



دار المنظومة  
DAR ALMANDUMAH  
الرواد في قواعد المعلومات العربية

العنوان:	تقويم الكفايات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية جامعة سلمان بن عبدالعزيز
المصدر:	المجلة العلمية لكلية التربية
الناشر:	جامعة الوادي الجديد - كلية التربية
المؤلف الرئيسي:	لاشين، هدى عبدالعزيز علي السيد
المجلد/العدد:	ع11
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2013
الشهر:	أغسطس
الصفحات:	404 - 472
رقم MD:	1160212
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	التعليم العالي، الكفايات التدريسية، هيئة التدريس، جامعة سلمان بن عبدالعزيز
رابط:	<a href="http://search.mandumah.com/Record/1160212">http://search.mandumah.com/Record/1160212</a>

© 2022 دار المنظومة. جميع الحقوق محفوظة.  
هذه المادة متاحة بناء على الإتفاق 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

تقويم الكفايات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس

بكليات جامعة سلمان بن عبد العزيز

تم دعم هذا المشروع بواسطة عمادة البحث العلمي بجامعة سلمان بن عبد العزيز من خلال  
المقترح البحثي رقم رقم البحث ١٤٣٢/١/٤٠

إعداد

د . هدى عبد العزيز علي السيد لاشين

أستاذ مساعد المناهج وطرق التدريس

كلية التربية للبنات بالخرج

جامعة سلمان بن عبد العزيز

(١٤٣٣-١٤٣٤هـ)

## تقويم الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة سلمان بن عبد العزيز

### ملخص البحث

تبذل جامعة سلمان بن جهود جبارة لرفع مستوى الأداء التعليمي والأكاديمي بها ، والارتقاء بمستوى أعضاء هيئة التدريس وتطوير قدراتهم وكفاياتهم التدريسية ، إلا أن الخطوة الأساسية لتحقيق ذلك هو تقييم مدى توافر تلك الكفايات لدى أعضاء هيئة التدريس ليكون ذلك موجه لعملية التطوير من خلال تحديد مواطن الضعف وأولويات التحسين، وتحددت مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:

ما الواقع الفعلي لمستوى الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة سلمان بن عبد العزيز؟

وينتق من السؤال الرئيس السابق الأسئلة الفرعية التالية :

١ - ما الكفايات التدريسية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة سلمان بن عبد العزيز؟

٢ - ما مدى توفر الكفايات التدريسية الأساسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة سلمان بن عبد العزيز؟

٣ - هل يوجد فرق دال إحصائياً بين مستوى الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس التربويين وغير التربويين ؟

٤ - هل يوجد فرق دال إحصائياً بين مستوى الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس  
بالتخصصات العلمية التطبيقية والتخصصات النظرية الأدبية ؟

وقد توصل البحث الحالي إلى:

- ١- إعداد قائمة بالكفايات التدريسية الأساسية.
  - ١- توافر الكفايات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز  
يقدر متوسط بنسبة من (٢ - ٢,٥٥) من مقياس التوافر.
  - ٢- يوجد فرق دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس التربويين وغير التربويين من حيث  
توفر الكفايات التدريسية الأساسية.
  - ٣- لا يوجد فرق دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس في التخصصات العلمية  
والتخصصات الأدبية في الكفايات التدريسية الأساسية
- وعلى ضوء ذلك أوصت الباحثة بعدد من التوصيات التي من المتوقع أن تزيد من  
فعالية وكفاءة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

## The abstract of the research

### The research title

Evaluated The Teaching Qualifications Of Faculties, Staff Of Salman Bin Abdul Aziz University.

Salman Bin Abdul Aziz University takes greet efforts to improve the academic and instructions performance level. The first step to for field that is to improve the performance of the staff of Salman Bin Abdul Aziz University. So the Evaluated The Teaching Qualifications Of Staff is very important to specific strengths ,limitations ,and opportunities for growth in Staff's Qualifications

This research is attempt to answer the following main question ;

1- What is the level of the teaching Qualifications Of Faculties, Staff Of Salman Bin Abdul Aziz University?

In order to answer this main question the research attempts to answer these four sub questions ;

a- What are the teaching Qualifications Of Faculties, Staff Of Salman Bin Abdul Aziz University?

b- In What level the teaching Qualifications Of Faculties, Staff Of Salman Bin Abdul Aziz University are?

c- are there significant deference between educational staff and un educational staff in these Qualifications?

d - are there significant deference between scientifically staff and literature staff in these Qualifications?

**Research conclusions:**

- Staff Of Salman Bin Abdul Aziz University have the teaching Qualifications in medium level.

- there are significant deference between educational staff and un educational staff in these Qualifications.

- there are not significant deference between scientifically staff and literature staff in these Qualifications.

- there are significant deference between scientifically staff and literature staff in these Qualifications.

### أولاً: مقدمة البحث:

يمثل أعضاء هيئة التدريس بعداً رئيساً من أبعاد منظومة التعليم الجامعي ومحوراً مهماً لإنجاح أو فشل تلك المنظومة ، لما لهم من دور مركب بالغ التأثير في نوعية أداء المؤسسة التعليمية وتحديد نوعية وكفاءة مخرجاتها التي تعد بدورها مدخلاً رئيساً في منظومات المجتمع ومؤسساته كافة وبلا استثناء، الأمر الذي يعني أن الأساس في إنجاح عملية تطوير الأداء التعليمي والأكاديمي لأي منظومة تعليمية جامعية، هو الاهتمام بتطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بها.

وتعد الجامعة أحد أهم المؤسسات المجتمعية التي تقوم بدور جوهري في تحقيق أهداف المجتمع ، فلا تعد الجامعة مجرد أداة لتحقيق التغيير ، إنما هي كذلك أداة للتفاعل والاندماج مع هذا التغيير ، فتؤثر به وتتأثر به، فيمكن وصفها بأنها المؤسسة الكبرى التي يخطط المجتمع من خلالها لمستقبله. (Ginkel,H.,1995:17; Neave,G.1995:10)

وتلك الرؤية لطبيعة الجامعة وفلسفتها، تنعكس بشكل أساسي على طبيعة أدوارها وأهدافها المتوقعة والمأمولة فأهداف الجامعة تُخطط وتحدد في ضوء أهداف المجتمع وفلسفته، ولا تقتصر مهمتها على الدور التعليمي فقط بل تتسع وظيفتها لتشمل خدمة البيئة والمجتمع، وتطوير المجتمع والرقى به بما تحمل من مسؤوليات نشر العلم والمعرفة وتطوير العلوم وتطويرها لخدمة المجتمع وحل مشكلاته، وبما تسهم به من إعداد القوى البشرية لشتى قطاعات الإنتاج بالمجتمع.

فتعد جودة مخرجات مؤسسات التعليم الجامعي عاملاً مهماً لدعم مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في أي مجتمع من المجتمعات فهي محركاً أساسياً

لتكوين المهارات العلمية والمهنية اللازمة للقوى العاملة وتأمين الاحتياجات المجتمعية في شتى الجوانب التنموية. (الهيئة الوطنية للاعتماد الأكاديمي، ٢٠٠٩: ٥، محمد على إسماعيل، ٢٠١٠: ١)

وقد شهد التعليم الجامعي في الآونة الأخيرة العديد من التحديات والتحويلات التي كان من شأنها التأكيد على حتمية تطوير مخرجاته والارتقاء بالأداء الأكاديمي والتعليمي به ليوائم تلك التحديات وتداعياتها

فيشهد العالم حالياً ثورة تكنولوجية ومعلوماتية هائلة ، كان لها العديد من التداعيات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والبيئية، فظهر ما يعرف بظاهرة بالعولمة فتضاءلت الفواصل بين الدول، وارتفعت معدلات التغيير والتطور وزادت معدلات نمو المعارف وتراكمت، وتغيرت الأهمية النسبية لقوي الإنتاج والعمل وعلاقاته ، فتغير هيكل العمل ونوعية مهاراته، مما تطلب كوادراً بشرية تتمتع بقدرات تنافسية عالية ، تتسم بالتميز والمرونة والإبداع وتمتلك قدرات عقلية عالية ، ليست قادرة على التعامل مع المستجدات التكنولوجية الحديثة فقط بل قادرة على تطويعها وتطويرها بما يسهم في تطوير مجتمعاتهم.

فضلا عن تحدي زيادة الطلب على التعليم الجامعي ، والتركيز على العمل والتفكير، وعلى نوعية مخرجات التعلم من حيث ما يمتلكه الخريج من معلومات ومهارات. وما يستطيع القيام به من أعمال نتيجة لدراسته الأمر الذي جعل التوجه نحو تحسين وتفعيل الأداء التدريسي وجعل تحقيق أعلى مستوى ممكن من الجودة أكثر أهمية مما قبل. (الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، ٢٠٠٩: ١٥-١٦)



لذلك فقد أوصت نتائج الدراسات والأبحاث التي عنيت بتطوير التعليم الجامعي بتبني اتجاه جودة التعليم وكفاءته وقد جاء ذلك المطلب تلبية لحاجات المجتمع من الكفاءات القادرة على مواكبة التغيرات المحلية والعالمية، فأعداد القوى البشرية وتدريبها أولى أهداف التعليم الجامعي فالعنصر البشري هو مصدر الثروة وعلى قدر إعداده وتنمية قدراته ومعارفه وتطوير مهاراته وخبراته يكون عطاؤه في خدمة المجتمع وتطويره. (محمد على إسماعيل، ٢٠١٠: ١).

ومع زيادة الوعي بالعلاقة الترابطية بين تطوير الأداء التدريسي والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وبيّن تطوير الأداء التعليمي والأكاديمي على مستوى المنظومة الجامعية التعليمية ككل ، فقد ظهرت العديد من المحاولات الجادة و المشاريع الوطنية لتطوير الأداء التعليمي والأكاديمي على مستوى المنظومات الجامعية بوجه عام وعلى مستوى أعضاء هيئة التدريس بوجه خاص.

فقد كان التوجه الرئيس في غالبية البلدان التي أدركت خطورة الأمر أن تبنت وحدات ومشروعات عملاقة ، منها مشروع (FLDP) والذي تبنته وزارة التعليم العالي بجمهورية مصر العربية بهدف تنمية قدرات وكفاءات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من خلال العديد من الدورات والبرامج التدريبية. (وحدة إدارة مشروعات تطوير التعليم العالي، ٢٠٠٨: ٢)

وكذلك التوجه نحو الجودة والاعتماد الأكاديمي في التعليم العالي ، والذي أخذت به معظم بلدان العالم ، حيث تبنت العديد من تلك البلدان الكثير من السياسات والإجراءات الكفيلة بالارتقاء بالمستوى المؤسسي والبرامجي بمؤسسات التعليم العالي بها، ومن ثم الارتقاء بمستوى الأداء الأكاديمي في مجالاته المختلفة بما فيه الأداء الأكاديمي والتدريسي

لأعضاء هيئة التدريس ، مما يسهم في تحقيق الجودة وتحسينها، والوصول للاعتماد الأكاديمي.

مثلما تم في إنشاء الهيئة الوطنية للاعتماد الأكاديمي بالمملكة العربية السعودية (NCAAA) عام (١٤٢٤هـ)، حيث دعت إلى ذلك الحاجة إلى الحفاظ على الجودة وتحسينها، وتحقيق الاعتماد بمؤسسات التعليم العالي بالمملكة، وكان من بين أهم أهدافها وضع القواعد والمعايير الإطارية المتعلقة بمزاولة العمل الأكاديمي، مثل التدريس والتدريب وصياغة الضوابط التي تكفل تطبيقها في المؤسسات الجامعية القائمة أو ما يعادلها، مع اقتراح الخطط العامة لتطوير الأداء الأكاديمي في المجالات المختلفة. (الهيئة الوطنية للاعتماد الأكاديمي، ٢٠٠٩: ٥)

لكن على الرغم من تنامي الوعي بأهمية دور التعليم الجامعي في ظل التحديات والتغيرات المعاصرة ورغم الإدراك المتزايد لأهمية دور أعضاء هيئة التدريس المؤثر والفعال في تجويد المنظومة الجامعية، فمازال هناك العديد من أوجه القصور ونقاط الضعف التي تواجه التدريس الجامعي بشكل عام سواء فيما يخص عمليات تطوير وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، أو تقويم كفاياتهم التدريسية.

فقد أكد عايش زيتون (١٩٩٥ : ١٩) بأن سياسات الدراسات العليا بالجامعات لا تأخذ بعين الاعتبار مسؤولية إعداد الأستاذ الجامعي فيما يخص مهارات التدريس الأساسية ولكنها تحصر مسؤولياتها في التدريب على البحث العلمي ومهاراته، فالحصول على درجة الدكتوراه Ph.D لا يعني بالضرورة كفاءة حاملها على التدريس الجامعي ، فلا بد من التوازن بين الإعداد العلمي والمهني والبحثي والشخصي.

كذلك فإن النظرة الجزئية القاصرة لطبيعة وأهمية الأداء التدريسي والأكاديمي لعضو هيئة التدريس التعليم الجامعي ما زالت هي السائدة ، مما يعكس بشكل سلبي على مستوى الأداء الأكاديمي الفعلي للمؤسسة الجامعية ككل ، وتجعل أي محاولة جادة لتطوير العمل الجامعي مصيرها الفشل.

ولا يزال التعليم في معظم بلدان العالم يحتاج لتطوير جذري نظرا لأنه لا يكاد يتغير بأسلوبه منذ مئات السنين ، حيث يعتمد على الأساليب التقليدية كالمحاضرة مما يجعل الطلاب سلبيين ويحرمهم من فرص حقيقية لتنمية قدراتهم ومهاراتهم ، فالتعليم الجامعي ليس مجرد نقل للمعارف والمعلومات بل هو عملية تعنى بنمو الطالب نموا متكاملا عقليا ووجدانيا ومهاريا وتعليمهم كيف يفكرون لا كيف يحفظون المعارف الجامعية دون فهم أو تطبيق في الحياة (عبد الحليم محمود السيد، ٢٠٠١: ٣٣٢)

وأكد كل من جمال الدهشان وجمال أحمد السيسي (٢٠٠٤) في دراستهما بعنوان (تقديم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم)

أنه لا يزال تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، في مراحله الأولى ولا تزال الدراسات في هذا المجال محدودة ، مع ندرة الاهتمام بالتقويم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس بالرغم من أنهم الأقدر على تقويم أدائهم، كما أنهم أكثر وعي بنقاط القوة ومواطن الضعف في هذا الأداء.

كذلك أكد علي حمود علي (٢٠٠٤) في دراسته بعنوان تنمية وتطوير كفايات وفعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي - التي هدفت لتحليل وظائف مؤسسات التعليم العالي ، و تحديد كفايات أعضاء هيئة التدريس ، و تحليل أساليب وآليات تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس بتلك المؤسسات - بوجود العديد من أوجه القصور فيما

يخص إعداد وتأهيل عضو هيئة التدريس بالجامعة، فأعداد أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي لم ينالوا إعداداً تربوياً خاصاً بالمناهج وطرق وأساليب التدريس وكيفية التعامل مع الطلاب وغيرها من الأمور التربوية اللازمة له كأستاذ ومعلم ومربي، وغالبا ما يعين عضو هيئة التدريس، دون النظر لكفاياته التدريسية والمهنية، بل ربما دون مراعاة لسماته الشخصية.

دراسة خديجة محمد جان (٢٠٠٩) بعنوان كفايات تدريس عضو الهيئة التعليمية في الأقسام التربوية بجامعة أم القرى " وقد هدفت للتعرف على بعض كفايات تدريس عضو الهيئة التعليمية بالأقسام التربوية من خلال وجهة نظر طالبات الدراسات العليا في كلية التربية، وقد توصلت لوجود بعض نواحي الضعف في استخدام أعضاء هيئة التدريس لبعض أساليب التدريس والتقويم والذي اتسم بالتقليدية، وقد أوصت بضرورة إعادة تطوير إمكاناتهم التدريسية بإتباع الأساليب المختلفة.

الأمر الذي يحتم إعادة النظر في آليات تعيين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وبضرورة السعي الدعوب لتنمية قدراتهم وكفاءاتهم.

مما سبق يتضح أن أوجه القصور التي يشهدها التعليم الجامعي سواء قصورا في نوعية مخرجاته وكفاءاتها التي لا تمتلك من المهارات والكفاءات ما يهيئها للتوافق مع طبيعة المجتمع وحاجاته، ومتطلبات سوق العمل به، أو في طبيعة وآليات العملية التدريسية به، أو كان مرتبطا بطبيعة أداء أعضاء هيئة التدريس، فأن العلاقة ترابطية بين أوجه القصور جميعها، فقصور أداء هيئة التدريس ينعكس على أداء الطلاب وقدراتهم ومهارتهم ومعارفهم مما ينعكس بطبيعته على طيبة مخرجات الجامعة، مما يعني أن أي محاولة تطويرية لإصلاحية للارتقاء بالأداء التعليمي والجامعي لا سبيل لإنجاحها إلا بالنظرة الكلية التكاملية لجميع عناصر المنظومة الجامعية، على أن يكون الخطوة الأولى

في ذلك هو تقويم كفايات أعضاء هيئة التدريس وأدائهم التدريسي باعتبار ذلك خطوة أساسية للارتقاء بأدائهم ومن ثم تطوير المنظومة التعليمية ككل.

### مشكلة البحث:

يعد تطوير الأداء التعليمي والأكاديمي أحد أهم التوجهات التي تهدف إليها جامعة سلمان بن عبد العزيز، حيث تضعها ضمن أهم أولوياتها وطموحاتها بالمرحلة القادمة متخذة في ذلك كافة السبل والإجراءات الكفيلة بوصولها للجودة والاعتماد الأكاديمي، فتسعى بخطى متسارعة نحو تطوير برامجها وأنظمتها التعليمية و تحسين الكفاءات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بها، فتسعى لانتقاء واختيار كوادرها التربوية والتعليمية مع التأكيد الدائم على ضرورة الارتقاء بمستوى أدائهم. وذلك إيماناً منها بأن أي تطوير أو تدعيم يظل في نطاق العمل الذي لم يؤتي ثماره حتى يفعل ويطور دور عضو هيئة التدريس باعتباره محور العملية التعليمية، وبأن رفع كفاءات ومهارات أعضاء هيئة التدريس يعني رفع كفاءة المنظومة التعليمية والتربوية للجامعة بشكل كلي، حيث أن المنظومة التدريسية كل متكامل مترابط متفاعل ما بين مدخلات وعمليات ومخرجات، فأى عنصر من عناصرها إنما يؤثر ويتأثر بغيره من عناصر سواء بالسلب أو بالإيجاب.

ولكن على الرغم من المحاولات والمشاريع التي تبنت تطوير كفاءات وقدرات أعضاء هيئة التدريس على مستوى المؤسسات الجامعية بوجه عام، وعلى مستوى جامعة سلمان بوجه خاص فلا يزال الأمر يحتاج المزيد من الجهود للارتقاء بالمستوى الأكاديمي والتعليمي بها. على ضرورة أن تنطلق تلك الجهود من دراسات تحليلية تقييمية لواقع مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس وكفاياتهم التدريسية، فتحدد وتشخيص الواقع أساس التغيير والتطوير الناجح فبتقييم الواقع تحدد الاحتياجات التدريبية والتأهيلية، التي بدورها

تعد أساس لرسم الخطط ووضع البرامج التدريبية للارتقاء بمستوى أدائهم ومن ثم الارتقاء بمستوى الأداء التعليمي والأكاديمي ككل

### تحديد مشكلة البحث :

- من خلال الواقع الفعلي لمستوى الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة سلمان بن عبد العزيز ، لاحظت الباحثة وجود ضعف لدى هؤلاء ، رغم ما بذل من جهود لرفع مستوى الأداء التعليمي والأكاديمي من قبل جامعة سلمان بن عبد العزيز. لذا فالباحثة تحاول تقويم هذه الكفايات للارتقاء بمستوى أعضاء هيئة التدريس وتطوير قدراتهم وكفاياتهم التدريسية ، ويمكن بلورة هذه المشكلة في السؤال الرئيس التالي :

ما الواقع الفعلي لمستوى الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة سلمان بن عبد العزيز؟

### وينبثق من السؤال الرئيس السابق الأسئلة الفرعية التالية :

١ - ما الكفايات التدريسية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة سلمان بن عبد العزيز؟

٢ - ما مدى توفر الكفايات التدريسية الأساسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة سلمان بن عبد العزيز؟

٣ - هل يوجد فرق دال إحصائياً بين مستوى الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس التربويين وغير التربويين ؟

٤ - هل يوجد فرق دال إحصائياً بين مستوى الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس  
بالتخصصات العلمية التطبيقية والتخصصات النظرية الأدبية ؟

## ٢- فروض البحث:

١- لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى  $(\leq 0.05)$  بين متوسط درجات أعضاء هيئة  
التدريس التربويين وغير التربويين في مجمل الكفايات التدريسية الأساسية.

٢- لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى  $(\leq 0.05)$  بين متوسط درجات أعضاء هيئة  
التدريس بالتخصصات العلمية التطبيقية والتخصصات النظرية الأدبية في مجمل الكفايات  
التدريسية الأساسية.

٣- لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى  $(\leq 0.05)$  بين متوسط درجات أعضاء هيئة  
التدريس بالتخصصات العلمية التطبيقية والتخصصات النظرية الأدبية في الكفايات  
التدريسية القبليّة.

٤- لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى  $(\leq 0.05)$  بين متوسط درجات أعضاء هيئة  
التدريس بالتخصصات العلمية التطبيقية والتخصصات النظرية الأدبية في كفايات تخطيط  
التدريس.

٥- لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى  $(\leq 0.05)$  بين متوسط درجات أعضاء  
التدريس بالتخصصات العلمية التطبيقية والتخصصات النظرية الأدبية في كفايات تنفيذ  
التدريس.

٦- لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى  $(\leq 0.05)$  بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بال تخصصات العلمية التطبيقية والتخصصات النظرية الأدبية في كفايات تقويم التدريس.

### ٣- حدود البحث:

١- اقتصر البحث الحالي في تحديده وتقييمه للكفايات التدريسية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس على التقييم الذاتي لأعضاء هيئة التدريس وذلك لما لأرائهم الخاصة من أهمية في تحديد مدى توفر تلك الكفايات لديهم وتحديد نقاط القوة ومواطن الضعف بأدائهم..

٢- اقتصر البحث في تحديده للكفايات التدريسية على أبعاد رئيسة أربع هي الكفايات التدريسية القبلية ، كفايات تخطيط التدريس، كفايات تنفيذ التدريس ، كفايات تقويم التدريس.

٣- تم تطبيق أدوات البحث على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة سلمان بن عبد العزيز خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي (١٤٣٣-١٤٣٤هـ).

### ٤- أهداف البحث:

#### البحث الحالي يهدف إلى :

١- تحديد الكفايات التدريسية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس والتي تُفعل من دورهم في الارتقاء بمنظومة التدريس الجامعي.

٢ - تحديد الواقع الفعلي لمستوى الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس



٣ - تحديد إذا ما كان هناك فروق بين مستوى الكفايات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكل من التخصصات التربوية والتخصصات غير التربوية ، وأيضاً ما بين التخصصات العلمية التطبيقية والتخصصات النظرية الأدبية.

٤ - وضع مجموعة من التوصيات والمقترحات للارتقاء بمستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكليات بجامعة سلمان بن عبد العزيز على ضوء نتائج البحث الحالي.

### ٥ - أهمية البحث الحالي:

#### البحث الحالي:

١- يمكن أن يسهم في تحديد الكفايات التدريسية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة في ظل ما تفرضه التوجهات والتحديات المعاصرة على مجال التعليم الجامعي ، وما يقتضيه التوجه نحو تحقيق الجودة والحصول على الاعتماد الأكاديمي.

٢ - يمكن أن يكون خطوة أساسية وجوهرية لاكتشاف الواقع الفعلي للكفايات التدريسية الأساسية لأعضاء الهيئة التدريسية بكليات جامعة سلمان بن عبد العزيز .

٣- يمكن أن يمد أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز بتغذية راجعة للواقع الفعلي لمستوى أدائهم التدريسي مما يساعدهم على النمو المهني الذاتي وهو السبيل الأمثل للاستثمار الأفضل للموارد البشرية.

٤- يعد خطوة أولى وأساسية للارتقاء بمستوى الأداء التدريسي والأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية وذلك لما يمكن أن تسهم به نتائجه في توجيه الخطط والمقترحات التطويرية لأعضاء الهيئة بجامعة سلمان بن عبد العزيز والجامعات الأخرى .

٥- يمكن أن يكون أساس لعدد من الأبحاث التطويرية لبرامج التطوير والتأهيل لأعضاء الهيئة التدريسية بجامعة سلمان بن عبد العزيز والجامعات الأخرى .

## ٦- مصطلحات البحث:

### ١- التقويم :

تعددت تعريفات التقويم ومنها تعريف (حسن زيتون له ( ٢٠٠١ : ٦٤٥ ) بأنه:

جبانها عملية منظومية يتم فيها إصدار حكم على منظومة تربوية ما أو أحد مكوناتها أو عناصرها بغية إصدار قرارات تربوية تتعلق بإدخال تحسينات أو تعديلات على تلك المنظومة أو على أحد مكوناتها أو عناصرها

### وتعرفه الباحثة إجرائيا بأنه

عملية تحديد لجوانب القوة ونقاط الضعف في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، اعتمادا على آرائهم الذاتية، بهدف تطوير أدائهم والارتقاء به ليصل إلى أقصى درجات الكفاءة والفعالية.

### ٣- الكفايات التدريسية:

عرفت إحسان محمود الحلبي و مريم عبد القادر سلامة (١٤٢٦) الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس " بأنها المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس ، وتمكنه من أداء مهامه ومسؤولياته بمستوى يمكن ملاحظته وتقييمه لضمان جودة العملية التعليمية وجودة مخرجاتها واستمرارية تطويرها ومن ثم اعتمادها أكاديميا".

وتعرفها الباحثة إجرائيا بأنها" مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي تمكن المعلم الجامعي من ممارسة مهامه التدريسية الشاملة بأقصى درجات التميز والكفاءة والفعالية.

## ثانياً: الإطار النظري:

ستقوم الباحثة من خلاله بالتأصيل النظري لمجال البحث الحالي مستعينة في ذلك بالعديد من المراجع والأدبيات والدراسات السابقة المرتبطة به، فتعرض لمفهوم الكفايات التدريسية ، موضحة لأهميتها وتصنيفاتها ومصادر اشتقاقها ،كذلك تحليل أهم توجهات وأساليب تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات .

### ويتضمن الإطار النظري المحاور التالية :

- ١ - الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس مفهومها - أهميتها.
- ٢- العلاقة بين الكفايات التدريسية والأداءات التدريسية.
- ٣- أساليب تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.
- ٤- العوامل المؤثرة في تحديد الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس.
- ٥- أهم تصنيفات كفايات أعضاء هيئة التدريس.

### ١ - الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس مفهومها - أهميتها.

شهد التعليم الجامعي تغيرات جذرية في فلسفته وأهدافه ، وطبيعة التدريس به، الأمر الذي أصبح لا مجال فيه للحديث عن الشكل التقليدي لعضو هيئة التدريس سواء من حيث خصائصه ومهارته ، أو من حيث أدواره ومسؤولياته ، أو من حيث أساليب إعداده . فلم تعد تقاس كفاءة المعلم بمقدار امتلاكه للمعارف وقدرته على نقلها للمتعلم وإنما أصبح بمقدار امتلاكه من مهارات ومعارف واتجاهات تساعده على القيام بأدواره وممارسة مهامه بفعالية وكفاءة.

وقد تعددت التوجهات والأساليب الخاصة بتأهيل المعلم بشكل عام والمعلم الجامعي بشكل خاص ومنها حركة الكفايات، والتي تعد من أبرز الاتجاهات السائدة في برامج إعداد وتدريب الهيئة التدريسية في الدول المتقدمة تريبوا وتعليميا إذ أنها تؤكد على الارتقاء بمستوى الأداء الأكاديمي ( صالح ناصر عليما ، ٢٠٠٦ : ٢ ، H.V:1995 ، Neave G:1995 ، Ginkel ).

### مفهوم الكفايات التدريسية:

#### تعددت تعريفاتها :

فعرفت بأنها القدرة على أداء مهمات التعليم أو المقدره على أداء العمل بمستوى معين من الإتقان. (عزت جرادات وآخرون ، ٢٠٠٨ : ٤٤ )

في حين عرفها البعض إجرائيا مثل:

- تعريف عبد الحافظ محمد جابر سلامة (٢٠٠٤ : ٤) لكفايات تكنولوجيا التعليم بأنها " مجموعة من القدرات والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس ويمارسها في مجال تكنولوجيا التعليم لتصميم عملية التعليم والتعلم وتنفيذها وتقويمها لتحقيق تعليم أكثر كفاءة وفعالية.

ويتحليل ذلك التعريف يتضح أن مفهوم الكفاية التدريسية عنده يتضمن مجموعة القدرات والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس ويمارسها ، لتحقيق تعليم أكثر فعالية وكفاءة.

في حين عرفت إحسان محمود الحلبي و مريم عبد القادر سلامة (١٤٢٧) الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس " بأنها المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس ، وتمكنه من أداء مهامه ومسؤولياته بمستوى يمكن ملاحظته وتقييمه لضمان جودة العملية التعليمية وجودة مخرجاتها واستمرارية تطويرها ومن ثم اعتمادها أكاديميا".

وقد عرف محمد علي إسماعيل (٢٠١٠ ، ١٠) الكفايات التدريسية كذلك إجرائيا بأنها " عبارات تصف ما يجب أن يصل إليه أداء المدرس الجامعي في العملية التعليمية حتى يحكم عليه بالكفاءة والفعالية.

وقد حلل عزت جرادات وآخرون (٢٠٠٨ : ٤٤) المفاهيم المتعددة للكفايات التدريسية وخلص لعدد من النقاط الأساسية المميزة لها وهي:

١- الكفاية هي قدرة على أداء العمل فكفايات المعلم تشمل مختلف قدراته المرتبطة بمهنة التعليم.

٢- الكفاية ليست قدرة على المعرفة ، أو مهارة ما ، أو اتجاها ما ، أنها قدرة مركبة تشمل المعارف والمهارات والاتجاهات، وبذلك يمكن التحدث عن كفايات معرفية ، وكفايات أدائية ، وكفايات انفعالية.

٣- ترتبط الكفاية التعليمية بالقدرة على أداء المهمات المتصلة بمهنة التعليم ، بما في ذلك الأدوات الشاملة للمعلم داخل الموقف التعليمي وخارجه.

ومن خلال تحليل الباحثة للتعريفات السابقة فأنها تُعرف الكفايات التدريسية بأنها قدرة كلية مركبة تشمل جميع المعارف والمهارات والاتجاهات المرتبطة بالعملية التعليمية والتي

تمكن المعلم من القيام بأدواره ومهامه بفعالية وكفاءة، وبما ينعكس في كفاءة المخرجات التدريسية.

### العلاقة بين الكفايات التدريسية والأداءات التدريسية:

لقد فرق جمال الدهشان وجمال السيسي (٢٠٠٣) بين ثلاثة مفاهيم متداخلة هي الأداء ، والأداء التدريسي. فقد عرفا الأداء بأنه كل سلوك يصدر عن الفرد مستندا إلى خلفية معرفية وقيمية معينة لإتمام عمل ما في ضوء ما تقتضيه وظيفته من أهداف وغايات، وعلى ضوء ذلك عرفا الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بأنه كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ومسؤوليات داخل قاعات المحاضرات أو في أي موقف أو نشاط تعليمي .. لإحداث تغييرات مرغوبة في شخصية طلابه وذلك في ضوء أهداف جامعه ومجتمعه .

في حين قد أشار عزت جرادات وآخرون (٢٠٠٨ : ٦٤ ) إلى مفهوم الكفايات الأدائية وعرفها بأنها تعني قدرة المعلم على إظهار قدراته في ممارسة مهارات التعليم المتعددة دون أن يعني وجود مؤشر على أنه قادر على إحداث نتيجة مرغوبة أو تغيير مرغوب في أداء طلابه ، حيث اعتبر أن امتلاك القدرة على إحداث التغييرات في سلوك المتعلمين إنما ينتمي لنوع آخر من الكفايات يسمى كفاية الانجاز.

و على ضوء ما سبق وتحليل التعريفات السابقة ترى الباحثة :

أ- أن الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس يمثل السلوكيات والممارسات التدريسية الفعلية والأساسية التي يقوم بها في داخل الموقف أو النشاط التعليمي بهدف إحداث تغييرات مرغوبة في سلوك المتعلم وبما يتفق مع أهداف الجامعة والمجتمع ككل.

ب- أن مفهوم الكفايات التدريسية مفهوم أشمل من مفهوم الأداءات التدريسية ، فالكفايات التدريسية تشمل بعدين أساسيين:

الأول: جميع القدرات، والاتجاهات ،والخصائص الشخصية ،والأبعاد معرفية وكل ما من شأنه أن يفعل الأداء التدريسي للمعلم في الموقف التعليمي.

الثاني: المهارات والممارسات الأدائية الفعلية المرتبطة بالعملية التدريسية والتي من شأنها أن تزيد من كفاءة الموقف التدريسي وفعاليتته في تحقيق نواتج التعلم المرغوبة.

## ٢- أساليب تقويم الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات واتجاهات تطويرها:

تتعدد أساليب واتجاهات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وكفاياتهم التدريسية ، ويظهر ذلك بوضوح من خلال تحليل عدد من الدراسات السابقة منها:

فقد استخدمت أساليب التقييم المعتمدة على وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في عدة دراسات منها دراسة عبد الحافظ محمد جابر سلامة (٢٠٠٤) بعنوان كفايات أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية في تكنولوجيا التعليم وتقييم مدى ممارستهم لها، ودراسة صالح ناصر عليمات (٢٠٠٦) بعنوان الكفايات التعليمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك ، دراسة إحسان محمود الحلبي ومريم عبد القادر سلامة (١٤٢٧هـ) بعنوان تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي.

بينما استخدمت أساليب التقييم المعتمدة على وجهة نظر الطلاب كما في دراسة خديجة محمد جان (٢٠٠٩) ، وذلك عند تحديدها للكفايات التدريسية لعضو الهيئة التعليمية في الأقسام التربوية بجامعة أم القرى ، وتقييمها لهم.

في حين تم الاستعانة بأكثر من أسلوب معا ، كما في دراسة محمد علي إسماعيل (٢٠٠٤) ، حيث استخدم في تقييم أداء المدرس الجامعي كل من وجهة نظر الطلاب ، وأيضا أعضاء هيئة التدريس أنفسهم ، كذلك في دراسة كل من جمال الدهشان وجمال السيسي (٢٠٠٣) .

وقد أكد على مقدار (٢٠٠٤ : ١٠) أن جامعات العالم تستخدم ثلاثة أنظمة لتقويم أداء الأستاذ الجامعي وهي:

أ- نظام التقييم المتمركز حول السمات الشخصية للأستاذ الجامعي.

ب- نظام التقويم المتمركز حول السلوك ، كيف يسلك ويمارس مهامه التدريسية.

ج- نظام التقويم المتمركز حول الإنجاز.

كذلك من تحليل الدراسات السابقة يتضح تعدد أساليب تقييم كفايات أعضاء هيئة التدريس ومنها:

١- الأساليب المعتمدة على استطلاع آراء الطلاب.

٢- أساليب التقييم المعتمدة على آراء القراء والروساء.



٣- أساليب التقييم الذاتية والمعتمدة على تحليل وتقييم آراء أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في مستوى توفر الكفايات التدريسية لديهم ، وهو الأسلوب المتبع في البحث الحالي.

٤- أساليب التقييم المعتمدة على تحليل مخرجات العملية التدريسية.

ويشكل عام تتعدد مميزات عمليات تقييم الأداء بشكل عام فهي تسهم في تفهم الأوضاع الراهنة للظاهرة موضع التقييم ،وبيان ما إذ كان قد تم إجراء أية تحسينات عليها أم لا ، التأكيد من الجوانب التي تحتاج لتحسينات ، تساعد على اتخاذ قرارات صائبة على أساس من الحقائق، تسهم في تحديد ما إذ كانت الأهداف الموضوعية حقت أم لا .(معهد الإدارة بلندن، ٢٠٠٠ : ٩ )

سواء كانت الجهود موجهة لتقييم مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس ،و تحديد مدى توفر الكفايات التدريسية لديهم ، أو كانت موجهة لتحديد أهم الكفايات التدريسية الواجب امتلاكها وممارستها من قبلهم ،فإن الهدف الأول والأسمي من كل ذلك يجب أن يكون تحقيق إدارة جيدة لأداء أعضاء هيئة التدريس ، وقد عرف Pam Jones ( . بام جونز، ٢٠٠٧ : ٣) إدارة الأداء "بأنها مسألة تتعلق بالحصول على نتائج، وهي تهتم باستخراج أفضل ما لدى الأشخاص، ومساعدتهم على الوصول إلى أقصى طاقاتهم وإمكاناتهم"

إذا فإن الهدف من تحليل وتقييم مستوى الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس يتضمن ثلاثة أبعاد ، الأول تحسين وتطوير أدائهم ، والثاني تحفيزهم لإطلاق ما لديهم من طاقات كامنة، والثالث رفع كفاءة العملية التدريسية في داخل المؤسسة التعليمية ككل.

وعلى أساس التقييم يكون التطوير والتحسين ، وعليه فقد ظهرت توجهات في تطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، فلقد حلل علي حمود علي (٢٠٠٤ ، ٦-٧) في دراسته عدد من أساليب وآليات تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس ومنها:

**إ- الأساليب الذاتية:** والتي تقع المسؤولية فيها على عضو هيئة التدريس، وتتضمن الاتجاهات الإيجابية نحو مهنته، والطموح الشخصي له، وقابليته للتقدم ، وعوامل التطوير والتشجيع المحيطة به ، وعلى قدرته على رؤية نواحي القوة والضعف لديه، وقناعته بأن هناك مستوى أعلى مما هو فيه يجب أن يصل إليه ، وعبر عن ذلك بمعنى آخر ( وحدة إدارة مشروعات التعليم العالي، ٢٠٠٥ : ٢ ) حيث اعتبر المعلم المستقل هو المعلم الذي يمتلك القدرة على التنمية المهنية الذاتية ، أي يكون لديه وعي بمهاراته المهنية وتكون لديه القدرة على تحديد الأسباب التي تدفعه لتطوير مهاراته ، ومعرفة الوقت المناسب لذلك.

**ب- الأساليب المهنية:** ويقصد بها أن تنمية وتطوير كفايات وفعالية عضو هيئة التدريس تقتضي تنمية وتحسين أساليبه المهنية كمعلم ومربي ، مما يعني ضرورة التوجه نحو إعطاء الأولوية الكبرى للتكوين العلمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس ، وتمكينهم من متابعة نموهم العلمي .

وقد اقترح علي مقداد (٢٠٠٤ : ٢١) - في دراسته بعنوان الإعداد التربوي للأستاذ الجامعي نحو طريقة شاملة - ما يعرف بالطريقة الشاملة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ، وهي تعتمد على تكيف العمل للإنسان بمعنى معرفة المشكلات التي يمكن أن تتواجد في أعمال المهنة أو مهامها أو أنشطتها المتنوعة، ثم حل تلك المشكلات مما يحسن أداء الأستاذ الجامعي.

### العوامل المؤثرة في تحديد الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس:

إن عملية تحليل الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس وتقييم الأداء التدريسي لهم يتطلب وضع معايير محددة ومحكات واضحة ،، يمكن أن يطلق عليها " معايير تقييم الأداء" ، وكما حددها معهد الإدارة بلندن ( ٢٠٠١ : ٩ ) فإنها مواصفات يمكن تطبيقها على مستوى فردي أو على مستوى فريق عمل ، وفيها يحدد خصائص الأداء المتوقع ، وكيف يجب أن يسلك الأفراد لإنجاز الأهداف المحددة لهم ، ويجب أن تتصف تلك المعايير بالوضوح والدقة وسهولة التجميع والتفسير .

وخطوة أساسية لتحديد تلك المعايير لتقييم الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس، هو أن يتم تحليل العوامل المحددة لكفايات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، حيث تتضافر عدة عوامل في تحديدها، توجزها الباحثة فيما يلي :

#### ١- طبيعة مهنة التدريس وفلسفة التعليم الجامعي:

فرضت التغيرات المجتمعية والمعرفية المتلاحقة العديد من التطورات في طبيعة مهنة التدريس وخصائصها مما انعكس بدوره على تغير وتطور مهام المعلم وأدواره المتوقعة سواء كان ذلك بالنسبة للتعليم العام أم العالي.

#### تعريف التدريس :

يعرف التدريس بأنه نشاط مهني مقصود ومنظم ، يقوم به المعلم عبر ثلاثة مراحل هي التخطيط والتنفيذ والتقويم ، بهدف مساعدة المتعلمين على التعلم ، وهو نشاط قابل للتحليل والملاحظة والتقويم بهدف التطوير المستمر. ( حسن جعفر الخليفة، ٢٠٠٧ : ١٤ )

فالتدريس عملية منظومية متكاملة العناصر متفاعلة التأثيرات ، متعددة الأبعاد والمهارات، تتفاعل معا بشكل كلي متكامل ومنتاسق ، مما يعطي فرصة جيدة لتوجيهها بقدر من الدقة والكفاءة وبما يزيد من جودة مخرجاتها.

### خصائص العملية التدريسية :

يتسم التدريس بشكل عام والتدريس الجامعي بشكل خاص بمجموعة من الخصائص

منها:

- أن التدريس منظومة، جميع عناصرها ومكوناتها مترابطة ترابطا تبادليا ومتكاملة تكاملا وظيفيا ، وهي جزء من منظومة المجتمع ككل تؤثر فيه وتتأثر به.

- للتدريس الجامعي الفعال أربعة دعائم كبرى حددها عايش زيتون ( ١٩٩٥ : ١٨ )  
فيما يلي: الأستاذ الجامعي المعد والمؤهل علميا وبحثيا وتربويا، وبما يتسم به من خصائص وصفات ، وبما يمتلكه من فلسفات ونظريات وعلاقات شخصية ومهنية، والطالب الجامعي المسؤول والمشارك في التعليم والتفكير ، المبادر والنشط ، مع الوضع في الاعتبار قدراته وميوله وإهتماماته واستعداداته ودافعيته ، وطموحاته وتطلعاته وخلفيته الاجتماعية والاقتصادية والثقافية. فضلا عن المنهاج الجامعي من برامج وخطط دراسية، والإدارة الجامعية التي تسعى لتهيئة مناخا جامعييا ملائما للتعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

- عضو هيئة التدريس أهم مكونات منظومة التدريس الجامعي حيث يقوم بأدوار ونشاطات تدريسية متعددة ومتنوعة تهدف لتنمية شخصية المتعلم بكل جوانبها العقلية والنفسية والجسمية والاجتماعية.

- إن التدريس الجامعي عملية معايشة يومية متفاعلة وديناميكية بين الأستاذ وطلابه، بهدف نشر روح البحث والتمحيص وأساليب العلم، والاهتمام ببيت ونشر أخلاقيات العلم والعلماء وتأسيس القيم والمبادئ. ( علي حمود علي، ٢٠٠٤ : ٢ )

- إن التدريس الجامعي نشاط قصدي هادف، مهني متخصص يتطلب خصائص وكفايات محددة يجب أن يهيئ لها ويزود بها عضو هيئة التدريس من خلال برامج أعداد وتأهيل، فضلا عن أنه نشاط مهاري، و نفسي، يتم في إطار إنساني اجتماعي. (حسن جعفر الخليفة، ٢٠٠٧ : ٤ )

في ضوء تلك الخصائص للعملية التدريسية يتحدد دور عضو هيئة التدريس بالجامعة فيما لي:

أ - تتعدد أدوار عضو هيئة التدريس مهامه فتشمل بعد التدريس ، والبحث العلمي ، وخدمة المجتمع ، و الأعمال الإدارية ، فالتدريس من المهام الأساسية ويتضمن العديد من الأدوار والمهام التي تتطلب كفايات محددة ، والبحث العلمي وهو مهمة مرتبطة بتطوير المجتمع ، فأى مجتمع يتوقف تطوره على حركة البحث العلمي به، وخدمة المجتمع ، حيث ينتظر من عضو هيئة التدريس خدمة مجتمعه وتقديم كل أشكال المساعدات له، فضلا عن العمل الإداري الذي يسخر لخدمة الجامعة والبحث العلمي ما يساعد على تحقيق أهداف الجامعة. (علي مقداد، ٢٠٠٤ : ٦-٨ ، علي حمود علي، ٢٠٠٤ : ٢ )

ب- عضو هيئة التدريس خبير للتعليم : فهو متخصص تعليميا ، يخطط للتعليم ويوجهه ويتابعه ويقومه .

ج - قائد للتعليم : فهو مسؤول عن توجيه مسار العملية التعليمية ومتابعة المتعلمين وتزويدهم بالخبرات التربوية من خلال المواقف والممارسات والأنشطة المختلفة وهذا يتطلب من المعلم اتخاذ قرارات معينة تجاه بعض المشكلات والمواقف التعليمية الطارئة .

د- مدير للتعليم : فهو مدير الموقف التعليمي، منظم للخبرات والمواقف التعليمية ، يحدد الأهداف ، ويختار المحتوى ، ويختار الاستراتيجيات ويخطط لها .

هـ- مرشد للمتعلم وموجه له : فلم يعد دور المعلم مجرد نقل المعرفة للمتعلمين بل أصبح الاتجاه ليكون الموقف التعليمي متمركزا حول نشاط المتعلم وتفاعله الإيجابي مما زاد من الاحتياج للدور التوجيهي والإرشادي للمعلم ، فأصبح موجه للمتعلمين مرشدا لهم وميسرا لتعلمهم . ( محمد أشرف المكاوي ، ٢٠٠٦ : ٢٤ ، حسن جعفر الخليفة وضياء الدين مطاوع، ٢٠١٢ : ٥٨ - ٦٠ )

#### المصدر الثاني للكفايات التدريسية معايير الجودة الشاملة للمعلم ولأدائه التدريسي :

يعد الاعتماد الأكاديمي أداة مراقبة وتقييم و إطارا مرجعيا يهدف لاستمرارية عمليات التحسين للمؤسسات التعليمية بأبعادها المختلفة. (Janet. Kouik , Peter E.Maher & Benjamin .Akande,2012:2)

وبشكل جوهري تهدف الجودة الشاملة إلى التطوير والتحسين المستمر لجميع عناصر المنظومة التعليمية من مدخلات وعمليات ومخرجات ،

وقد ارتكزت معايير الجودة الشاملة في التعليم على عدة ركائز، حددت على ضوء معايير الجودة الشاملة للمؤسسات التعليمية عامة، حيث شملت تلك المعايير تحديد الملامح

الرئيسة لعملية التعليم والتعلم ، وتحليل المتطلبات التي ترتبط بكل من المعلم والمتعلم ، وإجراءات تقييم الطلاب ، والموارد والإمكانات الضرورية لذلك.

ومن أهم معايير الجودة الشاملة للمعلم وطريقة تدريسه :

- تركيز التدريس على الأهداف التعليمية للمؤسسة التعليمية والتوقعات الأكاديمية .
- الربط بين المهارات وعمليات التفكير والمحتوى عبر كل التخصصات .
- إعداد خبرات تعلم تثير الدافعية وتعتمد على إيجابية المتعلم وتتلاءم مع قدراته وخصائصه وتشجعه على التطبيق الابتكار .
- تطوير واستخدام استراتيجيات تعلم تهتم بالأبعاد الجسمية والاجتماعية والثقافية للمتعلم وتراعي الفروق الفردية .
- القدرة على تنظيم بيئة التعلم المناسبة واستخدام الإمكانيات المادية والتقنية بقدر كبير من الإبداع والابتكار . ( سلامة عبد العظيم حسين ، ١٤٢٦ : ٢٠٩ )

أهم تصنيفات الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس:

حتى يتسنى لعضو هيئة التدريس القيام بأدواره ومسؤولياته بكفاءة وفعالية ، عليه أن يتصف بمجموعة من السمات والصفات ، وأن يمتلك من الكفايات التدريسية الأساسية ما تمكنه من ذلك ، وبما يضمن جودة العملية التعليمية وجودة مخرجاتها واستمرارية تطويرها .

إن الأستاذ الجامعي الكفاء له سمات شخصية ، وكفايات تدريسية ومهنية مميزة ، واهتمامات اجتماعية واضحة. ( علي محمود علي ، ٢٠٠٤ : ٢ )

وقد اهتمت العديد من الدراسات بتحديد الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة منها

دراسة عبد الحافظ محمد جابر سلامة ( ٢٠٠٤ ) ، دراسة محمد إبراهيم غزاوي ( ٢٠٠٥ ) ،  
و دراسة ميسون شاكر عبد الله وآخرون ( ٢٠٠٦ ) ، دراسة صالح ناصر عليجات  
( ٢٠٠٦ ) دراسة إحسان محمود الحلبي ومريم عبد القادر سلامة ( ١٤٢٧هـ ) دراسة محمد  
علي إسماعيل ( ٢٠٠٩ )

وقد تعددت تصنيفات كفايات أعضاء هيئة التدريس ومنها:

تصنيف علي حمود علي ( ٢٠٠٤ ، ٤ ) حيث صنفها إلى كفايات شخصية ، وتدرسية  
، و مهنية ، واجتماعية وثقافية، في حين صنفها علي مقداد ( ٢٠٠٤ ، ١٣ ) إلى كفايات  
خاصة بالصفات الشخصية ، المعرفة العلمية ، المهارات التربوية ، الكفايات الأخلاقية ،  
والقدرات، والصفات الخاصة، وقد صنفها عزت جرادات وآخرون ( ٢٠٠٨ : ٦٣ ) إلى  
كفايات معرفية ، وكفايات الأداء ، وكفايات الإنجاز أو النتائج.

كذلك حددت مجموعة من الكفايات لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الجودة ومنها:

١ - كفايات التدريس الجيد، و القدرة على التخطيط ، واستخدام استراتيجيات تدريس  
تنوam مع طبيعة المادة .والمتعلمين في آن واحد.

٢- إتقان التعامل مع التقنيات الحديثة في مجال التعليم .



٣- المعرفة الواسعة في مجال التخصص، و قدرته على تطوير مادته الدراسية و توظيفها عمليا .

٤- القدرة على التوجيه العلمي للطلاب ، و تشجيعهم وتدريبهم على مهارات تحليل والاستنتاج والنقد والتقييم.

٥- القدرة على التعامل مع مؤسسات المجتمع ، وخدمة المجتمع.

٦- القدرة على اتخاذ القرارات إداريا وماليا وتنظيميا .

٧- القدرة على التقييم الذاتي . ( سلامة عبد العظيم حسين ، ١٤٢٦ : ٢٠٩ - ٢١٠ )

مما سبق يتضح أن هناك العديد من الكفايات التي يجب أن يمتلكها عضو هيئة التدريس،  
ويكون قادر على استخدامها بكفاءة وفعالية ومن تلك الكفايات :

#### ١- الكفايات الشخصية:

يجب أن يتصف عضو هيئة التدريس ، بمجموعة من الصفات الشخصية والمهارات الإنسانية والاجتماعية التي تمكنه من القيام بأدواره المتعددة وممارسة مهارات التدريس بكفاءة وفعالية ومن تلك الصفات المبادأة ، والجرأة ، والعدالة ، والنظرة الثاقبة ، والطموح ، والإبداع ، والتخطيط والابتكار ، الثقة بالنفس ، تحمل المسؤولية ، بشاشة الوجه ، القدوة الحسنة قولاً وعملاً وسلوكاً ، القدرة على التعامل مع الآخرين، الأمانة والعدالة والموضوعية والالتزام الخلقى (جيهان كمال السيد فوزية ناصر الدوسري، ٢٠٠٩: ١١٩)

## ٢- الكفايات المعرفية:

يعد الإطلاع الواسع في مجال التخصص والتمكن من المادة العلمية، عامل أساسي وهام لنمو عضو هيئة التدريس علمياً وثقافياً ، فمهنة التدريس الجامعي تتطلب تثقيف ذاتي للأستاذ ، فهو يجب أن يكون خبيراً في تخصصه متمكناً منه و مطلعاً على كل جديد فيه و في مجال التربية وعلم النفس و في فروع المعرفة المتعددة التي توسع أفقه وتصلق شخصيته ، وتمكنه من أن يكون مصدراً مهماً من مصادر المعرفة التي يرجع إليها المتعلم .

وعلى عضو هيئة التدريس أن يؤمن بأهمية التوازن بين كل من التمكن من مجال التخصص وبين التمكن من المهارات والقدرات التدريسية ، فكل منهما على درجة عالية من الأهمية في تفعيل العملية التدريسية ، وما زال الجدول قائم في داخل مؤسسات الإعداد والتأهيل التربوي حول أهمية كل من البعدين (Benoit Robert, الإعداد والتأهيل التربوي حول أهمية كل من البعدين (Benoit Robert, 1982:113.,Barbra Glaeser, Mariyn leuex ,Maria Grant : 2)

## ٣- الكفايات التدريسية:

رغم تعدد أدوار عضو هيئة التدريس إلا أن الدور التدريسي يزال الدور الأول والأساسي له ، مما يحتم ضرورة امتلاكه للكفايات التدريسية الأساسية ، بحيث يكون قادر على ممارسة ذلك الدور بكفاءة وفعالية ، وبخاصة في ظل التطور الذي طرأ على طبيعة التدريس الجامعي فلم يعد مجرد نقل للمعلومات والمعارف للطلاب ، بل أصبح يهتم بتنمية المهارات العقلية العليا وتنمية مهارات التفكير بأنواعه وأنماطه المختلفة كالتفكير العلمي والابداعي والناقد وتنمية قدرات الطلاب على مهارات التحليل والنقد والمناقشة والاستنتاج ،وقد أكدت العديد من الدراسات على دور المعلم بشكل عام في تطوير وتنمية قدرات

طلابه وذلك من خلال تطوير استراتيجياته التدريسية ، وتفعيل المناخ الصفّي وجعله بيئة فعالة وصالحة لتنمية ذلك ومن تلك الدراسات (Hart ,S., 2000:134)، (Brown,Ch.,1990)، (Reinstein ,.A ,Gerald,. H.,2012:60)

ومن تلك الكفايات التدريسية الأساسية :

#### أ- كفايات تدريسية قبلية :

وتتضمن جميع المهارات والقدرات التي يجب أن يمارسها ويمتلكها عضو هيئة التدريس كأساس لتمكينه من ممارسات الكفايات التدريسية الأساسية من تخطيط وتنفيذ وتقويم ومنها :

التمكن من مهارات تحليل المحتوى ،والقدرة على تحديد خصائص المتعلمين ومستواهم الدراسي :تتعرف عضو هيئة التدريس على قدرات المتعلمين وخصائصهم العقلية والنفسية وطبيعة الفروق الفردية بينهم ، ومستواهم العقلي والدراسي يمكنه من تحديد الأهداف التعليمية واختيار أساليب و استراتيجيات التدريس والتقويم .(رجب أحمد الكلزة،١٠:٢٠٠١)

#### ب- كفايات تخطيط التدريس :

التخطيط للتدريس إحدى أهم المهارات التي يتحدد على ضوءها نجاح عضو هيئة التدريس أو فشله ، وهو عملية تهيؤ لعملية التدريس ، تساعد على تنظيم الأفكار وترتيبها لتتيح له الفرصة لتحديد أساليب التدريس المناسبة والأنشطة التعليمية الفعالة والملائمة للموقف التعليمي ومستوى المتعلمين ، وبشكل جوهري على عضو هيئة التدريس أن يحرص على

تحديث و تنوع أساليبه واستراتيجياته التدريسية لتتلاءم مع طبيعة المخرجات المبتغاة وطبيعة التطور الذي طرأ على التدريس الجامعي

### ج- كفايات تنفيذ التدريس :

تتعدد المهارات والكفايات التدريسية المتعلقة بتنفيذ التدريس ما بين مهارات التهيئة ، والشرح، ومهارات الاتصال والتفاعل بكافة أشكاله اللفظية وغير اللفظية ، والمناقشة والحوار وإثارة التساؤلات الصفية والإدارة الفعالة للموقف التدريسي، وإتقان التعامل مع الوسائل والتقنيات التعليمية الحديثة بكفاءة واستخدام أساليب التقويم،....

يجب أن يمتلك عضو هيئة التدريس القدرة على تهيئة طلابه، وإبتكار كافة الأساليب والوسائل التي تثير اهتمامهم وتزيد دافعيتهم للتعلم، وتجذب انتباههم لما سيتم تعلمه ، حتى يكونوا في حالة ذهنية وانفعالية وجسمية جيدة تسمح لهم بتلقي بالتعلم والتفاعل بإيجابية معه، فتهيئة الطلاب في بداية الموقف التعليمي حول بنية الموضوعات والمعلومات المراد معالجتها يبسر عملية التعلم ويحقق ما يعرف بالتعلم ذي المعنى.( قادية حمام وآخرون ، ٢٠١٠ : ٢٢٣ ، حسن جعفر الخليفة ، وضياء الدين مطاوع، ٢٠١٢ : ١١٩)

كذلك يجب أن يمتلك كل مقومات ممارسة مهارات الشرح والتوضيح والتفسير ، بما في ذلك ، امتلاك لغة سليمة وواضحة ومناسبة لمستوى المتعلمين، المنطقية والترابط والتسلسل في العرض، تشجيع المتعلمين على المشاركة والفعالية في الموقف التدريسي، الحرص على ربط المادة الدراسية بحياة المتعلمين واهتماماتهم وإبراز الجوانب التطبيقية لما يتعلموه ، توفير بيئة تعلم مناسبة . توفير الانضباط والالتزام ، مراعاة الفروق الفردية وقواعد الثواب والعقاب .(حسن جعفر الخليفة ، ٢٠٠٧ : ١٢٣-١٢٤).

#### د- مهارات تقويم التدريس :

على عضو هيئة التدريس إتقان تصميم واستخدام أساليب التقويم المناسبة وعليه أن يكون قادر على تنويع وسائل التقويم وأدواته مع مراعاة الإمكانيات المتاحة ، وأن يراعي أن يكون التقويم مستمرا وملازما لمنظومة التدريس ، وشاملا لجميع جوانب التعلم وبكل مستوياتها وبخاصة المستويات العليا ، و أن يكون إنسانيا هادفا لمساعدة المتعلمين على التعرف على قدراتهم وتحسينها وليس عقابا لهم ، كذلك أن يكون التقويم تعاونيا مشتركا بين المعلم والمتعلم بحيث يعقب التقويم مناقشة لنتائجه مما يحقق أكبر فائدة منه . ( حسن جعفر الخليفة ، ٢٠٠٧: ٢٠٣ ، مندور عبد السلام ، ٢٠٠٧: ٢٤٥ )

#### هـ- الكفايات والقدرات الجسدية والعقلية :

فيجب أن يتمتع بصحة بدنية جيدة ، وسلامة الحواس كالنطق وصحة مخارج الحروف ، فضلا عن الذكاء وسلامة التفكير والقدرة على استبصار الأمور، والتفكير بأسلوب منطقي وعلمي ، مع امتلاكه لبعض القدرات الانفعالية كضبط النفس والالتزان النفسي والقدرة على التعبير الايجابي. (علي مقداد ، ٢٠٠٤: ١٣)

#### و- الكفايات المتعلقة ببعض الصفات الخاصة :

مثل الاتجاهات الإيجابية نحو العمل الجامعي ، والقيم الإيجابية كاحترام الوقت وتقبل وجهات النظر المختلفة ، ومواجهة مواقف الصراع في العمل ، يمتلك صفات القائد الناجح من القدرة على التنظيم والمبادأة وتحمل المسؤولية ، واتخاذ القرارات ، يمتلك مهارة إدارة الوقت ، يتسم بالمرونة والاستقلالية ، قادر على التنمية المهنية الذاتية ( على مقداد ، ٢٠٠٤: ١٣ ، وحدة إدارة مشروعات تطوير التعليم العالي ، ٢٠٠٥: ٢-٣).

### ثالثاً: إجراءات الدراسة الميدانية

#### ١- منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي والذي يهتم بوصف الواقع وصفاً دقيقاً والتعبير عنه كفيلاً أو كمياً بهدف الوصول إلى استنتاجات تساهم في فهم هذا الواقع وتطويره (موسى حامد خليفة، ٢٠٠٩: ٣٢، ذوقان عبيدات وكايد عبد الحق وعبد الرحمن عدس، ٢٠١٢: ٢٤٨)

وذلك يتلاءم مع طبيعة البحث الحالي وطبيعة أدواته وهدفه الذي تمثل في رصد الواقع الفعلي لمستوى الكفايات التدريسية لأعضاء الهيئة التدريسية ومسح آرائهم فيما يخص أدائهم التدريسي، مع إعطاء تقدير كمي وكيفي عن مدى توفر تلك الكفايات.

#### ٢- أدوات البحث :

تعرض الباحثة هنا للإجراءات والخطوات التي اتبعتها في إعداد أدوات البحث وضبطها مع إعطاء وصف موجز لتلك الأدوات.

#### تمثلت أدوات البحث الحالي في:

#### ١- إعداد قائمة بالكفايات التدريسية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس:

واعتمدت الباحثة في ذلك بالإطلاع على والاستفادة من العديد من الأدبيات والدراسات السابقة وثيقة الصلة بموضوع البحث، وقد مرت عملية الإعداد بالخطوات الآتية:

- إعداد القائمة في صورتها الأولية:

صاغت الباحثة قائمة الكفايات التدريسية بصورتها المبدئية وكانت تتكون من (١٠٥) كفاية تدريسية ضمنت في خمسة أبعاد أو محاور رئيسية.

- تحكيم القائمة :

تم عرض القائمة على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس والخبراء في مجال التعليم الجامعي ، والتربية وعلم النفس ، والمناهج وطرق التدريس- انظر ملحق رقم (١) - وعلى ضوء آرائهم تم تعديل القائمة سواء بحذف بعض البنود أو ضم البعض الأخر ، أو بتعديل الصياغة أو الإضافة أحياناً.

- صياغة القائمة في شكلها النهائي :

على ضوء ما سبق تم صياغة القائمة بشكلها النهائي- انظر ملحق رقم (٢)- ، وقد تكونت القائمة من (٧٨) كفاية تدريسية ضمنت في أربعة محاور أو أبعاد رئيسية ، ويوضح الجدول التالي تلك الأبعاد:

ب- إعداد استبانته لتقييم الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس:

- الهدف من الاستبانة:

هدفت الاستبانة رصد آراء أعضاء هيئة التدريس فيما يمتلكونه ويمارسونه من الكفايات التدريسية الأساسية.

### - إعداد الاستبانة في صورتها الأولى:

اعتمدت الباحثة في إعداد الاستبانة على قائمة الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس والتي أعدت في الخطوة السابقة، وقد عرضت الباحثة الاستبانة للتحكيم من قبل عدد من الخبراء والمتخصصين ، وعلى ضوء آرائهم تم إدخال بعض التعديلات التي أسهمت في جعل الاستبانة أكثر تحديدا ودقة في قياس ما وضعت له .

### - صياغة الاستبانة في صورتها النهائية:

على ضوء ما سبق صاغت الباحثة الاستبانة في صورتها النهائية - ملحق رقم (٣)، وقد تكونت من ثلاثة أجزاء، الأول تضمن الهدف من الاستبانة وبعض التوجيهات والإرشادات فيما يخص طريقة الإجابة عليها، والجزء الثاني تمثل في البيانات الشخصية للمفحوصين وتضمنت بعض البيانات الاختيارية مثل الاسم، والبعض الآخر كانت الإجابة عليه أساسية لما له من أهمية كبيرة في تحليل وتفسير نتائج الدراسة، مثل الكلية والقسم والتخصص والمرتبة العلمية، أما الجزء الثالث فتمثل في مفردات الاستبانة واشتمل على (٧٨) مفردة ضمننت في أربعة محاور، وضعت في شكل مقياس متدرج ثلاثي (غالبا، أحيانا، نادرا) .

### - ضبط الاستبانة:

صدق الاستبانة: اعتمدت الباحثة على صدق المحكمين ، حيث أكدت آرائهم قياس الاستبانة ما وضعت له.

حساب الثبات: استخدمت الباحثة في حساب ثبات الاستبانة على طريقة معامل الفا - كرونباخ:



ولقياس ثبات الاستبانة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ على فقرات الاستبانة، حيث بلغ هذا المعامل (0.98) وهذه قيمة مقبولة لمعامل الثبات، واستخدمت أيضا طريقة التجزئة النصفية وكانت قيمة معامل الثبات من خلالها (0.96).

جدول (1) حساب معامل الثبات

معامل الفا Cronbach's Alpha	عدد العبارات N of Items
.987	78

٣- المجتمع الأصلي وعينة البحث :

يتمثل المجتمع الأصلي للبحث في أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز للعام الجامعي ١٤٣٣-١٤٣٤ هـ .

أما عينة البحث فقد اختارها بطريقة عشوائية طبقية، حيث روعي اشتمالها وتمثيلها للمجتمع الأصلي للبحث، فشملت التخصصات الأدبية النظرية، والتطبيقية العلمية، والتربوية وغير التربوية، وقد تم التطبيق في كل من كلية التربية بالخرج، كلية التربية بالدلم، كلية العلوم والدراسات الإنسانية بالخرج، كلية الدراسات والعلوم الإنسانية بحوطة بني تميم، كلية العلوم الطبية التطبيقية، كلية الهندسة بالخرج، وبلغ عدد أفراد العينة (١٠٦) عضو من أعضاء هيئة التدريس.

جدول رقم (٢) توزيع عدد أفراد العينة حسب التخصص

م	التخصص	العدد
١	العلمية التطبيقية (غير تربوية)	٤١
٢	الأدبية النظرية (غير تربوية)	٣٠
٣	التربوية	٣٥

٤- المعالجة الإحصائية لبيانات البحث:

أ- تم تحويل الاستجابات اللفظية لأفراد العينة (غالباً، لحد ما، نادراً) إلى استجابات رقمية على الترتيب (١، ٢، ٣) وذلك لتحديد درجة توفر الكفاية التدريسية.

ب- استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) مع استخدام T.test للتعرف على دلالة الفروق الإحصائية ومن ثم الإجابة على أسئلة البحث.

رابعاً: نتائج الدراسة ومناقشتها:

١- إجابة السؤال الأول:

ما الكفايات التدريسية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة سلمان بن عبد العزيز؟

توصلت الباحثة إلى إعداد قائمة بالكفايات التدريسية الأساسية ملحق رقم (١)، شملت (٧٨) كفاية تدريسية وزعت في أربعة محاور رئيسية ، وقد وصلت نسبة الاتفاق حول أهمية توفر تلك الكفايات لدى عضو هيئة التدريس بالجامعة إلى ٩٥% ١٠٠% للبنود الفرعية والرئيسية وهي نسبة عالية.

جدول (٣) وصف موجز للمحاور الرئيسية والفرعية لقائمة الكفايات التدريسية

الأبعاد الأساسية	تسلسل البنود الفرعية	عددها
أولاً: الكفايات التدريسية القبلية.	٢٠-١	٢٠
ثانياً: كفايات تخطيط التدريس.	٣٥-٢١	١٥
ثالثاً: كفايات تنفيذ التدريس.	٦٨-٣٦	٣٣
رابعاً: كفايات تقييم التدريس	٧٨-٦٩	١٠

ويرجع تفسير ذلك للأهمية الفعلية للكفايات الخاضعة بالأبعاد التدريسية والأدائية ، هذه النتيجة تتفق مع عدد من الدراسات منها دراسة محمد علي اسماعيل (٢٠١٠) ، والتي توصل من خلالها لإعداد قائمة بأهم كفايات أعضاء هيئة التدريس تكونت من (٥٥) كفاية وهي التكوين العلمي ، القدرة على التدريس ، المشاركة التفاعلية مع الطلاب ، والتعامل الإنساني معهم ، استخدام مصادر المعرفة وتوظيفها ، البحث العلمي وخدمة المجتمع ، كذلك تتفق مع دراسة ناصر صالح عليومات (٢٠٠٦) والتي توصلت لتحديد وترتيب

الكفايات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك وقد احتلت كفايات الممارسات التعليمية المرتبة الأولى من حيث الأهمية.

## ٢- إجابة السؤال الثاني:

ما مدى توفر الكفايات التدريسية الأساسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة سلمان بن عبد العزيز؟

للإجابة على السؤال الثاني تم حساب المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة بدرجة توفر الكفايات التدريسية لديهم ضمن مقياس التوافر تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية ، وفق درجة التقدير (غالباً ، إلى حد ما ، ونادراً) .

### جدول رقم ( ٤ ) المتوسطات الحسابية

لدرجة توفر كل كفاية لدى أفراد العينة

مقدار التوافر	المتوسط الحسابي	رقم المفردة	مقدار التوافر	المتوسط الحسابي	رقم المفردة
درجة التوافر متوسطة	٢,٢٧٦	٧٦	درجة التوافر متوسطة	٢,٥٥	٩
	٢,٢٦٦	٦٨		٢,٥١٤	٤١
	٢,٢٦٦	١٧		٢,٥٠٤	٣٦

تقويم الكفايات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة سلمان بن عبد العزيز  
د. هدى عبد العزيز على السيد لاشين

٢,٢٦٦	٥٩	٢,٤٦٦	٤٠
٢,٢٦٦	٧٧	٢,٤٥٧	٧
٢,٢٥٧	٧٥	٢,٤٥٧	٤٩
٢,٢٥٧	٦٦	٢,٤٥٧	٣٣
٢,٢٣٨	٣٩	٢,٤٥٧	٣٢
٢,٢٣٨	٧٢	٢,٤٤٧	٢٦
٢,٢٣٨	١٤	٢,٤٤٧	٤٧
٢,٢٢٨	٧٨	٢,٤٢٨	٤٨
٢,٢٠٥	٣٥	٢,٤٠٩	٢٧
٢,١٨١	٢٢	٢,٤	٢٨
٢,١٣٣	٥٣	٢,٤	٣١
٢,١٢٣	٥١	٢,٤	٨
٢,١٢٣	١٠	٢,٣٩	٤٥

تقديم الكفايات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة سلمان بن عبد العزيز  
د. هدى عبد العزيز على السيد لاشين

	٢,١٠٤	٥٨		٢,٣٨١	٤٣
	٢,٠٧	٥٢		٢,٣٦١	١٥
	٢,٠٦٦	١٣		٢,٣٦١	٦٤
	٢,٠٥٧	١٨		٢,٣٦١	٣١
	٢,٠٢٨	٧٠		٢,٣٥٢	٦١
	٢,٠١٩	٧٤		٢,٣٤٢	٦٢
	٢,١٩	٢١		٢,٣٣٣	٤٤
٢ أقل درجة توافر منخفضة	١,٩٧١	٥٤		٢,٣٣٣	٦٣
	١,٩٤٢	٤		٢,٣٢٣	٦٧
	١,٩٣٣	٦٩		٢,٣٢٣	٢٣
	١,٩٠٤	١١		٢,٣١٤	٣٠
	١,٨٧١	١٢		٢,٣١٤	٢٩
	١,٨٥١	٦		٢,٣١٤	٢٥

تقديم الكفايات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة سلمان بن عبد العزيز  
د. هدى عبد العزيز على السيد لاشين

	١,٧٨٢	٥		٢,٣١٤	٢٧
	١,٧٧	٢		٢,٣١٤	١٦
	١,٦٣٨	١٩		٢,٣٠٤	٦٥
	١,٦٠٥	١		٢,٣٠٤	٢٣
	١,٥٨١	٥٧		٢,٢٩٥	٢٤
	١,٣٩٧	٥٥		٢,٢٨٥	٢٦
	١,٣٤٢	٢٠		٢,٢٨٥	٣
	١,٣٠٤	٥٦		٢,٢٧٦	٧٣
	متوسط	٢,١٩٠		٢,٢٧٦	٤٦
				٢,٢٧٦	٥٠

جدول رقم ( ٥ ) (المتوسطات الحسابية لدرجة توفّر المحاور الأربعة للقائمة

المتوسط الحسابي	المحور
٢,٠٤٣	الأول : كفايات التدريس القبليّة
٢,٣٠٣	الثاني: كفايات تخطيط التدريس
٢,٢٣٥	الثالث: كفايات تنفيذ التدريس
٢,١٦٢	الرابع: كفايات تقويم التدريس
٢,١٩٠	المتوسط العام لمجموع الكفايات التدريسية

من خلال تحليل الباحثة جدولّي المتوسطات الحسابية للكفايات التدريسية ككل جدول رقم ( ) ، ولكل محور من محاورها جدول رقم ( ) ، توصلت الباحثة إلى:

أن توفّر الكفايات التدريسية لدى أفراد العينة كان بمستوى متوسط ، حيث وصل المتوسط العام لدرجة توافر الكفايات إلى (٢,١٩٠) ، وقد تفاوتت درجة التوافر من محور لآخر كانت أعلاها للمحور الثالث الخاص بكفايات تخطيط التدريس حيث وصلت (٢,٣٠٣) ، وأقلها في درجة التوافر المحور الأول كفايات التدريس القبليّة حيث وصلت (٢,٠٤٣).



وبالنسبة لدرجة التوافر بالنسبة لكل كفاية على حدى ، فرغم حصولها جميعا على درجة متوسطة إلا أنه كان هناك درجات تفاوت فيما بينها

فلقد ارتفعت درجة التوافر نسبيا عن باقي الكفايات وهي أرقام ( ٩ ، ٤١ ، ٣٦ ) ومن خلال قائمة الكفايات ملحق رقم (٢) يتضح أن تلك الكفايات خاصة كفايات التهيئة للتدريس ، ومراعاة الترابط في أثناء الشرح ، وتوظيف المعارف الجديدة في التدريس بينما نالت الكفايات أرقام ( ٥٦ ، ٢٠ ، ٥٥ ، ٥٧ ) وهي جميعا مرتبطة بكفايات استخدام التقنيات الحديثة في التدريس وهي المشاركة في المنتديات ، والتصميم الالكتروني ، و التقويم الالكتروني ، والفصول الافتراضية، أقل نسبة توافر لدى الأعضاء وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة محمد علي إسماعيل (٢٠١٠) ، والتي توصلت لقلة امتلاك عضو هيئة التدريس لمهارات توظيف التقنيات الحديثة ، و يمكن تفسير نتيجة البحث الحالي بانخفاض تلك الكفايات إلى سرعة التطورات المتلاحقة بمجال تقنيات التعليم ، فبرغم من وجود محاولات من قبل أعضاء هيئة التدريس لتدريب أنفسهم ورفع قدراتهم ومهاراتهم في ذلك المجال إلا أنها ما تزال تحتاج المزيد من الجهد سواء بالمبادرات الفردية أو الرسمية من خلال الجامعة أو الكليات التابع لها الأعضاء.

### ٣- إجابة السؤال الثالث:

هل يوجد فرق دال إحصائيا بين مستوى الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس التربويين وغير التربويين ؟

وتمثلت فروض هذا السؤال فيما:

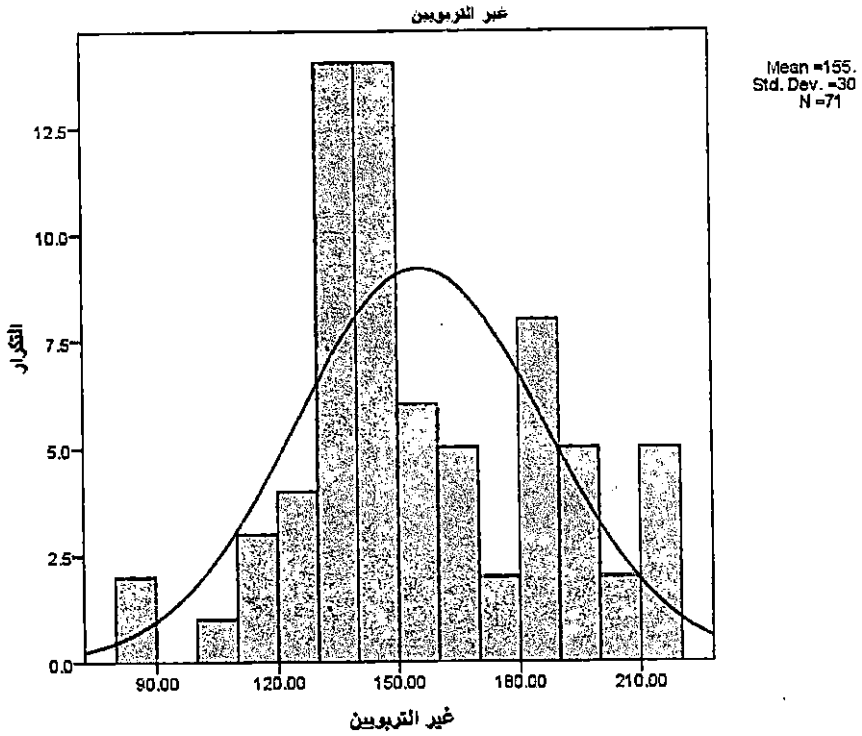
لا يوجد فرق دال إحصائيا عند مستوى (٥.٥) بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس التربويين وغير التربويين في مجمل الكفايات التدريسية الأساسية.

للتأكد من إمكانية تطبيق اختبار (T . test) أجريت بعض العمليات المعادلات ويوضح  
الجدول التالي ذلك

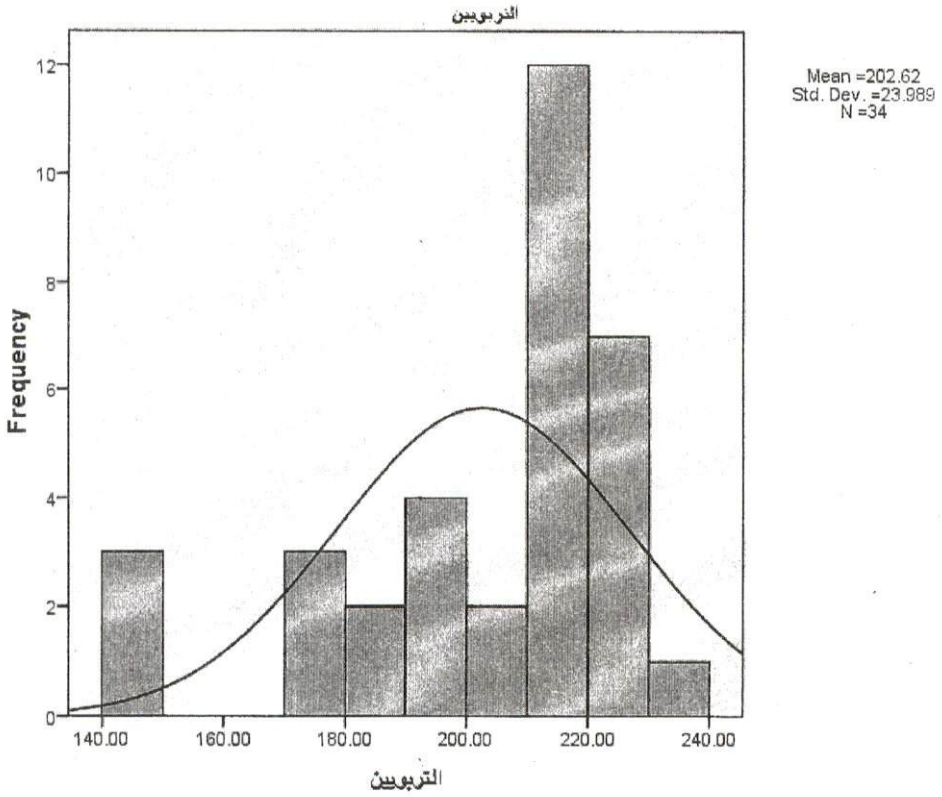
جدول ( ٦ ) الإحصاءات للتأكد من الاعتدالية وإمكانية استخدام اختبار " ت " طبقاً  
لهذه النتائج

	غير التربويين	التربويين
العدد	71	34
المتوسط	155.5915	202.6176
الوسيط	149.0000	212.5000
الانحراف المعياري	30.80287	23.98865
الالتواء	.242	-1.161-

رسم بياني رقم (١) لتوضيح الاعتدالية في عينة غير التربويين



رسم بياني رقم (٢) يوضح الاعتدالية في عينة التربويين



وبعد التأكد من إمكانية تطبيق اختبار T.test ، تم حسابه على النحو التالي

جدول رقم ( ٧ ) اختبار T-Test للتحقق

من فرض السؤال الثالث

المجموعات	العدد	المتوسط	الأنحراف المعياري	قيمة " ت "
غير التربويين	71	155.59	30.802	.837 دالة عند مستوي 0,001
التربويين	34	202.62	23.988	

وبالتالي يوجد فرق لصالح التربويين وبالتالي لا يتحقق الفرض الصفري ويقبل الفرض البديل ، ويفسر ارتفاع درجة توفر الكفايات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالتخصصات التربوية عن أعضاء هيئة التدريس بالتخصصات غير التربوية إلى طبيعة تخصص التربويين ومجالهم ، ووعيهم بأهم أبعاد وكفايات التدريس نظريا وتطبيقيا ، ولكن ذلك لا يعني تمكنهم لدرجة الكفاءة ، فمن خلال تحليل نتائج السؤال الثاني المتعلق بمدى توفر الكفايات التدريسية أتضح عدم تحقق أي كفاية بقدر مرتفع ، مما يعني ارتفاع مستوى التربويين بالنسبة لغير التربويين نسبياً ، ومما يعني ضرورة السعي بأداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ليصل لدرجة الكفاءة سواء للتربويين أو غير التربويين.

٤ - إجابة السؤال الرابع:

هل يوجد فرق دال إحصائياً بين مستوى الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس  
بالتخصصات العلمية التطبيقية والتخصصات النظرية الأدبية ؟

وتمثلت الفروض الخاصة بذلك السؤال في:

١ - لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى ( $\leq 0.05$ ) بين متوسط درجات أعضاء هيئة  
التدريس بالتخصصات العلمية التطبيقية والتخصصات النظرية الأدبية في مجمل الكفايات  
التدريسية الأساسية.

جدول رقم (٨) قيم T.test للفرض الأول السؤال الرابع

قيمة " ت "	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	
1.080	31.357	152.22	41	علمي
غير دالة	29.932	160.20	30	أدبي

وبالتالي لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس  
بالتخصصات العلمية التطبيقية والتخصصات النظرية الأدبية في مجمل الكفايات  
التدريسية الأساسية ويعني ذلك قبول الفرض الصفري.

ويمكن أن تفسر تلك النتيجة بتشابه الظروف والخصائص بين كل من التخصصات الأدبية والتخصصات العلمية ، فبيئة العمل - سواء على مستوى الكليات أو الجامعة بشكل عام واحدة بما تشمله من إمكانيات مادية وبشرية وإدارية- واحدة ، و في مجملها تتصف بفقرة الفرص والجهود المبذولة للارتقاء بمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس ، ويتبع في تعيينهم بالجامعة نفس الآليات التعيين والذي يقتصر فقط على الحصول على درجة الدكتوراه في التخصص دون الوضع في الاعتبار أي معايير أخرى ، وقد اتفقت ذلك مع بعض الدراسات منها دراسة علي حمود علي (٢٠٠٤) ودراسة علي مقداد (٢٠٠٤)

٢- لا يوجد فرق دال إحصائيا عند مستوى ( $\leq 0.05$ ) بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالتخصصات العلمية التطبيقية والتخصصات النظرية الأدبية في الكفايات التدريسية القبلية.

#### جدول (٩) قيم T.test للفرض الثاني السؤال الرابع

العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت
41	36.146	8.199	٣٥1.
30	38.833	8.371	غير دالة

وبالتالي لا يوجد فرق دال إحصائيا بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالتخصصات العلمية التطبيقية والتخصصات النظرية الأدبية في الكفايات التدريسية القبلية ويعني ذلك قبول الفرض الصفري:

وذلك يفسر كذلك لتشابه بيئة العمل وما تقدمه من فرص تعدد محدودة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ، وتشابه آليات التعيين ، كذلك فإن الاتجاهات والقيم والتوجهات الخاصة بتطوير الذات والقدرات والمهارات والصفات التدريسية القبلية واحدة لحد كبير فذلك مرتبط بمنظومة اجتماعية وثقافية واحدة ومشتركة ، كذلك تفسر النتيجة في تشابه منظورهم لطبيعة وفلسفة التعليم الجامعي فما زال رؤية العديد من أعضاء هيئة التدريس سواء تزيويين أو غير تزيويين يعتبرون أن التدريس الجامعي هو نقل المعلومات والمعارف إلى الطلاب وذلك يعني لهم أن كل ما يحتاجه كمتطلب قبلي للتدريس هو التمكن من مجال تخصصه بغض النظر عن باقي الكفايات ، وتلك النتيجة تتفق مع بعض الدراسات مثل دراسة محمد على إسماعيل (٢٠١٠) ودراسة خديجة محمد عبد الله جان (٢٠٠٩)

٣- لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى ( $\leq 0.05$ ) بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالتخصصات العلمية التطبيقية والتخصصات النظرية الأدبية في كفايات تخطيط التدريس.



جدول (١٠) قيم T.test للفرض الثالث السؤال الرابع

قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	
٦٧١.	6.702	30.317	41	علمي
غير دالة	6.483	32.966	30	أدبي

وبالتالي لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالتخصصات العلمية التطبيقية والتخصصات النظرية الأدبية في كفايات تخطيط التدريس ويعني ذلك قبول الفرض الصفري.

وتعود تلك النتيجة للأمر ذاته من تشابهه بيئة العمل بين كل من التخصصات التربوية وغير التربوية ، وتشابه منظور الأعضاء لطبيعة أدوار عضو هيئة التدريس بالجامعة ، وقلة إدراكهم للكفايات والخصائص التي يجب أن يمتلكوها ويتمكنوا منها .

٤- لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى ( $\leq 0.05$ ) بين متوسط درجات أعضاء التدريس بالتخصصات العلمية التطبيقية والتخصصات النظرية الأدبية في كفايات تنفيذ التدريس.

جدول (١١) قيم T.test للفرض الرابع السؤال الرابع

قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد
٥٥٣.	13.342	66.975	41 علمي
غير دالة	13.091	68.733	30 أدبي

وبالتالي لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالتخصصات العلمية التطبيقية والتخصصات النظرية الأدبية في كفايات تنفيذ التدريس. ويعني ذلك قبول الفرض الصفري

ويعود التقارب في مدى توافر كفايات تنفيذ التدريس بين التخصصات التربوية وغير التربوية إلى العوامل ذاتها التي فسر من خلالها نتيجة الفرض السابق الخاص بكفايات تخطيط التدريس، يضاف إلى ذلك أن العلاقة ترايبوية وتفاعلية بين منظومة التدريس الجامعي ككل بكل عناصرها، والترايبط بين المهارات

التدريسية الأساسية التخطيط والتنفيذ والتقويم ، فالتشابه في مستوى توافر كفايات التخطيط سوف يسهم في الأمر ذاته لمهارات تنفيذ التدريس .

٥- لا يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى ( $\leq 0.05$ ) بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالتخصصات العلمية التطبيقية والتخصصات النظرية الأدبية في كفايات تقويم التدريس.

جدول (١٢) قيم T.test للفرض الخامس السؤال الرابع

قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	
٧٢١٠	5:447	18.780	41	علمي
غير دالة	4.6113	19.666	30	أدبي

وبالتالي لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالتخصصات العلمية التطبيقية والتخصصات النظرية الأدبية في تقويم التدريس. ويعني ذلك قبول الفرض الصفري.

يفسر عدم وجود دلالة إحصائية أو عدم وجود فروق جوهرية في مقدار توافر كفايات تقويم التدريس، بين التخصصات التربوية وغير التربوية إلى الترابط بين عناصر

المنظومة التدريسية وخاصة مهارات التدريس الثلاثة التخطيط والتنفيذ والتقويم ومن ثم  
فالتشابه في إحداها يعني التشابه في باقي المهارات.

#### تعليق عام على نتائج البحث :

من خلال تحليل النتائج الإحصائية التي توصل إليها البحث فيما يخص أسئلة  
البحث الأربع ، بما تشمله من فروض إحصائية ستة،

#### خرجت الباحث بنتيجة مفادها:

١- مقدار امتلاك أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية الأساسية ، مقدار  
متوسط حيث أن نسبة (٨٢%) من الكفايات التدريسية الأساسية وصلت نسبة  
توافرها في الحد من (٢ إلى ٢,٥٥)، بينما كانت نسبة ( ١٨ % ) من  
الكفايات نسبة توافرها قليلة أي أقل من معدل (٢) .

٢- وجود فرق دال إحصائيا بين أعضاء هيئة التدريس التربويين وغير التربويين  
لصالح التربويين .

٣- عدم وجود فرق دال إحصائيا بين أعضاء هيئة التدريس بالتخصصات  
العلمية ، والتخصصات الأدبية في كل من الكفايات التدريسية ككل ، وفي كل  
من كفايات التدريس القبلية ، وكفايات تخطيط التدريس ، وكفايات تنفيذ التدريس  
، وأخيرا كفايات تقويم التدريس.

وقد حللت وفسرت الباحثة كل نتيجة من تلك النتائج بشكل تفصيلي من خلال مجموعة من التفسيرات على النحو السابق كالتشابه في بيئة العمل ، وتشابه اتجاهات ومنظور أعضاء هيئة التدريس لطبيعة وأهداف التدريس الجامعي ، ومقدار وعيهم بالكفايات التدريسية الأساسية التي يجب أن يتمكنوا منها وأهميتها في تفعيل أدائهم التدريسي ، ولكن كون أن جامعة سلمان جامعة ناشئة قد يكون له دور في تفسير ذلك ، ولكن في الوقت ذاته فإن الأدلة والبراهين جميعها اتخاذ الجامعة إجراءات واضحة وملحوظة لتطوير الأداء التعليمي والأكاديمي على مستوى الجامعة بشكل كلي ، مع الاهتمام الخاص بتطوير كفاءات أعضاء هيئة التدريس بها بشكل مخطط له فعليا ، سواء بتدعيم بحوث أعضاء هيئة التدريس أو بتنظيم الدورات التدريبية وورش العمل أو من خلال تبادل الخبرات بين الجامعات ، وكذلك توجه الجامعة لوضع معايير لانتقاء وتعيين أعضاء هيئة التدريس بها ، فضلا عن سعيها لتوفير بيئة تعليمية / تعليمية جاذبة ، مع توفير كافة الإمكانيات المادية والبشرية المدعمة والمفصلة للأداء التدريسي للمعلمين وأملا للارتقاء بمستوى كفاياتهم لدرجة الكفاءة .

#### خامسا: التوصيات والمقترحات:

#### التوصيات :

توصي الباحثة على ضوء النتائج التي توصل إليها البحث بعدد من التوصيات والتي من المأمول أن تسهم في تفعيل الأداء التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية، والارتقاء بمستواهم إلى أقصى درجات الكفاءة والفعالية.

#### وتلك التوصيات هي:

١- تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس التربويين وغير التربويين، من خلال عقد دورات تدريبية وحلقات بحثية وورش عمل تهدف لتنمية قدراتهم المهنية والشخصية والاجتماعية، وتوسيع معارفهم وخبراتهم في مجال تخصصهم، وصقل مهاراتهم التدريسية القبلية والتخطيطية والتنفيذية والتقويمية .

٢- عقد مزيد من اللقاءات الدورية وورش العمل والأنشطة المشتركة بين كل من أعضاء هيئة التدريس والطلاب وذلك لزيادة جوانب التواصل والتفاعل بينهم .

٣- عقد لقاءات دورية بين أعضاء هيئة التدريس والهيئات الإدارية على مستوى كل من الأقسام والكليات والجامعة لتحقيق التقارب والتفاهم وتقليل الفجوة فيما بينهم مما يسهم بدوره في تحقيق التواصل والتفاعل وتفعيل العمل.

٤- عقد دورات تدريبية تربوية عن أسس التدريس الجامعي ومهاراته وأخلاقياته وذلك لأعضاء الهيئة المعاونة من معيدين ومحاضرين ، وجعل اجتياز هذه الدورات شرط من شروط تعيين أعضاء هيئة التدريس.

٥- عقد ورش عمل تهدف لزيادة وعي أعضاء هيئة التدريس بمفهوم الجودة والاعتماد ومتطلباتهما ومعاييرهما وأهميتهما، ودور الأعضاء الفعال في الوصول لذلك، مما يحفزهم للمشاركة بإيمان وبفعالية في كل مهام وأنشطة الجودة

٦- توفير بيئة عمل مناسبة وجاذبة لأعضاء هيئة التدريس فذلك يزيد من تعزيز أدائهم وبالتالي زيادة دافعيتهم لتطوير أدائهم التدريس واستغلال كافة طاقاتهم وإمكاناتهم في ذلك الأمر.

٧- توفير الإمكانات المادية والتجهيزات الحديثة في داخل القاعات والمعامل وتوفير مكتبات ثرية ، مما يمكن المعلم من ممارسة واستراتيجيات التدريس الحديثة.

٨- تقليل أعداد الطلاب بالقاعات لمزيد من الفعالية والتفاعل والتواصل وأيضا لتمكين عضو هيئة التدريس من استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة.

٩- إعادة النظر في أساليب تقييم الأداء الدوري لأعضاء هيئة التدريس فيجب أن يعتمد في جزء منه على أسلوب التقييم الذاتي للعضو ذاته ، كذلك تقييم الطلاب لعضو هيئة التدريس ، وتقييم زملائه له ، مع التأكيد على ضرورة الحيادية والموضوعية في ذلك.

١٠- التأكيد على ضرورة أن تصاحب عملية تقييم الأداء الدوري لأعضاء هيئة التدريس بعملية تغذية مرتدة يطلع العضو من خلالها على جميع جوانب القوة ومواطن الضعف في أدائه التدريسي مما يجعله أقدر على تفعيل وتجويد أدائه الإيجابي ، وعلاج وتحسين مواطن الضعف به.

١١- التأكيد على غرس الاتجاه نحو تطوير الذات لدى عضو هيئة التدريس وتنمية قدراته العلمية والأكاديمية والتربوية.

١٢- الاستفادة من خبرات وتجارب الجامعات الأخرى الوطنية والإقليمية والدولية فيما يخص تفعيل الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

١٣- توفير كافة السبل لتمكين عضو هيئة التدريس من متابعة نموه العلمي والمهني وتوفير وسائل البحث والإطلاع على المعارف الجديدة ، ودعم المكتبات ....

١٤- الاستفادة من مقاييس كفايات أعضاء هيئة التدريس في التقييم الدوري لهم .

### المقترحات:

على ضوء نتائج البحث الحالي تقترح الباحثة عدد من المجالات والتوجهات البحثية ومنها:

١- إجراء بحوث لتحديد الأولويات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس على ضوء نتائج تقييم كفاياتهم التدريسية.

٢- فعالية برنامج تدريبي مقترح عن تقنيات التعليم والتعلم الحديثة بما يمكن أن يتضمنه من مهارات التصميم الإلكتروني ، ملفات الانجاز الالكترونية....

٣- برنامج تدريبي مقترح يهدف لتنمية مهارات تحليل المحتوى وأساليبه وتطبيقاته لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

٤- برنامج تدريبي مقترح يهدف لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في استخدام أساليب وأدوات التقويم الحديثة.

٥- برنامج تدريبي مقترح لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في استخدام وتطبيق الاستراتيجيات التدريسية الحديثة.

٦- فعالية برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات وأنماط التفكير لدى أعضاء هيئة التدريس ودوره في تنمية أنماط التفكير لدى طلابهم.

٦- اقتراح بحوث أخرى في المجال ذاته وهو تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس ولكن من وجهة نظر طلابهم أو زملائهم أو رؤسائهم .



٧- اقتراح بحوث لتحديد أدوار المعلم الجامعي على ضوء التوجه نحو الجودة والاعتماد.

قائمة المراجع :

- ١- أحسان أحمد ومريم عبد القادر ( ١٤٢٦ ) : تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي .
- ٢- الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي(٢٠٠٩): مقدمة حول ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي. وزارة التعليم العالي. المملكة العربية السعودية.
- ٣- بام جونز( ٢٠٠٧ ) : إدارة الأداء ، ترجمة : مكتبة جرير ، الرياض : مكتبة جرير .
- ٤- جمال على الدهشان وجمال أحمد السيسي ( ٢٠٠٤ ) : تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم ، مجلة البحوث النفسية والتربوية ، كلية التربية ، جامعة المنوفية ، ع٣، السنة ١٩ .
- ٥- جيهان كمال محمد السيد وفوزية محمد ناصر الدوسري ( ٢٠٠٩ ) : إستراتيجيات تدريس الدراسات الاجتماعية ( نماذج وتطبيقات ) الرياض : مكتبة الرشد ، الطبعة الأولى.
- ٦- حسن جعفر الخليفة ( ٢٠٠٧ ) : مدخل إلى المناهج وطرق التدريس . الرياض : مكتبة الرشد.
- ٧- حسن جعفر الخليفة و ضياء الدين محمد مطاوع (٢٠١٢): مدخل إلى التدريس. الرياض: مكتبة الرشد.

٨- حسن حسين زيتون (٢٠٠١) : تصميم التدريس رؤية منظومية، القاهرة: عالم الكتب، ط٢.

٩- خديجة محمد جان (٢٠٠٩): كفايات تدريس عضو الهيئة التعليمية في الأقسام التربوية ، بجامعة أم القرى.

١٠- ذوقان عبيدات وكايد عبد الحق وعبد الرحمن عدس (٢٠١٢): البحث العلمي مفهومه-أدواته-وأساليبه ،عمان: دار الفكر، ط١٣.

١١- ذوقان عبيدات وسهيلا أبو سميد (٢٠٠٧): استراتيجيات التدريس في القرن الحادي والعشرين ( دليل المعلم والمشرف التربوي). عمان : دار الفكر ، ط١.

١٢- رجب أحمد الكلزة ( ٢٠٠١ ) : دليل التربية العملية ، الإسكندرية : مطبعة الجمهورية .

١٣ - سلامة عبد العظيم حسين ( ١٤٢٦ ) : ضمان الجودة والاعتماد في التعليم ، الرياض : الدار الصوتية للتربية .

١٤- عبد الحليم محمود السيد (٢٠٠١): نحو جامعة تنمي التفكير الإبداعي والناقد. المجلة المصرية للدراسات النفسية. ع ٣١ . ج ١١. ابريل

١٥- عبد الحافظ محمد جابر سلامة ( ٢٠٠٤ )

كفايات أعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية في تكنولوجيا التعليم ومدى ممارستهم لها.

١٦- على حمود على (٢٠٠٤) : تنمية وتطوير كفايات وفعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي ، ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي ( التحديات والتطوير) ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود.

١٧- عزت جرادات وآخرون (٢٠٠٨): التدريس الفعال . عمان : دار صفاء للنشر والتوزيع ، ط١.

١٨- عايش محمود زيتون (١٩٩٥): أساليب التدريس الجامعي. عمان: دار الشروق، ط١.

١٩- فادية كامل حمام وآخرون (٢٠١٠): علم النفس التربوي في ضوء الإسلام . الرياض: مكتبة الرشد، ط١.

٢٠- محمد أشرف المكاوي (٢٠٠٦): أساسيات المناهج . الرياض : دار النشر الدولي ، ط١.

٢١- منذور عبد السلام فتح الله (٢٠٠٧) : المدخل البسيط في المناهج وطرق التدريس . الرياض: دار النشر الدولي ، ط١.

٢٢- محمد علي اسماعيل (٢٠١٠): تقويم أداء المدرس الجامعي من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس .مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإنسانية، العدد الثالث.

٢٣- محمد مقداد ( ٢٠٠٤ ) : الاعداد التربوي للأستاذ الجامعي : نحو طريقة شاملة ، ورقة بحث مقدمة إلى ندوة أعضاء هيئة التدريس ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض .

٢٤- ناصر صالح العبيدات (٢٠٠٦): الكفايات التعليمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك . مجلة العلوم التربوية ، مجلس النشر العلمي ، الكويت : العدد ٧٨ ، المجلد ٢٠ .

٢٥- معهد الإدارة بلندن ( ٢٠٠١ ) : قوائم مراجعة الأعمال إدارة العمليات والجودة ، ترجمة : مكتبة جرير . الرياض .

٢٦- موسى حامد الخليفة(٢٠٠٩):مناهج البحث العلمي. الرياض: مكتبة الرشد، ط١.

٢٧- وحدة إدارة مشروعات تطوير التعليم العالي(٢٠٠٥): مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات .الاتجاهات الحديثة في التدريس . وزارة التعليم العالي.جمهورية مصر العربية.

٢٨- وحدة إدارة مشروعات تطوير التعليم العالي(٢٠٠٥): مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات . برنامج الإدارة الفعالة للوقت وضغوط العمل. وزارة التعليم العالي.جمهورية مصر العربية.

29- Robert ,B., (1982):Approaches to teaching and learning strategies, New Unesco source book for geography teaching .Hong Kong: printed by Wilture enterprises. First Pub-

30- Hart ,S.,(2000): Thinking through teaching. Great Britani: By Fulton Publishers, ltd.

31-Brown ,Ch.,(1990) Personal and Social Education, Timetable Ghent to on whole school practice. Great Britain.

32-Neave ,G . , (1995): Organizing Higher Education For the 21<sup>st</sup> Century . Ju . of Higher Education Policy . Vole, (8) . No (4)

33-Ginkel ,H.V., (1995) : University 2050 :The organization of creativity and innovation .J V. of Higher Education Policy . Vole, (8) . No (4)

34- Janet .K., Peter . E.,& Benjamino .A (2011): Manging the demands of accreditation : the impact on global . Journal of higher education , Volum 14 , December.

35-Glaeser . B. , Leuex .M & Grant .M ( 2012): Changing  
Teacher Beliefs about promoting Literacy In Content area .  
Journal of higher education , Volum 15 ,Jully.

36- Reinstein .; A, Gerald., Lander(2012): Developing critical  
thinking in college programs . Journal of higher education , Volum  
15 ,M arch.