

برنامج تدريبي مقترح لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء

ملخص الدراسة:

إن الإعداد التربوي لأساتذة الجامعات غير التربويين يعمق الجوانب التربوية في العملية التدريسية والغوص في فهم شخصيات الطلاب وطرق التعامل معها وتهيئة البيئة التعليمية المناسبة وحسن إدارتها باعتبار التدريس علم له أصوله وقواعده ويمكن ملاحظته وقياسه وتقويمه والتدريب على مهاراته. حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء من وجهة نظرهم ومقترحات تطوير أداؤهم ومعرفة الفروق ذات الدلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة حول محاور الدراسة وتقديم برنامج مقترح لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء في ضوء نتائج الدراسة الميدانية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي بنوعيه. المسحي - (المقارن) وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء والبالغ عددهم (٦٠٨) عضو وأخذ عينة طبقية عشوائية بلغ عدد أفرادها (١٨٤) بما يمثل حوالي (٣٠%) من حجم مجتمع الدراسة، وتم تصميم استبيان لمعرفة درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء ومقترحات تطويره من وجهة نظرهم. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء من وجهة نظرهم هي بدرجة "غالباً"، وبمتوسط حسابي (٣,٥٦) ووزن نسبي (٧١,٢%) وأن درجة الموافقة على مقترحات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء من وجهة نظرهم هو بدرجة. موافق) بمتوسط حسابي عام (٣,٨٤) وقدمت الدراسة برنامجاً مقترحاً لتطوير الأداء التدريسي للأعضاء غير التربويين في جامعة شقراء. وأوصت الدراسة بتبني جامعة شقراء للبرنامج التدريبي المقترح لرفع مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في بعض المهارات المتعلقة بعمليات التخطيط والتنفيذ والتقويم للعملية التدريسية.

الكلمات المفتاحية: برنامج تدريبي، الأداء التدريسي الجامعي، الإعداد التربوي

Study Abstract:

The educational preparation of non-educational university professors deepens educational aspects in the teaching process and diving in the understanding of students' personalities and methods of dealing with them, In addition to the creation of the appropriate educational environment and good management. As teaching is a science has its origins and rules and can be observed, measured, evaluated and trained on its skills. the study aimed to identify the degree of teaching performance of non-educational faculty members at Shakra University from their point of view and suggestions to develop their performance and to identify the significant differences between the views of the study community members on the study axes, Aside from presenting a proposed program to develop the teaching performance of non-educational faculty members at Shakra University in the light of the results of the field study. In order to achieve the objectives of the study, the descriptive approach was used in two types. survey - comparative). The study population consisted of all non-educational faculty members at Shakra University who is. 608) members. A random sample of. 184) is taken which representing about 30% of the size of the study population. A questionnaire was designed to determine the degree of teaching performance of non-educational faculty members at Shakra University and suggestions for developing it from their point of view. The study found that the degree of teaching performance of non-educational faculty members at Shakra University is "often", with an average of. 3.56) and a relative weight. 71.2%). And that the degree of approval of the proposals for the development of teaching performance for non-educational faculty members at the University of Shakra is. agree) with an average. 3.84). The study presented a proposed program to develop the teaching performance of non-educational members at Shakra University. The study recommended adopting Shakra University for the proposed training program to raise the level of teaching performance of non-educational faculty members in some of the skills related to planning, implementation and evaluation of the teaching process.

Key words: Training program, University teaching performance, educational preparation

المقدمة:

تهتم الجامعات بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتنميتهم مهنيًا بما يسهم في تحقيق رسالتها التعليمية المتمثلة في إحدى أهم وظائفها وهي التعليم وبما يدعم قدرتها على تعزيز أداء أعضاءها في وظائفها الأخرى المتعلقة بالبحث العلمي وخدمة المجتمع، وإن نمو المعرفة المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعة أصبح مطلبًا ضروريًا من متطلبات إعداد العضو وخاصة في الجانب التربوي الذي يتطلب إتقان الأعضاء للأبعاد التربوية في القاعات الدراسية، ليس ذلك فحسب وإنما الغوص في فهم الشخصيات وطرق التعامل معها وتهيئة البيئة التعليمية المناسبة وحسن إدارتها تربويًا.

التطوير المهني:

تبرز أهمية العنصر البشري في عصر مجتمعات المعرفة من كونه العنصر الأهم في تحقيق الأهداف والمزايا التنافسية وفي توليد الثروة من خلال تنمية معارف وقدرات ومهارات رأس المال البشري، ويعد تطوير عضو هيئة التدريس في الجامعات البعد الأهم في تطوير منظومة التعليم الجامعي.

وتهدف عمليات التطوير المهني إلى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم لتكون أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات الجامعة والمجتمع وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، والتنمية المهنية تمكن عضو هيئة التدريس من القيام بمسؤوليات الثلاثة وهي: (speck and knipe,2005).

١. مسؤوليته أمام نفسه والتي تتطلب أن تحقق تقدماً في مجاله المعرفي وتحسين كفاءته والاستمرار في التنمية والتحسين.

٢. مسؤوليته أمام مؤسسته والتي تتطلب من الأكاديمي الإجابة في مجالات التدريس والبحث والإدارة وخدمة المجتمع.

٣. مسؤوليته أمام المجتمع التي تتطلب من الأكاديمي أن يستجيب لمشكلات المجتمع وحاجاته.

وذكر (Harden and crosby,2000) أن رؤية برامج أعداد أساتذة المستقبل يجب أن تركز على المفاهيم الآتية:

١. أن تكون تجارب الاحتراف في التدريس مخططة وبشكل يتناسب ومرحلة التطوير المهني والدرجة العلمية.

٢. أن يتعلم طلاب الدكتوراه أصول المهنة الأكاديمية والتعرف على المسؤوليات المهنية المتنوعة ومنها التدريس والتهيئة لمواجهة التغيرات المتسارعة والمهمة في غرف الصف والمناهج.

التدريس الجامعي:

التدريس الجامعي أهم وظيفة لعضو هيئة التدريس ويتأثر بالعديد من العوامل المتعلقة بالعضو نفسه أو بالطالب الجامعي أو المقررات الجامعية أو ما يتعلق بالإدارة الجامعية وقدرتها على توفير البيئة التعليمية المناسبة. زيتون، (١٩٩٥). وأشار. قطامي وآخرون، (٢٠٠٠) إلى أن تصميم التدريس وصياغة أهدافه ليست عملية عشوائية بل عملية منظمة تراعي فيها الأولويات حسب ما هو مخطط له وتمر بعدة مراحل من بناء خطة الدرس إلى تحديد أهدافه واختيار استراتيجيات التدريس واختيار وتكنولوجيا التدريس وأساليب تقويم أداء الطلاب.

"كما تعد وظيفة التدريس الجامعي الوظيفة الرئيسية في أغلب الجامعات المرموقة في العالم، إذ تنصب على إعداد الطالب الجامعي إعداداً يمكنه من مواجهة تحديات المستقبل بكل ما تحمله من تطورات علمية وتقنية وتنظيمية وثقافية وغيرها". الثبتي وحري، (١٤٢٤هـ).

وقد أشار كلامن. murray and murray, 1992, Strickland, page and hawk, 1990 إلى سعي كثير من الباحثين الجادين نحو الاستقصاء عن أفضل السبل لتحسين الكفايات التدريسية وأسفرت نتائج دراستهم عن وجود كفايات تدريسية كثيرة أهمها حماسة الأستاذ لوظيفة التدريس وسعة اطلاعه المعرفي وحسن تنظيمه للمادة العلمية وطريقة العرض بشكل مشوق ومدى المامه بالموضوع الذي يدرسه وقبوله العمل في مهنة التدريس وقدرته على توصيل المعلومة واهتمامه بالنمو المعرفي والسلوكي للطلاب ومدى قدرته على إثارة اهتمام الطلبة وقدرته على كسب ثقة الطلاب ومجتمعهم. إن عملية التدريس الجامعي عملية تحتاج إلى الإعداد الجيد قبل المحاضرات من تحديد الأهداف التعليمية والمواد المحتوى وطرق التدريس والعروض وأساليب التقييم واستخدام التكنولوجيا والتقنيات التعليمية المختلفة وجودة التعلم وتوطيد العلاقة مع الطلاب. عمادة تطوير المهارات بجامعة الملك سعود، (٢٠١٠).

وأشار (مايترو وآخرون، ٢٠٠٢) أن الدراسات الحديثة بينت أسباب قصور أداء عضو هيئة التدريس في مجال التدريس إلى عدة عوامل منها الافتقار إلى إعداد المحاضرة إعداداً كافياً من حيث موضوعها وأهدافها ومصادر معلوماتها والصعوبات

المتوقعة والوسائل المطلوبة وكذلك ضعف أساليب الإلقاء من حيث عدم الحديث بصوت مسموع أو التحدث بسرعة أو الكتابة بخط ضعيف أو عدم تشجيع المشاركة وأسلوب الحوار وعدم المساواة بين الطلاب وعدم استخدام الوسائل التعليمية المناسبة والانحراف بالمحاضرة إلى مستوى علمي أعلى أو أدنى من مستوى الطلاب. وأضاف. (Millis,2002) عدد من العوامل منها عدم استخدام أساليب تدريس حديثة كالتعليم التعاوني وإعادة الهندسة ودراسة الحالة.

وذكر (رزيقة ومحمد: ٢٠٠٩) خطوات التدريس الواجب اتباعها من قبل أستاذ الجامعة المتميز وهي التحضير الجيد للمحاضرة والإطلاع على العديد من المراجع والمصادر ذات العلاقة والحضور إلى مكان القاء المحاضرة في الوقت وتحديد أهداف المحاضرة ومراجعة الأفكار الرئيسية للمحاضرات السابقة بطريقة سهلة وربطها بالمحاضرة الحالية وتهيئة البيئة المناسبة والتنوع في أساليب وطرق التدريس وإثارة الطلاب بالحوار الشيق والمنافسة النافعة والمشاركة الإيجابية وعدم الاعتماد بشكل كلي على القراءة من أجهز العرض أو الكتاب أو المقرر والعمل في ضوء منهجية التعليم التعاوني وتقسيم الطلاب إلى مجموعات منظمة واستضافة بعض الخبراء من نفس التخصص أو من تخصص ذو علاقة في المحاضرة لإثراء الطلاب وزيادة خبراتهم والمناقشة الجماعية مع الطلاب للأعمال.

الإعداد التربوي لأعضاء هيئة التدريس الجامعيين:

عملية تتضمن الإعداد والتنمية المهنية التربوية لأعضاء هيئة التدريس من خلال مجموعة العمليات والأنشطة التي يتم إعدادها بشكل متكامل لتتضمن الاتجاهات الإيجابية والقدرات والمعارف والمهارات والأساليب والبرامج، بحيث يتمكن عضو هيئة التدريس من القيام بوظائفه وأدواره وممارسة مختلف مسؤولياته المستجدة. ولقد الإعداد التربوي لعضو هيئة التدريس في الجامعات متطلبا تربوياً أساسياً للارتقاء بجودة التعليم الجامعي ورفع مستوى وكفاءة عضو هيئة التدريس وتمكينه من أداء رسالته التعليمية بيسر وسهولة ووفق نظريات وعلوم التربية الحديثة ومتطلباتها العصرية المتجددة. وقد ذكر. السميح، (٢٠١٠) " أن الاهتمام الخليجي والعربي بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس قليل، فهو لدى البعض لم يتعدى مرحلة النقاش والتأكيد عليه، ولدى البعض الآخر جهود تبذل من أجل التطوير ولم تتعدى كونها دورات صغيرة للمستجدين" وأن معظم أساتذة الجامعات لم تتاح لهم فرصة التدريب والتأهيل الكافي في مجال التعليم أو التدريس، وهو ما يلقي على عاتق الجامعات مسؤولية الإعداد التربوي لهؤلاء الأعضاء بما يخدم أهدافها ويحقق رسالتها.

وتبدأ عملية إعداد عضو هيئة التدريس في الجامعات عادة باختيار عدد من الخريجين المتفوقين كمعدين ومن ثم ابتعاثهم لإكمال دراساتهم التخصصية في الخارج أو الداخل للحصول على شهادة الدكتوراه، ثم يعين بعد ذلك كعضو هيئة تدريس وفقاً لأنظمة الجامعات ومتطلباتها اللازمة. وأشارت. الحربي، (٢٠٠٦) إلى عدد من أساليب التنمية المهنية التربوية:

١. التأهيل المهني: وذلك من خلال البرامج التدريسية الطويلة المدى مثل الإعداد التربوي لعضو هيئة التدريس الجامعي وهو المتبع في كثير من الجامعات العربية أو الاتجاهات الحديثة في الجامعات الأمريكية والبريطانية من خلال انخراط الأعضاء في برامج ما يعرف بـ: **Postgraduate certificate in higher education practice and research programme**.

ومدته تتراوح من فصل دراسي إلى عامين دراسيين تقدم له المعرفة المتخصصة في مجال التدريس والتعلم والتقويم وأساليبها وطرائقها المختلفة.

٢. التدريب العملي. من خلال نظام الاستشارات مع الخبراء في مجال التدريس سواء من داخل الجامعة أو من خارجها لتقديم التدريب والنصح لأعضاء هيئة التدريس في إطار برامج التنمية المهنية المستدامة ومن خلال أسلوب التعليم المصغر في التدريب على مهارة محددة.

الدراسات السابقة:

دراسة (الفحفة، ٢٠١٤) بعنوان: مدى توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظر طلبة الكلية. حيث هدفت الدراسة إلى قياس مدى توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي من خلال ثمانية محاور. وبينت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء التدريسي العام لأعضاء هيئة التدريس متوسط في جميع المحاور ولم يحقق مستوى الأداء المقبول. ٦٦% ما عدى أداء محوري العضو في أول محاضرة وأدائه أثناء تفاعله وتواصله مع الطلاب حيث بلغت. ٦٨% وأوصت الدراسة بضرورة تنفيذ دورات تدريبية لرفع مستوى الأداء وفقاً لمعايير الجودة.

دراسة (الجنابي، ٢٠٠٩) بعنوان: تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكوفة وانعكاساته في جودة التعليم العالي. وهدفت الدراسة إلى إطلاع عضو هيئة التدريس على أهمية تقويم الاداء التدريسي في جودة التعليم وسبل تحسين الأداء التدريسي لتحقيق الجودة وانعكاس الأداء التدريسي في جودة التعليم العالي. وتوصل الباحث على عدد من الاستنتاجات منها أن الأداء التدريسي أحد أهم

المهام لعضو هيئة التدريس ويساهم في تحقيق الجامعة لأهدافها ورسالتها، وأن تقويم الأداء أصبح ضرورة أساسية وملحة لتحقيق جودة التعليم، وأن فاعلية التدريس الجامعي لا يمكن تحديدها دون عمليات تقويم الأداء التدريسي وأدواتها والاطلاع على تجارب الدول ونتائج البحث العلمي.

دراسة (رزيقة ومحمد، ٢٠٠٨) بعنوان: سبل تنمية الكفايات التدريسية لدى الأستاذ الجامعي. وهدفت الدراسة إلى التعرف على سبل تحسين الكفايات التدريسية لدى الاستاذ الجامعي وتوصلت الدراسة إلى حاجة أستاذ الجامعة إلى تنمية وطرق وأساليب أدائه التدريس بصفة مستمرة بغية تحسينها وتجويدها كونها الوظيفة الرئيسية التي بموجبها تتحدد سمعة الجامعة العلمية من عدمها. وأن الإتيان بأساليب تدريسية متنوعة وفاعلة يمكن أن تقدر ملكة الإبداع عند الطلبة وتثير فيهم دواعي التفكير الناقد والخيال العلمي وتكشف طاقاتهم الكامنة وتعدهم للحياة، كما كشفت الدراسة حاجة أستاذ الجامعة إلى فهم سلوكيات التدريس العملية والنفسية ومعرفة كيفية التعامل مع الطلبة والتحفيز والإعداد الجيد للتدريس والعناية بكتابة الأهداف والالتزام بالعملية التدريسية في أوقاتها المحددة والعناية باستخدام مساعدات التعليم وتحفيز التعليم التعاوني وغيرها كثير.

دراسة (سلامة، ٢٠٠٨) بعنوان: نموذج تقني مقترح لتطوير أعضاء هيئة التدريس في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم والمعلومات في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية: كلية الرياض أنموذجاً في ضوء الواقع ونتائج بعض الدراسات. وهدفت الدراسة إلى التعرف على الواقع التقني لممارسات عضو هيئة التدريس التعليمية. وتوصلت الدراسة إلى ضعف واقع الممارسات التقنية في العملية التعليمية ومستحدثات تكنولوجيا التعليم، وقدمت الدراسة مقترح نموذج تقني يناسب أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين في المملكة العربية السعودية.

دراسة (با مدهف، ٢٠٠٦) بعنوان: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس: دراسة لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريس أثناء الخدمة بجامعة عدن. وهدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن نحو تصور لبرنامج أثناء الخدمة يهدف إلى تحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك اتجاه إيجابي لدى هيئة الدراسة نحو موضوع التدريب أثناء الخدمة بوصفه وسيلة مهمة من وسائل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وأبدى أفراد العينة موافقة عالية على البرنامج المقترح ومحاوره التي تضمن المعارف والاتجاهات والمهارات بالإضافة إلى أهدافه ومبرراته وجهة الإشراف عليه وأساليب التدريس والتقييم والمستهدفين والحوافز والامتيازات، وتباينت آراء العينة حول مواعيد التدريب المقترحة للبرنامج.

دراسة (الدباغ وآخرون، ٢٠٠٦) بعنوان: تنمية الكفايات التعليمية والأدائية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد. وهدفت الدراسة إلى معرفة وتحديد الكفايات التعليمية الأدائية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها عدم وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس وبين الكليات العلمية والإنسانية حول الكفايات التعليمية الأدائية المشتركة وحصلت قائمة الكفايات التعليمية الأدائية على موافقة الأعضاء في جميع الكليات العلمية والإنسانية، وأوصت الدراسة بتبني منهج متكامل لتدريس أعضاء هيئة التدريس والاستفادة من أداة الدراسة في تصميم برامج التدريب لأعضاء هيئة التدريس ودعوة الجامعات العربية لتبادل الخبرات في مجال الاعداد المهني والتربوي لأعضاء هيئة التدريس.

دراسة (السميح، ٢٠٠٥) بعنوان: تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات الدول الغربية والعربية. وهدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على عدد من التجارب العالمية والعربية في مجال التطوير المهني للأعضاء، وتقديم مدخل نظري مرتبط ببيئة التعليم العالي السعودي. وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود نظام للتطوير المهني في غالبية الجامعات السعودية وقام الباحث ببناء أنموذج للتطوير المهني، وأوصى بالعديد من التوصيات منها عقد البرامج والدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس من قبل المختصين في طرائق التدريس والتقويم وضرورة الاهتمام باختيار المعيد والمحاضرين وأعدادهم وتأهيلهم وتسهيل مشاركات الأعضاء في المؤتمرات والندوات وتفعيل نظام تبادل الخبرات.

دراسة (آل زاهر، ٢٠٠٤) بعنوان: التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية: مجالاتها وطرائق تنفيذها ومعوقات ومقومات نجاحها. وهدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية مجالات برامج التطوير المهني للأعضاء ومعرفة مدى ملائمة تنفيذ بعض المجالات والمعوقات التي تواجه تطبيق البرامج وأهمية توفر بعض مقومات نجاح البرامج، وتوصلت الدراسة إلى أن أبرز مجالات التطوير المهني للأعضاء هي تنمية مهارات التفكير العلمي لدى الطلاب وطرق التدريس وفقاً للتخصص العلمي المقرر وتطوير المناهج الجامعية وأساليب التحفيز وتنميتها لدى الطلاب والأعضاء وأساليب إدارة الحوار والمناقشات العلمية.

دراسة (orata,1999) بعنوان: مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية بجامعة أوهايو وارتباطها بالتوافق الوظيفي لديهم. وهدفت الدراسة إلى معرفة مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات التربوية في ضوء تطبيق الطرائق التقليدية ومنظومة النظريات التقليدية وكان الاستطلاع في أسئلة مفتوحة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن أكثر المشكلات التي تواجه العضو

كثرة إعداد الطلاب وصعوبة تقويمهم في مقررات بغض النظر عن تقبلهم للمقررات مما يقلل فرص التدريس الفعال للمقررات، وأشار إلى ضعف مستوى الطلاب قبل التعليم الجامعي مما يصعب عليه تنمية طرائق التفكير الإبداعي لدى الطلاب واكسابهم مهارات استخدام التقنية الحديثة.

دراسة (young and sham,1999) بعنوان: الاتجاهات التربوية وعوامل فاعلية التدريس في الكليات الجامعية في جامعة كلورادو الشمالية. وهدفت الدراسة إلى التعرف على مشكلات أعضاء هيئة التدريس في بيئة التعليم العالي ومشكلات تطبيق طرائق التدريس التقليدية مقارنة بالمتقدمة في عمليتي التعليم والتعلم. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن أفضل أعضاء هيئة التدريس هم القادرون على إعطاء قيمة علمية ووظيفية للمقررات التي يقومون بتدريسها ويعملون على زيادة دافعية طلابهم وحماسهم للعملية التعليمية، وهناك بعض الأعضاء يواجه مشكلة التواصل والتعامل مع الطلاب مما يقلل من فاعلية التدريس للمقررات التربوية، وفئة أخرى من الأعضاء تواجه مشكلة عدم القدرة على تنظيم محتوى المقرر الدراسي وبيئة التعلم في الصف الدراسي ولا يزالون يعتمدون على الطرق التقليدية في التدريس.

دراسة (decrose, 1996) بعنوان: الحاجات التطويرية للهيئة التدريسية في كلية ريما بماليزيا. وهدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للأعضاء، وأظهرت الدراسة تباين في متطلبات واحتياجات الأعضاء التدريسية وفقاً للجنس والعمر والمؤهل العلمي، وتبين أن أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى تطوير أكبر في أمور عديدة أهمها تحفيز الطلاب على التعلم وإدارة الصفوف واستخدام التقنيات وأن الأعضاء الأكثر خبرة وتدريب عملي أظهروا حاجات تطوير أكثر تعقيداً وتشابكاً.

دراسة (weimer,1990) بعنوان: تحسين التدريس في الكليات واستراتيجيات لتطوير الفعالية التدريسية. وهدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية توفير الكليات الجامعية الموارد والدعم والحوافز التي تنشيط تحسين التدريس، واستعرضت الدراسة عدد من برامج التطوير المهني لحالات معينة في عدد من الكليات، وأظهرت الدراسة عدد من النتائج منها أن التدريس الجامعي يمكن تحسينه رغم صعوبة المهمة من خلال عناصر العملية التدريسية وأهمها أعضاء هيئة التدريس واتجاهاتهم حول التدريس وضرورة الاهتمام بالتطوير المتسارع والنمو المستمر لعملية التدريس.

التعليق على الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس على وجه العموم من حيث توافر معايير الجودة فيه وتقويمه وانعكاس أثره على الأداء العام والجودة وسبل تنمية الكفايات التدريسية للأساتذة الجامعيين ونماذج مقترحة لتطوير

الأداء وتنمية الكفايات التعليمية والأدائية واستعراض بعض التجارب العربية والعالمية في مجالات التطوير المهني والمشكلات التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس في التدريس والحاجات التطويرية للأعضاء وتحسين الممارسات التدريسية. وكشفت تلك الدراسات أهمية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس وخاصة في مجال التدريس وحاجة الأعضاء إلى تنمية كفاياتهم التدريسية وضعف واقع الممارسات التقنية لديهم ووجود اتجاهات إيجابية نحو التطوير والتدريب أثناء الخدمة وضعف أنظمة التطوير المهني في الجامعات. وأوصت تلك الدراسات بتصميم برامج تدريبية وتبادل الخبرات مع الجامعات الأخرى وحسن اختيار المعيدين والمحاضرين والاهتمام بالتدريس الجامعي وتوفير الموارد والدعم اللازم لها. وتشترك هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في قياس مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس خاصة بمختلف تخصصاتهم، وتنشابه مع كثير منها في أدوات الدراسة ومجتمعها. وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في تركيزها على قياس الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين بحكم أهمية الإعداد التربوي للأعضاء في رفع كفاياتهم التدريسية وتحسين مستوى ممارساتهم داخل القاعات التدريسية، وتختلف كذلك في تقديم برنامج تدريبي مقترح لتطوير مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في ضوء نتائج الدراسة الميدانية.

مشكلة الدراسة:

يعد التدريس الجامعي عملية ذات طبيعة نشطة لتأثره بعدد كبير من العوامل المتصلة بالأساتذة الجامعي من حيث إعداده العلمي وتعمقه في التخصص وإعداده المهني التربوي وسمات شخصيته وعلاقاته مع طلابه. زيتون، ١٩٩٥)، وتصميم التدريس وصياغة أهدافه ليس عملية عشوائية بل عملية منظمة تمر بمراحل عديدة ولها أصولها العلمية ومهاراتها الفنية التي يمكن التدريب عليها ومن أهم مراحلها بناء خطة الدرس وتحديد أهدافه وعرض محتواه واختيار استراتيجياته وأساليبه وطرق تقديمه وتقويمه. قطامي وآخرون، ٢٠٠٠).

وقد جاء في (تقرير المؤتمر الأول للوزراء والمسؤولين في الوطن العربي، ١٩٨١) أن الحاجة للإعداد التربوي لأساتذة الجامعات ضرورة ملحة ويستند على عدة مسلمة منها على سبيل المثال أن التدريس علم له أصوله وقواعده ويمكن ملاحظته وقياسه وتقويمه والتدريب على مهاراته، وأن التدريس يختلف عن البحث العلمي من حيث مهاراته وطبيعته، وأن القدرة على البحث العلمي لا تعني القدرة على التدريس رغم العلاقة الوثيقة بينهما، وأن رفع كفاءته عضو هيئة التدريس في الجانب التعليمي

سيرفع من كفاءة التعليم الجامعي، وأن الإعداد التربوي لأساتذة الجامعات غير التربويين يعمق الجوانب الإنسانية في العملية التدريس ويطور العلاقة بين الأساتذة وطلابهم.

ولأهمية مجال التدريس للأستاذ الجامعي اهتمت الجامعات بالإعداد التربوي لعضو هيئة التدريس في صور برامج قصيرة أو دورات تدريبية أو لقاءات تربوية قصيرة للنهوض بأدائه التدريسي ورفع كفاءته التدريسية. (علام، ١٩٩١). ١

وفي جامعاتنا السعودية تبدو الحاجة ماسة للعناية ببرامج الإعداد التربوي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين، وتشير العديد من نتائج الدراسات كدراسة أبو الرب وقداة. (٢٠٠٨) ودراسة العبدروس. (٢٠٠٩) التي تناولت أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية إلى وجود وقصور في تنمية وتقديم مجالات أداء عضو هيئة التدريس. التعليم، البحث، خدمة المجتمع، الجوانب الإدارية).

وأشارت العديد من الدراسات في المملكة العربية السعودية كدراسة. سلامة، (٢٠٠٠) ودراسة (الحريشي وكعكي، ٢٠٠٥) ودراسة. السميح، (٢٠٠٥) ودراسة. آل زاهر (٢٠٠٤) إلى أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس وضرورة تأسيس مراكز للتدريب المهني وإلى وجود ضعف وقصور في واقع برامج التنمية المهنية وإلى ضعف واقع استخدام تقنية المعلومات وتكنولوجيا التعليم وتنمية مهارات التفكير لدى الطلاب وضعف طرق التدريس وفقاً للتخصص العلمي وضعف في عملية تطوير المناهج، وأضافت ودراسة. السميحي، (٢٠٠٢) ضعف أثر المؤتمرات التربوية في نمو المعرفة المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات وخاصة في مجال الكفايات المهنية.

إن إعداد عضو هيئة التدريس في الجامعات أصبح متطلباً أساسياً في مجال التخصص، ولكنه غير كاف في ضوء وظائف الجامعة التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع، مما يستلزم إعداده في المجال التربوي على وجه الخصوص، لأن التعليم عملية يعتمد النجاح فيها على امتلاك المقومات الضرورية للمعلم واكتساب المهارات ذات العلاقة بالتدريس العلمي والتربوي، وبناء عليه فإن الإعداد التربوي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات يعد جزءاً من التنمية المهنية لهم والتي تهدف إلى تطوير مهاراتهم وقدراتهم في الجانب التدريسي والبحث وخدمة المجتمع.

ونظراً لأهمية وطبيعة التدريس الجامعي في إعداد مخرجات مؤهلة تلبي حاجات المجتمع ومتطلباته، أدرك الباحث من خلال خبراته القيادية الأكاديمية والتربوية ومشاركاته العلمية ومعايشته لواقع التدريس الجامعي وممارسته للتدريس الجامعي مدى الحاجة القصوى إلى تنمية أداء الأستاذ الجامعي التدريسي وخاصة للأعضاء غير التربويين، وبناء عليه تتمثل مشكلة الدراسة في بناء برنامج تدريبي مقترح لتطوير

الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء بما يسهم في رفع كفاياتهم المهنية في وظيفة التدريس الجامعي.

أسئلة الدراسة:

يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي:

س / ما واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين جامعة شقراء من وجهة نظرهم؟

ويتفرع عن الأسئلة الآتية:

س: ما درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء من وجهة نظرهم؟

س: ما مقترحات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء من وجهة نظرهم؟

س: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين ومقترحاتهم لتطوير الأداء التدريسي بجامعة شقراء تعزى إلى متغيرات. الجنس، التخصص، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة)؟.

س: ما البرنامج التدريبي المقترح لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء في ضوء نتائج الدراسة الميدانية ؟

أهداف الدراسة:

١. التعرف على درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء من وجهة نظرهم.

٢. التعرف على مقترحات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء من وجهة نظرهم.

٣. معرفة الفروق ذات الدلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد مجتمع الدراسة حول محاور الدراسة: تخطيط وتنفيذ وتقويم المحاضرة ومقترحاتهم لتطوير أداءهم التدريسي التي تعزى إلى متغيرات الدراسة. الجنس، التخصص، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة).

٤. تقديم برنامج تدريبي مقترح لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء في ضوء نتائج الدراسة الميدانية.

مصطلحات الدراسة:

الأداء التدريسي: درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام التعليمية المناطة وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة تعبيراً سلوكياً. (العميرة، ٢٠٠٦) ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه كل أنواع السلوكيات اللفظية وغير اللفظية الصادرة عن عضو هيئة التدريس داخل القاعات الدراسية والتي تمكنه من تحقيق أهدافه التعليمية الموضوعية مسبقاً.

الإعداد التربوي: صناعة أولية للمعلم لكي يزاول مهنة التعليم وتتولاه مؤسسات تربوية متخصصة، ويعد فيها الطالب المعلم ثقافياً وتربوياً وعلمياً في مؤسسته التعليمية قبل الخدمة. غنيمه، (١٩٩٦). ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه مجموعة من البرامج تقوم بها الجامعات السعودية وتهدف إلى تطوير الأداء المهني التربوي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين وإكسابهم مزيداً من المعارف والمهارات المتعلقة بالتعليم الجامعي بهدف رفع مستوى أداءهم.

النمو المهني: عمليات تهدف إلى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم لتكون أكثر كفاءة وفاعلية لسد حاجات الجامعة والمجتمع وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم. (Speckand knipe, 2005). ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه إكساب الأساتذة الجامعيين في الجامعات الكفايات المهنية التعليمية التي تساهم في تحسين أداءهم الجامعي.

أعضاء هيئة التدريس غير التربويين: الأساتذة الجامعيين المتخصصين في العلوم المختلفة والذين لم يحصلوا على برامج الإعداد التربوي في الكليات التربوية.

أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية عضو هيئة التدريس في منظومة العمل الأكاديمي باعتباره المحرك الأساسي في جميع وظائف الجامعة وعليه يتوقف نجاح أو فشل الجامعات في أداء رسالتها التعليمية والبحثية والتنموية، كما تستمد أهميتها من كونها من أوائل الدراسات التي تبحث أهمية الإعداد التربوي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء وستسهم هذه الدراسة في تطوير برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس في الجامعة وفي رفع مستوى الإعداد التربوي لهم بما يمكنهم من أداء

رسالتهم التعليمية بجودة عالية. وستشكل إضافة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من خلال تقديم برنامج تدريبي مقترح للإعداد التربوي لأعضاء هيئة التدريس الغير تربويين في جامعة شقراء.

حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة على الحدود الآتية:

١. الحدود المكانية: جامعة شقراء في المملكة العربية السعودية والفروع التابعة لها.
٢. الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة خلال العام الجامعي ٢٠١٧ / ٢٠١٨م.
٣. الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء.
٤. الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على معرفة درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في الجامعات السعودية في جامعة شقراء ومقترحات تطوير أداءهم من وجهة نظرهم وتقديم برنامج تدريبي مقترح لتطوير أداءهم التدريسي في ضوء نتائج الدراسة الميدانية.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي بنوعيه. المسحي - المقارن، حيث استخدم المنهج الوصفي المسحي، لمعرفة درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء من وجهة نظرهم، ومقترحات تطويره. واستخدم المنهج الوصفي المقارن، لمعرفة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة على أداة الدراسة حسب متغيرات. الجنس، التخصص، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة).

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء والبالغ عددهم (٦٠٨) عضو، وفقا للإحصائية الواردة من عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء خلال الفصل الدراسي الأول ١٤٣٩ / ١٤٤٠هـ.

جدول (١) إحصائية مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس غير التربويين
في جامعة شقراء

النوع	أستاذ		أستاذ مشارك		أستاذ مساعد		الإجمالي
	علمي	إنساني	علمي	إنساني	علمي	إنساني	
ذكر	6	12	18	47	122	216	421
أنثى	1	2	6	12	64	102	187
المجموع	7	14	24	59	186	318	608

عينة الدراسة:

لضمان تمثيل مجتمع الدراسة تمثيلاً صادقاً، تم سحب عينة طبقية عشوائية وبلغ عدد أفراد العينة (١٨٤)، وتمثل حوالي (٣٠%) من حجم مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء، على النحو التالي:

جدول (٢) إحصائية عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس غير التربويين
في جامعة شقراء

النوع	أستاذ		أستاذ مشارك		أستاذ مساعد		الإجمالي
	علمي	إنساني	علمي	إنساني	علمي	إنساني	
ذكر	2	4	5	14	37	65	127
أنثى	0	1	2	4	19	31	57
المجموع	2	5	7	18	56	96	184

أداة الدراسة:

تمثلت أداة الدراسة في الاستبيان، وتم تحديد أهداف الاستبيان في معرفة درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء من وجهة نظرهم، ومقترحات تطويره. وتم الإطلاع على الدوريات والمجلات التربوية والبحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بمشكلة الدراسة الحالية، وبعد إعداد محاور الاستبان وعباراته في الصورة الأولية، تم التأكد من الخصائص السيكمترية للاستبيان والتي تمثلت في الصدق والثبات على النحو التالي:

صدق الأداة:

تم التأكد من صدق الاستبيان بطريقتين: الأولى صدق المحكمين، والثانية صدق الاتساق الداخلي.

صدق المحكمين:

تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من السادة أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في جامعة شقراء وجامعة المجمعة وجامعة الإمام محمد بن سعود، وتم توجيه خطاب للمحكمين موضحاً به مشكلة وأهداف الدراسة وتساؤلاتها، وبلغ عدد المحكمين (٩) محكمين وذلك للتأكد من درجة مناسبة العبارة، وضوحها للمحور الذي تقيسه وسلامة الصياغة اللغوية وكذلك النظر في تدرج المقياس ومدى ملائمته. وبناءً على آراء المحكمين ووفقاً لتوجيهاتهم ومقترحاتهم، تم تعديل صياغة بعض العبارات لغوياً، وإضافة بعض العبارات.

صدق الاتساق الداخلي:

تم التأكد من صدق الاستبيان من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية من (٣٠) عضو هيئة تدريس غير تربوي بجامعة شقراء، تم اختيارهم عشوائياً، وتم حساب الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه هذه العبارة، وفيما يلي عرض لنتائج صدق الاتساق الداخلي:

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

مقترحات تطويره		درجة الأداء التدريسي							
		المحور الأول		المحور الثاني				المحور الثالث	
الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م
٠,٦٨	١	٠,٧١	٤٧	٠,٦٩	٣٣	٠,٧٠	١٧	٠,٦٦	١
٠,٦٦	٢	٠,٦٨	٤٨	٠,٦٥	٣٤	٠,٦٥	١٨	٠,٦٩	٢
٠,٧٠	٣	٠,٦٨	٤٩	٠,٧٢	٣٥	٠,٦٥	١٩	٠,٧١	٣

مقترحات تطويره		درجة الأداء التدريسي							
		المحور الأول		المحور الثاني				المحور الثالث	
الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م
٠,٦٩	٤	٠,٦٦	٥٠	٠,٧١	٣٦	٠,٦٦	٢٠	٠,٦٨	٤
٠,٦٥	٥	٠,٦٧	٥١	٠,٦٨	٣٧	٠,٦٩	٢١	٠,٦٥	٥
٠,٦٨	٦	٠,٧٢	٥٢	٠,٦٦	٣٨	٠,٦٨	٢٢	٠,٦٦	٦
٠,٦٧	٧	٠,٦٩	٥٣	٠,٦٥	٣٩	٠,٦٦	٢٣	٠,٧٢	٧
٠,٧٠	٨	٠,٦٦	٥٤	٠,٧٢	٤٠	٠,٧١	٢٤	٠,٦٨	٨
٠,٦٦	٩	٠,٧٢	٥٥	٠,٦٨	٤١	٠,٦٨	٢٥	٠,٧٠	٩
٠,٦٨	١٠	٠,٦٧	٥٦	٠,٧٠	٤٢	٠,٦٨	٢٦	٠,٦٥	١٠
٠,٧٢	١١	٠,٦٨	٥٧	٠,٦٩	٤٣	٠,٧٠	٢٧	٠,٦٩	١١
٠,٦٦	١٢	٠,٦٦	٥٨	٠,٦٥	٤٤	٠,٦٦	٢٨	٠,٦٦	١٢
٠,٦٩	١٣	٠,٧١	٥٩	٠,٦٦	٤٥	٠,٧٢	٢٩	٠,٦٧	١٣
٠,٦٨	١٤	٠,٦٦	٦٠	٠,٦٧	٤٦	٠,٦٥	٣٠	٠,٧٢	١٤
٠,٧١	١٥	٠,٧٠	٦١			٠,٦٧	٣١	٠,٦٨	١٥
						٠,٦٩	٣٢	٠,٧٠	١٦

تراوحت قيم معاملات الارتباط من (٠,٦٥) إلى (٠,٧٢)، وجميع قيم معاملات الارتباط موجبة ومرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) وتشير إلى الاتساق الداخلي، بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.

ثبات الأداة:

تم التأكد من ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ وكانت النتائج كالتالي:

جدول (٤) حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ

المحاور	معامل ألفا كرونباخ
الأول: التخطيط للمحاضرات	٠,٩١
الثاني: تنفيذ المحاضرات	٠,٩٣
الثالث: تقويم المحاضرات	٠,٩٠
الدرجة الكلية	٠,٩٤
مقترحات تطوير الأداء التدريسي	٠,٩٢

تراوحت قيم معاملات ألفا كرونباخ من (٠,٩٠ - ٠,٩٤) وجميع هذه القيم مرتفعة وتشير إلى تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية من الثبات.

الاستبيان في صورته النهائية:

١. الجزء الأول: عبارة عن بيانات أولية عن عينة الدراسة من حيث. الجنس، التخصص، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة).

٢. الجزء الثاني: يتعلق بواقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة شقراء، وتوزعت على (٣ محاور، كالتالي:

- المحور الأول: التخطيط للمحاضرات. (١٦ عبارة من. ١ - ١٦).
- المحور الثاني: تنفيذ المحاضرات. (٣٠ عبارة من. ١٧ - ٤٦).
- المحور الثالث: تقويم المحاضرات. (١٥ عبارة من. ٤٧ - ٦١).

٣. الجزء الثالث: يتعلق بمقترحات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة شقراء من وجهة نظرهم، اشتمل على (١٥ عبارة من. ١ - ١٥).

تصحيح أداة الدراسة:

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي المتدرج لتصحيح استجابات عينة الدراسة على الاستبيان بحيث تعطى الدرجة (٥) للاستجابة. دائماً /موافق تماماً) الدرجة. (٤) للاستجابة. غالباً /موافق) الدرجة. (٣) للاستجابة. أحياناً /إلى حد ما) الدرجة. (٢)

للاستجابة. نادراً /غير موافق) الدرجة. (١) للاستجابة. أبداً /غير موافق دائماً) وفقاً للمقياس الخماسي تم استخدام المعيار التالي للحكم على درجة الاستجابة:

$$\text{مدى الاستجابة} = \text{أعلى درجة} - \text{أقل درجة} = ٥ - ١ = ٤$$

$$\text{طول الفئة} = \text{مدى الاستجابة} / \text{عدد فئات الاستجابة} = ٤ / ٥ = ٠,٨$$

جدول (٥) معيار الحكم على المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة

الاستجابة	المتوسط الحسابي
أبداً /غير موافق تماماً	١ - أقل من ١,٨١
نادراً /غير موافق	١,٨١ - أقل من ٢,٦١
أحياناً /إلى حد ما	٢,٦١ - أقل من ٣,٤١
غالباً /موافق	٣,٤١ - أقل من ٤,٢١
دائماً /موافق تماماً	٤,٢١ - ٥

الأساليب الإحصائية:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

١. المتوسط الحسابي لحساب متوسط استجابات عينة الدراسة لكل عبارة.
٢. الانحراف المعياري لمعرفة مدى تشتت استجابات عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.
٣. اختبار "ت" لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب متغيري. الجنس - التخصص).
٤. اختبار "كروسكال والس" للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب متغير الدرجة العلمية.
٥. اختبار تحليل التباين الأحادي. (ف) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة.
٦. اختبار شيفيه لتحديد اتجاهات الفروق في حالة كانت قيمة. (ف) ذات دلالة إحصائية

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

تم عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها من خلال أدبيات الإطار النظري والدراسات السابقة وخبرة الباحث، على النحو التالي:

السؤال الأول: ما درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء من وجهة نظرهم؟

لإجابة السؤال الأول، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة على كل محور من محاور الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء، أيضاً حساب المتوسط الحسابي العام لجميع المحاور، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء

الترتيب	درجة الأداء	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	المحاور
٣	غالباً	0.41	68.4%	3.42	الأول: التخطيط للمحاضرات
١	غالباً	0.34	73.4%	3.67	الثاني: تنفيذ المحاضرات
٢	غالباً	0.44	69.6%	3,48	الثالث: تقويم المحاضرات
—	غالباً	0.38	71,2%	3,56	الدرجة الكلية

تشير نتائج جدول (٦) إلى أن درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء من وجهة نظرهم، هي بدرجة "غالباً"، وبمتوسط حسابي (٣,٥٦) ووزن نسبي (٧١,٢%). وبالنظر إلى درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء، لكل محور من المحاور الثلاثة، يلاحظ أن المحور الثاني "تنفيذ المحاضرات" جاء في الترتيب الأول من حيث درجة الأداء التدريسي بمتوسط حسابي (٣,٦٧) ووزن نسبي (٧٣,٤%)، يليه المحور الثالث "تقويم المحاضرات" حيث جاء في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (٣,٤٨) ووزن

نسبي(٦٩,٦%)، ثم المحور الأول "التخطيط للمحاضرات) جاء في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي(٣,٤٢) ووزن نسبي(٦٨,٤%)، وفيما يلي نتائج استجابات عينة الدراسة على عبارات كل محور من المحاور الثلاثة:

المحور الأول: التخطيط للمحاضرات

جدول(٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التخطيط للمحاضرات لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء

م	العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة التوافق
15	أقوم بتحديد الساعات المكتبية للطلاب والالتزام بها.	0.64	4.86	دائماً
8	أحدد الأنشطة الفردية والجماعية أثناء وبعد المحاضرة.	0.50	4.45	دائماً
7	أحدد الوسائل المناسبة لتنفيذ المحاضرة.	0.30	4.1	غالباً
11	أختار استراتيجيات التدريس المناسبة.	0.27	4.07	غالباً
9	أعمل على تنظيم محتوى الدرس بطريقة مترابطة.	0.36	4.07	غالباً
13	أختار أساليب التقويم التي تحقق أهداف المحاضرة.	0.54	3.74	غالباً
14	أتأكد من جاهزية بيئة التعليم.	1.41	3.49	غالباً
10	أقوم بتحضير المحاضرة بشكل يومي.	0.63	3.48	غالباً
6	أقوم بتحديد نواتج التعلم لكل محاضرة.	0.80	3.4	أحياناً
3	أقوم بصياغة الأهداف المعرفية للمحاضرة.	0.83	3.15	أحياناً
1	أقوم بإعداد ملف المقرر بدقة عالية.	0.47	3.14	أحياناً
12	أقوم بتحليل المحتوى العلمي وفقاً لأهداف المحاضرة.	1.20	3.1	أحياناً
2	أقوم بعمل توصيف المقرر بشكل تفصيلي.	1.00	2.77	أحياناً
4	أقوم بصياغة الأهداف المهارية للمحاضرة.	0.84	2.39	نادراً
16	أقوم بإعداد تقرير المقرر.	0.98	2.26	نادراً
5	أقوم بصياغة الأهداف الوجدانية للمحاضرة.	0.83	2.25	نادراً
	المتوسط العام	0.41	3.42	غالباً

تشير نتائج جدول(٧) إلى أن درجة التخطيط للمحاضرات لدى أعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة شقراء من وجهة نظرهم، هو بدرجة. غالباً) بمتوسط

حسابي عام (٣,٤٢) وبمتوسطات حسابية للعبارة تراوحت من (٢,٢٥) للعبارة (٥) " أقوم بصياغة الأهداف الوجدانية للمحاضرة " إلى (٤,٨٦) للعبارة (١٥) وهي " أقوم بتحديد الساعات المكتبية للطلاب والالتزام بها"، وهذه المتوسطات الحسابية تتوزع على فئات درجة الأداء التدريسي بدرجة دائماً (٢) عبارة، وبدرجة غالباً (٦) عبارات، ودرجة أحياناً (٥) عبارات، ودرجة نادراً (٣) عبارات. ويبدو من هذه النتيجة أن أعضاء هيئة التدريس غير التربويين في الجامعة لا يلتزمون بدقة عالية بعملية التخطيط للمحاضرات بشكل مستمر ودائم وفق استجاباتهم بدليل وجود عبارتين فقط حظيت بدرجة. دائماً) من إجمالي (١٦) عبارة، وهو ما يعزى إلى عدم إلمام الأعضاء بعملية التخطيط التربوي للمحاضرات بشكل عام وربما عدم قناعاتهم بأهمية التخطيط للمحاضرات لضعف برامج التدريب التربوي للأعضاء غير التربويين، وقد يكون لضعف عملية التقييم والمتابعة للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين من قبل الجامعة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (القحفة، ٢٠١٤) ودراسة (الجنابي، ٢٠٠٩) ودراسة (decrose,1996) ودراسة (weimer,1990) وتختلف إلى حد ما مع دراسة (سلامة، ٢٠٠٨) ودراسة (الدباغ، ٢٠٠٦)

المحور الثاني: تنفيذ المحاضرات

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تنفيذ المحاضرات لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء

م	العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
44	التزم بأخلاقيات المهنة التعليمية.	1	4.99	0.10	دائماً
22	ألم إلمام كامل بالمادة العلمية للمحاضرة.	2	4.78	0.42	دائماً
43	التزم بوقت المحاضرات بداية ونهاية.	3	4.59	0.49	دائماً
35	استخدم لغة واضحة وسليمة في التدريس.	4	4.55	0.54	دائماً
32	أعزز الحوار الطلابي أثناء المحاضرة.	5	4.42	0.52	دائماً
34	أدير الوقت بما يتناسب مع عناصر المحاضرة.	6	4.1	0.30	غالباً
27	أربط محتوى الدرس بأهدافه.	7	4.07	0.25	غالباً
24	أوظف الوسائل التعليمية لتحقيق	8	4.07	0.26	غالباً

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تنفيذ المحاضرات
لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء

م	العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
	أهداف المحاضرة.				
25	أعرض المادة العلمية بتسلسل منطقي مترابط.	9	4.07	0.26	غالباً
38	أبرز الحيوية والنشاط في تنفيذ المحاضرة.	10	4.06	0.39	غالباً
33	أراعي الفروق الفردية في التعامل مع الطلاب.	11	4.05	0.34	غالباً
21	أعمل على تعزيز القيم الإسلامية والوطنية.	12	4.04	0.20	غالباً
26	استخدم استراتيجيات التدريس الحديثة.	13	4.01	0.31	غالباً
30	أنوع في أساليب التعزيز اللفظي والمعنوي.	14	3.99	0.57	غالباً
20	استفتح المحاضرات بمواضيع عامة.	15	3.9	0.67	غالباً
31	أفعل الأنشطة التي تسهم في تحقيق أهداف المحاضرة.	16	3.85	0.54	غالباً
39	استثير دافعية التعلم لدى الطلاب.	17	3.8	0.42	غالباً
40	استثير مهارات التفكير العليا لدى الطلاب.	18	3.78	0.41	غالباً
37	استخدم نبرة الصوت بما يناسب الموقف التعليمي.	19	3.54	0.63	غالباً
36	استخدم لغة الجسد بما يناسب الموقف التعليمي.	20	3.49	0.65	غالباً
23	أوظف مصادر التعلم بما يتناسب مع الموقف التعليمي.	21	3.29	0.59	أحياناً
45	أعمل على غلق المحاضرة بمراجعة المادة وتلخيصها.	22	3.25	0.70	أحياناً
28	أربط محتوى الدرس بواقع الحياة.	23	3.13	0.93	أحياناً
46	أقوم ببناء علاقات ودية مع الطلاب داخل الجامعة وخارجها.	24	3.09	0.74	أحياناً

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تنفيذ المحاضرات لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء

م	العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
17	أقوم بتعريف الطلاب على سيرتي الذاتية.	25	3.07	0.85	أحياناً
19	أقوم بشرح توصيف المقرر للطلاب.	26	2.51	1.07	نادراً
41	أشارك طلابي بإيجابية في الأنشطة اللامنهجية.	27	2.49	0.89	نادراً
29	أعمل على تحقيق التكامل الرأسي والأفقي للمقرر.	28	2.46	0.94	نادراً
18	أطلب من الطلاب التعريف بسيرتهم الذاتية.	29	2.4	1.10	نادراً
42	أدعم طلابي في تنفيذ النشاط البحثي.	30	2.4	1.10	نادراً
	المتوسط العام		3.67	0.34	غالباً

تشير نتائج جدول (٨) أن درجة تنفيذ المحاضرات لدى أعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة شقراء من وجهة نظرهم، هو بدرجة. غالباً) بمتوسط حسابي عام. (٣,٦٧) وبمتوسطات حسابية للعبارة تراوحت من (٢,٤) للعبارة (٤٢) "أدعم طلابي في تنفيذ النشاط البحثي" إلى (٤,٩٩) للعبارة (٤٤) وهي "التزم بأخلاقيات المهنة التعليمية"، وهذه المتوسطات الحسابية تتوزع على فئات درجة الأداء التدريسي بدرجة دائماً (٥) عبارة، وبدرجة غالباً (١٥) عبارة، ودرجة أحياناً (٥) عبارات، ودرجة نادراً (٥) عبارات. ويظهر من خلال استجابات الأعضاء غير التربويين التزامهم بتنفيذ المحاضرات بشكل جيد حيث وجد. (٢٠) عبارة كانت استجاباتهم عليها (دائماً) و(غالباً) من إجمالي. (٣٠) عبارة في عملية تنفيذ المحاضرات، مع درجة (غالباً) لنصف عبارات المحور وهو ما يعني ممارستهم لعملية التنفيذ بشكل جيد، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى طبيعة عمل عضو هيئة التدريس الجامعي التي تتجاوز حدود العمل التدريسي إلى العمل البحثي وخدمة المجتمع وهو ما يعني اهتمامه بعملية تنفيذ المحاضرات بشكل مباشر وتلقائي أكثر من عمليتي التخطيط والتقييم لها وذلك بحكم المخزون العلمي والثقافي الذي يمتلكونه، وقد يعزى ذلك إلى طبيعة عملية تنفيذ المحاضرات والتي تتسم بالواجهة والتفاعل المتبادل مع الطلاب وحرص الأعضاء غير التربويين على انطباع الطلاب والمجتمع عن أداءهم التدريسي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (رزيقة ومحمد، ٢٠٠٨)

ودراسة (القحفة، ٢٠١٤) ودراسة. الدباغ، ٢٠٠٦) ودراسة (آل زاهر، ٢٠٠٤) وتختلف مع دراسة (سلامة، ٢٠٠٨).

المحور الثالث: تقويم المحاضرات

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقويم المحاضرات لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
49	أمارس التقويم الختامي.	4.98	0.15	دائماً
56	أخصص جزء من الدرجات للأنشطة والمشاركات الطلابية.	4.76	0.72	دائماً
54	أوظف نتائج التقويم في معالجة ضعف الطلاب.	4.06	0.28	غالباً
50	أنوع في استخدام أساليب التقويم.	4.05	0.23	غالباً
51	أربط أساليب التقويم بأهداف المحاضرة.	4.04	0.23	غالباً
55	أكلف الطلاب بقراءات فردية متعلقة باهتماماتهم.	4.04	0.93	غالباً
52	أعد أسئلة الاختبارات طبقاً لمواصفاتها.	3.68	0.59	غالباً
53	أقيس نواتج التعلم وفقاً لأهداف المحاضرة.	3.59	0.93	غالباً
60	أبحث مع الطلاب أسباب تدني درجاتهم.	3.38	0.70	أحياناً
61	أقبل ملاحظات الطلاب برحابة.	3.15	0.49	أحياناً
48	أمارس التقويم التكويني.	3.02	0.78	أحياناً
59	أمنح الطلاب فرصة لإعادة تقديم أوراقهم وأعمالهم.	2.66	0.93	أحياناً
47	أمارس التقويم القبلي.	2.6	1.10	نادراً
58	أسمح للطلاب بمناقشة الاختبارات.	2.3	0.97	نادراً
57	أقوم بكتابة التغذية الراجعة على أعمال الطلاب.	1.96	0.90	نادراً
المتوسط العام		3.48	0.45	غالباً

تشير نتائج جدول (٩) أن درجة تقويم المحاضرات لدى أعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة شقراء من وجهة نظرهم، هو بدرجة. غالباً) بمتوسط حسابي

عام. ٣,٤٨) وبمتوسطات حسابية للمعبارات تراوحت من (١,٦٩) للمعبرة (٥٧) " أقوم بكتابة التغذية الراجعة على أعمال الطلاب" إلى (٤,٩٨) للمعبرة (٤٩) وهي " أمارس التقويم الختامي"، وهذه المتوسطات الحسابية تتوزع على فئات درجة الأداء التدريسي بدرجة دائماً. ٢) عبارة، وبدرجة غالباً. ٦) عبارة، ودرجة أحياناً (٤) عبارات، ودرجة نادراً (٤) عبارات. وتبدو هذه النتيجة في ضوء استجابات الأعضاء غير التربويين مقبولة وتدل على عدم التزام الأعضاء بمعايير تقويم المحاضرات بشكل دائم حيث حظيت نصف العبارات بدرجة (أحياناً) و(نادراً) ويعزو الباحث ذلك إلى ضعف برامج التدريب التربوي للأعضاء وخاصة عملية تقويم المحاضرات وأهميتها في قياس نواتج التعلم وقد يكون لعدم إدراك الأعضاء أهمية هذه العملية الدقيقة ومتطلباتها وقد يعزى إلى ضعف عملية قياس مستوى المخرجات في الجامعة وعدم تقديم التغذية الراجعة المناسبة لأداء الأعضاء غير التربويين. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة. الجنابي، ٢٠٠٩) ودراسة. القحفة، ٢٠١٤) ودراسة. orate,1999) وتختلف مع دراسة. سلامة، ٢٠٠٨)

وإجمالاً فإن درجة الأداء التدريسي بدرجة (غالباً) في محاور قياس الأداء التدريسي الثلاثة لا تعكس جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في الجامعة لأن هناك (٢٦) عبارة من إجمالي (٦٣) عبارة حظيت بدرجة (أحياناً) و(نادراً) وهو ما يعني أهمية وضرورة عمل برنامج لتطوير مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في الجامعة للإسهام في رفع مستوى مهاراتهم التدريسية.

السؤال الثاني: ما مقترحات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء من وجهة نظرهم ؟

لإجابة السؤال الثاني، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة على العبارات التي تقيس مقترحات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء، أيضاً حساب المتوسط الحسابي العام لجميع العبارات، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول مقترحات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافق
13	تقليل النصاب التدريسي الأسبوعي للمعيدين والمحاضرين.	4.49	0.62	موافق تماماً
11	إضافة شرط الحصول على إعداد تربوي من شروط التعيين على وظيفة معيد ومحاضر.	4.42	0.50	موافق تماماً
12	إضافة شرط الحصول على برنامج تطوير مهني في مجال التدريس للترقية لدرجة أستاذ مساعد.	4.35	0.48	موافق تماماً
2	الحصول على برنامج إعداد تربوي في التدريس الجامعي الفصل دراسي.	4.29	0.91	موافق تماماً
4	الحصول على برنامج تطوير مهني في مهارات التواصل والاتصال.	4.16	1.12	موافق
3	الحصول على برنامج تطوير مهني في مجال التدريس الجامعي.	4.14	1.12	موافق
5	الحصول على برنامج تطوير مهني في استراتيجيات التدريس الجامعي.	4.13	1.11	موافق
6	الحصول على برنامج تطوير مهني في إدارة القاعة الجامعية.	4.13	1.11	موافق
7	الحصول على برنامج تطوير مهني في إعداد جدول مواصفات الاختبارات.	4.05	1.19	موافق
9	حضور المؤتمرات والندوات والملتقيات التربوية خارج الجامعة مرة واحدة كل ثلاثة أعوام.	3.95	0.82	موافق
8	حضور المؤتمرات والندوات والملتقيات	3.91	0.87	موافق

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول مقترحات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافق
	التربوية داخل الجامعة مرة واحدة كل عام دراسي.			
1	الحصول على برنامج إعداد تربوي في التدريس الجامعي لعام دراسي.	3.51	0.96	موافق
15	إعطاء قيمة للتقييم المتبادل للأداء التدريسي بين أعضاء هيئة التدريس من نفس التخصص.	3.48	1.14	موافق
10	تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في نهاية كل عام.	2.96	0.96	إلى حد ما
14	إعطاء قيمة كبرى لتقييم الطالب للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.	1.66	0.62	غير موافق تماماً
	المتوسط العام	3.84	0.39	موافق

تشير نتائج جدول (٩) أن درجة الموافقة على مقترحات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء من وجهة نظرهم، هو بدرجة. موافق) بمتوسط حسابي عام. ٣,٨٤) و بمتوسطات حسابية للعبارة تراوحت من (١,٦٦) للعبارة (١٤) " إعطاء قيمة كبرى لتقييم الطالب للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس " إلى. ٤,٤٩) للعبارة (١٣) وهي "تقليل النصاب التدريسي الأسبوعي للمعدين والمحاضرين"، وهذه المتوسطات الحسابية تتوزع على فئات الاستجابة بدرجة موافق تماماً. ٤) عبارات، وبدرجة موافق(٩) عبارات، ودرجة إلى حد ما(١) عبارة، ودرجة أبداً. ١) عبارة. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى القناعات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس محل الدراسة بهذه المقترحات من وجهة نظرهم والحاجة إلى برامج تدريبية لرفع مستوى أداءهم التدريسي التربوي، وهو ما يتوافق مع وجود(٢٦) عبارة في قياس درجة الأداء التدريسي لبعض الممارسات التعليمية التي نادراً ما أو أحياناً يمارسها الأعضاء في عمليات التخطيط والتنفيذ والتقويم للأداء التدريسي.

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة شقراء تعزى إلى متغيرات. الجنس، التخصص، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة)؟

أولاً: المقارنة حسب الجنس

للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة شقراء تعزى إلى الجنس، تم استخدام اختبار (ت) وكانت نتائجه كالتالي:

جدول (١٠): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات درجات الأداء التدريسي

لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء حسب الجنس

المحاور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الأول: التخطيط للمحاضرات	ذكر	127	3.46	0.13	2.19	182	0.03
	أنثى	57	3.32	0.71			
الثاني: تنفيذ المحاضرات	ذكر	127	3.65	0.08	1.28	182	0.20
	أنثى	57	3.72	0.61			
الثالث: تقويم المحاضرات	ذكر	127	3.53	0.13	1.88	182	0.06
	أنثى	57	3.39	0.78			
الدرجة الكلية	ذكر	127	3.57	0.09	0.60	182	0.55
	أنثى	57	3.54	0.67			

تشير نتائج جدول (١٠) أن قيم (ت) تراوحت من (٠,٦٠) إلى (٢,١٩) وهي دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في المحور الأول فقط. التخطيط للمحاضرات) وكانت الفروق في اتجاه الذكور، حيث كانت المتوسط الحسابي لدرجة الأداء التدريسي لهم في تخطيط المحاضرات هو الأعلى. (٣,٤٦ مقارنة بالمتوسط الحسابي للإناث (٣,٣٢).

ويعزو الباحث هذه النتيجة ربما إلى طبيعة الذكور في الاهتمام بالعموميات في حين يهتم الإناث بدرجة أكبر بالتفاصيل التنفيذية وكذلك إلى مشاركة الذكور بدرجة أكبر في برامج تدريبية في مجال التخطيط للتدريس داخل الجامعة وخارجها لسهولة تنقلهم بين فروع الجامعة المتعددة ومقرها الرئيس وأيضاً قد يكون الذكور ذو خبرات تعليمية سابقة في التعليم العام، وقد يكون سببها قصور البرامج المقدمة للإناث في مجال التخطيط للتدريس على وجه الخصوص.

ثانياً: المقارنة حسب التخصص

للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة شقراء تعزى إلى التخصص، تم استخدام اختبار (ت) وكانت نتائجه كالتالي:

جدول (١١): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات درجات الأداء التدريسي

لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء حسب التخصص

المحاور	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الأول: التخطيط للمحاضرات	علمي	65	3.34	0.35	2.02	182	0.04
	إنساني	119	3.46	0.44			
الثاني: تنفيذ المحاضرات	علمي	65	3.59	0.20	2.48	182	0.02
	إنساني	119	3.72	0.39			
الثالث: تقييم المحاضرات	علمي	65	3.41	0.40	1.80	182	0.07
	إنساني	119	3.53	0.47			
الدرجة الكلية	علمي	65	3.48	0.29	2.22	182	0.03
	إنساني	119	3.61	0.41			

تشير نتائج جدول (١١) أن قيم (ت) تراوحت من (١,٨٠) إلى (٢,٤٨) وهي دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في المحور الأول. التخطيط للمحاضرات، والمحور الثاني. تنفيذ المحاضرات، والدرجة الكلية للأداء التدريسي. وكانت الفروق في اتجاه التخصص الإنساني، حيث كانت المتوسط الحسابي لدرجة الأداء التدريسي لهم هو الأعلى (٣,٤٦) في التخطيط للمحاضرات، (٣,٧٢) في تنفيذ المحاضرات، (٣,٦١) في الدرجة

الكلية للأداء التدريسي، مقارنة بالمتوسط الحسابي للإناث. (٣,٣٤) في التخطيط للمحاضرات. (٣,٥٩) في تنفيذ المحاضرات. (٣,٤٨) في الدرجة الكلية للأداء التدريسي. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى كون العلوم الإنسانية ذات علاقة وثيقة بالإعداد التربوي، بل العلوم التربوية جزء من العلوم الإنسانية مما يعني انعكاس ذلك على مستوى الأداء التربوي للأعضاء في التخصصات الإنسانية.

ثالثاً: المقارنة حسب الدرجة العلمية

للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة شقراء تعزى إلى الدرجة العلمية، لم يتمكن الباحث من استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) بسبب قلة عدد أعضاء هيئة التدريس في فئة أستاذ (٧) فقط، لذا تم استخدام الاختبار الإحصائي اللامعلمي البديل لاختبار (ف) وهو اختبار كروسكال والس) وكانت نتائجه كالتالي:

جدول (١٢): نتائج اختبار (كروسكال والس) للمقارنة بين متوسطات درجات الأداء التدريسي

لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء حسب الدرجة العلمية

المحور	الدرجة العلمية	العدد	متوسط الرتب	كاي تربيع	درجات الحرية	الدالة الإحصائية
الأول: التخطيط للمحاضرات	أستاذ	7	138.57	16.05	2	0.00
	أستاذ مشارك	25	121.84			
	أستاذ مساعد	152	85.55			
الثاني: تنفيذ المحاضرات	أستاذ	7	147.29	25.32	2	0.00
	أستاذ مشارك	25	131.16			
	أستاذ مساعد	152	83.62			
الثالث: تقييم المحاضرات	أستاذ	7	132.86	6.74	2	0.03
	أستاذ مشارك	25	104.66			
	أستاذ مساعد	152	88.64			
الدرجة الكلية	أستاذ	7	149.07	20.83	2	0.00
	أستاذ مشارك	25	124.96			
	أستاذ مساعد	152	84.56			

تشير نتائج جدول (١٢) أن قيم كاي تربيع تراوحت من (٦,٧٤) إلى (٢٥,٣٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) لجميع المحاور والدرجة الكلية،

وأظهرت المقارنات الفردية بين متوسطات الرتب أن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في جميع المحاور والدرجة الكلية كانت في اتجاه الدرجة العلمية "أستاذ" مقارنة بكل من الدرجة العلمية "أستاذ مشارك"، أستاذ مساعد"، أيضا الفروق موجودة بين الدرجة العلمية "أستاذ مشارك" و الدرجة العلمية "أستاذ مساعد" وفي اتجاه "أستاذ مشارك". ويرى الباحث أن هذه النتيجة طبيعية جداً ويعزوها إلى الخبرات الكبيرة التعليمية والبحثية التي يتمتع بها الأساتذة في درجتي الأستاذ والأستاذ المشارك.

رابعاً: المقارنة حسب سنوات الخبرة

للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة شقراء تعزى إلى سنوات الخبرة، لم يتمكن الباحث من استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) بسبب قلة عدد أعضاء هيئة التدريس في فئة سنوات الخبرة من ١٥ سنة فأكثر. (١٧) فقط، لذا تم استخدام الاختبار الإحصائي اللامعلمي البديل لاختبار (ف) وهو اختبار (كروسكال والس) وكانت نتائجه كالتالي:

جدول (١٣): نتائج اختبار. كروسكال والس) للمقارنة بين متوسطات درجات الأداء التدريسي

لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء حسب سنوات الخبرة

المحور	سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	كاي تربيع	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الأول: التخطيط للمحاضرات	أقل من ٥ سنوات	58	٨٢,٣٠	10.41	3	0.02
	٥ - أقل من ١٠ سنوات	62	89.18			
	١٠ - أقل من ١٥ سنة	47	82.59			
	من ١٥ سنة فأكثر	17	129.29			
الثاني: تنفيذ المحاضرات	أقل من ٥ سنوات	58	82.31	15.51	3	0.00
	٥ - أقل من ١٠ سنوات	62	81.85			
	١٠ - أقل من ١٥ سنة	47	89.03			
	من ١٥ سنة فأكثر	17	138.18			
الثالث: تقويم المحاضرات	أقل من ٥ سنوات	58	82.79	6.37	3	0.10
	٥ - أقل من ١٠ سنوات	62	88.71			

جدول (١٣): نتائج اختبار. كروسكال والس) للمقارنة بين متوسطات درجات الأداء التدريسي

لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء حسب سنوات الخبرة

المحور	سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	كاي تربيع	درجات الحرية	الدالة الإحصائية
الدرجة الكلية	من ١٠ - أقل من ١٥ سنة	47	86.77			
	من ١٥ سنة فأكثر	17	121.18			
	أقل من ٥ سنوات	58	82.66	14.13	3	0.00
	من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	62	85.37			
	من ١٠ - أقل من ١٥ سنة	47	85.51			
	من ١٥ سنة فأكثر	17	137.29			

تشير نتائج جدول (١٣) أن قيم. كاي تربيع) تراوحت من (٦,٣٧) إلى (١٥,٥١) وهي دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) للمحور الأول "التخطيط للمحاضرات" والمحور الثاني "تنفيذ المحاضرات" والدرجة الكلية للأداء التدريسي، وأظهرت المقارنات الفردية بين متوسطات الرتب أن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى (٠,٠٥) كانت في اتجاه سنوات الخبرة "من ١٥ سنة فأكثر" مقارنة بسنوات الخبرة الأخرى "أقل من ٥ سنوات، من ٥ - أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ - أقل من ١٥ سنة". ويرى الباحث أن هذه النتيجة أيضاً طبيعية جداً ويعزوها إلى الخبرات والممارسة الكبيرة التعليمية والبحثية التي يتمتع بها الأعضاء ذوي الخبرة من ١٥ سنة فأكثر.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مقترحات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة شقراء تعزى إلى متغيرات. الجنس، التخصص، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة)؟

أولاً: المقارنة حسب الجنس

للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مقترحات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة شقراء تعزى إلى الجنس، تم استخدام اختبار. ت) وكانت نتائجه كالتالي:

جدول (١٤): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات درجات عينة الدراسة حول مقترحات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء حسب الجنس

مقترحات تطوير الأداء التدريسي	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
	ذكر	127	3.82	0.45	1.21	182	0.23
	أنثى	57	3.89	0.21			

تشير نتائج جدول (١٤) أن قيم (ت) بلغت (١,٢١) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطات درجات مقترحات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة شقراء تعزى إلى الجنس. ويعزو الباحث هذه النتيجة لمستوى التأهيل العلمي والأكاديمي الكبير والمتشابه بين الذكور والإناث كحملة شهادات عليا عالمية.

ثانياً: المقارنة حسب التخصص

للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مقترحات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة شقراء تعزى إلى التخصص، تم استخدام اختبار (ت) وكانت نتائجه كالتالي:

جدول (١٥): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات درجات عينة الدراسة حول مقترحات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء حسب التخصص

مقترحات تطوير الأداء التدريسي	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
	علمي	65	4.13	0.17	8.95	182	0.00
	إنساني	119	3.68	0.39			

تشير نتائج جدول (١٥) أن قيمة (ت) بلغت (٨,٩٥) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطات درجات مقترحات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة شقراء تعزى إلى التخصص والفروق في اتجاه التخصص "علمي" حيث كان المتوسط الحسابي لاستجاباتهم (٤,١٣) مقارنة بالمتوسط الحسابي لاستجابات التخصص "إنساني" وهو (٣,٦٨). ويرى الباحث أن هذه النتيجة طبيعية ويعزوها إلى حاجة الأعضاء في التخصصات العلمية إلى التأهيل والإعداد التربوي أكثر من التخصصات الإنسانية وذلك بسبب طبيعة التخصصات العلمية التي تركز على الجوانب العلمية البحتة.

ثالثاً: المقارنة حسب الدرجة العلمية

للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مقترحات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة شقراء تعزى إلى الدرجة العلمية، تم استخدام اختبار (كروسكال والس) وكانت نتائجه كالتالي:

حول مقترحات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء حسب الدرجة العلمية

مقترحات تطوير الأداء التدريسي	الدرجة العلمية	العدد	متوسط الرتب	كاي تربيع	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
	أستاذ	7	89.10	14.16	2	0.00
	أستاذ مشارك	25	92.68			
	أستاذ مساعد	152	165.71			

تشير نتائج جدول (١٦) أن قيمة (كاي تربيع) بلغت (١٤,١٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) وأظهرت المقارنات الفردية بين متوسطات الرتب أن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في اتجاه الدرجة العلمية "أستاذ مساعد" مقارنة بكل من الدرجة العلمية "أستاذ مشارك، أستاذ". ويعزو الباحث ذلك إلى حماس الأعضاء من درجة أستاذ مساعد وإدراكهم لأهمية الإعداد التربوي في رفع مستوى أداءهم التدريسي وربما أيضاً رغبتهم في تطوير مهاراتهم التدريسية.

رابعاً: المقارنة حسب سنوات الخبرة

للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مقترحات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة شقراء تعزى إلى سنوات الخبرة، تم استخدام اختبار (كروسكال والس) وكانت نتائجه كالتالي:

جدول (١٧): نتائج اختبار (كروسكال والس) للمقارنة بين متوسطات درجات عينة الدراسة حول مقترحات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء حسب سنوات الخبرة

مقترحات تطوير الأداء التدريسي	سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	كاي تربيع	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
	أقل من ٥ سنوات	58	138.12	23.92	3	0.00
	من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	62	105.31			
	من ١٠ - أقل من ١٥ سنة	47	80.04			
	من ١٥ سنة فأكثر	17	76.63			

تشير نتائج جدول (١٧) أن قيمة (كاي تربيع) بلغت (٢٣,٩٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥)، وأظهرت المقارنات الفردية بين متوسطات الرتب أن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى (٠,٠٥) كانت في اتجاه سنوات الخبرة الأقل "أقل من ٥ سنوات، من ٥ - أقل من ١٠ سنوات، مقارنة بسنوات الخبرة الكبيرة "من ١٠ - أقل من ١٥ سنة، من ١٥ سنة فأكثر". ويعزو الباحث ذلك إلى حداثة الخبرة والرغبة في التأهيل الأكبر في هذه المرحلة العمرية وإثبات الوجود وبناء الشخصية التدريسية المتكاملة، وقد يكون الحرص على رفع مستوى أداءهم التدريسي ورغبتهم في تطوير مهاراتهم التدريسية.

السؤال الرابع: ما البرنامج التدريبي المقترح لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء في ضوء نتائج الدراسة الميدانية؟

لإجابة السؤال الرابع تم تصميم برنامج تدريبي مقترح في ضوء نتائج الدراسة الميدانية لرفع مستوى الأداء التدريسي في بعض المهارات لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء على النحو التالي:

اسم البرنامج: برنامج الإعداد التربوي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء

الهدف من البرنامج:

يهدف البرنامج إلى تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء، بما يساهم في رفع الكفايات التعليمية لمخرجات جامعة شقراء وذلك من خلال معرفة درجة واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين ومقترحات تطوير الأداء من وجهة نظرهم، وتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير أداءهم التدريسي.

مبررات البرنامج:

١. أهمية التعلم التنظيمي إذ يعد من أهم مداخل الإدارة الحديثة والذي استخدم بشكل كبير مع بداية القرن العشرين.
٢. رؤية المملكة العربية السعودية. (٢٠٣٠م) والتي دعت إلى العناية بالتعليم وتطويره وخلق البيئة التعليمية المحفزة للإبداع والابتكار وترسيخ القيم الإيجابية وبناء وتعزيز الشخصية الوطنية المستقلة.
٣. استراتيجية جامعة شقراء والمبينة على رؤية المملكة العربية السعودية. (٢٠٣٠م) والتي ركزت على تنمية الموارد البشرية في الجامعة.
٤. نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بقياس درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء والتي كشفت عن وجود عدد (٢٦) من مهارات الأداء التدريسي في مجالات التخطيط والتنفيذ والتقييم للتدريس يمارسها الأعضاء بدرجة. أحياناً (و) نادراً).
٥. ضرورة تفاعل الجامعة مع التطورات والمستجدات التربوية فضلاً عن التأهيل التربوي الضروري لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين بما يمكنهم من أداء رسالتهم التعليمية وتحقيق متطلبات الجودة في المجال التدريسي.
٦. أهمية فهم شخصيات الطلاب ودوافعهم وقدراتهم من الناحية التربوية وكيفية التعامل معها في ضوء تنوع وتجدد الدوافع التعليمية وتباين سلوكياتهم الفردية وعلاقاتهم داخل الجامعة.
٧. عدم اشتراط الجامعة حصول أعضاء هيئة التدريس غير التربويين على الإعداد التربوي المناسب عند التعيين كأساتذة أو محاضرين أو معيدین.

أسس البرنامج:

١. الأسس الدينية. تتمثل في الارتكاز على أصول التشريع الإسلامي ومضامينه الواردة في الآيات القرآنية والأحاديث النبوية عند تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس غير التربويين في المجال التدريسي.
٢. الأسس الاقتصادية. تتمثل في الاستثمار في الموارد البشرية بحكم قوة تأثير رأس المال الفكري المتمثل في العنصر البشري من خلال تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس غير التربويين في المجال التدريسي.
٣. الأسس التقنية. تتمثل في توظيف التقنيات الحديثة لتنفيذ برامج تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في الجامعة.
٤. الأسس التربوية. تتمثل في ترسيخ القيم والاتجاهات المتعلقة بالأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين واعتبار الطالب محور العملية التربوية والتعليمية وإيمان أعضاء هيئة التدريس غير التربويين في الجامعة بضرورة التأهيل التربوي وانعكاسه الكبير على مستوى أداءهم التدريسي وتجويد مستوى المخرجات التعليمية في الجامعة.
٥. الأسس العلمية. تتمثل في التعرف على نتائج درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في الجامعة من خلال نتائج الدراسة الميدانية المبنية على خطوات البحث العلمي الرصين.
٦. الأسس الإدارية والتنظيمية. تتمثل بتطوير الممارسات الحالية لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في المجال التدريسي وتوفير الموارد المالية اللازمة لعملية التطوير وقيام الجامعة بمسؤولياتها تجاه تنمية أعضاء هيئة التدريس غير التربويين في المجال التدريسي واتخاذ التدابير اللازمة لتحقيق ذلك.

متطلبات البرنامج:

المتطلبات الإدارية والتنظيمية:

١. تبني إدارة الجامعة للبرنامج المقترح لتطوير مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين .
٢. توفير المناخ التنظيمي المحفز لقبول برامج تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين.

٣. المشاركة الفعلية لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في برامج تطوير الأداء التدريسي.
٤. توفير أنظمة اتصال مفتوحة وفعّالة رسمية وغير رسمية بين أعضاء هيئة التدريس غير التربويين والجهات المعنية بتنفيذ برامج تطوير الأداء التدريسي.
٥. جودة التخطيط وشموليته لبرنامج تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين.
٦. إنشاء عمادة مستقلة للتطوير الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس تلبي احتياجات التنمية المهنية على وجه العموم.
٧. جعل برنامج تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين شرطاً من شروط الترقية العلمية.
٨. تقويم البرنامج من المتخصصين التربويين داخل الجامعة وخارجها لتحديد مدى الاستفادة منه في تحسين مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين.
٩. توفير القاعات التدريبية النموذجية المجهزة بأحدث التقنيات التعليمية التي تتناسب ومستوى أعضاء هيئة التدريس الجامعيين.
١٠. إعداد المحتوى العلمي والتربوي للبرنامج والمناسب لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وتوصيفاته ونماذجها .

المتطلبات البشرية:

١. توفر خبراء تدريب تربويين قادرين على تطوير أداء الأعضاء بكفاءة عالية من داخل الجامعة وخارجها وخصوصاً ممن لهم مشاركات عالمية وتجارب تطوير لأعضاء هيئة التدريس.
٢. تعاون أعضاء هيئة التدريس غير التربويين في الجامعة وحرصهم على الاستفادة من برامج تطوير أدائهم التدريسي.
٣. التزام أعضاء هيئة التدريس غير التربويين في الجامعة بتنفيذ البرنامج وفق ما خطط له.
٤. تقديم التغذية الراجعة اللازمة من جانب أعضاء هيئة التدريس غير التربويين أثناء وبعد تنفيذ البرنامج.

٥. تحديد مستويات المهارات التدريسية لكل عضو في بداية تنفيذ البرنامج وعند نهايته.

المتطلبات المادية:

١. تخصيص الميزانية الكافية للإنفاق على متطلبات البرنامج من قبل إدارة الجامعة.
٢. تأمين الميزانية اللازمة لتوفير المعامل والتجهيزات والأماكن التدريبية المناسبة لأعضاء هيئة التدريس.
٣. تهيئة المواقع التدريبية وتجهيزها بكافة الاحتياجات التدريبية.
٤. توظيف التقنية الحديثة في تنفيذ البرنامج.

محتوى البرنامج:

تتضمن محتويات البرنامج تلك المحاور الرئيسية المرتبطة بأداء عضو هيئة التدريس في المجال التدريسي لكل محور مع وصف للمهارات التي تحتاج إلى تدريب لتطوير مستوى أداء الأعضاء فيها وذلك على النحو التالي:

المحاور الرئيسية للبرنامج	المهارات التي ينبغي أن يهتم بها المحور
المحور الأول التخطيط للتدريس	<ul style="list-style-type: none">- مهارة تحديد نواتج التعلم- مهارة صياغة الأهداف المعرفية والمهارية والوجدانية- مهارة تحليل المحتوى العلمي وفقاً للأهداف التدريسية- مهارة كتابة توصيف المقررات وفق نماذج الاعتماد الوطني- مهارة إعداد تقارير المقررات وفق نماذج الاعتماد

<ul style="list-style-type: none"> - مهارة ربط محتوى المقررات بواقع الحياة - مهارات تحقيق التكامل الرأسي والأفقي بين المقررات الجامعية - مهارة توظيف مصادر التعلم بما يتناسب مع المواقف التعليمية - مهارات بناء العلاقات الودية مع الطلاب داخل الجامعة وخارجها - مهارة عرض السيرة الذاتية للعضو على الطلاب - مهارة المشاركة الإيجابية مع الطلاب في الأعمال البحثية والأنشطة للامنهجية - مهارة غلق المحاضرات ومراجعتها وتلخيصها 	<p style="text-align: center;">المحور الثاني تنفيذ التدريس</p>
<ul style="list-style-type: none"> - مهارات تنفيذ التقويم القبلي والتكويني - مهارة تقبل ملاحظات الطلاب برحابة - مهارة منح الطلاب فرص إعادة تقويم أوراقهم وأعمالهم - مهارة مناقشة الطلاب في أسباب تدني درجاتهم - مهارة مناقشة الطلاب في اختباراتهم - مهارة كتابة التغذية الراجعة على أعمال الطلاب 	<p style="text-align: center;">المحور الثالث تقويم التدريس</p>

أساليب تنفيذ البرنامج:

يتم تحديد الأساليب التدريبية والتي تتناسب مع الفئة المستهدفة من البرنامج ويمكن التنوع في استخدام الأساليب التدريبية، بما يحقق أهداف البرنامج التدريبي. ومن تلك الأساليب ما يلي:

١. أساليب تدريبية تركز على الجانب المعرفي: مثل المحاضرة، حلقات النقاش، العصف الذهني، القراءات الموجهة الإثرائية.
٢. أساليب تدريبية تركز على الجانب المهاري: مثل دراسة الحالة، تحليل المواقف، ورش العمل، المباريات الإدارية، المحاكاة، أفلام تدريبية تفاعلية.

٣. أساليب تدريبية تركز على تعديل الاتجاهات: مثل تمثيل الأدوار، دراسة الحالة، الزيارات الميدانية.

الأدوات التدريبية:

١. تصميم حقائب تدريبية للمهارات الواردة في محتوى البرنامج وذلك من قبل التربويين المتخصصين وخبراء التدريب في الجامعة أو خارجها.

٢. توفير بعض الادوات المساعدة مثل: أجهزة حاسب آلي محمول، سماعات، جهاز العرض، سبورة ورقية، سبورة ذكية، أقلام، أوراق A4، أوراق A3، بطاقات ملونة لاصقة، أقلام ملونة، ويمكن توفير بعض الأدوات التدريبية بناء على ما يطلبه خبير التدريب لتحقيق الأهداف المرسومة.

الفئة المستهدفة:

أعضاء هيئة التدريس غير التربويين من الأساتذة والأساتذة المشاركين والأساتذة المساعدين في امعة شقراء في الملكة العربية السعودية.

الجهات المسؤولة عن تنفيذ البرنامج:

١. وكالة الجامعة للتطوير والجودة. الجهة الرئيسية).

٢. وحدات التطوير والجودة في الكليات

٣. كليات التربية في الجامعة

٤. أي جهات تدريبية أخرى ترى الجامعة الاستعانة بها

مدة البرنامج التدريبي:

يعقد البرنامج التدريبي لمدة فصل دراسي جامعي وبواقع (١٥) أسبوعاً شاملة للجانبين النظري والعملي.

تمويل البرنامج التدريبي:

يتم تمويل البرنامج التدريبي من الجهة الرئيسية المشرفة على البرنامج (وكالة الجامعة للتطوير والجودة) لتوفير جميع مستلزمات البرنامج التدريبي.

تقويم البرنامج التدريبي:

سيتم تقييم البرنامج وفق نموذج (كريك باتريك) بمستوياته الأربعة:

١. رد الفعل: ويتم من قبل المدرب، وذلك من خلال الملاحظة المباشرة أثناء تنفيذ البرنامج، ومن قبل المشاركين ورأيهم عن البرنامج التدريبي بعد تنفيذه.
٢. التعلم: ويتضمن تعلم المبادئ الأساسية والمعارف المقدمة في البرنامج التدريبي، وذلك من خلال التغذية المباشرة، والملاحظة، والاختبار القبلي والبعدي للبرنامج التدريبي.
٣. السلوك: ويعني قياس الأداء وتطور السلوك في العمل، وذلك من خلال ملاحظة السلوك قبل وبعد حضور البرنامج التدريبي، ومؤشرات القياس المبنية على أهداف البرنامج التدريبي. والتي يقوم بها المدرب أو الجهة المشرفة بقياس العائد التدريبي ومقارنة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين قبل وبعد البرنامج.
٤. النتائج: وهي التي ستظهر في تطوير مستوى الأداء الفردي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين وعلى مستوى مخرجات الجامعة التعليمية، ويتم ذلك من خلال قياس العائد التدريبي عن طريق نماذج محددة زمنياً لمعرفة مستوى التطور والتحسين.

التوصيات:

١. تبني جامعة شقراء للبرنامج التدريبي المقترح في الدراسة لرفع مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في بعض المهارات المتعلقة بعمليات التخطيط والتنفيذ والتقويم للعملية التدريسية. وذلك من خلال الآليات الآتية:
- أ. تكليف كليات التربية في الجامعة وعددها ثلاث كليات وفي مناطق مختلفة بتدريب أعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء على بعض مهارات التخطيط للمحاضرات مثل. أقوم بتحديد نواتج التعلم لكل محاضرة، أقوم بصياغة الأهداف المعرفية للمحاضرة، أقوم بإعداد ملف المقرر بدقة عالية، أقوم بتحليل المحتوى العلمي وفقاً لأهداف المحاضرة، أقوم بعمل توصيف المقرر بشكل تفصيلي، أقوم بصياغة الأهداف المهارية للمحاضرة، أقوم بإعداد تقرير المقرر، أقوم بصياغة الأهداف الوجدانية للمحاضرة).

ب. تكليف كليات التربية في الجامعة وعددها ثلاث كليات وفي مناطق مختلفة بإكساب أعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء بعض مهارات تنفيذ المحاضرات مثل. أوظف مصادر التعلم بما يتناسب مع الموقف التعليمي، أعمل على غلق المحاضرة بمراجعة المادة وتلخيصها، أربط محتوى الدرس بواقع الحياة، أقوم ببناء علاقات ودية مع الطلاب داخل الجامعة وخارجها، أقوم بتعريف الطلاب على سيرتي الذاتية، أقوم بشرح توصيف المقرر للطلاب، أشارك طلابي بإيجابية في الأنشطة اللامنهجية، أعمل على تحقيق التكامل الرأسي والأفقي للمقرر، أطلب من الطلاب التعريف بسيرتهم الذاتية، أدمج طلابي في تنفيذ النشاط البحثي).

ج. تكليف كليات التربية في الجامعة وعددها ثلاث كليات وفي مناطق مختلفة بإكساب أعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء بعض مهارات تقييم المحاضرات مثل. أبحث مع الطلاب أسباب تدني درجاتهم، أتقبل ملاحظات الطلاب برحابة، أمارس التقويم التكويني، أمنح الطلاب فرصة لإعادة تقديم أوراقهم وأعمالهم، أمارس التقويم القبلي، أسمح للطلاب بمناقشة الاختبارات، أقوم بكتابة التغذية الراجعة على أعمال الطلاب).

٢. العمل على إنشاء مركز لتطوير المهارات والكفايات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء بحيث تتضمن رسالته وأهدافه ومهامه تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء والاستفادة من البرنامج المقترح في هذه الدراسة والمقترحات التي تم عرضها في الدراسة الحالية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس غير التربويين وحصلت على موافقة كبيرة.

المقترحات:

١. إجراء بحث مشابه يطبق على الجامعات الأخرى سواء سعودية أو عربية أو إقليمية ومقارنة النتائج مع البحث الحالي.
٢. إجراء بحث مقارنة بين مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس التربويين وغير التربويين في جامعة شقراء.
٣. إجراء بحث مشابه يطبق على الجامعات الأهلية ومقارنة النتائج مع البحث الحالي.

المراجع

١. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. (١٩٨١). التعليم العالي والتنمية في الوطن العربي. تقرير المؤتمر الأول للوزراء والمسؤولين عن التعليم العالي في الوطن العربي، الجزائر.
٢. زيتون، عايش. (١٩٩٥). أساليب التدريس الجامعي. دار الشروق، عمان، الأردن.
٣. علام، صلاح الدين. (١٩٩١). أثر خصائص المعلم الجامعي والطالب والفصل في تقييم الطلاب لفاعلية أداء معلمي المقررات التربوية. مجلة التربية، جامعة الأزهر، عدد. (١٨) ص ٢٥، القاهرة، مصر.
٤. قطامي، يوسف وآخرون. (٢٠٠٠). تصميم التدريس. دار الفكر للطباعة والنشر، الأردن.
٥. أبو الرب، عمادة وعيسى، قدامة. (٢٠٠٨). تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. المجلة الدولية لضمان الجودة في التعليم العالي، اليمن.
٦. آل زاهر، علي. (٢٠٠٤). برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقات نجاحها. جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
٧. الحريشي، منيرة وكعكي، سهام. (٢٠٠٥). تقويم تجربة تنمية عضو هيئة التدريس في ضوء الجودة الشاملة بكلية التربية للبنات بالرياض. اللقاء السنوي الثالث عشر، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
٨. سلامة، جابر. (٢٠٠٨). نموذج تقني مقترح لتطوير أعضاء هيئة التدريس في مجال مستحدثات تكنولوجيا المعلومات والتعليم في كليات المعلمين بالملكة العربية السعودية في ضوء الواقع ونتائج بعض الدراسات: كلية الرياض نموذجاً. كلية المعلمين، الرياض، السعودية.
٩. السميح، المحسن. (٢٠٠٥). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء خبرات الدول الغربية والعربية. مجلة التربية، الجمعية العربية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، عدد. (١٥)، القاهرة.
١٠. السميح، عبد المحسن محمد. (٢٠١٠). دراسات في الإدارة الجامعية. دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

١١. السمييري، لطيفة صالح. (٢٠٠٢). أثر المؤتمرات التربوية لإعداد المعلم في نمو المعرفة المهنية لعضو هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة أم القرى بمكة المكرمة. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية، مج. ١٤، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
١٢. عمادة تطوير المهارات. (٢٠١٠). نصائح في التدريس الجامعي جامعة الملك سعود. وكالة الجامعة للتطوير والجودة، عمادة تطوير المهارات، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
١٣. الثبيني، جويبر وحريري، هاشم بكر. (١٤٢٤). إعادة الهندسة الكلية الشاملة لعمل الجامعة. معهد البحوث العلمية، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة أم القرى، السعودية.
١٤. مايتروا، بربارا وآخرون. (٢٠٠٢). الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي. ترجمة: حسن بعاة وماجد خطايب، دار الشروق، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
١٥. رزيقة، بوزقزي ومحمد، قوارح. (٢٠٠٩). سبل تنمية الكفايات التدريسية لدى الاستاذ الجامعي. ملتقى التكوين بالكفايات في التربية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
١٦. الحربي، حياة. (٢٠٠٦). إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. مجلة دراسات في التعليم الجامعي ع. (١٣) ص ٣١٥.
١٧. بامدهف، رفيق. (٢٠٠٦). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس: دراسة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريس أثناء الخدمة بجامعة عدن. رسالة دكتوراه منشورة، كلية التربية، جامعة عدن، اليمن.
١٨. الدباغ، عبد الله وسمر، يونس. (٢٠٠٦). تنمية الكفايات التعليمية الأدائية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد. رسالة ماجستير منشورة، بغداد، العراق.
١٩. العميرة، محمد حسن. (٢٠٠٦). تقدير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بالأردن للمهام التعليمية المناطة بهم من وجهة نظر طلبتهم. مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، مج. ٧، ع. ٣، الأردن.
٢٠. غنيم، محمد. (١٩٩٦)، سياسات وبرامج إعداد المعلم العربي. الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.

٢١. الجنابي، عبد الرزاق شنين. (٢٠٠٩). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكوفة وانعكاساته في جودة التعليم. بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة، جامعة الكوفة، العراق.

٢٢. القحفة، أحمد عبد الله. (٢٠١٤). مدى توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظر الطلاب. مجلة جامعة الناصر، العدد (٤)، صنعاء، اليمن.

23. Speck, m. & knipe, c. 2005). why can't we get it right ? designing high – quality professional development for standarcds based schools,. 2nd ed) thousand oaks, Corwin press.
24. Harden, R. M. and jou R. Crosby. 2000). the goad tacher is more than alecturer the twelve roles of the teacher AmEE medical Edrcation guide Dundee, scot I and: Cettre of medical Education university of Dundee.
25. Murray, J. pand J.I.murray. 1992). How do lecture thee ? college teaching, 40.
26. Strickland , J. F, f.m. page and T.d. Hauk. 1990). preservice teachers perceptions of qaualities by effective teachers colleges staudent journal, 24.
27. Millis, B. 2002). enhancing Learning through cooperative learning l deapaper no 38 the l dea center, 2ll south seth child Road manhattan , ks.
28. Orata, p. 1999). the problems of the professor of education,the journal of higher education.
29. Young, s and sham, D. 1999). profiles of effective college and university teachers, the journal of higher education.
30. Decrose, c. 1996). Faeculty development needs as perceived by the faculty and administrators at Rima college. Malaysia dissertation abstract international.
31. Weimer, m. 1990). Improving college teaching strategies for instructional effectiveness , san Francisco, ox ford, Jossey-Bass