

تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبد الرحمن الفيصل عن فاعليتهم التدريسية ١

د. أماني خلف الغامدي

أستاذ المناهج وطرق التدريس العامة المشارك

كلية التربية، جامعة الامام عبدالرحمن الفيصل

د. ابراهيم رفعت ابراهيم

أستاذ المناهج وطرق تدريس الرياضيات المساعد

كلية التربية، جامعة بورسعيد

المستخلص: هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل لفاعليتهم التدريسية، ولتحقيق هذا الهدف تم الاستعانة بمقياس تشانن- موران وهووي Tschannen-MoranandHoy كأحد المقاييس ذات الموثوقية في تقدير تصورات الفاعلية التدريسية، وقد عمل الباحثان على ترجمة المقياس وتعريبه وتطويره لأغراض الدراسة الحالية، وتم تطبيق المقياس على عينة بلغ قوامها (٣٣٩) عضو هيئة تدريس بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن المتوسط العام لتصورات أعضاء هيئة التدريس لفاعليتهم التدريسية (٧,٣٣) ويمثل تصور (عال) للفاعلية التدريسية ككل، كما أشار المتوسط لكل بعد على حدة إلى وجود تصورات عالية للفاعلية التدريسية بالنسبة لكل بعد، وترتبت تصورات أعضاء هيئة التدريس لفاعليتهم التدريسية كالآتي في المرتبة الأولى جاءت التصورات الخاصة بفاعلية استراتيجيات التدريس بمتوسط (٧,٥٥)، وفي المرتبة الثانية جاءت تصورات فاعلية إدارة الصف بمتوسط (٧,٣٧)، وفي المرتبة الأخيرة: جاءت تصورات فاعلية تنشيط المتعلم بمتوسط (٧,٠٥)، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في تصور الفاعلية التدريسية ككل وُبعد استراتيجيات التدريس وُبعد إدارة الصف وُبعد تنشيط المتعلم بين أعضاء هيئة التدريس لصالح الإناث مقارنة بالذكور بالنسبة لمتغير الجنس، بالإضافة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية والكليات الإنسانية في تصور الفاعلية التدريسية ككل وُبعد تنشيط المتعلم وُبعد إدارة الصف لصالح الكليات الإنسانية.

الكلمات المفتاحية: التعليم العالي، استراتيجيات التدريس، إدارة الصف، تنشيط المتعلم.

The Perceptions of Faculty Members of the University of Dammam Regarding Their Teaching Effectiveness

Dr. Amani K Hamdan Alghamdi

Associate Professor of Curriculum and Pedagogy
College of Education, University of Imam Abdulrahman Alfaisal

Dr. Ibrahim Riffat

Assistant Professor of Mathematics Curriculum
Port said University

Abstract: The present study aimed to uncover important teaching-related perceptions of University of Dammam faculty members. In order to achieve this objective, the Tschannen-Moran and Hoy standard was used as a basis for assessing the faculty members' perceptions of their own teaching efficiency. The two researchers initially worked on translating and Arabizing the standard and on adapting it to the purposes of the study. This measurement was used on a population of 339 faculty members of the University of Dammam. The study results indicate that the average of the faculty members' perceptions of their own teaching efficiency was 7.33. These perceptions were divided into three categories. In first place at 7.55 were the perceptions related to the efficiency of their teaching strategies. In second place at 7.37 were the perceptions related to the efficiency of their classroom management. In the third and final position at 7.05 were the perceptions related to the efficiency of the inspiration of learners. The study also found statistically significant differences in the perception of effective teaching as a whole and, in particular, in the themes of teaching strategies, class management, and activating the learner in favor of females compared to males (for sex variable). In addition, the study found statistically significant differences between faculty members in science colleges and in humanities colleges in the perception of the effectiveness of teaching, in learner activation, and in class management. The advantage was found to apply to humanities colleges.

Key Words: Higher Education, Teaching strategies, Classroom Management, Activating Learner.

(١) يتوجه الباحثان بالشكر والتقدير لجامعة الامام عبد الرحمن الفيصل ممثلة في عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي على دعم هذا البحث.

المقدمة

يُمثل التعليم العالي المنطلق الرئيس الذي تعتمد عليه المجتمعات في بناء منظومة التطوير بمعناها الشامل، فلا توجد دولة في مصاف الدول المتقدمة دون أن تمتلك مؤسسات للتعليم العالي ذات مكانة علمية وأكاديمية متميزة، وتماشياً مع خطة التطوير بالمملكة العربية السعودية فقد شهد مطلع القرن الحادي والعشرين توسعاً بارزاً في مؤسسات التعليم العالي حيث حظيت بنهضة كبيرة وتوسع هائل، فقد ازداد عدد الجامعات من ثماني جامعات فقط قبل عام ٢٠٠٠م إلى أكثر من (٢٥) جامعة موزعة على مختلف المناطق الإدارية، كذلك الأمر خلال الفترة ١٤٢٥-١٤٣٢هـ، ففي عام ١٤٢٥هـ كان إجمالي عدد الجامعات (١٥) جامعة، وفي العام ١٤٣٢هـ بلغ عددها ٣٢ جامعة، ومن أبرز معالم التوسع في عدد الجامعات والكليات، أنه في عام ١٤٢٧هـ بلغت نسبة الالتحاق بالتعليم العالي (٣٠,٢%) من إجمالي السكان في عمر الالتحاق بالتعليم العالي، وفي عام ١٤٣١هـ ارتفعت نسبة الالتحاق لتصبح (٣٧,٨%) (وزارة التعليم العالي، ١٤٣٤هـ).

وتُعد جامعة الامام عبدالرحمن الفيصل إحدى الجامعات التي أنتجها التوسع في مؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، فقد صدر المرسوم الملكي رقم (١/١٨/أ) بتاريخ (١٥/٩/١٤٣٠هـ) الموافق (٥/٩/٢٠٠٩م) بفصل شطر جامعة الملك فيصل بالدمام تحت اسم جامعة الدمام لتشمل عدد من الكليات بالمنطقة الشرقية: الدمام، والقطيف، والظهران، والجبيل، والخفجي، والنعيرية، وحفر الباطن، ثم فصل جامعة حفر الباطن ومؤخراً وافق خادم الحرمين الشريفين تغيير مسمى جامعة الدمام إلى جامعة الامام عبدالرحمن الفيصل والتي تسعى إلى تحقيق مكانة علمية تعكس من خلال رؤيتها المتمثلة في "الريادة والتميز كجامعة مهنية تعمل على تأهيل وتخريج قوى بشرية وطنية على قدر عال من الكفاءة وكصدر رئيس للبحوث العلمية التطبيقية الداعمة للتنمية الاقتصادية والمشاركة الفاعلة في الرعاية الاجتماعية بالمملكة" (جامعة الدمام، ٢٠١٤)، ومن الجدير بالذكر أن تحقيق هذه الرؤية الطموحة للجامعة ينبغي أن يقوم على عدة مقومات جامعية يأتي في مقدمتها عضو هيئة التدريس المتميز، حيث يُعد عضو هيئة التدريس بالجامعة أحد العناصر الرئيسة والمؤثرة في العملية التعليمية؛ فهو الموجه للمتعلمين، والقادر على ترجمة السياسة التعليمية التي تتبناها الجامعة، ونقلها من حيز الأفكار النظرية إلى نطاق التطبيق العملي (إبراهيم، وبلعاوي، ٢٠٠٧، ٤٥٧:٤٦٠)، ولا تتمكن العوامل المساهمة في العملية التعليمية من مناهج وكتب وإشراف أو وسائل وإدارة من تحقيق دورها بفاعلية، ما لم يكن هناك عضو هيئة تدريس

مؤهل، يمتلك مجموعة من الكفايات والمهارات التدريسية التي يُسهم من خلالها في إعداد المتعلمين إعدادًا فاعلاً (فعيل، ٢٠٠٩، ص ٣٥).

وبناء على ما سبق فإن الجامعات ذات النشأة الحديثة ومنها جامعة الامام عبدالرحمن الفيصل بحاجة لدراسات نوعية عن طبيعة أداء أعضاء هيئة التدريس، كمنطلق مهم ينبغي أن تُبنى عليها السياسات الخاصة ببرامج التطوير والتدريب وشروط التعيين، بالإضافة إلى تحديد الجوانب التطويرية التي يمكن أن تعمل عليه الجامعة لتأمين بيئة تعليمية متميزة تساعد عضو هيئة التدريس على وجه الخصوص لتقييم الجهود التي عملت عليها جامعة الامام عبدالرحمن الفيصل ؛ لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال عمادة تطوير التعليم الجامعي التي انطلقت عام (٢٠١١م) وتمثلت رسالتها في السعي؛ لتحقيق الأهداف المرجوة في مجال تطوير التعليم الجامعي، والمتمثلة في التطوير الذاتي المستمر؛ لتنمية القدرات المهنية والمهارات الفنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بهدف تحسين جودة مخرجات التعليم الجامعي، بما يحقق متطلبات سوق العمل والمستفيدين من مخرجات التعليم الجامعي والتكيف مع تحديات العصر.

ويشهد الأدب التربوي المعاصر اهتمامًا كبيرًا بقياس تصورات القائمين بالتدريس عن تصوراتهم لفاعليتهم التدريسية، وبصورة عامة فإن تصورات عضو هيئة التدريس عن أدائه التدريسي تمثل متغيرًا مهمًا يؤثر في عناصر العملية التعليمية، فيشير بروثيروي (Protheroe,2008,P.42) بأن قناعة المعلمين بقدرتهم في التأثير على الطلاب يؤثر في الأداء التدريسي الفعلي للقائمين بالتدريس وتحصيل طلابهم، وفي السياق ذاته توضح نتائج الدراسات وجود علاقة تأثير وتأثر تبادلية بين تصور القائمين بالتدريس لفاعليتهم التدريسية وأدائهم داخل الصف (Mohamadi & Asadzadeh,2012؛ Hoy,2004)، كما يستخلص (Eslami & Fatahi,2008) أن تنفيذ القائمين بالتدريس لاستراتيجيات التدريس الحديثة التي يتم التدريب عليها في برامج التطوير المهني يبقى مرهونًا بمدى تصورات القائمين بالتدريس عن جدوى استخدام هذه الاستراتيجيات.

مراجعة الأدب التربوي والدراسات ذات الصلة استخلص الباحثان المخطط الآتي للعوامل المؤثرة في تصورات أعضاء هيئة التدريس لفاعليتهم التدريسية:



شكل (١) العوامل المؤثرة في تصورات أعضاء هيئة التدريس لفاعليتهم التدريسية

(١) معتقدات أعضاء هيئة التدريس: طبقاً للمكانة العلمية التي يحظى بها أعضاء هيئة التدريس في المجتمع، إذ غالباً ما تؤدي هذه المكانة إلى تلك المعتقدات التي تتشكل لدى أعضاء هيئة التدريس بأنهم متمكنون من التدريس بطريقة فعالة، وغالباً ما يحدث هناك خلط بين التمكن الأكاديمي من المقررات العلمية، والقدرة على التدريس بطريقة فعالة تتوافق مع الأهداف التعليمية المقصودة، بمعنى أن التمكن الأكاديمي الذي يبلغه عضو هيئة التدريس في تخصصه الأكاديمي يؤهل لديه قنوات بأنه قادر على التدريس الفعّال لطلابه.

(Duffin ; French & Patrick ,2012 ; Hermsen & Rosser ,2006)

(٢) النظام الأكاديمي: تؤثر طبيعة النظام الأكاديمي المطبق في سياسات الجامعات المختلفة في تصورات أعضاء هيئة التدريس لفاعليتهم التدريسية، فعندما تبني أنظمة أكاديمية قائمة على نظام الساعات المعتمدة، تمنح الطلاب الفرصة لاختيار عضو هيئة التدريس في مقرر معين، فإن إقبال الطلاب على تسجيل المقررات لدى عضو هيئة تدريس معين يعطي انطباعاً عاماً لدى عضو هيئة التدريس بأنه متميز في التدريس بحسب إقبال الطلاب على التسجيل في مقرراته، مع العلم بأنه قد تكون هناك دوافع شخصية لدى الطلاب للتسجيل عند عضو هيئة تدريس معين تتمثل في: سهولة اختبارها، وإمكانية الحصول على معدلات مرتفعة نسبياً (بوشيت، ٢٠١٣؛ محمد(ب)، ٢٠١٣؛ Matoti,2011).

(٣) نظام التقييم لأعضاء هيئة التدريس: تأسيساً على أن الطالب هو المستفيد الأول من الخبرة التعليمية لعضو هيئة التدريس؛ حيث يمثل الطالب أحد المرجعيات المهمة والرئيسية لتقييم عضو هيئة التدريس،

وتزويده بتغذية مرتدة واضحة عن أدائه التدريسي، ومع ذلك، فإن بعض الأنظمة الجامعية تتبنى عمليات شكلية وروتينية في تقييم أعضاء هيئة التدريس، وهي في الوقت ذاته ولا تنطوي على إجراءات منظمة ودقيقة في تقييم أعضاء هيئة التدريس، واتخاذ ما يلزم من إجراءات إدارية أو تدريبية بحسب نتائج التقييم. ويبدو أن هناك نوعاً من الثقافة العامة في الجامعات العربية في عدم الإعلاء من شأن تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس؛ وعليه يتبنى عضو هيئة التدريس منظوره الخاص في بناء تصوراته لفاعليته التدريسية وربما بصورة غير محايدة (محمد(ب)، ٢٠١٣؛ De Rijdt et al., 2013).

٤) التنمية المهنية: تشكل منظومة برامج التنمية المهنية مرجعية مؤثرة في تصورات أعضاء هيئة التدريس، حيث ان برامج التنمية المهنية القائمة على الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس والتي تريد من خبراتهم، تؤدي الى قناعات لدى عضو هيئة التدريس بأن أدائه بحاجة للتطوير والتحسين نظراً لوجود فجوات بين أدائه الفعلي وبين الأداء النموذجي الذي تقدمه برامج التنمية المهنية، في حين أن البرامج التدريبية غير المفيدة والتي لا تلمس حاجات عضو هيئة التدريس، ستؤدي حتماً الى مزيد من التصورات لعضو هيئة التدريس بأن أدائه متميز وهو لا يحتاج الى التطوير، وهذا يعني أن البرامج التدريبية الضعيفة لا تتوقف عند كونها غير مفيدة وحسب، بل تؤثر سلباً في تحسين أداء عضو هيئة التدريس (De Rijdt et al., 2013؛ Sariçam & Sakiz, 2014).

٥) التمرکز حول المتعلم: يؤدي تبني الجامعات لفلسفات تعليمية تتمركز حول المتعلم باعتباره باني معرفته بنفسه إلى عمل عضو هيئة التدريس على التخطيط الدقيق، واتخاذ إجراءات تدريسية غير تقليدية، وهو الأمر الذي سيولد قناعة لدى عضو هيئة التدريس بحاجته للتطوير والتحسين، وأن الأداء المعتاد لن يلبي توقعات المتعلمين، في حين أن تبني فلسفات تعليمية تقليدية تركز على أداء عضو هيئة التدريس، وتضع الطالب في الصورة التقليدية بوصفه متلقٍ للتعليم، يؤدي لأدوار تدريسية بسيطة من عضو هيئة التدريس بوصفه مالك المعرفة، ومن ثم سيحدث نوعاً من التضخم النسبي في تصور عضو هيئة التدريس لفاعلية أدائه التدريسي (Hermsen & Rosser, 2006 Matoti, 2011).

٦) ثقافة المجتمع: نظراً للمكانة المرموقة التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس في المجتمع، بوصفه هنا يتربع على قمة الهرم التعليمي، فإن الشعور المتعمق لعضو هيئة التدريس، تولد لديه قناعات بتميزه العام على المستوى الشخصي والأكاديمي والمهني، دون أن تكون هناك مراجعات دقيقة من جانب عضو هيئة التدريس ولا سيما الجانب المهني الخاص بفعالية التدريس، خاصة وأن تطوير الأداء التدريسي يحتاج خبرات وممارسات

أماي الغامدي وإبراهيم رفعت: تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبد الرحمن الفيصل...

طويلة، ورغبة حقيقية لعضو هيئة التدريس لتقييم أدائه والعمل على تطويره بصورة مستمرة (بوشيت، ٢٠١٣؛ محمد(ب)، ٢٠١٣؛ Sariçam & Sakiz,2014).

ومن خلال نتائج الدراسات التي تمت في عدة دول؛ للتحقق من الجدوى العلمية لمقياس مقياس تشانن- موران وهوي Tschannen-Moran and Hoy في عدة دول شملت كوريا، قبرص، كندا، الولايات المتحدة، سنغافورة أمكن الثقة في أن المقاييس ذي موثوقية في تقدير تصورات القائمين بالتدريس لفاعليتهم في التدريس نظرا لأن التطبيق عبر هذه الدول المختلفة لم يتأثر بالعوامل الثقافية المتباينة لتلك المجتمعات، كما تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات في التجارب الميدانية للتطبيق (Klassen ; Bong ; Usher, L.; Chong ; Huan ; Wong and Georgiou , 2009).

ويرمز للمقياس اختصارا" بـ (TSES)، ويشمل المقياس ثلاثة أبعاد وهي: فاعلية استراتيجيات التدريس، وبعدها فاعلية تنشيط المتعلم، وبعدها فاعلية إدارة الصف. وتتمثل القيمة العلمية للمقياس في كشفه عن المتغيرات التي تحكم تنوع تصورات القائمين بالتدريس لفاعليتهم التدريسية ومنها: أن القائمين بالتدريس ذوي الخبرة المهنية الممتدة يتصورون أن فاعليتهم التدريسية أفضل من الأقل خبرة (Heneman et al.,2006؛ Bakar & Mohamed,2009؛ Haverback & Parault ,2011)، كما تبين الدراسات أن ارتفاع مستوى التنمية المهنية يؤثر في تصورات القائمين بالتدريس لفاعليتهم التدريسية (Mills and Allen,2007؛ Cheung,2008)، وتبين الدراسات عدم وجود فروق ترجع لأثر الجنس أو نوعية التخصص الأكاديمي للقائمين بالتدريس (Murshidi et al. ,2006؛ Tarkin & Uzuntiryaki,2009؛ Dibapile ,2012)، كما تشير نتائج الدراسات وجود علاقة ارتباطية بين ارتفاع تصورات القائمين بالتدريس لفاعليتهم التدريسية وتحقيق الأهداف التعليمية للمتعلمين (Gordan & Debye,2002؛ Huang et al.,2007؛ Eren,2009).

وجدير بالذكر أن عدم الكشف عن تصورات أعضاء هيئة التدريس لفاعليتهم التدريسية قد يؤثر بعض التأثيرات السلبية على الجامعة ومنها أن تكون برامج التنمية المهنية التي تشرف عليها الجامعة غير موجهة لتصورات فعلية لأعضاء هيئة التدريس، وأن تبقي طرق التقييم المتبعة في الجامعة لا تتوافق مع تصورات أعضاء هيئة التدريس عن أدائهم كما يتصورونه من منظورهم الخاص، ومن جانب آخر فإنه من المحتمل أن يكون لدى أعضاء هيئة التدريس تصورات غير واقعية عن أدائهم التدريسي وهو الأمر الذي يؤثر في مدى تمسكهم لتطوير أدائهم المهني ومستواهم الأكاديمي.

مشكلة الدراسة

مما سبق عرضه يتضح أن المملكة العربية السعودية شهدت توسعاً واضحاً في مؤسسات التعلم العالي، وعليه فإن الجامعات ذات النشأة الحديثة ومنها جامعة الامام عبدالرحمن الفيصل (الدمام سابقاً) بحاجة لدراسات نوعية عن طبيعة أداء أعضاء هيئة التدريس، كمنطلق مهم ينبغي أن تُبنى عليها السياسات الخاصة ببرامج التطوير والتدريب وشروط التعيين، فتشير رسالة عمادة تطوير التعليم الجامعي بجامعة الدمام لسعيها إلى التطوير الذاتي المستمر؛ لتنمية القدرات المهنية والمهارات الفنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بهدف تحسين جودة مخرجات التعليم الجامعي، بما يحقق متطلبات سوق العمل والمستفيدين من مخرجات التعليم الجامعي والتكيف مع تحديات العصر، ومع ذلك لا توجد دراسات نوعية متخصصة عن تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل، وجدير بالذكر أن جانب قياس تصورات أعضاء هيئة التدريس عن فاعليتهم التدريسية لم يحظ بالاهتمام المناسب بجامعة المملكة على وجه العموم، مع العلم بأن التوجهات العالمية المعاصرة تبرز اهتماماً واضحاً بقياس تصورات أعضاء هيئة التدريس عن فاعليتهم التدريسية، حيث أشارت نتائج الدراسات بأن الطريقة التي يتصورها أعضاء هيئة التدريس عن فاعليتهم التدريسية تؤثر بصورة مباشرة في تنفيذ استراتيجيات التدريس الحديثة، وتحصيل طلابهم، وتقبل برامج التطوير المهني، وعليه فإن الكشف عن واقع الكفايات المهنية التدريسية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والتعرف على احتياجاتهم من تلك الكفايات ومن ثم العمل على تزويدهم بها مستقبلاً يُعد مطلباً مهماً في التطوير وتنمية الجودة التدريسية بالجامعة، خاصة وأن تصورات أعضاء هيئة التدريس لفاعليتهم التدريسية يمكن أن يمثل مرجعية مهمة في تبرير العديد من الأداءات التدريسية أو المهنية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة في الجامعات حديثة النشأة ومن بينها جامعة الامام عبدالرحمن الفيصل التي تخصصها الدراسة الحالية، ومن هذا المنطلق، فإن الدراسة الحالية تعمل على دراسة تصورات الفاعلية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس، بما يتوافق مع طبيعة مهام القائمين بها من جانب، وبما يتوافق مع رؤية ورسالة جامعة الامام عبدالرحمن الفيصل من جانب آخر، وتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي: ما تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل عن فاعليتهم التدريسية؟ وقد انبثق عن هذا التساؤل جملة من التساؤلات الفرعية التالية:

١. ما واقع تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل لفاعليتهم التدريسية (استراتيجيات التدريس، وتنشيط المتعلم، وإدارة الصف)؟
٢. هل تختلف تصورات أعضاء هيئة التدريس لفاعليتهم التدريسية (استراتيجيات التدريس، وتنشيط المتعلم، وإدارة الصف) بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل باختلاف النوع (ذكوراً/ إناثاً)؟

أماني الغامدي وإبراهيم رفعت: تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبد الرحمن الفيصل... .

٣. هل تختلف تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل لفاعليتهم التدريسية استراتيجيات التدريس، وتنشيط المتعلم، وإدارة الصف) باختلاف مجال العمل بالكلية (العلمية/ الإنسانية)؟

أهداف الدراسة

١. الكشف عن واقع تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل في ثلاثة محاور رئيسية هي: (استراتيجيات التدريس، تنشيط المتعلم، إدارة الصف).
٢. الكشف عن الاختلاف في تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل لفاعليتهم التدريسية على مستوى المحاور الثلاثة الرئيسية: (استراتيجيات التدريس، تنشيط المتعلم، إدارة الصف) باختلاف النوع (ذكورا/ إناثا).
٣. الكشف عن الاختلاف في تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل لفاعليتهم التدريسية على مستوى المحاور الثلاثة الرئيسية: (استراتيجيات التدريس، تنشيط المتعلم، إدارة الصف) باختلاف نوع الكليات (علمية/ إنسانية).

أهمية الدراسة

١. تزويد متخذي القرارات بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل برؤية علمية عن واقع تصورات أعضاء هيئة التدريس عن فاعليتهم التدريسية.
٢. دعم خطط الجودة والتطوير بالجامعة، للعمل على دعم نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف التي تكشف عنها الدراسة الحالية.
٣. تزويد المسؤولين عن وحدات الجودة بكليات جامعة الامام عبدالرحمن الفيصل برؤية علمية متكاملة عن تصورات أعضاء هيئة التدريس يمكن أن تكون منطلق لعمل مزيد من الدراسات النوعية عن تصورات أعضاء هيئة التدريس.
٤. تزويد المهتمين بمجال القياس والتقويم برؤية علمية للتقييم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس خاصة وأن الثقافة العربية لا تتقبل توجه التقييم الذاتي بالدرجة الكبيرة.
٥. تطوير أدوات قياس علمية يمكن أن تعتمد عليها جامعة الامام عبدالرحمن الفيصل في إجراءات تعيين أعضاء هيئة التدريس في الجوانب المتعلقة بتصورات الفعالية التدريسية في ضوء النتائج التي تسفر عنها الدراسة.
٦. دعم برامج جامعة الامام عبدالرحمن الفيصل في الاعتماد الأكاديمي من خلال الدراسات المتخصصة بشكل دقيق في قياس وتطوير الكفاءة أعضاء هيئة التدريس.

حدود الدراسة

اقتصرت حدود الدراسة الحالية على التالي:

١. تم تطبيق مقياس تصور الفاعلية التدريسية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل خلال العام الجامعي ١٤٣٤ / ١٤٣٥ هـ.
٢. قاست الدراسة الحالية تصورات الفاعلية التدريسية في ثلاثة أبعاد وهي فاعلية استراتيجيات التدريس *Efficacy for Instructional Strategies*، فاعلية تنشيط المتعلم *Efficacy for Student Engagement*، فاعلية إدارة الصف *Efficacy for Classroom Management*، وقد تم الاقتصار على هذه الأبعاد الثلاث على اعتبار أن هذه الأبعاد الثلاث هي المكونات الرئيسية لمقياس تصور الفاعلية التدريسية في صورته العالمية، وبحيث يمكن مقارنة النتائج الخاصة بالدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة في هذه المجال.

مصطلحات الدراسة

بالرجوع إلى (Eslami & Fatahi, 2008, 3؛ Klassen et al., 2009, 67:68؛ Bakar &

Mohamed, 2009, 499؛ Calik et al., 2012, 2498) تُعرف الدراسة الحالية "تصور الفاعلية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس" بأنها: "الصورة الذهنية التي يكونها عضو هيئة التدريس عن تميز أدائه التدريسي فيما يتعلق بتحفيز المتعلم بالصورة النشطة الفعالة، وإدارة العملية التعليمية بالصورة المنضبطة والمنظمة، التي تيسر عملية التعليم، واستخدام استراتيجيات تدريسية متنوعة وفعالة تساهم في تحقيق الأهداف التعليمية بصورة دقيقة".

ويعرف الباحثان أبعاد تصور الفاعلية التدريسية على النحو التالي:

١. تصور فاعلية تنشيط المتعلم: هي تصور عضو هيئة التدريس للكيفية الأدائية التي يتم تنفيذها في استخدام الأنشطة والوسائل التعليمية وأدوات التقويم المتنوعة؛ لكي يحافظ على دافعية المتعلم في المشاركة بالمواقف التعليمية بصورة منتظمة، وتتحدد هذه الفاعلية بصورة إجرائية في الباحث الحالي من خلال الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على بعد تصور فاعلية تنشيط المتعلم بمقياس تصور الفاعلية التدريسية.

٢. تصور فاعلية استراتيجيات التدريس: هي تصور عضو هيئة التدريس للكيفية التدريسية التي يستخدمها في التخطيط والتنفيذ للاستراتيجيات التعليمية المختلفة وبما يتوافق مع الأهداف التعليمية المقصودة وكافة المتغيرات وطيدة الصلة بالموقف التعليمي، وتتحدد هذه الفاعلية بصورة إجرائية في الباحث الحالي

أماني الغامدي وإبراهيم رفعت: تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبد الرحمن الفيصل...

من خلال الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على بعد تصور فعالية استراتيجيات التدريس بمقياس تصور الفعالية التدريسية.

٣. تصور فعالية إدارة الصف: هي تصور عضو هيئة التدريس للكيفية التي يستخدمها في إدارة بيئة تعليمية منضبطة سلوكياً للمتعلمين، وبالشكل الذي يدعم سير الموقف التعليمي بمشاركة المتعلمين الإيجابية، وتتحدد هذه الفعالية بصورة إجرائية في الباحث الحالي من خلال الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على بعد تصور فعالية إدارة الصف بمقياس تصور الفعالية التدريسية.

منهج الدراسة

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي (المسحي) في تحديد واقع تصورات أعضاء هيئة التدريس لفاعليتهم التدريسية بالنسبة للأبعاد الثلاث الخاصة بتصور الفاعلية التدريسية موضة الاهتمام بالدراسة الحالية، ودراسة العوامل المحتمل تأثيرها على تلك التصورات والمتمثلة في الجنس والتخصص الأكاديمي.

مجتمع الدراسة وعينتها

تمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل والبالغ عددهم (٣٢٧٩) عضواً، وقد بلغت عينة الدراسة (٣٣٩) عضو هيئة تدريس وعلى ذلك فإن عينة الدراسة تمثل ما يقرب من حوالي ١٠٪ من مجتمع الدراسة المستهدف والمتمثل في عدد أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل، وقد تم إعداد المقياس بصورة إلكترونية وتم نشره وإرساله لأعضاء هيئة التدريس في المواقع المختلفة عبر البريد الإلكتروني في المواقع المختلفة للجامعة وهي: الدمام، القطيف، الظهران، الجبيل، الحفجي، النعيرية، حفر الباطن، ويمثل الجدول (١) وصف المتغيرات الرئيسية لعينة الدراسة.

جدول (١) توزيع عينة الدراسة الحالية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل

المتغير	توزيع المتغير	العدد	النسبة
الجنس	الذكور	160	47%
	الإناث	179	53%
	المجموع	339	100%
مجال العمل لعضو هيئة التدريس	كليات علمية	214	63%
	كليات إنسانية	125	37%
	المجموع	339	100%

إعداد مقياس تصور الفاعلية التدريسية

قام تشانن-موران وهوي بتصميم مقياس لتصورات المعلمين لفاعليتهم التدريسية Teachers Sense of Efficacy Scale ويرمز له بالصورة المختصرة بـ (TSES)، وقد تم التحقق من صدق وثبات المقياس من خلال عدة دراسات تجريبية لمعدي المقياس سواء في صورته الأولى (المطولة) والتي تتضمن (٥٢) مفردة، أو في صورته النهائية المختصرة والبالغ عددها (٢٤) مفردة وكانت قيم الثبات المحسوبة باستخدام معامل ألفا كرونباخ على النحو التالي

١. معاملات الثبات بالنسبة للصورة الأصلية (المطولة ذات ٥٢ مفردة) (٠,٩٤) للمقياس ككل، ٠,٨٧ بعد تنشيط المتعلم، ٠,٩١ بعد استراتيجيات التدريس، ٠,٩٠ بعد إدارة الصف).
٢. معاملات الثبات بالنسبة للصورة المعدلة (المختصرة ذات ٢٤ مفردة) (٠,٩٠) للمقياس ككل، ٠,٨١ بعد تنشيط المتعلم، ٠,٨٦ بعد استراتيجيات التدريس، ٠,٨٦ بعد إدارة الصف)، كما أفادت دراسات عديدة بأن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات ولا يتأثر بالعوامل الثقافية أو المجتمعية، وهو الأمر الذي يعطي المقياس درجة عالية من الموثوقية وفق ما أشارت إليه نتائج الدراسات التي عملت على التطبيق للمقياس حيث لم تقل قيم معامل الثبات للمقياس ككل أو أبعاده عن ٠,٨٥ (Heneman et al.,2006؛ Haverback and Parault,2011؛ Dibapile ,2012 & Mohamadi Asadzadeh,2012)، وهو الأمر الذي يشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات لا تتأثر بالعوامل الثقافية أو البيئية، ويمثل الجدول (٢) توزيع مفردات المقياس على المحاور الثلاثة لتصور الفاعلية التدريسية.

جدول (٢) توزيع المفردات بالنسبة لأبعاد مقياس التصور الفاعلية التدريسية

المحور	المفردات المرتبطة بمقياس المحور
فاعلية تنشيط المتعلم	٢٢ ١٤ ١٢ ٩ ٦ ٤ ٢ ١
فاعلية استراتيجيات التدريس	٢٤ ٢٣ ٢٠ ١٨ ١٧ ١١ ١٠ ٧
فاعلية إدارة الصف	٢١ ١٩ ١٦ ١٥ ١٣ ٨ ٥ ٣

وتتمثل مفردات المقياس في شكل سؤال موجه للمستجيب بحيث يكشف من خلاله على تصوره للفاعلية التدريسية موضع السؤال ومنها على سبيل المثال (إلى أي مدى يمكنك الرد على الأسئلة الصعبة من طلابك؟، إلى أي مدى يمكنك قياس استيعاب طلابك لما قمت بتعليمه؟) وتتم الاستجابة لمفردات

أماني الغامدي وإبراهيم رفعت: تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبد الرحمن الفيصل...

المقياس من خلال تدرّيج يبدأ من الدرجة (١) وينتهي عند الدرجة (٩) حيث تمثل الدرجة (٩) أفضل تصور للفاعلية. وقد عمل الباحثان على ترجمة المقياس وتعريبه وتطويره لأغراض الدراسة الحالية، وتم التحقق من صدق الترجمة والمحتوى من خلال العرض على ثلاثة متخصصين في مجال القياس والتقويم، كما تم عمل دراسة استطلاعية على عينة بلغ قوامها (٣٧) عضو هيئة تدريس بجامعة الامام عبد الرحمن الفيصل، وتم حساب الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والبعد الذي تنتمي إليه المفردة وكذلك الدرجة الكلية للمقياس فكانت النتائج كالتالي

جدول (٣) معاملات الارتباط التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس تصور الفاعلية التدريسية

رقم المفردة	البعد الخاص بالمفردة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس	معامل الارتباط بالخاص بالمفردة	رقم المفردة	البعد الخاص بالمفردة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس	معامل الارتباط بالخاص بالمفردة
١	فاعلية تنشيط المتعلم	0.810**	0.830**	١٣	فاعلية إدارة الصف	0.853**	0.844**
٢	فاعلية تنشيط المتعلم	0.791**	0.767**	١٤	فاعلية تنشيط المتعلم	0.866**	0.819**
٣	فاعلية إدارة الصف	0.654**	0.963**	١٥	فاعلية إدارة الصف	0.653**	0.697**
٤	فاعلية تنشيط المتعلم	0.849**	0.868**	١٦	فاعلية إدارة الصف	0.799**	0.825**
٥	فاعلية إدارة الصف	0.930**	0.933**	١٧	فاعلية استراتيجيات التدريس	0.779**	0.695**
٦	فاعلية تنشيط المتعلم	0.814**	0.790**	١٨	فاعلية استراتيجيات التدريس	0.829**	0.846**
٧	فاعلية استراتيجيات التدريس	0.606**	0.732**	١٩	فاعلية إدارة الصف	0.726**	0.790**
٨	فاعلية إدارة الصف	0.953**	0.949**	٢٠	فاعلية استراتيجيات التدريس	0.672**	0.675**
٩	فاعلية تنشيط المتعلم	0.771**	0.734**	٢١	فاعلية إدارة الصف	0.893**	0.894**
١٠	فاعلية استراتيجيات التدريس	0.408**	0.655**	٢٢	فاعلية تنشيط المتعلم	0.385**	0.542**
١١	فاعلية استراتيجيات التدريس	0.649**	0.728**	٢٣	فاعلية استراتيجيات التدريس	0.475**	0.606**
١٢	فاعلية تنشيط المتعلم	0.858**	0.854**	٢٤	فاعلية استراتيجيات التدريس	0.685**	0.629**

** (دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١) * (دالة عند مستوى دلالة ٠,٠٥)

ويتضح من الجدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائياً، كما تم حساب معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية، وبلغ معامل الارتباط بين البعد الأول (فاعلية تنشيط المتعلم) والدرجة الكلية (٠,٩٦٥)، وبلغ معامل الارتباط بين البعد الثاني (فاعلية استراتيجيات التدريس)

والدرجة الكلية (٠,٨٨٩)، في حين بلغ معامل الارتباط بين البعد الثالث (فعالية إدارة الصف) والدرجة الكلية (٠,٩٦٥)، وجميع هذه المعاملات دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، كما تم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وبلغت قيمة معامل الثبات (٠,٩٦٢) لمفردات المقياس الكلية والبالغ عددها (٢٤) مفردة كما تم حساب معامل الثبات بالتجزئة النصفية وبلغت قيمة معامل الثبات (٠,٩٦٢)، مما يُعد مؤشراً على ثبات المقياس وقابليته للتطبيق في مجتمع الدراسة الحالية. وتم تطبيق المقياس على عينة الدراسة في العام ١٤٣٤ / ١٤٣٥هـ، وكانت النتائج كما هو موضح بالجزئية الآتية من الدراسة.

نتائج الدراسة

أولاً: النتائج الخاصة بالسؤال الأول من الدراسة والمتعلق بتصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل لفاعليتهم التدريسية والذي ينص على ما واقع تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل لفاعليتهم التدريسية؟

وللإجابة عن هذا السؤال من خلال تطبيق مقياس تصور الفاعلية التدريسية، فقد تم حساب المتوسط المرجح لتقديرات أعضاء هيئة التدريس لفاعليتهم التدريسية، وقد تم تعيين المتوسط المرجح لكل فقرة من فقرات المقياس من خلال حساب مجموع (حواصل ضرب عدد المستجيبين لكل تقدير من تقديرات المقياس في درجة التقدير) مقسوماً على عدد المستجيبين، ولكي يتم تصنيف قيم المتوسط المرجح إلى فئات يمكن الاعتماد عليها في تفسير قيم المتوسط المرجح فقد تم حساب المدى (٩-١=٨) على اعتبار أن درجة التقدير من (١ إلى ٩)، وبالتالي فإن المدى تبلغ قيمته (٨)، وعليه فقد تم تصنيف تفسير قيمة المتوسط المرجح إلى ثلاثة تصنيفات بحيث يشمل كل تصنيف ثلاث فترات للمدى كالاتي: المتوسط المرجح من ١,٠٠ إلى ٣,٦٦ تعني تصور الفاعلية التدريسية بدرجة ضعيفة، والمتوسط المرجح من ٣,٦٧ إلى ٦,٣٣ تعني تصور الفاعلية التدريسية بدرجة متوسطة، والمتوسط المرجح من ٦,٣٤ إلى ٩,٠٠ تعني تصور الفاعلية التدريسية بدرجة عالية.

١. بالنسبة لبعد تنشيط المتعلم

يبين الجدول (٤) متوسطات تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل لفاعليتهم التدريسية بالنسبة لبُعد تنشيط المتعلم.

أماني الغامدي وإبراهيم رفعت: تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبد الرحمن الفيصل...

جدول (٤) متوسطات تصور الفاعلية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس على بُعد تنشيط المتعلم

رقم المفردة	المفردة	الانحراف المعياري	المتوسط	فئة المتوسط لتصور الفاعلية التدريسية
١	ما قدر الجهد الذي توليه للطلاب ذوي الصعوبة في التعلم؟	2.16	6.64	عالية
٢	ما قدر الجهد المبذول لدعم قدرات طلابك على التفكير الناقد؟	1.73	7.19	عالية
٤	ما قدر جهدك لتشجيع الطلاب قليلي الرغبة نحو الدراسة؟	1.79	7.19	عالية
٦	ما قدر جهدك في رفع معتقدات طلابك بمقدرتهم على تحقيق نتائج جيدة في العمل؟	1.69	7.66	عالية
٩	ما قدر جهدك لمساعدة الطلاب على تقدير قيمة التعلم؟	1.59	7.60	عالية
١٢	ما قدر جهدك لتعزيز إبداع الطلاب؟	1.62	7.37	عالية
١٤	ما قدر جهدك لتحسين فهم الطالب الذي يشعر بالفشل؟	1.56	7.54	عالية
٢٢	إلى أي مدى يمكنك التعامل مع أسر الطلاب لمساعدة أولادهم بشكل جيد؟	2.65	5.19	متوسطة
	المتوسط العام		7.05	عالية

ويتضح من بيانات الجدول (٤) الآتي:

١-١. تمثلت الفئة العامة لمتوسط محور تصور الفاعلية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس على بُعد تنشيط المتعلم ككل في الفئة (عالية) حيث بلغ المتوسط العام (٧,٠٥)، وتحقق ذلك لجميع المفردات والتي حصلت على متوسطات مرجحة من الفئة عالية في بُعد تنشيط المتعلم عدا مفردة واحدة وهي (إلى أي مدى يمكنك التعامل مع أسر الطلاب لمساعدة أبنائهم بشكل جيد؟) والتي حصلت على متوسط (٥,١٩) ويمثل تصور للفاعلية من الفئة (متوسطة).

١-٢. حصلت مفردة (ما قدر جهدك في رفع معتقدات طلابك بمقدرتهم على تحقيق نتائج جيدة في العمل؟) على أعلى تصور من أعضاء هيئة التدريس حيث حصلت على متوسط (٧,٦٦) على الرغم أن هذه المفردة ترتبط بتجهيز الطلاب للمستقبل أكثر من كونها مرتبطة بالعمل الأكاديمي داخل الدراسة.

١-٣. المفردات المرتبطة بحالات الطلاب المتعثرين مثل: (ما قدر جهدك لتشجيع الطلاب قليلي الرغبة نحو الدراسة؟ وما قدر جهدك لتحسين فهم الطالب الذي يشعر بالفشل؟ ما قدر الجهد الذي توليه للطلاب ذوي الصعوبة في التعلم؟) حصلت على متوسطات (٧,١٩ و ٧,٥٤ و ٦,٦٤) على الترتيب مما يعني أعضاء هيئة التدريس لديهم نوع من الرضا عما يبذلونه من جهد مع الحالات الطلابية ذات الدافعية المنخفضة، وربما لا تنسجم تلك التصورات مع أعداد الطلاب الذين قد ينسحبون من الدراسة بالجامعة أو يتسربون منها ويتحمل أعضاء هيئة التدريس بالطبع جزءاً من المسؤولية في تشجيع الطلاب قليلي الرغبة في

الاستمرار بالدراسة الجامعية، ومع ذلك، فإن ترتيب نسب تصورات أعضاء هيئة التدريس في هذه الجزئية تُعد منطقية خاصة وأن التعامل مع حالات صعوبات التعلم يحتاج لفنيات وممارسات تربوية خاصة.

٤-١. وتعكس مفردة (إلى أي مدى يمكنك التعامل مع أسر الطلاب لمساعدة أولادهم بشكل جيد؟) والتي حصلت على متوسط (٥,١٩) وجود فجوة بين التعليم بالجامعة والتواصل الفعال مع أولياء الأمور، وصحيح أن الطالب في المرحلة الجامعية يتمتع بدرجة عالية من الاستقلال في تعلمه، ولكن وجود شراكة بين الجامعة وأولياء الأمور بصورة منظمة يتوقع أن ينعكس أثره إيجابياً على تحقيق الأهداف التعليمية.

٥-١. المفردات الخاصة بتنمية القدرات العقلية مثل: (ما قدر الجهد المبذول لدعم قدرات طلابك على التفكير الناقد؟)، وما قدر جهدك لتعزيز إبداع الطلاب؟) حصلت على متوسطات مرتفعة بلغت (٧,١٩ و٧,٣٧) وهي تعكس أن لدى أعضاء هيئة التدريس تصورات مرتفعة بأنهم يبذلون جهداً مناسباً لتنمية هذه القدرات النوعية المرتبطة بالتفكير لدى طلابهم.

٢. بالنسبة لبعدها فعالية استراتيجيات التدريس

يبين الجدول (٥) متوسطات تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل لفاعليتهم

التدريسية بالنسبة لبعدها فعالية استراتيجيات التدريس.

جدول (٥) متوسطات تصور الفاعلية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس على بُعد فاعلية استراتيجيات التدريس

رقم المفردة	المفردة	الانحراف المعياري	المتوسط	فئة المتوسط لتصور الفاعلية التدريسية
٧	إلى أي مدى يمكنك الرد على الأسئلة الصعبة من طلابك؟	1.55	7.77	عالية
١٠	إلى أي مدى يمكنك قياس استيعاب طلابك لما قمت بتعليمه؟	1.48	7.63	عالية
١١	إلى أي مدى يمكنك صياغة أسئلة جيدة لطلابك؟	1.47	7.83	عالية
١٧	ما قدر جهدك لمواءمة دروسك مع المستوى المناسب للطلاب؟	1.68	7.51	عالية
١٨	إلى أي مدى يمكنك استخدام مجموعة من الاستراتيجيات المتنوعة في التقييم؟	1.59	7.50	عالية
٢٠	إلى أي مدى يمكنك تقديم تفسير بديل أو مثال مناسب عندما يتم الخلط بين الطلاب؟	1.58	7.76	عالية
٢٣	إلى أي مدى يمكنك تطبيق استراتيجيات بديلة في صفك؟	1.78	7.10	عالية
٢٤	ما قدر جهدك لتزويد الطلاب المتميزين بالتحديات المناسبة؟	1.90	7.30	عالية
	المتوسط العام		7.55	عالية

أماني الغامدي وإبراهيم رفعت: تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبد الرحمن الفيصل...

ويتضح من بيانات الجدول (٥) الآتي:

٢-١. تمثلت الفئة العامة لمتوسط محور تصور الفاعلية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس على بُعد فاعلية استراتيجيات التدريس ككل في الفئة (عالية)، حيث بلغ المتوسط العام (٧,٥٥)، وتحقق ذلك لجميع المفردات والتي حصلت على متوسطات مرجحة من الفئة (عالية) في بُعد فاعلية استراتيجيات التدريس.

٢-٢. المفردات الخاصة بالتعامل مع استفسارات الطلاب وأسئلتهم مثل: (إلى أي مدى يمكنك الرد على الأسئلة الصعبة من طلابك؟، وإلى أي مدى يمكنك صياغة أسئلة جيدة لطلابك؟) حصلت على أعلى متوسطات لهذا البعد وبلغت (٧,٧٧ و ٧,٨٣) على الترتيب، ويُعد حصول هذه الإجراءات على متوسطات مرتفعة أمراً متوقعاً خاصة، وأنها من الإجراءات التدريسية التي يتم اكتسابها وإثرائها مع الخبرة في العمل.

٢-٣. المفردات الخاصة بالتحقق من استيعاب الطلاب جاءت في مرتبة متوسطة بالنسبة لمفردات هذا البعد مثل: (إلى أي مدى يمكنك قياس استيعاب طلابك لما قمت بتعليمه؟، وما قدر جهدك لموائمة دروسك مع المستوى المناسب للطلاب؟، وإلى أي مدى يمكنك استخدام مجموعة من الاستراتيجيات المتنوعة في التقييم؟، وما قدر جهدك لتزويد الطلاب المتميزين بالتحديات المناسبة؟) حصلت على متوسطات (٧,٦٣ و ٧,٥١ و ٧,٣٠) على الترتيب ويُلاحظ أن الترتيب منطقي لدرجة كبيرة خاصة وأن تنوع الاستراتيجيات والأساليب لتقييم الطلاب تحتاج جهداً كبيراً من عضو هيئة التدريس.

٢-٤. حصلت مفردة: (إلى أي مدى يمكنك تطبيق استراتيجيات بديلة في صفك؟) على أقل متوسط في هذا البعد وبلغ (٧,١٠) خاصة وأن عمل عضو هيئة التدريس على البحث عن استراتيجيات تدريس جديدة وتجريبها والتحقق من أثرها يحتاج مثابرة ورغبة حقيقية في التطوير للأداء التدريسي.

٣. بالنسبة لبعد فاعلية إدارة الصف

يبين الجدول (٦) متوسطات تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل لفاعليتهم التدريسية بالنسبة لبُعد فاعلية إدارة الصف.

جدول (٦) متوسطات تصور الفاعلية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس على بُعد فاعلية إدارة الصف

رقم المفردة	المفردة	الانحراف المعياري	المتوسط	فئة المتوسط لتصور الفاعلية التدريسية
٣	ما قدر جهدك لضبط السلوكيات المشتتة للانتباه بالفصل؟	1.81	7.44	عالية
٥	ما قدر جهدك في أن توضح لطلابك طموحاتك المرتبطة بسلوكهم؟	1.97	7.12	عالية
٨	إلى أي مدى تقوم بإجراءات جيدة تؤسس للحفاظ على تنفيذ الأنشطة بسلاسة؟	1.63	7.11	عالية

رقم المفردة	المفردة	الانحراف المعياري	المتوسط	فئة المتوسط لتصور الفاعلية التدريسية
١٣	ما قدر جهدك لاتباع الطلاب قواعد الفصل الدراسي؟	1.65	7.56	عالية
١٥	ما قدر جهدك لتهدئة الطالب الصاحب أو متعمد الفوضى؟	1.67	7.52	عالية
١٦	ما قدر جهدك لإنشاء نظام إدارة الصف مع كل مجموعة من الطلاب؟	1.68	7.04	عالية
١٩	إلى أي مدى يمكنك التغلب على المشكلات البسيطة التي قد تضر بالدرس كاملاً؟	1.56	7.73	عالية
٢١	ما قدر جهدك للتعامل مع الطلاب المشاكسين؟	1.89	7.42	عالية
	المتوسط العام		7.37	عالية

ويتضح من بيانات الجدول (٦) الآتي:

١-٣. تمثلت الفئة العامة لمتوسط محور تصور الفاعلية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس على بُعد إدارة الصف ككل في الفئة (عالية) حيث بلغ المتوسط العام (٧,٣٧)، وتحقق ذلك لجميع المفردات والتي حصلت على متوسطات مرجحة من الفئة (عالية) في بُعد إدارة الصف.

٢-٣. حصلت المفردات المرتبطة بالتعامل مع الحالات الواضحة في الخروج على النظام على أعلى النسب بين مفردات هذا البعد مثل: (إلى أي مدى يمكنك التغلب على المشكلات البسيطة التي قد تضر بالدرس كاملاً؟)، وما قدر جهدك لتهدئة الطالب الصاحب أو متعمد الفوضى؟ وما قدر جهدك لضبط السلوكيات المشتتة للانتباه بالفصل؟ وما قدر جهدك للتعامل مع الطلاب المشاكسين؟) وحصلت على نسب (٧,٧٣، و٧,٥٢ و٧,٤٤ و٧,٤٢) على الترتيب، وتعكس هذه النتائج أن أعضاء هيئة التدريس يضعون الأولوية للتعامل مع حالات الخروج على النظام الواضحة، كما تشير إلى أن التعامل مع المشكلات الفردية للطلاب أكثر اهتماماً لدى أعضاء هيئة التدريس عن التعامل مع المشكلات الجماعية للطلاب.

٣-٣. حصلت المفردات الخاصة بوضع قواعد منظمة للسلوك والإدارة على نسب أقل مقارنة بالمفردات التي تم ذكرها في النقطة السابقة مثل: (ما قدر جهدك لاتباع الطلاب قواعد الفصل الدراسي؟ وما قدر جهدك في أن توضح لطلابك طموحاتك المرتبطة بسلوكهم؟ وإلى أي مدى تقوم بإجراءات جيدة تؤسس للحفاظ على تنفيذ الأنشطة بسلاسة؟)، وما قدر جهدك لإنشاء نظام إدارة الصف مع كل مجموعة من الطلاب؟) والتي حصلت على نسب (٧,٥٦ و٧,١٢ و٧,١١ و٧,٠٤) على الترتيب، وجليد بالذكر أن عدم وجود قواعد سلوكية واضحة سوف يؤدي إلى خلق مشكلات خاصة في الخروج على النظام والتي تم ذكرها في النقطة السابقة، كما يُلاحظ أن أعضاء هيئة التدريس يتصورون أنهم يبذلون جهداً في متابعة تنفيذ الإدارة الجيدة للعملية التعليمية مقارنة بوضع قواعد سلوكية محددة.

أماني الغامدي وإبراهيم رفعت: تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبد الرحمن الفيصل...

تعليق عام على النتائج المرتبطة بالسؤال الأول

من خلال استقراء النتائج التي سبق عرضها بالسؤال الأول في الجداول من (٣) إلى (٥) عن واقع تصورات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الامام عبدالرحمن الفيصل لفاعليتهم التدريسية في أبعادها الثلاث يتضح:

١. بالنسبة لتصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل على الأبعاد الثلاث للمقياس، يُمكن تلخيص التصورات العامة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل لفاعليتهم التدريسية كما هو موضح بالجدول (٧)

جدول (٧) المتوسطات العامة لتصور الفاعلية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل

بُعد تصور الفاعلية التدريسية	المتوسط	فئة المتوسط
تصور فعالية تنشيط المتعلم	٧,٠٥	عالية
تصور فعالية استراتيجيات التدريس	٧,٥٥	عالية
تصور فعالية إدارة الصف	٧,٣٧	عالية
المتوسط العام	٧,٣٢	عالية

ومن خلال تحليل بيانات الجدول (٧)، فقد بلغ المتوسط العام لتصور أعضاء هيئة التدريس لفاعليتهم التدريسية (٧,٣٢) والذي يمثل تصور للفاعلية من الفئة (عالية)، كما ترتبت تصورات أعضاء هيئة التدريس لفاعليتهم التدريسية كالاتي في المرتبة الأولى: جاءت التصورات الخاصة بفاعلية استراتيجيات التدريس بمتوسط (٧,٥٥)، وفي المرتبة الثانية: جاءت تصورات فعالية إدارة الصف بنسبة (٧,٠٥)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت تصورات فعالية تنشيط المتعلم بمتوسط (٧,٣٧)، وتتفق تلك النتائج مع نتائج دراسات (Chacon, 2005؛ Eslami and Fatahi, 2008؛ Hermesen and Rosser, 2008)؛ يعقوب، ٢٠٠٥؛ ابن بكر، ٢٠١٢؛ الحراشنة، ٢٠١٣؛ السدة، ٢٠١٣؛ قوي، ٢٠١٣؛ محمد (أ) (٢٠١٣؛ Walkington, 2014) التي تشير إلى أن الكفايات الأقل تمكناً من قبل أعضاء هيئة التدريس تتمثل في تصور فعالية تنشيط المتعلم وهو ما يتوافق مع نتائج الدراسة الحالية التي بينت أن تصور تنشيط المتعلم جاء في المرتبة الأقل لتصورات أعضاء هيئة التدريس وربما يرتبط ذلك كما يلتمسه الباحثان لأسباب تتعلق بعدم وجود بيئة تعليمية فعالة وجاذبة للمتعلم، ولا تُعد تحقق هذه النتيجة بمثابة خصوصية بالنسبة لجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل خاصة وان نتائج الدراسات تشير إلى بعض أوجه القصور في تنفيذ متطلبات التعلم النشط الذي يضمن ممارسة المتعلم لأنشطة تعليمية تضمن نشاطه (ابن بكر ٢٠١٢؛ بوشيت ٢٠١٣). وبصورة عامة تعكس تلك النتائج أن الإجراءات التدريسية التي يمكن أن يمارسها أعضاء هيئة التدريس خلال عملية التعليم لا يكون محورها الرئيسي هو المتعلم، مع العلم بأن التوجهات

التربوية الحديثة تؤكد على التدريس البنائي الذي يضع المتعلم في الدور الذي يبني فيه معرفته بنفسه، ومن المتوقع أن تكون تصورات أعضاء هيئة التدريس لفاعليتهم التدريسية هي الأكبر فيما يتعلق بـبعد استراتيجيات التدريس على اعتبار أن الأدوار الخاصة بتنفيذ المتعلم واتخاذ الإجراءات السلوكية لضبط إدارة العملية التعليمية يحتاج لدرجة أكبر من التخطيط والمتابعة الدقيقة من قبل عضو هيئة التدريس، وإجمالاً يُمكن استخلاص أن الطبيعة التي ترتبت بها تصورات أعضاء هيئة التدريس بالنسبة للأبعاد أو مفردات كل بعد كانت منطقية ، وهو الأمر الذي يعكس صدق استجابات عينة الدراسة بدرجة مناسبة.

ثانياً: هل تختلف تصورات أعضاء هيئة التدريس لفاعليتهم التدريسية بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل باختلاف النوع (ذكور/إناث)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم عمل اختبار t test للتحقق من الفروق بين أعضاء هيئة التدريس بحسب

الجنس في تصور الفاعلية التدريسية فكانت النتائج كما هو موضح بالجدول (٨)

جدول (٨) نتائج اختبارات لدلالة الفروق في تصور الفاعلية التدريسية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن

الفيصل بحسب الجنس

المتغير	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	t	الدلالة
تصور فاعلية تنشيط المتعلم	ذكور	160	55.11	12.33	337	*1.946	0.05
	إناث	179	57.41	9.36			
تصور فاعلية استراتيجيات التدريس	ذكور	160	51.36	10.84	337	*2.549	0.01
	إناث	179	53.92	7.50			
تصور فاعلية إدارة الصف	ذكور	160	57.08	12.92	337	** 2.810	0.00
	إناث	179	60.41	8.75			
تصور الفاعلية ككل	ذكور	160	163.55	34.63	337	*2.562	0.01
	إناث	179	171.75	23.81			

** دالة عند مستوى ٠,٠١ * دالة عند مستوى ٠,٠٥

تصور الفاعلية التدريسية على أبعاد تصور فاعلية: تنشيط المتعلم (عند مستوى دلالة ٠,٠٥)، واستراتيجيات التدريس (عند مستوى دلالة ٠,٠١)، وإدارة الصف (عند مستوى دلالة ٠,٠٥) وتصور الفاعلية ككل (عند مستوى دلالة ٠,٠١) لصالح أعضاء هيئة التدريس من الإناث، وتباين النتائج التي رصدتها الدراسة الحالية والمتمثلة في وجود فروق في تصور الفاعلية التدريسية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل بحسب الجنس لصالح الإناث عن نتائج الدراسات السابقة التي تشير إلى عدم وجود فروق ترجع إلى أثر الجنس (Murshidi et al., 2006؛ Tarkin and

أماني الغامدي وإبراهيم رفعت: تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبد الرحمن الفيصل... .

(Uzuntiryaki,2009؛ ٢٠١٢، Dibapile) ، ويرى الباحثان أن الفروق التي رصدتها الدراسة الحالية بالنسبة لمتغير الجنس تعزى إلى بعض المتغيرات الخاصة بالمجتمع، والتي قد تدفع عضوات هيئة التدريس إلى إثبات ذواتهن وقدراتهن المهنية بالجامعة، وهو الأمر الذي قد ينعكس على تصورهن لفاعليتهن التدريسية بدرجة أكبر من أعضاء هيئة التدريس الذكور، وتُجدر الإشارة إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً يرجع لأثر الجنس بالنسبة لبُعد تنشيط المتعلم، وهو البُعد الأكثر صعوبة من الناحية العملية والذي جاء في المرتبة الأخيرة بالنسبة لأبعاد تصور الفاعلية التدريسية من وجهة نظر عينة الدراسة ككل وذلك وفق ما تم الإشارة إليه في إجابة السؤال الأول، مما يعكس أنه لا يوجد تمايز واضح بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في البعد الأكثر صعوبة وهو تنشيط المتعلم.

ثالثاً: هل تختلف تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل لفاعليتهم التدريسية باختلاف مجال العمل بالكلية (العلمية/ الإنسانية)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم عمل اختبار t-test للتحقق من الفروق بين أعضاء هيئة التدريس بحسب الكلية في تصور الفاعلية التدريسية فكانت النتائج كما هو موضح بالجدول (٩)
جدول (٩) نتائج اختبارات لدلالة الفروق في تصور الفاعلية التدريسية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن

الفيصل بحسب نوع الكلية

المتغير	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	t	الدلالة
تصور فاعلية تنشيط المتعلم	علمية	٢١٤	55.12	9.94	337	**2.687	0.00
	إنسانية	١٢٥	58.39	12.17			
تصور فاعلية استراتيجيات التدريس	علمية	٢١٤	52.01	8.77	337	1.818	0.07
	إنسانية	١٢٥	53.91	10.08			
تصور فاعلية إدارة الصف	علمية	٢١٤	57.95	10.06	337	*1.950	0.05
	إنسانية	١٢٥	60.36	12.42			
تصور الفاعلية ككل	علمية	٢١٤	165.08	26.89	337	*2.285	0.02
	إنسانية	١٢٥	172.66	33.45			

** دالة عند مستوى ٠,٠١ * دالة عند مستوى ٠,٠٥

ويتضح من بيانات الجدول (٩) وجود فرق دال إحصائياً عند درجة حرية (٣٣٧) لصالح تصورات أعضاء هيئة التدريس بالكليات الإنسانية بالنسبة لبعد فاعلية تنشيط المتعلم عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وكذلك بالنسبة لبعد إدارة الصف وبُعد تصور الفاعلية التدريسية ككل عند درجة حرية (٣٣٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لصالح أعضاء هيئة التدريس من الكليات الإنسانية، في حين لم يكن هناك فرق دال إحصائياً في تصورات أعضاء هيئة التدريس بحسب الكلية (علمي/ إنساني) بالنسبة لبعد فاعلية

استراتيجيات التدريس ، وبخصوص الفروق الدالة في تصورات أعضاء هيئة التدريس لفاعليتهم التدريسية لصالح أعضاء هيئة التدريس بالكليات الإنسانية مقارنة بالكليات العلمية، فيرى الباحثان أن تحقق هذه الفروق قد يرجع إلى طبيعة أن القائمين بالتدريس في الكليات العلمية قد يركزون على تمكنهم الأكاديمي بدرجة كبيرة ، وربما يعتقدون أن ذلك التمكن يمثل الكفاية المهنية الأكثر أهمية من الكفايات التدريسية، في حين يعمل أعضاء هيئة التدريس بالكليات الإنسانية على التوازن بين تمكنهم الأكاديمي وتمكنهم من الكفايات التدريسية، ويُستدل على ذلك من وجود فرق دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس من الكليات الإنسانية والعلمية لصالح الإنسانية بالنسبة لُبعد تنشيط المتعلم ، وربما تحتاج طبيعة المقررات في الكليات الإنسانية لجهد أكبر من قبل أعضاء هيئة التدريس لتحفيز الطلاب وزيادة قناعتهم بالقيمة العلمية والعملية للمقررات التي يدرسونها، ولكن ذلك لا يمنع من أن أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية بحاجة كبيرة أيضاً لتنشيط المتعلم، خاصة وأن طبيعة المقررات العلمية تتطلب مشاركة فعالة من الطالب في الدراسة من خلال المعامل والحالات الدراسية وإجراء التجارب.

توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة الحالية يوصي الباحثان القائمين على البرامج التطويرية والجودة بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل بالعمل على:

١. تكثيف البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والخاصة بتنشيط المتعلم والتي تجعل عملية التعليم متمركزة بالدرجة الأولى حول المتعلم، وكذلك برامج استراتيجيات التدريس التي تراعي تفريد التعليم، وبرامج التعامل مع الحالات السلوكية الفردية التي تخرج عن النظام أثناء التدريس، فقد اشارت نتائج الدراسة الحالية أن بُعد تصور فعالية تنشيط المتعلم هو الأقل في تصورات أعضاء هيئة التدريس مقارنة ببعدي تصور فعالية استراتيجيات التدريس وتصور فعالية إدارة الصف.
٢. تبني أنظمة خاصة بتقييم أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل تربط بين تقييمات الطلاب لأعضاء هيئة التدريس وتصورات أعضاء هيئة التدريس لفاعليتهم التدريسية بحيث يتكون لدى أعضاء هيئة التدريس صورة واقعية وحقيقية عن تصورهم الفعلي لأدائهم التدريسي ، حيث أن نتائج الدراسة الحالية أشارت إلى ارتفاع تصورات أعضاء هيئة التدريس لفاعليتهم التدريسية وذلك إذا أُتخذ في الاعتبار المتوسطات التي رصدته الدراسة الحالية على أبعاد مقياس تصور الفعالية التدريسية وبالتالي فإن الحكم على اقتراب هذه المتوسطات من الصورة الواقعية للتدريس يحتاج أن يتم مقارنته بتقييمات الطلاب المستفيدين من الخدمة التعليمية بالجامعة.

أماي الغامدي وإبراهيم رفعت: تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبد الرحمن الفيصل...

٣. تضمين نقاط جوهرية وواضحة عن البيئة التعليمية النشطة ضمن أدوات تقييم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس؛ فتشير نتائج الدراسة الحالية أن تصور تنشيط المتعلم جاء في المرتبة الأقل لتصورات أعضاء هيئة التدريس وربما يرتبط ذلك كما يلتمسه الباحثان لأسباب تتعلق بعدم وجود بيئة تعليمية فعالة وجاذبة للمتعلم، ولا تُعد تحقق هذه النتيجة بمثابة خصوصية بالنسبة لجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل خاصة وإن نتائج الدراسات تشير إلى بعض أوجه القصور في تنفيذ متطلبات التعلم النشط الذي يضمن ممارسة المتعلم لأنشطة تعليمية تضمن نشاطه
٤. تطبيق مقاييس تصورات الفاعلية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بصورة دورية ومتابعة التطور الذي يرصده أعضاء هيئة التدريس لأدائهم؛ حيث إن منظمة التقييم الحالية المطبقة بجامعة الامام عبدالرحمن الفيصل لا تتضمن ما يتعلق بتصورات أعضاء هيئة التدريس لفاعليتهم التدريسية بصورة مباشرة.
٥. التوصية بعمل مزيد من التقدير النسبي لكل عضو هيئة تدريس فيما يتعلق بالإنجازات التدريسية مقارنات بالتغيرات التي تحظى بها الأعمال البحثية.

المراجع

- إبراهيم، أحمد وبلعاوي، برهان. (٢٠٠٧). فن التدريس وطرائقه العامة. الكويت: مكتبة الفلاح.
- ابن بكر، مها بنت بكر عبدالله. (٢٠١٢). العوامل المؤدية إلى تسرب الطالبات من نظام الانتساب بكلية الآداب للبنات بالدمام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطالبات. مجلة جامعة الملك سعود - العلوم التربوية والدراسات الاسلامية-السعودية، ٢٤(٤)، ١١١٩ - ١١٨٣.
- بوشيت، الجوهرة بنت إبراهيم. (٢٠١٣). مستوى الجودة الإدارية في جامعة الدمام في ضوء بعض معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي (NCAAA). مستقبل التربية العربية - مصر ، ٢٠(٨٢)، ٤٥٧ - ٥٠٠.
- جامعة الدمام. (٢٠١٤): موقع جامعة الدمام على الرابط (<http://www.uod.edu.sa/en>)، تاريخ الاسترجاع ١/٤/٢٠١٥م.
- الحراشنة، محمد عبود وأحمد، ياسين عبدالوهاب. (٢٠١٣). درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الباحة في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم العالي - اليمن، مج ١٦(١٤)، ٥٥ - ٨٠.

- مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (١٢)، العدد (٣)، (رجب ١٤٤٠هـ / مارس ٢٠١٩م)
- السدة، إبراهيم ناصر محمود. (٢٠١٣). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية. مجلة القراءة والمعرفة - مصر، ٢١٣، ١٣٨-٢٣٦.
- فعيل، محمد. (٢٠٠٩). تحديد أهم كفايات السلوك المهني لدى المدرسي في كليات التربية الرياضية من وجهه نظر المشرفين. رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة البصرة.
- قوي، بوحنية وبارة، سمير وليمام، سالم. (٢٠١٣). قياس جودة إدارة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية: دراسة استطلاعية على أعضاء هيئة التدريس بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة ورقلة. المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم العالي - اليمن، مج ٦ (١٢)، ١٠١ - ١٢٢.
- محمد، أثمار عبد الرزاق (أ). (٢٠١٣). العوامل التنظيمية المسببة لضغوط العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في المعهد التقني نينوي، مجلة تنمية الرافدين - العراق. ٣٥ (١١٢)، ١١١ - ١٣١.
- محمد، رريب الله (ب). (٢٠١٣). واقع المشاركة في صناعة القرار لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الجزائرية: دراسة ميدانية، المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم العالي - اليمن. مج ٦، ع ١١، ٤٤: ٦٢.
- وزارة التعليم العالي. (١٤٣٤هـ). حالة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. الإدارة العامة للتخطيط والإحصاء.
- يعقوب، رشيد. (٢٠٠٥). الكفايات المهنية والصفات الشخصية في الأستاذ الجامعي من وجهه نظر طلاب كلية المعلمين في بيشة (المملكة العربية السعودية). المجلة العربية للتربية-المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. تونس، ٢٥ (١)، ١٠٢-١٤١.
- Bakar, R. and Mohamed, S. (2009). Teacher Efficacy Beliefs among Novice Malaysian Teachers. The International Journal of learning, 16(5), 497-510.
- Calik, T.; Sezgin, F.; Kavgaci, H. and Cagatay, K.(2012).Examination of Relationships between Instructional Leadership of School Principals and Self-Efficacy of Teachers and Collective Teacher Efficacy, Educational Sciences: Theory and Practice, 12(4) , 2498-2504.
- Chacon, C. (2005). Teachers' Perceived Efficacy among English as a Foreign Language Teachers in Middle School in Venezuela. Teaching and Teacher Education. An International Journal of Research and Studies, 21(3), 257-272.

- Cheung, H. (2008). Teacher Efficacy: A Comparative Study of Hong Kong and Shanghai Primary in - Service Teachers. *Australian Education Researcher*, 1(35), 103:123
- De Rijdt, C.; Stes, A.; Vleuten, C. and Dochy, F. (2013). Influencing Variables and Moderators of Transfer of Learning to the Workplace within the Area of Staff Development in Higher Education: Research Review, *Educational Research Review*, 8, 48-74.
- Dibapile, W. (2012). Tefo Smitta A Report of the Responses of Botswana Junior Secondary School Teachers on the Three Subscales of the Teachers' Sense of Efficacy Scale (TSES). *Journal of International Education Research*, 8 (2), 145-154 .
- Duffin, C.; French F. and Patrick, H. (2012). The Teachers' Sense of Efficacy Scale: Confirming the Factor Structure with Beginning Pre-Service Teachers, *An International Journal of Research and Studies*, 28 (6), 827-834 Aug.
- Eren, A. (2009). Examination the Teacher Efficacy and Achievement Goals as Predictors of Turkish Student Teachers' Conceptions about Teaching and Learning. *Australian Journal of Teacher Education*, 34(1), 69-87.
- Eslami, Z. and Fatahi, A. (2008). Teachers' Sense of Self-Efficacy, English Proficiency, and Instructional Strategies: A study of Nonnative EFL Teachers in Iran. *The electronic journal of English as a second language*, 11(4), 1-19.
- Gordan, C. and Debue, R. (2002). Developing Deep Learning Approaches and Personal Teaching Efficacy within a Pre- Service Teacher Education Context . *British Journal of Educational Psychology*, 72, 483-511.
- Haverback, R. and Parault, J. (2011). High Efficacy and the Preservice Reading Teacher: A Comparative Study Teaching and Teacher Education. *An International Journal of Research and Studies*, 27 (4) , 703- 711 .
- Heneman, G.; Kimball, S. and Milanowski, A. (2006). The teacher sense of Efficacy Scale: Validation Research and Behavioral Prediction. Wisconsin Center for Education Research, available at (<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED496313.pdf>), Retrieval Date 24/9/2014.
- Hermesen, J. and Rosser, V. (2008). Examining Work Engagement and Job Satisfaction of Staff Members in Higher Education. *CUPA-HR Journal*, 59 (2), 10-18, Fall-Win.

- Hoy, W. (2004). Self-Efficacy in College Teaching. Essays on Teaching Excellence, 15(7): A Publication of the Professional and Organizational Development Network in Higher Education. From (<http://serc.carleton.edu/resources/37513.html>), Retrieval Date 15/8/2014.
- Huang, X.; Liu, M. and Shiomi, K. (2007). An Analysis of the Relationships between Teacher Efficacy, Teacher Self-Esteem and Orientations to Seeking help. Social Behavior and Personality, 35(5), 707-716.
- Klassen, M.; Bong, M.; Usher, L.; Chong, H.; Huan, S.; Wong, F. and Georgiou, T. (2009). Exploring the Validity of a Teachers' Self-Efficacy Scale in Five Countries Contemporary. Educational Psychology, 34 (1) , 67-76 .
- Matoti, N.; Junqueira, E. and Odora, J. (2011). A Comparative Study of Pre-Service Teachers' Self-Efficacy Beliefs before and after Work-Integrated Learning South African. Journal of Higher Education, 25 (6) ,1140-1154 .
- Mills, N. and H. Allen. (2007). Teacher self-efficacy of graduate teaching assistants of French. From Thought to action: exploring beliefs and outcomes in the foreign language program. From (http://works.bepress.com/nicole_mills/9), Retrieval Date 15/8/2014.
- Mohamadi, S. and Asadzadeh, H. (2012). Testing the Mediating Role of Teachers' Self-Efficacy Beliefs in the Relationship between Sources of Efficacy Information and Students Achievement. Asia Pacific Education Review, 13 (3) , 427-433.
- Murshidi, R.; Konting, M.; Elias, H. and Fooi, S. (2006). Sense of efficacy among beginning teacher in Sarawak, Teaching Education, 17(3), 265:275.
- Poulou, M. (2007). Personal teaching efficacy and its source: Students teachers' perceptions. Educational Psychology, 27(2), 191-218.
- Protheroe, N. (2008). Teacher Efficacy: What is it and does it matter? Research Report. Principal, 87(5), 42-45.
- Sarıçam, H. and Sakiz, H. (2014). Burnout and Teacher Self-Efficacy among Teachers Working in Special Education Institutions in Turkey, Educational Studies, 40 (4), 423-437.
- Tarkin, A. and Uzuntiryaki, E. (2009). Examination of Pre-Service Teachers' sense of Efficacy by Gender and Grade Level Differences, The European Educational Research Association Conference, September, Vienna.

أمانى الغامدى وإبراهيم رفعت: تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الامام عبد الرحمن الفيصل...

- Tschannen-Moran, M. and Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(1), 783-805.
- Walkington, J. 2014. Seconding Teachers to the Academy: An Alternative to Traditional Approaches of Sessional Staff Employment, *Australian Journal of Teacher Education*, 39 (8).