

دور الدورات والورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك سعود

وجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز

د. طلال بن محمد بن فرحان المعجل

قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة الملك سعود

المستخلص: يهدف البحث إلى معرفة دور الورش والدورات التدريبية التي تنفذها جامعتي الملك سعود والأمير سطام بن عبد العزيز على أداء أعضاء هيئة التدريس داخل القاعة التدريسية، وفي استخدام وسائل التقنية الحديثة وفي عمل البحوث العلمية من وجهة نظرهم. وأظهرت النتائج ان أعضاء هيئة التدريس استفادوا من الدورات والورش بدرجة متوسطة بمعدل (٢,٧) وهذه النتيجة تعتبر قريبة إلى الضعيفة، وحصلت على درجة متوسطة على أداءهم داخل القاعة التدريسية بمعدل (٢,٩)، وفي استخدام وسائل التقنية الحديثة بمعدل (٢,٨)، بينما حصلت على درجة ضعيف في عمل البحوث العلمية بمعدل (٢,٦). كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية تبعا لمتغير الجامعة لصالح جامعة الأمير سطام وكذلك وجود فروق تبعا لمتغير عدد الدورات وذلك لصالح الذين حصلوا على عدد دورات أكثر، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغير النوع و عدد سنوات الخبرة، وقدم البحث مجموعة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: الدورات والورش، عضو هيئة التدريس، جامعة الملك سعود.

The Role of training sessions and workshops on development of the professional performance of faculty members in KSU and PSAU

Dr. Talal bin Mohammed Farhan Aloajal

Department of Curriculum and Instruction, King Saud University

Abstract: The research aims to find out the role of workshops and training courses carried out by the University of King Saud and Prince Sattam bin Abdul Aziz on the performance of faculty members teaching inside the hall, the modern technology use, and the work of scientific research from their point of view. The results showed that faculty members have benefited from the courses and workshops moderately at a rate of (2.7) This result is considered close to the weak and got a medium degree of their performance inside the classroom at a rate of (2.9), and the modern technology use at a rate of (2.8), while the work of scientific research got degree weak at a rate of (2.6). as results showed a statistically significant differences depending on variable university in favor of the University of Prince Sattam as well as the existence of differences depending on the variable number of training courses for the benefit of those who have received more number of training courses, while there are no significant differences according to the variable type and number of years of experience, research was presented a series of recommendations and proposals.

Key words: courses and workshops, a faculty member, King Saud University, Prince Sattam University

مقدمة

تجمع الآراء على أن العامل الأكبر لامتلاك عناصر القوة في عصر المعلومات هو "التعليم والتدريب"، وأن الدولة التي تستطيع أن تقوم بتعليم وتدريب أفرادها، وكذا إعادة تدريب وتأهيل طاقاتها البشرية بكفاءة، فستمتلك في المستقبل ميزة هامة في مجال التنمية الاقتصادية. لهذا أصبح التعليم والتدريب المستمر طابعا مميزا للحياة في كل المجتمعات المتقدمة والمجتمعات التي تسعى إلى تحقيق معدلات تنمية عالية (غيته، ٢٠٠٥، ٨).

فالتدريب والتطوير يعد مصدراً مهماً من مصادر إعداد الموارد البشرية، وهو السبب الرئيس لإنجاح أي نشاط. وقد احتل موضوع التدريب والتطوير البشري في المؤسسات والمنشآت الحديثة موقعاً محورياً، وأصبح يشكل العمود الفقري لأي مجهود تبذله هذه المؤسسات والمنشآت نحو التطوير والتحديث. ويهدف تدريب الموارد البشرية إلى إحداث تغييرات في الفرد والمجتمع من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات مما ينعكس إيجاباً على كل من الفرد والمجتمع من حيث اتقان العمل وجودته وارتفاع نسبة الإنتاج (المعيلي، ٢٠٠٧).

حيث إن الأفراد عندما يكتسبون مهارات وقدرات ومعارف جديدة، فإنهم يعملون على استثمار ذلك، من خلال تطوير أساليب عملهم التي تتطلب تطويراً في هياكل، وتقنيات، ووظائف، واستراتيجيات منظماتهم، ومهما وفر للمنظمة من تقنيات حديثة، وهياكل متطورة، فإنها لا تجدي شيئاً دون تدريب الأفراد على كيفية التعامل معها، إذن يبقى التدريب الأمر الحاسم في عملية التطوير (الغامدي، ١٤٣١هـ، ١٠٧).

ومن المهم جداً أن يكون التدريب ضمن مفهوم استراتيجي، بمعنى أن تكون عملية التنمية والتطوير شاملة ومتكاملة ومستمرة ومبنية على خطط إستراتيجية، مع توضيح الرؤية والرسالة والقيمة والعائد من عملية التدريب والتطوير. وذلك من خلال مجموعة القيم والاتجاهات، والمعرفة والتقنيات، والخبرات والمهارات التي تتفاعل وتتكامل لتشكيل المصدر الأساسي لأفكار وسلوك وأداء وإنجاز الأفراد في المؤسسة (الكردي، ٢٠١٠).

من هنا فقد أصبح الاهتمام بجودة التعليم وتطويره وتحديثه مطلباً استراتيجياً ومصيرياً وحتماً أكثر من أي وقت مضى (الديب، ٢٠٠٩).

كما اتجهت مؤسسات التعليم العالي في دول العالم العربي ومن ضمنها المملكة العربية السعودية خلال السنوات الأخيرة نحو الاهتمام بالجودة والتطوير في جميع قطاعاتها بصورة عامة، وبجودة أداء أعضاء هيئة التدريس بصورة خاصة، فأقيمت الندوات والمؤتمرات للبحث في هذا الموضوع لأهميته، ومنها ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير) الذي نظّمته كلية التربية بجامعة الملك سعود في الفترة الواقعة بين ١-٢/١٠/١٤٢٥هـ الموافق ١٤ - ١٥/١٢/٢٠٠٤م، وورشة عمل " طرق تفعيل وثيقة آراء الأمير عبد

الله بن عبد العزيز حول التعليم العالي الذي نظمتها جامعة الملك عبد العزيز في الفترة الواقعة بين ١٩-٢١ ذو الحجة ١٤٢٥هـ - ٣٠ يناير - ١ فبراير ٢٠٠٥م.

ومن صور الاهتمام بتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس؛ إنشاء العديد من الإدارات، والعمادات المعنية بذلك. وكان لجامعة الملك سعود السبق في هذا المجال، حيث أنشأت الجامعة في عام ١٤٢٨هـ - كما يظهر في موقعها على الشبكة العالمية - عدة عمادات لهذا الشأن مثل: عمادة تطوير المهارات، وعمادة الجودة، وعمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، كما أنشئ مؤخراً مركز التميز في التعلم والتعليم وذلك في عام ١٤٣١هـ.

وأما جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز فعلى الرغم من حداثة عمرها فقد اعطت للموضوع اهتمام خاص وذلك من خلال بعض العمادات والمراكز التالية: عمادة التطوير والجودة، التي بدأت عملها منذ نشأت الجامعة عام ١٤٣٠هـ حيث تم تأسيس نظام خاص لضمان الجودة الداخلية للجامعة وفق الإطار الذي حدده نظام الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي NCAAA في المملكة العربية السعودية، وعمادة تقنية المعلومات والتعليم عن بعد، والتي صادق مجلس الجامعة على تأسيسها بتاريخ ٢٩/٢/١٤٣١هـ. ومركز تطوير التعليم الجامعي، ومركز التخطيط الاستراتيجي والدراسات المستقبلية.

وقد اهتمت هذه الجهات بتطوير مهارات عضو هيئة التدريس بشكل مكثف ومستمر، إذ يمثل الأستاذ الجامعي لبنة التطوير في مؤسسات التعليم العالي، والركيزة المهمة في الرقي بمستوى الجامعات محلياً وعالمياً، فهو الذي يقوم بالتدريس، وهو من يُجري البحوث والدراسات ويشرف عليها، وبالتالي هو من يسهم ويشارك في تقدم المجتمع من خلال المخرجات التي تخرج من بين يديه، سواءً كان ذلك ممثلاً في الخريجين المقبلين على العمل، أو في نتائج بحوثه التي أجراها حول القضايا والمشكلات المحلية والعالمية.

وأشارت دراسة (Algren, 1989) إلى أن فعالية أعضاء هيئة التدريس الذين لهم اهتمامات باستخدام الحاسب الآلي عالية، وتزايد في العديد من الأنشطة مثل: تخطيط التدريس، وإدارة المعلومات. كما بين (McMurtry & Burkett, 2005) دور التكنولوجيا كأداة في تدريب أعضاء هيئة التدريس في عدد من المؤسسات التعليمية في الولايات المتحدة الأمريكية.

وبسبب التطور المستمر في مجال المعرفة والتقنية الحديثة فسيبقى عضو هيئة التدريس بحاجة إلى التطوير حتى ولو حصل على أعلى الدرجات العلمية وذلك من خلال تقديم الورش والدورات التدريبية التي تخطط لها وتنفذها الجهات المعنية في الجامعة، من أجل تحسين ورفع مستوى أداءه فيما يحتاجه من مهارات. وقد تم تنفيذ عدد كبير جداً من تلك الورش والدورات في جامعة الملك سعود وجامعة الأمير سطاتم والتي غطت جوانب متعددة ومهمة في

طلال المعجل: دور الدورات والورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في...

عمل الأستاذ الجامعي سواءً ما يتعلق منها بأدائه داخل القاعة الدراسية، أو باستخدام التقنيات الحديثة، أو ما يتعلق بعمل البحوث العلمية.

مشكلة البحث

إنَّ نجاح أي مؤسسة تعليمية مرهونة بقدرتها على إيجاد البيئة التعليمية المناسبة، وتوفير المتطلبات الضرورية التي تشجع على الإبداع والتميز في العملية التعليمية، حتى أصبح النجاح والفشل يقاسان إلى حد كبير بجودة العملية التعليمية داخل القاعات التدريسية، لذا فإن تطوير عضو هيئة التدريس من خلال التركيز على استخدام تقنيات التعليم وطرائق التدريس واستراتيجيات التقويم، واستراتيجيات إدارة العملية التعليمية، والمهارات التطويرية التي يحتاجها في العملية التدريسية يعد عاملاً أساسياً في تطوير الأداء الأكاديمي للجامعة.

فالورش والدورات التدريبية تعد من الوسائل المهمة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة في الجوانب التي يحتاجها عمله من مهارات في تدريسه وأعماله البحثية واستخدامه للتقنيات الحديثة، وقد قدمت جامعة الملك سعود وجامعة الأمير سطام الكثير منها لتحقيق الجودة والرفي بمستوى الجامعة إلى مصاف الجامعات العالمية المتميزة.

ويعد ما ينفق على التدريب، بشتى أنواعه ومستوياته ومجالاته، استثماراً في الطاقة البشرية الذي لا بد من توفير متطلباته الأساسية على الأقل لضمان جني عائداته المستهدفة، ومن أبرز تلك المتطلبات أن يكتسب المتدرب معارف ومهارات محددة قابلة للتطبيق، ولو بنسبة مقبولة في مجال عمله الذي ينتمي إليه. غير أن الملاحظ بخلاف ذلك، فهناك نسبة ليست بالقليلة ممن يتم تدريبهم، لا توظف ما اكتسبوه أثناء التدريب في بيئة عملهم، ويرجع السبب إلى وجود بعض المعوقات التي تحول دون الاستفادة من التدريب بالقدر المناسب مع ما بذل في سبيله من مال وجهد ووقت (العبد القادر، ٢٠٠٩).

وتعد عملية تقييم الدورات والورش، أمراً مهماً يفيد جميع الجهات القائمة على إعداد وتنفيذ الورش والدورات؛ وذلك للوقوف على مدى استفادة عضو هيئة التدريس منها، ودورها في تطوير مهاراته. وقد اختار الباحث جامعة الملك سعود كجامعة ذات خبرة طويلة، وجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز كجامعة ناشئة.

وفيما يتعلق بمدى استفادة أعضاء هيئة التدريس من الورش والدورات التي نظمتها الجهات المختلفة المعنية في الجامعتين وحسب علم الباحث وأيضاً عمله في الجامعتين - لم يجد دراسة سابقة تناولت مثل هذا الجانب لذلك جاءت هذه الدراسة الميدانية للتعرف على تلك البرامج التدريبية ومدى نجاحها وأثرها على عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعتين.

أهداف البحث

- يهدف البحث إلى معرفة دور الورش والدورات التدريبية التي تنفذها جامعتي الملك سعود، والأمير سطاتم بن عبد العزيز على أداء أعضاء هيئة التدريس. وسيتم بإذن الله التحقق من ذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:
١. التعرف على دور الورش والدورات التدريبية على أداء عضو هيئة التدريس داخل القاعة التدريسية.
 ٢. التعرف على دور الورش والدورات التدريبية على أداء عضو هيئة التدريس في استخدام وسائل التقنية الحديثة.
 ٣. التعرف على دور الورش والدورات التدريبية على أداء عضو هيئة التدريس في عمل البحوث العلمية.

أسئلة البحث

١. ما دور الدورات والورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك سعود وجامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز؟
٢. ما دور الورش والدورات التدريبية على أداء عضو هيئة التدريس داخل القاعة التدريسية في الجامعتين؟
٣. ما دور الورش والدورات التدريبية على أداء عضو هيئة التدريس في استخدام وسائل التقنية الحديثة في الجامعتين؟
٤. ما دور الورش والدورات التدريبية على أداء عضو هيئة التدريس في
٥. عمل البحوث العلمية في الجامعتين؟
٦. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دور الورش والدورات التدريبية على أداء أعضاء هيئة التدريس وفقا لمتغير الجامعة والنوع وعدد الدورات وعدد سنوات الخبرة؟

أهمية البحث

يمكن تحديد أهمية البحث من خلال:

أولا: الأهمية العلمية (النظرية)

تعد الدورات والورش من أهم الموضوعات التي توليها الجامعات السعودية، سواء كانت ناشئة أو ذات خبرة طويلة، اهتماما كبيرا ل يتمتع منسوبيها بأعلى درجة من الكفاءة، وأن يتمكنوا من أداء مهامهم وممارسة واجباتهم على أفضل وجه. ومع تقدم التكنولوجيا والتطور الهائل التي امتدت إلى كثير من المجالات والتي أصبحت هي واقع يومنا الحاضر، مما يؤدي إلى تطوير أساليب الدورات والورش المتعلقة بعضو هيئة التدريس.

لذا أصبح لزاماً على عضو هيئة التدريس أن يكون ملماً بتقنيات العصر الحديث وقادر على التعامل مع مستجدات الأحداث، كما تسعى هذه الدراسة أيضاً إلى تسليط الضوء على أهمية الدور الذي تؤديه الدورات والورش التخصصية في تحسين أداءه.

طلال المعجل: دور الدورات والورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في...

وسوف يكون لهذه الدراسة دور في إثراء المكتبة العربية بشكل عام، كما أنها قد تفيد في تطوير الدورات والورش التي تقام بالجامعات السعودية خاصة جامعتي الملك سعود والأمير سطات. بما تضيفه هذه الدراسة من آراء ومقترحات وتوصيات ونتائج في هذا المجال، وهي مكتملة لما سبقها من دراسات.

ثانياً: الأهمية التطبيقية (العملية)

تتمثل أهمية هذه الدراسة من الناحية العملية بالسعي إلى تقديم المساعدة إلى المسؤولين في الجامعتين لتطوير برامج الدورات والورش المقدمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء النتائج التي يتوصل إليها البحث، بالإضافة إلى التأكد من أن هذه الدورات والورش تحقق الفائدة المرجوة منها، وأنها تؤدي إلى رفع كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس.

حدود البحث

- اقتصر البحث على حدود زمنية خلال العام الدراسي ١٤٣٥/١٤٣٦هـ.
- اقتصر موضوعه على تحديد مدى استفادة أعضاء هيئة التدريس من الدورات والورش التي تقام في جامعة الملك سعود وجامعة الأمير سطات.

مصطلحات البحث

مفهوم الأداء

المعنى اللغوي: مشتق من الفعل "أدى" ويعني قام بالفعل، وأدى الدين أي قضا. وقضاء الصلاة: قام بها في وقتها، وفي الشهادة أدلى بها، وأدى إليه الشيء أي أوصله إليه (المعجم الوسيط، د.ت ، ١٠).
أما اصطلاحاً: هو استجابات سلوكية تعكس ما تم تعلمه أو التدريب عليه وهو حصيلة ما تنتجه القدرات العقلية والنفسية والحركية ويتم قياسه عادة بمؤشرات كمية أو نوعية ويكاد يكون تحسين الأداء المهمة المباشرة والوسيلة لعمليات التدريب بوجه عام (الكيسي، ٢٠١٠، ١٥). وقد عرفه A.Kherakhem كما ورد في (Hamadouche, 1992, p.135) بأنه " تأدية عملاً وإنجاز نشاطاً وتنفيذ مهمة، بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول إلى الأهداف المسطرة".

ويقصد بالأداء في هذه الدراسة هو مدى تنفيذ عضو هيئة التدريس لما تعلمه او تدرب عليه من خلال الدورات والورش التدريبية التي تقدمها الجامعة من اجل مواكبة كل ما هو جديد في مجال عمله على أفضل وجه.

مفهوم الدورات والورش التدريبية

يقصد بمفهوم الدورات والورش التدريبية زيادة الخبرات وتطوير الكفايات والمهارات المتنوعة لدى عضو هيئة التدريس؛ ليتمكن من ممارسة دوره وأداء مهامه بكفاءة عالية، والتأثير الإيجابي في محيطه ومجتمعه من خلال: اكتساب وتنمية معارف ومهارات مهنية. وتنمية قيم واتجاهات سائدة لسلوكه المهني. (غالب، علي، ٢٠٠٨).

ويقصد بالدورات والورش في هذا البحث، مجموعة البرامج والعمليات التي تنظمها جامعة الملك سعود وجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز لتنمية وتطوير مهارات وقدرات واتجاهات أعضاء وعضوات هيئة التدريس بالجامعتين لمساعدتهم على النجاح في قيامهم بأدوارهم التعليمية والبحثية من أجل تحقيق أهداف الجامعتين ووظائفها.

الإطار النظري

دور ومكانة الجامعات وسمعتها مرتبط بمكانة أساتذتها وقدرتهم على تأدية أدوارهم الأكاديمية والمهنية، لذلك من الضروري أن يهتم عضو هيئة التدريس بتطوير أدائه المهني باستمرار، والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس يركز على كل من:

التطوير الذاتي: وهو التطوير الذي يعتمد على الجهود الشخصية لعضو هيئة التدريس عن طريق الاطلاع، والاستماع للندوات والمحاضرات، وحضور المؤتمرات وحلقات النقاش، وإجراء الدراسات والأبحاث، والتأليف والترجمة (مرسي، ٢٠٠٢، ٢٠٤-٢٠٦).

التطوير المؤسسي: وهو التطوير الذي تخطط له وتشرف على تنفيذه وحدة متخصصة في المؤسسة التعليمية، والتي تتضمن الدورات التدريبية المستمرة، وورش العمل، وحلقات النقاش، واستضافة أساتذة زائرين وتبادل الزيارات والمشاركات البحثية (الطعاني، ٢٠٠٢، ١٣).

ونظراً لأهمية الورش والدورات التدريبية فقد استحوذت على اهتمام المؤسسات التعليمية وأصبحت بمثابة إستراتيجية من استراتيجياتها المستمرة التي قد تكون علاجية، أو تكاملية، أو تأهيلية، أو تجديدية تمكن عضو هيئة التدريس من الانفتاح على ما هو جديد في مجال أداء المهنة، واكتسابه آفاقاً جديدة في مجال ممارسة العمل. ويعد تدريب أعضاء الهيئة التدريسية من أساسيات تحسين التعليم الجامعي وتجويد أدائه؛ لما له من أهمية بالغة في تغيير مهاراتهم وسلوكياتهم؛ لتكون أكثر كفاءة وفعالية في مقابلة حاجات الجامعة وتطوير أدائها، الأمر الذي يمكن أن ينعكس على زيادة قدرة المؤسسة التعليمية على تحقيق الأهداف التربوية المنشودة (البكر، ٢٠٠١، ٤٤).

طلال المعجل: دور الدورات والورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في...

بل إن " دور الجامعات ومكائنها وسمعتها يرتبط بمكانة أساتذتها وقدرتهم على تأدية أدوارهم الأكاديمية والمهنية. كيف لا وبهم يناط إعداد وتدريب الطاقة البشرية، وإعداد الأبحاث العلمية، وحل المشكلات التي تتعرض لها مجتمعاتهم والعمل على خدمتها. ولذلك فقد حظي أمر إعداد وتنمية عضو هيئة التدريس باهتمام مؤسسات التعليم العالي في مختلف دول العالم، وأخذت بالعمل على التخطيط لبرامج ترفع من مستوى أدائه وكفاءته، وتوفير المناخ المناسب له حتى يتمكن من تحقيق تلك الأدوار بكل كفاءة وفعالية. خاصة ونحن في عصر العولمة، والانفجار المعرفي، والتقدم التقني " (السميح، ٢٠٠٥).

وقد شعرت الكثير من الجامعات العالمية والعربية ومنها الجامعات السعودية بأهمية التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، ويرجع هذا الاهتمام للعوامل التالية:

مواكبة التطور التقني في مجال المعلومات والاتصال، وفي مجال تقنيات التعلم والتعليم وتوظيف ذلك كله في العملية التعليمية. فقد أثر التطور التقني على نظم التعليم وأساليبه مما تطلب زيادة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بغية تحسين فعالية المخرجات التعليمية (مدني، ٢٠٠٢، ٢-١٢).

وقد أدى تطور تقنيات الاتصال، وتعدد مصادر التعلم إلى إحداث تغييرات جوهرية في متطلبات الموقف التعليمي من حيث وسائل نقل المعرفة، ودور عضو هيئة التدريس الذي تحول من دور تقليدي لا يتعدى كونه مجرد ناقل للمعرفة؛ إلى ميسر لها ومرشد لطلابه، وبالرغم من ذلك فقد أشارت الدراسات إلى أن معظم الأساتذة في الجامعات الغربية ينقصهم التدريب على كيفية ممارسة التدريس، وهذا الوضع ينطبق أيضاً على الجامعات العربية (مرسي، ٢٠٠٢، ٢٠٥).

ومن مبررات التدريب كذلك تزايد حجم المعرفة بأنواعها المختلفة، فقد أشارت دراسات أجريت في أوائل الثمانينات حول الإنتاج المعرفي إلى أن المعرفة يتضاعف حجمها كل سبع سنوات، وفي أواخر التسعينات كان الحديث عن تضاعف حجم المعرفة العلمية كل عامين ونصف تقريباً، بل هناك دراسات تشير إلى أن تضاعفها كل ثمانية عشر شهراً (مطهر، ٢٠٠٥، ٤-٥).

كما أن تزايد أعداد الطلبة في مؤسسات التعليم العالي خلال العقود الثلاثة الماضية في مختلف دول العالم أدى إلى تزايد الطلب على أعضاء الهيئات التدريسية بمختلف مؤهلاتهم وتخصصاتهم ومستوياتهم العلمية وذلك لتغطية الاحتياجات المتزايدة لأعضاء الهيئات التدريسية، الأمر الذي تطلب مضاعفة الاهتمام باستمرار التدريب للكوادر التعليمية وخاصة الجديدة منها (العوفي، ٢٠١٤، ١١٩).

ولتحقيق جودة النوعية في التعليم العالي وما يشكله من تحدي يواجه المسؤولين في مؤسسات التعليم الجامعي؛ وحيث أن الجودة عملية متكاملة وشاملة؛ فلا بد من أن تستمر وعلى كافة المستويات وبشكل متوازي،

وخاصة ما يتعلق منها بجودة أعضاء الهيئات التدريسية من حيث مدى فاعليتهم لتحقيق أهداف البرامج التعليمية ومخرجات التعليم، ولتحقيق ذلك لا بد من تقديم الشواهد والأدلة والبيانات اللازمة للتطوير الأكاديمي المستمر لأعضاء الهيئات التدريسية لمواكبة التطورات الحديثة المتعلقة بالعمل الجامعي (مجيد، ٢٠١١، ٢-١٤).

إنَّ أي برنامج تنموي يراد له أن يكون ناجحاً وفعالاً، لا بد له من أهداف واضحة محددة وفق "الحاجات التنموية" لأن تحديد الهدف التنموي هو المؤشر الذي يوجه النشاط والبرامج التنموية في الاتجاه الصحيح. وعليه فإن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من خلال الدورات والورش التدريبية تهدف إلى ما يلي:

- رفع مستوى المهارة لديه في مجال التدريس، والبحث العلمي، ومهارة الإدارة وخدمة المجتمع.
- تزويده بالمعلومات اللازمة للتعامل مع مُستجدات تكنولوجيا التعليم والتعلم.
- اكتساب المعلومات والمهارات المتعلقة بالتطوير المهني لعضو هيئة التدريس.
- أن تتناسب المعارف والخبرات التدريسية المختلفة، مع رغبات واهتمامات عضو هيئة التدريس.
- تبادل الخبرات الشخصية بين أعضاء هيئة التدريس والمؤسسات العلمية الأخرى.
- أن ترتبط الدورات والورش بقضايا أعضاء هيئة التدريس العملية والواقعية.
- الموائمة بين موضوعات الورش أو الدورات التدريبية والتخصص العلمي للمتدربين (حداد، ٢٠٠٤).
- ويرى الباحث أن من أهم أهداف الدورات والورش التدريبية لعضو هيئة التدريس هو: الاهتمام بالجانب التطبيقي والتدريبي لما اكتسبه عضو هيئة التدريس من معلومات وأفكار.
- ولكي تتحقق أهداف الدورات والورش التدريبية لأعضاء الهيئات التدريسية، فلا بد من مراعاة بعض المبادئ والأسس التالية:
- أن تعتمد عملية التدريب والتطوير على خطة إستراتيجية واضحة تتصف بالمرونة (الكردي، ٢٠١٠).

والسياسة التدريسية العامة لأي تطوير مهني لا بد أن يأخذ بعين الاعتبار النقاط التالية:

١. اعتبار التدريب عاملاً مهماً من عوامل جودة الإدارة.
٢. يجب ان يقود التدريب إلى التطوير المستمر في أداء الأفراد والمؤسسات التي يعملون بها.
٣. اعتبار التدريب حقاً مكتسباً لأي عضو من أعضاء المؤسسة.
٤. يجب أن يكون التدريب خاصاً بحاجات المؤسسة.
٥. الاهتمام بتعدد أشكال التدريب ووسائله.

طلال المعجل: دور الدورات والورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في...

- أن يشارك أعضاء هيئة التدريس في اختيار البرامج التدريبية المناسبة لهم.
 - استمرارية الورش والدورات التي تُقدم لأعضاء هيئة التدريس (زرقان، ٢٠١٣).
 - أن تلي الدورات والورش حاجات المتدربين المهنية (السيد، ٢٠٠٢).
- ونظرا لأهمية موضوع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس فقد تناولتها كثير من الدراسات العربية والأجنبية في كثير من الجامعات العالمية والعربية والتي سيتم عرضها حسب ترتيبها الزمني من الأقدم للأحدث وذلك على النحو التالي:

أولاً: الدراسات العربية

دراسة بيومي وعلي (٢٠٠٠): هدفت الدراسة إلى تحديد معالم السياسة الحالية لتحقيق التنمية المهنية، والمشكلات والسلبيات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية، والتعرف إلى الاتجاهات العالمية في هذا المجال، ووضع تصور مقترح لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء الواقع الحالي والاتجاهات العالمية. وقد توصلت الدراسة التي استخدمت المنهج الوصفي إلى العديد من النتائج وضعت في ضوئها التوصيات الآتية: إنشاء مراكز للتميز العلمي في الجامعات مع توفير الإمكانيات اللازمة، وضرورة الربط بين تقويم أعضاء هيئة التدريس وبرامج التنمية المهنية، والعمل على تزويد المكتبات بالمراجع والدوريات العلمية، وتشجيع إقامة المؤتمرات والندوات العلمية المشتركة عبر شبكات المعلومات.

دراسة أبو وطفة (٢٠٠٢): هدفت الدراسة للتعرف على واقع النمو المهني لدى عضو هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية في غزة وسبل تطويره من وجهة نظره، والتعرف إلى دور الشؤون الأكاديمية وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام في تطويره ونموه، وبيان أثر كل من (المؤهل العلمي، والخبرة التعليمية، والكلية) في تطوير واقع النمو المهني لدى عضو هيئة التدريس. وكان من أهم نتائج الدراسة: إن واقع النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية على المقياس الكلي قد تحقق بنسبة متوسط بلغت ٦٦,٧٪، وبالنسبة لأبعاد واقع النمو المهني، فقد حصل البعد المتعلق بالنمو العلمي على نسبة ٧٦,٥٥٪، كما حصل البعد المتعلق بالفاعلية التدريسية على نسبة ٧٨,٧٪، وحصل البعد المتعلق بالبحث العلمي على نسبة ٥٨,٨٪، بينما حصل البعد المتعلق بالمشاركة المجتمعية على نسبة ٦٦,٧٪، وقد أوصت الدراسة التي اعتمدت على المنهج الوصفي بضرورة زيادة المبادرة والفاعلية لدى أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في الندوات والمؤتمرات وورش العمل، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على القيام بأبحاث مشتركة مع الجامعات والمؤسسات المختلفة.

دراسة (أحمد، ٢٠٠٤): هدفت الدراسة التي اعتمدت على المنهج الوصفي؛ إلى تحديد أهداف التنمية المهنية لأستاذ الجامعة، والتعرف على أهم أساليب التنمية المهنية للأستاذ الجامعي، والتعرف إلى أهم معوقات التنمية المهنية. وتوصلت الدراسة إلى بعض المقترحات من أهمها: الاهتمام بإنشاء مراكز للتنمية المهنية في كل جامعة مع الاهتمام بتقديم الدورات المتنوعة والبرامج التدريبية التي تقوم على مشاركة جميع الأطراف المعنية في التخطيط لها، وتركيزها على تجديد الأداء المهني والشخصي لعضو هيئة التدريس، إضافة للاهتمام برفع الوعي التدريبي للقيادات الإدارية وأعضاء هيئة التدريس، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية والحرية الأكاديمية والمرونة لعضو هيئة التدريس، وتوفير الإمكانيات ووسائل الاتصال والتقنية الحديثة التي تزيد من فعالية برامج التنمية المهنية وربط ذلك كله بتقويم الأداء ومتطلبات ضمان الجودة في الجامعات.

دراسة (آل زاهر، ٢٠٠٤): هدفت الدراسة التعرف على أهمية برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي، ومدى ملائمتها للتنفيذ من قبل عضو هيئة التدريس، ومعرفة المعوقات التي تواجه تطبيقها. وتحديد أهم مقومات نجاحها. والتعرف إلى الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين وجهات نظر أفراد الدراسة وفقاً لاختلاف الجامعة، والمرتبة الأكاديمية، ومكان الحصول على الدرجة، وسنوات الخبرة. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وشمل مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس السعوديين الذكور في بعض الجامعات السعودية دون فروعها والمتواجدين على رأس عملهم، والبالغ عددهم ٢٩٨٥ فرداً. وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أبرز مجالات التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي المطلوبة من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة هي: تنمية مهارات التفكير العلمي لدى الطلاب، وطرق التدريس وفقاً للتخصص العلمي المقرر، وتطوير المناهج الجامعية، وأساليب الحفز والإبداع وتنميتها لدى المدرسين والطلبة، وأساليب إدارة الحوار والمناقشة العلمية الجامعية، وأساليب استخدام تقنيات الحاسب في تدريس المقررات الجامعية المختلفة، كما توصلت الدراسة لنتائج مهمة تتعلق بطرق التنفيذ والمعوقات ومقومات نجاح برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس.

دراسة (السالوس، ٢٠٠٤) هدفت الدراسة التعرف إلى أهم الاتجاهات العالمية والعربية والمحلية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وإلى واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعيين في مصر. واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة حيث وُزعت على عينة الدراسة المكونة من أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم ٣٠٠ عضواً من جامعات القاهرة وعين شمس والأزهر. ومن أهم نتائج الدراسة أن هناك قصوراً في بعض جوانب التنمية المهنية في الواقع الفعلي للجامعات المصرية، مثل: غياب أدلة شارحة لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، وعدم وضوح الأهداف العامة للتنمية المهنية في أذهان أعضاء هيئة التدريس، وعدم تحفيز أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي. وأوصت الدراسة بتقديم أفضل الحلول للمشاكل الواقعية التي تواجه أعضاء

طلال المعجل: دور الدورات والورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في...

هيئة التدريس الجامعي، وتنمية القدرة على المشاركة في البحوث الجامعية، وتزويد المشاركين في برامج التنمية المهنية بالخارطة البحثية لكل تخصص، وتوفير فرص التعاون بين الجامعات ومراكز البحث العلمي، وإعانة أعضاء هيئة التدريس على نشر أبحاثهم في المجالات المحكمة.

دراسة الصيرفي (٢٠٠٧) هدفت الدراسة التعرف إلى واقع ومشكلات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية المعارين إلى بعض دول الخليج العربية حتى يتسنى رسم ملامح إطار تخطيطي مقترح للنهوض بمستوياتهم في أثناء الإعارة. واستخدم لذلك المنهج الوصفي بأدواته المختلفة والتي منها الدراسة الميدانية القائمة على تطبيق الاستبانات والمقابلات وتحليل الوثائق، وتم تطبيق الاستبانة على ٥٣ عضو هيئة تدريس، منهم ٢٩ ذكور و ٢٤ إناث. من أهم نتائج الدراسة: أن هناك مشكلات ومعوقات عديدة تواجه المعارين في تحقيق التنمية المهنية لهم أثناء إعارتهم، منها ما يختص بالمهام التدريسية من حيث طرق التدريس وأساليبها، والبيئة التعليمية التي يتعامل معها، ومستويات الطلاب وتقومهم، واستخدام التكنولوجيا التعليمية، ومنها ما يتصل أيضاً بالمهام البحثية ومدى توافر المعامل والأجهزة والمختبرات، وكذلك المراجع وإجراء الدراسات الميدانية، والإشراف على الرسائل وعقد حلقات نقاش، وهناك أيضاً معوقات تتصل بخدمة المجتمع، وإجراء البحوث العلمية الأساسية الهادفة لخدمة المجتمع وخطط التنمية، وبرامج التدريب في أثناء الخدمة، وبرامج رعاية الطفولة، وقد أدى ذلك كله إلى تدني المستوى المهني لغالبية المعارين.

دراسة شاهين (٢٠٠٤) هدفت الدراسة إلى توضيح أدوار عضو هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة، وتوضيح متطلبات جودة التعليم العالي وعلاقتها بأدوار أعضاء هيئة التدريس، وبيان وسائل التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية وانعكاسها على جودة التعليم، وبيان الاستراتيجيات الفعالة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة التي اعتمدت المنهج الوصفي إلى مجموعة من النتائج والمقترحات أهمها: إنشاء مراكز للتطوير المهني للعاملين في مؤسسات التعليم العالي، واعتماد الاشتراك في الدورات التطويرية كبند من بنود الترقيات في الجامعات، وتعميم ثقافة الجودة والتطوير المهني بين العاملين.

الحريشين، وكعكي، (٢٠٠٥) هدفت الدراسة التعرف إلى واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، ومجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وعلى تجربة تنمية عضو هيئة التدريس في كليتي التربية للبنات-الأدبية والعلمية-بمدينة الرياض، وتحديد معايير الجودة الشاملة لتنمية عضو هيئة التدريس في كليات البنات التربوية، وتصميم تصور مقترح لتنمية عضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة. وكان من أهم توصيات الدراسة التي اعتمدت المنهج الوصفي: أن يتم تعديل برامج إعداد المعلم لتتضمن على أسلوب التنمية المهنية الذاتية والتدريب الإلكتروني، وإيجاد إدارة أو قسم في الجامعة يهتم بتصميم البرامج

التدريبية، وتحفيز أعضاء هيئة التدريس على الالتحاق بالدورات والبرامج المقامة في الجامعة، وتخصيص نسبة من ميزانية الجامعة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، وتحديث لوائح الترقيات الخاصة بعضو هيئة التدريس حيث يتم تخصيص درجات أكبر على عدد الدورات التدريبية ونوعها، واقترح إنشاء مركز للتدريب والتطوير المهني يتم تقسيمه إلى وحدات كل وحدة خاصة بإعداد البرامج التدريبية في مجال محدد.

دراسة (السميح، ٢٠٠٥) هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على العديد من التجارب العالمية والعربية في مجال تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس. وخلصت الدراسة التي استخدم الباحث فيها المنهج الوصفي إلى عدم وجود نظام للتطوير المهني في غالبية الجامعات السعودية. وقد أوصت الدراسة: بضرورة اهتمام الإدارة الجامعية بأهمية التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال وسائل عديدة منها : تأسيس مراكز تطويرية متخصصة في الجامعات السعودية، وتشكيل لجنة لزيارة مؤسسات التعليم العالي التي لها الأسبقية في التنمية المهنية للإفادة من تجاربها ، وتوفير الدعم المادي والمعنوي وتذليل الصعوبات التي تواجه عضو هيئة التدريس الراغب في تطوير ذاته وتسهيل فرص مشاركته في المؤتمرات والندوات، وتفعيل نظام تبادل الخبرات العلمية ونظام الاتصال العلمي، كما أوصت بضرورة الاهتمام باختيار المعيدين والمحاضرين وأهمية إعدادهم وتأهيلهم ، وبضرورة اهتمام عضو هيئة التدريس الشخصي بقضايا تطوير الأداء في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وأن تعقد البرامج والدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس من قبل المتخصصين في طرائق التدريس والتقويم.

دراسة (كنعان، ٢٠٠٥) هدفت الدراسة إلى تحديد مهام عضو الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق والمهارات المطلوبة منه في الأداء التدريسي في ضوء متطلبات الجودة الشاملة، ووضع مقياس للأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية لتقويم الأداء التدريسي وتطويره. وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أغلب أفراد البحث لم تصل بمستوى أدائها إلى النسبة المعيارية المحددة، وتفاوت أداء أفراد البحث بين مجالات التقويم وبين المعايير ضمن المجال الواحد، وتحقق بعض المؤشرات بنسب مطلقة كتحديد أساليب التقويم وأدواته، والمشاركة في وضع المناهج ومفردات المقررات، أو الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه. ورغم الاختلاف في المؤهلات التعليمية بين أفراد البحث فإن ضعف الأداء بدا واضحاً لدى الجميع، وغياب الدور الاجتماعي لعضو الهيئة التعليمية.

دراسة (بأمده، ٢٠٠٦) هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات هيئة التدريس بجامعة عدن نحو تصور لبرنامج أثناء الخدمة يهدف إلى تحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة. استخدمت فيه الباحثة المنهج الوصفي. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك اتجاهها ايجابيا لدى عينة الدراسة نحو موضوع التدريب أثناء الخدمة. إذ أبدى أفراد العينة في المتوسط موافقة عالية على غالبية محاور البرنامج التدريبي المقترح شملت المحاور المتعلقة

طلال المعجل: دور الدورات والورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في...

بمحتوى البرنامج (المعارف، والاتجاهات، والمهارات) وأهدافه ومبرراته، وجهة الإشراف على البرنامج، وأساليب التدريب والتقييم، والمستهدفين بالتدريب، والحوافز والامتيازات المقترحة لإقناع أعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في أنشطة البرنامج. بالمقابل أظهرت نتائج الدراسة وجود تباين في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مواعيد التدريب المقترحة في البرنامج .

دراسة (حسين، ٢٠٠٦) تتلخص أهداف الدراسة في جانبين أولهما: الجانب النظري الذي يتناول مقومات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية. وثانيهما: الجانب الميداني ويهدف التعرف إلى مدى إسهام المشروع في تحسين الأداء الجامعي، والمعوقات التي تحد من عملية التنمية المهنية بجامعة بنها. وتوصلت الدراسة التي استخدم الباحث فيها المنهج الوصفي إلى مجموعة من النتائج منها: تؤثر برامج التنمية المهنية من خلال المشروع إيجاباً على منظومة التعليم الجامعي وثقافة أعضاء هيئة التدريس. مقاومة بعض أعضاء هيئة التدريس لعملية التنمية المهنية بسبب رغبتهم في ثبات العمل بالجامعة أو الخوف على المصالح الشخصية. عزوف أعضاء هيئة التدريس عن حضور البرامج التدريبية لعدم تنوع أساليبها واقتصارها على المحاضرات وورش العمل. التركيز على الجانب النظري في البرامج التدريبية وإهمال الممارسات العملية .

دراسة الكنانى والبريكان (٢٠١١). هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة استفادة عضوات هيئة التدريس من الدورات التدريبية المقدمة بمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز وكذا التعرف على ما حققته الوحدات الست للمركز من الأهداف المنشودة لها في تطوير العملية التعليمية بالجامعة. ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة الاهتمام بالدورات التدريبية المستمدة من المراكز العالمية في إعداد أعضاء هيئة التدريس لاستيعاب التغيرات والتقنيات الحديثة في العملية التعليمية وانتقاء موضوعات برامج ودورات وورش العمل التي تتسق مع احتياجات أعضاء هيئة التدريس مع تبصير المدرسين والمتدربين بالجوانب المختلفة للبرامج التدريبية من حيث الأهداف والمحتوى وآليات التنفيذ وأساليب التقويم.

دراسة (زرقان، ٢٠١٣) هدفت هذه الدراسة لصياغة برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم العالي. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي حيث استعانت بمجموعة من الأدوات أهمها بناء مقياس مكون من ستة مجالات كمعايير لجودة عضو هيئة التدريس وهي مجال استراتيجيات التدريس الفعال، مجال معيار التقويم، مجال استخدام الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم، مجال الاتصال الفعال مع الطلبة، مجال أنشطة البحث العلمي، مجال الممارسات الإدارية والقيادية. وقد أكدت هذه الدراسة على ضرورة التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي. وخلصت نتائج الدراسة إلى: أن هناك احتياجات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في كل المجالات وفقاً لمعايير الجودة. مع التوصية بضرورة إنشاء مراكز لتنمية

وتدريب أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتطلبات الجودة في التعليم العالي. وتأسيساً على نتائج الدراسة تؤكد الباحثة على أن أعضاء هيئة التدريس يحتاجون بدرجة كبيرة للتدريب في هذا المجال لمسايرة المستجدات الحاصلة ورفع أدائهم وفقاً للمعايير الجودة والنوعية خاصة ما تعلق بإتقان برنامج الحزم الإحصائية لتحليل البحوث، واستخدام الحاسوب في التعلم والتدريس، وكذلك كيفية استغلال المكتبات الرقمية، واستغلال الانترنت.. إلخ.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

دراسة ديكروز (Decrose, 1996) أجريت الدراسة في كلية ربما بماليزيا لبيان الحاجات التطويرية للهيئة التدريسية كما يراها أعضاء هيئة التدريس على أساس المسؤوليات التي تتحملها هذه الهيئة ممثلة بأعضاء مختارين من المدرسين والإداريين. تم توزيع الاستبانة على المدرسين المتفرغين ذوي العمل الجزئي وكذلك على الإداريين. أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء الهيئة التدريسية في حاجاتهم للتطوير قائمة على الجنس، والدرجة الجامعية العليا، ومكان الحصول على الدرجة، والخبرة العملية في التدريس. كذلك أوضح المدرسون حاجاتهم للتطوير من خلال اهتماماتهم، ومدى تطورهم الذاتي ونجاحهم في التدريس. ووجد أن أولئك الذين حصلوا على خبرة وتدريب عملي أطول قد أظهروا حاجات تطوير أكثر تعقيداً وتشابكاً. وقد تبين أن أعضاء الهيئة التدريسية بحاجة إلى تطوير أكثر في عدة أمور مثل تحفيز الطلاب على التعلم، وإدارة الصفوف، واستخدام التقنيات المتوفرة. أما حول التدريب الذي يفضله أعضاء الهيئة التدريسية كبرامج تطويرية فتضمنت: المكتبات العامة، والورش التدريبية، وحلقات الدراسة.

دراسة كوفي وجيبس (Coffy, Gibbs, 2000) هدفت التعرف على مدى إفادة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية من برامج التدريب، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث حاولت الدراسة الإجابة عن سؤال: " هل يستفيد الأكاديميون من التدريب؟ " وقد ورد هذا التساؤل إثر نقاشات علمية كبيرة بعضها يؤيد إفادة الأكاديميين من الدورات التدريبية وأنها تنعكس إيجابياً على عملهم، والبعض الآخر يقلل من شأنها، وظهر هذا الأمر نتيجة لغياب قياس الأثر الإيجابي أو السلبي للتدريب بصفة عامة وقياس مدى فائدة المتدربين من التدريب الذي حصلوا عليه بصفة خاصة، وقد جاءت نتائج هذه الدراسة مؤكدة لتحقيق الفائدة المرجوة من تدريب أعضاء هيئة التدريس في تحسين مهاراتهم التدريسية والبحثية وفي التعامل مع الطلاب.

دراسة بارتلي (Bartley, 2001) هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة إدراك أعضاء هيئة التدريس لحاجتهم من التطوير وفق توجيه محدد وفاعل في ولاية أوهايو وكان من أهم نتائج الدراسة أن نسبة ٧٥ % من عينة الدراسة مقتنعة بمستوى إعدادهم وتأهيلهم، ونسبة ٦٢ % تفضل التعلم الذاتي وسيلة للتطوير المهني، وكان

طلال المعجل: دور الدورات والورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في...

مجال استخدام التكنولوجيا في التعليم، ومجال الارتقاء بفن التدريس من أبرز المجالات التي توصلت الدراسة إلى ضرورة إجراء مزيد من البرامج التدريبية لتنميتها.

تعقيب على الدراسات السابقة

تناولت جميع هذه دراسات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات العالمية والعربية ويمكن استعراض أهم النقاط الرئيسية التي ركزت عليها وهي على النحو التالي:

- ركزت معظم الدراسات على ثلاثة محاور وهي: الأداء التدريسي والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- اتفقت جميع الدراسات على أهمية إيجاد طرق فعالة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
- أكدت معظم الدراسات على ضرورة أن تشمل التنمية المهنية كافة أعضاء هيئة التدريس سواء الجدد أو أصحاب الخبرة الطويلة حتى تتماشى مع المتغيرات الجديدة.
- أكدت بعض الدراسات على ضرورة أن تشمل التنمية المهنية أعضاء هيئة التدريس والإداريين مثل دراسة (أحمد، ٢٠٠٤) ودراسة الحريشين وكعكي (٢٠٠٥) ودراسة بارتلي (Bartley, 2001) ودراسة الكناني والبريكان (٢٠١١).
- بحثت بعض الدراسات معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مثل دراسة بيومي وعلي (٢٠٠٠). ودراسة (أحمد، ٢٠٠٤) ودراسة (آل زاهر، ٢٠٠٤) ودراسة الصيرفي (٢٠٠٧).
- بحثت بعض الدراسات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي مثل دراسة (الخلي وسلامة، ٢٠٠٥)، ودراسة الحريشين وكعكي (٢٠٠٥) ودراسة (كنعان، ٢٠٠٥).
- أكدت بعض الدراسات العربية والأجنبية في التنمية المهنية على إنشاء مراكز في الجامعات لتنمية وتطوير عضو هيئة التدريس مثل دراسة بيومي وعلي (٢٠٠٠)، دراسة (أحمد، ٢٠٠٤) ودراسة (الخلي وسلامة، ٢٠٠٥).
- أكدت معظم الدراسات العربية والأجنبية في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس على الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس، مثل دراسة الحريشين وكعكي (٢٠٠٥) ودراسة (السميح، ٢٠٠٥) ودراسة (بأمده، ٢٠٠٦).
- أكدت بعض الدراسات على تنوع الدورات والورش لتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعيين مثل دراسة (السميح، ٢٠٠٥) ودراسة (حسين، ٢٠٠٦).

- وتميزت دراسة الباحث في أنها تناولت المجالات الآتية في التنمية المهنية: أداء عضو هيئة التدريس داخل القاعة التدريسية واستخدام التقنية الحديثة والبحث العلمي.

منهج البحث

اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لأنه يناسب أهداف وتساؤلات البحث.

مجتمع وعينة البحث

تكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود وجامعة الأمير سطام والبالغ عددهم (٣٩١٢) عضواً في جامعة الملك سعود، و(٧٩١) عضواً في جامعة الأمير سطام (إحصاءات التعليم الجامعي ٣٦/٣٥ وزارة التعليم) وتكونت عينة الدراسة في صورتها النهائية من (٢٤٣) عضو هيئة تدريس من الجامعتين، وفيما يلي وصفاً لعينة الدراسة:

أ. توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الجامعة

جدول (١): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجامعة

الجامعة	عدد الأفراد	النسبة %
جامعة الملك سعود	١١٩	٤٩%
جامعة الأمير سطام	١٢٤	٥١%

يتضح من الجدول (١) أن (١١٩) عضو هيئة تدريس، يمثلون حوالي (٤٩%) من أفراد العينة هم من ينتمون إلى جامعة الملك سعود، بينما (١٢٤) عضو هيئة تدريس، يمثلون حوالي (٥١%) من أفراد العينة هم من ينتمون إلى جامعة الأمير سطام.

ب. توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير عدد الدورات

جدول (٢): توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الدورات

عدد الدورات	التكرارات	النسبة %
لا يوجد	١٥	٦,٢%
من ١ إلى ٣ دورات	٤٥	١٨,٥%
من ٤ إلى ٦ دورات	٣٤	١٤,٠%
أكثر من ٦ دورات	١٤٩	٦١,٣%

يتضح من الجدول (٢) أن (١٥) عضو هيئة تدريس، يمثلون حوالي (٦,٢%) من أفراد العينة لا توجد لديهم دورات أو ورش، بينما (٤٥) عضو هيئة تدريس، يمثلون حوالي (١٨,٥%) من أفراد العينة حصلوا من ١ إلى ٣ دورات، وأن (٣٤) عضو هيئة تدريس، يمثلون حوالي (١٤%) من أفراد العينة حصلوا من ٤ إلى ٦ دورات، وأن (١٤٩) عضو هيئة تدريس، يمثلون حوالي (٦١,٣%) من أفراد العينة حصلوا على أكثر من ٦ دورات.

طلال المعجل: دور الدورات والورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في ...

ج. توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

جدول (٣): توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة.

النسبة %	التكرارات	سنوات الخبرة
٢٢,٢%	٥٤	أقل من ٣ سنوات
٢٤,٧%	٦٠	من ٣ إلى أقل من ٦ سنوات
٦,٦%	١٦	من ٦ إلى أقل من ٩ سنوات
٤٦,٥%	١١٣	٩ سنوات فأكثر

يتضح من الجدول (٣) أن (٥٤) عضو هيئة تدريس، يمثلون حوالي (٢٢,٢%) من أفراد العينة لديهم خبرة عمل أقل من ٣ سنوات، بينما (٦٠) عضو هيئة تدريس، يمثلون حوالي (٢٤,٧%) من أفراد العينة لديهم خبرة عمل من ٣ إلى أقل من ٦ سنوات، وأن (١٦) عضو هيئة تدريس، يمثلون حوالي (٦,٦%) من أفراد العينة لديهم خبرة عمل من ٦ إلى أقل من ٩ سنوات، وأن (١١٣) عضو هيئة تدريس، يمثلون حوالي (٤٦,٥%) من أفراد العينة لديهم خبرة عمل من ٩ سنوات فأكثر.

د. توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير النوع

جدول (٤): توزيع أفراد العينة حسب متغير النوع

النسبة %	التكرارات	النوع
٦٦,٧%	١٦٢	ذكر
٣٣,٣%	٨١	أنثى

يتضح من الجدول (٤) أن (١٦٢) عضو هيئة تدريس، يمثلون حوالي (٦٦,٧%) من أفراد العينة هم من الذكور، بينما (٨١) عضوه هيئة تدريس، يمثلن حوالي (٣٣,٣%) من أفراد من الإناث.

أساليب المعالجة الإحصائية

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 22) استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية:

١. معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الأداة.
٢. معامل ارتباط بيرسون بين الفقرات والمجموع الكلي كذلك بين فقرات الأبعاد والمجموع الكلي لكل بُعد ومجموع كل بُعد مع المجموع الكلي وكذلك مجموع الأبعاد مع بعضها البعض لاستخراج صدق الاتساق الداخلي للأداة.
٣. المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لمعرفة درجة الاستفادة والمشكلات التي يواجهونها والتكرارات والنسب المئوية لوصف العينة حسب متغيراتها الديموغرافية.

٤. استخدام اختبار ت (Independent Samples Test) لإيجاد الفروق بين متوسطات درجة الاستفادة بين أعضاء هيئة التدريس وفق لمتغيري الجامعة والنوع.
٥. اختبار تحليل التباين (One-Way ANOVA) لإيجاد الفروق بين متوسطات حسب المتغيرات التالية (سنوات الخبرة-الدورات التدريبية)
٦. الاختبار البعدي شيفيه (Scheffe) لتحديد اتجاه الفروق بين المجموعات.
٧. ثبات الأداة.

تم استخراج ثبات الأداة باستخدام معامل الفا كرونباخ وكما هو موضح بالجدول (٥)

جدول (٥): ثبات الاداة باستخدام معامل الفا لكرونباخ

٠,٩٠	الثبات الفا كرونباخ
------	---------------------

حيث يتضح من خلال الجدول السابق أن درجة ثبات المقياس بلغت (٠,٩٠) وهي نسبة ثبات عالية.

صدق الاتساق الداخلي

تم استخراج معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس، وجاءت قيم معاملات ارتباط بيرسون على

النحو التالي:

جدول (٦): معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية والبعده

الفقرة	ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة	ارتباط الفقرة بالبعده	مستوى الدلالة	الفقرة	ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة	ارتباط الفقرة بالبعده	مستوى الدلالة
١	.484**	.000	.649**	.000	٢٣	.499**	.000	.755**	.000
٢	.452**	.000	.537**	.000	٢٤	.482**	.000	.676**	.000
٣	.509**	.000	.664**	.000	٢٥	.508**	.000	.730**	.000
٤	.502**	.000	.707**	.000	٢٦	.517**	.000	.747**	.000
٥	.563**	.000	.779**	.000	٢٧	.426**	.000	.700**	.000
٦	.517**	.000	.699**	.000	٢٨	.498**	.000	.778**	.000
٧	.402**	.000	.479**	.000	٢٩	.602**	.000	.826**	.000
٨	.603**	.000	.747**	.000	٣٠	.440**	.000	.645**	.000
٩	.536**	.000	.776**	.000	٣١	.197**	.002	.570**	.000
١٠	.523**	.000	.652**	.000	٣٢	.167**	.009	.562**	.000
١١	.538**	.000	.685**	.000	٣٣	.335**	.000	.641**	.000
١٢	.499**	.000	.668**	.000	٣٤	.134*	.037	.438**	.000
١٣	.461**	.000	.667**	.000	٣٥	.333**	.000	.611**	.000
١٤	.595**	.000	.716**	.000	٣٦	.398**	.000	.644**	.000

طلال المعجل: دور الدورات والورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في...

الفقرة	ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة	ارتباط الفقرة بالبعد	مستوى الدلالة	الفقرة	ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة	ارتباط الفقرة بالبعد	مستوى الدلالة
١٥	.579**	.000	.740**	.000	٣٧	.302**	.000	.588**	.000
١٦	.520**	.000	.700**	.000	٣٨	.198**	.002	.615**	.000
١٧	.569**	.000	.695**	.000	٣٩	.322**	.000	.617**	.000
١٨	.563**	.000	.585**	.000	٤٠	.073	.258	.400**	.000
١٩	.419**	.000	.533**	.000	٤١	.506**	.000	.620**	.000
٢٠	.534**	.000	.644**	.000	٤٢	.213**	.001	.509**	.000
٢١	.431**	.000	.690**	.000	٤٣	.324**	.000	.523**	.000
٢٢	.475**	.000	.787**	.000	٤٤	.181**	.005	.489**	.000

يتضح من الجدول (٦) أن قيم معاملات ارتباط (٤٢) فقرة بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وانحصرت بين (٠,١٦٧ - ٠,٦٠٣)، فيما قيمة معامل ارتباط فقرة واحدة بالدرجة الكلية عند مستوى (٠,٠٥)، وكانت فقرة واحدة أيضاً ارتباطها غير دالة إحصائياً بالدرجة الكلية عند مستوى أقل من (٠,٠٥)، فيما كانت قيم معاملات ارتباط جميع الفقرات بالبعد المنسوبة إليه دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وانحصرت بين (٠,٤٠ - ٠,٨٣).

جدول (٧): معاملات ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية وبعضها البعض.

المشكلات	إجراء البحوث		استخدام التقنيات		الأداء التدريسي		الأبعاد
	مستوى الدلالة	الارتباط	مستوى الدلالة	الارتباط	مستوى الدلالة	الارتباط	
					.000	.550**	استخدام التقنيات
			.000	.617**	.000	.372**	إجراء البحوث
		.228	-.078	0.305	0.066	.136*	المشكلات
.000	.480**	.000	.665**	.000	.795**	.758**	المجموع الكلي

ويظهر من الجدول (٧) أن ارتباط جميع الأبعاد بالمجموع الكلي دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، وانحصرت بين (٠,٤٨ - ٠,٨٠)، وكذلك معاملات ارتباط الأبعاد (الأداء التدريسي، استخدام التقنيات، إجراء البحوث) ببعضها كانت دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، فيما ارتبط بعد المشكلات بالأداء التدريسي ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥)، وكان ارتباطه باستخدام التقنيات وإجراء البحوث غير دال إحصائياً عند مستوى أقل من (٠,٠٥)، مما يؤكد تمتع فقرات المقياس بدرجة مرتفعة من الاتساق الداخلي، وهذه مؤشرات داله على تمتع المقياس بخاصية الصدق.

عرض نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

للإجابة على تساؤلات الدراسة قام الباحث باستخراج وصف البيانات من خلال مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت كما بالجدول (٨).

جدول (٨): يبين الإحصاءات الوصفية لدرجات العينة

المجموع والأبعاد	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
المجموع الكلي	٢٤٣	١٢١,٤٤	٢١,٤٦٧
الأداء التدريسي	٢٤٣	٢٨,٩٣	٨,٢١٤
استخدام التقنيات	٢٤٣	٢٧,٥٤	٧,٣٧١
إجراء البحوث	٢٤٣	٢٥,٩٥	٧,٤٠٢
المشكلات	٢٤٣	٣٩,٠١	٩,٢٧٧

السؤال الأول: ما درجة استفادة عضو هيئة التدريس من الورش والدورات التدريبية التي تقام في الجامعات من وجهة نظرهم؟

للإجابة على هذا السؤال تم تحديد درجة الاستفادة وفق خمسة مستويات (ضعيفة جداً، ضعيفة، متوسطة، عالية، عالية جداً) للحكم على المستوى، بناء على المدى البالغ (٤) الواقع بين أدنى بديل (١) وأعلى بديل (٥) يمكن لعضو هيئة التدريس الحصول عليها مقسومة على خمسة مستويات بلغ (٠,٨)، وبذلك فقد تحدد المستوى الضعيف بين أقل قيمة متوقعة كحد أدنى مضافاً إليه مدى تحديد المستويات، فكانت درجة الاستفادة للمستوى ضعيفة جداً بين (١-٨) وتحدد المستوى ضعيفة بين (٩-٢,٦) فيما تحدد المستوى متوسطة بين (٣,٤ - ٢,٧)، فيما تحدد المستوى عالية بين (٥-٣,٢)، وتحدد المستوى عالية جداً بين (٤,٣-٥) ومن خلال متوسطات الدرجة الخام لأداء العينة تبين الآتي:

جدول (٩): درجة استفادة أعضاء هيئة التدريس بالجامعتين من وجهة نظرهم

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
1	تفيد الأستاذ الجامعي في كيفية التخطيط الجيد للمحاضرات	3.3	1.436	1	متوسطة
2	تزوده بمواصفات وأخلاقيات الأستاذ الجامعي.	3.0	1.236	3	متوسطة
3	مكنته من ربط المقررات التي يُدرّسها برسالة وأهداف الجامعة والكلية والقسم	2.7	1.102	15	متوسطة
4	تمكنته من استخدام الطرق والاستراتيجيات التدريسية الجديدة مثل: (التعلم التعاوني، التعلم الذاتي، حل المشكلات وغيرها)	3.1	1.382	2	متوسطة
5	تفيدة بأساليب التعزيز وإثارة دافعية المتعلمين	2.8	1.267	8	متوسطة

طلال المعجل: دور الدورات والورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في ...

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
6	تزوده باليات التعامل مع الطلاب وفق خصائصهم واحتياجاتهم	2.8	1.235	9	متوسطة
7	تمكنه من ربط موضوعات المقرر باحتياجات سوق العمل.	2.8	.969	10	متوسطة
8	تمكنه من استخدام أدوات التقييم المناسبة	2.8	1.235	11	متوسطة
9	تزوده بأساليب تنشيط المتعلم وتفعيل دوره في عملية التعلم	2.8	1.244	12	متوسطة
10	تفنيه بإجراءات ضبط وإدارة القاعة الدراسية	2.8	1.086	13	متوسطة
11	تمكنه من تصميم العروض والمحتوى التعليمي الكترونيا	3.0	1.389	4	متوسطة
12	طورت مهاراته في استخدام تقنيات التواصل مع المتعلمين كالإيميل وتويتر والفيس بوك ونحوها	2.9	1.252	5	متوسطة
13	مكنه من تصميم موقعه المرتبط بموقع الجامعة	2.7	1.053	16	متوسطة
14	مكنه من استخدام نظام إدارة التعلم أو (البلاك بورد)	2.9	1.179	6	متوسطة
15	طورت مهارته في استخدام تقنيات الفصول الذكية	2.7	1.099	17	متوسطة
16	مكنه من استخدام الفصل الافتراضي مع المتعلمين	2.7	.973	18	متوسطة
17	طورت مهاراته في استخدام الانترنت في البحث عن أحدث المعلومات ومواكبة المستجدات ذات العلاقة بموضوعات مقرراته	2.9	1.188	7	متوسطة
18	مكنه من التواصل مع مرجعيات ببيوت الخبرة العلمية في مجال التخصص من جامعات ومراكز وهيئات علمية متخصصة.	2.7	.982	19	متوسطة
19	زودته بمواقع وتقنيات التواصل مع سوق العمل	2.5	.845	27	ضعيفة
20	طورت مهاراته في استخدام أدوات التقييم الكترونيا	2.7	1.076	20	متوسطة
21	طورت معرفته في مناهج البحث واستخدامها	2.8	1.147	14	متوسطة
22	زودته بالمستجدات في كتابة وتنسيق البحوث العلمية	2.6	.997	22	ضعيفة
23	طورت معرفته بالأساليب الإحصائية واستخدامها في البحوث	2.5	.942	28	ضعيفة
24	زودته بأنظمة وآليات البحث في مكتبة الجامعة	2.6	1.023	23	ضعيفة
25	زودته باليات استخدام المكتبات الرقمية والمواقع البحثية الإلكترونية	2.7	1.070	21	متوسطة
26	زودته باليات استخدام الانترنت في البحث والنشر	2.6	1.040	24	ضعيفة
27	زودته بقواعد وضوابط النشر العلمي وإجراءاته	2.5	.920	29	ضعيفة
28	زودته بحقوق النشر والتأليف وحقوق الملكية الفكرية	2.6	.976	25	ضعيفة
29	زودته بالمجلات وأوعية النشر العلمي المتخصصة ومعايير تميزها	2.6	.965	26	ضعيفة
30	زودته بشروط وضوابط التقييمات العلمية	2.5	1.030	30	ضعيفة
	درجة استفادة أعضاء هيئة التدريس بالجامعتين من وجهة نظرهم	2.7		متوسطة	

يتضح من الجدول (٩) درجة الاستفادة من الورش والدورات التدريبية على أداء أعضاء هيئة التدريس في

الجامعتين من وجهة نظرهم جاءت فقراته على النحو التالي:

احصرت المتوسطات الحسابية بين (٢,٥ - ٣,٣)، فقد حصلت فقرة (٢١) على درجة متوسطة، فيما

كانت (٩) فقرات بدرجة ضعيفة، وكان في المرتبة الأولى الفقرة رقم (١) بمتوسط (٣,٣)، وفي المرتبة الثانية الفقرة

رقم (٤) بمتوسط حسابي بلغ (٣,١)، فيما كانت الفقرة (٢) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٠)، وجاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (٣٠) بمتوسط بلغ (٢,٥) وكان متوسط الأداء الكلي للعينة بلغ (٢,٧) وهو متوسط يشير إلى درجة استفادة (متوسطة). وهذه الدرجة تعتبر قريبة جدا لدرجة ضعيف مما يعني أن الاستفادة لم ترق إلى المستوى المطلوب، وقد يكون سبب ذلك راجع إلى الثقافة التقليدية لدى عضو هيئة التدريس وخاصة من لهم خدمة طويلة في التعليم والتي تُقاوم أي شكل من أشكال التغيير سواء في الأداء أو الأسلوب.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من: (كنعان، ٢٠٠٥)، ودراسة (أبو وطفة، ٢٠٠٢)، واختلفت مع دراسة (بأمده، ٢٠٠٦)، دراسة (حسين، ٢٠٠٦) وكذلك مع دراسة ديكروز (Decrose, 1996) ودراسة كوفي وجيبس (Coffy Gibbs , 2000).

السؤال الثاني: ما دور الدورات التدريبية على أداء عضو هيئة التدريس داخل القاعة التدريسية في الجامعات؟

للإجابة على هذا السؤال تم تحديد درجة الاستفادة وفق خمسة مستويات (ضعيفة جداً، ضعيفة، متوسطة، عالية، عالية جداً) للحكم على المستوى كما سبق توضيحه في السؤال الأول، ومن خلال متوسطات الدرجة الخام لأداء العينة تبين الآتي:

جدول (١٠): المتوسطات والانحرافات المعيارية لدور الورش والدورات التدريبية على أداء أعضاء هيئة التدريس داخل القاعة التدريسية بالجامعتين من وجهة نظرهم

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
١	تفيد الأستاذ الجامعي في كيفية التخطيط الجيد للمحاضرات	3.35	1.436	1	متوسطة
٢	تزوده بمواصفات وأخلاقيات الأستاذ الجامعي.	2.98	1.236	3	متوسطة
٣	مكنته من ربط المقررات التي يُدرّسها برسالة وأهداف الجامعة والكلية والقسم	2.71	1.102	10	متوسطة
٤	تمكنه من استخدام الطرق والاستراتيجيات التدريسية الجديدة مثل: (التعلم التعاوني، التعلم الذاتي، حل المشكلات وغيرها)	3.09	1.382	2	متوسطة
٥	تفيدة بأساليب التعزيز وإثارة دافعية المتعلمين	2.80	1.267	6	متوسطة
٦	تزوده بالبيانات التعامل مع الطلاب وفق خصائصهم واحتياجاتهم	2.85	1.235	4	متوسطة
٧	تمكنه من ربط موضوعات المقرر باحتياجات سوق العمل.	2.78	.969	8	متوسطة
٨	تمكنه من استخدام أدوات التقويم المناسبة	2.80	1.235	7	متوسطة
٩	تزوده بأساليب تنشيط المتعلم وتفعيل دوره في عملية التعلم	2.81	1.244	5	متوسطة
١٠	تفيدة بإجراءات ضبط وإدارة القاعة الدراسية	2.75	1.086	9	متوسطة
	أداء أعضاء هيئة التدريس داخل القاعة التدريسية بالجامعتين	2.9		متوسطة	

طلال المعجل: دور الدورات والورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في...

يتضح من الجدول (١٠) درجة الاستفادة من الورش والدورات التدريبية على أداء أعضاء هيئة التدريس

داخل القاعة التدريسية في الجامعتين من وجهة نظرهم كانت كالتالي:

انحصرت المتوسطات الحسابية بين (٢,٧١-٣,٣٥)، وجميعها كانت تحقق درجة متوسطة وكان في المرتبة الأولى الفقرة "تفيد الأستاذ الجامعي في كيفية التخطيط الجيد للمحاضرات" بمتوسط (٣,٣٥)، وفي المرتبة الثانية الفقرة (٤) بمتوسط حسابي بلغ (٣,٠٩)، فيما كانت الفقرة (٢) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٨)، وجاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (٣) بمتوسط بلغ (٢,٧١) وقد حصل المحور الخاص بأداء أعضاء هيئة التدريس داخل القاعة التدريسية بالجامعتين الكلي على درجة بمتوسط (٢,٩) ويشير إلى درجة استفادة (متوسطة). وهذه الدرجة تعتبر قريبة من الدرجة الضعيفة مما يعني أن درجة الاستفادة من الدورات والورش لم ترق إلى المستوى المطلوب، وقد يعزى ذلك إلى أن الدورات والورش تركز على الجانب النظري أكثر من الجانب التطبيقي مما يؤدي إلى ضعف تأثيرها، إضافة إلى عدم المتابعة من قبل الأقسام العلمية للتأكد من تطبيق عضو التدريس المدرب لما تضمنته الدورات من نتائج. وهذا ما أكدته كالد (Calder, 1990, p. 1) " أنه يجب أن تشمل برامج إعداد المعلم الجامعي على أمثلة إكلينيكية ونماذج سلوكية تساعد على الانتقال من النظرية إلى التطبيق في مراعاة لبعض الجوانب منها النواحي المادية والصعوبات التي تعترض برامج الإعداد". وهذه النتيجة تتفق ودراسة دراسة الصيرفي (٢٠٠٧). واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الحلي وسلامة، ٢٠٠٥). وكذلك دراسة كوفي وجيبس (Coffy, 2000) التي بينت أن التدريب والتأهيل المهني الذي تم تطبيقه قد حقق نتائج إيجابية داخل القاعات التدريسية.

السؤال الثالث: ما دور الورش والدورات التدريبية على أداء عضو هيئة التدريس في استخدام وسائل التقنية الحديثة في الجامعتين؟

للإجابة على هذا السؤال تم تحديد درجة الاستفادة وفق خمسة مستويات (ضعيفة جداً، ضعيفة، متوسطة، عالية، عالية جداً) كما سبق في السؤال الأول، ومن خلال متوسط الدرجة الخام لأداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعتين قد تبين:

جدول (١١): دور الورش والدورات التدريبية على أداء أعضاء هيئة التدريس في استخدام

وسائل التقنية الحديثة في الجامعتين.

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
11	تمكنه من تصميم العروض والمحتوى التعليمي الإلكتروني	3.0	1.389	11	متوسطة
12	طورت مهاراته في استخدام تقنيات التواصل مع المتعلمين كالايميل وتويتر والفيس بوك ونحوها	2.9	1.252	12	متوسطة

متوسطة	13	1.179	2.9	مكنته من استخدام نظام إدارة التعلم أو (البلاك بورد)	14
متوسطة	14	1.188	2.9	طورت مهاراته في استخدام الانترنت في البحث عن أحدث المعلومات ومواكبة المستجدات ذات العلاقة بموضوعات مقرراته.	17
متوسطة	15	1.053	2.7	مكنته من تصميم موقعه المرتبط بموقع الجامعة	13
متوسطة	16	1.099	2.7	طورت مهارته في استخدام تقنيات الفصول الذكية	15
متوسطة	17	.973	2.7	مكنته من استخدام الفصل الافتراضي مع المتعلمين	16
متوسطة	18	.982	2.7	مكنته من التواصل مع مرجعيات بيوت الخبرة العلمية في مجال التخصص من جامعات ومراكز وهيئات علمية متخصصة.	18
متوسطة	19	1.076	2.7	طورت مهاراته في استخدام أدوات التقويم الكترونياً	20
ضعيفة	20	.845	2.5	زودته بمواقع وتقنيات التواصل مع سوق العمل	19
متوسطة	الثاني		2.8	استخدام وسائل التقنية الحديثة في الجامعتين	

يتضح من الجدول (١١) درجة الاستفادة من الورش والدورات التدريبية على أداء أعضاء هيئة التدريس في استخدام وسائل التقنية الحديثة في الجامعتين من وجهة نظرهم كانت كالتالي:

انحصرت المتوسطات الحسابية بين (٢,٥-٣,٠)، حققت جميع فقراتها درجة متوسطة عدا الفقرة رقم (١٩) كان تقدير الاستفادة منها ضعيفة وكان في المرتبة الأولى الفقرة رقم (١١) بمتوسط (٣,٠)، وفي المرتبة الثانية الفقرة (١٢) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩)، فيما كانت الفقرة (١٤) بمتوسط بلغ (٢,٩) في المرتبة الثالثة، وجاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (١٩) بمتوسط بلغ (٢,٥)، وقد حصل أداء أعضاء هيئة التدريس في استخدام وسائل التقنية الحديثة في الجامعتين من وجهة نظرهم على متوسط (٢,٨) في الترتيب الثاني أي بدرجة متوسطة وهذه الدرجة تعتبر قريبة لدرجة ضعيف مما يعني أن درجة الاستفادة من الورش و الدورات التدريبية لم ترق إلى المستوى المطلوب، وقد يعزى ذلك إلى أن معظم أعضاء هيئة التدريس على علم ومعرفة بأهم وسائل التقنية التي تستخدم في التدريس لذلك لم يروا أنها قد أضافت لهم شيئاً جديداً. وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة (أحمد، ٢٠٠٤)، ودراسة (آل زاهر، ٢٠٠٤)، ودراسة الصيرفي (٢٠٠٧)، ودراسة (سلامة، ٢٠٠٨). بينما اختلفت مع دراسة (الحلي وسلامة، ٢٠٠٥).

السؤال الرابع: ما دور الورش والدورات التدريبية على أداء عضو هيئة التدريس في عمل البحوث العلمية في الجامعتين؟

للإجابة على هذا السؤال تم تحديد درجة الاستفادة وفق خمسة مستويات (ضعيفة جداً، ضعيفة، متوسطة، عالية، عالية جداً) كما سبق في السؤال الأول، ومن خلال متوسط الدرجة الخام لأداء أعضاء هيئة التدريس في عمل البحوث العلمية في الجامعتين.

طلال المعجل: دور الدورات والورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في...
جدول (١٢): دور الورش والدورات التدريبية على أداء أعضاء هيئة التدريس في

عمل البحوث العلمية في الجامعتين

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	التقدير
21	طورت معرفته في مناهج البحث واستخدامها	2.8	1.147	21	متوسطة
25	زودته بآليات استخدام المكتبات الرقمية والمواقع البحثية الإلكترونية	2.7	1.070	22	متوسطة
22	زودته بالمستجدات في كتابة وتنسيق البحوث العلمية	2.6	.997	23	ضعيفة
24	زودته بأنظمة وآليات البحث في مكتبة الجامعة	2.6	1.023	24	ضعيفة
26	زودته بآليات استخدام الانترنت في البحث والنشر	2.6	1.040	25	ضعيفة
28	زودته بحقوق النشر والتأليف وحقوق الملكية الفكرية	2.6	.976	26	ضعيفة
29	زودته بالمجلات وأوعية النشر العلمي المتخصصة ومعايير تميزها	2.6	.965	27	ضعيفة
23	طورت معرفته بالأساليب الإحصائية واستخدامها في البحوث	2.5	.942	28	ضعيفة
27	زودته بقواعد وضوابط النشر العلمي وإجراءاته	2.5	.920	29	ضعيفة
30	زودته بشروط وضوابط التزيات العلمية	2.5	1.030	30	ضعيفة
عمل البحوث العلمية في الجامعتين		2.6			ضعيفة

يتضح من الجدول (١٢) درجة الاستفادة من الورش والدورات التدريبية على أداء أعضاء هيئة التدريس في

عمل البحوث العلمية في الجامعتين من وجهة نظرهم كانت كالتالي:

انحصرت المتوسطات الحسابية بين (٢,٥-٢,٨)، حققت (٢) فقرات درجة متوسطة وحققت (٨) فقرات درجة ضعيفة، وكان في المرتبة الأولى الفقرة (٢١) بمتوسط (٢,٨)، وفي المرتبة الثانية الفقرة (٢٥) بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧)، فيما كانت الفقرة (٢٢) بمتوسط بلغ (٢,٦) في المرتبة الثالثة، وجاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (٣٠) بمتوسط بلغ (٢,٥). وقد حصل تأثير الدورات والورش على أداء أعضاء هيئة التدريس في عمل البحوث العلمية من وجهة نظرهم على متوسط (٢,٦) أي ان درجة الاستفادة من الدورات والورش جاءت ضعيفة. وقد يعزى ذلك إلى أن معظم الدورات تركز فقط على برنامج SPSS. وهذا البرنامج وأمثاله يحتاج إلى استخدامه وتطبيقه بشكل مستمر، وفي حال الانقطاع عن استخدامه لمدة طويلة فإن الفائدة منه تصبح محدودة جدا. كما قد يعزى سبب ضعف الاستفادة من التدريب إلى أن بعض هذه الدورات تركز على الجانب النظري أكثر من الجانب التطبيقي وذلك لقلّة الساعات المخصصة لها. وقد اتفقت هذه النتيجة مع كل من الدراسات التالية: دراسة أبو وطفة (٢٠٠٢)، ودراسة (السالوس، ٢٠٠٤)، ودراسة الصيرفي (٢٠٠٧). واختلفت مع دراسة (الحلي وسلامة، ٢٠٠٥)، ودراسة كوفي و جيبس (Coffy ,Gibbs , 2000).

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الاستفادة بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الجامعة والنوع وعدد الدورات وعدد سنوات الخبرة؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام عدة أساليب إحصائية والتي يمكن توضيحها على النحو التالي: أولاً: تم استخدام اختبار (Independent Samples Test) لإيجاد الفروق بين المتوسطات درجة الاستفادة بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الجامعة (جامعة الملك سعود، جامعة الأمير سطام)، وقد جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول (١٣).

جدول (١٣): يبين اختبار(ت) للفروق بين المتوسطات درجة الاستفادة بين أعضاء هيئة التدريس

وفقاً لمتغير الجامعتين

الجامعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
جامعة الملك سعود	١١٩	٧٩,٢٢	١٧,٠٥٠	٢٤١	-٢,٦٤٣*	٠,٠٠٩
جامعة الأمير سطام	١٢٤	٨٥,٥٢	٢٠,٠٣١			

يتضح من الجدول (١٣) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة الاستفادة بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الجامعتين لصالح جامعة الأمير سطام ويعود السبب إلى أن الجامعات الناشئة تحرص على الاهتمام بالدورات والورش من أجل تطوير منسوبيها حتى تصل بهم إلى مستوى الجامعات ذات الخبرة الطويلة، إضافة إلى أن قلة خبرة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة تجعلهم حريصين على حضور مثل هذه الدورات لتطوير أدائهم المهني.

ثانياً: تم استخدام اختبار (Independent Samples Test) لإيجاد الفروق بين المتوسطات درجة الاستفادة بين أعضاء هيئة التدريس وفق المتغير النوع (ذكور، إناث)، وقد جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول (١٤).

جدول (١٤): يبين اختبار(ت) للفروق بين المتوسطات درجة الاستفادة بين أعضاء هيئة التدريس

وفق المتغير النوع

النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
ذكور	١٦٢	٨٢,٥٧	٢٠,٠٢٣	٢٤١	٠,١٥٨	٠,٨٧٤
إناث	٨١	٨٢,١٦	١٦,٣٩٧			

يتضح من الجدول (١٤) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة الاستفادة بين أعضاء هيئة التدريس وفق المتغير النوع (ذكور، إناث). قد تكون النتيجة طبيعية لان ما يقدم من دورات للقسم الرجالي هو نفس ما يقدم للقسم النسائي. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة وبينكر شور (Shore and Pinker, 1990)، ولم تتفق مع دراسة ديكرور.

طلال المعجل: دور الدورات والورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في...

ثالثاً: تم استخدام اختبار (One-Way ANOVA) لإيجاد الفروق بين المتوسطات حسب متغير عدد الدورات (لا يوجد، من ١ إلى ٣ دورات، من ٤ إلى ٦ دورات، أكثر من ٦ دورات)، وقد جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول (١٥).

جدول (١٥): يبين اختبار تحليل التباين (One-Way ANOVA) لإيجاد الفروق بين متوسطات درجة الاستفادة بين أعضاء

هيئة التدريس وفقاً لمتغير عدد الدورات

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٣٥٦٢,٥٠٨	٣	١١٨٧,٥٠٣	٣,٤٤	٠,٠١٨
داخل المجموعات	٨٢٥٠١,١٢٢	٢٣٩	٣٤٥,١٩٣		
الكلية	٨٦٠٦٣,٦٣	٢٤٢			

يتضح من جدول (١٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة الاستفادة بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير عدد الدورات.

جدول (١٦): يبين نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) لتحديد اتجاه الفروق بين متوسطات

عدد الدورات	لا يوجد ١٥ = ن	من ١ إلى ٣ دورات ٤٥ = ن	من ٤ إلى ٦ دورات ٣٤ = ن	أكثر من ٦ دورات ١٤٩ = ن
لا يوجد م = ٨٢,٠٧				
من ١ إلى ٣ دورات م = ٨٤,٥١	٢,٤٤٤-			
من ٤ إلى ٦ دورات م = ٧٣,٠٣	٩,٠٣٧	١١,٤٨٢		
أكثر من ٦ دورات م = ٨٣,٤٣	١,٩٢-	٠,٥٢٥	١٠,٩٥٧*	

ونظراً لوجود فروق تم إجراء الاختبار البعدي لشيفيه (Scheffe)، وكما هو مبين في جدول (١٦) كانت الفروق في درجة الاستفادة بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير عدد الدورات بين الأعضاء الذين لديهم عدد من ٤ إلى ٦ دورات والأعضاء الذين لديهم عدد أكثر من ٦ دورات لصالح الذين لديهم أكثر من ٦ دورات بمتوسط بلغ (٨٣,٤٣) فيما لم توجد بين بقية الفئات أي فروق إحصائية، وهذا يؤكد أنه كلما كثرت عدد الدورات كلما زاد التأثير على أعضاء هيئة التدريس. اتفقت الدراسة مع الدراسات التالية: دراسة شاهين (٢٠٠٤)، ودراسة الحريش، منيرة، وكعكي، سهام (٢٠٠٥)، ودراسة (حسين، ٢٠٠٦). في حين اختلفت مع دراسة (كنعان، ٢٠٠٥)، ودراسة (بأمده، ٢٠٠٦) ودراسة (زرقان، ٢٠١٣).

رابعاً: تم استخدام اختبار (One-Way ANOVA) لإيجاد الفروق بين المتوسطات حسب متغير وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة (أقل من ٣ سنوات، من ٣ إلى ٦ سنوات، من ٦ إلى ٩ سنوات، ٩ سنوات فأكثر)، وقد جاءت النتائج كما هو موضح بالجدول (١٧).

جدول (١٧): يبين اختبار تحليل التباين ((One-Way ANOVA لإيجاد الفروق بين متوسطات درجة الاستفادة

بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	١٠٨٢,٧٧	٣	٣٦٠,٩٢٦	١,٠١٥	٠,٣٨٧
داخل المجموعات	٨٤٩٨٠,٨٢	٢٣٩	٣٥٥,٥٦٨		
الكلية	٨٦٠٦٣,٦٣	٢٤٢			

يتضح من جدول (١٧) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة الاستفادة بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير سنوات الخبرة ، والسبب يرجع إلى أن ذوي الخبرة الطويلة وبحكم هذه الخبرة فقد أصبح لديهم تراكم من المعلومات والخبرات في مختلف مجالات العمل المهني الجامعي وأنهم يعتبرون هذه المهارات أصلاً موجودة لديهم، وأما بالنسبة لحديثي العهد بالعمل فقد كان للدورات والورش دور بارز في تزويدهم بالخبرات والمعلومات ليلحقوا بغيرهم من الأساتذة ذوي الخبرة الطويلة. وهكذا فقد تقلص الفارق بين المجموعتين لدرجة لم يعد هناك من فرق ذا دلالة إحصائية. وكانت هذه النتيجة مخالفة لنتيجة دراسة ديكرور (Decrose, 1996) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء الهيئة التدريسية في حاجاتهم للتطوير قائمة على الخبرة العملية في التدريس.

التوصيات

- من خلال ما تقدم فإن الباحث يرى أن الدورات والورش التدريبية لأعضاء الهيئات التدريسية، وفي هذا المجال يقترح الباحث التوصيات الآتية:
- الاهتمام بتكثيف الدورات والورش التدريبية المميزة للحصول على نتائج متميزة
- ضرورة اهتمام الجامعات بأهمية التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن خبرتهم الطويلة.
- إنشاء مراكز تدريبية متخصصة لتدريب أعضاء الهيئات التدريسية.
- حث الوحدات التي تقوم بالتدريب على تحديث وتطوير البرامج التدريبية وذلك لتحقيق الاستفادة الكاملة من العملية التدريبية وفقاً للتطورات والتغيرات
- الاهتمام باختيار نوعية الدورات والورش الأكثر فعالية ومناسبة لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالتدريس.
- ضرورة زيادة المبادرة والفاعلية لدى أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في الدورات وورش العمل من حيث زيادة الحوافز المادية والمعنوية.

طلال المعجل: دور الدورات والورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في...

٧. ضرورة مشاركة أعضاء هيئة التدريس باختيار نوع الدورات والورش التدريبية.
٨. اعتماد الاشتراك في الدورات التطويرية واجتياز الاختبارات المعدة لها كبند من بنود الترقيات في الجامعات.
٩. ضرورة الاستمرار في تقييم جميع الدورات والورش وبشكل دائم مع إخضاع هذا التقييم للمناقشة والدراسة.

١٠. عمل دورات وورش تهتم بتزويد أعضاء هيئة التدريس بالضوابط والآليات المتعلقة بالبحوث العلمية خاصة المتعلقة بتزويدهم بالمستجدات في كتابة وتنسيق البحوث العلمية وبأنظمة وآليات البحث في مكتبة الجامعة وبآليات استخدام الإنترنت في البحث والنشر وبحقوق النشر والتأليف وحقوق الملكية الفكرية وبالمجلات وأوعية النشر العلمي المتخصصة ومعايير تميزها وبالأساليب الإحصائية واستخدامها في البحوث وقواعد وضوابط النشر العلمي وإجراءاته، وبشروط وضوابط الترقيات العلمية.

المقترحات

١. إجراء دراسة شبيهة على الجمعيات السعودية.
٢. إجراء دراسة شبيهة على بعض الجامعات الحكومية والأهلية.
٣. عمل دراسة تجريبية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بعد حصولهم على دورات تدريبية في أي جامعة من الجامعات السعودية للتأكد من مدى استفادتهم من هذه الدورات.

المراجع

أولاً: لمراجع العربية

- أبو وطفة، محمود مرزوق (٢٠٠٢). واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم. قسم أصول التربية في الجامعة الإسلامية بغزة - فلسطين شعبان ١٤٢٣هـ أكتوبر ٢٠٠٢م.
- أحمد، حافظ، (٢٠٠٤) التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر. المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر (العربي الثالث)، التعليم الجامعي العربي: آفاق الإصلاح والتطوير بالتعاون مع مراكز الدراسات المعرفية، ١٩-١٨ ديسمبر، جزء (١)، جامعة عين شمس.
- آل زاهر، علي. (٢٠٠٤). برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتها ومقومات نجاحها. جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

بأمره، رفقية. (٢٠٠٦). التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية دراسة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريس أثناء الخدمة بجامعة عدن. جامعة عدن، كلية التربية، رسالة دكتوراه منشورة، اليمن.

البكر، فوزية (٢٠١٠) النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي الواقع والمعوقات: دراسة مسحية لعضوات هيئة التدريس في بعض جامعات وكليات البنات بالرياض، رسالة الخليج العربي، العدد ٣٠، السنة ٢٢.

بيومي، كمال، علي، انتصار. (٢٠٠٠). الاتجاهات الحديثة والخبرات العالمية في مجال التنمية المهنية للأستاذ الجامعي. مجلة عالم التربية، عدد (١)، لجنة مستقبلات التربية برابطة التربية الحديثة، القاهرة

حداد، محمد بشير (٢٠٠٤م) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي. القاهرة، عالم الكتب. مصر

الحريش، منيرة، وكعكي، سهام. (٢٠٠٥). تقويم تجربة تنمية عضو هيئة التدريس في ضوء الجودة الشاملة بكلية التربية للبنات بمدينة الرياض. الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) كلية التربية-جامعة الملك سعود-الرياض، اللقاء السنوي الثالث عشر.

حسين، سلامة. (٢٠٠٦). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية في جامعة بنها (دراسة تقييمية لمشروع تنمية القدرات فيها). المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس) الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين الواقع والرؤى بمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس، القاهرة، مصر، ٢٦-٢٧ نوفمبر، ص 127.

الحلي، إحسان محمود، سلامة، مريم عبد القادر (٢٠٠٥)، تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء مجالاتها، وطرق تنفيذها ومعوقاتها ومقومات نجاحها، جامعة أم القرى، مكة المكرمة. هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي، دراسة مقدمة في ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء للأمير عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم العالي، السعودية، جامعة الملك عبد العزيز، ١٩-٢١ ذي الحجة ١٤٢٥هـ.

الديب، إبراهيم رمضان إبراهيم، (١٤٣٠ هـ - ٢٠٠٩ م)، استراتيجيات تحديث وتفعيل التدريب في المؤسسات التعليمية، أطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد بالأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك.

زرقان، ليلي (٢٠١٣). اقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف بالجمهورية الجزائرية: كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علم النفس تخصص: إدارة تربوية.

السالوس، منى. (٢٠٠٤). التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي في مصر (دراسة ميدانية). مجلة الثقافة والتنمية، عدد (١١)، أكتوبر ٢٠٠٤، ص ١٢٢.

طلال المعجل: دور الدورات والورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في...

سلامة، جابر. (٢٠٠٨). نموذج تقني مقترح لتطوير أعضاء هيئة التدريس في مجال مستحدثات تكنولوجيا المعلومات والتعليم في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية- كلية الرياض نموذجاً - في ضوء الواقع ونتائج بعض الدراسات، كلية المعلمين، الرياض

السميح، عبد المحسن بن محمد. (٢٠٠٥) تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الدول الغربية والعربية. الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية، جامعة عين شمس. السنة الثامنة، العدد ١٥، ص ص (٦٥-٣١٣)

السيد، هدى سعد . مصطفى، أميمة حلمي (٢٠٠٢) الاحتياجات التدريبية لرؤساء مجالس الأقسام الأكاديمية بالجامعات المصرية بالتطبيق على جامعة طنطا في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة. التربية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد ٧، السنة الخامسة، ص ص ٢٧٩-٢٠٣

شاهين، محمد عبد الفتاح. (٢٠٠٤). التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي. ورقة علمية أعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني الذي عقده برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة في مدينة رام الله في الفترة الواقعة ٣-٥/٧/٢٠٠٤

الصيرفي، محمد. (٢٠٠٧). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المصريين المعارين لبعض دول الخليج العربي (دراسة ميدانية). مجلة دراسات في التعليم الجامعي، عدد (١٤)، أبريل ٢٠٠٧، ص ٣٩.

الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٢): التدريب، مفهوم وفعالياته وبناء البرامج التدريبية وتقويمها، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

العبد القادر، عبدالرحمن. (٢٠٠٩) أثر بيئة العمل على الاستفادة من التدريب ، صحيفة الاقتصادية العدد ٥٧٧٣،١ أغسطس ٢٠٠٩ ، صفحة الرأي .

العوفي، محمد بن علي بن مسعود (٢٠١٤)، مقترح للتطوير المهني لأعضاء الهيئة الأكاديمية كأحد متطلبات ضمان جودة التعليم العالي العربي المفتوح، المنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم، المؤتمر السنوي السادس، أنماط التعليم ومعايير الرقابة على الجودة فيها، سلطنة عمان، ١٠-١١ ديسمبر ٢٠١٤.

غالب، ردمان محمد سعيد، علي، توفيق (٢٠٠٧)، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، عالم المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد الأول ٢٠٠٨ المجلد الأول ص ص ١٦٨-١٦٩.

الغامدي، سعيد بن محمد (١٤٣١هـ): التطوير التنظيمي، الناشر المؤلف، الرياض.

غيته، عزة أحمد، (٢٠٠٥) التجربة المصرية لآليات وأساليب التوازن بين مخرجات التعليم والتدريب المهني والاحتياجات الفعلية لأسواق العمل، الندوة القومية لمنظمة العمل العربية حول متطلبات أسواق العمل

العربية في ضوء المتغيرات الدولية، القاهرة يناير/ ٢٠٠٥

الكبيسي، عامر خضير (٢٠١٠). التدريب الإداري والأمني: رؤية معاصرة للقرن الحادي والعشرين، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

الكردي، أحمد، (٢٠١٠) مقال ماهية وأهمية التدريب في تطوير العملية التعليمية، موقع الكردي رابط

<http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/157168>

الكناني، أحمد بن ناصر، البريكان، فاتن بنت عبد الله، الصبحي، نور بنت عبد، أكرم، هديل بنت عبد الله (٢٠١١). مدى الاستفادة من الدورات التدريبية المقدمة لعضوات هيئة التدريس في تطوير العملية

التعليمية بجامعة الملك عبد العزيز، دراسات تربوية ونفسية: مجلة كلية التربية بالزقازيق: ع.٧١، ج.١،

أبريل ٢٠١١.

كنعان، أحمد علي (٢٠٠٥). تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة الشاملة: مقياس مقترح لتقويم

الأداء التدريسي وتطويره في كلية التربية بجامعة دمشق، المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر، تطوير أداء

الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة، مج (١)، القاهرة، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة

عين شمس، ٢٣٦ - ٢٦٤.

مجيد، سوسن شاكر (٢٠١١)، ضمان جودة واعتماد البرامج الأكاديمية في المؤسسات التعليمية جامعة بغداد،

كلية التربية ٢٠٠٧-٢٠١٠، مؤتمر رابطة جامعات لبنان المنعقد من ٢٩-٣٠ نيسان ٢٠١١م.

مدني، غازي بن عبيد (٢٠٠٢): تطوير التعليم العالي كأحد روافد التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية،

ورقة عمل مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ٢٠٢٠ المنعقدة في الرياض خلال

الفترة الواقعة ما بين ١٩-٢٣. أكتوبر. الرياض: وزارة التخطيط.

مرسي، محمد منير (٢٠٠٢): الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسية، القاهرة: عالم

الكتب.

مطهر، محمد (٢٠٠٥). التحديات التي تواجه التعليم العالي في الجمهورية اليمنية الواقع والرؤية المستقبلية. المركز

الوطني للمعلومات. اليمن

طلال المعجل: دور الدورات والورش التدريبية في تطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في...

المعجم الوسيط، معجم اللغة العربية، قام بإخراجه مصطفى وآخرون، ج ١ دار التراث العربي، بيروت لبنان، بدون سنة، ص ١٠

المعيلبي، ناصر، (٢٠٠٧) أهمية التدريب في تطوير الموارد البشرية، مجلة عالم الاقتصاد، العدد ١٨٦، صفحة الرأي

ثانياً: المراجع الأجنبية

Bartly, Jeanette Marie (2001). Faculty training and development initiatives effective instruction in distance higher education. Pro Que s Dissertation Abstract. AAc3014904

Christinne Lee, Algren (1989): "Impact of Acomputer Lliteracy Faculty Development Project on Faculty Members a Case Study Degree". Edd, Peabody College for Teachers of Vanderbilt University.

Coffy, M, Gibbs, G (2000) Can Academics benefit from Training? Some Preliminary evidence, Teaching in Higher Education, 3 (5).

Danielle Kaisergruber et joseelandrieu, Tout n'est pas économique, éditionl'aube, Paris, 2000, p 119.

Decrose, C. (1996). Faculty development needs as perceived by the faculty and administrators at Rima college, Malaysia. Dissertation abstract international, vol. 56, no.07, p.250.

Hamadouche Ahmed, (1992) Critères de mesure de performance des entreprises publiques industrielles dans les P.V.D, Thèse de doctorat d'état, institut de sciences économiques- Université d'Alger, p 135.

McMurtry, Z., & Burkett, C. (2010). Technology and its Role in Teacher Education. In S. Blake, & S. Izumi-Taylor (Eds.), *Technology for Early Childhood Education and Socialization: Developmental Applications and Methodologies* (pp. 94-113). Hershey, PA: doi:10.4018/978-1-60566-784-3.ch005.

Shore, B, and Pinker, S. (1990). Research as a model for university teaching. Higher education, vol.19, p. 178.