

دار المنظومة
DAR ALMANDUMAH
الرواد في قواعد المعلومات العربية

العنوان:	مردود الدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد على تنمية كفاياتهم المهنية
المصدر:	المجلة العلمية لكلية التربية
الناشر:	جامعة الوادي الجديد - كلية التربية
المؤلف الرئيسي:	رشوان، أشرف محمد طه
مؤلفين آخرين:	سعيد، منال موسى(م. مشارك)
المجلد/العدد:	ع18
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2015
الشهر:	مايو
الصفحات:	148 - 264
رقم MD:	1160588
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	التنمية المهنية، الدورات التدريبية، هيئة التدريس، الكفايات المهنية
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1160588

© 2022 دار المنظومة. جميع الحقوق محفوظة.
هذه المادة متاحة بناء على الإتيافاق الموقع مع أصحاب حقوق النشر، علما أن جميع حقوق النشر محفوظة. يمكنك تحميل أو طباعة هذه المادة للاستخدام الشخصي فقط، ويمنع النسخ أو التحويل أو النشر عبر أي وسيلة (مثل مواقع الانترنت أو البريد الالكتروني) دون تصريح خطي من أصحاب حقوق النشر أو دار المنظومة.



كلية التربية بالوادي الجديد
المجلة العلمية

مردود الدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس
بكلية التربية بالوادي الجديد على تنمية كفاياتهم المهنية

إعداد

الدكتور/منال موسى سعيد

الدكتور/أشرف محمد طه رشوان

مدرس أصول تربية بكلية التربية

أستاذ أصول التربية المساعد بكلية التربية

بالوادي الجديد - جامعة أسيوط

بالوادي الجديد - جامعة أسيوط

العدد الثامن عشر - مايو ٢٠١٥

مقدمة :

تشهد الجامعات محاولات جادة لتطوير أنظمتها كافة وتحديثها سعياً منها لتعزز مكانتها التنافسية، وهذا ما فرض عليها دوراً جديداً لتكون قادرة على تلبية احتياجات مجتمع عصر المعلومات والمعرفة، إذ لا تستطيع أي مؤسسة تعليمية أن تنتظر في تحسين الجودة والكفاءة في أنظمتها دون أن تعطي لأعضاء هيئة التدريس بما يمتلكون من كفايات ومؤهلات، وبما يتميزون به من سمعة وكفاءة علمية وبما يقدمونه من خدمات تعليمية، وإنتاج علمي، وأنشطة اجتماعية أولوية خاصة، وأعضاء هيئة التدريس يمثلون محوراً أساسياً من محاور الارتكاز في العمل الجامعي، وعليهم تتوقف مدى كفاية التعليم الجامعي وجودته؛ إذ من خلال سمعتهم ومكانتهم وجهودهم تقاس سمعة الجامعة وقوتها.

ومطالب التغيير الإيجابي والتطوير النوعي وتحديات العصر وانفجار المعرفة وتقدم تكنولوجيا الاتصال والمعلومات ، والتكنولوجيا المتخصصة في فروع العلوم والفنون المختلفة ، وتقنيات التعليم والتدريس ، إضافة إلى الرؤية الجديدة في التعليم العالي من حيث، معرفة الجوانب الإدارية والقانونية ، كل ذلك يتطلب تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس ليستطيعوا إتقان جوانب أكثر جدة عما ألفوه طوال حياتهم المهنية.

ونظراً لتلك المتغيرات المتسارعة والتقدم المعرفي والتكنولوجي الضخم فقد ظهرت حاجات ومطلوبات جديدة للمعلم الجامعي ، وأصبح منتظراً منه أن يعدل ويطور من أدواره ووظائفه ؛ مما أدى إلى ظهور حاجة ماسة للاهتمام بنوعية المعلم والعمل على رفع مستواه عن طريق الدورات التدريبية أثناء الخدمة ، فالتعليم شأنه شأن أي نشاط آخر يتأثر بالتطورات الاجتماعية والاقتصادية والعلمية والثقافية ؛ الأمر الذي

يتطلب من المعلم الجامعي أن يطور مفاهيمه المهنية وتجديد أساليبه التدريسية ، ومن هنا تنشأ الحاجة إلى استمرار النمو المهني للمعلم الجامعي طوال مدة أدائه لوظيفته (إحسان محمود الحلبي، مريم عبد القادر سلامة، ٢٤، ١٤٢٥).

كما يعد المعلم الجامعي من أهم مكونات العملية التعليمية، والعامل الرئيس الذي يتوقف عليه نجاحها، فمع التسليم بأهمية المناهج والكتب والوسائل التعليمية والأنشطة والتجهيزات والمباني إلا أن آثارها تبقى محدودة الفائدة في ظل غياب المعلم الكفاء، لذا بات من الضروري النظر في أعمال و وظائف أعضاء هيئة التدريس باستمرار و العمل على جعلهم واعين لتطور أدوارهم ومستعدين للقيام بالأدوار الجديدة.

لذلك أصبح التعليم العالي مطالباً أكثر من أي وقت مضى بالعمل على الاستثمار البشري بأقصى طاقة ممكنة و ذلك من خلال تطوير المهارات البشرية و استحداث تخصصات جديدة تتناسب و متطلبات العصر مع الحرص على تخريج كوادر بشرية تمتلك المهارات اللازمة للتعامل مع كافة المستجدات و المتغيرات التي يشهدها العصر" (محمد عبد الفتاح شاهين، ٢٠٠٤، ٤)

من هنا جاءت هذه الدراسة بُغية التعرف على مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد على كفاياتهم المهنية واثر ذلك في تحسين الكفايات (التربوية- التقنية - البحثية والعلمية- الإدارية-الاجتماعية- الخلقية) مع إبراز لأهم الوسائل والاستراتيجيات التي يمكن إتباعها في هذا المجال و التأكيد على أدوار عضو هيئة التدريس المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومستجداته، والتي تؤدي بدورها إلى جودة مخرجات العملية التعليمية.

مشكلة الدراسة :

يعد عضو هيئة التدريس أحد أركان بناء الجامعة الأساسية ويجب على الجامعة الاهتمام به وتقديم كل ما يرفع من أدائه ويحقق التنمية والتطوير للجوانب والأدوار التي يحتلها داخل الجامعة ويمكن أن تسهم بشكل فاعل في الوصول به إلى مواكبة التغيرات العالمية المختلفة، وفي العصر الحالي لم يعد يقتصر دور عضو هيئة التدريس على أداء وظائف الجامعة الرئيسية (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) بأساليبها التقليدية؛ بل أضيفت إليه أدوار ومسئوليات أخرى، ليست ثابتة أو جامدة بل متطورة بتطور رسالة الجامعة وأهدافها، وهذا بدوره يفرض على الجامعة ضرورة التنمية المهنية المخططة والمستمرة لأعضاء هيئة التدريس، كما إن تنمية وتدريب عضو هيئة التدريس ليست بغرض الترقى أو الفوز بالمناصب فقط، بل هي ضرورة تفرضها ظروف العصر، وطموحات المستقبل.

وأن القصور في أداء أعضاء هيئة التدريس في مجالات الأداء المختلفة (التربوية - التقنية - البحثية والعلمية - الإدارية - الاجتماعية - الخلقية) يعد أحد التحديات التي تواجه كلية التربية بالوادي الجديد، وظهر ذلك في تقرير زيارة الاعتماد، حيث أكد على قلة الدورات التدريبية، وضعف مردودها على عضو هيئة التدريس بالكلية (تقرير الاعتماد بكلية التربية بالوادي الجديد، ٢٠١٢)،

كما أكد ذلك أيضاً العديد من الدراسات التي تناولت تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات. مثل دراسة (محمد فتحي علي، منصور بن نايف، ٢٠١١) التي توصلت الي أبرز مجالات التطوير المهني لعضو هيئة التدريس هو تنمية مهارات التفكير العلمي، وأساليب استخدام تقنيات الحاسب الآلي، وأكدت دراسة (Coffy Gibbs, 2000) على التقليل من شأن الدورات التدريبية لعضو هيئة التدريس، وظهر

هذا الأمر نتيجة لغياب قياس الأثر الإيجابي أو السلبي للتدريب، كما أشارت دراسة (إبراهيم الحسن الحكمي، ٢٠٠٤) إلى ضرورة توافر متطلبات قائمة الكفاءات للأستاذ الجامعي. وخاصة الكفاءات المهنية، كما توصلت دراسة (عبد الرحمن الصانع، ٢٠٠٥) إلى قصور في الاهتمام بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، كما أكدت دراسة (عثمان تركي، ٢٠٠٩) على ضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على مهارات تصميم المقررات الإلكترونية، ونظم إدارة التعلم الإلكتروني.

ولأهمية دور الأستاذ الجامعي وضرورة إكسابه الكفاءات المهنية اللازمة لعمله بالتدريس الجامعي أولته العديد من مؤسسات إعداد المعلم اهتماماً بارزاً تمثل في دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وغيرها من الدورات التي تعقدتها الجامعة والتي فرضت على عضو هيئة التدريس كشرط من شروط الترقى للدرجة الأعلى لذلك أصبحت هذه الدورات بغرض الترقى وليس للتنمية المهنية، ويؤكد ذلك استطلاع الريء الذي طبق علي عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم حول مدى الاستفادة من دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في آدائهم المهني والذين أكدو بنسبة ٧٨% على أن الهدف الأساسي من هذه الدورات هو الترقى للوظيفة الأعلى.

ومن خلال عمل الباحثان بكلية التربية بالوادي الجديد ووحدة التدريب بكلية وحصولهم على أكثر من إثنين وعشرون دورة من دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وغيرها من الدورات، لوحظ أن الدافع الأكبر في حصول هذه الدورات هو الترقى للوظيفة الأعلى باستثناء بعض الدورات مثل التعلم الإلكتروني ورفع المقررات على موقع الجامعة، وكانت من خارج دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وتحتاج إلى رسوم عالية، بالإضافة الي خطة التدريب السنوية للكلية لم يتحقق منها أكثر من ٢٠% من الدورات رغم أنها وفق الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة

التدريس وذلك بسبب قصور في تمويل الدورات واقتصار أعضاء هيئة التدريس علي الدورات التي تساعدهم في الترقى للوظيفة الأعلى.(وحدة التدريب بكلية التربية بالوادي الجديد، ٢٠١٣)

ولما كان التعليم الجامعي غير قادر على مواجهة التحديات التي تواجهه بمعزل عن أعضاء هيئة التدريس لذا بات من الضروري السعي باتجاه تنمية قدراتهم ومهاراتهم على النحو الذي يمكنهم من الاضطلاع بأدوارهم المنسجمة مع متطلبات العصر ومستجداته إضافة لتعزيز دورهم الفاعل في تحقيق جودة التعليم رغم أن الاهتمام بإعداد أعضاء هيئة التدريس ليس جديداً؛ إلا أنه كان يسير ببطء شديد واقتصر في الغالب على جامعات أمريكية وبريطانية في بداياته.

لذلك تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة الكشف عن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على تحسين كفاياتهم (التربوية- التقنية - البحثية والعلمية- الإدارية- الاجتماعية- الخلقية) من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية:

- ١- ماهية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات؟
- ٢- ما أهم الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟
- ٣- ما واقع الدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد؟

٤- ما مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد على كفاياتهم المهنية(التربوية- التقنية - البحثية والعلمية - الإدارية- الاجتماعية - الخلقية)؟

٥- ما أهم المقترحات للاستفادة من مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد،

الدراسات السابقة

أولاً : الدراسات العربية :

١-دراسة: (خالد أحمد الصرايرة ، ٢٠١١)

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، وقام الباحث بإعداد استبانة طُبقت على عينة مكونة من (٧٧) رئيس قسم أكاديمي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، واستخدم الباحث اختبار (ت)، وتحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه، وتوصلت الدراسة إلى: تعزيز مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية.

٢-دراسة: (عثمان التركي ، ٢٠٠٩) "

استهدفت الدراسة التعرف على الواقع التقني لعضو هيئة التدريس في كلية المعلمين بالرياض ، واقتراح برنامج تدريبي لتطوير أدائه ، ولتحقيق هذين الهدفين تم بناء استبانة وزعت على أعضاء هيئة التدريس وعددهم (٢٨٨) عضواً في مختلف الأقسام ، وأسفرت الدراسة عن عدة نتائج أهمها :

- إن استخدامات الحاسب لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بالرياض لا ترقى إلى مستوى عالي.

- أن معظم استخدامات الحاسب الآلي استخدامات في مجالات أخرى غير البحث.

وأوصت الدراسة بضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على مهارات تصميم المقررات الإلكترونية ، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على نظم إدارة التعلم الإلكتروني .

٣-دراسة: (عبد الرحمن صانع، ٢٠٠٥م)

استهدفت الدراسة وضع نموذج عشري لتطوير مؤسسات التعليم العالي في البلدان العربية ، وحددت التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس كأحد أهم قضايا التطوير ، وتوصلت الدراسة إلى:

- أن مؤسسات التعليم العالي في الدول العربية تعاني من قصور في الاهتمام بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس
-توظيف تقنية المعلومات وبناء الشبكات الالكترونية المخصصة لتطوير الأداء الأكاديمي والوظيفي للأستاذ الجامعي.

٤- دراسة (سعيد المهيري، وسعيد أبو عالي، ٢٠٠٥م)

هدفت الدراسة الى وضع خطط وبرامج تضمن توفير تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى:

-ضرورة ربط ترقية واستمرارية عضو هيئة التدريس بالعمل بالمشاركة في البرامج التدريبية.

-وأن تكون تلك البرامج شاملة لكافة الجوانب المعرفية والمهارية مع التركيز على التنمية في مجال التدريس ، وإشاعة ثقافة التنمية المهنية داخل المؤسسة التعليمية.

-إيجاد وحدة في الجامعات تهتم بتنمية عضو هيئة التدريس.

٥- دراسة (علي علي، ٢٠٠٥م)

هدفت الدراسة إلى تنمية وتطوير كفايات وفعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي فقد ركزت على أساليب تنمية وتطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس ، كما توصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- أن مؤسسات التعليم العالي تفترض عدم حاجة عضو هيئة التدريس للتدريب
- وجود سياسة مكتوبة لتدريب أعضاء هيئة التدريس، مع تحفيزهم على الالتحاق
بالدورات التدريبية.

- تخصيص ميزانية للتدريب ووضع خطة شاملة لتدريب كافة منسوبي مؤسسة
التعليم العالي باختلاف فئاتهم وتخصصاتهم.

٦-دراسة: (إحسان محمود الحلبي ، ومريم عبد القادر سلامة ، ٥١٤٢٥).

هدفت الدراسة التعرف على الأهمية النسبية لمعايير الجودة من وجهة نظر
أعضاء هيئة التدريس، وإعداد قائمة بالكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس في ضوء
معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في تحديد
ورصد كفايات عضو هيئة التدريس والمنهج شبه التجريبي في تطبيق البرنامج المقترح
لتنمية الكفايات ، وبلغت العينة (١٢٠) من أعضاء هيئة التدريس ذوي خبرة أقل من
خمس سنوات بالكليات العلمية والأدبية بجامعة الملك عبد العزيز . وأهم النتائج التي
توصلت إليها الدراسة:-

ضعف قدرة عضو هيئة التدريس على استخدام وتوظيف وسائل التقنية الحديثة في
العملية التعليمية.

٧-دراسة: (علي آل زاهر، وعلي ، ٥١٤٢٥) .

استهدفت الدراسة التعرف على أهمية مجالات برامج التطوير المهني
لعضو هيئة التدريس السعودي ، وكذلك معرفة المعوقات التي يمكن أن تواجه
تطبيق برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس ، وتحديد أهمية توفر بعض مقومات
النجاح لبرامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس . واتبع الباحث منهج البحث

التحليلي وشمل مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس السعوديين الذكور

بجامعات المملكة دون فروعها . وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها :

- إن أبرز مجالات التطوير المهني لعضو هيئة التدريس المطلوبة هي : تنمية مهارات التفكير العلمي في البحوث التطبيقية لدى الطلاب .

- ضعف أساليب إدارة الحوار والمناقشة، وأساليب استخدام تقنيات الحاسب الآلي .

⁸- دراسة: (إبراهيم الحسن الحكيمي، ٢٠٠٤)

هدفت الدراسة إلى إعداد معيار للكفاءات المهنية المطلوبة

للأستاذ الجامعي، ومعرفة أكثر الكفاءات المهنية تفضيلاً لدى الأستاذ

الجامعي من وجهة نظر الطلاب بجامعة أم القرى فرع الطائف كما

هدفت إلى الكشف عن المتغيرات التي يمكن أن يكون لها تأثير في

الأحكام الصادرة من الطلاب على الكفاءة المهنية المطلوبة لمعلمهم،

واستخدمت قائمة الكفاءات المهنية والمشملة على (٦) كفاءات رئيسة

و(٧٥) كفاءة فرعية . وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- تفضيل طلاب الجامعة للكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي(الإعداد

للمحاضرة وتنفيذها، وأساليب الحفز والتعزيز).

- ضرورة توافر متطلبات قائمة الكفاءات للأستاذ الجامعي.

⁹- دراسة: (محمد عبد الفتاح شاهين ، ٢٠٠٤)

استهدفت الدراسة توضيح أدوار ومهام عضو هيئة التدريس الجامعي،

وبيان وسائل التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية وانعكاسها على جودة التعليم ،

وبيان الاستراتيجيات الفعالة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس . واعتمدت الدراسة

على المنهج الوصفي التحليلي ، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج والمقترحات أهمها :

- إنشاء مراكز للتطوير المهني للعاملين في مؤسسات التعليم العالي.
- اعتماد الاشتراك في الدورات التطويرية كبند من بنود سلم الترقيات في الجامعات.

١٠- دراسة: (سهام يس أحمد عبد العظيم ، ٢٠٠٤)

- استهدفت الدراسة الكشف عن أهم التحديات المجتمعية المعاصرة وانعكاساتها على التعليم الجامعي بمصر ، والتعرف على أهم متطلبات تطوير الأداء الجامعي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء هذه التحديات ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي . وتوصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها :
- زيادة دخل أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع احتياجاتهم المهنية والاجتماعية.
 - تسهيل فرص دخول المكتبات الحديثة كمكتبة الإسكندرية والجامعة الأمريكية وغيرها.
 - زيادة الدعم المالي المخصص للبحوث العلمية

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

١- دراسة سيمون (Simon,2003)

واستهدفت تقويم الكفاءة والفاعلية التدريسية للأساتذة الجامعيين من وجهة نظر طلاب المؤسسات التربوية العليا ، وقد استخدمت الدراسة في تحقيق هذا الهدف استبيان مكون من ثماني أسئلة بغرض التعرف على آراء عينة من الطلاب الفاعلية التدريسية لعدد (٧) من الأساتذة المتفاوتون في حيث الكفاءة والفاعلية التدريسية قبل وبعد التدريب (وفقاً للتقارير الرسمية الخاصة بتقويم مستوى أدائهم) الذين يقومون بتدريس بعض المقررات العلمية لهم وهو مقرر (MIS) وهو مختصر لمقرر إدارة نظم

المعلومات Management Information Systems على مدار ثلاث فصول دراسية متتالية ، وقد تضمنت الأسئلة بعض الجوانب الخاصة بأداء أستاذ المقرر مثل : القدرة على التواصل ، الاتجاه نحو الدارسين ، غزارة وكفاءة المادة العلمية ، المهارات التدريسية ، العدل والموضوعية ، المرونة ، وقد أسفرت الدراسة عن عدم وجود فروق دالة بين آراء الطلاب في جوانب الأداء التي حددتها أسئلة الاستبيان في كل من التطبيقين القبلي والبعدي.

٢- دراسة تايلور (Taylor, 2001):

استهدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر تطبيق مؤشرات الأداء على الأنشطة التدريسية والبحثية لدى (١٥٢) من أعضاء هيئة التدريس في أربع جامعات استرالية حيث أشار معظم أفراد العينة إلى حدوث زيادة في الضغوط من أجل التركيز على الأنشطة التي يتم قياسها من خلال مؤشرات الأداء في مجالي التدريس والبحث، وتوصلت الدراسة إلى:

أفاد أغلبية المشاركين حدوث تغيير في الطريقة التي يتبعونها في التدريس والبحث نتيجة للتدريب.

٣- دراسة كوفي و جيبس (Coffy , Gibbs , 2000)

استهدفت الدراسة التعرف على مدى إفادة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية من برامج التدريب ، حيث حاولت الدراسة الإجابة عن سؤال : " هل يستفيد الأكاديميون من التدريب ؟ " وقد ورد هذا التساؤل إثر نقاشات علمية كبيرة وتوصلت الدراسة إلى اتجاهين:

- الأول: بعض أعضاء هيئة التدريس يؤيد إفادة الأكاديميين من الدورات التدريبية وأنها تعكس إيجابياً على عملهم.

- الثاني: يقلل من شأن الدورات التدريبية، نتيجة لغياب قياس الأثر الإيجابي أو السلبي للتدريب بصفة عامة وقياس مدى فائدة المتدربين من التدريب الذي حصلوا عليه بصفة خاصة.

٤-دراسة سوزان يونج، ودبل شاو(١٩٩٩ Suzanne Young & Dale
(G.Shaw,

هدفت الدراسة إلى كشف الاتجاهات التربوية وعوامل فاعلية التدريس في الكليات الجامعية بجامعة كلورادو الشمالية، وقام الباحثان بتصميم استبانة مكونة من (٢٥) عبارة كأداة لجمع المعلومات الخاصة بالدراسة، طبقت على عينة مكونة من (٩١٢) طالبا لبيان مدى فاعلية أعضاء هيئة التدريس في تقديم المقررات التي يدرسونها واختيار أفضلهم لكل مقرر دراسي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها

- ضعف التواصل، والتفاعل بين أعضاء هيئة التدريس، والمجتمع، والطلاب مما يقلل من فاعلية تدريسهم للمقررات.

- ضعف قدرة أعضاء هيئة التدريس على تنظيم محتوى المقرر الدراسي.

- بعض أعضاء هيئة التدريس يعتمدون الطرق التقليدية في التدريس ولا يستخدمون التقنيات التربوية المناسبة.

التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من استعراض الدراسات السابقة أهمية تقويم الدورات التدريبية وقياس مردودها وأنها ظاهرة بحثية صحية إذ يجب أن تقوم كافة الدورات التدريبية عن طريق رأي الملتحقين بها أو بقياس أثر التدريب أو بأي أسلوب حثي آخر ، إلا أنه لا يعني أن نتوقف البحوث عند التقويم بل يجب أن تتعدى ذلك إلى تبني برامج تدريبية جديدة

وتجريبها وتقويمها كما أكدت على ذلك دراسة كل من : (المهيري وأبو عالي، ٢٠٠٥م) و(علي، ٢٠٠٥م).

ومن خلال العرض السابق للدراسات والبحوث التي أجريت في موضوع الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي يمكن استخلاص الآتي :

- الكثير من الدراسات التي أجريت في بيئات عربية وأجنبية مما يشير إلى أن هناك اهتماماً متزايداً في كثير من البلدان بهذا الميدان.
 - استخدمت الدراسات عدداً من قوائم الكفاءات التدريسية التي استفاد منها الباحثان في إعداد قائمة الكفاءات المهنية بالدراسة الحالية.
 - الأستاذ الجامعي في حاجة إلى الإعداد المهني الجيد والتدريب على استخدام استراتيجيات تدريسية متعددة، واستخدام تقنيات تعليمية .
 - استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في التعرف على مجموعة من الجوانب منها المنهجية العلمية ، والأدوات العلمية المستخدمة فيها ، والأساليب الإحصائية ، وطرق معالجة المعلومات ، والمراجع الأصلية في هذا المجال .
 - توصلت نتائج كافة الدراسات العربية والأجنبية إلى أهمية موضوع الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس .
- وبما أن كليات التربية عامة وكلية التربية بالوادي الجديد خاصة تعنى بإعداد العنصر البشري (المعلم) الذي يقع على كاهله إعداد الأجيال وهي مهمة تؤثر بشكل ملحوظ في المجتمع وتطوره ، ولتقويم أداء المعلم الجامعي دوراً فاعلاً ومؤثراً على مجريات العملية التعليمية والتدريسية داخل المؤسسة الجامعية، وما تسعى إليه من أهداف علمية وتربوية، ويؤثر أيضاً على مخرجات هذه

المؤسسة من كوادر بشرية ومدربة تعمل على النهوض بمجتمعاتها ومؤسساتها المختلفة، كما يعتبر أحد أهم المؤشرات التي تساعد المعلم الجامعي على تدارك أخطائه وسلبياته وتدعيم ما بهذا الأداء من إيجابيات.

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية التعرف على ما يلي :

- ١- التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- ٢- الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- ٣- واقع الدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد.
- ٤- مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد على كفاياتهم المهنية (التربوية- التقنية - البحثية والعلمية - الإدارية- الاجتماعية - الخلقية)
- ٥- المقترحات اللازمة لزيادة مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد.

أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الجوانب الآتية :

- ١- أهمية الموضوع الذي تتناوله وهو تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، حيث يلقي هذا الموضوع اهتماماً بالغاً من كافة الدول التي تنشده المنافسة وتسعى للحصول على مستويات متقدمة في التصنيفات العالمية.

٢- أهمية الفئة التي نتناولها، وهي أعضاء هيئة التدريس، والذي يعول عليهم الجانب الأكبر والأهم في تطوير البلاد، والعملية التعليمية، والبحثية، والإدارية، وغيرها بالجامعة.

٣- قد تفيد هذه الدراسة أعضاء هيئة التدريس في اختيار الدورات التي تساعدهم في العملية التعليمية ومواجهة التطورات التكنولوجية.

٤- توفير قاعدة معلومات يمكن الاستفادة منها عند تقويم وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، حيث تنفذ الكلية في الفترة الحالية مشروع الجودة والاعتماد الأكاديمي.

٥- قد تفيد هذه الدراسة القائمين على تطبيق مشروع الجودة والاعتماد الأكاديمي حول تنمية قدرات وأداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية.

منهج الدراسة :

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي القائم على جمع وتحليل المعلومات والبيانات عن الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالوادي الجديد، للكشف عن مردود البرامج التدريبية لتطوير أداء أعضاء التدريس بالكلية في الكفايات (التربوية- التقنية- البحثية والعلمية - الإدارية-الاجتماعية - الخلقية).

حدود الدراسة :

اقتصرت حدود الدراسة الحالية على الحدود التالية:

أ- حدود موضوعية :

تمثلت في تناول الكفايات المهنية لأعضاء هيئة بكلية التربية بالوادي الجديد(التربوية - التقنية- البحثية والعلمية - الإدارية-الاجتماعية - الخلقية).

ب- حدود مكانية:

تمثلت في اختيار كلية التربية بالوادي الجديد .

ج- حدود زمنية:

طبقت أدوات الدراسة في العام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥

د- حدود بشرية:

عينة ممثلة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب بكلية التربية

بالوادي الجديد بالأقسام المختلفة .

أدوات الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بإعداد استبانته في ضوء الإجراءات

المنهجية لإعداد الاستبانات ، طبقت على عينة ممثلة من طلاب كلية التربية بالوادي

الجديد، عينة ممثلة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والطلبة بكلية التربية بالوادي

الجديد بالأقسام المختلفة بهدف التعرف على مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة

التدريس وأثرها على تحسین وتطوير الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

مصطلحات الدراسة:

الكفاية:

تعرف الكفاية على أنها "كفاه الشيء كفاية، أي استغنى به عن غيره، فهو كاف،

واكتفى بالشيء أي استغنى به وقنع واكتفى بالأمر أي اضطلع به والكفى ما تكون به

الكفاية" (مجمع اللغة العربية، ٨٢٥، ١٩٨٥)

وبمعنى آخر الكفاية هي "الحصول على مقدار معين من المخرجات باستخدام

أدنى حد من المدخلات (محمد منير مرسى، عبد الغني النوري، ٢٢١، ١٩٧٧)

وعرفها Hall بأنها: مهارة مركبة أو أنماط سلوكية أو معارف تظهر في سلوك المعلم من تصور واضح ومحدد لنواتج التعلم المرغوب (Hall & Jones,2001) (67)

وتعرف الكفاية في التعليم بأنها قدرة النظام التعليمي على إنتاج وتحقيق الأهداف المنشودة لعمله بأقل تكلفة وأقل فاقد.

مردود التدريب

يعرف مردود التدريب في هذه الدراسة بأنه قياس الفائدة والمنفعة المحققة من التدريب على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وانعكاس ذلك على مستوى الكلية، مقارنة بالتكاليف التي تتحملها في الأنشطة التدريبية، ويستخدم قياس مردود التدريب للتأكد من أن التدريب يحقق أهدافه وأهداف الكلية في الوقت ذاته.

الدورات التدريبية

تعرف الدورات التدريبية وفقا للدراسة الحالية بأنها نشاط منظم تقوم به وحدة التدريب بالكلية يركز على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لتحقيق تغيير في معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم لمواجهة احتياجاتهم في الحاضر والمستقبل في ضوء متطلبات العمل الذي يقوموا به، والتي تمكنهم من إتقان عملهم ورفع كفاياتهم المهنية داخل الكلية.

الكفايات المهنية:

و يقصد بالكفايات المهنية في الدراسة الحالية هي " القدرات والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ويمارسها وتمكنه من أداء عمله وأنواره ومسؤولياته، ويمكن أن يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على ممارسته لأدواره"

خطة السير في الدراسة:

تسير الدراسة وفق خطوات مرتبطة بتساولاتها كالتالي:-

للإجابة عن التساؤل الأول" ماهية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات؟

قام الباحثان بتعريف التنمية المهنية، ومبرراتها، وأهدافها، وأهميتها لعضو هيئة التدريس، ومعوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

للإجابة عن التساؤل الثاني" ما أهم الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟

قام الباحثان بالتعرف على مفهوم الكفايات وخاصة الكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس، وأهميتها وأنواعها.

للإجابة عن التساؤل الثالث" ما واقع الدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة

التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد

قام الباحثان بعرض واقع الدورات التدريبية بكلية التربية بالوادي الجديد وخطة التدريب في السنوات السابقة ومعرفة حجم الدورات التي نفذت ولم تنفذ وعلاقتها بدورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.

للإجابة عن التساؤل الرابع: ما مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس

بكلية التربية بالوادي الجديد على كفاياتهم المهنية (التربوية- التقنية- البحثية والعلمية- الإدارية- الاجتماعية- الخلقية)؟

قام الباحثان بعمل دراسة ميدانية مستخدماً الاستبانة كأداة للتعرف على العوامل الأكثر تأثيراً على تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وكفاياتهم المهنية، بالإضافة إلى التعرف على أهم مشكلات هذه الدورات بكلية التربية بالوادي الجديد، كما قام الباحثان باستنتاج نتائج الدورات التدريبية ومعرفة أي هذه الدورات لها مردود ايجابي لتطوير أداء أعضاء التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد فى الكفايات (التربوية- التقنية - البحثية والعلمية - الإدارية- الاجتماعية - الخلقية)، من خلال ما توصلت إليه الدراسة من نتائج بشقيها النظري والميداني.

القسم الأول من الدراسة : الإطار النظري والتحليلي للدراسة

للإجابة عن تساؤلات الدراسة الأول، والثاني، والثالث، قام الباحثان ببناء نظري تحليلي على النحو التالي :

المحور الأول: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

المحور الثاني: الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس.

المحور الثالث : واقع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد.

المحور الأول

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

يتناول هذا المحور:

أولاً: مفهوم التنمية المهنية.

ثانياً: مبررات التنمية المهنية.

ثالثاً: أهداف التنمية المهنية .

رابعاً: أهمية التنمية المهنية.

خامساً: معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

تعتمد الجامعات على أعضاء هيئة التدريس لضمان جودة التعليم الجامعي، ومن ثم فإن تنمية كفاياتهم المهنية أصبحت أمراً ضرورياً لأي عملية تطوير، وأن التركيز على التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس يزداد يوماً بعد يوم خاصة في جامعات الوطن العربي، ويزداد الاهتمام بالتنمية المهنية للمدرسين الجامعيين نظراً لتعدد الوظائف في الجامعة الحديثة، وتتنوع مهام المحاضرين، وانتشار التحديات العالمية المعاصرة وزيادة

الطلب على التعليم والمشكلات المهنية التي يواجهها التعليم الجامعي، لذا أصبحت التنمية المهنية ضرورة تربية وحافز لعضو الهيئة التدريسية. ولقد اتسمت تجارب الدول المتقدمة مثل الولايات المتحدة الأمريكية وانجلترا بتنوع برامج التنمية المهنية فيها من حيث: ارتباطها المباشر بأهداف التدريس والبحث العلمي والخدمة المجتمعية، ويضاف إلى ذلك مرونتها الإدارية واستيعابها كل المتغيرات التي تحدث في البيئة الجامعية واستجابتها لها بالسرعة الممكنة، Jasper, (M, 2006,58)، وتُبنى برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعيين على تكامل عناصر مناهجها، ووجود جهاز إداري يعمل على التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس ويقم احتياجاتهم في ضوء هذا التكامل، لذا فإن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تتطلب منهم الجدية والالتزام ليتكامل التدريب في مجالاتها على تفكيرهم وسلوكهم (محمد مطهر، ٢٠٠٥، ٧٦).

أولاً: مفهوم التنمية المهنية.

يقصد بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس عمليات تهدف إلى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكه لتكون أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات الجامعة والمجتمع، وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، والذي يقوم بتلك العمليات أو الجهود المقصودة هي الجامعة أو الكلية أو غيرها من المؤسسات المهنية لتنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا بما يمكنه من تحقيق أهداف الجامعة ووظائفها، فالتنمية المهنية تمكن عضو هيئة التدريس من القيام بمسئوليته الثلاثة وهي (Speck, M. & Knipe, C. 2005,46)

١. مسؤوليته أمام نفسه والتي تتطلب أن يحقق تقدماً في مجاله المعرفي وتحسين كفاءته والاستمرار في التنمية والتحسين.

٢. مسئوليته أمام مؤسسته والتي تتطلب من الأكاديمي الإجاداة في مجالات التدريس والبحث والإدارة وخدمة المجتمع.

٣. مسئوليته أمام المجتمع والتي تتطلب من الأكاديمي أن يستجيب لمشكلات المجتمع وحاجاته.

وعرفتھا حياة الحربي بأنها: "عمليات مؤسسية منظمة لتدريب أعضاء هيئة التدريس وإعدادهم، وتستهدف تجديد أدائهم المهني ورفع جودته في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، إضافة إلى مساعدتهم في النمو والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم الذاتية باستخدام أساليب متنوعة لها صفة الشمول والتكامل والاستمرارية والمرونة والتكيف مع متغيرات العصر وتحدياته". (حياة الحربي، ٢٠٠٦، ٣١٥)

ونظر الصيرفي للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس على أنها: "تنمية لمهاراته وقدراته وزيادة فاعليته في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بما يحقق له التوافق النفسي والاجتماعي من جهة وبما يضمن تطوير المجتمع وتحقيق رؤاه المستقبلية بما يضطلع به أستاذ الجامعة من أدوار من جهة أخرى"، (محمد الصيرفي، ٢٠٠٤، ٣) وأكدت السالوس على أن التنمية المهنية عبارة عن "عمليات مؤسسية تهدف لتحسين مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم في مجال إعداد المواد الدراسية وتنظيمها وطرائق تدريسها، واستخدام تكنولوجيا التعليم، والتقويم، والتدريب على مهارات البحث العلمي والاستشارات، والتدريب على بعض المهارات الإدارية المتوقع إسنادها لعضو هيئة التدريس". (منى السالوس، ١٢٢، ٢٠٠٤)

وعرفها عمارة بأنها "مجموعة من البرامج والأساليب التي تقوم بها الجامعة لإكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة

بممارسة أدواره المهنية (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع) لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء دوره بصورة جيدة". (سامي عمارة، ١٩٩٩، ٢)

وتشير بعض الأدبيات إلى أنه يمكن النظر إلى التنمية المهنية على أنها الفرص المقدمة إلى التربويين لتنمية مهاراتهم المعرفية وميولهم، بهدف تحسين فاعليتهم داخل فصولهم ومنظماتهم، أو هي أي نشاط من شأنه أن ينمي مهارات الفرد ومعارفه وخبراته وغيرها من السمات التي يمتلكها المعلم أو التربوي (Phil Loveder, 2005, 4)،

وبتحليل التعريفات السابقة للتنمية المهنية يمكن استخلاص عدة سمات عامة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي، تتمثل في كونها عملية:

• مقصودة ومخطط لها من قبل مؤسسات التعليم العالي أو عضو هيئة التدريس ذاته، من أجل زيادة نموه مهنيًا.

• مستمرة وملازمة لعضو هيئة التدريس طوال مساره الوظيفي، منذ بدايته حتى نهايته.

• منظمة وليست ارتجالية، فهي تعتمد على المنهج في تحديد الاحتياجات المهنية لعضو هيئة

التدريس وكيفية تلبيتها.

• هادفة إلى تحسين أداء عضو هيئة التدريس في كافة الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية.

• شاملة، حيث تمد عضو هيئة التدريس بكل ما هو جديد في مجال تخصصه، وتمكنه من أساليب التدريس الجامعي الفعال.

• ذات استشراف مستقبلي، حيث ترتبط التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس فسي

التعليم العالي

بمساره الوظيفي المستقبلي فضلاً عن تركيزها على امتلاك فنيات تأدية دوره

المستقبلي.

و يعرفها الباحثان اجرائياً بأنها: عملية شاملة ومستمرة تُحسن من أداء عضو هيئة التدريس وقدراته، وتشمل التنمية الذاتية التي تأتي من داخل عضو هيئة التدريس ومدى تقبله لمهنته، والتنمية المخطط لها والمتمثلة فيما تقدمه إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس من دورات وورش عمل وندوات في المجالات المختلفة، التربوية، والبحثية، والتقنية، والاجتماعية، والخلقية، والعلمية، والإدارية، وغيرها.

ثانياً: مبررات التنمية المهنية

إن التنمية المهنية من أهم متطلبات التعليم الجامعي، ومن مبرراتها:

- التطور التقني وانعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تقنيات المعلومات والاتصال وتقنيات التعليم والتعلم، فقد أثرت على نظم التعليم وأساليبه مما تطلب زيادة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بُغية تحسين فعالية المخرجات التعليمية (غازي مدني، ٢٠٠٢، ٢).
- تحدي جودة النوعية في التعليم العالي، فتحقيق جودة النوعية في التعليم أصبح يشكل تحدياً يواجه مسئولو مؤسسات التعليم العالي .
- التغيير الذي حصل على أدوار أعضاء هيئة التدريس، فتطور تقنيات الاتصال، وتعدد مصادر التعلم أدت إلى إحداث تغييرات جوهرية في متطلبات الموقف التعليمي من حيث وسائل نقل المعرفة وأدوار أعضاء الهيئة التدريسية التي تحولت من الأدوار التقليدية وهي من مجرد ناقل للمعرفة إلى ميسر لها ومرشد لطلابها .

وبالرغم من ذلك فقد أشارت الدراسات إلى أن معظم المدرسين في الجامعات الغربية ينقصهم التدريب على ممارسة التدريس وهذا الوضع ينطبق أيضاً على الجامعات العربية (محمد مرسي، ٢٥، ٢٠٠٢)

- ظهور بعض القضايا في عمليات الإعداد والتدريب مثل التأكيد على الاحتياجات المستقبلية مقابل الاحتياجات الحالية، والموضوعية مقابل الذاتية، والثبات الانفعالي مقابل عدم الثبات، والإتقان مقابل العمومية، والتقييم العالمي مقابل معيار التقييم المحلي، والممارسة الإبداعية مقابل الممارسة الحالية.
- إنتاج البحوث والدراسات النظرية والتطبيقية في العلوم الطبيعية والإحصائية والعلوم الاجتماعية والتأكيد على انطلاقها من أحدث المعارف المكتسبة على مستوى العالم (Lillian and James, 2004,376).

ثالثاً: أهداف التنمية المهنية

بناء على مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة تدريس التعليم العالي ، تتحدد أهداف هذه التنمية بما يحقق متطلبات مجتمع المعرفة، وقد أوضحت الأدبيات هذه الأهداف بصياغات متعددة، فبعض الأدبيات ترى أن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي تهدف إلى ما يلي: (Howard Bradley,2003,2)

١. □ تنمية شعورهم بجدوى وأهمية العمل الذي يقومون به.
٢. □ تمكينهم من القيام بالعمل بقدر من الكفاءة، تلك الكفاءة التي تمكنهم من الحصول على تغذية مرتدة إيجابية، والتي تكون لازمة لتحقيق أعلى قدر ممكن من الرضى الوظيفي وزيادة دافعيتهم نحو القيام بالعمل.

٣. □ مساعدتهم على التوقع والاستعداد التام للتغيرات التي تحدث

لوظائفهم وتتطلب الاستجابة لها.

٤. □ تشجيعهم على الشعور بالرضى الناتج عن قدرتهم على الاستجابة

للتغير في مجال وظيفتهم.

٥. □ تنمية شعورهم بالاستعداد والمنافسة والإسهام بفاعلية في تنمية

مؤسساتهم.

ومن ثم فإن عضو هيئة التدريس الحاصل على برامج التنمية المهنية يكون

قادرا على: (Christine A. Stanley,2001,27)

١. □ تكوين خلفية معرفية كاملة عن مهنته ومجالاتها المتعددة مثل

المجال التدريسي والبحثي، بجانب تنمية قدرته على التعلم.

٢. □ تكوين خبرة كاملة عن عمله كمعلم جامعي.

٣. □ تحديد المشكلات وإصدار ردود أفعال بشأنها.

٤. □ إصدار أحكام موضوعية على المشكلات المحيطة.

٥. □ التعاون مع الآخرين من الإداريين والزملاء من أعضاء هيئة

التدريس والطلاب.

٦. □ تنمية المجتمع المحلي المحيط بجامعة.

٧. □ العمل الجماعي.

كما تهدف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس إلى ما يلي: (Institute of

Physics,2004,7)

١. □ تمكينهم من استكشاف أفضل الطرق للقيام بالعمل.

٢. □ زيادة وعيهم بالاتجاهات التكنولوجية الحديثة والفاقتة في المجتمع.

٣. □ تمكينهم من أن يصبحوا أشخاصا مؤثرين في مكان عملهم.
 ٤. □ تمكينهم من مساعدة الآخرين والتأثير فيهم وقيادتهم.
 ٥. □ تمكينهم من الثقة بأنفسهم وقدراتهم الشخصية.
 ٦. □ تمكينهم من الحصول على وظيفة مجزية، ومساعدتهم في الوقت نفسه على تحقيق طموحاتهم.
- ويُلخص البعض أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فيما يلي: (علي حمود، ٢٠٠٥، 65)
١. □ تحقيق التواصل بينهم وبين كلياتهم، إذ يرتبط الفرد دائما بها عن طريق جهوده في تحسينها.
 ٢. □ تحقيق التنمية والتكامل لهم، وتحقيق أكبر قدر من التغيير في شخصياتهم.
 ٣. □ تمكينهم من تحسين وتطوير أنفسهم من خلال تحديد احتياجاتهم واحتياجات كلياتهم.
 ٤. □ التحسين المستمر لكلياتهم ولأنفسهم، وتحقيق التطوير والتغيير اللازمين لمواجهة احتياجات المستقبل.
- وعليه فإن الجامعة بالتعاون مع الكلية هي المسؤولة عن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس تهدف إلى ما يلي:
١. □ رفع مستوى المهارة عند عضو هيئة التدريس في مجال التدريس.
 ٢. □ توفير المناخ المناسب لأعضاء هيئة التدريس للتعرف على قدرات وتجارب بعضهم البعض من خلال تبادل الآراء والمناقشات.

٣. □ رفع مستوى المهارة عند عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.
٤. □ رفع مستوى المهارة عند عضو هيئة التدريس للقيام بمهارة الإدارة وخدمة المجتمع.
٥. □ اكتساب المعلومات اللازمة عن الكلية من حيث: أهدافها وتنظيمها ودورها في تقدم المجتمع.
٦. □ اكتساب المعلومات اللازمة للتعامل مع مستحدثات تكنولوجيا التعليم والتعلم واستخدامها في التعليم الذاتي والتعليم المستمر.
٧. □ اكتساب المعلومات والمهارات عن التقويم وبناء وسائله الحديثة وتقنياتها واستخدامها، وما يمكن الاستفادة منها في تطوير الامتحانات.
٨. □ دعم تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس والمؤسسات العلمية الأخرى. (PaullinaPhillips,2008,5)

إن استقراء أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة تدريس التعليم العالي السابقة تؤكد أن هذه الأهداف تتنوع فيما بين أهداف ذاتية (خاصة بعضو هيئة التدريس ذاته) مثل تنمية الشعور بجودة العمل والتمكن منه، وأهداف إنسانية مثل التعاون والتواصل مع الآخرين، أهداف مؤسسية مثل تنمية المؤسسات التعليمية وتلبية احتياجاتها، وفي ذات الوقت فإن هذه الأهداف تجمل في طياتها تنمية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، من حيث توقع التغيير والاستعداد

له، والمنافسة، والتكنولوجيا الفائقة، والتعلم الذاتي، والتعليم المستمر،
وتنمية مهارة الإدارة وخدمة المجتمع.

رابعاً: أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

تحتل التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس مكانة مهمة في الجامعات، ولعل
السبب في ذلك الدور الذي تلعبه في تنمية الكفايات المهنية والبشرية، وما يترتب على
ذلك من تطوير لكافة مجالات العمل الجامعي وتحقيق أهداف الجامعة بكفاءة وفعالية،
بالإضافة إلى تحقيق مستوى عال من الإشباع الشخصي لعضو هيئة التدريس نفسه،
حيث إن الشعور من قبل عضو هيئة التدريس بحاجة إلى التنمية المهنية هو شعور
صحيح يدل على حرصه لتغيير سلوكه إلى الإتحاح المرغوب بما يعود بالنفع على
الجامعة والكلية والمجتمع بشكل عام.

ويؤكد الخضير (خضير الخضير، ١٩٩٨، ٢٢٩) على أنه في الوقت الحاضر حيث
المتغيرات السريعة التي تشهدها العديد من المهن فقد لمست المؤسسات التربوية عامة
والجامعات خاصة أهمية هذا الجانب من حيث الاهتمام بإعداد وتنمية عضو هيئة
التدريس، كما إن الحاجة إلى تنمية عضو هيئة التدريس ضرورة قائمة وموجودة في
جميع المؤسسات التعليمية على اختلاف مستوياتها وفي مختلف البلدان، وبالتالي فإن
مساعدة أستاذ الجامعة حديث التخرج وتزويده ببعض المهارات ذات العلاقة
بتحسين الأداء التطبيقي في مجال التدريس، واستخدام التكنولوجيا، والبحث العلمي،
وخدمة المجتمع، والإدارة، أمر بالغ الأهمية، وعلى الجامعات أن تسعى لتحقيق ذلك
بإنشاء المراكز المتخصصة لتحسين العملية التعليمية والتدريس وتنمية أعضاء هيئة
التدريس (Kogi Naldoo, 2002, 4)، بالإضافة إلى البرامج التي تتبناها الجامعات

لتنميتهم وتدريبهم يجب التركيز على الجهود الذاتية من قبل عضو هيئة التدريس، ودعمها للارتقاء بنفسه والتجديد في مجال خدمته وتحسين أساليب أدائه الجامعي.

ويرى فروجا (Farrugia,1996:28) أن تنمية المحاضرين الجامعيين يمنحهم شعوراً عالياً بالاستقلالية، مما يؤدي إلى حدوث إنجازات أكاديمية، ولهذا ينبغي على أساتذة الجامعات أن لا يخشوا من تأكيد النوعية لأنهم ما داموا يتبنون المقاصد الصحيحة فإن تأكيد النوعية لا يمكن أن يعا إلا على تعزيز مكانتهم المهنية عن طريق التأكيد على مساهمتهم في التعليم والبحث العلمي.

ويوضح أن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس ليست مجرد برامج للتدريب فقط تفرضها الجامعة ولكنها تتعدى ذلك لبرامج فردية ومؤسسية تساعد العضو في إعداده لتعليم مستمر، والانفتاح على الأفكار والرؤى الجديدة، وتنمي فيه روح الفريق الواحد والعمل الجماعي. (يوسف عبد المعطي، ٢٠٠٥، ٥٩)

ويتضح مما سبق التنمية أن المهنية ليست لرفع الأداء المهني لعضو هيئة التدريس فحسب؛ بل تتعدى ذلك لتصل إلى العملية التعليمية، فالجامعة تستفيد من إنتاجية عضو هيئة التدريس، وكذلك المجتمع الخارجي، ومن خلال التنمية المهنية يزود عضو هيئة التدريس بما قد ينقصه من مهارات أساسية قد يتطرق إليها خلال فترة الدراسة والإعداد للتخصص وكذلك يتم الاستفادة من الثورة التكنولوجية والأساليب والطرق الحديثة التي يتطلبها ويتم التخلص من الطرق التقليدية.

خامساً: معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

تواجه التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس معوقات عديدة لا بد من مواجهتها والحد منها ومن أبرز هذه المعوقات كما يرى عمارة تتمثل في:-

أ- معوقات تتعلق بالتدريس مثل

زيادة العبء التدريسي الذي يتطلب من عضو هيئة التدريس القيام به، وعدم احتساب كفاءة عضو هيئة التدريس في مجال التدريس ضمن متطلبات الترقية، وقلّة المجالات والدوريات والمراجع الحديثة في المقررات الدراسية.

ب- معوقات تتعلق بالبحث العلمي

- قلّة عقد الدورات التدريبية لعضو هيئة التدريس في اللغات الأجنبية.
- قلّة توفير فرص حقيقة لعضو هيئة التدريس للتدريب على استخدام التقنيات الحديثة.
- قلّة عقد حلقات البحث العلمي (السيمنار).
- قلّة مكافأة عضو هيئة التدريس على جهوده البحثية.
- عدم وجود خريطة بحثية توجه عضو هيئة التدريس للبحث عن نقاط بحثية علمية.

ج- معوقات تتعلق بخدمة المجتمع

- قلّة عقد ندوات ومؤتمرات علمية متبادلة بين الكلية ومواقع العمل والإنتاج.
- ضعف تمويل البحوث العلمية من المؤسسات والأجهزة التي تستفيد من نتائجها.
- عدم التنسيق بين الأجهزة البحثية والمؤسسات الإنتاجية والخدمية.
- ضعف في بعض برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس. (سامي عماره،

(١٩٩٩، ٣٧)

بالإضافة إلى ذلك يوجد معوقات تقنية تتمثل في قلّة أجهزة الكمبيوتر بالكليات، وقلّة الدورات التدريبية على استخدام التقنية الحديثة، وضعف الخبرة في مجال التكنولوجيا، وقلّة المعامل الخاصة بالكمبيوتر، وقلّة أجهزة العرض بالكلية وتلفها.

ويشير الخطيب (محمد الخطيب، ٢٠٠٤، ٣١) إلى أن معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس قد نقل أو تزيد في قوة تأثيرها، إلا أن هناك ما يؤكد على أن بعض هذه المعوقات يعرقل مسيرة النمو العلمي والمهني للأستاذ الجامعي، وعادة ما يأتي أعضاء هيئة التدريس إلى مؤسسات التعليم العالي بعد تخرجهم وحصولهم على الدرجات العلمية المرغوبة وهم في غاية الحماس والدافعية إلا أنهم سرعان ما يحبطون نتيجة هذه المعوقات، وقلة منهم هي التي تواصل مسيرة العمل السدوب والإنتاجية الفاعلة في حقل المهنة والتخصص، أما الأغلب منهم فتنحول اهتماماته إلى أشياء أخرى لا تمت للعمل الأكاديمي بصلة.

كما يضيف البندي بعض معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس والتي تتمثل فيما يلي: (محمد البنداري، ٢٠٠٤، ٩١)

أ - تعقيد اللوائح والبيروقراطية التي تحول دون الاستجابة السريعة لمتطلبات البحث العلمي.

ب - عجز الإمكانيات المادية والفنية أحيانا.

ج - انعدام الصلة بين الجامعة والمؤسسات العلمية والأكاديمية العالمية.

د - قلة عدد المنح والبعثات للخارج، مما يمنع مواكبة ما هو جديد في مجالات التخصص والبحث العلمي. وضمن استمرار النمو المهني لأعضاء هيئات التدريس في مؤسسات التعليم العالي (علي حمود، ٢٠٠٥، ٥٢)

هـ - وجود بعض القيود أمام سفر الأساتذة إلى الدول الأجنبية.

و - عجز المكتبة عن إشباع حاجات الباحثين، ويشمل ذلك قلة الكتب والمراجع وعدم حدائتها، وندرة،

وندررة الدوريات العلمية المتخصصة.

ز - فقدان التعاون العلمي بين الجامعات مما يؤدي إلى الجهل بما يجري في كل منها،
ومن ثم

تكرار البحث وضياع الجهود، وعدم الاستفادة من الامكانيات الخاصة لبعض الجامعات.

ح - عدم وجود قاعدة بيانات تزود الباحثين بما يحتاجون إليه من معلومات وإحصاءات.

ط - العجز عن التحديد الدقيق لاحتياجات المجتمع بما يؤدي إلى ضالة قيمة بعض الأبحاث،

وأحياناً عدم الإحساس بمشكلات تستحق البحث.

ي - تخلف نظم الترقية في بعض اللجان العلمية الدائمة عن إشباع طموحات أعضاء هيئة

التدريس، واشتراط معايير محددة تتحكم أحياناً في اختيار الموضوع ومنهجية دراسته.

ك - ضالة الإحساس بقيمة البحث العلمي وأهميته عند بعض أعضاء هيئة التدريس.

ل - وجود ضغوط اقتصادية على أعضاء هيئة التدريس تدفعهم للعمل في أكثر من موقع

لمواجهة متطلبات الحياة.

م - غياب التشجيع المعنوي والمادي حيث يتساوى في الجامعة من يجري بحثاً ومن لا يجريه.

ن - وجود خلل في قواعد منح جوائز الجامعة التشجيعية والتقديرية.

المحور الثاني

الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس

ويتناول هذا المبحث:

أولاً: مفهوم الكفايات.

ثانياً: أهمية الكفايات.

ثالثاً: أنواع الكفايات.

رغم وفرة الدراسات العربية والأجنبية في مجال الكفايات إلا أن تحديد مصطلح الكفاية لم يتفق عليه في أي من هذه الدراسات، وإنما كان تحديد هذا المصطلح يختلف من باحث إلى آخر تبعاً لهدف الدراسة التي يجريها الباحث، إذ يعتمد كل باحث على تعريفها إجرائياً مستفيداً من تعريفات الباحثين السابقين، وما أجمعوا عليه من مدلول للكفاية.

ولعل تحديد الكفايات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية أمراً بالغ الأهمية لأن معرفة الكفايات المهنية تسهم في رسم الخطوط العريضة لأعضاء الهيئة التدريسية في تطوير أدائهم.

أولاً: مفهوم الكفايات.

اختلف كثير من الباحثين في مفهوم الكفاية ، فالبعض يرى أنها مجموعة من القدرات وآخرين يرون بأنها تتمثل في المهارات التي يتقنها الفرد ، وقد رأى عدد من الباحثين بأنها الفعالية وغيرهم يرى بأنها الكفاءة، واختلف الباحثين والمختصين في نظرهم إلى مفهوم الكفاية ، لذا قدموا تعريفات مختلفة ، ويوضح العتيبي أنه من خلال تتبع الأدبيات التربوية التي تعرضت لموضوع الكفايات باللغتين العربية والإنجليزية وجد فيها تعدداً لتعريف الكفايات يُشعر القارئ بأن فيها شيئاً من الاختلاف يصل حد

التناقض (منصور بن نايف العتيبي ١٤٢٥ هـ ، ٨٦) ، ويؤكد العريزي " يعد مفهوم الكفايات من المفاهيم المركبة متعددة الدلالات ، ويرجع ذلك إلى أن كل باحث ينظر إلى الكفايات من زاوية تختلف عن غيره بما يتناسب مع دراسته ، مما دعا البعض إلى القول بأن الكفايات تعد مفهوماً وصفيًا أكثر من كونه مفهوماً معيارياً " . (أحمد بهجت الرفاعي العريزي ١٩٩٤ ، ٣٤٩) ورغم اختلاف الآراء حول مفهوم الكفايات إلا أنها في النهاية تعني وصف للمهارة أو القيمة ومعيار للأداء المطلوب في ضوء متطلبات البرنامج والأهداف الاستراتيجية للكلية ، وعليه يمكن توضيح مفهوم الكفاية كما يلي :

أ- المفهوم اللغوي : ورد في مجمع اللغة العربية ، أن كفى : الشيء يكفي كفاية فهو كاف إذا حصل به الاستغناء عن غيره واكتفيت بالشيء استغنيت به أو قنعت به وكل شيء ساوى شيئاً حتى صار مثله فهو مكافئ له " (مجمع اللغة العربية، ١٩٨٥، ٨٢٥) .

المفهوم الاصطلاحي : يعرف جامل الكفايات بأنها القدرة على أداء سلوك ما (عبد الرحمن جامل، ١٩٩٨ ، ١٢) ، ويعرفها مرعي وآخرون بأنها المقدرة على عمل شيء بمستوى معين من الأداء بتأثير وفاعلية (مرعي وآخرون، ١٩٩٢ ، ١٣٥) ، ويعرفها Hainault بأنها مجموعة من التصرفات الاجتماعية والوجدانية ومن المهارات النفسية الحس حركية التي تسمح بممارسة لائحة لدور ما أو وظيفة ما أو نشاط ما. (D, 2002,1).

(Hainault.V

ب- المفهوم التربوي : يعرف اللقاني والجمال الكفايات بأنها التمكن من الوصول للحد الأعلى للأداء (أحمد اللقاني وعلي الجميل، ١٤١٦ ، ١٤٧) ، في حين يرى Barnes أن الكفاية تعني القدرة على اكتساب وتنمية

المهارات والمعارف اللازمة والسيطرة على المواقف التعليمية ذات الأهداف المحددة واكتساب الخبرات المختلفة لتحقيق النجاح بكفاءة وفاعلية" (Barnes and Taylor, 2000,284) . كما يعرفها سمارة بأنها مجموعة من المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التي توجه سلوك التدريس لدي الأستاذ الجامعي وتساعد على أداء عمله داخل قاعة الدراسة وخارجها.(فوزي احمد سمارة، ٢٠٠٤، ٤٥) كما يعرفها محمد إبراهيم بأنها معلومات ومهارات وسلوكيات وصفات يكتسبها المعلم لتعيينه على أداء مهمة معينة.

(محمد ابراهيم الغزيوات، ٢٠٠٥، ٤٨)

ج- المفهوم المهني : يعرف عرفات عبد العزيز سليمان الكفاية المهنية بأنها "المهارات التي تتصل بالعمل التربوي وتؤهل صاحبها لممارسة عمله بنجاح" (عرفات عبد العزيز سليمان، ١٩٩١ ، ٣٦١)، ويرى عبد الجواد ومتولي، أن الكفايات المهنية مفهوم يشمل ثلاثة مكونات هي : المعلومات والمهارات والاتجاهات) نور الدين عبد الجواد ومصطفى متولي، ١٩٩٣، ٥٦)، في حين يرى دول Dodle أن الكفايات المهنية هي القدرات الوظيفية التي يظهرها المعلمون في نشاطهم اليومي المتصل بعملهم. (Dodle , N.R, etal,2007,23) الكفايات هي مجموعة من السمات والمعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس وتمكنه من أداء مهامه ومسؤولياته بمستوى يمكن ملاحظته وتقويمه لضمان جودة العملية التعليمية وجودة مخرجاتها واستمرار تطويرها ومن ثم اعتمادها أكاديمياً، كما يشير مفهوم كفايات الأستاذ

الجامعي إلى مهارته في تقديم المعرفة بحيث يصبح أكثر فاعلية مع طلابه بمستوى يؤثر في النتائج المعرفي والتربوي المتوقع منه (سواء حسن عماشة ٢٠٠٧، ٤٧)، يتضح من التعريفات السابقة للكفايات ما يلي :

لم يتفق الباحثون على تعريف محدد للكفاية، فالبعض تناولها بشكل عام ، والبعض يرى بأنها تخص مجال معين دون غيره، وبعض الباحثين يرى بأن الكفايات مرادفة للقدرات أو المهارات أو المعارف أو الاتجاهات أو الكفاءة والفعالية والأداء ، في حين فرق آخرون بين تلك المصطلحات .

بعض الباحثين يرى بأن الكفايات وصف لمكون ما ، في حين يرى غيرهم بأنها معيار للحكم على بعض المكونات .

تدل المؤشرات بأن الكفايات متعلقة بإتقان المهام ، وبالتالي هي مؤشر على جودة الفكر والسلوك وما يتبعهما من قدرات ومهارات واتجاهات .

وعليه فإنه رغم التداخل الكبير بين الكفايات وبعض المصطلحات مثل القدرات والمهارات والاتجاهات والفعالية والكفاءة إلا أن الكفايات تعد النهاية لكل مصطلح من تلك المصطلحات أي أن الكفاية هي إتقان الفرد للمعارف والقدرات والمهارات والاتجاهات بفعالية وكفاءة في الأداء.

ثانياً : أهمية الكفايات.

تعد الكفايات من المقومات الأساسية في الحكم على الجودة الشخصية للأفراد أو الجودة الأكاديمية للبرامج أو الجودة الشاملة للمؤسسات ، ولهذا من يملك الكفاية فهو يملك قدر من الذكاء الذي يؤهله للإبداع والتطوير والتغيير نحو الأفضل ، " يشغل مفهوم الكفاية جانباً مهماً في التفكير والممارسات الإدارية فيستخدم من قبل الأكاديميين

والإداريين على حد سواء بصفته معياراً أساسياً لتقويم أداء الأفراد وقياس نسبة نجاحهم أو فشلهم". (منصور نايف العتيبي، ١٤٢٩ هـ - ٤٥٠)

ويرى Pickett أن هناك عدة أسباب تجعل من الكفايات أهمية في العملية

التعليمية منها: (Pickett , Les,1998,37)

- ١- تحسين أداء المشروع الكلي وزيادة التنافسية .
 - ٢- زيادة فعالية التدريب والتطوير والتغيير الثقافي .
 - ٣- المساهمة في التحسين والتخطيط والتوظيف والاختيار في الموارد البشرية.
 - ٤- معالجة الفجوة بين المهارات الواقعية والمأمولة .
 - ٥- زيادة قوة العمل والمساهمة في تكامل الاستراتيجيات الإدارية .
- وبتحليل مفهوم الكفاية يلاحظ ان الكفايات مهمة في عدة مجالات منها :
- المجال الإداري الذي يتطلب كفايات فكرية وفنية على كافة المستويات الإدارية بنسب متفاوتة بين تلك الكفايات .
 - المجال الأكاديمي الذي يتطلب كفايات تعليمية وبحثية وخدمية وأخلاقية وتقنية على المستوى الشخصي لأعضاء هيئة التدريس وعلى المستوى المؤسسي للجامعة .
 - مجال الإرشاد الأكاديمي الذي يتطلب كفايات علمية وتنظيمية وقيمية وتحليلية في ضوء الأنظمة والتعليمات الجامعية .
 - مجال الأنشطة الطلابية الذي يتطلب كفايات تشخيصية لاحتياجات الطلاب وتدريبية لتلبية تلك الاحتياجات .
 - المجال الاجتماعي الذي يتطلب كفايات اجتماعية وإنسانية على المستوى المؤسسي للجامعة والمستوي الاجتماعي .

- المجال التقني الذي يتطلب مهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على المستوى الشخصي والمهني ومستوى الكلية والكليات لأخرى والجامعة والجامعات الأخرى.

وسوف تتعرض الدراسة لهذه المجالات في الجانب الميداني لمعرفة مردود البرامج التدريبية على تحسين الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد.

أنواع الكفايات.

إن التدريس والبحث العلمي يعتبران من المهام الأساسية للأستاذ الجامعي، وإن التدريس في التعليم الجامعي هو معايشة يومية متفاعلة وديناميكية بين الأستاذ وطلابه بهدف نشر روح البحث والتمحيص واكتساب مهارات البحث العلمي وفق أخلاق ومبادئ تحكم العمل في المؤسسات الجامعية.

إن معرفة الأستاذ الجامعي لتخصصه وتجويده له لا تكفي لوصفه أستاذاً جامعياً، بل يجب اكتسابه كفايات شخصية، تربوية، واجتماعية، وتقنية، وإدارية، وعلمية ونفسية حتى يتسم أداؤه بالعلمية والمهنية، ويشير الاتجاه المعاصر إلى أن وظيفة الأستاذ الجامعي لم تعد قاصرة على تزويد الطلاب بالمعارف، بل تجاوزتها لتصبح مهاماً تربوية شاملة لجميع جوانب نمو شخصية الطالب في نواحيها الجسمية والعقلية والنفسية، والاجتماعية، كما تشير المعايير المهنية العلمية المتجددة لعضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي إلى أن المسؤوليات المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي تكثرت حول متعلم دائم التعلم يمارس بوعي، ويفكر وينمو مهنيًا في مجال عمله لتحسين أدائه بشكل مستمر ليكون قادراً على مواكبة المطالب المتجددة لمهنته، ويتحول إلى قائد ومرشد لطلابه، بالإضافة إلى ممارسة البحث العلمي والمشاركة مع الآخرين في إنتاج

المعرفة وتطويرها والإسهام في حل مشكلات المجتمع، وهذا لا يأتي إلا من خلال اكتسابه الكفايات اللازمة لذلك (ألن كولن، 2006، ٧٠)

إن اعتبار التعليم مهنة يتطلب الاحتراف وتقديم الكفايات المهنية اللازمة والمناسبة لسلوكها وأخلاقيها، ومن جهة أخرى يتطلب الأمر ضمان استمرار النمو المهني لأعضاء هيئات التدريس في مؤسسات التعليم العالي (علي حمود، 2005، ٣٩) وفي هذا الإطار ظهرت اتجاهات عديدة لرفع مستوى أداء الهيئات التدريسية؛ منها الاتجاه الحديث القائم على الكفايات التعليمية الذي يؤكد ضرورة جعل الأستاذ الجامعي قادراً على مواجهة مسؤولياته التعليمية بصورة فاعلة ومتكاملة، ويحدد هذا الاتجاه المعارف والسلوكات والاتجاهات التي يحتاج إليها عضو هيئة التدريس، كما يحدد الشروط التي تظهر فيها الكفايات ومستوى الأداء الذي يجب الوصول إليه. (عبد الله السهلاوي 1992، ١٥٤) صنفت إحدى الدراسات التي تناولت خصائص الأستاذ الجامعي الكفاء تلك الخصائص في عدة محاور، منها السمات الشخصية، والكفايات التدريسية، والكفايات المهنية، والكفايات الاجتماعية والثقافية، والكفايات التربوية، والكفايات البحثية (أحمد محمد الحسن، 2010، ٧٦)

أولاً: السمات الشخصية:

١- أن يتمتع بحيوية بدنية كافية تؤهله للقيام بوظائفه المختلفة، وهو بذلك يشبع هذه الحيوية بين طلابه، ويبث فيهم روح الحماس والإقبال على العمل، ويبعد عنهم روح الكسل والتراخي.

٣- أن يكون دقيقاً في مواعيده، وهو بذلك يعطي طلابه أنموذجاً حياً لدقة المواعيد.

- ٤- أن يتميز بالانتظام في حضوره المحاضرات وفي الاجتماعات المختلفة سواء على مستوى القسم أو الكلية أو الجامعة، ويكون منتظماً أيضاً في المشاركة في اللقاءات العلمية.
- ٥- يحتفظ بتحكم انفعالي عال، فهو لا يدع فرصة للغضب أن يمتلكه، ولا يعطي أحكاماً سريعة للمواقف المختلفة، بل هو أمام هذه المواقف هادئ ومتروفي الحكم عليها، ولا يصدر حكمه إلا بعد أن يتفحص متغيرات كل موقف. (سناء حسن عماشة، ٢٠٠٧، ٦٨)
- ٦- أن يكون واثقاً من نفسه، وهو جدير بهذه الثقة، ذو ضمير حي؛ فأحاديثه تتسم بالإيمان بالله، والصدق والأمانة، وهو دائم الوفاء بالعهد والوعد.
- ٧- أن ينجز أعماله ومسؤولياته بجدية واهتمام، وبدافع داخلي.
- ٨- أن يتميز بلباقة في حديثه. (رماد محمد سعيد، توفيق علي عالم، ٢٠٠٨، ٧٥)
- ٩- أن يكون متعاوناً مع الآخرين، ويجيد العمل مع الفريق.
- ١٠- أن يتقبل آراء الآخرين برحابة صدر، كما يتقبل النقد البناء، ويناقش الموضوعات المختلفة بموضوعية ودون تعصب فكري أو انفعال.
- ١١- أن يكون قادراً على مواجهة الآخرين بمستوى عال من الأخلاق والاحترام.
- ١٢- أن تكون لديه المثابرة والإصرار على البحث عن مزيد من المعلومات والحقائق والتفسيرات، فهو مكتسب لمهارات وقدرات التفكير العلمي واتجاهاته.
- ١٣- أن يتميز بالأمانة العلمية، حيث يقوم بالبحث عن الحقائق والوصول إليها دون تعصب فكري.

ثانيًا: الكفايات التدريسية

- ١- أن يكون متمكنًا في مجال تخصصه، وواسع الاطلاع في هذا المجال.
- ٢- أن يكون لديه تخطيط عالي الكفاءة لمحاضراته، فهو لا يدع تلك المحاضرات تسير بطريقة عشوائية. (سواء حسن عماشة، ٢٠٠٧، ٤٧)
- ٣- أن يكون على علم تام بأهدافه التعليمية والتربوية، ويسعى إلى تحقيقها بتفهم ووضوح.
- ٤- أن تكون لديه القدرة على تقديم موضوعات محاضراته بتقديم المناسب بقصد تهيئة طلابه لموضوع محاضراته.
- ٥- أن تكون لديه مهارة الاستحواذ على انتباه طلابه خلال محاضراته، وذلك عن طريق التغيير المقصود في أساليب عرضه للموضوع، وتنوع المثبرات التي يستخدمها.
- ٦- أن تكون لديه مهارة التحدث باللغة السليمة، فهو متأكد من قواعد اللغة التي يستخدمها، كما يجب أن يكون صوته واضحًا، خاليًا من عيوب النطق، كما ينبغي أن يتميز حديثه بالعنوية؛ فهو يقدم أنموذجًا في القدرة على التحدث مع الآخرين يحثنيهم طلابه.
- ٧- أن تكون لديه مهارة صياغة الأسئلة وتوجيهها؛ فهو يستخدمها لإدارة دفة المناقشة بينه وبين طلابه. وهو يستخدم استجابات الطلاب كعامل مساعد لتدريبه.
- ٨- أن يكون على وعي بأهمية الدافعية في التعلم، ولديه مهارة إثارة الدافعية عند طلابه.

٩- أن يعمل عند اتصاله بطلابه على إنماء هؤلاء الطلاب في جوانب شتى؛ فهو يعمل على تنمية معارفهم وأساليب تفكيرهم، وتدريبهم على بعض المهارات المتعلقة بمادة تخصصه، كما أنه يعمل دائماً على تنمية الجوانب الروحية والوجدانية لديهم.

١٠- أن تكون لديه القدرة على تقديم الموضوعات والأفكار بطريقة واضحة ومقنعة، فليس في عرضه لبس في المفاهيم، ولا غموض في المعاني، ولا تفكك في الأفكار.

١١- أن تكون لديه القدرة على التجديد والإبداع والابتكار في أساليب تدريسه وفي مناقشاته، وفي استخدامه للوسائل والتقنيات التعليمية، وحث طلابه على هذا التجديد والابتكار في عملهم وأفكارهم. (أحمد محمد الحسن ، ٢٠١٠، ٨١)

١٢- أن يراعي الفروق الفردية بين طلابه، فهو قادر على التنوع في أساليب العرض، واستخدام الأمثلة المختلفة، واستخدام الوسائل التعليمية المناسبة.

ثالثاً: الكفايات المهنية:

١- ينمي علاقاته بطلابه، ويجعلها علاقة تتميز بالود والاحترام المتبادل، ولكنها علاقات في الحدود المهنية للأستاذ الجامعي (محمد عبد الفتاح شاهين، ١٧، ٢٠٠٤).

٢- يظهر دائماً بمستوى عالٍ من الأخلاق متسقة مع أخلاقيات المربين، فهو قدوة صالحة في كل أقواله وأفعاله، وهناك اتساق واضح بين هذه الأقوال وتلك الأفعال.

٣- يعتز دائماً بكونه أستاذاً جامعياً، وبكونه معلماً ومربيّاً، وهو يظهر اعترازه بذلك في الأوقات المناسبة. (رماد محمد سعيد، توفيق علي عالم، ٧٧،٢٠٠٨)

٤- يسهم في تطور قسمه وكلتيه وجامعته، وذلك بالعمل الفعال وبتقديم المقترحات لحل المشكلات التي تواجه العمل الجامعي، ومحاولة تجريب حلول منطقية لهذه المشكلات.

٥- يحترم النظام الجامعي ونظمه وتعليماته، وهو حكيم في التزامه بتلك النظم والتعليمات.

٦- يعمل دائماً على نموه الذاتي، وتطوير مستواه الأكاديمي والمهني بالبحث والاطلاع والابتكار والإبداع.

كما أكدت الكثير من الأبحاث والدراسات على تنوع الكفايات حسب مكوناتها، ويجمع الباحثون على أن هناك كفايات أخرى يجب أن يمتلكها عضو هيئة التدريس مثل:

١- الكفايات المعرفية: تشير إلى المعلومات والعمليات المعرفية، والقدرات العقلية والوعي والمهارات الفكرية الضرورية لأداء الفرد لمهامه في شتى المجالات والأنشطة المتصلة بهذه المهام، وهذا الجانب يتعلق بالحقائق والعمليات والنظريات والفنيات، ويعتمد مدى كفاية المعلومات في هذا الجانب على استراتيجية المؤسسة التعليمية في الجانب المعرفي (خالد أحمد الصرايرة، ٢٠١١، ٦٤٣)

٢- الكفايات الأدائية: تشير إلى كفايات الأداء التي يظهرها الفرد وتتضمن المهارات النفس حركية في حقول المواد التكنولوجية، والمواد المتصلة

بالتكوين البدني والحركي، وأداء هذه المهارات يعتمد على ما حصله الفرد سابقاً من كفاءات معرفية وتتطلب عرضاً يستطيع الطالب أن يقدمه ويؤديه مستفيداً فيه من كل الوسائل والأساليب والفنيات (محمود كامل الناقعة، 1987، 98).

٣- الكفايات الوجدانية: تشير إلى آراء الفرد واستعداداته وميوله واتجاهاته وقيمه ومعتقداته وسلوكه الاجتماعي، والذي يؤثر على أدائه لعمل ما، وهذه تعطي جوانب كثيرة وعوامل متعددة مثل حساسية الفرد وتقبله لنفسه، واتجاهاته نحو المهنة، وتسهم الدراسات الإنسانية ومعامل التفاعل الإنساني في تحقيق هذه الكفايات.

٤- الكفايات الإنتاجية: تشير إلى أثر أداء الطالب للكفايات السابقة في الميدان، وهذه ينبغي أن تلقى الاهتمام في برامج إعداد الكوادر الفنية، ذلك أن هذه البرامج تعد لتأهيل معلم ذي كفاية، والتأهيل هنا والكفاية عادة ما يشيران إلى نجاح المتخصص في أداء عمله ليس ما يؤديه، ولكن ما يترتب على أدائه، وكثيراً ما ينظر إلى هذا المستوى الأخير من منظور التقدير، والتقويم أي المستوى الذي ينبغي أن يقوم من خلاله كل برنامج الكفاية (محمود كامل الناقعة، 1987، 98).

بعد عرض أنواع الكفايات قام الباحثان بتحديد أنواع الكفايات التي تتلاءم مع طبيعة هذه الدراسة وهي (التربوية- العلمية- التقنية - البحثية- الإدارية- الاجتماعية - أخلاقية).

أ- الكفايات العلمية:

رغم أن التربية الحديثة اهتمت بجوانب النمو الوجداني والمهاري إلى جانب النمو العقلي المعرفي ، إلا أن الكفايات العلمية ما زالت وسوف تظل ذات أهمية خاصة للمعلم الجامعي لعمله في الجامعة وثقافته وابعائه. ولذلك فإن كل عضو هيئة تدريس يجب أن يمتلك قدرأ من المعلومات الغزيرة في مجال تخصصه الأكاديمي ، ويشمل ذلك معرفته لبعض الحقائق والبيانات الرئيسية ، فضلاً عن فهمه للمفاهيم والتعميمات التي تنتمي لمجال تخصصه .

ووثيق الصلة بمعرفة عضو هيئة التدريس بمجال تخصصه الأكاديمي ، إتقانه لأساليب البحث المتبعة في هذا المجال ، ذلك أن تمكنه من هذه الأساليب يساعده على نقل هذا الأسلوب لطلابه ، فالمعرفة وحدها لم تعد كافية لإنسان العصر الحاضر ، بل يجب أن نقترن بأسلوب البحث عن المعرفة وتجديدها .

لذلك يجب على عضو هيئة التدريس أن يحرص على امتلاك مهارات عالية جداً في استخدام المكتبات العامة ، للحصول على ما يريد منها بسرعة ويسر ، كما يمتلك القدرة على استخدام وسائل تخزين المعلومات الحديثة ، لاستخراج ما يريده من معارف عن طريقها ، وذلك مثل الكمبيوتر والميكروفيلم أو الميكروفيش ، وبدون امتلاك هذه المهارات فلن يتمكن من امتلاك مفاتيح العلم الحديثة .

من المسؤوليات الأساسية لعضو هيئة التدريس أن يسهم في التنمية الفكرية والثقافية والاجتماعية لطلبته، ويأتي ذلك بواسطة التغيير الإيجابي

الذي يحدثه تدريسه في بناء شخصية الطلبة ، ومن مظاهر هذا التغيير مايلي
—(محمد عبد الفتاح شاهين، ١٩٠٢٠٠٤)

- زيادة رصيد المعرفة والمعلومات لدى الطالب والقدرة على استخدامها في دراسة المشاكل وحلها .
- تنمية حب الإستزادة من المعرفة لدى الطالب كذلك تنمية ثقته بنفسه وبقدراته في الحصول على المعرفة من مصادرها .
- تنمية المهارات الأكاديمية لدى الطالب .
- تثبيت المبادئ والقيم الأخلاقية .
- إعداد الطالب ليكون مواطناً صالحاً .

ولا شك أن هذا يتطلب من عضو هيئة التدريس أن يُقبل على التدريس بإعداد ممتاز وبمواظبة على التفوق في أدائه .

ب- الكفايات التربوية:

تعرفها الدراسة إجرائياً بأنها المهارات التي تتصل بالعمل التربوي، وتؤهل صاحبها ممارسة عمله بنجاح وهي تعني جملة المعلومات التربوية، والمهارات والاتجاهات التي يكتسبها عضو هيئة تدريس بكلية التربية أثناء دراسته أو بعدها في أثناء الخدمة لممارسة عمله بنجاح وتتمثل في:- (محمد الدريج، ٧، ٢٠٠٦)

- قدرة أعضاء هيئة التدريس على تطبيق طرق التدريس الحديثة باستخدام الوسائل والتقنيات التعليمية الحديثة.
- قدرة أعضاء هيئة التدريس على استخدام طرق تقويم موضوعية تتناسب مع طرق التدريس الحديثة.

- قدرة أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع الأعداد المختلفة (كبيرة- صغيرة).
- قدرة أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع الطلبة العاديين والمتفوقين.
- قدرة أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الأنشطة التربوية.

ج- الكفايات البحثية:

يحثل البحث العلمي موقعا مهماً ضمن مسؤوليات عضو هيئة التدريس بالمؤسسة؛ فبالإضافة إلى التدريس يطلب منه أن يقوم بجهد علمي منظم يهدف إلى تنمية المعرفة الإنسانية، والمؤسسات الحديثة تولي البحث العلمي عناية خاصة ، وتلتزم بتوفير الجو الملائم ، والإمكانيات اللازمة ليقوم أعضاء هيئة التدريس بإجراء البحوث الأصلية المبتكرة ، هذا بالإضافة إلى تخصيص جزء من الميزانية لدعم أبحاث أعضاء هيئة التدريس، ومن يلقي نظرة سريعة على الجامعات في الدول المتقدمة يجد أن أعضاء هيئة التدريس فيها على إختلاف رتبهم العلمية يقومون بنصيب الأسد في الابحاث العلمية سواء النظرية أو التطبيقية ، وإن قيام عضو هيئة التدريس بالبحث العلمي في مجال تخصصه يؤدي إلى نتائج إيجابية تنعكس على عضو هيئة التدريس نفسه ، وعلى تدريسه مما يكون له أكبر الأثر على طلبته ، وذلك عن طريق تعميق معرفته في حقل تخصصه ، وعن المكانة العلمية الرفيعة التي يحتلها الباحث بين أقرانه ، وفي المجتمع الأكاديمي ، بالإضافة إلى تقدمه في سلم الرتب الأكاديمية.

البحث التربوي مهمة أساسية ضمن المهام المنوطة بعضو هيئة التدريس فعلى المستوى المركزي، يقوم عضو هيئة التدريس بدراسات وبحوث تربوية خاصة بالبحوث

الإجرائية، واقتراح مشاريع تتعلق لتطوير العملية التعليمية، لذلك فهم مطالبون بالتمكن من الكفايات البحثية مثل:

- الإلمام بقضايا البحث التربوي.

- الإلمام بتقنيات البحث التربوي واستعمالها.

- دقة الملاحظة.

- القدرة على تحسس المشاكل التربوية وتحديد أبعادها. (محمد الدريج، ٢٠٠٦، ص ٧)

د- الكفايات الإدارية:

وتتمثل هذه الكفايات في الجوانب والمهارات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس في التعاملات الإدارية داخل القسم أو كيفية اتخاذ القرارات الإدارية في الكلية، ومعالجة القضايا الإدارية والتعامل معها، حيث إعداد سجلات الطلاب، والمشاركة في الاجتماعات، وإدارة الأقسام أو الكليات والجامعات، والتخطيط وتقديم الاستشارات، كما تشمل العمليات الإدارية رسم السياسات وتخطيط البرامج والخطط والمشاركة في الاجتماعات واللجان والهيئات المتخصصة في الجامعة، وتمثيل الجامعة أو كلياتها في المحافل الرسمية أو الشعبية. (محمد عبد الفتاح شاهين، ٢٠٠٤، ص ٩)

ه- الكفايات الاجتماعية:

وتتمثل هذه الكفايات في بحث المشاكل المجتمعية بالطرق العلمية وعلى فتح مرافق الكلية للمجتمع المحلي، وأن يكون على علم بما يدور حوله من أمور ومشكلات سواء كان ذلك على المستوى المحلي أو على المستوى الإقليمي أو العالمي، وهو في هذا الصدد لا يقف عند حد المعرفة، ولكنه يسهم بالفكر وإعطاء أفضل الفروض والمقترحات التي يرى أنها تصلح لحل بعض هذه المشكلات.

- يسهم بفعالية في المحاضرات والاجتماعات واللقاءات العلمية والثقافية.

- عضو فعال في الأنشطة والفعاليات المختلفة المناسبة لأعضاء هيئة التدريس.
- يسهم بفعالية في الأنشطة الاجتماعية والمناسبات الخاصة بالمجتمع المحلي. (محمد عبد الفتاح شاهين، ١٠، ٢٠٠٤)

و- الكفايات التقنية

تعد الكفايات التقنية مطلب أساس في الحياة المعاصرة لأنه لا تقدم حضاري أو تطوير مؤسسي بدون امتلاك الكفايات التقنية ، يقول زين الدين " التحول من الأنظمة التقليدية في مجالات الحياة إلى الحياة الرقمية يعتبر من أهم سمات المجتمع المتحضر ، وهذا دليل على رقي هذه المجتمعات ، والمنتج لتطور الحياة إلى العالم الرقمي يلحظ أن هذه المواضيع تحظى باهتمام الدول على أعلى مستوياتها ضمن تخطيط محكم لنشر مجالات المعلوماتية بكافة مناحي الحياة " (زين الدين، ١٤٢٨هـ ، ٢٨)، وللکفايات التقنية أهمية في عدة مجالات فكرية وتعليمية واجتماعية واقتصادية ، وأكد ذلك (عثمان التركي ١٤٣١هـ ، ١٥٥) بأن عدد من التربويين أوضحوا أن التعلم الإلكتروني " التقني " مهم في عدة جوانب منها :

- ١- إيجاد بيئة تعليمية تفاعلية من خلال تقنيات إلكترونية جديدة .
- ٢- دعم عملية التفاعل بين الطلاب والمعلمين والمساعدين من خلال تبادل الخبرات والحوارات عبر قنوات الاتصال الإلكتروني كالبريد الإلكتروني (E-Mail) ، التحدث (Chatting / Talk) ، غرفة الصف الافتراضية (Virtual Classroom) .
- ٣- رفع قدرات التفكير العليا لدى الطلاب .

- ٤- إكساب أعضاء هيئة التدريس المهارات التقنية الحديثة .
- ٥- إكساب الطلاب مهارات تقنية الاتصالات والمعلومات .
- ٦- تطوير أداء عضو هيئة التدريس حتى يتواكب مع المتغيرات التكنولوجية المتسارعة .

والتقنية أصبحت محوراً رئيساً في اهتمامات الباحثين ومطوري البرامج لأن لها أهمية في جلب المعلومات بأقل وقت وأقل جهد ، مما جعلها مطلباً للدول والمؤسسات التي تسعى لتطوير مؤسساتها وتنمية مواردها ، إذ أوضح (لال ، ٢٠٠٠ ، ١٦٣) أن المجتمعات العربية تسعى لإدراك أهمية التقنية في مختلف الأنشطة ، خاصة في المجال التعليمي ويشكل أخص في الجانب الأكاديمي ، لأن الحاسب الآلي أصبح من متطلبات الأداء لدى الطالب والأستاذ وفي الوقت نفسه أداة لتنفيذ بعض المقررات .

وفي الوقت الحاضر أصبح امتلاك الكفايات التقنية مطلباً للتطوير وإحداث التغيير الإيجابي في الأداء ، يقول (برونر ، ٢٠٠١ ، ١٧٠) " إننا الآن في مرحلة التحول والانتقال إلى التعليم باستخدام التكنولوجيا الراقية على نحو ما توضحه السلسلة المتصلة لتكنولوجيا التعليم " LTC " الشهيرة التي وضعها تابسكوت Tapscott "

إذاً في ضوء متغيرات العصر أصبحت التقنية أحد معايير التقويم لأي مؤسسة ، بل أصبحت معياراً أساسياً لتقويم الأفراد ، وفي الوقت ذاته أداة لجمع المعلومات ، ووسيلة للتطوير الذاتي والمؤسسي .

ي- الكفايات الأخلاقية

تمثل الكفايات الأخلاقية محوراً رئيساً في مجال العمل ، إذ لا يمكن أن ينجح العمل إلا بوجود الكفايات الأخلاقية المهنية التي تسهم في تنقية الفكر من الانحراف والممارسات الإدارية والمهنية من الفساد الإداري ، حيث أن مبدأ أخلاق العمل حظي باهتمام العلماء المسلمين مثل الفارابي والماوردي وابن تيمية والغزالي وغيرهم ، ومن تلك الكفايات التي أشار لها هؤلاء ، التدريب ، الحكمة ، الرأي السديد ، الجدارة ، التواضع ، التقويض ، الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ، التعاون ، الشورى ، الإحسان ، العلم ، الخبرة ، القوة ، التواضع ، المحاسبة ، الاعتراف بالخطأ ، العمل بروح الفريق الواحد ، الإلتقان في العمل ، الرفق والعفو مع العاملين والطلبة ، النصح والإبداع في العمل ، استشعار المسؤولية ، العدل والإنصاف ، الأمانة والبعد عن مظاهر الغش والخداع ، طاعة ولي الأمر في المعروف ، البعد عن الرشوة وقبول الهدايا . (منصور بن نايف العتيبي، ١٤، ١٤٢٥)

وفي مجال العمل الأكاديمي ينبغي التأكيد على الكفايات الأخلاقية لأن الطلبة في هذه المرحلة لديهم الحماس لما يكون ذو علاقة بالعمل ، ولهذا لا بد من التأكيد على القيم الأخلاقية التي تسهم في تنظيم المهام وتجويد الأداء مثل الصدق والنزاهة ومحاربة الرشوة والبعد عن الفساد الإداري .

ولكن مع التقدم التكنولوجي واستعجال الباحثين في الحصول على الدرجة العلمية، وكثرة الأعمال والالتزامات المكلف بها عضو هيئة التدريس ظهرت بعض المشكلات التي تؤثر في الكفايات الأخلاقية المصاحبة له مثل:-

- ١- غياب الضمير الإنساني الحي ، وعدم الإلتقان في العمل ، ضعف الأمانة بشئتي صورها ، وظهور التذليس.
 - ٢- السلوك المنحرف ، الحيدة عن الحق ، نقض العقود ، عدم احترام الجماعة .
 - ٣- نقشي بعض الأمراض النفسية كالكبر والغرور والغطرسة، الجرأة على حقوق الآخرين دون وجه حق.
 - ٤- نقل معلومات من مراجع دون توثيقها .
 - ٥- استغلال بعض المرؤوسين لكتابة عمل أكاديمي ونسبته إلى نفسه .
 - ٦- استئجار مترجم لترجمة عمل أكاديمي ونسبته إلى نفسه .
 - ٧- أخذ أداة بحثية لباحث آخر ونسبتها إلى نفسه .
 - ٨- كتابة جزء من بحث يتضمن مجموعة من المراجع ، وتضمن هذه المراجع في قائمة مراجع البحث الجديد كأن الباحث رجع لها وهو لم يطلع عليها إطلاقا ، خاصة المراجع باللغات الأجنبية.
 - ٩- اقتباس الفكرة مع إعادة صياغتها دون توثيق ذلك بالطريقة العلمية المتعارف عليها.
 - ١٠- تجميع محاور من عدة بحوث علمية وعدم ذكر بعض هذه البحوث في الدراسات السابقة وعند التعليق على تلك الدراسات يوضح بأنه أضاف المحاور في حين أنها متوافرة في دراسات أخرى قد اطلع عليها.
- لهذا فإن عضو هيئة التدريس ينبغي أن ينتزه عن المشكلات السابقة لكي يتمكن من أداء دوره بفاعلية، والمساهمة في تغير النظام التربوي من أجل تحقيق التعليم الملائم والوظيفي.

المحور الثالث: واقع الدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس

بكلية التربية بالوادي الجديد؟

يعد مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس من المراكز المهمة في الجامعة، لأنه يقوم بتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في الجامعة تحت شروط وضوابط، ويتم اجتياز الدورات عن طريق المشرف التنفيذي والمدرّب، وعمل التقييم من خلال المناقشة والانضباط، وعمل المجموعات، وتم اعتماد المركز في أبريل ٢٠١٣، وبعد الاعتماد أصبح المركز يقوم بالتدريب خارج الجامعة وتنقسم الدورات إلى أساسية، واختياري، والأساس يتكون تسع دورات، أما الاختياري يتكون من ثماني دورات موزعة كالآتي:- (إدارة الجامعة، مركز تنمية قدرات جامعة أسيوط، ٢٠١٥، ١٣)

أولاً: الاساسي

١- جدارة التدريس وتتكون من خمس دورات.

- استخدام التكنولوجيا في التدريس.

- نظام الساعات المعتمدة.

- نظم الامتحانات والنقويم.

- التعليم الإلكتروني.

- معايير الجودة في العملية التعليمية.

٢- جدارة البحث العلمي وتتكون من أربع دورات.

- النشر العلمي

- إدارة الفريق البحثي

- كيف تكتب مشروعاً بحثياً تنافسياً.

- أخلاقيات البحث العلمي.

ثانياً: الاختياري

- ١- جدارة التواصل وتتكون من أربع دورات.
 - مهارات الاتصال في أنماط التعليم المختلفة.
 - العرض الفعال.
 - تنظيم المؤتمرات العلمية.
 - سلوكيات المهنة.
- ٢- جدارة الإدارة الجامعية وتتكون من أربع دورات.
 - الجوانب المالية والقانونية في الإدارة الجامعية.
 - الإدارة الجامعية.
 - التخطيط الاستراتيجي.
 - إدارة الوقت والاجتماعات.

نظراً لما يعانيه أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد في مجال تدريب وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس من خلال السفر ٢٥٠ كيلو متر إلى إدارة الجامعة بأسبوط للحصول على دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، قامت كلية التربية بالوادي الجديد في ظل مشروع التطوير المستمر والتأهيل للإعتماد بالاتفاق مع مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بتنفيذ دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد، وبناءً على ذلك تم إنشاء وحدة للتدريب معتمدة من مجلس الكلية بتاريخ ٢٩ / ٩ / ٢٠١٠ ولها هيكل تنظيمي يتكون من:

- ١- مدير الوحدة (عضو هيئة تدريس).
- ٢- مساعد المدير (مدرس مساعد).
- ٣- عضوين من العاملين بالكلية.

اختصاصات وحدة التدريب:

- ١- تقوم هذه الوحدة بتنظيم دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد بالاشتراك مع المركز الرئيسي لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بإدارة الجامعة.
 - ٢- عقد الدورات التدريبية التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس بالكلية.
 - ٣- عقد دورات تدريبية للمجتمع المحلي.
 - ٤- التنسيق مع السادة المدربين لعقد الدورات التدريبية بالكلية.
 - ٥- إعداد المكان والزمان والإشراف على الدورات التدريبية.
 - ٦- عمل خطة سنوية وفق الاحتياجات التدريبية .
- وهذه الخطة كالاتي:

في اطار أنشطة مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد (CIQAP)، وفي ضوء رؤية ورسالة كلية التربية بالوادي الجديد وانطلاقاً من مصفوفة الأهداف التي تسعى إلى تنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم تم وضع خطة تدريبية لهم.

رؤية الكلية Vision

تطمح كلية التربية بالوادي الجديد أن تكون احدي الكليات الرائدة في قيادة وتطوير العملية التربوية التعليمية علي المستوي المحلي والاقليمي في ضوء معايير الجودة والاعتماد .

رسالة الكلية Mission

تسعي كلية التربية بالوادي الجديد الي اعداد معلم قادر علي انتاج المعرفة وتوظيفها ، وتحقيق المنافسة محليا واقليميا ، وتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس عل

استخدام أفضل التقنيات في العملية التعليمية وتطوير منظومة البحث العلمي بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل من خلال مشاركة اجتماعية فعالة .

أهداف الخطة

إن مدى نجاح التدريب يعتمد في جوهره على مدى تحقيقه لأهدافه التي يسعى لتحقيقها ، ويعتمد النجاح في تحقيق هذه الأهداف اعتماداً أساسياً على مدى وضوحها بالنسبة للمتدرب نفسه وللكلية ويعتمد مدى وضوح الأهداف على معرفة وتحديد الاحتياجات التدريبية التي تبلور الأهداف المراد الوصول إليها ، إذن فالأهداف هي:

١- تحسين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والكلية

وبالتالي رفع الكفاءة الإدارية والإنتاجية.

٢- تنمية معرفة ومهارات وقدرات واتجاهات أعضاء هيئة التدريس

ومعاونيهم في مجالات أعمالهم.

٣- تغيير سلوك الأفراد للوصول إلى السلوك الذي يؤدي إلى الأداء

المرجو تحقيقه.

٤- تحقيق علاقة إيجابية بين الكلية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

مما يؤدي إلى تحقيق أهدافهم وتحقيق أهداف الكلية في نفس الوقت

٥- تخطيط القوى العاملة وتنميتها باعتبارها أحد الموارد الهامة

للمنظمة والمجتمع وهذا يساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية

والاجتماعية.

مبادئ التدريب:

من أهم المبادئ التي تضمن تحقيق أهداف التدريب :

- ١- الدعم والتأييد الكامل من قبل الإدارة العليا والمشرفين.
- ٢- التركيز على المشكلات الإدارية التي يمكن حلها عن طريق التدريب ، وذلك مثل المشكلات الإدارية التي تتمثل في تنني الأداء الذي يرجع إلى عدم مناسبة معايير الأداء أو عدم كفاية الإشراف ، أو عدم الاهتمام ، أو نقص المعرفة أو الكسل أو عدم الرضا عن ظروف العمل من قبل الموظف ، وماشابه ذلك.
- ٣- تلبية البرامج التدريبية لاحتياجات الكلية والموظف بحيث تشمل فئات ومستويات الموظفين وكل أقسام ووحدات الكلية.
- ٤- تكامل برامج التدريب مع فلسفة الكلية .
- ٥- تكون موضوعات التدريب المقدمة متوازية ومنظمة ومسلسلة بشكل جيد ، وأن تراعى بشكل كاف الاختلافات في الاحتياجات والقدرات ، كما يجب أن توفر مرونة كافية للمدربين والمتدربين وأن تستجيب للتغيير.
- ٦- تصميم البرامج التدريبية من خلال عملية منظمة ومرتبطة كما يجب أن تبنى البرامج على أساس ثابت ومحدد بدقة لمتطلبات الأداء الوظيفي.
- ٧- بناء المواد التدريبية المستخدمة بحيث توفر سلسلة متكاملة من خبرات التعليم اللازمة لبناء المهارات.

٨- التحقق من صلاحية البرامج التدريبية لضمان فاعليتها قبل تطبيقها

على نظام واسع.

الفئات المستهدفة:

تراعي الخطة التنوع والتباين الكبير داخل كلية التربية بالوادي الجديد، لذا حرصت

على تنوع البرامج والدورات لكي تتناسب مع جميع الفئات وهي:-

- ١- أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم .
- ٢- القيادات الإدارية بالكلية .
- ٣- مديري الإدارات والوحدات .
- ٤- رؤساء الأقسام الإدارية .
- ٥- العاملين بالكلية.
- ٦- الطلاب.

وسوف يتم عرض خريطة للدورات والبرامج المستهدف إقامتها لأعضاء هيئة التدريس

ومعاونيهم من خلال الفترة من ٢٠١٠ إلى ٢٠١٥ (وحدة التدريب، كلية التربية

بالوادي الجديد، خطة التدريب ٢٠١٠-٢٠١٤

خريطة للدورات المستهدفة لإقامتها لأعضاء هيئة التدريس

ومعاونيهم من خلال الفترة من ٢٠١٠ إلى ٢٠١٥

م	اسم الدورة	مدة الدورة	تاريخ الدورة		الفئة المستهدفة	مكان وميعاد التنفيذ	الحالة	
			من	إلى			تم	لم يتم
١	التخطيط الاستراتيجي	٢٠ يومان	٢٠١٠/١٠/١٦	١٠/٢٦	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	مدرج ١ ٨-٤م	√	
٢	مهارات التفاوض	٢٠ يومان	٢٠١٠/١٠/٢٣	١٠/٢٨	القيادات الأكاديمية	مدرج ٢ ٨-٤م	√	
٣	إدارة الوقت	٢٠ يوم واحد	٢٠١٠/١٠/٣٠	٢٠١٠/١١/٤	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	مدرج ١ ٨-٤م	√	
٤	إدارة ضغط العمل	١٥ يومان	٢٠١٠/١١/٦	١١/١١	القيادات الأكاديمية	المطعم ٨-٤م	√	
٥	تكنولوجيا الاداء البشري	١٥ ٣ أيام	٢٠١٠/١١/٢٠	١١/٢٥	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	مدرج ٢ ٨-٤م	√	
٦	مبادئ إدارة الموارد البشرية	٢٠ يوم واحد	٢٠١٠/١١/٢٧	١١/٢٩	القيادات الأكاديمية	المطعم ٨-٤م	√	
٧	تقييم اداء العاملين	١٥ ٣ أيام	٢٠١٠/١٢/٤	١٢/٩	القيادات الأكاديمية	مدرج ١ ٨-٤م	√	

مردود الدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد على تنمية كفاياتهم المهنية

د/منال موسى سعيد

د/أشرف محمد طه رشوان

√		المطعم م-٤	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	١٢/١٦ ٢٠١٠	٢٠١٠/١٢/٢١	١٥	يومان	تقييم اثر التدريب على المكترب	٨
	√	مدرج ١ م-٤	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	١٢/٢٣ ٢٠١٠	٢٠١٠/١٢/١٨	٢٠	يومان	إدارة الأزمات والصراعات	٩
√		مدرج ١ م-٤	القيادات الأكاديمية	٢٠١١/١/٦	٢٠١١/١/١	١٥	يومان	الإدارة بين الأخلاق والقانون	١٠
	√	المطعم م-٤	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٢٠١٠/١/١٣	٢٠١١/١/٨	٢٠	يومان	المساءلة والمحاسبية	١١
√		مدرج ١ م-٤	القيادات الأكاديمية	٢٠١٠/١/٢٠	٢٠١١/١/١٥	١٥	٣ أيام	الإنظمة المالية المنظورة	١٢
√		مدرج ٢ م-٤	القيادات الأكاديمية	٢٠١١/١/٢٧	٢٠١١/١/٢٢	٢٠	يومان	الشفافية في المعلومات المتاحة	١٣
√		مدرج ١ م-٤	القيادات الأكاديمية	٢٠١١/٢/٣	٢٠١١/١/٢٩	١٥	يومان	مهارات التوظيف والتعيين والاختيار	١٤
√		مدرج ١ م-٤	القيادات الأكاديمية	٢٠١١/٢/١٧	٢٠١١/٢/١٢	١٥	٣ أيام	الإدارة الإلكترونية وتحديثها.	١٥
√		مدرج ٢ م-٤	القيادات الأكاديمية	٢٠١١/٢/٢٤	٢٠١١/٢/١٩	١٥	يومان	مهارات التوظيف والتعيين والاختيار	١٦

مردود الدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد على تنمية كفاياتهم المهنية

د/منال موسى سعيد

د/أشرف محمد طه رشوان

√		مدرج ١ ٨-٤م	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٢٠١١/٣/١٢	٢٠١١/٣/١٢	٢٠	يومان	المساهمة والمحاسبية	١٧
	√	مدرج ٢ ٨-٤م	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٢٠١١/٣/٢٤	٢٠١١/٣/١٩	٢٠	يوم واحد	ادارة الوقت	١٨
	√	القاعة متعددة الأغراض	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٢٠١٢/١١/٣	٢٠١٢/١١/١	٣٠	٣أيام	النشر العلمي	١٩
	√	المسرح	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	/١١/١٧ ٢٠١٢	٢٠١٢/١١/١٥	٣٠	٣أيام	الإرشاد الأكاديمي	٢٠
	√	القاعة متعددة الأغراض	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	/١١/٢٢ ٢٠١٢	٢٠١٢/١١/٢٠	٣٠	يومين	إدارة الفريق البحثي	٢١
	√	قاعة الكمبيوتر	معاوني أعضاء هيئة التدريس	/١١/٢٧ ٢٠١٢	٢٠١٢/١١/٢٦	٢٥	يومين	تصميم وتطوير المواقع الإلكترونية	٢٢
	√	القاعة متعددة الأغراض	معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية	٢٠١٢/١٢/٥	٢٠١٢/١٢/٣	٤٠	٣أيام	صيانة الحاسب الآلي	٢٣
	√	قاعة الكمبيوتر	معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية	/١٢/١٣ ٢٠١٢	٢٠١٢/١٢/١١	٢٠	٣أيام	صيانة الشبكات	٢٤

مردود الدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد على تنمية كفاياتهم المهنية

د/منال موسى سعيد

د/أشرف محمد طه رشوان

√	القاعة متعددة الأغراض	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه	١٢/١٨ ٢٠١٢	٢٠١٢/١٢/١٧	٤٠	يومين	تنظيم المؤتمرات العامة	٢٥
√	القاعة متعددة الأغراض	أعضاء هيئة التدريس	١٢/٢٦ ٢٠١٢	٢٠١٢/١٢/٢٤	٢٥	٣ أيام	المقررات الإلكترونية	٢٦
√	قاعة الكمبيوتر	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه	٢٠١٣/١/٣	٢٠١٣/١/١	٣٠	٣ أيام	مهارات الحاسب الآلي- word excel	٢٧
√	القاعة متعددة الأغراض	القيادات الأكاديمية	٢٠١٣/١/١٠	٢٠١٣/١/٨	١٥	٣ أيام	مهارات التفاوض	٢٨
√	القاعة متعددة الأغراض	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه	٢٠١٣/١/٢٤	٢٠١٣/١/٢٢	٣٠	٣ أيام	إدارة الوقت	٢٩
√	المطعم	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه	٢٠١٣/٣/٢٢	٢٠١٣/٣/٢٠	٢٥	٣ أيام	ثقافة الجودة والاعتماد	٣٠
√	المطعم	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه	٢٠١٣/٣/٢٩	٢٠١٣/٣/٢٨	٣٠	٣ أيام	المحاسبية	٣١
√	مصل مركز الخدمة العامة	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه	٢٠١٣/٤/٤	٢٠١٣/٤/٣	٢٥	يومين	إدارة المشروعات التنموية	٣٢
√	القاعة متعددة الأغراض	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه	٢٠١٣/٤/١٠	٢٠١٣/٤/٨	٣٠	٣ أيام	الجوانب المالية والقانونية	٣٣

مردود الدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد على تنمية كفاياتهم المهنية

د/منال موسى سعيد

د/أشرف محمد طه رشوان

√		معمل مركز الخدمة العامة	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٢٠١٣/٤/١٦	٢٠١٣/٤/١٥	٣٠	يومين	آليات الإعلام الحديث والشبكات الاجتماعية	٣٤
√		القاعة متعددة الأغراض	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٢٠١٣/٤/٢٩	٢٠١٣/٤/٢٧	٢٥	٣ أيام	الدورة المستندية الحسابية	٣٥
√		القاعة متعددة الأغراض	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٢٠١٣/٥/٣	٢٠١٣/٥/١	٤٠	٣ أيام	الأمن والسلامة	٣٦
√		القاعة متعددة الأغراض	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٢٠١٣/٥/٩	٢٠١٣/٥/٨	١٥	يومان	تقييم اثر التدريب على المتدرب	٣٧
√		القاعة متعددة الأغراض	القيادات الأكاديمية	٢٠١٣/٥/١٧	٢٠١٣/٥/١٥	٢٠	٣ أيام	إدارة ضغوط العمل	٣٨
	√	القاعة متعددة الأغراض	وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٢٠١٣/٥/٢٤	٢٠١٣/٥/٢٢	٣٠	٣ أيام	استخدام الماسح الضوئي لتصحيح الاختبارات	٣٩
√		القاعة متعددة الأغراض	وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٢٠١٣/٥/٣١	٢٠١٣/٥/٢٩	٣٠	٣ أيام	التغذية الراجعة	٤٠

مردود الدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد على تنمية كفاياتهم المهنية

د/منال موسى سعيد

د/أشرف محمد طه رشوان

√	المعامل المتطورة	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٢٠١٣/٦/٧	٢٠١٣/٦/٥	٤٠	٣ أيام	مهارات اللغة الانجليزية	٤١
√	المطعم	وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٢٠١٣/٦/١٣	٢٠١٣/٦/١٢	٢٠	يومان	التدريب على أجهزة العرض	٤٢
√	القاعة متعددة الأغراض	القيادات الأكاديمية	٢٠١٣/٦/٢١	٢٠١٣/٦/١٩	٣٠	٣ أيام	إدارة ضغوط العمل	٤٣
√	القاعة متعددة الأغراض	معاوني أعضاء التدريس	٢٠١٣/٦/٢٨	٢٠١٣/٦/٢٦	٣٠	٣ أيام	تصميم قواعد البيانات	٤٤
√	القاعة متعددة الأغراض	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٢٠١٣/٧/٥	٢٠١٣/٧/٣	٣٠	٣ أيام	الشنون القانونية والإدارية	٤٥
√	معمل مركز الخدمة العلمية	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٢٠١٣/٧/١٨	٢٠١٣/٧/١٧	٢٩	يومين	آليات الإعلام الحثيث والشبكات الاجتماعية	٤٦
√	مسرح الكلية	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	/١٢/١٤ ٢٠١٤	٢٠١٤/١٢/١٤	٥	يوم	أساليب شغل وظيفة الكادر الخاص	٤٧

مردود الدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد على تنمية كفاياتهم المهنية

د/منال موسى سعيد

د/أشرف محمد طه رشوان

✓	مسرح الكلية	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	/١٢/١٥ ٢٠١٤	٢٠١٤/١٢/١٥	٦	يوم	نظم الجراءات التدريبية للكادر الخاص	٤٨
✓	مسرح الكلية	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	/١٢/١٧ ٢٠١٤	٢٠١٤/١٢/١٧	٤	يوم	الجزءات التدريبية وإنهاء الخدمة	٤٩
✓	مسرح الكلية	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	/١٢/١٦ ٢٠١٤	٢٠١٤/١٢/١٦	٦	يوم	طرق وإجراءات التعاقد	٥٠
✓	مسرح الكلية	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	/١٢/١٦ ٢٠١٤	٢٠١٤/١٢/١٦	٦	يوم	السلف المستدومة والمؤقتة	٥١
✓	مسرح الكلية	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	/١٢/١٧ ٢٠١٤	٢٠١٤/١٢/١٧	٥		الملاوات والبدلات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس	٥٢

من خلال عرض خطة التدريب بكلية التربية بالوادي الجديد في الفترة من ٢٠١٠ حتى ٢٠١٤ يلاحظ أن نسبة تنفيذ الدورات التدريبية في تصل إلى ٤٠%، والدورات غير المحققة ٦٠%، كما أن معظم الدورات التي تم تنفيذها هي دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، وقد يرجع ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس يهتمون بهذه الدورات نظراً للترقية، كما أن معظم الدورات تُعقد في إدارة الجامعة، وأن إدارة الجامعة تبعد عن الكلية بمسافة ٢٣٠ كيلو متر، بالإضافة إلى أن هذه الدورات كانت مجانية على حساب مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد، لذلك كان الاقبال عليها كبير.

القسم الثاني من الدراسة الإطار الميداني

ويتم فيه عرض إجراءات الدراسة الميدانية والإجابة عن التساؤل الرابع "ما مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد على كفاياتهم المهنية في الكفايات (التربوية- التقنية - البحثية والعلمية- الإدارية-الاجتماعية - الاخلاقية)"

أي يتناول الباحثان في هذا المحور ما يلي:
إجراءات الدراسة الميدانية وتشمل:

- أ- منهج الدراسة.
 - ب- أدوات الدراسة وإجراءات تقنيها.
 - ١- مرحلة إعداد أداة الدراسة.
 - ٢- مرحلة التأكد من صدق الاستبانة.
 - ٣- حساب ثبات الاستبانة
 - ج-مجموعة الدراسة وإجراءات اخنيارها.
 - د-المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة.
 - ه-عرض نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها.
- إجراءات الدراسة الميدانية:-

أ- منهج الدراسة: اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي القائم على تحليل وتفسير النتائج للكشف عن مردود الدورات التدريبية لتطوير أداء أعضاء التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد في الكفايات (التربوية- التقنية - البحثية والعلمية- الإدارية-الاجتماعية - الخلقية)، بواسطة استبانة أعدت خصيصاً لهذا الغرض.

ب- أداة الدراسة وإجراءات تقنياتها: تم إعداد استبانة للكشف عن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد في الكفايات (التربوية- التقنية - البحثية والعلمية- الإدارية-الاجتماعية - الخلقية)، ، وهذه الاستبانة مرت بعدة مراحل حتى وصلت إلى صورتها النهائية ويمكن إيجازها فيما يلي :-

١- مرحلة الإعداد: من واقع عمل الباحثين وأراء بعض أعضاء هيئة التدريس ومديري وحدات الجودة في الكلية وكثرة أسئلة أعضاء هيئة التدريس في كثير من الجوانب الإدارية والاجتماعية والبحثية، والتقنية، تم تجميع العديد من العبارات التي توضح مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد على كفاياتهم المهنية ، كما استعان الباحثان في بناء الاستبانة بعدد من الدراسات والبحوث المتصلة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وكفاياتهم التدريبية، وتكونت الاستبانة من ست محاور رئيسة هي:-

المحور الأول: الكفايات التربوية

المحور الثاني: الكفايات التقنية

المحور الثالث: الكفايات البحثية والعلمية

المحور الرابع: الكفايات الإدارية

الخامس: الكفايات الاجتماعية

المحور السادس: الكفايات الخلقية

وتعتبر هذه الأبعاد بمثابة مؤشرات يتم من خلالها تحديد مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد على كفاياتهم المهنية

٢- مرحلة التأكد من صدق الاستبانة: تم مراعاة صدق وثبات الاستبانة من جانبين:

- أولهما: أن اختيار العبارات والأبعاد تم في ضوء ما جرى من دراسات وأبحاث في مجال الدورات التدريبية والكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وأثر هذه الدورات على أداء عضو هيئة التدريس.

- ثانيهما: الصدق: فقد تم عرض الاستبانة على مجموعة المحكمين من الخبراء وأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أسيوط، والقاهرة، وسوهاج، وقد قاموا مشكورين بإبداء بعض الملاحظات من حذف وتعديل بعض العبارات والتي وضعها الباحثان في الاعتبار وهي كالتالي:-

■ المحور الأول: الكفايات التربوية:-

تم تعديل العبارة (٥) لتصبح " يتيح مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس استخدام خبراء، وزيارات محلية وإقليمية تهدف لتطوير طرق التدريس." بدلاً من استخدام خبراء وزيارات إقليمية تهدف لتطوير طرق التدريس. كما تم إضافة العبارة (٩) " تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على التدريس للأعداد الكبيرة"، ولذلك أصبح هذا المحور (١١) عبارة.

المحور الثاني: الكفايات التقنية

تم حذف العبارة (١) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس معرفة البرمجيات التعليمية الجيدة ، لأنها تخص فئة معينة، وأصبح هذا المحور (١٠) عبارات بدلاً من (١١) عبارة

المحور الثالث: الكفايات البحثية والعلمية

تم حذف العبارة (٢) " تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في إجراء البحوث العلمية." لأنها مكررة مع العبارة (٨) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على إعداد البحوث ونشرها في مجلات متخصصة" وأصبح المحور الثالث (١١) عبارة.

المحور الرابع: الكفايات الإدارية

تم تعديل العبارة (١) تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على كيفية إدارة الوقت والتنمية المستدامة لتصبح "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على كيفية إدارة الوقت"، تم تعديل العبارة (٥) تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في تفعيل أنظمة الجودة والاعتماد الأكاديمي لتصبح تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في تفعيل أنظمة إدارة الجودة والاعتماد كما تم حذف العبارة (٨) " تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في استخدام الأنظمة الإدارية التعليمية." لأن هذه العبارة مضمونها موجود في باقي العبارات، وإضافة العبارة (٩) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في أساليب التعزيز والتحفيز" وأصبح المحور تسع عبارات.

المحور الخامس الكفايات الاجتماعية

تم تعديل العبارة (٢) لتصبح " تشجع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الأنشطة التي تنظمها مؤسسات المجتمع المدني بدلاً من تشجع دورات تنمية

قدرات أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الأنشطة التي تنظمها المؤسسات الحكومية وغير الحكومية" (والعبارة (٧) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في اللقاءات الإعلامية" بدلاً من "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في اللقاءات الإعلامية من خلال الصحف والراديو والتلفاز". ويتكون هذا المحور من (٧) عبارات

المحور السادس: الكفايات الخلقية

تم حذف العبارة (٦) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس الاهتمام بالنزاهة في مجال العمل" لأنها مكررة مع العبارة (٢) ويتكون هذا المحور من (١٠) عبارات بدلاً من (١١) عبارة

وتم تصحيح الأداة بتحويل استجابات أفراد العينة على الفقرات بشكل كمي، فقد وزعت بعلاوات على التدرج الثلاثي:-

- فأعطيت العبارات الموجبة درجة (موافق) بثلاث علامات، (موافق إلى حد ما) بعلمتين،
- ودرجة (غير موافق) بعلامة واحدة، أما العبارات السلبية فأعطيت (درجة موافق) علامة واحدة.

- ودرجة (موافق إلى حد ما) بعلمتين، ودرجة (غير موافق) ثلاث علامات.
وبالتالي فإن الحد الأعلى للعلامات (١٦٨) علامة والحد الأدنى (٥٦) علامة، واعتبر الباحثان أن علامة (٢) من التدرج الثلاثي للأداة هي علامة المحك لتحديد درجة الموافقة مقبولة أو غير مقبولة، فإن كان المتوسط الحسابي (٢) أو أكثر اعتبرت درجة الموافقة مقبولة وإذا كان المتوسط الحسابي أقل من (٢) اعتبرت درجة الموافقة غير مقبولة.

٣- ثبات الاستبانة:-

تم حساب ثبات الأداة باستخدام الاحتمال المنوالي حيث تم تطبيق الاستبانة على عينة تتكون من (٣٢) من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ومن استجابات هؤلاء تم استخراج قيمة معامل الثبات من العلاقة التالية (فؤاد البهي السيد، ٢١٠، ١٩٩٧)

$$r_{tt} = \left(\frac{t}{1-t} \right) (l - \frac{t}{n})$$

حيث: ل هو الاحتمال المنوالي وهو $\frac{\text{أكبر تكرار}}{\text{عدد أفراد العينة}}$ ، ن عدد احتمالات الإجابة،

ل نسبة أكبر تكرار لاحتمال الإجابة إلى مجموع التكرارات

والجدول رقم (١) يوضح معاملات الثبات للأبعاد التي اعتبرت كمعيار لمعرفة مردود

الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس على كفاياتهم المهنية

جدول رقم (١)

قيم معاملات الثبات لمحاور استبانة مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة

التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد على كفاياتهم المهنية.

الرقم	المحور	معامل الثبات
١	الكفايات التربوية	٠,٧٨
٢	الكفايات التقنية	٠,٧٦
٣	الكفايات البحثية والعلمية	٠,٨٠
٤	الكفايات الإدارية	٠,٧٧
٥	الكفايات الاجتماعية	٠,٨٣
٦	الكفايات الخلقية	٠,٨٠
	ثبات الاستبانة	٠,٨١

يتضح من الجدول رقم (١) أن معامل الثبات لجملة أبعاد الاستبانة ككل كان مرتفعاً حيث بلغ (٠,٨١) وبالكشف عن هذه القيم عند (ن = ٦٩) وُجد أنها دالة عن (٠,٠٥) أي بنسبة شك (٠,٠٥) وثقة (٠,٩٥) أي أن استبانة مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد على كفاياتهم المهنية على درجة عالية من الثبات.

ج- مجموعة الدراسة وإجراءات اختيارها:-

تعد كلية التربية بالوادي الجديد-جامعة أسيوط من الكليات الحديثة وبها عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وهي في حاجة إلى هذا النوع من الدراسات كي تطور من نفسها، كما تمتزج فيها الدراسة بين الجوانب النظرية والعملية ، لذا فقد تم اختيار أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد بطريقة عشوائية .

فضل الباحثان أن يتم تطبيق أداة بحثهما قرب نهاية الفصل الدراسي الثاني حتى يكون أعضاء هيئة التدريس قاموا باستخدام الكفايات المهنية المختلفة، ويمكن الاستفادة من خبرتهم في هذه الكفايات، بالإضافة إلى اشترك معظم أعضاء هيئة التدريس في مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد، وتستطيع الدراسة الاستفادة من آرائهم وخبراتهم في وضع توصيات لتنفيذ مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.

ومن الوجهة الإحصائية فقد راعى الباحثان في سحبهما لمجموعات الدراسة من كلية التربية بالوادي الجديد أن تمثل الحد الأدنى للتعامل معها باستخدام الإحصاء البارامتري (أي أن كلاً منها يمثل منحنى اعتدالياً والذي يمكن تصميمه من خلال ٣٠ مفردة على الأقل).

هذا وقد راعى الباحثان في اختيار مفردات كل مجموعة العشوائية التامة وذلك من خلال انتقاء ما بين (٣٦) و (٣٢) مفردة ثم وزعت الاستمارات عليهم بطريقة فردية، وتم جمعها وتفرغ الصالح منها وبوضح الجدول رقم (٢) مواصفات مجموعات العينة ونسبة العدد الكلي للمختارين من كل فئة للعدد الكلي التي وقع عليها الاختيار.

جدول رقم (٢)

مواصفات مجموعة العينة

فئات العينة	العدد	المجتمع الأصلي	%
أعضاء هيئة التدريس	٣٧	٤٢	٨٨
معاوني أعضاء هيئة التدريس	٣٢	٣٥	٩١
العينة ككل	٦٩	٧٥	٩٢

يتضح من الجدول رقم (٢) أن نسب فئات العينة تراوحت بين ٩١% كحد أقصى عند أعضاء هيئة التدريس ٨٨% كحد أدنى عند معاوني أعضاء هيئة التدريس، وهذه النسبة اقتربت من المجتمع الأصلي، وهذه النسب كافية لتمثيل مجتمع الدراسة.

د- المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة.

للإجابة عن أسئلة الدراسة وبفحص متغيراتها، قام الباحثان بتفريغ الإجابات ثم استخراج المتوسطات الحسابية والنسب المئوية، ثم استخراج (ز) للمقارنة بين الأبعاد على النحو التالي:-

١- النسب المئوية والرتب بزيادة إيضاح العلامات التي حصل عليها أفراد عينة الدراسة ثم استخراج النسب المئوية التي تبين العلامات بصورة سهلة تساعد في تحديد الفرق بين المتوسطات المتقاربة في الدرجات. واستخدمت كذلك الرتب للتعرف على العبارات التي حازت على أعلى تقدير من غيرها والتعرف على أسباب ذلك على مستوى الأبعاد.

٢- تقديرات نسب متوسط شدة الاستجابة لكل عبارة من عبارات الاستبانة:-

نسبة متوسط درجة الاستبانة = الدرجة الوزنية لأعلى درجة موافقة - الدرجة الوزنية لأقل درجة
عدد الاحتمالات

وبما أن عدد أفراد العينة أكبر من ٣٠ فرداً فإن المتوسطات تميل إلى أن تتوزع حول المتوسط وفقاً لمنحنى الاحتمالية الاعتدالية (عبدالله السيد عبد الجواد، ١٩٧٨، ص ٤١٤).

٣- حساب الخطأ المعياري:-

$$\frac{A+B}{N} \sqrt{\quad} = \text{م خ}$$

حيث أن نسبة درجة الاستجابة = ٠,٦٧

ب باقي طرح النسبة السابقة من الواحد الصحيح = ١ - ٠,٦٧ = ٠,٣٣

$$0,077 = \frac{\sqrt{\frac{\times 0,67}{29}}}{\text{ن عدد أفراد العينة}} = \text{م خ للعينة ككل}$$

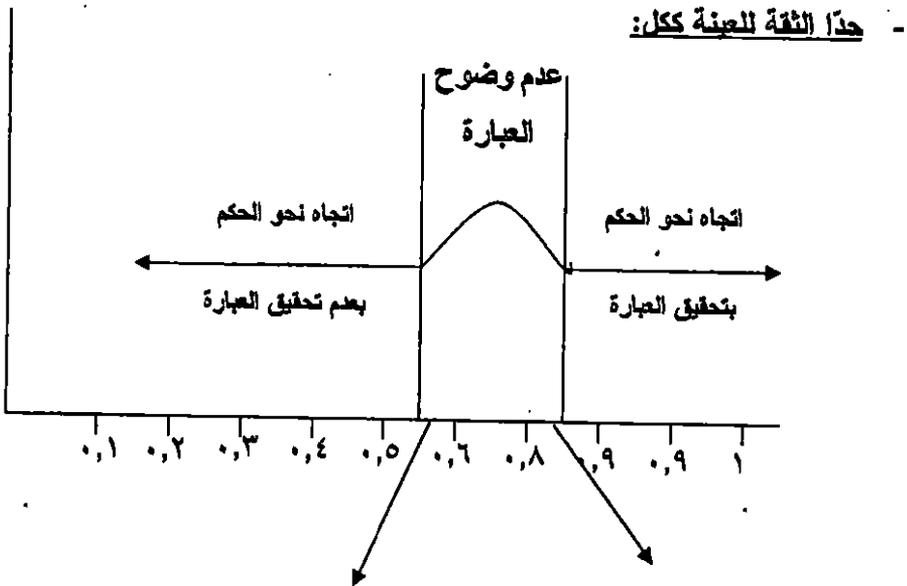
$$0,083 = \frac{\sqrt{\frac{\times 0,67}{37}}}{\text{م للذكور لأعضاء هيئة التدريس}} =$$

$$0,057 = \frac{\sqrt{\frac{\times 0,67}{32}}}{\text{م لهيئة المعاونة}} =$$

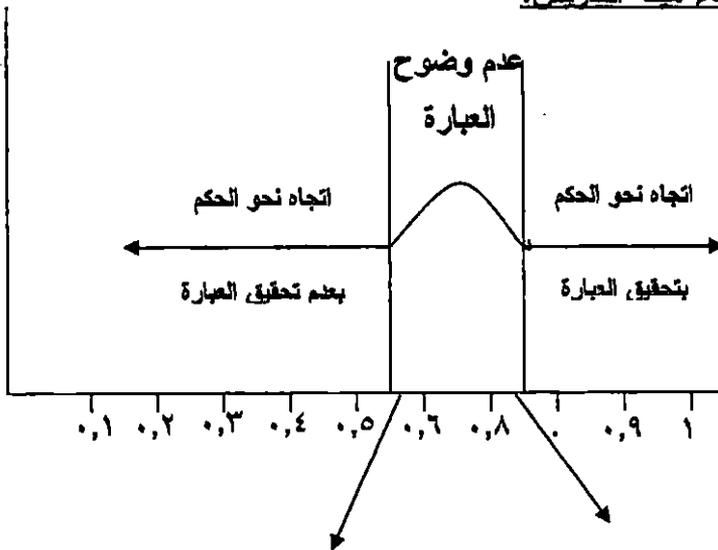
٤- تعيين حدي الثقة لنسبة متوسط الاستجابة للاستبانة عند درجة ثقة ٠,٩٥ من

القانون:- (محمد سامي ملحم، ٢٠٠٢، ١١٨)

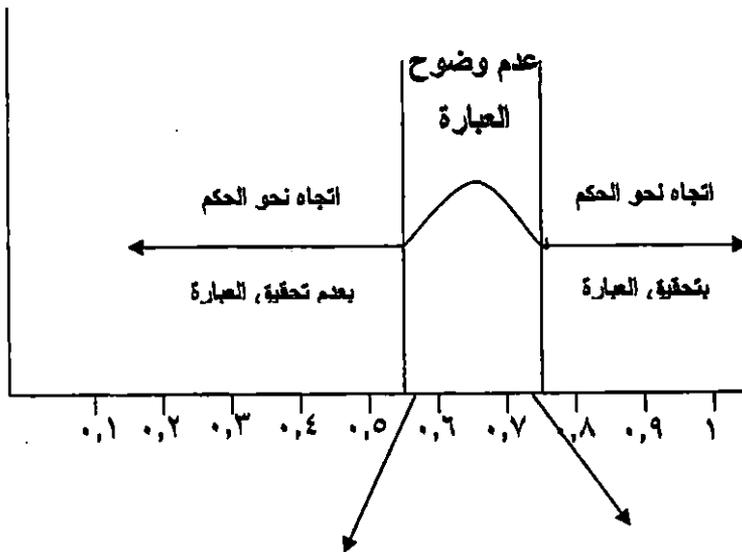
- (حد الثقة لنسبة متوسط الاستجابة = $٠,٦٧ + \text{خ م} \times ١,٩٦$) عند درجة الثقة ٠,٩٥ ونسبة شك ٠,٥ .
- وهذا يعني أنه إذا زادت نسبة متوسط الاستجابة لأفراد العينة عن الحد الأعلى للثقة ($٠,٦٧ + \text{خ م} \times ١,٩$) يكون هناك اتجاهاً موجباً للموافقة على العبارة.
- وإذا نقصت عن ($٠,٦٧ - \text{خ م} \times ١,٩٦$) يكون الاتجاه بعدم الموافقة على العبارة.
- وإذا انحصرت بين الحدين الأعلى والأدنى للثقة يكون هناك عدم وضوح في استجابات أفراد العينة على العبارة، ويتطبيق ذلك يكون الآتي:-



حدًا الثقة لأعضاء هيئة التدريس:



حدًا الثقة لمعاوني أعضاء هيئة التدريس



استخدم البحثان اختبار (ز) لمعرفة الفرق بين النسبة المئوية الثنائية للفرق بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، حيث تتحدد قيمتها من العلاقة:- (عبدالله السيد عبد الجواد، ١٩٨٣، ٢٠٥)

$$Z = \frac{\frac{1}{2n} - \frac{1}{n}}{\sqrt{\frac{1}{2n} - \frac{1}{n}}}$$

ن ١ عدد أفراد العينة الأولى
ن ٢ عدد أفراد العينة الثانية

حيث : ١ = النسبة الأولى
٢ = النسبة الثانية

$$b = 1 - a$$

$$\text{حيث } a = \frac{n_1 - n_2}{n_1 - n_2}$$

وتكون ز معبرة عن فرق دال إحصائياً كما يلي:-

ز = ١,٩٦ تكون دالة عند مستوى ٠,٠٥

ز = ٢,٥٨ تكون دالة عند مستوى ٠,٠١

ز = ٣,٢٩ تكون دالة عند مستوى ٠,٠٠١

٥- عرض نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:-

بعد اكمال جميع البيانات وتصنيفها ومعالجتها، تم عرضها وفقاً لأسئلة الدراسة

كما يلي:-

للإجابة عن تساؤلات الدراسة اتبع الباحثان الإجراءات التالية:

أولاً للإجابة عن التساؤل الرابع: ما مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة

التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد على كفاياتهم المهنية ؟

يعرض جدول (٣) وجهة نظرفئات العينة حول مردود دورات تنمية قدرات

أعضاء هيئة التدريس على الكفايات التربوية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية

بالوادي الجديد

مردود الدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد على تنمية كفاياتهم المهنية

د/منال موسى سعيد

د/أشرف محمد طه رشوان

٧	تشجع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على تنمية روح المنافسة.	٠,٨٠	٨	٠,٧٧	٩	٠,٨٠	٨
٨	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على التدريس للأعداد الصغيرة.	٠,٨٨	٤	٠,٨٨	٣	٠,٨٨	٣
٩	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على التدريس للأعداد الكبيرة.	٠,٨٥	٦	٠,٨٩	٢	٠,٨٨	٣
١٠	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على كيفية التعامل مع الطلبة.	٠,٩٠	٢	٠,٩١	١	٠,٩٠	١
١١	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على كيفية التعامل مع معاوني أعضاء هيئة التدريس.	٠,٧٧	٩	٠,٨٠	٨	٠,٧٧	٩
	الجملة					٠,٨٣	

يتضح من الجدول (٣) أن أفراد العينة ككل اجمعوا على أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على الكفايات التربوية محقق بدرجة عالية ، حيث بلغ الوزن النسبي (٠,٨٣)، مما يعطي مؤشراً بأن هذه الدورات تحقق المردود المطلوب منها لدي كل من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وبدون فارق دال احصائياً، وقد يرجع ذلك إلى أن الكفايات التربوية متوفرة لدي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية بحكم دراستهم وعملهم .

حيث جاءت العبارتان (٦) "تتيح دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وضع نظام تقويمي موضوعي لأسلوب وطرق التدريس"، (١٠) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على كيفية التعامل مع الطلبة" في المرتبة الأولى بالنسبة للعينة ككل، وقد يرجع ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

بكلية التربية متخصصين في العلوم التربوية ولديهم خبرة في مجال طرق التدريس وكيفية التعامل مع الطلبة.

أما العبارات (٢) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على استخدام طرق التدريس الحديثة"، (٨) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على التدريس للأعداد الصغيرة"، (٩) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على التدريس للأعداد الكبيرة" فقد جاءت في المرتبة الثالثة بالنسبة للعينة ككل وهي محققة بدرجة عالية، وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى خبرة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في طرق التدريس الحديثة والتدريس للأعداد الكبيرة والصغيرة بالإضافة إلى إنعكاس دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.

وحصلت العبارة (١) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على استخدام الوسائل والتقنيات التعليمية الحديثة في القاعات" على المرتبة السادسة بالنسبة للعينة ككل، والرابعة عند أعضاء هيئة التدريس والخامسة عند معاوني أعضاء هيئة التدريس، وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك، إلى الدور الإيجابي الذي تقوم به دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم على استخدام الوسائل والتقنيات الحديثة في القاعات، وخاصة في ظل التقدم السريع في وسائل التقنيات الحديثة في التدريس، ويتفق ذلك ما توصلت إليه دراسة (عبد الرحمن الصائغ ٢٠٠٥)، حيث توصلت إلى توظيف التقنية يساعد في تطوير الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

وأنت العبارة (٤) "تشجع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الندوات والأبحاث في طرق التدريس الفاعلة" في المرتبة السابعة

بالنسبة للعينة ككل، ومعاوني أعضاء هيئة التدريس، والسادسة عند أعضاء هيئة التدريس، وهي محققة بدرجة عالية، ومردود هذه الكفاية واضح لدى أفراد العينة، وبدون فارق دال إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى أهمية التعرف على طرق التدريس الفاعلة في تطوير الأداء الوظيفي بالنسبة لكل من عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

جاءت العبارة (٧) "تشجع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على تنمية روح المنافسة" في المرتبة الثامنة بالنسبة للعينة ككل، وأعضاء هيئة التدريس في حين جاءت في المرتبة التاسعة عند معاوني أعضاء هيئة التدريس، وبدون فارق دال إحصائياً، وتقع في منطقة عدم الوضوح، أي مردود هذه الكفاية غير واضح بالنسبة لأفراد العينة، وقد يرجع ذلك إلى أنه لا يوجد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس تشجع على روح المنافسة.

أما العبارات (١١) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على كيفية التعامل مع معاوني أعضاء هيئة التدريس"، (٣) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على تطوير الأداء الأكاديمي"، (٥) "يتيح مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس استخدام خبراء، وزيارات محلية وإقليمية تهدف لتطوير طرق التدريس"، فقد جاءت غير واضحة، ومردودها غير واضح لدى أفراد العينة، وقد يرجع ذلك إلى قلة هذه الكفايات ولا يوجد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس تساعد على التعامل مع الهيئة المعاونة، واستخدام خبراء في طرق التدريس، وتطوير الأداء الأكاديمي، بالإضافة إلى الضغوط الناتجة عن الإعباء التدريسية والإعمال الإدارية وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (هند ماجد الخثيلة، ٢٠٠٥)، حيث توصلت إلى أن الضغوط الناتجة عن الإعباء التدريسية

والإعمال الإدارية يؤثر على حضور دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس مما ينعكس على تطوير الأداء الوظيفي والأكاديمي للأستاذ الجامعي.

جدول (٤)

مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على الكفايات التقنية

أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد

م	العبارة	أعضاء هيئة التدريس		معاوني أعضاء هيئة التدريس		العينة ككل	
		ت	ق	ت	ق	ت	ق
١	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على توظيف الكتاب الإلكتروني التعليمي.	٩	٠,٥١	٨	٠,٥٣	١٠	٠,٥٣
٢	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على التصميم الإلكتروني التعليمي.	٥	٠,٥٥	٨	٠,٥٥	٨	٠,٥٥
٣	تشجع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على مهارات البحث والنشر عبر الإنترنت.	١	٠,٦٣	٦	٠,٥٨	١	٠,٦٠
٤	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على توظيف التقنية في حل مشكلات الطلبة التعليمية.	٧	٠,٥٤	٥	٠,٥٩	٦	٠,٥٦
٥	تتيح دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس التفاعل الإيجابي مع المنتديات التعليمية الإلكترونية.	٩	٠,٥١	٢	٠,٦٢	٦	٠,٥٦
٦	تشجع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على استخدام التقويم الإلكتروني.	٣	٠,٥٨	٣	٠,٦٠	٣	٠,٥٩

لا يوجد فارق دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

مردود الدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد على تنمية كفاياتهم المهنية

د/منال موسى سعيد

د/أشرف محمد طه رضوان

٧	٠,٥٥	٥	٠,٦٥	١	٠,٦٠	١	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على استخدام (power point) في المحاضرات.
٨	٠,٥٣	٨	٠,٥٥	٨	٠,٥٤	٩	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على التفاعل مع اللقاءات العلمية الإلكترونية.
٩	٠,٥٩	٢	٠,٥٦	٧	٠,٥٧	٥	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس القدرة على تحليل المعلومات إلكترونياً.
١٠	٠,٥٨	٣	٠,٦٠	٣	٠,٥٩	٣	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس استخدام الوسائط الفائلة Hypermedia بفاعلية.
					٠,٥٦		الجملة

يتضح من الجدول (٤) أن أفراد العينة ككل اجمعوا على أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على الكفايات التقنية قد بلغ (٠,٥٦) أي يقع في منطقة عدم الوضوح ، مما يعطي مؤشراً لضعف مردود الكفايات التقنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، رغم أهميتها في ظل التقدم المعرفي والتكنولوجي.

حيث جاءت العبارتان (٤) "تشجع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على مهارات البحث والنشر عبر الإنترنت" (٨) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على استخدام (power point) في المحاضرات" في المرتبة الأولى بالنسبة للعينة ككل ومعاوني أعضاء هيئة التدريس والخامسة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس وبدون فارق دال احصائياً، ورغم تقدم العبارتان في هذه

الكفايات إلا أنها تقع في منطقة عدم الوضوح، أي مردودها ضعيف، وقد يرجع ذلك إلى أن معاوني أعضاء هيئة التدريس لديهم مهارة على استخدام التكنولوجيا أكثر من أعضاء هيئة التدريس، وأن أعضاء هيئة التدريس في حاجة إلى مهارات البحث والنشر عبر الإنترنت من أجل نشر أبحاثهم.

وحصلت العبارتان (٧) "تشجع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على استخدام التقويم الإلكتروني"، (١١) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس استخدام الوسائط الفائقة Hypermedia بفاعلية" على المرتبة الثالثة بالنسبة للعينة ككل ومجموعتيها، وتقع في منطقة عدم الوضوح، وبدون فارق دال احصائيًا وهم في اجماعهم هذا يؤكدون على ضعف مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في استخدام التقنية الحديثة والوسائط الفائقة Hypermedia بفاعلية، والتقويم الإلكتروني.

واحتلت العبارة (١٠) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس القدرة على تحليل المعلومات إلكترونياً" المرتبة الخامسة بالنسبة للعينة ككل، والثانية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس، والسابعة بالنسبة للهيئة المعاونة، وبدون فارق دال احصائيًا، وأن مردود هذه الكفاية ضعيف، ويؤكد ذلك وقوعها في منطقة عدم الوضوح، وقد يرجع ذلك إلى اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالكم على حساب الكيف.

وكذلك باقي الكفايات من السادسة حتى العاشرة تقع في منطقة عدم الوضوح أي مردودها ضعيف، وعددها خمس كفايات، وهي مرتبة كالتالي: "التفاعل الإيجابي مع المنتديات التعليمية الإلكترونية"، و"توظيف التقنية في حل مشكلات الطلبة التعليمية"، و"التصميم الإلكتروني التعليمي"، و"التفاعل مع اللقاءات العلمية الإلكترونية"، و"توظيف الكتاب الإلكتروني التعليمي"، و"معرفة البرمجيات التعليمية الجيدة"، وهذا يعطي مؤشر بأن هذه الكفايات بحاجة إلى تفعيل لمواكبة متطلبات العصر حتى يصبح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ذات شخصية أكاديمية فاعلة، يتفاعل مع الأحداث ويجلب المفيد من العلم والتقنية لطلابه من أجل توسيع مداركهم وتنمية مهاراتهم الفكرية والأكاديمية والبحثية، ويؤكد ذلك دراسة كل من (احسان الحلبي، مريم عبد القادر ٢٠٢٥) حيث توصلت إلى ضعف قدرة أعضاء هيئة التدريس استخدام وسائل التقنية الحديث في العملية التعليمية، ودراسة (عثمان التركي ٢٠٠٩) حيث توصلت إلى أنه يوجد قصور لدى أعضاء هيئة التدريس في تصميم المقررات الإلكترونية.

جدول (٥)

مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على الكفايات العلمية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد

س	العينة ككل		معايير أعضاء هيئة التدريس		أعضاء هيئة التدريس		العملية	م
	ت	ق	ت	ق	ت	ق		
لا يوجد فارق دال احصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٥	٠,٩٠	٥	٠,٨٨	٥	٠,٩١	تشجع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الندوات والمؤتمرات المتخصصة	١
	١	٠,٩٤	١	٠,٩٥	٤	٠,٩٢	تُعقد دورات لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في استخدام التكنولوجيا الحديثة.	٢
	٨	٠,٥١	٨	٠,٥٢	٩	٠,٥١	تشجع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على التوأمة مع جامعات أخرى..	٣
	١١	٠,٥٠	١٠	٠,٥١	١٠	٠,٥٠	تسهم دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في تحسين اللغة الإنجليزية لأعضاء هيئة التدريس.	٤
	٨	٠,٥١	١١	٠,٥٠	٨	٠,٥٢	تساهم دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في كفاءة التعامل مع المكتبة الرقمية.	٥
	٢	٠,٩٣	٤	٠,٨٩	١	٠,٩٥	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على كفاءة النشر في المجلات العلمية المحكمة.	٦
	٢	٠,٩٣	٢	٠,٩١	١	٠,٩٥	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على إعداد البحوث ونشرها في مجلات متخصصة.	٧
	٥	٠,٩٠	٥	٠,٨٨	٥	٠,٩١	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على كفاءة تنظيم المؤتمرات العلمية.	٨
	٢	٠,٩٣	٣	٠,٩٠	١	٠,٩٥	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على عمل الإجراءات اللازمة لنشر الأبحاث.	٩
	٨	٠,٥١	٨	٠,٥٢	١٠	٠,٥٠	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على كفاءة عقد حلقات البحث.	١٠
	٧	٠,٥٢	٨	٠,٥٢	٨	٠,٥٢	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على كفاءة التعامل مع الجانب التطبيقي للأبحاث.	١١
	٠,٧٦					الجملة		

يلاحظ من جدول (٥) أن أفراد العينة متفقون على أهمية الكفايات البحثية والعلمية وأن مردودها كان ضعيفاً حيث بلغ الوزن النسبي لعبارات هذا البعد (٠,٧٦) أي تقع في منطقة عدم الوضوح، وقد يرجع ذلك إلى أن البعض من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم يحصلون على هذه الدورات من أجل الترقية وليس الاستفادة منها في مجال عمله البحثي والعلمي.

مما يؤكد على مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على الكفايات العلمية والبحثية حصول العبارة (٢) "تُعقد دورات لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في استخدام التكنولوجيا الحديثة" على المرتبة الأولى بالنسبة للعينة، ومعاوني أعضاء هيئة التدريس، والرابعة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس، وبدون فارق دال احصائياً، وقد يرجع اهتمام معاوني أعضاء هيئة التدريس باستخدام التكنولوجيا الحديثة إلى أهمية استخدامها في مجال عملهم البحثي والعلمي بالإضافة إلى أنها متطورة باستمرار وتحتاج إلى تدريب.

وجاءت العبارات (٦) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على كيفية النشر في المجالات العلمية المحكمة"، و(٧) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على إعداد البحوث ونشرها في مجلات متخصصة"، و(٩) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على عمل الإجراءات اللازمة لنشر للأبحاث" في المرتبة الثانية بالنسبة للعينة ككل والأولى بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس، وبدون فارق دال احصائياً، وقد يرجع ذلك إلى أهمية إعداد، وإجراءات، ونشر البحوث العلمية في المجالات المتخصصة بالنسبة لعضو هيئة التدريس من أجل الترقية، وخاصة في ظل النظم المتطورة للجان العلمية للترقيات.

وحصلت العبارتان(١)" تشجع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الندوات والمؤتمرات التخصصية"، و(٨)" تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على كيفية تنظيم المؤتمرات العلمية" على المرتبة الخامسة بالنسبة للهيئة ككل ومجموعتها، وبدون فارق دال احصائياً، وقد يرجع اجماعهم هذا إلى أن الاشتراك في المؤتمرات وتنظيمها يعد نشاط مهم بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في مجال عملهم الأكاديمي والبحثي، بالإضافة إلى أنه يعد خبرة في مجال عملهم الإداري.

أما العبارات(٣)" تشجع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على التوأمة مع جامعات أخرى"، (٤)" تسهم دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في تحسين اللغة الإنجليزية لأعضاء هيئة التدريس"، و(٥)" تساهم دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في كيفية التعامل مع المكتبة الرقمية"، و(١٠)" تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على كيفية عقد حلقات البحث"، و(١١)" تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في كيفية التعامل مع الجانب التطبيقي للأبحاث" فقد جاءت في المراتب من السابعة حتى الحادية عشر بالنسبة للهيئة ككل، ومجموعتها، وبدون فارق دال احصائياً، كما أن هذه العبارات غير محققة، مما يؤكد أن مردودها ضعيف وبحاجة إلى تعديل نظامها أو استبدالها بدورات أخرى، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (علي آل زاهر ٢٠٢٥)، حيث توصلت إلى ضعف أساليب الحوار بين أعضاء هيئة التدريس وكل من الطلبة والهيئة المعاونة، وأنه بحاجة إلى تنمية التفكير العلمي للتعامل مع الأبحاث التطبيقية.

مردود للدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد على تنمية كفاياتهم المهنية
د/أشرف محمد طه رشوان
د/منال موسى سعيد

جدول (٦)

مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على الكفايات الإدارية
لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد

م	العنوان	أعضاء هيئة التدريس		معاوني أعضاء هيئة التدريس		العينة ككل	
		ت	ق	ت	ق	ت	ق
١	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على كيفية اتخاذ القرارات الإدارية.	٥	٠,٥٢	٦	٠,٥٢	٦	٠,٥٢
٢	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على كيفية إدارة فرق العمل.	١	٠,٧	٢	٠,٦٨	١	٠,٧٠
٣	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس استخدام الحاسب الآلي في التعاملات الإدارية داخل القسم.	٧	٠,٥	٤	٠,٥٤	٥	٠,٥٣
٤	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على كيفية اتخاذ القرارات الإدارية.	٥	٠,٥	٨	٠,٥١	٦	٠,٥٢
٥	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في تفعيل أنظمة إدارة الجودة والاعتماد الأكاديمي.	٣	٠,٦	٣	٠,٦٧	٣	٠,٦٤
٦	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس استخدام الحاسب الآلي في التعاملات الإدارية داخل الكلية.	٧	٠,٥	٥	٠,٥٣	٦	٠,٥٢
٧	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في إجراءات وإدارة القسم.	٤	٠,٥	٦	٠,٥٢	٤	٠,٥٥
٨	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في معالجة القضايا الإدارية والتعامل معها.	٧	٠,٥	٨	٠,٥١	٩	٠,٥١
٩	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على كيفية إدارة الوقت.	١	٠,٧	١	٠,٦٩	١	٠,٧٠
	الجملة						٠,٥٨

لا يوجد فرق دال احصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

يلاحظ من الجدول السابق أن الوزن النسبي لمردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على الكفايات الإدارية قد بلغ (٠,٥٨) أي يقع في منطقة عدم

الوضوح، مما يؤكد ضعف مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على الكفايات الإدارية ، وقد يرجع ذلك إلى اهتمام أعضاء هيئة التدريس بأن يحصلوا على العدد الذي يساعدهم في التقدم للترقية على حساب الاستفادة العملية من هذه الدورات رغم أهميتها لكل من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

ويؤكد ذلك حصول العبارات (٩) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على كفاءة إدارة الوقت"، و(٢) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على إدارة فرق العمل"، و(٥) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في تفعيل أنظمة الجودة والاعتماد الأكاديمي"، و(٧) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في وضع لوائح وإجراءات القسم في المراتب من الأولى حتى الرابعة بالنسبة للعينة ومجموعتيها، وبدون فارق دال احصائياً، ورغم تقدم هذه الكفايات إلا أنها غير واضحة ، أي مردودها ضعيف، وقد يرجع ذلك أن أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم يعتبرونها فرض عليهم مما يؤدي إلى ضعف الاستفادة من هذه الدورات، وضعف مردودها.

أما العبارات (٣) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس استخدام الحاسب الآلي في التعاملات الإدارية داخل القسم"، و(٤) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على كفاءة اتخاذ القرارات الإدارية"، و(١) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على كفاءة اتخاذ القرارات الإدارية"، و(٦) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس استخدام الحاسب الآلي في التعاملات الإدارية داخل الكلية" و(٨) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في معالجة القضايا الإدارية والتعامل معها" فقد جاءت في المراتب من الخامسة حتى التاسعة، وبدون فارق دال احصائياً، كما أن هذه العبارات تقع في منطقة عدم الوضوح، أي أن مردودها على الكفايات الإدارية ضعيف وبحاجة إلى تحسين حتى يمكن الاستفادة من دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.

مردود الدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد على تنمية كفاياتهم المهنية

د/منال موسى سعيد

د/أشرف محمد طه رشوان

جدول (٧)

مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على الكفايات الاجتماعية
لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد

م	العنوان	أعضاء هيئة التدريس		معلومات أعضاء هيئة التدريس		العينة ككل		ر
		ت	ق	ت	ق	ت	ق	
		ت	ق	ت	ق	ت	ق	
١	تشجيع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الندوات واللقاءات العلمية.	٢	٠,٦٣	٣	٠,٦٥	٢	٠,٦٤	لا يوجد فارق دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم
٢	تشجيع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الأنشطة التي تنظمها مؤسسات المجتمع المدني.	٦	٠,٥١	٧	٠,٥٠	٧	٠,٥٠	
٣	تشجيع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في المناسبات المجتمعية.	٢	٠,٦٣	٢	٠,٦٦	٢	٠,٦٤	
٤	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في تفعيل دور برنامج التعليم المستمر ليخدم أكبر عدد ممكن من أفراد المجتمع.	٤	٠,٥٢	٥	٠,٥١	٥	٠,٥١	
٥	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في بحث المشاكل المجتمعية بالطرق العلمية.	٧	٠,٥٠	٤	٠,٥٢	٥	٠,٥١	
٦	تشجيع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على فتح مراقي الكلية للمجتمع المحلي.	٤	٠,٥٢	٥	٠,٥١	٤	٠,٥٢	
٧	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في اللقاءات الإعلامية.	١	٠,٦٤	١	٠,٦٨	١	٠,٦٦	
	الجملة						٠,٥٧	

من خلال عرض الجدول السابق يلاحظ أن أفراد العينة متفقون على أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على الكفايات الاجتماعية، حيث بلغ الوزن النسبي (٠,٥٧) أي يقع في منطقة عدم الوضوح، وبدون فارق دال احصائياً، وقد يرجع ذلك إلى أن عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المحافظات المجاورة، لذلك يفضل أعضاء هيئة التدريس الانتهاء من العبء التدريسي نظراً لضيق الوقت وظروف السفر على حساب الأنشطة الاجتماعية.

حيث جاءت العبارات (٧) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في اللقاءات الإعلامية في المرتبة الأولى بالنسبة للعينة ككل ومجموعتيها رغم أنها تقع في منطقة عدم الوضوح، وبدون فارق دال احصائياً، وقد يرجع ذلك إلى أن نسبة غير قليلة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم يشاركون في المحاضرات واللقاءات الإعلامية بمركز الاعلام بالوادي الجديد.

وأنت العبارتان (١) "تشجع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الندوات واللقاءات العامة"، و(٣) "تشجع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في المناسبات المجتمعية" في المرتبة الثانية بالنسبة للعينة ككل ومجموعتيها وبدون فارق دال احصائياً، وقد يرجع ذلك إلى قلة دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس التي تنمي هذه الكفايات الاجتماعية.

وحصلت العبارات (٦) "تشجع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على فتح مرافق الكلية للمجتمع المحلي"، و(٤) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في تفعيل دور برنامج التعليم المستمر ليخدم أكبر عدد ممكن من أفراد المجتمع"، و(٥) "تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في بحث المشاكل المجتمعية بالطرق العلمية"، و(٢) "تشجع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس

على المشاركة في الأنشطة التي تنظمها مؤسسات المجتمع المدني" على المراتب من الرابعة حتى السابعة وبدون فارق دال احصائياً، كما جاءت هذه العبارات غير محققة أي لا توجد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس تنمي هذه الكفايات الاجتماعية، وأن مردودها غير موجود عند كل من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، رغم أهميتها وخاصة في ظل الجودة والاعتماد وفقاً لمعيار خدمة المجتمع، ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة (Suzan & Dale, 2009)، حيث توصلت إلى ضعف التواصل الاجتماعي بين أعضاء هيئة التدريس والمجتمع والطلبة، كما توصلت دراسة (Simon, 2003)، إلى ضعف الكفايات الاجتماعية والقدرة على التواصل لدى أعضاء هيئة التدريس .

جدول (٨)

مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على الكفايات الاخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد

م	العبارة	أعضاء هيئة التدريس		معاوني أعضاء هيئة التدريس		العينة ككل		ز
		ت	ق	ت	ق	ت	ق	
١	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على الالتزام بالأمانة العلمية.	٢	٠,٦٧	١	٠,٨٧	١	٠,٧٧	١
٢	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على الاهتمام بالزراعة في مجال العمل.	٤	٠,٥٢	٥	٠,٥١	٤	٠,٥٢	٤
٣	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على تمثل القدوة الحسنة في التصرفات.	٦	٠,٥١	٤	٠,٥٢	٤	٠,٥٢	٤

مردود الدورات التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد على تنمية كفاياتهم المهنية

د/أشرف محمد طه رشوان

د/منال موسى سعيد

٤	٠,٥٢	٤	٠,٥١	٥	٠,٥٢	٤	تشجع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس احترام أوقات المحاضرات.
٥	٠,٥١	٦	٠,٥٠	٩	٠,٥٠	١٠	يتيح مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس طرق التعامل مع الطلبة بموضوعية.
٦	٠,٧٨	١	٠,٦٠	٣	٠,٦٩	٢	تشجع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس المحافظة على حقوق الملكية الفكرية.
٧	٠,٥٠	١٠	٠,٥١	٥	٠,٥١	٧	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على تقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة.
٨	٠,٥١	٦	٠,٥١	٥	٠,٥١	٧	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على التسامح الفكري مع المخالفين في الرأي.
٩	٠,٦٧	٢	٠,٦١	٢	٠,٦٤	٣	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على تمثيل الأمانة في مختلف جوانب السلوك.
١٠	٠,٥١	٦	٠,٥٠	١	٠,٥١	٧	تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على التواضع في التعامل مع الآخرين.
					٠,٥٧		الجملة

يتضح من الجدول (٨) أن أفراد العينة العينة اجمعو على أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على الكفايات الأخلاقية كان ضعيفاً حيث بلغ الوزن النسبي (٠,٧٥)، أي يقع في منطقة عدم الوضوح ، مما يعطى مؤشراً للاهتمام بتلك الكفايات لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم حتى يصبحوا شخصيات أكاديمية فاعلة ذات أثر إيجابي على مستوى الكلية.

كما جاءت العبارات(١)" تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على الالتزام بالأمانة العلمية"، و(٦)" تشجع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس المحافظة على حقوق الملكية الفكرية"، و(٩)" تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على تمثّل الأمانة في مختلف جوانب السلوك"في المراتب من الأولى حتى الثالثة، وبدون فارق دال احصائياً، كما أن مردود هذه الكفايات كان ضعيفاً، وقد يرجع ذلك إلى أن دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ركزت على الكفايات التدريسية والبحثية أكثر من الكفايات الخلقية، بالإضافة إلى أن هذه الدورات تعتبر من الدورات الاختيارية التي لايقبل عليها أعضاء هيئة التدريس.

أما العبارات (٢)" تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على الاهتمام بالنزاهة في مجال العمل"، (٣)" تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على تمثّل القدوة الحسنة في التصرفات"، و(٤)" تشجع دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس احترام أوقات المحاضرات"، و(٧)" تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على تقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة"، و(٨)" تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على التسامح الفكري مع المخالفين في الرأي"، و(١٠)" تساعد دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على التواضع في التعامل مع الآخرين"، و(٥)" يتيح مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس طرق التعامل مع الطلبة بموضوعية"، فقد جاءت في المراتب من الرابعة حتى العاشرة بالترتيب، وبدون فارق دال احصائياً، كما أن هذه الكفايات كانت غير محققة، لذلك كان مردوها ضعيف بالرغم من أن هذه الكفايات تركز على النزاهة والقدوة الحسنة، والاحترام وقت الطالب، والتسامح والتواضع وتعد هذه الكفايات مهمة بالنسبة لعضو هيئة التدريس في تعامله مع الطلبة، وزملائه، وطرق البحث العلمي، ويؤكد ذلك ما

توصلت إليه دراسة (Simon,2003)، إلى ضعف الكفايات الخلقية لدى أعضاء هيئة التدريس من حيث العدل والموضوعية.

خلاصة النتائج والتوصيات

أسفرت الدراسة بإطارها النظري والميداني عن العديد من النتائج التي يمكن الاستفادة منها في التوصل إلى تحسين مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالوادي الجديد في الكفايات (التربوية، والتقنية، والبحثية والعلمية، والإدارية، والاجتماعية، والخلقية)

أولاً: خلاصة النتائج:-

- جاء الكفايات من خلال الإطار النظري والدراسات السابقة كالتالي: الكفايات الشخصية، والكفايات التدريسية، والكفايات المهنية، والكفايات الاجتماعية والثقافية، والكفايات التربوية، والكفايات البحثية، الكفايات الإدارية.
- كما أظهر الإطار النظري والميداني أن من أبرز العوامل المؤثرة في مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس هو ارتباطها بنظام الترقيات.
- كما توصل الإطار النظري والميداني أن من أبرز العوامل المؤثرة في مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس هو بعد مركز التدريب عن مقر الكلية بحوالي ٢٥٠ كم.
- توصلت الدراسة الميدانية إلى أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان واضحاً في الكفايات التربوية بوزن نسبي ٠,٨٣، يليه الكفايات البحثية والعلمية بوزن نسبي ٠,٧٦.

- توصلت الدراسة الميدانية إلى أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان غير واضحاً في الكفايات الإدارية بوزن نسبي ٠,٥٨ ثم الكفايات الاجتماعية، والخلقية بوزن نسبي ٠,٥٧، وأخيراً الكفايات التقنية بوزن نسبي ٠,٥٦
- ١- بالنسبة لمردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على الكفايات التربوية.
- أكدت نتائج الدراسة الميدانية على أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان واضحاً في وضع نظام تقويمي موضوعي لأسلوب وطرق التدريس.
- توصلت نتائج الدراسة الميدانية على أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان واضحاً في كيفية التعامل مع الطلبة.
- تشير نتائج الدراسة الميدانية إلى أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان واضحاً بوزن نسبي (٠,٨٨) على التدريس للأعداد الكبيرة، والصغيرة.
- أوضحت نتائج الدراسة الميدانية أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان محققاً في استخدام الوسائل والتقنيات التعليمية الحديثة في القاعات.
- أكدت نتائج الدراسة الميدانية على أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان ضعيفاً في كيفية التعامل مع معاوني أعضاء هيئة التدريس.
- تشير نتائج الدراسة الميدانية إلى أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان ضعيفاً في تطوير الأداء الأكاديمي.

-
- توصلت نتائج الدراسة الميدانية على أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان تأثيره ضعيفاً بوزن نسبي (٠,٧٣) في استخدام خبراء، وزيارات محلية وإقليمية تهدف لتطوير طرق التدريس.
- ٢- بالنسبة لمردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على الكفايات التقنية.
- تشير نتائج الدراسة الميدانية إلى ضعف مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في مهارات البحث والنشر عبر الإنترنت.
- أوضحت نتائج الدراسة الميدانية أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان ضعيفاً في استخدام الوسائط الفائقة Hypermedia بفاعلية
- توصلت نتائج الدراسة الميدانية إلى أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان تأثيره ضعيفاً بوزن نسبي (٠,٥٩) في استخدام التقويم الإلكتروني.
- أظهرت نتائج الدراسة الميدانية ضعف مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في تحليل المعلومات إلكترونياً.
- أكدت نتائج الدراسة الميدانية إلى أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في التفاعل الإيجابي مع المنتديات التعليمية الإلكترونية، و"توظيف التقنية في حل مشكلات الطلبة التعليمية"، و"التصميم الإلكتروني التعليمي"، و"التفاعل مع اللقاءات العلمية الإلكترونية"، و"توظيف الكتاب الإلكتروني التعليمي"، و"معرفة البرمجيات التعليمية الجيدة" كان ضعيفاً
- ٣- بالنسبة لمردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على الكفايات العلمية والبحثية.

- بينت نتائج الدراسة الميدانية إلى أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال كفاية استخدام التكنولوجيا كان مرتفعاً حيث بلغ (٠,٩٤).
- أكدت نتائج الدراسة الميدانية بوزن نسبي (٠,٩٣) على أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، كان واضحاً في مجال عمل الإجراءات اللازمة لنشر للأبحاث العلمية.
- توصلت نتائج الدراسة الميدانية على أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان تأثيره واضحاً في المشاركة في الندوات والمؤتمرات التخصصية.
- أكدت نتائج الدراسة الميدانية على أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان تأثيره ضعيفاً في كيفية التعامل مع الجانب التطبيقي للأبحاث.
- أظهرت نتائج الدراسة الميدانية على أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان تأثيره ضعيفاً في كيفية التعامل مع المكتبة الرقمية.
- أظهرت نتائج الدراسة الميدانية على أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في اللغة الإنجليزية كان تأثيره ضعيفاً بوزن نسبي (٠,٥١).
- ٤- بالنسبة لمردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على الكفايات الإدارية.
- أكدت نتائج الدراسة الميدانية بوزن نسبي (٠,٧٠) على أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان تأثيره واضحاً على كيفية إدارة الوقت وإدارة فرق العمل.

- أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان تأثيره واضحاً إلى حدٍ ما في تفعيل أنظمة إدارة الجودة والاعتماد .
- توصلت نتائج الدراسة الميدانية إلى أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان تأثيره واضحاً إلى حدٍ ما بالنسبة لوضع قوانين وإجراءات القسم.
- بينت نتائج الدراسة الميدانية أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان تأثيره ضعيفاً في إجراءات وإدارة والإقسام واتخاذ القرارات الإدارية.
- بينت نتائج الدراسة الميدانية أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان تأثيره ضعيفاً في استخدام الحاسب الآلي في التعاملات الإدارية داخل الكلية والقسم.
- أكدت نتائج الدراسة الميدانية بوزن نسبي (٠,٥١) أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان تأثيره ضعيفاً في معالجة القضايا الإدارية والتعامل معها.
- ٥- بالنسبة لمردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على الكفايات الاجتماعية.
- توصلت نتائج الدراسة الميدانية إلى أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان تأثيره واضحاً إلى حدٍ ما في اللقاءات الإعلامية، والمناسبات الاجتماعية والندوات العامة.

- أكدت نتائج الدراسة لميدانية ضعيف مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في الاستفادة من مرافق الكلية للمجتمع المحلي.
- أظهرت نتائج الدراسة لميدانية أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان تأثيره ضعيفاً في بحث وحل المشاكل المجتمعية بالطرق العلمية.
- بينت نتائج الدراسة الميدانية بوزن نسبي (٠,٥٠) ضعف مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في المشاركة في الأنشطة التي تنظمها مؤسسات المجتمع المدني.

٦- بالنسبة لمردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على الكفايات الخلقية.

- أظهرت نتائج الدراسة لميدانية أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان تأثيره ضعيفاً في الالتزام بالأمانة العلمية.
- بينت نتائج الدراسة لميدانية ضعف مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في الالتزام بحقوق الملكية الفكرية.
- أكدت نتائج الدراسة الميدانية أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان تأثيره ضعيفاً في النزاهة و احترام أوقات المحاضرات.
- أوضحت نتائج الدراسة الميدانية أن مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كان تأثيره ضعيفاً بالنسبة للتواضع في التعامل مع الآخرين.
- توصلت نتائج الدراسة الميدانية بوزن نسبي (٠,٥٠) ضعف طرق التعامل مع الطلبة بموضوعية.

التوصيات

- ١- أن يقاس مردود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على الكفايات التي تدرب عليها في مجال عمله من خلال استبانة تقيس هذه الكفايات تطبق على الطلبة.
- ٢- انشاء فرع لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس يقوم بالتدريب، ويكون تحت إشراف الجامعة بالوادي الجديد.
- ٣- ضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على مهارات تصميم المقررات الإلكترونية ، نظم إدارة التعلم الإلكتروني مع قياس مردود الدورات كل فترة عن طريق التغذية الراجعة.
- ٤- إضافة دورات لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس جديدة في مجال التحليل الاحصائي، والتأليف والترجمة، واللغة الانجليزية .
- ٥- تحديث دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس باستمرار في مجال إدارة الجودة والاعتماد وخاصة الكليات التي تعاني من قصور في هذا المجال.
- ٦- استحداث دورات في الجوانب الإدارية والقانونية ، وفي كيفية التعامل مع معاوني أعضاء هيئة التدريس ، و تطوير الأداء الأكاديمي.
- ٧- التركيز على دورات مهارات البحث والنشر عبر الإنترنت للسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وذلك عن طريق اجتياز اختبار عملي لهذه المهارة .
- ٨- تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على استخدام التقويم الإلكتروني، عن طريق عمل امتحانات فعلية يقوم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم باستخدام التقويم الإلكتروني ولا تحسب الدورة إلا إذا طبق عملياً.
- ٩- الاهتمام بالتغذية الراجعة من عملية تقويم التدريب بهدف التحسين والتطوير المستمر للخدمة المقدمة لتحسين الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس.

- ١٠- تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على استخدام المكتبة الرقمية عملياً داخل المكتبات.
- ١١- عمل دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على كيفية التعامل مع الجانب التطبيقي للأبحاث وخاصة الكليات النظرية.
- ١٢- تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على إدارة الأقسام واتخاذ القرارات الإدارية وعمل تقويم مستمر للدورات.
- ١٣- عمل زيارات للكليات التي حصلت على الاعتماد للاستفادة من خبرتها في مجال أنظمة إدارة الجودة والاعتماد.
- ١٤- تحقيق التكامل الفعال بين الاحتياجات التدريبية، وتقويم نتائج العملية التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.
- ١٥- تنفيذ ورش عمل للتدريب على كيفية التعامل مع القضايا الإدارية.
- ١٦- تشجيع شؤون خدمة المجتمع على الاستفادة من مرافق الكلية للمجتمع المحلي.
- ١٧- زيادة المشاركة في الأنشطة التي تنظمها مؤسسات المجتمع المدني.
- ١٨- فتح مكتب بالكلية للمساهمة في حل المشاكل المجتمعية بالطرق العلمية من قبل متخصصين مُدرّبين على ذلك.
- ١٩- الاهتمام بمتطلبات الجودة الجامعية، وما تتضمنه من أدبيات ومفاهيم وأساليب لتطبيقها وتحسينها.
- ٢٠- التركيز على الدورات التي توضح كيفية الالتزام بالأمانة العلمية، وخطورة التقصير فيها.
- ٢١- عمل دورات توضح أهمية الالتزام بمواعيد المحاضرات، مع وضع قواعد للمحاسبية توضع في الاعتبار أثناء التقدم للترقية.

- ٢٢- اعتماد أنظمة تقويم ومراجعة متكاملة لمختلف العمليات في الكلية بمختلف مستوياتها ومجالاتها بما يسهم في تكامل الأداء الوظيفي في الكلية ونتائجه وفي التحسين المستمر لأداء جميع العاملين.
- ٢٣- تدريب السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على كيفية التعامل مع الطلبة بموضوعية، عن طريق إعطاء الطالب الحق في مناقشة استاذة، مثل الدرجات، التقويم، المناقشة....
- ٢٤- التنوع في أساليب التقييم المستخدمة لأعضاء هيئة التدريس في الكلية بحيث يشارك فيها عضو هيئة التدريس نفسه وزملاؤه، ورؤساء الأقسام، وعميد الكلية، والطلبة وفق أسس موضوعية مقبولة من الأطراف كلها.

المراجع

- ١- إبراهيم الحسن الحكمي: الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، المملكة العربية السعودية، العدد التسعون، السنة الرابعة والعشرون، ١٤٢هـ/٢٠٠٤م، ١٣-٥٦.
- ٢- إحسان محمود الحلبي: مريم عبد القادر سلامة ، تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي، دراسة مقدمة في ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء للأمير عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم العالي ، السعودية ، جامعة الملك عبد العزيز ، ١٩-٢١ ذي الحجة ١٤٢٥هـ.
- ٣- أحمد اللقاني وعلى الجمل: معجم المصطلحات التربوية في المناهج وطرق التدريس، عالم الكتب، القاهرة، ١٤١٦هـ.
- ٤- أحمد بهجت العريزي الرفاعي: تصور الكفايات اللازمة للمعلم في ضوء النظرة الإسلامية للتربية ، مجلة كلية التربية بالزقازيق، العدد (٢١) ، الجزء الأول - الزقازيق ، ١٩٩٤ صص ٣١٠-٣٦١.
- ٥- أحمد محمد الحسن: "تطوير الكفايات الأساسية للأستاذ الجامعي بكليات التربية"، ورشة عمل تطوير مناهج كليات التربية لبرنامج لباكوريوس التربية للتعليم الأساسي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الخرطوم، السودان، ٢٠١٠.
- ٦- الاتحاد الدولي للاتصالات: المكتب الإقليمي للدول العربية ، الاجتماع الثاني عشر للشبكة العربية لإدارة وتنمية الموارد البشرية المنعقد في سلطنة عمان في الفترة من ١١-١٣ ديسمبر ٢٠٠٣ .

- ٧- ألن كولن: أن تغدو مدرساً في التعليم العالي، ترجمة سام عمار، المركز العربي للتعريب والترجمة والتأليف والنشر، دمشق، ٢٠٠٦.
- ٨- جامعة أسيوط: كلية التربية بالوادي الجديد، وحدة التدريب، الوادي الجديد، ٢٠١٣.
- ٩- جامعة أسيوط: كلية التربية بالوادي الجديد، العلاقات العامة، ٢٠١٤.
- ١٠- جامعة أسيوط: مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات FLDC، المبنى الإداري، لائحة المركز، ٢٠١٤.
- ١١- جمهورية مصر العربية: رئاسة الوزراء، تقرير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، تقرير كلية التربية بالوادي الجديد، ٢٠١٢.
- ١٢- ج.ملتون سميث، الدليل الإحصائي في التربية وعلم النفس، مراجعة إبراهيم بسيوني عميرة، دار المعارف، القاهرة، ١٩٧٨.
- ١٣- حياة الحربي: إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، عدد (١٣)، ٢٠٠٦، ص ٢٩٨-٣٣٠.
- ١٤- خالد أحمد الصرايرة، الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، المجلد ٢٧، العدد الأول + الثاني - ٢٠١١، ص ٦٠١-٦٥٢.
- ١٥- خضير الخضير: التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بين الطموح والانجاز، الرياض، العبيكان، ١٩٩٨.
- ١٦- خوسيه برونر: العولمة والتعليم والثورة التكنولوجية، مجلة مستقبلات، العدد (١١٨)، مكتب التربية الدولي، جنيف، ٢٠٠٧ م.

- ١٧- رماد محمد سعيد غالب، توفيق علي عالم: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد (١) ٢٠٠٨ صص ١٦٠-١٨٩.
- ١٨- زكريا لال :اتجاهات خبراء تكنولوجيا التعليم فى مؤسسات التعليم العالى السعودية نحو ثورة تكنولوجيا التعليم ، مجلة الدراسات الاجتماعية ، المجلد (٧) ، العدد (١٣) - جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، ٢٠٠٥.
- ١٩- محمد زين الدين: كفايات التعليم الالكتروني ، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع ، جدة ، ١٤٢٨هـ.
- ٢٠- سامي عمارة: معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الاسكندرية من وجهة نظرهم، المؤتمر القومي السنوي السادس، التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية، بمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس، ٢٦- ٢٧ نوفمبر، القاهرة، ١٩٩٩.
- ٢١- سعيد المهيري، وسعيد أبو عالي: التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس ، بحث منشور في الملتقى العربي الثاني للتربية والتعليم -التعليم العالى: رؤية مستقبلية -مؤسسة الفكر العربي ومكتب التربية العربي لدول الخليج ، بيروت في الفترة من ٢٨ سبتمبر -١ أكتوبر ٢٠٠٥م.
- ٢٢- سناء حسن عماشة : "معايير الجودة في مدارس التعليم العام"، ورقة قدمت في اللقاء السنوي للجمعية السعودية للعلوم التربوية، بريدة، المملكة العربية السعودية ٢٠٠٧.

- ٢٣- سهام يس أحمد عبد العليم: متطلبات تطوير الأداء الجامعي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في مصر في ضوء التحديات المجتمعية المعاصرة ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة بنى سويف ، بني سويف، ٢٠٠٤.
- ٢٤- عبد الرحمن جامل: الكفايات التعليمية في القياس والتقويم واكتساب التعلم الذاتي ، دار المناهج للنشر، ١٩٩٨م
- ٢٥- عبد الرحمن الصائغ: النموذج العشري لتطوير مؤسسات التعليم العالي في البلدان العربية ، بحث منشور في الملتقى العربي الثاني للتربية والتعليم -التعليم العالي: رؤى مستقبلية ، مؤسسة الفكر العربي ومكتب التربية العربي لدول الخليج ، بيروت في الفترة من ٢٨-٢٩ سبتمبر -١ أكتوبر ٢٠٠٥م.
- ٢٦- عبد الله السهلاوي: "الأستاذ الجامعي الجيد: صفاته وخصائصه من وجهة نظر هيئة التدريس وطلاب كلية التربية"، مجلة دراسات تربوية، العدد ١٩٩٢، ٤٧.
- ٢٧- عبدالله السيد عبد الجواد، المؤشرات التربوية واستخدام الرياضيات في العلوم الانسانية، مكتبة جولد فنجر، أسيوط، ١٩٨٣.
- ٢٨- عثمان التركي : نموذج مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم والمعلومات في ضوء احتياجاتهم التدريبية بكلية المعلمين، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس جامعة الملك سعود ، ع (١٥٣)، القاهرة ٢٠٠٩ ، ١٤-٤٤ .
- ٢٩- عرفات عبد العزيز سليمان: إستراتيجية الإدارة في التعليم "دراسة تحليلية مقارنة " مكتبة الأنجلو المصرية : القاهرة، ١٩٩١.

٣٠- علي حمود: "رؤية حديثة لأدوار المعلم المتغيرة في ضوء تحديات العولمة"،
مجلة دراسات تربوية، العدد ١١ ، المركز القومي للمناهج والبحث التربوي،
بخت الرضا، السودان ٢٠٠٥.

٣١- علي علي: تنمية وتطوير كفايات وفعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات
التعليم العالي في غطار محور: مؤسسات التعليم العالي والتحديات المعاصرة،
بحث منشور في الملتقى العربي الثاني للتربية والتعليم -التعليم العالي:رؤي
مستقبلية -مؤسسة الفكر العربي ومكتب التربية العربي لدول الخليج ، بيروت
في الفترة من ٢٨ سبتمبر -١ أكتوبر ٢٠٠٥م.

٣٢- علي ناصر آل زاهر: تطوير الممارسات القيادية لرؤساء الأقسام الأكاديمية
في مؤسسات التعليم العالي، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية،
١٤٢٥.

٣٣- غازي مندني: تطوير التعليم العالي على أنه روافد للتنمية البشرية في
المملكة العربية السعودية، ورقة عمل مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد
السعودي حتى عام ٢٠٢٠ المنعقدة في الرياض خلال الفترة الواقعة ما بين
١٩-٢٣ أكتوبر ، وزارة التخطيط، ٢٠٠٢.

٣٤- فؤاد البهي السيد، علم النفس الاحصائي وقياس العقل البشري، القاهرة، دار
الفكر العربي، ١٩٩٧.

٣٥- فوزي احمد سمارة: التدريس اساليب ومفاهيم، عمان، مؤسسة الطريق
للنشر، ٢٠٠٤.

٣٦- مجمع اللغة العربية: المعجم الوسيط، المجلد الثاني، القاهرة، مطابع
الأوفست، ١٩٨٥.

- ٣٧- محمد إبراهيم الغزيوات: تقويم الكفايات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية من وجهة نظر الدراسات الاجتماعية ، مجلة كلية التربية جامعة الامارات العربية المتحدة، العدد ٢٠٠٥، ٢٢.
- ٣٨- محمد البندري: التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠٤.
- ٣٩- محمد الخطيب: الاعتماد الأكاديمي وعلاقته بالتنمية العلمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي، ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي - التحديات والتطوير، في الفترة ١٤-١٥ ديسمبر، كلية التربية، جامعة الملك سعود: الرياض، ٢٠٠٤.
- ٤٠- محمد الدريج، كفايات المشرف التربوي، جامعة محمد الخامس، المغرب، ٢٠٠٦.
- ٤١- محمد الصيرفي: واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المصريين المعارين لبعض دول الخليج العربي (دراسة ميدانية)، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، . عدد (١٤)، أبريل ، ٢٠٠٧، ص ص ٣١-١.
- ٤٢- محمد سامي ملحم، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، عمان، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، ٢٠٠٢.
- ٤٣- محمد عبد الفتاح شاهين: التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي ، ورقة علمية أعدت لمؤتمر "النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني" في الفترة ، ٣-٥ يوليو ،جامعة القدس المفتوحة، رام الله، فلسطين، ٢٠٠٤م، ص ص ٢٨-١ .

- ٤٤- محمد فتحي علي موسى، منصور بن نايف العتيبي، تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٤٥) مارس ٢٠١١م.
- ٤٥- محمد مظهر: التحديات التي تواجه التعليم العالي في الجمهورية اليمنية الواقع والرؤية المستقبلية. المركز الوطني للمعلومات، اليمن، ٢٠٠٥.
- ٤٦- محمد منير مرسي: الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر و أساليب تدريسية، القاهرة، عالم الكتب، ٢٠٠٢.
- ٤٧- محمد منير مرسي، عبد الغني النوري: تخطيط التعليم واقتصادياته، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٧٧.
- ٤٨- محمود كامل الناقا: البرنامج التعليمي القائم على الكفايات، أسسه، إجراءاته، مطابع الطوبجى، القاهرة، ١٩٨٧.
- ٤٩- مرعى ، وآخرون: أداء المشرفين التربويين فى الأردن فى مدى تمكنهم من الكفايات الأدائية الأساسية ومدى استخدامهم لها ، مجلة دراسات تربوية ، مج (٧) ، ج (٤٥) ، القاهرة . ١٩٩٢م.
- ٥٠- منصور بن نايف العتيبي: الكفايات الأخلاقية والتقنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في نجران والخرج ،المجلة العلمية - كلية التربية -جامعة المنصورة -العدد (٧٧) ١٤٢٥هـ
- ٥١- منى السالوس: التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي في مصر(دراسة ميدانية)، مجلة الثقافة والتنمية، عدد (١١) أكتوبر ٢٠٠٤ ، ص ١٢٢.
- ٥٢- نور الدين عبد الجواد، ومصطفى متولي: مهنة التعليم فى دول الخليج العربية ، مكتب التربية العربي لدول الخليج - الرياض، ١٩٩٣م.

- ٥٣- هند ماجد الخثيلة: مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم الجامعي، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد التاسع، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، الرياض، ٢٠٠٠، صص ٨٥ - ١١٢.
- ٥٤- يوسف عبد المعطي: إدارة التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية بالفيوم بعنوان "التنمية المستدامة للمعلم العربي، في الفترة ٢٤-٢٣ إبريل، كلية التربية. جامعة القاهرة، مصر ٢٠٠٥.
- الدراسات الأجنبية:

- 1- Barnes , L . R .& Taylor , c . s : Teacher competency and The primary school curriculum : A survey of Five school in North coast England , British Educational Research Association , vol.14 . No. 3 , 2000 .
- 2- -Christine A. Stanley: "The Faculty Development Portfolio: A Frame work for Documenting the Professional Development of FacultyDevelopers", Innovative Higher Education Journal, Vol.26, No.1, fall,2001.
- 3- Coffy , M , Gibbs , G : Can Academics benefit from Training ? Some Preliminary evidence , Teaching in Higher Education, 2000.

- 4- **Dodle , N.R, etal: The Florida Catalogue of Teacher, competencies . Florida Department co-operative,chipley,florida,U.S.A,2007.**
- 5- **Farrugia, Charles: Continuing Professional Development Model for Quality Assurance in Higher Education. Journal of Quality Assurance in Education, vol.4,No.2, 2002, pp28-34.**
- 6- **Hainault D, Louis : The meanings of competency 2002,available at www.moudir.net .atrieved 5/8/2014.**
- 7- **Hall & Jones,Hall E, & Jones L: competency Based Education, A Process for improving of education. Englewood Cliffs, N.J. Prentice-hall. 2001.**
- 8- **Howard Bradley: Staff Development, London: The Flamer Press,1991.**
- 9- **Institute of Physics: Professional Development: How to Do It, (London: Training and Professional Development Department, 2004.**
- 10- **Jasper, M:Professional development, reflection, and decisionmaking.Oxford, Blackwell publishing,2006.**
- 11- **Jeanette, Taylor : The Impact of performance Indicator on The work of University Academics : Evidence from**

**Australian Universities , Higher Education Quarterly ,
1 (55), 2001, pp 42-61.**

- 12- Lilian, G. and James, R: Six dilemmas in teacher education, journal of teacher education, American association of colleges for teacher education, vol.43, no. 5, November-December, 1992.**
- 13- Naidoo Kogi: Staff Development: A Lener for Quality Assurance, Newzeland, Massy University, K.Naidoo and Massy ,ac,nz,2002 .**
- 14- Paullina Phillips: "Professional Development as a Critical Component of Continuing Teacher quality", Australian Journal of Teacher Education, Vol.33, No.1, January,2008.**
- 15- Phil Loveder: "World Trends in Staff Development: Implications on The Performance of Technical Education Institutions", Paper presented to National Seminar: The development of Technology and Technical Vocational Education and Training in an era of Globalization, 23-24 August, 2005.**

- 16- Pickett , Les , Public ; competencies and managerial Effectiveness : Putting competencies to work vol.27 , no.1 , 1998.
- 17- Simon:CAN Alternative Method To Measure MIS Faculty Teaching Performance ,The International Journal of Educational Management,2003.
- 18- Speck, M. & Knipe, C: Why can't we get it right? Designing high-quality professional development for standards-based schools.(2nd ed.). Thousand Oaks: Corwin Press, 2005.
- 19- Suzanne , Young & Dale Shaw : Profiles of Effective Collage and University Teachers. The Journal of Higher Education . 1999. PP671 – 684 .