



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم
المجلة التربوية لتعليم الكبار - كلية التربية - جامعة أسيوط

=====

**تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم
الجامعي باستخدام القيمة المضافة للتعليم عن بعد على ضوء
خبرتي إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية :
(دراسة مقارنة)**

إشراف

د/ عبده محمد عبده القصيري

مدرس أصول التربية

كلية التربية - جامعة أسيوط

أ.د / باسم سليمان صالح

استاذ أصول التربية

كلية التربية - جامعة أسيوط

اعداد

عصام خليفة محمد عبد الحكيم

معلم أول لغة إنجليزية بإدارة ملوي التعليمية

﴿ المجلد الخامس - العدد الرابع - أكتوبر ٢٠٢٣ ﴾

Adult_EducationAUN@aun.edu.eg

تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي باستخدام القيمة المضافة
للتعليم عن بعد على ضوء خبرتي إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية :
(دراسة مقارنة)

أ.د / باسم سليمان صالح د/عبد محمد عبده القصيري أ/عصام خليفة محمد عبد الحكيم

مستخلص البحث :

هدفت الدراسة إلى تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي من خلال القيمة المضافة للتعليم عن بُعد في ضوء خبرتي إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية، واستخلاص الدروس المستفادة منهما في التعليم الجامعي بمصر في ضوء الدراسة التحليلية المقارنة. واعتمدت الدراسة على المنهج المقارن، حيث تم تحليل ورصد واقع الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي بمصر ودول المقارنة، وكذلك إظهار أوجه التشابه والاختلاف بين دول المقارنة الثلاث في استخدام القيمة المضافة للتعليم عن بُعد لتطوير الأداء الأكاديمي بالتعليم الجامعي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: نقص الخبرة والكفاءة في التعليم عن بُعد، حيث يحتاج أعضاء هيئة التدريس إلى اكتساب مهارات جديدة في تصميم وتنفيذ وتقييم عملية التعليم عن بُعد، وقد يكون التحول إلى التعليم عن بُعد تحدياً للعديد منهم، خاصةً إذا لم يكونوا مُلمين بأساليب التعليم الإلكتروني واستخدام التقنيات الحديثة .

الكلمات المفتاحية: تطوير الأداء الأكاديمي _ أعضاء هيئة التدريس _ القيمة المضافة _
التعليم عن بُعد _ التعليم الجامعي .

Abstract :

This study aimed at exploring how to develop the academic staff performance by using The Value-Added for Distance Education in the light of experience of England and The USA, to get a suggested proposal helping the Staff Members in Egyptian Universities. The Study depended on The Comparative Approach as the analysis of the reality of the Academic Staff Performance in the University Education in Egypt, and the comparison countries, as well as to show the similarities and differences between the three comparison countries in using the Value-Added for Distance Education to develop the Academic Staff Performance in the University Education. Results showed lack of experience and competency in Distance Education, whereby the Academic Staff need to acquire new skills in designing, executing, and evaluating procedures of Distance Education, and it may be defiant for many of them to take anew turn towards Distance Education.

Key Words: Developing Academic Performance, Value-Added, Distance Education, University Education, Staff Members .

تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي باستخدام القيمة المضافة
للتعليم عن بعد على ضوء خبرتي إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية :
(دراسة مقارنة)

أ.د. / باسم سليمان صالح د/عده محمد عبده القصيري أ/عصام خليفة محمد عبد الحكيم

مقدمة الدراسة :

يشهد عالمنا المعاصر الكثير من التحديات المعلوماتية والتقنية والتكنولوجية التي انعكست على المؤسسات بشكل عام، ومؤسسات التعليم الجامعي بوجه خاص، فنجد أن الجامعات منذ نشأتها وهي تتبوأ مكان الصدارة في أي مجتمع، فهي المركز لإشعاع كل ما هو جديد من حيث الفكر والمعرفة، وهي المعقل للفكر البشري في أرقى مستوياته، ومنها تنطلق آراء المفكرين والعلماء، والمهتمين بالإصلاح والتطوير، فهي مؤسسات اجتماعية أصطنعها المجتمع لتحقيق أهداف ينشدها، وغايات يتطلع إليها، ولها رسالة عليها أن تؤديها في إطار فلسفة تربوية تشق أهدافها من فلسفة المجتمع الذي توجد فيه، ومن طبيعة العصر ومتغيراته .

ويعد مفهوم القيمة المضافة (Value-Added) من المفاهيم الحديثة نسبيا في مجال التربية، وعلى الرغم من شيوع استخدامه في المجالات الاقتصادية، وتناوله من علماء القياس الاقتصادي بالبحث والتحليل الرياضي، فقد استخدم كمفهوم للدالة الإنتاجية Production Function منذ مدة طويلة لقياس إنتاجية المؤسسات الاقتصادية، من حيث القيمة المضافة الناتجة عن تجمع معين من المدخلات والعمليات . ويتطلب ذلك تقييم الخطوات والأنشطة والمواد والتقنيات المتعلقة بعملية إنتاجية معينة لتحديد ما إذا كان كل منها يسهم بقيمة مضافة في المخرجات، مما يساعد في تحسين تلك العملية أو ابتكار عملية جديدة . وعلى الرغم من أن هذا المدخل لا يزال في مرحلة البحث والتطوير المستمر، إلا أنه تبينت فاعليته وجدواه في التقييم الموضوعي الواقعي للمتعلم والمعلم، والمؤسسات التعليمية بعامة، وأصبحت تستخدمه كثير من مؤسسات التعليم قبل الجامعي، والتعليم العالي في كثير من الدول المتطورة في وقتنا الحاضر^(١).

ولقد ظهر مصطلح القيمة المضافة بالملكة المتحدة كأحد المصطلحات التي جاءت نتيجة المطالبة بوضع معايير تقيس جودة التعليم استنادا إلى الأداء، كما يستخدم في أغراض المساءلة للحصول على مردود أعلى من الإنفاق العام على التعليم^(٢).

(١) مجدى عبد الوهاب، وآخرون، جودة التعليم في ضوء تقييم القيمة المضافة، ط١، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠١١م، ص ٢٣.

(٢) Sanders lesely , A brief History of Educational Value – Added, How did we get to where we are ? , Journal of School Effectiveness and School Improvement, 1999, Vol-10, No.2, PP234 .

كما يستخدم مدخل القيمة المضافة في كثير من المقاطعات التعليمية الأمريكية في تحديد ومكافئة المعلمين الفعالين، ويتم وفقا له تقديم تدريبات إضافية للمعلمين الأقل كفاءة، بالإضافة إلى أنه يستخدم في تحسين أداء الكليات التربوية ومحاسبتها عن أداء خريجها في مجال التدريس، من خلال تتبع خريجها في وظائفهم لتحديد كيفية عملهم، وتحليل أسباب عدم نجاح البعض إن وجدت. (١)

ولا يزيد مدخل القيمة المضافة بذاته من الأداء، وإنما هو فقط أداة لقياس التقدم، وهذه الأداة هامة في العمل على زيادة الإنجاز، فهي بمثابة ساعة توقيتيه تستخدم لتحديد السرعة، فهي تقرر كيف تصل بكل متسابق لا قصى قوة له لتحقيق الأهداف الكلية للفريق، ولهذا يستخدم مدخل القيمة المضافة في تحديد المعلمين الأكثر كفاءة، كما أنها أداة تساعد لتصميم نظم محاسبية وتقييم تأثير أنواع معينة من التدريس والمناهج و التنمية المهنية على الإنجاز الأكاديمي. (٢)

ويعد التعليم عن بعد Distance Education شكل من أشكال التجديد التربوي، تندرج تحته كل الصيغ التعليمية التي لا تعتمد على المواجهه face to face بين المعلم والمتعلم . وقد استخدمت جامعة جنوب افريقيا هذا المصطلح لأول مرة ثم تبعتها جامعات المانيا وفرنسا وغيرها بعد ذلك . ويشير مصطلح التعليم عن بعد إلى الطرق المنهجية المتبعة التي تركز على إتاحة الدخول إلى التعليم والتدريب وتحرير المتعلمين من قيود الوقت والمكان . فهو يوفر فرص التعلم للفرد ولمجموعة المتعلمين، ويعد ذلك الأعلى لمعدلات النمو في قطاع التعليم فالتأثير الجوهري للتعليم عن بعد على التعليم يتأكد عن طريق التطور في التكنولوجيا المعتمدة على الإنترنت وخاصة الشبكة العنكبوتية، والتي توصف بأنها التعلم المتضمن تطبيق المعرفة واستخدام الحاسبات، وتطبيقات تكنولوجيا الاتصالات في أكثر من موقع. (٣)

فالتعليم عن بعد يعتبر مجالاً للتربية التي تركز على طرق التدريس والتكنولوجيا، والذي يهدف إلى توصيل التدريس إلى طلاب غير متواجدين جسدياً في فصل للتعليم التقليدي، فيمكن وصفه كطريقة مبتكرة لوصول التعلم عندما تكون مصادر المعلومات والمتعلمين منفصلان في الوقت أو البعد أو في كلاهما. (٤)

١) "Stewart ,Elizabeth, Value- Added Modeling the Challenges of Measuring Educational Outcomes , Carnegie Corporation of New York , 2006 ,pp1-18 .

٢) جمعة سعيد تهامي عبدالجواد ،رؤية مقترحة لتطبيق القيمة المضافة في تقييم المؤسسات التعليمية في مصر، جمعية الثقافة من أجل التنمية ،س١١، ع٤٣ ، ٢٠١١ص ص ١٢٠-٢١٠ .

٣) Webster,J&hackley,p, Teaching Effectiveness in Technology Mediated Distance Learning , Academy of Management Journal,40(6), 1997, PP. 1282-1309 .

٤) Honeyman, M & miller, G, Agriculture Distance Education : A valid Alternative for Higher Education Proceedings of the20Th Annual National Agricultural Education Research Meeting ,1993, PP. 67- 73 .

تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي باستخدام القيمة المضافة
للتعليم عن بعد على ضوء خبرتي إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية :
(دراسة مقارنة)

أ.د / باسم سليمان صالح د/عبد محمد عبد القيصري أ/عصام خليفة محمد عبد الحكيم

ويمثل الأداء الأكاديمي أحد القضايا المفصلية التي ينبغي أن تحظى بعناية فائقة من قبل القيادات الجامعية بمختلف مستوياتها الثلاثة وهي مستوى القيادة الإستراتيجية متمثلة في مجلس الحوكمة أو مجلس الأمناء ورئاسة أو إدارة الجامعة كما هو معمول به في بعض الأنظمة للتعليم الجامعي في الدول المتقدمة وغيرها، وفي مقدمتها الولايات المتحدة الأمريكية أما المستوى الثاني فهو القيادة التكتيكية ممثلة في عمداء الكليات والعمادات المساندة وأخيراً مستوى القيادة التنفيذية والمتمثلة في رئاسة القسم ومنسوبيه من أعضاء هيئة التدريس الذين يشرفون بشكل مباشر على خطوط الإنتاج الأكاديمي بالجامعات، فلدَى الجامعات إمكانيات وقدرات مادية وتنظيمية من خلال وظائفها المحورية الثلاثة وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، فهي قادرة على تطوير أدائها الأكاديمي، وبالتالي الإرتقاء بنواتجها ومخرجاتها بما يسهم في إحداث التغييرات و التطورات الإيجابية التي تحقق للمجتمع الرفاهية والرخاء، وتؤهله إلى الإنضمام إلى مصاف الدول المتقدمة (١) .

ونظراً للتطور المستمر للمعرفة لا يمكن أن نتوقع إمكانية تزويد أعضاء هيئة التدريس بكل ما يحتاجون إليه من معلومات ومهارات واتجاهات قبل الخدمة، فمطالب التغيير الإيجابي وتحديات العصر وإنفجار المعرفة وتقدم تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، والتكنولوجيا المتخصصة في فروع العلوم والفنون المختلفة، وتقنيات التعليم، إضافة إلى الرؤية الجديدة في التعليم العالي يتطلب تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس ليستطيعوا إتقان جوانب أكثر جدة عما ألفوه طوال حياتهم المهنية. (٢)

نتيجة لذلك ظهرت العديد من الأنماط و المداخل الإدارية الحديثة التي ركزت على التخطيط لإبتكار القيمة بأنواعها المختلفة، كما ظهرت العديد من مقاييس الأداء التي تركز على أبتكار القيمة وأدارة الأنشطة والعمليات التي تحققها، من أهمها نموذج القيمة المضافة. (٣)

- ١ (عبد الرحمن بن أحمد محمد صائغ ،تطوير الأداء الأكاديمي في الجامعات السعودية في ضوء تحديات العولمة و متطلبات اقتصاد المعرفة ، نموذج مقترح ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة ، السعودية ، ١٤٣٥ .
- ٢ (العدوى محمد راضى ، صلاح الأمين عبدالله محمد، أنموذج مقترح لتقييم أعضاء هيئة التدريس فى مؤسسات التعليم الجامعى فى ضوء معايير الجودة والإعتماد ، المجلة الليبية العالمية ، جامعة بنغازى، كلية التربية بالمرج، ١٤٤ ، ٢٠١٧ ، ص ١٠-١ . =
- ٣ (منال صبحى حسن ،انهار مصطفى الكيلاني، استراتيجىة أدارىة تربوىة مقترحة لزيادة القيمة المضافة بأستخدام أدارة المعرفة فى المدارس الخاصة فى مدينة عمان ، مجلد٣٨ ، عمادة البحث العلمى بالجامعة الاردنية ، ملح ٤ ، ٢٠١١ ، ص ١٢٤٣ .

تأسيساً على ما سبق يمكن القول أنه على الرغم من الدور المهم الذي تؤديه أساليب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في تحسين وتجويد مخرجات العملية التعليمية بها، إلا أن التعليم الجامعي في مصر يحتاج إلى تطوير وتحسين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بها، وذلك من خلال ناتج القيمة المضافة من التعليم عن بعد، كنوع من التنمية المهنية عن بعد لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وذلك لمواجهة الإحتياجات التربوية، والتغيرات المحلية، والتحديات والمستجدات التكنولوجية .

مشكلة الدراسة :

تعتبر الجامعات النواة الحقيقية لتقدم المجتمعات، وأداة التطور والنهضة لتقدم أى مجتمع، وقد فرض التطور والتقدم فى المعرفة تحديات ضخمة الأمر الذى يعمل على تطوير واستخدام أساليب حديثة لمسايرة هذا التقدم والتطور لتحقيق أهدافها.

ويمثل أعضاء هيئة التدريس العنصر الأساسى والجوهرى فى العملية التعليمية، حيث يُنظر اليهم على أنهم قلب منظومة التعليم الجامعي، وعليهم يتوقف نجاحها أو فشلها، فلم تعد أدوارهم مقتصرة على تطوير مهارات وقدرات طلابهم التحصيلية فقط، بل أصبحوا مسئولين عن توجيه أفكار طلابهم وحثهم على التعلم الذاتى من خلال التقصى والبحث والإستكشاف كما أنهم مسئولون عن تقديم الابحاث العلمية التى تساهم فى تقدم وتطور المعرفة، وتحقيق التنمية الشاملة للجامعة والمجتمع وهم مطالبون بتقديم الاستشارات لمؤسسات المجتمع والمساهمة الفعالة فى أنشطته العلمية والمهنية والاجتماعية وأقتراح الحلول للمشكلات التى تعترضه.^(١)

كما أن العديد من الدراسات والتقارير تشير إلى وجود الكثير من المشكلات التى تعرقل جهود تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، فقد أشارت دراسة(هالة مختار، ٢٠١٥)^(٢)، ودراسة(Sahin, 2010)^(٣) من أهمية التنمية المستدامة لعضو هيئة التدريس، وضرورة تطوير برامجها لهم من خلال الاستفادة من الاتجاهات الحديثة، والخبرات العالمية وذلك بهدف تنمية كفاياتهم ومهاراتهم عن طريق تحديث خبراتهم، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم التدريسية والبحثية .

١)حافظ أحمد، التنمية المهنية لأستاذ الجامعة فى ضوء متغيرات العصر، المؤتمر القومى السنوى الحادى عشر (العربى الثالث) لمركز التطوير للتعليم الجامعي، التعليم الجامعي العربى آفاق الإصلاح والتطوير، الفترة

من ١٨-١٩ ديسمبر، مركز التطوير الجامعي، جامعة عين شمس، ٢٠٠٤م، ص ٢٣٧ .

٢) هالة مختار الوحش، متطلبات التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة ببشة من وجهة نظرهم ، مجلة البحث العلمى والتربوية، كلية البنات للاداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، العدد (١٦)،الجزء الرابع، ٢٠١٥، ص ٥٢٨ .

3)Yasim Yilmazel-Sahin, A comparative Analysis of teacher Education Faculty Department Models for Technology Integration, **Journal of Technology and Teacher Education**,Vol(18),No.(4),Oct 2010

تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي باستخدام القيمة المضافة
للتعليم عن بعد على ضوء خبرتي إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية :
(دراسة مقارنة)

أ.د. / باسم سليمان صالح د/عبده محمد عبده القصيري أ/عصام خليفة محمد عبد الحكيم

كما يعد الإرتقاء بمستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس أحد أهم السبل المعاصرة لضمان تحقيق التفوق المؤسسى للتعليم الجامعى، وعاملاً مهماً فى نقل الخبرات الإبداعية فى مجال التعليم وضرورة لمواجهة كثير من التحديات التى يتعرض لها التعليم، وأن يصبحوا متمكنين بحثياً، متابعين للتطورات الحديثة باستمرار وهذا يتطلب الاستمرار فى تنمية مهاراته ومعارفهم وقدراتهم التدريسية والبحثية والاجتماعية^(١). ولذلك وانطلاقاً مما سبق، فتحاول الدراسة الحالية الإجابة عن السؤال الرئيس التالى :

- ما دور القيمة المضافة للتعليم عن بعد فى تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعى ؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة التالية :

- ما الإطار الفلسفى والفكرى للتعليم عن بعد والقيمة المضافة وفقاً للأدبيات التربوية المعاصرة؟
- ما الإطار الفكرى والفلسفى للأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعى وفقاً للأدبيات التربوية المعاصرة ؟
- ما خبرة إنجلترا فى تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعى من خلال القيمة المضافة للتعليم عن بُعد على ضوء القوى والعوامل المؤثرة ؟
- ما خبرة الولايات المتحدة الأمريكية فى تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعى من خلال القيمة المضافة للتعليم عن بُعد على ضوء القوى والعوامل المؤثرة؟
- ما خبرة جمهورية مصر العربية فى تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعى من خلال القيمة المضافة للتعليم عن بُعد على ضوء القوى والعوامل المؤثرة ؟
- ما أوجه التشابه والاختلاف بين خبرات دول المقارنة فى تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعى من خلال القيمة المضافة للتعليم عن بُعد؟
- ما أوجه الاستفادة من خبرات هذه الدول فى تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعى المصرى من خلال القيمة المضافة للتعليم عن بُعد ؟

١)الاء منصور نصار الأحمدي، الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس وسبل الإرتقاء بها لمواكبة متطلبات مجتمع المعرفة بجامعة أم القرى، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، ٢٠١٤م، ص ٥ .

أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف التالية :

- ١- التعرف على الإطار الفلسفى والفكرى للتعليم عن بُعد والقيمة المضافة فى الأدبيات التربوية .
- ٢- التعرف على الإطار الفكرى والفلسفى للأداء الأكاديمى لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات؟
- ٣- الوقوف على خبرة إنجلترا فى تطوير الأداء الأكاديمى لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعى من خلال القيمة المضافة للتعليم عن بُعد على ضوء القوى والعوامل المؤثرة.
- ٤- الوقوف على خبرة أمريكا فى تطوير الأداء الأكاديمى لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعى من خلال القيمة المضافة للتعليم عن بُعد على ضوء القوى والعوامل المؤثرة .
- ٥- الوقوف على خبرة جمهورية مصر العربية فى تطوير الأداء الأكاديمى لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعى من خلال القيمة المضافة للتعليم عن بعد على ضوء القوى والعوامل المؤثرة .
- ٦- بيان على أوجه التشابه والاختلاف بين خبرات دول المقارنة فى تطوير الأداء الأكاديمى لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعى من خلال القيمة المضافة للتعليم عن بُعد .
- ٧- تحديد أوجه الاستفادة من خبرات دول المقارنة فى تطوير الأداء الأكاديمى لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعى فى مصر من خلال القيمة المضافة للتعليم عن بُعد وبما يتفق مع السياق الثقافى المصرى .

أهمية الدراسة :

ترجع أهمية الدراسة الحالية إلى جانبين أحدهما نظرى والآخر تطبيقى كما يلى :

أولاً : الأهمية النظرية للدراسة :

- ١- قدمت الدراسة الحالية إطاراً نظرياً حول مفهوم التعليم عن بُعد، والقيمة المضافة، والأداء الأكاديمى .
- ٢- أظهرت آليات تطوير الأداء الأكاديمى لأعضاء هيئة التدريس فى إنجلترا من خلال القيمة المضافة للتعليم عن بُعد .
- ٣- أظهرت آليات تطوير الأداء الأكاديمى لأعضاء هيئة التدريس فى الولايات المتحدة الأمريكية من خلال القيمة المضافة للتعليم عن بعد .

ثانياً : الأهمية التطبيقية للدراسة :

تكمن فيما قدمته الدراسة الحالية من إطار عملى حول مفهوم القيمة المضافة للتعليم عن بُعد من أجل تطوير الأداء الأكاديمى، وواقعه بكل من إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية، يستفيد منها صانعى السياسات التعليمية فى تطوير الأداء الأكاديمى لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعى المصرى .

تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي باستخدام القيمة المضافة
للتعليم عن بعد على ضوء خبرتي إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية :
(دراسة مقارنة)

أ.د. / باسم سليمان صالح د/عبد محمد عبد القيصري أ/عصام خليفة محمد عبد الحكيم

دراسات سابقة :

تم تصنيف الدراسات السابقة إلى ثلاث محاور :

أولاً: دراسات تناولت القيمة المضافة .

ثانياً: دراسات تناولت التعليم عن بُعد .

ثالثاً: دراسات تناولت تطوير الأداء الأكاديمي

دراسات عربية :

١-دراسة سيد سيد أحمد الشحات (٢٠١٩) ^(١)

هدفت الدراسة إلى التوصل للأهم المعايير والمؤشرات لقياس الفعالية التعليمية بمدارس الفصل الواحد في مصر، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما تم تصميم مقياس لمؤشرات القيمة المضافة بهدف التعرف على ما حققته المنظومة التعليمية من قيمة تعليمية مضافة للمتعلمين بمدارس الفصل الواحد، وقياس الفاعلية التعليمية بمدارس الفصل الواحد في بعض محافظات الصعيد بمصر، وتوصلت الدراسة إلى :

- وضع معايير ومؤشرات القيمة التعليمية المضافة بمدارس الفصل الواحد .

- التوصل إلى العلاقة بين القيمة المضافة والفاعلية التعليمية في مدارس الفصل الواحد .

٢- دراسة صالح الشهران (٢٠١٨) ^(٢)

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التعليم المفتوح والتعليم عن بُعد في الوطن العربي، وكيفية تطويره حتى يواكب متطلبات القرن الواحد والعشرين، ويتغلب على تحدياته، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي حتى تحقق أهدافها، وكان من أهم نتائجها ما يلي :

- يضم التعليم عن بُعد التعليم الإلكتروني والتدريب الإلكتروني والتعليم المستمر وخدمة المجتمع.

١) سيد سيد أحمد الشحات، مؤشرات القيمة المضافة وعلاقتها بالفاعلية التعليمية في مدارس الفصل الواحد، جمعية الثقافة من أجل التنمية، العدد (١٣٦)، ٢٠١٩ م، ص ص ١٢٩-١٩٤ .

٢) صالح عابد الشهران، التعليم المفتوح والتعليم عن بعد في الوطن العربي، مجلة جامعة الخليج للعلوم والتكنولوجيا، مج ٢، ع ١، الكويت، ٢٠١٨ م، ص ص ١-٢٥ .

- مازالت بعض الدول العربية تجرب التعليم عن بُعد .
- وجود بعض النماذج العربية في مجال التعليم عن بُعد أكدت كفاءتها ونجاحها في تحقيق أهدافها.
- يحتاج التعليم عن بُعد إلى ثقافة تكنولوجية راقية تتضمن التجاوب مع مستجدات الثورة التكنولوجية، وكيفية توظيفها بهذا النوع من التعليم .

٣- دراسة خديجة عبد العزيز (٢٠١٥) (١)

هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم الأكاديمي في متطلبات مجتمع المعرفة، وقد استخدمت الدراسة استبانة مكونة من (٧٠) عبارة موزعة على أربعة محاور هي التدريس والبحث العلمي وأهمية المتطلبات اللازمة إلى تفعيل برامج التدريب لأعضاء هيئة التدريس، ومدى توافر هذه المتطلبات، وقد توصلت الدراسة إلى:

- ضعف دور برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سوهاج .

دراسات أجنبية :

١-دراسة جيفرى Jeffrey (٢٠١٥) (٢)

بعنوان المقارنة بين المدارس من خلال القيمة المضافة، واستهدفت الدراسة المقارنة بين المدارس من خلال القيمة المضافة، واعتمدت الدراسة على عينة من المعلمين، وكذلك تمت ملاحظة اختبارات الطلاب ونتائجهم في القراءة والكتابة والحساب، وأوضحت الدراسة أن عدد قليل من الدول قد وضعت وطورت أساليب رسمية للمقارنة بين المدارس من خلال نواتج التعلم، وهذه الأساليب يمكن أن تستخدم بقصد تأهيلهم كنوع من القيمة المضافة، واعتمدت الدراسة على متابعة البيانات ودرجات اختبار الرياضيات منذ عام ٢٠٠٩ م إلى عام ٢٠١٤ م ، وتوصلت الدراسة إلى :

- هناك حاجة إلى مزيد من التحقيقات والدراسات لتحديد صلاحيات المقارنة بين المؤسسات .

(١) خديجة عبد العزيز على إبراهيم، تصور مقترح لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس لتطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة بجامعة سوهاج، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد ٣١، عدد ٥، ٢٠١٥ م، ص ص ٢-١١٥ .

2)Jeffry Richmond Dean ,Comparing School from Value – Added to Sound Policy , PHD , University of Arkansas , 2015 .

تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي باستخدام القيمة المضافة
للتعليم عن بعد على ضوء خبرتي إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية :
(دراسة مقارنة)

أ.د. / باسم سليمان صالح د/عده محمد عبده القصيري أ/عصام خليفة محمد عبد الحكيم

٢- دراسة بروس كنج BRUCE King (٢٠٠١)^(١)

هدفت الدراسة إلى التعرف على التغيرات التي تواجه التعليم عن بُعد والتعليم المفتوح، والتي تشبه تلك التغيرات التي تواجه كل مؤسسات التعليم العالي، وكذلك التعرف على آثار هذه التغيرات في توصيل الخدمات التعليمية بعيداً عن الحرم الجامعي، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من من التغيرات والتي منها ما يلي :

- العولمة : ويشتمل هذا المتغير على عنصرين مهمين هما المنافسة العالمية، وتزايد تقبل الدارسين للمؤهلات التي لها بُعد عالمي.
- التطور التكنولوجي : والذي يغير من طبيعة التعليم عن بُعد .

٣- دراسة فرانك Frank (٢٠٠١)^(٢)

هدفت الدراسة إلى فحص العوامل المسئولة عن فشل بعض برامج التعليم المفتوح، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن معظم المعلمين الذين تم إجراء المسح عليهم في هذه الدراسة قد ذكروا أن برامج التعليم المفتوح يمكن أن تحسن من أهتمام الطلاب وتحصيلهم أيضاً، وأن أعضاء هيئة التدريس يفتقدون التدريب الملائم، وقد تم تطبيق استبانة مكونة من (٣٤) عبارة للحصول على البيانات التي تحتاجها الدراسة، وقد أهتمت العبارات الأربعة عشر الأولى ببيانات شخصية وديموجرافية، أما باقي العبارات فقد أهتمت بقياس مدى أهتمام الأفراد بالتعليم المفتوح .

التعليق على الدراسات السابقة :

من خلال استعراض الدراسات السابقة تبين أن الدراسات العربية والدراسات الأجنبية بشك عام قد قدمت الكثير من الموضوعات المتعلقة بالقيمة المضافة، وأيضاً موضوعات متعلقة بالتعليم عن بعد، وموضوعات أخرى متعلقة بالأداء الأكاديمي، وبينت بعض هذه الموضوعات العقبات والصعوبات التي تواجه تطوير الأداء الأكاديمي، إلا أنها لم تتناول تطوير الأداء الأكاديمي في ضوء القيمة المضافة للتعليم عن بُعد .

1) Bruce King , Managing the Changing Nature of Distance and Open Education at Institutional Level Open Learning , Vol 16 , No 1, 2001 .

2) Frank L Misiti Jr ,et Robert , Factors Influencing the Initiation and the Continuation of Open Education Programs , Education , Vol 101 , No 2 ,2001 .

وفى ضوء نتائج الدراسات السابقة يمكن استخلاص بعض الدلالات أهمها :

أكدت بعض الدراسات السابقة على دور التنمية المهنية فى تعزيز الأداء الأكاديمى لأعضاء هيئة التدريس كدراسة (خديجة عبد العزيز، ٢٠١٥)، والتعرف على طرق التنمية المهنية وأهدافها لأعضاء هيئة التدريس كدراسة (جينيفر، ٢٠١٤)، كما أكدت بعض الدراسات على مدخل تقويم القيمة المضافة وكيفية استخدامها فى تقييم الأداء كدراسة (سيد سيد احمد الشحات، ٢٠١٩) ويمكن تلخيص جوانب الإتفاق وجوانب الإختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، وأيضاً أوجه الاستفادة من تلك الدراسات .

أولاً: جوانب اتفاق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة :

- ١- تناولها لموضوع القيمة المضافة، والتأكيد على أهمية التعليم عن بعد .
- ٢- تناولها لبرامج التنمية المهنية الفعالة لأعضاء هيئة التدريس .
- ٣- التعرف على المعوقات والصعوبات التى تعوق تطوير الأكاديمى لأعضاء هيئة التدريس .

ثانياً: جوانب اختلاف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة :

- ١- تناولها لموضوع تطوير الأداء الأكاديمى لأعضاء هيئة التدريس من خلال التعليم عن بُعد .
- ٢- أنها تعنى باستخدام القيمة المضافة للتعليم عن بُعد من أجل تطوير الأداء الأكاديمى لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعى .
- ٣- أنها دراسة مقارنة لنظم تطوير الأداء الأكاديمى لأعضاء هيئة التدريس من خلال القيمة المضافة لاستخدام تكنولوجيا التعليم عن بُعد فى البلاد موضع الدراسة .

ثالثاً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :

- ١- استفاد الباحث من الدراسات السابقة فى صياغة مشكلة الدراسة .
- ٢- ساعدت الدراسات السابقة الباحث فى توضيح أهمية تطوير الأداء وذلك فى المجال التدريسى، والبحثى، وخدمة المجتمع .
- ٣- ساعدت بعض الدراسات السابقة الباحث فى معرفة المتطلبات التى يحتاجها أعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعى من أجل تطوير أدائهم الأكاديمى .
- ٤- كما أوضحت الدراسات السابقة طبيعة وفلسفة الأداء الأكاديمى فى الدول موضع الدراسة .

منهج الدراسة :

أستخدمت الدراسة المنهج المقارن، وذلك فى تناولها تطوير الأداء الأكاديمى لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعى باستخدام القيمة المضافة للتعليم عن بعد فى كل من إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية، وتسير الدراسة باستخدام المنهج المقارن وفق الخطوات الآتية :

تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي باستخدام القيمة المضافة
للتعليم عن بعد على ضوء خبرتي إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية :
(دراسة مقارنة)

أ.د / باسم سليمان صالح د/عبد محمد عبد القصري أ/عصام خليفة محمد عبد الحكيم

١- جانب وصفى تحليلي : وذلك لمعرفة واقع الأداء الأكاديمي في كلاً من إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية ومصر في ضوء القوى والعوامل الثقافية التي ساهمت في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال القيمة المضافة للتعليم عن بُعد .

٢- جانب مقارن : وذلك من خلال المناظرة بين دول المقارنة لتحديد نقاط التشابه والاختلاف، يلي ذلك خطوة التحليل المقارن والتي تتضمن تحليل وتفسير نقاط التشابه والاختلاف بين دول المقارنة، يتبع ذلك التوصل إلى النتائج والتوصيات المقترحة في ضوء تجارب دول المقارنة مع الأخذ في الاعتبار امكانيات الجامعات المصرية .

حدود الدراسة :

حد الموضوع : أقتصرت الدراسة على القيمة المضافة للتعليم عن بُعد في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي .

حد المكان: أقتصرت الدراسة على خبرات كلاً من إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية في مجال تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من خلال القيمة المضافة للتعليم عن بُعد.

مصطلحات الدراسة :

القيمة المضافة :

تعنى مدى قدرة العملية التعليمية على تطوير معارف ومهارات وقدرات المتعلم سواء ما يتعلق منها بالمدخلات أو العمليات أو المخرجات التي تلبى احتياجات المجتمع ومتطلباته ورغبات المتعلمين وحاجاتهم.^(١)

وتعرف القيمة المضافة إجرائياً بأنها المقدرة على إحداث إضافة تتمثل في التأثير والتطوير المستمر لأعضاء هيئة التدريس من خلال الخبرات التربوية الهادفة، أي كل ما يمكن إضافته من تحسين وتطوير في المجال الذي يقدم للنخبة التربوية أو البرنامج التربوي الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس .

(١) مجدى عبد الوهاب قاسم وآخرون، جودة التعليم في ضوء تقييم القيمة المضافة، القاهرة : دار الفكر العربي، ٢٠١١ م، ص ١١ .

التعليم عن بُعد : Distance Education

ذلك النوع من التعليم الذى يركز على التعلم الذاتى، وتوظيف الوسائط التكنولوجية الحديثة فى التعليم، وعدم تواجد المعلم والمتعلم فى مكانٍ واحد أو توقيت واحد، وعدم تفرغ المتعلم للدراسة.^(١)

التطوير : Developing

عملية تقوم على أسس علمية هادفة تؤدى إلى التقدم والأرتفاع، كما ينصب على جميع جوانب النظام المراد تطويره دون المساس بالهيكل التنظيمى له للوصول إلى أعلى مستوى من الكفاية والكفاءة.^(٢)

تعريف اجرائى للتطوير: هو تطويع مكونات الجامعة إدارياً وفنياً وعلمياً لتحسين الأداء لأعضاء هيئة التدريس لإحداث تغييرات فى طبيعة النشاط الفكرى والسلوكى لهم لتحقيق الأهداف المنشودة بصورة أكثر فاعلية وكفاءة وبطريقة اقتصادية فى الوقت والجهد .

الأداء الأكاديمى Academic Performance

يشير إلى كل سلوك يصدر عن الفرد مستنداً إلى خلفية وقيمة معينة لإتمام عمل معين فى ضوء ما تقتضيه وظيفته من أهداف وغايات.^(٣)

وفى ضوء ذلك يمكن تعريف الأداء الأكاديمى بأنه " الطريقة التى تتحدد من خلالها كيفية قيام عضو هيئة التدريس بمهامه الجامعية بهدف إثراء المعرفة من خلال البحث العلمى، ونشرها من خلال التدريس وتطبيقها من خلال خدمته وتنميته للمجتمع ."

ويعرف الباحث تطوير الأداء الأكاديمى إجرائياً بأنه "عبارة عن عملية تفعيل من عضو هيئة التدريس لمهاراته الأساسية والأبداعية ليستثمرها فى أدائه التربوى بما ينعكس عليه بطريقة إيجابية فى مجالات التدريس والبحث العلمى وخدمة المجتمع ."

أسباب اختيار دول المقارنة

- إنجلترا : تعد هى الموطن الأول لمفهوم القيمة المضافة، كما تعد من الدول الرائدة فى مجال التعليم عن بُعد حيث تنوعت بها وسائل التعليم، وهى أيضاً دولة متقدمة تكنولوجياً .

(١) عبد الجواد السيد بكر، قراءات فى التعليم عن بعد، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، ٢٠١٠ م ، ص ص ١٣-١٤ .

(٢) محمد السيد على، تطوير المنهج من منظور الاتجاه المعاصر، مؤسسة حورس الدولية، الاسكندرية، ٢٠١٠ م .

(٣) جمال على الدهشان، جمال أحمد السيسى، تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمى لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية خلال أرائهم، مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية بالمنوفية، العدد الثالث، السنة التاسعة عشر، ٢٠٠٤ م .

تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي باستخدام القيمة المضافة
للتعليم عن بعد على ضوء خبرتي إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية :
(دراسة مقارنة)

أ.د. / باسم سليمان صالح د/عبد محمد عبد القيصري أ/عصام خليفة محمد عبد الحكيم

- الولايات المتحدة الأمريكية : حيث يوجد بها ولاية تينيسى وبنسلفانيا من أكثر الولايات شهرة في استخدام مدخل القيمة المضافة، كما تعد هي الدولة الرائدة في مجال التعليم عن بُعد، حيث يوجد بها تزايد طلابي على هذا النوع من التعليم يبلغ حوالي ستة مليون طالب وطالبة، ويوجد بها مجموعة من المؤسسات التعليمية التي تتبنى هذا النوع من التعليم وتقدم برامجه لكل الفئات في المجتمع وخاصةً معهد ماساتشوستس والذي يقدم أهم برامج التعليم عن بُعد في العالم .

خطوات السير في الدراسة :

أولاً: للأجابة على السؤال الأول قام الباحث بالرجوع إلى الدراسات السابقة، والأدبيات والكتب والمؤتمرات التي تناولت التعليم عن بُعد والقيمة المضافة .

ثانياً : للأجابة على السؤال الثاني قام الباحث بالرجوع إلى الدراسات السابقة والأدبيات والكتب والمؤتمرات التي تناولت الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي .

ثالثاً : للأجابة على السؤال الثالث والرابع والخامس قام الباحث بدراسة القوى والعوامل

الثقافية المؤثرة في تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال القيمة المضافة للتعليم عن بُعد لكل دولة على حدة، وذلك من خلال الإطلاع على بعض الدراسات السابقة والدوريات العلمية والمؤتمرات لجمع المعلومات المرتبطة بالموضوع .

رابعاً : للأجابة على السؤال السادس قام الباحث بإجراء مقارنة لأسس الإتفاق والاختلاف بين دول المقارنة الثلاث .

خامساً : للأجابة على السؤال السابع قام الباحث بإستنباط أوجه الإفادة من خبرات دول المقارنة واستخلاص الدروس المستفادة من خبرتي إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية في تطوير الأداء الأكاديمي من خلال القيمة المضافة للتعليم عن بُعد ومحاولة الإستفادة منها في جمهورية مصر العربية .

الإطار الفلسفي والفكري للتعليم عن بُعد والقيمة المضافة والأداء الأكاديمي وفقاً
للأدبيات التربوية المعاصرة

المحور الأول : التعليم عن بُعد في المؤسسات التعليمية :

إذا كان التعليم عن بعد قد ظهر على السطح وسلطت عليه الأضواء مؤخراً، إلا أنه ليس تعليمياً جديداً، فقد ظهر منذ أكثر من مائة عام في أشكال مختلفة بدأت بالتعليم بالمراسلة الذي

أعتمد في الجيل الأول من التعليم عن بعد ثم تطور إلى الإعتماد على المؤتمرات عن بعد (المسجلة) والمنصات الإلكترونية والتعليم المتلفز في جيله الثاني إلى التعليم عن بعد القائم على الذكاء الاصطناعي ووسائل الاتصال عالية التفاعل والتي تؤمن إلى حد ما الحوار بين المعلمين والمتعلمين داخل المجموعات مثل المحاضرات والمؤتمرات عبر الكمبيوتر، وهو ما يمكن المتعلمين من بعد من المشاركة في تكوين المعرفة ومناقشتها، وتوفير طرق متميزة للتفاعل التربوي، حيث تستخدم قدرات الكمبيوتر على معالجة تدفق المعلومات والتحكم في عملية التعلم من خلال التقدم التدريجي في وضع البرمجيات الخبيرة (الذكية).

* مميزات التعليم عن بعد : (١)

- ١- يتميز بمرونته مقارنة بالتعليم التقليدي.
- ٢- يلبي الاحتياجات الاجتماعية والمهنية للدارسين .
- ٣- يوظف تكنولوجيا المعلومات في الاتصالات توظيفاً عملياً .
- ٤- يلبي ميول واهتمامات واحتياجات النمو للطلاب الدارس .
- ٥- تقل تكلفة الدارس في التعليم عن بعد بالمقارنة بنظيره في التعليم التقليدي .
- ٦- يستجيب إلى عدد من مبادئ التعليم الأساسي الحديثة مثل توفر الدافعية للتعلم وارتباط التعلم بحاجات الأفراد المهنية والاجتماعية والشخصية .

* مبررات اللجوء إلى التعليم عن بعد : (٢)

- ١- البعد المكاني .
 - ٢- عدم القدرة على التفرغ من العمل .
 - ٣- التحول المهني أو الوظيفي .
 - ٤- الأوبئة : مثل الوباء الذي اجتاح العالم بأكمله وهو وباء COVID 19 .
- ونظراً إلى أن القيمة المضافة التعليمية تُستخدم لقياس العلاقة بينها وبين الفاعلية التعليمية وتساعد في تحسين وتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس ووضع السياسات التعليمية التي تعتمد على بيانات دقيقة موضوعية، فسوف نتناولها في المحور الثاني وهو القيمة المضافة التعليمية من خلال المحور التالي :

(١) على أحمد مذكور، التعليم عن بعد، مجلة التربية والتعليم، وزارة التربية والتعليم، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٦ م، ص ٢٩ .

(٢) يسرى صادق جلال، التعليم عن بعد : معوقات المحتوى المعرفي والمستلزمات وإمكانية تطبيقه في العراق، مجلة المجمع العلمي، العراق، ٢٠١٨ م، ص ٢٢٥ .

تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي باستخدام القيمة المضافة
للتعليم عن بعد على ضوء خبرتي إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية :
(دراسة مقارنة)

أ.د. / باسم سليمان صالح د/عده محمد عبده القصيري أ/عصام خليفة محمد عبد الحكيم

المحور الثاني : القيمة المضافة في التعليم الجامعي :

تتضح أهمية القيمة المضافة التعليمية للجامعات في كونها مقياس لفاعليتها، فمن خلال السعي لتحقيق القيمة المضافة يكون هناك إلزاماً بالتطوير الداخلي للجامعات، وكذلك تحقيق القيمة المضافة يكون له الأثر الإيجابي الكبير على الجامعة والخريجين وعلى المجتمع الخارجي أفراداً ومؤسسات، فبارتفاع الفاعلية والجودة لدى الجامعة يضمن الخريج مكانه في سوق العمل لأنه مُعد إعداداً جيداً لذلك، وأما أفراد المجتمع ومنظماته فيستفيدون من منتجات الجامعة المتنوعة والتي تصب في مصلحتهم.

* صور القيمة المضافة في التعليم الجامعي :

- البحث العلمي Scientific Research :

حيث يقوم البحث العلمي بدور أساسي في العصر الحاضر بإعتباره وسيلة لتطوير المعرفة والتجديد والإبتكار والإختراع، وتوفير المعلومات لمتخذي القرار حتى يتمكنوا من إيجاد الحلول للمشكلات ودفع عجلة التقدم، فبالبحث العلمي تمكنت بعض الدول من أن تحقق تقدماً كبيراً وأن تنتقل من التخلف إلى مصاف الدول المتقدمة، وأن تصبح نمواً اقتصادياً كدول جنوب شرق آسيا، وهكذا يتبين أن الإنتاج العلمي بعمومه يعتبر قيمة مضافة للجامعة متى ما كان مثمراً ويقوم بدوره التنموي.^(١)

- المسؤولية المجتمعية Social Responsibility :

تعد المسؤولية المجتمعية للجامعات ميزة وقيمة مضافة وذلك لما تقوم به من دور في كسب المجتمع القيم والمُثل النافعة، ولما تؤديه من تغيير في القيم والممارسات وإسهامها في إيجاد ثقافة جديدة نافعة للمجتمع وتنمية مستدامة له، وكذلك لها دور في إعداد قادة المستقبل الذين يتلقون مبادئهم في الجامعة والتي تميزهم مستقبلاً، ومع تغير القيم والمفاهيم والممارسات في الجامعات تتغير ممارسات صناعات القرار المستقبليين، وهذا يقودنا لتكوين ثقافة جديدة للمجتمع كله.^(٢)

(١) عبد الله محمد الصقر، واقع البحث العلمي في الجامعات السعودية ومقترحات للتطوير : دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية، جامعة أسوان، عدد ٢٦، ٢٠١٢ م، ص ٣٢١ .

2)Loria , r.a , Corporate Social Responsibility of Universities , 2008, from :

<https://www.viitrust.net.at> 20/1/2016.

- الجودة The quality :

تعتبر القيمة المضافة مقياساً للجودة من حيث مدى إسهام الخبرات التربوية في إثراء معرفة وقدرات ومهارات المتعلمين، فالجودة المرتفعة للجامعات هي تلك التي تثرى ذلك بدرجة عالية لديها، حيث أن الجامعة ينبغي أن يتم الحكم عليها في ضوء القيمة المضافة التي تضيفها في التعليم، ويفهم من ذلك أنه متى ما استطاعت الجامعة تحقيق الجودة فإن ذلك يعتبر مؤشراً على تحقيق قيمة مضافة.⁽¹⁾

ومن خلال ما سبق يتضح أن القيمة المضافة للجامعات لها صوراً مختلفة بناءً على تعدد وظائفها، فالجامعة من خلال الوظائف التي تقوم بها تستطيع أن تضيف قيمة مضافة لها بحسب تميزها في كل وظيفة، فمن خلال وظيفة التدريس يرتفع مستوى الطلاب وتزداد مهاراتهم المكتسبة التي تميزهم عن غيرهم، وعن طريق البحث العلمي يزداد إنتاج الجامعات في الجانب المعرفي فتوجد حلول لكثير من المشكلات الاقتصادية والاجتماعية وغير ذلك، وعن طريق الخدمة المجتمعية تستطيع الجامعة أن تقدم الدورات المتميزة والاستشارات المختلفة لمؤسسات وأفراد المجتمع وسد حاجة سوق العمل عن طريق مواءمة الخريجين له، بالإضافة إلى ذلك تعتبر قدرة الجامعة تحقيق القيمة المضافة دليلاً على جودتها .

أهداف القيمة المضافة :

تهدف القيمة المضافة داخل المؤسسات التعليمية على تحقيق ما يلي :⁽²⁾

١- تقييم أداء العاملين وقياس فعاليتهم، والتعرف على الأكثر تميزاً أو الأقل، حيث تسهم بيانات القيمة المضافة في تحديد المتميزين الذين يكون لهم دور واضح في تطوير الأداء المؤسسي، وتحديد التقنيات التي يستخدمونها مع بيانات التأثير التي أحدثته برامج الإعداد والتدريب، ثم الإعتماد عليها في اتخاذ القرارات بشأن الترقية والتوظيف وغيرها من القرارات.

٢- توفير وتدعيم نظم المحاسبية والشفافية استناداً لأثر مردود برنامج معين أو مدرسة معينة على تطوير الأداء في ضوء ما تقدمه من معلومات وبيانات تساعد في تفسير نتائجها، وتحديد الأطراف ذات القيمة المضافة العالية وإثابتها والعكس صحيح، ثم الإعتماد عليها في إتخاذ القرارات.

1)Edvinsson , L , Intellectual Capital , Realizing your Companys' True value by finding its hidden brainpower(1st ed) , New York : Harper Business , 2004 , P.254 .

2) Robert H Meyer , Michael S Christian , Value – Added and other Methods for Measuring School Performance , (Nashville Tennessee : National Center on Performance Incentives , 2008 , P. 3 .

تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي باستخدام القيمة المضافة
للتعليم عن بعد على ضوء خبرتي إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية :
(دراسة مقارنة)

أ.د / باسم سليمان صالح د/عبد محمد عبد القيصري أ/عصام خليفة محمد عبد الحكيم



المحور الثالث : الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي :

يعد الإرتقاء بالجامعات وزيادة قدرتها على تحقيق أهدافها مرتبط بالتطوير المستمر لأدائها وبخاصة الأداء الأكاديمي وذلك لتمكين أعضاء هيئة التدريس من أداء المهام المنوطة بهم بالصورة التي تسهم في الإرتقاء بجودة مخرجات الجامعة، لذا حظى تقييم الأداء الأكاديمي للجامعات بإهتمام كبير كخطوة ضرورية نحو تطوير الأداء، وأصبح تطوير الأداء الجامعي من الأمور الملحة التي التي فرضتها التغيرات المتسارعة والعولمة، وقد أكد الواقع الحالي على ضرورة تحول مؤسسات التعليم الجامعي من مرحلة التنظير إلى مرحلة التطبيق، حيث أن تلك المؤسسات في شكلها الحالي لا تلبى الحد الأدنى المطلوب من الجودة، وبالتالي فهي تحتل مراتب متدنية بين الجامعات العالمية . (١)

* أهداف الأداء الأكاديمي :

تهدف عملية تطوير الأداء الأكاديمي إلى تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس المختلفة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وعلى إمكانية التطور الذاتي المستمر الذي لا بد منه لمواكبة التطورات والمستجدات العلمية ويمكن أن تحقق عملية التطوير الآتي: (٢)

- ١- تقييم مستوى الأداء لعضو هيئة التدريس ومتابعة مستوى التقدم في ذلك .
- ٢- الكشف عن نواحي القوة في الأداء لتعزيزها والاستفادة منها وإمكانية نقلها للآخرين عبر وسائل متعددة وتحديد نقاط الضعف لتلافيها ووضع الحلول لتحقيق ذلك .
- ٣- الإشادة بالأداء المتميز لعضو هيئة التدريس واستثمار ذلك في جوانب متعددة لخدمة المجتمع عبر بوابة البحث العلمي والأنشطة العلمية والمجتمعية الأخرى .

(١) أمل على سلطان، غادة فوزى هاشم، تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في ضوء مدخل التوأمة الجامعية، المجلة العلمية لكلية التربية، مج (٣٨)، ع (١٢)، كلية التربية، جامعة أسيوط، ٢٠٢٢ م، ص ٨٠ .

(٢) عالم الحاج آدم عبد الرحيم، دور التحسين المستمر في تطوير مدخلات الأداء الأكاديمي : دراسة تطبيقية على بعض الجامعات السودانية الخاصة بولاية الخرطوم، أماراباك، الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، مج (١٠)، ع (٣٥)، ٢٠١٩، ص ١٢

٤- عملية التطوير تساعد في توفير مؤشرات وبيانات عن مستوى الإنجاز وضعفه في جوانب متعددة والتي تسعى الجامعة إلى تحقيقها .

٥- تساعد في توفير قاعدة بيانات عن برامج الجامعة بكل تفصيلاتها وتزود صانعي السياسات والقرار بتغذية راجعة عن كل ما يحتاجونه من معلومات تعتمد على ترشيد القرارات الجامعية.

٦- تعطى فكرة عن الإمكانيات والكفاءات المتاحة للاستفادة القصوى من طاقاتها وجهودها في تحقيق مهام الجامعة .

وللأداء الأكاديمي عناصر ومكونات أساسية يجب تواجدها حتى يكون الأداء فعال: (١)

* **كفايات الموظف** : وتعنى ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم، وهى تمثل خصائصه الأساسية التى تنتج أداءً فعالاً يقوم به الموظف .

* **متطلبات العمل (الوظيفية)** : وتشمل المهام والمسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التى يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف .

* **بيئة التنظيم** : وتتضمن العوامل الداخلية التى تؤثر فى الأداء الفعال كالتنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزها لاستراتيجى والأجرات المستخدمة، والعوامل الخارجية مثل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية .

* **محددات الأداء الأكاديمي ومعايره**: يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردى معرفة العوامل التى تحدد هذا المستوى والتفاعل بينهما، ونظراً لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء، واختلاف نتائج الدراسات السابقة التى تناولت هذا الموضوع، فإن الباحثين يواجهون عدة صعوبات فى تحديد العوامل المؤثرة فى الأداء ومدى التفاعل بينهما .

التحديات التى تواجه تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس :

يواجه أعضاء هيئة التدريس العديد من التحديات التى تؤثر على أدائهم وأداء مؤسساتهم، كما تتطلب هذه المؤسسات تطويراً مستمراً لتكون مرتبطة بمجتمعاتها وبيئتها لى تكون بمعزل عنها ومن هذه التحديات : (٢)

١) ميساء وليد أحمد غيطان، درجة جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس فى الجامعات الخاصة فى الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، المجلة التربوية الأردنية، مج (٥)، ع (٢)، الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، ٢٠٢٠ م، ص ١٩١ .

٢) حاتم فرغلى ضاحى، الأدوار المستقبلية للتعليم الجامعى فى ضوء تحولات الألفية الثالثة، الدار العالمية للنشر والتوزيع، الجيزة، ٢٠٠٨ م، ص ١٦ .

تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي باستخدام القيمة المضافة
للتعليم عن بعد على ضوء خبرتي إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية :
(دراسة مقارنة)

أ.د. / باسم سليمان صالح د/عبد محمد عبد القيصري أ/عصام خليفة محمد عبد الحكيم

- تحدى النهوض بالتعليم لتحقيق حاجات ومتطلبات المجتمع .
- تحدى العولمة التي أدت إلى تغيير المسار لحركة التعليم الجامعي نتيجة الشروط الجديدة التي فرضتها على الدول ومنها إبراز منتج يستطيع المنافسة في السوق العالمي .
- تحدى الثورة المعلوماتية وما قدمته من منجزات علمية وتكنولوجية كان لها أثر كبير في تزايد الفجوة بين الشمال والجنوب وسيطرة الثقافة الغربية .
- تحدى تمويل التعليم الجامعي، حيث أن الاعتمادات المالية الحكومية المتاحة تتجه نحو النقص وذلك بالمقارنة بحجم الطلب المتزايد عليه، ويعزى في ذلك إلى النمو السكاني المتزايد حيث أعداد الطلاب في سن التعليم العام ومن ثم يرتفع عدد الراغبين في الالتحاق بمؤسسات التعليم الجامعي .

*** خبرة إنجلترا في تطوير الأداء الأكاديمي من خلال القيمة المضافة للتعليم عن بُعد :**

تستخدم برامج التعليم عن بعد في إنجلترا أحدث التقنيات وتوفر أدوات تفاعلية لتسهيل عملية التعلم وتواصل الطلاب مع الأساتذة والزملاء، كما يتم تقييم الطلاب ومراجعة تقدمهم من خلال واجبات واختبارات عبر الإنترنت، فإن التعليم عن بُعد في الجامعات الإنجليزية يُعد خياراً رائعاً للطلاب الذين يبحثون عن مرونة وراحة في أثناء الدراسة، دون الحاجة للانتقال إلى الحرم الجامعي .

فموقع جامعة مانشستر للتعليم عن بُعد يقدم مجموعة واسعة من الدورات وبرامج البكالوريوس والماجستير المعتمدة عن بُعد.^(١)

*** خصائص وسمات التعليم عن بعد :**

يتميز التعليم عن بعد في الجامعات الإنجليزية بعدة خصائص وسمات، من أبرزها :

- ١- مرونة الوقت
- ٢- التفاعل الإلكتروني
- ٣- الدعم الفني
- ٤- التعلم الذاتي

(١) جامعة مانشستر ، مانشستر ، الموقع الرسمي . ٢٠٢٢ م .

الرابط: <https://www.manchester.ac.uk>

* أسس ومبادئ فلسفة التعليم عن بُعد :

تعتبر فلسفة التعليم عن بعد فى الجامعات الإنجليزية لأعضاء هيئة التدريس مبنية على عدة مبادئ وأسس منها مايلى :^(١)

- الاستخدام الأمثل للتقنيات والبرامج التعليمية الحديثة والمتطورة ، لتوفير تجربة تعليمية متميزة ومناسبة للطلاب، وذلك من خلال استخدام أنواع مختلفة من الأدوات التعليمية المتاحة مثل الفيديوهات التعليمية والمنصات الإلكترونية والبرامج الخاصة بالتواصل والتعاون وغيرها .
- إدماج الخبرات والمعارف السابقة للطلاب بحيث تتيح لهم الفرصة لتطبيق المفاهيم الجديدة والمهارات اللازمة، والتي يعتبرها الطلاب ضرورية لتحقيق نجاحهم فى المستقبل .
- التركيز على التعلم النشط والتفاعلى، حيث يحرص أعضاء هيئة التدريس على تحفيز الطلاب للمشاركة بشكل فعال والمساهمة فى إنشاء المحتوى التعليمى وتحليله، والتأكيد على أهمية الممارسة والتطبيق العملى الذى يتيح للطلاب الفرصة لبناء المهارات اللازمة .
- الإهتمام بالتقييم الدائم لتقييم التقدم والتحسن الدائم، وذلك من خلال مراقبة الأداء وتقديم الملاحظات والتغذية الراجعة المفيدة والبناءة للطلاب .

* خبرة الولايات المتحدة فى تطوير الأداء الأكاديمى من خلال القيمة المضافة للتعليم عن بُعد

قد ازداد استخدام تقنيات التعليم عن بعد فى التعليم الجامعى خلال السنوات الأخيرة، وخاصة مع تطور التكنولوجيا الحديثة مثل الإنترنت وتقنيات الفيديو والصوت والإخبارية وغيرها، وعلى الرغم من أن برامج التدريب والتعليم عن بعد فى التعليم الجامعى كانت قائمة بالفعل، إلا أن الازمة العالمية التى تسبب فيها فيروس كورونا دفعت جامعات واسعة النطاق فى جميع أنحاء العالم إلى الاستناد إلى تقنيات التعليم عن بعد بشكل كبير لتدريس أعضاء هيئة التدريس والطلاب أثناء فترات الحجر الصحى والإغلاق الجزئى للحد من انتشار الفيروس .^(٢)

1)Freeman M .A & Mackenzie, Anew modes of Course Delivery: A comparison of Online and Traditional Teaching and Learning Methods, Journal of Hospitality, Leisure Sports & Tourism Education, 2017,Vol 20, PP. 61-68 .

2)Simonson, M, Smaldino, S, Albright M, & Zvacek S, Teaching and Learning at A distance: Foundation of Distance Education(7th ed), Information Age Publishing, 2019 .

تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي باستخدام القيمة المضافة
للتعليم عن بعد على ضوء خبرتي إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية :
(دراسة مقارنة)

أ.د / باسم سليمان صالح د/عده محمد عبده القصيري أ/عصام خليفة محمد عبد الحكيم



*خصائص وسمات التعليم عن بعد لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأمريكية :

- يعتبر التعليم عن بعد أسلوباً فعالاً في تدريب أعضاء هيئة التدريس على الكفاءات التعليمية والتقنية الحديثة، وتتميز خصائص وسمات التعليم عن بعد في تدريب أعضاء هيئة التدريس: (1)
- المرونة : حيث يتيح التعليم عن بعد للأعضاء تدريبهم بمرونة وفي أى وقت يناسبهم حتى يتمكنوا من الجمع بين التدريب وبين العمل الأكاديمي وخدمة المجتمع من خلال الحرم الجامعي.
- الوصول المباشر : يتيح التعليم عن بعد الوصول المباشر إلى محتويات التدريب والمواد التعليمية بسهولة من أى مكان في العالم، وذلك من خلال الإنترنت والحوسبة السحابية .
- التواصل المتزامن وغير المتزامن : يمكن لأعضاء هيئة التدريس التواصل مع بعضهم البعض ومع المدربين عبر تقنيات التواصل المختلفة، سواء كانت متزامنة مثل الدردشة والفيديو، أو غير متزامنة مثل الرسائل الإلكترونية والمنتديات .
- التعلم الفعال : يؤدي التعليم عن بعد إلى تعزيز تعلم الأعضاء بشكل فعال ومستمر من خلال التقنيات الحديثة مثل الوسائط المتعددة والتفاعل المستمر والردود الفورية .
- القابلية للتخصيص : يمكن تخصيص التدريب المقدم عن طريق التعليم عن بعد لتلبية احتياجات المتدربين بشكل أفضل من خلال تصميم البرامج التدريبية حسب الاحتياجات والمهارات والتحديات التي يواجهونها .
- التقييم والمراجعة : يوفر التعليم عن بعد نظاماً فعالاً للتقييم والمراجعة للأعضاء بشكل مستمر، وهو ما يساعد على تحديد نجاح التدريب وتحديد المناطق التي يحتاج الأعضاء إلى العمل عليها بشكل أفضل .

1) Palmer, S, Holt. D, & Bray, S, Does the Delivery mode of An Introductory Accounting Course Influence Student Performance ? , Accounting Education, An International Journal, 22(2), 2013, PP. 123-141

فلسفة التعليم عن بعد فى تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأمريكية :

تعتمد فلسفة التعليم عن بعد فى الجامعات الأمريكية على التقنية المتطورة التى تدعم التعليم، وبالتالي يتم توفير منصات التعلم والمواد المتعلقة بالتكنولوجيا فى التعليم، مما يساعد على تطوير مبادئ الإبتكار ومواكبة التطورات التقنية التى تشكل عنصراً مهماً لتطوير التعليم، ففلسفة التعليم عن بُعد تحتوى على العديد من المبادئ والأسس والتى منها: (١)

- ١- المرونة وخيارات التعلم المتنوعة .
- ٢- الوصول المرن والمساواة .
- ٣- التحفيز والتلقين الذاتى .
- ٤- التواصل والتعاون .

* خبرة جمهورية مصر العربية فى تطوير الأداء الأكاديمى لأعضاء هيئة التدريس من خلال القيمة المضافة للتعليم عن بُعد

تعتمد الجامعات فى مصر التعليم عن بعد من خلال منصات التعلم الإلكتروني والفصول الافتراضية ، وتوفير مواد وفيديوهات تعليمية، بالإضافة إلى وسائل التواصل الاجتماعى والبريد الإلكتروني، وتقدم الجامعات التى تقدم برامج التعليم عن بعد فى مصر العديد من التخصصات الأكاديمية منها العلوم والطب والحقوق .

خصائص التعليم عن بعد لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعى فى مصر: (٢)

- ١- المرونة : يتميز التعليم عن بعد بالمرونة فى الزمان والمكان، حيث يمكن لأعضاء هيئة التدريس الدخول إلى الدورات التدريبية والمواد التعليمية الإلكترونية بصرف النظر عن موقعهم الجغرافى أو وقتهم المتاح، مما يسمح لهم بتنظيم جداول أعمالهم بفاعلية.
- ٢- تنوع الموارد التعليمية: يتيح التعليم عن بعد الوصول إلى مجموعة واسعة من المواد التعليمية المتنوعة من فيديوهات، مقالات، ورش عمل إلكترونية، مما يساعد على تعزيز المعرفة والمهارات بطرق مختلفة .

1)Roden, J, Shook, S, Quinlan,T, & Mattox II, J, Designing for Faculty Needs: Best Practices for Remote Faculty Development Programs on the Horizon, 26(3), 2018, PP. 178-191 .

2)El-Bishouty , M .S, & Abdalla ,I.F, An investigation on the Use of Online Learning Systems in Developing Academic Performance for Faculty Members in Egypt . International Journal of Distance Education Technologies (IJDET) , 15(1), 2017, PP. 42-57.

تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي باستخدام القيمة المضافة
للتعليم عن بعد على ضوء خبرتي إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية :
(دراسة مقارنة)

أ.د / باسم سليمان صالح د/عبده محمد عبده القصيري أ/عصام خليفة محمد عبد الحكيم

- ٣- **التفاعلية** : مع تقدم التكنولوجيا أصبحت الأنظمة التعليمية عن بعد تقدم إمكانيات تفاعلية عالية من خلال منتديات النقاش، جلسات الفيديو المباشرة، وورش العمل التفاعلية .
 - ٤- **تطوير المهارات التكنولوجية** : يساعد التعليم عن بعد أعضاء هيئة التدريس على تطوير مهاراتهم التكنولوجية، وهي مهارة مهمة في عالم اليوم المعتمد بشكل كبير على استخدام الوسائل التكنولوجية .
 - ٥- **التقييم والمتابعة** : يوفر التعليم عن بعد آليات لقياس وتقييم الأداء المستمر للمتدربين من خلال الاختبارات الإلكترونية والمشاريع، وذلك لضمان الوصول إلى أعلى مستوى من الإتقان المهني والتربوي .
 - ٦- **بناء الشبكات الاجتماعية** : يمكن للمشاركين من أعضاء هيئة التدريس بناء شبكات مهنية مع زملاء من مختلف أنحاء العالم من خلال نظم التعليم عن بعد .
- فلسفة التعليم عن بعد لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي في مصر : (١)**
- ١- **الإتاحة والمرونة** : توفير الفرص التعليمية للذين يواجهون صعوبة في الانضمام للتعليم التقليدي بسبب الموقع الجغرافي أو التزامات العمل أو قيود صحية لما يقدمه التعليم عن بعد من مرونة في الزمان والمكان .
 - ٢- **الكفاءة والفاعلية** : استثمار التكنولوجيا لتوفير تعليم ذو جودة يمكن أن يصل إلى أكبر عدد ممكن مع الحفاظ على أعلى استدامة الموارد .
 - ٣- **التطوير المهني المستمر** : تمكين أعضاء هيئة التدريس من الاستمرار في التطوير المهني والتعليم الذاتي وتبادل الخبرات في بيئات تعليمية ديناميكية . (٢)

(١) عبد العظيم عبد الحليم، فلسفة التعليم عن بعد في تعزيز الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة الإسكندرية للبحوث التربوية والنفسية، ٤٠(١)، ٢٠١٤ م .

(٢) فاطمة الغرير، تأثير التعليم عن بعد على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، ٤١(٢)، ٢٠١٥ م .

٤- التحديث المستمر للمحتوى : تسهيل عمليات تحديث المعلومات والمقررات الدراسية بما يتناسب مع أحدث المعارف والممارسات العالمية .

٥- تطوير مهارات القرن ال ٢١ : من خلال التركيز على تعلم المهارات كالتفكير النقدي، حل المشكلات، العمل الجماعي، ومهارات الاتصال، والتي تعتبر ضرورية في سوق العمل العالمي.

التوصيات المقترحة لتنفيذ آليات تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال القيمة المضافة للتعليم عن بُعد :

* دعم تقديم دورات تدريبية متخصصة للتعليم عن بُعد عبر الإنترنت تشمل مجالات مختلفة من التعليم والبحث العلمي وتقنيات التدريس والتقييم، ويمكن أن تكون هذه الدورات في شكل محاضرات مسجلة أو ورش عمل تفاعلية عبر الإنترنت .

* إنشاء مجموعات عبر الإنترنت لمناقشة الموضوعات الأكاديمية وتبادل الأفكار والخبرات كنوع من التواصل والتعاون الاجتماعي عن بعد باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي والتقنيات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس .

* توفير الموارد الرقمية كالكتب الإلكترونية والمقالات والموارد التعليمية عبر الإنترنت لمساعدة أعضاء هيئة التدريس للوصول إلى المعلومات والموارد الرقمية اللازمة لتطوير الأداء الأكاديمي.

* التوجيه والمتابعة الفردية عبر الإنترنت لمناقشة التحديات التي تواجه عضو هيئة التدريس وتقديم النصح والإرشاد لمساعدته في تطوير أدائه الأكاديمي .

* تشجيع التعلم التعاوني عبر الإنترنت كالمشاريع الجماعية المشتركة مع زملاء التخصص .

* استخدام أدوات التقييم عبر الإنترنت لتقييم أداء عضو هيئة التدريس وتقديم الملاحظة والتوجيه لتطوير وتحسين أدائه الأكاديمي .

* إنشاء مجتمعات تعلم مهنية عبر الإنترنت بتوفير منتديات التواصل بين أعضاء هيئة التدريس لتطوير الأداء الأكاديمي .

*التوسع في استخدام التعلم القائم على الويب من خلال استخدام تقنيات التعلم الإلكتروني ومنصات التعليم عبر الإنترنت وتوفير محتوى تعليمي متنوع ومناسب لإحتياجات الأعضاء.

*تنظيم جلسات التفاعل المباشر لأعضاء هيئة التدريس عبر الإنترنت من خلال استخدام منصات الفيديو المباشرة .

تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي باستخدام القيمة المضافة
للتعليم عن بعد على ضوء خبرتي إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية :
(دراسة مقارنة)

أ.د / باسم سليمان صالح د/عبده محمد عبده القصيري أ/عصام خليفة محمد عبد الحكيم



المراجع :

أولاً : المراجع العربية:

١-العدوى محمد راضى، صلاح محمد صائغ، نموذج مقترح لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم الجامعي في ضوء معايير الجودة والإعتماد، المجلة الليبية العالمية، جامعة بنغازي، كلير التربية بالمرج، ع ١٤، ٢٠١٧ م، ص ص ١٠-١ .

٢-آلاء منصور نصار الأحمدى، الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس وسبل الإرتقاء بها لمواكبة متطلبات مجتمع المعرفة بجامعة أم القرى، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، ٢٠١٤ م، ص ٥ .

٣-أمل على سلطان، غادة فوزى هاشم، تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في ضوء مدخل التوأمة الجامعية، المجلة العلمية لكلية التربية، مج (٣٨)، ع (١٢)، كلية التربية، جامعة أسيوط، ٢٠٢٢ م، ص ٨٠ .

٤-جامعة مانشستر، مانشستر، الموقع الرسمي. <https://www.manchester.ac.uk.2022>
٥-جمعة سعيد تهامى، رؤية مقترحة لتطبيق القيمة المضافة في تقييم المؤسسات التعليمية في مصر، جمعية الثقافة من أجل التنمية، ١١، ع ٤٣، ٢٠١١، ص ص ٢١٠-١٢٠ .

٦- حاتم فرغلى ضاحى، الأدوار المستقبلية للتعليم الجامعي في ضوء تحولات الألفية الثالثة، الدار العالمية للنشر والتوزيع، الجيزة، ٢٠٠٨ م، ص ١٦ .

٧- حافظ أحمد، التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر، المؤتمر القومى السنوى الحادى عشر(العربى الثالث)، لمركز التطوير الجامعي، التعليم الجامعي العربى آفاق الاصلاح والتطوير، الفترة من ١٨-١٩ ديسمبر، مركز التطوير الجامعي، جامعة عين شمس، ٢٠٠٤ م، ص ٢٣٧ .

- ٨- خديجة عبد العزيز على إبراهيم، تصور مقترح لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس لتطوير أدائهم الأكاديمي في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة بجامعة سوهاج، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج(٣١)، عدد ٥، ٢٠١٥ م، ص ص ٢-١٥ .
- ٩- سيد سيد أحمد الشحات، مؤشرات القيمة المضافة وعلاقتها بالفاعلية التعليمية في مدارس الفصل الواحد، جمعية الثقافة من أجل التنمية، العدد(١٣٦)، ٢٠١٩ م، ص ص ١٢٩-١٩٤ .
- ١٠- عالم الحاج آدم عبد الرحيم، دور التحسين المستمر في تطوير مدخلات الأداء الأكاديمي: دراسة تطبيقية على بعض الجامعات السودانية الخاصة بولاية أماراباك، الأكاديمية الأمريكية للعلوم والتكنولوجيا، مج(١٠)، ع (٣٥)، ٢٠١٩ م، ص ١٢ .
- ١١- عبد الجواد السيد بكر، قراءات في التعليم عن بعد، دار الوفاء لندنيا الطباعة و النشر، الاسكندرية، ٢٠١٠ م، ص ص ١٣-١٤ .
- ١٢- عبد الرحمن بن أحمد محمد صائغ، تطوير الأداء الأكاديمي في الجامعات السعودية في ضوء تحديات العولمة ومتطلبات اقتصاد المعرفة: نموذج مقترح، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية، ١٤٣٥ .
- ١٣- عبد الله محمد الصقر، واقع البحث العلمي في الجامعات السعودية ومقترحات للتطوير: دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية، جامعة أسوان، عدد٢٦، ٢٠١٢ م، ص ٣٢١ .
- ١٤- فاطمة الغرير، تأثير التعليم عن بعد على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، ٤١(٢)، ٢٠١٥ م .
- ١٥- مجدى عبد الوهاب، وآخرون، جودة التعليم في ضوء تقييم القيمة المضافة، ط١، القاهرة، دار الفكر العربى، ٢٠١١ م، ص ٢٣ .
- ١٦- محمد السيد على، وآخرون، جودة التعليم في ضوء تقييم القيمة المضافة، ط١، القاهرة، دار الفكر العربى، ٢٠١١ م، ص ٢٣ .

تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي باستخدام القيمة المضافة
للتعليم عن بعد على ضوء خبرتي إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية :
(دراسة مقارنة)

أ.د / باسم سليمان صالح د/عبده محمد عبده القصيري أ/عصام خليفة محمد عبد الحكيم

١٧- منال صبحى حسن، أنهار مصطفى الكيلاني، استراتيجية إدارية تربوية مقترحة لزيادة
القيمة المضافة باستخدام إدارة المعرفة فى المدارس الخاصة فى مدينة
عمان، مجلد ٣٨، عمادة البحث العلمى بالجامعة الأردنية، ملحق ٤،
٢٠١١ م، ص ١٢٤٣ .

١٨- ميساء وليد أحمد غيطان، درجة جودة الداء الأكاديمى لأعضاء هيئة التدريس فى
الجامعات الخاصة فى الأردن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس،
المجلة التربوية الأردنية، مج(٥)، ع(٢)، الجمعية الأردنية للعلوم
التربوية، ٢٠٢٠ م، ص ١٩١ .

١٩- هالة مختار الوحش، متطلبات التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
بجامعة بيشة من وجهة نظرهم، مجلة البحث العلمى والتربية، كلية
البنات للآداب والعلوم التربوية، جامعة عين شمس، العدد(١٦)، ٢٠١٥
م، ص ٥٢٨ .

ثانياً: المراجع الأجنبية :

- 20) Bruce King, Managing the Changing Nature of Distance and Open Education at Institutional Level Open Learning, Vol.16, No.1, 2001 .
- 21) Edwinsson. L, Intellectual capital realizing your companys' true value by finding its hidden brainpower(1st ed), New York: Harper Business , 2004, P.254 .
- 22) El-Bishouty .M .S& Abdalla .I.F, An Investigation on the Use of Online Learning Systems in Developing Academic Performance for Faculty Members in Egypt, **international journal of distance education technologies(IJDET)**, 15(1),2017, pp.42-57 .
- 23) Frank I Misiti Jr, et Robert, Factors influencing the initiation and the continuation of open education programs, **Education**, Vol 101, No2, 2001.
- 24) Freeman M.A & Mackenzie, A new Modes of Course Delivery: A comparison of Online and Traditional Teaching and Learning Methods, **Journal of Hospitality, Leisure Sports & Tourism Education**, 2017, Vol 20, PP. 61-68 .
- 25) Heng M.A & Yunos. J.M, A review of blended learning in teaching and learning practices in higher education, **International journal on E-learning**, 15(4), 2016, PP.413 - 431 .

تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي باستخدام القيمة المضافة
للتعليم عن بعد على ضوء خبرتي إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية :
(دراسة مقارنة)

أ.د. / باسم سليمان صالح د/عبد محمد عبد القصيري أ/عصام خليفة محمد عبد الحكيم

- 26) Honeyman.M & Miller.G, Agriculture distance education: A valid alternative for higher education proceeding of the 20th annual national agricultural education research meeting, 1993, PP.67- 73 .
- 27)Jeffry Richmond Dean, Comparing school from value – added to sound policy , **PhD**, University of Arkansas , 2015 .
- 28)Loria . r.a , Corporative Social Responsibility of Universities, 2008, from: <https://www.viatrust.net.at> 20/1/2016.
- 29)Palmer .S.Holt .D.& Bray.S, Does the delivery mode of an introductory accounting course influence student 's performance?, Accounting Education, **An international Journal**, 22(2), 2013, PP. 123-141 .
- 30) Robert H. Meyer, Michael .S. Christian , Value- added and other methods for measuring school performance(Nashville Tennessee: National center on performance Incentives) , 2008, P.3 .
- 31)Roden .J. Shook.S.Quinlan.T. & mattox II. J, Designing for faculty needs: Best practices for remote faculty development programs on the horizon, 26(3), 2018, PP. 178-191 .
- 32) Sahin . Y, A comparative Analysis of Teacher Education Department Models for Technology Integration, **Journal of Technology and Teacher Education**,2012, PP. 693- 720 .

- 33) Simonson. M. Smaldino. S, Albright M& Zvacek.S, Teaching and Learning at A distance Foundation of Distance Education(7th ed) , Information Age Publishing , 2019 .
- 34) Sanders Jessely , A brief History of Educational Value- Added , How did we get to where we are ? , **Journal of School Effectiveness and School Improvement**,vol 10, 1999, PP.234 .
- 35) Stewart, Elizabeth , Value- Added Modeling the Challenges of Measuring Educational Outcomes , Carnegie Corporation of New York , 2006, PP. 1- 18 .