

جودة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية

د. سهام بنت محمد كعكي د. سوسن بنت محمد زرة

كلية التربية - جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن
المملكة العربية السعودية

الملخص

يهدف البحث الحالي إلى دراسة إمكانية تحقيق جودة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية كما يرونها، من خلال تعرّف مجالاتها ومعوّقات تحقيق أهدافها واقتراح آليات الارتقاء بها.

تم تصميم الدراسة لتكون دراسة وصفية تحليلية، ووضعت استبانة لجمع البيانات، وزعت على ١٠٪ من أعضاء هيئة التدريس في أربع جامعات سعودية.

توصلت الدراسة إلى أن مجالات التنمية المهنية المرغوبة من وجهة نظر أفراد العينة هي: استراتيجيات التدريس، ومهارات البحث العلمي التعاوني المشترك ودمج التقنية في العملية التعليمية. أما معوقات التنمية المهنية فتتلخص فيما يلي: تعارض مواعيد تنفيذ البرامج التدريبية مع المحاضرات يشكل عائقاً في الالتحاق بها. كما أن عدم تبليغ المعنيين قبلها بوقت كاف بمواعيد البرامج التدريبية يحد من التحاقهم بها. وتوصلت الدراسة إلى أن الآليات التي تساعد في الارتقاء بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تتمثل في ضرورة توفير بيئة محفزة على البحث والتأليف والترجمة، وأكدت نسبة عالية من أعضاء هيئة التدريس على الآليات التالية: الاشتراك في قواعد معلومات عالمية وتخصيص جزء من ميزانية الجامعة للتنمية المهنية، وتمكين الأعضاء من حضور المؤتمرات وتوفير برمجيات مناسبة للعملية التعليمية، مع التشجيع على استخدام المكتبات الإلكترونية وتمكين المنسوبين من الحصول على التفرغ العلمي، وتوفير مدرّبين متخصصين في محتوى البرنامج التدريبي. كما أكد أعضاء هيئة التدريس على أهمية تمكين أعضاء الهيئة التعليمية من حضور المؤتمرات والحصول على تفرغ علمي وتطوير قدرات الأعضاء على الحاسب الآلي ومجانية البرامج التدريبية.

المقدمة

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي مطلب ملح نتيجة التطور السريع في تكنولوجيا التعليم وتقنياته، التي فرضت نفسها على القطاع التعليمي خاصة على المستوى الجامعي، حيث دمجت التقنية في طرق وأساليب التدريس الجامعي وظهرت مسارات عديدة تعتمد بشكل كامل على التقنية المتقدمة والتي دعت إلى أهمية تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم الجامعي فهو المحك الرئيس لتطويرها. فالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس محور أساسي لتطوير جودة أداء مؤسسات التعليم العالي، ويتطلب ذلك إتباع أساليب علمية في تصميم برامج التنمية المهنية تتفق مع معايير جودة الأداء الجامعي، والتي تشكل العمود الفقري في تطوير أداء الأعضاء لتمكينهم من تحقيق رؤية ورسالة مؤسساتهم التي ينتمون إليها، وحتى يتحقق ذلك لابد من توافر رغبة ذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس للتنمية المهنية وتحسين أدائهم الجامعي.

لذلك تسعى وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية إلى الارتقاء بجودة أداء أعضاء الهيئة التدريس في جامعاتها من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والتعليمية المسيرة للاتجاهات العالمية المعاصرة، واشتمل محور التعليم العالي في الخطة الخمسية لوزارة التعليم العالي على عدد من الأهداف منها رفع الأداء العلمي والإداري لنظام التعليم العالي ومؤسساته وبناء قدرات البحث العلمي والتقني (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٢٠٠٦: ٤٤٥)، ولتحقيق ذلك قامت بتنفيذ عدة مشاريع للمساهمة في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

وهذا يعزز الحاجة إلى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والتي تتفق مع آراء هل وجون (Hill and Jones, 1995: 55)، كما أن أحد البدائل المتاحة لسد الاحتياجات الآنية هو حسن توظيف الموارد المتاحة وتنميتها، ويتفق ذلك مع نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه في المملكة العربية

السعودية، حيث خصصت لائحة لابتعاث وتدريب منسوبي الجامعات بهدف تطوير مهاراتهم أكاديمياً وإدارياً وفنياً عن طريق التدريب في ضوء ما تتطلبه مصلحة الجامعة، وتم تشكيل لجنة للابتعاث والتدريب برئاسة وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي وحددت لها مهام عدة منها: اقتراح سياسة عامة للابتعاث والتدريب، ووضع خطة لذلك بعد التنسيق مع الجهات ذات العلاقة، والتوصية بتدريب منسوبي الجامعة (مجلس التعليم العالي، ٢٠٠٧: ٢٠٥).

وخطة التنمية التاسعة في المملكة العربية السعودية أكدت على أهمية تنمية الموارد البشرية لأنها تعد الثروة الحقيقية للوطن، لذا وضعت عدد من الأهداف منها: التوظيف الأمثل لتقنية المعلومات والاتصالات وتأهيل الطاقات البشرية الوطنية في ذلك، والتوسع في البرامج التدريبية المتقدمة والداعمة للخطط الوطنية (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٢٠٠٩: ٤٠). كما أن التقدم التكنولوجي دعم الحاجة إلى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس خاصة مع ظهور المقررات الإلكترونية والمكتبة الرقمية، والجامعة الافتراضية، حتى تتمكن الجامعات من تحقيق أهدافها لابد أن يسعى أعضاء هيئة التدريس بتغيير أدائهم، وتوفير بيئة تكنولوجية بالجامعات، ووضع خطة واضحة لتفعيل التكنولوجيا في العملية التعليمية ووضع نماذج لضمان جودتها (غروشيا وميلر، ٢٠٠٧: ٣٠٧ - ٣٣٩).

ولأهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي شكلت بريطانيا هيئة مهنية تهتم بأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي حيث أنشأت معهداً وطنياً للتعليم، والتعليم يقوم باعتماد برامج التدريب ويجري البحوث الهادفة إلى تطوير التعليم والتعلم كما يحفز على الابتكار والتجديد، وحتى يحصل عضو هيئة التدريس على عضوية هذا المعهد لابد أن يجتاز خمسة معايير في مجال: التدريس وتخطيط أنشطة التعلم وبرامج الدراسة وتوفير معلومات تقييميه عن الطلاب والمساهمة في تطوير بيئات التعلم الفعالة ومراجعة الممارسات الشخصية في التعليم والتعلم، كما يطلب المعهد من الجامعات الاحتفاظ بسجلات فردية للتنمية المهنية.

وفي الولايات المتحدة الأمريكية، تم إنشاء العديد من مدارس التنمية المهنية من خلال الشراكة بينها وبين معاهد الإعداد المهني للمعلمين وبعض مؤسسات التعليم قبل الجامعي، وتهدف إلى الإعداد المهني للمرشحين للعمل في مجال التعليم والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، كما تعمل على تعزيز تنمية قدرات كل من الطالب والمعلم من خلال مراعاة احتياجات كافة الطلاب، والعمل على توظيف المعرفة البحثية والتطبيقية في التعليم والتعلم، أما العالم العربي فتتوافر برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات لكن لا توجد سياسات ملزمة لتوجيه الأعضاء نحو مراكز التنمية المهنية، كما لا تتوافر هيئات وطنية أو إقليمية عربية لاعتماد برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي حيث أنه يتم إقرارها من الجهات المسؤولة داخل الجامعات، كما لا تزال أنشطة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تتبع أساليب تقليدية في اختيار موضوعات البرامج أو في أساليب التدريس أو في التقويم، ويغيب التعاون بين الجامعات العربية في توفير برامج التنمية المهنية (الهاللي، ٢٠١٠: ٢٤٧-٢٤٩، ٢٤٢).

وهناك نتائج بعض الدراسات البحثية التي أوصت بأهمية التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية وبصورة مستمرة ومنها دراسة كل من: (السميح، ٢٠٠٥). و(السبيعي، ٢٠١٠)، و(رضوان، ٢٠٠٩)، و(العازمي وآخرون، ٢٠٠٨)، حيث أوصت جميعها على التالي: تنفيذ برامج تدريبية لتطوير الأداء العلمي والتربوي والتقني لأعضاء هيئة التدريس، وأن يكون المديرين بها من المتخصصين في طرائق التدريس الحديثة وإدارة التعليم الجامعي، وتتوسع مدتها بين القصيرة والطويلة، والتوازن بين الجانب النظري والتطبيقي، وأن تركز مواضيعها على وظائف الجامعة الثلاثة، والتوعية بأهمية الدورات التدريبية في صقل المهارات التدريسية، وعقد دورات تدريبية وورش عمل لتطوير الكفايات التدريسية. وإنشاء مركز للتدريب على تكنولوجيا المعلومات، مع أهمية توفير البيئة التقنية اللازمة لتنفيذ البرامج التدريبية ومتابعة وتقويمها، والتأكيد على البحوث الجامعية، وزيادة فرص المهمات العلمية لأعضاء هيئة التدريس، والمزيد

من البحوث التقويمية. وهكذا رأت الباحثتان دراسة مجالات التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في محاولة للارتقاء بجودة التنمية المهنية بالجامعات السعودية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها: يمكن تحديد مشكلة الدراسة على النحو التالي :

كيف تتحقق جودة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟

وينبثق عن هذه المشكلة الرئيسة عدد من الأسئلة الفرعية:

- ١ - ما مجالات التنمية المهنية المرغوبة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم؟
- ٢ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مجالات التنمية المهنية المرغوبة لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري الجنس، والدرجة العلمية؟
- ٣ - ما معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم؟
- ٤ - ما آليات الارتقاء بجودة التنمية المهنية في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

- ١ - تشخيص واقع مجالات التنمية المهنية المرغوبة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم.
- ٢ - تعرف معوقات التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي السعودي.
- ٣ - تعرف مجالات التنمية المرغوبة لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.
- ٤ - تحديد آليات الارتقاء بجودة التنمية المهنية في الجامعات السعودية.

أهمية الدراسة: تتضح أهمية الدراسة باعتبارها سوف تساهم في:

- ١ - الكشف عن مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.
- ٢ - إلقاء الضوء على مجالات التنمية المرغوبة لدى أعضاء هيئة التدريس والتي لها أولوية.
- ٣ - تحديد التحديات التي تواجه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.
- ٤ - استنتاج آليات الارتقاء بجودة التنمية المهنية في الجامعات السعودية في ضوء آراء أعضاء هيئة التدريس.

مصطلحات الدراسة:

جودة (Quality): لغة تعني أجاد أي أتى بعمل يتصف بالجودة، واصطلاحاً تعني العملية التي تمكن من رفع أداء أعضاء هيئة التدريس (فلية والزكي، ٢٠٠٤)، وتعني أن العملاء يحصلون على ما يرغبون به تبعاً لاحتياجاتهم، ويتطلب ذلك التوجه بالمنتج نحو حاجات العميل وما يتفق مع متطلباته (إبراهيم، ٢٠٠٩: ٥١٥). والمعنى الإجرائي المراد في هذه الدراسة هو توجيه التنمية المهنية بما تشتمله من دورات وندوات وبحوث نحو احتياجات عضو هيئة التدريس ومتطلباته بهدف رفع أدائه الوظيفي.

عضو هيئة تدريس: وهو شخص يقوم بالتدريس على رتبة أستاذ مساعد أو مشارك أو أستاذ، ويقوم بتدريس مقرر بكلية التربية (مجلس التعليم العالي، ٢٠٠٧: ٢٧٢)، والمعنى الإجرائي المقصود في هذه الدراسة عضو هيئة التدريس الذي يدرس في كلية التربية.

التنمية المهنية (Professional Development): هي العمليات والأنشطة المستمرة لزيادة المهارات والمعارف الوظيفية بهدف تحسين الأداء في عملية التعليم والتعلم عن طريق الورش والمؤتمرات (إبراهيم، ٢٠٠٩: ٤٩٦)، وعرفها (المهيري

وأبوعالي، ٢٠٠٥) بأنها عملية مؤسسية وفردية مستمرة تهدف لتنمية سلوك ومهارات وتفكير عضو هيئة التدريس ليكون أكثر كفاءة وفاعلية لتحقيق الأدوار المنوطة به، أما "بيركلي" فيرى أنها محاولة لتمكين عضو هيئة التدريس على تحسين فعالية التدريس الجامعي. وهو المفهوم الإجرائي المقصود في هذه الدراسة.

الإطار النظري

قامت وزارة التعليم العالي بعدد من المشاريع التي تهدف إلى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، كما قدمت العديد من الحوافز المادية والمعنوية لهم للارتقاء بالجانب المؤسسي بمؤسسات التعليم العالي وجعلها تنافس مثيلاتها دولياً، ومن تلك المشاريع التنموية:

١ - مشروع تنمية الإبداع والتميز لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية: تم عقد العديد من البرامج والدورات التدريبية في عدد من مناطق المملكة، ومن أبرزها: التأهيل التقني في المجال التعليمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، أساليب تقويم الطلاب، والتعليم بالتفكير، ومهارات البحث عن مصادر المعلومات وإجراء الدراسات المسحية عبر الإنترنت، وفن إدارة الاجتماعات، والفعالية الشخصية لعضو الهيئة التدريسية، وسد الفجوة بين مهارات استخدام الحاسب والتعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس، والمدرس كمدرّب ومستشار وغيرها (وزارة التعليم العالي، ٢٠١٠: ١٨). وتم تحديد أربعة أسس تطويرية وهي أولاً: التطوير المهني والهادف إلى تنمية المهارات التدريبية والقيادية والتمكين من استخدام التقنيات الحديثة وتنمية مهارة تصميم البرامج والمقررات إلكترونياً وتنوع أساليب وطرق التقويم الجامعية مع تنمية البيئة البحثية وتكوين فرق الدراسة. ثانياً: تنمية الإبداع والتميز: ويتم تحديد عناصر البيئة التي تساعد على الإبداع والتميز الأكاديمي ومن ذلك التقدير والاعتراف بالإنجاز ودعم وتبني المشاريع الإبداعية، وتقديم المنح البحثية وعقد ورش العمل التي تنمي

الإبداع ودعوة الخبراء المتميزين، وتطوير الخطط الدراسية التي تنمي التفكير والإبداع. ثالثاً: توفير البيئة الأكاديمية الجاذبة: ويتحقق ذلك بإيجاد الأنشطة العلمية والاجتماعية في الكلية والتي تجذب الأعضاء للمشاركة بها، وعقد اللقاءات التي تبحث في مشكلات أعضاء هيئة التدريس وتقديم الخدمات الفردية لأعضاء هيئة التدريس وأسراهم، وعقد الحفلات واللقاءات الترفيهية الدورية. رابعاً: تقديم المشورة المهنية بين أعضاء هيئة التدريس: تبادل الخبرات ما بين أعضاء هيئة التدريس عن طريق برنامج التزامل (Mentoring Program) حيث يتزامل عضو هيئة التدريس حديث التخرج مع آخر يقدم الأخير الدعم المعنوي والمهني له (وكالة الوزارة للشئون التعليمية، ٢٠٠٧).

٢ - المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد: يهدف هذا المشروع إلى إيجاد بنية تحتية شاملة لكافة مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية ويساهم في توسيع الطاقة الاستيعابية لتلك المؤسسات، كما ينشر الوعي التقني وثقافة التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد لبناء مجتمع معلوماتي (وزارة التعليم العالي، ٢٠١٠: ١٨)، كما يدعم العملية التعليمية الرقمية في الجامعات حيث يمكنها من تبني أحدث تطبيقات التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد، وتم وضع نظام جسور للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد؛ الذي استفاد من تجارب بعض الدول العالمية في مجال التعليم الإلكتروني، ويتم تزويد الجامعات التي وقعت اتفاقية مع المركز بالنظام كما تنفذ برامج تدريبية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بتلك الجامعات على النظام وتوفير دعم استشاري ولوجستي لتطبيقات التعليم الإلكتروني، ويمثل نظام جسور منظمة برمجية متكاملة مسؤولة عن إدارة العملية التعليمية الإلكترونية (وزارة التعليم العالي، ٢٠٠٨).

٣ - مشروع مراكز التميز البحثي: يهدف إلى تحفيز الجامعات على الاهتمام بالنشاط البحثي والعلمي والتطوير وتمكينها من تحقيق توجيهاً خطة

التممية الثامنة للدولة التي ركزت على أهمية دعم البحث العلمي والتطور التقني لتعزيز كفاءة الاقتصاد الوطني وتتلخص أهدافه في: القيام بأنشطة بحثية وعلمية ونوعية في مجالات محددة، وتعزيز التعاون البحثي النوعي بين الجامعات ومراكز البحث العالمية المتميزة، وحددت وظائف مراكز التميز البحثي ببناء قاعدة بحثية تمثل نواة لمركز متخصص في مجال محدد وتوظيف الأبحاث العلمية في مجال متخصص مع التنسيق والتأهيل لقوى بشرية متخصصة ودعم التدريس بمراحل التعليم العام والجامعي والترابط ما بين الجانب الأكاديمي والعملي التطبيقي، (وزارة التعليم العالي، ٢٠٠٨)، وأنشئت (١٣) مركزاً كمرحلة أولية وهي: مركز التميز البحثي في المواد الهندسية بجامعة الملك سعود (فبراير ٢٠٠٧)، ومركز التميز البحثي في النخيل والتمور بجامعة الملك فيصل (فبراير ٢٠٠٧)، مركز التميز البحثي في التقنية الحيوية بجامعة الملك سعود (مارس ٢٠٠٧)، مركز التميز البحثي في الجينوم الطبي بجامعة الملك عبد العزيز (فبراير ٢٠٠٧)، مركز التميز البحثي في تكرير البترول والكيماويات بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن (فبراير ٢٠٠٧)، ومركز التميز البحثي في الدراسات البيئية بجامعة الملك عبد العزيز (فبراير ٢٠٠٧)، ومركز التميز البحثي في الطاقة المتجددة بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن (فبراير ٢٠٠٧)، مركز التميز البحثي في الحج والعمرة بجامعة أم القرى (سبتمبر ٢٠٠٧)، مركز التميز البحثي في أمن المعلومات، جامعة الملك سعود (٢١ مارس ٢٠٠٩)، مركز التميز البحثي في هشاشة العظام جامعة الملك عبد العزيز (٢٠٠٨/٧/١٢)، مركز التميز البحثي في فقه القضايا المعاصرة (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية) (٢٠٠٨/٧/١٣)، مركز التميز البحثي في تطوير تعليم العلوم والرياضيات جامعة الملك سعود (٢٠٠٩/٧/١٠). (وزارة التعليم العالي، ٢٠١٠).

٤ - الحوافز الإضافية لكادر أعضاء هيئة التدريس: تمت الموافقة السامية على عدد من الحوافز المتنوعة وهي: بدل الجامعات الناشئة حيث يصرف تبعاً لنسب من الراتب الأساسي كما يلي: (٢٠٪) للعاملين في جامعات محددة (جامعة الملك خالد، جامعة طيبة، والطائف والقصي). و(٤٠٪) لمن يعمل في جامعات جازان، والجوف وتبوك ونجران، وحائل، والباحة، والحدود الشمالية، و(٢٠٪) للكلديات في المحافظات التي تبعد من ٣٠-٦٠ كيلومتراً عن الجامعة، و(٣٠٪) للكلديات في المحافظات التي تبعد من ٦٠-١٢٠ كيلومتراً عن الجامعة، و(٤٠٪) للكلديات في المحافظات التي تبعد أكثر من ١٢٠ كيلومتراً، ويصرف البديل بنسبة (٢٠٪) من الراتب الأساسي للمحاضرين والمعيدين العاملين في الجامعات الناشئة والكلديات في المحافظات، كما يصرف بدل للتخصصات النادرة والتي تكون نسبة السعوديين بها (٥٠٪) فأقل، ويتم ذلك تبعاً لضوابط محددة، كما تصرف مكافأة التميز حيث تحسب من الراتب الأساسي بنسبة (١٠٪) للجوائز المحلية، و(٢٠٪) للجوائز الإقليمية، و(٣٠٪) للعالمية، (٤٠٪) لبراءة الاختراع وفق ضوابط معينة. كما يصرف بدل حضور الجلسات لعضو مجلس الكلية والقسم ورئيس القسم والعميد والوكيل، وبديل تعليم جامعي وفق إجراءات محددة (وزارة التعليم العالي، ٢٠١٠: ٢٦-٢٧).

٥ - المدن السكنية لأعضاء هيئة التدريس: تم تخصيص مبالغ مالية في ميزانية وزارة التعليم العالي لبناء وحدات سكنية لأستاذة الجامعات في المدن الجامعية السعودية (وزارة التعليم العالي، ٢٠١٠: ٢٨).

٦ - الجمعيات العلمية: رفعت وزارة التعليم العالي من الدعم المالي للجمعيات العلمية بجامعات المملكة العربية السعودية للتمكن من القيام بأعمالها بكفاءة، كما تقوم الوزارة بتقويم تلك الجمعيات بصورة دورية وفي ضوء النتائج المتحققة تمنح الدعم المناسب لمساعدتها على تحقيق أهدافها، ويبلغ عددها (٩٤) جمعية في مختلف التخصصات العلمية (وزارة التعليم العالي، ٢٠١٠: ٢٢).

كما قامت بعض الجامعات بإنشاء مركز لتطوير أداء منسوبيها، يقدم خدماته لكافة منسوبي الجامعة بالمجان، وهدفه الأول دعم منسوبي الجامعة وتنمية أدائهم الوظيفي باستمرار ومساعدتهم للتطوير والتقدم المعرفي والمهاري، ويقوم المركز بتصميم البرامج والحقائب التدريبية المختلفة وتحفيز الأعضاء على الالتحاق بتلك الدورات التي تعقد في فترات مختلفة ولمدد متنوعة ومن تلك الجامعات: جامعة الملك فهد للبترول والمعادن بالدمام، جامعة الملك عبد العزيز بجدة، جامعة عين شمس بالقاهرة، جامعة لندن، المركز التربوي والأكاديمي التطبيقي بجامعة ستي لندن، ومدرسة الإدارة والاقتصاد بلندن.

تتنوع في الجامعات أساليب وطرق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ويمكن تلخيصها فيما يلي: دورات خاصة، وبرامج محلية وخارجية، وأدلة وإجراءات عمل، وقراءات متخصصة، ومشاريع علمية، والعمل من الأقسام الأكاديمية من خلال اللجان الداخلية، ونماذج العمليات، وفرق العمل، وقائع خاصة، وبرامج تأهيلية لحديثي الالتحاق بأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتطوير شبكة اتصالات داخلية بين منسوبي الجامعة (Barnett, 2007: 10-11)، والتفرغ العلمي، والاتصال العلمي، والأساتذة الزائرين وذلك وفق ضوابط محددة، وتقدم البرامج لمختلف المستويات الإدارية والأكاديمية بالجامعة من قادة، ورؤساء، وحدات وأقسام، ومديري، وأعضاء هيئة تدريس، وإداريين.

وتصمم بعض المراكز التدريبية حقائب تدريبية تكون نتيجة لدراسة مسحية عن الاحتياجات التنموية المهنية لكفايات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء محاور محددة، تشتمل على الكفايات التي حصلت على أعلى تكرارات، وتهتم بالجانب المعرفي والتطبيقي، ويتم وضعها في شكل سلسلة من البرامج التي تتناول الجوانب الأدائية، ويتم تطوير تلك الحقائب دورياً وتشتمل على وسائط إلكترونية متعددة من الأقراص المدمجة والتي تواكب التطورات التكنولوجية والتدريب الإلكتروني، كما تتضمن أدلة إجرائية وتشغيلية لمحتويات الحقبة التي تحوي ما يلي: التدريس بالتعليم الجامعي، والتخطيط لتدريس مقرر، ومصادر التعلم وتكنولوجيا التعليم الجامعي، والتعليم الذاتي

والفردية، والتقويم والقياس وبناء الاختبارات التحصيلية، وقضايا في العلم ومناهج البحث وعلاقتها بالتعليم الجامعي، ويتم مراجعة تلك الحقيبة بصورة دورية وفنية من قبل متخصصين، وتم تجربتها للتقويم البنائي وعدلت في ضوء النتائج المتحصلة. ومن الحقائق التدريبية المصممة: تطوير كفايات رؤساء الأقسام بالجامعات العربية، تطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية (مركز تطوير التعليم الجامعي، ٢٠٠٤: ٥٩).

الدراسات السابقة

بحثت بعض الدراسات في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي وتنوعت البرامج فمنها يقوم على التدريب المباشر والآخر يتبع التدريب عن بعد باستخدام التقنيات المختلفة، وتنوعت محاور الدراسات البحثية ومنها ما يلي:

استنتجت دراسة (البكر، ٢٠٠١) اتساع مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بحيث تشتمل على التدريب العلمي والمهني والشخصية مع التركيز على تنمية المهارات الذاتية ومهارات الاتصال والعمل الجماعي، ضعف مجالات النمو العلمي نظراً لقصور محتويات المكتبة المركزية بالجامعة، وعدم توافر برنامج تأهيلي لحديثي الالتحاق بأعضاء هيئة التدريس، وأوصت الدراسة بإنشاء وحدة لتطوير الأستاذ الجامعي وأن يتم التركيز على ثلاثة مجالات تدريبية وهي: العلمي والمهني والشخصية، وأن تشتمل على مهارات الاتصال والعمل كفريق وتحسين الخدمات المكتبية والبحثية والتعاون مع المنظمات والمؤسسات العالمية ذات الخبرة في مجال التطوير الجامعي. ولقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وطبقت بمدينة الرياض على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود وكليات البنات التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات.

أما دراسة (عبد المعطي، ٢٠٠١)، فقد اتبعت المنهج الوصفي وطبقت استبانة على أعضاء بالهيئة التعليمية في جامعة الاسكندرية بجمهورية مصر

العربية، واقترحت برنامجاً تدريبياً للمعيرين والمدرسين المساعدين بكلية التربية جامعة الإسكندرية على بعض استخدامات شبكة الإنترنت وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية، وحدد الباحث الاحتياجات التدريبية لأفراد العينة وتتلخص فيما يلي: احتياج أفراد المجموعة إلى تدريب على استخدام الحاسب الآلي، والبحث عن المعلومات في الإنترنت، واستخدام البريد الإلكتروني، وتصميم الصفحات الإلكترونية، والتدريب على بعض استخدامات شبكة الإنترنت مثل: البحث عن المعلومات، البريد الإلكتروني، برامج تصفح الشبكة، نقل الملفات. كما يفضل أفراد المجموعة تنفيذ البرامج التدريبية خلال فترة الصيف.

حددت دراسة (العبد الغفور، ٢٠٠٢) المعوقات والمشكلات التي تؤثر على أداء عضو هيئة التدريس ومنها ما يلي: عدم تخصيص أجهزة حاسب آلي لأعضاء هيئة التدريس وندرة الندوات والمؤتمرات المنفذة بالكلية وعدم الحرص على إشراك أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية وتأجيل إجراءات الترقية العلمية، وقصور الروابط العلمية الخارجية والداخلية، وعدم تمكن الأعضاء من استخدام التكنولوجيا الحديثة، وقصور الميزانية المخصصة للبحث العلمي، وفقدان الخدمات المخصصة لمنسوبي الجامعة، ضعف روابط الاتصال والتعاون بين الأعضاء، وعدم احترام العلاقات المهنية، بالإضافة إلى قصور القاعات الدراسية وعدم تجهيزها بالأجهزة والتقنيات التعليمية وتعطل أجهزة التكييف وانعدام الصيانة والنظافة، إمكانيات الكلية لا توفر احتياجات أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث والدراسات المختلفة لقصور محتويات المكتبة، وقلة الفرص المتاحة للتفرغ العلمي، وعدم وجود حوافز كافية للمشاركة في الدورات التدريبية، وتدني الراتب الشهري للأعضاء وقد اتبعت المنهج الوصفي التحليلي وطبقت استبانة على أعضاء هيئة تدريس من الجنسين في كلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت.

دراسة (الشال، ٢٠٠٣)، اتبعت المنهج الوصفي التحليلي وطبقت استبانة على عمداء ووكلاء ورؤساء مجالس ومجالس الأقسام في الكليات النظرية

والعلمية والعلوم الطبية بجامعة الاسكندرية بجمهورية مصر العربية، واهتمت بدراسة الاحتياجات التدريبية للأستاذ الجامعي عند قيامه بمهام مختلفة كرئاسة قسم، ووكيل وعميد... وتوصلت إلى تحديد الأسس التخطيطية لبرنامج تدريبي إداري للأستاذ الجامعي في ضوء احتياجاته التدريبية الإدارية والموضوعات التالية حصلت على أوزان نسبية مرتفعة وهي: مهارات حل المشكلات الإدارية، وأساليب التعامل مع الأعضاء، الأدوار والمسؤوليات الإدارية للأستاذ الجامعي، والمهارات الإدارية مثل: إدارة الاجتماعات، وإدارة الوقت واتخاذ القرارات، والقيادة الإدارية، وأثر التقدم التكنولوجي على العمل الإداري، وأساليب الارتقاء بجودة العمل الإداري الجامعي، وتقويم الأداء الإداري وأساليب معالجة الأداء المنخفض، أساليب التعامل مع الصراع، والعلاقات الإنسانية مع المجتمع، والسياسات والتشريعات الإدارية ومشكلاتها.

دراسة (أحمد، ٢٠٠٤) انتهجت المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة كأداة، طبقتها على عينة عشوائية من أعضاء الهيئة التعليمية بالجامعات المصرية، وتوصلت إلى تحديد عدد من أهداف التنمية المهنية وهي: كفاءة التعامل مع الوسائل التكنولوجية الحديثة، وإكساب مهارات البحث العلمي وتنمية التفكير الإبداعي ومساعدة الطلاب على التعليم الذاتي، والإلمام بالنظريات العلمية المتخصصة، وحسن إدارة المواقف التعليمية، ورفع الكفاءة في التدريس الجامعي، باتباع أساليب عدة منها: المشاركة في حضور الندوات والمؤتمرات وتبادل الخبرات وحضور البرامج التدريبية الخاصة، وتعدد معوقات التنمية المهنية ومن أهمها: قلة الإمكانيات المادية وعدم توافر سبل الاتصال الإلكتروني وضعف الإلمام بأساليب التكنولوجيات الحديثة، وضعف الحافز الذاتي للتطوير المهني، وقصور الحرية الأكاديمية، وتنوع مقترحات تحسين التنمية المهنية منها: إنشاء مركز للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، يتم تزويده بالكوادر المتخصصة وفق ضوابط محددة، وتوفير خريطة بحثية على مستوى كل جامعة وكل تخصص، وتوفير متطلبات تحقيق الجودة الشاملة، وتصميم البرامج التدريبية المتنوعة في شتى التخصصات الدقيقة، مع توفير

الموارد المادية ووسائل الاتصال الإلكتروني، وإقرار الحوافز المادية والمعنوية، وتحقيق الحرية لعضو هيئة التدريس.

ودراسة (شاهين، ٢٠٠٤) حيث يعمل الباحث في جامعة القدس المفتوحة في رام الله، وبحث في أدوار أعضاء هيئة التدريس الجامعي والعلاقة بين جودة النوعية وجودة الأعضاء، وأوضحت الدراسة أن أدوار عضو هيئة التدريس تنحصر في التدريس والتقييم، والإرشاد والتوجيه والتأليف والترجمة والتطوير المهني وخدمة المجتمع والبحث العلمي. وتم تصنيفها في أربعة مجالات تتعلق بالطلاب، والمؤسسة التعليمية والمجتمع المحلي ودوره تجاه نفسه. وتوصلت الدراسة إلى أن الجودة النوعية تتطلب جودة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم باعتبارهم عنصراً فعالاً في تحقيق الجودة وذلك على ضوء ما يملكون من مدخلات وأشارت الدراسة إلى وسائل التطوير المهني، وأهمية التطوير المهني في رفع مستوى المدخلات والعمليات والمخرجات في المنظومة التعليمية، لا سيما وأن التطوير المهني سينعكس إيجاباً على تطوير مستويات الأداء في مختلف المجالات، وتحقيق الالتزام والمسؤولية الفردية وتأكيد روح العمل الجماعي، وتشكل هذه العناصر أساسيات المسؤولية الفردية والجماعية في تحقيق جودة التعليم.

دراسة (كنعان، ٢٠٠٥)، التي طبقت معيار الاحتياجات التدريبية على أعضاء الهيئة التعليمية في كلية التربية بدمشق، وتوصلت إلى عدد من النتائج منها: وجوب استطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس حول احتياجاتهم التدريبية باستمرار لتحديد البرامج التدريبية التي يحتاجون التدريب عليها، وعقد دورات تدريبية لتدريب الأعضاء على الكفايات المهنية والتربوية اللازمة لهم لأداء أعمالهم بصورة أفضل، وفي ضوء استطلاعات الرأي يتم تحديد نواحي القوة والضعف لدى أعضاء هيئة التدريس ثم تحدد البرامج ومستويات التدريب لعلاج أوجه القصور، والاهتمام بدور أعضاء هيئة التدريس الاجتماعي، وأوصت الدراسة باعتماد التدريب أثناء الخدمة كأحد معايير الترقية.

أما دراسة (عيادات، ٢٠٠٥) حيث يعمل الباحث بجامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا في دولة الامارات العربية المتحدة، وتوصلت إلى أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، نظراً للتقدم التكنولوجي ومواصفات الطلبة الجديدة، حيث يحتم ذلك استخدام أدوات وأساليب إلكترونية واعتماد نماذج تعليم إلكتروني في التعليم، وذلك يتطلب تدريب أعضاء هيئة التدريس على كيفية القيام بدورهم في بيئات تعليم إلكترونية وتطوير مهاراتهم في الاتصال واستراتيجيات التدريس الإلكتروني، كل ذلك يدفع مؤسسات التعليم العالي إلى تقديم التسهيلات الفنية والمالية التي تمكنها من وضع آليات لتوعية أعضاء هيئة التدريس بأهمية الالتحاق ببرامج تدريبية متخصصة في مجال استخدام أدوات التكنولوجيا الحديثة، وتصميم المناهج والاختبارات بأساليب تتفق مع التعليم الإلكتروني.

دراسة (المسعودي وطيب، ٢٠٠٥)، التي أجريت في جامعة الملك عبدالعزيز في جدة بالمملكة العربية السعودية، واستعرضت رؤية ورسالة وأهداف مركز تطوير التعليم الجامعي، والبرامج التدريبية، وحددت أنواع البرامج التدريبية قصيرة وطويلة، بالإضافة للورش والندوات والمحاضرات، كما يقوم المركز بتقديم بحوث ودراسات متخصصة، وخدمات استشارية، يستفيد من خدماته كل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدون والفنيين وتتنوع مجالات برامجه فيما يلي: كفايات التدريس، والبحث العلمي، القيادات الأكاديمية، واستخدام التقنية في التعليم، وتقويم وتطوير مناهج التعليم العالي، وتخطيط وإعداد الاختبارات التحصيلية.

ودراسة (صالح وحמיד، ٢٠٠٥)، على كليات التربية ببعض الجامعات المصرية، توصلت إلى تحديد الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية من المستحدثات التكنولوجية في ضوء معايير الجودة الشاملة، وأوصت بضرورة تنفيذ الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لاحتياجاتهم، وأن تكون بصورة مستمرة وتغطي مجالات التكنولوجيا وطرق دمجها في المواقف

التعليمية، وتقييم استخدام الأعضاء لها، وإتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس في تنمية قدراتهم الذاتية والبحثية والمهنية، والاهتمام ببحوث التدريب الميداني بهدف تطويرها للارتقاء بعملية التعليم الجامعي، وتقوية العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب من خلال تنظيم بيئة تطبيق الأنشطة وتكوين الكوادر القادرة على التكيف مع المستجدات التكنولوجية، وتوفير الموارد والمصادر التدريبية المناسبة لمحتوى البرنامج وتوزيعها على المتدربين وإعلانهم بأهداف البرنامج ومحتواه، تقويم البرنامج التدريبية وتعديله في ضوء نتائج الاستبيان.

ودراسة (السميح، ٢٠٠٥)، ويتبع الباحث جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية بالرياض في المملكة العربية السعودية، توصلت إلى أهمية تنفيذ برامج تدريبية لتطوير الأداء العلمي والتربوي والتقني لأعضاء هيئة التدريس، وأن يكون المدربون بها من المتخصصين في طرائق التدريس الحديثة وإدارة التعليم الجامعي، وتتعدد مدتها بين القصيرة والطويلة بحيث لا تتعدى أسبوعين لتحقيق الفائدة المرجوة، أما البرامج الطويلة فتكون لفصل دراسي واحد، أو فصلين كالتفرغ العلمي، والتوازن بين الجانبين النظري والتطبيقي، وأن تركز مواضيعها على وظائف الجامعة الثلاث، وحددت الدراسة بعض المواضيع هي: مهارات التدريس الجامعي الحديثة، وقضايا البحث العلمي وأولوياته، وأساليب مبتكرة لخدمة المجتمع، واستخدام وسائل التقنية الحديثة ودمجها في العملية التعليمية والإفادة منها بالبحث العلمي، وأساليب التقويم المختلفة الحديثة، وطرق التعامل مع الطلاب والإرشاد الأكاديمية، وأساليب الإشراف على الرسائل العلمية ومناقشتها، ودور أعضاء هيئة التدريس في القيام بوظائف الجامعة الثلاث.

أما دراسة (حسين، ٢٠٠٦) فقد طبقت في جامعة بنها بجمهورية مصر العربية، وطبق استبانة على عينة من أعضاء الهيئة التعليمية والقيادات الأكاديمية إضافة إلى إجراء المقابلات الشخصية، وتوصل إلى أن برامج التنمية المهنية تؤثر إيجابياً على منظومة التعليم الجامعي وتؤثر إيجابياً على الأداء التدريسي للأعضاء وتكسبهم استراتيجيات تعليمية وإدارية جيدة، كما تساهم

في تطوير مهارات الحوار والتخاطب بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات، وتوجد علاقات اجتماعية بين الأعضاء، كما تؤثر الخلفيات الثقافية والاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات في معدلات المشاركة بالبرامج التدريبية، ويساعد على تغيير طرق أداء أعضاء هيئة التدريس والقيادات في المجال الوظيفي، بالإضافة إلى اكتسابهم استراتيجيات تعليمية وإدارية حديثة، كما أن هناك مقاومة من بعض أعضاء هيئة التدريس لعملية التنمية المهنية لأنه قد يتعارض مع مصالحهم الشخصية، وحددت بعض سبلات مشروع التنمية المهنية فيما يلي: عدم تنوع أساليب التدريب، وعدم ملائمة وقت التدريب، والتركيز على الجانب النظري أكثر من التطبيقي، وعدم تلائم البرامج التدريبية مع احتياجات أعضاء هيئة التدريس المتغيرة.

أما دراسة (ماهر وحسين، ٢٠٠٦) فقد طبقا استبانة على أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات المعلمين في كل من: الرياض والدمام والباحة والجوف وجدة (ذكور) و(مكة المكرمة والدمام وحائل (اناث) في المملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى تصميم مقياس لتقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات إعداد المعلمين بالمملكة العربية السعودية في ضوء مفهوم الجدارة، وتشكل المقياس من أربعة محاور هي: جدارات التدريب والتعلم والبحث وتشتمل على أكبر عدد من العبارات التقويمية والتي تتضمن الإجراءات الدقيقة لعملية التعلم والتعليم من تصميم التدريس وأهدافه وتحليل المحتوى والاستراتيجيات المستخدمة وتوظيفها ومهارات التعامل مع التقنية والتقويم وأساليبه وأنواعه المختلفة ويشتمل على التقويم الذاتي وتقويم الأداء الأكاديمي، ومحور الجدارات الشخصية ويحتوي على مهارات التفكير والإبداع والمهارات الإدارية والإرشاد الأكاديمي، ثم جدارات التفاعل الإنساني تتضمن على مهارات الاتصال والعمل الجماعي وإدارة الموارد البشرية، فجدارات القيادة تشتمل على التطوير التنظيمي وخدمة المجتمع والشؤون القانونية والمالية.

كما أن دراسة (الدليل، ٢٠٠٧) استطلعت آراء أعضاء الهيئة التعليمية

بكلية المعلمين في الرياض وتوصلت إلى أن أعضاء هيئة التدريس يمارسون الكفايات التدريسية في مجالات أربعة بدرجة كبيرة وهي: طرق التدريس والتصميم التعليمي واختيار تقنيات التعليم ومراكز مصادر التعليم، بينما يمارسون بدرجة متوسطة استخدام التقنيات التعليمية، وبدرجة قليلة كفايات مجال التقويم، كما توصلت الدراسة بأن توافر الكفايات لدى أفراد العينة أعلى من ممارستهم لها، كما يتفوق حملة الدكتوراه على غيرهم في ممارسة الكفايات، كما أوصت الدراسة بتنفيذ دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في أثناء الخدمة خاصة بمجال التقويم واستخدام مستحدثات تكنولوجيايات التعليم.

ودراسة (المحسن، ٢٠٠٧) التي أجراها في جامعة القصيم في المملكة العربية السعودية، انتهت إلى وضع برنامج لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس يعتمد أسلوب التطوير الذاتي القائمة على رغبة العضو ومبادراته للتطوير المهني، بالإضافة إلى ممارسة التطوير المؤسسي الذي تتبناه الجامعة مع توفير كافة الوسائل اللازمة لتحقيق ذلك، حيث تقوم كل جامعة بتصميم برامج خاصة بها تهدف إلى ترسيخ مفاهيم وممارسات التطوير الذاتي للأداء الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس بما يتفق مع جودة مخرجات مؤسسات التعليم الجامعي ويتفق مع التحديات المعاصرة التي تواجهها، كما يحقق التوازن مع مهام عضو هيئة التدريس وذلك عبر مراكز تدريبية متخصصة أو برامج دورية تعمل على تنمية المهارات الأكاديمية والمهنية وتعزيز جوانب الكفايات العلمية والخبرة الذاتية، وتشتمل على مهارات التدريس والبحث العلمي والتفاعل الإنساني والمهارات الشخصية والقيادية.

دراسة (مرسي، ٢٠٠٧) وطبقت فيها استبانة على أعضاء الهيئة التعليمية بجامعة الاسكندرية في جمهورية مصر العربية، وتوصلت إلى أن عينة الدراسة وافقت بصورة متوسطة على تحقيق أهداف مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، وذلك بسبب صياغة أهداف المشروع بصورة عامة وليست إجرائية، واقتصارها على بعض أدوار عضو هيئة التدريس وعدم

شموليتها، وإغفالها للاحتياجات المهنية لعضو هيئة التدريس، كما اتفق غالبية أفراد العينة على عدم شمولية البرامج التدريبية لكافة التخصصات وعدم مراعاة طبيعة التخصص، فكل عضو بحاجة إلى تنمية مهنية في مجاله المتخصص، ولم تستخدم أساليب تقويم متنوعة للبرامج، كما اتفقت آراء العينة على أن اختيار المدرسين لا يتم وفق أسس موضوعية، وحصل مجال خدمة المجتمع على درجة ضعيفة ومتوسطة مع أنه من الأدوار الرئيسة لعضو هيئة التدريس، كما حددت عينة الدراسة أكثر البرامج التي تحقق فائدة لها بالترتيب هي: استخدام التكنولوجيا في التدريس والتدريس العال وتقييم التدريس، والعرض الفعال، وأساليب البحث العلمي، وآداب وأخلاقيات المهنة، تصميم المقرر، مشروع بحثي، اتخاذ القرار وحل المشكلات.

دراسة (حسين، ٢٠٠٧) التي أجريت في جامعة الملك سعود بكلية المعلمين في الرياض بالمملكة العربية السعودية حيث يعمل الباحث، وركزت الدراسة على أهمية التنمية المهنية عبر الإنترنت للمعلم بصورة مستمرة، وذلك يتطلب تصميم برامج وأنشطة إلكترونية، بهدف الارتقاء بأداء المعلم دون الإضرار بمستوى كفاءة البرنامج التدريبي، ويشترط في تلك البرامج تحقيق التفاعل بين المدرب والمتدرب، واستمرارية تطوير المحتوى لمواكبة التغيرات والتجديدات في الموضوع المقدم، كما أن ذلك يحفز المعلمين على الاتصال الإلكتروني العلمي مع طلبتهم، واستعرض الباحث العديد من الدراسات البحثية والمشاريع ذات العلاقة. وتوصل إلى أهمية التنمية المهنية عبر الإنترنت للمعلم لأنه يتيح فرصاً كبيرة في التعليم والتعلم وينعكس بصورة إيجابية على الطلاب.

دراسة (الصيرفي، ٢٠٠٧) طبق فيها استبانة على أعضاء الهيئة التعليمية ببعض الجامعات المصرية والمعارين إلى دول الخليج العربي، بهدف تشخيص واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المصريين المعارين لبعض دول الخليج العربية، وحدد بعض المعوقات المتمثلة في التالي: قلة المراجع والمجلات الدورية العلمية المتخصصة، قلة التفاعل ما بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب،

وضعف تجهيزات المعامل والمختبرات، وقصور المناهج وعدم مناسبة أساليب التدريس، وعدم إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس بالزيارات العلمية للمؤسسات التعليمية وعدم إتاحة الفرصة لهم للنشر نظراً لوجود صعوبات في قواعد النشر، ويصعب الموافقة لهم على حضور الندوات والمؤتمرات، وقصور محتويات المكتبات مما ينعكس سلبياً على الأداء البحثي، وصعوبة الحصول على موافقة بالتطبيق الميداني، وقصور الاتصال العلمي بين الباحثين، عدم عقد الندوات والمؤتمرات المتخصصة.

ودراسة (Al Mahboob & Al Hooli, 2008) طبقت استبانة على أعضاء الهيئة التعليمية بكلية التربية بجمهورية مصر العربية، وتوصلت إلى أن اتجاهات أفراد العينة بحثها نحو استخدام التكنولوجيا في التدريس بقاعات المحاضرة عالية، ويؤيدون استخدام التقنية في التدريس. لكن في الواقع الفعلي لا يستخدمونها نظراً لعدم تولفر بيئة تقنية بقاعات المحاضرات في الكلية، كما أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرات ١-٥ سنوات أعلى ممن لديه خبرات ١٦ سنة فأكثر، كما أن من على مرتبة أستاذ مساعد لديهم اتجاه أعلى لاستخدام التكنولوجيا، كما أن أفراد العينة الأعلى اتجاهها لاستخدام التكنولوجيا حصلوا على التدريب المناسب في تخصصاتهم ووكلياتهم.

دراسة (العازمي والهييم، ٢٠٠٨) على أعضاء الهيئة التعليمية بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت، حددت فيها الصعوبات المهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية، وهي كما يلي: ضعف الإمكانيات المادية والبشرية بما يتناسب مع أعداد الطلاب، وضعف مستوى المقبولين بالكلية، الحاجة إلى تقويم عملية التوجيه والإرشاد الأكاديمي، وعدم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صنع القرار التربوي، وضعف الدعم المادي والمعنوي لمنسوبي الكلية، وضعف العلاقات بينهم، وضعف الكوادر المدربة الإدارية، وأوصت الدراسة إعداد الكوادر الوطنية المدربة لتقوم بمهام العمل الأكاديمي، وإعداد دورات تدريبية متخصصة ومكثفة، والتأكيد على البحوث الجامعية، وزيادة

فرص المهمات العلمية لأعضاء هيئة التدريس، والمزيد من البحوث التقويمية، ومشاركة أعضاء هيئة التدريس في صنع القرار.

أما دراسة (الجبريني، ٢٠٠٨) فاتبعت المنهج الوصفي التحليلي وطبقت الاستبانة على المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة بمنطقة رام الله والبيرة التعليمية، توصل إلى أهمية وضع إستراتيجية متقدمة لتفعيل تدريب المشرفين الأكاديميين عن طريق تبني برامج دورية لتنمية كفاياتهم الشخصية والمهنية والإرشادية والبحثة والاجتماعية، واستضافة خبراء دوليين لتقديم دورات تدريبية متنوعة في التخصصات الأكاديمية المختلفة، توفير حاسب آلي لكل مشرف أكاديمي، تحديد آليات لمشاركة المشرفين الأكاديميين في اتخاذ القرارات، وبناء قنوات اتصال بين المشرفين الأكاديميين في الجامعة ونظرائهم في الجامعات العالمية وتحفيز المشرفين الأكاديميين على رسم استراتيجيات مفيدة لتحسين جودة الأداء.

وتناولت دراسة (الوزيناني، ٢٠٠٨) نفس الموضوع والأسلوب، واستخدمت الاستبانة التي طبقت على أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، بمكة المكرمة في المملكة العربية السعودية، وأكدت على استمرارية منح أعضاء هيئة التدريس إجازة التفرغ العلمي، حيث توصلت دراسته إلى أن ارتفاع نسبة الأعمال البحثية وحضور المؤتمرات لمن حصل على تفرغ علمي، وارتفاع درجة مشاركة من يتمتع بإجازة تفرغ علمي بالأنشطة البحثية والانتماء المؤسسي وخدمة المجتمع، كما مارسوا كتابة المقالات العلمية ونفذوا زيارات ميدانية حقلية بحثية، كما أن درجة استفادة من تمتع بإجازة تفرغ علمي عالية في مجال استخدام تقنيات حديثة في عمليات التدريس، كما يمارس من يتمتع بخبرات بحثية عالية العمل البحثي أكثر من غيره، كما يميل للتعاون مع زملاء المهنة، وأوصت الدراسة بتشجيع الأعمال البحثية المشتركة في مجال الترجمة والأبحاث العلمية وتأليف الكتب التخصصية، كما أكدت على أهمية تقديم تسهيلات ومميزات مصاحبة لمنح إجازة التفرغ العلمي وحفزهم لقضائها خارج المنطقة أو الدولة، وتبني برامج تبادل الخبرات والزيارات بين الجامعات السعودية والدول الأخرى.

دراسة (رضوان، ٢٠٠٩) استخدمت أسلوب تحليل النظم، وطبقت على أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة بنها بجمهورية مصر العربية، قامت بدراسة دور مشروع التدريب على نظم وتكنولوجيا المعلومات في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني، وتوصلت إلى تباين مهارات الأعضاء في درجة إتقانهم للمهارات اللازمة لاستخدام تقنيات التعليم الإلكتروني، وأتقنت عينة الدراسة بدرجة كبيرة مهارتي طباعة الملفات ومعاينتها قبل الطباعة، وذلك لالتحاقهم ببرنامج تدريبي على الورد، وضعف إتقانهم لاستخدام برنامج (SPSS) على الرغم من استخدامهم له في التحليل الإحصائي لبحوثهم، وذلك لأن تركيز البرامج التدريبية على ذلك البرنامج محدود، كما أن درجة الإتقان لمهارة عقد المؤتمرات المرئية (video conferencing) متوسط أما استخدامها فهو ضعيف، كما أن درجة إتقان المهارات المرتبطة بأساليب التفكير وقواعد السلوك المعتمدة على التعلم التعاوني والتشاركي ضعيف، وذلك لعدم دمجها في النظام التعليمي. وأوصت الدراسة بأهمية إنشاء مركز للتدريب على تكنولوجيا المعلومات في الجامعة، وإنشاء قسم بكل كلية يتبع لمركز التدريب ويكلف بالتدريب على رأس العمل، مع أهمية توفير البيئة التقنية اللازمة لتنفيذ البرامج التدريبية ومتابعة وتقييمها.

أكدت دراسة (الشافعي، ٢٠٠٩) على أهمية تنظيم ورش تدريبية على المعايير المرتبطة بمجالات التعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع والتنمية المهنية، استخدم مقاييس الأداء لتقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية، وتفعيل دور الأقسام العلمية في عرض المقررات الدراسية في ضوء معايير الجودة، وتشجيع الأعضاء على تنفيذ البحوث البينية، وإقامة دورات في اللغة، وتحفيز الأعضاء على تطبيق نتائج بحوثهم في تطوير وتحسين المقررات الدراسية، وزيادة المخصصات المالية لأعضاء هيئة التدريس في حالة نشرهم بحوثاً في دوريات أجنبية أو حضور مؤتمرات دولية، إنشاء وحدة لخدمة المجتمع تهدف إلى تحديد احتياجات البيئة المحلية وبحث أوجه التعاون مع الجهات المجتمعية المختلفة، وطبقت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت استبانة على

أعضاء الهيئة التعليمية في كلية التربية النوعية في المنصورة وفرعيها بميت غمر ومنية النصر بجمهورية مصر العربية.

ودراسة (عيسى والناقة، ٢٠٠٩)، طبقت استبانة على طلاب الجامعة الإسلامية في كلية التربية في غزة وخان يونس بالفصل الدراسي الثاني، وحددت الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة لأن معرفة الكفاءات المهنية تسهم في رسم الخطوط العريضة لأعضاء الهيئة التدريسية في تطوير أدائهم، وتوصلت الدراسة للتالي: أن بعد الشخصية والعلاقات الإنسانية حصل على المرتبة الأولى، ومحور التمكن العلمي والمهني حصل على المرتبة الثانية، كما اتضح عدم وجود فروق في متغير الجنس والتخصص والمستوى بالنسبة للطلاب، لكن توجد فروق في مجال الشخصية والعلاقات الإنسانية ومجال تفعيل الأنشطة وأساليب التقويم، لصالح المحاضر في قسم المناهج وطرق التدريس بكلية التربية بالجامعة الإسلامية.

بحثت دراسة (Christopher & others, 2009) في اتجاهات ومواقف أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على تدريب عن كيفية التعامل مع الطلاب ذوي صعوبات التعلم ومن لم يتلق أي تدريب، وطبقت معايير لقياس الاتجاهات والمواقف على عينة عشوائية من أعضاء الهيئة التعليمية، وبلغت عينة الدراسة (١٩٨) أستاذاً جامعياً، واستنتجت أن أعضاء هيئة التدريس الذين حضروا دورات وورش عمل ذات صلة بالإعاقة حققوا درجات أعلى من أولئك الذين لم يحصلوا على تدريب مسبق. وكانت مواقفهم أكثر إيجابية، تليها الفئة التي حصلت على معلومات عن طريق قراءة الكتب والمقالات أو زيارة المواقع، أما من لم يتلق أي نوع من التدريب فلقد حقق درجات منخفضة، وأيدت الدراسة التدريب المسبق لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي.

ودراسة (Yilmazel-Sahin & Yesim, 2010) توصلت إلى أهمية إلحاق أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بدورات تكنولوجيا التعليم قبل وأثناء

الالتحاق بالعمل الجامعي، حتى يتمكنوا من استخدام التكنولوجيا بشكل فعال في العملية التعليمية، كما يجب على الجامعة أن تسعى إلى وضع معايير للأداء المتميز والهادف إلى تطوير أعضاء هيئة التدريس خاصة في مجال تكنولوجيا التعليم، تحقيق التكامل التكنولوجي بين ما تقدمه كليات التربية للمعلمين وما هو متوافر في المدارس، ولكن هناك بعض العقبات في نظر عينة الدراسة منها: عدم توفر التكنولوجيا في القاعات الدراسية، وقصور البرامج التدريبية المتخصصة في استخدام التكنولوجيا في التعليم.

دراسة (السيبي، ٢٠١٠) استخدمت المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة طبقتها على طالبات كلية العلوم التطبيقية (كيمياء وفيزياء وأحياء) بجامعة أم القرى بمكة المكرمة في المملكة العربية السعودية، بشأن المهارات التي يتقنها أعضاء هيئة التدريس في تدريسهن لهن. وأشارت النتائج إلى أن عضوات هيئة التدريس بأقسام العلوم يمارسن مهارات تدريس العلوم بدرجة ضعيفة في ضوء معايير الجودة الشاملة، من وجهة نظر طالبات كلية العلوم التطبيقية، أي أن ممارستهم لم تبلغ المستوى المقبول الذي حددته الباحثة وهو (٨٧,٥٠٪)، ويشير ذلك إلى انخفاض مستوى أداء عضوات هيئة التدريس في أقسام العلوم في المهارات التدريسية عن مستوى الجودة الشاملة. كما أن هناك اختلاف في درجة الممارسة بين عضوات هيئة التدريس لمهارات تدريس العلوم، وجميعها كانت لصالح عضوات هيئة التدريس في قسم الأحياء. وأوصت الباحثة بنشر ثقافة الجودة بين عضوات هيئة التدريس، وتوعيتهن بأهمية الدورات التدريبية في صقل مهاراتهن التدريسية بالإضافة إلى عقد دورات تدريبية وورش عمل لتطوير الكفايات التدريسية لعضوات هيئة التدريس بالجامعة.

دراسة (بدوي ومجاهد، ٢٠١٠) توصلت إلى المعوقات التي تحد من تحقيق التنمية المستدامة بالتعليم العالي في مصر، وفيما يلي بعض منها: معوقات ترتبط بالإدارة الجامعية حيث تتبع المركزية الشديدة، مما ينتج عنه خلل وضعف في الربط بين أهداف وقيم الجامعة، ومستويات الأداء المطلوبة، وعدم القدرة على مواكبة التطورات الحديثة، وغياب رؤية إستراتيجية واضحة للتنمية المستدامة،

وشكلية استخدام التقنيات، والاعتماد على طرائق التدريس التقليدية، لعدم اكتساب أعضاء هيئة التدريس لمهارة استخدام الحاسب وتحويل مقرراتهم إلى مقررات إلكترونية، وعدم استقلالية الجامعات من الجانب المالي والإداري.

استعرض تقرير (Lareki, Arkaitz & others, 2010) نتائج دراسة البحوث التي وقعت خلال السنة الأكاديمية (٢٠٠٧-٢٠٠٨)، بهدف التعرف على البرامج التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة (University of the Basque Country) والمتفقة مع احتياجاتهم الفعلية. وتوصلت الدراسة إلى أهمية التدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لذا اقترحت إعادة هيكلة وتصميم البرامج التدريبية الحالية لتشتمل على برامج في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي يحتاج إليها أعضاء هيئة التدريس في القيام بالعملية التعليمية وإجراء البحوث العلمية.

سعت دراسة (Guasch & Others, 2010) لتسليط الضوء على الكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس الجامعي حتى يتمكن من التدريس في بيئات التعلم الافتراضية. اتبع المنهج التجريبي، وتم تصميم تجربة تدريبية تراعي المعايير المنهجية العلمية، وفي ضوء الدراسات النظرية لتقييم مدى ملائمة الإطار النظري للواقع الفعلي، وطبقت على عينة من معلمي البيئات الافتراضية، واستنتجت الدراسة الكفايات والصعوبات التي تواجه تكوينها وتوصلت إلى تصميم برامج تدريبية تسعى إلى تطوير كفاءات أعضاء هيئة التدريس الذين سيقومون بالتدريس في البيئات الافتراضية في التعليم العالي في ضوء احتياجاتهم الفعلية.

ونتوصل من العرض السابق أن الدراسات السابقة يتفق بعضها في موضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لكن يختلف في محاور الدراسة فدراسة كل من (العبد الغفور، ٢٠٠٢)، و(الغازمي وآخرون، ٢٠٠٨)، و(بدوي ومجاهد، ٢٠١٠) قامت بتحديد المعوقات والمشكلات التي تؤثر على أداء عضو هيئة التدريس، أما دراسة (البكر، ٢٠٠١) و(عيسى والناقعة، ٢٠٠٩) و(الصيرفي،

(٢٠٠٧) و(الدليل، ٢٠٠٧)، حيث بحثت في مجالات التدريب اللازمة لأعضاء هيئة التدريس، وواقع التنمية المهنية، والكفايات اللازمة للتدريب عليها، وكذلك دراسة كل من (حسين، ٢٠٠٦)، و(Christopher & Others, 2009) و(Al Mahboob & Al Hooli, 2008)، درست أثر نقل التدريب على الأداء الوظيفي، واستفادت الدراسة الحالية من نتائج الدراسات السابقة في تحديد مجالات التنمية المهنية في ضوء احتياجات أعضاء هيئة التدريس التي وردت في دراسة كل من (الشال، ٢٠٠٣)، و(كنعان، ٢٠٠٥)، و(صالح وحמיד، ٢٠٠٥)، و(Guasch & Others, 2010) و(مرسي، ٢٠٠٧)، و(حسين، ٢٠٠٧)، و(رضوان، ٢٠٠٩)، و(الجبريني، ٢٠٠٨)، و(ماهر حسين، ٢٠٠٦)، وتختلف الدراسة الحالية عن تلك الدراسات في كونها تطبق على كلية التربية في بعض جامعات المملكة العربية السعودية.

الإجراءات المنهجية للدراسة

منهج الدراسة: تنطلق الدراسة الحالية بتحديد واقع مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظرهم، إلى جانب الصعوبات التي تحد من عملية التنمية المهنية في مؤسسات التعليم العالي السعودي، كل ذلك سعياً لمحاولة صياغة مجموعة مناسبة من الآليات لتحسين جودة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وذلك بإتباع المنهج الوصفي (المسحي)، الذي يهتم بوصف مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (سيكاران، ١٩٩٨: ١٤٤)، وذلك عن طريق المسح العام باستجواب أفراد العينة، (العساف، ١٩٨٩: ١٩١-١٩٢) والاعتماد على المراجع المكتبية والإحصائيات والوثائق والتعاميم اللازمة.

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في كل من جامعة الملك سعود وجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن بمدينة الرياض وجامعة الملك عبدالعزيز وجامعة عفت بمدينة جدة.

عينة الدراسة: تقتصر عينة الدراسة الحالية على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في منطقة الرياض وجدة بالجامعات التالية: جامعة الملك سعود وعددهم (١٦٤)، وجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وعددهم (١٥٣) وجامعة الملك عبد العزيز (١٢٩)، وجامعة عفت (٦٣)، وذلك لأن شروط التنمية المهنية وإجراءاتها متقاربة في كليات التربية (www.mohe.gov.s)، وتم اختيار عينة عشوائية منها بنسبة (١٠٪) من مجتمع العينة بلغت (٥٩) عضو هيئة تدريس.

أداة الدراسة: قامت الباحثتان بتصميم استبانة لتحديد مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتشخيص الصعوبات التي تواجه ذلك من وجهة نظرهم، وتكونت من المحاور التالية:

١ - مجالات التنمية المهنية المرغوبة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم، وتشتمل على ما يلي:

أ - مهارات الاتصال العلمي.

ب - المهارات اللازمة للتدريس.

ج - المهارات البحثية والاستشارية.

٢ - معوقات التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وتتضمن ما يلي:

أ - معوقات تتعلق بالوقت ومكان الانعقاد.

ب - معوقات تتعلق بمحتوى البرنامج وأساليب التدريب.

ج - معوقات تتعلق بالتكلفة والإجراءات الإدارية.

٣ - آليات الارتقاء بجودة التنمية المهنية في الجامعات السعودية بالاستفادة من التوجهات العالمية:

أ - آليات تتعلق بالأجهزة والمعدات.

ب - آليات تتعلق بالإجراءات الإدارية والتنظيمية.

وتم الاستفادة في إعداد الأداة من دراسة كل من حسين سلامة (٢٠٠٦) ومحمود الشال (٢٠٠٣) ومحسن بن عبدالرحمن المحسن (٢٠٠٧).

حدود الدراسة: اقتصرت حدود الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية المحددة.

تقنين أداة الدراسة: قامت الباحثتان باتباع ما يلي :

الصدق: للتحقق من صدق هذه الأداة تم عرضها في صورتها الأولية على عدد من المحكمين وهو ما يعرف بصدق المحكمين حيث تم تحكيم الاستبانة لدى أساتذة مشاركين ومساعدين يحملون تخصص إدارة تربية، ومناهج وطرق تدريس، وتم إجراء التعديلات وفقاً لآرائهم.

صدق الاتساق الداخلي: لحساب الاتساق الداخلي للاستبيان (Internal Consistency) تم حساب معامل بيرسون (Pearson) بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (١)

معاملات الارتباط بين مفردات الأداة والدرجة الكلية

قيمة الارتباط بيرسون	محاور الدراسة
٠,٥٦٢**	١- المهارات الإدارية اللازمة
٠,٩١٧**	٢- مهارات الاتصال والتدريس
٠,٦٨٠**	٣- المهارات البحثية والاستشارية
٠,٧٠٤**	٤- معوقات التنمية المهنية المتعلقة بالبرنامج التدريبي
٠,٨١١**	٥- معوقات التنمية المهنية المتعلقة بالتكلفة والإجراءات الإدارية
٠,٨٩٠**	٦- الارتقاء بجودة التنمية المهنية المتعلقة بالأجهزة والمعدات
٠,٩٣٠**	٧- الارتقاء بجودة التنمية المهنية المتعلقة بالإجراءات الإدارية

❖ دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١.

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط البينية بين مفردات

الأداة والدرجة الكلية مرتفعة وموجبة ودالة عند مستوى (٠,٠١) لدى كافة محاور الدراسة مما يعد مؤشراً قوياً على صدق البناء والتكوين بالنسبة للأداة.

الثبات: طبق الاستبيان استطلاعياً على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس، وذلك لحساب الثبات ويمثل الثبات اتساق الدرجات عند تكرار القياس عدة مرات (Isaac, 1995: 132) باستخدام معامل ثبات ألفا (Alpha) للاتساق الداخلي (Borg and Other, 1983: 285)، وبلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ لعينة عشوائية متمثلة في (٢٠) استجابة بلغت (٠,٩٧)، وهذه النتيجة تمكن من تطبيق أداة الدراسة لأنها مقبولة في العلوم الإنسانية (الطيريري، ١٩٩٧: ١٨٥).

المعالجة والتحليل الإحصائي: تم تحليل بيانات الدراسة باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة. حيث تمت الاستعانة ببرنامج (SPSS) والاستفادة من التحاليل الإحصائية المناسبة مثل: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية وتحليل التباين الأحادي (Anova)، واختبار(ت)، ومعامل ارتباط بيرسون.

تطبيق أداة الدراسة: قامت الباحثتان بفتح بريد إلكتروني خاص بالبحث الحالي، وحصر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، جامعة الملك سعود بالرياض، وجامعة الملك عبدالعزيز، وجامعة عفت بجدة، وقامتا بحصر البريد الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس عن عدة طرق: دخول السيرة الذاتية لكل عضو على موقع الجامعة، الاتصال الهاتفي ببعض أعضاء هيئة التدريس، ومساعدة بعض الزملاء في الكليات بالجامعات عينة الدراسة، وتم كتابة تعريف بالباحثتين وهدف البحث ورفاق الاستبيان ثم إرساله بالبريد الإلكتروني الخاص بأعضاء هيئة التدريس، وتم إرساله أيضاً لرؤساء الأقسام عينة الدراسة ووكلائهم، كما استخدم الفاكس أحيانا في إرسال واستقبال الاستبيان.

تحليل النتائج وتفسيرها

أولاً - نصنيف عينة الدراسة: قامت الباحثتان بحساب النسبة المئوية للدرجة العلمية وعدد سنوات الخبرة المهنية وفرص التنمية المهنية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (٢)
وصف عينة الدراسة

المتغير	الفئة	النسبة المئوية
الدرجة العلمية لأعضاء هيئة التدريس	أستاذ	١١,٩%
	أستاذ مشارك	١٠,٢%
	أستاذ مساعد	٧٨%
الخبرات المهنية	١ - أقل من ٥	١٣,٦%
	٥ - أقل من ١٠	٢٠,٣%
	١٠ - أقل من ١٥	٢٨,٨%
	١٥ فأكثر	٣٧,٣%
فرص التنمية المهنية خلال الثلاث سنوات الأخيرة وعلى حساب الجامعة	تفرغ علمي	٩,٤%
	حضور ورش عمل	٢٨,١%
	حضور مؤتمرات داخلية	٢١,١%
	حضور مؤتمرات خارجية	١٣,٣%
	زيارة علمية لجامعة	٨,٦%
	حضور محاضرة لأستاذ زائر	٨,٦%
	إجراء بحث مدعوم	٧,٨%
	حضور دورات متنوعة	٣,١%

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن أعداد الحاصلين على أستاذ مساعد يمثلون أعلى نسبة حيث بلغت (٧٨%).
- أن (٣٧,٣%) من أفراد العينة لديهم ١٥ سنة فأكثر خبرات عملية في التدريس الجامعي.

- حصل أعضاء هيئة التدريس بنسبة (٢٨,١%) فرص تنمية مهنية تمثلت بحضور ورش العمل.

- أن نسبة (٢١,١%) من أفراد العينة حضروا مؤتمرات داخلية.

ارتفاع نسبة الحاصلين على أستاذ مساعد نظراً لأن كلية التربية من أقدم الكليات التي أنشئت بهدف تخريج معلمات للعمل في وزارة التربية والتعليم، لذا فغالبية أقسامها متاح بها الدراسات العليا، كما أن من شروط التعيين إلزام المتعينة على استكمال دراساتها العليا، والعديد من منسوبات الكلية هن ممن درسن بها في مرحلة البكالوريوس ثم تم تعيينهن بها، وأتيحت لهن فرصة الدراسات العليا، واتفقت النتائج السابقة مع ما توصلت إليه دراسة كل من: (العبدالغفور، ٢٠٠٢)، و(الصيرفي، ٢٠٠٧) و(الوزيناني، ٢٠٠٨)، و(الجبريني، ٢٠٠٨) و(Guasch & others, 2010) من ضعف الحصول على التفرغ العلمي، وعدم القيام بأبحاث مشتركة، وقصور الاتصال العلمي، والزيارات العلمية الهادفة، وضعف البرامج التدريبية المتنوعة.

ثانياً - ما مجالات التنمية المهنية المرغوبة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم:

للإجابة على هذا السؤال استخدمت الباحثتان النسب المئوية لدرجة الموافقة والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري للتعرف على مجالات التنمية المهنية المرغوبة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (٣)

مجالات التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

الانحراف معيارى	المتوسط الحسابى	النسبة المئوية لدرجة الموافقة					العبارات
		لا أدري	غير موافق	غير موافق بشدة	موافق	موافق بشدة	
٠,٧٣٤	١,٣٤	١,٧	١,٧	—	٢٢	٧٤,٦	١. التنوع في استخدام استراتيجيات التدريس.

تابع/ جدول رقم (٣)

مجالات التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

الانحراف معياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية لدرجة الموافقة					العبارات
		لا أدري	غير موافق	غير موافق بشدة	موافق	موافق بشدة	
٠,٧٩	١,٣٩	١,٧	١,٧	٣,٤	٢٠,٣	٧٢,٩	٢. مهارات العمل البحثي التعاوني المشترك.
٠,٥٠	١,٣١	--	--	١,٧	٢٧,١	٧١,٢	٣. دمج التقنية في العملية التعليمية.
٠,٨٣	١,٤	١,٧	٣,٤	١,٧	٢٢	٧١,٢	٤. توظيف محركات البحث الإلكتروني في مجال البحث العلمي.
٠,٨٩٧	١,٤٦	٣,٤	١,٧	١,٧	٢٣,٧	٦٩,٥	٥. مهارات استخدام التقنية في المراسلات.
٠,٩٤	١,٤٧	٥,١	--	---	٢٧,١	٦٧,٨	٦. معرفة أساليب الاستشارات العلمية.
٠,٨٥	١,٤	٢,١	٣,٤	---	٢٥,٤	٦٦,١	٧. تطبيق معايير ضمان الجودة المؤسسي والبرامجي.
٠,٧	١,٤	--	٣,٤	١,٧	٢٨,٨	٦٦,١	٨. تطوير مهارات التخطيط والتنظيم الإبداعي.
٠,٧٢	١,٤	٣,٤	--	١,٧	٣٠,٥	٦٤,٤	٩. التخطيط الاستراتيجي.
١,٠٠٤	١,٦	٥,١	١,٧	١,٧	٢٨,٨	٦٢,٧	١٠. استخدام وسائل متنوعة للتقويم.
٠,٥٩	١,٤١	--	١,٧	---	٣٥,٦	٦٢,٧	١١. إجراء الدراسات المسحية عبر الإنترنت.
٠,٨٨	١,٥١	٣,٤	١,٧	---	٣٢,٢	٦٢,٧	١٢. تصميم الأدوات البحثية الإلكترونية.
٠,٦٧	١,٤٢	١,٧	--	--	٣٥,٦	٦٢,٧	١٣. الإشراف على البحوث العلمية.
٠,٨٢	١,٥١	١,٧	٣,٤	--	٣٣,٩	٦١	١٤. تنظيم نظام للاتصال العلمي بين الأعضاء والطلبة.
١,٢	١,٦٩	٨,٥	١,٧	١,٧	٢٧,١	٦١	١٥. توظيف أدوات التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد.

تابع/ جدول رقم (٣)

مجالات التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

الانحراف معياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية لدرجة الموافقة					العبارات
		لا أدري	غير موافق	غير موافق بشدة	موافق	موافق بشدة	
٠,٧٩	١,٤٦	٣,٤	١,٧	١,٧	٣٢,٢	٦١	١٦. مهارات التفكير وتوظيفها في العملية التعليمية.
٠,٩٥	١,٦	٣,٤	٣,٤	١,٧	٣٣,٩	٥٧,٦	١٧. مهارات الاتصال مع الآخرين (إدارة الجامعة، والزملاء).
٠,٩٨	١,٦	٣,٩	٥,١	—	٣٥,٦	٥٥,٩	١٨. تطوير صنع القرارات الإدارية.
٠,٧٧	١,٥	١,٧	١,٧	١,٧	٣٩	٥٥,٩	١٩. مهارات التصميم التعليمي للمقررات.
٠,٨٣	١,٦	١,٧	٣,٤	١,٧	٣٧,٣	٥٥,٩	٢٠. الكتابة في مجال البحث العلمي.
٠,٧٩	١,٥٤	—	٥,١	١,٧	٣٧,٣	٥٤,٢	٢١. المهارات الإحصائية.
٠,٩٣	١,٦٣	٥,١	—	—	٤٢,٤	٥٢,٥	٢٢. إدارة الوقت.
٠,٩٩	١,٧	٣,٤	٥,١	١,٧	٣٧,٣	٥٢,٥	٢٣. التقويم الإلكتروني.
٠,٩٤	٠,٧	٣,٤	٣,٤	١,٧	٣٩	٥٢,٥	٢٤. مهارات لغوية للكتابة العلمية.
٠,٨	١,٦	٣,٤	١,٧	—	٥٠,٨	٤٤,١	٢٥. إدارة الاجتماعات.
٠,٨٤	١,٦٩	٣,٤	—	٣,٤	٤٩,٢	٤٤,١	٢٦. مهارات استخدام الفيديو المرئي (video conferencing).
١,٠٧	١,٩٢	٣,٤	١٠,٢	١,٧	٤٤,١	٤٠,٧	٢٧. إدارة الأزمات التعليمية.
٠,٩٩	١,٨	٣,٤	٨,٥	٣,٤	٤٤,١	٤٠,٧	٢٨. حل المشكلات وإدارة النزاع في البيئة الجامعية.
٠,٩٦	١,٨٦	٥,١	١,٧	٣,٤	٥٤,٢	٣٥,٦	٢٩. قيادة الوحدات الإدارية والأكاديمية في الجامعة.
١,٣٩٥	٢,٣٢	١١,٩	١٦,٩	٣,٤	٣٥,٦	٣٢,٢	٣٠. استخدام برامج المحادثة الفورية وغرف الدردشة المدونات والويكي.
٠,٩٩	٢,٠٢	٣,٤	٨,٥	٣,٤	٥٥,٩	٢٨,٨	٣١. تشكيل اللجان والإشراف عليها.
١,٥٧	٢,٤٦	٢٢,١	١٦,٩	٥,١	٣٠,٥	٢٥,٤	٣٢. متابعة الميزانية والإشراف عليها.

يتضح من الجدول السابق:

- أن مجالات التنمية المهنية التي لها حاجة عالية للتدرب عليها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس هي: استراتيجيات التدريس، ومهارات العمل البحثي التعاوني المشترك ودمج التقنية في العملية التعليمية حيث حصلت على نسبة ما بين (٦٩,٥-٧٤,٦)٪ وبلغ الانحراف المعياري لها ما بين (٥,٧٩-٠,٠)، مما يدل على عدم تشتت استجابة أفراد العينة وقربها من المتوسط.
- توظيف محركات البحث الإلكتروني في مجال البحث العلمي، واستخدام التقنية في المراسلات، حيث حصلت على نسبة ما بين (٧١,٢-٦٩,٥)٪ وبلغ المتوسط الحسابي لها (١,٤).
- ورأى أفراد العينة ما بين (٦٧,٨-٦٦,١)٪ أنهم بحاجة للتنمية المهنية في مجال أساليب الاستشارات العلمية وتطبيق معايير ضمان الجودة المؤسسي والبرامجي وتطوير مهارات التخطيط والتنظيم الإبداعي وبلغ المتوسط الحسابي لها (١,٤) أما الانحراف المعياري ما بين (٧,٩-٠,٠).
- وأكد أعضاء هيئة التدريس بنسبة (٦٤,٤-٦١)٪ على حاجتهم لبرامج تدريبية في المجالات التالية: التخطيط الاستراتيجي واستخدام وسائل متنوعة للتقويم وإجراء الدراسات المسحية عبر الإنترنت وتصميم الأدوات البحثية إلكترونياً والإشراف على البحوث العلمية وتنظيم نظام اتصال علمي، وتوظيف أدوات التعلم الإلكتروني وتوظيف مهارات التفكير في العملية التعليمية.
- كانت إجابات عينة الدراسة بالنسبة لتطوير مهارات التخطيط والتنظيم الإبداعي والتخطيط الاستراتيجي متقاربة حيث بلغ الانحراف المعياري لها (٧,٠)، مما يدل على عدم تشتت الإجابات، وقربها من المتوسط.
- وحقق مجال التدريب على قيادة الوحدات الإدارية والأكاديمية واستخدام برامج المحادثة الفورية وتشكيل اللجان والإشراف عليها ومتابعة الميزانية نسبة بين (٣٥,٦-٢٥,٤)٪ من منظور أفراد عينة الدراسة.

يلاحظ من النتائج السابقة أن غالبية المجالات التدريبية التي هناك احتياج لها تدور في نطاق مهام عضو الهيئة التعليمية، حيث منها ما يتعلق بالمجال البحثي والآخر له علاقة بالتدريس والتقييم وهي كلها من صميم متطلبات عمل عضو هيئة التدريس، ونتوصل مما سبق إلى اتفاق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة كل من: (البكر، ٢٠٠١) و(عبد المعطي، ٢٠٠١) و(الشال، ٢٠٠٣) و(أحمد، ٢٠٠٤) و(السبيعي، ٢٠١٠) و(شاهين، ٢٠٠٥) و(كنعان، ٢٠٠٥) و(السميح، ٢٠٠٥) و(حسين، ٢٠٠٦) و(ماهر حسين، ٢٠٠٦) و(الدليل، ٢٠٠٧) و(صالح وحמיד، ٢٠٠٥)، و(المحسن، ٢٠٠٧) و(مرسي، ٢٠٠٧) و(حسين، ٢٠٠٧)، و(الشافعي، ٢٠٠٩) و(عيسى والناقعة، ٢٠٠٩)، و(Al Mahboob & Al Hooll، 2008)، و(Guasch & others، 2010) و(Christopher & others، 2009)، و(Lareki، 2010) و(Arkaitz & others، 2010) و(Yilmazel-Sahin، Yesim، 2010)، حيث أكدت جميعها على أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في عدة مجالات متنوعة ومن أهمها مجال استخدام التكنولوجيا ودمجها في العملية التعليمية والتعامل مع البيئات التقنية، وإتقان أساليب واستراتيجيات تدريس متنوعة في ضوء التقدم العلمي، والتمكن من أساليب البحث العلمي وتصميم أدواته واستخدام شبكة الإنترنت.

ثالثاً - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مجالات التنمية المهنية المرغوبة لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري الجنس، والدرجة العلمية :

للإجابة على هذا السؤال استخدمت الباحثتان اختبار التباين للتعرف إن كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مجالات التنمية المهنية المرغوبة لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير كل من الكلية والجنس والدرجة العلمية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (٤)

الفروق الإحصائية بين مجالات التنمية المهنية المرغوبة لدى أعضاء هيئة التدريس تعزي لتغيري الجنس والدرجة العلمية باستخدام اختبار تحليل التباين "Anova"

المتغيرات	المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
مجالات التنمية المهنية المرغوبة لدى أعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	٧,٣٠٢	٣٥	٠,٢٠٩	١,٦٩٤	٠,٠٩٤
	داخل المجموعات	٢,٨٣٣	٢٣	٠,١٢٣		
	الإجمالي	١٠,١٣٦	٥٨			
الدرجة العلمية	بين المجموعات	١٤,٨٠٤	٣٥	٠,٤٢٣	٠,٧٨٣	٠,٧٤٨
	داخل المجموعات	١٢,٤١٧	٢٣	٠,٥٤٠		
	الإجمالي	٢٧,٢٢٠	٥٨			

يتضح من الجدول السابق:

- ١ - توضح قيمة (ف) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مجالات التنمية المهنية المرغوبة لدى أعضاء هيئة التدريس تعزي لتغير الجنس.
- ٢ - تدل قيمة (ف) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مجالات التنمية المهنية المرغوبة لدى أعضاء هيئة التدريس تعزي لتغير الدرجة العلمية.

وهكذا نستنتج أن مجالات التنمية المهنية واحدة لا تتأثر بتغير الجنس ولا الدرجة العلمية، مما يؤكد على الاحتياج الفعلي لتلك المجالات. ونتوصل مما سبق أن مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لا تتأثر بتغيري الجنس والدرجة العلمية مما يعطي مؤشراً بأنها تمثل الاحتياجات الفعلية لعضو هيئة التدريس ومتطلبات مهام عمله، وذلك يتفق مع نتائج دراسة كل من: (Guasch & others, 2010) و(السبيعي، ٢٠١٠) و(شاهين، ٢٠٠٤) حيث ركزت على أهمية التنمية المهنية في الجانب المهني وكفايات التدريس.

رابعاً - ما معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم:

للإجابة عن هذا السؤال استخدمت الباحثان النسب المئوية لدرجة الموافقة والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري للتعرف على معوقات التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (٥)

معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

الانحراف معيارى	المتوسط الحسابى	النسبة المئوية لدرجة الموافقة					العبارات
		لا أدري	غير موافق	غير موافق بشدة	موافق	موافق بشدة	
٠,٨٢	١,٤٧	--	٦,٨	---	٢٧,١	٦٦,١	١. تعارض الأوقات المخصصة للتدريب مع مواعيد المحاضرات.
٠,٨٩٧	١,٥	١,٧	٦,٨	٥,١	٢٥,٤	٦١	٢. عدم توفر مواعيد البرامج قبل فترة مناسبة
٠,٨	١,٦٤	١,٧	٥,١	٣,٤	٤٤,١	٤٥,٨	٣. تغليب الجانب النظري على العملي في محتوى البرنامج التدريبي.
١,١	١,٨	٦,٨	٦,٨	١٠,٢	٣٠,٥	٤٥,٨	٤. تناقض بين واقع التدريب والتطبيق الوظيفي في العمل.
١,٢	١,٩	٦,٨	٨,٥	٥,١	٣٥,٦	٤٤,١	٥. محدودية أساليب التدريب الحديثة المستخدمة بالبرنامج.
١,٣	٢,٢	٣,٤	٢٠,٣	١٠,٢	٢٣,٧	٤٢,٤	٦. عدم استخدام مستحدثات التقنية في تقديم وعرض البرنامج التدريبي.
١,٤	٢,٢	١٠,٢	٢٠,٣	١٣,٦	١٦,٩	٣٩	٧. عدم مناسبة البرامج التدريبية للاحتياجات التدريبية الفعلية.
١,٥	٢,٢	١٧	١٥,٣	١٣,٦	١٥,٣	٣٩	٨. عدم التنسيق بين الجهات المسؤولة عن تنمية أعضاء الهيئة التعليمية

تابع/ جدول رقم (٥)
معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

الانحراف معياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية لدرجة الموافقة					العبارات
		لا أدري	غير موافق	غير موافق بشدة	موافق	موافق بشدة	
١,٥٤	٢,٥	١٥,٣	٢٠,٣	٢٠,٣	٦,٨	٣٧,٣	٩. صعوبة الحصول على تفرغ علمي.
١,٥	٢,٥	٢٠,٣	٨,٥	١١,٩	٢٣,٧	٣٥,٦	١٠. صعوبة الحصول على منح بحثية.
١,٤	٢,٤	١١,٩	١٣,٦	١٦,٩	٢٣,٧	٣٣,٩	١١. التكلفة المرتفعة لحضور..
١,٢٩	٢,٣٤	٥,١	٢٥,٤	٦,٨	٣٢,٢	٣٠,٥	١٢. بعد مكان التدريب عن الجامعة.
١,٤	٢,٥	٨,٥	٢٥,٤	٢٠,٣	١٦,٩	٢٨,٨	١٣. صعوبة الحصول على موافقة لحضور المؤتمرات والندوات.
١,٤	٢,٥	١٣,٦	١٦,٩	١٦,٩	٢٣,٧	٢٨,٨	١٤. تعدد الجهات المسؤولة عن التطوير المهني لأعضاء الهيئة التعليمية.
١,٣٧	٢,٤٤	٨,٥	٢٧,١	٨,٥	٢٨,٨	٢٧,١	١٥. عدم مناسبة مكان انعقاد البرامج التدريبية.
١,٣	٢,٧	١٠,٢	٢٢	٢٨,٨	١٨,٦	٢٠,٣	١٦. محدودية الفرص للمشاركة بأوراق عمل في المؤتمرات والندوات.

يتضح من الجدول السابق:

- رأت نسبة (٦٦,١٪) من أفراد عينة الدراسة تعارض مواعيد تنفيذ البرامج التدريبية مع المحاضرات بشكل عائقاً في الالتحاق بها.
- أكدت (٦١٪) من أفراد عينة الدراسة أن عدم تبليغهم بوقت كاف بمواعيد البرامج التدريبية يحد من التحاقهم بها.
- اتفقت نسبة ما بين (٤٥,٨٪-٤٢,٤٪) على تغليب الجانب النظري في التدريب والتناقض بين محتوى البرنامج والواقع الوظيفي ومحدودية أساليب

التدريب المستخدمة وعدم استخدام التقنيات الحديثة في عرض البرامج يمثل عائقاً يحد من الالتحاق بها.

- وأكدت نسبة (٣٩٪) من عينة الدراسة عدم اتفاق البرامج التدريبية مع احتياجات أعضاء هيئة التدريس الفعلية، وغياب التنسيق بين الجهات المسؤولة عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

يتضح من النتائج المتوصل إليها أن عدم تنسيق مواعيد التنفيذ من حيث اختيارها وتبليغها لمنسوبي الجامعة تشكل عائقاً كبيراً أمام تفعيل التنمية المهنية، وتتفق النتائج السابقة مع ما توصلت إليه دراسة كل من: (العبد الغفور، ٢٠٠٢) و(أحمد، ٢٠٠٤) و(المسعودي وطيب، ٢٠٠٥)، و(العازمي وآخرون، ٢٠٠٨)، و(بدوي ومجاهد، ٢٠٠٩)، و(Yilmazel-Sahin & Yesim, 2010)، والتي اتفقت على عدم توافر دراسة احتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية، وغياب رؤية وإستراتيجية للتنمية المهنية المستدامة، والمركزية في تحديد البرامج التدريبية وضعف الإمكانيات المتوافرة للتدريب، وأكدت الحاجة لإنشاء مراكز تطوير مهنية ووضع حوافز للتدريب وتنوع البرامج المقدمة بما يتفق مع التوجهات العالمية والتقنية الحديثة.

خامساً - ما آليات الارتقاء بجودة التنمية المهنية في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس:

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثتان بالتحليل الإحصائي لإجابة عينة الدراسة عن آليات تحسين جودة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم، وتوصلت لعدد من النتائج التي يوضحها الجدول رقم (٦):

جدول رقم (٦)

آليات الارتقاء بجودة التنمية المهنية في الجامعات السعودية
من وجهة نظر أفراد العينة

الانحراف معياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية لدرجة الموافقة					العبارات
		لا أدري	غير موافق	غير موافق بشدة	موافق	موافق بشدة	
٠,٨٥	١,٣٩	---	٦,٨	٣,٤	١١,٩	٧٨	١. توفير البيئة المحفزة على البحث والتأليف والنشر والترجمة.
٠,٩	١,٤	١,٧	٣,٤	٣,٤	١٥,٣	٧٦,٣	٢. استخدام نظام إلكتروني لتحقيق عدالة
٠,٨٢	١,٣٤	٣,٤	٣,٤	---	١٨,٦	٧٤,٦	٣. الاشتراك في قواعد المعلومات العالمية وإتاحتها للأعضاء.
٠,٧	١,٣	١,٧	---	---	٢٣,٧	٧٤,٦	٤. تخصيص جزء من ميزانية الجامعة للتنمية المهنية
٠,٧٣	١,٣٣	١,٧	١,٧	---	٢٢	٧٤,٦	٥. تمكين أعضاء الهيئة التعليمية من حضور المؤتمرات
٣,١	١,٩	٣,٤	٥,١	---	١٨,٦	٧٢,٩	٦. توفر البرمجيات المناسبة للعملية التعليمية.
٠,٩	١,٤	٣,٤	٥,١	--	١٨,٦	٧٢,٩	٧. التشجيع على استخدام المكتبات الإلكترونية.
٠,٦	١,٣	--	١,٧	---	٢٥,٤	٧٢,٩	٨. تمكين أعضاء الهيئة التعليمية من الحصول على
٠,٨	١,٣	١,٧	١,٧	--	٢٢	٧٢,٩	٩. توفير مدربين متخصصين في المحتوى المقدم.
٠,٨٤	١,٤٤	---	٦,٨	١,٧	٢٠,٣	٧١,٢	١٠. استخدام وسائل وطرق التدريب الحديثة.
٠,٥٧	١,٣	--	١,٧	---	٢٧,١	٧١,٢	١١. تطوير قدرات الأعضاء على استخدام الحاسب الآلي وملحقاته ...
٠,٩٢	١,٥	١,٧	٥,١	٣,٤	١٨,٦	٧١,٢	١٢. تصميم قنوات اتصال متنوعة للتعرف على الاحتياجات

تابع/ جدول رقم (٦)
آليات الارتقاء بجودة التنمية المهنية في الجامعات السعودية
من وجهة نظر أفراد العينة

الانحراف معياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية لدرجة الموافقة					العبارات
		لا أدري	غير موافق	غير موافق بشدة	موافق	موافق بشدة	
٠,٩	١,٤	٣,٤	---	٣,٤	٢٢	٧١,٢	١٣. وضع خطة إستراتيجية للتنمية المهنية في ضوء
٠,٩	١,٤	١,٧	٣,٤	٣,٤	٢٠,٣	٧١,٢	١٤. الدعم المادي لأعضاء الهيئة التعليمية المتميزين..... .
٠,٨	١,٤	---	٥,١	١,٧	٢٢	٧١,٢	١٥. الإعلان عن البرامج التدريبية المقدمة بوقت كاف.
٠,٧٩	١,٤	١,٧	٥,١	١,٧	٢٢	٦٩,٥	١٦. استخدام التقنية الحديثة بالبحث.... .
٠,٦	١,٣	١,٧	١,٧	---	٢٧,١	٦٩,٥	١٧. توفر برامج تدريبية مجانية..... .
٠,٩٢	١,٥	١,٧	٥,١	٣,٤	٢٠,٣	٦٩,٥	١٨. المرونة في تحديد أوقات تنفيذ البرامج التدريبية.
٠,٩	١,٥	١,٧	٣,٤	٣,٤	٢٢	٦٩,٥	١٩. ربط محتوى البرامج التدريبية بتحسين الأداء الجامعي.
١,٠٢	١,٤	٣,٤	٥,١	١,٧	٢٠,٣	٦٩,٥	٢٠. إعطاء فرصة متساوية للأعضاء لحضور المؤتمرات والندوات.
٠,٨١	١,٤	١,٧	١,٧	٥,١	٢٢	٦٩,٥	٢١. الدعم المعنوي للأعضاء المتميزين لحضور المناسبات..... .
٠,٧٩	١,٤	١,٧	١,٧	٣,٤	٢٥,٤	٦٧,٨	٢٢. تنسيق أوقات البرامج التدريبية بحيث تناسب الفئة..... .
٠,٩٧	١,٥	٣,٤	٦,٨	١,٧	٢٠,٣	٦٧,٨	٢٣. التركيز على الجوانب العملية في محتوى البرنامج..... .
٠,٩٤	١,٥	١,٧	٨,٥	٣,٤	٢٠,٣	٦٦,١	٢٤. توفير بيئة تقنية مناسبة للتدريب.
٠,٩	١,٥	١,٧	٥,١	---	٢٧,١	٦٤,٤	٢٥. تطوير قدرات الأعضاء على استخدام السبورة الذكية في التدريس.

تابع/ جدول رقم (٦)
آليات الارتقاء بجودة التنمية المهنية في الجامعات السعودية
من وجهة نظر أفراد العينة

الانحراف معياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية لدرجة الموافقة					العبارات
		لا أدري	غير موافق	غير موافق بشدة	موافق	موافق بشدة	
١,١٥	١,٦	٦,٨	٨,٥	٣,٤	١٦,٩	٦٤,٤	٢٦. تصميم ضوابط وإجراءات للتنمية المهنية لأعضاء الهيئة ...
٠,٩٥	١,٤	٣,٤	٥,١	١,٧	٢٣,٧	٦٢,٧	٢٧. التدريب على توظيف التقنية لخدمة النمو المهني
١,١	١,٦	٦,٨	٨,٥	---	٢٣,٧	٦١	٢٨. تطوير برنامج للتعليم الذاتي (حقيقية/برمجية) لتحقيق أهداف المقرر.
٠,٩	١,٦	٣,٤	٣,٤	--	٣٣,٩	٥٩,٣	٢٩. تقويم البرامج التدريبية المقدمة من وجهة نظر

نتوصل من الجدول السابق للنتائج التالية:

- أكدت نسبة (٧٨%-٧٦,٣%) من عينة الدراسة على ضرورة توفير البيئة المحفزة على القيام بالبحوث العلمية واستخدام نظام إلكتروني للمحافظة على عدالة الترشيح للدورات التدريبية.

- رأى (٧٤,٦%-٧٢,٩%) من أعضاء هيئة التدريس الآليات التالية: الاشتراك في قواعد معلومات عالمية وتخصيص جزء من ميزانية الجامعة للتنمية المهنية وتمكين الأعضاء من حضور المؤتمرات وتوفير برمجيات مناسبة للعملية التعليمية مع التشجيع على استخدام المكتبات الإلكترونية وتمكين المنسوبين من الحصول على التفرغ العلمي وتوفير مدربين متخصصين في محتوى البرنامج التدريبي.

- أكد أعضاء هيئة التدريس على أهمية تخصيص جزء من ميزانية الجامعة للتنمية المهنية وتمكين أعضاء الهيئة التعليمية من حضور المؤتمرات والحصول على تفرغ علمي وتطوير قدرات الأعضاء على الحاسب الآلي ومجانية البرامج التدريبية، حيث بلغ الانحراف المعياري لها ما بين (٠,٧-٠,٦) مما يدل على عدم تشتت استجابة أفراد العينة وقربها من المتوسط.

نستنتج مما سبق أهمية توفير البيئة المحفزة على القيام بالبحوث العلمية واستخدام نظام إلكتروني للمحافظة على عدالة الترشيح للدورات التدريبية، والاشتراك في قواعد معلومات عالمية وتخصيص جزء من ميزانية الجامعة للتنمية المهنية وحضور المؤتمرات وتوفير برمجيات مناسبة للعملية التعليمية مع التشجيع على استخدام المكتبات الإلكترونية ومنح التفرغ العلمي وحصلت على أعلى نسبة من آراء عينة الدراسة ما بين (٧٨٪ - ٧٢,٩٪) مما يؤكد على أهمية هذه الآليات ودورها في الإرتقاء بجودة التنمية المهنية. واتفقت النتائج المتحصلة مع ما توصلت إليه دراسة كل من: (العبد الغفور، ٢٠٠٢) و(أحمد، ٢٠٠٤) و(Coffman, 2004) و(المسعودي وطيب، ٢٠٠٥) و(الجبريني، ٢٠٠٨) و(Lareki, 2010) و(Arkaitz & others, 2010) و(Guasch & others, 2010) و(حسين، ٢٠٠٧) و(رضوان، ٢٠٠٩) على أهمية التدريب على الحاسب الآلي والاتصال الإلكتروني وكيفية تفعيل التقنيات بالعملية التعليمية وتمكين الأعضاء من حضور المؤتمرات والحصول على التفرغ العلمي والتنمية المهنية باستخدام الشبكة الإنترنت في المجال العلمي.

التوصيات

- توصلت الباحثتان من النتائج السابقة لعدد من التوصيات هي:
- توفير البيئة المحفزة على القيام بالبحوث العلمية واستخدام نظام إلكتروني للمحافظة على عدالة الترشيح للدورات التدريبية.
 - الاشتراك في قواعد معلومات عالمية.

- تخصيص جزء من ميزانية الجامعة للتنمية المهنية.
- تمكين الأعضاء من حضور المؤتمرات.
- توفير برمجيات مناسبة للعملية التعليمية مع التشجيع على استخدام المكتبات الإلكترونية.
- تمكين المنسوبين من الحصول على التفرغ العلمي.
- توفير مدربين متخصصين في محتوى البرنامج التدريبي.
- تخصيص جزء من ميزانية الجامعة للتنمية المهنية.
- تطوير قدرات الأعضاء على الحاسب الآلي ومجانية البرامج التدريبية.
- أن مجالات التنمية المهنية التي هناك حاجة عالية للتدرب عليها هي: استراتيجيات التدريس، ومهارات العمل البحثي التعاوني المشترك ودمج التقنية في العملية التعليمية.
- توظيف محركات البحث الإلكتروني في مجال البحث العلمي، واستخدام التقنية في المراسلات.
- عقد برامج وورش تدريبية في مجال أساليب الاستشارات العلمية وتطبيق معايير ضمان الجودة المؤسسي والبرامجي وتطوير مهارات التخطيط والتنظيم الإبداعي.
- تصميم برامج تدريبية في المجالات التالية: التخطيط الاستراتيجي واستخدام وسائل متنوعة للتقويم وإجراء الدراسات المسحية عبر الإنترنت وتصميم الأدوات البحثية إلكترونياً والإشراف على البحوث العلمية وتنظيم نظام اتصال علمي، وتوظيف أدوات التعلم الإلكتروني وتوظيف مهارات التفكير في العملية التعليمية.

الخاتمة

وهكذا توصلت الباحثتان إلى الآليات التي تمكن من الارتقاء بجودة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، التي تحتم وضع

خطة إستراتيجية لها تمكن من تحقيق التنمية المستدامة لأدائهم بما يتفق مع احتياجاتهم الفعلية ويواكب التطورات والتوجهات العلمية الحديثة، كما لا بد من تنوع البرامج التدريبية وارتباطها بالتخصصات النوعية المختلفة، وتصميم برنامج إلكتروني لمنسوبي الجامعة، يشتمل على قاعدة بيانات واضحة ودقيقة تمكن من تحديد عدد البرامج المتخصصة لكل عضو، والفترة الزمنية وأحقيته في الحصول على دورة خارجية، مع حفظ حقوق باق الأعضاء.

Quality Professional Development for Faculty Members in Saudi Universities

Dr. Seham M. Ka'aki

Dr. Sawsan M. Zaràa

College of Education
Al-Amira Nura University
K.S.A

Abstract

The study was designed to be descriptive and analytical. A questionnaire was distributed to 10% of faculty members at four universities in Saudi Arabia.

The study found that the desired domains of professional development are: teaching strategies, and skills of collaborative scientific research and the integration of technology in the educational process. The obstacles to professional development can be as follows: Time conflict of training programs with lectures, not having enough time in notifying them of the dates of training programs. The study found that the mechanisms that help improve professional development for faculty members lies in providing a stimulating environment for research writing, and translation, faculty members asserted the following mechanisms: participation in the rules of a global information and the allocation of part of the University budget for professional development to enable members to attend conferences and the provision of software suitable for the educational process and encourage use of electronic libraries and enable contacts from getting a full-time scientific and the provision of trained specialists in the content of the training program. The faculty members stressed the importance of empowering faculty to attend conferences and get a sabbatical and develop the capabilities of Members to the computer and free training programs.

المراجع

- ١ - إبراهيم، مجدي (٢٠٠٩). مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم. القاهرة: عالم الكتب.
- ٢ - أبو الهاشم، السيد (٢٠٠٤). الدليل الإحصائي في تحليل البيانات باستخدام (SPSS). الرياض، مكتبة الرشد.
- ٣ - أحمد، حافظ (٢٠٠٤). التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر. بحث منشور في كتيب المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر (العربي الثالث) لمركز تطوير التعليم الجامعي، التعليم الجامعي العربي: آفاق الإصلاح والتطوير بالتعاون مع مركز الدراسات المعرفية، المنعقد في ١٨-١٩ ديسمبر ٢٠٠٤م، جامعة عين شمس، القاهرة: ١٠٣-١٣٤.
- ٤ - بدوي، عبد الرؤف ومجاهد، أشرف (٢٠١٠). ضمان جودة التعليم العالي مدخل للتنمية المستدامة في التعليم المصري. مجلة مستقبل التربية العربية، ١٧(٦١)، يناير، ٩-٩٦.
- ٥ - البكر، فوزية (٢٠٠١). النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي، الواقع والمعوقات دراسة مسحية لعضوات هيئة التدريس في بعض جامعات وكليات البنات بالرياض. مجلة رسالة الخليج العربي، العدد ٨١، السنة ٢٢، ١٣-٥٢.
- ٦ - الجبريني، انشراح (٢٠٠٨). استراتيجيات تنمية الكفايات للمشرف الأكاديمي. مجلة مستقبل التربية العربية، ١٤ (٥١)، يونيه، ١١٥-٢٠٠.
- ٧ - حسين، هشام (٢٠٠٧). التنمية المهنية عبر الإنترنت أداة لتطوير الأداء التدريسي للمعلم، كتيب منشور إلكترونياً بمسمى (Barakat1) على موقع (<http://www.Kotobarabia.com> < www.Kotobarabia.com >)
- ٨ - حسين، سلامة (٢٠٠٦). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة، دراسة تقييمية لمشروع تنمية القدرات بجامعة بنها،

- بحث منشور في كتيب المؤتمر القومي السنوي ١٣ (العربي الخامس)، الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين - الواقع والرؤى، ٢٦-٢٧ نوفمبر، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية، ٧١-١٥٠.
- ٩ - الدليل، سعد (٢٠٠٧). مدى توافر كفايات تكنولوجيا التعليم لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية المعلمين بالرياض. مجلة كليات المعلمين، العلوم التربوية، ٧(٢)، رجب ١٤٢٨، أغسطس، الرياض، المملكة العربية السعودية، ٤٣-١.
- ١٠ - رضوان، حنان (٢٠٠٩). دور مشروع التدريب على نظام وتكنولوجيا المعلومات بجامعة بنها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني. مجلة مستقبل التربية العربية، العدد ٥٩، يوليو، ٩٤-٩.
- ١١ - السبيعي، منى (٢٠١٠). واقع المهارات التدريسية لعضوات هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طالبات جامعة أم القرى، نشر في ندوة التعليم العالي للفتاة: الأبعاد والتطلعات، المنعقدة في جامعة طيبة بالمدينة المنورة، ١٨-٢٠/١/١٤٣١هـ الموافق ٤-٦/١/٢٠١٠، بحث منشور على الشبكة العنكبوتية.
- ١٢ - السميح، عبد المحسن (٢٠٠٥). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات الدول الغربية والعربية. مجلة التربية، السنة ٨، العدد ١٥، مايو، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، جمهورية مصر العربية، ٢٦٥-٣١٣.
- ١٣ - سيكاران، أوما (١٩٩٨). طرق البحث في الإدارة، ترجمة إسماعيل بسيوني وعبد الله العزاز. الرياض: جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض..
- ١٤ - الشافعي، أحمد (٢٠٠٩). الممارسات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية النوعية جامعة المنصورة في ضوء معايير ضمان الجودة والاعتماد. بحث منشور في المؤتمر العلمي السنوي (العربي الرابع/الدولي الأول)

- الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي - الواقع والمأمول، جامعة المنصورة، كلية التربية النوعية، في الفترة من ٨-٩ ابريل، ٦٠٣-٦٤٦.
- ١٥ - الشال، محمود (٢٠٠٣). الأستاذ الجامعي: احتياجاته التدريبية الإدارية - دراسة ميدانية على جامعة الإسكندرية. مستقبل التربية العربية، ٩(٣٠)، يوليو، ٦٨-٩.
- ١٦ - شاهين، محمد (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 ٢٠٠٤/٧/٥-٣، ١-٥٤ بحث منشور على الشبكة العنكبوتية.
- ١٧ - صالح، إيمان وحמיד، حميد محمود (٢٠٠٥). الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية من المستجدات التكنولوجية في ضوء معايير الجودة الشاملة. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، ١١(٢)، ابريل، كلية التربية، جامعة حلوان، جمهورية مصر العربية، ٢٥٩-٣٣٠.
- ١٨ - الصيرفي، محمد (٢٠٠٧). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المصريين المعارين لبض دول الخليج العربية - دراسة ميدانية. مجلة دراسات في التعليم الجامعي، العدد ١٤، ابريل، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية، ٣٣-٧٦.
- ١٩ - الطريري، عبد الرحمن (١٩٩٧). القياس النفسي والتربوي - نظرياته وأساسه وتطبيقاته. الرياض : مكتبة الرشد.
- ٢٠ - العازمي، عبدالله والعازمي، بدر والهيم، عيد (٢٠٠٨). الصعوبات المهنية التي تتواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية بدولة الكويت. مجلة مستقبل التربية، ١٤(٥١)، يونيو، ٢٩٩-٣٦٨.
- ٢١ - العبد الغفور، فوزية (٢٠٠٢). المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس

- وتؤثر على مستوى أدائه الوظيفي بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت. مجلة رسالة الخليج العربي، العدد (٨٥)، السنة، ٢٣، ٨٩-١٢٨.
- ٢٢ - عبد المعطي، حسن البائع محمد (٢٠٠١). برنامج مقترح لتدريب المعيدين والمدرسين المساعدين بكلية التربية جامعة الإسكندرية على بعض استخدامات شبكة الإنترنت وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية". رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الإسكندرية.
- ٢٣ - عيادات، يوسف (٢٠٠٥). التعليم الإلكتروني-العقبات والتحديات والحلول المقترحة. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، المجلد ١١، العدد ٣، يوليو، جمهورية مصر العربية، ٢٠٥-٢٣٠.
- ٢٤ - عيسى، حازم والناقة، صلاح (٢٠٠٩). تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة. بحث منشور في كتيب المؤتمر التربوي، الثاني "دور التعليم العالي في التنمية الشاملة"، ١٨-١٩ نوفمبر ٢٠٠٩ جامعة الأزهر - غزة، ١-٢٦ بحث منشور على الشبكة العنكبوتية.
- ٢٥ - غروشيا، جيمس وميلر، جوديث (٢٠٠٧). الوصول إلى جامعة منتجة - استراتيجيات لتقليل النفقات وزيادة جودة التعليم العالي. الرياض: العبيكان.
- ٢٦ - فليه، فاروق والزكي، أحمد (٢٠٠٤). معجم مصطلحات التربية لفظاً واصطلاحاً. الإسكندرية: دار الوفاء.
- ٢٧ - كنعان، أحمد (٢٠٠٥). تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة الشاملة. نشر في كتيب المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر (العربي الرابع) لمركز تطوير التعليم الجامعي، تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد، المنعقد في الفترة من ١٨-١٩ ديسمبر ٢٠٠٥م، جامعة عين شمس، القاهرة، ٢٢٥-٢٦٤.
- ٢٨ - ماهر حسين، أسامة (٢٠٠٦). مقياس تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات إعداد المعلمين بالملكة العربية السعودية في

- ضوء مفهوم الجدارة. مجلة دراسات في التعليم الجامعي، العدد ١١، أبريل، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية، ٢٩-٩٠.
- ٢٩ - مجلس التعليم العالي (٢٠٠٧). نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه، ط٣. مجلس التعليم العالي، الرياض.
- ٣٠ - المحسن، محسن بن عبد الرحمن (٢٠٠٧). الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس. مجلة مستقبل التربية العربية، ١٣(٤٤)، يناير، ٩-٤٠.
- ٣١ - مرسي، وفاء (٢٠٠٧). تقويم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة. بحث منشور في كتيب المؤتمر القومي السنوي الرابع عشر (العربي السادس) لمركز تطوير التعليم الجامعي، آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربية المنعقد في الفترة من ٢٥-٢٦ نوفمبر، جامعة عين شمس، القاهرة، ٤٢٥-٥٣٦.
- ٣٢ - مركز تطوير التعليم الجامعي (٢٠٠٤). حقيبة تدريبية لتطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- ٣٣ - المسعودي، سعد وطيب، عزيزة (٢٠٠٥). تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز. بحث منشور في المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر (العربي الرابع)، مركز تطوير التعليم الجامعي، تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد، ١٨-١٩ ديسمبر، جامعة عين شمس، القاهرة، ١٨٧-٢٠٦.
- ٣٤ - المهيري، سعيد وأبو عالي، سعيد (٢٠٠٥). التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس. ورقة عمل منشورة في الملتقى العربي الثاني للتربية والتعليم - التعليم العالي: رؤى مستقبلية، ٢٨ سبتمبر - ١ أكتوبر، مؤسسة الفكر العربي بالتعاون مع مكتب التربية العربي لدول الخليج، بيروت، كتيب منفصل عن كتاب الملتقى، ١-٦٠.

- ٣٥ - الهلالي، الهلالي (٢٠١٠). الجودة والاعتماد في مؤسسات التعليم العالي. المؤلف، المنصورة.
- ٣٦ - وزارة الاقتصاد والتخطيط (٢٠٠٦). خطة التنمية الثامنة ٢٠٠٥-٢٠٠٩م، الرياض.
- ٣٧ - وزارة التعليم العالي (٢٠٠٨). المركز الوطني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد. وزارة التعليم العالي، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ٣٨ - وزارة التعليم العالي (٢٠٠٨). مراكز التميز البحثي. وكالة الوزارة للشؤون التعليمية، أمانة مشروع مراكز التميز البحثي-تميز، وزارة التعليم العالي.
- ٣٩ - وزارة التعليم العالي (٢٠١٠). مراكز التميز البحثي. وزارة التعليم العالي، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ٤٠ - وزارة التعليم العالي (٢٠١٠). مشروعات وبرامج وزارة التعليم العالي في خمس سنوات ١٤٢٥-١٤٣٠هـ/٢٠٠٤-٢٠٠٩م، وزارة التعليم العالي، الرياض
- ٤١ - الوزيناني، محمد (٢٠٠٨). إجازة التفرغ العلمي مدخل للتطوير المهني لعضو هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي. مجلة العلوم التربوية، العدد الأول، يناير، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية، جمهورية مصر العربية، ١١٣-١٩٧.
- ٤٢ - وكالة الوزارة للشؤون التعليمية (٢٠٠٧). شروط ومواصفات مشروع تنمية الإبداع والتميز لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.
- 43 - Al Mahboob, Shafi & Al Hooli, Abeer (2008). The Attitudes And Competencies of Faculty Members of Basic College Of Education Concerning The use of Technology in The Classroom Teaching. **Future of Arab Education**, 14(52), July, 5-60.
- 44 - Barnett, Liz (2007). Staff Development: the LSE Teaching and Learning Center, London School of Economics and Political Science, Nov. online Paper.

- 45 - Borg, Walter and Others (1983). **Educational Research**. London, Longman.
- 46 - Christopher, Murray & Others (2009). Associations Between Prior Disability Focused Training and Disability Related Attitudes And Perceptions among University Faculty. **Learning Disability Quarterly**, 32(2), Spr, 87-100, U.S.A.
- 47 - Guasch, Teresa & others (2010). University teacher competencies in a virtual teaching/learning environment: Analysis of a teacher training experience, Teaching & Teacher Education. **International Journal & Research Studies**, 26(2), Feb, 199-206, US.
- 48 - Hill, C. and Jones, G. (1995). Strategic Management Theory. U.S.A., Houghton Mifflin Co. www.mohe.gov.sa < http://www.mohe.gov.sa > .
- 49 - Lareki, Arkaitz & others (2010). Towards an efficient training on university faculty on ICTs, Computers & Education. **Reports Research, International Journal**, 54(2), Feb, 491-497, UK.
- 50 - Yilmazel-Sahin, Yesim (2010). A Comparative Analysis of Teacher Education Faculty Development Models for Technology Integration. **Journal of Technology and Teacher Education**, 18(4), 693-720.