

" الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة حائل في ضوء متطلبات رؤية المملكة العربية السعودية 2030م ، من وجهة نظرهم "

نعيمة حبيب الثويني الشمري

المناهج وطرق التدريس | كلية التربية | محاضر - جامعة حائل

باحثة دكتوراه - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

معلومات التواصل

na3ome2@hotmail.com

العام الدراسي

1439هـ - 1440هـ

2018م - 2019م

التمهيد للدراسة:

يشهد العالم تزايد متسارع في المعلومات، وتطور تقني متنامي وظهور العديد من الأجهزة الذكية وتغير في الوظائف المطلوبة في العديد من مجالات الحياة، مما يستلزم مواكبة هذا التغير السريع لإعداد طلاب يمتلكون المهارات المطلوبة حاضراً ومستقبلاً، وهذا يتطلب التدريب على استخدام استراتيجيات ومداخل تدريس تهدف إلى تنمية قدرات ومهارات الطلاب وتساعدهم على إكساب المعارف والمهارات اللازمة للحياة في ظل هذا التغير السريع.

ولمواجهة التحديات والتطورات المتسارعة التي تواجه التعليم، شهدت الآونة الأخيرة اهتماماً متزايداً بتقويم جميع مدخلات التعليم الجامعي، ومنها الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، حيث أن كفاءة عضو هيئة التدريس، تعد أحد المتطلبات الأساسية لتطوير العملية التعليمية والبحثية والحفاظ على سمعة الجامعة ومصداقيتها. (الحدابي وخان، 2008م) وتشير أدبيات البحث العلمي إلى أن وظيفة التدريس الجامعي من أهم الوظائف التي تؤديها الجامعات وأكثرها فاعلية في إعداد الطلاب للحياة المستقبلية، إذ تزودهم بالمعارف التخصصية والاتجاهات السلوكية الإيجابية والقيمية، وكل المهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم كي يصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة المجتمع. (الجنابي، 2009م).

ولكي يقوم عضو هيئة التدريس بدوره الرئيس والمهم والفعال على أكمل وجه، ينبغي أن يمتلك بعض الممارسات والمهارات التي تجعله يقوم بالأداء التدريسي: التخطيط للتدريس وتنفيذ التدريس وتقييم التدريس بكفاءة عالية، وتعد الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس من أهم المدخلات التعليمية في تحقيق الأهداف المنشودة للجامعة، والذي ينقل عن طريق العملية التدريسية، المعرفة والمعلومات، والخبرات لتطوير مستوى الطلاب وإحداث التغير الإيجابي المطلوب لديهم (البابطين، 2018م، 18).

والاهتمام بالتعليم العالي من أهم مظاهر الاهتمام بالمستقبل، ولهذا نجد أن المملكة العربية السعودية أولت هذه المرحلة التعليمية اهتماماً بالغاً، وصرفت عليه بسخاء حتى أصبح لدينا ٢٨ جامعة حكومية تغطي جميع مناطق المملكة، وتطوير التعليم العالي والجامعات على وجه الخصوص مهم في هذه المرحلة التي ننطلق فيها إلى المستقبل برؤية طموحة بتعليم يسهم في دفع عجلة الاقتصاد، ويقدم لسوق العمل مخرجات ذات جودة عالية. (الداوود، 2017م، 428)

وقد حظي التعليم في رؤية المملكة العربية السعودية 2030م، بأهمية كبرى لأنه يمثل محور التقدم والتطور في فكر وقدرات ومهارات الشباب السعودي في إدارة الاقتصاد مستقبلاً، ولقد جاءت الرؤية بخطة تطوير تركز على حزمة متكاملة من البرامج لتطوير البيئة التعليمية ومواكبة خطط التنمية، ويأتي في صدارتها تحديث شامل للمناهج وأداء المعلمين وتحسين البيئة المدرسية للتحفيز على التطوير والإبداع، والتركيز على تطوير طرق التدريس وتوفير كل الإمكانيات للمعلمين. (اليامي، 2018م، 36)

ومع أن رؤية المملكة ٢٠٣٠ جاءت شاملة لكافة المسارات التنموية، وأولت عناية خاصة بالتنمية البشرية من خلال الاهتمام بالتعليم بكافة مراحلها، إلا أن من الملاحظ أنها وضعت على عاتق الجامعات مسؤولية ضخمة في تأهيل الكوادر البشرية القادرة على مواكبة التحولات التي ستشهدها المملكة في جميع المجالات خلال السنوات المقبلة، من خلال الارتقاء بجودة التعليم ومخرجاته، وتبنيها بتطبيق أرقى معايير الجودة في العملية التعليمية، مع ضرورة التحسين المستمر للخدمات والبرامج الأكاديمية المقدمة، وتعزيز الشراكة والخدمة المجتمعية، وتفعيل الشراكة مع القطاع الخاص، وتحسين آليات التعاون وإبراز دور الجامعة في وظائفها الثلاث الرئيسية، وهي التعليم والبحث وخدمة المجتمع. (الداود، 2017م، 428)

وقد أقيمت العديد من المؤتمرات في مجال تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، أحدثها مؤتمر (دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030م، 2017م) والمؤتمر الدولي الأول حول (تقويم أداء عضو هيئة التدريس في ضوء التوجهات الوطنية والدولية الحديثة، 2019م)، وكانت التوصيات العلمية تهدف للمساهمة في تطوير ممارسات عضو هيئة التدريس، وتتناسب مع مكانته العلمية ودوره الهام كونه مفتاح العملية التعليمية وقاطرتها، وجاءت التوصيات في ختام اليوم الثاني للمؤتمر على تشكيل لجنة تتولى وضع معايير لتقويم أداء عضو هيئة التدريس؛ وفق التوجهات الوطنية والعالمية، ورؤية المملكة 2030 و الاستعانة بأراء الأقسام، والكليات المختلفة بالجامعة حول طبيعة المعايير التي ينبغي تقويم أداء عضو هيئة التدريس في ضوءها، وتنوع آليات تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة؛ بحيث يشارك فيها مختلف الأطراف المعنية، وتشجيع الأداء المتميز والمبدع لأعضاء هيئة التدريس؛ من خلال تقديم مكافآت عينية ومادية؛ في ضوء ما تسفر عنه نتائج عملية التقويم، وتخصيص جائزة تميز سنوية على مستوى الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المتميزين، واستحداث إدارة مستقلة في الجامعة تعنى بمتابعة عملية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس. (جامعة القصيم، 2019م)

وظهرت العديد من التوصيات النابعة من نتائج مجموعة من الدراسات السابقة التي اهتمت بالأداء والممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس، وقد أشار كل من الباطين (2018م)، التويجي (2016م)، المحاسيس (2014م)، الأسود (2013م)، الصمادي (2013م) إلى أهمية التقويم في مجال التعليم العالي، من أجل التعرف على مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، والتعرف على مدى تحقيق برامج التعليم وتحسين أدائهم المهني، حيث يعد التقويم عملية نقد بناء تستهدف الإصلاح والتطوير وصولاً للجودة .

كما أشارت آمال فلمبان (٢٠٠٤م) في دراستها إلى ضرورة إجراء دراسات ميدانية حول تقويم أداء عضو هيئة التدريس في جامعات المملكة العربية السعودية، وأن يتم تقويمه من مصادر متعددة.

مشكلة الدراسة:

وفي ضوء ما سبق يتضح أهمية تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الأهداف الجامعية، وفي بناء مخرجات مؤهلة ذات كفاءة، تلبي حاجات المجتمع ومتطلباته المختلفة، ولأن الباحثة تعمل محاضر في كلية التربية بجامعة

حائل، أدركت أهمية الكشف عن واقع الممارسات التدريسية لعضو هيئة التدريس في جامعة حائل في ضوء متطلبات رؤية المملكة العربية السعودية 2030م، وإجراءات تحسينه وما يحققه من انعكاسات على جودة التعليم. لذا فإن الدراسة الحالية محاولة لدراسة واقع الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس، من حيث: مهارات التخطيط للتدريس الجامعي، ومهارات تنفيذ التدريس الجامعي، ومهارات تقويم تعلم الطلاب وتقديم التغذية الراجعة، ومهارات الاتصال والتواصل مع الطلاب، مضمنة بعض متطلبات رؤية المملكة 2030م، كما تتناول دراسة أثر بعض المتغيرات كالخبرة في التدريس الجامعي، والمؤهل العلمي، وتقديم مجموعة من التوصيات لتطوير وتحسين الأداء التدريسي لهم.

أسئلة الدراسة:

1. ما الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة حائل في ضوء متطلبات رؤية المملكة 2030 من وجهة نظرهم؟
2. ما درجة اختلاف الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة حائل في ضوء متطلبات رؤية المملكة 2030 وفقاً لمتغير المؤهل العلمي؟
3. ما درجة اختلاف الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة حائل في ضوء متطلبات رؤية المملكة 2030 وفقاً لمتغير سنوات الخدمة؟

أهداف الدراسة:

يهدف البحث إلى :

1-الكشف عن الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة حائل والتي تساعد في تحقيق متطلبات رؤية المملكة 2030 ..

2- التعرف على أثر كل من متغيرات؛ المؤهل العلمي، سنوات الخدمة لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية لواقع الممارسات التدريسية في ضوء متطلبات رؤية المملكة 2030.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذا البحث في محاولة تقييم الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة حائل من وجهة نظرهم، ويمكننا أن نصوغ أهمية البحث في التالي:

الأهمية النظرية:

- تعتبر عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، ذات أهمية قصوى لأعضاء هيئة التدريس أنفسهم فضلاً عن تطوير وتحسين الأساليب والطرائق التي يستخدمونها، من خلال التعرف على مواطن القوة والضعف، بما يحقق أهداف العملية التعليمية وأهداف رؤية المملكة 2030.
- يلقي هذا الموضوع اهتماماً بالغاً من مختلف الدول والجامعات التي تنشُد المنافسة وتسعى للحصول على مستويات متقدمة في التصنيفات العالمية عند الاعتماد الأكاديمي.
- أهمية أعضاء هيئة التدريس، باعتبارهم الجانب المحوري والمركزي في تطوير العملية التعليمية والبحثية والإدارية بالجامعة وبما يساعد في تحقيق رؤية المملكة 2030.
- توفير قاعدة معلومات يمكن الاستفادة منها، عند تقويم وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس عملياً.

الأهمية التطبيقية:

- أهمية العينة قيد البحث والدراسة والمتمثلة في أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة حائل، والتي تعد أساس عمل الجامعة والعنصر الفاعل في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 بما يخص المجال التعليمي.
- قد يفيد هذا البحث القائمين على تطبيق منظومة الجودة والاعتماد الأكاديمي، حول أهم متطلبات تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس.
- طرح التوصيات والنتائج التي يتوقع الوصول إليها، والتي توضح أهمية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في تحقيق أهداف الجامعة، وتحديدًا عملية إعداد مخرجات مؤهلة وفاعلة من الطلاب، ذات الكفاءة والتي تلبى حاجات المجتمع ومتطلباته.

حدود الدراسة:

- حدود مكانية: كلية التربية- جامعة حائل.
- حدود زمنية: في العام الدراسي 1439- 1440هـ الفصل الدراسي الثاني.
- حدود مجالية: تقييم أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من الجوانب الآتية: مهارات التخطيط للتدريس الجامعي، ومهارات تنفيذ التدريس الجامعي، ومهارات تقويم تعلم الطلاب وتقديم التغذية الراجعة، ومهارات الاتصال والتواصل مع الطلاب.

- حدود بشرية: أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة حائل، واقتصر مجتمع الدراسة على "الإناث" لسهولة الوصول للعينة.

مصطلحات الدراسة:

- الممارسات التدريسية:

يقصد بالممارسات التدريسية السلوكيات والأفعال والطرق التي يستخدمها المعلمون داخل الصف لتقديم المادة التعليمية بغرض إحداث التعلم لدى المتعلمين. (الصغير ونصار ، 2002م، 4).

وتعرفها انتصار المقرن (2016م، 3) بأنها سلوك المعلم وتصرفاته وأنشطته في الغرفة الصفية، ومن بينها استراتيجيات التدريس ووسائل ووسائط التعليم التي يستخدمها المعلم لعرض محتوى المادة التعليمية، وطرق عرض المادة، وتقديمها للطلاب في غرفة الصف، والأهداف الفرعية والأساسية من عملية التدريس ومدى إنجاز المعلم لهذه الأهداف.

ويقصد بها في هذه الدراسة؛ مجموعة القدرات والمهارات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس الجامعي، والتي تؤهله للتدريس في الجامعة بكفاءة من خلال قيامه بمجموعة من السلوكيات التدريسية المنظمة والمتسلسلة التي تخص مجال معين، وتتضمن هذه القدرات: القدرة على التخطيط للتدريس، القدرة على تنفيذ التدريس، القدرة على تقويم الطلاب وتقديم التغذية الراجعة، والقدرة على الاتصال والتواصل مع الطلاب، مضمنة بعض متطلبات رؤية المملكة العربية السعودية 2030م.

- أعضاء هيئة التدريس:

يعرف عبد الرحمن البابطين (2018م، ص20) عضو هيئة التدريس بأنه الشخص المتخصص الذي يقوم بعملية التدريس لبعض المقررات الدراسية لطلاب المرحلة الجامعية، ويحمل درجة الدكتوراه في أحد التخصصات العلمية . ويعرف مليحان الثبيتي (٢٠٠٣م: ص٤٧٠) أعضاء هيئة التدريس بأنهم "حملة شهادة الدكتوراه في الجامعات المعينين على رتب أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد الذين تتمثل أهم واجباتهم المهنية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع". وأعضاء هيئة التدريس في هذه الدراسة هم الأساتذة الذين يحملون مؤهلات علمية (إما أستاذ، أو أستاذ مشارك، أو أستاذ مساعد أو محاضر أو معيد)، والذين يقومون بعملية التدريس لبعض المقررات الدراسية لطلاب المرحلة الجامعية في جميع أقسام كلية التربية بجامعة حائل من حملة الدكتوراه، أو الماجستير أو البكالوريوس.

رؤية المملكة العربية السعودية 2030م:

هي خطة ما بعد النفط للمملكة العربية السعودية، تم الإعلان عنها في 25 إبريل 2016م، حيث تركز على ثلاث محاور هي: مجتمع حيوي، واقتصاد مزدهر ، ووطن طموح، وتضمنت الرؤية سبل التطوير التعليمي من حيث بناء فلسفة المناهج وسياساتها وأهدافها، وسبل تطويرها وآلية تفعيلها وربط ذلك ببرامج إعداد المعلم وتطويره المهني، والارتقاء بطرق التدريس، والتركيز على بناء المهارات، وصقل الشخصية وزرع الثقة وبناء بيئة دراسية محفزة ومرغبة للتعلم، مرتبطة بمنظومة خدمات مساندة ومتكاملة. (وزارة التعليم، 2018م).

الممارسات التدريسية في ضوء متطلبات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 م :

تضمن عدد من المؤشرات لممارسات تدريسية في ضوء متطلبات رؤية المملكة العربية السعودية 2030م. وذلك بالاستناد إلى المحاور الرئيسية للرؤية، بالرجوع إلى دراسة التمران وخليل (2019م)

ثانياً- الدراسات السابقة:

نالت موضوعات الممارسات والمهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اهتمام الكثير من الباحثين، ولذا ظهرت العديد من الدراسات والأبحاث في هذا المجال، وتستعرض الباحثة في هذا الفصل مجموعة من الدراسات على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية، مرتبة من الأحدث إلى الأقدم، من خلال تناول هدف الدراسة، والمنهج والعينة وأداة الدراسة وأبرز نتائجها، ومن ثم توضيح أوجه الشبه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، وأوجه الاستفادة منها.

دراسة البابطين (2018م) هدفت إلى التعرف على درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر طلاب كلية التربية، وبلغت عينة الدراسة (339) طالباً، وكان من أهم نتائج هذه الدراسة ما يلي: أن جميع عبارات الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس الواردة في الاستبانة جاءت بدرجة عالية ومتوسطة، ولم تحصل أي عبارة من الأداء التدريسي على درجة منخفضة أو معدومة، كما أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 في آراء عينة الدراسة حول درجة الأداء التدريسي في مجالات الدراسة والدرجة الكلية لأعضاء هيئة التدريس باختلاف متغيري الدراسة: القسم الأكاديمي والمستوى الدراسي.

دراسة نورة القرني (2016م) هدفت إلى التعرف على الممارسات التربوية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالودامي بجامعة شقراء من وجهة نظرهم، ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة بتطوير استبانة تضمنت (29) فقرة طبقت على عينة قوامها (25) من أعضاء هيئة التدريس (ذكور، إناث)، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الممارسات التربوية لدى أفراد عينة الدراسة جاءت بدرجة كبيرة ، وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية

لتقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات الدراسة، وقد تضمنت الدراسة توصيات منها، عقد مجموعة من اللقاءات والاجتماعات بين أعضاء هيئة التدريس أنفسهم لتبادل الخبرات وخصوصاً الجدد، لترشدهم إلى أهم الممارسات الإيجابية التي يجب التقيد بها داخل الجامعة.

دراسة زرقان (2016م) هدفت إلى الكشف عن واقع تكوين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية، وبلغت الدراسة (150) عضو هيئة تدريس، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: حصل أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس الفعال ومجال التقييم على درجة ضعيفة، واتضح أن هناك احتياجات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في مجالي التدريس الفعال والتقييم وفقاً لمعايير الجودة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية.

دراسة التويحي (2016م) مستوى الأداء التدريسي لهيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمينية فرع عدن من وجهة نظر الطلبة، وبلغ أفراد الدراسة (112) طالب وطالبة، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا جاءت بدرجة جيدة من وجهة نظر أفراد الدراسة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

دراسة الجعافرة (2015م) هدفت إلى تقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر الطلاب في ضوء معايير جودة التعليم، وبلغت عينة الدراسة (910) طالب وطالبة، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن مستوى تقييم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة من وجهة نظر أفراد الدراسة، وحصلت مجالات التخطيط للتدريس وتنفيذ التدريس على درجة مرتفعة من وجهة نظر أفراد الدراسة، بينما حصل مجال التقويم على درجة متوسطة.

دراسة المحاسيس (2014م) بعنوان الممارسات التربوية لدى طلبة الدراسات العليا في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة أنفسهم، وهدفت الدراسة إلى التعرف إلى الممارسات التربوية لدى طلبة الدراسات العليا في جامعة اليرموك والوصول إلى أهم المقترحات لتصويب الممارسات التربوية السلبية لديهم، واستخدمت الباحثة استبانة تضمنت (42) فقرة، وبلغت عينة الدراسة (300) من طلبة جامعة اليرموك، (74) من أعضاء هيئة التدريس فيها، وتوصلت الدراسة إلى أن المتوسطات الحسابية لدى أفراد عينة الدراسة (الطلاب) جاءت بدرجة كبيرة و المتوسطات الحسابية لدى أفراد عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس) جاءت بدرجة متوسطة وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغيرات الدراسة.

دراسة الأسود (2013م) وهدفت إلى معرفة الممارسات التدريسية الإبداعية لدى الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة جامعة ورقلة، ومعرفة ما إذا كانت وجهة نظرهم تختلف باختلاف بعض المتغيرات والمتمثلة في: جنس الطالب، تخصصه الدراسي، مستواه الدراسي، وقد توصلت الدراسة إلى مستوى مقبول من الممارسات التدريسية الإبداعية لدى الأستاذ الجامعي حسب وجهة نظر طلبته ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظرهم حول مستوى الممارسات التدريسية الإبداعية لدى الأستاذ الجامعي تعزى إلى الجنس وإلى المستوى الدراسي، بينما توجد فروق دالة إحصائية تعزى إلى التخصص الدراسي.

دراسة الصمادي (2013م) هدفت إلى تقييم جودة الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران من وجهة نظرهم، وبلغ أفراد الدراسة (260) عضو هيئة تدريس من مختلف كليات الجامعة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: جاءت مهارات تقييم الطلاب في المرتبة الأولى ثم مهارات الاتصال والتواصل ثم مهارات تنفيذ التدريس وأخيراً جاءت مهارات التخطيط للتدريس، وجاءت آراء أفراد الدراسة في كليات جامعة نجران لتقييم جودة الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة على متغيري النوع الاجتماعي لصالح الإناث والمؤهل الأكاديمي لصالح حملة الدكتوراه، وسنوات الخدمة لصالح ذوي الخبرة المرتفعة.

وأجرى سكميدت (Schmidt, Hodge & Tschida, 2013) دراسة في كيفية قيام أعضاء هيئة التدريس في كليات وجامعات الولايات المتحدة الأمريكية بتطوير مهارات التعليم عبر الشبكة، وتم مناقشة الموضوعات والمساقات الدراسية التي تحتاج إلى تطوير وكذلك الاحتراف في استخدام أساليب التكنولوجيا، والتطور في احترافية المحاضر عبر الشبكة أو عبر الهواء في عملية التعليم والتعلم، وتطرقوا للدراسة إلى المؤشرات المتعلقة بالتعلم والتعليم عن بعد في عملية دعم المحاضرين، وخلصت الدراسة إلى ضرورة تطوير وتأهيل وتدريب أعضاء هيئة التدريس في المهارات التدريسية المختلفة.

دراسة عزيز (2012م) هدفت إلى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا في جامعة ديالي في العراق، وبلغ أفراد عينة الدراسة (75) طالب وطالبة، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة ضعيفة في جميع مجالات الدراسة، وهي: (الإعداد والتحضير، وأداء المحاضرة، والامتحانات وتوزيع الدرجات، والسمات الشخصية، ومهام عضو هيئة التدريس)، وحصل أعضاء هيئة التدريس في مجال التمكين العلمي على درجة عالية، وفي مجال أداء المحاضرة ومجال مهام عضو هيئة التدريس على درجة ضعيفة، بينما في مجال الإعداد والتحضير ومجال الامتحانات على درجة متوسطة.

أما دراسة بحراني وبور واسكره (Bahrani, pour & Asakreh, 2011) فقد هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس من المعرفة والاتجاهات ومهارات التدريس بجامعة مهشار إسلاميك بجمهورية إيران في تطوير الدورات القصيرة أثناء التدريب، وقد استخدم المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (180) عضو هيئة تدريس، وتم استخدام

استبانة لتحقيق أغراض الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن حاجة هيئة التدريس إلى التدريب كانت بدرجة كبيرة في جميع المجالات؛ المعرفة، الاتجاهات ومهارات التدريس، وتضمن مجال الاهتمام بالمشاركة في الدورات والمؤتمرات والاهتمام بطرق زيادة دافعية الطلاب، بينما تضمن مجال مهارات التدريس استخدام الدورات الإلكترونية والتقنيات الحديثة.

دراسة سميث (Smith,2010) وهدفت إلى تقصي المهام الضرورية والمهارات الخاصة التي ينبغي توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع الجامعية المتوسطة، حيث تبين أن الدور الرئيس والوظائف والمهارات الخاصة بكلية المجتمع الجامعية المتوسطة هي في قيد التطور، وقد وصف الباحث العناصر المؤثرة في مجموعة المهارات اللازمة للتواصل عبر شبكة الإنترنت بغية الوصول للنجاح، ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا بوجود أعضاء هيئة تدريس مؤهلين ومدربين على المهارات التدريسية؛ التخطيط والتنفيذ والتقييم والتطوير، وهذا يتطلب توفير برامج تدريبية متخصصة يخضع لها أعضاء هيئة التدريس الجيد.

دراسة لي، يو، يو (Lee,yoo & you, 2009) وهدفت إلى توضيح التجربة التي تبنتها جامعة هان يانج في كوريا والتي استهدفت تشجيع أعضاء هيئة التدريس على استخدام الممارسات التدريسية البنائية، وبالرغم من محاولة الفريق البحثي تشجيع أعضاء هيئة التدريس على استخدام الممارسات التدريسية البنائية إلا أن عدد قليل منهم هم من استمروا في تطبيق هذه الممارسات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لتحديد أسباب عزوف أعضاء هيئة التدريس عن تطبيق الممارسات التدريسية البنائية تكونت عينة الدراسة من 81 عضو هيئة تدريس من تخصصات متنوعة في جامعة هان يانج وأوضحت نتائج الدراسة أن أسباب عزوفهم عن تطبيق الممارسات التدريسية تتمثل في رغبتهم تغيير التدريس التقليدي إلا أنهم ليسوا على وعي كافٍ بكيفية تطبيق الممارسات التدريسية البنائية، كما أن من يحاول تطبيق الممارسات التدريسية البنائية يواجه صعوبات تتعلق بقناعاتهم الشخصية عن التدريس ونقص الوقت والموارد، لذا أوصت الدراسة بضرورة تقديم الدعم الفردي للراغبين في تطبيق الممارسات التدريسية البنائية في التدريس أو من خلال محاضرات التدريس المصغر.

دراسة سيمون (Simon, 2003) وهدفت إلى تقويم الكفاءة والفاعلية التدريسية للأساتذة الجامعيين من وجهة نظر طلاب المؤسسات التربوية العليا، وقد استخدمت الدراسة في تحقيق هذا الهدف استبانة مكونة من ثماني أسئلة بغرض التعرف إلى آراء عينة من الطلاب حول الفاعلية التدريسية لسبعة من الأساتذة المتفاوتين من حيث الكفاءة والفاعلية التدريسية (وفقاً للتقارير الرسمية الخاصة بتقويم مستوى أدائهم) الذين يقومون بتدريس بعض المقررات العلمية على مدار ثلاثة فصول دراسية متتالية، وقد تضمنت الأسئلة بعض الجوانب الخاصة بأداء أستاذ المقرر مثل: القدرة على التواصل، الاتجاه نحو الدارسين، غزارة وكفاءة المادة العلمية، المهارات التدريسية، العدل والموضوعية، المرونة، وقد أسفرت الدراسة عن عدم وجود فروق دالة بين آراء الطلاب في جوانب الأداء التي حددتها الاستبانة في كل من التطبيقين القبلي والبعدي.

دراسة مورغان (Morgan، 1996) بعنوان الطلبة والأساتذة، وجهات نظر حول السلوكيات الأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس" ، وقد تم إجراء مقابلات شخصية مع (38) طالباً جامعياً، للكشف عن السلوكيات الأخلاقية لدى أعضاء هيئة التدريس، وكشفت النتائج أن السلوكيات والممارسات الأقل لعضو هيئة التدريس هي : التحيز وتفضيل بعض الطلاب على الآخر أو المجموعات، وسوء معاملة الطلاب ونقص احترامهم للأساتذة ، وفرض اعتقادات سياسية أو شخصية، والحكم المسبق على الطلاب.

التعليق على الدراسات السابقة:

اتضح مما سبق عرضه من الدراسات السابقة حول الممارسات التدريسية أو الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات أن هناك اتفاق فيما بينها في بعض الجوانب، كما اتضح أن هناك اختلاف فيما بينها في بعض الجوانب الأخرى وهي على النحو الآتي:

- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة التي استعرضتها الدراسة في الهدف وهو التعرف على واقع الممارسات التدريسية أو الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات المحلية والعربية والأجنبية.
- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة ماعدا دراسة مورغان (1996، Morgan) الذي استخدم المقابلة كأداة للدراسة.
- اتفقت الدراسة الحالية مع دراسات؛ نورة القرني (2016م)، الصمادي(2013م) ، زرقان (2016م)، لي، يو، يو (Lee, yoo & you, 2009) ودراسة (Simon, 2003) ودراسة (Smith,2010) ودراسة (Schmidt, .) (Hodge & Tschida.2013) في عينة الدراسة حيث كانت العينة (أعضاء هيئة التدريس)، فيما كانت عينة بقية الدراسات السابقة (الطلاب).
- اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في مكان التطبيق (المملكة العربية السعودية)، فقد طبقت الدراسة الحالية على مستوى كلية التربية في جامعة حائل، في حين أن دراسة الباطين (2018م) طبقت في جامعة الملك سعود، ودراسة نورة القرني (2016م) في جامعة شقراء، ودراسة الصمادي (2013م) في جامعة نجران، فيما اختلفت عن بقية الدراسات السابقة في مكان التطبيق، كدراسة المحاسيس (2014م) ودراسة الجعافرة (2015م) التي تم تطبيقها في الأردن، ودراسة زرقان (2016م) ودراسة الأسود (2013م) في الجزائر ، ودراسة التويجي(2016م) في اليمن، ودراسة عزيز (2012م) في العراق، ودراسة لي، يو، يو (Lee,yoo & you, 2009) في كوريا، ودراسة (Bahrani, pour & Asakreh, 2011) في إيران بينما كانت دراسة مورغان (1996، Morgan) ودراسة (Simon, 2003) ودراسة (Smith,2010) ودراسة (Schmidt, . Hodge & Tschida.2013) في الولايات المتحدة الأمريكية.

- استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة، وصياغة تساؤلاتها، واختيار وبناء أداة الدراسة، واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة، وفي معالجة النتائج وتحليلها ومناقشتها.
- تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بتطبيقها على مستوى كلية التربية في جامعة حائل، وكذلك تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بتضمين الممارسات التدريسية بما يتوافق مع متطلبات رؤية المملكة العربية السعودية 2030م.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها

يتناول هذا الفصل إجراءات الدراسة التي اتبعت للإجابة عن أسئلة الدراسة، من خلال وصف منهجية الدراسة، ولأفراد مجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها وصدقها وثباتها والمعالجات الإحصائية التي تعتمد عليها في تحليل النتائج ويمكن عرض ذلك كما يلي:

3-1- منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي الذي يقصد به ذلك النوع من البحوث التي يتم بواسطتها استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب. (العساف، 2010م، ص191).

3-2- مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة حائل (الإناث) لسهولة الوصول إلى العينة، من حملة (البكالوريوس والماجستير والدكتوراه) والبالغ عددهن الإجمالي 477 عضو هيئة تدريس، يعملن بمختلف التخصصات في كلية التربية بجامعة حائل.

3-3- عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة من أعضاء هيئة التدريس في مختلف أقسام كلية التربية بجامعة حائل، واستجاب منهن (122) عضو هيئة تدريس في استكمال الإجابة على فقرات الدراسة، ويوضح الجدول (1) و (2) وصفاً لبعض خصائص عينة الدراسة:

جدول (3-1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة (%)	العدد	المؤهل العلمي
10.7	13	بكالوريوس
35.2	43	ماجستير

النسبة (%)	العدد	المؤهل العلمي
54.1	66	دكتوراه
100	122	المجموع

جدول (2-3): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة

النسبة (%)	العدد	سنوات الخدمة
14.8	18	أقل من خمس سنوات
53.3	65	ما بين 5 - 10 سنوات
32.0	39	أكثر من 10 سنوات
100.0	122	المجموع

3-4- أداة الدراسة وإجراءات بنائها:

لتحقيق أهداف هذه الدراسة تم بناء استبانة بغرض جمع المعلومات من أفراد العينة للإجابة عن تساؤلات الدراسة وذلك بعد الرجوع إلى أدبيات التدريس الجامعي والدراسات ذات العلاقة المرتبطة بموضوع الدراسة، واشتملت على جزأين، الأول يتضمن معلومات عامة عن أفراد الدراسة (البيانات الأولية). أما الجزء الثاني فتضمن أربعة محاور؛ التخطيط للتدريس، واشتمل على (16) فقرة، وتنفيذ التدريس واشتمل على (20) فقرة، وتقييم تعلم الطلبة وتقديم التغذية الراجعة واشتمل على (10) فقرات، والقدرة على الاتصال والتواصل مع الطلبة واشتمل على (11) فقرة. بصورتها الأولية (ملحق رقم 1)

وقد اتبعت الباحثة الخطوات التالية لبناء الاستبانة:

- الاطلاع على الأدب التربوي في مجال مهارات التدريس.

- الاطلاع على الدراسات السابقة والرسائل الجامعية والدوريات، والإفادة منها في تطوير الاستبانة، والاستفادة من خبرات ذوي الاختصاص في هذا المجال (أساتذة جامعات) بأخذ آرائهم في كافة مراحل بناء الاستبانة.

- وللاستجابة عن الأداة اعتمد مقياس ليكرت الخماسي كما يلي: موافق تماماً (5)، وموافق نسبياً (4)، محايد (3) وغير موافق نسبياً (2)، وغير موافق تماماً (1).

ولتفسير النتائج تم حساب طول الفئة باستخدام المعادلة: [(أعلى درجة في المقياس - أقل درجة في المقياس) ÷ عدد فئات المقياس] حيث بلغ طول الفئة = $(5 - 1) ÷ 3 = 1.33$ وبذلك يصبح تفسير التدرج حسب المتوسط الحسابي على النحو الآتي:

- من 1 إلى أقل من 2.33 ضعيف

- من 2.33 إلى أقل من 3.66 متوسط

- من 3.66 إلى 5.0 عالي.

3-5-1 صدق أداة الدراسة:

لحساب صدق الأداة تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في قسم المناهج وطرق التدريس، للاطلاع عليها وإبداء الرأي حول مدى صلاحيتها لقياس ما صممت من أجله، وبعد جمع الملاحظات تمت إعادة صياغة بعض الفقرات وحذف بعض الفقرات وفق المقترحات الواردة من المحكمين، حيث ظهرت الاستبانة بشكلها الحالي (ملحق رقم 2)

3-5-2 الاتساق الداخلي للأداة:

للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لأداة الدراسة استخدم معامل ارتباط بيرسون، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة بالدرجة الكلية، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (3-3): معاملات الارتباط لفقرات الاستبانة

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
المجال الأول: التخطيط للتدريس					
**0.667	11	**0.533	6	**0.334	1
**0.408	12	**0.458	7	**0.346	2
**0.674	13	**0.537	8	**0.497	3
**0.439	14	**0.589	9	**0.721	4
		**0.586	10	**0.587	5
المجال الثاني: تنفيذ التدريس					
**0.625	13	**0.538	7	**0.488	1
**0.676	14	**0.680	8	**0.470	2
**0.719	15	**0.739	9	**0.540	3
**0.628	16	**0.685	10	**0.629	4
**0.690	17	**0.576	11	**0.559	5
		**0.802	12	**0.527	6

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
المجال الثالث: تقييم التدريس والتغذية الراجعة					
**0.888	7	**0.412	4	**0.334	1
**0.823	8	**0.712	5	**0.375	2
**0.839	9	**0.809	6	**0.262	3
المجال الرابع: الاتصال والتواصل مع الطلاب					
**0.669	11	**0.475	6	**0.562	1
**0.755	12	**0.516	7	**0.475	2
**0.417	13	**0.462	8	*0.316	3
**0.370	14	**0.642	9	**0.345	4
		**0.794	10	**0.366	5

**دال عند 0.01 وأقل، *دال عند 0.05

يتضح من الجدول (5) أن قيم معامل ارتباط كل فقرة من الفقرات مع محورها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) أو 0.05 فأقل؛ مما يشير إلى أن جميع فقرات الاستبانة تتمتع بدرجة اتساق داخلي مرتفعة جداً، ويؤكد قوة الارتباط الداخلي بين جميع فقرات أداة الدراسة، وعليه فإن هذه النتيجة توضح اتساق فقرات أداة الدراسة بشكل متكامل، وصلاحياتها للتطبيق الميداني.

3-5-3 ثبات أداة الدراسة:

تم حساب معامل الثبات لجميع محاور الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ وهي إحدى الطرق المستخدمة لقياس ثبات الاتساق الداخلي لجميع بنود الاستبانة وأكثرها مناسبة في البحوث المسحية، والجدول التالي يوضح معامل ألفا كرونباخ لمحاور أداة الدراسة ولأداة ككل.

جدول (3-4): معامل ألفا كرونباخ لمحاور أداة الدراسة ولأداة ككل

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	المجال
0.791	14	المجال الأول: التخطيط للتدريس
0.881	17	المجال الثاني: تنفيذ التدريس
0.809	9	المجال الثالث: تقييم التدريس والتغذية الراجعة
0.766	14	المجال الرابع: الاتصال والتواصل مع الطلاب
0.934	54	للأداة ككل

يتضح من الجدول (6) أن معاملات ألفا كرونباخ للمجالات الأربعة تراوحت ما بين (0.766) إلى (0.881)، كما يبين الجدول أن معامل ألفا كرونباخ للأداة ككل 0.934، وتعد هذه القيم معاملات ثبات مناسبة ومقبولاً تربوياً؛ مما يشير إلى صلاحية الأداة لتحقيق أهداف الدراسة الحالية.

3-6- الأساليب الإحصائية:

اتبعت الباحثة أنسب الأساليب الإحصائية لطبيعة هذه الدراسة وهي:

التكرارات، النسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والوزن النسبي، ومقاييس النزعة المركزية ومنها: الانحرافات المعيارية، والتباين. ومقاييس العلاقة لتحديد درجة العلاقة بين المتغيرات أو المجموعات ومنها: معامل ارتباط بيرسون ومقاييس اختبار الفروق بين المتوسطات للاستدلال على خصائص العينة واختبار كا² للكشف عن الفروق في تكرار استجابات أفراد العينة، ومقاييس الثبات ومنها معامل ألفا كرونباخ.

الفصل الرابع: نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل النتائج التي توصلت إليها الدراسة وتحليلها ومناقشتها، وذلك بعد الإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1- ما الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة حائل في ضوء متطلبات رؤية المملكة 2030 من وجهة نظرهم؟
- 2- ما درجة اختلاف الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة حائل في ضوء متطلبات رؤية المملكة 2030 وفقاً لمتغير المؤهل الأكاديمي؟
- 3- ما درجة اختلاف الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة حائل في ضوء متطلبات رؤية المملكة 2030 وفقاً لمتغير سنوات الخدمة؟

4-1- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

ونصه: ما الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة حائل في ضوء متطلبات رؤية المملكة 2030 من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد عينة الدراسة لكل مجال من مجالات الأداة، وتوضح الجداول التالية نتائج التحليل:

4-1-1: للمجالات ولأداة ككل:

جدول (4-1): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للممارسات التدريسية لكل مجال وإجمالي المجالات:

الرتب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
2	0.304	4.71	المجال الأول: التخطيط للتدريس
3	0.347	4.69	المجال الثاني: تنفيذ التدريس
4	0.587	4.43	المجال الثالث: تقويم التدريس والتغذية الراجعة
1	0.266	4.76	المجال الرابع: الاتصال والتواصل مع الطلاب
	0.323	4.648	للأداة ككل

يتضح من الجدول رقم (7) أن المتوسط الإجمالي لمجالات الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل من وجهة نظرهم جاءت بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط (4.64) وانحراف معياري (0.32)، كما أن المتوسط الحسابي لكل مجال من المجالات جاءت بدرجة مرتفعة حيث بلغت على التوالي (4.71، 4.69، 4.43، 4.76) وتشير هذه المتوسطات أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة راضون عن مستوى أدائهم ويمتلكون الممارسات التدريسية المختلفة بدرجة مرتفعة، وتعزى هذه النتيجة إلى أن معظم الممارسات التدريسية تمثل الجانب الإيجابي عند معظم أعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلى الإمكانيات المادية والمعنوية المتوفرة لعضو هيئة التدريس في جامعة حائل مما تنعكس بشكل إيجابي على ممارساتهم التدريسية، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة البابطين (2018م) ودراسة القرني (2016م) ودراسة المحاسيس (2014م) ودراسة الصمادي (2013م) ودراسة التويجي (2016م) واختلفت مع نتيجة عزيز (2010م) وزرقان (2016م).

4-1-2 المجال الأول: التخطيط للتدريس

جدول (4-2): المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد الدراسة في مجال التخطيط للتدريس

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتب
1	أحرص على الالتزام بأخلاقيات المهنة والعمل التربوي.	4.98	0.128	1
3	أحدد الأهداف العامة للمقرر.	4.91	0.530	2
6	أقوم بالتحضير للمحاضرة قبل موعدها بوقت كافٍ.	4.85	0.356	3

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتب
2	أزود الطلاب بنسخة مكتوبة من توصيف المقرر مع بداية كل فصل دراسي.	4.84	0.414	4
7	أحدد أنظمة واضحة لسير المحاضرة.	4.83	0.440	5
4	أصوغ أهداف متنوعة للمحاضرة.	4.80	0.616	6
9	أحدد أساليب التدريس المناسبة في ضوء أهداف المقرر.	4.76	0.427	7
8	أختار موضوعات المقرر الضرورية والأكثر أهمية في مجال التخصص.	4.70	0.639	8
10	أحدد متطلبات وآليات التقويم للمقرر مع بداية كل فصل دراسي.	4.69	0.562	9
5	أربط أهداف المقرر بالوظائف المتاحة للتخصص.	4.54	0.815	11
11	أراجع خطة المقرر وأحدثها باستمرار.	4.47	0.752	13
12	أعد ملخصاً يتضمن الكلمات المفتاحية للأفكار الرئيسة في المحاضرة.	4.44	0.824	14
13	أستخدم مراجع حديثة ومتعددة للمقرر.	4.52	0.741	12
14	أدرك علاقة التخصص بغيره من التخصصات الأخرى.	4.66	0.542	10
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجال الأول	4.71	0.304	

يتضح من الجدول رقم (8) أن المتوسطات الحسابية لجميع الممارسات التدريسية في مجال التخطيط للتدريس جاءت بدرجة مرتفعة، ولم تحصل أي فقرة من فقرات مجال التخطيط للتدريس على درجة متوسطة أو منخفضة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال الأول (4.71) بانحراف معياري (0.304) وهي مرتبة تنازلياً كما يلي : (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 11، 13، 14، 12، 10)،

وجاءت الفقرة رقم (1) "أحرص على الالتزام بأخلاقيات المهنة والعمل التربوي." بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (4.98) وانحراف معياري (0.128) وبدرجة مرتفعة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة زرقان (2016م)، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن أخلاقيات المهنة تعتبر من الأساسيات لدى أعضاء هيئة التدريس، والالتزام بها يساعدهم على العمل بيسر ولين وراحة إذ أن كل أستاذ جامعي يعرف ما يجب عليه، والالتزام بحدوده ومساحته الخاصة مما ينعكس على الأداء والعلاقات بين الأساتذة أنفسهم ومع طلابهم، وفي ظل العمل وفق تحقيق رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية لتحسين بيئة العمل، يجب الالتزام بأخلاقيات المهنة من قبل الأستاذ الجامعي سواء تجاه الرؤساء والمشرفين أو تجاه الزملاء أو تجاه الطلاب أيضاً، حيث يعتبر رأي الطلاب الإيجابي معياراً لنجاح المؤسسة التعليمية.

وجاءت الفقرة رقم (3) "أحدد الأهداف العامة للمقرر." بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (4.91) وانحراف معياري (0.530)، بدرجة مرتفعة وجاءت الفقرة رقم (6) "أقوم بالتحضير للمحاضرة قبل موعدها بوقت كافٍ" بالمرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي (4.84) وانحراف معياري (0.356)، بدرجة مرتفعة بينما جاءت الفقرة رقم (2) "أزود الطلاب بنسخة

مكتوبة من توصيف المقرر مع بداية كل فصل دراسي " بالمرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي (4.85) وانحراف معياري (0.414) بدرجة مرتفعة واتفقت هذه النتائج مع دراسة البابطين (2018م)، ودراسة الصمادي (2013م).

جاءت الفقرة رقم (7) "أحدد أنظمة واضحة لسير المحاضرة" بالمرتبة الخامسة وبمتوسط حسابي (4.83) وانحراف معياري (0.440) بدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن معظم أعضاء هيئة التدريس يتسمون بالجدية في عملهم ويفضلون بوضع أنظمة بكل وضوح وشفافية للتعامل مع الطلاب.

جاءت الفقرة رقم (9) "أحدد أساليب التدريس المناسبة في ضوء أهداف المقرر" بالمرتبة السابعة وبمتوسط حسابي (4.80) وانحراف معياري (0.616) بدرجة مرتفعة، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة البابطين (2018م)، وتعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس حريصون على الاختيار والتحديد المسبق للأساليب التدريسية التي تناسب الطلاب مما يسهم بتوسيع دائرة الاستفادة للطلاب، وبما يحقق رؤية المملكة 2030 في هذا الجانب، وتحويلها إلى واقع ملموس يحتاج إلى عمل دؤوب بدءاً من تحديد الأهداف والأساليب بالتالي جدية وكفاءة عالية في الإنجاز وجودة في المخرجات.

جاءت الفقرة رقم (8) "اختر موضوعات المقرر الضرورية والأكثر أهمية في مجال التخصص" بالمرتبة الثامنة وبمتوسط حسابي (4.70) وانحراف معياري (0.639) وبدرجة مرتفعة، وكذلك جاءت الفقرة رقم (14) "أدرك علاقة التخصص بغيره من التخصصات الأخرى" بالمرتبة العاشرة وبمتوسط حسابي (4.66) وانحراف معياري (0.562)، وجاءت الفقرة رقم (5) "اربط أهداف المقرر بالوظائف المتاحة للتخصص". بالمرتبة الحادية عشر وبمتوسط حسابي (4.54) وانحراف معياري (0.815) بدرجة مرتفعة ، وهذه العبارات وثيقة الصلة بتحقيق بعض متطلبات رؤية المملكة 2030، حيث أن من مؤشرات تحقيق رؤية المملكة 2030 توجيه الطلاب نحو الخيارات الوظيفية والمهنية المناسبة، عبر تزويد الطلاب بالمعارف والمهارات اللازمة لوظائف المستقبل والربط بالتخصص يكسب الطالب الإمام الكامل بالتخصص ويعزز في تحقيق هذه الرؤية.

جاءت الفقرة رقم (10) "أحدد متطلبات وآليات التقويم للمقرر مع بداية كل فصل دراسي" بالمرتبة التاسعة وبمتوسط حسابي (4.69) وانحراف معياري (0.562) بدرجة مرتفعة، وهذه النتيجة متفقة مع دراسة الجعافرة (2015م) وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس هم تربويون، ويستخدمون آليات تقويم متنوعة لطلابهم ، للاستفادة من نتائج التقويم مستقبلاً ، وينظرون لهذا التقويم على أنه ضرورة لعمله ونجاحه في مهمته.

جاءت الفقرة رقم (13) "استخدم مراجع حديثة ومتعددة للمقرر" بالمرتبة الثانية عشر وبمتوسط حسابي (4.52) وانحراف معياري (0.741) بدرجة مرتفعة، والفقرة رقم (11) "أراجع خطة المقرر وأحدثها باستمرار" بالمرتبة الثالثة عشر وبمتوسط حسابي (4.47) وانحراف معياري (0.752) بدرجة مرتفعة، والفقرة رقم (12) "أعد ملخصاً يتضمن الكلمات المفتاحية للأفكار الرئيسية في المحاضرة". بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (4.44) وانحراف معياري (0.824) بدرجة مرتفعة، واتفقت هذه النتائج مع دراسة الصمادي (2013م)، ودراسة الجعافرة (2015م).

4-1-3- المجال الثاني: تنفيذ التدريس

جدول (4-3): المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد الدراسة على مجال تنفيذ التدريس

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتب
1	أوضح الأهداف الخاصة بكل محاضرة.	4.84	0.580	2
2	ألتزم بمواعيد ووقت المحاضرات.	4.82	0.464	3
3	أوظف الخبرات السابقة المكتسبة كمقدمة للمحاضرة الجديدة.	4.78	0.490	5
4	أبدأ المحاضرة بعبارة تثير انتباه الطلاب وحب الاستطلاع لديهم.	4.75	0.437	8
5	أعرض الموضوع بشكل منطقي ومنتدج.	4.89	0.310	1
6	أستخدم تقنيات ومصادر تعليمية مناسبة للمحاضرة.	4.69	0.516	10
7	أربط الموضوعات بخبرات الطلاب الشخصية.	4.77	0.477	6
8	أستخدم طرق تدريس تنمي التفكير الناقد والإبداعي.	4.50	0.730	16
9	أنمي لدى الطلاب مهارة اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية من خلال الأنشطة والتكاليف.	4.62	0.550	14
10	أعطي الطلاب الفرصة للتعبير عن آرائهم في القضايا والموضوعات المختلفة.	4.68	0.519	11
11	أوجه الطلاب بتقبل وجهات النظر المختلفة والتسامح فيما بينهم.	4.79	0.431	4
12	أطرح أسئلة تتطلب معرفة خاصة بمحتوى المقرر من خلال القراءة الذاتية.	4.67	0.537	12
13	أوجه الطلاب بالحصول على المعلومات من مصادرها الصحيحة.	4.77	0.422	7
14	أشجع الطلاب على العمل التعاوني وإنجاز الأعمال بروح الفريق.	4.75	0.473	9
15	أوفر فرص التعلم الذاتي والجماعي بشكل مستمر.	4.57	0.575	15
16	أشجع الطلاب على القيام ببحوث علمية تناسب التخصص.	4.12	1.315	17
17	أشجع الطلاب على المشاركة البناءة والإيجابية في تفعيل الأنشطة.	4.66	0.572	13
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجال الثاني	4.69	0.347	

يتضح من الجدول رقم (9) أن المتوسطات الحسابية لجميع الممارسات التدريسية في مجال تنفيذ التدريس جاءت بدرجة مرتفعة، ولم تحصل أي فقرة من فقرات مجال تنفيذ التدريس على درجة متوسطة أو منخفضة حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال الثاني (4.69) بانحراف معياري (0.347) وهي مرتبة تنازلياً كما يلي : (2)، (3)، (5)، (8)، (1)، (10)، (6)، (16)، (14)، (11)، (4)، (12)، (7)، (9)، (15)، (17)، (13).

وقد جاءت الفقرة رقم (11) " أوجه الطلاب بتقبل وجهات النظر المختلفة والتسامح فيما بينهم " بالمرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي (4.79) وانحراف معياري (0.431) بدرجة مرتفعة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة القرني (2016م)، وهذه الفقرة وثيقة الصلة بتحقيق رؤية المملكة 2030 نحو وطن طموح ومجتمع حيوي مستمد تعاليمه من الدين الإسلامي، باحترام الآخرين وتقبل الآراء المختلفة والتسامح والاعتدال حتى يتم تعزيز المبادئ الإسلامية السمحة، وترسيخ قيم الاعتدال والوسطية والتسامح.

4-1-4 - المجال الثالث: تقويم التدريس والتغذية الراجعة

جدول (4-4): المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد الدراسة على مجال تقويم التدريس

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتب
1	أستخدم أساليب متنوعة في تقييم الطلاب.	4.77	0.460	2
2	أحرص على تقييم الطلاب بشكل موضوعي لضمان انتقال أثر التعلم.	4.71	0.522	3
3	استخدم أدوات قياس ذات مصداقية وثبات باستمرار لمعرفة مستوى الطلاب (ملف الإنجاز - قياس الأداء)	4.63	0.619	5
4	أوضح للطلاب معايير تقويم التكاليفات التي يقومون بها.	4.80	0.439	1
5	أخصص جزء من علامات الطلاب للأنشطة والمشاركات الصفية.	4.69	0.669	4
6	أخصص جزء من علامات الطلاب للأعمال التطوعية والمشاركات المجتمعية.	3.57	1.681	9
7	أعطي الطلاب فرصة الاختيار من بدائل التكاليفات بما يحقق الإبداع لديهم.	4.15	1.088	8
8	أعطي فرصة للطلاب لمناقشة الأخطاء التي وقعوا بها بطريقة تحسن من أدائهم.	4.30	1.002	6
9	أناقش أسئلة الاختبار مع الطلاب بعد الانتهاء من الاختبار.	4.25	1.152	7
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجال الثالث	4.43	0.587	

يتضح من الجدول رقم (10) أن المتوسطات الحسابية لجميع الممارسات التدريسية في مجال تقويم التدريس وتقديم التغذية الراجعة جاءت بدرجة مرتفعة، فيما عدا الفقرة رقم (6) " أخصص جزء من علامات الطلاب للأعمال التطوعية والمشاركات المجتمعية" جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال الثالث (4.43) بانحراف معياري (0.587) وهي مرتبة تنازلياً كما يلي : (2، 3، 5، 1، 4، 9، 8، 6، 7).

ونلاحظ أن الفقرة رقم (6) " أخصص جزءاً من علامات الطلاب للأعمال التطوعية والمشاركات المجتمعية " جاءت بالمرتبة الأخيرة في هذا المجال وبمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري (1.681) بدرجة متوسطة، و قد تفسر الباحثة هذه النتيجة أن عضو هيئة التدريس يتحمل أعباء كبيرة تؤثر على مدى قيامه بمهامه على أكمل وجه، وهذه الأعباء موزعة بين التدريس والإشراف على الأنشطة الطلابية والقيام بالريادة والبحث العلمي مما يجعلهم لا يولون الأعمال التطوعية والمشاركات المجتمعية أهمية كبيرة، بالرغم من أن هذه الفقرة متماشية مع متطلبات رؤية المملكة 2030 نحو مجتمع حيوي، عبر تشجيع العمل التطوعي، بترغيب الطلاب في المشاركة بالأنشطة التطوعية، ما يزيد من إمكانية إيجاد مزيد من فرص العمل الأفضل التي من شأنها الإسهام في زيادة عدد المتطوعين، وتعزيز خبراتهم وتأثير ذلك على حياتهم وبيئتهم.

4-1-4-5 المجال الرابع: الاتصال والتواصل مع الطلاب

جدول (4-5): المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد الدراسة على مجال الاتصال والتواصل مع الطلاب

م	الفرقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتب
1	أشجع الطلاب على التواصل الإلكتروني معي (بريد إلكتروني - صفحة شخصية - twitter .. وغيرها)	4.70	0.570	10
2	أسمح للطلاب بالتعبير عن آرائهم بوضوح.	4.86	0.392	7
3	أحدث بصوت واضح وأنوع في نبرات الصوت أثناء المحاضرة.	4.98	0.156	1
4	أراعي الإيماءات وتعبيرات الوجه ولغة الجسد والحركة أثناء المحاضرة.	4.92	0.275	2
5	أبدي حماسة وحيوية أثناء المحاضرة.	4.89	0.359	5
6	أحرص على معرفة أسماء الطلاب.	4.61	0.776	11
7	أستقبل الطلاب خارج وقت المحاضرة وخلال الساعات المكتبية.	4.90	0.299	3
8	أقبل ملاحظات الطلاب ومناقشاتهم بصدق.	4.88	0.330	6
9	أساهم في تكوين الاتجاه الإيجابي نحو مادة التخصص.	4.73	0.499	9
10	أنمي الحس الوطني لدى الطلاب واعتزازهم ببناء الوطن من خلال إجادة التخصص.	4.59	0.677	12
11	أحرص على غرس التوجهات الإيجابية للطلاب في المناسبات الوطنية.	4.57	0.771	13
12	أحفز الطلاب للتفاعل والمشاركة مع المبادرات الحكومية.	4.34	0.969	14
13	أبين للطلاب مدى أهميتهم في رقي المجتمع واقتصاده.	4.82	0.386	8
14	أوجه الطلاب نحو أهمية إتقان العمل.	4.90	0.299	4

	0.266	4.76	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجال الرابع
	0.323	4.648	

يتضح من الجدول رقم (11) أن المتوسطات الحسابية لجميع الممارسات التدريسية في مجال الاتصال والتواصل مع الطلاب جاءت بدرجة مرتفعة، ولم تحصل أي فقرة من فقرات مجال الاتصال والتواصل مع الطلاب على درجة متوسطة أو منخفضة حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال الرابع (4.648) بانحراف معياري (0.323) وهي مرتبة تنازلياً كما يلي : (10، 7، 1، 2، 5، 11، 3، 6، 9، 12، 13، 14، 8، 4).

وقد جاءت الفقرة رقم (13) " أبين للطلاب مدى أهميتهم في رقي المجتمع واقتصاده" بالمرتبة الثامنة وبمتوسط حسابي (4.82) وانحراف معياري (0.386) بدرجة مرتفعة، وتحقيق هذا المؤشر يمثل نتيجة إيجابية تدعم تحقيق متطلبات رؤية المملكة 2030م في محور "مجتمع حيوي"، من خلال توعية الطلاب بدورهم الاجتماعي في تقوية نسيج المجتمع وإكساب الطالب المعارف والمهارات والسلوكيات الحميدة ليكون ذا شخصية مستقلة تتصف بروح المبادرة والمثابرة والقيادة، ولديها القدر الكافي من الوعي الذاتي والاجتماعي والثقافي من أجل أن يتقدم الوطن بسواعد أبنائه فكل فرد يمتلك مهارات أو خبرات تمكنه من العمل على رقي الوطن.

كما جاءت الفقرة رقم (9) " أساهم في تكوين الاتجاه الايجابي نحو مادة التخصص " بالمرتبة التاسعة وبمتوسط حسابي (4.73) وانحراف معياري (0.499) بدرجة مرتفعة، وانتقلت هذه النتيجة مع دراسة الجعافرة (2015م)، إن التوجيه السليم الذي يمنح للمتعلم الرضا يكون قد منحه القدرة على استثمار قدراته إلى أقصى مداها، من حيث التوافق النفسي والدراسي، والرضا عن التخصص الدراسي تظهر آثارها الإيجابية ليس على مستوى الفرد فحسب وإنما على مستوى المؤسسة التعليمية والمجتمع، وهذا مؤشر على تحقيق رؤية المملكة 2030، والذي يمثل أهداف المملكة في التنمية والاقتصاد، والتي يأتي من ضمن أهم أهدافها بناء جيل متعلم قادر على تحمل المسؤولية ورفع جودة مخرجات التعليم.

وتنسر الباحثة حصول الفقرات (10، 11، 12) على درجة مرتفعة هو نتيجة إيجابية وتحقيق لأحد مؤشرات رؤية المملكة 2030، إن الانتماء الوطني و تعزيز حب الوطن بداخلهم والمناسبات الوطنية في نفوس الطلاب والمشاركة مع المبادرات الحكومية وغرس القيم الإيجابية من أهم ركائز تقدم البلاد وتحقيق طموحاتها فالمجتمع المتماسك أقدر على تحدي الصعاب وتخطي العوائق، إن الشعور بالمسؤولية الوطنية هو طريقنا لتحقيق الأهداف المرجوة من رؤية المملكة 2030، ولن يكون ذلك إلا بشعور المواطن أنه جزء أساس من هذه الرؤية وأن عائدتها سوف ينعكس بالإيجاب على الوطن والمواطن على حياته وعلى مستقبله ومستقبل أبنائه.

4-2- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

ونصه: ما درجة اختلاف الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء متطلبات رؤية المملكة 2030 وفقاً لمتغير المؤهل العلمي؟

للتعرف على مدى وجود اختلاف في الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل تختلف باختلاف المؤهل (بكالوريوس - ماجستير - دكتوراه)، استخدم تحليل التباين الأحادي، كما تبين النتائج في الجداول التالية، حيث يظهر الجدول (15) المتوسطات، والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد الدراسة .

الجدول (4-6): المتوسطات، والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد الدراسة حسب متغير المؤهل

المؤهل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
بكالوريوس	13	4.26	0.401
ماجستير	43	4.57	0.285
دكتوراه	66	4.78	0.248

الجدول (4-7): نتائج تحليل التباين الأحادي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	قيمة الدلالة
بين المجموعات	3.32	2	1.66	21.157	0.00
داخل المجموعات	9.34	119	0.078		
المجموع	12.66	121			

يتضح من الجدول (15) أن تحليل التباين الأحادي أظهر أن قيمة (ف) بلغت (21.157) وهي قيم دالة إحصائياً نظراً لأن قيم الدلالة الإحصائية المقترنة بلغت 0.00، مما يعني أن الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل تختلف باختلاف المؤهل، ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية:

الجدول (4-8): نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية حسب متغير المؤهل

المؤهل	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه
بكالوريوس	-	*0.301	*0.514
ماجستير	*0.301	-	*0.212

*دالة عند مستوى دلالة 0.05 وأقل

يتضح من نتائج اختبار شيفيه البعدي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رأي أفراد الدراسة الذين مؤهلهم بكالوريوس والذين مؤهلهم ماجستير لصالح أفراد الدراسة الذين مؤهلهم ماجستير، كما بينت نتائج اختبار شيفيه وجود فروق ذات دالة بين رأي أفراد الدراسة الذين مؤهلهم بكالوريوس والذين مؤهلهم دكتوراه لصالح أفراد الدراسة الذين مؤهلهم دكتوراه، وكذلك بين رأي أفراد الدراسة الذين مؤهلهم ماجستير والذين مؤهلهم دكتوراه لصالح مؤهل الدكتوراه، وتتفق هذه النتيجة مع الصمادي (2013م) وقد تفسر هذه الفروق بأنها قد تعود إلى أن حملة الدكتوراه أصبحوا أكثر استقراراً بعد الحصول على الدكتوراه وبالتالي أصبحوا أكثر تركيزاً واهتماماً بالممارسات التدريسية إجمالاً، أما حملة الماجستير والبكالوريوس فهم أكثر تركيزاً وانشغالاً بطموح مواصلة الدراسات العليا، مما قد يؤثر على جهودهم في الممارسات التدريسية مقارنة بحملة الدكتوراه، وانفتحت هذه النتيجة مع دراسة الصمادي (2013م) واختلفت مع دراسة المحاسيس (2014م) ودراسة القرني (2016م).

4-3- النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

ونصه: ما درجة اختلاف الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء متطلبات رؤية المملكة 2030 وفقاً لمتغير سنوات الخدمة؟

للتعرف على مدى وجود اختلاف في الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل تختلف باختلاف سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما تبين النتائج في الجداول التالية، حيث يظهر الجدول (13) المتوسطات، والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد الدراسة

الجدول (4-9): المتوسطات، والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	18	4.42	0.427
ما بين 5 - 10 سنوات	65	4.65	0.291
أكثر من 10 سنوات	39	4.74	0.276

الجدول (4-10): نتائج تحليل التباين الأحادي

نتائج تحليل التباين الأحادي					
مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	قيمة الدلالة

0.002	6.675	0.638	2	1.277	بين المجموعات
		0.096	119	11.382	داخل المجموعات
			121	12.659	المجموع

يتضح من الجدول (13) أن تحليل التباين الأحادي أظهر أن قيمة (ف) بلغت (6.675) وهي دالة إحصائياً نظراً لأن قيم الدلالة الإحصائية المقترنة بلغت 0.002، مما يعني أن الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل تختلف باختلاف سنوات الخبرة، ولمعرفة اتجاه الفروق استخدم اختبار شيفيه للمقارنات البعدية:

الجدول (4-11): نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية حسب متغير المقرر

سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	ما بين 5 - 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
أقل من 5 سنوات	-	*0.23310	*0.32131

*داله عند مستوى دلالة 0.05 وأقل

يتضح من نتائج اختبار شيفيه البعدي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رأي أفراد الدراسة الذين خبرتهم أقل من 5 سنوات والذين خبرتهم ما بين 5 إلى 10 لصالح أفراد الدراسة الذين خبرتهم ما بين 5 إلى 10 سنوات، كما بينت نتائج اختبار شيفيه وجود فروق ذات دلالة بين رأي أفراد الدراسة الذين خبرتهم أقل من 5 سنوات والذين خبرتهم أكثر من 10 سنوات لصالح أفراد الدراسة الذين خبرتهم أكثر من 10 سنوات، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الصمادي (2013م) ، ويمكن تفسير هذه الفروق بأن ذوي الخبرة المرتفعة (10 سنوات فأكثر) ربما أصبحوا يتمتعون باستقرار أكبر بعد هذه الخبرة الطويلة، كما أن مهارات التخطيط للتدريس أصبحت من البديهيات والأساسيات الراسخة بالنسبة لهم مما كان له الأثر الكبير والانعكاس المباشر على ممارساتهم التدريسية في حين ذوي الخبرة المتوسطة (ما بين 5 - 10 سنوات) فقد يكونون أكثر استقراراً مما يجعل اهتماماتهم موزعة بشكل أكبر وبتجاهات مختلفة، أما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة المتواضعة (أقل من 5 سنوات) فربما يبذلون جهوداً أكبر لإثبات الذات، مما يجعلهم يوجهون جهودهم بشكل أكبر نحو الاهتمام بالممارسات التدريسية المختلفة، وأكثر اهتماماً بالدورات والورش التدريبية المتعلقة بالممارسات التدريسية، وانفقت هذه النتيجة مع دراسة الصمادي (2013م) واختلفت مع دراسة المحاسيس (2014م) ودراسة القرني (2016م).

وتلخص الباحثة النتائج السابقة بما يلي:

- أن المتوسط الإجمالي لمجالات الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل من وجهة نظرهم جاءت بدرجة مرتفعة، وهذه النتيجة تبين أن معظم الممارسات التدريسية تمثل الجانب الإيجابي عند معظم أعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلى الإمكانيات المادية والمعنوية المتوافرة لعضو هيئة التدريس في جامعة حائل مما تنعكس بشكل ايجابي على ممارساتهم التدريسية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رأي أفراد الدراسة الذين مؤهلهم بكالوريوس والذين مؤهلهم دكتوراه لصالح أفراد الدراسة الذين مؤهلهم دكتوراه، وتوجد فروق ذات دلالة بين رأي أفراد الدراسة الذين مؤهلهم بكالوريوس والذين مؤهلهم دكتوراه لصالح أفراد الدراسة الذين مؤهلهم دكتوراه، وكذلك بين رأي أفراد الدراسة الذين مؤهلهم ماجستير والذين مؤهلهم دكتوراه لصالح مؤهل الدكتوراه.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رأي أفراد الدراسة الذين خبرتهم أقل من 5 سنوات والذين خبرتهم ما بين 5 إلى 10 لصالح أفراد الدراسة الذين خبرتهم ما بين 5 إلى 10 سنوات، كما بينت نتائج اختبار شفيه وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رأي أفراد الدراسة الذين خبرتهم أقل من 5 سنوات والذين خبرتهم أكثر من 10 سنوات لصالح أفراد الدراسة الذين خبرتهم أكثر من 10 سنوات.

التوصيات:

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج ، توصي الباحثة بالآتي:

1- عقد الدورات التدريبية وورش العمل ذات الارتباط بمجال تخطيط التدريس وطرق التدريس واستراتيجياته وأساليب التقويم الحديثة، ومهارات الاتصال والتواصل مع الطلاب لتعزيز وتطوير الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وبما يساعد على تحقيق رؤية المملكة 2030 وخصوصاً الجدد منهم.

2- عقد مجموعة من اللقاءات والاجتماعات بين أعضاء هيئة التدريس لتبادل الخبرات وتعزيز الممارسات التدريسية الإيجابية بما يتوافق مع متطلبات رؤية المملكة العربية السعودية 2030م

3- تعزيز أهمية المناسبات الوطنية والاجتماعية والتشجيع على المشاركة بها سواء لأعضاء هيئة التدريس أو للطلاب.

4- تقديم حوافز للمتميزين وتشجيع الأداء المتميز والمبدع في الممارسات التدريسية بمجالاتها لأعضاء هيئة التدريس؛ من خلال تقديم مكافآت عينية ومادية.

المقترحات:

تقترح الباحثة اجراء الدراسات الآتية:

1. إجراء دراسة مشابهة للدراسة الحالية على عينة أكبر تشمل جامعات أخرى على مستوى المملكة العربية السعودية.
2. إجراء دراسة مشابهة للدراسة الحالية على أعضاء هيئة التدريس في بعض الكليات في جامعة حائل، مع الاهتمام بوجهة نظر الطلاب وأعضاء هيئة التدريس على حد سواء.
3. إجراء دراسة لتقييم الممارسات التدريسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة حائل.
4. إعداد برامج تدريبية مماثلة لتحسين الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس وللمعلمين في جميع المراحل التعليمية.

المراجع:

المراجع العربية:

1. الأسود، الزهرة و زاهي، منصور (2013م) الممارسات التدريسية الإبداعية لدى الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة جامعة ورقلة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، العدد (12)، ص ص 131-141.
2. البابطين، عبد الرحمن عبد الوهاب (2018م). درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر طلاب كلية التربية، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، رسالة التربية وعلم النفس، العدد(60)، جامعة الملك سعود، الرياض.
3. التمران، عمر بن سعد و خليل، ابراهيم بن الحسين (2019م). الممارسات التدريسية لمعلمي الرياضيات ومعلماتها في ضوء متطلبات رؤية المملكة العربية السعودية 2030. مؤتمر التميز الثالث في تعليم وتعلم العلوم والرياضيات ، جامعة الملك سعود . 12-14/3/2019م.
4. التويجي، أحمد عبد السلام (2016م). مستوى الأداء التدريسي لهيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية فرع عدن من وجهة نظر الطلبة، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد (9)، العدد (25)، جامعة العلوم والتكنولوجيا، الجمهورية اليمنية.
5. الثبتي، مليحان (2003م). اتجاهات الأكاديميين والإداريين وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت في ثلاث جامعات عربية خليجية، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم والتربية والدراسات الإسلامية، مج 15، الرياض.
6. جامعة القصيم (2019م). المؤتمر الدولي الأول حول تقويم أداء عضو هيئة التدريس في ضوء التوجهات الوطنية والدولية الحديثة ، 20-22 يناير 2019 ، مسترجع من:
<https://www.qu.edu.sa/content/search?q> .7
8. الجعافرة، عبد السلام يوسف (2015م). فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر الطلاب في ضوء معايير جودة التعليم، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد (42)، العدد (1).
9. الجنابي، عبد الرزاق شنين (2009م). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي. مؤتمر الجودة، جامعة الكوفة.
10. الحدابي، داوود وخانن عمر (2008م). تقويم أداء الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية في ضوء بعض الكفايات التدريسية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ع2
11. الداوود، عبد المحسن (2017م). مسؤولية الجامعات السعودية في تحقيق رؤية المملكة 2030، مؤتمر دور الجامعات في تفعيل رؤية 2030م. جامعة القصيم. 419-442.

12. زرقان، ليلي. (2016م). برنامج تدريبي مقترح لأعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريسية ومعايير جودة الأداء التدريسي بجامعة سطيف بالجزائر، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، جامعة العلوم والتكنولوجيا، مج (9)، العدد (25)، 3-32.
13. الصغير، علي والنصار، صالح. (2002م). ممارسات المعلمين التدريسية في ضوء نظريات التعلم. *مجلة القراءة والمعرفة*، العدد (8)، 1-24.
14. الصمادي، مروان صالح. (2013م). تقويم جودة الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران، *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، المجلد (2)، العدد (8).
15. عزيز، حاتم جاسم. (2012م). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا في جامعة ديالى في العراق، *مجلة الفتح*، العدد (50)، جامعة ديالى، العراق.
16. العساف، صالح حمد. (2010م). *المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية*. الرياض: دار الزهراء.
17. فلمبان، أمال. (2004م). الملف الأكاديمي لتقويم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، ندوة تنمية الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي، كلية التربية، جامعة الملك سعود. الرياض.
18. القرني، نورة عوض. (2016م). الممارسات التربوية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالودامي بجامعة شقراء من وجهة نظرهم. *مجلة جامعة القدس للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، جامعة القدس المفتوحة، مج (4)، العدد (13)، 181-204.
19. المحاسيس، ميساء. (2014م). الممارسات التربوية لدى طلبة الدراسات العليا في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة أنفسهم، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.
20. المقرن، انتصار حمد. (2016م). الممارسات التدريسية لدى معلمي التربية الفنية في المرحلة الأساسية على ضوء النظرية المعرفية، وعلاقتها بمتغيري الجنس والخبرة التدريسية، *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*، المجلد (5)، العدد (9)، 265-283.
21. المملكة العربية السعودية. (2019م). وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية 2030م، مسترجع من: <https://vision2030.gov.sa/>.
22. <https://vision2030.gov.sa/>.
23. اليامي، هادية علي. (2018). رؤية مستقبلية لتطوير التعليم في المملكة في ضوء رؤية المملكة 2030م. *مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومي للبحوث: غزة*، المجلد (2)، العدد (26)، 32-49.
24. وزارة التعليم. (2018م). اللجنة العليا لسياسة التعليم 1970م، مسترجع من: https://www.moe.gov.sa/ar/Ministry/Deputy-Ministry-for-Planning-and-Information-affairs/docs/DMPI_23.pdf.

المراجع الأجنبية:

26. Bahrani, pour & Asakreh, A .(2011). Identifying the faculty Members Training Need to Develop short Courses in-service Training : A Case study from Mashhahr Islamic Azad University, Iran. Canadian Academy of Oriental and Occidental Culture (Canadian Social Science), 7(6), 187-190.
27. Lee, K. yoo, J. You, Y .(2009) Why do Professors Refuse to use Constructivist Teaching Methodologies. **The International Journal of Learning** (16), 8, 47-56.
28. Morgan, W. (1996). **Students and Professors, views on the Ethics of Faculty Behavior**. Paper presented at the Annual Meeting of the American Psychological Association, Toronto, Canada.
29. Schmidt, W. Hodge. M & Tschida. M .(2013). How University Faculty Members Developed Their Online Teaching Skills. **Quarterly Review of Distance Education**. 14(3), 131-140. 10p.
30. Simon, C .(2003). An Alternative Method to Measure MIS Faculty Teaching Performance, **The International Journal of Educational Management**, 17(5), 195-199.
31. Smith, C .(2010). Essential tasks and skills for on line community College Faculty. **New Directions for Community Colleges**.(150),43-55. 13p.