

تصور مقترح للجدارات المهنية لعضو هيئة التدريس ودرجة توافرها في ضوء معايير الاعتماد البرامجي - كلية التربية الرياضية جامعة المنيا

* ا.د. هيثم عبد المجيد الشريف

** ا.م.د. لبنه عماد الدين احمد فريد

المقدمة ومشكلة البحث:

يعيش عالمنا المعاصر تغيرات وتطورات متسارعة لم يسبق لها مثيل في جميع مجالات الحياة التعليمية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وقد أفرزت تلك التغيرات العديد من التحديات التي انعكست بدورها على التعليم الذي هو أساس التقدم والازدهار في جميع الدول، ومحور عمليات التنمية، ويعد المعيار الحاكم لنهضة الأمم والمجتمعات، وأصبح التغيير وعدم الاستقرار من أهم ثوابت الالفية الثالثة.

يعتبر استثمار الطاقات البشرية والعمل على تعزيزها وإدارتها بشكل فعال ضرورة حتمية في ظل عصر يتميز بالانفجار المعرفي والمعلوماتي الأمر الذي يفرض ضرورة البقاء في بيئة متغيرة بشكل مستمر حيث تفرض تحديات العصر ضرورة اكتساب المهارات والقدرات التي تمكن الأفراد من العمل في ظل ظروف تنافسية جديدة تختلف تماما عن ظروف العمل التي اعتادها من قبل الأمر الذي يجعل تطوير أعضاء هيئة التدريس في قدراتهم وجدارتهم نقطة البداية وضرورة لا يستهان بها من بناء شخصيات عاملة قائمة على الجدارات المهنية من أجل تحسين ادائهم وتعزيز قدراتهم التنافسية لديهم.

وتشير "ولاء محمود عبد الله، إيمان جمعة محمد" (2018م) (15) بأن يعد الأستاذ الجامعي هو المسؤول عن تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها فهو أساس المعرفة وينميها عبر البحث العلمي والدراسة الأكاديمية التي تمكنه من الحفاظ عليها عبر عملية التدريس وينقل الخبرة والمهارة لذا يعتبر عضو التدريس المتغير الأهم فيه العمل الأكاديمي وهو المدخل الأساسي لتحسين الموارد البشرية بالكلية حيث يصبح أكثر معرفة واستعدادا وقدرة على الاداء الأمثل والمهام المطلوبة منهم بشكل دقيق وأكثر تميزا وكفاءة.

ويشير "Mahboubah, Aslami: Zohreh, Esmaeili. Bahman, Saeid pour, Mohamed" (2016م) (21) بأن تعتبر الجدارة هي المهارة أو الموقف الذي يمكن الفرد من أداء الأنشطة المهنية والوظيفية بشكل معين وفقا للمعايير في العمل.

*أستاذ دكتور - كلية التربية الرياضية جامعة المنيا
**أستاذ مساعد - كلية التربية الرياضية جامعة المنيا

وأنه عند الربط بين الجدارات المهنية ومهنة التعليم عامة والتعليم الجامعي خاصة نجد أن الجدارات المهنية تشير إلى تجاوز المستويات الفائقة للأداء وهي لا تنحصر فيها داخل الإطار المحدد للعمل داخل مؤسسة تعليمية، بل تتعداه إلى العلاقات التي تتطلبها الوظيفة مع مختلف الأفراد داخل وخارج المؤسسة وتأثيرات تلك العلاقات على أداء المس المؤسسة ككل مما يتيح ميزة التنافسية لها وبذلك ينظر إلى قدرة المهنية على أنها القدرة العامة المتكاملة على تقديم أداء فعال من أو متميز ومستدام في مجال مهني معين. (12: 683)

لذا فقد أصبحت تنمية الجدارات المهنية مطلباً أساسياً للجامعات في هذا العصر لتحقيق التكيف والاستجابة مع التطورات الحديثة المتلاحقة، كما تعد عاملاً ضرورياً من عوامل تحقيق الجامعات لأهدافها وتميزها ونموها وتطورها، وذلك من خلال مجموعة من السياسات والإجراءات والاستراتيجيات التي يجب اتباعها والاستفادة منها في تحسين جميع قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم يمثلون أهم الأصول الفكرية والمعرفية التي تمتلكها الجامعات.

وتعد الجدارات المهنية بمفهومها الحالي مهمة لكل عضو هيئة تدريس لاشتمالها على مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يحتاجها لأداء عمله الأكاديمي بكفاءة والتي يعد توافرها لديه أساساً لإنجاز أعماله ومهامه.

ويعد عضو هيئة التدريس من عناصر العملية التعليمية الجامعية، والذي يعتمد عليه بشكل أساسي في تحقيق أهداف العملية التعليمية، من خلال ما يمتلكه من جدارات مهنية تشمل مهارات، ومعارف، وخبرات، وسمات شخصية، لذا فإن الأداء المهني لعضو هيئة التدريس يعتمد على خبراته ومؤهلاته ومدى توظيفه لهذه الجدارات في إطار العملية التعليمية بما ينعكس على الطالب وتحقيق الأهداف المنشودة. (11: 276)

ويري الباحثان أن الجدارات المهنية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمهنة الأكاديمية حيث إنها تعتبر جملة من المعارف والمهارات والخبرات المتراكمة والمضاف إليها القدرة المرتبطة بالأداء والقائم على التوظيف الفعال لتلك المهارات والمعارف والخبرات في أداء المهام الأكاديمية المتوقعة من عضو هيئة التدريس وفقاً لمستويات الأداء المهني، وذلك في إطار سعيه المتواصل والدؤوب لتلبية المتطلبات العصر بكافة مجالاته.

وتشير دراسة غربي وسليمة حفيظي (2012م) (7) إلى أن الممارسات الأكاديمية للأستاذ الجامعي المتمحورة حول أدواره كمدرس وباحث ومشرف وموجه تتطلب منه مواكبة التطورات

والتحولات في هذه الأدوار، كما أن تغيير دوره من ناقل للمعرفة إلى ميسر وموجه لهذه المعرفة يفرض عليه ضرورة التنمية المهنية كمتطلب أساسي لتحقيق جودة ونوعية هذه الممارسات بما ينعكس مباشرة على مخرجات التعليم الجامعي لتتلاءم مع متطلبات العصر.

وتؤكد دراسة "مشعل الغنزي" (2014م) (10) على أن تطورات الكبيرة في طبيعة مهنة عضو هيئة التدريس ونطاق الأدوار والوظائف والمسؤوليات المتوقع منه القيام بها في عصر التطور العلمي والتكنولوجي الحديث التي أسفرت عن تعاظم دور الجامعات في تطوير المهنة الأكاديمية وأصبح لازماً عليها الحرص على امتلاك كافة مقومات التطوير وإمكانات التجديد في قدرات أعضاء هيئة التدريس بصورة مستمرة باعتبارهم رأس المال الفكري وعماد العمل الأكاديمي بالجامعات وبالجامعة وإدارتهم وكل ما اهتمت الجامعة بتوفير مقومات تنمية جدارتهم وتعظيم كفاءتهم كلما زاد عطائهم الفكري المتميز والمتجدد وزادت قدرتهم على التفاعل الإيجابي مع المتغيرات المتلاحقة

ولهذا أصبحت عملية تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ركيزة أساسية في تطوير العملية التعليمية بالجامعة والدفع بمسيرتها إلى الأمام فأى الجامعة تتفوق وتتميز على غيرها عندما يمتلك أعضاء هيئة التدريس قدرات متميزة تجعلهم قادرين على القيام بأداء دورا رائدا في التحكم بمخرجات التعليم الجامعي من خلال تأهيلها وتنميتها مهنيا بما يتناسب مع حاجات العصر لأنه في ضوء تأهيله وقدراته العلمية والمهنية في أدائه لمهامه المتجددة تتوقف المكانة والسمة الأكاديمية للمؤسسة التي ينتمي لها العريني. (2011م، 2)

وانطلاقاً من واقع التطورات الحاصلة في العلم والمعرفة وأثرها على الجامعات وعلى الحياة الأكاديمية بشكل عام يأتي ضرورة الاهتمام بتنمية الجدارات الفردية والجماعية والمحورية لأعضاء هيئة التدريس، وفي هذا الصدد يشير سلامة حسين (2006م) (4) إلى أنه في ظل التطورات المعرفية المعاصرة يصبح من الضروري أن يتمتع عضو هيئة التدريس بجدارات متكاملة وقدرات خلاقة ومؤهلات متميزة تسمح بأداء أدواره المتجددة علمياً وثقافياً ومهنيًا وتجعله قادراً على تنمية ذاته وتجديد معلوماته ومعارفه وتنمية مهاراته باستمرار وبالتالي لا بد من التركيز على إحداث التحولات الضرورية في قدرات أعضاء هيئة التدريس وخاصة فيما يتعلق بالقدرات المرتبطة بالتدريس الجامعي والتعلم والبحث والجدارات المرتبطة بالقيادة والمهام الإدارية والقدرات الشخصية والقدرات المرتبطة بتطوير قدراتهم على التفاعل الإنساني.

كما أكدت دراسة (Osman and Katawneh) (2014م) (18) على أن إدارة وتنمية الجدارات المهنية يعد مطلباً من المتطلبات الأساسية للجامعات في هذا العصر لتحقيق التكيف

والاستجابة مع تطورات متلاحقة وعاملا من العوامل المهمة التي تحقق الجامعة من خلالها الأهداف وتحقيق التميز من خلال عدد من الاستراتيجيات التي يجب اتباعها والاستفادة منها في تحسين أداء جميع أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم الأصول المعرفية والفكرية بالجامعة.

لذا ينبغي على الكليات تبني مجموعة من الجدارات المهنية وصياغتها لتكون بمثابة المعايير الأكاديمية القومية القياسية ويتم اعتمادها بالطرق الرسمية من قبل مجالس الكليات والجامعات ثم اعتمادها من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وبناء على ذلك يتم اعتمادها ووضع شروط للقبول في المؤسسات التعليمية تعتمد على مدى توافر عدد من اه منها بمستوى مناسب لدى المتعلم تم اكتسابه سواء في مؤسسات التعليم قبل الجامعي أو في أي مؤسسة أخرى للتعليم والتدريب الذاتي. (6: 179)

في ضوء ما سبق رأى الباحثان ضرورة التوجه نحو التنمية المهنية المبنية على الجدارات والعمل على توفير مقوماتها بالجامعات وذلك لمواكبة التطورات والتغيرات الحديثة في قطاع التعليم الجامعي حتى يتسنى لعضو هيئة التدريس القيام بمهامه على أكمل وجه.

ومن ناحية أخرى أشارت العديد من الدراسات كدراسة **Andraws, T (2011م) (15)**، ودراسة **Ahmad Izzoh Katawneh (2014م) (14)**، ودراسة **ولاء محمود عبد الله، إيمان جمعة محمد (2018م) (12)**، ودراسة **أمل علي محمود سلطان أحمد (2018م) (3)**، ودراسة **نسرين محمد فوزي الباسل (2021م) (9)**، ودراسة **محمد أحمد عبد العظيم (2021م) (7)** والتي تناولت أهمية الجدارات المهنية لعضو هيئة التدريس إلى أهمية صقل وتنمية الجدارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وصقل خبراتهم ومهاراتهم في تحقيق أهداف العملية التعليمية.

تعد الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد إحدى الركائز الرئيسية للخطة القومية لإصلاح التعليم في مصر، وقد أنشئت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بالقانون رقم (82) لسنة 2006م برئاسة الجمهورية، وبذلك تعد الجهة المسؤولة عن نشر ثقافة الجودة في المؤسسات التعليمية والمجتمع، وعن تنمية المعايير القومية التي تتواءم مع المعايير القياسية الدولية لإعادة هيكلة المؤسسات التعليمية وتحسين جودة عملياتها ومخرجاتها على النحو الذي يؤدي إلى كسب ثقة المجتمع فيها، وزيادة قدراتها التنافسية محلياً ودولياً، وخدمة أغراض التنمية المستدامة في مصر.

وتشير " الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد" (2022م) (14) بأن يعد الاعتماد البرامجي هو اعتراف على المستوى الرسمي العام بأن المعايير اللازمة مستوفاة في إدارة وتقديم برنامج أكاديمي معين والاعتراف بجودة نواتج التعلم التي يكتسبها خريجو البرنامج. والمعايير المستهدفة هنا يجب ألا تقل عن تلك المعمول بها في المؤسسات العالمية ذات الجودة العالية، وقد حددت الهيئة عدد (7) سبعة معايير للاعتماد البرامجي هي رسالة وإدارة البرنامج، تصميم البرنامج، التعليم والتعلم والتقييم، الطلاب والخريجون، أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، الموارد ومصادر التعلم والتسهيلات الداعمة، ضمان الجودة وتقييم البرنامج.

ومن خلال عمل الباحثان في وحدة ضمان الجودة بالكلية كمدير للوحدة ونائب لمدير الوحدة لاحظا أثناء اجراء المراجعة الداخلية على متطلبات معايير الاعتماد البرامجي التابعة للهيئة القومية لضمان جودة التعليم وجود أخطاء فنية تتعلق بممارسات الجودة الأكاديمية والعملية التدريسية سواء في توصيف البرنامج أو المقررات وأساليب التقويم، وقد لاحظا تكرار هذه الأخطاء في غالبية الأقسام العلمية بالكلية، وأيضا في ضوء متطلبات التحول الرقمي بالجامعة من خلال أتمتة كافة العمليات الإدارية واستخدام البريد الالكتروني وكافة خدمات شركة مايكروسوفت أوفيس التي تتيحها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لتيسير عملية التعليم والإدارة لاحظا عدم تفعيل هذه الخدمات بشكل كامل بين أعضاء هيئة التدريس، وعدم الاستفادة الكاملة من الخدمات الالكترونية المقدمة وتوظيفها لإنجاز المهام الأكاديمية والإدارية وذلك قد يكون راجع لغياب بعض المهارات الشخصية أو الفنية لديهم لذا فكر الباحثان بوضع تصور مقترح للجدارات المهنية من واقع احتياج فعلي تمكن أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من ممارسة كافة المهام الأكاديمية والإدارية بالكلية وتتماشى مع معايير الاعتماد البرامجي بما يسهل على البرامج الأكاديمية الحصول على الاعتماد البرامجي من خلال توافر هذه الجدارات في أعضائها، وفي حدود علم الباحثان لم يوجد دراسة تطرقت لربط الجدارات المهنية بمعايير الاعتماد البرامجي لذا جاءت فكرة البحث وهو محاولة تصور مقترح للجدارات المهنية لعضو هيئة التدريس ودرجة توافرها في ضوء معايير الاعتماد البرامجي - كلية التربية الرياضية جامعة المنيا.

هدف البحث:

وضع تصور مقترح للجدارات المهنية لعضو هيئة التدريس ودرجة توافرها في ضوء معايير الاعتماد البرامجي - كلية التربية الرياضية جامعة المنيا من خلال:

- 1- تحديد الجدارات المهنية (الشخصية - التدريسية - الجودة الأكاديمية - الرقمية - الإدارية) الخاصة بأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا.

2- التعرف على مدى توافر الجدارات المهنية (الشخصية - التدريسية - الجودة الأكاديمية - الرقمية - الإدارية) لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا.

تساؤلات البحث:

- 1- ما الجدارات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس؟
- 2- ما درجة توافر الجدارات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس؟
- 3- ما التصور المقترح للجدارات لمهنية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس في ضوء درجة توافرها؟

المصطلحات المستخدمة بالبحث:

الجدارة:

هي مجموعة من المواصفات التي يجب أن تتوفر في عضو هيئة التدريس من معارف ومهارات وسلوكيات وخبرات تؤهله للقيام بمهام العمل الذي يؤديه، وهي لا تعني مجرد القيام بالعمل فقط ولكن أداء هذا العمل على أكبر قدر من الفاعلية وال إتقان. (6: 114)

ويعرفها الباحثان إجرائيا هي مجموعة من المعارف والمهارات والخبرات العلمية والقيم المهنية التي يجب توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس، ليكونوا قادرين على أداء مهامهم بأكثر درجة ممكنة من الدقة وال إتقان.

الجدارات المهنية:

هي مقدار من المهارات التي تمكن عضو هيئة التدريس من أداء أنشطة ومهام عمله، ويكون الفرد كفا عندما يحقق قدرا من الكفاءة التي يمكن ادراكها في بيئة العمل. (1: 21)

الجدارات المهنية: (تعريف إجرائي)

ويعرفها الباحثان إجرائيا بأنها امتلاك أعضاء هيئة التدريس لمجموعة من القدرات والمهارات والمعارف والمهارات والخبرات والقيم والاتجاهات والسمات التي تمكنهم من القيام بواجباتهم ومهامهم التدريسية، والشخصية، والأكاديمية، والإدارية، وأعمال الجودة والقدرة على تنفيذها بدقة وإتقان وتميز وفقا لمعايير الاعتماد البرامجي.

الجدارات الشخصية: (تعريف إجرائي)

ويعرفها الباحثان إجرائيا بأنها التي تعكس مستوى كفاءته في العمل والتي تعزز من قدرة عضو هيئة التدريس على النجاح في أداء دوره كمعلم، باحث، ومستشار أكاديمي بشكل فعال.

الجدارات التدريسية:

عرفتها نرمين عثمان (2013م) (11) بأنها الأهداف السلوكية المحددة تحديداً دقيقاً والتي تصف كل المعارف والمهارات والاتجاهات التي يعتقد أنها ضرورية للمعلم إذا أراد أن يقدم تعليمًا فعالاً أو أنها الأهداف التي تعكس الوظائف المختلفة التي على المعلم أن يكون قادراً على أدائها. (11: 207)

ويعرفها الباحثان إجرائياً بأنها امتلاك عضو هيئة التدريس مجموعة من المعارف والمهارات والسلوكيات والقيم الخاصة بأداء المهام التربوية التعليمية بدقة واتقان.

الجدارات الخاصة بأعمال الجودة: (تعريف إجرائي)

هي مجموعة من المعارف والمهارات والسلوكيات والقيم والممارسات والأدلة والشواهد التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس في مجال الجودة بالكلية لضمان تطبيق معايير الاعتماد البرامجي ولتحقيق التميز المؤسسي مثل (توصيف المقرر، توصيف وتقرير البرنامج، إعداد التقارير ، ...)

الجدارات الرقمية: (تعريف إجرائي)

هي مزيج من المعارف والمهارات والسلوكيات والقيم لأعضاء هيئة التدريس في التعامل مع التقنيات الرقمية وتوظيفها في الجوانب التدريسية والتربوية والإدارية، التي تمكنهم من العمل بكفاءة في ظل التحول الرقمي مع الطلاب والعاملين بالكلية مثل (الاستبانات الإلكترونية – ملف الإنجاز الإلكتروني)

الجدارات الإدارية: (تعريف إجرائي)

امتلاك عضو هيئة التدريس مجموعة من المعارف والمهارات والسلوكيات والقيم التي يحتاجها الأكاديميون للقيام بأدوارهم الإدارية بكفاءة وفعالية داخل الكلية والتي تشمل هذه الأدوار على التخطيط، التنظيم، الإشراف، واتخاذ القرارات التي تحقيق التوازن بين العمل الأكاديمي والمهام الإدارية وتعزيز الأداء المؤسسي.

منهج البحث:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي باتباع الأسلوب المسحي نظراً لملائمته لطبيعة البحث.

مجتمع وعينة البحث:

اشتمل مجتمع البحث على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا، والبالغ عددهم (201) للعام الدراسي 2025/2024م، وتم اختيار عينة عشوائية بلغ قوامها (42) عضو هيئة

تدريس من درجة مدرس حتى أستاذ من مختلف الأقسام العلمية بالكلية والبالغ عددهم (12) قسم علمي وهم ممن أجابوا على استبانة الجدارات المهنية.

أدوات جمع البيانات:

قام الباحثان بإعداد استبانة لاستطلاع رأي العينة عن الجدارات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا، ولتصميم الاستبانة من خلال اتباع الخطوات التالية:

خطوات بناء استبانة الجدارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

1- تحديد الهدف من الاستبانة:

تم تحديد الهدف من الاستبانة لمعرفة الجدارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومدي توافرها لديهم.

2- تحديد المحاور:

من خلال اطلاع الباحثان على المراجع العلمية المتخصصة كدراسة **Andraws, T (2011م) (19)، ودراسة Ahmad Izzoh Katawneh (2014م) (17)، ودراسة Djalab Zohra, Kasmi Karima, Siddig Balal Ibrahim, Said Ali Naas, Saba Noori Al-hamdany (2023م) (20)، ودراسة ولاء محمود عبد الله، إيمان جمعة محمد (2018م) (15)، ودراسة أمل علي محمود سلطان أحمد (2018م) (3)، ودراسة نسرين محمد فوزي الباسل (2021م) (12)، ودراسة محمد أحمد عبد العظيم (2021م) (9).**

بعد الاطلاع على المراجع العلمية المتخصصة والدراسات السابقة تم تحديد المحاور الأساسية للاستبانة وقد تحددت هذه المحاور في (5) محاور للاستبانة كالتالي: ملحق ()

1- المحور الاول الجدارات الشخصية.

2- المحور الثاني الجدارات التدريسية.

3- المحور الثالث جدارات الجودة الاكاديمية.

4- المحور الرابع الجدارات الرقمية.

5- المحور الخامس الجدارات الإدارية.

بعد تحديد المحاور الأساسية تم عرضها على (15) خمسة عشر من الخبراء المتخصصين في مجال المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم، والإدارة الرياضية، وعلم نفس، ومن القيادات الإدارية بالكلية ومن لديهم خبرة في هذا المجال بحيث لا تقل مدة خبرتهم عن (10) عشر سنوات

ملحق (1)، حول مناسبة هذه المحاور الأساسية للجدارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1)

النسب المئوية لآراء الخبراء في محاور استبانة الجدارات المهنية
لأعضاء هيئة التدريس (ن = 15)

م	المحور	رأى الخبير		النسبة المئوية
		موافق	غير موافق	
1	الجدارات الشخصية	15	-	%100
2	الجدارات التدريسية.	14	1	%93.33
3	جدارات الجودة الاكاديمية	15	-	%100
4	الجدارات الرقمية	13	2	%86.6
5	الجدارات الإدارية	12	3	%80

يتضح من الجدول السابق (1) ما يلي:

تراوحت نسبة اتفاق السادة الخبراء حول المحاور الأساسية لاستبانة الجدارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس ما بين (80%، 100%)، وقد ارتضى الباحثان قبول المحاور التي حصلت على نسبة اتفاق 75% فأكثر من مجموع رأي السادة الخبراء، وبذلك تم قبول المحاور الخمسة هي كالتالي:

1- المحور الاول الجدارات الشخصية.

2- المحور الثاني الجدارات التدريسية.

3- المحور الثالث جدارات الجودة الاكاديمية.

4- المحور الرابع الجدارات الرقمية.

5- المحور الخامس الجدارات الإدارية.

صياغة العبارات:

بعد تحديد المحاور الأساسية للجدارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس تم صياغة العبارات الخاصة بكل محور من المحاور، وقد راعى الباحثان أن تتناسب العبارات مع محاورها، ووضوح العبارات ومناسبتها للهدف الذي وضعت من أجله وقد تم صياغة مجموعة من العبارات بلغ عدد هذه عبارات المقياس بصورته الأولى (85) خمسة وثمانون عبارة بملحق (ب)، وهي موزعة كالتالي:

- المحور الاول: الجدارات الشخصية ويمثله عدد (12) عبارة.
- المحور الثاني: الجدارات التدريسية ويمثله عدد (18) عبارة.
- المحور الثالث: جدارات الجودة الاكاديمية ويمثله عدد (19) عبارة.

- المحور الرابع: الجدارات الرقمية ويمثله عدد (19) عبارات.
 - المحور الخامس: الجدارات الإدارية ويمثله عدد (17) عبارات.
- وقد راعى الباحثان سلامة العبارات لغويا وأنها تعبر عن المحاور وتكون واضحة لأعضاء هيئة التدريس وعاونيهم.

الصورة الأولى للاستبانة: ملحق (ب)

تم عرض المقياس في صورته الأولى على عدد من الخبراء في مجال علم النفس، وطرق التدريس، والإدارة الرياضية والسادة الخبراء ملحق (أ) وذلك لإبداء الرأي حول صياغة العبارات وسلامتها ومناسبتها للمحاور، وأجرأ ما يروونه مناسباً من تعديل، وقد تم حذف بعض العبارات والجدول (2) يوضح العبارات المحذوفة.

الجدول (2)

أرقام العبارات المحذوفة من الصورة الأولى وفقاً لآراء الخبراء

ارقام العبارات التي تم حذفها	محاور الجدارات المهنية
7	المحور الاول
12	المحور الثاني
-	المحور الثالث
12	المحور الرابع
-	المحور الخامس

الصورة النهائية: ملحق (ج)

بعد الانتهاء من تعديلات المحكمين تم وضع المقياس في صورته النهائية ملحق (ج) وقد تألفت استبانة الجدارات المهنية في صورتها النهائية من (82) عبارة موزعة على عدد (5) محاور كالتالي:

- المحور الاول الجدارات الشخصية: (11) احدى عشر عبارة.
- المحور الثاني الجدارات التدريسية: (17) سبعة عشر عبارة.
- المحور الثالث جدارات الجودة الاكاديمية: (19) تسعة عشر عبارة.
- المحور الرابع الجدارات الرقمية: (18) ثمانية عشر عبارة.
- المحور الخامس الجدارات الإدارية: (17) سبعة عشر عبارة.

تقدير الدرجات لاستبانة الجدارات المهنية:

تم استخدام مقياس ليكارت الثلاثي لتقدير الاستجابات على النحو التالي: يتوافر (3) ثلاث درجات، يتوافر إلى حد ما (2) درجتين، لا يتوافر (1) درجة واحدة بحيث أنه كلما زادت الدرجة على الاستبانة دل ذلك على ازدياد مدي توافر الجدارات المهنية عند أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبذلك تكون الدرجة الكلية للاستبانة (246) والدرجة الدنيا (82) لكل محور من المحاور الخمسة، وتم حساب المدى وفقاً للآتي:

$$(2.34 : 3 \text{ عالية جداً}) (1.67:2.33 \text{ متوسطة}) (1 : 1.66 \text{ منخفضة})$$

المعاملات العلمية للاستبانة:

قام الباحثان بحساب المعاملات العلمية "الصدق - الثبات" للاستبانة وذلك على النحو التالي:
أ- الصدق:

(1) صدق المحتوى أو المضمون:

قام الباحثان بعرض الاستبانة على (15) خبيراً ملحق (أ) من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية في مجال المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم، وعلم النفس الرياضي، والإدارة الرياضية وذلك للتعرف على صدق الاستبانة فيما وضعت من أجله وذلك لاستطلاع رأيهم في مناسبة العبارات التي تدرج تحت كل محور من محاور الاستبانة حيث وافق الخبراء على كافة العبارات والمحاور الواردة بالاستبانة.

(2) صدق الاتساق الداخلي:

صدق الاتساق الداخلي:

قام الباحثان بحساب صدق الاتساق الداخلي لاستبانة الجدارات المهنية من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية بلغ قوامها (15) من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا، وتم حساب معامل الارتباط بين العبارة ومجموع المحور الذي تمثله من الجدارات والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تمثله

ن=11

الجدارات الشخصية		الجدارات التدريسية		جدارات الجودة الأكاديمية		الجدارات الرقمية		الجدارات الإدارية	
م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر
1	0.88	1	0.91	1	0.87	1	0.93	1	0.78
2	0.75	2	0.87	2	0.78	2	0.81	2	0.86
3	0.97	3	0.94	3	0.78	3	0.95	3	0.93
4	0.88	4	0.91	4	0.84	4	0.75	4	0.85
5	0.97	5	0.94	5	0.84	5	0.84	5	0.76
6	0.84	6	0.83	6	0.94	6	0.95	6	0.75
7	0.88	7	0.87			7	0.81	7	0.91
8	0.97	8	0.84			8	0.95	8	0.79
9	0.88	9	0.91			9	0.95	9	0.93
10	0.80	10	0.87			10	0.93	10	0.91
11	0.79	11	0.81			11	0.81	11	0.93

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى $0,05 = 0,683$

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

تراوحت معاملات الارتباط لمحور الجداريات الشخصية ما بين (0,75 - 0,97)، بينما تراوحت معاملات الارتباط لمحور الجداريات التدريسية ما بين (0,78 - 0,94)، كما تراوحت معاملات الارتباط لمحور جداريات الجودة الأكاديمية ما بين (0,75 - 0,95)، وتراوحت معاملات الارتباط لمحور الجداريات الرقمية ما بين (0,75 - 0,93)، وأيضاً تراوحت معاملات الارتباط لمحور الجداريات الإدارية ما بين (0,73 - 0,96) وجميعها معاملات ارتباط دالة احصائياً عند مستوى (0,05) مما يشير إلى صدق عبارات الاستبانة في ضوء محاورها.

النتائج:

قام الباحثان بحساب معامل الثبات لاستبانة الجدارات المهنية من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية بلغ قوامها (11) من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا، وتم حساب معامل الفا كرونباخ والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (4)

معامل ألفا لاستبانة الجدارات المهنية ن=11

معامل الفا	الانحراف المعياري	التباين	متوسط	الجدارات
0,97	4.82	23.25	15.36	الشخصية
0,98	7.45	55.49	23.91	التدريسية
0,98	8.32	69.22	25.73	الجودة الأكاديمية
0,97	7.47	55.87	24.45	الرقمية
0,98	7.51	56.46	23.36	الإدارية

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى $0,05 = 0,683$

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

تراوحت معاملات الارتباط لاستبانة الجدارات المهنية ما بين (0,97 – 0,98) وهي معاملات ارتباط دالة احصائيا عند مستوى (0,05) مما يشير إلى ثبات الاستبانة.

اجراءات البحث:

تم تنفيذ البحث وفقا للخطوات التالية:

- بناء أداة البحث وتحكيمها وإجراء المعاملات العلمية عليها (الصدق – الثبات).
- تحديد مجتمع وعينة البحث.
- توزيع الاستبانات على العينة أفراد البحث وذلك من خلال الآتي:
- تصميم الاستبانة من الصورة الورقية إلى الصورة الالكترونية من خلال Microsoft form ملحق (د)
- توزيع رابط الاستبانة على أفراد العينة من خلال مجموعات الواتس:

<https://forms.office.com/r/zhUjQvYRFz>

- استقبال استجابات العينة خلال فترة التطبيق والمحددة لمدة شهر خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 2025/2024م.
- حث أعضاء هيئة التدريس بالكلية على الاستجابة من خلال مجموعات الواتس للأقسام العلمية ومن خلال عميد الكلية.
- تجميع البيانات وتحليلها.
- التوصل للنتائج والتوصيات.
- المعالجات الإحصائية:
- تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية لمعالجة بيانات البحث باستخدام برنامج SPSS:
- النسب المئوية.
- الأهمية النسبية.
- معامل الارتباط بيرسون.
- معامل ألفا كورنباخ.
- المتوسط المرجح.
- الانحراف المعياري.

جدول (5)

التكرارات والنسبة المئوية والمتوسط المرجح والانحراف المعياري لاستجابات

ن = 42

عينة البحث في المحور الاول (الجدارات الشخصية)

م	الجدارة	متوفر	لحد ما	غير متوفر	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	امتلاك مهارة التأثير والإقناع للطلاب.	34	8	0	2,81	0,40	1
		80.95 %	19	0.00			
2	اتخاذ القرارات المناسبة في المواقف التعليمية.	32	8	2	2,71	0.55	3
		76.19 %	19.05	4.76			
3	القدرة على حل المشكلات وإدارة الالتزامات.	5	17	20	1,64	0,69	9
		11.90 %	40.48	47.62			
4	الثبات الانفعالي في مواجهة المشكلات الإدارية والتعليمية.	25	15	2	2,55	0,59	5
		59.52 %	35.71	4.76			
5	تقبل النقد البناء واختلاف وجهات النظر بين الزملاء.	3	19	20	1,60	0,63	10
		7.14 %	45.24	47.62			
6	الملاحظة الناقدة وحسن التصرف تجاه المواقف التعليمية المختلفة.	24	17	1	2,55	0,55	6
		57.14 %	40.48	2.38			
7	الالتزام بقواعد العمل والتعاون مع الزملاء.	28	14	0	2,67	0,48	4
		66.67 %	33.33	0.00			
8	اجادة التواصل غير اللفظي الملائم لتوجيه الطلاب بالموقف التعليمي	4	17	21	1.60	0.66	11
		9.52 %	40.48	50.00			

7	0.59	2.52	2	16	24	التكرار	التطوير المهني والذاتي في مجال تخصصه.	9
			4.76	38.10	57.14	النسبة %		
2	0.45	2.74	0	11	31	التكرار	المظهر المناسب لطبيعة العمل والشخصية المتزنة.	10
			0	26.19	73.81	النسبة %		
8	0.82	2.17	0	11	31	التكرار	استخدام الألفاظ التربوية الملائمة لطبيعة المتعلمين.	11
			0	26.19	73.81	النسبة %		
2,32							المتوسط العام	

يتضح من الجدول رقم (5) أن المتوسط العام لدرجة توافر الجدارات الشخصية هو (2.32) وهو يقع في نطاق التوافر لحد ما وفقا لمقياس ليكارت الثلاثي مما يشير إلى أن درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس عينة البحث للجدارات المهنية الشخصية بنسبة متوسطة.

تراوحت المتوسطات الحسابية للجدارات الشخصية رقم (1، 2، 4، 6، 7، 9، 10)، ما بين (2,52 – 2,81)، وبانحراف معياري (0,40 – 0,59) مما يشير إلى أن توافر الجدارات الشخصية كان بدرجة عالية جداً لهذه الجدارات حيث تقع في نطاق التوافر التام وفقاً لمقياس ليكارت الثلاثي، بينما بلغ المتوسط الحسابي للجدارة رقم (11) والتي تنص على "استخدام الألفاظ التربوية الملائمة لطبيعة المتعلمين" (2.17) وبانحراف معياري (0,82) مما يشير إلى توافر هذه الجدارة بشكل متوسط مما يشير إلى احتياج أعضاء هيئة التدريس إلى التدريب على التواصل اللفظي باستخدام الالفاظ التربوية مع الطلاب وفقاً لطبيعة الموقف التعليمي حيث تتباين ردود أفعال الطلاب مما يتطلب المهنية في استخدام الالفاظ التربوية التي توجه سلوك الطالب، وجاءت متوسطات الجدارات رقم (3، 5، 8) بمتوسطات تراوحت بين (1,60 – 1,64) ويعني ذلك عدم امتلاك عينة البحث لهذه الجدارات.

وقد جاءت الجدارة رقم (1) والتي تنص على "امتلاك مهارة التأثير والاقناع للطلاب بالمرتبة الأولى في امتلاك عينة البحث لجدارات التأثير والاقناع بمتوسط حسابي قدره (2,81)، يليها الجدارة رقم (10) والتي تنص على "المظهر المناسب لطبيعة العمل والشخصية المتزنة" بمتوسط حسابي قدره (2,74)، ثم جاء في المركز الثالث الجدارة رقم (2) والتي تنص على "اتخاذ القرارات المناسبة في المواقف التعليمية." بمتوسط حسابي قدره (2,71)، وفي الترتيب الرابع من حيث درجة التوافر الجدارة رقم (7) والتي نصت على "الالتزام بقواعد العمل والتعاون مع الزملاء" بمتوسط حسابي قدره (2,67)، والجدارة رقم (4) بالمركز الخامس والتي نصت على "الثبات الانفعالي في مواجهة المشكلات الإدارية والتعليمية" بمتوسط حسابي قدره (2,55)، وجاءت الجدارة رقم (6) بالترتيب

السادس والتي نصت على "الملاحظة الناقدة وحسن التصرف تجاه المواقف التعليمية المختلفة" بمتوسط حسابي قدره (2,55)، والجدارة رقم (9) بالمركز الخامس والتي نصت على "التطوير المهني والذاتي في مجال تخصصه" بمتوسط حسابي قدره (2,52).

وتعد هذه الجدارات من الجدارات الأساسية التي يجب أن تتوفر في عضو هيئة التدريس لكي تمكنه من أداء وظيفته التدريسية، حيث يجب أن يتمتع عضو هيئة التدريس بقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة للموقف التعليمي، وأيضا الثبات الانفعالي تجاه ردود أفعال الطلاب المتنوعة ليتمكن من تحقيق أهدافه وإيصال المعلومات أثناء عملية التدريس، كما يعد اهتمامه بمظهره هو من طبيعة عمله حيث يعد قدوة لكافة الطلاب، كما يتطلب طبيعة عمل عضو هيئة التدريس الترقى في الدرجات العلمية وتأليف الكتب وإجراء البحوث العلمية الأمر الذي يسهم في حرصه على تطوير نفسه مهنيا حيث يعد من متطلبات وظيفته.

وجاءت الجدارة رقم (3) والتي تنص على "القدرة على حل المشكلات وإدارة الأزمات" بالمرتبة التاسعة بمتوسط حسابي قدره (1,64)، يليها الجدارة رقم (5) بالترتيب العاشر والتي تنص على "تقبل النقد البناء واختلاف وجهات النظر بين الزملاء" بمتوسط حسابي قدره (1,60)، ثم جاء في المركز الحادي عشر الجدارة رقم (8) والتي تنص على "إجادة التواصل غير اللفظي الملائم لتوجيه الطلاب بالموقف التعليمي" بمتوسط حسابي قدره (1,60).

وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس لديهم ضعف في هذه الجدارات من حيث التواصل اللفظي مع الطلاب خلال المواقف التعليمية، والقدرة على إدارة الأزمات وحل المشكلات، وتقبل النقد من الزملاء وهي مهارات تتطلب التدريب عليها وممارستها حيث لها علاقة وثيقة بطبيعة كل شخص من حيث اتقانه لهذه المهارات لذا يجب التركيز على تنميتها من خلال البرامج التدريبية المتخصصة أيضا من خلال انتقال الخبرة من القيادات إلى الفئة الأقل خبرة.

وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة ولاء محمود عبد الله، إيمان جمعة محمد (2018م) (15)، ودراسة أمل علي محمود سلطان أحمد (2018م) (3)، ودراسة نسرين محمد فوزي الباسل

(2021م) (12) أنه يجب أن الجدارات الشخصية لها دور مهم في أداء وانتاجية عضو هيئة تدريس والقيادات الأكاديمية.

جدول (6)

التكرارات والنسبة المئوية والمتوسط المرجح والانحراف المعياري لاستجابات عينة البحث في المحور الثاني
ن = 42 (الجدارات التدريسية)

م	العبارة	متوفر	لحد ما	غير متوفر	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	ينظم المحتوى التعليمي بشكل منطقي ومناسب لقدرات المتعلمين.	26	13	3	2.55	0,63	1
		61.90	31	7.14			
2	التنوع في الأنشطة التعليمية لمراعاة الفروق الفردية للطلاب.	22	17	3	2.45	0,63	4
		52.38	40.48	7.14			
3	توظيف الاستراتيجيات التعليمية الحديثة في التدريس.	7	28	7	2	0,58	11
		16.67	67	16.67			
4	التواصل الفعال مع المتعلمين أثناء عملية التعلم.	4	18	20	1,62	0,66	12
		39.68	43	47.62			
5	التنوع في استخدام أساليب التدريس في عملية التعلم.	3	18	21	1,57	0,63	13
		7.14	43	50.00			
6	التنوع في المثيرات لتحفيز الطلاب على المشاركة والتفاعل.	3	17	22	1,55	0,63	14
		7.14	40	52.38			
7	استخدام المواقف التعليمية التي تنمي الصفات التربوية والقيمية.	10	23	9	2.02	0,68	9
		23.81	55	21.43			
8	ابتكار طرق تعلم جديدة تلائم المواقف التعليمية	17	21	4	2.31	0.64	7
		40.48	50	9.52			
9	القدرة على ربط الخبرات التعليمية السابقة في تعلم الخبرات التعليمية الحالية.	23	16	3	2.48	0,63	3
		54.76	38	7.14			
10	التدرج في عملية التعلم وفقا لمستوي كل متعلم.	21	14	7	2,33	0,75	5
		50	33	16.67			
11	اتاحة مواقف تعليمية توفر فرص الابتكار والإبداع.	3	15	24	1,50	0,63	16
		7.14	36	57.14			
12	إيجاد مواقف متنوعة من التفاعل والألفة والاتصال بينه وبين المتعلمين.	19	18	5	2,33	0,69	6
		45.24	43	11.90			
13	توظيف أساليب وأدوات تقييمية متنوعة وفقاً لمستوى الطلاب.	15	21	6	2,21	0,68	8
		35.71	50	14.29			
14	اختيار أساليب تقويمية تتفق مع نواتج التعلم.	0	16	26	1,38	0,49	17
		0.00	38	61.90			
15	الاستفادة من نتائج التقويم في تحسين وتطوير المقررات.	13	17	12	2,02	0,78	10
		30.95	40	28.57			
16	إعداد ملف الإنجاز لمتابعة مستوى المتعلمين وتقديمهم.	5	13	24	1.55	0,71	15
		11.90	31	57.14			

2	0.67	2.50	4	13	25	التكرار	إدارة وتنظيم وقت المحاضرة بما يسمح بتحقيق الأهداف التعليمية.	17
			9.52	31	59.52	النسبة %		
2,02			المتوسط					

يتضح من الجدول رقم (6) أن المتوسط العام لدرجة توافر الجدارات الشخصية هو (2,02) وهو يقع في نطاق التوافر لحد ما وفقا لمقياس ليكارت الثلاثي مما يشير إلى أن درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس عينة البحث للجدارات المهنية التدريسية بنسبة متوسطة.

تراوحت المتوسطات الحسابية للجدارات الشخصية رقم (1، 2، 9، 17)، ما بين (2,50 - 2,55)، وبانحراف معياري (0,63 - 0,67) مما يشير إلى أن توافر الجدارات المهنية التدريسية كان بدرجة عالية جداً لهذه الجدارات حيث تقع في نطاق التوافر التام وفقا لمقياس ليكارت الثلاثي.

بينما تراوحت المتوسط الحسابي للجدارات رقم (7، 8، 10، 13، 15) ما بين (2 - 2,33) وبانحراف معياري (0,58 - 0,75) مما يشير إلى توافر هذه الجدارات بشكل متوسط.

وجاءت متوسطات الجدارات رقم (4، 5، 6، 11، 14، 16) بمتوسطات تراوحت بين (1,62 - 1,38) ويعني ذلك عدم امتلاك عينة البحث لهذه الجدارات.

وقد جاءت الجدارة رقم (1) والتي تنص على "ينظم المحتوى التعليمي بشكل منطقي ومناسب لقدرات المتعلمين" بالمرتبة الأولى في امتلاك عينة البحث لجدارات التأثير والاقناع بمتوسط حسابي قدره (2,55)، يليها الجدارة رقم (17) والتي تنص على "إدارة وتنظيم وقت المحاضرة بما يسمح بتحقيق الأهداف التعليمية" بمتوسط حسابي قدره (2,50)، ثم جاء في المركز الثالث الجدارة رقم (9) والتي تنص على "القدرة على ربط الخبرات التعليمية السابقة في تعلم الخبرات التعليمية الحالية" بمتوسط حسابي قدره (2,48)، وفي الترتيب الرابع من حيث درجة التوافر الجدارة رقم (2) والتي نصت على "التنوع في الأنشطة التعليمية لمراعاة الفروق الفردية للطلاب" بمتوسط حسابي قدره (2,45).

ويعزو الباحثان إلى أن طبيعة هذه الجدارات تعد من الأساسيات التي يجب أن يتقنها عضو هيئة التدريس من حيث التأثير في الطلاب، وتنظيم المحتوى، وإدارة وقت المحاضرة، والبناء على الخبرات السابقة للطلاب، والتنوع في الأنشطة التعليمية المقدمة للطلاب بما يضمن تحقيق الأهداف التعليمية وحيث أن عضو هيئة التدريس يمر بالخبرات التدريسية من خلال مشاركاته في عملية

التدريس منذ أن كان معيدا ثم مدرس مساعد وصولا لحصوله على الدكتوراه كل ذلك ساهم في توفر هذه الجدارات لديه بشكل مرتفع.

وجاءت الجدارة رقم (10) والتي تنص على "التدرج في عملية التعلم وفقا لمستوي كل متعلم" بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (2,33)، يليها الجدارة رقم (12) بالترتيب السادس والتي تنص على "إيجاد مواقف متنوعة من التفاعل والألفة والاتصال بينه وبين المتعلمين" بمتوسط حسابي قدره (2,33)، ثم جاء في المركز السابع الجدارة رقم (8) والتي تنص على "ابتكار طرق تعلم جديدة تلائم المواقف التعليمية" بمتوسط حسابي قدره (2,31)، يليها الجدارة رقم (13) بالترتيب الثامن والتي تنص على "توظيف أساليب وأدوات تقييمية متنوعة وفقاً لمستوى الطلاب" بمتوسط حسابي قدره (2,21)، يليها الجدارة رقم (7) بالترتيب التاسع والتي تنص على "استخدام المواقف التعليمية التي تنمي الصفات التربوية والقيمية" بمتوسط حسابي قدره (2,02)، وجاءت الجدارة رقم (15) بالترتيب العاشر والتي تنص على "الاستفادة من نتائج التقويم في تحسين وتطوير المقررات" بمتوسط حسابي قدره (2,02)، يليها الجدارة رقم (3) بالترتيب الحادي عشر والتي تنص على "توظيف الاستراتيجيات التعليمية الحديثة في التدريس" بمتوسط حسابي قدره (2).

بينما جاءت الجدارة رقم (4) بالترتيب الثاني عشر والتي تنص على "التواصل الفعال مع المتعلمين أثناء عملية التعلم" بمتوسط حسابي قدره (1,62)، يليها في الترتيب الثالث عشر الجدارة رقم (5) والتي تنص على "التنوع في استخدام أساليب التدريس في عملية التعلم" بمتوسط بلغ (1,57)، يليها في الترتيب الرابع عشر الجدارة رقم (6) والتي تنص على "التنوع في المثيرات لتحفيز الطلاب على المشاركة والتفاعل" بمتوسط بلغ (1,55)، يليها في الترتيب الخامس عشر الجدارة رقم (16) والتي تنص على "إعداد ملف الإنجاز لمتابعة مستوى المتعلمين وتقديمهم" بمتوسط بلغ (1,55)، وجاءت الجدارة رقم (14) في الترتيب الأخير والتي تنص على "اختيار أساليب تقييمية تتفق مع نواتج التعلم" بمتوسط حسابي بلغ (1,38)، مما يشير إلى ضعف امتلاك أفراد عينة البحث لهذه الجدارات التدريسية والتي تتبع من احتياج فعلي لهم.

وتشير نتائج الجدول بشكل عام إلى احتياج عينة البحث إلى تنمية الجدارات التدريسية لديهم حيث تباين مستوى الجدارات ما بين المتوسط والضعيف وفقاً لآراء عينة البحث لذا يتضح مدى

احتياجهم لمزيد من التدريب والتطوير، حيث تعد هذه الجدارات من أهم الجدارات التي لها علاقة بطبيعة عمل عضو هيئة التدريس في المرتبة الأولى لذا أكدت معظم الدراسات كدراسة Andraws, T (2011م) (19) ودراسة Ahmad Izzoh Katawneh (2014م) (17)، ودراسة ولاء محمود عبد الله، إيمان جمعة محمد (2018م) (15)، ودراسة أمل علي محمود سلطان أحمد (2018م) (3)، ودراسة نسرين محمد فوزي الباسل (2021م) (12)، ودراسة محمد أحمد عبد العظيم (2021م) (9) على ضرورة الاهتمام بالجدارات التدريسية والعمل على تنميتها.

جدول (7)

التكرارات والنسبة المئوية والمتوسط المرجح والانحراف المعياري لاستجابات عينة البحث في

المحور الثالث (الجودة الأكاديمية) ن = 42

م	العبارة	متوفر	لحد ما	غير متوفر	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	الامام بإجراءات وضع الرؤية والرسالة الخاصة بالبرنامج الأكاديمي.	7	10	25	1,57	0,77	9
		16.67 %	24	59.52			
2	المعرفة الصحيحة لتوصيف البرنامج الأكاديمي للقسم وفق لمعايير الاعتماد.	17	10	15	2,05	0,88	4
		40.48 %	23.81	35.71			
3	المعرفة الصحيحة لتوصيف المقرر الدراسي وفق نموذج الهيئة القومية لضمان جودة التعليم.	18	8	16	2,05	0,91	5
		42.86 %	19	38.10			
4	العمل على نشر ثقافة الجودة بين طلاب البرنامج الأكاديمي.	17	11	14	2,07	0,87	3
		102.04 %	26	33.33			
5	تطبيق استراتيجيات التعليم والتعلم الواردة بتوصيف البرنامج الأكاديمي.	24	9	9	2,36	0,82	1
		57.14 %	21	21.43			
6	اعداد ملف المقرر الدراسي.	7	9	26	1,55	0,77	11
		16.67 %	21	61.90			
7	اعداد تقرير المقرر الدراسي طبقاً لنموذج الهيئة.	5	10	27	1,48	0,71	13
		11.90 %	24	64.29			
8	الامام بمحتويات ملف البرنامج الأكاديمي.	7	11	24	1,60	0,77	8
		16.67 %	26	57.14			

م	العبارة		متوفر	لحد ما	غير متوفر	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
9	اعداد مصفوفات البرنامج الأكاديمي في ضوء متطلبات الهيئة.	التكرار	6	11	25	1,55	0,74	12
		النسبة %	14.29	26	59.52			
10	اعداد تقرير البرنامج الأكاديمي وفقاً لنموذج الهيئة.	التكرار	9	8	25	1,62	0,82	7
		النسبة %	21	19	59.52			
11	الامام بقواعد المراجعة الداخلية لأشطة القسم الأكاديمية والادارية.	التكرار	3	10	29	1,38	0,62	14
		النسبة %	7.14	24	69.05			
12	تطبيق قواعد المراجعة الداخلية على أنشطة القسم الأكاديمية والإدارية واعداد التقارير الخاصة بها.	التكرار	2	9	31	1,31	0.56	17
		النسبة %	4.76	21	73.81			
13	الامام بنظام الارشاد الأكاديمي.	التكرار	6	12	24	1.57	0,74	10
		النسبة %	14.29	29	57.14			
14	تطبيق نظام الارشاد الأكاديمي واعداد التقارير الخاصة به.	التكرار	2	10	30	1,33	0,57	16
		النسبة %	4.76	24	71.43			
15	قياس نواتج التعلم للمقررات الدراسية بأساليب تقييمية متنوعة وفقاً لتوصيف المقرر الدراسي.	التكرار	1	11	30	1,31	0,52	18
		النسبة %	2.38	26	71.43			
16	الامام بمتطلبات الاعتماد البرامجي وفقاً لمعايير الهيئة.	التكرار	10	17	15	1,88	0.77	6
		النسبة %	23.81	40	35.71			
17	الامام بإجراءات التقييم الذاتي للبرنامج الأكاديمي.	التكرار	4	8	30	1,38	0.66	15
		النسبة %	9.52	19	71.43			
18	اعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية لتطوير المقررات الدراسية والبرنامج الأكاديمي.	التكرار	1	11	30	1,31	0.52	19.00
		النسبة %	2.38	26	71.43			
19	تطبيق مواصفات الورقة الامتحانية عند اعداد الاختبارات.	التكرار	22	8	12	2,24	0.88	2.00
		النسبة %	52.38	19	28.57			
المتوسط					1,66			

يتضح من الجدول رقم (7) أن المتوسط العام لدرجة توافر جدارات الجودة الأكاديمية هو (1.66) وهو يقع في نطاق عدم التوافر وفقاً لمقياس ليكارت الثلاثي مما يشير إلى أن درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس عينة البحث للجدارات جودة التعليم بنسبة ضعيفة.

وقد بلغ المتوسط الحسابي لجدارات جودة التعليم رقم (5)، (2,36)، والتي تنص على "تطبيق استراتيجيات التعليم والتعلم الواردة بتوصيف البرنامج الأكاديمي" وبانحراف معياري (0,82) مما يشير إلى أن توافر هذه الجدارة الخاصة بجودة التعليم كانت بدرجة عالية جداً لهذه الجدارة حيث تقع في نطاق التوافر التام وفقاً لمقياس ليكارت الثلاثي، وجاءت متوسطات الجدارات رقم (2، 3، 4، 16، 19) بمتوسطات تراوحت بين (1,88 – 2,24) ويعني ذلك مما يشير إلى توافر هذه الجدارات بشكل متوسط مما يشير إلى احتياج أعضاء هيئة التدريس إلى التدريب على كيفية تطبيق أساليب التعليم والتعلم الموجودة بالتوصيف، وجاءت متوسطات الجدارات رقم (6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 17، 18) بمتوسطات تراوحت بين (1,31 – 1,62) ويعني ذلك عدم امتلاك عينة البحث لهذه الجدارات.

وقد جاءت الجدارة رقم (5) والتي تنص على "تطبيق استراتيجيات التعليم والتعلم الواردة بتوصيف البرنامج الأكاديمي" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2,36).

وجاءت الجدارة رقم (19) بالمرتبة الثانية والتي تنص على "تطبيق مواصفات الورقة الامتحانية عند اعداد الاختبارات" بمتوسط حسابي قدره (2,24)، يليها الجدارة رقم (4) بالترتيب الثالثة والتي تنص على "العمل على نشر ثقافة الجودة بين طلاب البرنامج الأكاديمي" بمتوسط حسابي قدره (2,07)، ثم جاء في الترتيب الرابع الجدارة رقم (2) والتي تنص على "المعرفة الصحيحة لتوصيف البرنامج الأكاديمي للقسم وفق لمعايير الاعتماد" بمتوسط حسابي قدره (2,05)، يليها الجدارة رقم (3) بالترتيب الخامس والتي تنص على "المعرفة الصحيحة لتوصيف المقرر الدراسي وفق انموذج الهيئة القومية لضمان جودة التعليم" بمتوسط حسابي قدره (2,05)، يليها الجدارة رقم (16) بالترتيب السادس والتي تنص على "الامام بمتطلبات الاعتماد البرامجي وفقاً لمعايير الهيئة" بمتوسط حسابي قدره (1,88)، مما يشير إلى امتلاك عينة البحث هذه الجدارات بدرجة متوسطة.

وجاءت الجدارة رقم (10) بالترتيب السابع والتي تنص على "اعداد تقرير البرنامج الأكاديمي وفقاً لنموذج الهيئة" بمتوسط حسابي قدره (1,62)، وجاءت الجدارة رقم (8) بالترتيب الثامن والتي

تنص على "الامام بمحتويات ملف البرنامج الأكاديمي" بمتوسط حسابي قدره (1,60)، وجاءت الجدارة رقم (1) بالترتيب التاسع والتي تنص على "الامام بإجراءات وضع الرؤية والرسالة الخاصة بالبرنامج الأكاديمي" بمتوسط حسابي قدره (1,57)، وجاءت الجدارة رقم (13) بالترتيب العاشر والتي تنص على "الامام بنظام الارشاد الأكاديمي" بمتوسط حسابي قدره (1,57)، وجاءت الجدارة رقم (6) بالترتيب الحادي عشر والتي تنص على "اعداد ملف المقرر الدراسي" بمتوسط حسابي قدره (1,55)، وجاءت الجدارة رقم (9) بالترتيب الثاني عشر والتي تنص على "اعداد مصفوفات البرنامج الأكاديمي في ضوء متطلبات الهيئة" بمتوسط حسابي قدره (1,55)، وجاءت الجدارة رقم (7) بالترتيب الثالث عشر والتي تنص على "اعداد تقرير المقرر الدراسي طبقا لنموذج الهيئة" بمتوسط حسابي قدره (1,48)، وجاءت الجدارة رقم (11) بالترتيب الرابع عشر والتي تنص على "الامام بقواعد المراجعة الداخلية لأنشطة القسم الأكاديمية والإدارية" بمتوسط حسابي قدره (1,38)، وجاءت الجدارة رقم (17) بالترتيب الخامس عشر والتي تنص على "الامام بإجراءات التقييم الذاتي للبرنامج الأكاديمي" بمتوسط حسابي قدره (1,38)، وجاءت الجدارة رقم (14) بالترتيب السادس عشر والتي تنص على "تطبيق نظام الارشاد الأكاديمي واعداد التقارير الخاصة به" بمتوسط حسابي قدره (1,33)، وجاءت الجدارة رقم (12) بالترتيب السابع عشر والتي تنص على "تطبيق قواعد المراجعة الداخلية على أنشطة القسم الأكاديمية والإدارية واعداد التقارير الخاصة بها" بمتوسط حسابي قدره (1,31)، وجاءت الجدارة رقم (15) بالترتيب الثامن عشر والتي تنص على "قياس نواتج التعلم للمقررات الدراسية بأساليب تقييمية متنوعة وفقا لتوصيف المقرر الدراسي" بمتوسط حسابي قدره (1,31)، وجاءت الجدارة رقم (18) بالترتيب التاسع عشر والتي تنص على "اعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية لتطوير المقررات الدراسية والبرنامج الأكاديمي" بمتوسط حسابي قدره (1,31).

بشكل عام تشير نتائج آراء العينة إلى ضعف في الجدارات الخاصة بالجودة الأكاديمية، والتي تعد من أهم الجدارات الأساسية التي يجب أن تتوفر في عضو هيئة التدريس لكي يتمكن من أداء أعمال الجودة وضبط الأعمال الأكاديمية الخاصة بعضو هيئة التدريس من توصيف البرنامج والمقررات الدراسية، وإعداد التقارير وتحقيق نواتج التعلم، كما تشير النتائج إلى ضعف ثقافة الجودة لدى عينة البحث، لذا يجب أن تولى هذه الجدارة اهتماما خاصا من قبل الإدارة لما لها من دور هام في عملية الاعتماد البرامجي للبرامج الأكاديمية بالكلية.

جدول (8)

التكرارات والنسبة المئوية والمتوسط المرجح والانحراف المعياري لاستجابات عينة البحث في

المحور الرابع (الجدارات الرقمية المهنية) ن = 42

م	العبارة	متوفر	لحد ما	غير متوفر	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	التصميم الرقمي لمحتوي المقررات الدراسية.	5	14	23	1.57	0,70	11
		11.90	33	54.76			
2	توظيف قواعد البيانات المحلية والعالمية للاطلاع على المستجدات في مجال التخصص.	16	22	4	2.29	0,64	3
		38.10	52.38	9.52			
3	توظيف تطبيقات التواصل كالبريد الالكتروني والواتس لإنجاز المهام الإدارية والأكاديمية.	23	11	8	2,36	0.79	1
		54.76	26	19.05			
4	توظيف الأساليب الرقمية في تدريس المقررات الدراسية.	2	18	22	1,52	0.59	13
		130.39	43	52.38			
5	اعداد ملف الإنجاز الالكتروني لتقييم المتعلمين.	1	10	31	1,29	0.51	18
		2.38	24	73.81			
6	توظيف الأدوات التقنية في إنجاز المهام الإدارية.	3	13	26	1,45	63.00	14
		7.14	31	61.90			
7	ربط بيئة التعلم الافتراضية بروابط لمصادر المعلومات الرقمية.	5	9	28	1,45	0,71	15
		11.90	21	66.67			
8	تكييف التدريس الرقمي مع تنوع احتياجات الطلاب والفروق الفردية بينهم.	9	14	19	1,76	0,79	8
		21.43	33	45.24			
9	التصميم وتوظيف الاختبارات الالكترونية في تقييم الطلاب.	3	19	20	1,60	0.63	10
		7.14	45	47.62			
10	حل المشكلات التقنية أثناء الشرح أو التقييم بالوسائط الرقمية.	2	15	25	1,45	0,59	16
		5	36	59.52			

م	العبارة		متوفر	لحد ما	غير متوفر	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
11	تقييم الطلاب باستخدام الاختبارات الإلكترونية.	التكرار	18	15	9	2,21	0,78	6
		النسبة %	42.86	36	21.43			
12	العمل مع الطلاب على منصات وتطبيقات رقمية.	التكرار	19	17	6	2,31	0,72	2
		النسبة %	45.24	40	14.29			
13	توظيف المثيرات السمعية والبصرية في شرح المادة التعليمية.	التكرار	15	24	3	2,29	0,60	4
		النسبة %	35.71	57	7.14			
14	مراعاة أخلاقيات المجتمع في التعامل مع الطلاب عبر الإنترنت.	التكرار	23	6	13	2,24	0,91	5
		النسبة %	54.76	14	30.95			
15	الالتزام بقواعد الامن السيبراني في حفظ البيانات.	التكرار	4	11	27	1,45	0.67	17
		النسبة %	9.52	26	64.29			
16	اتخاذ إجراءات تضمن حماية خصوصية الطلاب وبياناتهم الشخصية أثناء التواصل الرقمي.	التكرار	4	18	20	1,62	0,66	9
		النسبة %	9.52	43	47.62			
17	اتخاذ إجراءات تضمن حماية الطلاب من التمر والاستغلال الالكتروني.	التكرار	3	17	22	1.55	0.63	12
		النسبة %	7.14	40	52.38			
18	التحفيز على المشاركة الرقمية للطلاب دون تحفظ.	التكرار	13	16	13	2.00	0.80	7
		النسبة %	30.95	38	30.95			
المتوسط						1,80		

يتضح من الجدول رقم (8) أن المتوسط العام لدرجة توافر الجدارات الرقمية المهنية هو (1.80) وهو يقع في نطاق المتوسط وفقا لمقياس ليكارت الثلاثي مما يشير إلى أن درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس عينة البحث للجدارات الرقمية المهنية بنسبة متوسطة.

وقد بلغ المتوسط الحسابي لجدارات الرقمية المهنية رقم (3)، (2,36)، والتي تنص على "توظيف تطبيقات التواصل كالبريد الإلكتروني والواتس لإنجاز المهام الإدارية والأكاديمية" وبانحراف

معياري (0,79) مما يشير إلى أن توافر هذه الجدارة الخاصة الرقمية المهنية كانت بدرجة عالية جداً لهذه الجدارة حيث تقع في نطاق التوافر التام وفقاً لمقياس ليكارت الثلاثي، وجاءت متوسطات الجدارات رقم (2، 8، 11، 12، 13، 14، 18) بمتوسطات تراوحت بين (1,76 - 2,31)، وبانحراف معياري (0,79 - 0,79) ويعني ذلك مما يشير إلى توافر هذه الجدارات بشكل متوسط مما يشير إلى احتياج أعضاء هيئة التدريس إلى التدريب على تكييف التدريس الرقمي مع تنوع احتياجات الطلاب، تقييم الطلاب باستخدام الاختبارات الإلكترونية، العمل مع الطلاب على منصات وتطبيقات رقمية، توظيف المثيرات السمعية والبصرية في شرح المادة التعليمية، مراعاة أخلاقيات المجتمع في التعامل مع الطلاب عبر الإنترنت، التحفيز على المشاركة الرقمية للطلاب دون تحفظ وجاءت متوسطات الجدارات رقم (1، 4، 5، 6، 7، 9، 10، 15، 16، 17) بمتوسطات تراوحت بين (1,29 - 1,62) ويعني ذلك امتلاكهم لهذه الجدارات بدرجة ضعيفة.

وقد جاءت الجدارة رقم (3) والتي تنص على "توظيف تطبيقات التواصل كالبريد الإلكتروني والواتس لإنجاز المهام الإدارية والأكاديمية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2,36).

وجاءت الجدارة رقم (12) بالمرتبة الثانية والتي تنص على "العمل مع الطلاب على منصات وتطبيقات رقمية" بمتوسط حسابي قدره (2,31)، يليها الجدارة رقم (2) بالترتيب الثالثة والتي تنص على "توظيف قواعد البيانات المحلية والعالمية للاطلاع على المستجدات في مجال التخصص" بمتوسط حسابي قدره (2,29)، ثم جاء في الترتيب الرابع الجدارة رقم (13) والتي تنص على "توظيف المثيرات السمعية والبصرية في شرح المادة التعليمية" بمتوسط حسابي قدره (2,29)، يليها الجدارة رقم (14) بالترتيب الخامس والتي تنص على "مراعاة أخلاقيات المجتمع في التعامل مع الطلاب عبر الإنترنت" بمتوسط حسابي قدره (2,24)، يليها الجدارة رقم (11) بالترتيب السادس والتي تنص على "تقييم الطلاب باستخدام الاختبارات الإلكترونية" بمتوسط حسابي قدره (2,21)، يليها الجدارة رقم (18) بالترتيب السابع والتي تنص على "التحفيز على المشاركة الرقمية للطلاب دون تحفظ" بمتوسط حسابي قدره (2,00)، يليها الجدارة رقم (8) بالترتيب الثامن والتي تنص على "تكييف التدريس الرقمي مع تنوع احتياجات الطلاب والفروق الفردية بينهم" بمتوسط حسابي قدره (1,76)، مما يشير إلى امتلاك عينة البحث هذه الجدارات بدرجة متوسطة.

وجاءت الجدارة رقم (16) بالترتيب التاسع والتي تنص على "اتخاذ إجراءات تضمن حماية خصوصية الطلاب وبياناتهم الشخصية أثناء التواصل الرقمي" بمتوسط حسابي قدره (1,62)، وجاءت

الجدارة رقم (9) بالترتيب العاشر والتي تنص على "التصميم وتوظيف الاختبارات الالكترونية في تقييم الطلاب" بمتوسط حسابي قدره (1,60)، وجاءت الجدارة رقم (1) بالترتيب الحادي عشر والتي تنص على " التصميم الرقمي لمحتوي المقررات الدراسية " بمتوسط حسابي قدره (1,57)، وجاءت الجدارة رقم (17) بالترتيب الثاني عشر والتي تنص على " اتخاذ إجراءات تضمن حماية الطلاب من التمر والاستغلال الالكتروني " بمتوسط حسابي قدره (1,55)، وجاءت الجدارة رقم (4) بالترتيب الثالث عشر والتي تنص على " توظيف الأساليب الرقمية في تدريس المقررات الدراسية " بمتوسط حسابي قدره (1,52)، وجاءت الجدارة رقم (6) بالترتيب الرابع عشر والتي تنص على " توظيف الأدوات التقنية في إنجاز المهام الإدارية " بمتوسط حسابي قدره (1,45)، وجاءت الجدارة رقم (7) بالترتيب الخامس عشر والتي تنص على " ربط بيئة التعلم الافتراضية بروابط لمصادر المعلومات الرقمية " بمتوسط حسابي قدره (1,45)، وجاءت الجدارة رقم (10) بالترتيب السادس عشر والتي تنص على " حل المشكلات التقنية أثناء الشرح أو التقييم بالوسائط الرقمية " بمتوسط حسابي قدره (1,45)، وجاءت الجدارة رقم (15) بالترتيب السابع عشر والتي تنص على " الالتزام بقواعد الامن السيبراني في حفظ البيانات " بمتوسط حسابي قدره (1,45)، وجاءت الجدارة رقم (5) بالترتيب الثامن عشر والتي تنص على " اعداد ملف الإنجاز الالكتروني لتقييم المتعلمين " بمتوسط حسابي قدره (1,29).

يتضح من نتائج أراء العينة بالجدول السابق تباين درجة توافر الجدارات الرقمية ما بين متوسط وضعيف على الرغم من أهمية هذه الجدارات نتيجة للتوجه نحو التحول الرقمي، والتطورات الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات، لذا يجب أن يتم الاهتمام بتطوير هذه الجدارات، وقد أشارت نتائج كل من دراسة محمد عبد العظيم (2021م) (9)، ودراسة Ahlam emam, gada al amen, (2023م) (16) ودراسة فاطمة محمد رمضان مهدي (2024م) (8)، على ضرورة توافر الجدارات الرقمية كمطلب للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، كما أكدت نتائج كدراسة Andraws, T (2011م) (19) ودراسة Ahmad Izzoh (2014م) (17)، ودراسة ولاء محمود عبد الله، إيمان جمعة محمد (2018م) (15)، ودراسة أمل علي محمود سلطان أحمد (2018م) (3)، ودراسة نسرين محمد فوزي الباسل (2021م) (12)، ودراسة محمد أحمد عبد العظيم (2021م) (9) إلى أهمية الجدارات الرقمية المهنية للمعلمين وضرورة دمج تلك الجدارات في السياسة التعليمية وبرامج التنمية المهنية كما أشارت أيضا

إلى أن من أهم القدرات الرقمية اللازمة للتنمية المهنية للمعلمين وهي إنتاج المواد التعليمية الرقمية والاقتصاد الإداري الرقمي وإدارة بيانات التعلم الافتراضية.

جدول (9)

التكرارات والنسبة المئوية والمتوسط المرجح والانحراف المعياري لاستجابات عينة البحث في
المحور الخامس (الجدارات الإدارية) ن = 42

م	العبارة		متوفر	لحد ما	غير متوفر	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	تبادل المعلومات والقرارات مع الزملاء عبر التطبيقات الرقمية.	التكرار	16	22	4	2,29	0,64	10
		النسبة %	38.10	52	9.52			
2	القيام بالواجبات والمهام الإدارية الخاصة بالكلية.	التكرار	28	14	0	2,67	0,48	2
		النسبة %	66.67	33.33	0.00			
3	القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة في المواقف المختلفة.	التكرار	29	12	1	2,67	0,53	3
		النسبة %	69.05	29	2.38			
4	التمكن في تحديد الأدوار والمهام بدقة من الافراد داخل نطاق العمل.	التكرار	21	20	1	2,48	0,55	5
		النسبة %	164.40	48	2.38			
5	القدرة على التكيف مع ظروف العمل المتنوعة.	التكرار	31	9	2	2,69	0,56	1
		النسبة %	73.81	21	4.76			
6	التحليل الدقيق للمشكلات المهنية والعمل على علاجها.	التكرار	17	15	10	2,17	0,79	11
		النسبة %	40.48	36	23.81			
7	الامام بقواعد حقوق الملكية الفكرية لمصادر المعلومات الرقمية.	التكرار	6	12	24	1,57	0,74	17
		النسبة %	14.29	29	57.14			
8	التواصل الإداري الفعال مع الاقسام العلمية والوحدات الادارية بالكلية.	التكرار	21	13	8	2,31	0,78	9
		النسبة %	50.00	31	19.05			
9	اعداد التقارير السنوية للقسم التابع له.	التكرار	8	9	25	1,60	0,80	15
		النسبة %	19.05	21	59.52			
10	اعداد محاضرات اجتماعات للمجالس وللجان الخاصة بالأقسام العلمية.	التكرار	18	10	14	2,10	0,88	12
		النسبة %	43	24	33.33			
11	المعرفة بالأسس والمفاهيم الفنية المتعلقة بالعمل الإداري المكلف به.	التكرار	18	20	4	2,33	0,65	8
		النسبة %	42.86	48	9.52			
12	أداء المهام الإدارية بالمستوي المطلوب في الوقت المحدد.	التكرار	27	14	1	2,62	0,54	4
		النسبة %	64.29	33	2.38			
13	تطوير أساليب العمل واجراءاته وإدارة التغيير بفاعلية.	التكرار	4	19	19	1,64	0,66	13
		النسبة %	9.52	45	45.24			
14	إدارة الاجتماعات والمناقشات وفرق العمل بكفاءة.	التكرار	21	17	4	2,40	0,66	6
		النسبة %	50.00	40	9.52			
15	الإلمام بالنظم واللوائح ذات العلاقة بطبيعة العمل بالكلية.	التكرار	19	20	3	2,38	0,62	7
		النسبة %	45.24	48	7.14			
16	التنوع في أساليب متابعة المهام الأكاديمية والإدارية.	التكرار	5	17	20	1,64	0,69	14
		النسبة %	11.90	40	47.62			
17	أرشفة وتوثيق كافة أعمال القسم الاكاديمية والإدارية بطرق متنوعة.	التكرار	8	9	25	1,60	0,80	16
		النسبة %	19.05	21	59.52			
المتوسط		2,18						

يتضح من الجدول رقم (9) أن المتوسط العام لدرجة توافر الجدارات الادارية هو (2.18) وهو يقع في نطاق التوافر لحد ما وفقا لمقياس ليكارت الثلاثي مما يشير إلى أن درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس عينة البحث للجدارات الادارية بنسبة متوسطة.

تراوحت المتوسطات الحسابية للجدارات الإدارية رقم (2، 3، 4، 5، 12، 14، 15)، ما بين (2,38 – 2,69)، وبانحراف معياري (0,62 – 0,56) مما يشير إلى أن توافر الجدارات الإدارية كان بدرجة عالية جداً لهذه الجدارات حيث تقع في نطاق التوافر التام وفقاً لمقياس ليكارت الثلاثي، بينما بلغ المتوسطات الحسابية للجدارات الإدارية رقم (6، 8، 10، 11)، ما بين (2,10 – 2,33)، وبانحراف معياري (0,88 – 0,65) مما يشير إلى أن توافر هذه الجدارات بشكل متوسط مما يشير إلى احتياج أعضاء هيئة التدريس إلى التدريب على المهام الإدارية في ضوء القوانين والتشريعات، وأيضاً التدريب على حل المشكلات الإدارية بطرق إبداعية تسهم في تحسين النتائج وتحقيق الأهداف، وجاءت متوسطات الجدارات رقم (7، 9، 13، 16، 17) بمتوسطات تراوحت بين (1,57 – 1,64)، وبانحراف معياري (0,74 – 0,69) ويعني ذلك عدم امتلاك عينة البحث لهذه الجدارات.

وقد جاءت الجدارة رقم (5) والتي تنص على " القدرة على التكيف مع ظروف العمل المتنوعة " بالمرتبة الأولى في امتلاك عينة البحث لجدارات التأثير والاقناع بمتوسط حسابي قدره (2,69)، يليها الجدارة رقم (2) بالمرتبة الثانية والتي تنص على " القيام بالواجبات والمهام الإدارية الخاصة بالكلية " بمتوسط حسابي قدره (2,67)، ثم جاء في المركز الثالث الجدارة رقم (3) والتي تنص على " القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة في المواقف المختلفة " بمتوسط حسابي قدره (2,67)، وفي الترتيب الرابع من حيث درجة التوافر الجدارة رقم (12) والتي نصت على " أداء المهام الإدارية بالمستوى المطلوب في الوقت المحدد " بمتوسط حسابي قدره (2,62)، والجدارة رقم (4) بالمركز الخامس والتي نصت على " التمكن في تحديد الأدوار والمهام بدقة من الافراد داخل نطاق العمل " بمتوسط حسابي قدره (2,48)، وجاءت الجدارة رقم (14) بالترتيب السادس والتي نصت على " إدارة الاجتماعات والمناقشات وفرق العمل بكفاءة " بمتوسط حسابي قدره (2,40)، والجدارة رقم (15) بالترتيب السابع والتي نصت على " الإلمام بالنظم واللوائح ذات العلاقة بطبيعة العمل بالكلية " بمتوسط حسابي قدره (2,38).

وجاءت الجدارة رقم (11) بالترتيب الثامن والتي تنص على " المعرفة بالأسس والمفاهيم الفنية المتعلقة بالعمل الإداري المكلف به " بالمرتبة التاسعة بمتوسط حسابي قدره (2,33)، يليها الجدارة رقم (8) بالترتيب التاسع والتي تنص على " التواصل الإداري الفعال مع الاقسام العلمية والوحدات الادارية بالكلية " بمتوسط حسابي قدره (2,31)، ثم جاء في الترتيب العاشر الجدارة رقم (1) والتي تنص على " اجادة التواصل غير اللفظي الملائم لتوجيه الطلاب بالموقف التعليمي " بمتوسط حسابي قدره (2,29)، ثم جاء في الترتيب الحادي عشر الجدارة رقم (6) والتي تنص على " التحليل الدقيق للمشكلات المهنية والعمل على علاجها " بمتوسط حسابي قدره (2,17)، ثم جاء في الترتيب الثاني عشر الجدارة رقم (10) والتي تنص على " اعداد محاضرات اجتماعات للمجالس واللجان الخاصة بالأقسام العلمية " بمتوسط حسابي قدره (2,10).

وجاءت الجدارة رقم (13) بالترتيب الثالث عشر والتي تنص على " تطوير أساليب العمل واجراءاته وإدارة التغيير بفاعلية " بالمرتبة التاسعة بمتوسط حسابي قدره (1,64)، يليها الجدارة رقم (8) بالترتيب الرابع عشر والتي تنص على " التنوع في أساليب متابعة المهام الأكاديمية والإدارية " بمتوسط حسابي قدره (1,64)، ثم جاء في الترتيب الخامس عشر الجدارة رقم (9) والتي تنص على " اعداد التقارير السنوية للقسم التابع له " بمتوسط حسابي قدره (1,60)، ثم جاء في الترتيب السادس عشر الجدارة رقم (17) والتي تنص على " أرشفة وتوثيق كافة أعمال القسم الأكاديمية والإدارية بطرق متنوعة " بمتوسط حسابي قدره (1,60)، ثم جاء في الترتيب السابع عشر الجدارة رقم (7) والتي تنص على " الامام بقواعد حقوق الملكية الفكرية لمصادر المعلومات الرقمية " بمتوسط حسابي قدره (1,57).

ويتضح أيضا من نتائج آراء العينة بالجدول السابق ان الجدارات الإدارية تتوافر بدرجة متوسطة لدى أفراد عينة البحث، وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس يحتاجون إلى مزيد من التدريب على تطوير أساليب العمل واجراءاته وتفعيل أساليب متابعة المهام الأكاديمية والإدارية، واعداد التقارير السنوية للقسم التابع له وكذلك أرشفة وتوثيق كافة أعمال القسم الأكاديمية والإدارية بطرق متنوعة، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (Zohra, Kasmi Karima, Siddig Balal Djalab) (Ibrahim, Said Ali Naas, Saba Noori Al-hamdany) (2023م) (20) أنه يجب أن

تتوفر لدى عضو هيئة التدريس الجدارات الإدارية لتمكنه من تحقيق الأهداف الوظيفية وإنجاز المهام الإدارية الخاصة بالقسم العلمي والكلية.

من خلال العرض السابق لنتائج أراء العينة حول الجدارات المهنية قيد البحث يتضح أن أعضاء هيئة التدريس بالكلية يحتاجون إلى التدريب والتطوير في هذه الجدارات لما لها من أهمية وانعكاس على أداء عضو هيئة التدريس الأكاديمي والإداري، وأيضاً تعد متطلب من متطلبات تحقيق أهداف الكلية وإعداد خريج يتمتع بمعايير الجودة.

وقد أكدت نتائج كدراسة Andrews, T (2011م) (19) ودراسة Ahmad Izzoh Katawneh (2014م) (17)، ودراسة ولاء محمود عبد الله، إيمان جمعة محمد (2018م) (15)، ودراسة أمل علي محمود سلطان أحمد (2018م) (3)، ودراسة نسرین محمد فوزي الباسل (2021م) (12)، ودراسة محمد أحمد عبد العظيم (2021م) (9) من إلى ضرورة دمج الجدارات المهنية في السياسة التعليمية وبرامج التنمية المهنية وأن من أسباب التوجه لتطوير الجدارات المهنية هو التطور المعرفي الهائل والتنافسي بين الجامعات والكليات المناظرة الذي يقتضي ضرورة ارتفاع مستوى جدارات عضو هيئة تدريس ليكون قادراً على تخريج منتج تعليمي جيد، كما أن طبيعة الاتجاه الأكاديمي يتطلب توافر هذه الجدارات بهدف رفع مستوى جودة أداء أعضاء التدريس وتحقيق التنمية المهنية.

في ضوء النتائج المستخلصة في هذا البحث يمكن طرح التصور المقترح للجدارات المهنية لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد البرامجي على النحو التالي:

أولاً: مفهوم التصور المقترح:

في ضوء الدراسة النظرية لموضوع البحث للجدارات المهنية يمكن وضع مفهوم للتصور المقترح لهذا البحث بأنه عبارة عن إطار عام يساهم في التعرف على الجدارات المهنية اللازم توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد البرامجي بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا.

ثانياً: فلسفة التصور المقترح:

تأثرت جميع جوانب الحياة الوظيفية المعاصرة لأعضاء هيئة التدريس بالتطورات العلمية والتكنولوجية وما تبعتها من ثورة معلوماتية واتصالية هائلة، فأصبح لا مفر من تعامل أعضاء هيئة التدريس مع كل هذه التغيرات والتكيف معها، بل والاستفادة منها وتوظيفها في خدمتهم، ولم تكن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمنأى عن تأثيرات عصر المعلومات، حيث تأثرت هذه التنمية

من حيث مضمونها وأسلوب تقديمها، بل وزمان ومكان، فأصبحت متاحة له في كل وقت وفي أي مكان يتواجد به ويستطيع فيه أن يستخدم إحدى وسائل الاتصالات والمعلومات المتاحة. وكان من نتائج هذا التأثير رفع مستوى الجدارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية.

وتقوم فلسفة التصور المقترح لتنمية الجدارات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة المنيا على أساس توفير التدريب والتطوير المستمر لكل عضو هيئة تدريس، والاهتمام بتنمية الجدارات الشخصية والتدريسية والرقمية وضمان الجودة والإدارية المختلفة التي تتيح لعضو هيئة التدريس فرص التطور المهني التي هو في حاجة إليها للقيام بمهامه، ومواكبة التغيرات الحادثة في العملية التعليمية.

ثالثاً: أهداف التصور المقترح:

يهدف التصور المقترح إلى وضع إطار عام للجدارات المهنية (الشخصية - التدريسية - ضمان الجودة - الرقمية - الإدارية) التي يجب أن تتوافر في أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا، والتي تمكنهم من أداء مهامهم الأكاديمية والإدارية بالكلية بصورة تتسم بالدقة والالتقان بما يتناسب مع المعايير الأكاديمية الخاصة بالاعتماد البرامجي.

وتتمثل أهمية التصور في إمكانية التعرف من خلاله على الجدارات المهنية والتي تتمثل في المعارف والمعلومات والمهارات الجديدة اللازمة لعضو هيئة التدريس، ومحاولة تحديد أهم الجدارات المهنية التي لا تتوافر لديهم، ومن ثم العمل على إيجاد حلول وتوصيات لإكسابهم هذه الجدارات.

رابعاً: رؤية التصور المقترح:

التميز في تنمية الجدارات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية بجامعة المنيا ضماناً لتعزيز قدراتهم الوظيفية وصولاً للأداء الأمثل.

خامساً: منطلقات التصور المقترح:

- ينطلق التصور المقترح من مجموعة من المنطلقات، من أهمها الآتي:
- أ. الهيئة القومية لضمان جودة التعليم وسياساتها نحو نشر ثقافة الجودة واعتماد المؤسسات التعليمية، ومعايير الاعتماد البرامجي.
 - ب. المعايير الأكاديمية.
 - ج. الإطار الوطني للمؤهلات.
 - د. رؤية مصر 2030 والخاصة بتطوير التعليم والاهتمام بالموارد البشرية.

هـ. الخطة الاستراتيجية لجامعة المنيا، وكلية التربية الرياضية حيث تضمنت أنشطة خاصة بالتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم.

و. نتائج وتوصيات الدراسات والبحوث السابقة.

سادساً: مجالات التصور المقترح:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية، وفي ضوء أهداف ومنطلقات التصور المقترح، تم التوصل إلى مجموعة من الجدارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا ومدى توافرها لديهم، ويمكن تقسيمها إلى خمسة محاور رئيسية للتصور المقترح، وتتمثل في الآتي:

أ- الجدارات الشخصية:

ترتبط الجدارات الشخصية بالقدرة على حل المشكلات وإدارة الأزمات، تقبل النقد البناء واختلاف وجهات النظر بين الزملاء، وإجادة التواصل غير اللفظي الملائم لتوجيه الطلاب بالموقف التعليمي، واستخدام الألفاظ التربوية الملائمة لطبيعة المتعلمين.

ب- الجدارات التدريسية:

وترتبط بالمعارف والمهارات والخبرات التي لها علاقة بمهنة التدريس والتي يجب أن تتوافر لدى كافة أعضاء هيئة التدريس وتتمثل هذه الجدارات في التواصل الفعال مع المتعلمين أثناء عملية التعلم، والتنوع في استخدام أساليب التدريس في عملية التعلم، والتنوع في المثيرات لتحفيز الطلاب على المشاركة والتفاعل، وإعداد ملف الإنجاز لمتابعة مستوى المتعلمين وتقديمهم، واختيار أساليب تقييمية تتفق مع نواتج التعلم.

ج- جدارات الجودة الأكاديمية:

وهي خاصة بكافة متطلبات أعمال الجودة وفقاً لمعايير الاعتماد البرامجي والتي ينبغي على كل عضو هيئة تدريس الإلمام بها للقيام بمهامه الأكاديمية وتتمثل هذه الجدارات في إعداد ملف المقرر الدراسي، وإعداد تقرير المقرر الدراسي طبقاً لنموذج الهيئة، والإلمام بمحتويات ملف البرنامج الأكاديمي، وإعداد مصفوفات البرنامج الأكاديمي في ضوء متطلبات الهيئة، وإعداد تقرير البرنامج الأكاديمي وفقاً لنموذج الهيئة، والإلمام بقواعد المراجعة الداخلية لأنشطة القسم الأكاديمية والإدارية، وتطبيق قواعد المراجعة الداخلية على أنشطة القسم الأكاديمية والإدارية وإعداد التقارير الخاصة بها، والإلمام بنظام الإرشاد الأكاديمي، وتطبيق نظام الإرشاد الأكاديمي وإعداد التقارير الخاصة به، وقياس نواتج التعلم للمقررات الدراسية بأساليب تقييمية متنوعة وفقاً لتوصيف المقرر

الدراسي، الامام بإجراءات التقييم الذاتي للبرنامج الأكاديمي، واعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية لتطوير المقررات الدراسية والبرنامج الأكاديمي.

د - الجدارات الرقمية:

وهي تتعلق بكافة المهارات والخبرات الخاصة بتوظيف التكنولوجيا الرقمية في انجاز المهام الأكاديمية والإدارية وتتمثل هذه الجدارات في التصميم الرقمي لمحتوي المقررات الدراسية، وتوظيف الأساليب الرقمية في تدريس المقررات الدراسية، واعداد ملف الإنجاز الالكتروني لتقييم المتعلمين، وتوظيف الأدوات التقنية في إنجاز المهام الإدارية، وربط بيئة التعلم الافتراضية بروابط لمصادر المعلومات الرقمية، والتصميم وتوظيف الاختبارات الالكترونية في تقييم الطلاب، وحل المشكلات التقنية أثناء الشرح أو التقييم بالوسائط الرقمية، والالتزام بقواعد الامن السيبراني في حفظ البيانات، واتخاذ إجراءات تضمن حماية خصوصية الطلاب وبياناتهم الشخصية أثناء التواصل الرقمي، واتخاذ إجراءات تضمن حماية الطلاب من التمر والاستغلال الالكتروني.

هـ - جدارات الاتصال الإداري:

وترتبط بمهارات التواصل الإداري والتي تيسر العملية الإدارية وإنجاز المهام بسرعة وفعالية وتتمثل في الامام بقواعد حقوق الملكية الفكرية لمصادر المعلومات الرقمية، واعداد التقارير السنوية للقسم التابع له، وتطوير أساليب العمل وإجراءاته وإدارة التغيير بفاعلية، والتنوع في أساليب متابعة المهام الأكاديمية والإدارية، وأرشفة وتوثيق كافة أعمال القسم الأكاديمية والإدارية بطرق متنوعة.

سابعاً: متطلبات تطبيق التصور المقترح:

يستلزم تطبيق التصور المقترح توافر مجموعة من المتطلبات، لعل من أهمها الآتي:

1. تقديم برامج تدريبية وورش عمل لتنمية الجدارات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، وتدريبهم على التطبيقات الحاسوبية الخاصة بالجدارات الرقمية.
2. إنتاج دليل إرشادي لأعضاء هيئة التدريس لنشر ثقافة الجودة والاعتماد البرامجي.
3. وضع خطة لتدريب وتأهيل عدد من المدربين على الجدارات المهنية ليكونوا قادرين على تدريب أعضاء هيئة التدريس بالكلية على هذه الجدارات.
4. تضمين بعض الجدارات المهنية في نظام تقييم أعضاء هيئة التدريس.
5. توفير البنية التحتية التقنية من وسائل وأدوات لازمة لتوظيف كافة الجدارات الرقمية والمتعلقة بالاتصال الإداري والنواحي الأكاديمية.
6. تحفيز أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية على تنمية جداراتهم المهنية من خلال تكريم المتميزين منهم.

ثامناً: ضمانات نجاح التصور المقترح:

- يظل أي تصور أو تخطيط مقترح مجرد تأصيل نظري إذا لم تتوفر له مجموعة من الشروط والضمانات التي تنقله إلى حيز التطبيق العلمي والميداني، ومن هذا المنطلق هناك بعض الشروط والضمانات التي تساعد في نجاح التصور المقترح للبحث الحالي وهي:
- اقتناع إدارة الكلية والجامعة بأهمية تطوير المنظومة الحالية لتنمية الجدارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية وذلك من خلال تطوير منظومة تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس بالتناسب مع احتياجاتهم المهنية.
 - الإعلام والتوعية بأهمية تنمية الجدارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية، ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال النشرات والندوات واللقاءات المباشرة معهم.
 - وجود خطة استراتيجية للاستمرار في تطوير البنية التحتية التكنولوجية بالجامعات المصرية، وتواصل الدعم من القيادات الجامعية، والتوسع في تنمية الجدارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية.
 - وجود نظام مفعّل للمتابعة والتقييم المستمرين لتجربة تنمية الجدارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية.
 - مراجعة النظم والتجارب الأجنبية في مجال تنمية الجدارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية.

أولاً الاستنتاجات:

من خلال ما سبق تم التوصل للنتائج التالية:

1. امتلاك عضو هيئة التدريس للجدارات الشخصية بدرجة متوسطة.
2. امتلاك عضو هيئة التدريس للجدارات التدريسية بدرجة متوسطة.
3. امتلاك عضو هيئة التدريس لجدارات الجودة الأكاديمية بدرجة ضعيفة.
4. امتلاك عضو هيئة التدريس للجدارات الرقمية بدرجة متوسطة.
5. امتلاك عضو هيئة التدريس للجدارات الإدارية بدرجة متوسطة.

ثانياً: التوصيات:

ولضمان نجاح التصور المقترح يوصى الباحثان بما يلي:

1. ضرورة إجراء دراسات تشمل برامج تدريبية لتنمية الجدارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
2. ضرورة التركيز على توافر الجدارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية.
3. عقد دورات تدريبية وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس لتنمية الجدارات المهنية لديهم.

4. تضمين قائمة الجدارات المهنية ضمن خطة تطوير أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية
5. تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تطوير جداراتهم المهنية من خلال وسائل الدعم المادي والمعنوي.

المراجع:

المراجع العربية:

1. إبراهيم حسن الحكمي: الكفايات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة رسالة الخليج العربي، مكتبة التربية العربي لدول الخليج، الرياض، السعودية، 2004م.
2. أحمد بن عبد الله بن صقير العريني: مدى توافر مهارات الاتصال غير النفسية لدى هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة القصيم من وجهة نظر الطلبة رسالة ماجستير كلية الآداب والتربية الأكاديمية العربية في الدنمارك، 2011م.
3. أمل علي محمود سلطان أحمد: الجدارات المهنية اللازمة لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أسيوط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية. المجلة التربوية، جامعة سوهاج ع56، ديسمبر 2018م.
4. سلامة عبد العظيم حسين: "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة" - دراسة تقييمية لمشروع تنمية القدرات بجامعة بنها، المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر، العربي الخامس، الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرون، الواقع والرؤى، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، القاهرة، 2006م.
5. صفاء أحمد شحاتة: تنمية قدرات سوق العمل لدى المتعلمين في مؤسسات التعليم العالي من خلال سياسات وبرامج قيادة الأعمال رؤية استراتيجية، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، 2013م.
6. عبد الناصر محمد رشاد، هشام سيد عباس: الجدارات الوظيفية اللازمة للقيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية - تصور مقترح، مجلة الإدارة التربوية، ع(25)، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، (105-205)، 2020م.
7. على غربي، سليمة حفيظي: "الممارسات الأكاديمية للأستاذ الجامعي"، مجلة علوم الانسان والمجتمع، العدد 2، جامعة قسطينة، جامعة بسكرة، الجزائر، 2012م.
8. فاطمة محمد رمضان مهدي: تطوير الجدارات الرقمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في ضوء مدخل إدارة الاحتواء العالي، مجلة الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية، 2024م.
9. محمد أحمد عبد العظيم: أطر الجدارات الرقمية المهنية للمعلمين في برامج الإعداد للتنمية المهنية دراسة مقارنة بين بعض دول الاتحاد الأوروبي وإمكانية الاستفادة منها في مصر

- الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مجلة التربية المقارنة والدولية، كلية التربية، جامعة المنيا، 2021م.
10. مشعل بن سليمان العنزي: الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، 2014م.
11. نرمين محمد محمد عثمان: "فاعلية برنامج تدريسي في التعلم النشط لتنمية جدارات التدريس لدى معلمي العلوم التجارية في ضوء نماذج ضبط الجودة"، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة طنطا، 2013م.
12. نسرين محمد فوزي الباسل: الجدارات الوظيفية الواجب توفرها لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية النوعية جامعة دمياط. مجلة تطوير الأداء الجامعي، جامعة المنصورة، مج16، ع2، نوفمبر 2021م.
13. هالة عبد المنعم أحمد سليمان: التنمية المهنية المبنية على الجدارات لمعلمي بعض مدارس اللغات التجريبية المتكاملة في مصر: دراسة تحليلية، مجلة الدراسات التربوية والاجتماعية، كلية التربية جامعة حلوان، 2013م.
14. الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: معايير الاعتماد البرامجي اصدار 2022 المعدل، مصر، 2022م. Access on https://naqaae.eg/ar/about_us/ 1/1/2025
15. ولاء محمود عبد الله، إيمان جمعة محمد: التدريب الإبداعي: مدخل لتنمية الجدارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، جامعة بنها، مج1، ع1، أبريل، 2018م.

المراجع الأجنبية:

16. Ahlam emam, gada al amen, Ahlam Ebrahim, htof farh smara: The degree of availability of professional digital skills in the performance of faculty members at The University of Hail From their point of view, Journal of Educational and Psychological Sciences (JEPS) 1 Faculty of Education | University of Hail | KSA• Vol 7, Issue 25 (2023)
17. Ahmad Izzoh Katawneh: The impact of Core Competencies in improving the Organization Commitment of employees in Mutah University in Jordan. International Journal of Academic Research in Business and Social Research in Business and Social Science, Vo14, No8, 2014, p p 376-377.

18. **Ahmad Izzoh Katawneh and Abdullah Osman:** [Core Competencies; Core of Administrative functions; Administrative roles Communication Skills; Self-development; Organization commitment; normative commitment; affective commitment; continuous commitment; Mutah University; Jordan International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences](#), 2014, vol. 4, issue 8, 376-392.
19. **Andraws, T:** Suggested educational competencies for schoolteachers and light of the global tendency towards a knowledge economy, International Forum of teaching and studies Vol 7, Issue 1, 2011.
20. **Djalab Zohra, Kasmi Karima, Siddig Balal Ibrahim, Said Ali Naas, Saba Noori Al-hamdany:** Assessing the impact of competencies management on organizational learning: a case of the University of Djelfa, Algeria Journal of Innovations and Sustainability ISSN 2367-8151(2023), Vol. 7, No.1 <https://is-journal.com>.
21. **Mahboubah, Aslami:** Zohreh, Esmaili. Bahman, Saeid pour, Mohamed, Reza, SARMAD, 2016. A model for Professional Competency of instructors in E-learning Environments Using Meta-Synthesis Method, International Journal of Humanities and Cultural Studies, v2, n4.