مدى الاستفادة من الدورات التدريبية المقدمة لعضوات هيئة التدريس فى تطوير العملية التعليمية بجامعة الملك عبد العزيز

د. أحمد بن ناصر الكناني
مدير مركز تطوير التعليم الجامعي
جامعة الملك عبد العزيز

د. فاتن بنت عبدالله البريكان
نائبة مدير مركز تطوير التعليم الجامعي
لشطر الطالبات- جامعة الملك عبد العزيز

أ. نور بنت عبد الصبحى
باحثة بالمركز لشطر الطالبات

أ. هديل بنت عبدالله أكرم
باحثة بالمركز لشطر الطالبات

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة استفادة عضوات هيئة التدريس من الدورات التدريبية المقدمة بمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز، وكذا التعرف على ما حققته الوحدات الست للمركز من الأهداف المنشودة لها فى تطوير العملية التعليمية بالجامعة، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٤٣) عضوة هيئة تدريس من مختلف الكليات بالجامعة، وتمثلت أداة الدراسة فى استبانة تحتوى على عدد من البنود المعيارية والتى قد تساهم فى تطوير العملية التعليمية، وقد أظهرت النتائج أن النسبة المئوية لاستفادة عضوات هيئة التدريس من الدورات التدريبية كانت عالية، مما يدل أن الوحدات الست لمركز تطوير التعليم الجامعى حققت أهدافها المنشودة فى تطوير العملية التعليمية بجامعة الملك عبد العزيز.

الكلمات المفتاحية للبحث : مدى الاستفادة – الدورات التدريبية – تطويرالعملية التعليمية.

Abstract:

The Present Research Aims At Identifying The Degreeof Benefit The Female University Staff Members Have Gained From Six Units Springing From The University Educational Development Centre at King Abdel Aziz University.Results have Indicated That the Intended Units Have Highly Achieved Their Aims.

مقدمة :

تعتمد جودة الكليات بمؤسسات التعليم العالي على نوعية أعضاء هيئة التدريس بها، ووجود عضو هيئة التدريس المتميز ينعكس إيجاباً على الكفاءة الداخلية والخارجية للبرامج الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي، لأنه عادة يطبق البرامج والمناهج المتطورة التي تهدف إلى ضمان خريج متميز علمياً وعملياً، وفتح قنوات اتصال بينه وبين بيئته المحيطة، حتى يمكنه ذلك من أن يكون شريكاً فاعلاً في برامج التنمية الوطنية المختلفة، والإسهام في البحث والتنقيب العلمي من أجل المساهمة في تقديم الرؤى العلمية لحل مشكلات التنمية والتطوير، ولكي يكون تميز عضو هيئة التدريس مضموناً فإن هناك حاجة

ماسة لتهيئة الدعائم والمقومات التي تمكنه من الاستجابة والاستيعاب الكامل لحاجة المرحلة الحالية والمستقبلية.

ومن هنا فإن عضو هيئة التدريس بالجامعة من أهم المدخلات في مؤسسات التعليم العالي التي تحتاج إلي تطوير في ضوء الثورة المعلوماتية والاتصالات والتكنولوجيا، وبالتالي يتطلب تطوير مستوي أدائهم في ظل تنميتهم المهنية، مع توفر معايير ومحكات يتم تقويم أدائهم من خلالها، وهذا ما يرتكز عليه ويسعى إلي تحقيقه ضمان الاعتماد والجودة.

مما سبق يتضح لنا أن النمو المهني لعضو هيئة التدريس الأكاديمي المستمر من الأولويات التي ينبغي على إدارات مؤسسات التعليم العالي إعطائها أهمية كبيرة جداً. كما أن التدريب والتطوير المهني له أساس التعليم الجامعي لتحقيق أهداف الجامعة ووظائفها .

وقد اهتمت العديد من الدراسات بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ، حيث يوصى التقرير النهائي للمؤتمر العالمي للتعليم العالي (١٩٩٨م) بأهمية اعتماد سياسة حازمة لتنمية قدرات العاملين في مؤسسات التعليم العالي، وأكد فيما يخص أعضاء هيئة التدريس على ضرورة وضع استراتيجيات واضحة لحفزهم على استيفاء كفاءتهم وتحسينها.

كما أكدت دراسة (آل زاهر :١٤٢٣هـ) على أن دور الهيئة التدريسية بمؤسسات التعليم العالي دور متجدد بصفة مستمرة، مما جعل الكثير من الجامعات العالمية تركز على التطوير الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، بهدف تطوير العملية التعليمية، والتأكيد على رسالة مؤسسة التعليم العالي، واستيعاب التطورات الجديدة في مجالات وأدوار عمل عضو هيئة التدريس المتعددة والتي تشمل (التطوير التدريسي، والمعلوماتي، والتقني، والمنهجي والإداري، والبحثي، والتقويمي، والتخصصي).

والمستقرئ للأدب التربوي في هذا الطرح يلحظ أن هناك العديد من الباحثين في مجال التربية قد اهتموا بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وذلك يرجع إلى التطورات المتعددة في أدوار المؤسسة الأكاديمية من جانب، وظهور الثورة العلمية والتقنية التي تتطلب تدريبا وتطويرا مستمرا له في مؤسسات التعليم العالي من جانب آخر

ويؤكد (موسي : ١٤١٩ هـ) في دراسته على تلك الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين، وحددت الدراسة سبع كفايات عالية هي(التعرف على أسباب تدنى تحصيل الطلاب، وطرق التدريس للمرحلة الجامعية، والعوامل المساعدة على

زيادة تحصيل الطلاب، وصياغة الأهداف التربوية للمرحلة الجامعية، وأساليب حفز الطلاب، وأساليب التقويم الشفوية، وكيفية بناء الأسئلة الموضوعية). كما أوصت الدراسة بأن تكون هذه الكفايات أهداف لأي برنامج تدريبي يسعى إلى تطوير قدرات عضو هيئة التدريس.

كما توصلت دراسة (أنيس وخلف : ١٩٩٩م) في نتائجها إلى أن احتياجات أعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن كانت في مجالات (التخطيط للتدريس، وإجراء البحوث العلمية، وتكنولوجيا التعليم، والوسائل التعليمية)، هذا وقد أوصت الدراسة بضرورة إعطاء الأولوية للمجالات التربوية التي أبدى أعضاء هيئة التدريس احتياجاً لها ، وعدم اقتصار التأهيل على أعضاء الهيئة التدريسية الجديدة.

بينما أشار (حداد : ١٤١٦هـ) في دراسته على العديد من الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية الشاملة لأعضاء هيئة التدريس باعتبارها ضرورة تتطلبها العوامل المجتمعية والمتغيرات العالمية، وأن تنبثق الأهداف من الحاجات الحقيقة لأعضاء هيئة التدريس وفق خبراتهم وتخصصاتهم، وأهمية الاتصال المستمر بالشبكات العالمية والعربية والإقليمية للتنمية المهنية لأعضاء هيئات التدريس .

وتؤكد دراسة (زكى وغنايم : ١٤١١هـ) بجامعة الملك فيصل على وجود اتفاق على تنظيم دورات تدريبيَّة في التأهيل التربوي وبطريقة خياريه، مع التوصية بدراسة مماثلة في الجامعات السعودية التي لا يوجد بها برامج للتأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس.

وأشارت دراسة (Algren : ١٩٨٩) إلى أن فعالية أعضاء هيئة التدريس الذين لهم اهتمامات باستخدام الحاسب الآلي عالية، وتتزايد في العديد من الأنشطة مثل: تخطيط التدريس ، وإدارة المعلومات .

في حين ركز جون ستيفن (1984: join Steven) في دراسته بدرجة عالية على استراتيجيات التدريس الفعَّال، والاستفادة من الطرق الحديثة في مجال التدريس، ومعاملة الطلاب، وتشجيع التفكير والابتكار، والتقويم المستمر لأعضاء هيئة التدريس، واستخدام الوسائل التعليميَّة المساعدة في التدريس بدرجة عالية.

مما سبق يتضح لفريق البحث أن تنمية عضو هيئة التدريس من القضايا التي تلقى اهتماما متزايدا خاصة في الأوساط التربوية سواء على المستوى المحلى أو الإقليمي أو العالمي ، وقد زاد الاهتمام بالتدريس كمهنة في العصر الحديث، كما زاد الاهتمام أيضا بعضو هيئة

التدريس وتدريبه والعمل على رفع مستواه العلمي والمهني نظرا لما له من دور مهم ورئيس في تحقيق فاعلية النظام التعليمي .

وتعد وظيفة التدريس الجامعي أهم وظائف الجامعات وأكثرها فاعلية في إعداد الطلبة للحياة، إذ تزودهم بالمعارف النافعة، والاتجاهات السلوكية الإيجابية والقيمة، والمهارات العلمية والعملية اللازمة لتأهيلهم ليصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة أنفسهم وأسرهم وأمتهم، كما ينظر إليها على أنها مؤسسة توفر مساحة للعقل حتى يعمل في حرية ، ومكان يجتمع فيه المتمكن مع قليل الخبرة، والمتمرس مع المبتدئ ، والمسن مع الشباب من الباحثين، ليتناقشوا حول الأفكار والمنهاج والحلول (فروهوالد ، ٢٠٠٣م). فالجامعة . أية جامعة . تتفوق على جامعات أخرى عندما يتواجد فيها أعضاء هيئة تدريس مؤهلين تأهيلاً عالياً، ومدعومين بموارد مادية مجزية، ووجود أكاديمي ملائم، وخدمات مناسبة، مما يسهم في تجويد العملية التعليمية وإنجاحها لتكون قادرة على تلبية حاجات التنمية الشاملة ومتطلبات المجتمع المتسارعة.

كما تعد وظيفة التدريس الجامعي أيضاً غاية في الأهمية، لأنها الوظيفة الرئيسة في أغلب الجامعات المرموقة في العالم، إذ تنصب أساساً على إعداد الطالب الجامعي إعداداً يمكنه من مواجهة تحديات المستقبل بكل ما تحمله من تطورات علمية وتقنية وتنظيمية وثقافية ، وغيرها، إذ يجب أن يتوجه التدريس إلى التعرف على مواهب كل فرد، وطاقاته الكامنة، وتنمية شخصيته بما يتوافق مع قدراته وميوله حتى يتمكن من تحسين مستوى معيشته وتطوير مجتمعه (الثبيتي وحريري، ١٤٢٤هـ)، ويلعب عضو هيئة التدريس دوراً رائداً في إعداد مخرجات التعليم الجامعي، وتأهيلها بما يتناسب مع حاجات العصر إذ كان مُعداً لمهنته ومخلصاً في عمله

ونظراً لأهمية وظيفة التدريس الجامعي في إعداد مخرجات تعليمية مؤهلة تلبي حاجات المجتمع ومتطلباته، أدرك الباحثون مدى الحاجة القصوى إلى تنمية أداء الأستاذ الجامعي التدريسي من خلال البحث والاستقصاء عن أساليب تدريس أكثر فاعلية يمكن أن تسهم بصفة مباشرة في تزويدهم بأحدث الأساليب التدريسية في الكليات والجامعات، مما لعله يدفع الطلبة إلى المشاركة الفاعلة في موضوع المحاضرة ويحببهم في المادة العلمية وأستاذها مما ينعكس إيجابا على تطور وتقدم ونمو المجتمع، ومن ثم الوطن.

ونظراً لهذه الأهمية أنبرى عدد كبير من الباحثين الجادين للبحث والاستقصاء عن أنجح السبل المؤدية إلى الكشف عن أساليب تدريس متميزة يمكن الإفادة منها في تنمية الأستاذ الجامعي بغية استخدامها للتدريس في الكليات والجامعات، حيث أسفرت نتائج دراساتهم عن وجود أساليب تدريس كثيرة يصاحبها ويزامنها سلوكيات عملية ونفسية يمكن الاستدلال بها على مقومات تدريس جيد وفاعل، يأتي في مقدمتها تحمس (Enthusiastic) أستاذ المقرر لوظيفة التدريس، وسعة إطلاعه المعرفى (Knowledgeable)، ومدى إلمامه بالموضوع الذي يدرسه، وحسن تنظيمه للمادة العلمية وعرضها بطريقة شيقة (Well – organized)، وقبوله العمل في مهنة التدريس (Accepting)، وقدرته على توصيل المعلومة لطلبته بوضوح تام، واهتمامه بالنمو المعرفي والسلوكي الحسن لكل طالب على حده، ومدى قدرته على إثارة اهتمام الطلبة وحماسهم للموضوع الذي يدرسه، ومدى قدرته على كسب ثقة طلبته واحترامهم وحبهم (Murray and Murray: 1992& Strickland, page and Hawk: 1990).

كما أن إستراتيجية تطبيقات تكنولوجيا المعلومات الحديثة في التدريس أخذت حيزاً كبيراً من اهتمام الباحثين، والمهتمين بإدارة المؤسسات الأكاديمية، وذلك يعود إلى فوائدها الكثيرة في تنمية طرق وأساليب أداء الأستاذ الجامعي كونه المفتاح الرئيسي في تصميم ونشر وتطبيق تلك التقنية في حجرات الدراسة بغية تحسين جودة التعليم، وإكساب الطلبة مهارات تقنية قوية تمكنهم من الاستفادة من موارد الجامعة وتسهيلاتها، وتُعدهم للمنافسة في سوق العمل مع ضرورة الدمج لتطوير طرق جديدة لقياس أداء الطالب الجامعي و مدى استفادته من المادة العلمية المقدمة له و قياس البيئة التعليمية التي قد تكون عائق أو حاجز في استفادة هذا الطالب ومن ثم تطوير طرق لتقويم هذه العوائق و تحسينها بالإضافة إلى حاجته المتجددة لتطوير أساليب البحث العلمي وإجراء البحوث (الطائي : ٢٠٠٤م).

وفي ضوء ذلك يحدد (آل زاهر :١٤٢٣ هـ) مجالات، وطرق تنفيذ، ومعوقات ، ودعائم النجاح التي يجب أن تنطلق منها برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس وقد يرى ضرورتها عند محاولة وضع خطة أو بناء نموذج للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي.

كما أن الرؤى الجديدة في التعليم العالي تؤكد وتؤيد تنويع البرامج والأنشطة وفقاً لتعدد الأدوار التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في مؤسسة التعليم العالي، ومهارات

تقنية المعلومات، وكذلك المهارات المرتبطة بالمجالات الحديثة في القضايا التربوية كالمهارات القيادية والتنظيمية وتصميم المناهج والبرامج الأكاديمية الحديثة، ومهارات القياس والتقويم. وقد برزت العديد من الكتابات التي تصب في مجملها في التركيز على تطوير الأداء الأكاديمي والإداري لأعضاء هيئة التدريس، فهناك عدد من الدراسات جعلت الاهتمام باحتياجات التطوير التدريسي والتربوي ضمن أولوياتها كدراسة (أنيس وخلف : ١٩٩٩م)، (Jone steven: 1984)، (موسى :١٤١٩هـ)، (آل زاهر : ١٤٢٥هـ) ، Clark Brnda : (1989 Rozier).

ولمتابعة التطورات الحديثة والمتعلقة بتطوير النمو المهني لعضو هيئة التدريس، فقد انشأت جامعة الملك عبد العزيز مركزاً لتطوير التعليم الجامعي، يتولى تقديم الخدمات اللازمة لمساعدة أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدين وطلاب الدراسات العليا في كل ما له علاقة بتطوير معارفهم التربوية ، وتدريبهم على مهارات وأساليب التدريس الحديثة، بهدف تطوير الجانب الكيفي في التعليم الجامعي، ورفع كفاءة النظام التعليمي، وذلك من خلال تطبيق مداخل متنوعة للتنمية المهنية لأعضاء وعضوات هيئة التدريس، كما أنه يتعاون مع الكليات والوحدات ذات العلاقة، لتقديم برامج تدريبية، تستهدف تطوير المقررات الجامعية وتقويمها، وتحسين مهارات إلقاء المحاضرات، والتقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس، وأخلاقيات المعلم المسلم، وأساليب التقويم المتنوعة، وطرق البحث، وشبكات المعلومات، والإنترنت واستخداماته في مجال التعليم والبحث العلمي، وبرامج العروض التقديمية PowerPoint، والتعليم عن بُعد، والتأليف والترجمة، وتصميم التجارب، والتحليل الإحصائي.

على الرغم من التجارب الحديثة لإدخال التكنولوجيا المتقدمة إلى منظومة التعليم لتقوم ببعض الأدوار التى يقوم بها عضو هيئة التدريس الاّ أنه مازال هو المصدر الرئيسي للمعرفة الحية المتفاعلة مع الطلاب على اختلاف بيئاتهم وشخصياتهم، كما يتضح ايضا أن تطوره المهنى يحتل مكانة مرموقة للإرتباطه بالتطوير الشامل للمنظومة التعليمية، ومن هنا كان هذا البحث لإكمال محاولات سابقة، وذلك للتعرف على مدى الاستفادة من الدورات التدريبية المقدمة لعضوات هيئة التدريس فى تطوير العملية التعليمية بجامعة الملك عبد العزيز.

مشكلة البحث :

على الرغم من الأهمية التي أولتها جميع الأجهزة المسئولة عن الدورات التدريبية وضرورة الاستفادة منها في التطوير المهني لأعضاء وعضوات هيئة التدريس الاّ أن المقابلات والدراسات أوضحت أن هناك بعض النقاط في هذا المجال تحتاج إلى بحث ودراسة لم يتم بحثها من قبل – حسب علم فريق البحث – وبناءً على ما سبق بيانه كان هذا البحث الحالي للتعرف على درجة استفادة عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز من الدورات التدريبية في تطوير العملية التعليمية، لذا يمكن تحديد مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي :

ما مدى الاستفادة من الدورات التدريبية المقدمة لعضوات هيئة التدريس في تطوير العملية التعليمية بجامعة الملك عبد العزيز ؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة التالية:

١ – ما درجة استفادة عضوات هيئة التدريس من الوحدات (التدريب والتنمية المهنية – الانترنت والدعم الفني – القياس والتقويم) في الدورات التدريبية المقدمة بمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز ؟

٢- ما درجة الاستفادة من أنشطة وحدتي (أصدقاء المركز – الدراسات والإصدارات) بمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز ؟

٣- ما درجة الاستفادة من وحدة الدراسات العليا والبحث العلمي في الدورات التدريبية المقدمة بمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز ؟

حدود البحث :

اقتصر البحث الحالي على الحدود التالية :

١- عينة من عضوات هيئة التدريس من مختلف كليات جامعة الملك عبد العزيز.

٢- الدورات التدريبية المقدمة لعضوات هيئة التدريس في مركز تطوير التعليم الجامعي لعام ١٤٣٠ – ١٤٣١ .

٣- درجة الاستفادة من وحدات مركز تطوير التعليم الجامعي التالية : وحدة التدريب والتنمية المهنية – وحدة الانترنت والدعم الفني – وحدة القياس والتقويم – وحدة أصدقاء المركز- وحدة الدراسات والإصدرات – وحدة الدراسات العليا والبحث العلمي

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى :

١ – التعرف على درجة استفادة عضوات هيئة التدريس من الوحدات (التدريب والتنمية المهنية – الانترنت والدعم الفني – القياس والتقويم) في الدورات التدريبية المقدمة بمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز .

٢- تحديد درجة الاستفادة من أنشطة وحدتي(اصدقاء المركز– الدراسات والإصدارات) بمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز .

٣- التعرف على درجة الاستفادة من وحدة الدراسات العليا والبحث العلمي في الدورات التدريبية المقدمة بمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز .

أهمية البحث :

يستمد البحث الحالي أهميته من العديد من الجوانب أهمها :

١- يأتى البحث الحالي إستجابة للغاية التي تسعى برامج التطوير بجامعة الملك عبد العزيز إلى تحقيقها، وبالإهتمام الملحوظ بالتطوير المهنى، وايضاً استجابة لاهتمام مركز تطوير التعليم الجامعي بتحسين العملية التعليمية وتطويرها.

٢- التعرف على مدى استفادة عضوات هيئة التدريس من الدورات التدريبية فى مركز تطوير التعليم الجامعى، قد يفيد المسؤولين بجامعة الملك عبد العزيز على الكشف عن واقع الدورات التدريبية بالجامعة .

٣- يعد البحث الحالى طرحاً جديداً ونواة لبحوث ودراسات مستقبلية فى مجال تحسين وتطوير العملية التعليمية وذلك لعدم وجود دراسات وبحوث مشابه فى هذا المجال – فى حدود علم فريق البحث –

٤- قد تفيد قائمة المعايير فى وضع محكات موضوعية أخرى لاختيار البرامج التدريبية التى تتسق مع الاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس، الأمرالذى قد يفيد لتطوير مهاراتهم وكفاءاتهم .

٥- قد يفتح البحث الحالي المجال أمام الباحثين في التخصصات المختلفة لدراسات أخرى فى ميدان الدورات التدريبية والاستفادة منها فى الجامعات والمراكز التعليمية المختلفة .

منهج البحث :

يتبع البحث المنهج الوصفى التحليلى الذى يعتمد على جمع المعلومات والحقائق باستخدام ما توصلت له الأدبيات والدراسات فى مجال التخصص، إضافة إلى المعلومات التى يتم تجميعها باستخدام أدوات البحث وتحليلها للتوصل لنتائج البحث.

مصطلحات البحث :

- مدى الاستفادة :

يمكن تعريف مدى الاستفادة فى هذا البحث بمقدار ما حصل عليهن عضوات هيئة التدريس من معلومات ومهارات وخبرات نتيجة الدورات التدريبية المقدمة لهن فى مركز تطوير التعليم الجامعى وتكون لها دور دور إيجابى فى زيادة نموهن المهنى والمعرفى فى مجال تطوير العملية التعليمية .

- الدورات التدريبية :

يقصد بها فى هذا البحث " مجموعة النشاطات والبرامج وورش العمل التى ينظمها مركز تطوير التعليم الجامعى بجامعة الملك عبد العزيز لتحسين مهارات وتنمية قدرات واتجاهات أعضاء وعضوات هيئة التدريس بالجامعة ومعاونيهم، بما يساعدهم على النجاح فى قيامهم بأدوراهم التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع.

إجراءات البحث :

أولا : تحديد عينة البحث :

تكونت عينة البحث الحالي من (٣٤٣) عضوة هيئة تدريس من مختلف الكليات بجامعة الملك عبد العزيز، وتفاوتت أعداد المشاركات من عضوات هيئة التدريس باختلاف كل كلية على حده ، والجدول التالي(١) يوضح أعداد عضوات هيئة التدريس في كل كلية على حده وتحديد نسبة أعداد هؤلاء العضوات بناء على العدد الكلى للعضوات في الكلية (مجتمع الدراسة). هذا وقد استعان فريق البحث بعدد من عضوات هيئة التدريس في إعطاء نبذه تعريفية عن محتوى الاستبانة والهدف منها توزيعها وجمعها وتفريغ نتائجها.

جدول (١)

يوضح نسبة المشاركات في البحث على حسب عضوات هيئة التدريس الكلية

الجهة	عدد عضوات هيئة التدريس*	عدد الاستبانات	نسبة المشاركات في الدراسة على حسب عدد عضوات هيئة التدريس بالجهة
الآداب والعلوم الإنسانية	٢٧٨	٦٠	٪٢١.٦
الاقتصاد و الإدارة	١٥٩	٤٥	٪٢٨.٣
الاقتصاد المنزلي	١٥٠	٣٧	٪٢٤.٧
العلوم	٣٧٨	٨٥	٪٢٢.٥
الحاسبات وتقنية المعلومات	٩٣	٣١	٪٣٣.٣
الطب	٩٤	٢٥	٪٢٦.٦
طب الأسنان	٧٧	٧	٪٩.١
العلوم الطبية التطبيقية	٨٧	٢١	٪٢٤.١
الصيدلة	٥٢	٨	٪١٥.٤
عمادة تقنية المعلومات	٢٠	٩	٪٤٥
عمادة التعليم عن بُعد	٢٠	١٥	٪٧٥
المجموع	١٤٠٨	٣٤٣	٪٢٤.٣٦

ثانيا : بناء أداة البحث :

نظرا لأن مركز تطوير التعليم الجامعى يحتوى على ست وحدات وهى (وحدة التدريب والتنمية المهنية – وحدة الانترنت والدعم الفنى – وحدة القياس والتقويم – وحدة الدراسات العليا وطلاب البكالوريوس– وحدة أصدقاء المركز– وحدة البحوث والدراسات) وكل وحدة لها أهداف تتكامل جميعها مع بعضها فى تطوير العملية التعليمية بجامعة الملك عبد العزيز، لذالك تمثلت أدوات البحث الحالى فى

استبانة تحتوى على عدد من البنود المعيارية والتى تساهم فى تطوير مهارات وتحسين سير العملية التعلمية بجامعة الملك عبد العزيز.

ولبناء الاستبانة اتبعت الخطوات التالية :

- الإطلاع على المراجع العلمية والبحوث والدراسات التي تناولت الجوانب والاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وعلى سبيل المثال دراسات: (أنيس، خلف :١٩٩٩)، (موسي : ١٤١٩ هـ) ، (حداد : ١٤١٦ هـ).
- الاستعانة بآراء خبراء من مدراء مراكز تطوير التعليم والتعلم وبعض المهتمين بشؤونه، وبعض المدربين في البرامج التدريبية وورش العمل بمراكز تطوير التعليم الجامعي.

مما سبق أمكن التوصل (بصورة مبدئية) إلى قائمة بأهم البنود المعيارية والتي تساهم في تطوير مهارات عضوات هيئة التدريس وفى تطوير العملية التعليمية .

ثالثا:الصورة النهائية للأداة:

تم مراجعة بنود القائمة المعيارية وترجمتها إلى استبانه وعرضها على مجموعة المحكمين المتخصصين وخبراء من مدراء مراكز تطوير التعليم والتعلم وبعض المهتمين بشؤونه، وبعض المدربين في البرامج التدريبية وورش العمل، كما تم التأكد من صدقها وثباتها لوضعها في صورتها النهائية .

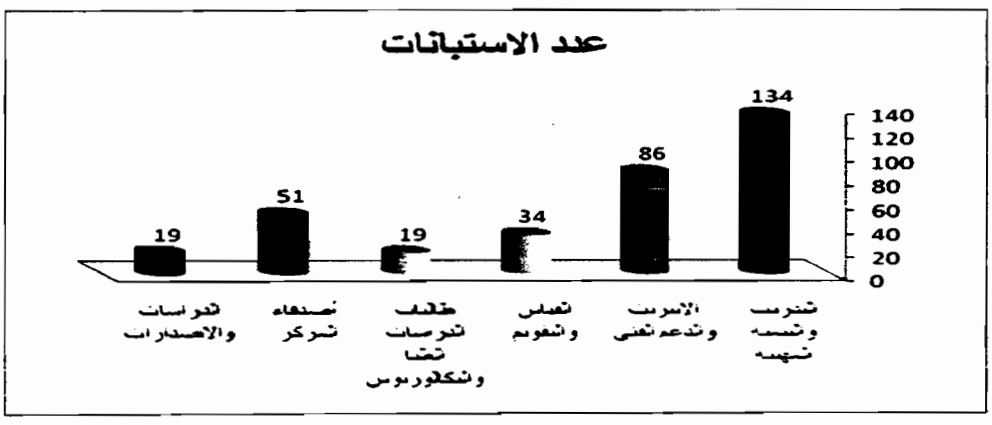
رابعا : تطبيق أداة البحث :

تم تطبيق الإستبانة على عينة البحث من عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيزلاستخلاص النتائج ومعالجتها إحصائيا لتحديد درجة استفادة عينة البحث من من الدورات التدريبية فى تطوير العملية التعليمية والجدول التالى (٢) يوضح عدد المشاركات والنسبة المئوية لعضوات هيئة التدريس فى كل وحدة .

جدول (٢)

عدد المشاركات لعضوات هيئة التدريس في كل وحدة

الكلية	عدد العضوات	عدد عضوات هيئة التدريس						النسبة المئوية لعدد المشاركات٪
		التدريب	الإنترنت	القياس	طالبات	أصدقاء	الإصدارات	
الآداب والعلوم الإنسانية	٦٠	٢٤	١٠	٤	٩	١٠	٣	٪١٧.٥
الاقتصاد و الإدارة	٤٥	١٨	١١	٥	١	٩	١	٪١٣.١
الاقتصاد المنزلي	٣٧	١٧	١٠	٠	٢	٥	٣	٪١٠.٨
العلوم	٨٥	٢٨	٢٥	١٠	٣	١٢	٧	٪٢٤.٨
الحاسبات وتقنية المعلومات	٣١	١٤	٩	٣	١	٣	١	٪٩
الطب	٢٥	١٠	٥	٦	٠	٤	٠	٪٧.٣
طب الأسنان	٧	٢	٣	١	١	٠	٠	٪٢
العلوم الطبية التطبيقية	٢١	٧	٦	٢	٠	٥	١	٪٦.١
الصيدلة	٨	٣	١	١	٠	٢	١	٪٢.٣
عمادة تقنية المعلومات	٩	٤	٢	١	٠	٠	٢	٪٢.٦
عمادة التعليم عن بُعد	١٥	٧	٤	١	٢	١	٠	٪٤.٤
المجموع	٣٤٣	١٣٤	٨٦	٣٤	١٩	٥١	١٩	٪١٠٠



خامسا: المعالجة التحليلية والإحصائية :

استخدم فريق البحث في تحليل البيانات التكرارات، النسب المئوية، وأيضا معادلة إلفا كرونباخ في حساب الاتساق الداخلي للاستبانة .

سادسا: نتائج البحث ومناقشتها :

أولا : للإجابة على السؤال الأول والذي ينص على" ما درجة استفادة عضوات هيئة التدريس من الوحدات (التدريب والتنمية المهنية – الانترنت والدعم الفني – القياس والتقويم) في الدورات التدريبية المقدمة بمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز" ؟

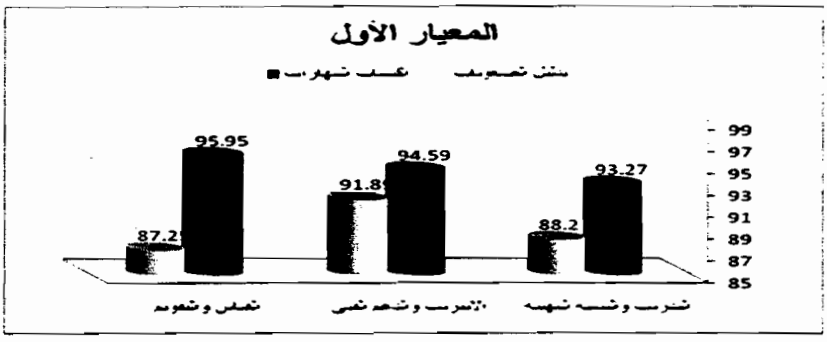
تم حساب التكرارات ، والنسب المئوية في تحليل استجابات عضوات هيئة التدريس نحو محاورالاستبانة الخاصة بمدى استفادتهن من دورات التدريب التي تتم بمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز، في الوحدات الثلاث والجدول التالي (٣) يوضح ذلك .

جدول (٣)

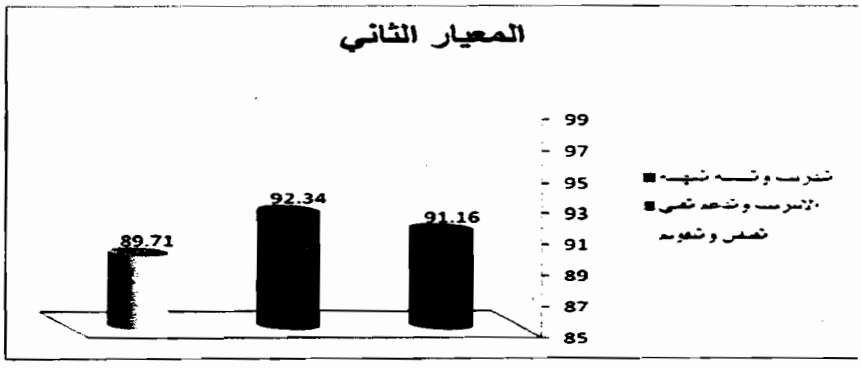
النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث في الوحدات الثلاثة

م	الوحدة / المحور	وحدة التدريب والتنمية المهنية	وحدة الانترنت والدعم الفني	وحدة القياس والتقويم	المجموع ٪
١	تذليل الصعوبات	٪٩٣.٢٧	٪٩٤.٥٩	٪٩٥.٩٥	٪٩٤.٦٠
٢	اكتساب المهارات	٪٨٨.٢١	٪٩١.٨٩	٪٨٧.٢٥	٪٨٩.١٢
٣	تأثير البرامج على تحسين العملية التعليمية	٪٩١.١٦	٪٩٢.٣٤	٪٨٩.٧١	٪٩١.٠٧
٤	شمولية البرامج لاحتياجات عضو هيئة التدريس	٪٩٠.٣٩	٪٨٧.٨٣	٪٨٩.٢١	٪٨٩.١٤
٥	مدى الاستفادة من البرامج المقدمة في كل وحدة	٪٩٤.٣٩	٪٩٢.٧٩	٪٩٠.١٩	٪٩٢.٤٦
٦	المجموع	٪٩١.٤٨	٪٩١.٨٩	٪٩٠.٤٦	٪٩١.٢٨

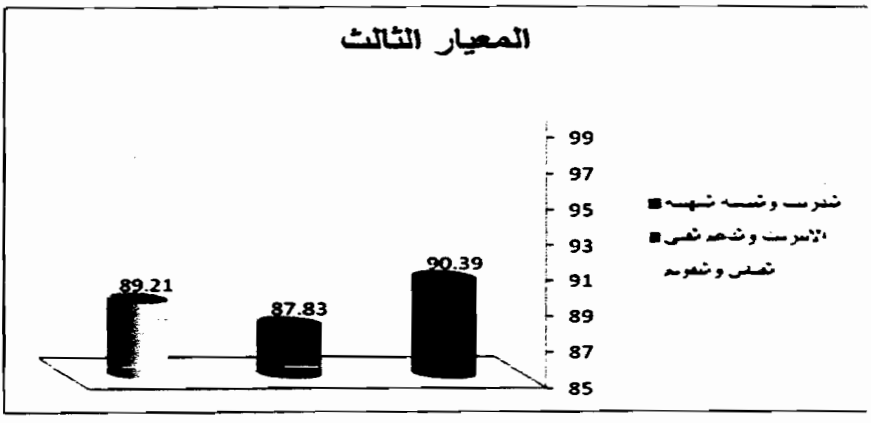
- اكتساب مهارات تدريبية جديدة وتذليل الصعوبات التي تواجه عضو هيئة التدريس



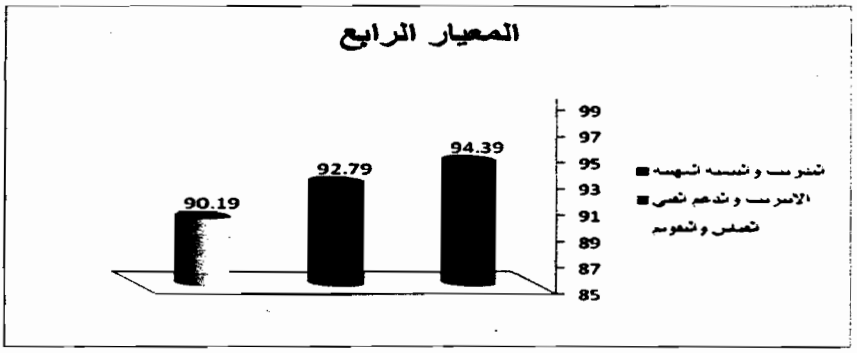
- تأثير البرامج على تحسين سير العملية التعليمية:



- شمولية البرامج لاحتياجات عضو هيئة التدريس:



- مدى الاستفادة من البرامج المقدمة في كل وحدة:



يتبين من الجدول السابق (٣) أن النسبة المئوية لاستفادة عضوات هيئة التدريس من وحدة التدريب والتنمية المهنية هي ٩١.٤٨٪ وهذا يدل على أن وحدة التدريب والتنمية المهنية حققت أهدافها من حيث تنسيق ومتابعة برامج أعضاء هيئة التدريس وذلك عن طريق إعداد وتنفيذ دورات وورش تدريبية في عدة مواضيع مثل : كفايات التدريس ، البحث العلمي ، التقنية والتعليم ، القيادات الإدارية الأكاديمية ، وطرق التدريس .

كما يتبين أيضا من الجدول السابق أن النسبة المئوية لاستفادة عضوات هيئة التدريس من وحدة الانترنت والدعم الفني هي ٩١.٨٩٪ وهذا يدل على أن وحدة الانترنت والدعم الفني حققت أهدافها من حيث توفير الدعم الفني لأعضاء هيئة التدريس في تقنيات الحاسب الآلي عموما والانترنت خصوصا .

وايضا يتبين من الجدول السابق أن النسبة المئوية لاستفادة عضوات هيئة التدريس من وحدة القياس والتقويم هى ٩٠.٤٦٪ وهذا يدل على أن وحدة القياس والتقويم حققت أهدافها من حيث تطوير العملية التعليمية بالجامعة، وتمثل ذلك فى بناء المعايير الأكاديمية ، وتصميم الاستبانات الملائمة لقياس ومتابعة جودة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس ، وتقويم البيئة التعليمية ، وتحليل نتائج الاختبارات للتعرف على نقاط القوة والضعف وعلاقاتها بالمتغيرات التعليمية الأخرى للعمل على تطويرها .

ثانيا : للإجابة على السؤال الثاني والذي ينص على " ما درجة الاستفادة من أنشطة وحدتي (أصدقاء المركز – الدراسات والإصدارات) بمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز ؟

تم حساب التكرارات ، والنسب المئوية في تحليل استجابات عضوات هيئة التدريس نحو محاور الاستبانة الخاصة بمدى استفادتهن من دورات التدريب التي تتم بمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز، في وحدتي(أصدقاء المركز - الدراسات والإصدارات) والجدول التالي (٤) يوضح ذلك .

جدول (٤)

النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث للأنشطة الوحدتين

م	الوحدة	المحـــــــــور	النسبة المئوية	المجموع %
١	وحدة أصدقاء المركز	المساهمة في خلق بيئة تعليمية اجتماعية ثقافية	٩٩.٣٪	٩٩.٣٪
		استفادة الحضور من المواد العلمية التي طرحت في الملتقى	٩٦.٥٢٪	
		التواصل وتبادل الخبرات بين الحضور من داخل الجامعة وخارجها	٩٤.٤٤٪	
٢	وحدة الدراسات والإصدرات	كتيب جامعتي	٩٧.٧٧٪	٩٧.٨٧٪
		المطويات الإرشادية	١٠٠٪	
		كتاب مهارات التواصل الفعال (د سعد المسعودي)	٩٥.٨٣٪	

يتبين من الجدول السابق (٤) أن النسبة المئوية لاستفادة عضوات هيئة التدريس من أنشطة وحدة أصدقاء المركز هي ٩٩.٣٪ وهذا يدل على أن وحدة أصدقاء المركز حققت أهدافها من حيث تقوية العلاقة بين المركز وعضوات هيئة التدريس من داخل الجامعة وخارجها فتم عقد " ملتقى الإنتاج الأكاديمي " على مدار عدة أعوام تزايدت فيه أعداد الحضور ، فكانت النسبة المئوية(٩٩.٣٪) في محور المساهمة في خلق بيئة تعليمية اجتماعية ثقافية ، بينما النسبة (٩٦.٥٢٪) في مدى استفادة الحضور من المواد العلمية ، في حين وصلت

النسبة (٩٤.٤٤٪) في تحقيق التواصل وتبادل الخبرات بين الحضور من داخل الجامعة وخارجها .

كما يتبين أيضا من الجدول السابق أن النسبة المئوية لاستفادة عضوات هيئة التدريس من وحدة الدراسات والإصدارات هي(٩٧.٨٧٪) وهذا يبين لنا أن هذه الوحدة حققت أهدافها من حيث توفير المطبوعات المتعلقة بتحسين الأداء التدريسي والتربوي لعضوات هيئة التدريس فكانت النسب المئوية للإصدارات التالية (كتيب جامعتي – المطويات الإرشادية – كتاب التواصل الفعال) هي على الترتيب (٩٧.٧٧٪ ، ١٠٠٪،٩٥.٨٣٪) وهذا يدل على مدى ما حققته هذه الوحدة من إرشادات وتوجيهات ، وإيضاح المعلومات، وأيضا التواصل وحل بعض المشكلات لعضوات هيئة التدريس.

ثالثا: للإجابة على السؤال الثالث والذي ينص على " ما درجة الاستفادة من وحدة الدراسات العليا والبحث العلمي في الدورات التدريبية المقدمة بمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز ؟

تم حساب التكرارات، والنسب المئوية في تحليل استجابات عضوات هيئة التدريس نحو محاور الاستبانة الخاصة بمدى استفادتهن من وحدة الدراسات العليا والبحوث في دورات التدريب التي تتم بمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز، والجدول التالي (٥) يوضح ذلك .

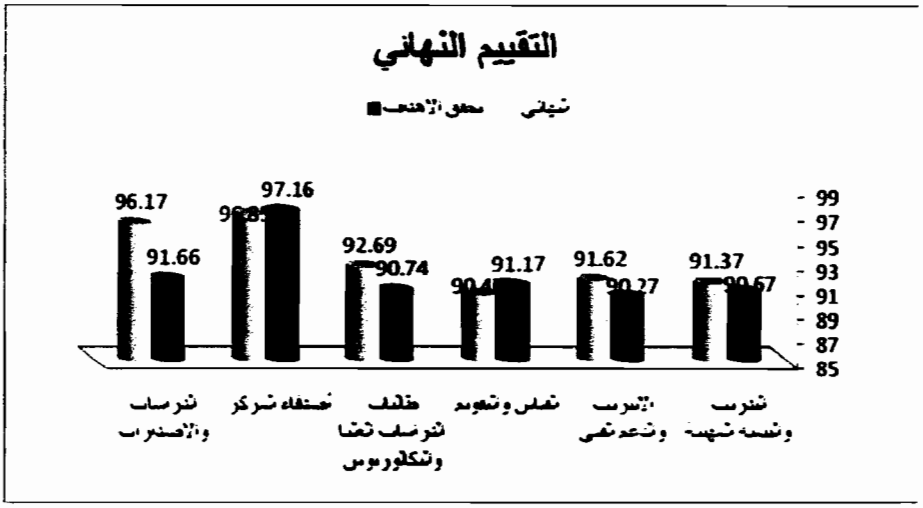
جدول (٥)

النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث في وحدة الدراسات العليا والبحوث

الوحدة	المحـــــــــور	النسبة المئوية	المجموع ٪
وحدة الدراسات العليا والبحث العلمي	تسنى لي اكتساب مهارات تدريبية جديدة من برامج الوحدة	٩٦.٢٩٪	٩٣.٠٩٪
	ساهمت برامج الوحدة في تذليل الصعوبات التي تواجهني	٩٠.١٩٪	
	كان لتطبيق ما تعلمته من البرامج الأثر في تحسين قدراتي	٩٨.٠٣٪	
	شملت البرامج احتياجاتي التدريبية	٩٠.١٩٪	
	تمت الاستفادة من برامج الوحدة	٩٠.٧٤٪	

يتبين من الجدول السابق (٥) أن النسبة المئوية لاستفادة من وحدة الدراسات العليا والبحوث هي (٩٣.٠٩٪) وهذا يدل على أن هذه الوحدة حققت أهدافها في مجال الدراسات العليا والبحوث، وذلك من خلال عقد عدة برامج لتنمية مهارات البحث العلمي ، وتنمية مهارات استخدام التقنية للبحث العلمي ، وتعميق مفهوم الأمانة العلمية وأخلاقيات البحث العلمي.

والشكل التوضيحي التالي يبين مقارنة بين درجة الاستفادة من الدورات التدريبية بين وحدات مركز التطوير الجامعي ككل .



مناقشة النتائج وتفسيرها :

تناول البحث الحالى جانباً رئيساً بالنسبة لعضوات هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، يتعلق بمدى استفادتهن من الدورات التدريبية المقدمة لهن فى مركز تطوير التعليم الجامعى بجامعة الملك عبد العزيز، ولعله يتبين من نتائج البحث أن العضوات قد استفادة من الدورات التدريبية التى تقوم بها وحدات المركز، والتى كان لها الأثر الواضح فى تنمية طرق وأساليب الأداء التدريس بصفة مستمرة، وتحسينها وتجويدها، إذ أن الإتيان بأساليب تدريس متنوعة وفعّاله يمكن أن تقدم ملكة الإبداع عند الطلبة ، وتثير فيهم دواعى التفكير الناقد، والخيال العلمى، وتكشف طاقاتهم الكامنة ، وتعدهم للحياة المعاشة ، وتزودهم بمفاتيح مصادر اكتساب المعرفى.

فقد أظهرت النتائج – واتساقا من أحد المنطلقات الرئيسية فى هذا البحث – أن عضوات هيئة التدريس قد استفادة من فهم سلوكيات التدريس العملية والنفسية، ومعرفة كيفية التعامل مع طلابهم، وكيفية استثارة تفكيرهم، وطرق تحفيزهم للمشاركة فى تحضير موضوع الدرس والتفاعل فيه، مما يسهم فى تلبية حاجاتهم الفردية، ويحقق متطلبات مجتمعهم المتسارعة فى ضوء التفجر المعرفى والتقنى الهائل الذى اجتاح عالم اليوم .

حيث أشارت النتائج التى توصل إليها البحث إلى أن عضوات هيئة التدريس قد استفادت من وحدة التدريب والتنمية المهنية بنسبة ٩١.٤٨٪، ويمكن تفسير ذلك بأن هذه الوحدة حققت نسبة عالية من أهدافها من خلال التنسيق والمتابعة لبرامج أعضاء هيئة التدريس عن طريق إعداد وتنفيذ الدورات وورش العمل فى عدة مواضيع والتى منها : كفايات التدريس ، البحث العلمى ، التقنية والتعليم ، القيادات الإدارية الأكاديمية ، وطرق التدريس. مما انعكس ذلك على عضو هيئة التدريس من تنمية قدراتهم فى مهارات التدريس الفعال، ومهارات البحث العلمى، ودعمهم لاستخدام التقنية في مجال التعليم، وإعداد مدربين في مجالات عمل المركز، ويتفق هذا مع نتائج الدراسات لسابقة في هذا الصدد (حداد : ١٤١٦هـ) ،(زكى وغنايم : ١٤١١هـ)، (1984: join Steven)

كما بينت النتائج فى هذا الجانب ايضا أن وحدة الإنترنت والدعم الفنى قد حققت نسبة عالية ٩١.٨٩٪، وذلك في تحقيق أهدافها من توفير الدعم الفنى لعضوات هيئة التدريس فى تقنيات الحاسب الالى عموما والإنترنت خصوصا ، مما أدى وانعكس على عضوات هيئة التدريس في استخدام التقنية الحديثة من شبكات المعلومات والانترنت وبرامج العروض التقدمية في مجال التعليم وطرق البحث ، ويتفق هذا مع نتائج الدراسات السابقة في هذا الصدد (California,s college : ١٩٩٣)، (: Algren ١٩٨٩) .

كما بينت النتائج فى هذا الجانب ايضا أن وحدة القياس والتقويم قد حققت نسبة عالية من أهدافها حيث تختص هذه الوحدة بتقويم وتطوير العملية التعليمية بالجامعة، من خلال بناء المعايير الأكاديمية وتصميم الاستبيانات الملائمة لقياس ومتابعة جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي، وتقويم البيئة التعليمية وتحليل نتائج امتحانات الطلاب والطالبات و ذلك من خلال : بناء المعايير

الأكاديمية الملائمة لقياس جودة الأداء التعليمي وبناء وتطوير الاستبيانات التقويمية المختلفة، لتقويم فعاليات الأداء للأستاذ الجامعي و تحليل نتائج الاختبارات للتعرف على نقاط القوة والضعف وعلاقتها بالمتغيرات التعليمية الأخرى للعمل على تطويرها، ويتفق هذا مع نتائج دراسة (إمام والشريف: ١٩٩٣).

كما أشارت النتائج إلى أن وحدة أصدقاء المركز حققت نسبة ٩٩.٣٪ في تحقيق أهدافها ويمكن تفسير ذلك إلي أن هذه الوحدة تسعى لتكوين مجموعة من الأساتذة المهتمين بتطوير التعليم بالجامعة للاستفادة من إمكانياتهم في دعم أنشطة، وبرامج المركز وتفعيل عملية التطوير في الجامعة، و ذلك من خلال رعاية وتشجيع الكفاءات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس، و تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس الجدد وزملائهم القدامى، و أيضا تكوين مجموعات استشارية من الكفاءات المتميزة التي تخدم تطوير التعليم في الجامعة.

أما وحدة الدراسات والإصدارات فقد أشارت النتائج أنها حققت نسبة عالية ٩٧.٨٧٪ في تحقيق أهدافها، ويرجع ذلك إلى أنها اهتمت بإجراء الدراسات والأبحاث المتعلقة بتطوير العملية التعليمية من خلال تقويم الواقع الطلابي بالجامعة، و دراسة أسباب التعثر الدراسي لدى طلاب الجامعة، وإصدار وترجمة الكتيبات التي تحقق أهداف المركز وتخدم عضو هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث العلمي.

وأخيرا وحدة طلاب وطالبات الدراسات العليا فقد حققت نسبة ٩٣.٠٩٪ في تحقيق أهدافها، ويمكن تفسير ذلك بان هذه الوحدة أعدت وتابعت البرامج الخاصة بطلاب وطالبات الدراسات العليا، وذلك من خلال تنمية مهاراتهم في البحث العلمي، وفي مجال استخدام التقنية للبحث العلمي و تعميق مفهوم الأمانة العلمية وأخلاقيات البحث العلمي.

التوصيات والمقترحات :

في ضوء النتائج يوصي البحث بما يلي :

١- الاهتمام بالدورات التدريبية المستمدة من المراكز العالمية في إعداد أعضاء هيئة التدريس لاستيعاب التغيرات والتقنيات الحديثة في العملية التعليمية .

٢- انتقاء موضوعات برامج ودورات وورش العمل التي تتسق مع احتياجات أعضاء هيئة التدريس من مختلف كليات جامعة الملك عبد العزيز.

٣- إعداد أدلة لأعضاء هيئة التدريس في مختلف الكليات بحيث تعطى رؤية شمولية تكاملية لبرامج التدريب وورش العمل التي يتم تنفيذها .

٤- ضرورة الاهتمام بأحدث التقنيات التكنولوجية بين أعضاء هيئة التدريس في مختلف الكليات ، وذلك من خلال البرامج والورش التدريبية .

٥- تبصير المدربين والمتدربين بالجوانب المختلفة للبرامج التدريبية من حيث الأهداف، والمحتوى ،وآليات التنفيذ، وأساليب التقويم ، والوسائل والأنشطة التعليمية .

استكمالا للبحث الحالي ، وانطلاقا منه، نوصى بإجراء ما يلي من بحوث مستقبلية:

١- تقويم الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز .

٢- دراسة واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز لأساليب التنمية المهنية في ضوء مفاهيم الجودة ومعايير الاعتماد .

٣- مدى إسهامات جامعة الملك عبد العزيز لبرامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.

قائمة المراجع

أولا: المراجع العربية

١- مؤتمر اليونسكو (١٩٩٨م) : التقرير النهائي لمؤتمر التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين، ، خلال الفترة من (٥- ٩) أكتوبر .

٢- جويبر الثبيتي،وهاشم بكر حريري (١٤٢٤هـ): "إعادة الهندسة الكلية الشاملة لعمل الجامعة "، معهد البحوث العلمية ، مركز البحوث التربوية والنفسية ، جامعة أم القري.

٣- محمدالطائي (٢٠٠٤م) : " التخطيط الاستراتيجي لاعتماد تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الأكاديمية : رؤية مستقبلية " ، دراسة مقدمة لندوة الإدارة الإستراتيجية للمؤسسات التعليمية والعلاقة بين عمادات الكليات والأقسام العلمية ، القاهرة ـ جمهورية مصر العربية في الفترة من ٢ - ٤ أغسطس (آب).

٤- أحمد حسين اللقاني (١٩٩٣م) : " دراسات في التعليم الجامعي " ، جامعة عين شمس ، مركز التطوير الجامعي ، مصر.

٥- مارجريتا أوراماس (٢٠٠٣م) : " تحليل أو تشخيص عملية التدريس والمناهج الدراسية ونوعية التعليم " مستقبليات: مجلة فصلية للتربية المقارنة ، ع ١٢٥ ، مكتب التربية الدولي ، اليونسكو. جنيف. ، المجلد ٣٣ ، العدد ١ ، . ص ص ٣١. ٤٢.

٦- على ناصر آل زاهر (١٤٢٥هـ) : " تطوير الممارسات القيادية لرؤساء الأقسام الأكاديمية فى مؤسسات التعليم العالي "، جامعة الملك خالد.

٧- جامعة الملك عبد العزيز (١٤١٠هـ) : " عضو هيئة التدريس وتطوير أدائه التعليمي والتربوي " ، مركز النشر العلمي ، جامعة الملك عبد العزيز.

٨- محمد بشير حداد (١٤١٦هـ) : " التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة دراسة مقارنة في المملكة العربية السعودية ومصر وانجلترا " ، (رسالة دكتوراه) غير منشورة ، جامعة عين شمس.

٩- عمر محمد زكي، و مهني غنايم (١٤١١هـ) : " التأهيل التربوي للمدرس الجامعي: دراسة ميدانية بجامعة الملك فيصل " ، مجلة اتحاد الجامعات العربية، عدد(٢٦) الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، العراق.

١٠- إمام سيدو صلاح الدين الشريف (١٩٩٩م) : " الأداء الجامعي كما يدركه الطلاب وعلاقته بالنمو وبعض المتغيرات النفسية وغير النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس" ، ضمن بحوث المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي ، جامعة عين شمس مصر.

١١- انيس طايع، وياسين خلف (١٩٩٩م): " الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن في مجال التأهيل التربوي" ، مجلة الفكر التربوي العربي، عدد (٤) اتحاد التربويون العرب، الأمانة العامة ببغداد.

١٢- فروهوالد، وولفجانج (٢٠٠٣م) : " ثقافة المعرفة أم سوق المعرفة ؟ حول الأيديولوجية الجديدة للجامعة " مجلة فصلية للتربية المقارنة ، ع ١٢٥ ، مكتب التربية الدولي ، اليونسكو . جنيف ، المجلد ٣٣ ، العدد ١ ، ٢٠٠٣م . ص ص ١٣١ . ١٤٢.

١٣- عبد الحكيم موسى (١٤١٨هـ) : " تحديد الحاجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة غير التربوية من وجهة نظرهم" ، في ندوة التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية خلال الفترة من ٢٥- ٢٨ شوال الموافق ٢٢- ٢٥ فبراير ١٩٩٨م، الجزء الثاني، وزارة التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية.

ثانيا : المراجع الأجنبية :

14. California,s College,(1993):"**Staff Development Worshops About Learning Disability**".

15. Christinne Lee, Algren (1989): " **Impact of Acomputer Lliteracy Faculty Development Project on Faculty Members a Case Study Degree**": Edd, Peabody College for Teachers of Vanderbilt University.

16. Joane Stern, (1989) :" **Staff members as leveling Learn Rsoxford U.K.**"

17. Murray , J.P. and J.I.Murray . 1992 : " **How do I Lecture Thee?** College Teaching 40 (3) : 109 – 113.

18. Rozier Brenda, Clark (1989) :" **Professional Development on Aigher Educaion : a Theoretical Framework for Action Research**" London, Kogan.