

## تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً لمعايير التحول الرقمي لقطاع التعليم العالي الكويتي: تصور مقترح

إعداد

د/ شريفة مطيران علي العنزي

دكتوراه في تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني

### مستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مجالات التنمية المهنية، والتعرف على أساليب التنمية المهنية، وتحديد معايير التحول الرقمي لقطاع التعليم العالي الكويتي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوثائقي كمنهج للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج:

- ١ - تتمثل مجالات التنمية المهنية في المجال الأكاديمي للحفاظ على جودة العملية التعليمية، ومجال التدريس التربوي من خلال تصميم دورات تنشيطية وطرق تطوير المناهج، والمجال الإداري بهدف تحقيق اصلاح إداري ناجح، والمجال الشخصي القائم على تحقيق النمو الشخصي للأكاديميين.
- ٢ - تتمثل أساليب التنمية المهنية للأعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في المناقشة مع الزملاء حول طرق الإدارة، تأليف الكتب في مجال التخصص، والمشاركة في ورش عمل حول طرق التدريس.

٣ - تمثلت معايير التحول الرقمي في ضرورة إدخال التكنولوجيا الحديثة بكل أبعادها في العملية التعليمية وتطوير أساليب التعليم الإلكتروني لتحقيق الأهداف المنشودة وخلق جيل قادر على التعلم الذاتي ليتمكن من مواكبة التطورات المتسارعة عالمياً.

وأوصت الدراسة بضرورة تطبيق برامج التنمية المهنية لتحسين جودة العملية التعليمية وجودة أداء أعضاء هيئة التدريس.

**كلمات مفتاحية:** التنمية المهنية، أعضاء هيئة التدريس، معايير التحول الرقمي.

### **Abstract**

The study aimed to determine the professional development areas, identify the professional development methods, and investigate the digital transformation standards of the Kuwaiti higher education sector. The study used the documentary method. The study concluded several results as follows:

1. The professional development areas included the academic area to maintain the educational process quality, the educational teaching area through designing refreshment courses and methods of curricula development, the administrative area to achieve successful administrative reform, and the personal area based on achieving personal growth of academics.
2. Professional development methods of faculty members in higher education included a discussion with colleagues about management methods, writing books in the

specialization, and participating in workshops about teaching methods.

3. The digital transformation standards included the necessity to use modern technology with all dimensions in the educational process and developing e-learning methods to achieve the desired goals and create a generation with the self-learning ability to keep pace with the global rapid developments.

The study recommended the need to apply professional development programs to improve the quality of the educational process and the performance of faculty members.

**Keywords:** Professional Development, Faculty Members, Digital Transformation Standards.

#### مقدمة:

في ظل التطورات والتغيرات المتسارعة التي تشهدها المجتمعات في الآونة الأخيرة أصبح تقدم الأمم مرهون بما تمتلكه من معرفة وثروة بشرية قادرة على الابتكار والإبداع والمنافسة وتحقيق معدلات أفضل، والذي انعكس بدوره على الجامعات وأصبح لزاماً عليها الاستجابة لتلك التطورات من خلال تنمية مهارات أعضاء الهيئة التدريسية مهنيًا، فهم بمثابة العنصر الفاعل في أداء الجامعات لمهامها.

وتشكل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الخطوة الأولى والأهم في مسيرة العمل الجامعي؛ فقد أوضح المتولي (٢٠٢٢، ص. ١٢٥) أن عضو هيئة التدريس لكي يؤدي دوره بكفاءة وفعالية فإن تطويره وتنميته مهنيًا واجب، وذلك من خلال التدريب على وسائل التدريس الجامعي تدريبيًا نظريًا وعمليًا في أول عهده بالتدريس

الجامعي وكذلك ترقية مهاراته البحثية والتدريب على طرق الاستشارات المطلوبة منه.

وتُعرف التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بأنها مجموعة من القدرات والمعارف التي يكتسبها عضو هيئة التدريس من خلال دورات تدريبية وندوات علمية متخصصة بشكل مكثف ومستمر والذين يشترط توافرهم في أعضاء هيئة التدريس عند التعيين أو قبولهم بالهيئة التدريسية بالجامعة (صالح، ٢٠١٦، ص. ٧١).

وتعتبر برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ذات أهمية، فكما أشارت عبد الرحمن (٢٠١٤، ص. ١١٦) أن برامج التنمية المهنية تمد عضو هيئة التدريس بكل ما هو جديد في مجال تخصصه وتُمكنه من أساليب التدريس الجامعي الفعّال فهي ترتبط بمساره الوظيفي، كما تُمكنه من القيام بالعمل بقدر من الكفاءة وتزيد من دافعيته نحو القيام بالعمل ومساعدته على التوقع والاستعداد التام للتغيرات التي تحدث للوظائف وتتطلب الاستجابة لها، ومن ثم فإن عضو هيئة التدريس الحاصل على برامج التنمية المهنية يكون قادراً على تكوين خلفية معرفية كاملة عن مهنته؛ لذا أشارت محمد (٢٠٢٠، ص. ١٧٠) إلى ضرورة تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية وتركيز الاهتمام العالمي على استثمار التكنولوجيا الحديثة المتقدمة في برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس لمواكبة التغيرات العالمية المعاصرة وتحقيق أقصى إفادة مهنية لهم.

وبالنظر إلى دولة الكويت يتضح أنها سعت لتحقيق أهداف مؤسسات التعليم العالي من خلال تطوير برامج التنمية المهنية لقيادات مؤسسات التعليم العالي بالكويت في إطار من العمل الجماعي المنظم للتنمية المهنية لرفع مستوى المهارة ومواكبة التطورات العالمية في مجال التنمية المهنية وفق خطط مبنية على أسس علمية (جمال الدين والطوخي والحربي، ٢٠١٦، ص. ٧٣٩ - ٧٤٠). وهو ما أكدته نتائج دراسة الحربي (٢٠٢١، ص. ٥٥٨) التي توصلت إلى أن واقع التنمية المهنية لأعضاء

هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت جاء بدرجة مرتفعة من حيث استخدام الانترنت لمتابعة الجديد في مجال التخصص العلمي والتدريب على استخدام الوسائل التعليمية المناسبة في مجال التدريس.

ولم يعد قطاع التعليم العالي بمعزل عن تأثير تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي وهو ما فرض على الجامعات الاستفادة من تلك التقنيات في تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؛ وهو ما ذكره ميزنوف ( Mezinov, 2022, P. 100) بأن البيئة الرقمية في مؤسسات التعليم العالي تعد مصدر للتنمية المهنية لأعضاء المستقبلين، حيث يساعد التطبيق الإبداعي لتكنولوجيا المعلومات واستخدام الأدوات التربوية والمنهجية في العملية التعليمية في تعزيز الثقافة المنهجية وتنمية الكفاءات والقدرات الأساسية لدى أعضاء هيئة التدريس وتضمن فاعلية برامج التنمية المهنية والذاتية لهم.

ويُشار إلى التحول الرقمي في الجامعات بأنه عملية تهدف إلى تحسين الأداء من خلال إحداث تغييرات جوهرية عن طريق المزج بين تكنولوجيا المعلومات والحوسبة مع العمليات المختلفة للإدارة الجامعية لتعزيز العمل الأكاديمي ودعمه (موسى ومحمود، ٢٠٢٠، ص.ص ٤٥٣ - ٤٥٤).

وفي ضوء التحول الرقمي في التعليم العالي يمكن تطوير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من خلال تقديم نظام الأساليب التربوية الرقمية في المحتويات المتعلقة بالبرامج التعليمية وتطوير برامج التقييم للجوانب المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس وتطوير البرامج التعليمية الحديثة للتغلب على أوجه القصور المهني وتنمية المهارات والكفاءات الرقمية المتعلقة بالبرامج التربوية الحديثة لدى أعضاء هيئة التدريس (Mitrofanova & Zherebtsova, 2020, P. 335).

كما تتمثل المهارات المتضمنة في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات في العصر الرقمي: مهارات التفكير المتعلقة بالابتكار والإبداع والتفكير الناقد وحل المشكلات واتخاذ القرار وتعلم كيفية التفكير ما وراء المعرفي، والتواصل والعمل الجماعي والثقافة المعلوماتية والمعرفة بتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات والمواطنة والمسئولية الذاتية والاجتماعية بما في ذلك الوعي والكفاءة الذاتية (Lopukhova & Makeeva, 2018, P. 3).

وفي هذا الصدد أوضح جيانغ وآخرون (9-7 P.P., 2021, Giang, et al.) أن معايير التحول الرقمي في الجامعات تتضمن: البرامج الدراسية حيث يقوم التحول الرقمي في البرامج الدراسية الجامعية على تلبية الاحتياجات الاجتماعية، والخدمات التدريبية حيث يركز التحول الرقمي على الخدمات التدريبية التي توفر فرص التعلم الذاتي لزيادة المرونة في نظام التعليم والتركيز على الاهتمامات المهنية والذاتية المستقبلية، والإدارة الجامعية حيث يركز التحول الرقمي في إدارة الجامعة على وضع استراتيجيات القبول الجامعي وجذب التمويلات المؤسسية للبحوث الجامعية وبناء الشراكات العامة والخاصة القائمة على التكنولوجيا وتقييم البرامج التدريبية وتوفير التوجيه فيما يتعلق بالممارسات المهنية.

وبالنظر إلى مؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت يتضح أنها عملت على تحويل كافة المعاملات الورقية بالجامعات إلى معاملات إلكترونية وذلك من خلال تدشين النظام الآلي وميكنة آلية العمل عبر ما يُعرف بالتحول الرقمي في إطار الحرص الدائم على مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية بالمؤسسات الأكاديمية العريقة، والسعي الدائم نحو الريادة على المستويين الأكاديمي والإداري (الموقع الرسمي لجامعة الكويت، ٢٠٢١). وبناءً على ما سبق جاءت الدراسة الحالية بهدف إلقاء الضوء على واقع تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً لمعايير التحول الرقمي لقطاع التعليم العالي الكويتي.

مشكلة الدراسة :

على الرغم من أن معظم الجامعات تضع تطوير برامج تنمية أعضاء الهيئة التدريسية هدفاً رئيساً لها حيث يتوقف نجاح مؤسسات التعليم العالي على مدى جودة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم المهنية ومستوى التنمية المهنية لديهم، إلا أن مؤسسات التعليم العالي في دولة الكويت لم تعزز التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بفعالية حقيقية، كما برزت العديد من المشكلات التي تعاني منها برامج التنمية المهنية.

فعندما يحصل أعضاء هيئة التدريس على الدرجات العلمية التي تؤهلهم للتدريس في الجامعات الكويتية ويبدوون بمباشرة مهامهم كأساتذة جامعات فاعلين يشعر بعضهم بالارتباك والتوتر ويعود ذلك إلى كثر المهام والمسؤوليات والأعباء المنوطة بهم، والتي لم يتم تأهيلهم للتصدي لها ولا كيفية التعامل معها (العنزي، ٢٠١٩، ص.ص ١٥-١٦).

فقد أشارت دراسة المطيري (٢٠١٨، ص.ص ١٢٨-١٢٩) بأن هناك فجوة معرفية في التعرف على الأساليب الحديثة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، بالإضافة إلى ضعف المهام العلمية والبحث العلمي وضعف الأساليب التدريسية لدى بعض الأساتذة.

كما توصلت نتائج دراسة الحربي (٢٠٢١، ص. ٥٦٠) بأن هناك معوقات تعترض التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي الكويتي تتضمن ضعف الإمكانيات المالية للبحث العلمي، وقلّة الدورات المهنية التدريسية في مجال التخصص، وعدم السماح بالمشاركة في الندوات والمؤتمرات خارج الوطن.

وبالنظر إلى مبادرات التحول الرقمي بدولة الكويت يتضح أن هناك نقص في المهارات وهو بمثابة التحدي الأكبر الذي يواجه المؤسسات الحكومية بدولة الكويت

أثناء سعيها لتنفيذ مبادرات التحول الرقمي (الهيئة العامة للاتصالات وتقنية المعلومات، ٢٠٢٠، ص.٥٢).

وفي هذا الصدد توصلت دراسة الفيلكاوي والعنزي (٢٠١٧، ص. ٩٢) إلى أن هناك ضعف في إتقان أعضاء هيئة التدريس في الكليات بدولة الكويت لاستخدام أو إنتاج الوسائط المتعددة والتقنيات والتكنولوجيا وأدواتها؛ والذي يرجع بدوره إلى ضعف التدريب الإلكتروني والذي أكدته دراسة العنزي والفيلكاوي (٢٠١٨، ص. ٤٢٦) إلى أن هناك قلة في الدورات التدريبية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس في دولة الكويت وعدم حضور المؤتمرات التي توعي وترفع من مهاراتهم حول توظيف التقنيات في التعليم واكتساب مهارات كيفية توظيف تلك التقنيات واستخدامها وإنتاجها.

وهو ما أكدته أيضاً نتائج دراسة صفر (٢٠٢١، ص.ص ٧-٨) أن امتلاك أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت للكفايات التكنولوجية جاءت بدرجة متوسطة، لذا لا بد من توافر الكفايات التكنولوجية لدى أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت من أجل التحول الرقمي في هذا العصر المعرفي الرقمي، فعضو هيئة التدريس الذي يأخذ بناصية هذه الكفايات ويزاولها هو المترجم والمنفذ للأهداف التعليمية العصرية فلا بد من تنميته وتطويره المهني نحو استخدام الوسائل التكنولوجية ودمجها في العملية التعليمية.

وفي ضوء ما سبق تناوله يتضح أن برامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس مؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت بحاجة إلى مزيد من التطوير حتى تستطيع تلبية احتياجاتهم من التنمية بما يمكنهم من مواكبة ركب التطور المعرفي والتحول الرقمي والتغيرات المجتمعية المتلاحقة.

وبناءً عليه جاءت مشكلة الدراسة محاولة التعرف على واقع تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً لمعايير التحول الرقمي لقطاع

التعليم العالي الكويتي، ووضع تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية الكويتيين وفقاً لمعايير التحول الرقمي.

#### أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي: ما واقع تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً لمعايير التحول الرقمي لقطاع التعليم العالي الكويتي؟ ومنه تنبثق الأسئلة الفرعية للدراسة على النحو التالي:

١. ما مفهوم التنمية المهنية؟
٢. ما هي أهمية التنمية المهنية؟
٣. ما هي أهم أهداف التنمية المهنية؟
٤. ما أبرز مجالات التنمية المهنية؟
٥. ما أساليب التنمية المهنية؟
٦. ما هي معايير التحول الرقمي لقطاع التعليم العالي الكويتي؟
٧. ما التصور المقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً لمعايير التحول الرقمي لقطاع التعليم العالي الكويتي؟

#### أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة من أهمية الموضوع وهو تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات من خلال البيئة الرقمية في مؤسسات التعليم العالي الكويتي باعتبارهم أهم عناصر العملية التعليمية في الجامعات ويعتمد عليهم في تخريج الكفاءات التي يحتاج لها المجتمع الكويتي ولأهمية تطوير برامج التنمية

**تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً لمعايير التحول الرقمي لقطاع التعليم العالي الكويتي : تصور مقترح  
د/ شرفة مطيران علي العنزي**

المهنية في ترسيخ مفاهيم وممارسات التطوير الذاتي للأداء المهني لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات بدولة الكويت، بالإضافة إلى أهمية موضوع التحول الرقمي باعتباره من الضروريات اللازمة لمؤسسات التعليم العالي حتى تتمكن من تحسين خدماتها وتطوير مواردها البشرية، إلى جانب إثراء الأدب النظري والمكتبات العربية وبخاصة المكتبة الكويتية بالمعلومات والمعارف حول تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء عصر الرقمنة والتحول الرقمي.

**أهداف الدراسة :**

تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على الهدف الرئيس المتمثل في واقع تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً لمعايير التحول الرقمي لقطاع التعليم العالي الكويتي، ومنه تنبثق الأهداف الفرعية للدراسة على النحو التالي:

١. تحديد مفهوم التنمية المهنية.
٢. التعرف على أهمية التنمية المهنية.
٣. الكشف عن أهم أهداف التنمية المهنية.
٤. توضيح أبرز مجالات التنمية المهنية.
٥. توضيح أساليب التنمية المهنية.
٦. التعرف على معايير التحول الرقمي لقطاع التعليم العالي الكويتي.
٧. وضع تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً لمعايير التحول الرقمي لقطاع التعليم العالي الكويتي

#### حدود الدراسة :

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على رصد تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً لمعايير التحول الرقمي لقطاع التعليم العالي الكويتي.

#### مصطلحات الدراسة :

##### • التنمية المهنية :

عرف تشوي وشويا (Choy & Chua, 2019, P. 71) التنمية المهنية أنها "اكتساب المهارات والمعارف من أجل التنمية الذاتية وتحقيق التقدم المهني في بيئة العمل، حيث تشمل جميع الفرص التعليمية العملية".  
وُعرف التنمية المهنية إجرائياً بأنها هي العمليات الهادفة إلى إكساب الفرد مهارات وقدرات مهنية جديدة وكيفية تحقيق مستقبل مهني أفضل، فهي تتعلق بتنمية كل ما يتعلق بإدارة حياة الفرد المهنية.

##### • التحول الرقمي :

عرف المتولي (٢٠٢٢، ص. ١٣٠) التحول الرقمي بأنه "الانتقال من نظام تقليدي إلى نظام رقمي قائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جميع مجالات العمل، في ضوء مجموعة من المتطلبات المتمثلة في وضع إستراتيجية للتحول الرقمي ونشر ثقافة التحول الرقمي، وتصميم البرامج التعليمية الرقمية؛ لزيادة قدرة المؤسسة على تحقيق الميزة التنافسية والاستجابة لمتغيرات العصر".

ويُعرف التحول الرقمي إجرائياً بأنه هو التغير المرتبط بتطبيق التقنيات الرقمية لتجديد الطريقة التي تتم بها الأعمال وتقديم الخدمات وابتكار نماذج أعمال رقمية جديدة.

#### • أعضاء هيئة التدريس:

عرف الصانع والحقان والماجد (٢٠١٧، ص. ٤٢٢) أعضاء هيئة التدريس بأنهم "الأعضاء القائمون على العملية التدريسية والإشرافية في الكليات من حملة الماجستير والدكتوراه، وبكافة رتبهم التدريسية".

ويُعرف عضو هيئة التدريس إجرائياً بأنه هو كل من يقوم بالتدريس في الجامعات ويكون حاصلًا على درجة علمية عالية مثل أستاذ أو أستاذ مشارك أو محاضر أو أستاذ مساعد، مؤهلاً كفاية للقيام بواجباته ومسؤولياته تجاه الطلبة.

#### منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية منهج البحث الوثائقي الذي يقوم على جمع الوثائق والقيام بتحليلها واستنتاج ما يتصل بمشكلة الدراسة، فهو "منهج قائم بذاته يعني الجمع المتأنى والدقيق للوثائق عن مشكلة البحث ومن ثم القيام بتحليلها تحليلاً تستطيع الباحثة بموجبه استنتاج ما يتصل بمشكلة البحث من نتائج" (النوايسة، ٢٠١٥، ص. ٨٩).

والمنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم بتحليل واقع الظاهرة محل الدراسة، حيث يسعى هذا المنهج إلى تبويب المعلومات والبيانات وتحليلها بعمق في محاولة لاستخلاص نتائج ذات مغزى تفسر الظاهرة ومكوناتها الفرعية لزيادة التعمق في فهم مشكلاتها والمساهمة في اكتشاف حلول لها (المقبل، ٢٠١٩، ص. ٧٣).

#### الدراسات السابقة:

#### أولاً: الدراسات العربية:

هدفت دراسة المتولي (٢٠٢٢) إلى التعرف على مستوى حاجة أعضاء هيئة التدريس للتدريب على الاحتياجات التدريسية والاحتياجات البحثية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات

أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء متطلبات التحول الرقمي تعزى لمتغيرات الدراسة، واشتملت عينة الدراسة على (٦٤) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في جامعة الأزهر، واستخدم الباحث المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، واستعان بالاستبانة الالكترونية كأداة للدراسة، وقد توصل الباحث للعديد من النتائج أهمها: جاءت حاجة أعضاء هيئة التدريس للتدريب على الاحتياجات التدريسية بدرجة عالية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛ حيث جاء في الترتيب الأول عبارة (تحليل نتائج الاختبارات والاستفادة منها في تطوير المقررات)، يليها في الترتيب الثاني عبارة (تنمية الإبداع والابتكار لدى المتعلمين)، ويليهما في الترتيب الأخير عبارة (خصائص الطالب الجامعي ومشكلاته وكيفية حلها)، وجاءت حاجة أعضاء هيئة التدريس الجديد للتدريب على الاحتياجات البحثية بدرجة عالية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛ حيث جاء في الترتيب الأول عبارة (أخلاقيات البحث العلمي ومهاراته الأساسية، والإنتاجية العلمية والعوامل المؤثرة فيها وكيفية قياسها)، وجاءت في الترتيب الأخير عبارة (أساليب تسويق البحوث العلمية)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء متطلبات التحول الرقمي تعزى لمتغير الكلية، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة التواصل بين أفراد العمل لتبادل الآراء والأفكار، وتشجيع العاملين على المشاركة المعرفية بتقديم الدعم اللازم.

كما هدفت دراسة اليامي والدوعان (٢٠٢١) إلى التعرف على مستوى تطبيق أبعاد التنمية المهنية في جامعة نجران من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التنمية المهنية تعزى لمتغيرات الدراسة، والكشف عن وجود أثر للتشارك المعرفي

على التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران، واشتملت عينة الدراسة على (٣١٧) عضواً من أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة نجران، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، واستعانوا بالاستبانة الإلكترونية كأداة للدراسة، وقد توصل الباحثان للعديد من النتائج أهمها: جاء مستوى تطبيق أبعاد التنمية المهنية في جامعة نجران بدرجة مرتفعة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛ حيث جاء في الترتيب الأول بُعد التفويض، يليه في الترتيب الثاني بُعد إدارة فريق العمل، ويليهما في الترتيب الأخير بُعد إدارة الاجتماعات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التنمية المهنية تعزى لمتغير الجنس، ووجود تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية بين التشارك المعرفي والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة التواصل بين أفراد العمل لتبادل الآراء والأفكار، وتقديم الدعم الكافي للتشجيع على العمل كفريق.

وهدفت دراسة الزهراني (٢٠١٨) إلى التعرف على مستوى تطبيق وتوافر أساليب التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معطيات العصر الرقمي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، والتعرف على أهم المعوقات التي تحول دون تطبيق التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، واشتملت عينة الدراسة على (٦٤) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، واستعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الباحثة للعديد من النتائج أهمها: جاء مستوى تطبيق التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معطيات العصر الرقمي بدرجة مرتفعة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، حيث جاء في الترتيب الأول عبارة (تنمية اتجاهات عضو التدريس نحو مهنته)، ويليهما في الترتيب الثاني عبارة (تزويد عضو هيئة التدريس بالمستجدات في المجال التقني والعلمي والنظريات التربوية)، ويليهما في الترتيب الأخير عبارة (إتاحة الاطلاع على

خبرات الزملاء)، وجاءت مستوى توافر أساليب التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معطيات العصر الرقمي بدرجة مرتفعة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؛ حيث جاء في الترتيب الأول عبارة (توفير برامج تدريبية تعمل على إكساب أعضاء هيئة التدريس مهارات التعلم الذاتي)، ويليهما في الترتيب الثاني عبارة (كتابة الأبحاث والمقالات وإرسالها إلى دور النشر من خلال البرامج الإلكترونية)، ويليهما في الترتيب الأخير عبارة (الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصي فقط)، وتمثلت أهم المعوقات التي تحول دون تطبيق التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات في قلة توفير البرامج التدريبية الإلكترونية لأعضائها، وعدم الحرص على أهمية هذه البرامج التي تعد من أهم متطلبات العصر الرقمي، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة الاهتمام ببرامج التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وضرورة الاهتمام بتنمية اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في عملية التنمية المهنية بتطوير نظام الحوافز المعنوية والمادية التي تعزز الأداء.

#### ثانياً: الدراسات الأجنبية:

هدفت دراسة "جونزاليز - سانماميد وآخرين" (González-Sanmamed et al., 2020) إلى الكشف عن استخدام الموارد التكنولوجية في بيئات التعلم الرقمي لتعزيز التنمية المهنية لدى أساتذة الجامعات، وقد تكون مجتمع الدراسة من أساتذة الجامعات في إسبانيا، واشتملت عينة الدراسة على (١٦٥٢) أستاذ جامعي من ٥٠ جامعة إسبانية، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي والكمي، كما استعانت الدراسة بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود درجة متوسطة من استخدام الموارد التكنولوجية في التعلم المهني المتعلق بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وتشمل الموارد التكنولوجية المتعلقة بالتعلم الرقمي المستخدمة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس: البريد الإلكتروني وأتمتة

المكاتب الإدارية والتخطيط والفصول الافتراضية والتخزين السحابي والتقويمات الرقمية والموارد التعليمية المرئية، وتستخدم الموارد الرقمية في التدريس وتعتبر من الوسائل الإدارية التي يسهل الوصول إليها لزيادة التطوير المستمر، كما أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: ضرورة تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس باستخدام الأدوات الرقمية.

هدفت دراسة "بوند وآخرين" (Bond et al., 2018) هذه الدراسة إلى بحث تصورات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس حول التحول الرقمي في التعليم العالي في الجامعات الألمانية، وقد تكون مجتمع الدراسة من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في جامعة أولدنبورغ في ألمانيا، واشتملت عينة الدراسة على (٢٠٠ طالب، ٣٨١ عضو هيئة تدريس)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استعانت الدراسة بالاستبانة المسحية كأداة للدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أشار أعضاء هيئة التدريس إلى استخدام المنصات الرقمية المؤسسية في فحص معدل الطلاب والتخطيط للموضوعات الدراسية، ويستخدم الطلاب وأعضاء هيئة التدريس برامج إدارة المراجع العلمية باعتبارها ذات أهمية كبيرة في العملية التعليمية، كما توجد تصورات إيجابية لدى الطلاب حول الرسائل الالكترونية الفورية والتخزين السحابي على المنصات الرقمية، وتشمل تصورات أعضاء هيئة التدريس حول التحول الرقمي في استخدام المنتديات ومواقع الويكي الالكترونية في التدريس، كما أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: ضرورة تعزيز استراتيجيات التحول الرقمي الفعالة في الجامعات.

هدفت دراسة "رينيري وآخرين" (Ranieri et al., 2018) إلى الكشف عن الموارد الرقمية المستخدمة في المقررات التعليمية الالكترونية الذاتية المتعلقة ببرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالتعلم الالكتروني في الجامعات، وقد تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات في إيطاليا،

واشتملت عينة الدراسة على (١٨١) عضو هيئة تدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استعانت الدراسة بالمقابلات الشخصية والملاحظات كأدوات للدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود فاعلية للموارد الرقمية في مقررات التعلم الذاتي الالكتروني في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بناء على الدوافع والاحتياجات المهنية، ويميل أعضاء هيئة التدريس إلى استخدام المقررات التربوية الأكثر تقدماً ذات الصلة بالممارسات المهنية الذاتية والتي تعتمد على الجوانب العملية، كما أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: ضرورة التركيز على المحتويات التربوية المتعلقة بالتحول الرقمي في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

#### **التقيب على الدراسات السابقة :**

من خلال عرض الدراسات السابقة التي أجريت في هذا الموضوع استعرضت الباحثة عدداً من الدراسات العربية والأجنبية، ورغم أن هذه الدراسات أجريت في بيئات وأنظمة تعليمية مختلفة إلا أنها مشابهة لمجتمع دراسة الباحثة - خاصة الدراسات العربية - ومن خلال تحليل الدراسات السابقة تم رصد أوجه الشبه، وأوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، وتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، وأوجه استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة؛ والتي كان لها أثر في بناء الدراسة الحالية.

#### **أولاً: أوجه الشبه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :**

- اتفقت الدراسة الحالية في هدفها الذي تناول التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مع العديد من الدراسات السابقة مثل: دراسة اليامي والدوعان (٢٠٢١).

- اتفقت الدراسة الحالية في هدفها الذي تناول التحول الرقمي مع العديد من الدراسات السابقة مثل: دراسة "بوند وآخرين" (Bond et al., 2018).
- اتفقت الدراسة الحالية في هدفها الذي تناول تطوير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً للتحول الرقمي مع العديد من الدراسات السابقة مثل: دراسة المتولي (٢٠٢٢)، ودراسة الزهراني (٢٠١٨)، دراسة "جونزاليز - سانماميد وآخرين" (González-Sanmamed et al., 2020)، ودراسة "رينيري وآخرين" (Ranieri et al., 2018).

#### ثانياً: أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- اختلفت الدراسة الحالية في منهجها مع العديد من الدراسات السابقة مثل: دراسة المتولي (٢٠٢٢)، ودراسة اليامي والدوعان (٢٠٢١)، ودراسة الزهراني (٢٠١٨)، ودراسة "بوند وآخرين" (Bond et al., 2018)، ودراسة "رينيري وآخرين" (Ranieri et al., 2018) الذين استخدموا المنهج الوصفي، ودراسة "جونزاليز - سانماميد وآخرين" (González-Sanmamed et al., 2020) التي استخدمت المنهج المسحي والكمي.

#### ثالثاً: أوجه تمييز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- تتميز الدراسة الحالية بأنها الدراسة الوحيدة - على حد علم الباحثة - التي تناولت تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً لمعايير التحول الرقمي لقطاع التعليم العالي الكويتي: تصور مقترح، وهو ما يميز الدراسة الحالية ويسلط الضوء نحو إجراء المزيد من الدراسات العربية والأجنبية حول هذا الموضوع، نظراً لقلّة الدراسات العربية والأجنبية التي تستهدف هذا الموضوع الهام.

#### رابعاً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في عدة أمور من أهمها:  
• عرض الإطار النظري والمراجع المستخدمة واختيار منهج البحث.

- تدعيم الإطار النظري بنتائج دراسات وأبحاث حول تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً لمعايير التحول الرقمي لقطاع التعليم العالي الكويتي: تصور مقترح، وبناء مشكلة البحث من خلال اطلاع الباحثة على العديد من الدراسات المشابهة للدراسات السابقة بشكل ملائم.
- استفادت الدراسة الحالية من نتائج الدراسات السابقة في تقديم التوصيات والمقترحات.

### الإطار النظري:

#### مفهوم التنمية المهنية:

عرف فضل (٢٠١٣، ص. ٢٦٥) التنمية المهنية بأنها "نشاط مستمر يركز على عضو هيئة التدريس من أجل إحداث تغييرات هادفة في معارفه ومهاراته وقدراته الفنية والقيادية، واتجاهاته نحو المهنة لمقابلة احتياجات محددة في الوضع الحالي والمستقبلي على ضوء متطلبات عمله".

ويُشير "بيسكي" (Pesce, 2015, P.54) إلى أن مفهوم التنمية المهنية هو: "برامج تدريبية لتطوير المهارات الأساسية وموجهة بصورة مباشرة إلى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات".

كما عرف صالح (٢٠١٦، ص. ٧١) التنمية المهنية بأنها "مجموعة من القدرات والمهارات والمعارف التي يكتسبها عضو هيئة التدريس من خلال دورات تدريبية وندوات عملية متخصصة بشكل مكثف ومستمر".

بينما عرف محمد وإبراهيم والمهدي ومغاوري (٢٠١٧، ص. ٩) التنمية المهنية على أنها "عملية مؤسسية تقوم بها الجامعة من خلال دورات تدريبية أو من خلال المراكز التابعة لها والمعدة لذلك لمساعدة القائد الأكاديمي".

في حين عرفت إبراهيم (٢٠٢٠، ص. ٢٦) التنمية المهنية بأنها "زيادة الخبرات وتطوير الكفايات والمهارات المتنوعة لدي عضو الهيئة التدريسية حتى يتمكن من ممارسة دوره وأداء مهامه بكفاءة عالية".

وأشار "فاروق وآخرون" (Faruk, et al., 2022, P.100) إلى أن مفهوم التنمية المهنية هو: "مجموعة واسعة من الأنشطة التي تهدف الي تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس وتطوير أدوارهم باعتبارهم علماء ومستشارين للمساهمة الفعالة في اتخاذ القرارات المتصلة بالجامعة".

كما يُعرف "هانج آخرون" (Huang, et al.,2022, P.1) مفهوم التنمية المهنية هو: "أنشطة تطوير مهارات الفرد ومعارفه وخبراته كمُعلم مثل الدورات وورش العمل وبرامج الدرجات العلمية والتوجيه والتدريب والحوار".

#### **أهمية التنمية المهنية :**

تساعد التنمية المهنية في تحسين معارف أعضاء هيئة التدريس وكفاءاتهم وتنمية مهاراتهم، وتحسين جودة الحياة المهنية داخل الهيئة التعليمية، وتبصير أعضاء هيئة التدريس ببرامج وخطط الدولة لتطوير التعليم، وتحديد أهداف المجتمع ومشكلاته وواقعه ومستقبله (الهاجري، ٢٠١٣، ص. ٥٤٣).

كما تعمل التنمية المهنية للأعضاء هيئة التدريس على تنمية مهاراتهم التدريسية وتحسين نتائج عملية التعلم بسبب تقديم تدريس عالي الجودة خاصة في ظل وجود التعليم عن بُعد، فقد كان من الضروري تدريب أعضاء هيئة التدريس على تقديم منتج تعليمي عالي الجودة من خلال الاعتماد على تقديم ورش عمل وبرامج تعليمية طويلة الأمد ودروس تعليمية واستشارات فردية بتطبيق برامج التطوير المهني (Pesce, 2015, p.4).

وتؤدي أيضاً التنمية المهنية للأكاديميين إلى تحقيق معايير عالية الجودة للعملية التعليمية وخلق بيئة تمكنهم من التطوير المهني المستمر من خلال الاعتماد على التدريب والتوجيه للوصول الي استراتيجيات تعليمية فعالة تُساعد في رفع مستوى انجاز الطلاب (Evans, 2014, P.183).

وقد اعتمدت مؤسسات التعليم الجامعي على تطبيق استراتيجيات التنمية المهنية للأكاديميين لتلبية الطلب المتزايد على التعليم عبر الانترنت وتطوير المهارات التدريسية لكي تكون قادرة على تعزيز التعليم التعاوني والمهارات التربوية الأخرى والمهارات المهنية الرقمية للأكاديميين ( Leon Urrutia & Fielding & White, 2016, p.2).

علاوة على ذلك، تُساعد التنمية المهنية للأعضاء هيئة التدريس في تطوير مستوياتهم ومحو الأمية التقنية واختيار الأدوات التكنولوجية والأساليب التربوية ومحاولة الاستفادة منها في عملية التدريس وتمكينهم من المهارات اللازمة للتعليم الإلكتروني، مع تصميم دورة تدمج أدوات واستراتيجيات الممارسة العملية مع الطلاب لمواجهة تغيرات العولمة (Dysart & Weckerle, 2015, p.255).

وبذلك فإن التنمية المهنية وسيلة مهمة لتطوير ممارسة التدريس من خلال التطوير المهني للأكاديميين للتخلص من طرق التدريس التقليدية، وتنفيذ مجموعة من الدورات وورش العمل التي تُدعم الابتكار والتغير في التعلم والتدريس وتحقيق الأهداف التعليمية على المدى الطويل (McAvinia, et al., 2015, P.253).

فهي بمثابة نهج جديد لتحقيق التطوير المهني المستمر في التعليم العالي لتُساعد في منع حدوث الروتين الوظيفي والإرهاق للأكاديميين والعمل علي زيادة المعرفة والخبرة المكتسب بالبرامج التدريبية، وبالرغم من أن التنمية المهنية ليست شرطاً إلزامياً للموظفين في قطاع التعليم العالي إلا أنها عنصر مطلوب وضروري

لإثبات تحقيق التقدم والترقية في الأوساط الأكاديمية وتحسين مخرجات العملية التعليمية (Norton & Fitzpatrick, 2019, P.2).

وتلعب التنمية المهنية للأعضاء هيئة التدريس دوراً مهماً في ضمان جودة التدريس بداخل المؤسسات التعليمية لأنها عمل على تقديم اقتراحات لإصلاح العملية التعليمية أو إعادة هيكلة وتحويل المدارس بالاعتماد على الأنظمة المتطورة ( De Rijdt, 2012, P.18).

### أهداف التنمية المهنية:

تستهدف عملية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس تحقيق أربعة أهداف رئيسية وهي: إضافة مهارات مهنية جديدة، وتنمية المهارات المهنية الموجودة بالفعل لديهم، وتنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكهم، وتمكينهم من تحقيق تدريب فعال لطلابهم، وهي تشمل جميع جوانب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، ولتحقيق تلك الأهداف تسعى عملية التنمية المهنية إلى بناء القدرات والكفاءات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس حيث تتشكل الأهداف العامة لعملية التنمية المهنية وتنوع تبعاً للأهداف التي تسعى كل جامعة إلى بلوغها والارتقاء بالمستوي الأكاديمي والإداري لأعضائها (يوسف، ٢٠١٦، ص. ١٣٩).

كما تهدف التنمية المهنية إلى اكتساب المعرفة وتنمية المهارات والقدرات التي تمكن أعضاء هيئة التدريس من القيام بأدوارهم لتحسين جودة التعليم الجامعي ومخرجاته، من خلال إضافة مهارات مهنية جديدة وتنمية مهارات التفكير الإبداعي وتطبيقاته ومهارات التدريس وتطبيقه، ومهارات البحث العلمي بمعرفة الأدوات وبنائها وتحليل نتائجها (فضل، ٢٠١٣، ص.ص ٢٦٦-٢٦٧).

وقد حدد "دوس سانتوس" (dos Santos, et al., 2019, PP.19-22)

أهداف التنمية المهنية في التالي:

١. تحسين جودة التدريس: تعمل التنمية المهنية للأكاديميين على زيادة معرفتهم التربوية وتعزيز جودة التدريس من خلال التركيز على تطوير الكفاءات وزيادة استعدادهم وقدراتهم على تحمل المخاطر وتجربة الأساليب الجديدة والحديثة في التدريس وتحديد أفضل استراتيجيات التدريس المناسبة لطلاب معينين مثل أسلوب التعلم النشط.

٢. تطوير مهارات الطلاب: تعمل برامج التنمية المهنية على شحن مهارات التدريس لدى الأكاديميين ومواكبة التطورات في الفصل وبالتالي تحسين فهم المتعلمين ورفع مستوي التحصيل الدراسي لديهم وتطوير مهارات التفكير النقدي وحل المشكلات والتعاون والتواصل ووجهاً لوجه عن طريق الاعتماد على تنفيذ الأنشطة التربوية الهادفة.

٣. التغيير التنظيمي: تقوم المؤسسات التعليمية باعتماد أنماط مختلفة لتوفير التنمية المهنية على المدى الطويل يحدث تغيير تنظيمي وتطبيق التنمية المهنية ينتج عنه فتح المحادثات والحوار بين الموظفين والإداريين والطلاب وأصحاب المصلحة الآخرين وبالتالي الأخذ بالأراء قبل اتخاذ القرارات بالإضافة إلى أنها تخلق بيئة مريحة وتنوع طرق جديدة للمعرفة في المؤسسة وتشجيع الثقافة العامة للتطوير المهني بداخل المؤسسة.

ويوضح "بليشوفا" (Pleschová, et al., 2012, P.15) أهداف التنمية

المهنية في تحسين جودة التعليم وتطوير الكفاءات التربوية للأكاديميين في التالي:

١. تدريس الدورات التدريبية وورش العمل للمعلمين وطلاب الدراسات العليا والمعلمين المعينين حديثاً والأكاديميين ذوي الخبرة لمساعدتهم على تطبيق إستراتيجيات تعليمية جديدة.

تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً لمعايير التحول الرقمي لقطاع التعليم العالي الوطني : تصور مقترح  
د/ شرفة مطيران علي العنزي

---

٢. تقديم الاستشارة العلمية للمعلمين مثل قبل الأشخاص الذين يشغلون مناصب مثل مديري المدارس ورؤساء الأقسام والعمداء.
٣. المشاركة في عمليات تطوير المناهج الدراسية للطلاب وتطوير الهيكل التعليمي بالكامل.
٤. المساعدة في وضع السياسات والاستراتيجيات بداخل المؤسسات والإدارات التعليمية.
٥. تطوير الشخصية المهنية للأكاديميين من خلال توفير المنح الدراسية. ويضيف "إيفانس وآخرون" (Evans et al., 2020, P.644) أن برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تُحقق ما يلي:
  ١. زيادة قدرة أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع الدور المتغير لهم بداخل الحرم الجامعي.
  ٢. التدريب على أدوات التعلم القائمة على التكنولوجيا ومنهجيات التعلم النشط.
  ٣. تطوير المهارات التقنية البسيطة لدى أعضاء هيئة التدريس لكي يندمجوا مع المهارات الرقمية.
  ٤. تغيير بيئات التعليم التقليدية لمواجهة التحديات التي تفرضها العولمة.
  ٥. التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس لكي يصبحوا مدرسين عبر الانترنت.

### مجالات التنمية المهنية:

تتضمن مجالات التنمية المهنية عدة محاور تتمثل في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والمجال الإداري لتطوير وتنمية قدرات ومهارات أعضاء

هيئة التدريس بالشكل الذي يخدم العملية التعليمية، ويعمل على تحسين مخرجاتها ومن ثم يحافظ على القدرة التنافسية للجامعات في البيئة المحلية والعربية والإقليمية والدولية (السدة، ٢٠١٣، ص. ٢٣٦).

#### • المجال الأكاديمي:

يعتبر تطوير البيئة الأكاديمية والتخصصية وسيلة للحفاظ علي جودة العملية التعليمية وتعزيزها بشكل فعال لكي تواجه التغيرات المستمرة، لأن التطوير الأكاديمي هو مفتاح تحسن التعليم من خلال تعزيز أنشطة التطوير المهني الفردية والجماعية وزيادة القدرة على تطوير المحتوى التعليمي (Priajana, 2017, P.37).

#### • مجال التدريس التربوي:

تصميم دورات تنشيطية حول فلسفة التدريس وطرق تطوير المناهج وتكنولوجيا التدريس الحديثة وكيفية تطبيق نظريات التعلم حتى يلعب كل معلم دور في تطوير المناهج بشكل مباشر أو غير مباشر (Khan, 2020, P.32)، تعمل على تطوير المعلومات التربوية وتحسين المهارات التعليمية بشكل أفضل لكي تُساعد التربويين في إدارة الفصول الدراسية (Mwila,et al., 2022, P.105).

#### • المجال الإداري:

تعمل برامج التنمية المهنية على تحقيق اصلاح إداري ناجح وتطوير التعليم وسياسة اصلاح رسمية للبيئة التعليمية من خلال اختيار أفضل الأساليب التي تعمل بشكل أفضل مع الطلاب لأن برامج التنمية المهنية تركز على المهارات المطلوبة للتعلم المستمر لتطوير معرفتهم التي يمكنهم استخدامها مع مختلف الطلاب في سياقات مختلفة (Martin& Kragler & Frazier, 2017, P.63).

### • المجال الشخصي:

تقوم التنمية المهنية على تحقيق النمو الشخصي للأكاديميين، وبذلك فهي لا تعمل فقط على إحداث تطوير في الكفاءات وممارسة المهنة في مجتمع قائم على المعرفة، وتطوير الكفاءات الاجتماعية والذكاء العاطفي وتتضمن المهارات الاجتماعية الاتصال اللفظي، القدرة على العمل الجماعي، مهارات التعامل مع الآخرين، الالتزام بالأخلاقيات والقيم مثل الأخلاق الحميدة، اللباقة والابداع (Dąbrowska-Paulewicz & Wacowska & Bokwa, 2014, P.15).

### أساليب التنمية المهنية:

تتعدد أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ما بين أساليب مباشرة وأساليب مساعدة، كما تتعدد وفق تقدير القائمين على عملية التنمية المهنية لأنسب والذي يساهم بكفاءة عالية في تحقيق أهداف البرامج المقصودة وتنفيذها، ومنها ورش العمل والبحوث التحليلية والاستشارات والتعاون في المشروعات المشتركة والتعلم الذاتي (يوسف، ٢٠١٦، ص. ١٤٠).

وقد حدد "ساهوغون وماتريانو ويونيو" ( Sahagun & Matriano & Bueno, 2019, P.175) أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي في الآتي:

١. المناقشة مع الزملاء حول طرق الإدارة.
٢. أنشطة دعم الزملاء في تطوير تعليمهم.
٣. قراءة كتب ومقالات حول استراتيجيات التعليم الحديثة.
٤. المشاركة في ورش عمل حول طرق التدريس.
٥. قراءة المقالات والمعلومات المنشورة على الانترنت حول التعليم الأكاديمي.

٦. حضور المؤتمرات العلمية واجراء البحوث التعليمية.

٧. تأليف الكتب في مجال التخصص.

ويعتبر أسلوب دراسة الحالة هو أحد أساليب التنمية المهنية الذاتية لعضو هيئة التدريس، حيث يتميز بأنه ينمي ويطور فهم أعضاء هيئة التدريس وينمي قدراتهم على الحكم على الأشياء وقدراتهم النقدية والقدرة على التفكير المستقل، ويسمح بالتقييم النقدي والتفكير المستقل بطريقة تبدو أنها ناجحة أكثر من المحاضرات التقليدية، وتتم دراسة الحالة في مجموعات صغيرة ويتم النقاش ومعرفة استجابة المشاركين من أعضاء هيئة التدريس وردود أفعالهم باستخدام وثائق الحالة وتعميم النتائج على حالات مماثلة (يوسف، ٢٠١٦، ص.ص ١٤٢ - ١٤٣).

ويذكر "ألتون" (Aaltonen, 2019, PP.249-250) أن الأساليب الرئيسية

للتنمية المهنية تشمل ما يلي:

١. التدريب: وهو الأسلوب الأكثر شيوعاً للتنمية المهنية، حيث يتم تنظيم أفضل الدورات التدريبية مع عمل أهداف واضحة لكي تُمكن المشاركين من الحصول على أفضل نتائج وتتراوح طرق التدريب ما بين العروض التعليمية، ورش العمل، الندوات، المحاضرات، المناقشات، والغرض من التدريب هو تبادل الأفكار والخبرات من خلال مختلف الأنشطة الجماعية والحصول على ردود فعل حول الأداء.

٢. الملاحظة: وتكون من خلال مراقبة الآخرين وتلقي التعليقات حول أدائهم وهي واحدة من أفضل الطرق التي تعمل على تعزيز التعلم في البيئة التعليمية، وفي حالة التخطيط الجيد للملاحظات والتركيز على قضايا محددة يمكن أن تحدث نتائج فعالة في التطوير المهني، حيث يكتسب

المراقب الخبرة المهنية ومناقشة التجارب المشتركة وتصيح هناك فرصة لتبادل الأفكار والممارسات.

بينما يُضيف "سرينفاساشاريولو" (Srinivasacharlu, 2019, P.31) أن هناك أشكال متنوعة لممارسة برامج التنمية المهنية وتُساعد في إعداد الأكاديميين المؤهلين وهي كالتالي:

١. **الندوات والمؤتمرات:** تجهيز ندوات تقدم محتوى تعليمي ويتم فيها تبادل الأفكار ومناقشة مختلف جوانب الموضوع من جهات نظر مختلفة، وتوفر المؤتمرات منصة أوسع لتقديم الأبحاث والأوراق العلمية وتوسيع المعرفة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.
٢. **ورش العمل:** يُمكن لأعضاء هيئة التدريس حضور ورش العمل موثوقة وعملية لمناقشة الموضوع من جوانب مختلفة والاعتماد على نهج علمي يساعد في حل المشكلات وتشمل موضوعات ورش العمل مثل كيفية اجراء التقييم الإلكتروني للطلاب.
٣. **جلسات العصف الذهني:** من خلال حضور جلسات العصف الذهني المتعلقة بالقضايا التعليمية التي تنظمها الهيئات الحكومية أو الهيئات غير الحكومية، لكي يمكنهم محاولة توليد أفكار جديدة حول مجال مُعين.
٤. **البرامج التدريبية:** تصميم برامج تدريبية متنوعة توفر التدريب للأكاديميين حول كيفية ممارسة المهارات الرقمية وتحقيق التكامل بين استخدام التكنولوجيا وتدريس المواد التعليمية.
٥. **الأعمال التحريرية:** قيام أعضاء هيئة التدريس بالعمل كعضو من أعضاء تحرير مجلة معينة لتساعدهم في التعرف على أحدث التطورات في المجال التعليمي وتحسين مهاراتهم المعرفية والبحثية.

كما أشار (يوسف، ٢٠١٦، ص. ١٤٠) إلى أن هناك أساليب للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بدعم من الإدارة الجامعية والتي تتضمن:

١. توفير الدعم المالي ومتطلبات التطوير المختلفة.
٢. دعم إجراء البحوث والدراسات النوعية المنطلقة من احتياجات المجتمع.
٣. إقامة ورش العمل والندوات والمؤتمرات (محلية أو عربية أو عالمية) في الجامعة، وحفز أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الإعداد والتحضير وبأوراق العمل أو الدراسات والبحوث، وتوفير الدعم المالي لذلك.
٤. إتاحة الفرص أمام أعضاء هيئة التدريس للمشاركة الخارجية في المؤتمرات والدورات التدريبية.
٥. إقامة الدورات التدريبية المتنوعة داخلياً، بتشجيع من الجامعة وبكوادرها المتميزين والمتمرسين، أو من خلال استقدام خبراء لهذا الغرض.
٦. توفير شبكات الانترنت المحلية والعالمية؛ لتبادل الخبرات مع الكليات والجامعات المماثلة، وربط المكتبات المختلفة في الجامعات المحلية إلكترونياً.

#### تطوير برامج التنمية المهنية لقطاع التعليم العالي الكويتي:

سعت جامعة الكويت للارتقاء بكفاءة أعضاء هيئة التدريس وتمكينهم من المهارات الإدارية الفاعلة من خلال توفير البرامج التدريبية التي تعمل على إكسابهم المهارات، وتشجيعهم على تقديم المنجزات العلمية التي تتسم بالأصالة والإبداع، والمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية المتخصصة على المستوى الدولي (الديحاني، ٢٠١٧، ص.ص ٣٦٣ - ٣٦٤).

وعملت جامعة الكويت على تحديث وتطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية في ضوء التغيرات المتنوعة سواء في مجال التكنولوجيا أو المعلومات وغيرها ووفق متطلبات تحقيق الميزة التنافسية لجامعة الكويت، حيث عملت على دعم مهنية أعضاء هيئة التدريس وتحسين فرص التنمية المهنية المقدمة إليهم والارتقاء المستدام بقدراتهم ومهاراتهم وإكسابهم المهارات المهنية التي تتفق ومتطلبات والمعايير العالمية بما ينعكس بالإيجابي على تجويد أدائهم الأكاديمي (الديحاني، ٢٠١٦، ص. ٤٠٥).

وقد توصلت دراسة الحربي (٢٠٢١، ص. ٥٦١) إلى تقدير أعضاء الهيئة التدريسية بمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت لسبل تطوير برامج التنمية المهنية من خلال إشراكهم في إعداد القرارات وإنجازها، وإثارة دافعية أعضاء هيئة التدريس في برامج التنمية المهنية والتشجيع على العمل المنتج والعمل بروح الفريق، إلى جانب عقد المؤتمرات بشكل مستمر لتبادل الخبرات المحلية والأجنبية، وهو ما يتطلبه طاقم الهيئة التدريسية في قطاع التعليم العالي الكويتي حيث توسع الجامعة من حيث كلياتها وأقسامها زاد من أفراد الطاقم الأكاديمي.

#### **مفهوم التحول الرقمي في الجامعات:**

يُعرف التحول الرقمي في الجامعات بأنه "الانتقال إلى الاعتماد التدريجي على التقنيات والتطبيقات في تحقيق الأهداف التعليمية التي وضعها القائمون على العملية التعليمية في شتى نواحي العملية التعليمية الإدارية منها والتعليمية" (المطرف، ٢٠٢٠، ص. ١٦٢).

كما عرف أحمد (٢٠٢١، ص. ١٣) التحول الرقمي للجامعات بأنه "التغيير التدريجي المقصود في نمط الخدمات والوظائف والممارسات الإدارية والتعليمية والبحثية والخدمية للجامعة وتحويلها من الشكل التقليدي المعتاد إلى صورة

إلكترونية رقمية من خلال مقومات البنية التقنية الرقمية والتطبيقات التكنولوجية الذكية".

وعرف المسلماني (٢٠٢٢، ص. ٨٠٥) التحول الرقمي في الجامعات بأنه "استخدام التقنيات الرقمية في أداء الأعمال بهدف تحسين الخدمات التعليمية للفئة المستهدفة في المؤسسة الجامعية وتدعيم مركزها بين الجامعات الأخرى".

### واقع التحول الرقمي في قطاع التعليم العالي الكويتي:

في ظل ما شهده العالم في السنوات الأخيرة من تطور بارز في تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات فقد قامت الدول بتوظيف التكنولوجيا الرقمية في العديد من المجالات خاصة التعليم العالي لتطوير العملية التعليمية بشكل فعال، والذي استلزم إعادة النظر للجامعات الكويتية من خلال ما توفره من برامج وأنشطة وما تطبقه من قوانين وتشريعات، وقد برز دعم دولة الكويت وحرصها على تعزيز التوجه الرقمي في مختلف القطاعات المجتمعية (العازمي، ٢٠٢٢، ص. ٣١٥- ٣١٦).

كما عمل قطاع التعليم الكويتي على تلبية احتياجات جيل ما بعد الألفية الذي يتمتع بمعرفة واسعة بالخدمات الرقمية، حيث يحتاج الطلاب الذين نشأوا في منظومة رقمية مشبعة بالوسائط إلى محتوى رقمي غني بالوسائط، وبالتالي ركزت جهود التحول الرقمي على رقمنة بيئة التعلم المحلية وطرح منصات على الإنترنت (الهيئة العامة للاتصالات وتقنية المعلومات، ٢٠٢٠، ص. ٤٠).

وتعزيزاً للتميز والريادة قامت جامعة الكويت بميكنة آلية العمل بنظام الترقيات لأعضاء الهيئة الأكاديمية بالجامعة عبر ما يعرف بالتحول الرقمي الذي يقوم على تحويل كافة المعاملات الورقية ذات الصلة بترقيات أعضاء هيئة التدريس المنتمين لها إلى معاملات إلكترونية تماشياً مع الخطة الاستراتيجية لجامعة الكويت والتي تتوافق مع رؤية الكويت ٢٠٣٥، ولتلبية توجهات الحكومة الكويتية في التحول

الرقمي بشتى جوانبها في تطوير وبناء كويت المستقبل القائمة على مجتمع معلومات عصري والذي تركز خدماته على النظم التكنولوجية المتطورة، والخدمات الإلكترونية المتكاملة والذكية، شكلت جامعة الكويت لجنة (رقمنة الخدمات داخل جامعة الكويت) التي اختصت بتحديد وحصر الخدمات الرقمية التي تقدمها جميع مراكز العمل بالجامعة، وكذلك تحديد وحصر جميع الخدمات التعليمية والإدارية التي يمكن تحويلها رقمياً، وبيان الطريقة التي تمكن من استخدام خدمات جامعية رقمية فعالة بطريقة آمنة ومتكاملة وسهلة من خلال قنوات إلكترونية متعددة، وكذلك وضع الخطط والبرامج الزمنية اللازمة للتحول الرقمي فيما يخص الخدمات التي تقدمها الجامعة مع بيان المتطلبات والآليات اللازمة لذلك (الموقع الرسمي لجامعة الكويت، ٢٠٢١)

#### معايير التحول الرقمي لقطاع التعليم العالي الكويتي :

شهد قطاع التعليم العالي الكثير من التغيرات منذ بداية القرن ١٩ وقد وصل هذا التطور ذروته في القرن ٢٠ عندما أطلقت الكثير من المؤسسات التعليمية المبادرات التي تستهدف تعليم الطلاب واكسابهم المعرفة الأكاديمية وتطبيق نماذج جديدة للتعليم مثل التعليم عن بُعد الذي يمنح الطلاب حرية التعليم والتواصل والتكيف وفقاً لجدولهم الزمني ويعتمد نظام التعليم الحديث على نظام التعلم عن بُعد واستخدام أحدث التقنيات العلمية والتكنولوجية واعتمدت دولة الكويت على منح الطلاب درجة كبيرة من الحرية في التعلم والتواصل مع المعلمين، خاصة عند مرور الكويت بأزمة عالمية مثل جائحة كورونا أجريت الحكومة الكويتية على اتخاذ الإجراءات الجذرية والتدابير اللازمة من أجل إيجاد حل فعال وبديل للتعليم التقليدي (Alenezi, 2021, P.41).

وقد أكد وزير التعليم العالي بدولة الكويت على أهمية التحول الرقمي والتخطيط لإدراج التحول الرقمي للتعليم ضمن خطة الدولة التنموية وذلك اتساقاً

مع برنامج عمل الحكومة وما أملت الظروف المحلية والعالمية وتأثيرها على التعليم، وشدد على ضرورة إدخال التكنولوجيا الحديثة بكل أبعادها في العملية التعليمية والتربوية وتطوير أطر وأساليب التعليم الإلكتروني لتحقيق الأهداف المنشودة وخلق جيل قادر على التعلم الذاتي ليتمكن من مواكبة التطورات الطارئة والمتسارعة عالمياً (الموقع الرسمي لووكالة الأنباء الكويتية "كوونا"، ٢٠٢٠).

لأن رؤية الكويت ٢٠٣٥ تستهدف تقوية الاعتماد على التقنيات الرقمية وتقوية البيئة التحتية الرقمية للبلاد والغرض الرئيسي منها هو تحويل اقتصاد الكويت القائم على النفط إلى اقتصاد قائم على المعرفة والاستثمار بشكل متزايد في احتضان الكويت لتكنولوجيا الجيل الرابع (KFAS, 2021, P.11).

وبالرغم من وجود الكثير من التحديات التي تواجه قطاع التعليم العالي في دول مجلس التعاون الخليجي، إلا ان التخطيط لتطوير التعليم كان أمر ضروري لتحقيق فوائد طويلة الأجل ووضع سياسات وقائية لاتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان استعداد قطاع التعليم للتغيرات المستقبلية التي تحدث في المجتمع وتشمل هذه الاستعدادات اتخاذ التدابير لمواكبة التقدم في المجتمع والاستثمار في أنظمة التعليم الخاصة وبين عامي ٢٠١٠ و ٢٠٢٠ قامت دول مجلس التعاون الخليجي بوضع خطط التحول الرقمي ومنها رؤية الكويت ٢٠٣٥ ورؤية عمان ٢٠٤٠ ورؤية السعودية ٢٠٣٠ ورؤية الإمارات ٢٠٢١ لكل منهم أهداف ورؤي طموحة ولكنها تركز بشكل خاص علي التعليم باعتباره الركيزة الأساسية لتحقيق الأهداف المركزية (RCEP. 2021, P.7).

ومع قدوم عام ٢٠٢٤ سوف تُمكن تقنيات التحول الرقمي الكويت تحقيق نمو أسرع ويتمشى هذا الاتجاه مع رؤية الكويت ٢٠٣٥ والتي تهدف الي تعزيز التحول الرقمي للقيادة والتنوع الاقتصادي بالاعتماد على شبكات الجيل الخامس ( KFAS, ) (2021, P.15).

ومنذ بداية القرن الحادي والعشرين أعلنت وزارة التربية والتعليم العالي في الكويت إطلاق برامج الإصلاح التعليمي والتي تهدف الي تطوير وتحديث نظام التعليم وتحسين جودة مخرجاته من خلال معالجة جميع الجوانب التعليمية مثل تطوير المناهج الدراسية، تدريب المعلمين وتحسين القيادة التعليمية ودمج أساليب التعليم عبر الانترنت (Alhouti, 2020, P.215).

### التصور المقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً لمعايير التحول الرقمي لقطاع التعليم العالي الكويتي

#### مقدمة

في ظل التطورات المتسارعة التي يمر بها العالم في وقتنا الحالي ازدادت الحاجة إلى النهوض بالتعليم العالي كونه الرافد الذي يمد المجتمع بحاجته من الأيدي العاملة المدربة القادرة على بناء المجتمع والنهوض به وبالنظر إلى عضو هيئة التدريس فإنه يعتبر حجر الأساس في التعليم العالي وعلى الرغم من تقديم العديد من برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الكويتي؛ إلا أنه لا يزال يحتاج إلى إتقان العديد من المهارات الرقمية حتى يستطيع مواكبة متغيرات العصر؛ الأمر الذي أكادت عليه العديد من الدراسات مثل دراسة الفيكاوي والعنزي (٢٠١٧، ص. ٩٢) التي أشارت إلى أن هناك ضعف في إتقان أعضاء هيئة التدريس في الكليات بدولة الكويت لاستخدام أو إنتاج الوسائط المتعددة والتقنيات والتكنولوجيا وأدواتها، وهو ما أكدته أيضاً نتائج دراسة صفر (٢٠٢١، ص.ص ٧-٨) التي نوهت على أن امتلاك أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت للكفايات التكنولوجية جاءت بدرجة متوسطة من ثم برزت الحاجة إلى بناء تصور المقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً لمعايير التحول الرقمي لقطاع التعليم العالي الكويتي

### منطلقات بناء التصور

- وضع مبادئ وأسس لتطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بدولة الكويت في ضوء معايير التحول الرقمي.
- وضع آلية يستفيد منها واضعي ومنفذي البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات بدولة الكويت.
- التوجهات الوطنية الكويتية التي تتبنى التحول الرقمي مثل رؤية الكويت ٢٠٣٥ كويت جديدة.

### أهداف بناء التصور

- رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بدولة الكويت.
- مساعدة معدي ومنفذي البرامج التدريبية في تنمية أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بدولة الكويت.
- العمل على نشر ثقافة التحول الرقمي بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بدولة الكويت.
- عمل رؤية مستقبلية يمكن الاستفادة منها في تطوير برامج التنمية المهنية في ضوء معايير التحول الرقمي.

### متطلبات بناء التصور

#### أ- متطلبات بشرية

- أن يلم المدربون بكيفية توظيف التقنيات المختلفة والوسائط المتعددة.
- أن يعمل المدربون على تقديم التغذية الراجعة بشكل مباشر للمتعلمين.

تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً لمعايير التحول الرقمي لقطاع التعليم العالي الوطني : تصور مقترح  
د/ شريفة مطيران علي العنزي

---

- أن يقوم المدربون بالتفاعل والتواصل مع المتدربين وإدارة الجلسة بشكل فعال.
- أن يمتلك المتدربون الدفاعية للالتحاق بالدورات التدريبية.
- وجود العديد من الفنيين التكنولوجيين بالجامعة.
- أن يوضح المتدربون احتياجاتهم التدريبية.
- أن يتوافر لدى المتدربون الوعي الكافي بمضمون الدورات والتحول الرقمي.
- أن تشجع إدارة الجامعة المتدربون على التدريب عن طريق تخصيص الوقت الكافي والمكافآت.
- توفير فرق صيانة ودعم فني لمعامل التدريب الإلكتروني.

**ب- متطلبات مادية**

- توفير شبكة إنترنت قوية وسريعة.
- توفير حواسيب على أحدث الطرز وبأحدث إمكانيات.
- توفير برامج وتطبيقات حديثة.
- الاشتراك في المنصات التعليمية.
- وجود أجهزة حواسيب محمولة للمدربين.
- توافر أجهزة عرض (بروجكتور).
- توفير بعض تطبيقات الحوسبة السحابية.

- توفير الجامعة ميزانية معينة لتوفير ملحقات الحاسب الآلي لكل عضو هيئة تدريس (طابعة، ماسح ضوئي، وغيرها.....).
- توفر الجامعة الأوعية والبرمجيات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس.
- توفر الجامعة قاعات مجهزة لأعضاء هيئة التدريس لمتابعة التدريب الإلكتروني.
- توفر الجامعة عناصر التأمين والحماية للبرامج التدريبية الإلكترونية.

#### أليات بناء التصور (المحتوى):

- التدريب على المناقشة الإلكترونية مثل التفاعل مع المتدربين بعضهم البعض أو مع المدرب.
- التدريب على المشاريع الإلكترونية عن طريق تشكيل مجموعات يتم فيها تنفيذ مشاريع معينة جماعية أو فردية.
- مجاميع العمل الإلكترونية وذلك عن طريق تشكيل مجموعات صغيرة من المتدربين.
- المحاضرة الإلكترونية وذلك عن طريق استخدام تطبيقات جوجل دريف لإلقاء بعض المحاضرات
- التمكن من استخدام المحركات البحثية في البحث عن المعلومات.
- التمكن من إدارة وتخزين المعلومات على المواقع السحابية والوسائط المختلفة.
- معرفة كيفية مشاركة المعرفة والمعلومات والوسائط المتعددة.

تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً لمعايير التحول الرقمي لقطاع التعليم العالي الوطني : تصور مقترح  
د/ شريفة مطيران علي العنزي

---

- معرفة كيفية التواصل مع الجامعات والمراكز البحثية والجهات المختصة.
- التدريب على كيفية إنشاء محتوى تعليمي رقمي.
- التمكن من تصميم الاختبارات الإلكترونية.
- معرفة كيفية تأمين المعلومات عن طريق كلمات المرور وجدران النار.
- استخدام الطرق المختلفة في حل المشكلات والإبداع الرقمي.
- التدريب على استخدام تطبيقات ميكروسوفت الأولية (وورد، أكسل، باور بوينت، ....).
- التدريب على استخدام الحاسب الآلي.
- التدريب على استخدام ملحقات الحاسوب (طابعة، ماسح ضوئي، وغيرها....)

### قائمة المراجع

#### أولاً المراجع العربية:

إبراهيم، منال محمد. (٢٠٢٠). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل لتكنولوجيا إدارة الصف. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، ٤(١٥)، ٢٣ - ٣٦.

أحمد، محمد فتحي عبدالرحمن. (٢٠٢١). التحول الرقمي للجامعات: رؤية تحليلية في ضوء بعض النماذج الإدارية. *مجلة إبداعات تربوية رابطة التربويين العرب*، ١٩(١)، ٩ - ٢٩.

جمال الدين، نجوى يوسف؛ الطوخي، هيثم محمد إسماعيل؛ الحربي، نايف نافع. (٢٠١٦). أهم الخبرات العالمية والإقليمية في مجال التنمية المهنية لقيادات مؤسسات التعليم العالي. *مجلة العلوم التربوية*، ٢٤(٢)، ٧١٩ - ٧٤٤.

الحربي، نايف نافع ماجد. (٢٠٢١). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت وسبل تطويرها. *مجلة الطفولة والتربية جامعة الإسكندرية*، ١٣(٤٥)، ٥٣١ - ٥٦٨.

الديحاني، سلطان غالب. (٢٠١٦). مستقبل النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت مدخل لبناء رأس المال الفكري من وجهة نظر الخبراء من القيادين في جامعة الكويت. *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية جامعة عين شمس*، ٤٠(٣)، ٣٢٣ - ٤٣٤.

الديحاني، سلطان غالب. (٢٠١٧). تطوير دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التحقيق الميزة التنافسية لجامعة الكويت: دراسة مستقبلية. *داسات تربوية ونفسية جامعة الزقازيق*، ٩٥(١)، ٣١٧ - ٣٨٢.

تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً لمعايير التحول الرقمي لقطاع التعليم العالي الوطني: تصور مقترح  
د/ شرفة مطيران علي العنزي

- الزهراني، منى بنت محمد. (٢٠١٨). واقع التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء معطيات العصر الرقمي. *المجلة التربوية*، ٥٤، ٤١٣ - ٤٤٦.
- السدة، إبراهيم ناصر محمود. (٢٠١٣). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية. *مجلة القراءة والمعرفة*، (١٣٨)، ٢١٣ - ٢٣٦.
- صالح، عبد القادر امحمد. (٢٠١٦). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية: أهدافها وأساليبها والمعوقات التي تواجهها. *مجلة جامعة سرت العلمية - العلوم الإنسانية*، ٦(١)، ٦٧ - ٩٠.
- الصانع، أحمد حمد؛ الحقان، أبرار مشاري؛ الماجد، مي عبد العزيز. (٢٠١٧). تقييم أثر دورات التنمية المهنية بمركز القياس والتقويم من قبل أعضاء الهيئة التدريسية والتدريبية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت. *مجلة العلوم التربوية*، ٢٥(٤)، ٣٩٨ - ٤٣٥.
- صفر، عمار حسن. (٢٠٢١). درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت لكفايات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من وجهة نظرهم: دراسة استطلاعية. *مجلة Cybrarians*، (٦٢)، ٢ - ٦٣.
- العازمي، خالد ظاهر عبيد. (٢٠٢٢). تصور مقترح لتعزيز الوعي بالمتطلبات الرقمية كمدخل لإدارة العلاقة الأكاديمية بين الطالب والأستاذ الجامعي على ضوء رؤية الكويت ٢٠٣٥. *مجلة كلية التربية جامعة أسيوط*، ٣٨(٤)، ٣١٢ - ٣٣٦.
- عبد الرحمن، عواطف. (٢٠١٤). *مستقبل التعليم الجامعي: رؤية الصحفيين والجمهور الجامعي*. القاهرة: دار العربي للنشر والتوزيع.
- العنزي، أحمد سلامة. (٢٠١٩). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت من منظورهم. *المجلة التربوية*، ٣٤(١٣٣)، ١٣ - ٥٧.
- العنزي، عبد العزيز دخيل؛ الفليكاوي، أحمد حسين. (٢٠١٨). درجة وعي أعضاء هيئة التدريس لمفهوم الواقع المعزز في كلية التربية الأساسية بالهيئة العامة

للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت. مجلة العلوم التربوية، ٢٦ (٢)،  
٤٠٤ - ٤٣٦.

فضل، محمود عبد التواب عبد التواب. (٢٠١٣). مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة  
التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة في ضوء بعض المتغيرات  
المعاصرة. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٣ (٣٣)، ٢٥٥ - ٣١٠.

الفيلكاوي، أحمد حسين؛ العنزي، عبد العزيز دخيل. (٢٠١٧). فاعلية استخدام أعضاء  
هيئة التدريس للوسائط المتعددة في التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلبة  
في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت. المجلة التربوية جامعة الكويت،  
٣١ (١٢٣)، ٦١ - ٩٩.

المتولي، محمد عبد النبي أحمد. (٢٠٢٢). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة  
التدريس الجدد بكليات التربية جماعة الأزهر في ضوء متطلبات التحول  
الرقمي. مجلة تطوير الأداء الجامعي، ١٧ (١)، ١٢٣ - ١٦٨.

محمد، بوصلاح عبد القادر؛ إبراهيم، محمد عاشور؛ المهدي، سوزان محمد؛ مغاوري،  
هالة أمين. (٢٠١٧). التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية بالجامعات الليبية.  
مجلة البحث العلمي في التربية، ١٨ (١)، ١ - ٣١.

محمد، نرمين عزت أحمد. (٢٠٢٠). التوجهات المعاصرة لبرامج التنمية المهنية لأعضاء  
هيئة التدريس الجامعي في أوروبا وإمكانية الاستفادة منها في مصر. مجلة كلية  
التربية بالإسماعيلية، ٤٨ (٤٨)، ١٤٨ - ١٨٥.

المسلماني، ثناء إبراهيم الدسوقي إبراهيم. (٢٠٢٢). التحول الرقمي في الجامعات  
المصرية: الواقع - المتطلبات - المعوقات. المجلة التربوية بجامعة سوهاج،  
٩٩ (٩٩)، ٧٩٣ - ٨٧٦.

تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً لمعايير التحول الرقمي لقطاع التعليم العالي الكويتي : تصور مقترح  
د/ شرفة مطيران علي العنزي

المطرف، عبدالرحمن بن فهد. (٢٠٢٠). التحول الرقمي للتعليم الجامعي في ظل الأزمات بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة كلية التربية جامعة أسيوط، ٣٦ (٧)، ١٥٧ - ١٨٤.  
المطيري، الحميدي محمد. (٢٠١٨). أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس: رؤية مقترحة لجامعة الكويت. مجلة القراءة والمعرفة، (٢٠٢)، ١٢٣ - ١٣٩.  
المقبل، زيد محمد. (٢٠١٩). تعلم إعداد الأبحاث العلمية والدراسات العلمية: مدخل لتسهيل فهم مكونات ومناهج وأدوات البحث العلمي وتبسيط إجراءات تنفيذها. عمان: دار الكتاب الثقافى للنشر والتوزيع والدعاية والإعلان.  
موسى، محمد السيد؛ محمود، محمود عبد الرحمن كامل. (٢٠٢٠). تحليل بعض المعوقات المحتملة للتحول الرقمي بالجامعات الحكومية المصرية من وجهة نظر خبراء تكنولوجيا المعلومات. المجلة العربية للعلوم الإدارية، ٢٧ (٣)، ٤٤٩ - ٤٨٣.

الموقع الرسمي لجامعة الكويت. (٢٠٢١). أحداث وإنجازات جامعة الكويت لعام ٢٠٢١. تم الدخول على الموقع بتاريخ ٢٠٢٢/٩/٨، المتاح على الرابط التالي:  
<http://kuweb.ku.edu.kw/ku/ar/Announcements/KUW234062?ssIsSearch=true&ssFullText=%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D9%88%D9%84%20%D8%A7%D9%84%D8%B1%D9%82%D9%85%D9%8A&ssTitle=&ssFromDate=&ssToDate=&ssSectionType=&ssWebsiteType=&ss>  
=Collage

الموقع الرسمي لجامعة الكويت. (٢٠٢١). أحداث وإنجازات جامعة الكويت لعام ٢٠٢١. تم الدخول على الموقع بتاريخ ٢٠٢٢/٧/١٣، المتاح على الرابط التالي:  
<http://kuweb.ku.edu.kw/ku/ar/Announcements/KUW234062?ssIsSearch=true&ssFullText=%D8%A7%D9%84%D8%B1%D9%82%D9%85%D9%8A&ssTitle=&ssFromDate=&ssToDate=&ssSectionType=&ssWebsiteType=&ss>

[8%AA%D8%AD%D9%88%D9%84%20%D8%A7%D9%84%D8%B1%D9%82%D9%85%D9%8A&ssTitle=&ssFromDate=&ssToDate=&ssSectionType=&ssWebsiteType=&ssCollage](https://62.215.225.132/ArticleDetails.aspx?id=2911624#)

الموقع الرسمي لوكالة الأنباء الكويتية "كونا". (٢٠٢٠). خطة للتحويل الرقمي بالتعليم في الكويت مواكبة للتطورات العالمية. تم الدخول على الموقع بتاريخ

٢٠٢٢/٧/١٤، المتاح على الرابط التالي:

<https://62.215.225.132/ArticleDetails.aspx?id=2911624#>

النوايسة، فاطمة عبد الرحيم. (٢٠١٥). أساسيات علم النفس. الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.

الهاجري، محمد سعد بداح جدعان. (٢٠١٣). برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت. مجلة كلية التربية، (٤٩)، ٥٤١ - ٥٦٦.

الهيئة العامة للاتصالات وتقنية المعلومات. (٢٠٢٠). الاتصالات وتقنية المعلومات في الكويت: التحويل الرقمي في الحكومة وقطاع التعليم. الكويت.

اليامي، رحمة حمد محمد؛ الدوعان، حامد محمد إبراهيم. (٢٠٢١). أثر التشارك المعرفي في تحقيق التنمية المهنية: دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، ١٠(٢)، ٣٤١ - ٣٦٥.

يوسف، داليا طه محمود. (٢٠١٦). تصور مقترح لتطوير أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجمهورية مصر العربية في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية. مجلة التربية المقارنة والدولية، (٥)، ١٢١ - ٢١٠.

ثانياً المراجع الأجنبية:

Aaltonen, E. (2019). Combining Different Forms of Professional Development to Maximise the Learning Achievements of Teachers and Students.

- Alenezi, W. (2021). The Development of Crisis Distance Education at Kuwait University During the COVID-19 Pandemic. *Egyptian Journal of Educational Sciences*, 1(1), 41-84.
- Alhouti, I. (2020). Education during the pandemic: the case of Kuwait. *Journal of Professional Capital and Community*. Vol. 5 No. 3/4, pp. 213-225
- Bond, M., Marín, V. I., Dolch, C., Bedenlier, S., & Zawacki-Richter, O. (2018). Digital transformation in German higher education: student and teacher perceptions and usage of digital media. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 15(1), 1-20.
- Choy, W. K., & Chua, P. M. (2019). Professional development. *School leadership and educational change in Singapore*, Springer Nature Switzerland AG, Cham, Switzerland.
- Dąbrowska-Paulewicz, S., Wacowska, A., & Bokwa, M. (2014). Personal and professional development as a value in a knowledge-based society. *Polish Journal of Management Studies*, 9.
- De Rijdt, C. C. E. (2012). Staff development in higher education: working to improve practices of experts in educational development of teachers and transfer of learning to the workplace. [Doctoral Thesis, Maastricht University]. Datawyse / Universitaire Pers Maastricht
- Dysart, S. A., & Weckerle, C. (2015). Professional development in higher education: A model for meaningful technology integration. *Journal of Information Technology Education. Innovations in Practice*, 14, 255.
- Evans, J. C., Yip, H., Chan, K., Armatas, C., & Tse, A. (2020). Blended learning in higher education: professional

- development in a Hong Kong university. Higher Education Research & Development, 39(4), 643-656.
- Evans, L. (2014). Leadership for professional development and learning: enhancing our understanding of how teachers develop. Cambridge journal of education, 44(2), 179-198.
- Faruk, M. J. H., Subramanian, S., Shahriar, H., Valero, M., Li, X., & Tasnim, M. (2022, May). Software engineering process and methodology in blockchain-oriented software development: A systematic study. In 2022 IEEE/ACIS 20th International Conference on Software Engineering Research, Management and Applications (SERA) (pp. 120-127). IEEE.
- Giang, N. T. H., Hai, P. T. T., Tu, N. T. T., & Tan, P. X. (2021). Exploring the readiness for digital transformation in a higher education institution towards industrial revolution 4.0. *International Journal of Engineering Pedagogy*, 11(2), 4-24.
- González-Sanmamed, M. G. S., Estévez, I. E., Souto-Seijo, A. S. S., Muñoz-Carril, P. C. M. C., González-Sanmamed, M., Estévez, I., ... & Muñoz-Carril, P. C. (2020). Digital learning ecologies and professional development of university professors. *Comunicar. Media Education Research Journal*, 28(1), 9-18.
- Huang B., & Siu-Yung & Jong M., & Tu Y.-F. & Hwang G.-J. & Chai C.S. & Yi-Chao
- Inamorato dos Santos, A., Gausas, S., Mackeviciute, R., Jotautyte, A., & Martinaitis, Z. (2019). Innovating professional development in higher education: an analysis of practices (No. JRC115622). Joint Research Centre (Seville site).

- Jiang M., (2022). Trends and exemplary practices of STEM teacher professional development programs in K-12 contexts: A systematic review of empirical studies, *Computers & Education* □
- KFAS. (2021). Digital Transformation in Kuwait's ICT Industry. ICT Publication Report. <https://www.kfas.org/media-publications/research-studies-whitepaper/Digital-Transformation-in-Kuwaits-ICT-Industry>
- KFAS. (2021). Kuwait corporate Readiness for 4th Industrial Revolution. ICT publication Report. <https://www.kfas.org/media-publications/research-studies-whitepaper/Kuwait-Corporate-Readiness-for-4th-Industrial-Revolution>
- Khan, I. A. (2020). Exploring Areas and Opportunities of Professional Development for Teacher Educators. *INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATION AND RESEARCH. VOLUME 9 ISSUE 4*
- Leon Urrutia, M., Fielding, S., & White, S. (2016). Professional development through MOOCs in higher education institutions: Challenges and opportunities for PhD students working as mentors. *Journal of Interactive Media in Education*, 1, 1-11.
- Lopukhova, J., & Makeeva, E. (2018). University teacher professional development in the digital world. *International Conference on Interactive Collaborative Learning*, 514-524.
- Martin, L. E., Kragler, S., & Frazier, D. (2017). Professional development and educational policy: A comparison of two fields in education. *Journal of Educational Research and Practice*, 7(1), 5

- McAvinia, C., Donnelly, R., Hanratty, O., & Harvey, J. (2015). Does accredited professional development for academics improve teaching and learning in Higher Education? In *New voices in higher education research and scholarship* (pp. 251-270). IGI Global.
- Mezinov, V. N. (2022). Digital Educational Environment of the University as a Stimulating Factor of Professional and Personal Development of the Future Teacher. *Bulletin of the North Ossetian State University named after K. L. Khetagurov, 1*, 99-106.
- Mitrofanova, I. & Zherebtsova, Z. (2020). Improving the Training of Teachers in The Digital Transformation of Education. *The European Proceedings of Social and Behavioral Sciences EpSBS*, 335-343.
- Mwila, K., Namuchana, M., Lufungulo, E. S., & Chinemerem, O. G. (2022). TEACHERS' CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT (CPD) IN SOUTHERN AFRICAN DEVELOPMENT COMMUNITY (SADC): A REVIEW OF POLICIES, APPROACHES AND IMPLEMENTATION STRATEGIES IN ENHANCING TEACHER COMPETENCES. *Continuing Professional Development (CPD)*, 5.(٠١)
- Norton, C., & Fitzpatrick, M. (2019). Rethinking professional development in higher education. International Conference on Engaging Pedagogy (ICEP), University of Limerick, Ireland, Dec. 12 & 13, 2019
- Pesce, J. R. (2015). Professional development for teaching in higher education: Faculty perceptions and attitudes (Doctoral dissertation, Boston College).

- Pleschová, G., Simon, E., Quinlan, K. M., Murphy, J., & Roxa, T. (2012). The professionalisation of academics as teachers in higher education. Science Position Paper. Standing Committee for the Social Sciences.
- Priajana, N. (2017). Continuing professional development activities for English teachers. *ELT Echo: The Journal of English Language Teaching in Foreign Language Context*, 2(1), 37-48.
- Ranieri, M., Raffaghelli, J., & Pezzati, F. (2018). Digital resources for faculty development in e-learning: a self-paced approach for professional learning. *Italian Journal of Educational Technology*, 26(1), 104-118.
- RCEP. (2021). Future Scenarios for Education in the GCC Countries. UNESCO, Publication.
- Sahagun, J. A. P., Matriano, E. A., & Bueno, D. C. (2019). Impacts of Continuing Professional Development (CPD) Activities among Elementary School Teachers. *IMRaD Journal, a Peer-Reviewed and Refereed Institutional Multidisciplinary Research and Development Journal*, 2.
- Srinivasacharlu, A. (2019). Continuing Professional Development (CPD) of Teacher Educators in 21st Century. *Shanlax International Journal of Education*, 7(4), 29-33.