

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



كلية التربية
المجلة التربوية

أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني
لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل وانعكاسه على اتجاه الطلاب نحو
الدراسة الجامعية

إعداد

د. هيثم عبدالمجيد محمد

د. زيد بن مهلهل الشمري

أستاذ مشارك - مدير إدارة تطوير المهارات
جامعة حائل

أستاذ مشارك - عميد الجودة والتطوير

أ.د/ محمود إبراهيم عبد العزيز طه

أستاذ المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم

كلية التربية بجامعة حائل وكفر الشيخ

المجلة التربوية - العدد الخمسون - أكتوبر ٢٠١٧م

Print:(ISSN 1687-2649) Online:(ISSN 2536-9091)

يشهد العصر الحالي انفجار معرفي ومعلوماتي مما أدى إلى تحول جذري في تطور أساليب التدريس وتقنيات التعليم والبحث العلمي لمواجهة هذا الانفجار ، لذا فقد أصبح الاهتمام بتطوير الموارد البشرية من المتطلبات الهامة لمواجهة هذه التحولات من خلال إعداد كوادر بشرية تمتلك المهارات اللازمة للتعامل مع متطلبات سوق العمل وكافة مستجدات العصر.

ولما كان التعليم الجامعي غير قادر على مواجهة التحديات التي تواجهه بمعزل عن أعضاء هيئة التدريس لذا أصبح من الضروري الاتجاه نحو تنمية مهاراتهم على النحو الذي يمكنهم من مساندة تطورات العصر.

وقد أخذ الاهتمام بتطوير مهارات أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات يحظى باهتمام كبير في الجامعات العربية لذا فقد تم التوجه نحو تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بما يساهم في تحقيق جودة وأهداف التعليم العالي. (مرسى ٢٠٠٢ ، ٤٨).

ويعد عضو هيئة التدريس بمثابة اللبنة الرئيسية للجامعة ، بما يقوم به من مهام متعددة وهي التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع والبيئة لذا فإن الجامعة تولي اهتماما كبيرا ببرامج تدريب أعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة لرفع المستوى المهني ومواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة بما يحقق رسالة الجامعة وأهدافها.

وتعد جامعة حائل من الجامعات السعودية الناشئة ، التي أخذت على عاتقها تدريب منسوبيها من الكوادر الإدارية والكوادر الأكاديمية وذلك لتطوير مهارات منسوبيها، بما يساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية والوصول بها إلى المستوى المهني التنافسي المطلوب.

وقد تمثل حرص جامعة حائل على تطوير مهارات منسوبيها من خلال عمادة الجودة والتطوير متمثلة في إدارة تطوير المهارات، والتي تقدم برامج تدريبية وفق احتياجات تدريبية لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في محاور متعددة (التدريسي - البحثي - الإداري - الشخصي) (جامعة حائل ، ٢٠١٢ ، ٥).

ويمثل التدريب في واقعه عملية مستمرة ومتكاملة تتضمن أجزاء وعناصر مختلفة يقوم كل منها بدور متميز. ولكن الفعالية النهائية للتدريب وكفاءته في تحقيق أهدافه تتوقف على مدى التكامل بين أجزائه وعناصره، و يتكون من العناصر التالية: (الأكليبي، ٢٠١٢ ، ١٠٧)

١. المدخلات :وتقسم إلى المدخلات التالية:

أ. مدخلات بشرية : وتتمثل في الأفراد العاملين في مؤسسة ما والتحقوا ببرنامج تدريبي معين بهدف إثراء معلوماتهم أو تطوير مهاراتهم أو تعديل سلوكهم واتجاهاتهم، كما تتمثل في المدربين والمحاضرين ومعاونيهم.

ب. مدخلات غير بشرية: وتتمثل في الأموال التي تتفق في التدريب والأجهزة، والوسائل المستخدمة، والقاعات والمقاعد، وغيرها من أشياء والمستلزمات التي يستفاد منها في عملية التدريب.

ت. المعلومات والطرق والأساليب : ويدخل ضمنها الأفكار والنظريات التي يطرحها المدربون والمتدربون، والأساليب والطرق التدريبية المستخدمة من التدريب، كما تشمل أيضاً معلومات عن المؤسسة مثل هيكلها التنظيمي ومشكلاتها وأوضاعها المادية والأساليب الإدارية التي تمارس بها، وتشمل كذلك معلومات عامة عن البيئة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي تحيط بالتدريب.

٢. العمليات :وتنقسم العمليات داخل نظام التدريب إلى ما يلي:عملية البحث وحصر الاحتياجات وتحديدها. عملية تحديد الأهداف.عملية تصميم البرنامج التدريبي.عملية تنفيذ البرنامج التدريبي.عملية التقييم والمتابعة.

٣. المخرجات :تتمثل في كل ما ينتج عن نظام التدريب من نتائج تكون في شكل تحسين (أو عدم تحسين) في مستوى أداء الأفراد الذين تعرضوا للخبرات التدريبية، أو نمو وتحسن في أنشطة المؤسسة، أو منفعة عامة تعود علي المجتمع ككل.

٤. التغذية الراجعة: وهي معلومات تصحيحية ترد من المخرجات إلي المدخلات أو العمليات وتقوم بعملية المراقبة للنشاط التدريبي.

ويعد التعرف على أثر التدريب من أهم مراحل التدريب ، للتعرف على مدى تحقيق هذه البرامج التدريبي لأهدافها المرسومة وانعكاس ذلك على الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعة. مما يسهم في توجيه الإدارة العليا بالجامعة نحو اتخاذ قرارات تصحيحية في ضوء نتائج التدريب. (البيشي ٢٠٠٩ ، ١-٣٥) .

كما يعد تقييم اثر التدريب من الأجزاء الأكثر تجاهلاً من قبل المؤسسات على الرغم من الفوائد العديدة لعملية تقييم أثر التدريب. كما أن تجاهل وضعف عملية تقييم أثر التدريب في

أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس
.....

بيئة العمل يؤدي الى ان يفقد التدريب اهم أهدافه وهي تطوير الأداء المهني للمتدربين.
(الرفاعي، ٢٠٠٣، ١٣٤)، (القيوتي، ٢٠١٠، ١٧١).

ونظراً لما تتحمله المؤسسات من أعباء مالية و إدارية نتيجة لتدريب الأفراد العاملين لديها
تسعى المؤسسات وإدارة التدريب إلى معرفة نتيجة هذا العمل والتأكد من أن الجهود المبذولة
في التدريب قد حققت أهدافها بشكل إيجابي انعكس على سلوك الأفراد فيها و بالتالي على
الأداء المؤسسي ككل (النجار، ٢٠١١، ٤١).

وهناك عدد كبير من التعريفات حول مفهوم عملية تقييم أثر البرامج التدريبية ومن بينها (عبد
الرحمن، ٢٠١٠، ٣٧):

١. انها عملية أساسية لتحديد القيم الحقيقية للبرنامج التدريبي، فهي عملية تتضمن
الحصول على المعلومات الضرورية، التي يمكن أن تستخدم في الحكم على صلاحية
البرنامج التدريبي، والأسلوب المتبع في تنفيذه، وأهدافه ومدى تحقيقها.
٢. أنها عملية مستمرة يقصد بها معرفة مدى تحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه المحددة
وإبراز نواحي القوة لتدعيمها ونواحي الضعف للتغلب عليها أو العمل على تلافياها في
البرامج المقبلة، حتى يمكن تطوير التدريب وزيادة فاعليته بصورة مستمرة.
٣. هي تلك الإجراءات التي تقاس بها كفاءة البرامج التدريبية ومدى نجاحها في تحقيق
أهدافها المرسومة، كما تقاس بها كفاءة المتدربين ومدى التغير الذي نجح التدريب في
إحداثه فيهم، وكذلك تقاس بها كفاءة المدربين الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي.

وينضح لنا من التعريفات السابقة بأن تقييم البرامج التدريبية عملية هادفة لقياس مدى
ما تم تحقيقه من أهداف ونتائج تدريبية ، وهو عملية مستمرة سواء قبل او أثناء أو بعد
تنفيذ البرنامج التدريبي .

ويرى البيشي (البيشي ٢٠٠٩، ٧) أن التدريب قد يكون أثره إيجابياً أو سلبياً أو أنه
ليس له أثر ولكن التحدي يكمن في كشف نوع التأثير والتقرير هل هو أثر سلبي أو إيجابي
أو ليس له أثر على الإطلاق.

ويعتمد تقييم أثر العملية التدريبية على ثلاثة محاور رئيسية:

١. تقييم المتدربين للبرنامج التدريبي حيث يجب أن يتم تصميم استمارة خاصة بأسئلة التقييم حيث تحتوي على اتجاهات وآراء المتدربين نحو الجوانب المختلفة للتدريب ومدى الاستفادة منها.

٢. تقييم هيئة التدريب للبرنامج التدريبي والمتدربين من حيث المشاركة والانتظام والفاعلية.

٣. تقييم المؤسسة لنتائج التدريب على الأداء وذلك بعد مرور فترة زمنية معينة بعد عودة المتدربين للعمل . ولذلك يتم قياس نتائج التدريب وذلك من خلال استخدام أسلوب مقارنة الأداء وهذا النوع من التقييم يحتاج الى مهارة عالية في تطبيقه حيث يتم دراسة واستقصاء المتدرب نفسه ورئيسه وقياس أدائه بعد التدريب لتحديد أثر التدريب على تحسين الإنتاجية ومستوى الأداء من حيث الجوانب الايجابية والسلبية.

■ أهداف قياس أثر البرامج التدريبية :

تهدف عملية تقييم أثر البرامج التدريبية الى مراقبة تنفيذ الخطة التدريبية للتأكد من أنها تسير وفق المنهج المرسوم لها والبرنامج الزمني المحدد لإنجاز مراحلها و الميزانية المقررة لها من اجل تحقيق أهدافها المقررة. كما أن التقييم يهدف الى محاولة التغلب على ما يعترض الخطة من معوقات أو مشكلات متوقعة أوغير متوقعة قد تواجهها فتعيق سيرها أو تحول دون انتظام نشاطاتها الخاصة بتحقيق أهدافها فتعمل على تعديل أى من مراحلها وفقا لمتطلبات الظروف الطارئة . ويضاف إلى ما سبق أهداف أخرى منها: (البيشي ٢٠٠٩، ٩)

١. التعرف على ما تم إنجازه من خطة التدريب وما تم تحقيقه من أهدافها.

٢. قياس مدى فاعلية البرنامج التدريبي وأساليب التدريب ومدى مساهمتها في تلبية الاحتياجات التدريبية.

٣. تقدير ما وصل إليه المتدرب من فاعلية، وقياس مدى فاعلية وفاعلية أداء المدرب وصلاحيته لممارسة العمل التدريبي.

٤. مقارنة عوائد التدريب بتكلفته والتعرف على الفوائد التي تعود على الجهات المشاركة في البرامج التدريبية والتأكد من تحقيق التدريب لأغراضه.

٥. بيان نواحي القوة والضعف في البرامج التدريبية ، لمعالجة جوانب الضعف ودعم نواحي القوة والاستفادة منها قدر الإمكان مستقبلاً.

أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

٦. التعرف على التغييرات التي طرأت على سلوكيات وعادات المتدربين بعد انتهاء البرنامج التدريبي وقياس رد فعل البرنامج التدريبي لكل منهم.
٧. تبرير الخطط والنفقات والدعم المخصص لعمليات التدريب.
٨. تقرير مدى الحاجة إلى تدريب جديد من خلال تقدير سد البرنامج لحاجات المتدربين في نهاية التدريب .
٩. تقديم تغذية راجعة عن نوعية أداء موظفي التدريب ، وتقديم تبرير للتكاليف المترتبة على ذلك ، وبالتالي مقارنتها مع النتائج المتوقعة ، وطرح مؤشرات مفيدة يمكن الاعتماد عليها لدي اختيار المدربين.
١٠. توفير البيانات والمعلومات التي تساعد الإدارة علي اتخاذ قرارات عملية ، فيما يتعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية، والكشف عن اسهام كل برنامج من برامج التدريب المختلفة في اشباع الاحتياجات المؤسسات.

أما المهام الرئيسية لعملية تقييم أثر البرامج التدريبية فهي تجميع المعلومات والبيانات الإحصائية الدقيقة عن جميع ما يؤثر في العملية التدريبية وما يتأثر بها في جميع مراحلها، ويلى ذلك استخدام تلك المعلومات من أجل تحسين النشاط التدريبي، و بهذا فإن عملية المتابعة تعتبر قاعدة لعملية تقويم ما تنجزه الخطة. (الرفاعي و الاثري، ٢٠٠٣، ١٣٢).

مجالات تقييم أثر البرامج التدريبية :

- تشمل عملية تقييم أثر البرامج التدريبية ثلاث مجالات هي : (حماد ، ٢٠٠٩)
١. تقييم البرنامج التدريبي : حيث تهدف عملية تقييم البرنامج التدريبي إلى التأكد من كفاءة البرنامج التدريبي ومدى صلاحيته لتلبية الاحتياجات التدريبية التي صمم من اجلها وتمر هذه العملية بالمراحل الاتية :
 - تقييم البرنامج التدريبي قبل التنفيذ: وتهدف للتأكد من دقة وسلامة خطة البرنامج وقدرته على تحقيق الهدف ، ومناسبة وسائل التقويم للهدف الواحد .
 - تقويم البرنامج اثناء التنفيذ : وتهدف تتأكد من انه يسير وفق ما هو مخطط له، وذلك لتعزيز الجوانب الايجابية ، وتلافي الجوانب السلبية ، وتعديل المسار نحو تحقيق الهداف المخططة .

■ ج. تقويم البرنامج بعد التنفيذ : وتهدف للتأكد من تحقيق الاهداف التي وضع البرنامج من اجل تحقيقها ، ومدى مساهمته فى تلبية الاحتياجات التدريبية ، ومدى ما حققه من فائدة تعود على المتدرب من حيث اكتسابه للمعارف ، والمهارات ، مع مراعاة الكلفة المادية التي انفقت على البرنامج التدريبي ومدى فاعليته .

٢. تقييم المتدربين : تهدف هذه العملية للتحقق من كفاءة وفاعلية البرنامج التدريبي عن طريق التقييم المستمر لسلوك وأداء المتدربين أثناء و بعد التدريب والذي يعطي مؤشرا لمدى نجاح البرنامج فى تحقيق الهدف الذي صمم من أجله.

٣. تقييم المدربين: وتهدف هذه العملية التأكد من امتلاكهم المهارات والكفاية التدريبية التي يحتاجونها للقيام بأدوارهم في تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية حيث ان اي قصور في الامكانيات او نقص في الكفاية تنعكس اثاره علي فعالية وكفاءة التدريب لذا يعتبر الإعداد الجيد والمتقن للمدربين وإكسابهم مجموعة من القدرات والمهارات ، والكفاية التخصصية ، والخبرة العملية أو العلمية في مجال التدريب هي الاساس في نجاح العملية التدريبية، إذ لا جدوي من برنامج تدريبي يعد وفق أسس علمية حديثة ويعهد به إلى مدربين غير اكفاء.

وهناك العديد من المستويات التي يجب مراعاتها عند قياس الأثر التدريبي منها السلوك والذي يتم قياس أثره بقياس التغيرات التي طرأت على سلوك الفرد في العمل نتيجة للبرنامج الذي شارك فيه .و هذا المستوى من أصعب مستويات التقييم (التلبناني ٢٠١١ ، ١٤٣٦)

ونجد افتقار العديد من الدراسات لمتابعة أثر التدريب على تعديل اتجاهات المشاركين ايجابيا نحو التعليم الجامعي ، لذا أصبح من الضروري امتلاك الطلاب اتجاهات ايجابية نحو التعليم الجامعي ، لزيادة الدافعية نحو التعلم والتعليم بما يحقق أهداف العملية التعليمية.

لذا فقد جاءت الحاجة للدراسة الحالية للتعرف على أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل وانعكاسه على اتجاه الطلاب نحو الدراسة الجامعية. وذلك للمساعدة في تطوير وتحسين العملية التدريبية بما ينعكس على تحقيق التطور المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة وزيادة اتجاه الطلاب نحو الدراسة الجامعية بما يحقق أهداف العملية التعليمية بالجامعة .

مشكلة الدراسة :

يعد الاهتمام بتحقيق التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات من الأمور الهامة التي تساعدهم على التعامل مع التغيرات والتطورات الحديثة في المجال التعليمي ، بما يكسبهم الخبرة العملية لمواجهة تلك المواقف .
وعلى الرغم من سعي الجامعات السعودية لتطوير مهارات منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس ، إلا أنه هناك بعض المشكلات التي ما زالت تؤثر على أداء عضو هيئة التدريس مما يؤثر على منظومة تطوير أعضاء هيئة التدريس وتحقيق نتائجها (الغامدي ، ٢٠١٢) .
ومن خلال متابعة البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل تم ملاحظة أن أساليب التقويم عبارة عن استمارة تحتوي على مجموعة من العبارات الخاصة بالمدرّب والمحتوى التدريبي والبيئة التدريبية وغالبا ما يتسم بعدم الموضوعية ولا يتم تتبع أثر التدريب على تطور الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس المشاركين بعد الانتهاء من فترة التدريب .

ويؤدى عدم الاهتمام بمرحلة تقييم أثر التدريب إلى فقدان التدريب أهم أهدافه وهي التنمية المهنية وتطوير خبرات المتدربين والتي تنعكس على المستفيدين من العملية التدريبية والتي تتمثل في الطالب الجامعي .

ونظرا لأن البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة والتطوير تنصب أساسا على تطوير وتنمية أداء أعضاء هيئة التدريس المهني من خلال المحاور البحثية والتدريسية والتقنية والإدارية والشخصية ، كان لابد من متابعة انعكاس أثر هذه البرامج على الطالب الجامعي الذي يعد المستفيد الأول في منظومة العملية التعليمية، ومدى تأثير الطالب من التطور المهني للأستاذ الجامعي الأمر الذي يحفز الطالب ويزيد من دافعيته نحو التعلم مما يؤثر ايجابيا على اتجاهات الطالب نحو التعليم الجامعي .

وفى ضوء ماتم عرضه من مشكلات كان لابد من التعرف على أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة والتطوير في جامعة حائل للتغلب على تلك المشكلات من خلال قياس أثر تلك البرامج من على التطور المهني لأعضاء هيئة التدريس ، وانعكاسها على اتجاهات الطلاب نحو التعليم الجامعي .

تساؤلات الدراسة:

١. ما واقع تقييم أثر البرامج التدريبية على تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة معنوية فى استجابات أعضاء الهيئة التدريسية نحو أثر البرامج التدريبية على تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل تعزى لمتغيرى الجنس؟
٣. ما واقع تطوير الأداء المهني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟.
٤. هل توجد فروق ذات دلالة معنوية فى استجابات أعضاء الهيئة التدريسية نحو واقع تطوير الأداء المهني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل تعزى لمتغيرى الجنس؟
٥. ما أثر تطوير الأداء المهني على اتجاهات الطلاب نحو التعليم الجامعي؟.
٦. هل توجد فروق ذات دلالة معنوية فى استجابات طلاب جامعة حائل نحو أثر تطوير الأداء المهني على اتجاهات الطلاب نحو التعليم الجامعي تعزى لمتغيرى الجنس؟

الأهداف:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل وانعكاسه على اتجاه الطلاب نحو الدراسة الجامعية. وذلك من خلال التعرف على:

١. واقع منظومة التدريب بإدارة تطوير المهارات بعمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل.
٢. أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل على تطور الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
٣. اتجاهات الطلاب نحو الدراسة الجامعية في ضوء الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

أهمية الدراسة:

١. تستمد الدراسة أهميتها من خلال أهمية الدور الذي يلعبه التدريب فى تطوير وتنمية مهارات وقدرات منسوبي الجامعة و توجيه سلوكهم بما يحقق العديد من الفوائد.
٢. توجه الدراسة نظر متخذى القرار فى الجامعات السعودية إلى اهمية التدريب فى تطوير الأداء بها.

أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

٣. تساعد الدراسة الجامعة فى تطوير البرامج التدريبية لديها بما يتناسب مع تطلعات المتدربين ومتغيرات البيئة التعليمية المحلية و الدولية.
٤. توجه الدراسة نظر مسئولى التدريب بعمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل إلى سبل تفعيل وزيادة الآثار المحققة من التدريب .
٥. تساعد الدراسة في زيادة اتجاه الطلاب نحو الدراسة الجامعية بما يحقق أهداف العملية التعليمية بالجامعة
٦. تقدم الدراسة مجموعة من المقترحات والتوصيات اللازمة لتفعيل وتحسين جودة البرامج التدريبية التى من الممكن فى حال الأخذ بها المساهمة فى تحسين أداء أعضاء الهيئة التدريسية وزيادة إنتاجيتهم كما ونوعاً .

حدود الدراسة :

١. الحد الموضوعى: اقتصر على دراسة أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل على تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل وانعكاسه على اتجاه الطلاب نحو الدراسة الجامعية.
 ٢. الحد المكانى : اقتصر على عمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل.
 ٣. الحد البشري: اقتصر على عينة من اعضاء هيئة التدريس (رجال و نساء) وعينة من الطلاب (ذكور - اناث) بمختلف كليات جامعة حائل.
- الحد الزمنى :تم تطبيق أداة الدراسة الحالية خلال الفصل الدراسى الثانى من العام الجامعى ١٤٣٦هـ/١٤٣٧هـ .

مصطلحات الدراسة :

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

يقصد بها زيادة الخبرات وتطوير الكفايات والمهارات المتنوعة لدى عضو هيئة التدريس الجامعي؛ حتى يتمكن من مما رسة دوره وأداء مهامه بكفاءة عالية والتاثير الايجابي في محيطه ومجتمعه. (غالب ، وعالم ٢٠٠٨ ، ١٦٨).

أثر التدريب:

يعرف أثر التدريب بأنه عملية تقدير العائد من تدريب المتدربين ومستوى أدائهم للعمل بعد اجتيازهم البرنامج التدريبي استناداً إلى عناصر ومعدلات تتم على أساسها مقارنة أدائهم

أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس
.....

بها لتحديد إيجابيات البرنامج التدريبي ومستوى كفاءة المتدربين في العمل بعد الحصول على التدريب (محمد ، ٢٣٤١ هـ ، ٧)

التدريب:

يعرف التدريب : بأنه العملية المؤسسة التي يتم من خلالها تغيير السلوكيات والمعارف والدافعية للموظفين العاملين من اجل تحسين عملية التوافق بين خصائص وقدرات الموظف، وبين متطلبات العمل(علاقي، ٢٠١٤، ص٣٤٩).

البرامج التدريبية :

تعرف البرامج التدريبية بأنها مجموعة من النشاطات المؤسسة والمخطط لها والمستمرة والهادفة الى تزويد القوى البشرية في المؤسسة بمعارف معينة ، وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها وتغييرسلوكياتها واتجاهاتها بشكل ايجابي بناء (عائدة، ٢٠٠٨، ٨).

الدراسات السابقة

١- دراسة بارتلي (Bartley, 2001)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة إدراك أعضاء هيئة التدريس لحاجتهم من التطوير وفق توجيه محدد وفاعل في ولاية أوهايو وكان من أهم نتائج الدراسة أن نسبة ٧٥ % من عينة الدراسة مقتنعة بمستوى إعدادهم وتأهيلهم، ونسبة ٦٢ % راضية عن أدائها، وتفضل التعلم الذاتي وسيلة للتطوير المهني، وكان مجال استخدام التكنولوجيا في التعليم، ومجال الارتقاء بفن التدريس من أبرز المجالات التي توصلت الدراسة إلى ضرورة إجراء مزيد من البرامج التدريبية لتنميتها.

٢- دراسة (أبو وطفة، ٢٠٠٢)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى واقع النمو المهني لدى عضو هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظره ، والتعرف على دور الشئون الأكاديمية وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام في تطوير ونمو عضو هيئة التدريس ، والكشف عن العقبات التي تعترض تطويره ونموه ، وبيان أثر اختلاف كل من المؤهل العلمي ، والخبرة التعليمية ، والكلية في تطوير واقع النمو المهني لدى عضو هيئة التدريس . واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي ،وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٠٩) عضو هيئة تدريس من ذوي الدرجات العلمية التالية أستاذ مشارك فأعلى ، أستاذ مساعد ، محاضر في الجامعة

أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس
.....

الإسلامية موزعين على جميع كليات الجامعة. ولأغراض الدراسة؛ قام الباحث ببناء أداة الدراسة استبانة، وقد تكونت أداة الدراسة من ثلاث وخمسين (٥٣) فقرة موزعة على أربعة أبعاد هي النمو العلمي، الفاعلية التدريسية، البحث العلمي، المشاركة المجتمعية. وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: إن واقع النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية قد تحقق بشكل كبير من خلال تطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس، كما اتضح أنه من أهم العقبات لتحقيق النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس هو زيادة العبء التدريسي لهم.

٣- دراسة (الوزان، ٢٠٠٣)

هدفت الدراسة إلى تقييم التدريب للوقوف على جدوى النشاط التدريبي من عدمه لكي تحقق عمليتي المتابعة والتقييم أهدافهما، كما تهدف هذه الدراسة إلى تحديد قيمة العائد من التدريب الذي تعده وتقوم بتنفيذه استثماراً لمواردها البشرية، واستخدم الباحث مجموعة من المعايير والتي يمكن استخدامها كمؤشرات للتغيرات التي حدثت للتدريب وهي (نماذج التغيير في المعرفة - نماذج التغيير في السلوك والاتجاهات - نماذج التغيير في القدرات)، وقد أشارت لعدد من النتائج منها: المعوقات التي تتعلق ببيكولوجية القائم بالمتابعة والتقييم حيث أن الغالبية تميل إلى الإسراف في التقدير في كلا الاتجاهين الإيجابي والسلبي، كما أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود عقبات وصعوبات تتعلق بمعيار التقييم، حيث أن هنالك اعتقاد باستحالة وجود طريقة أو أسلوب محدد نستطيع به تقييم فعالية برنامج تدريبي، كما أشارت الدراسة إلى أن القصور في التقييم يرجع إلى قلة خبرة القائمين عليه، كما إن المختصين بعملية التقييم لا يهتمون باستخدام الطرق العلمية السليمة.

٤- دراسة (شاهين، ٢٠٠٤)

هدفت هذه الدراسة توضيح أدوار أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالإضافة إلى عرض العلاقة بين جودة النوعية وجودة أعضاء الهيئة التدريسية، مع التركيز على أهمية ودور التطوير المهني في تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي. وقد أوضحت الدراسة أن أدوار عضو هيئة التدريس تنحصر بشكل عام في التدريس والتقييم، والإرشاد والتوجيه والتأليف والترجمة والتطوير المهني وخدمة المجتمع والبحث العلمي وتم تصنيفها في أربعة مجالات رئيسة تتعلق بالطلاب، والمؤسسة التعليمية والمجتمع المحلي ودوره تجاه نفسه، وأن التطوير

أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

المهني سينعكس إيجاباً على تطوير مستويات الأداء في مختلف المجالات، وتحقيق الالتزام والمسؤولية الفردية وتأكيد روح العمل الجماعي، وتشكل هذه العناصر أساسيات المسؤولية الفردية والجماعية في تحقيق جودة التعليم.

٥- دراسة (بركات، ٢٠٠٥)

هدفت هذه الدراسة لمعرفة تأثير الدورات التدريبية التأهيلية التي يلتحق بها المعلم أثناء

الخدمة في امتلاكه

وممارسته للكفايات اللازمة للتدريس واتجاهه نحو المهنة، ولتحقيق هذا الهدف اختار الباحث بطريقة العشوائية الطبقية عينة مكونة من (347) معلماً ومعلمة ، منهم (185) معلماً، و (162) معلمة من المدارس الحكومية في محافظة طولكرم . كما استخدم لهذا الغرض أداتين هما :قائمة الكفايات التدريسية، ومقياس الاتجاه نحو مهنة وقد أشارت الدراسة الى عدم وجود تأثير جوهري لالتحاق المعلمين في الدورات التدريبية التي تنظمها وزارة التربية والتعليم أثناء الخدمة في مدى امتلاكهم للكفايات التدريسية ، بينما بينت النتائج وجود أثر جوهري لهذه الدورات في مدى ممارسة المعلمين لهذه الكفايات . كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق جوهريّة في اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس يمكن عزوها الى التحاقهم في هذه الدورات التدريبية أثناء الخدمة.

٦- دراسة (غالب ، و عالم، ٢٠٠٨)

هدفت هذه الدراسة إلقاء الضوء على أدوار عضو هيئة التدريس المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته، بالإضافة إلى عرض العلاقة بين جودة النوعية وجودة أعضاء الهيئة التدريسية، مع التأكيد على أهمية تطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس، والتي ينبغي ان تظهر في المحصلة على المخرجات التعليمية التي يتقرر وفقها مستوى تحقيق الجودة في التعليم العالي .وقد أوضحت الدراسة متطلبات الجودة وعلاقتها بأدوار عضو هيئة التدريس حيث تبين أن جودة النوعية تتطلب جودة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم باعتبارهم عنصراً فاعلاً لا في تحقيق الجودة وذلك على ضوء ما يملكون من مدخلات وأشارت الدراسة إلى وسائل التنمية المهنية، وأهميته في رفع مستوى المدخلات والعمليات والمخرجات في المنظومة التعليمية، لا سيما وان التنمية المهنية مطلب رئيس لتحقيق الجودة وبدونها فإن تحقيق الجودة في التعليم الجامعي سيكون أمراً صعباً.

يهدف هذا البحث الى تقديم إطار نموذج لتقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي، ويمتاز هذا الإطار بالشمول لأنه يغطي كافة واجبات عضو هيئة التدريس من تدريس وبحث علمي وخدمة للمجتمع، كما يمتاز بالمرونة لأنه يمكن تكيفه تبعاً لأهداف المؤسسة التي تنبثق منها واجبات عضو هيئة التدريس ، ويمتاز بالوضوح من خلال استخدام معايير رقمية واضحة ومحددة مسبقاً، إضافة الى الموضوعية والمشاركة من خلال إشراك شريحة واسعة من المعنيين في العملية التدريسية، ويعتمد إطار النموذج المقترح في عملية التقويم، على التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس نفسه لنشاطه التدريسي والبحثي وخدمة المجتمع من خلال نموذج خاص، كما يعتمد على تقويم زملائه له من خلال نموذج تقويم الزميل للزميل، ثم يعتمد رأي رئيس القسم الذي يضع رأيه ويتحقق أيضاً من صحة المعلومات التي عبثت من قبل عضو هيئة التدريس، ورأي العميد، ورأي الطلبة من خلال نموذج تقويم العملية التدريسية .وأخيراً يتم وضع التقدير النهائي له بموضوعية من قبل وحدة ضمان الجودة على مستوى المؤسسة بناءً على النقاط التي حصل عليها.

٨- دراسة (الطراونة ٢٠١٠)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مدى الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية وأثرها على مراحل العملية التدريبية وعلى مجالات الأداء (الإنتاجية والإبداع وكفاءة تنفيذ الأعمال وصنع القرارات وتخطيط الأعمال) في بعض الإدارات الحكومية والأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية والتعرف على مدى تأثير مراحل العملية التدريبية على مجالات الأداء. ومن أهم توصيات الدراسة هي: ضرورة الاهتمام بمرحلة تقييم البرامج التدريبية . لمعرفة اثر التدريب على أداء العاملين بالإضافة إلى التقييم الذي يتم في نهاية البرنامج التدريبي وذلك بمتابعة أداء العاملين في مواقع العمل وفي الفترة الزمنية التي تلي انتهاء البرنامج.

٩- دراسة (التلبناني وآخرون، ٢٠١١)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية الكبرى بالمحافظات الجنوبية، ومن اهم توصيات الدراسة هي تعزيز تقييم التدريب على مستوى رد فعل المتدربين، وعلى مستوى التعلم، وأن تقوم الهيئات المحلية بتقييم التدريب على مستوى السلوك وكذلك على مستوى النتائج التنظيمية.

١٠- دراسة (الكناني و البريكان، ٢٠١١)

هدفت هذه 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 الاهداف المنشودة لها في تطوير العملية التعليمية بالجامعة. ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة الاهتمام بالدورات التدريبية المستمدة من المراكز العالمية في اعداد اعضاء هيئة التدريس لإستيعاب التغيرات و التقنيات الحديثة في العملية التعليمية و انتقاء موضوعات برامج ودورات وورش العمل التي تتسق مع احتياجات اعضاء هيئة التدريس مع تبصير المدرسين و المتدربين بالجوانب المختلفة للبرامج التدريبية من حيث الأهداف و المحتوى و اليات التنفيذ و أساليب التقويم.

١١- دراسة (الغامدي، ٢٠١٢)

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية وتقديم تصورا مقترحا لها في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي (NCATE) لاعتماد تعليم المعلمين ولتحقيق أهداف الدراسة - Delphi " وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، بأسلوب " دلفاي والإجابة عن أسئلتها، حيث تم اختيار عينة قوامها عشرون فردا، من خبراء التربية والإدارة والتخطيط التربوي ، والجودة والاعتماد الأكاديمي في كليات التربية بالجامعات السعودية، تم تطبيق أداة الدراسة عليهم. وقد بينت نتائج الدراسة تدني جهود التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية ، وخاصة فيما يتعلق بالاعتماد الأكاديمي . كما تبين تأخر معظم كليات التربية في الجامعات السعودية فيما يخص التوجه نحو الاعتماد الأكاديمي، والأخذ بمفاهيمه.

١٢- دراسة (الأكلبي، ٢٠١٢):

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على أهمية التدريب في الأجهزة الحكومية ومدى فعالية البرامج التدريبية في إحداث التغيير في المؤسسات العامة ، ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة الاستمرار في حصر وإختيار الاحتياجات التدريبية وتحليلها ومراجعتها لربط أهداف التدريب وأنشطته بالمشكلات الحقيقية والإحتياجات الفعلية.

١٣- دراسة (عيدان، ٢٠١٢)

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم اطار نظري عن عملية تقييم البرنامج التدريبي و مدى فاعليته فى تحقيق أهدافه المرسومة على مستوى المؤسسة و العاملين فيها. و من أهم توصيات الدراسة ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية لكافة الجوانب فى المؤسسة و ان لا يستهان بعملية تقييم برامج التدريب واعتماد معلومات دقيقة و غير متحيزة عند القيام بعملية التقييم من خلال اعتماد اسلوب علمي دقيق يتمثل بتعدد مصادر التقييم بحسب تكون عن طريق المتدربين والمدرين ومدى العوائد التي تحققت للمؤسسة بعد تدريب منتسبيها.

تعقيب على الدراسات السابقة :

١. استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة فى تغذية الإطار النظرى لها ببعض البيانات المتعلقة بماهية التدريب وفلسفته وكذلك ماهية عملية تقييم أثر البرامج التدريبية ومراحلها المختلفة ، كما استفادت أيضاً من الدراسات السابقة فى التعرف على النماذج المختلفة لتقييم أثر التدريب .

٢. اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة فى اعتبار عملية تقييم أثر البرامج التدريبية من أهم خطوات العملية التدريبية، وذلك للكشف عن مدى تحقيقها للأهداف التى رسمت لها وتشخيص نقاط القوة والضعف وفيها ، كما اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات أيضاً فى دعوتها لكافة المؤسسات الحكومية والخاصة-والتي تتبنى التدريب كمحور رئيس فيها - إلى ضرورة تقييم أثر هذا التدريب .

٣. تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة فى أنها تقوم بتقييم أثر البرامج التدريبية فى جامعة ناشئة لا يتعدى عمرها الزمنى عشر سنوات ، وذلك للوقوف على نقاط القوة والضعف منذ بداية عمر التدريب فيها ، كى يشب وينشأ قوياً ، وفى ذلك حرص شديد من جانب عمادة الجودة والتطوير - وهى الجهة المسؤولة عن التدريب- على تقديم أفضل خدمة تدريبية للمتدربين ، من خلال تقييم أثر البرامج التدريبية من وجهة نظر المتدربين، ومن ثم تلبيتها لاحتياجات هؤلاء المتدربين ، وتحقيقها لأهداف مؤسساتهم وآمالها المنتظرة من وراء تلك البرامج .

إجراءات الدراسة

أولاً: منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لكونه ملائماً لطبيعة الدراسة وتحقيق أهدافها، وحتى يمكن الوصول إلى إجابات تسهم في التعرف على تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وتحسين اتجاهات الطلاب نحو الدراسة الجامعية بجامعة حائل من خلال البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة والتطوير.

ثانياً: أدوات الدراسة:

١- استبانة أثر البرامج التدريبية على تطوير الأداء المهني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

لتحقيق أهداف الدراسة أعد الفريق البحثي استبانة وفقاً للخطوات التالية:

أ- إعداد الصورة الأولية للاستبانة: تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من عدد عبارات بلغ (٢٩) عبارة وزعت على ثلاث محاور ، الاول: التدريسي: يشمل (١٢) عبارة، والثاني: البحثي: يشمل (١٠) عبارات. والثالث: المهني: يشمل (٧) عبارات.

ب- المعاملات العلمية لأدوات جمع البيانات:

صدق المحكمين: تم عرض محاور الاستبيان على الخبراء في مجالات الإدارة والقياس والتقويم والإدارة التربوية، لإبداء رأيهم في محاور وعبارات الاستبيان ومدى اتفاقها والغرض منها وانتماؤها للمحور المتضمن والوضوح في كل عبارة، وترك حرية استبعاد العبارات وإضافة عبارات جديدة يرونها مناسبة بما يتفق ورأي كل خبير.

صدق الاتساق الداخلي: قام الفريق البحثي بإجراء صدق الاتساق الداخلي عن حساب معاملات الارتباط لكل عبارة والمحور المنتمية إليه والارتباط بين المحور والاستبيان ككل بالتطبيق على العينة الاستطلاعية بهدف التأكد من سلامة وسهولة فهم عبارات وتراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠,٩٧ ، ٠,٦٤) للمحور التدريسي، و(٠,٩٦ ، ٠,٦٤) للمحور البحثي، و(٠,٩٧ ، ٠,٧٢) للمحور المهني، وهي معاملات ارتباط دالة احصائياً مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لكل محور.

الثبات: قام الفريق البحثي بحساب ثبات الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach : للتأكد من ثبات محاور الاستبيان كما في الجدول التالي :

جدول (٢) معامل ثبات ألفا كرونباخ ن=٢٠

المحاور	متوسط	التباين	الانحراف المعياري	معامل الفا
المحور التدريسي	٤٦,٥٠	١٣٨,١٦	١١,٧٥	٠,٩٧
المحور البحث	٣٨,٦٠	٩٥,٢٠	٩,٧٦	٠,٩٦
المحور المهني	٢٦,٦٠	٥٠,٣٦	٧,١٠	٠,٩٥
المجموع الكلي	١١١,٦٥	٧٥٩,٠٨	٢٧,٥٥	٠,٩٨

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يتضح من جدول (٢) أن معامل ثبات ألفا كرونباخ يتراوح بين (٠,٩٥*, ٠,٩٨*)

مما يدل علي ثبات الاستبيان .

٢- استبانة التعرف على واقع تطوير الأداء المهني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لتحقيق أهداف الدراسة أعد الفريق البحثي استبانة تم تطبيقها على العينة الاستطلاعية، وفيما يلي الخطوات التي اتبعها الفريق في إعداد وتصميم وتقنين الاستبانة للوصول لمرحلة الصلاحية للتطبيق.

أ- إعداد الصورة الأولية للاستبانة: استخدم الفريق البحثي في دراستهم استبانة بلغ عدد عباراتها (٣٣) عبارة موزعه على ثلاث محاور، الاول: التدريسي: يشمل (١٥) عبارة، الثاني: البحثي: يشمل (١١) عبارات، الثالث: المهني: يشمل (٧) عبارات.

ب- المعاملات العلمية للاستبانة:

صدق المحكمين : تم عرض محاور الاستبيان على الخبراء في مجالات الإدارة والقياس والتقويم والإدارة التربوية ، لإبداء رأيهم في محاور وعبارات الاستبيان ومدى اتفاقها والغرض منها وانتمائها للمحور المتضمن والوضوح في كل عبارة، وترك حرية استبعاد العبارات وإضافة عبارات جديدة يرونها مناسبة بما يتفق ورأي كل خبير.

صدق الاتساق الداخلي : قام الفريق البحثي بإجراء صدق الاتساق الداخلي على عينة

قوامها (٢٠) مفحوص من أعضاء هيئة التدريس ، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠,٧٦، ٠,٩٦) للمحور التدريسي، و ما بين (٠,٧٩، ٠,٩٧) للمحور البحثي ، وما بين (٠,٦٤، ٠,٩٦) للمحور المهني، وهي معاملات ارتباط دالة احصائيا مما يدل على صدق الاتساق الداخلي للمحاور.

- الثبات: قام الفريق البحثي بحساب ثبات الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ
Alpha Cronbach : للتأكد من ثبات محاور الاستبيان كما في الجدول التالي :

جدول (٣) معامل ثبات ألفا كرونباخ ن=٢٠

المحاور	متوسط	التباين	الانحراف المعياري	معامل الفا
المحور التدريسي	٦٣,٧١	١٢٥,٢١	١١,١٩	٠,٩٧
المحور البحث	٤٥,٠٥	٩٣,٠٥	٩,٦٥	٠,٩٧
المحور المهني	٣٠,٢٩	٢٦,٠١	٥,١٠	٠,٩٥
المجموع الكلي	١٤١,٦٢	٥٨٥,١٥	٢٤,١٩	٠,٩٨

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يتضح من جدول (٩) أن معامل ثبات ألفا كرونباخ يتراوح بين (٠,٩٥ ، ٠,٩٨) مما يدل على ثبات الاستبيان .

٣- مقياس التعرف على اتجاهات الطلاب نحو الدراسة الجامعية

لتحقيق أهداف الدراسة أعد الفريق البحثي مقياس اتجاهات الطلاب نحو الدراسة الجامعية و تم تطبيقه على العينة الاستطلاعية، وفيما يلي الخطوات التي اتبعتها الفريق في إعداد وتصميم المقياس وتقنيته حتى وصل إلى مرحلة الصلاحية للتطبيق .

أ- إعداد الصورة الأولية للمقياس: استخدم الفريق البحثي في دراستهم مقياس من إعدادهم للتعرف على اتجاهات الطلاب نحو الدراسة الجامعية، بلغ عدد عبارته (٢٢) عبارة ما بين عبارات سلبية، وإيجابية.

ب- المعاملات العلمية للمقياس

صدق المحكمين : تم عرض المقياس على الخبراء في مجالات علم النفس والقياس والتقويم ، لإبداء رأيهم في عبارات المقياس ومدى مناسبتها للغرض منها والوضوح في كل عبارة، وترك حرية استبعاد العبارات وإضافة عبارات جديدة يرونها مناسبة بما يتفق ورأي كل خبير.

صدق الاتساق الداخلي : قام الفريق البحثي بإجراء صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات الارتباط حيث تراوحت ما بين (٠,٧١ ، ٠,٩٢) للعبارات ، وهي معاملات ارتباط دالة احصائيا مما يدل على صدق الاتساق للمقياس.

أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

- الثبات: قام الفريق البحثي بحساب ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ
Alpha Cronbach : للتأكد من ثبات المقياس كما في الجدول التالي :

ن = ٢٠

جدول (٤) معامل ثبات ألفا كرونباخ

المتغير	متوسط	التباين	الاتحراف المعياري	معامل الفا
مقياس اتجاهات الطلاب نحو الدراسة الجامعية	٩١,٧٥	٢٥٨,٨٣	١٦,٠٩	٠,٩٨

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يتضح من جدول (٤) أن معامل ثبات ألفا كرونباخ قد بلغ (٠,٩٨) مما يدل علي ثبات المقياس .

ثالثاً: مجتمع الدراسة وعينتها:

تم اختيار مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس (رجال - نساء) الذين شاركوا في البرامج التدريبية بالكليات الإنسانية والعلمية في جامعة حائل ، طلبة جامعة حائل (ذكور- إناث) ، وتم اختيار عينة عشوائية منهم، بلغ عددها (٢٠٢) عضو هيئة تدريس ممن حضروا الدورات التدريبية في العام الجامعي ٢٠١٥ / ٢٠١٦ م بحيث شملت مختلف الدرجات العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد - مدرس- محاضر -معيد) وعدد (٢١٣) من الطلبة ويوضح الجدول رقم (١) توزيع أفراد العينة الأساسية بكل كلية .

جدول (١)

▪ توزيع أفراد العينة الأساسية من أعضاء هيئة التدريس والطلبة

المجموع	النوع		الفئة
	اناث	ذكور	
٢٠٢	٩٦	١٠٦	أعضاء هيئة التدريس
٢١٣	١١٠	١٠٣	الطلاب

عرض وتحليل نتائج الدراسة:

إجابة السؤال الأول:

للإجابة عن السؤال الأول تم حساب التكرارات والنسب والنسب المئوية ، وحساب كا ٢ ومستوي الدلالة لكل محور من محاور الإستبانة للتعرف على أثر البرامج التدريبية على تطوير الأداء المهني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كما توضحها الجداول التالية:

جدول (٥) يوضح التكرارات والنسب للمحور التدريسي ن=٢٠٢

م	المحور التدريسي	المتوسط	كا ٢	مستوى الدلالة	الترتيب
١	تشجيع الابتكار والإبداع لتحسين الأداء التدريسي.	٤,٦٦	١٦٠,٧٦	٠,٠٠	٣
٢	تحسين عملية التخطيط والتنفيذ، وتقييم التدريس في ضوء معايير الاعتماد.	٤,٦١	١٤٣,٤٨	٠,٠٠	٥
٣	استخدام الأساليب المناسبة لتقويم الطلبة بما يتناسب ونواتج التعلم المستهدفة.	٤,٩٤	٣٥٧,٤٣	٠,٠٠	١
٤	تطبيق عمليات تقييم الطلبة بفاعلية وعدالة.	٤,٣٧	٤٧,٢٤	٠,٠٠	١١
٥	توظيف استراتيجيات التدريس والتقييم الواردة في توصيفات المقررات والبرنامج	٤,٧٧	٥٩,٩٠	٠,٠٠	٢
٦	تنمية المهارات التدريسية المختلفة.	٤,٥٠	٩٠,١٠	٠,٠٠	٨
٧	توفير فرص كافية للتنمية المهنية والأكاديمية الإضافية لهيئة التدريس.	٤,٦٤	١٦,٦٥	٠,٠٠	٤
٨	تطوير الاستراتيجيات المناسبة لتحسين الأداء التدريسي.	٤,٤٤	٥٩,١٨	٠,٠٠	١٠
٩	توظيف الأجهزة التكنولوجية والبرمجيات التعليمية في العملية التدريسية.	٤,٥١	٧٨,٧٨	٠,٠٠	٧
١٠	تطبيق معايير الجودة أثناء العملية التدريسية.	٤,٤٧	١٧٧,٦٨	٠,٠٠	٩
١١	توظيف الأنشطة التعليمية بكفاءة في تحقيق أهداف المناهج.	٤,٣٥	٣٩,٩٦	٠,٠٠	١٢
١٢	توظيف مصادر التعلم طبقاً للمواقف التعليمية المختلفة.	٤,٥٥	١١٢,٣٢	٠,٠٠	٦

قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٩,٤٩

ينضح من الجدول (٥) أن المتوسط المرجح للعبارة تراوح ما بين (٤,٣٥ ، ٤,٩٤) ، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور، وكانت لصالح الاستجابة (موافق بشدة) وهي علي الترتيب ، أرقام (٣ ، ٥ ، ١٢، ٢، ١، ٧، ٩ ، ١٠، ٦، ١١، ٤، ٨)، وفقاً للمتوسطة المرجح.

وتشير هذه النتائج إلى أن البرامج التدريبية التي شارك بها أعضاء هيئة التدريس ساهمت بدرجة عالية في ارتفاع مستوى الأداء التدريسي لديهم، وتعزى النتيجة ذلك إلى أن توافر البرامج التدريبية الخاصة بالأداء التدريسي والتي تقدمها عمادة الجودة والتطوير مثل (مهارات التدريس الفعال - استراتيجيات التدريس الجامعي) وغيرها من الدورات التقنية التي لها علاقة برفع مستوى الأداء التدريسي مثل (استخدام التكنولوجيا في التدريس - التعلم الإلكتروني - البلاك بورد) كانت أكثر العناصر المشجعة على تنمية المهارات التدريسية والتنوع في استخدام أساليب التقويم المناسبة للطلاب وتوظيف التكنولوجيا الحديثة في أثناء العملية التعليمية مما ساهم في زيادة الابتكار والإبداع أثناء التدريس الأمر الذي انعكس على تحقيق أهداف العملية التعليمية بما يتناسب مع معايير الجودة ، كما أن التدريب أثناء الخدمة يؤدي الى تزويد أعضاء هيئة التدريس باستراتيجيات ومهارات تدريسية تساعدهم على التخطيط والتنفيذ والتقييم الجيد والفعال عند ممارسة التدريس في القاعة الدراسية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة دراسة أحمد، وإخرون (٢٠١٢م) والتي اشارت إلى أن الدورات التدريبية المقدمة من مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز قد ساهمت في تحسين السلوكيات التدريسية والأداء التدريسي وتنمية طرق وأساليب التدريس وتوظيفها بفاعلية في العملية التعليمية ، كما ساهمت أيضا في تحسين المهارات التقويمية للعملية التدريسية.

كما أشارت نتائج أمانى غبور (٢٠١٠) إلى وجود اتفاق بين أعضاء هيئة التدريس على أن الدورات التدريبية ساهمت في تحقيق الاستفادة من خلال تطوير وتحسين الأداء التدريسي حيث جاء في مقدمة البرامج التدريبية التي أفادت المشاركين استخدام التكنولوجيا في التدريس.

وتتفق هذه النتيجة أيضا مع نتائج دراسة زياد بركات (٢٠٠٥) والتي أشارت إلى وجود فروق جوهرية في درجات ممارسة المعلمين للكفايات التدريسية تعزى الى عدد الدورات التأهيلية أثناء الخدمة وأيضاً هناك أثراً جوهرياً لهذا المتغير في مستوى ممارسة هؤلاء المعلمين لهذه الكفايات وقد يرجع هذا الاثر الايجابي الذي تتركه الدورات التدريبية في فاعلية وممارسة المعلم للكفايات التدريسية الى ارتباطها بسنوات الخبرة التي يمر بها المعلم في ممارسة مهنة التدريس، حيث زيادة قدرة المعلمين على التكيف مع التطورات والتجديدات

أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

العلمية والعملية من خلال مرورهم بالخبرات والنشاطات القريبة من المناهج والمقررات التي يدرسونها، وهذا ينعكس بالتالي على زيادة فاعليتهم وتحسين أدائهم التدريسي.

جدول (٦) يوضح التكرارات والنسب للمحور البحثي ن=٢٠٢

م	المحور البحثي	المتوسط	كا	مستوى الدلالة	الترتيب
١	استيفاء محك الأنشطة البحثية والعلمية ضمن محكات تقويم الأداء والترقية بالجامعة.	٤,٧١	١٦٥,٠٤	٠,٠٠	٢
٢	تطبيق المعايير العلمية الدولية عند إجراء البحوث العلمية.	٤,٧٥	٥١,٥١	٠,٠٠	١
٣	نشر أبحاث علمية مبتكرة في مجال التخصص.	٤,٦٦	٢٠,٢٨	٠,٠٠	٣
٤	الربط بين المقررات الدراسية و الأبحاث العلمية.	٤,٥٢	٣٠٣,٢٠	٠,٠٠	٤
٥	العمل ضمن فريق بحثي عند إجراء المشروعات البحثية المحلية أو الدولية.	٤,٣٠	١١٩,٧٨	٠,٠٠	٥
٦	الالتزام بقواعد السلوك المتعلقة بالممارسات الأخلاقية عند إجراء البحوث العلمية.	٤,٣٠	٢٠٢,٤١	٠,٠٠	٦
٧	المشاركة بصفة مستمرة في الأنشطة البحثية في مجال التخصص.	٣,٨٥	٨٩,٣٩	٠,٠٠	١٠
٨	تحسين استخدام قواعد البيانات الالكترونية بالجامعة.	٤,١١	٨١,٥٣	٠,٠٠	٧
٩	توظيف نتائج الأبحاث العلمية في تطوير العملية التعليمية.	٤,٠٥	٦٤,١٨	٠,٠٠	٨
١٠	زيادة المشاركة في المؤتمرات والندوات في مجال التخصص بما ينعكس تطوير العملية التعليمية.	٣,٨٨	٩٩,١٤	٠,٠٠	٩

قيمة كا الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٩,٤٩

ينضح من الجدول (٦) أن المتوسط المرجح للعبارة تراوح ما بين (٤,٧٥، ٣,٨٥) ، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور، وكانت لصالح الاستجابة (موافق بشدة) وهي علي الترتيب أرقام (٢، ١، ٥، ٢، ٤، ٣، ٦، ٩، ٨، ٧، ١٠، ٦)، وفقاً للمتوسط المرجح كما يلي:

وتشير النتائج السابقة إلى أن البرامج التدريبية التي شارك بها أعضاء هيئة التدريس كان لها أثر كبير في ارتفاع مستوى المهارات البحثية ، والذي ساهم في نشر البحوث العلمية وفق المعايير العلمية الدولية ، وتوظيف نتائج أبحاثهم وخاصة المتعلقة بالعملية التعليمية في تطوير الأداء التدريسي ورفع مستوى المتعلمين بما يساهم في تحقيق أهداف العملية التعليمية، كما ساهمت الدورات التدريبية مثل (النشر العلمي الدولي - مشروعات البحوث

أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

التنافسية - توثيق المراجع العلمية ببرنامج الاند نوت ، والتحليل الاحصائي باستخدام الاكسيل وبرنامج SPSS) في زيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الملتقيات والمؤتمرات العلمية ، وكتابة ونشر الأبحاث العلمية في الدوريات والمجلات العلمية الأمر الذي انعكس على العملية التعليمية من خلال التعرف على كل ما هو جديد في مجال التخصص وتطبيقه داخل الصف الدراسي لتحقيق أهداف العملية التعليمية.

ويتفق ذلك مع ما ذكره كل من حمزه الرياشي ، على الصغير (٢٠١٤) أن التدريب قد ساهم في رفع مستوى مهارات البحث العلمي لدي أفراد عينة البحث . كما أشارت نتائج أمانى غبور (٢٠١٠) إلى وجود اتفاق بين أعضاء هيئة التدريس على أن الدورات التدريبية ساهمت في تحقيق الاستفادة من خلال تطوير وتحسين الأداء البحثي.

كما أشارت دراسة أحمد، وآخرون (٢٠١٢م) إلى أن الدورات التدريبية المقدمة من مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز قد ساهمت في تحسين وتطوير التنمية المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس بما يسهم في تحقيق أهداف العملية التعليمية.

جدول (٧) يوضح التكرارات والنسب للمحور المهني ن=٢٠٢

م	المحور المهني	المتوسط	كا	مستوى الدلالة	الترتيب
١	تحسين المهارات الإدارية المختلفة المتعلقة بالعمل الجامعي.	٣,٩٤	٣٥,٢٧	٠,٠٠	٦
٢	صياغة رؤية إدارية واضحة للعمل الأكاديمي	٣,٨٠	٧٣,١٠	٠,٠٠	٧
٣	وضع آليات لتشخيص جوانب القوة والضعف في الأداء الجامعي .	٤,٠٠	٧٠,٩٩	٠,٠٠	٥
٤	ممارسة مسؤوليات قيادة ودعم إدارة ضمان الجودة.	٤,٢٢	١٤٩,١٧	٠,٠٠	٤
٥	تحديد أولويات النمو المهني.	٤,٥٥	٢٣١,١٩	٠,٠٠	٣
٦	تطوير المستمر للمهارات الأكاديمية.	٤,٦١	١٧٢,٨٨	٠,٠٠	١
٧	المشاركة في عمليات تطوير الأداء المهني والأكاديمي بالجامعة.	٤,٥٩	٢٦٣,٥١	٠,٠٠	٢

قيمة كا الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٩,٤٩

ينتضح من الجدول (٧) أن المتوسط المرجح للعبارات تراوح ما بين (٣,٨٠ ، ٤,٦١) ، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور، وكانت لصالح الاستجابة

(موافق بشدة) وهي علي الترتيب أرقام (٦، ٧، ١، ٣، ٤، ٥، ٢)، وفقاً للمتوسط المرجح كما يلي:

وقد أشارت النتائج إلى أن البرامج التدريبية التي شارك بها أعضاء هيئة التدريس مثل (إدارة الجودة الشاملة - إدارة الأزمات - التخطيط الاستراتيجي - الإتجاهات الحديثة في الإدارة الجامعية - إدارة الوقت والإجتماعات - المهارات القيادية) قد ساهمت بدرجة عالية في تطوير الأداء الإداري من مهارات إدارية حيث ساهمت في دعم وتحسين نظم ضمان الجودة بالكليات وفق معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي مما ساهم في تحسين العمليات الإدارية داخل الاقسام والكليات الأمر الذي انعكس على تطوير وتحسين الجانب الأكاديمي ، كما أثرت الدورات أيضا في نظم صنع واتخاذ القرار والتغلب على المشكلات الادارية والأكاديمية ، كما شجعت أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في عمليات تطوير الأداء المهني والأكاديمي بالجامعة من خلال الاجتماعات واللجان المختلفة ، والقدرة على تشخيص نواحي القوة والضعف في الأداء وإيجاد الحلول المناسبة لنقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة بما يضمن سير العمل بطريقة صحيحة ، كما ساعدت أيضا في تحديد أولويات النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس ليكون قادرا على القيام بدوره الإداري والأكاديمي بشكل يساهم في تحقيق الأهداف المرجوة.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه منصور (٢٠٠٤م) إلى أن هناك تحسناً واضحاً من خلال مشاركة العاملين في البرامج التدريبية من حيث ابتكار أساليب متطورة في العمل، تعزيز الرغبة في تحمل المسؤولية، تحسين الشعور بالالتزام الاخلاقي. وتتفق أيضا هذه النتيجة مع دراسة (Charney & Conway,2005) والتي توصلت إلى أن من أهم نتائج التدريب التغيرات الايجابية التي تحدث في أداء الموظفين والتي تحصل نتيجة اكتساب مهارات جديدة في برنامج التدريب أو بتطوير المهارات من خلال تزويد الأفراد المتدربين بالمعارف والمهارات التي تساهم بقدر كبير في تغيير سلوكهم واتجاهاتهم ، للوفاء بمتطلبات أدوارهم الحالية والجديدة في المؤسسة، لمواكبة التغيير المستمر ومساعدتهم على الابتكار في ظل التطور والتقدم التكنولوجي. كما تتفق أيضا مع نتائج دراسة على يونس وآخرون (٢٠٠٩) والتي أشارت إلى أن التدريب يشغل دورا مهما في عملية تطوير أداء العاملين وزيادة

أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

كفاءتهم. إن اهتمام الفرد بأدائه والعمل على رفعه وتنميته، سوف يمكنه من تحقيق عدد من الأهداف المرتبطة به وتمثل في الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والنفسية.

إجابة السؤال الثاني :

للإجابة عن السؤال الثاني تم حساب دلالة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس (نساء - رجال) للتعرف على أثر الدورات التدريبية، كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٨) دلالة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس (نساء - رجال) للتعرف على

أثر الدورات التدريبية (ن=٩٦، ن=١٠٦)

مستوى الدلالة	ت	الرجال		النساء		المحاور
		انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	
٩٠٩.	١١٥.	٤,٣١	٥٤,٧٧	٤,٣٧	٥٤,٨٤	تدريسي
٩٣٦.	٠٨٠.	٥,٨٠	٤٣,١٧	٥,٨٤	٤٣,١٠	بحثي
٨٨٥.	١٤٥.	٥,٦٧	٢٩,٧٧	٥,٨٢	٢٩,٦٦	الإداري
٠,٩١٨	٠,١٠٣	١٥,٥٢	١٥٤,٣٢	١٥,٧٤	١٥٤,٠٩	المجموع الكلي للاستبانة

قيمة (T) عند مستوى معنوية (0.05) = 1,960

تشير نتائج الجدول رقم (٨) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين النساء والرجال عينة البحث في المحور التدريسي، والمحور البحثي، والمحور الإداري.

ويرجع ذلك إلى نوعية الدورات المقدمة من عمادة الجودة والتطوير حيث يتم تقديم نفس البرامج التدريبية بنفس المحتوى بنفس التوقيت لكل من الرجال والنساء وفق احتياجات تدريبية محددة مسبقاً لكل منهم. وأيضاً تشابه البيئة التعليمية وما تشمله من قاعات وأجهزة تكنولوجية ونظم تعلم إلكترونية مثل (البلاك بورد) لدى كل من الرجال والنساء ساعد على عدم وجود فروق بين الرجال والنساء.

إجابة السؤال الثالث:

للإجابة عن السؤال الثالث تم حساب التكرارات والنسب والنسب المئوية ، وحساب كفاية ومستوى الدلالة لكل محور من محاور الإستبانة للتعرف على واقع تطوير الأداء المهني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كما توضحها الجداول التالية:

أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

جدول (٩) يوضح التكرارات والنسب للمحور التدريسي ن=195

م	المحور التدريسي	المتوسط	كا	مستوى الدلالة	الترتيب
١	تغطي عمليات ضمان الجودة كافة جوانب تخطيط وتنفيذ، وتقويم التدريس في ضوء معايير الاعتماد.	4.42	81.51	.000	9
٢	تحرص الجامعة على استخدام أعضاء هيئة التدريس لأساليب تقويم الطلبة بما يتناسب ونواتج التعلم المستهدفة	4.39	142.21	.000	10
٣	يتم تطبيق عمليات تقييم الطلبة بفاعلية وعدالة مع التحقق المستقل من المستوى الذي تم تحقيقه.	4.56	107.20	.000	1
٤	تتم مراجعة فاعلية استراتيجيات التعليم المختلفة المستخدمة في تحقيق نواتج التعلم في مجالات التعلم المختلفة	4.44	64.37	.000	5
٥	يتم الالتزام من قبل هيئة التدريس باستراتيجيات التدريس والتقييم الواردة في توصيفات المقررات والبرنامج	4.42	79.05	.000	8
٦	توفر الجامعة برامج تدريبية في مهارات التدريس وذلك لجميع أفراد هيئة التدريس.	4.33	48.95	.000	12
٧	تتوفر فرص كافية للتنمية المهنية والأكاديمية الإضافية لهيئة التدريس.	4.52	91.48	.000	3
٨	تتم متابعة مدى مشاركة هيئة التدريس في أنشطة التطوير المهني لتحسين جودة أدائهم التدريسي.	4.56	83.11	.000	٢
٩	يتم تشجيع هيئة التدريس على تطوير الاستراتيجيات المناسبة لتحسين أدائهم التدريسي.	4.44	52.71	.000	6
١٠	تتيح الجامعة أجهزة الحاسوب والبرمجيات التعليمية لاستخدامها في العملية التدريسية.	4.42	121.70	.000	7
١١	يستخدم أعضاء هيئة التدريس الإجراءات التدريسية الحديثة وفق معايير الجودة	4.36	28.65	.000	11
١٢	يتيح عضو هيئة التدريس للطلبة فرصاً متساوية في المشاركة أثناء المحاضرة.	4.30	53.20	.000	13
١٣	يعمل عضو هيئة التدريس على تنمية القدرات الإبداعية للطلاب ويبين لهم قابليتها للتطبيق	4.30	125.55	.000	14
١٤	يستخدم عضو هيئة التدريس أساليب إثرائية تحسن أداء الطلاب وزيادة دافعيتهم .	4.48	74.62	.000	4
١٥	تغطي عمليات ضمان الجودة كافة جوانب تخطيط وتنفيذ، وتقويم التدريس في ضوء معايير الاعتماد.	4.20	52.28	.000	15

قيمة كا الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٩,٤٩

يتضح من الجدول (٩) أن المتوسط المرجح للعبارة تراوح ما بين (٤,٥٦ ، ٤,٢٠) ،

وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور، وكانت لصالح الاستجابة

أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

(موافق بشدة) وهي علي الترتيب أرقام (٣، ٨، ٩، ٤، ١١، ٧، ١٠، ١٢، ٦، ١١، ٢، ١٥، ١٥، ٦، ١٣)، وفقاً للمتوسط المرجح كما يلي:

تشير النتائج إلى أن البرامج التدريبية التي شارك بها أعضاء هيئة التدريس ساهمت بدرجة عالية في تطوير الأداء المهني لدى عضو هيئة التدريس في جامعة حائل وقد يعزى ذلك إلى الجهد الذي تبذله الجامعة في توفير برامج تدريبية وفق احتياجات فعلية لمنسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس، وأيضاً الدراسات التي تقوم بها عمادة الجودة والتطوير من أجل متابعة أثر هذه الدورات على الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس وتحديد مدى الاستفادة من هذه الدورات التدريبية في تحقيق النمو المهني الفعلي، كما توفر الجامعة المعامل والأجهزة التكنولوجية ونظم إدارة التعلم الحديثة (البلاك بورد) الذي يتيح لعضو هيئة التدريس فرصة تطبيق ما تم التدريب عليه عملياً واستخدامه لتحقيق أهداف العملية التعليمية، كما ساهمت أيضاً البرامج التدريبية وخاصة المتعلقة بالمحور التدريسي على مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة والسماح لهم بالتعبير عن أنفسهم وإطلاق الطاقات الإبداعية أثناء العملية التعليمية الأمر الذي ساهم في تحقيق التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بجامعة حائل.

كما أن التدريب أثناء الخدمة ساهم في زيادة رغبتهم في العمل، والعمل على تغيير سلوكهم المهني نحو الأفضل، إضافة إلى أن التدريب مكن أعضاء هيئة التدريس من الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال أداء المهنة، وزيادة نموهم المهني وتنمية كفاءاتهم من خلال تطبيق مبدأ استمرارية المرور بالخبرات.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من حداد (٢٠٠٤م)، ردمان، وتوفيق (٢٠٠٨) والذين أشاروا إلى أن التدريب ساهم في تحسين واقع التنمية المهني لدى الأفراد عينة البحث من المعلمين وأعضاء هيئة التدريس.

جدول (١٠) يوضح التكرارات والنسب للمحور البحثي ن=195

م	المحور البحثي	المتوسط	كا	مستوى الدلالة	الترتيب
١	تعد إسهامات هيئة التدريس في الأنشطة البحثية والعلمية ضمن محكات تقويم الأداء والترقية بالجامعة.	4.09	176.67	.000	7
٢	توفر الجامعة معايير وإجراءات بحثية تتوافق مع المعايير العالمية.	4.21	83.87	.000	4
٣	تساعد الجامعة هيئة التدريس للقيام باتفاقيات أبحاث مشتركة مع زملائهم في مؤسسات تعليمية أخرى محلية أو دولية.	4.10	130.67	.000	6
٤	تشجع الجامعة هيئة التدريس على الترابط بين مقرراتهم التي يدرسونها و أبحاثهم وأنشطتهم العلمية.	3.89	103.74	.000	10
٥	يتم توفير (الدعم المالي و الفني) لهيئة التدريس لمساعدتهم في إجراء مشروعاتهم البحثية مع مؤسسات تعليمية أخرى محلية أو دولية.	3.91	107.95	.000	9
٦	توفير ميزانية ومرافق كافية ومناسبة لإجراء الأبحاث بحيث تتناسب مع سياسات الجامعة .	3.92	112.05	.000	8
٧	تلتزم هيئة التدريس بقواعد السلوك المتعلقة بالممارسات الأخلاقية عند إجراء البحوث العلمية.	3.82	100.10	.000	11
٨	تحت الجامعة جميع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة بصفة مستمرة في الأنشطة البحثية في مجال التخصص.	4.11	81.90	.000	5
٩	يوجد قواعد بيانات إلكترونية تشتمل على المراجع والمجلات العلمية الحديثة.	4.34	122.60	.000	3
١٠	تحرص الجامعة على توظيف نتائج الأبحاث العلمية في تطوير العملية التعليمية..	4.67	263.97	.000	2
١١	تدعم الجامعة عضو هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات والندوات في مجال التخصص بما ينعكس تطوير العملية التعليمية.	4.72	156.59	.000	1

قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٩,٤٩

ينضح من الجدول (١٠) أن المتوسط المرجح للعبارات تراوح ما بين (٤,٧٢)، (٣,٨٢)، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور، وكانت لصالح الاستجابة (موافق بشدة) وهي علي الترتيب أرقام (١١، ١٠، ٨، ٣، ٢، ٩، ١، ٧، ٤، ٥، ٦)، وفقاً للمتوسط المرجح كما يلي:

تشير النتائج إلى أن هناك تحسن ملحوظ في النمو المهني في المحور البحثي وذلك نتيجة وجود بعض القواعد المنظمة لمشاركة أعضاء هيئة التدريس بالمؤتمرات والمحافل العلمية حيث يشترط على عضو هيئة التدريس حضور ثلاث دورات على الأقل خلال العام الجامعي لتطوير وتحسين مهاراته وفق احتياجات فعلية للمشاركة في المؤتمرات العلمية،

أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

وايضا لمعادلة هذه الدورات في الجامعات المختلفة كشرط من شروط الترقى بالجامعات خارج المملكة ، مما ساهم في تحفيز ودفع أعضاء هيئة التدريس لحضور البرامج التدريبية وتحقيق الاستفادة القصوى من هذه الدورات ، كما ساهمت بعض الدورات التدريبية المقدمة من عمادة الجودة والتطوير مثل (مشروعات البحوث التنافسية - الفرق البحثية - النشر الدولي العلمى) في تطوير مهارات المشاركين البحثية وتيسير اجراءات النشر الدولي ، والمشاركة في المشروعات البحثية المشتركة مع جامعات أخرى مناظرة الأمر الذي انعكس على العملية التعليمية من خلال تطبيق نتائج البحوث في تحسين وتطوير المقررات الدراسية لتواكب التطور العلمى ويحقق أهداف العملية التعليمية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه ريدمان محمد ، توفيق على (٢٠٠٨م) أن اتاحة الفرص لاعضاء هيئة التدريس للمشاركة الخارجية في المؤتمرات والدورات التدريبية وإقامة الدورات التدريبية المتنوعة داخليا بتشجيع من الجامعة وبيكادرها المتميزين ودعم المشروعات البحثية ساهم في تحسن واضح في النمو المهني لهذة الفئات.

وتتفق ايضا هذه النتيجة مع ما توصلت إليه رزقان ليلى (٢٠١٢م) أن البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس قد ساهمت في تحسين المهارات البحثية لأعضاء هيئة التدريس من خلال ربط البحوث بقضايا المجتمع ، كما ساهمت هذه البرامج أيضا في تنمية مهارات كتابة البحوث والرسائل الجامعية بالطرق العلمية والتمكن من مهارات البحث التطبيقى مما أدى إلى تطور في النمو المهني فيما يتعلق بالجانب البحثي.

جدول (١١) يوضح التكرارات والنسب للمحور المهني ن=195

م	المحور الإداري	المتوسط	٢كا	مستوى الدلالة	الترتيب
١	تساعد الجامعة أعضاء هيئة التدريس على الالمام بالمهارات الإدارية المختلفة.	4.09	77.43	.000	6
٢	تسمح الجامعة بمشاركة أعضاء هيئة التدريس بصياغة رؤية إدارية واضحة للعمل الأكاديمي.	4.27	107.83	.000	4
٣	تستخدم الجامعة آليات واضحة لتشخيص جوانب القوة والضعف في الأداء الجامعي لأعضاء هيئة التدريس.	4.52	121.29	.000	2
٤	تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بعض مسؤوليات قيادة ودعم إدارة ضمان الجودة.	4.57	93.19	.000	1
٥	تهتم الجامعة بتحديد أولويات النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس.	4.36	68.36	.000	3
٦	تحرص الجامعة على التطوير المستمر للمهارات الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.	4.23	161.18	.000	5
٧	تتيح الجامعة فرص النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس.	3.79	98.97	.000	7

أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٩,٤٩

يتضح من الجدول (١١) أن المتوسط المرجح للعبارات تراوح ما بين (٣,٧٩ ، ٤,٥٧) ، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور، وكانت لصالح الاستجابة (موافق بشدة) وهي علي الترتيب أرقام (٦ ، ٤ ، ٥ ، ٣ ، ٢ ، ١ ، ٧) ، وفقاً للمتوسط المرجح كما يلي:

تشير النتائج إلى أن البرامج التدريبية التي شارك بها أعضاء هيئة التدريس ساهمت بدرجة عالية في تطوير الجانب الإداري من خلال الدورات الخاصة بالجوانب الإدارية مثل (الاتجاهات الحديثة في الإدارة الجامعية - المهارات القيادية - إدارة الأزمات - إدارة الوقت والاجتماعات) ، وتعزى النتيجة ذلك إلى أن هذه البرامج التدريبية تم وضعها في ضوء احتياجات فعلية وتعد من أولويات الجامعة لتطوير المهارات الإدارية لمنسوبيها ، كما أتاحت الجامعة في ضوء متطلبات الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي آليات واضحة ومحددة لتقويم الأداء والتعرف على نقاط القوة والضعف لوضع خطط التحسين الملائمة للتغلب على نقاط الضعف ، كما حرصت الجامعة أيضاً على وضع درجات مفاضلة عند التقدم لشغل الوظائف القيادية والإدارية من خلال عدد الدورات أو البرامج التدريبية التي حضرها في مجال تطوير الجانب الإداري.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه منصور (٢٠٠٤م) إلى أن هناك تحسناً واضحاً من خلال المشاركة في البرامج التدريبية من حيث ابتكار أساليب متطورة في العمل، زيادة السلوك الإيجابي في التعامل مع الرؤساء والطلاب، وتعزيز الرغبة في تحمل المسؤولية، تحسين الشعور بالالتزام الأخلاقي .

تتفق هذه النتيجة مع ما ذكره عبد الفتاح (٢٠٠٤) حيث أكد على دور التدريب في التطوير المهني وأهميته وضرورته على الصعيدين الشخصي، والمؤسسي، وأيضاً المساهمة في إطلاق طاقات الأفراد وقدراتهم وتحسين مستوى رضاهم الوظيفي وتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في المجالات الإدارية والمساندة الطلابية.

إجابة السؤال الرابع:

للإجابة عن السؤال الرابع تم حساب دلالة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس (نساء - رجال) للتعرف على أثر الدورات التدريبية، كما يوضحها الجدول التالي:

أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

جدول (١٢) دلالة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس (رجال - نساء) في واقع التطوير المهني (ن=90، ن=105)

مستوى الدلالة	ت	الرجال		النساء		المحاور
		انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	
٠,١٤	1.47	5.27	67.18	4.48	66.14	تدريسي
٠,٣١	1.01	6.75	46.70	5.75	45.79	بحثي
٠,١٦	1.14	4.79	28.94	3.68	29.82	الإداري
٠,٨٨٥	٠,١٤٥	١٢,٤٢	١٤٢,٨٣	١١,٥٦	١٤٢,٥٨	المجموع الكلي للاستبانة

قيمة (T) عند مستوى معنوية (0.05) = 1,960

تشير نتائج الجدول رقم (١٢) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين النساء والرجال في واقع التطوير المهني والمتمثل في " المحور التدريسي، المحور البحثي، المحور الإداري" حيث أن تلك المتغيرات تعتبر متشابهة لحد بعيد فيما يخص أعضاء هيئة التدريس من الرجال والنساء ، حيث تتبنى عمادة الجودة معايير واضحة ومحددة للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بمحاورها المختلفة من خلال توفير برامج تدريبية موحدة لكلا الجانبين الرجال والنساء على حد سواء ، كما تتيح الجامع فرصة التطوير المهني بشكل متساوي لكلا الجانبين من خلال توفير كوادرنظر لأقسام الرجال بالقسم النسائي لاتاحة فرص النمو المهني ومشاركة المسؤوليات والسلطات مما أدى لعدم وجود فروق واضحة في المستوى التطوير المهني لدي الرجال والنساء.

إجابة السؤال الخامس :

للإجابة على السؤال الخامس تم حساب التكرارات والنسب والنسب المئوية ، وحساب كا^٢ ومستوي الدلالة للتعرف على أثر تطوير الأداء المهني على اتجاهات الطلاب نحو التعليم الجامعي؟ لكل محور من محاور الإستبانة كما توضحها الجداول التالية:

أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

جدول (١٣) يوضح التكرارات والنسب لعبارات مقياس الاتجاه نحو الدراسة الجامعية ن=٢١٣

م	المحور التدريسي	المتوسط	كا	مستوى الدلالة
١	أرى أن استخدام الأستاذ لأساليب التدريس الحديثة تجعلني مشاركاً لا متلقياً.	4.21	168.67	0.000
٢	اعتقد أن استخدام الأستاذ لأساليب التدريس الحديثة زاد من تفاعلي داخل قاعة الدراسة.	4.17	154.72	0.000
٣	اعتقد أن استخدام الأستاذ لأساليب التدريس الحديثة حسن من قدرتي على توظيف المعارف والمهارات.	4.28	109.91	0.000
٤	أرى أن استخدام الأستاذ لأساليب التدريس الحديثة عامل مساعد في تسهيل عملية التدريس	4.19	182.19	0.000
٥	اعتقد التنوع في استخدام الأساليب التدريسية الحديثة تعطيني مزيد من الحرية الفكرية.	4.07	128.29	0.000
٦	تعزز أساليب التدريس الحديثة المستخدمة في تحفيزي نحو التعلم.	4.27	103.71	0.000
٧	أشعر أن استخدام أساليب التدريس الحديثة يزيد من قدرتي على تحمل المسؤولية.	4.15	147.31	0.000
٨	ساعدني عضو هيئة التدريس في تنمية مهارة البحث العلمي لدي.	4.34	226.09	0.000
٩	أشعر أن استخدام أساليب التدريس الحديثة يجعل التعلم ممتعاً لدي	3.83	74.11	0.000
١٠	اعتقد بأهمية استخدام أساليب التدريس الحديثة وإيجابياتها في عملية التدريس.	4.03	115.62	0.000
١١	اعتقد أن استخدام أساليب التدريس الحديثة يزيد دافعتي نحو التدريس	4.06	123.50	0.000
١٢	أشعر بمتعة أثناء النوع في أساليب التدريس أثناء المحاضرة	4.08	131.06	0.000
١٣	أرغب في حضور محاضرات إضافية عند نفس الأستاذ	4.02	129.98	0.000
١٤	تشعرني أساليب التقويم المستخدمة من قبل الأستاذ بالرضا عن مستواي	4.17	169.51	0.000
١٥	أشعر بالتفاعل أثناء المحاضرة نتيجة الترابط بين الجانب النظري والجانب التطبيقي.	4.08	133.17	0.000
١٦	ساعدني الأستاذ علي تنمية مهاراتي الشخصية.	4.12	142.28	0.000
١٧	دفعني الأستاذ إلى استخدام الحاسب الآلي في إعداد المهام والواجبات.	4.13	141.86	0.000
١٨	أسهمت جهود الأستاذ في تنمية إتجاهي نحو العلم.	4.09	143.60	0.000
١٩	ساعدني أسلوب التدريس على تحسين قدرتي على الإتصال بفاعلية.	4.07	134.54	0.000
٢٠	أتاح عضو هيئة التدريس لي ولزملائي فرصاً للحوار داخل القاعة وخارجها.	4.00	109.98	0.000
٢١	ساعدني أسلوب التدريس في البرنامج على تحسين مهاراتي في العمل داخل مجموعات.	3.96	107.31	0.000

م	المحور التدريسي	المتوسط	كا ٢	مستوى الدلالة
٢٢	ساعدي عضو هيئة التدريس في تنمية مهاراتي الشخصية في التعلم الذاتي.	4.10	143.27	0.000

قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٩,٤٩

الإجابة على السؤال السادس:

للإجابة عن السؤال السادس تم حساب دلالة الفروق بين بين الطلاب (ذكور - إناث) في مقياس الاتجاه نحو الدراسة الجامعية ، كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٤) دلالة الفروق بين الطلاب (ذكور - إناث) في مقياس الاتجاه نحو الدراسة الجامعية (ن=١١٠، ن=١٠٣)

المحاور	طالبات		طلبة		ت	مستوى الدلالة
	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري		
مقياس الاتجاهات	٩١,١٧	١٦,٧٢	٨٩,٦٠	١٣,١٦	٠,٧٦	٠,٤٥

قيمة (T) عند مستوى معنوية (0.05) = ١,٩٦٠

ينضح من الجدول (١٤) أن استجابات عينة البحث من الطلبة (ذكور- إناث) جاءت في اتجاه الاستجابة (موافق بشدة) ماعدا كل من عبارة أرى أن استخدام الأستاذ لأساليب التدريس الحديثة عامل مساعد في تسهيل عملية التدريس ، أرغب في حضور محاضرات إضافية عند نفس الأستاذ جاءت في اتجاه الاستجابة (موافق) حيث جاءت قيم كا ٢ دالة احصائيا عند مستوى معنوية ٠,٠٥ مما يؤكد وجود اتجاهات إيجابية من الطلبة نحو الدراسة الجامعية.

ويعزو الباحثون ذلك إلى أن قدرة الأستاذ على استخدام أساليب التدريس الحديثة التي تم التدريب عليها من خلال دورات عمادة الجودة والتطوير زادت من اتجاهات الطالب الجامعي بشكل ايجابي مما ساهم في ازدياد مستوى المعلومات والخبرات التي يحصل عليها الطالب خلال الدراسة الجامعية، كما ساهمت الدورات الخاصة بالمهارات التدريسية في تنمية وتطوير مهارات التنوع في استخدام أساليب التدريس الحديثة لدى الاستاذ الجامعي وذلك لمقابلة الفروق الفردية بين الطلاب الذي جعل الطلاب يرغبون في الحضور لدى الأستاذ وزيادة دافعيتهم نحو التعلم ، كما ساعد تدريب الأستاذ على إستخدام الأساليب التكنولوجية في التعليم والأجهزة التكنولوجية الحديثة مثل السبورة الذكية ونظم إدارة التعلم البلاك بورد

ساعد في جعل التعليم أكثر متعة وتشويق ، كما ساهم تدريب الأساتذ على المهارات البحثية في تأصيل روح البحث العلمي من خلال تكليف الطلاب بالقيام بأبحاث وأوراق دراسية في مجال التخصص وفق المعايير الصحيحة مما يسهم في إكساب الطلاب إتجاهات إيجابية نحو البحث والمعرفة العلمية السليمة.

كما يعزي الباحثون ذلك إلى أن الأساتذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة متمكن من العديد من الأساليب و الخصائص الجيدة في التدريس التي اكتسبها خلال مراحل تعليمه ،ومن خبرات بعض الأساتذة الذين درسوه من قبل ،مما يبين أثر الممارسة الميدانية التي تعتمد بشكل كبير على الإعداد المعرفي التخصصي والنفسي والتربوي الثقافي، أي أنه يجب أن تنسجم مع مشاعر وإنفعالات الطالب والتي بدورها تؤدي لتنمية الإتجاه الإيجابي لديه.لأن الأستاذ هو عماد العملية التعليمية والمتحكم في سيرها بالشكل المطلوب وذلك بإستخدام فنيات تحقق التفاعل بين الطلبة والأساتذ ما يؤدي الى الرضا عن سير العملية التعليمية ومنها إلى الرضا عن أسلوب التدريس وتكوين إتجاه موجب من طرف الطلبة.ويتفق ذلك مع دراسة كحول فاتح (٢٠١٤) والتي أشارت إلى أن الدور الإيجابي الذي يلعبه الأستاذ الجامعي في تطبيق أسلوب التدريس الجيد هو الذي يؤدي إلى تكوين إتجاهات موجبة لدى الطلبة

التوصيات والمقترحات:

١. نشر ثقافة القياس وتقبل الآراء الفاعلة لإظهار مكامن الضعف والقوة في البرامج التدريبية وطريقة تنفيذها بما يساعد على تطويرها وفقاً لاحتياجات التدريب وفي ضوء أوضاع المتدربين أنفسهم .
٢. إعداد برنامج لتقدير ومكافأة المتميزين في الدورات التدريبية بمكافآت عينية.
٣. تدعيم الميزانية المالية المخصصة للدورات التدريبية.
٤. متابعة المتدربين بشكل دائم للتعرف على مدى التغير في سلوكياتهم الوظيفية ومستويات أدائهم.
٥. عمل استبيان دوري للتعرف على مدى استفادة المتدربين من التدريب ومناقشة نتائجه.
٦. التحقق من فاعلية البرامج التدريبية المقدمة من إدارة تطوير المهارات بعمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

٧. مقارنة أثر البرامج التدريبية على التطور المهني لدى كل من الكليات النظرية والعملية.
٨. التحقق من أن البرامج التدريبية المقدمة تلبي احتياجات الهيئة التدريسية بالجامعة.
٩. متابعة انعكاس التطور المهني للهيئة التدريسية على إيجابية اتجاه الطلاب نحو التعليم الجامعي.

قائمة المراجع:

- ١- الأكلبي، عايض (٢٠١٢): دور التدريب في إحداث التغيير في المؤسسات العامة الحكومية، النهضة، المجلد الثالث عشر، ع(٢)، ١٠١-١٣٢.
- ٢- غبور، أماني السيد (٢٠١٠): دراسة تقييمية لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية، المؤتمر السنوي (العربي الخامس- الدولي الثاني)، كلية التربية النوعية بالمنصورة، الاتجاهات الحديثة في تطوير الأداء المؤسسي والاكاديمي في مؤسسات التعليم العالي.
- ٣- بركات، زياد (٢٠٠٥): الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس، ورقة علمية، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، منطقة طولكرم التعليمية.
- ٤- البيشي، محمد (٢٠٠٩): مداخل وأساليب قياس أثر التدريب، المؤتمر الدولي للتنمية الادارية: نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، الرياض ١-٤ نوفمبر. ١-٣٥
- ٥- التلواني، عبدالهادي (٢٠١١): واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية، مج(١٣)، ع(١).
- ٦- جامعة حائل (١٤٣٤هـ): التقرير السنوي لجامعة حائل، عمادة الجودة والتطوير.
- ٧- حداد، محمد بشير (٢٠٠٤): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- ٨- حماد، إياد (٢٠٠٩): تدريب وتنمية الموارد البشرية، رسالة ماجستير، جامعة دمشق، كلية الاقتصاد.
- ٩- الرياشي، حمزة، حسن، الصغير (٢٠١٤): برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات البحث العلمي لدى طلاب الدراسات العليا بجامعة الملك خالد، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، مج(٣) ع(١)، ١١٩-١٤١.
- ١٠- رزقان، ليلي (٢٠١٢): إقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم بجامعة سطيف ١ - ٢ نموذجاً، رسالة دكتوراة قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية، جامعة سطيف ٢ الجزائر ٣٧٠:١

- ١١ - الرفاعي، هاشم، والأثري، أحمد (٢٠٠٣): تقييم التدريب بين النظرية و التطبيق، المكتب الجامعي الحديث، مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية بجمهورية مصر العربية، مج (٩) ،ع(٢٩).
- ١٢ - زياد بركات (٢٠٠٥): الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس ، جامعة القدس المفتوحة ، فلسطين ٢-٢٣
- ١٣ - شاهين، محمد عبد الفتاح (٢٠٠٤): التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي ورقة علمية مؤتمرو النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني ، برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية ، جامعة القدس المفتوحة ، رام الله في الفترة ٣-٥/٧/٢٠٠٤.
- ١٤ - الطراونة ، تحسين (٢٠١٠): الالتزام بتطبيق مراحل التدريب وأثره في مجالات أداء العاملين، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب،مج(٢٦) ،ع(٥١)،٢٨٤-٢٥٣
- ١٥ - عائدة ، نعمان (٢٠٠٨): علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى دراسة حالة جامعة تعز الجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا، كلية العلوم الإدارية و المالية .
- ١٦ - عبد الرحمن ، ايمن (٢٠١٠): واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية، رسالة ماجستير ، جامعة الأزهر بغزة ، كلية إدارة الأعمال .
- ١٧ - يونس، على ميا (٢٠٠٩): قياس أثر التدريب في أداء العاملين: دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، مج (١٣) ، ع (١) ، ١٣٥- ١٥٦.
- ١٨ - عماد أبوالرب ، عيسى قداد (٢٠٠٨): تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم الجامعي ، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ، ع (١) ، (٦٩) - (١٠٧)
- ١٩ - عيدان، أحمد (٢٠١٢): تقييم مصداقية البرامج التدريبية المنفذة من خلال قياس مخرجاتها، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية و الادارية، مج(٤) ، ع(٨) ، ٢٤١- ٢٦١.

- ٢٠ - غالب، ريمان و عالم، توفيق (٢٠٠٨): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ع (١) ، ١٦٠ - ١٨٨ .
- ٢١ - الغامدي، عمير بن سفر (٢٠١٢): التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE) - تصور مقترح ، رسالة دكتوراه ، المملكة العربية السعودية ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .
- ٢٢ - القريوتي، محمد (٢٠١٠) : الوجيز في إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر .
- ٢٣ - كحول فاتح (٢٠١٤): اتجاه الطلبة نحو أسلوب التدريس للأستاذ الجامعي دراسة استكشافية على عينة من طلبة جامعة ورقلة ، رسالة ماجستير ، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة
- ٢٤ - الكناني، احمد بن ناصر (٢٠٠٨) : مدى الاستفادة من الدورات التدريبية المقدمة لعضوات هيئة التدريس في تطوير العملية التعليمية بجامعة الملك عبد العزيز .
- ٢٥ - محمد ، راشد (١٤٢٣هـ): مخرجات التدريب وأهميتها في التنمية ، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر التقني السعودي الثاني الذي نظّمته المؤسسة العامة للتعليم والتدريب المهني، الرياض، شعبان .
- ٢٦ - محمد عبد الفتاح (٢٠٠٤) : التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي ، ورقة علمية مقدمة لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني الذي عقده برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة في مدينة رام الله في الفترة الواقعة ٣-٥/٧ .
- ٢٧ - مرزوق، محمود أبو وطفة (٢٠٠٢): واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .
- ٢٨ - مرسي، محمد منير(٢٠٠٢): الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر و أساليب تدريسية، القاهرة: عالم الكتب .

أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

٢٩- منصور بن إبراهيم عبدالله التركي : دور البرامج التدريبية في احداث التغيير فى السلوك التنظيمى " دراسة تطبيقية فى قطاع الامن العام، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، الرياض، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٤م.

٣٠- النجار عفاف(٢٠١١): البرامج التدريبية وأثرها على أداء موظفي وزارة التربية و التعليم والفلسطينية فى محافظة الخليل: واقع وطموحات، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا و البحث العلمي، جامعة الخليل.

٣١- الوزان، السيد (٢٠٠٣)، متابعة وتقييم عناصر النشاط التدريبي فى الأردن، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، مركز البحوث والمعلومات، مجلة البحوث الإدارية، السنة (٢١)، جمهورية مصر العربية.

32- Bartly, Jeanette Marie (2001).Faculty training and development initiatives effective instruction in distance higher education. Pro Que s Dissertation Abstract. AAc3014904

33- Ganice,H.,(1995) Schapler ,Group Practice Overview , In Richard Edwards, ed, in-chief: Encyclopedia of Social Work , Washington : N.A.S.W.,19th ed. (2).

34- Charney, C., and Conway, K. (2005). The trainer's tool kit, 2nd edition. American Management Association 1601 Broadway, NY.