

العنوان:	واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكليات جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز
المصدر:	المجلة العلمية لكلية التربية
الناشر:	جامعة الوادي الجديد - كلية التربية
المؤلف الرئيسي:	غينة، هناء سمير عبدالهادي
المجلد/العدد:	ع21
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2016
الشهر:	فبراير
الصفحات:	1 - 46
رقم MD:	1157868
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	البرامج التدريبية، الأداء الأكاديمي، التعليم الأكاديمي، التنمية البشرية
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1157868



كلية التربية بالوادي الجديد
المجلة العلمية

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز

إعداد

د . هناء سمير عبد الهادي غنیه

أستاذ مساعد بقسم المناهج وطرق التدريس

كلية التربية بالخرج

جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز

تم دعم هذا المشروع البحثي من قِبل عمادة البحث العلمي بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز وذلك

ضمن المقترح البحثي رقم ٣٧٩٤ / ٠٢ / ٢٠١٥

العدد الحادي والعشرون - الجزء الثاني - فبراير ٢٠١٦

ملخص البحث

هدف البحث الحالي لمعرفة واقع تنفيذ البرامج التدريبية وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس لمواجهة تحديات التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، وتكونت عينة البحث من (٣٠٥ ذكور، و ٢٢٥ إناث)، ولتحقيق هذا اعتمد البحث الحالي على استبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة لموضوع البحث، تم إعدادها في ضوء أسئلة البحث وذلك بعد تقنين هذه الأداة وحساب صدقها وثباتها، ومن ثم تطبيقها لجمع المعلومات بدقة، ووصولاً إلى النتائج وتصنيفها وتحليلها، وقد أظهرت النتائج أن جميع البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس على درجة كبيرة من تحقيق مجالاتها وعناصرها بشكل مناسب، كما أظهرت النتائج وجود استفادة مرتفعة لدى أعضاء هيئة التدريس من البرامج التدريبية في مجالات التخطيط للتدريس والتنفيذ وأساليب التقويم، كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير ذات دلالة إحصائية لمتغير عدد الدورات التي حضرها أعضاء هيئة التدريس على الاستفادة من البرامج التدريبية في تحسين الأداء الأكاديمي وذلك لصالح الذين حضروا ثلاث برامج تدريبية فأكثر، بينما لم يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس على درجة الاستفادة من البرامج التدريبية في تحسين الأداء الأكاديمي، وتم تفسير ومناقشة النتائج وتقديم بعض التوصيات والمقترحات في ضوء نتائج البحث.

ملخص البحث باللغة الإنجليزية:

The goal of the present research to find out the reality of the implementation of training programs and measure their impact in improving the academic performance of faculty members to meet the challenges of education faculties Prince Sattam bin Abdul Aziz University, and the sample consisted search of (305 males and 225 females), and to achieve this Depend current research to identify a tool to collect the data necessary for the research topic, have been prepared in light of the research questions after rationing and account validity and reliability of this tool, and then applied to gather information accurately, through to the results categorized and analyzed, That all training programs provided for faculty members to achieve a high degree of fields and elements appropriately, as the results show the presence of high benefit to the teaching of training programs in the areas of faculty members Planning for teaching, implementation and evaluation methods, also found the study to the existence of the effect of statistically significant variable number of sessions attended by faculty to take advantage of training programs to improve the academic performance of faculty members in order to hoot who attended the three

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات
التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنيم

training programs and more, while there is no effect statistically significant variable for sex on the degree of benefit from training programs to improve academic performance, was the interpretation and discuss the findings and make some recommendations and proposals in the light of the search results.

- مقدمة:

حظي التدريب بعناية واهتمام كبير نظراً لدوره الكبير في تحقيق أهداف التربية و النهوض بمستويات العملية التعليمية، خاصة و نحن نعيش في عصر يشهد التطور الهائل في جميع المجالات و خاصة في العلوم التربوية، ليست بالعقود أو السنين بل صارت بالأشهر و الأسابيع. و تتبع أهمية البرامج التدريبية من الفوائد الهائلة التي لا يمكن للمرء أن يتجاهلها أو يقلل من أهميتها، لأنها أصبحت تشكل أهمية كبرى في رقي النفس والبحث عن الأفضل، وهي في الحقيقة توصل المتدرب إلى أمان من الجهل بحقيقة النفس و ضعف تطورها. ولقد أضحت الاهتمام بالتعليم من أولويات الدول المتقدمة و النامية على حد سواء، مما أدى ذلك إلى ظهور مفهوم (تمهين التعليم)، أي التعامل مع التعليم كحرفة أو مهنة مرخصة، تتطلب من ممارسيها اكتساب المهارات اللازمة و الضرورية لها، و نحن في هذا القرن نتوقع مكانة جديدة لهؤلاء العاملين واهتماماً بارزاً لمسئولياتهم التربوية و الاجتماعية، حيث لا يمكن لأي نظام تعليمي أن يثمر و يرتقي إلى مستوى مسؤوليات التطور الحاصل في هذه الأونة دون الاهتمام بالبرامج التدريبية للتنمية البشرية، حيث أن هذا العصر يفرض على الإنسان تحديات كبيرة في التعليم من حيث الثورة المعلوماتية و التكنولوجيا الضخمة، وهذا يتطلب الاستعداد للتعلم الدائم و التدريب و التأهيل المستمرين، و لقد أدرك القائمون على النظام التربوي في العالم و منذ وقت مبكر أهمية دور المعلم فحرصوا على توفير جميع الإمكانيات اللازمة لإعداده و تأهيله تربوياً و مهنياً، ذلك لأن مهنة التعليم كما أسلفنا لم تعد تقوم على الفطرة و المهوبة و الممارسة فقط بل لا بد من إتقان الأصول و القواعد و الأساليب الفنية القائمة على أسس علمية مستمدة من الأطر و النظريات التربوية و النفسية، إلى جانب التدريب و التأهيل قبل الخدمة و اثباتها. (زقوت، ١٩٩٧ ، ٧٣)

فنوعية المعلم هي مفتاح تحسين أداء الطالب بغض النظر عن حالة المدارس، و عن إعداد التلاميذ، و عن طبيعة البيئة المحيطة، أو أي من العوامل المرتبطة بحياة التلاميذ في بيئة التعلم و التعليم، كالمقررات الدراسية، و الوسائل التعليمية و التجهيزات و البناء المدرسي، و مرافقه المختلفة، و بالرغم من أهمية هذه العناصر كلها فإنها تبقى محدودة الفائدة ما لم يتوافر المعلم الكفاء، لذا لا بد من إعادة النظر جذرياً في أوضاع برامج التدريب المقدمة.

(Cooper , 1999 , 512)

و بناءً على ما سبق، فإن النهوض بالعملية التربوية لا يستلزم القيام بحشد أفضل للطاقات البشرية و تطبيق أفضل لأحدث المستجدات التربوية العملية منها و النظرية، ذلك لأن التطورات المعاصرة في تدفق معرفي و تقني، و لأن الحاجة إلى استثمار التعليم استثماراً قوياً جعل من الضروري تطبيق مفهوم التعليم مدى الحياة، كما أصبح من الاتجاهات الحديثة التي ينادي بها التربويون.

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنيمه

فنظراً لهذه التطورات، وتلبية للاحتياجات الفردية والاجتماعية المتزايدة والملحة كماً ونوعاً بصورة غير مسبوقه في تاريخ البشرية لوجود مصدر بشري من النوع والكم الجيد والفعال لمزاولة مهنة التعليم، لتغطية متطلبات النقص الناتج عن التآكل المعرفي والسكاني في آن واحد، وبذلك أصبح الاتجاه في إعداد وتدريب عضو هيئة التدريس ضرورة ملحة فتادي بأن يكون ذلك على شكل برامج تدريب عملي بصورة مستمرة مدى الحياة المهنية ويدخل البعض في هذا النظام مفهوم التعليم الذاتي، وهذا الاتجاه الأخير يؤثر بالضرورة و ينعكس على تربية وإعداد الطالب المعلم إذ أنه لم يعد مقبول لأن التفكير في النظام التقليدي في معزل عن الأنظمة الأخرى في تربية الطالب المعلم وإعداده، بل أصبح التفكير في كل هذه النظم من حيث كونها مراحل من نظام متكامل يهدف إلى الاحتفاظ بقدرة المعلم على أداء عمله بأقصى درجة ممكنة من الامتياز والكفاءة طيلة حياته الوظيفية، وأن نجاحه يتوقف إلى حد كبير على مدى قابليته واتجاهاته الإيجابية نحو المهنة التي يمارسها، وما يتوافر له من معارف ومعلومات ومهارات تدريسية قبل وأثناء الخدمة، وهنا يظهر سؤال مهم يطرح نفسه وهو: ما هي الوسائل التي يمكن من خلالها تطوير أداء عضو هيئة التدريس حتى يتمكن من القيام بدوره الفعال في العملية التعليمية؟ وقد يجيب العديد من الخبراء والتربويين بأن أهم هذه الوسائل هي التدريب أثناء الخدمة، حيث أن الهدف الأساسي من التدريب أثناء الخدمة هو رفع مستوى الأداء الأكاديمي إلى أقصى حد ممكن.

وحتى تتوافر الرؤية الصحيحة والقدرة للبرامج التدريبية بمؤسسات التعليم والجامعات بشكل خاص على تحقيق حاجاتها الأساسية، فإن عليها أن تضع في اعتبارها دائماً الفهم الصحيح لعدد من التساؤلات المطروحة حول طبيعتها البنوية وشخصيتها ووظيفتها التنموية:

- ما الذي تستطيع هذه البرامج التدريبية أن تفعله أو تقدمه؟ What Can They Do?
- ما المطلوب من هذه البرامج التدريبية أن تنجزه أو تحققه؟ What They Should Do?
- ما الذي يجب على هذه البرامج التدريبية أن تفعله في مواجهة مظاهر التغير السريع؟ What they will do? (Kotler,1997, 213)

فالتربية بحكم دورها في بناء الإنسان الذي هو هدف التربية والتنمية وأداتها الرئيسية الفعالة، تحتل موضع الأولوية والصدارة بين أدوات البناء والإصلاح والتطوير، وبالنظر إلى الأقطار العربية سنجد أنها تعيش حاضر تحت مظلة مهمة ودقيقة من تاريخها، تواجه فيها تحديات العصر الخطيرة، التي لا تكون عائقاً لتقدمها فحسب بل تقف أمامها حاجزاً تصدها عن الاستقرار والتقدم بل تعكر صفوة حياتها، وتهدد وجودها وكيانها.

وإذا تناولنا مرحلة التعليم الجامعي كمحور اهتمامنا في هذا البحث، سنجد أنه يقع عليه مسؤولية كبيرة مصدرها العلاقة الوثيقة بخطط التنمية الشاملة للمجتمع والتي تنبثق أساساً عن توافر وإعداد الكوادر المدربة والمؤهلة ضمن اختصاصات مختلفة ومستويات تأهيل متعددة لسد احتياجات المجتمع من القوى العاملة المطلوبة، وليس هذا فحسب، بل يقع على الجامعة مسؤولية التحديث، والتطوير، لأجل مواكبة التطور والتقدم السريع في المجتمع ورسم السياسات التعليمية المناسبة وتحديد أهداف التعليم الجامعي التي تقود بالنتيجة إلى تلبية احتياجات المجتمع على اختلاف أنواعها، فالجامعات تواجه الكثير من التحديات التي تصدى لها، والتي يتطلب منها أن تمتلك العناصر الآتية:

- رؤية واضحة المعالم، لتشخيص الواقع وتعيين الأهداف المستقبلية المنشودة.
- تكوين إستراتيجية متكاملة الأبعاد في مراحلها، تتصف بالشمول والوضوح التام، ولكي يستطيع التعليم الجامعي أن يسهم بكفاءة وفاعلية في تعزيز إرادة التغيير نحو الأفضل ينبغي أن تتوافر مواصفات خاصة في أهدافه وبنيتة وإدارته ومحتوياته وطرائقه في التدريس. (طناش، ١٩٩٩، ٤١)

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات
التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنيم

وقد يكون من الأجدر أن يحدد منهجاً للتعليم الجامعي يرسم ملامح الاحتياجات الفعلية للتنمية البشرية
لعضو هيئة التدريس، ويحدد الأطر التعليمية التي تفي بتلك الاحتياجات من كوادرات مؤهلة تربوياً وتقنياً.
وقد شهد التعليم الجامعي في الربع الأخير من القرن الماضي تحولاً جذرياً في أساليب
التدريس وأنماط التعليم ومجالاته، وقد ظهر هذا التطور استجابة للعديد من تحديات التعليم التي
واجهت التعليم الجامعي والتي تمثلت في تطور تقنيات التعليم وزيادة الإقبال عليه والانفجار المعرفي
الهائل، وظهور التكتلات الاقتصادية وظاهرة العولمة ونمو صناعات جديدة أدت إلى توجيه
الاستثمار في مجالات المعرفة والبحث العلمي إضافة لاعتماد المنافسة الاقتصادية في الأسواق العالمية
على مدى قدرة المعرفة البشرية على الإنتاج، من هنا فقد أصبح التعليم الجامعي مطالباً أكثر من أي
وقت مضى بالعمل على الاستثمار البشري بأقصى طاقة ممكنة وذلك من خلال تطوير المهارات
البشرية واستحداث تخصصات جديدة تناسب متطلبات العصر مع الحرص على تخريج كوادر بشرية
تمتلك المهارات اللازمة للتعامل مع كافة المستجدات والمتغيرات التي يشهدها هذا العصر. (حجازي،
٢٠٠٢، ٨٥)

وبالتالي يمكن القول أن عضو هيئة التدريس يحتاج للتدريب أثناء الخدمة لما هو جديد على
الساحة التعليمية أكثر بكثير مما يحتاجه من إعداد قبليها، وحتى ينجح أي برنامج تدريبي لا بد لعضو
هيئة التدريس من الإيمان بأهميته وفائدته بالنسبة له، إذ مهما استخدمت أساليب وتقنيات جديدة، ومهما
تعددت الفلسفات وتُرجمت إلى مناهج وطرق وأساليب وبرامج إعداد وتدريب، فإن هذا كله لا يؤدي إلى
تحقيق الأهداف المتوقعة إذا لم يوجد عضو هيئة التدريس مؤمن بهذه الفلسفات وهذه البرامج التدريبية
والذي يشعر بحاجته الملحة والضرورية للتدريب، وإذا ما توفر ذلك فإن برامج التدريب تؤدي إلى رفع
كفاءة عضو هيئة التدريس وممارسته للمهارات التي يمتلكها بفعالية ومسؤولية.
وبناء على ذلك فإن البحث الحالي يحاول التوصل إلى دراسة واقعة تنفيذ البرامج التدريبية وقياس
أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي، وذلك لمواجهة تحديات التعليم.
- مشكلة البحث:

تواجه النظم التعليمية اليوم مجموعة من تحديات التعليم الداخلية والخارجية نتيجة التحولات
المتزايدة للكثافة التكنولوجية والمعلوماتية، وفي ضوء رؤية ورسالة جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
باعتبارها المكان الحقيقي والمناسب لصناعة وتنمية المعرفة لا بد من الوقوف على واقع تنفيذ البرامج
التدريبية وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس مواكبة لهذه التحديات، فمن
المتوقع لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات أن يؤديوا دوراً حيوياً و أساسياً في تحقيق جودة نوعية
التعليم وذلك استناداً لما يناط بهم من أدوار ومسؤوليات تمثل جوهر مجالات الجودة في التعليم، وتطوير
العمل الجماعي، وبت الروح القيادية على اعتبار أن الجودة الشاملة هي في حد ذاتها ثورة فكرية تتطلب
من جميع المسؤولين القيام بمسؤولياتهم على أكمل وجه، وهذا ما أكدت كل من دراسة آل زاهر ٢٠٠٤،
والحريشي ٢٠٠٦، والهادي وآخرون ٢٠٠٨، ونهاية التلباني وآخرون ٢٠١١، ومنى عبد المحسن
٢٠١٣، على أهمية التعرف على واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس والتعرف على مدى ملائمة
البرامج التدريبية المقدمة لهم، من خلال ضرورة إجراء دراسات لمعرفة أثر البرامج التدريبية في
التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لما له من دور فعال في التنمية المستمرة للأداء الأكاديمي،
اعتماداً على التقويم النوعي، وعدم الاقتصار على أساليب التقويم الكمي، وعدم الاقتصار على الجانب
النظري في البرامج التدريبية المتضمنة في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وهذا ما أكدت

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنيه

عليه دراسة كل من أندرسون ٢٠٠٠، والمحاسنة ٢٠٠٤، وهافيلاند وزميله ٢٠١٠، ومحمد السديري و زملائه ٢٠١٢، و كوكسيرا وشيفنسكي ٢٠١٠.

لذا فإن البحث الحالي يهتم بمعرفة واقع تنفيذ البرامج التدريبية و قياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس لمواجهة تحديات التعليم كمدخل لتحقيق جودة نوعية التعليم، ولمستقبل صناعة المعرفة وتمييزها المستقبلية للفرد والمجتمع بما يتناسب مع المستجدات المعلوماتية والتكنولوجية الرقمية في العالم، وهذا ما يسعى إليه البحث خلال الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي " ما واقع تنفيذ البرامج التدريبية وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس لمواجهة تحديات التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز؟ " ويفرغ من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية والتي تسعى الدراسة للإجابة عنها:

- ١- ما مدى تحقيق البرامج التدريبية لعناصرها والتي تتمثل في (فلسفتها و أهدافها - احتياجات المتدرب - توفير المدرب الناجح - المادة التدريبية المناسبة - الجوانب التنظيمية)؟
 - ٢- ما مدى استفادة أعضاء هيئة التدريس من البرامج التدريبية في تحسين الأداء الأكاديمي متمثل في (التخطيط - التنفيذ - أساليب التقويم)؟
 - ٣- ما مدى تأثير عدد الدورات على الاستفادة من البرامج التدريبية في تحسين الأداء الأكاديمي؟
 - ٤- ما مدى تأثير الجنس على الاستفادة من البرامج التدريبية في تحسين الأداء الأكاديمي؟
- أهداف البحث:

هدف البحث الحالي إلى الكشف عن ما يلي:

- ١- مدى توافر عناصر البرنامج التدريبي الأمثل والتي تتمثل في (الأهداف - الأهمية - المادة التدريبية المناسبة - مواصفات وشروط المدرب الناجح - الجوانب التنظيمية - تقويم البرنامج التدريبي).
 - ٢- مدى تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها.
 - ٣- مدى تلبية هذه البرامج لاحتياجات المتدربين.
 - ٤- أداء المتدرب بعد نهاية البرنامج التدريبي.
 - ٥- مدى إسهام التدريب بصورة مباشرة في تحسين الأداء الأكاديمي للمتدرب إلى الأفضل.
 - ٦- مدى إسهام التدريب في وجود مخرجات تتمتع بفاعلية وكفاءة أعلى لمواجهة تحديات التعليم.
- أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث الحالي في كونه يركز على دراسة واقع تنفيذ البرامج التدريبية وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم، حيث قد يسهم هذا البحث في الناحية النظرية العلمية وفي الناحية العملية التطبيقية، إذ أصبح التدريب أثناء الخدمة أكثر أهمية وأكثر إلحاحاً عما كان سابقاً، نتيجة للانفجار المعرفي من ناحية، وللتطورات السريعة في الاتجاهات الأساسية التربوية المختلفة من ناحية أخرى، وفي ضوء ذلك فإن أهمية هذا البحث تبرز من خلال:

١- الأهمية النظرية العلمية:

- ١- تلبية البرامج التدريبية لاحتياجات المتدربين.
- ٢- تحديد الفلسفة و الأهداف الفعلية للبرامج التدريبية و جوانب تنظيمها.
- ٣- الاستفادة من البرامج التدريبية في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم.

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات
التعليم بكلية جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنیه

٢- الأهمية العملية التطبيقية:

اعتماداً على مبدأ الكفايات، وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لعضو هيئة التدريس، تكمن أهمية
البحث الحالي من حيث إسهامه في مساعدة كل من مخططي وواضعي البرامج التدريبية ومنفذها
بالجامعة من حيث:

- ١- إلقاء الضوء على واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.
- ٢- تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية اللازمة للمتدربين.
- ٣- قياس أثر البرامج التدريبية في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم.
- ٤- تقويم وتطوير البرامج التدريبية الحالية مواكبة لتحديات التعليم.
- ٥- تحديد مستويات تقييم البرامج التدريبية من حيث تقييم رد الفعل والتعلم وتغيير السلوك لدى
المتدربين.
- ٦- تطوير الأداء الأكاديمي في ضوء احتياجات المتدربين وتحديات التعليم.
- ٧- مساعدة المؤسسات الممولة لبرامج التدريب والجهات المنفذة لتلك البرامج بعملية التقييم
لبرامجها.
- ٨- مساعدة الجامعات والكليات والوحدات المعنية بهذا، لتطوير برامجها التدريبية بما يتناسب
مع تطورات المتدربين مما قد يؤدي إلى زيادة فاعلية وكفاءة البرامج التدريبية.
- ٩- فتح المجال أمام المزيد من دراسات أخرى في هذا المجال.
- ١٠- النتائج المتوقعة للبحث ستساهم في تحسين البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

- حدود البحث:

- التزم البحث الحالي بالحدود الآتية:
- ١- حدود مكانية: عينة عشوائية من كليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز وذلك لدراسة واقع تنفيذ
البرامج التدريبية وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس.
 - ٢- حدود زمنية: سوف يستغرق هذا البحث سنة بواقع ١٢ شهر و ذلك لعمل دراسة مسحية مستوفاه.
 - ٣- حدود بشرية: عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس الذين خضعوا لبرامج تدريبية مهنية سواء
داخل الكلية أو خارجها.

- مصطلحات البحث:

١- البرنامج Program :

- يعرفه Good: (Good, 1991, 613)

في قاموس التربية بأنه مجموعة من الأنشطة المنظمة والمخططة والتي تهدف إلى تطوير معارف
واتجاهات المتدربين وتساعدهم على تنمية مهاراتهم ورفع كفاءتهم وتوجيه تفكيرهم وتحسين أدائهم في
العمل الذي يقومون به.

- ويعرفه أحمد اللقاني وعلى الجمل: (أحمد اللقاني وعلى الجمل، ٢٠٠٠، ٣٨)

بأنه سلسلة من المعارف والعمليات والأنشطة والخبرات التربوية المتنوعة والمنظمة والتي حددت سلفاً
لتشكل في مجموعها عملية واحدة تقدم للمتعلم بغرض التعليم والتدريب وذلك لتطوير الكفاءات التدريبية
وتحقيق الأهداف التربوية التي ينشدها من وراء ذلك بطريقة شاملة ومتكاملة.

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنيمه

٢- التدريب Training :

- يعرفه Dennis: (Dennis, 1999, 115)

بأنه عملية التاهيل التربوي باستخدام الأساليب والطرق والوسائل التي تعينه على القيام بالمستوى المطلوب، والسيطرة على الكفايات اللازمة للقيام بعملية التدريس على نحو أفضل، كونه عملية نمو مهني وتدريب مستمر للمدرسين.

- يعرفه مورانت: (Morant, 1999, 89)

بأنه عملية تنمية المدرسين بحيث تشتمل على أي شيء يحدث لهم من أول يوم يلتحقوا فيه بالمهنة إلى اليوم الذي يتقاعدوا فيه منها، بحيث يسهم ذلك وبصورة مباشرة أو غير مباشرة في الطريقة التي يؤدرون فيها واجباتهم المهنية، وذلك من خلال مخطط يتكون من فرص تعلم تقدم للمدرسين في المؤسسة التعليمية بغرض تحسين أدائهم أثناء ممارسة المهنة.

٣- البرامج التدريبية Training Programs :

- تعرفها منى عبد المحسن: (منى عبد المحسن، ٢٠١٣، ١٥٨)

هي مجموعة من الدورات التدريبية والتي تهدف إلى تحسين مهارات ومواقف وسلوكيات أعضاء هيئة التدريس في مجالات التخطيط والتنفيذ والتقييم.

- ويقصد بالبرامج التدريبية في البحث الحالي: بأنها تلك البرامج التدريبية الدورية المنتظمة التي تكون على شكل دورات وورش عمل ينضم إليها المدرسين بتخطيط مسبق، ويشرف عليها مجموعة من المشرفين التربويين والمختصين في مجالات تربوية وتعليمية مختلفة، مما يسهم ذلك في رفع مستوى أداء المدرسين بصورة مستمرة.

٤- الأداء التدريسي Academic Performance :

- يعرفه اللقائي والجمال: (اللقائي والجمال، ١٩٩٩، ١٢)

بأنه ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري، وهو يستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة، وهذا الأداء يكون عادةً على مستوى معين، يظهر منه قدرته أو عدم قدرته على أداء عمل ما.

- ويقصد بالأداء الأكاديمي في البحث الحالي بأنه: كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة، وعمليات، وإجراءات، وسلوكيات تعليمية تتعلق بعملية التدريس داخل قاعة الدراسة أو خارجها.

- الإطار النظري:

وينظم في محاور كما يلي: (البرامج التدريبية - الأداء الأكاديمي - تحديات التعليم)

يرى كثير من الباحثين أن هناك إجماعاً على أن الوظائف الرئيسية للجامعة تنحصر في ثلاثة مجالات فقط وهي: (التعليم لإعداد القوى البشرية - البحث العلمي - خدمة المجتمع). (مرسي، مصدر سابق، ٢٢).

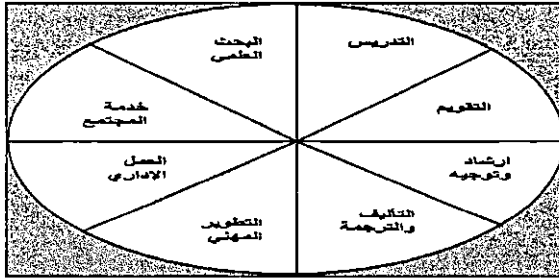
وهذه الأدوار في مجملها تُنَاط في حجمها الأكبر بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم يمثلون حجر الزاوية في المسيرة الجامعية، حيث لا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها وتحقق أهدافها بصورة فعالة بمعزل عن توفر القوى البشرية المؤهلة و الموارد المالية اللازمة، لذلك تعدد الجامعات إلى تحديد أدوار و مسؤوليات أعضاء هيئة التدريس فيها، ويتوقع منهم أن يقوموا بأدوارهم بصورة فردية أو جماعية مما يجعل بالتالي عملية الاستثمار في مؤسسات التعليم الجامعي تحقق أهدافها المرجوة. (ماتيرو وزملاؤها، ٢٠٠٠، ٢٦)

وعلى ضوء ذلك فإن دور عضو هيئة التدريس يمثل أساساً من أسس البناء الجامعي، كما أن دوره يتعدى التدريس إلى التأثير في شخصيات الطلاب من خلال البرامج و النشاطات العلمية الصفية وغير

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات
التعليم بكلية جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنيم

الصفية التي يحرص على تنفيذها، ومن الجدير بالذكر هنا أن دور عضو هيئة التدريس يختلف باختلاف حجم الجامعة ومسؤولياتها وتباين الأنظمة التي تستند إليها في تحديد فلسفتها وأهدافها وتتركز أدواره في مجالات التدريس، والبحث العلمي والتأليف والترجمة، وتقديم خدمات للمجتمع المحلي من خلال المراكز والمؤسسات المتخصصة.

كما أنه يمارس أدواراً إدارية من خلال مشاركته في اللجان المختلفة في الجامعة وتقديم المشورة لمؤسسات الدولة والطلاب، ويرى البعض أن عضو هيئة التدريس لا بد وأن تتوافر فيه كفاءات التدريس الجامعي، ومواصلة البحث العلمي والاهتمام بالأمر الإدارية والتأليف في مجال اختصاصه وقدرته على القيام بدور الموجه والمستشار لطلابه وتقديم الاستشارات للمؤسسات الحكومية والشكل الآتي يبين أدوار عضو هيئة التدريس كما سبق ذكرها.



ومن خلال الشكل السابق يتضح أن هذه الأدوار مكملة لبعضها مع العلم أن هناك إغفالاً لدور عضو هيئة التدريس تجاه نفسه في الأدب التربوي المتعلق بهذا الخصوص.

وقد تبين من خلال استعراض العديد من المصادر التي تناولت دور عضو هيئة التدريس أن دوره تجاه نفسه لم يتم التطرق له ويرجع هذا الأمر إلى الفهم العام وخطأ الهالة الذي يسيطر على عضو هيئة التدريس بعد حصوله على درجة الدكتوراه حيث لم يعد هناك مجال للتشكيك في قدراته، ولهذا تصنف أدوار عضو هيئة التدريس في المجالات الرئيسية الآتية:

1. أدواره تجاه طلابه، وتشمل التدريس، والتقويم، والإرشاد والتوجيه، والإشراف على بحوث الطلبة ودراساتهم في المرحلة الجامعية، وتيسير وتسهيل عملية التعلم، وإعداد المواد التعليمية والأدلة الدراسية.
2. أدواره تجاه المؤسسة التي يعمل بها، وتشمل العمليات الإدارية بما فيها من مشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات وتخطيط البرامج والخطط والمشاركة في الاجتماعات واللجان والهيئات المتخصصة في الجامعة، وتمثيل الجامعة أو كليتها في المحافل الرسمية أو الشعبية.
3. أدواره تجاه المجتمع المحيط به، وتشمل خدمة المؤسسات ذات العلاقة في المجتمع المحلي ونشر الثقافة، وتقديم الاستشارات، وإجراء الدراسات والأبحاث التي تعالج المشكلات التي يعاني منها المجتمع، وتدعيم علاقة الجامعة بمؤسسات المجتمع المحلي، وتفعيل دور المؤسسات الحكومية والأهلية في خدمة طلاب الجامعة.
4. أدواره تجاه نفسه، وتشمل سعيه نحو رفع مستوى تأهيله، وتطوير ذاته مهنيًا وأكاديميًا من خلال البرامج التدريبية، والمشاركة في المؤتمرات، وتنظيم الزيارات، وحضور حلقات النقاش، و تبادل الزيارات مع الزملاء في الجامعات الأخرى.

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات
التعليم بكلية جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنبيه

والجدير بالذكر هنا أن هذه الأدوار يكمل بعضها بعضاً، ومن نافذة القول الإدعاء بأن أدوار عضو هيئة التدريس لا تتعدى التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وذلك لأن التغيرات و التطورات العلمية و التكنولوجية و التحولات الاقتصادية و السياسية في العالم تقتضي أن يكون عضو هيئة التدريس عاملاً مؤثراً في مجتمعه، و لذلك لا بد من الاستمرار في تطوير ذاته و أداء أدواره وفق تطورات العصر و تحديات التعليم.

لذلك يسعى هذا البحث للتأكد من أثر البرامج التدريبية على تحسين الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس لأنه ينبغي أن يكون مسلحاً بالكفايات الشخصية، و المعرفية، و الأدائية التي تمكنه من أداء هذه الأدوار بفاعلية، ولما ازدادت أهمية دور الأستاذ الجامعي المعاصر في هذا العصر حيث لم يعد قاصراً على زيادة المعرفة بل تعادها للمساهمة في تغيير النظام التربوي من أجل تحقيق التعليم الملائم و الوظيفي، إن الأستاذ الجامعي المعاصر يجب أن يكون ملتزماً تجاه مجتمع عماده العدل و المساواة، و لذلك ينبغي عليه العمل على ترسيخ هذه القيم و نشر المعرفة و المهارات في المجتمع.

و نظراً لوجود الكثير من تحديات التعليم و التي منها الانفجار المعرفي و تطور تقنيات الاتصال و التوجه نحو الإصلاح التعليمي و تطور الدراسات و الأبحاث في الحقل التربوي فقد بات من الضروري إعداد هيئات تدريسية قادرة على التكيف مع هذه التحديات و المتغيرات، لا سيما و أن إدارات الجامعات أصبحت تدرك بأن مستوى فعالية أداء أعضاء الهيئات التدريسية لا يرتبط فقط بالكادر الأكاديمي فحسب و إنما بسمعة الجامعات بأكملها، كما أن أعضاء هيئة التدريس يؤمنون بقوة بأن شهرة الجامعة إنما تستمد من رفعة شأنهم و حسن أدائهم العالي في مجالات التدريس و البحث العلمي، خصوصاً و أن تقويم أعضاء هيئة التدريس في أغلب الجامعات يركز على ثلاثة مجالات رئيسية هي التدريس، و الإنتاج العلمي، و الأداء في الأنشطة الأخرى داخل و خارج الجامعة. (المخلفي، ٢٠٠٢، ١١٧).

لهذا فقد ظهرت الحاجة لتدريب أعضاء الهيئات التدريسية لتطوير مهاراتهم، مع الأخذ بتطبيق مفهوم جودة النوعية في التعليم كمجال رئيسي من تحديات التعليم في العصر الحالي، لا سيما و أن تطويرهم يختص بدعم الأفراد و المجموعات في الكليات و الأقسام و فرق إعداد المقررات الدراسية لكي يفهموا و يطوروا نظرتهم إلى عملهم، و لكي يفكروا في التغيرات و التحولات الجارية ليتمكنوا من تطوير استجابات جديدة لها، فالقبول غير المحدود بالتغيير يمكن أن يكون خطيراً بالنسبة للفرد و المؤسسة و المجتمع، لهذا فإن أبرز المؤشرات الرئيسية لتطوير الهيئة التدريسية تتمثل في تطوير الفهم الناقد حتى تتمكن الهيئة التدريسية من تحليل التغيير و أن تقوم به أو تعدله ما كان ذلك ممكناً.

المحور الأول: البرامج التدريبية:

بالنسبة للتدريب فالمهمة الأساسية له هي أساساً تنمية عقول المتدربين و توسيع آفاقهم و مداركهم، بما يساعد على عمق الفكر و يكسيهم الإدراك المستنير، للكشف عن الظروف و الآثار المترتبة على تصرفاتهم، كما أن التدريب عامل مهم في إثارة اليقظة في الأفراد، و توجيه الاهتمام إلى المسائل الكبرى، و غض النظر عن الأخطاء الطفيفة التي يتعرض لها الفرد عند ممارسته أي عمل. (الصيرفي، ٢٠٠٩، ١٠٤)

فمن الضروري أن لا تتساق المنظمات وراء ما قد يسمى بمجاعة موضة التدريب دون قناعة حقيقية بجذواه؛ لأن التدريب وسيلة لا غاية، و الغاية هي حسن الأداء الذي ينعكس على الخدمات المقدمة. (القيروتي، ٢٠١٠، ٦٥)

إن الغرض الأساسي من التقييم هو تحديد مدى فاعلية البرنامج التدريبي في تحقيق الأهداف التي تم تدريب العاملين من أجلها، و أن مديري الإدارات العليا يصنعون القرارات بناء على تقييمهم للبرنامج

التدريبية، وتعتبر عملية التقييم من المراحل الأساسية للبرامج التدريبية، وهي محاولة لفهم وتوضيح وكشف مدى تحقق أهداف البرامج التدريبية، من خلال سلسلة عمليات منظمة يمكن بها تشخيص نقاط الضعف ونقاط القوة في البرامج التدريبية. (Leopold ، 2002 ، 147)
فالقياس هو العملية الحاسمة في الارتقاء بالأداء البشري بصفة عامة، فنحن نحصد ما نزرع ونجني ما نسعى إلى قياسه، لذا وجب الاهتمام بتحديد ما نرغب في قياسه بصفة عامة وفي التدريب بصفة خاصة وذلك من خلال مقاييس كمية ونوعية ومالية وتنظيمية، ولقد اعتقد البعض أن المشكلة هي في الأخذ بالأدوات المتاحة أو في تبني بعض المقاييس الخاطئة لتقييم العملية التدريبية أو لقياس العائد على الاستثمار البشري. (توفيق، ٢٠٠٧ ، ٩٤)

مراحل العملية التدريبية:

يقوم المسؤولون عن التدريب بالمنشأة بإعداد برامج التدريب اللازمة للعاملين بالمنشأة، والتساؤل هنا هو كيف تعد هذه البرامج بحيث تكون قابلة للتنفيذ دون مشاكل تعرقل تقدمها أو أحد من نتائجها، ولا يمكن تقديم شكل نموذجي لبرامج التدريب يمكن أن يطبق في جميع المنشآت، إذ أن الشكل الذي يتخذه البرنامج يتأثر بعوامل كثيرة تتعلق بظروف المنشأة، إلا أنه يمكن القول بصفة عامة بأن برامج التدريب لا بد وأن تمر بمجموعة من المراحل أساسية كما حددها (عبد الباقي، ٢٠٠١ ، ١١٠).

١- مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية:

تمثل مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية الركيزة الأساسية التي تقوم عليها إستراتيجية المنظمة لتدريب مواردها البشرية، وتعتبر الاحتياجات التدريبية متجددة ومستمرة، وحالية ومستقبلية، وتتم عن طريق: تحليل المنظمة: أين تقع الحاجة للتدريب؟، تحليل الوظيفة: ما نوع التدريب المطلوب؟، تحليل الفرد: من الذي يحتاج للتدريب؟، فالاحتياجات تتعلق بزيادة أو تطوير أو تغيير المعلومات والمعارف والمهارات والتدرات لدى الأفراد العاملين. (عقيلي، ٢٠٠٩ ، ٨٩)

٢- مرحلة تصميم البرنامج التدريبي:

تعتبر الاحتياجات التدريبية بمثابة الركيزة التي تقوم عليها عملية تصميم البرامج التدريبية التي تتكفل بإحداث التغييرات التي عبرت عنها الاحتياجات التدريبية، فبعد تحديد الاحتياجات التدريبية يبدأ مخططي التدريب في تصميم البرامج التدريبية بطريقة تحقق الأهداف المنشودة وتتضمن عملية تصميم البرامج التدريبية عدة إجراءات وفقاً لكلا من (عبدالرحمن، ٢٠١٠ ، السيد، ٢٠٠٧ ، الزيايدي، ٢٠٠٦)
(تتمثل في:

- تحديد الموضوعات الدقيقة المطلوب التدريب عليها، ويقصد بها المحتوى الذي يجب أن تشتمل عليه البرامج التدريبية بناء على تحديد الاحتياجات التدريبية.
- تحديد درجة العمق والشمول في عرض الموضوعات، أي المدى الذي يهدف إليه البرنامج التدريبي في عرض الموضوعات.
- تحديد تتابع الموضوعات في البرنامج التدريبي وتقوم فكرة التتابع على اعتبار أن البرنامج التدريبي وحدة متكاملة يتم تقسيمها إلى وحدات فرعية ترتبط فيما بينها جميعاً بمنطق واحد.
- إعداد مواد التدريب للمدربين والمتدربين ومواد تقييم التدريب ونشرة عن البرنامج التدريبي.
- استقطاب المدربين المناسبين.
- اختيار أسلوب التدريب المناسب.
- تحديد مكان التدريب.
- توفير مستلزمات البرنامج التدريبي.

٣- مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي:

يلي مرحلة التصميم لبرنامج التدريب مرحلة أخرى هي مرحلة تنفيذ هذا البرنامج، وسواء كان هذا البرنامج داخل المنظمة أو خارجها، فعلى مدير التدريب الإشراف على التنفيذ والتأكد من أن التصميم الذي وضعه أمكن تنفيذه، ويتضمن تنفيذ برنامج التدريب أنشطة هامة وضحتها كلا من (عبدالرحمن، ٢٠١٠ و عقيلي، ٢٠٠٩ والسيد، ٢٠٠٧ و عباس، ٢٠٠٦) و هي:

- وضع الجدول الزمني لتنفيذ البرنامج.
- ترتيب مكان وقاعات التدريب.
- المتابعة اليومية لسير البرنامج.

٤- مرحلة تقييم البرنامج التدريبي:

وتعتبر عملية التقييم هي عملية أساسية لتحديد القيم الحقيقية للبرنامج التدريبي، فهي عملية تتضمن الحصول على المعلومات الضرورية، التي يمكن أن تستخدم في الحكم على صلاحية البرنامج التدريبي، والأسلوب المتبع في تنفيذه، وأهدافه ومدى تحقيقها (الطائي وآخرون، ٢٠٠٦، ١١٥). وكما يعتبرها (السكارنة، ٢٠٠٩، ٧١) بأنها عملية مستمرة يقصد بها معرفة مدى تحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه المحددة وتحديد نواحي القوة لتدعيمها ونواحي الضعف للتغلب عليها أو العمل على تلافيها في البرامج المقبلة، حتى يمكن تطوير التدريب وزيادة فاعليته بصورة مستمرة، كما يعرفه (شاويش، ٢٠٠٥، ٩٠) بأنه تلك الإجراءات التي تقاس بها كفاءة (البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها المرسومة، المتدربين ومدى التغيير الذي نجح التدريب في إحداثه لهم، المدربين الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي).

المحور الثاني: الأداء الأكاديمي:

يطلق الأداء في اللغة العربية ليدل على فعل شيء أو القيام به أو قضائه، يقال أدى الشيء قام به، ويطلق في الإنجليزية ليدل لفظها Performance على القدرة على فعل شيء ما خصوصا إذا كان يحتاج مهارة أو تنفيذ جزء من عمل أو نشاط ما بطريقة معينة. (Summers et al 1991,P.5, Crowther1995,P.860

و اصطلاحا فإن (آرثر ريبير A. Reber) يعادل بين الأداء Performance والإنجاز Achievement، في نظرته للأداء على أنه سلوك يتسم بالمهارة في مجال معين، وهو يتطلب قدراً مناسباً من التدريب والاستعداد والتهيؤ حتى يصل المرء إلى مرحلة التمكن أو الكفاءة، وهذا يقتضى ضرورة سيطرة الفرد على الأدوات والأساليب والوسائل والمهارات التي يتم من خلالها هذا الأداء. (جلين ويلسون، ٢٠٠١، ٨)

و إذا نظرنا إلى ترادف المعنى بين الأداء والإنجاز، فالإنجاز يشير إلى مستوى ما من الأداء وليس إلى الأداء، فمن المهم أن نفرق بين ما يصدر عن الفرد من سلوك في سبيل تحقيق أهداف معينة قد يتحقق بعضها أو كلها أو لا يتحقق شيء منها، وبين مستوى هذا الأداء بحسب القدر الذي يتحقق من هذه الأهداف، فإذا تحققت جميع الأهداف عد الأداء إنجازاً، فالإنجاز يعنى أداء الشيء تاماً أو الانتهاء منه بنجاح.

ومن هنا يمكن القول بأن الأداء هو كل سلوك يصدر عن الفرد مستندا إلى خلفية معرفية و قيمية معينة لإتمام عمل ما، في ضوء ما تقتضيه وظيفته من أهداف وغايات.

وفي ضوء ذلك يعرف الأداء الأكاديمي بأنه الطريقة التي تحدد من خلالها كيفية قيام عضو هيئة التدريس بمهامه الجامعية بهدف إثراء المعرفة من خلال البحث، ونقلها من خلال التدريس، ومن خلال خدمته وتمثيحه لمجتمعه. (إمام مصطفى سيد، وصلاح الدين الشريف، ٢٠٠٥، ١٧٣)

من خلال هذه التعريفات، واعتماداً على بعض الدراسات التي أجريت في هذا المجال، يمكن تعريف الأداء الأكاديمي على أنه: ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ونشاطات داخل جامعته، أو خارجها لتحقيق أهداف الجامعة وتوقعات المجتمع، ومن ثم يعد الأداء التدريسي أحد جوانب الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعة، وترتبط المهام والأدوار التي يقوم بها عضو هيئة التدريس برسالة مؤسسة التعليم الجامعي ذات الأبعاد المتعددة، وبما أن مؤسسة التعليم الجامعي تختلف من حيث تركيزها بشكل أكبر على أحد أبعاد رسالتها أكثر من الآخر فإن ذلك ينعكس بالتالي على مهام عضو هيئة التدريس ومجال تركيزه، ومن الواضح أن ممارساته ليست ثابتة أو جامدة بل أنها متطورة بتطور رسالة وأهداف المؤسسة، وكذلك ظروف واحتياجات كل مرحلة من المراحل التي تمر بها، وهذا بالطبع ينعكس على اختيار إستراتيجيات التطوير المناسبة، وقد أورد الباحثون وجهات نظر متعددة حول مفهوم الأداء الأكاديمي والمهني لعضو هيئة التدريس لأنه مفهوم شامل يشمل جميع الجوانب المختلفة من شخصية، وأدوار مأمولة منه في أداء أعماله الأكاديمية سواء كانت تدريسية أو تقنية أو إدارية أو تنظيمية أو منهجية أو بحثية أو تقويمية.

المحور الثالث: تحديات التعليم:

أما بالنسبة لتحديات التعليم فقد شهد التعليم الجامعي في الربع الأخير من القرن الماضي تحولاً جذرياً في أساليب التدريس وأنماط التعليم ومجالاته، وقد أتى هذا التطور استجابة للعديد من تحديات التعليم التي واجهت التعليم الجامعي والتي تمثلت في تطور تقنيات التعليم وزيادة الإقبال عليه والانفجار المعرفي و ظاهرة العولمة كل هذا أدى إلى توجيه الاستثمار في مجالات المعرفة والبحث العلمي إضافة لاعتماد المنافسة الاقتصادية في الأسواق العالمية على مدى قدرة المعرفة البشرية على الإنتاج، من هنا فقد أصبح التعليم الجامعي مطالباً أكثر من أي وقت مضى بالعمل على الاستثمار البشري بأقصى طاقة ممكنة وذلك من خلال تطوير المهارات البشرية واستحداث تخصصات جديدة تناسب متطلبات العصر مع الحرص على تخريج كوادر بشرية تمتلك المهارات اللازمة للتعامل مع كافة المستجدات والمتغيرات التي يشهدها هذا العصر.

ومن أبرز تحديات التعليم هذا العصر موضوع جودة التعليم الجامعي والذي أصبح يشكل تحدياً يواجه مسؤولي مؤسسات التعليم الجامعي، حيث بادرت العديد من المؤتمرات التربوية على الصعيد العالمي والإقليمي بطرح هذا الموضوع بهدف لفت نظر القائمين على التعليم له بجدية، وقد تم التأكيد في مؤتمر اليونسكو عن التعليم الجامعي في القرن الواحد والعشرين على ما ينبغي على الحكومات ومؤسسات التعليم عمله بهذا الخصوص، من حيث البحث عن جودة النوعية في كل شيء خصوصاً في ظل طغيان الكم بسبب الإقبال الهائل على مؤسسات التعليم الجامعي مع الحرص على ضرورة السعي المستمر لتطوير مهارات أساتذة التعليم الجامعي من الناحيتين العلمية والمهنية. (عبدالدايم، ٢٠٠٠، ٢٢٣).

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

فقد بدأ الاهتمام بالأستاذ الجامعي منذ القرن التاسع عشر وكانت دوافع الاهتمام منطلقة من التطورات في المجالات العلمية والتربوية والنفسية مما أدى إلى ظهور الحاجة إلى الإعداد الأكاديمي، وقد أشار (كليبر) إلى أن العامل الأساسي الذي أدى إلى تدني مستوى التدريس في الجامعات الأمريكية يرجع لكون أغلبية أعضاء هيئة التدريس لم يعدوا إعداداً خاصاً يؤهلهم للقيام بمهام التدريس في الجامعات وقد

وأقـ تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكلية جامعة الأمير سظام بن عبد العزيز
د. هـاء عبدالهادي غـيه

أخذ الاهتمام بتطوير مهارات أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات يحظى باهتمام كبير في جامعات أمريكا وبريطانيا وكندا وفرنسا والعالم العربي خصوصاً في جامعات دول الخليج، ومصر والأردن والجزائر والعراق. (مرسي ٢٠٠٢، ٤٨).

و يمكن تحديد بعض من تحديات التعليم فيما يلي:

تحديات التعليم وانعكاساتها على التعليم الجامعي: من الممكن أن نقسم هذه التحديات إلى قسمين: (التحديات والمتغيرات العالمية - التحديات و المتغيرات المجتمعية).

أولاً : التحديات و المتغيرات العالمية :

تعددت التحديات والمتغيرات العالمية مع بداية القرن الحادي والعشرين و انعكست آثارها على سائر مناحي الحياة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية حتى أصبحت تحديات تواجه تلك المجالات ومن ذلك:

١ - تحدي العولمة :

مفهومها: من الأنسب التعامل مع العولمة كمجموعة معاني وليس معنى واحد ومن تلك التعريفات الشهيرة تعريف اليونيسكو " هي انتقال التكنولوجيا والاقتصاد والمعارف والناس والقيم والأفكار بلا قيود عبر الحدود "

و تزداد خطورة العولمة حينما نعلم أن مواطني هذه الدول في الوقت الحاضر غير مؤهلين تربوياً بشكل كامل لمواجهة الآثار المترتبة على انتشار مفهوم العولمة، من المهم أن يفرق بين العولمة والتدويل، فالعولمة سبق بيئاتها وذكر تأثيرها على التعليم العالي بينما التدويل هو أسلوب التعامل مع ظاهرة العولمة وتبعاتها.

وفيما يلي بيان إيجابيات وسلبيات العولمة على التعليم الجامعي:

إيجابيات استجابة التعليم الجامعي للعولمة:

١ - زيادة فرص توفير التعليم الجامعي للطلبة.

٢ - تعزيز اقتصاد المعرفة .

٣ - حصول الطالب على درجات علمية مشتركة من خلال التعاون الجامعي محلياً و عبر الحدود.

٤ - تمازج الثقافات وتنوع البيئات الأكاديمية .

٥ - المنافع الاقتصادية للمؤسسات التعليمية.

مخاطر و سلبيات استجابة التعليم الجامعي للعولمة:

١ - احتمال تدني مستوى التعليم.

٢ - التباين الكبير بين المؤسسات التعليمية في مدى الانتفاع بالتعليم المقدم لهم.

٣ - زيادة هجرة العقول إلى البلدان المتقدمة.

٤ - التقارب المعرفي المبالغ به يؤدي إلى تماثل ثقافي مبالغ به على حساب الثقافة المحلية.

٥ - ازدهار اختصاصات معينة على حساب أخرى وتأثير ذلك على توازن المعرفة.

٦ - إضعاف دور الدولة في تحديد السياسات الرئيسة ومن أهمها السياسة الوظيفية. (كاظم ، ٢٠٠٧،

١٤٥)

٢- التحديات المعلوماتية :

وهي تمثل قدرة العقل البشري على الإبداع والاختراع وقلب موازين القوى، كما أشار (البدرى ، ٢٠٠٩، ٢٤) بأنه لم تعد الثروة هي ما تملكه دولة من ذهب أو مواد خام وطبيعية بقدر ما أصبحت هي القدرة على الإبداع والتنظيم والاختراع وامتلاك المعلومات أي أن البشرية وصلت إلى عصر أصبحت فيه المعلومات أساس التحضر والقوة ، وهذا التحدي التقني يمثل ثورة جديدة تعتمد فيه العملية الإنتاجية

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكلية جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنيه

والتوزيعية على العقل البشري والإلكترونيات الدقيقة والهندسية والكيمياء الحيوية والذكاء الاصطناعي وتوليد المعلومات.

وقد بين (بدران ، ١٤٢٦ هـ ، ٤٦) أن التطور الرقمي التعليمي يدعو إلى ضرورة إيجاد نظم يعمل بها الجهاز التقني في انسجام مع الأستاذ الجامعي مع تأهيل أعضاء هيئة التدريس ليجمعوا بين التخصص العلمي والتكنولوجي والتربوي.

٣- تحدي أنماط الإنتاج :

الإنتاج في ظل الثورة التقنية والمعلوماتية يختلف كثيراً عن نمط الإنتاج الذي كان سائداً في عصر الثورة الصناعية ، فمفط الصناعة تميز في الحقبة ما بين ١٩٠٠ - ١٩٧٠ ، بما يسمى بالحجم الكبير ، أما الثورة التكنولوجية الحالية فإنها تتميز بإنتاج الخدمات أو المنتجات السريعة والمتلاحقة والذي يسمى بالإنتاج المفصل حسب الطلب، ومن أهم النتائج التي سوف تترتب على الإنتاج الكثيف المعرفي زيادة الطلب الاجتماعي على مؤسسات التعليم الجامعي، بل سيصبح هو الحد الأدنى للحصول على الكفايات المؤهلة للعمل، كذلك فإن التسارع في تغير المسار المهني للفرد يتطلب من مؤسسات التعليم الجامعي مرونة لتلبي حاجتها مع هذه الأوضاع الاقتصادية المتلاحقة السرعة وذلك يتطلب تعليماً غير تقليدي في وسائل وأساليب وأماكن ومحتوى العملية التعليمية. (البدرى ، ٢٠٠٩، ٣٣).

٤ - تحدي إنتاج المعرفة:

المعرفة لا تأتي بالأماني بل هي مورد اقتصادي أساسي لأي بلد خصوصاً في عصر العولمة إذ أن المورد الاقتصادي لا يقتصر على رأس المال أو الموارد الطبيعية بل يعتمد على المعرفة، كل الدول المتقدمة كالاليابان والولايات المتحدة وبريطانيا تنفق ما لا يقل عن ٢٠% من الدخل القومي الإجمالي على البحوث والتطوير أي: إنتاج الجديد من المعرفة، وعلى هذا فبناء المعارف وتكوينها يعتبر هو الاستثمار الأكبر للشعوب المتقدمة، إن الإبداع والابتكار المرتبطان بالبحوث هما السمة المميزة لإنتاج المعرفة ولا بد من استغلال الفرص (نقاط القوة) في مؤسسة التعليم الجامعي في مواجهة المنافسين وينظر إلى نقاط القوة على أنها الاقتدار والكفاءة في اقتناص الفرص ومواجهة التهديدات المحتملة.

٥ - تحدي المزيد من التخصص:

إن التخصص في التعلم الجامعي شأنها شأن المتغيرات العالمية السابقة تطوي على فرص ومخاطر، والتخصص في مفهومها الشامل: عملية متكاملة تعني التعامل في إطار الاقتصاد الحر والاندماج مع قوى السوق وإدخال آلياته في الأهداف والأساليب الإدارية والشروط التجارية الحاكمة كما أنها نظم موضوعة مسبقاً ومخططة ومتفق عليها للحصول على المخرجات أو الخدمة المطلوبة، والمشكلة الجوهرية التي تكمن في معظم الجامعات العربية أمام التخصص ما يلي:

١ - عدم العناية بحسن اختيار الأستاذ الجامعي المتميز المتمكن المتخصص والنظر فقط إلى شغل المكان بما يمكن لا بما ينبغي أن يكون.

٢ - عدم اكتمال الحد الأدنى من المرافق التعليمية لسير العمل بصورته المثلى.

٣ - عدم وجود معايير أو أنظمة لاعتماد الشهادات الدراسية التي تمنحها هذه الجامعات.

٤ - تكرار تخصصات الجامعات الأهلية التي تقدمها الجامعات الحكومية وفي هذا هدر.

٥ - الخوف من تدني مستوى الإعداد الأكاديمي لمدخلات الجامعات الأهلية الأمر الذي قد يؤدي إلى تخريج كوادر أنصاف متعلمين أو شبه أميين.

٦ - الخوف من أن تتعرض الجامعات الأهلية للبيع بالمراد العلني تحت ستار معين نتيجة عدم القدرة على الاستمرارية والتمويل.

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات
التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنيه

٧- يخشى أن تكون بعض الجامعات الأهلية بمثابة فروع لجامعات أجنبية تنتقل صوراً ومؤشرات ثقافية
غير منسجمة مع الواقع. (بدران، ١٤٢٦هـ، ٣١)

٦- تحديات الجودة والنوعية: إن مراقبة الجودة النوعية في التعليم الجامعي تؤثر بدورها على سياسات
التعليم وبرامجه ويتمثل الهدف الأكبر من الجودة النوعية في ارتباطها بمفهوم المنظمة المتعلمة التي
تُسخر كل الطاقات الفكرية والمعارف والخبرات المتاحة لها من أجل أن تتطور باستمرار بما يحقق
صالح كل الأطراف المتعاملة معها، وقد أتضح أن مؤسسات التعليم الجامعي برغم أنها تمتلك أغنى
مصدر ومورد للخبرات المهنية بالمقارنة مع أية منظمات أخرى، إلا أنها لا تستغل تنمية أهم عنصر بها
وهو أعضاء هيئة التدريس، إن كثيراً من الأفكار والرؤى يمكن أن تشكل موضوعات حيوية تستهدفها
الجودة النوعية في التعليم الجامعي، بل إنه بالإمكان تصنيف كل بُعد من أبعاد النوعية في التعليم
الجامعي إلى محور أو محاور متعددة لكل منها أهدافها المحددة.

ثانياً: التحديات و المتغيرات الاجتماعية وتعكساتها على التعليم الجامعي:

هناك تحديات على نطاق أضيق بالإمكان أن نعبر عنها بأنها متغيرات مجتمعية منها ما يلي:

١- تحدي النمو السكاني وزيادة الطلب على التعليم الجامعي:

والتحديات في ذلك تتمثل بأن الطاقة الاستيعابية أدنى بكثير من الطلب الاجتماعي، وهذا يستلزم من
القائمين على التعليم الجامعي التخطيط السليم لمواجهة هذا النمو الكبير، ويصبح هذا التحدي أكثر
صعوبة إذا علمنا أن القضية لا تتوقف عند فتح المجال أمام المتقدمين للتعليم الجامعي، وإنما تكمن في
توجيههم للتخصصات التي يحتاجها سوق العمل، كما أن مشكلة استيعاب الطلاب الراغبين في الالتحاق
بمؤسسات التعليم الجامعي في البلاد العربية تعتبر من أبرز جوانب القصور التي تواجه هذا التعليم. وأن
النسب القليلة ممن أكملوا الدراسة الثانوية الذين تتاح لهم الفرصة للالتحاق بالتعليم الجامعي هم من
المحظوظين الذين حصلوا على معدلات مرتفعة جداً في شهادة الدراسة الثانوية، الأمر الذي يضطر معه
أعداد كبيرة جداً من الطلبة العرب الذين تغلق الجامعات العربية أبوابها في وجوههم للبحث عن فرص
التعليم الجامعي في الدول الأجنبية، وبخاصة في أوروبا وأمريكا، ولا تخفى الآثار النفسية والاجتماعية
الناتجة عن هذا الاغتراب الثقافي بالإضافة إلى الإهدار الاقتصادي المترتب على النفقات الباهظة
للدراسة في الخارج. (الحامد ١٤٢٨هـ، الخطيب ١٤٢٧هـ)

٢- تحدي كفاءة التعليم الداخلية والخارجية:

قدرة مؤسسات التعليم الجامعي على التحدي الأول وهو رفع مستوى الكفاءة الداخلية بتقليل مستويات
الهادر التعليمي العالية التي تصل إلى (٤٠%) في بعض التخصصات، وبإيجاد بدائل وسياسات تستثمر
التعليم الجامعي بشكل أفضل والنظر إليه على أنه استثمار اقتصادي وما يُبذل فيه من نفقات له عائد
اقتصادي كبير يعتبر تحدياً كبيراً أمام الجامعات العربية وبالأخص السعودية، أما التحدي الآخر فهو
مرتبط برفع كفاءة مؤسسات التعليم الجامعي الخارجية ويأتي ذلك من إدراك احتياجات التنمية وسوق
العمل بشكل دقيق وإعداد خطة شاملة لكافة قطاعات المجتمع يتم من خلالها صياغة سياسات التعليم
الجامعي وسوق العمل بدون أن يلقي كل طرف اللوم على الطرف الآخر، لقد أصبح التوسع في التعليم
الجامعي يتبع طريقة للتكاثر العددي دون النظر إلى النوعي فالكلية الواحدة تصبح كلياتين والفصل الذي
يتسع لثلاثين طالباً يتحمل مائة أو أكثر والأساتذة الذي يدرس (٣٠) طالب يدرس (٩٠) والجامعة
الواحدة انشطرت لجامعتين فأربع، والجديد كالقديم أساتذة ومناهج وطرق تدريس، وهناك انتساب
برسوم مالية ودبلومات برسوم مالية وتعليم خاص يمنح شهادات بكالوريوس برسوم مالية. (عقل عبد
العزيز، ١٤٢٢هـ، ١٠٧)

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكلية جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناع عبدالهادي غنّيه

- ضعف الكفاءة الخارجية تسبب في ظهور ظاهرتين:
* البطالة المقنعة للخريجين من مؤسسات التعليم الجامعي:
والبطالة تعد من أكبر التحديات التي تواجه أسواق العمل العربية والأجنبية.
* الفجوة بين التعليم وسوق العمل:
ويتبين ذلك في كيفية إيجاد توازنات بين الطلب الاجتماعي على التعليم والاحتياجات الفعلية لسوق العمل. (الحامد ، ٥١٤٢٨ ، ١٤٣)
- ٣ - تحديات مرتبطة بتحقيق وظائف الجامعة: حيث أن للجامعة ثلاث وظائف أساسية هي:
(١) - التدريس ، ٢ - البحث العلمي ، ٣ - خدمة المجتمع .
وهذا يتمثل في تفعيل مؤسسات التعليم الجامعي لتحقيق وظائفها الثلاث بشكل متكامل في مجال التدريس يأتي الأستاذ الجامعي إعداده وتطويره بتوفير الكفاءات والمهارات العالية له ليوكب مجتمعه، وفي مجال البحث العلمي فالتحدي يتمثل في توجيه البحوث العلمية لما ينفع المجتمع ويزيد من كفاءة قطاعاته ويسهم في حل مشكلاته المتعددة بدعم البحوث العلمية وتوفير ما تحتاجه من موارد مالية وبشرية، والوظيفة الثالثة مرتبطة بخدمة المجتمع والتحدي المستقبلي يتمثل في مدى قدرة التعليم الجامعي على خدمة قضايا المجتمع واحتياجاته سواء كان ذلك في إعداد الدورات وإجراء الدراسات أم في توفير التعليم المستمر في كافة التخصصات ولجميع فئات المجتمع (الحامد، ٥١٤٢٨، ص ١٤٤).
- ٤- التحديات المتعلقة بالنمطية والتقليدية:
وذلك من نواحي عديدة كما أوردها كل من (الخطيب، ١٤٢٧هـ، والسنبلي، ١٤٢٩هـ، الصانع ٥١٤٢٨هـ).
(أ)- القصور في أنظمة التعليم الجامعي: إن من أبرز جوانب القصور في أنظمة التعليم الجامعي في البلاد العربية خاصية النمطية وتجلى هذه النمطية فيما يلي:
- الخطط والمناهج الدراسية والسنوات الدراسية والساعات المعتمدة موحدة لجميع الطلبة.
- الدراسة منتظمة لجميع الطلبة وتقتضي الحضور أو المواجهة الصفية والانتظام الكامل في الدراسة.
- اقتصار الدراسة الجامعية على الطلبة من الفئة العمرية (١٨ - ٢٢).
- اعتماد تسلسل علامات الطلبة في شهادة الدراسة الثانوية كمواعيد القبول، وتوزيع الطلبة على الكليات والبرامج الدراسية المختلفة، ويتم اختيار الطلبة من ذوي المعدلات العالية للكليات العلمية (الطب والهندسة والصيدلة والعلوم) والطلبة من ذوي المعدلات المتدنية للكليات الأدبية (آداب، تربية، الخ)
- متطلبات النجاح والتخرج موحدة لجميع الطلبة في جميع الكليات والبرامج الدراسية.
(ب)- الثنائية و الأزدواجية: من خلال تقسيم الكليات أو الدوائر الأكاديمية في الجامعات العربية إلى كليات علمية وكليات أدبية، ويرافق هذا التقسيم النظرة المتحيزة للكليات العلمية والنظرة الدونية للكليات الأدبية، ويضاف إلى هذه الثنائية ظاهرة الاختلاف الموجودة بين مدخلات الكليات العلمية ومدخلات الكليات الأدبية مما ينتج عنه اختلاف التركيب النوعي للتعليم الجامعي، وتخرج النسب الكبيرة من الخريجين من التخصصات والأقسام الأدبية بالمقارنة بالخريجين من التخصصات والأقسام العلمية، بالرغم من أن احتياجات خطط التنمية تتركز على طلبة العمالة الفنية التطبيقية.
(ج)- عدم اعتماد معايير الكفاءة والافتقار والتمييز في اختيار القادة الإداريين:
إن المعايير التي تستخدم في مؤسسات التعليم الجامعي في البلاد العربية والمتعلقة باختيار وتعيين القادة الإداريين ليست بالضرورة معايير أكاديمية بحتة، وبالتالي ليست الكفاءة أو الافتقار ولا التمييز الإداري والأكاديمي هي المعايير المعتمدة لانتقاء هؤلاء القادة، وإنما تتداخل مجموعة من العوامل السياسية والاجتماعية والشخصية في عملية الاختيار، الأمر الذي يترك انعكاسات سلبية على معنويات وإنتاجية العاملين في مؤسسات التعليم وعلى المناخ التنظيمي في هذه المؤسسات بشكل عام.

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكلية جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنبيه

(د)-عدم التوازن بين الجوانب الكمية والجوانب الكيفية:-

وتتمثل هذه الظاهرة من خلال التوازن بين النمو الكمي لأعداد الطلاب المتحققين بالجامعات نتيجة للتدفق الطلابي من خريجي المدرسة الثانوية، وبين نوعية وجودة التعليم الجامعي، والجدير بالذكر أن فقدان هذا التوازن بين الجوانب الكمية والجوانب الكيفية في الجامعات التقليدية يمكن أن يرد إلى العديد من العوامل والأسباب، وسيبقى التحدي المستقبلي لمؤسسات التعليم الجامعي هو كيفية الوصول إلى المعادلة المطلوبة والتي تحدث نوعاً من التوازن بين التوسع الكمي للتعليم الجامعي من ناحية، ونوعية وجودة محتوى هذا التعليم من ناحية أخرى.

(هـ)- غياب مفهوم التكامل والتنسيق:-

وتتمثل هذه الظاهرة في تقليد الجامعات العربية لبعضها البعض سواء على المستوى الوطني أو على المستوى الإقليمي أو على المستوى العربي.

وتظهر هذه الظاهرة أيضاً من خلال إنشاء الجامعات التي تكرر نفسها من حيث الفلسفة والأهداف والقوانين والأنظمة والهيكل التنظيمية الإدارية والكليات والبرامج والخطط الدراسية وأسس القبول ومتطلبات النجاح والتخرج وأساليب التقويم ... إلخ، وعلى الرغم من مزايا المفهوم الشامل للجامعة والذي يتلخص في احتواء الجامعة على جميع الكليات والتخصصات، إلا أن التجربة في الدول النامية توحى بأن تقوم كل جامعة بالتركيز على عدد محدود من مجالات التخصص والبرامج، والتي يتوافر لدى الجامعة الإمكانيات المادية والبشرية والتقنية لتقديمها، على أن تترك لغيرها من الجامعات التركيز على جوانب أخرى من التخصصات التي يتوافر لدى تلك الجامعة الخبرة والإمكانيات المادية والبشرية لتقديمها، فالجامعة يجب أن تكون متفردة من حيث الرسالة التي تؤدها وأن تتبعد عن ظاهرة تقليد غيرها من الجامعات ومجاراتها في إنشاء الكليات والبرامج والتخصصات، لأن سر نجاح أية جامعة يكمن في التفرد والخصوصية التي تتميز بها تلك الجامعة عن غيرها من الجامعات.

(و)-المركزية في صناعة القرارات: الهياكل الإدارية واللوائح التنظيمية للجامعات تكشف لنا بوضوح عن تمركز السلطة في مؤسسات التعليم الجامعي وأن السلطة بأيدي فئة محدودة جداً وأن هذا له انعكاسات سلبية على كفاءة وفعالية هذه المؤسسات وبالتالي قدرتها على تحقيق أهدافها والإطلاع بمسؤوليتها.

٥-تحديات متعلقة بانخفاض معدلات الاستثمار للموارد المالية والبشرية : تطورت ميزانية التعليم الجامعي في المملكة بتطور هذا النوع من التعليم وتعدد كلياته وتنوع تخصصاته حيث أن ميزانية التعليم الجامعي في السعودية ارتفعت من ٣٤٠ مليون ريال إلى أكثر من ١٤ مليار ريال في غضون أربع سنوات، حيث يتم الإنفاق منها على البحوث العلمية وتوطين التعليم العالي، ويختلف متوسط كلفة النفقات المتكررة لكل طالب من عام لآخر، ويتفاوت ذلك تفاوتاً كبيراً بين الجامعات، ومن الواضح أن تكلفة الطالب الواحد تعتمد على طبيعة الدراسة وعدد الطلاب، فمن المعروف أن كلفة البرامج الطبية والهندسية والفنية أعلى بكثير من كلفة البرامج الأدبية والإنسانية، ولا شك أن متوسط تكلفة الطالب الواحد في التعليم الجامعي من النفقات الجارية في المملكة (الذي يتراوح ما بين ٣٠ و٤٠ ألف ريال) يعد مرتفعاً بكل المعايير.

ومن ناحية ضعف استثمار الموارد البشرية: فإن الجامعات التقليدية قد أرسيت بعض التقاليد المتعلقة بآنصبة أعضاء هيئة التدريس. فالنصاب التدريسي للأستاذ (١٠) ساعات، والأستاذ المشارك (١٢) ساعة، والأستاذ المساعد (١٤) ساعة، والمحاضر (١٦) ساعة، وأن هذه الأنصبة قد تم اعتمادها كتقليد لما هو سائد في الجامعات الأجنبية العربية، وهذه الجامعات تعتبر الوظيفة الرئيسية لها هي إجراء البحوث العلمية، وإذا علمنا أن هذه الوظيفة هي محور من أحد المحاور الثلاثة التي سبق ذكرها

المجلة العلمية بكلية التربية بالوادي الجديد ١٨ العدد الحادي والعشرين - الجزء الثاني - فبراير ٢٠١٦

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكنيات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هفاء عبدالهادي غنويه

عن وظائف الجامعة في البلاد العربية، وشتان بين الوظيفة الأساسية للجامعة في البلاد العربية وبين الوظيفة الأساسية للجامعة في البلاد الغربية. (السنبل ٥١٤٢٩هـ، الخطيب ١٤٢٤هـ)
مما سبق يمكن التركيز على بعض من تحديات التعليم فيما يلي:

١. تحدي التطور التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتقنيات التعليم، فقد أثرت تكنولوجيا المعلومات و الحاسب الآلي بشكل جذري على نظم التعليم، وأساليبه مما تطلب مساعدة الطلاب على اكتساب مهارات التعلم الذاتي، والتعلم التعاوني، والتعلم عن بعد، إضافة لزيادة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء الهيئات التدريسية بهدف تحسين فعالية المخرجات التعليمية. (مدني، ٢٠٠٢، ٢)
٢. تحدي 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 هيئة التدريس التي تحولت من الأدوار التقليدية التي تعتبر المدرس مجرد ناقل للمعرفة إلى ميسر وموجه لطلابه وبالرغم من ذلك فقد أشارت الدراسات إلى أن معظم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الغربية ينقصهم التدريب على ممارسة التدريس وهذا ينطبق أيضاً على الجامعات العربية. (مرسى، ٢٠٠٢، ٢٥٥)
٣. تحدي جودة النوعية في التعليم، فتحقيق جودة النوعية في التعليم أصبح يشكل تحدياً يواجه مسؤولي مؤسسات التعليم، فيما رأى آخرون أن جودة التعليم، إلى جانب تمويله تعتبر من أكثر التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي في الوقت الراهن، لا سيما مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي. (الحوات، ٢٠٠٢، ١٠)
٤. تحدي عدم توفر الأعداد الكافية من أساتذة الجامعات المؤهلين في مختلف التخصصات مقابل ارتفاع نسبة المدرسين من حديثي العهد في التدريس و هذه الفئة تفتقر إلى المهارات والخبرات اللازمة لممارسة أدوارها بصورة فعالة.
٥. تحدي النمو المعرفي في جميع التخصصات و المجالات مما يتطلب ضرورة متابعة عضو هيئة التدريس للتطورات العلمية في مجال تخصصه باعتبار هذا الأمر ضرورة لتحسين الكفاءات التدريسية.

(Naidoo,2002,111)

٦. تحدي قناعة أساتذة الجامعات بأهمية النمو المهني و الأكاديمي بحيث يتمكنون من أداء أدوارهم بفاعلية.
 ٧. تحدي تزايد أعداد الطلبة في مؤسسات التعليم العالي خلال العقود الثلاثة الماضية في مختلف أنحاء العالم ، مما أدى إلى تزايد الطلب على أعضاء الهيئات التدريسية بمختلف مؤهلاتهم و تخصصاتهم.
- ونظراً لأهمية البرامج التدريبية لما لها من فوائد لا يمكن للمرء أن يتجاهلها أو يقلل من أهميتها، لأنها أصبحت تشكل أهمية كبرى في رقي النفس والبحث عن الأفضل، فهي في الحقيقة توصل المتدرب إلى أمان من الجهل بحقيقة النفس وضعف تطورها، فقد أجريت مجموعة من البحوث والدراسات التي أظهرت أهمية البرامج التدريبية.

- أدبيات البحث:

أصبحت عملية الثورة المعلوماتية والتكنولوجيا الرقمية من أهم وأبرز القضايا التي تتحدى المجتمعات الحديثة في العالم، الأمر الذي يستوجب على مؤسسات التعليم الجامعي استيعاب الدور الذي تقوم به في صناعة المعرفة، وتنمية الفرد والمجتمع ، وذلك أكد على أهمية البرامج التدريبية في تحسين الأداء

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنية

الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وانعكاساتها على تحقيق الجودة في التعليم، مع التأكيد على أدوار عضو هيئة التدريس المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته، والتي ينبغي أن تظهر في المحصلة على المخرجات التعليمية التي يتقرر وفقها مستوى جودة التعليم لمواجهة تحدياته، فهناك دراسات أظهرت أهمية البرامج التدريبية، تم تصنيفها في محاور كما يلي: (واقع البرامج التدريبية - تحديد الاحتياجات و تصميم البرامج التدريبية - تقييم فعالية البرامج التدريبية في الأداء الأكاديمي) المحور الأول: واقع البرامج التدريبية:

- دراسة آل زاهر ٢٠٠٤ : هدفت إلى التعرف على أهمية مجالات برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي لمعرفة مدى ملائمة تنفيذ بعض مجالات برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس، ومعرفة المعوقات التي يمكن أن تواجه تطبيق برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس، وتحديد أهمية توافر بعض مقومات نجاح برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس، والتعرف على الفروق بين وجهات نظر، أفراد الدراسة وفقاً لاختلاف الجامعة، والمرتبة الأكاديمية، ومكان الحصول على الدرجة، وسنوات الخبرة، وشمل مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس السعوديين الذكور بجامعة المملكة الثماني آنذاك بدون فروعها والمتواجدين على رأس العمل والبالغ عددهم (٢٩٨٥) فرداً. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت استبانته طبقت على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن أبرز مجالات التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي المطلوبة من وجهة نظرهم هي: تنمية مهارات التفكير العلمي لدى الطلاب، وطرق التدريس وفقاً للتخصص العلمي، وتطوير المناهج الجامعية، وأساليب التحفيز والإبداع، وأساليب إدارة الحوار والمناقشة العلمية الجامعية، وأساليب استخدام تقنيات الحاسب في تدريس المقررات الجامعية المختلفة، كما توصلت الدراسة لنتائج مهمة تتعلق بطرق التنفيذ والمعوقات، ومقومات نجاح برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس.

- دراسة الحريشي وآخرون ٢٠٠٦ : هدفت إلى التعرف على واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، ومجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وعلى تجربة تنمية عضو هيئة التدريس في كليتي التربية للبنات الأدبية والعلمية بمدينة الرياض، إضافة إلى تحديد معايير - الجودة الشاملة لتنمية عضو هيئة التدريس في كليات البنات التربوية، ومن ثم تصميم تصور مقترح لتنمية عضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت استبانته طبقت على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بلغ عددها (٣١٢) عضواً من مختلف الكليات العلمية والأدبية والتربوية، وتوصلت الدراسة إلى أهمية إيجاد إدارة أو قسم في الجامعة يتم فيه تصميم البرامج التدريبية وتحفيز أعضاء هيئة التدريس على الالتحاق بالدورات والبرامج المقامة في الجامعة، وتخصيص نسبة من ميزانية الجامعة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، وتحديث لوائح الترقيات الخاصة بعضو هيئة التدريس باتجاه تخصيص درجات أكبر على عدد الدورات التدريبية ونوعها، واقتراح إنشاء مركز للتدريب والتطوير المهني يتم تقسيمه إلى وحدات تختص كل وحدة بإعداد البرامج التدريبية في مجال محدد مثل: وحدة برامج تدريبية في البحوث العلمية، ووحدة لبرامج التقويم التربوي، ووحدة للبرامج الإدارية، ووحدة للتدريب الإلكتروني، ووحدة لبرامج طرق التدريس الجامعي الحديثة.

- دراسة الهادي، ويدرية راشد ٢٠٠٨ : هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان من وجهة نظرهم. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت استبانته مكونة من (٥٥) فقرة توزعت على مجالات التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والإشراف الأكاديمي، وتقوم الطلاب طبقت على عينة عشوائية مكونة من (٣٨٧)

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنيه

عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس يتراوح بين الدرجة المتوسطة والضعيفة على المجالات الخمس التي تناولتها أداة الدراسة (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والإشراف الأكاديمي، وتقييم الطلاب)، يضاف إلي ذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في مجالات البحث العلمي، والإشراف الأكاديمي، وتقييم الطلاب. لصالح مؤسسات التعليم العالي الحكومية، بينما لا توجد فروق بالنسبة لمجالي التدريس وخدمة المجتمع، وأوصت الدراسة بالاهتمام بمجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ودعم مؤسسات التعليم العالي في هذا المجال إضافة لتحسين الخدمات المكتبية والبحثية لعضو هيئة التدريس.

- دراسة نهاية التلباني وآخرون ٢٠١١ :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية الكبرى بالمحافظات الجنوبية، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من الإداريين في الهيئات المحلية الكبرى الذين التحقوا ببرامج تدريبية، ويبلغ عددهم (٢٤٧) إداري، وصمم الباحثون استبانة اعتماداً على نموذج كيل باتريك، وقام الباحثون باستخدام المسح الشامل وتم استرداد ١٧٥ استبانة بنسبة ٧٠.٨ % وأظهرت نتائج الدراسة أنه يتم تقييم التدريب في الهيئات المحلية على مستويات رد الفعل و التعلم إلى حد ما، وأنه لا يتم التقييم على مستويات السلوك، النتائج التنظيمية، أظهرت النتائج وجود فروق بالنسبة لمجال "رد فعل المتدربين" تعزى: (١) لمتغير سنوات الخبرة لصالح من نقل خبرتهم عن ٥ سنوات، (٢) لمتغير عمل المبحوث لصالح رئيس القسم ورئيس الشعبة في الهيئات المحلية، و(٣) لمتغير الهيئة المحلية لصالح بلدية جباليا، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس لهذا المجال. أما بالنسبة لمجال "السلوك" فقد أظهرت النتائج وجود فروق تعزى (١) لمتغير الهيئة المحلية لصالح بلدية خانيونس، و(٢) لمتغير الجنس لصالح الإناث، بينما لا توجد فروق تعزى لمتغير عمل المبحوث، وسنوات الخبرة لهذا المجال، أما بالنسبة لمجالي "التعلم" و"النتائج التنظيمية" فقد أظهرت النتائج فروق تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث من أفراد العينة، بينما لا توجد فروق تعزى لمتغير الهيئة المحلية، عمل المبحوث، وسنوات الخبرة لكلا المجالين، وبناء على النتائج السابقة توصل الباحثون إلى العديد من التوصيات أهمها: تعزيز تقييم التدريب على مستوى رد فعل المتدربين، وعلى مستوى التعلم، وأن تقوم الهيئات المحلية بتقييم التدريب على مستوى السلوك وكذلك على مستوى النتائج التنظيمية.

- دراسة (منى عبد المحسن، ٢٠١٣): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع البرامج التدريبية لوجدة التدريب بكلية التربية، الأقسام الأدبية بجامعة الملك عبد العزيز، وتوصلت الدراسة إلى أن برامج التدريب تغطي كافة الفئات المستهدفة باستثناء فئة القيادات الإدارية، و أن عدد البرامج التدريبية الخاصة بالمجال التقني قليل، وأن المستفيدات راضيات عن مستوى البرامج التدريبية ومستوى الأداء التدريبي والبيئة التدريبية للوحدة، كما أوصت الدراسة بتوفير الدورات التدريبية في مجال التقنية لأعضاء الهيئة التعليمية والإدارية، ودعم وحدة التدريب باحتياجاتها المادية والبشرية التشغيلية والتدريبية، ووضع خطط وبرامج سنوية قائمة على أسس علمية وإستراتيجية للنمو المهني.
التعليق على المحور الأول للدراسات السابقة:

من خلال الاستعراض السابق للأدبيات التي تناولت واقع البرامج التدريبية فقد أكدت كل من دراسة آل زاهر ٢٠٠٤، و الحريشي و زميله ٢٠٠٦، و الهادي وبدرية راشد ٢٠٠٨، على التعرف على أهمية مجالات برامج التطوير المهني ومدى ملائمة تنفيذها للتعرف على واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس، كما أكدت دراسة نهاية التلباني وآخرون ٢٠١١، على دراسة واقع تقييم البرامج

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنية

التدريبية، و أكدت دراسة منى عبد المحسن ٢٠١٣ على تحديد واقع البرامج التدريبية لوحداث التدريب، و أوصت هذه الدراسات بتوفير الدورات التدريبية وفق خطط و برامج سنوية قائمة على أسس علمية للنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس.

- ويتفق البحث الحالي مع هذه الدراسات في ضرورة دراسة واقع التنفيذ للبرامج التدريبية للوصول للأفضل في تقديم البرامج التدريبية للتنمية المستمرة للأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم.
المحور الثاني: تحديد الاحتياجات و تصميم البرامج التدريبية

- دراسة (الطراونة والشلول، ٢٠٠٠) : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الحاجات التدريبية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين ومدراء المدارس الحكومية في ضوء متغيرات المؤهل والخبرة والوظيفة في جنوب الأردن. حيث تكونت عينة الدراسة من (٣٨٦) معلماً و (٢٢) مشرفاً تربوياً و (٩٩) مدير مدرسة، وقد خلصت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في احتياجات المعلمين التدريبية تعزى إلى متغيرات الوظيفة والخبرة والمؤهل والتفاعل بين هذه المتغيرات.

- دراسة (Sattler، 2001) : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المتطلبات الأساسية والاحتياجات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين من جهة، ومدراء المدارس من جهة أخرى، وقد انتهت الدراسة إلى نتائج هامة منها وجود فرق دال إحصائياً بين أداء المعلمين والمديرين فيما يتعلق بالاحتياجات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة، حيث أظهر مدراء المدارس اهتماماً أكبر بضرورة تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

- دراسة عبد المعطي ٢٠٠١ : هدفت إلى تصميم برنامج لتدريب المعيدين والمدرسين المساعدين على بعض استخدامات شبكة الإنترنت وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية. واعتمدت الدراسة على المنهج التجريبي، واستخدمت بطاقة لتحديد الاحتياجات التدريبية، واختبار أدائي لبعض مهارات استخدام الكمبيوتر، واختبار أدائي لبعض استخدامات الإنترنت طبقت على عينة عشوائية من المعيدين والمدرسين المساعدين، وأعد برنامجان أحدهما للمتطلبات القليلة لاستخدام الإنترنت والآخر للتدريب على استخدام الشبكة، وتوصلت الدراسة إلي أن هناك حاجة للتدريب على: استخدام الكمبيوتر، والبحث عن المعلومات عبر الإنترنت واستخدام البريد الإلكتروني وتصميم الصفحات الإلكترونية، وأن معظم أفراد العينة يفضلون تنفيذ البرنامج التدريبي خلال الإجازة الصيفية، وتنفيذ البرنامج بأساليب المحاضرة والمناقشة ثم بيان عملي توضيحي بالإضافة إلي الممارسة الذاتية، وأن يكون التقييم بالاختبار العملي، وأن يتم توزيع المتدربين وفق مجموعات متجانسة من (٥ : ١٠) وأن يتم توزيع مطبوعات البرنامج وإعلان أهدافه قبل بدايته، وتوصلت الدراسة أيضاً إلي وجود فاعلية للبرنامج التدريبي المقترح في تدريب مجموعة البحث على بعض استخدامات شبكة الإنترنت ومنها البحث عن المعلومات، والبريد الإلكتروني، وبرامج تصفح الشبكة، ونقل الملفات بنسبة مئوية للكسب تزيد عن ٣٠% .

- دراسة (الأحمدي ، ٢٠٠٦) : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تحديد الحاجات التدريبية لمعلمي المرحلة الابتدائية في مدينة جدة وتوصلت الدراسة إلى أن التعرف إلى أنواع الوسائل التعليمية اللازمة لمادة التربية الإسلامية جاء في المرتبة الأولى، بينما جاء ربط موضوعات الدرس بخبرات الطلبة السابقة في المرتبة الأخيرة كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المشرفين للحاجات التدريبية وبين تقديرات المعلمين لهذه الحاجات.

- دراسة (على عبد الكريم ، ٢٠٠٦) : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمعلمي المواد الاجتماعية في مرحلة التعليم الأساسي، ولغرض الإجابة عن تساؤلات الدراسة، والتحقق من صحة فروضها قام الباحث ببناء استبانته اشتملت على (٨٤) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكلية جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنيم

(التخطيط - التنفيذ - التقويم - النمو المهني)، وقد أوصت الدراسة بالاهتمام باحتياجات المتدربين.
التعليق على المحور الثاني للدراسات السابقة:

من خلال الاستعراض السابق للأدبيات التي تناولت تحديد الاحتياجات و تصميم البرامج التدريبية فقد أكدت كل من دراسة الطراونة و زميله ٢٠٠٠، و عبد المعطي ٢٠٠١، و الأحمدى ٢٠٠٦، و علي عبد الكريم ٢٠٠٦، على أنه من الضروري التعرف على الحاجات التدريبية للفئات المستهدفة للتدريب لتصميم البرامج التدريبية وفقاً لهذه الاحتياجات، كما أكدت دراسة ساتلر ٢٠٠١، على ضرورة التدريب أثناء الخدمة لتنمية الأداء.

- ويتفق البحث الحالي مع هذه الدراسات في ضرورة التدريب وفق احتياجات المتدربين أثناء الخدمة لما له من دور فعال في التنمية المستمرة للأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم.

المحور الثالث: أثر البرامج التدريبية على الأداء الأكاديمي

- دراسة (Andersson ، 2000) : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير مشاركة المعلمين في الدورات التدريبية أثناء الخدمة على أدائهم التدريسي، وتكونت عينة الدراسة لهذا الغرض من (٨٥) معلماً ومعلمة، من معلمي مادة الرياضيات بالمرحلة الابتدائية، وقد أسفرت النتائج عن أن (٩٠ %) من المعلمين عينة هذه الدراسة أصبحوا أكثر فاعلية في أدائهم التدريسي، كما أصبحوا أكثر اهتماماً واستخداماً لطرق التدريس والأنشطة التطبيقية التي تدربوا عليها.

- دراسة (حجازي ، ٢٠٠٢) : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر برنامج تدريبي في رفع قدرة معلمي الرياضيات للصف السادس في بعض المهارات التعليمية كإدارة الصف ومحوارة الطلبة ومناقشتهم والتفاعل الصفوي، تكونت عينة الدراسة من (١٦٦) معلماً ومعلمة ، وأظهرت نتائج هذه الدراسة وجود تحسن جوهري في أداء المعلمين في هذه المهارات.

- دراسة (Rudolph ، 2002) : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب أثناء الخدمة على اتجاهات المعلمين وكفاءتهم وفعاليتهم المهنية، تكونت عينة الدراسة من (٣٥) معلماً ومعلمة، حيث توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة كان أهمها أنه توجد فروق جوهريّة في اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس تعزى إلى برامج التدريب أثناء الخدمة لمصلحة المعلمين الذين التحقوا بدورات تدريبية أكثر من غيرهم، كما أشارت إلى التأثير الإيجابي لهذه الدورات التدريبية في فعالية المعلمين التدريسية.

- دراسة المحاسنة (٢٠٠٤) : هدفت هذه الدراسة إلى تقييم فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر المشاركين في دورات الإدارة العليا والتنفيذية بالمعهد الوطني للتدريب في الرياض" خلال الأعوام (٢٠٠٠ - ٢٠٠١)، وذلك حسب وجهة نظر المشاركين في هذه البرامج وصمم الباحث استبانة بهذا الغرض وكانت النتائج أن هناك رضا من أفراد مجتمع الدراسة عن التدريب وأن البرامج التدريبية فاعلة ومستواها مرتفع من وجهة نظرهم وإنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عدد الدورات للمتدربين وفاعلية البرامج التدريبية.

- دراسة كل من هافيلاند وشن وتورلي (Havilland, shin & Turley, 2010) : هدفت إلى دراسة أثر مبادرة التنمية المهنية في تقويم برنامج الكلية، واستخدمت المنهج التجريبي، حيث تم عقد برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس في الكلية مكون من أربعة أجزاء هي: كتابة نواتج التعلم، وكتابة أدلة التقويم لهذه النواتج، وكتابة سلم التقدير النظمية، واستخدام بيانات أداء الطلبة لتحسين التعلم، وتكونت أدوات الدراسة من استبانات تم تطبيقها قبل وبعد تنفيذ البرنامج التدريبي، وأشارت النتائج إلى أن المشاركين في البرنامج التدريبي قد ازدادت معرفتهم وفهمهم لعملية التقويم إضافة إلى أنهم اكتسبوا المهارات الضرورية للمشاركة في عملية تقويم برنامج كلية التربية، ومن الناحية السلبية أبدى

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات
التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غثية

المشاركون قلقهم حول ما إذا كان التقويم يستلزم التغيير في تدريسهم، وكان الجانب الأكثر فعالية في
البرنامج تقدير المشاركين لمنحهم الفرصة للالتقاء مع زملائهم من خلال مشغل تدريبي في التقويم
الأمر الذي يؤكد على العمل التعاوني في برامج التنمية المهنية.

- دراسة كل من كوكسيرا وشفينيكي (Kucsera & Svinicki, 2010): هدفت إلى دراسة
التقييم الموثق لبرامج تنمية الكلية بجامعة ولاية كاليفورنيا في لوس أنجلوس، حيث قاما بمراجعة الأدب
السابق في عشر دراسات منشورة بين عامي (١٩٩٢ ، ٢٠٠٧) تناولت تقويمات علمية موثقة
لبرامج التنمية المهنية في الكليات، حيث أفادت تلك الدراسات أن هناك أسباباً كثيرة أدت إلى ندرة
البحوث التي تستهدف تقويم البرامج التدريبية تتضمن قصر المدة الزمنية لمعظم البرامج التدريبية،
ووجود نواتج للبرامج يصعب قياسها، واقتناع الباحثين للتدريب على مهارات البحوث التجريبية اللازمة
لذلك، وأشار الباحثان إلى أن الحل ربما يكون في اعتماد بعض أساليب البحث النوعي، مثل الدراسات
الإثنوغرافية، ودراسة الحالة، وأساليب أخرى في ذلك المجال من شأنها أن تسمح لمطوري الكلية بأن
يدرسوا ممارساتهم ويأخذوا في الاعتبار المتغيرات التي تؤثر في جهود تطوير الكلية.

- دراسة محمد السيديري و آخرون (٢٠١٢): هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر البرامج التدريبية
التي تقدمها عمادة تطوير المهارات على الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود،
وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٢) فرداً من أعضاء هيئة التدريس، وزعت عليهم استبانة تم إعدادها
في ضوء أسئلة الدراسة، وأظهرت النتائج وجود استفادة مرتفعة لدى أعضاء هيئة التدريس من البرامج
التدريبية المقدمة من عمادة تطوير المهارات في مجالات التخطيط للتدريس والتنفيذ والتقويم واستخدام
التقنية، وأن جميع البرامج تعتبر ذات درجة فاعلية مرتفعة من وجهة نظر عينة الدراسة، كما توصلت
الدراسة إلى وجود تأثير دال إحصائياً لمتغير عدد الدورات التي حضرها عضو هيئة التدريس على
الاستفادة من البرامج التدريبية المقدمة له لصالح الذين حضروا دورتين فأكثر، بينما لم يوجد تأثير دال
لكل من متغيرات الجنس وسنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية على درجة الاستفادة من البرامج.
التعليق على المحور الثالث للدراسات السابقة:

من خلال الاستعراض السابق للأدبيات التي تناولت أثر البرامج التدريبية على الأداء الأكاديمي فقد
أكدت الدراسات على أن تقديم البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس إلى نتائج إيجابية تتعلق
بمنظومة التعليم الجامعي من خلال تعزيز معرفة أعضاء هيئة التدريس وفهمهم لما يتعلق بإستراتيجيات
التدريس وعملية التقويم، وكذلك من الجانب التحصيلي لدى الطلبة وقد ظهر هذا من خلال دراسة كل
من: أندرسون ٢٠٠٠، والمحاسنة ٢٠٠٤، وهافيلاند وزميله ٢٠١٠، ومحمد السيديري و زملائه ٢٠١٢،
رغم بعض العزوف لدى بعض أعضاء هيئة التدريس عن المشاركة في برامج هادفة لتنمية أدائهما، كما
أوصت بعض الدراسات مثل دراسة كوكسيرا وشيفنسكي ٢٠١٠ إلى إجراء دراسات تقييمية للبرامج
التدريبية اعتماداً على التقويم النوعي، وعدم الاقتصار على أساليب التقويم الكمي.

- ولذلك يتفق البحث الحالي مع هذه الدراسات في ضرورة إجراء دراسات تقييمية لمعرفة واقع التنفيذ
للبرامج التدريبية وقياس أثرها على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وعدم الاقتصار على
الجانب النظري في البرامج التدريبية المتضمنة في البرامج التدريبية لما له من دور فعال في التنمية
المستمرة للأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم.

- فروض البحث:

هدف البحث الحالي إلى دراسة واقع تنفيذ البرامج التدريبية وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي
لأعضاء هيئة التدريس لمواجهة تحديات التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز وللتحقق من
ذلك تم فحص الفروض التالية:

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنيم

١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عدد حضور البرامج التدريبية و الاستفادة منها في تحسين الأداء الأكاديمي.

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في الاستفادة من البرامج التدريبية في تحسين الأداء الأكاديمي.

- منهجية البحث:

إستخدم البحث الحالي:

المنهج الوصفي، وذلك فيما يتعلق بالإطار النظري والدراسات السابقة لموضوع البحث من خلال الدراسة المسحية لواقع تنفيذ البرامج التدريبية، و الذي يعتبر طريقة في البحث عن الحاضر، ويهدف إلى تجهيز بيانات لإثبات فروض معينة، تمهيدا للإجابة عن تساؤلات محددة بدقة، تتعلق بالظواهر الحالية، والأحداث الراهنة، التي يمكن جمع المعلومات عنها في زمن إجراء البحث، وذلك باستخدام أدوات مناسبة، ويأتي استخدام الباحثة للمنهج الوصفي كمحاولة لوصف وتقييم " واقع تنفيذ البرامج التدريبية في كليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز " ويحاول المنهج الوصفي أن يقارن ويفسر ويقيم أملاً في التوصل إلي تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

- مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من عينة ممثلة من أعضاء وعضوات هيئة التدريس بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز و البالغ عددهم ١٩٨٥ عضو و ذلك طبقاً لعام ١٤٣٦ هـ .

- عينة البحث:

تم أخذ عينة عشوائية من كل كلية، وبلغ حجم العينة (٩٥٥) عضو هيئة تدريس مكونة من (٥٢٥) ذكور و(٤٣٠) إناث.

- أدوات البحث:

استبانة من إعداد الباحثة و تشمل على:

- تصميم أداة البحث:

في ضوء أسئلة البحث و الدراسات السابقة واستطلاع آراء مجموعة من أعضاء هيئة التدريس تم تصميم استبانة لجمع المعلومات اللازمة للتعرف على واقع تنفيذ البرامج التدريبية و أثرها على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.

و للتأكد من دقة الاستجابات على الاستبانة تم إجراء بعض المقابلات و ذلك بهدف التحديد الفعلي لواقع البرامج التدريبية، و التعرف على أثرها على تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم.

- صدق وثبات أداة البحث:

تم التأكد من صدق وثبات الأداة بالطرق الآتية:

١- صدق المحكمين:

للتحقق من صدق المحكمين عرضت الصورة الأولية للاستبانة على ١١ من المحكمين من الأساتذة

والأساتذة المشاركين و الأساتذة المساعدين بمختلف التخصصات في جامعة الأمير سطام بن عبد

العزيز، وطلب منهم تحديد انتماء العبارة إلي المحاور الفرعية التي تنتمي إليه أو أنها لا تنتمي إليه، وما

مدى وضوحها، وإضافة ما يروونه من تعديلات، وقد استفادت الباحثة من آراء المحكمين في إعادة

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكلية جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنية

صيغة بعض العبارات، وأصبحت الاستبانة في شكلها النهائي تتكون من:

المحور الأول: يدرس واقع تنفيذ البرامج التدريبية ويتمثل في المجالات الخمس التالية: [(٩) مفردات لفلسفة وأهداف البرامج التدريبية، (١١) مفردة للمتدرب، (١٣) مفردة للمدرب، (١١) مفردة للمادة التدريبية، (٧) مفردات للجوانب التنظيمية].

المحور الثاني: يدرس أثر البرامج التدريبية في تحسين الأداء الأكاديمي ويتمثل في المجالات الثلاثة التالية: [(١٠) مفردات لتخطيط التدريس، (٢١) مفردة لتنفيذ التدريس، (١١) مفردة لأساليب التقويم].

٢- الإتساق الداخلي:

وتم التحقق من ذلك بعد تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من ٣٠ عضو هيئة تدريس بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز ممن يحضرون برامج تدريبية في المجال المهني من خلال الإجراءات التالية:

أ - حساب معاملات ارتباط البنود بمجالات محاور الاستبانة: وجاءت النتائج كما يلي:

جداول المحور الأول: واقع تنفيذ البرامج التدريبية:

جدول (١) معاملات ارتباط البنود بمجال فلسفة و أهداف البرامج التدريبية.

المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط
١	٠.٦٧	٦	٠.٨٨
٢	٠.٦٦	٧	٠.٩٥
٣	٠.٧٩	٨	٠.٧٩
٤	٠.٨٤	٩	٠.٨٦
٥	٠.٩١		

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ارتباط المفردات بمجال فلسفة و أهداف البرنامج دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) و انحصرت بين (٠.٦٦ - ٠.٩٥)، وهذا يؤكد تمتع جميع المفردات بدرجة اتساق داخلي مرتفعة.

جدول (٢) معاملات ارتباط البنود بمجال المتدرب.

المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط
١	٠.٨١	٧	٠.٨٤
٢	٠.٧٧	٨	٠.٦٩
٣	٠.٨٦	٩	٠.٨٥
٤	٠.٧٩	١٠	٠.٧٦
٥	٠.٨٧	١١	٠.٩٣
٦	٠.٧٥		

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنيه

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ارتباط المفردات بمجال المدرب دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) و انحصرت بين (٠.٦٩ - ٠.٩٣)، وهذا يؤكد تمتع جميع المفردات بدرجة اتساق داخلي مرتفعة.

جدول (٣) معاملات ارتباط البنود بمجال المدرب.

المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط
١	٠.٨٧	٨	٠.٨٥
٢	٠.٧٣	٩	٠.٧٨
٣	٠.٨٧	١٠	٠.٨٩
٤	٠.٧٥	١١	٠.٩٢
٥	٠.٩٤	١٢	٠.٧٧
٦	٠.٧١	١٣	٠.٨١
٧	٠.٧٩		

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ارتباط المفردات بمجال المدرب دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) و انحصرت بين (٠.٧١ - ٠.٩٤)، وهذا يؤكد تمتع جميع المفردات بدرجة اتساق داخلي مرتفعة.

جدول (٤) معاملات ارتباط البنود بمجال المادة التدريسية.

المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط
١	٠.٩٥	٧	٠.٧٩
٢	٠.٧٣	٨	٠.٧٦
٣	٠.٨٧	٩	٠.٨٤
٤	٠.٨٥	١٠	٠.٧٨
٥	٠.٩٠	١١	٠.٧٠
٦	٠.٨٩		

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ارتباط المفردات بمجال المادة التدريسية دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) و انحصرت بين (٠.٧٠ - ٠.٩٥)، وهذا يؤكد تمتع جميع المفردات بدرجة اتساق داخلي مرتفعة.

جدول (٥) معاملات ارتباط البنود بمجال جوانب تنظيمية للبرنامج التدريبي.

المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط
١	٠.٧٥	٥	٠.٩٢
٢	٠.٧٨	٦	٠.٨٥
٣	٠.٨٩	٧	٠.٨٨
٤	٠.٨٠		

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ارتباط المفردات بمجال الجوانب التنظيمية للبرنامج التدريبي دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) و انحصرت بين (٠.٧٥ - ٠.٩٢)، وهذا يؤكد تمتع جميع المفردات بدرجة اتساق داخلي مرتفعة.

كما سبق يتضح أن:

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكلية جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنيم

يتضح مما سبق أن جميع قيم معاملات ارتباط المفردات بجميع المجالات بمحور واقع تنفيذ البرامج التدريبية دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) و انحصرت بين (٠.٦٦ - ٠.٩٥)، وهذا يؤكد تمتع جميع المجالات بدرجة اتساق داخلي مرتفعة.

جداول المحور الثاني: أثر البرامج التدريبية في تحسين الأداء الأكاديمي:

جدول (٦) معاملات ارتباط البنود بمجال التخطيط للتدريس

المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط
١	٠.٨٤	٦	٠.٨٥
٢	٠.٨٦	٧	٠.٩٠
٣	٠.٧٥	٨	٠.٨١
٤	٠.٧٣	٩	٠.٧٤
٥	٠.٨٩	١٠	٠.٩١

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ارتباط المفردات بمجال التخطيط للتدريس دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) و انحصرت بين (٠.٧٣ - ٠.٩١)، وهذا يؤكد تمتع جميع المفردات بدرجة اتساق داخلي مرتفعة.

جدول (٧) معاملات ارتباط البنود بمجال تنفيذ التدريس

المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط
١	٠.٧٦	١٢	٠.٩٦
٢	٠.٨٦	١٣	٠.٨٣
٣	٠.٨٤	١٤	٠.٧٠
٤	٠.٦٧	١٥	٠.٨٧
٥	٠.٨٥	١٦	٠.٧٨
٦	٠.٩٤	١٧	٠.٩٠
٧	٠.٦٠	١٨	٠.٨١
٨	٠.٨٨	١٩	٠.٨٥
٩	٠.٧٩	٢٠	٠.٨٦
١٠	٠.٧٤	٢١	٠.٨٠
١١	٠.٧٥		

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ارتباط المفردات بمجال تنفيذ التدريس دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) و انحصرت بين (٠.٦٠ - ٠.٩٦)، وهذا يؤكد تمتع جميع المفردات بدرجة اتساق داخلي مرتفعة.

جدول (٨) معاملات ارتباط البنود بمجال أساليب التقويم

المفردة	معامل الارتباط	المفردة	معامل الارتباط
١	٠.٨٦	٧	٠.٨٩
٢	٠.٨٨	٨	٠.٧٩
٣	٠.٧٨	٩	٠.٨٧
٤	٠.٨١	١٠	٠.٧٥
٥	٠.٦٦	١١	٠.٩٢
٦	٠.٩١		

المجلة العلمية بكلية التربية بالوادي الجديد ٢٨ العدد الحادي والعشرين - الجزء الثاني - فبراير ٢٠١٦

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي شغيبه

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ارتباط المفردات بمجال أساليب التقويم دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) و انحصرت بين (٠.٦٦ - ٠.٩٢)، وهذا يؤكد تمتع جميع المفردات بدرجة اتساق داخلي مرتفعة.
مما سبق يتضح أن: يتضح مما سبق أن جميع قيم معاملات ارتباط المفردات بجميع المجالات بمحور أثر البرامج التدريبية في تحسين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) و انحصرت بين (٠.٦٠ - ٠.٩٦)، وهذا يؤكد تمتع جميع المجالات بدرجة اتساق داخلي مرتفعة.

٣- الثبات:

باستخدام معامل ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات محاور الاستبانة بجميع مجالاتها ومفرداتها، حيث جاءت قيم معامل ألفا على النحو التالي: (٠.٩١) لمجال فلسفة و أهداف البرامج التدريبية، و (٠.٩٤) لمجال المتدرب، و (٠.٩٣) لمجال المدرب، و (٠.٩٣) لمجال المادة التدريبية، و (٠.٩١) لمجال الجوانب التنظيمية، و (٠.٩٥) لمجال التخطيط للتدريس، و (٠.٩٢) لمجال تنفيذ التدريس، و (٠.٩١) لمجال أساليب التقويم، وهذا يحقق تمتع الاستبانة بجميع مجالاتها ومحاورها بدرجة مرتفعة من الثبات، وأنها صالحة للتطبيق على العينة النهائية.

- نتائج الدراسة : أولاً: الأساليب الإحصائية:

بعد تطبيق أدوات الدراسة، تمت معالجتها إحصائياً وفقاً للأساليب التالية :

تم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences)

من خلال التالي: التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار "ت" T test ، وتحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA ، واختبار شيفيه Scheffe.

ثانياً: عرض النتائج لمناقشتها وتفسيرها:

في إطار ما أسفرت عنه المعالجة الإحصائية التي تم التوصل إليها تمت الإجابة عن أسئلة البحث كما يلي:

ولإجابة السؤال الأول والذي ينص على: "ما مدى تحقيق البرامج التدريبية لعناصرها (فلسفتها و أهدافها- احتياجات المتدربين - توفير مدرب ناجح - المادة التدريبية المناسبة - الجوانب التنظيمية)"، تم حساب التكرارات و النسب المئوية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس ممن حضروا برامج

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنيم

تدريبية، ويعد استبعاد الاستجابات الخاطئة وعدم الاستجابات (٣٠٥ ذكور، ٢٢٥ إناث)، جاءت كما يلي:
المحور الأول: واقع تنفيذ البرامج التدريبية:

جدول (٩) يوضح التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول

مدى تحقيق البرامج التدريبية لفلستها و أهدافها

م	المفردة توفر البرامج التدريبية	التكرارات و النسب	عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة
١	- فلسفة واضحة لأهمية البرامج التدريبية وعلاقتها بجودة التعليم.	ك %	١١٠	٢٥٠	١٠٠	٤٥
٢	- أهداف واقعية واضحة.	ك %	١٠٧	٢٧١	٩٧	٤٠
٣	- أهداف قابلة للقياس.	ك %	١٠٥	٢٧٣	٩٩	٤٠
٤	- تحقيق توقعات المتدربين في البرامج التدريبية بنسبة جيدة.	ك %	٩٩	٢٧٠	٩٢	٤٩
٥	- برامج مناسبة و مخصصة لعضو هيئة التدريس.	ك %	١١٥	٢٨٠	٩٥	٢٥
٦	- التقاء أعضاء هيئة التدريس للاستفادة من الخبرات فيما بينهم لتحقيق مجتمع جامعي متكامل.	ك %	١١١	٢٩٠	١٠٧	١٥
٧	- الاستفادة من خبرات وتجارب المتميزين من دول العالم.	ك %	٩٩	٢٧٥	٩٠	٥٠
٨	- التعرف على مدى أهمية استمارات تقييم البرامج التدريبية.	ك %	١١٣	٢٩١	١٠٥	١٨
٩	- تحديد الاحتياجات التدريبية من قبل عضو هيئة التدريس.	ك %	٢٢	٩٠	٢٢٩	٨٩
			٤٠٢	١٧٠	٥٢٦	١٦٨

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكلبات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنية

يتضح من الجدول السابق لاستجابات أعضاء هيئة التدريس مدى تحقيق البرامج التدريبية لفلستفها و أهدافها، حيث أن المتوسطات الحسابية انحصرت بين (٥.٩ - ٦.٦)، وجميعها تحقق درجة موافقة مرتفعة.

جدول (١٠) لمجال المتدرب

م	المفردة تؤثر البرامج التدريبية	التكرارات و النسب	عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	منعدمة	المتوسط الحسابي
١	- تطوير الممارسات التدريسية والتقويمية.	ك	١١٩	٣١٥	٧٩	١٥	٢	٦.٧
		%	٢٢.٥	٥٩.٤	١٤.٩	٢.٨	٠.٤	
٢	- الاطلاع على الجديد في أساليب التدريس الجامعي والإدارة الصفية.	ك	١٢٠	٢٩٠	١٠٢	١٥	٣	٦.٦
		%	٢٢.٦	٥٤.٨	١٩.٢	٢.٨	٠.٦	
٣	- الدافعية للبرنامج و التزامهم بمواعيد الحضور والانصراف والجلسات التدريبية.	ك	١١٣	٢٩١	١٠٥	١٨	٣	٦.٥
		%	٢١.٣	٥٤.٩	١٩.٨	٣.٤	٠.٦	
٤	- الحافز المادي لتشجيع أعضاء هيئة التدريس لحضورها.	ك	٣	٥٠	٨٧	١١١	٢٧٩	٤.٥
		%	٠.٦	٩.٤	١٦.٣	٢٠.٨	٥٢.٦	
٥	- القدرة على التفاعل مع المدرب ومع بعضهم البعض.	ك	١٢٠	٣١٣	٨١	١٥	١	٦.٦
		%	٢٢.٦	٥٩.١	١٥.٣	٢.٨	٠.٢	
٦	- نقد أفكار المدرب و الزملاء بأسلوب لائق بناء.	ك	١٠٧	٢٧١	٩٧	٤٠	١٥	٦.٣
		%	٢٠.٢	٥١.١	١٨.٤	٧.٥	٢.٨	
٧	- تقبل الدور الذي يسند إليك في المجموعة.	ك	١١٥	٢٩٠	١٠٧	١٥	٣	٦.٥
		%	٢١.٦	٥٤.٨	٢٠.٢	٢.٨	٠.٦	
٨	- الحافز المعنوي لتشجيع أعضاء هيئة التدريس لحضورها.	ك	٢٢	٩٠	٢٧٩	٨٩	٥٠	٥.٩
		%	٤.٢	١٧.٠	٥٢.٦	١٦.٨	٩.٤	
٩	- تطوير أسلوب معاملة الطلاب ومراعاة الجانب النفسي لهم.	ك	١١٥	٢٨٠	٩٥	٢٥	١٥	٦.٦
		%	٢١.٨	٥٢.٨	١٧.٩	٤.٧	٢.٨	
١٠	- وضوح الرؤية في آليات الترشيح لحضور البرامج التدريبية.	ك	٩٩	٢٧٥	٩٠	٥٠	١٦	٦.٤
		%	١٨.٧	٥١.٩	١٧.٠	٩.٤	٣.٠	
١١	- المشاركة في البرامج التدريبية رغم القيام بالمهام التدريسية و الإدارية بالكلية أو الجامعة.	ك	١١١	٢٩٠	١٠٧	١٥	٧	٦.٥
		%	٢٠.٩	٥٤.٨	٢٠.٢	٢.٨	١.٣	

المجلة العلمية بكلية التربية بالوادي الجديد ٣١ العدد الحادي والعشرين - الجزء الثاني - فبراير ٢٠١٦

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنيم

يتضح من الجدول السابق لاستجابات أعضاء هيئة التدريس مدى توفير البرامج التدريبية لمدرّب ناجح، حيث أن المتوسطات الحسابية انحصرت بين (٤.٥ - ٦.٧)، وجميعها تحقق درجة موافقة مرتفعة.

جدول (١٢) لمجال المادة التدريبية

م	المفردة توفر البرامج التدريبية أهداف واقعية قابلة للقياس للمادة التدريبية.	التكرارات و النسب	عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	منعدمة	المتوسط الحسابي
١	ك	١١٠	٢٥٠	١٠٠	٤٥	٢٥	٦.٥	
%		٢٠.٨	٤٧.٢	١٨.٩	٨.٥	٤.٦		
٢	ك	٢١	٩٢	٢٨٠	٨٨	٤٩	٥.٨	
%		٤.٠	١٧.٤	٥٢.٨	١٦.٦	٩.٢		
٣	ك	٣	٥٠	٨٧	١١١	٢٧٩	٤.٥	
%		٠.٦	٩.٤	١٦.٣	٢٠.٨	٥٢.٦		
٤	ك	١٢٠	٢٩٠	١٠٢	١٥	٣	٦.٦	
%		٢٢.٦	٥٤.٨	١٩.٢	٢.٨	٠.٦		
٥	ك	٩٩	٢٧٥	٩٠	٥٠	١٦	٦.٤	
%		١٨.٧	٥١.٩	١٧.٠	٩.٤	٣.٠		
٦	ك	١١١	٢٩٠	١٠٧	١٥	٧	٦.٥	
%		٢٠.٩	٥٤.٨	٢٠.٢	٢.٨	١.٣		
٧	ك	١٢٠	٣١٣	٨١	١٥	١	٦.٦	
%		٢٢.٦	٥٩.١	١٥.٣	٢.٨	٠.٢		
٨	ك	٢٢	٩٠	٢٧٩	٨٩	٥٠	٥.٩	
%		٤.٢	١٧.٠	٥٢.٦	١٦.٨	٩.٤		
٩	ك	٢٥	٩٠	٢٧٨	٩٠	٤٧	٥.٧	
%		٤.٧	١٧.٠	٥٢.٥	١٧.٠	٨.٨		
١٠	ك	٥	٥٠	٨٥	١١٠	٢٨٠	٤.٥	
%		٠.٩	٩.٤	١٦.١	٢٠.٨	٥٢.٨		
١١	ك	١١٧	٣٠٠	٩٥	١١	٧	٦.٦	
%		٢٢.١	٥٩.٦	١٧.٩	٢.١	١.٣		

يتضح من الجدول السابق لاستجابات أعضاء هيئة التدريس مدى توفير البرامج التدريبية للمادة التدريبية المناسبة، حيث أن المتوسطات الحسابية انحصرت بين (٤.٥ - ٦.٦)، وجميعها تحقق درجة موافقة مرتفعة.

المجلة العلمية بكلية التربية بالوادي الجديد ٣٣ العدد الحادي والعشرين - الجزء الثاني - فبراير ٢٠١٦

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات
التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنيم

يتضح من الجدول السابق لاستجابات أعضاء هيئة التدريس مدى توفير البرامج التدريبية لاحتياجات المتدربين،
حيث أن المتوسطات الحسابية انحصرت بين (٤.٥ - ٦.٧)، وجميعها تحقق درجة موافقة مرتفعة.
جدول (١١) لمجال المدرب

م	المفردة	توفر البرامج التدريبية	التكرارات و النسب	عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	منعدمة	المتوسط الحسابي
١	- القدرة على تحقيق أهداف الجلسات التدريبية.	ك	١٢١	٢٧٥	٩٤	٢٧	١٣	٦.٦	
		%	٢٢.٨	٥١.٩	١٧.٧	٥.١	٢.٥		
٢	- التمكن من المحتوى العلمي للبرنامج التدريبي.	ك	١١٥	٢٨٠	٩٥	٢٥	١٥	٦.٦	
		%	٢١.٨	٥٢.٨	١٧.٩	٤.٧	٢.٨		
٣	- تنوع الأساليب التدريبية والأنشطة المستخدمة.	ك	١١١	٢٩٠	١٠٧	١٥	٧	٦.٥	
		%	٢٠.٩	٥٤.٨	٢٠.٢	٢.٨	١.٣		
٤	- الابتكار والإبداع في الأسلوب التدريبي من البداية إلى النهاية.	ك	٣	٥٠	٨٧	١١١	٢٧٩	٤.٥	
		%	٠.٦	٩.٤	١٦.٣	٢٠.٨	٥٢.٦		
٥	- استخدام الوسائل و تقنيات التدريب الحديثة المتنوعة.	ك	١٢٠	٣١٣	٨١	١٥	١	٦.٦	
		%	٢٢.٦	٥٩.١	١٥.٣	٢.٨	٠.٢		
٦	- تحقيق توقعات المتدربين فيه من خلال مهارته في الإنلقاء و إدارته لوقت البرنامج والتزامه بالمواعيد.	ك	٩٩	٢٧٥	٩٠	٥٠	١٦	٦.٤	
		%	١٨.٧	٥١.٩	١٧.٠	٩.٤	٣.٠		
٧	- الكفاءة في تنظيم العرض التدريبي و إدارة النقاش وتحفيز المشاركين.	ك	١٠٧	٢٧٦	٩٧	٤٠	١٥	٦.٣	
		%	٢٠.٢	٥١.١	١٨.٤	٧.٥	٢.٨		
٨	- القدرة على ربط المادة التدريبية بالواقع العملي للمدربين و التركيز على الجوانب التطبيقية.	ك	٢١	٩٢	٢٨٠	٨٨	٤٩	٥.٨	
		%	٤.٠	١٧.٤	٥٢.٨	١٦.٦	٩.٢		
٩	- القدرة على التعامل مع الأنماط المختلفة من المتدربين.	ك	١١٣	٢٩١	١٠٥	١٨	٣	٦.٥	
		%	٢١.٣	٥٤.٩	١٩.٨	٣.٤	٠.٦		
١٠	- الاهتمام بالعلاقات الإنسانية و التواضع و قذوة للمدربين .	ك	١٢٠	٢٩٠	١٠٢	١٥	٣	٦.٦	
		%	٢٢.٦	٥٤.٨	١٩.٢	٢.٨	٠.٦		
١١	- القدرة على إحداث التفاعل بينه و بين المتدربين و بعضهم البعض.	ك	١١٩	٣١٥	٧٩	١٥	٢	٦.٧	
		%	٢٢.٥	٥٩.٤	١٤.٩	٢.٨	٠.٤		
١٢	- القدرة على توصيل المعارف والمعلومات.	ك	٢٢	٩٠	٢٧٩	٨٩	٥٠	٥.٩	
		%	٤.٢	١٧.٠	٥٢.٦	١٦.٨	٩.٤		
١٣	- اختيار بعض المتدربين عشوائياً لعرض المادة العلمية و نتائج المجموعات في الأنشطة.	ك	١١٥	٢٩٠	١٠٧	١٥	٣	٦.٥	
		%	٢١.٦	٥٤.٨	٢٠.٢	٢.٨	٠.٦		

المجلة العلمية بكلية التربية بالوادي الجديد ٣٢ العدد الحادي والعشرين - الجزء الثاني - فبراير ٢٠١٦

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنيمه

جدول (١٣) لمجال الجوانب التنظيمية للبرامج التدريبية

المتوسط الحسابي	منعدمة	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جداً	التكرارات و النسب	المفردة توفر البرامج التدريبية
٤.٥	٢٨٠	١١٠	٨٥	٥٠	٥	ك	- مناسبة المدة للبرنامج التدريبي.
	٥٢.٨	٢٠.٨	١٦.١	٩.٤	٠.٩	%	
٤.٥	٢٧٩	١١١	٨٧	٥٠	٣	ك	- مناسبة الفترة للبرنامج التدريبي.
	٥٢.٦	٢٠.٨	١٦.٣	٩.٤	٠.٦	%	
٦.٤	١٦	٥٠	٩٠	٢٧٥	٩٩	ك	- القاعة التدريبية وتجهيزاتها (الإضاءة، التهوية، الأجهزة،...).
	٣.٠	٩.٤	١٧.٠	٥١.٩	١٨.٧	%	
٦.٥	٧	١٥	١٠٧	٢٩٠	١١١	ك	- الخدمات المساندة (الضيافة، الاستراحة، الحقيبة التدريبية،...).
	١.٣	٢.٨	٢٠.٢	٥٤.٨	٢٠.٩	%	
٥.٨	٤٩	٨٨	٢٨٠	٩٢	٢١	ك	- الخدمات الإدارية المساعدة من القائمين على البرامج التدريبية.
	٩.٢	١٦.٦	٥٢.٨	١٧.٤	٤.٠	%	
٦.٥	٢٥	٤٥	١٠٠	٢٥٠	١١٠	ك	- تنظيم المتدربين داخل القاعة التدريبية.
	٤.٦	٨.٥	١٨.٩	٤٧.٢	٢٠.٨	%	
٥.٧	٤٧	٩٠	٢٧٨	٩٠	٢٥	ك	- وقت انعقاد الجلسات التدريبية.
	٨.٨	١٧.٠	٥٢.٥	١٧.٠	٤.٧	%	

يتضح من الجدول السابق لاستجابات أعضاء هيئة التدريس مدى توفير البرامج التدريبية للجوانب التنظيمية، حيث أن المتوسطات الحسابية انحصرت بين (٤.٥ - ٦.٥)، وجميعها تحقق درجة موافقة مرتفعة.

تفسير و مناقشة النتائج: بتحليل استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مدى تحقيق البرامج التدريبية لمجالاتها و عناصرها يتضح: أن البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس على درجة كبيرة من تحقيق مجالاتها و عناصرها بشكل مناسب، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة كل من دراسة آل زاهر

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات
التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنيمه

٢٠٠٤، و الحريشي ٢٠٠٦، والهادي و آخرون ٢٠٠٨، ونهاية التليباتي وآخرون ٢٠١١، و منى عبد
المحسن ٢٠١٣، إلا أنه كانت هناك بعض الآراء ووجهات النظر من أعضاء هيئة التدريس للأخذ بها
فيما بعد وهي:

- توفير عنصر التشجيع المادي لحضور البرامج التدريبية رغم وجود الأعباء الأخرى.
- توفير مدرب يتمتع بالإبداع و الابتكار على مدار البرنامج التدريبي من بدايته وحتى نهايته وليس أول
يوم فقط.

- عدم ملائمة توزيع الموضوعات على الجدول الزمني لبعض البرامج التدريبية.
- عدم مناسبة المحتوى لمدة بعض البرامج التدريبية.
- عدم مناسبة فترة بعض البرامج التدريبية، حيث يفضل أن تكون في الفترات المسائية.
ولإجابة السؤال الثاني والذي ينص على: "ما مدى استفادة أعضاء هيئة التدريس في تحسين الأداء
الأكاديمي المتمثل في (التخطيط – تنفيذ التدريس – أساليب التقويم)؟"، تم حساب التكرارات و النسب
المئوية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس ممن حضروا برامج تدريبية، جاءت كما يلي:
المحور الثاني: يدرس أثر البرامج التدريبية في تحسين الأداء الأكاديمي ويتمثل في المجالات التالية:
((التخطيط للتدريس ، تنفيذ التدريس ، أساليب التقويم)):

جدول (١٤) يوضح التكرارات و النسب المئوية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول مدى الاستفادة
من البرامج التدريبية في مجال التخطيط للتدريس

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات
التعليم بكلية جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنيه

المتوسط الحسابي	منعدمة	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جداً	التكرارات والنسب	المفردة توفر البرامج التدريبية
٦.٣	١١	٥٥	٩٦	٢٧٠	٩٨	ك	- وضع خطة لتدريس المقرر.
	٢.١	١٠.٤	١٨.١	٥٠.٩	١٨.٥	%	
٦.٦	٣	١٥	١٠٢	٢٩٠	١٢٠	ك	- معرفة خطوات بناء المقرر الدراسي.
	٠.٦	٢.٨	١٩.٢	٥٤.٨	٢٢.٦	%	
٥.٨	٤٩	٨٨	٢٨٠	٩٢	٢١	ك	- تحويل المقرر إلي مقرر إلكتروني.
	٩.٢	١٦.٦	٥٢.٨	١٧.٤	٤.٠	%	
٦.٦	٧	١١	٩٥	٣٠٠	١١٧	ك	- صياغة الأهداف المعرفية والمهارية والوجدانية للمقرر الدراسي بصورة إجرائية.
	1.3	٢.١	١٧.٩	٥٦.٦	٢٢.١	%	
٦.٦	١	١٥	٨١	٣١٣	١٢٠	ك	- تحديد مخرجات التعلم وفق مخرجات تعلم البرنامج المطلوبة الذي يتم التدريس فيه.
	٠.٢	٢.٨	١٥.٣	٥٩.١	٢٢.٦	%	
٦.٧	٢	١٥	٧٩	٣١٥	١١٩	ك	- تحديد خبرات التعلم التي يتم وضعها في المقرر الدراسي.
	٠.٤	٢.٨	١٤.٩	٥٩.٤	٢٢.٥	%	
٦.٥	٢٥	٤٥	١٠٠	٢٥٠	١١٠	ك	- تحديد استراتيجيات تدريس مناسبة لتدريس المقرر الدراسي.
	٤.٦	٨.٥	١٨.٩	٤٧.٢	٢٠.٨	%	
٦.٥	٧	١٥	١٠٧	٢٩٠	١١١	ك	- تحديد الأنشطة والوسائل التعليمية الحديثة المناسبة لتدريس المقرر الدراسي.
	١.٣	٢.٨	٢٠.٢	٥٤.٨	٢٠.٩	%	
٦.٤	١٦	٥٠	٩٠	٢٧٥	٩٩	ك	- تحديد أساليب تقويم حديثة مستمرة مناسبة للطلاب.
	٣.٠	٩.٤	١٧.٠	٥١.٩	١٨.٧	%	
٦.٤	٢١	٣٥	٦٠	٣٠٥	١٠٩	ك	- إعداد ملف التدريس الخاص بالمقرر الدراسي وفق معايير الجودة.
	٤.٠	٦.٦	١١.٣	٥٧.٥	٢٠.٦	%	

يتضح من الجدول السابق استفادة أعضاء هيئة التدريس من البرامج التدريبية في التخطيط للتدريس حيث أن المتوسطات الحسابية انحصرت بين (٥.٨ - ٦.٧)، وجميعها تحقق درجة موافقة مرتفعة. جدول (١٥) يوضح التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول مدى الاستفادة من البرامج التدريبية في مجال تنفيذ التدريس

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات

د. هناء عبدالهادي غنية

التعليم بكلية جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز

م	المفردة	التكرارات و النسب	عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	منعدمة	المتوسط الحسابي
١	توفر البرامج التدريبية	ك	١١١	٢٩٠	١٠٧	١٥	٧	٦٠
	- التعرف على أنماط تعلم الطلاب و ميولهم واستعداداتهم وقدراتهم.	%	٢٠.٩	٥٤.٨	٢٠.٢	٢.٨	١.٣	
٢	إثارة دافعية الطلاب لعملية التعلم أثناء المحاضرة.	ك	١١٠	٢٥٠	١٠٠	٤٥	٢٥	٦٠
		%	٢٠.٨	٤٧.٢	١٨.٩	٨.٥	٤.٦	
٣	الإطلاع على الجديد في أساليب التدريس الجامعي والإدارة الصفية.	ك	١٢١	٢٧٥	٩٤	٢٧	١٣	٦.٦
		%	٢٢.٨	٥١.٩	١٧.٧	٥.١	٢.٥	
٤	اختيار إستراتيجيات تدريس مناسبة (حل المشكلات ، العصف الذهني ، التعلم النشط ، التعلم التعاوني ،).	ك	١١٥	٢٨٠	٩٥	٢٥	١٥	٦.٦
		%	٢١.٨	٥٢.٨	١٧.٩	٤.٧	٢.٨	
٥	الاهتمام بتنمية مهارات التفكير العليا في تدريس المقرر الدراسي.	ك	٩٩	٢٧٥	٩٠	٥٠	١٦	٦.٤
		%	١٨.٧	٥١.٩	١٧.٠	٩.٤	٣.٠	
٦	اختيار أساليب تقويم مناسبة للطلاب (شفوي ، تحريري ، أنشطة).	ك	١٢٠	٣١٣	٨١	١٥	١	٦.٦
		%	٢٢.٦	٥٩.١	١٥.٣	٢.٨	٠.٢	
٧	عرض مشكلة أو موقف تؤدي لمناقشة المعلومات السابقة وتوظيفها في المعلومات الجديدة.	ك	١٠٧	٢٧١	٩٧	٤٠	١٥	٦.٣
		%	٢٠.٢	٥١.١	١٨.٤	٧.٥	٢.٨	
٨	توزيع الطلاب في مجموعات لمناقشة أمثلة وتطبيقات للمفاهيم السابقة.	ك	١١٣	٢٩١	١٠٥	١٨	٣	٦.٥
		%	٢١.٣	٥٤.٩	١٩.٨	٣.٤	٠.٦	
٩	اختيار أنشطة تعليمية متنوعة تتناسب مع الفروق الفردية بين الطلاب.	ك	١٢٠	٢٩٠	١٠٢	١٥	٣	٦.٦
		%	٢٢.٦	٥٤.٨	١٩.٢	٢.٨	٠.٦	
١٠	اكتشاف الطلبة الموهوبين و محاولة متابعتهم.	ك	٣	٥٠	٨٧	١١١	٢٧٩	٤.٥
		%	٠.٦	٩.٤	١٦.٣	٢٠.٨	٥٢.٦	
١١	اكتشاف الطلبة المتميزين دراسياً و محاولة مساعدتهم.	ك	٥	٥٠	٨٥	١١٠	٢٨٠	٤.٥
		%	٠.٩	٩.٤	١٦.١	٢٠.٨	٥٢.٨	
١٢	ترك بعض الأسئلة والاستفسارات المطروحة بالصف للمناقشة دون إجابة لإثارة فضول الطلبة للموضوع التالي.	ك	١١٩	٣١٥	٧٩	١٥	٢	٦.٧
		%	٢٢.٥	٥٩.٤	١٤.٩	٢.٨	٠.٤	
١٣	تقديم تغذية راجعة للطلاب بهدف تتبع أخطائهم و العمل على تصحيحها.	ك	١١٧	٣٠٠	٩٥	١١	٧	٦.٦
		%	٢٢.١	٥٦.٦	١٧.٩	٢.١	١.٣	
١٤	تلخيص الموضوعات التي تم تقديمها و مناقشة ختامية لموضوع المحاضرة.	ك	١١٥	٢٩٠	١٠٧	١٥	٣	٦.٥
		%	٢١.٦	٥٤.٨	٢٠.٢	٢.٨	٠.٦	
١٥	عرض محتويات المقرر على شكل خريطة تتضمن المفاهيم الأساسية للمقرر الدراسي.	ك	١٠٩	٢٠٥	٦٠	٣٥	٢١	٦.٤
		%	٢٠.٦	٥٧.٥	١١.٣	٦.٦	٤.٠	
١٦	استخدام العروض التقديمية في إعداد محاضرة نموذجية.	ك	١٣٠	٣٢٧	٧٠	٢	١	٦.٩
		%	٢٤.٥	٦١.٧	١٣.٢	٠.٤	٠.٢	
١٧	تفعيل نظام التعلم الإلكتروني (البلاك بورد) والاستفادة منه في التدريس.	ك	٢٥	٩٠	٢٧٨	٩٠	٤٧	٥.٧
		%	٤.٧	١٧.٠	٥٢.٥	١٧.٠	٨.٨	
١٨	تفعيل المدونات و المنتديات والاستفادة منها في التدريس لتبادل الآراء و الأفكار بين الطلبة.	ك	٢٢	٩٠	٢٧٩	٨٩	٥٠	٥.٩
		%	٤.٢	١٧.٠	٥٢.٦	١٦.٨	٩.٤	

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات
التعليم بكنيات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي عثية

١٩	- تفعيل الفصول الافتراضية والاستفادة منها عن بُعد.	ك	٢١	٩٢	٢٨٠	٨٨	٤٩	٥٨
		%	٤٠	١٧.٤	٥٢.٨	١٦.٦	٩.٢	
٢٠	- التعرف على أساليب البحث في الانترنت.	ك	١٢٢	٢٩١	٨٩	١٥	٣	٦.٦
		%	٢٤.٩	٥٤.٩	١٦.٨	٢.٨	٠.٦	
٢١	- الاستفادة من المكتبة الرقمية.	ك	٩٨	٢٧٠	٩٦	٥٥	١١	٦.٣
		%	١٨.٥	٥٠.٩	١٨.١	١٠.٤	٢.١	

يتضح من الجدول السابق استفادة أعضاء هيئة التدريس من البرامج التدريبية في تنفيذ التدريس حيث أن المتوسطات الحسابية انحصرت بين (٤.٥ - ٦.٩) ، وجميعها تحقق درجة موافقة مرتفعة.

جدول (١٦) يوضح التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول مدى الاستفادة من البرامج التدريبية في مجال أساليب التقويم

المفردة	التكرارات و النسب	عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	منعدمة	المتوسط الحسابي
- كيفية بناء الاختبارات الالكترونية وتفعيلها.	ك %	٥ ٠.٩	٥٠ ٩.٤	٨٥ ١٦.١	١١٠ ٢٠.٨	٢٨٠ ٥٢.٨	٤.٥
- كيفية بناء اختبار يشمل جميع مواصفات الورقة الامتحانية.	ك %	٩٩ ١٨.٧	٢٧٥ ٥١.٩	٩٠ ١٧.٠	٥٠ ٩.٤	١٦ ٣.٠	٦.٤
- معرفة أنواع الاختبارات التحصيلية.	ك %	١٢٠ ٢٢.٦	٣١٢ ٥٩.١	٨١ ١٥.٣	١٥ ٢.٨	١ ٠.٢	٦.٦
- بناء جدول مواصفات لوضع اختبار نموذجي يشمل جميع محتويات المقرر الدراسي.	ك %	٢٥ ٤.٧	٩٠ ١٧.٠	٢٧٨ ٥٢.٥	٩٠ ١٧.٠	٤٧ ٨.٨	٥.٧
- استخدام أساليب متنوعة لتقييم أداء الطلاب.	ك %	١١٠ ٢٠.٨	٢٥٠ ٤٧.٢	١٠٠ ١٨.٩	٤٥ ٨.٥	٢٥ ٤.٦	٦.٥
- معرفة كيفية صياغة أسئلة متنوعة بطريقة جيدة.	ك %	١١١ ٢٠.٩	٢٩٠ ٥٤.٨	١٠٧ ٢٠.٢	١٥ ٢.٨	٧ ١.٣	٦.٤
- تشجيع الطلاب على تقييم أنفسهم وزملائهم.	ك %	١٢١ ٢٢.٨	٢٧٥ ٥١.٩	٩٤ ١٧.٧	٢٧ ٥.١	١٣ ٢.٥	٦.٦
- وضع أسئلة تقيس مهارات التفكير لدى الطلاب.	ك %	١٠٩ ٢٠.٦	٣٠٥ ٥٧.٥	٦٠ ١١.٣	٣٥ ٦.٦	٢١ ٤.٠	٦.٤
- وضع أسئلة تراعي الفروق الفردية بين الطلاب.	ك %	١٠٩ ٢٠.٦	٢٥١ ٤٧.٤	٩٩ ١٨.٧	٤٧ ٨.٩	٢٤ ٤.٤	٦.٥
- استخدام عملية التقييم المستمر لأداء الطلاب بجميع أنواعه (مبني ، بنائي ، نهائي) .	ك %	١٢٢ ٢٣.٠	٢٧٥ ٥١.٩	٩٣ ١٧.٥	٢٨ ٥.٣	١٢ ٢.٣	٦.٦
- كيفية عمل الوزن النسبي لموضوعات المقرر عند وضع الاختبار.	ك %	٢١ ٤.٠	٩٢ ١٧.٤	٢٨٠ ٥٢.٨	٨٨ ١٦.٦	٤٩ ٩.٢	٥.٨

يتضح من الجدول السابق استفادة أعضاء هيئة التدريس من البرامج التدريبية في أساليب التقويم حيث أن المتوسطات الحسابية انحصرت بين (٤.٥ - ٦.٦)، وجميعها تحقق درجة موافقة مرتفعة. تفسير و مناقشة النتائج: بتحليل آراء أعضاء هيئة التدريس حول مدى الاستفادة من البرامج التدريبية في هذا البحث يتضح: أن البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس على درجة كبيرة من تحقيق الاستفادة منها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم، حيث يتضح في الآتي:

مجال التخطيط للتدريس:

يتضح أن البرامج التدريبية قد حققت الفائدة المرجوة منها في التخطيط للتدريس حول تعريف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على أهمية وفوائد التخطيط للتدريس، وكذلك إعداد ملف المقرر الدراسي، ورسم خطة التدريس، وهنا يجب التأكيد على هذه النقاط والبحث المستمر عن الكفاءات التدريسية التي تدعم هذه العناصر لدى أعضاء هيئة التدريس، وتقدم لهم التوجهات الحديثة فيها، بينما يتضح وجود ضرورة لتقديم برامج أكثر عمقاً ومحتوى وأشمل حول تحديد خبرات التعلم التي يتم وضعها في المقرر الدراسي بالإضافة إلي تحديد مخرجات ونواتج التعلم المرغوبة بجوانبها المختلفة، وكذلك صياغة الأهداف بصورة أكثر إجرائية.

تنفيذ التدريس:

يتضح الاستفادة الكبيرة لأعضاء هيئة التدريس في استخدام الإستراتيجيات الحديثة في التدريس، وعرض ملخص لأهم ما تم تناوله في المحاضرة، وذلك في نهاية المحاضرة، واستخدام تقنيات تعليمية مناسبة لتدريس المقرر، والقدرة على تحديد الطرق والأساليب التدريسية المناسبة، ولكن على القائمين على البرامج التدريبية التركيز على مهارات تنفيذ التدريس والتي يحتاج أعضاء هيئة التدريس إليها في تدريس المقررات الدراسية المختلفة.

أساليب التقويم:

يتضح الاستفادة الكبيرة من البرامج المقدمة في كل من: توزيع الدرجات بموضوعية على جميع مفردات المقرر، ووضع تعليمات واضحة للاختبار، وتوزيع أسئلة الاختبار على حسب أهداف المقرر ودرجة أهمية موضوعات المقرر الدراسي، ووضع أسئلة تقيس مهارات التفكير لدى الطلاب، واستخدام أساليب متعددة لتقييم أداء الطلاب. ولكن ما زال أعضاء هيئة التدريس في احتياج شديد للتدريب على أساليب التقويم الحديثة الواقعية، وهذا يتطلب من واضعي ومخططي البرامج التدريبية تقديم برامج حول هذه المهارات، حيث أنها تعد من فنيات وأساليب التقويم الحديثة، والتي يجب أن يمتلكها أعضاء هيئة التدريس، ليكونوا قادرين على تفسير نتائجها وربطها بالأداءات المختلفة للطلاب في قاعة المحاضرة، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة كل من أندرسون ٢٠٠٠، والمحاسنة ٢٠٠٤، وهافيلاند وزميله ٢٠١٠.

و لإجابة السؤال الثالث والذي ينص على: "ما مدى تأثير عدد الدورات على الاستفادة من البرامج التدريبية في تحسين الأداء الأكاديمي؟"، وإثبات صحة الفرض الأول والذي ينص على: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عدد حضور البرامج التدريبية والاستفادة منها في تحسين الأداء الأكاديمي"، تم حساب تحليل التباين لتأثير عدد الدورات على الاستفادة من البرامج التدريبية، جاءت على النحو التالي كما يلي:

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنية

جدول (١٧) يوضح نتائج تحليل التباين لتأثير عدد الدورات على الاستفادة من البرامج التدريبية

النتائج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)
بين المجموعات	١٧٦٨.١٢	٢	٨٨٤.١	٧٥.٩
داخل المجموعات	٢٦٧١٥٥.٦	٥٢٧	٥٠.٧	
الكلية	٢٦٨٩٢٣.٧	٥٢٩		

يتضح من الجدول السابق وجود تأثير دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) لعدد الدورات على الاستفادة من البرامج التدريبية التي يحضرها أعضاء هيئة التدريس، وللتعرف على اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (١٨) يوضح دلالة الفروق وفقاً لعدد الدورات باستخدام اختبار شيفيه

المجموعات	برنامج تدريبي واحد	برنامجين تدريبيين	ثلاث برامج تدريبية فأكثر
برنامج تدريبي واحد (م = ٤٦.٧)			
برنامجين تدريبيين (م = ٥١.٥)	٣.١		
ثلاث برامج تدريبية فأكثر (م = ٦٦.٩)	٥.٥	٢.٣	

يتضح من الجدول السابق وجود فرق دال إحصائياً بين الذين حضروا برنامجاً تدريبياً واحداً والذين حضروا ثلاث برامج تدريبية فأكثر، وذلك لصالح الذين حضروا ثلاث برامج تدريبية فأكثر، وذلك عند مستوى دلالة (٠.٠١) .

تفسير و مناقشة النتائج: تحليل النتائج السابقة نجد أنها تؤكد على أن حضور الدورات التدريبية المختلفة يؤدي إلى تحسين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في المجالات والأنشطة المختلفة، فكلما زادت عدد الدورات التي يحضرها عضو هيئة التدريس كلما زادت الاستفادة من البرامج التدريبية، كما أن حضور عضو هيئة التدريس لبرامج تدريبية متنوعة يكسبه مهارات متنوعة في التخطيط والتنفيذ والتقويم لمواجهة تحديات التعليم، وبالتالي تم رفض الفرض الصفري الأول والذي ينص على: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عدد حضور البرامج التدريبية والاستفادة منها في تحسين الأداء الأكاديمي"، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة كل من كوكسيرا وشيفنسكي ٢٠١٠ ومحمد السيديري وزملائه ٢٠١٢ .

و لإجابة السؤال الرابع والذي ينص على: "ما مدى تأثير الجنس على الاستفادة من البرامج التدريبية في تحسين الأداء الأكاديمي؟"، وإلتهبات صحة الفرض الثاني والذي ينص على: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الاستفادة من البرامج التدريبية لتحسين الأداء الأكاديمي"، تم حساب قيمة ت ودلالاتها للفروق بين الذكور والإناث في الاستفادة من البرامج التدريبية، جاءت على النحو التالي كما يلي:

جدول (١٩) يوضح قيمة ت ودلالاتها للفروق بين الذكور والإناث في الاستفادة من البرامج التدريبية

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)
الذكور	٣٠٥	٥٧.٥	٧.٢	١.٩
الإناث	٢٢٥	٤٢.٥	٥.٣	

المجلة العلمية بكلية التربية بالوادي الجديد ، العدد الحادي والعشرين - الجزء الثاني - فبراير ٢٠١٦

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات
التعليم بكلية جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنيه

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فرق دال إحصائياً بين الذكور والإناث في الاستفادة من البرامج
التدريبية التي تقدمها الجهات المختلفة في الجامعة.

تفسير و مناقشة النتائج: وفق النتائج السابقة نرجع ذلك إلي أن الجهات المختلفة في الجامعة تقدم
برامج تدريبية للذكور والإناث، وتوجد خطة تدريبية للذكور وأخرى للإناث، وهذه الخطط مبنية على
الاحتياجات الفعلية لهم، كما يتم تقديم برامج تدريبية مشتركة عندما لا يتوفر خبير تدريبي للقسم النسائي
حتى تعم الاستفادة على الجميع، وبالتالي تم قبول الفرض الصفري الثاني والذي ينص على: "لا توجد
فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الاستفادة من البرامج التدريبية في تحسين الأداء
الأكاديمي"، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة كل من كوكسيرا وشيفنسكي ٢٠١٠ ومحمد السيديري و
زملانه ٢٠١٢.

كما تم الاستفادة من نتائج تطبيق استبانة الجودة لتقييم المقرر (عينة نتائج لمقررات مختلفة على
مدار عام ١٤٣٦هـ ، ١٤٣٧هـ)، لبعض أعضاء عينة الدراسة للتأكد من مدى تحسين الأداء الأكاديمي
لأعضاء هيئة التدريس، وجاءت المؤشرات على الوجه التالي:

- تطوير أساليب التدريس بشكل مستمر، واستبعاد بعض الأساليب غير الملائمة.
- مراعاة نواحي القصور من خلال إجابات الطلاب والعمل على تصحيحها.
- تفعيل التقنية في طرق و استراتيجيات التدريس الحديثة المختلفة.
- تقديم تغذية راجعة للطلاب بشكل دوري.
- إطلاع الطلاب على نتائجهم، وأخذ آرائهم وتعريفهم بأخطائهم للاستفادة منها.
- تفعيل التعلم الإلكتروني في عملية التدريس.
- إثارة حماس ودافعية الطلاب نحو عملية التعلم.
- إعداد الاختبارات بشكل أكثر توازناً، واستخدام أساليب تقويم حديثة متنوعة لتقييم الطلاب.
- تشجيع الطلاب على تقييم بعضهم البعض.
- تحفيز الطلاب للبحث العلمي.
- توصيات البحث:

في ضوء نتائج البحث الحالي تقترح الباحثة بعض التوصيات التالية قد يمكن الأخذ بها:
- وضع خطة إستراتيجية للتدريب تتضمن برامج تقنية، وبرامج تدريسية، وبرامج فنية، وبرامج لغوية.
- تقديم برامج تدريبية متخصصة معتمدة دولياً، ومنح شهادات معتمدة دولياً.
- زيادة فرص التدريب لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز لتلبية احتياجاتهم
التدريبية.

- تنوع البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بما يتلاءم مع طبيعة التخصص في مختلف كليات
الجامعة.
- ضرورة وجود مقاييس أكثر موضوعية لتقييم مدى الاستفادة من البرامج التدريبية للتأكد من مدى
تحقيق الأهداف.
- تطوير معايير للأداء التدريسي الفعال يتناسب مع الكليات المختلفة بالجامعة وطبيعة الممارسات
التعليمية لكل كلية.
- إجراء دراسة تحليلية حول تقويم الطلاب لأعضاء هيئة التدريس وأثره على الأداء الأكاديمي.

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات
التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي شتيه

- مقترحات البحث:

في ضوء نتائج البحث الحالي تقترح الباحثة بعض المقترحات البحثية كما يلي:

- أثر البرامج التدريبية في تنمية المهارات الحياتية المهنية للطلاب.
- بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة.
- واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس كمدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي.
- قياس دور البرامج التدريبية التخصصية في تحسين أداء العاملين بالجامعات السعودية.
- واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الجامعات السعودية وأثرها في تنمية المهارات الوظيفية.
- تقويم أثر البرامج التدريبية في النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر المتدربين.
- تقييم علاقة أثر البرامج التدريبية على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات
التعليم بكليات جامعة الأمير سلطان بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنيه

- مراجع البحث

أولاً: المراجع العربية:

- ١- إبراهيم شوقي عبد المجيد (٢٠٠٣) : " مشكلات الإعداد المهني " ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإمارات العربية المتحدة ، مجلد (١٩) ، عدد (١) ، إبريل.
- ٢- أبو الروس، فضل (٢٠٠١) : " تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلم الصفوف الأربعة الأساسية الأولى في محافظة نابلس " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
- ٣- أحمد اللقاني وعلى الجمل (٢٠٠٠) : " معجم المصطلحات التربوية في المناهج وطرق التدريس " ، ط٣ ، عالم الكتب، القاهرة.
- ٤- الأحمدى عبد الله عطية (٢٠٠٦) : " الحاجات التدريبية لمعلمي التربية الإسلامية في المرحلة الابتدائية في مدينة جدة " ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء ، اليمن.
- ٥- الطراونة، خليف والشلول ، سليمان (٢٠٠٠): " الحاجات التدريبية لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين ومدراء المدارس " ، مجلة دراسات- العلوم التربوية (٢٧)، عدد (١).
- ٦- الزيايدي، عادل (٢٠٠٦) : " إدارة الموارد البشرية " ، مكتبة عين شمس، القاهرة.
- ٧- السيد، أمل (٢٠٠٦) : " إدارة الموارد البشرية " ، مطابع الدار الهندسية، القاهرة.
- ٨- الصيرفي، محمد (٢٠٠٩): "التدريب الإداري :المديرون والمتدربون وأساليب التدريب"، المكتب الجامعي الحديث، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٩- القريوتي، محمد (٢٠١٠) : " الوجيز في إدارة الموارد البشرية"، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- ١٠- آل زاهر، علي (٢٠٠٤) : " برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية، مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتها ومقومات نجاحها " ، دراسة تحليلية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- ١١- الحريشي، منيرة. وكعكي، سهام. (٢٠٠٥): "تقويم تجربة تنمية عضو هيئة التدريس في ضوء الجودة الشاملة بكلية التربية للبنات بمدينة الرياض"، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، اللقاء السنوي الثالث عشر، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- ١٢- إمام مصطفى سيد، وصلاح الدين شريف (٢٠٠٥): "الأداء الجامعي كما يدركه الطلاب وعلاقته بالنمو المهني وبعض المتغيرات النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس"، المؤتمر السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي "التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية".
- ١٣- الطائي، يوسف و الفضل، مؤيد و العبادي، هاشم (٢٠٠٦) : " إدارة الموارد البشرية " ، مدخل استراتيجي متكامل، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ١٤- المحاسنة، أحمد (٢٠٠٤) : " تقييم فاعلية البرامج التدريبية من وجهة نظر المشاركين في دورات الإدارة العليا والتنفيذية بالمعهد الوطني للتدريب " ، رسالة ماجستير غير منشورة، عمادة الدراسات العليا، الإدارة العامة - قسم الإدارة العامة، جامعة مؤتة، المملكة الأردنية الهاشمية.
- ١٥- الحوات، علي(٢٠٠٢): "بناء القدرات البشرية للتعليم"، تقرير التنمية الإنسانية العربية، الفصل الرابع، طرابلس: المركز القومي للبحوث و الدراسات العلمية.
- ١٦- المخلافي، محمد سرحان خالد(٢٠٠٢): "بناء أداة لتقييم كفاءة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي في جامعة صنعاء"، مجلة البحوث و الدراسات التربوية، العدد (١٦)، مركز البحوث و التطوير التربوي.
- ١٧- البدري كمال، حنان (٢٠٠٩): "التعليم العالي التكنولوجي بين مشكلات الواقع وحتمية التطوير"،
الدار العالمية

المجلة العلمية بكلية التربية بالوادي الجديد ٤٣ العدد الحادي والعشرين- الجزء الثاني- فبراير ٢٠١٦

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنیه

- ١٨- الحامد معجب وآخرون (١٤٢٨هـ): "التعليم في المملكة العربية السعودية رؤية الحاضر واستشراف المستقبل"، مكتبة الرشد، الرياض.
- ١٩- الخطيب أحمد (١٤٢٧هـ): "الإدارة الجامعية دراسات حديثة"، عالم الكتب الحديث، عمان، الأردن.
- ٢٠- محمد شحات (١٤٢٤هـ): "التعليم العالي قضايا ورؤى"، دار الخريجي، الرياض، السعودية.
- ٢١- السنبل عبدالعزيز وآخرون (١٤٢٩هـ): "نظام التعليم في المملكة العربية السعودية"، دار الخريجي، الرياض، السعودية.
- ٢٢- الصائغ، عبد الرحمن أحمد (١٤٢٨هـ): "الواقع والتحديات والرؤى المستقبلية"، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العربي الأول حول الجامعات العربية: التحديات والآفاق المستقبلية الذي تنظمه المنظمة العربية للتنمية الإدارية، والمنعقد في الرباط المملكة المغربية، خلال المدة من ٩-١٣/١٢/٢٠٠٧ م.
- ٢٣- السكارنة، بلال (٢٠٠٩): "التدريب الإداري"، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- ٢٤- الهادي، بدرية راشد علي (٢٠٠٨): "واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان" دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- ٢٥- بدران إبراهيم (١٤٢٦هـ): "تطوير التعليم العالي في مصر وتحديات المستقبل"، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة.
- ٢٦- بربارا ماتيرو وآخرون (٢٠٠٠): "الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي"، ترجمة حسين عبد اللطيف وماجد محمد الخطيبية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٢٧- توفيق، عبد الرحمن (٢٠٠٧): "موسوعة التدريب والتنمية البشرية"، الجزء الأول، التدريب أصول ومبادئ، مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك"، الطبعة الثانية.
- ٢٨- "موسوعة التدريب والتنمية البشرية"، الجزء الرابع، تقييم التدريب، مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك"، الطبعة الثانية.
- ٢٩- جلين ويلسون (٢٠٠١): "سيكولوجية فنون الأداء"، ترجمة شاكرا عبد الحميد، مراجعة محمد عناتي، عالم المعرفة، العدد (٢٥٨)، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.
- ٣٠- حجازي، وجيه (٢٠٠٢): "تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الرياضيات في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
- ٣١- زقوت محمد (١٩٩٧): "تقديرات طلبية التأهيل التربوي بالجامعة الإسلامية في غزة لمدى اكتسابهم لمهارات تخطيط الدروس وتنفيذها وتقويمها"، مجلة كلية التربية الحكومية، غزة، مجلد ١.
- ٣٢- شوايش، مصطفى (٢٠٠٥): "إدارة الموارد البشرية"، الطبعة الثالثة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٣٣- على عبد الكريم قاسم (٢٠٠٦): "الاحتياجات التدريبية لمعلمي المواد الاجتماعية في الحلقة الثانية من مرحلة التعليم الأساسي"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، اليمن.
- ٣٤- طنناش، سلامة (١٩٩٩): "تقييم أعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي"، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ندوة تحديث الإدارة الجامعية.
- ٣٥- نهاية عبد الهادي التلباتي وآخرون (٢٠١١): "واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية"، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد ١٣، العدد ١.

واقع تنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وقياس أثرها في تحسين الأداء الأكاديمي لمواجهة تحديات
التعليم بكليات جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز
د. هناء عبدالهادي غنيه

- ٣٦- عباس، سهيلة (٢٠٠٦): "إدارة الموارد البشرية"، مدخل استراتيجي، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- ٣٧- عبد الدايم، عبد الله (٢٠٠٠): "الآفاق المستقبلية للتربية في البلاد العربية"، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر والتوزيع، بيروت، لبنان.
- ٣٨- عبد الرحمن، بن عنتر (٢٠١٠): "إدارة الموارد البشرية (المفاهيم والأسس، الأبعاد، الإستراتيجية)"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٣٩- عبد المعطي، حسن الباتع محمد (٢٠٠١): "برنامج مقترح لتدريب المعيديين والمدرسين المساعدين بكلية التربية جامعة الإسكندرية على بعض استخدامات شبكة الإنترنت وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الإسكندرية.
- ٤٠- عقل بن عبد العزيز العقل (١٤٣٢هـ): "التحديات المستقبلية للتعليم العالي"، ورقة عمل، مقدمة إلى المؤتمر العربي حول الجامعات العربية، التحديات والآفاق المستقبلية الذي تنظمه المنظمة العربية للتربية الإدارية.
- ٤١- عقيلي، عمر (٢٠٠٩): "إدارة الموارد البشرية المعاصرة"، بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية.
- ٤٢- كاظم مازن عبد الحميد (٢٠٠٧): "العولمة واستراتيجيات التعليم العالي المستقبلية"، ندوة إستراتيجية التعليم الجامعي العربي وتحديات القرن الـ ٢١، المنامة - مملكة البحرين.
- ٤٣- محمد السديري و آخرون (٢٠١٢): "أثر البرامج التدريبية على الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود"، دراسة تقويمية، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد ١٩، العدد ٧٨.
- ٤٤- مدني، غازي بن عبيد(٢٠٠٢): "تطوير التعليم العالي كأحد روافد التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية"، ورقة عمل مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ٢٠٢٠ المنعقدة في الرياض خلال الفترة الواقعة ما بين ١٩_٢٣. أكتوبر. الرياض: وزارة التخطيط.
- ٤٥- مرسي، محمد منير(٢٠٠٢): "الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر و أساليب تدريسية"، عالم الكتب، القاهرة.
- ٤٦- منى عبد المحسن (٢٠١٣): "تقويم البرامج التدريبية لوحدة التدريب بكلية التربية - الأقسام الأدبية بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة (البوابة الدولية لإعداد المعلمين)"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين، مارس، مجلد ١٤، عدد ١.

ثانياً : المراجع الأجنبية :

- 47- Andersson , N (2000) Partcpatory approaches yo teacher training" .
Jour. Of Res. In
Science Teaching, V. 11, N. 2 pp 144- 166.
- 48- Carter. Good,(1991): "Editor Dictionary of Education", fifth edition,
New York.
- 49- Cooper , K . J (1999) " College urged to improve teacher training" .
The Washington Post , Monday , 25 October , P A2.
- 50- Crowther, J,(1995) : Oxford Advanced learner's Dictionary,5th
Edition, Oxford University Press, UK, Vol. 2, p. 860.

المجلة العلمية بكلية التربية بالوادي الجديد ٥ العدد الحادي والعشرين - الجزء الثاني - فبراير ٢٠١٦

- 51- Dennis,D(1999)Reading Better & Faster,Http://www.learningfirst.org/readingaction.
- 52- Haaviland, D. et.al. (2010), Now I'm Ready: The Impact of a Professional Development Initiative on Faculty Concerns with Program Assessment .**Innovative Higher Education** ,7212 , 33(August) pp. 261-275.
- 53- Kotler, and P.E. Murphy,(1997): (strategic planning for Higher Education, Journal of Higher Education.
- 54- Kucsera, J. V.& Svinicki, M (2010).Rigorous Evaluations of Faculty Development Programs, **Journal of Faculty Development**, 7212, 74(May), pp. 5-18.
- 55- Leopold, J. (2002). **Human Resource in Organizations, Personnel education**, Inc., Upper Saddle River, New jersey, Prentice Hall International, UK.
- 56- Morant , R (1999) In – Service Education Within the School. London: George Allen & Unwin In – service.
- 57- Naidoo Kogi (2002) Staff Development: A lener for Quality Assurance. Newzeland, **Massy University (K.Naidoo and Massy .ac,nz)**.
- 58- Rudolph , A . A (2002) “ The effects of role – play as a method in classroom management courses on inservice teachers' **attitudes and effectiveness**” . ERIC , No .AAC3055344.
- 59- Stattler , M.J (2001) “ A Study of inservice training needs of teachers” . Dissr. Abstr.lner , V. 72 , N . 3.
- 60- Summers, and et al,(1991) : Longman Active Study Dictionary of English. Cairo, Al. Ahram Commercial Presses, p.5.