

Al Dosari, I. (2024). The role of vocational training programs in excelling the academic performance of faculty members in Saudi universities, *Journal of Educational Science*, 11 (3), 274 – 307. 10.54643/1951-011-003-009

The role of vocational training programs in excelling the academic performance of faculty members in Saudi universities

Dr. Issa Khalaf Al Dosari

Associate Professor, Department of Educational Sciences, College of Education
Prince Sattam bin Abdulaziz University
e.aldossri@psau.edu.sa

Abstract:

The aim of the current research is to determine the reality of vocational training programs in achieving excellence in academic performance among faculty members in Saudi universities, determine the requirements for the success of vocational training programs in achieving excellence in academic performance among faculty members in Saudi universities, and identify the obstacles to achieving vocational training programs excellence in academic performance. Among faculty members in Saudi universities. The study used the descriptive approach and relied on the questionnaire as a research tool. The research was applied to a sample (324) of faculty members at Prince Sattam bin Abdulaziz University. The research reached a set of results, the most important of which is the reality of vocational training programs in achieving excellence in academic performance among faculty members in Saudi universities at an average level, with an average of (2.80) and a standard deviation of (1.301), and the requirements for the success of vocational training programs in achieving excellence in academic performance among Faculty members in Saudi universities were at an average level, with a mean of (3.21) and a standard deviation of (0.816). Obstacles to faculty members' enrollment in vocational training programs were at a high level, with a mean of (3.55) and a standard deviation of (0.757). The research recommended the need to conduct more studies on measuring the impact of training programs and its relationship to the professional growth of faculty members, and the need to take executive

measures to reduce the obstacles that prevent the maximum benefit from professional training programs for faculty members, and that the university strive to provide the requirements for the success of training programs. Professional, by identifying training needs and appropriate tools for that.

Keywords: vocational training, academic performance, Teaching staff.

الدوسري ، عيسى. (2024). دور برامج التدريب المهني في تمييز الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. *مجلة العلوم التربوية* ، 11 (3) ، 274 - 307 . 10.54643/1951-011-003-009

دور برامج التدريب المهني في تمييز الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية

د. عيسى خلف الدوسري⁽¹⁾

المستخلص:

هدف البحث الحالي إلى الكشف عن واقع برامج التدريب المهني في تحقيق تمييز الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية ، تحديد متطلبات نجاح برامج التدريب المهني في تحقيق تمييز الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية ، والتعرف على معوقات التحاق أعضاء هيئة التدريس ببرامج التدريب المهني في الجامعات السعودية ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، واعتمدت على الاستبيان كأداة للبحث ، وطبق البحث على عينة بلغ عددها (324) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز ، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها إن واقع برامج التدريب المهني في تحقيق تمييز الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية جاء بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.80) ، وجاءت متطلبات نجاح برامج التدريب المهني في تحقيق تمييز الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية بمستوى متوسط حيث جاء بمتوسط (3.21) ، جاءت معوقات التحاق أعضاء هيئة التدريس في برامج التدريب المهني بمستوى مرتفع حيث جاء بمتوسط (3.55) ، وقد أوصى البحث بضرورة إجراء المزيد من الدراسات حول قياس أثر البرامج التدريبية وعلاقته بالنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس ، وضرورة أخذ إجراءات تنفيذية للحد من المعوقات التي تحول من الاستفادة القصوى من برامج التدريب المهني لأعضاء هيئة التدريس ، وأن تسعى الجامعة في توفير متطلبات نجاح برامج التدريب المهني ، وذلك من خلال الوقوف على الاحتياجات التدريبية والأدوات المناسبة لذلك.

الكلمات المفتاحية: التدريب المهني ، الأداء الأكاديمي ، هيئة التدريس.

(1) الأستاذ المشارك بقسم العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز ، aldossri@psau.edu.sa

مقدمة:

نعيش في عصر تتسارع فيه وتيرة التراكم العلمي والمعرفي بشكل غير مسبوق ، ويصعب على الفرد مواكبة هذه التحولات المتسارعة ، لذا أصبح من الضروري الاهتمام بجميع الأساليب والطرق التي تساهم في مواكبة هذا التطور المعرفي الهائل من خلال السعي لاكتساب جملة من المهارات التي تؤهل الأفراد إلى توظيف هذه المعلومات والمعارف بالسرعة المطلوبة وبالشكل الأمثل ، لتطوير قدراتهم وإمكاناتهم.

ويعد تطوير الموارد البشرية وتحديث خبراتها عنصراً مهماً في عملية التنمية البشرية ، حيث أن الحياة في تغير مستمر ، وتجدد دائم مما يستوجب معه الاستعداد لتحديات المستقبل (غريب ، 2009 ، ص137).

ويعتبر التدريب مدخلاً رئيسياً من مداخل التنمية والتطوير التربوي والإداري ، فهو يتعامل مع العنصر البشري الذي يمثل المحور الأساسي للتنمية والتطوير (متولي ، 2011 ، ص17).

وتختلف البرامج التدريبية من وقت لآخر تبعاً لما يمر به المجتمع من تطورات في مختلف مجالاته ، وقد أدركت الجامعات في المملكة العربية السعودية هذه الحقيقة ، وعملت جاهدة على تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس من منطلق أن الإنسان أساس التنمية وغايتها المنشودة.

والتدريب في الجامعات السعودية من الأنشطة الأساسية التي تعمل على خدمة منسوبيها والإسهام في نموهم المهني وزيادة وتطوير معارفهم ومهاراتهم وتحسين أدائهم والارتقاء بمستوى انجازهم لأعمالهم.

ويعتبر عضو هيئة التدريس هو العنصر الأساسي للعملية التعليمية والأكاديمية فهو المسؤول الأول عن نقل العلم والمعرفة لجيل المستقبل بكل أمانة واقتدار ، وهو الذي يشارك في إعداد وتوجيه شخصية الجيل ليسهم بفكره في بناء وتطوير المجتمع ، كما أن عضو هيئة التدريس هو العنصر الفاعل في تطوير عاملين مهمين في العملية التعليمية أولهما: إعداد الخطط والمناهج الدراسية ومراجعتها ، والأخر البحث العلمي في مجال التخصص.

و يكرس عضو هيئة التدريس حياته للعلم والبحث العلمي بصفة كلية وبالتالي فإن ذلك يتطلب أن توفر له جميع الإمكانيات لمطالبته بالعطاء في مجال البحث العلمي والنشر ، وقد أوضحت بعض الدراسات أربعة مجالات رئيسية يجب على عضو هيئة التدريس أن يحقق التوازن بينها ، وهي مسؤولياته المنوطة به تجاه طلابه ، والجامعة التي يعمل بها ، والمجتمع المحلي الذي يعيش فيه ، ومسؤولياته تجاه نفسه (ابن بكر ، 2008 ، ص114).

وقد أشارت دراسة كل من خجا وحافظ (2020) إلى أهمية دور عضو هيئة التدريس المؤهل تربوياً وثقافياً وأكاديمياً والمتابع لنموه المهني المستمر وتأثير ذلك على مؤاممة مخرجات التعلم المقررة والمنبثقة من سياسات عامة إلى أكثرها تمايزاً وتخصص ، وبدءاً بالمجتمع وغاياته الكبرى ، فالجامعة ثم البرنامج وأخيراً المقرر ، وبناء المهارات النوعية لدى الطلاب وإكسابهم المعرفة المتجددة التي تتوافق مع احتياجات سوق العمل ، وهي أحد أهم مهارات القرن الحادي والعشرون ، والتي قسمت مهاراته إلى مهارات أساسية وأخرى تكاملية تختص بضرورة التدريب المستمر والسعي وراء معرفة كل ما هو جديد لمواكبة وملاحقة مستجدات المجال واستيعاب مفرداته المتنامية.

كما تمثل التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس محوراً مهماً في مسيرة التدريب المستمرة ، فهي بما تملكه من أدوات وآليات قادرة على إيصال عضو هيئة التدريس إلى ما يصبوا إليه من تقدم وتطور في شتى مجالات عمله التربوي والأكاديمي ، سواء المرتبط بالمحتوى التعليمي من تخطيط وتنفيذ وتقييم بمراحله المختلفة ، ثم طرائق التدريس واستراتيجياته المتعددة مروراً باستخدام الوسائل التعليمية المعينة ، إلى جانب العلاقات الإنسانية في بيئة العمل والمرتبطة بفطرته الشخصية والمكتسبة.

وتقاس جودة عضو هيئة التدريس في القرن الحادي والعشرين بمدى امتلاكه لمهارات تؤهله لأن يكون له مكاناً بارزاً مؤثراً لدى طلابه وزملائه ومجتمعه ولن يتحقق ذلك إلا إذا اعتمدت برامج إعداده على بعض المجالات المهمة مثل: التحول الرقمي والتقني ، والقيادة ، ومواجهة المشكلات ، والتفكير الناقد التأملي ، وريادة الأعمال والابتكار ، وبناء العلاقات الإنسانية ، التدريب المهني المستمر (عبد العاطي ، 2022 ، ص ص313 - 314).

كما أشار شعبيات وشاهين (2015) إلى أن قضايا الإصلاح التعليمي تبدأ بإعداد عضو هيئة التدريس لتحسين مستوى أدائه الوظيفي والمهني فهو القلب النابض في جسد البيئة التعليمية والجامعية فمتى ما كان عضو هيئة التدريس مؤهلاً تأهيلاً نوعياً انعكس ذلك على جودة التعليم وتميز مخرجاته ، وعليه يأتي الاهتمام بصقل مهاراته وقدراته وتطور معارفه وصولاً لتحقيق أهداف التعليم ومقاصده.

كما أكدت دراسة (Eely 2017) ، ودراسة (Finch 2017) ، على أن برامج التدريب المهني تسهم في التطوير المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس وتحسن ممارساتهم المهنية ، الذي ينعكس إيجاباً على مستوى الطلاب المهارى والمعرفى.

ولقد اهتمت المملكة العربية السعودية خلال السنوات الأخيرة بإصلاح التعليم وتجويده ، ورفع كفاءته الداخلية والخارجية باعتباره أحد الأهداف الاستراتيجية التي تسعى إلى تحقيقها ضمن تطلعات رؤية 2030 ، لذا سعت وزارة التعليم إلى تحسين أداء الجامعات وتطويرها من خلال وضع استراتيجيات لتطوير التعليم الجامعي ، وبناء معايير الجودة والتميز البناء (محمد ، 2019 ، ص63).

وحيث إن عضو هيئة التدريس الكفاء هو ركيزة أساسية لتطوير العملية التعليمية ، وأداة التقدم الحضاري في المجتمع ، ولذا فإن إعداد الكوادر المتميزة من أعضاء هيئة التدريس يمثل الأولوية في الدول المتقدمة ، وقضية إعداد عضو هيئة التدريس لمهنة التدريس وتدريبه أثناء الخدمة له أهمية كبرى وخاصة في القرن الحادي والعشرين الذي لم يعد دور عضو هيئة التدريس فيه يقتصر على نقل المعلومات والتلقين ، وإنما تجاوزها إلى أدوار حيوية لإعداد الأجيال القادرة على التعلم والتفكير والبحث وامتلاك المهارات وإتقانها.

مشكلة البحث:

يواجه التعليم في المملكة العربية السعودية في الوقت الحالي تحديات كثيرة تتمثل في الانفجار المعرفي والثورة المعلوماتية والتكنولوجية ، والتنافسية العالمية ، وظهور مجتمع المعرفة ، وهذه التحديات تشكل ضغوطاً متزايدة على العملية التعليمية تتجاوز عملية نقل المعرفة إلى إنتاجها ونشرها وتطبيقها والاستفادة منها.

ولمواجهة هذه التحديات يتطلب ضرورة التحول من النموذج التقليدي القائم على تقسيم الأعمال والمهام على أساس التخصص إلى نمط مجتمعات التعلم المهنية الذي يركز على التجويد والتحسين المستمر ، والعمل الجماعي والقيادة التشاركية ، والتطوير المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس ، إلا أن هذا التحول ليس بالأمر السهل ، لأنه يتطلب تغييراً جوهرياً في بيئة العمل بالجامعات وثقافتها التنظيمية ، ورؤيتها ورسالتها وقيمها المشتركة.

وقد أشارت (Carmen Mercado (2022) في دراستها التبعية إلى أهمية الإعداد الجيد لعضو هيئة التدريس وتأثير ذلك على القيام بمهامه التربوية والأكاديمية في التعليم وجودة المنتج وقد أرجعت تدني تحصيل الطلاب إلى قصور السياسات العامة التي أهملت تمويل مشاريع برامج الإعداد والتدريب المستمر التي من شأنها إصلاح العملية التعليمية والتربوية ومساعدة عضو هيئة التدريس على تحسين أدائه.

وتأسيساً على ما سبق جاءت مشكلة الدراسة والتي يمكن تحديدها ب دور برامج التدريب المهني في تحقيق تميز الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

أسئلة البحث:

السؤال الرئيس للبحث:

ما دور برامج التدريب المهني في تحقيق تميز الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية؟

ويتفرع منه الأسئلة التالية:

1. ما واقع برامج التدريب المهني في تحقيق تميز الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية؟
2. ما متطلبات نجاح برامج التدريب المهني لتحقيق تميز الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية؟
3. ما معوقات التحاق أعضاء هيئة التدريس في برامج التدريب المهني في الجامعات السعودية؟

أهمية البحث:

1. يتوقع أن تفيد نتائج البحث في الوقوف على واقع أثر برامج التدريب المهني في تحقيق تميز الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.
2. يؤمل أن يكون البحث قادراً على لفت انتباه مسؤولي البرامج التدريبية نحو إدراج الأنشطة والاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.
3. يُمكن البحث من الوقوف على المعوقات التي تواجه البرامج التدريبية في تحقيق تميز الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس ، والمتطلبات اللازمة للتغلب على هذه المعوقات بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.
4. يسهم البحث في تقييم طبيعة العلاقة بين تميز الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وبرامج التدريب المهني بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.

أهداف البحث:

1. الكشف عن واقع برامج التدريب المهني في تحقيق تميز الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.
2. تحديد متطلبات نجاح برامج التدريب المهني في تحقيق تميز الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.
3. التعرف على معوقات التحاق أعضاء هيئة التدريس في برامج التدريب المهني لتمييز الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

حدود البحث:

- الحد البشري: أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز عددهم (2060 عضو هيئة التدريس ممن يحملون درجة الدكتوراه).
- الحد المكاني: جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.
- الحد الزمني: الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 1445هـ.
- الحد الموضوعي: اقتصر موضوع البحث على الوصول إلى دور التدريب المهني في تحقيق تميز الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية

مصطلحات البحث:

التدريب المهني:

مفهوم التدريب Training يعرفه جوميز (Gomez ، 2021 ، 260) بأنه تزويد الأفراد بمهارات معينة تساعدهم على تصحيح النواقص في أدائهم ، ويعرف بأنه: نشاط مخطط يهدف إلى تنمية القدرات والمهارات الفنية والسلوكية للأفراد العاملين لتمكينهم من أداء فاعل ومثمر يؤدي لبلوغ أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة بأعلى كفاءة ممكنة.

ويعرفه حبيش (1991 ، ص288) بأنه الوسيلة الفعالة التي تمكن الفرد من استغلال إمكانياته وطاقاته الكامنة وهو نشاط مخطط ومستمر يهدف إلى إحداث تغييرات في معلومات وخبرات وطرق وآراء وسلوك واتجاهات الفرد والجماعة بما يجعلهم أكفاء لمزاولة أعمالهم بطريقة منتظمة وإنتاجية عالية تكون العامل الأساسي في تحقيق أهداف الأجهزة التي يعملون فيها.

ويعرف التدريب المهني بأنه "تلك العمليات والأنشطة التي صممت لتعزيز المعرفة والمهارات والاتجاهات المهنية لأعضاء هيئة التدريس للقيام بأدوار ومهام لتحسين تعلم الطلاب وتطوير المناهج وتنمية الثقافة التعليمية" (أحمد 2009 ، ص105).

والتدريب المهني هو "الجهود التي تبذلها الجامعة أو غيرها من المؤسسات لتنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا ، وهي عملية يتم من خلالها تزويد الأعضاء بالمعارف والمهارات واكسابهم الخبرات التي تساعد في الارتقاء بمستوى أدائهم الوظيفي والتحسين المستمر في الأداء والتوافق مع المتغيرات" (توفيق ، 2017 ، ص169)

ويعرفه كذلك بأنه "تلك العمليات المؤسسية التي تهدف إلى تحسين مهارات ومواقف وسلوك أعضاء هيئة التدريس في مجال إعداد البرامج الدراسية وتنظيمها وطرق تدريسها وفي مجال استخدام تكنولوجيا التعليم ، وفي مجال التقويم وفي مجال التدريب على مهارات البحث العلمي والاستشارات والتدريب على بعض المهارات الإدارية المتوقع إسنادها إليه" (محمد ، 2019 ، ص 74 - 75)

ويعرف التدريب المهني إجرائيًا بأنه مجموعة البرامج والدورات التدريبية التي تقدمها جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز لأعضاء هيئة التدريس الحاصلين على الدكتوراه لتحقيق التميز الأكاديمي.

الأداء الأكاديمي:

الأداء Performance يطلق الأداء في اللغة العربية ليدل على فعل شيء أو القيام به أو قضائه ، ويقال أدى الشيء قام به ، وأدى الدين قضاة ، وأدى الصلاة أقامها لوقتها (الرازي ، 1993 ، ص29) ويطلق في الإنجليزية ليدل لفظها Performance على القدرة على فعل شيء ما خصوصًا إذا كان يحتاج مهارة أو تنفيذ جزء من عمل أو نشاط ما بطريقة معينة (Crowther , 1995. p.860).

ويعرف بأنه "الطريقة التي تحدد من خلالها كيفية قيام عضو هيئة التدريس بمهامه الجامعية بهدف إثراء المعرفة من خلال البحث ، ونقلها من خلال التدريس ، ومن خلال خدمته وتنميته للمجتمع" (الدهشان ، والسيسي ، 2004 ، ص22)

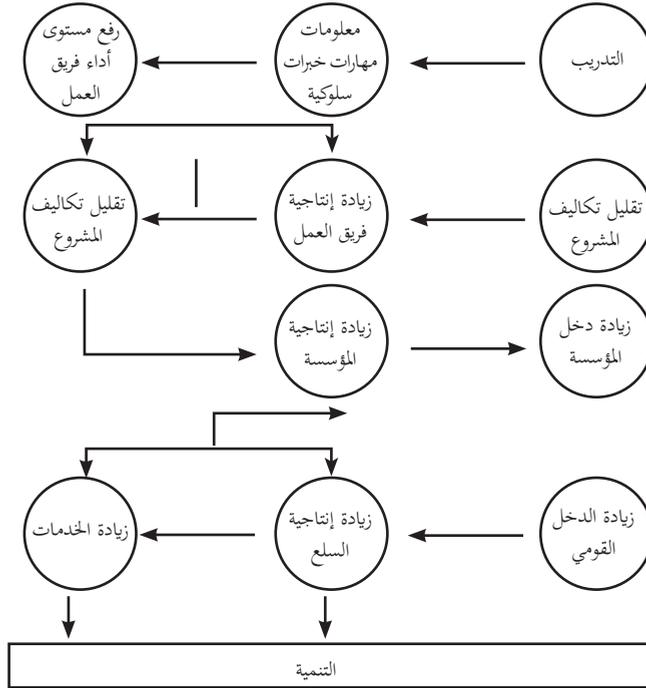
ويرى ياسين وآخرون انه "سلوك وظيفي محدد الهدف يقوم به الأفراد لإشباع الحاجات وانجاز الأعمال المكلفين بها بفاعلية ، بهدف تحقيق الأهداف التي وضعتها المؤسسة أو المنظمة" (2010 ، ص129).

ويذكر محمد وموسى أنه "مستوى الأداء للواجبات التي تتطلبها المهنة والتي تتناسب مع احتياجات سوق العمل ، وتتأسس هذه الواجبات على جوانب معرفية ومهارات واتجاهات نحو العمل" (2013 ، ص38).

والأداء الأكاديمي هو "مجموع ما ينتج عن العوامل المختلفة والمعقدة التي يوجد بها عضو هيئة التدريس وتؤثر في الطلاب والتي يتم تمثيلها في صورة قيم منسوبة إلى مستوى أداء الطلاب في المهام الدراسية (Arias Macías et al. 2014 , 120)"

كما يُعرف على أنه المخرجات الناتجة عن العملية التعليمية ، وهو يتضمن ما يحققه كل من عضو هيئة التدريس والطلاب ، والمؤسسة التعليمية لتحقيق أهداف العملية التعليمية (Mishra; Garg & Nagpal, 2016 , 2)

ويعرف الأداء الأكاديمي إجرائياً بأنه كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهارات التخطيط للتدريس- تنفيذ التدريس -التقويم) ويمكن ملاحظة ذلك بواسطة قياس أثر البرامج التدريبية المقدمة لهم.



شكل (1) يوضح أهمية التدريب

الإطار النظري:

أهمية التدريب المهني:

يمكن القول إن التدريب المهني ذات أهمية كبيرة جداً لأي مؤسسة أيًا كان نوعها أو حجمها أو مجال عملها ، والتدريب وسيلة لتحقيق الغاية المنشودة ، فهو استثمار للموارد ويوضح الشكل التالي أهمية التدريب في تحقيق التنمية (أبو النصر ، 2009 ، ص ص 17 - 19).

ترجع أهمية التدريب المهني إلى: (إبراهيم، 2000، ص224)

1. يساعد التدريب المهني أثناء الخدمة على رفع مهارة المتدرب والوصول به إلى المعايير المطلوبة للقيام بأعماله.
2. يعمل التدريب المهني أثناء الخدمة على زيادة الطاقة لدى المتدرب.
3. التدريب المهني أثناء الخدمة يساهم في تنمية وتطوير خبرة المتدرب من خلال إمداده بالخبرة الميدانية المرتبطة بمجال الممارسة.
4. التدريب المهني أثناء الخدمة يساهم في زيادة الخبرات وتنوع المهارات لدى المتدرب الذي يرغب في اكتساب مهارات وخبرات جديدة.
5. يعمل التدريب المهني أثناء الخدمة على اكتساب الفهم والتبصير بتأثير المشكلات الاجتماعية على الأفراد والجماعات والمجتمعات.
6. يساعد التدريب المهني أثناء الخدمة على تكامل المعارف والنظريات التي درسها المتدرب وتطبيقها عملياً.
7. يساعد التدريب المهني أثناء الخدمة على تنمية المهارات التي تستخدم في ممارسة العملية التعليمية.
8. يعد التدريب المهني أثناء الخدمة إجراءً علاجياً وتربوياً يصمم لزيادة كفاءة التفاعلات الاجتماعية ، كما أنه يركز على تعليم سلوكيات جديدة ملائمة لموقف معين.
9. البرامج والخدمات الحكومية والأهلية في تطور وتغير مستمر لذلك فالتدريب المهني أثناء الخدمة هو أسرع وسيلة للتوافق مع التطوير والتغيير.
10. ينمي التدريب المهني أثناء الخدمة خبرات أعضاء هيئة التدريس الحاليين ومهاراتهم وذلك أفضل من البحث عن الكفاءات المطلوبة.

أهداف التدريب المهني:

لكل برنامج تدريبي أهداف واضحة ومحددة تصنف إلى أهداف عامة وأهداف سلوكية ، حتى يمكن بعد الانتهاء من التدريب قياس هذه الأهداف لتقييم نتائج التدريب ، وتقييم البرنامج ككل بكل ما يرتبط فيه من عناصر (كالمدرسين - المتدربين - طرق التدريب - بيئة التدريب) (حلمي ، 1994 ، ص41).

هناك أنواع عديدة من أهداف التدريب المهني أثناء الخدمة وهي: (الطعاني ، 2007 ، ص17 - الأحمد ، 2005 ، ص198)

1. الأهداف المعرفية:

وهي الأهداف التي تتعلق بالمعلومات والحقائق التي يكتسبها المتدربون ومنها:

- تحديد معارف أعضاء هيئة التدريس وتعميقها.
- تزويد أعضاء هيئة التدريس بالجديد من المعارف في تحقيق تميز الأداء الأكاديمي.
- توعية أعضاء هيئة التدريس بالأهداف المؤسسية وتوجيهه توجها سليما نحو تحقيقها.
- تبصير أعضاء هيئة التدريس بالمشكلات التي يمكن أن تؤدي إلى عدم تحقيق تميز الأداء الأكاديمي ، ووسائل حلها وتعريفهم بدورهم ، ومسؤولياتهم في ذلك.

2. الأهداف المهارية:

وهي الأهداف التي تتعلق بأداء المتدربين العملي من أجل الوصول إلى مستويات أداء مرغوبة لمختلف الأعمال والمهام ومنها:

- تنمية قدرة أعضاء هيئة التدريس على تحديد الأهداف الخاصة بتحقيق الأداء الأكاديمي بشكل سلوكي.
- تنمية قدرة أعضاء هيئة التدريس على مهارات التواصل والاتصال.
- مساعدة أعضاء هيئة التدريس على اكتساب خبرات ومهارات جديدة.
- تنمية قدرة أعضاء هيئة التدريس على اكتساب مهارات البحث لتحقيق تميز الأداء الأكاديمي.

3. الأهداف المهنية:

- وهي الأهداف التي تعكس مستوى النمو المهني في مختلف الجوانب ومنها:
- تطوير قدرات وكفاءات أعضاء هيئة التدريس من أجل الرقي الوظيفي.
 - مساعدة أعضاء هيئة التدريس على الانخراط في الأنشطة المهنية المختلفة.

4. الأهداف الإنتاجية:

وهي الأهداف التي تقاس بشكل مخرجات نهائية للنظام التدريبي مثل: نتائج أعضاء هيئة التدريس ، مستوياتهم التحصيلية والمهارية.

5. الأهداف الوجدانية:

كل الأهداف السابقة لا بد أن توضع في خدمة وتحقيق القيم والمواقف والاتجاهات التالية لدى المتدربين.

- الميثاق الأخلاقي للمهنة التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس.
- التفكير الموضوعي السليم.
- الاتجاه الإيجابي نحو المهنة.

وهناك من يقسم أهداف التدريب إلى أربعة أنواع هي كالتالي: (أبو النصر ، 2009 ، ص 23 - 24)

1. الأهداف اليومية المعتادة للوظيفة: والتي تشتق من الواجبات الرئيسية للوظيفة وتحقق القدر المطلوب من كفاءة الأداء وتحفظ للوظيفة توازنها مع بقية الوظائف.
2. أهداف حل المشكلة: والتي تختص بإيجاد حلول محددة للمشكلات التي تظهر في العمل سواء أكانت فنية أم إنسانية أم غيرها ، وتساعد تلك الأهداف أعضاء هيئة التدريس والجامعات على الاستمرار في الانجاز والتغلب على الصعوبات التي تواجه العمل.
3. الأهداف الابتكارية: وهي ترتبط بالتطوير والاكتشاف والتجديد ويقوم التدريب هنا بمساعدة أعضاء هيئة التدريس على الوصول إلى أفكار جديدة في أعمالهم وحلول مبتكرة لمشكلاتهم وقرارات أكثر فعالية لتحقيق أهدافهم.

4. الأهداف الشخصية:

وهي التي يريد أعضاء هيئة التدريس تحقيقها لأنفسهم من تنمية ذاتية وترقية واحترام الآخرين وتأكيد الذات ، ويهتم التدريب هنا بمساعدة الشخص على أن يضع لنفسه أهدافاً ويكتشف الطرق الملائمة لبلوغها ويسعى إلى تحقيقها من خلال تحقيق مصالح العمل أيضاً.

برامج التدريب المهني وتحقيق تميز الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس:

يعد تميز الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من أهم أهداف التدريب المهني داخل الجامعات وذلك بهدف الحفاظ على معدلات تحصيل عالية ، وتلبية الاحتياجات المتنوعة للطلاب ، وإيجاد حلول مبتكرة وواقعية لحل مختلف المشكلات الأكاديمية والتعليمية.

كما تعمل الجامعات على دعم القيادة التشاركية التي تهتم باتخاذ القرارات الجماعية ، وتشجيع التعلم التعاوني ، وتطبيق الأساليب المبتكرة لحل المشكلات التربوية ، وتحسين الأداء الأكاديمي وتعظيم نواتج التعلم ، فهي تؤكد على بناء رؤية ورسالة وأهداف وقيم مشتركة ، وتربط أعضاء المجتمع الجامعي معاً وتوحد جهودهم وتوجه ممارساتهم ، وتهتم بالطلاب وبمداخل تعلمهم والتنوع القائم بينهم ، باعتبارهم الأساس الذي وجدت من أجله الجامعة ، ويتمثل دور الجامعة في تميز الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس فيما يلي:

1. تحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس:

حيث تسهم برامج التدريب المهني في تحقيق تميز الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بحيث تصبح القاعة الدراسية مختبراً لتطوير ممارساتهم التدريسية ، وذلك من خلال تغيير سلوكياتهم التدريسية التقليدية ، وتنمية قدراتهم على الانتقاء ، والتعلم الذاتي ، وكيفية البحث عن المعارف الجديدة ، وتوظيفها في الموقف الصفي ، ويستخدموا أفضل الطرق لتحقيق تعلم أفضل لطلابهم.

فبرامج التدريب المهني تساعد أعضاء هيئة التدريس على الارتقاء بمستوى جودة أداء الطلاب إلى أقصى حد ممكن ، وذلك من خلال صياغة مواقف التعلم بحيث تتاح من خلالها الفرص للطلاب لكي يعملوا معاً ويتعلموا بإيجابية من خلال مجموعات صغيرة تقوم على التفاعل والثقة المتبادلة ، ويكون كل طالب في المجموعة مسؤولاً عن تعلم زملائه ، ومن هنا فإن البرامج التدريبية تسهم في تحسين الأداء التدريسي للأعضاء هيئة التدريس من خلال:

- تمكينهم من تطبيق الطرق والأساليب الحديثة في التدريس ومشاركة نتائجها مع زملائهم.
- تمكينهم من تقويم أدائهم التدريسي بشكل مستمر ، ومعرفة أخطائهم وتصحيحها أول بأول.
- تمكينهم من بناء توقعات إيجابية لطلابهم ، والوصول بهم إلى أعلى المستويات. (محمد ، 2019 ، ص73)

2. تحسين الممارسات التعليمية التأملية لأعضاء هيئة التدريس:

كما تسهم برامج التدريب المهني في تطوير الممارسات المهنية التأملية لأعضاء هيئة التدريس من خلال المشروعات الجماعية التي تعتمد على المحاكاة والاستشارات العلمية ، والمناقشات الجماعية ، والحوارات التأملية التي تحدث بين أعضاء هيئة التدريس حول المستجدات التربوية ، وكيفية التطبيق العملي للمعارف الجديدة ، والتخطيط المشترك للمواقف التربوية ، وتقديم التغذية الراجعة (توفيق ، 2017 ، ص169).

فبرامج التدريب المهني تعد بمثابة عملية إعادة تشكيل للممارسات المهنية في الجامعات من خلال مناقشة أوضاعها الراهنة والتفكير فيها ، ولا يمكن أن يتم ذلك إلا من خلال الوعي بدوائر التعليم ، وتشجيع التعاون بين أعضاء هيئة التدريس ، وتعليمهم كيف يكتشفون قدراتهم وإمكاناتهم ، وكيف يستفيدون من بعضهم البعض ، ويتبادلون الآراء والأفكار والخبرات ، ومن هنا فإنها تسهم في تميز الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال: (محمد ، 2019 ، ص74):

- تنمية قدرة أعضاء هيئة التدريس على الملاحظة الذاتية والتقييم الذاتي من خلال فهم أفعالهم وممارساتهم المهنية.
- تنمية مهاراتهم التدريسية من خلال التدريب المستمر على التخطيط والتنفيذ والتقييم والمتابعة.
- اكتسابهم مهارات اتخاذ القرارات حول أساليب التدريس وتحسين الأداء.
- تمكينهم من تطبيق الطرق والأساليب الإبداعية في حل المشكلات التربوية.

3. تحقيق التطوير المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس:

تهتم برامج التدريب المهني في تحقيق تميز الأداء الأكاديمي المستمر لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وتطوير قدراتهم ومهاراتهم باستمرار ، وذلك من خلال العمل الجماعي والمشاركة وتبادل الآراء والأفكار والتفاعل الإيجابي ، والمناقشة الفعالة والعصف الذهني الذي يؤدي إلى

الابتكار والإبداع في حل المشكلات والتطوير المهني لهم ينعكس ايجابيا على مستويات تحصيل طلابهم ، ويسهم في تطوير طرق وأساليب التدريس ، فزيادة التحصيل الأكاديمي للطلاب وتطوير معارفهم مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتعاونهم مع بعضهم البعض ، ويتم تميز الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال بناء فرق عمل صغيرة تشكل مجتمع تعلم صغير ، يشجع أعضاء هيئة التدريس على تغيير التركيز من التعليم إلى التعلم ، ويزودهم بالآليات التي تؤهلهم للقيادة في الجامعة ، ومن ثم يصبح الأعضاء أكثر كفاءة وفاعلية كمشرفين ومنفذين للبرامج الدراسية. (محمد ، 2019 ، صص 74 - 75)

وتكمن قيمة برامج التدريب المهني في تركيزها على تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس قدر تركيزها على الطلاب ، فالاهتمام بأعضاء هيئة التدريس وتحقيق تميز الأداء الأكاديمي لديهم يعد من العناصر المهمة في نقل الخبرات داخل القاعات الدراسية ، والتي تسهم في تميز الأداء الأكاديمي بشكل مستمر لأعضاء هيئة التدريس من خلال:

- توفير فرص التدريب والتعليم المستمر.
- التركيز على التحسين الفردي والجماعي والمؤسسي المستمر.
- إتاحة الفرص المتنوعة للارتقاء بمستوى أدائهم إلى أقصى حد ممكن ، وذلك من خلال تعزيز ممارساتهم المهنية وتمكينهم من اختبار أفكارهم عن التدريس ، وتوسيع خيراتهم التربوية.
- تجديد مهاراتهم ومعارفهم باستمرار ، وتمكنهم من مواكبة التطورات والمستجدات التربوية الحديثة.

4. زيادة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس:

تؤكد برامج التدريب المهني على أن الجهود المبذولة لوضع الرؤية والرسالة والعمل الجماعي ، والتركيز على التحسين المستمر ، يجب أن يقوم على أساس ما يتحقق من نتائج ، فالحكم على فعالية البرامج الدراسية يتم من خلال التغيرات في السلوك والممارسات التعليمية داخل القاعات الدراسية (الإخناوي ، 2016 ، صص 122)

فمن أهم سمات برامج التدريب المهني في تميز الأداء الأكاديمي هو انشغال أعضاء هيئة التدريس بالبحث لزيادة إنتاجيتهم العلمية من جهة ، وتطوير عملية التعلم من جهة أخرى ، ولا يقف هذا البحث عند حد معين ، بل هو عملية مستمرة تساعدهم على أن يكونوا أكثر قدرة وفاعلية

على الوفاء باحتياجات الطلاب ، ومساعدتهم في تحقيق مستويات عالية من التعلم والتحصيل ، ومن هنا تجد أن برامج التدريب المهني تسهم في تحقيق تميز الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال: (توفيق ، 2017 ، ص323)

- إكسابهم مهارات البحث الإجرائي لحل مشكلاتهم وتحسين ممارساتهم المهنية.
- تمكينهم من إنتاج المعارف الجديدة وتطبيقها في الميدان التربوي ، وتطوير المعارف القديمة.
- تشجيعهم على تجريب الأفكار والممارسات الجديدة في مجال عملهم.
- تشجيعهم على إيجاد حلول عملية للمشكلات التربوية المرتبطة بمجال عملهم.

الدراسات السابقة:

وفيما يلي عرض لأهم الدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بموضوع الدراسة على النحو التالي:

هدفت دراسة ميلر (Miller, 2015) إلى التعرف على العوامل المحفزة والمعوقات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في كلية المجتمع شرق ولاية كنتاكي بالولايات المتحدة الأمريكية واتبعت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة ، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: نجاح التطوير المهني عبر الإنترنت في تطوير وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس ، وأهم الحوافز التي تدفع أعضاء هيئة التدريس للتطوير عبر الإنترنت هي المرونة وسهولة الوصول إليه.

هدفت دراسة (Pesce, 2015) التعرف على تصورات أعضاء هيئة التدريس نحو معوقات التطوير المهني والوصول إلى أهم برامج وأساليب التطوير المهني التي يفضلونها ، واتبعت الدراسة المنهج الاستقصائي المسحي ، واستخدمت أداتي المقابلة والاستبانة على أعضاء هيئة تدريس من جامعتين في شمال وشرق الولايات المتحدة وتوصلت الدراسة إلى عدم توفر الحوافز المادية وغياب البيئة المشجعة ، وبينت أن أهم سبل تفعيل التطوير المهني لعضو هيئة التدريس تتمثل في ورش العمل والندوات واستخدام برامج تقنيات التعليم.

هدفت دراسة (Darling-Hamond, Hyler& Gardner, 2017) إلى التعرف على خصائص التنمية المهنية الفعّالة للمعلم ، وقد أجريت هذه الدراسة بتمويل من معهد سياسة التعلم في أمريكا ، واعتمدت الدراسة منهجية تحليل المحتوى لـ (35) دراسة في التنمية المهنية ، وأشارت

نتائج الدراسة إلى خصائص التنمية المهنية الفعّالة والتي تلخصت في التركيز على المحتوى ، وتدعم استراتيجيات التعلم النشط ونظريات تعلم الكبار ، وتتبنى برامج نوعية ومتعددة للنمو المهني ، وتوفر دعم الخبراء والكوتشينج ، كما تتيح فرصا للتأمل في الممارسات وأن تكون مستدامة ومستمرة.

هدفت دراسة علي (2018) إلى التعرف على أدوار ومهام وكفايات عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي ، ومبررات الاهتمام بتطويره المهني ، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وجاءت من أبرز نتائج الدراسة أن أدوار المعلم لا تقتصر على تقديم المعرفة للطلاب بل تتجاوزها إلى بناء منظومة قيمة لديهم ، وتزويدهم بالمهارات النوعية التي تمكنهم لأن يكونوا فاعلين ومنتجين في مجتمعهم ، إضافة إلى أن عضو هيئة التدريس في الجامعات يفتقد التطوير الذاتي لقدراته ، وأن الجامعات لازالت تستخدم الطرق التقليدية في إكساب أعضاء هيئة التدريس مهارات جديدة .

هدفت دراسة (Aras, 2018) إلى وصف النظم التعليمية ، ونظم تعليم المعلمين ، والتنمية المهنية للمعلمين في ثلاثة بلدان ، وهي: أستراليا وسنغافورا وكوريا الجنوبية ، ودراسة الأسباب الكامنة وراء نماذجها الفعّالة ونجاحاتها ، وقد استخدمت الدراسة منهج البحث المقارن ، وأظهرت النتائج إلى أنه من العوامل الرئيسة وراء نجاح أستراليا وسنغافورا وكوريا الجنوبية: التنمية المهنية المستدامة ، حيث تولي هذه البلدان أهمية خاصة للتنمية المهنية النوعية للمعلمين ، وتنوع الأساليب والاستراتيجيات ، وأنشطة التعلم الجماعية والتعاونية.

هدفت دراسة (Popova , Evans , Breeding , & Arancibia , 2018) إلى التعرف على خصائص برامج التنمية المهنية التي تؤثر على نتائج الطلاب ، واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي لتحليل برامج التنمية المهنية ، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الخصائص المرتبطة إيجابياً بتأثير البرنامج على تعلم الطلاب تشمل ربط المشاركة بحوافز مثل: الترقية أو الآثار المترتبة على الراتب ، والتركيز على المحتوى ، والتدريب على الدروس بشكل عملي ، وموائمتها مع السياق المحلي.

هدفت دراسة (Kim & Lee 2020) إلى التعرف على العلاقة بين تأثير قادة الجامعات ومشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة التطوير المهني في كل من اليابان ، وسنغافورا وكوريا الجنوبية ، وباستخدام بيانات المسح الدولي للتعليم والتعلم (2013) ، استخدمت الدراسة المنهج الارتباطي وأظهرت الدراسة أن العلاقة بينهما علاقة إيجابية من خلال دعم أنشطة التطوير المهني المختلفة في تلك البلدان.

هدفت دراسة الدوسري (2022) إلى التعرف على متطلبات التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية وأساليبه ومعوقاته ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، والاستبانة أداة لجمع البيانات ، وجاءت نتائج الدراسة على النحو التالي: أبرز متطلبات التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية هي نشر ثقافة التطوير المهني الذاتي بين أعضاء هيئة التدريس وجاءت أبرز أساليب التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس التعليم والتدريب من خلال الإنترنت لتطوير عضو هيئة التدريس ذاته مهنيًا أم أبرز معوقات التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس ، كانت ندرة دعم وتمويل برامج تطوير النمو الذاتي لعضو هيئة التدريس

التعليق على الدراسات السابقة:

- أوجه الاتفاق: اتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في مجال التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس ومدى أهميته.
- أوجه الاختلاف: اختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في حدود الدراسة المكانية والبشرية والزمانية ، وكذلك في الهدف الذي يسعى البحث الحالي إليه.
- أوجه الاستفادة: استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة كيفية صياغة مشكلة الدراسة ، واختيار أداة البحث المناسبة ، وتحديد الإجراءات المنهجية الأكثر ملائمة لطبيعة البحث ، وكذلك في تحليل نتائج البحث ومناقشتها.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

طبق الباحث في دراسته "المنهج الوصفي المسحي" الذي يعتمد على جمع البيانات والمعلومات ، وتصنيفها ، وتنظيمها ، والتعبير عنها كمًّا وكيفًا ، وذلك من أجل الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد على فهم المجتمع وتطويره. (عبيدات وآخرون ، 2014م ، 18).

مجتمع البحث:

جميع أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على الدكتوراه في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز وعددهم (2060) عضو.

عينة البحث:

تكونت عين البحث من (324) عضو هيئة تدريس من الحاصلين على الدكتوراه بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز ، تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة ، وتم تحديد حجم العينة الأمثل لمجتمع البحث طبقاً لمعادلة ريتشارد جيجر .

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1\right]}$$

أداة البحث:

الاستبانة وتم إعدادها في ضوء أهداف البحث وتكونت من البيانات الأولية (النوع - الدرجة العلمية) ، وثلاثة محاور ، المحور الأول والثاني كل منهما مكون من (10) عبارات ، وجاء المحور الثالث مكون من عدد (11) عبارة .

لقد اعتمد الباحث على تدرج ليكرت الخماسي وفق الجدول التالي:

جدول (1)

يوضح توزيع المتوسطات وفق مقياس ليكرت الخماسي.

المتوسط	الوصف
5.00 - 4.21	موافق بشدة
4.20 - 3.41	موافق
3.40 - 2.61	محايد
2.60 - 1.81	غير موافق
1.80 - 1.00	غير موافق بشدة

المحور الأول: واقع برامج التدريب المهني في تحقيق تميز الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية:

صدق إدارة الدراسة :

الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

حيث تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين والخبراء المتخصصين وعددهم (عشرة محكمين) وطلب منهم دراسة الاستبانة وإبداء آرائهم فيها من حيث: مدى ارتباط كل عبارة من عباراتها

بالبعد المنتمية إليه إليه ، ومدى وضوح العبارات وسلامة صياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله ، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة ، وقد قدم المحكمون ملاحظات قيمة أفادت البحث ، وأثرت الاستبانة ، وساعدت على إخراجها بصورتها النهائية ، حيث حظيت مجموع عبارات الاستبانة بنسب اتفاق أعلى من (80%) مع بعض التعديلات التي تم إجراؤها على النسخة النهائية للاستبانة .

الاتساق الداخلي:

جدول (2)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	**0.841	1	**0.662	1	**0.699
2	**0.854	2	**0.888	2	**0.690
3	**0.783	3	**0.883	3	**0.629
4	**0.852	4	**0.688	4	**0.655
5	**0.729	5	**0.844	5	**0.735
6	**0.762	6	**0.876	6	**0.810
7	**0.685	7	**0.729	7	**0.826
8	**0.840	8	**0.671	8	**0.803
9	**0.794	9	**0.735	9	**0.616
10	**0.707	10	**0.690	10	**0.732
				11	**0.870

** وجود دلالة عند مستوى (0.01)

يلاحظ من الجدول (2) أن معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات أداة الدراسة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه جاءت جميعها داله إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) ، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

وقام الباحث باستخراج معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبانة وكانت

النتائج كالتالي:

جدول (3)

معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة.

معامل الارتباط	البعد
**0.715	المحور الأول
**0.728	المحور الثاني
**0.755	المحور الثالث

** وجود دلالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول (3) أن قيم معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة جاءت بقيم مرتفعة وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مما يعني وجود درجة عالية من الصدق البنائي للاستبانة ، تجعلها صالحة للتطبيق الميداني.

ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات الاستبانة استخدم الباحث معادلة ألفا كرونباخ لعينة استطلاعية مكونة من (50) ويوضح الجدول التالي معاملات الثبات الناتجة باستخدام هذه المعادلة:

جدول (4)

معاملات ثبات أداة الدراسة طبقاً لأبعاد الاستبيان.

معامل الفاكرونباخ	عدد الفقرات	البعد
0.77	10	المحور الأول
0.74	10	المحور الثاني
0.77	11	المحور الثالث
0.75	31	الاستبيان ككل

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات جاءت بقيم عالية وبلغ معامل الثبات الكلي (0.75) ، مما يدل على ثبات الاستبيان ، الأمر الذي يدل على إمكانية الاعتماد على نتائجها.

جدول (5)

يوضح خصائص عينة الدراسة حسب النوع.

م	النوع	ك	%
1	ذكر	231	71.30
2	أنثى	93	28.70
	المجموع	324	100

يتضح من الجدول رقم (5) أنه جاء في الترتيب الأول ذكر بنسبة (71.30%) ، وجاء في الترتيب الثاني أنثى بنسبة (28.70%) .

جدول (6)

يوضح خصائص عينة الدراسة حسب الدرجة العلمية.

م	الدرجة العلمية	ك	%
1	أستاذ	89	27.46
2	أستاذ مشارك	143	44.14
3	أستاذ مساعد	92	28.40
	المجموع	324	100

يتضح من الجدول رقم (6) أنه جاء في الترتيب الأول أستاذ مشارك وذلك بنسبة (44.14%) ، وجاء في الترتيب الثاني أستاذ مساعد بنسبة (28.40%) ، وجاء في الترتيب الثالث أستاذ بنسبة (27.46%)

الأساليب الإحصائية:

تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية بواسطة برنامج (SPSS, V25) وهي:

- معامل ارتباط بيرسون.
- معامل ألفا كرونباخ.
- التكرارات والنسبة المئوية.
- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.

نتائج البحث:

جدول (7)

يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية لعينة البحث عن واقع برامج التدريب المهني في تحقيق تميز الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

م	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	اكسبتي برامج التدريب المهني المهارة في توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في العملية التعليمية .	2.90	1.286	4
2	أسهمت برامج التدريب المهني في تطوير مهاراتي في مجال: (التخطيط، التنفيذ، التقويم) .	3.01	1.273	1
3	اشتركي في الورش التدريبية اكسبتي مهارات جديدة في مجال التدريس .	2.78	1.299	6
4	تحدد الجامعة الاحتياجات التدريب المهني لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس	2.93	1.284	3
5	تحفز الجامعة أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية.	2.59	1.363	10
6	تزود الجامعة أعضاء هيئة التدريس بتغذية راجعة حول أنشطتهم التعليمية	2.68	1.322	7
7	تحفز الجامعة مادياً أعضاء هيئة التدريس المميزين أكاديمياً .	2.83	1.294	5
8	ساعدت برامج التدريب المهني في تنمية مهاراتي في مجال التقويم	2.99	1.213	2
9	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس لاستخدام أساليب تدريس حديثة	2.67	1.337	8
10	برامج التدريب المهني ساعدتني على ايجاد حلول مناسبة للمشاكل الموجودة في بيئة عملي .	2.64	1.340	9

يتضح من الجدول رقم (7) أنه جاء في الترتيب الأول العبارة (أسهمت برامج التدريب المهني في تطوير مهاراتي في مجال: (التخطيط ، التنفيذ ، التقويم) بمتوسط (3.01) ، وجاء في الترتيب الثاني العبارة (ساعدت برامج التدريب المهني في تنمية مهاراتي في مجال التقويم) بمتوسط حسابي (2.99) وجاء في الترتيب الثالث العبارة (تحدد الجامعة الاحتياجات التدريب المهني لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس) بمتوسط (2.93) وجاء في الترتيب الرابع العبارة (اكسبتي برامج التدريب المهني المهارة في توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في

العملية التعليمية) بمتوسط (2.90) ، وجاء في الترتيب الخامس العبارة (تحفز الجامعة مادياً أعضاء هيئة التدريس المميزين أكاديمياً) بمتوسط (2.83) ، وجاء في الترتيب السادس العبارة (اشترافي في الورش التدريبية اكسبني مهارات جديدة في مجال التدريس) بمتوسط (2.78) ، وجاء في الترتيب السابع العبارة (تزود الجامعة أعضاء هيئة التدريس بتغذية راجعة حول أنشطتهم التعليمية) بمتوسط (2.68) وجاء في الترتيب الثامن العبارة (تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس لاستخدام أساليب تدريس حديثة) بمتوسط (2.67) ، وجاء في الترتيب التاسع العبارة (برامج التدريب المهني ساعدتني على ايجاد حلول مناسبة للمشاكل الموجودة في بيئة عملي) بمتوسط (2.64) ، وجاء في الترتيب العاشر العبارة (تحفز الجامعة أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية) بمتوسط (2.59) ، وجاء المحور ككل بمستوى متوسط حيث جاء بمتوسط (2.80) ، من خلال هذه النتائج يتبين أن واقع برامج التدريب المهني في تحقيق تميز الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية له تأثير ولكن بدرجة متوسطة ، وهذا يؤكد على أهمية البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس لرفع كفاءتهم وتحقيق تميز الأداء الأكاديمي لديهم.

وهذا يتفق مع ما أكدت عليه دراسة (Eley , 2017) أن مجتمعات التعلم المهنية تسهم في التطوير المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس وتحسين ممارساتهم المهنية ، وكذلك دراسة فينش (Finch , 2017) حيث أكدت على أن مجتمعات التعلم المهنية تسهم في تحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس ، وزيادة التركيز على الطلاب.

وكذلك دراسة (Carmen Mercado (2022) والتي أكدت في دراستها التتبعية إلى أهمية الإعداد الجيد لعضو هيئة التدريس وتأثير ذلك على القيام بمهامه التربوية والأكاديمية في تعليم وجودة المنتج.

المحور الثاني: متطلبات نجاح برامج التدريب المهني في تحقيق تميز الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية:

جدول (8)

يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية لعينة البحث عن متطلبات نجاح برامج التدريب المهني في تحقيق تميز الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

م	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	إدراك عضو هيئة التدريس لأهمية برامج التدريب المهني .	3.14	0.873	10
2	أن تكون موضوعات البرامج التدريبية مهمة وذات أهداف نوعية.	3.23	0.837	4
3	أن تكون ملبية لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس الفعلية.	3.19	0.804	7
4	توفير البيئة التدريبية الملائمة	3.17	0.780	8
5	تنفيذ برامج التدريب المهني في أوقات مناسبة لظروف أعضاء هيئة التدريس.	3.30	0.805	1
6	استخدام أساليب حديثة في التخطيط والتنفيذ لبرامج التدريب المهني .	3.24	0.842	3
7	اختيار المتميزين من المدرسين لتنفيذ برامج التدريب المهني .	3.26	0.755	2
8	التوعية بأهمية برامج التدريب المهني في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.	3.20	0.827	6
9	تقديم حوافز معنوية ومادية للمدرسين.	3.21	0.797	5
10	تحفيز أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في برامج التدريب المهني .	3.16	0.845	9
	إجمالي الاستجابات (3240)	3.21	0.816	متوسط

يتضح من الجدول رقم (8) أنه جاء في الترتيب الأول العبارة (تنفيذ برامج التدريب المهني في أوقات مناسبة لظروف أعضاء هيئة التدريس) بمتوسط (3.30)، وجاء في الترتيب الثاني العبارة (اختيار المتميزين من المدرسين لتنفيذ برامج التدريب المهني) بمتوسط ، وجاء في الترتيب الثالث العبارة (استخدام أساليب حديثة في التخطيط والتنفيذ لبرامج التدريب المهني) بمتوسط (3.24) ، وجاء في الترتيب الرابع العبارة (أن تكون موضوعات البرامج التدريبية مهمة وذات أهداف نوعية) بمتوسط (3.23) ، وجاء في الترتيب الخامس العبارة (تقديم حوافز معنوية ومادية للمدرسين) بمتوسط (3.21) ، وجاء في الترتيب السادس العبارة (التوعية بأهمية برامج التدريب المهني في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس) بمتوسط (3.20) ، وجاء في الترتيب السابع العبارة (أن تكون ملبية لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس الفعلية) بمتوسط (3.19) ، وجاء في الترتيب الثامن العبارة (توفير البيئة التدريبية الملائمة) بمتوسط (3.17)، وجاء في الترتيب

التاسع العبارة (تحفيز أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في برامج التدريب المهني) بمتوسط (3.16)، وجاء في الترتيب العاشر العبارة (إدراك عضو هيئة التدريس لأهمية برامج التدريب المهني) بمتوسط (3.14) ،

وجاء المحور ككل بمستوى متوسط حيث جاء بمتوسط (3.21) وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة الدوسري (2022) أن متطلبات التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية جاء متوسطاً.

وباستقراء الجدول وتحليل نتائجه يتضح جلياً أهمية هذه المتطلبات وضرورة العمل على توفيرها بقدر الإمكان حيث إن التدريب المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية له أثره الواضح على العضو نفسه وعلى الطلاب وعلى الجامعة والمجتمع ، والذي لا يمكن لأحد أن يتجاهله. وأن العملية التعليمية أساسها المعلم الكفاء وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة شعيبات وشاهين (2015) إلى أن قضايا الإصلاح التعليمي تبدأ بإعداد عضو هيئة التدريس لتحسين مستوى أدائه الوظيفي والمهني فهو القلب النابض في جسد البيئة التعليمية والجامعية فمتى صلح عضو هيئة التدريس صلح الطالب ، وعليه يأتي الاهتمام بصقل مهاراته وقدراته وتطور معارفه وصولاً لتحقيق أهداف التعليم ومقاصده.

المحور الثالث: معوقات التحاق أعضاء هيئة التدريس في برامج التدريب المهني.

جدول (9)

يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية لعينة البحث عن معوقات التحاق أعضاء هيئة التدريس في برامج التدريب المهني.

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	مواعيد تنفيذ برامج التدريب المهني لا تراعي ظروف أعضاء هيئة التدريس.	3.86	0.708	2
2	لا تتوفر البيئة المناسبة لإقامة برامج التدريب المهني .	3.76	0.751	6
3	غياب الدافعية لدى عضو هيئة التدريس في الالتحاق ببرامج التدريب المهني	3.19	0.804	11
4	كثرة الأعباء الإدارية المكلف بها عضو هيئة التدريس.	3.24	0.842	9
5	ضعف ارتباط البرامج باحتياجات أعضاء هيئة التدريس.	3.26	0.755	8
6	عدم أهمية الموضوعات التي تقدمها البرامج التدريبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.	3.87	0.679	1

م	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
7	غياب الابداع والتجديد في أساليب تقديم برامج التدريب المهني الاعتماد على أساليب تقليدية	3.30	0.805	7
8	ضعف المكافآت المادية المحفزة للالتحاق في برامج التدريب المهني.	3.20	0.878	10
9	غياب السياسات والتشريعات المنظمة لبرامج التدريب المهني	3.83	0.680	3
10	زيادة العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس	3.79	0.720	5
11	عدم اخذ برامج التدريب المهني لعضو هيئة التدريس في الاعتبار للترقية والتقييم	3.81	0.708	4
	إجمالي الاستجابات (3564)	3.55	0.757	مرتفع

يتضح من الجدول رقم (9) أنه جاء في الترتيب الأول العبرة (عدم أهمية الموضوعات التي تقدمها البرامج التدريبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس) بمتوسط (3.87)، وجاء في الترتيب الثاني العبرة (مواعيد تنفيذ برامج التدريب المهني لا تراعي ظروف أعضاء هيئة التدريس) بمتوسط (3.86)، وجاء في الترتيب الثالث العبرة (غياب السياسات والتشريعات المنظمة لبرامج التدريب المهني) بمتوسط (3.83)، وجاء في الترتيب الرابع العبرة (عدم اخذ برامج التدريب المهني لعضو هيئة التدريس في الاعتبار للترقية والتقييم) بمتوسط (3.81)، وجاء في الترتيب الخامس العبرة (زيادة العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس) بمتوسط (3.79)، وجاء في الترتيب السادس العبرة (لا تتوفر البيئة المناسبة لإقامة برامج التدريب المهني) بمتوسط (3.76)، وجاء في الترتيب السابع العبرة (غياب الابداع والتجديد في أساليب تقديم برامج التدريب المهني الاعتماد على أساليب تقليدية) بمتوسط (3.30)، وجاء في الترتيب الثامن العبرة (ضعف ارتباط البرامج باحتياجات أعضاء هيئة التدريس) بمتوسط (3.26)، وجاء في الترتيب التاسع العبرة (كثرة الأعباء الإدارية المكلف بها عضو هيئة التدريس) بمتوسط (3.24)، وجاء في الترتيب العاشر العبرة (ضعف المكافآت المادية المحفزة للالتحاق في برامج التدريب المهني) بمتوسط (3.20)، وجاء في الترتيب الحادي عشر العبرة (غياب الدافعية لدى عضو هيئة التدريس في الالتحاق ببرامج التدريب المهني) بمتوسط (3.19).

وجاء المحور ككل بمستوى مرتفع حيث جاء بمتوسط (3.55).

وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (Pesce, 2015) التي أكدت على أن من أهم المعوقات التي أكدت عليها الدراسة عدم توفر الحوافز المادية وغياب البيئة المشجعة، وبينت أن

أهم سبل تفعيل التطوير المهني لعضو هيئة التدريس تتمثل في ورش العمل والندوات واستخدام برامج تقنيات التعليم.

وكذلك دراسة Carmen Mercado (2022) التي أرجعت تدني تحصيل الطلاب إلى قصور السياسات العامة التي أهملت تمويل مشاريع برامج الإعداد والتدريب المستمر التي من شأنها إصلاح العملية التعليمية والتربوية ومساعدة عضو هيئة التدريس على تحسين أدائه.

نتائج الدراسة:

1. جاء واقع برامج التدريب المهني في تحقيق تميز الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية بمستوى متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.80)
2. جاءت متطلبات نجاح برامج التدريب المهني في تحقيق تميز الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية بمستوى متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.21)
3. جاءت معوقات التحاق أعضاء هيئة التدريس في برامج التدريب المهني بمستوى مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.55)

التوصيات والمقترحات:

في نتائج البحث يمكن التوصية بعدد من المقترحات الآتية:

1. إجراء المزيد من الدراسات حول قياس أثر البرامج التدريبية وعلاقته بالنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس.
2. ضرورة أخذ إجراءات تنفيذية للحد من المعوقات التي تحول من الاستفادة القصوى من برامج التدريب المهني لأعضاء هيئة التدريس.
3. أن تسعى الجامعة في توفير متطلبات نجاح برامج التدريب المهني ، وذلك من خلال الوقوف على الاحتياجات التدريبية والأدوات المناسبة لذلك.

قائمة المصادر و المراجع

المراجع العربية:

- إبراهيم ، ضياء الدين. (2000). *المفاهيم والعناصر الأساسية في طريقة العمل مع الجماعات*. الإسكندرية. المكتبة الجامعية.
- أحمد ، إيمان . (2009). النمط القيادي مدخل لتحويل المدارس المصرية إلي مجتمعات تعلم مهنية "سيناريوهات مقترحة" *مجلة دراسات تربوية واجتماعية*. 15(4).
- الأحمد ، خالد. (2005). *تكوين المعلم من الإعداد إلى التدريب*. الإمارات. دار الكتاب الجامعي.
- الإخناوي ، محمد السيد. (2016). متطلبات تجويد الأداء المدرسي بالتعليم الثانوي الصناعي في مصر في ضوء مدخل مجتمعات التعلم المهنية. *مجلة كلية التربية*. 64(4).
- ابن بكر ، مها. (2008). *التطوير المهني لأعضاء الهيئة التعليمية بكلية الآداب للبنات بالدمام من خلال تقويم برامج التخطيط والتطوير المقدم في الكلية "دراسة حالة"*. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية. 9(2). جامعة الملك فيصل.
- أبو النصر ، مدحت. (2009). *مراحل العملية التدريسية "تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريسية"*. القاهرة. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- أبو النصر ، مدحت. (2014). *مهارات المدرب المتميز*. القاهرة. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- توفيق ، فيفي . (2017). وضع سيناريو مستقبلي لتنفيذ مجتمعات التعلم بمدارس التعليم العام بمحافظة سوهاج. *المجلة التربوية*. 47(4).
- الجمل ، سمير وجعلود ، مروان. (2013). دور الإشراف التربوي المقيم في رفع كفايات المعلمين في مدارس مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل من وجهة نظر مدراء المدارس. *مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا*. 4(9). الولايات المتحدة الأمريكية.
- حبيش ، فوزي. (1991). *الإدارة العامة والتنظيم الإداري*. مكتبة الدار العربية للعلوم ناشرون ، بيروت.
- حلمي ، عمر. (1994). *التدريب الإداري*. القاهرة. مكتبة عين شمس.
- خجا ، بارعة وحافظ ، أفنان. (2020). تعليم مهارات المستقبل في ضوء رؤية المملكة 2030. *المؤتمر الدولي لتقويم التعليم*. الرياض.

الدeshان ، جمال علي والسيسي ، جمال. (2004). تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم. *مجلة البحوث النفسية والتربوية*. 19(3).
كلية التربية. جامعة المنوفية.

الدوسري ، عيسى. (2022). التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية. *مجلة كلية التربية*. مج38 ، ع2 ، ج2. جامعة أسيوط.
الرازي ، محمد بن أبي بكر. (1993). مختار الصحاح. القاهرة. دار المنار.

شعبيات ، محمد وشاهين ، هناء. (2015). السلوك القيادي للمديرين وعلاقته بالنمو المهني للمعلمين من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية في الخليل. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*. 23(1).

الطعاني ، حسن أحمد. (2007). التدريب مفهومه وفعالياته. الأردن. دار الشرق.

عبد الجليل ، رباح رمزي. (2018). تصور مقترح لدور الإشراف التربوي المتنوع في تطوير أداء المعلم في ضوء خبرات بعض الدول. *المجلة التربوية* (51).

عبد العاطي ، صابرين. (2022). كفايات الأداء المهني لعلمات الطفولة المبكرة وتطلعات رؤية 2030 بجمهورية مصر العربية "دراسة تقويمية". *مجلة الطفولة والتربية*. 14(49). جامعة الإسكندرية.

غريب ، زينب عبد الرازق. (2009). أثر برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في رفع مستوى الأداء المهني والشخصي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس من وجهة نظرهم. *مجلة القراءة والمعرفة*. (95). كلية التربية. جامعة عين شمس.

الفريحات ، هناء والقضاة ، عمرو. (2017). دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس من وجهة نظر المعلمين فيها. *المجلة الليبية العالية*. (22). كلية التربية. جامعة بنغازي.

متولي ، أحمد سيد. (2011). أثر البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة تطوير المهارات في تحسين الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. *مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس*. (176). كلية التربية. جامعة عين شمس.

- محروس ، محمد . (2015). المتطلبات المهنية المأمولة للإصلاح المنشود. *المجلة التربوية*. (40).
جامعة القاهرة.
- محمد ، أحمد وموسى ، جمال . (2013). بناء مقياس للأداء المهني للمدرب الرياضي. *المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية*. (67).
- محمد ، ماهر . (2019). بناء مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتجويد الأداء الأكاديمي في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*. 27(6). الجامعة الإسلامية بغزة.
- ياسين ، حمدي وآخرون. (2010). إدارة الوقت وفاعلية الأداء المهني لدى العمل. *مجلة دراسات الطفولة*. 13(47).

المراجع الأجنبية: References

- Aras, Selda. (2018). *Teacher Education System of Australia, Singapore, and South Korea: A Case- Oriented Comparative Study*. Rederived from: <https://www.researchgate.net/publication/327051916>.
- Arias Macías, C. M.; Arriazu Navarro, R.; Casanova Arias, J. L.; Fernández Arias, J.; Cárdenas Rebollo, J. M., & Rey-Stolle, M. F. (2014). Use of Blackboard Collaborate platform as a higher education teaching aid, *International Journal on Advances in Education Research*, 1(2): 109-124.
- Carmen I. Mercado.(2022) Recruiting and Preparing Teachers for New York Puerto Rican Communities: *A Historical Public Policy Perspective Centro Journal*, Volume XXIV. Number II. Fall 2012.
- Crowther, J. (1995). *Oxford Advanced Learner's Dictionary*, 5th Edition , Oxford University Press , UK , Vol. 2.
- Darling-Hamond. (2019). *Leading High-Performance School Systems: Lessons from the Worlds Best*. Published by: ASCD. Darling-Hamond , L.

- Eley, A .(2017). *Professional Learning Communities. Primary Science, (148)*, . Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=EJ>
- Finch, J. A.(2017). Multidisciplinary Professional Learning Communities in a Public High School: An Action Research Study. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=ED578552>
- GOMEZ, MEJIA, L. R. (2021). BALKIN, D.B.; CARDY, R. L. *Managing Human Resources. , 3rd, ed, New Jersey, 2001.*
- Hyer, M. E. Gardener, M. (2017). *Effective Professional Development. Palo Alto, C A: Learning Policy Institute.*
- Killian, B. R. (2010). Administrators' and Teachers' Perceptions of the Efficacy of the Missouri Performance-Based Teacher Evaluation Model, Unpublished PhD , *Saint Louis University, USA.*
- Kim, T., Lee, Y. (2020) Principal instructional leadership for teacher participation in professional development: evidence from Japan, Singapore, and South Korea. *Asia Pacific Educ. Rev. 21.*
- Marks, A. (2016). Teacher Perceptions of Performance Evaluation and Teacher Self efficacy in Illinois Public Elementary and Middle Schools, *Unpublished PhD, Northern Illinois University, USA.*
- Miller, Kathryn. (2015). Motivating Factors and Barriers to online faculty professional Development. unpublished PHD thesis. *more head state university, USA .*
- Mishra, M.; Garg, K., & Nagpal, T. (2016). Relationship Between Creativity Traits and Academic Performance of Management Students, *Man in India, 96(5): pp 19.*
- Pesce, Jessica. (2015). professional Development for Teaching in Higher Furcation faculty professions and A hiatuses PHD thesis in philosophy *Department of educational leadership and higher education Boston college university .*

Popova, Anna; Evans, David; Breeding, Mary E.; Arancibia, Violeta. (2018). *Teacher Professional Development around the World: The Gap between Evidence and Practice* (English). Policy Research working paper; no. WPS .8572. *Washington, D.C.: World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/349051535637296801/Teacher-Professional-Development-around-the-World-The-Gap-between-Evidence-and-Practice>*