

« سمحت بعض الجامعات للمؤسسات الخاصة في المشاركة في تمويل البرامج التطويرية التي تقدمها كما في جامعة إيموري على سبيل المثال.

« تقدم بعض الجامعات الدعم المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس المشتركين بالبرامج التطويرية التي تقدمها الجامعة وعلى سبيل المثال ما قامت به جامعة جورجيا حيث قدمت المنح والجوائز لأعضاء هيئة التدريس المتميزين في برامجها التطويرية .

« سعت بعض الجامعات الى غرس فكرة التطوير المستمر لعضو هيئة التدريس طوال سنوات عملهم.

• **النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما معوقات تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجمعة، والمتعلقة بالمهارات (التقنية، والتدريسية، والبحثية)؟**

للتعرف على معوقات تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجعة تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور معوقات تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجعة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (٥) استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور معوقات تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	المعبارات	النسبة %	درجة الموافقة				المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتبة
			أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة			
٨	زيادة الأعباء الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس.	١٦٢	٧٢	٤٥	٣٦	٥	٤.١٦	١.٠٦١	١
		٥٢.٣	٢٣.٢	١٤.٥	٨.٤	١.٦			
٢	تعارض أوقات البرامج التدريبية مع مواعيد المحاضرات.	١٣٦	٨٣	٦٥	٢٣	٣	٤.٠٥	١.٠١٦	٢
		٤٣.٨	٢٦.٨	٢١	٧.٤	١			
١٢	قلة الحوافز المادية والمعنوية الدافعة للمشاركة في البرامج التدريبية.	١١	٨٣	٨٤	٣٦	٦	٣.٧٦	١.٠٨٨	٣
		٣٢.٦	٢٦.٨	٢٧.١	١١.٦	١.٩			
٦	ضعف الجانب العملي في مقابل الجانب النظري في البرامج التدريبية.	٨٤	١٤	٧٢	٤٦	٤	٣.٧٠	١.٠٦٢	٤
		٢٧.١	٣٣.٦	٢٣.٢	١٤.٨	١.٣			
٤	ضعف إشراك عضو هيئة التدريس في التخطيط وتحديد الاحتياجات التدريبية.	٧٥	١٣	٧٩	٤٤	٩	٣.٦٢	١.٠٨٧	٥
		٢٤.٢	٣٣.٢	٢٥.٥	١٤.٢	٢.٩			
٧	عدم كفاية مدة البرامج وعدد ساعاتها لا اكتساب المهارات المطلوبة.	٦٥	٩٨	٨٩	٥٠	٨	٣.٥٢	١.٠٧٢	٦
		٢١	٣١.٦	٢٨.٧	١٦.١	٢.٦			
١٣	محدودية الفرص للمشاركة في البرامج التدريبية.	٦٩	٨٨	٨٢	٦٥	٦	٣.٤٨	١.١١١	٧
		٢٢.٣	٢٨.٣	٢٤.٥	٢١	١.٩			
٥	قلة الموارد المالية المخصصة للبرامج التدريبية.	٧٦	٧٥	٨٣	٦٦	١٠	٣.٤٥	١.١٦٧	٨
		٢٤.٥	٢٤.٢	٢٦.٨	٢١.٣	٣.٢			
٣	عدم مناسبة البرامج التدريبية للقمتة مع الاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس.	٤٥	٨٥	٩٥	٦٩	١٦	٣.٢٤	١.١٠٩	٩
		١٤.٥	٢٧.٤	٣٠.٦	٢٢.٣	٥.٢			
٩	ضعف كفاية بعض المدربين.	٥٢	٦٢	١٤	٨١	١١	٣.٢٠	١.١١٢	١٠
		١٦.٩	٢٠	٣٣.٥	٢٦.١	٣.٥			
١١	قصور البرامج التدريبية عن مواكبة المستجدات العلمية والمهنية.	٤٤	٦٥	١٤	٨٤	١٣	٣.١٤	١.٠٩٦	١١
		١٤.٢	٢١	٣٣.٥	٢٧.١	٤.٢			
١٠	عدم مناسبة مكان انعقاد البرامج التدريبية.	٥٢	٦٣	٨٥	٨٨	٢٢	٣.١١	١.١٩٧	١٢
		١٦.٨	٢٠.٣	٢٧.٤	٢٨.٤	٧.١			
١	ضعف الرغبة الشخصية لدى عضو هيئة التدريس في تطوير مهاراته.	٢٨	٦٢	٧٢	١٠	٤٨	٢.٧٥	١.٢٠٢	١٣
		٩	٢٠	٢٣.٢	٣٢.٣	١٥.٥			
المتوسط العام									
							٣.٤٨	٠.٦٧٩	

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد عينة الدراسة موافقون على معوقات تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بمتوسط (٣.٤٨) من (٥.٠٠) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من ٣.٤١ إلى ٤.٢٠) وهي الفئة التي تشير إلى خيار أوافق على أداة الدراسة.

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد عينة الدراسة على معوقات تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على معوقات تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة ما بين (٢.٧٥ إلى ٤.١٦)، وهي متوسطات تقع في الفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس الخماسي واللتين تشيران إلى (إلى حد ما / أوافق) على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة على معوقات تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة حيث يتضح من النتائج أن

أفراد عينة الدراسة موافقون على ثمانية من معوقات تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة أبرزها تتمثل في العبارات رقم (٨، ٢، ١٢، ٦، ٤) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها على النحو الآتي:

« جاءت العبارة رقم (٨) وهي: "زيادة الأعباء الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٤.١٦) من (٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن زيادة الأعباء الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس يقلل من التحاقهم ببرامج التطوير مما يعوق تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أماني غبور (١٤٣١هـ)، التي بينت أن أكثر معوقات البرامج التدريبية المتعلقة بعضو هيئة التدريس تتمثل في كثرة الأعباء الملقة على عاتق عضو هيئة التدريس.

« جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "تعارض أوقات البرامج التدريبية مع مواعيد المحاضرات" في المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٤.٠٥ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن تعارض أوقات البرامج التدريبية مع مواعيد المحاضرات يحد من قدرة أعضاء هيئة التدريس على الالتحاق ببرامج التطوير مما يعوق تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة يونس (١٤٣٢هـ)، التي بينت أن من أهم المعوقات التي تحد من التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس هو تعارض الأوقات المخصصة للتدريب أثناء الدراسة مع جداول أعضاء هيئة التدريس، كما اتفقت مع دراسة وفاء عون (١٤٣١هـ) التي بينت أن عدم مناسبة مواعيد البرامج التدريبية مع التزامات عضو هيئة التدريس يعتبر من أكبر المعوقات التي تحد من الاستفادة من هذه البرامج.

« جاءت العبارة رقم (١٢) وهي: "قلة الحوافز المادية والمعنوية الدافعة للمشاركة في البرامج التدريبية" في المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٣.٧٦ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن قلة الحوافز المادية والمعنوية الدافعة للمشاركة في البرامج التدريبية يقلل من دافعية أعضاء هيئة التدريس للالتحاق ببرامج التطوير مما يعوق تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة يونس (١٤٣٢هـ)، التي بينت أن من أهم المعوقات التي تحد من التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس هو قلة الحوافز المادية أو المعنوية المحفزة لحضور برامج التنمية المهنية.

« جاءت العبارة رقم (٦) وهي: "ضعف الجانب العملي في مقابل الجانب النظري في البرامج التدريبية" في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٣.٧٠ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن ضعف الجانب العملي في مقابل الجانب النظري في البرامج التدريبية يقلل من إفادة أعضاء هيئة

التدريس والحد من رغبتهم في الالتحاق ببرامج التطوير مما يعوق تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة شمس الخويطر (١٤٣٧هـ) التي بينت وجود بعض جوانب التقصير في واقع التنمية المهنية التي تقدمها عمادات التطوير في الجامعات الحكومية السعودية لأعضاء هيئة التدريس، ومن في حكمهم.

« جاءت العبارة رقم (٤) وهي: " ضعف إشراك عضو هيئة التدريس في التخطيط وتحديد الاحتياجات التدريبية " في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٣.٦٢ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن ضعف إشراك عضو هيئة التدريس في التخطيط وتحديد الاحتياجات التدريبية يقلل من قدرة البرامج التدريبية في تلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس، مما يعوق تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة.

كما يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون إلى حد ما على خمسة من معوقات تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة أقلها تتمثل في العبارات رقم (١٠ ، ١) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها إلى حد ما على النحو الآتي:

« جاءت العبارة رقم (١٠) وهي: " عدم مناسبة مكان انعقاد البرامج التدريبية " في المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط (٣.١١ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن البرامج التدريبية عادة ما تعقد في قاعات مناسبة لتوفر قاعات التدريب بالجامعة، مما يقلل من عدم مناسبة مكان انعقاد البرامج التدريبية كمعوق يعوق تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة حسين (١٤٢٧هـ)، التي بينت أن من أهم المعوقات التي تحد من التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس هو عدم تخصيص مكان مجهزة للتدريب، مما يعوق تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس.

« جاءت العبارة رقم (١) وهي: " ضعف الرغبة الشخصية لدى عضو هيئة التدريس في تطوير مهاراته " في المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط (٢.٧٥ من ٥)، وتفسر هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس عادة ما يحرصون على التطوير خاصة وأن عملهم مرتبط بالتحصيل ومواكبة التطورات في مجال تخصصاتهم، مما يقلل من ضعف الرغبة الشخصية لدى عضو هيئة التدريس نحو تطوير مهاراته كمعوق يعوق تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة يونس (١٤٣٢هـ)، التي بينت أن من أهم المعوقات التي تحد من التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس هو غياب الوعي بأهمية التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس.

• النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل توجد فروق في إجابات أفراد العينة ذات دلالة إحصائية حول واقع تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة والمتعلقة بالمهارات (التقنية، والتدريسية، والبحثية)، والتي يمكن أن تعزى إلى متغير (سنوات الخبرة، الرتبة العلمية) ؟
الجدول (٦) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير سنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
المهارات التقنية	بين المجموعات	٢.٧٧٤	٣	٠.٩٢٥	١.٨٣٣	٠.١٤١
	داخل المجموعات	١٥٤.٣٥٦	٣٠٦	٠.٥٠٤		
	المجموع	١٥٧.١٣٠	٣٠٩	-		
المهارات التدريسية	بين المجموعات	٣.٤٦٦	٣	١.١٥٩	١.٦٣٨	٠.١٨١
	داخل المجموعات	٢١٦.٤٤٨	٣٠٦	٠.٧٠٧		
	المجموع	٢١٩.٩١٤	٣٠٩	-		
المهارات البحثية	بين المجموعات	٤.١٦٣	٣	١.٣٨٨	١.٨١٩	٠.١٤٤
	داخل المجموعات	٢٣٣.٤٠٦	٣٠٦	٠.٧٦٣		
	المجموع	٢٣٧.٥٧٠	٣٠٩	-		
واقع برامج تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة	بين المجموعات	٣.٤٤١	٣	١.١٤٧	٢.٠٩٤	٠.١٠١
	داخل المجموعات	١٢٧.٦٥٩	٣٠٦	٠.٤١٨		
	المجموع	١٣١.١٠١	٣٠٩	-		
معوقات تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة	بين المجموعات	٢.٣٢٩	٣	٠.٧٧٦	١.٦٩٣	٠.١٦٩
	داخل المجموعات	١٤٠.٣٤٠	٣٠٦	٠.٤٥٩		
	المجموع	١٤٢.٦٦٩	٣٠٩	-		

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول (المهارات التقنية، والمهارات التدريسية، والمهارات البحثية، وواقع برامج تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة، ومعوقات تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة) باختلاف متغير سنوات الخبرة.

الجدول (٧): نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الرتبة العلمية

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
المهارات التقنية	بين المجموعات	٧.٥٤٢	٤	١.٨٨٥	٣.٨٤٤	♦♦٠.٠٠٥
	داخل المجموعات	١٤٩.٥٨٩	٣٠٥	٠.٤٩٠		
	المجموع	١٥٧.١٣٠	٣٠٩	-		
المهارات التدريسية	بين المجموعات	١٤.٥٧١	٤	٣.٦٤٣	٥.٤١٠	♦♦٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	٢٠٥.٣٥٤	٣٠٥	٠.٦٧٣		
	المجموع	٢١٩.٩٢٤	٣٠٩	-		
المهارات البحثية	بين المجموعات	٦.٥٥٦	٤	١.٦٣٩	٢.١٦٤	٠.١٧٣
	داخل المجموعات	٢٣١.٠١٤	٣٠٥	٠.٧٥٧		
	المجموع	٢٣٧.٥٧٠	٣٠٩	-		
واقع برامج تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة	بين المجموعات	٩.٦٣٩	٤	٢.٤١٠	٤.٥٥٢	♦♦٠.٠٠١
	داخل المجموعات	١٦١.٤٦٢	٣٠٥	٠.٥٢٩		
	المجموع	١٧١.١٠١	٣٠٩	-		
معوقات تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة	بين المجموعات	٥.٦٧٦	٤	١.٤١٩	٣.١٥٩	♦٠.١٤
	داخل المجموعات	١٣٦.٩٩٢	٣٠٥	٠.٤٤٩		
	المجموع	١٤٢.٦٦٩	٣٠٩	-		

♦♦ دالة عند مستوى ٠.٠١ فأقل ♦ دالة عند مستوى ٠.٠٥ فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول (المهارات البحثية) باختلاف متغير الرتبة العلمية. ويتضح من خلال النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول (معوقات تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة) باختلاف متغير الرتبة العلمية، كما ويتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠١ فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول (المهارات التقنية، والمهارات

التدريسية ، واقع برامج تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة) باختلاف متغير المرتبة العلمية، ولتحديد صالح الفروق بين فئات المرتبة العلمية تم استخدام اختبار شيفية ، والذي جاءت نتائجه كالتالي :

جدول (٨): يوضح نتائج اختبار شيفية للتحقق من الفروق بين فئات المرتبة العلمية

المحور	المرتبة العلمية	العدد	المتوسط الحسابي	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	محاضر	معيد
المهارات التقنية	أستاذ	٧	٣.٨٦	-				♦
	أستاذ مشارك	٤٥	٣.٨٧		-			♦
	أستاذ مساعد	١٤٢	٣.٩٩			-		♦
	محاضر	٨٧	٣.٧٣				-	♦
	معيد	٢٩	٣.٤٩					-
المهارات التدريسية	أستاذ	٧	٣.٨١	-				♦
	أستاذ مشارك	٤٥	٣.٦٦		-			♦
	أستاذ مساعد	١٤٢	٣.٧٠			-		♦
	محاضر	٨٧	٣.٤٢				-	♦
	معيد	٢٩	٣.٠٠					-
واقع برامج تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة	أستاذ	٧	٣.٨١	-				♦
	أستاذ مشارك	٤٥	٣.٦٣		-			♦
	أستاذ مساعد	١٤٢	٣.٦٨			-		♦
	محاضر	٨٧	٣.٤٢				-	♦
	معيد	٢٩	٣.١٤					-
معوقات تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة	أستاذ	٧	٤.٠٨	-	♦	♦	♦	♦
	أستاذ مشارك	٤٥	٣.٣٧		-			
	أستاذ مساعد	١٤٢	٣.٤٦			-		
	محاضر	٨٧	٣.٤٢				-	
	معيد	٢٩	٣.٧٦					-

♦ دالة عند مستوى ٠.٠٥ فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل بين أفراد الدراسة الذين مرتبتهم العلمية معيد وأفراد الدراسة الذين مرتبتهم العلمية (أستاذ / أستاذ مشارك / أستاذ مساعد / محاضر) حول (المهارات التقنية ، المهارات التدريسية ، واقع برامج تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة)، لصالح أفراد الدراسة الذين مرتبتهم العلمية (أستاذ / أستاذ مشارك / أستاذ مساعد / محاضر).

• توصيات الدراسة :

- إنشاء وحدة خاصة في كل كلية لتدريب عضو هيئة التدريس وتطويره، ويمكن تسميتها بـ (مركز التطوير التربوي) وتكون مهمتها متابعة تطور كل عضو هيئة تدريس ، ومتابعة مشاركاته في هذه الدورات وأثرها على نموه المهني .
- العمل على الحد من الأعباء الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بما يعزز من التحاقهم ببرامج التطوير وتطوير مهاراتهم.
- ضرورة مراعاة أوقات البرامج التدريبية بحيث تتناسب مع مواعيد المحاضرات بما يتيح لأعضاء هيئة التدريس الالتحاق ببرامج التطوير.
- توفير الحوافز المادية والمعنوية الدافعة لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في البرامج التدريبية بما يعزز من فعالية تطوير مهاراتهم.
- العمل على دعم الجانب العملي في مقابل الجانب النظري في البرامج التدريبية بما يعزز من فعالية برامج التطوير في تحسين مهارات أعضاء هيئة التدريس .

- « الاهتمام بإشراك عضو هيئة التدريس بجامعة المجمعة في التخطيط وتحديد الاحتياجات التدريبية بما يعزز من فعالية برامج التطوير في تلبية الاحتياجات التدريبية الرئيسة لأعضاء هيئة التدريس.
- « ضرورة زيادة وقت برامج التطوير بجامعة المجمعة، وعدد ساعاتها لإكساب أعضاء هيئة التدريس المهارات المطلوبة.
- « العمل على زيادة الفرص للمشاركة في البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة.
- « توفير الموارد المالية المخصصة للبرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة.
- « استقطاب الخبرات المؤهلة لتقديم برامج تطويرية في مجالات مختلفة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- « إتاحة الفرص لأعضاء هيئة التدريس للإفادة من التجارب العربية والأجنبية من خلال تبادل الزيارات العلمية لمراكزها ومؤسساتها التدريبية.

• مقترحات الدراسة:

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج وتوصيات، فإن الباحثة تقترح إجراء الدراسات الآتية:
- « إجراء دراسات مماثلة في جامعة أخرى.
- « إجراء دراسة حول سبل تحسين برامج التطوير لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.
- « إجراء دراسة حول المعوقات التي تحد من تطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.
- « إجراء دراسة حول تقويم البرامج التطويرية التي تقدمها الجامعات السعودية لأعضاء هيئة التدريس.

• قائمة المصادر والمراجع:

• أولاً- المراجع العربية:

- أبو جادو، صالح محمد علي. (١٤١٨هـ). علم النفس التربوي، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- أبو حميدان، يوسف عبد الوهاب، و سواقد، ساري، (١٤٢٨هـ)، الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها طلبة جامعة مؤتة، مجلة دمشق، المجلد الرابع والعشرون، العدد الأول، ص ص ١٧٥-٢٠٠، دمشق.
- أبو نوار، لينت، (١٤١١هـ)، الحاجة إلى التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات العربية، مجلة التعريب، المجلد الأول، العدد الثاني، ص ص ١٤٧-١٥٧، سوريا.
- أحمد، شاكر فتحي، (١٠٠٦ ديسمبر، ١٤٣٠هـ)، الارتقاء بالهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الثاني عشر للوزراء المسئولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي (المؤاممة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي)، بيروت.
- إسماعيل، طلعت حسيني. (١٤٣٠هـ). دور برامج التنمية المهنية في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات المتغيرات الحضارية المعاصرة: دراسة تقويمية، ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الرابع لقسم أصول التربية (أنظمة التعليم في الدول العربية - التجاوزات والأمل)، المجلد الأول، الزقازيق: جامعة الزقازيق.

- آل زاهر، علي بن ناصر بن شتوي. (١٤٢٢هـ). برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتها ومقومات نجاحها. رسالت دكتوراه غير منشورة. قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الألمعي، علي بن عبده. (١٤٣٠هـ). التعلم الإلكتروني في المملكة العربية السعودية (التعليم العام نموذجاً). لبنان: الدار العربية للعلوم ناشرون.
- بركات، محمد عادل، خير الله، حسن ندير، أبو الحسن، عبدالكريم (١٤١٦هـ). التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعات الوطن العربي في ضوء المستجدات العالمية. المجلة العربية للتعليم العالي، المجلد الثاني، العدد الثاني، ص ص ١٢٠-١٤٠، تونس.
- بصفر، حسان عمر؛ و عامر، طارق عبدالرؤوف؛ و محمد، ربيع عبدالرؤوف. (١٤٣١هـ). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي، القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- التودري، عوض حسين محمد (٢٠٠٤م). تربويات الكومبيوتر: المدرسة الإلكترونية وأدوار حديثة للمعلم. ط ٢، الرياض: مكتبة الرشد.
- توفيق، صلاح الدين محمد، و موسى، هاني محمد يونس، (١٤٢٨هـ). دور التعلم الإلكتروني في بناء مجتمع المعرفة العربي "دراسة استشرافية"، مجلة كلية التربية جامعة المنوفية، العدد الثالث، ص ص ٩٠-٩٢، مصر.
- الشبتي، عوض بن مستور مرضي. (١٤١٣هـ). برنامج مقترح لتطوير كفاءة عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية، مجلة جامعة أم القرى للبحوث العلمية، ٥(٧)، ٣٣١-٣٥٩.

• ثانياً- المراجع الأجنبية:

- Bartly, Jeanette Marie (2001). Faculty training and development initiatives effective instruction in distance higher education. Pro Que s Dissertation.
- Buendia, A (2005). California Community Colleges: study of the need for Faculty Leadership and Management Development and Training for SelfSelected or Elected Division Chairs, Department Chairs and Program Coordinators. Dissertation Abstracts International.
- Jay, R. D., & Cheryl, J. D. (2009). Innovative Models for Organizing Faculty Development Programs: Pedagogical Reflexivity, Student Learning Empathy, and Faculty Agency . **Journal of the Sociology of Self- Knowledge**, 7 (1), No. 2, PP (1-22).
- Loise M. Jeannin .(2016). Professional Development Needs of Faculty Members in an International University in Thailand , doctoral study ,Walden University

• ثالثاً- المراجع الإلكترونية:

- جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. عمادة تطوير التعليم الجامعي. تاريخ الاستفادة ١٢/١٨/١٤٣٧هـ، من : <https://units.imamu.edu.sa/vrectorate/FSAVR/deanships/Pages/1437-11-12-02.aspx>
- جامعة الحدود الشمالية(أ). (١٤٣٧هـ). عمادة تطوير التعليم الجامعي. تاريخ الاستفادة ١٢/٢٠/١٤٣٧هـ، من: [http://www.nbu.edu.sa/Ar/Deanships/DeanshipofAcademic Development/ Pages/A5.aspx](http://www.nbu.edu.sa/Ar/Deanships/DeanshipofAcademicDevelopment/Pages/Objectives.aspx)
- جامعة الحدود الشمالية(ب). (١٤٣٧هـ). بنك الأفكار التطويرية. تاريخ الاستفادة ١٢/٢٠/١٤٣٧هـ، من: <http://www.nbu.edu.sa/Ar/Deanships/DeanshipofAcademic Development/ Pages/A5.aspx>
- جامعة الدمام(أ). (١٤٣٧هـ). عمادة تطوير التعليم الجامعي. تاريخ الاستفادة ١٢/٢٠/١٤٣٧هـ، من: <http://www.uod.edu.sa/ar/administration/deanships/deanship-of-university-educational-development>

