

برنامج تدريبي مقترح لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء احتياجاتهم التدريبية ومعايير جودة الأداء التدريسي بجامعة سطيف 1-2 الجزائر

DOI:10.20428/AJQAHE.9.3.1

د. ليلى زرقان

برنامج تدريبي مقترح لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء احتياجاتهم التدريسية ومعايير جودة الأداء التدريسي بجامعة سطيف 1-2 الجزائر

د. ليلى زرقان

الملخص:

تعد التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من أهم التحديات التي تواجه الجامعات في مختلف أنحاء العالم وخاصة الدول النامية، فقد تضافرت عوامل عدة جعلت وجود برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس ضرورة ملحة للمحافظة على مستويات مقبولة من الأداء؛ وبالتالي الجودة في التعليم الجامعي. واستشعارا لهذا التحدي هدفت هذه الدراسة لتطوير برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم العالي، ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بعدة خطوات؛ تمثلت أولا في: إعداد قائمة بمعايير الجودة اللازمة لأداء أعضاء هيئة التدريس، ثم تحديد قائمة بالاحتياجات التدريسية اللازمة لأداء عضو هيئة التدريس في ظل هذه المعايير وصولا لصياغة البرنامج التدريبي، ولتحقيق هذا الغرض تم اعتماد المنهج الوصفي والاستعانة بمجموعة من الأدوات؛ أهمها بناء مقياس تكون من ستة مجالات بمثابة معايير لجودة عضو هيئة التدريس؛ وهي مجال استراتيجيات التدريس الفعال، مجال معيار التقويم، مجال معيار استخدام الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم، مجال معيار الاتصال الفعال مع الطلبة، مجال معيار أنشطة البحث العلمي، مجال معيار الممارسات الإدارية والقيادية. حيث تألف المقياس من جزأين؛ الأول: خاص بالبيانات الشخصية. والثاني: بمجموعة المعايير التي تخص المجالات السابقة لمعرفة درجة الاحتياج التدريبي لهم. وبعد التأكد من صدق المقياس وثباته بعرضه على المحكمين وبحساب معامل ألفا كرونباخ والذين بلغا (0.80) و(0.97)، قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة عرضية من أعضاء هيئة التدريس بلغت (150) فردا للكليات الثلاث (العلوم القانونية، الاقتصادية وعلوم التسيير، الآداب والعلوم الاجتماعية) في جامعة فرحات عباس - سطيف- 1-2 الجزائرية. ولمعالجة البيانات وتحليل استجابات عينة الدراسة استخدمت الباحثة برنامج الحزم الإحصائية (spss) وذلك بحساب التكرارات والنسب المئوية، والوزن المنوي، والمتوسطات والانحراف المعياري. ومن خلال التحليل الإحصائي أسفرت نتائج الدراسة عن: أن هناك احتياجات تدريسية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في كل المجالات وفقا لمعايير الجودة. وعليه تم ترتيب هذه الاحتياجات التدريسية وإعداد التي لا تمثل حاجة منها كالتالي:

- 1 - مجال أنشطة البحث العلمي بـ 9 حاجات.
- 2 - مجال التدريس الفعال بـ 8 حاجات .
- 3 - مجال الاتصال بـ 8 حاجات.
- 4 - مجال استخدام الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم بـ 9 حاجات .
- 5 - مجال الممارسات القيادية والإدارية بـ 16 حاجة .
- 6 - مجال التقويم بـ 6 حاجات .

وبناء على هذه الاحتياجات التدريسية وما تم التعرض له في الجانب النظري من دراسات ونماذج؛ قامت الباحثة باقتراح نموذج تم على ضوئه بناء البرنامج التدريبي المقترح بموضوعاته وأهدافه ومفرداته ومدته الزمنية وفعالياته ومتطلباته، كما تم الخروج في النهاية بجملة من المقترحات والتوصيات أهمها ضرورة تطبيق هذا البرنامج من الجهات المعنية للتأكد من فعاليته مع التوصية بضرورة إنشاء مراكز لتنمية أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم وفقا لمتطلبات الجودة في التعليم العالي.

الكلمات المفتاحية :

التدريب، أعضاء هيئة التدريس، الاحتياجات التدريسية، معايير جودة الأداء التدريسي.

A Proposed Training Program for the Instructors in Light of Their Training Needs and Standards of Performance Learning Quality in Higher Education at The University of Setif 1-2 Algeria

Abstract:

This study aimed to formulate a training program for instructors in light of standards total quality in higher education. To achieve this goal, the researcher has followed several steps: first preparing a list of quality standards for teachers performance, then specifying another one for training needs whereby these standards, finally formulating training program. To acquire this purpose she adopted descriptive method and used a set of tools, One of the most important was building scale of six area as teachers standards quality as follow: standard of effective teaching strategies, evaluation, using pedagogical and technological means, effective communication with students, research scientific activities, management and leadership practices. The scale consisted of two parts. The first one particularly of personal data, the second belong to the above area to know the degree of the training requirement of them. After making sure of its validity and reliability, it was submitted to the jury and calculated the coefficient alpha Cronbach those reached (0.80) and (0.97). The researcher applied the scale on a random sample of teachers which amounted of (150) ones of the three departments (legal sciences, economic and science management, literature and Social Sciences) at the University of Sétif 1 -2. To trait the data and analyze the responses sample study the researcher used the statistical program (spss) and calculated the frequencies, percentages, means, middle and standard deviation. Through statistical analysis results of the study we found that: there were needs training for teachers in all fields according to quality standards. After that arranging them as follows:

1. The area of scientific research activities field; 9 needs.
2. The effective teaching field; 8 needs.
3. The communication field; 8 needs.
4. The using of TIQ field; 9 needs.
5. The administrative and leadership practices field; 16 needs.
6. The evaluation field; 6 needs.

Based on removing those did not represent a need.

So, the researcher proposed a model for training program by its objectives, elements, time and events requirements. At the end this study set a list of proposals and recommendations including the need of Applying T.P by concerned authorities to ensure its effectiveness. In addition to that established centers for the development and training teachers according to the quality in higher education.

Key Words :

Training ,Teachers ,Training Needs, Standards of Performance Learning Quality.

مقدمة:

لما كان التعليم الجامعي غير قادر على مواجهة التحديات التي تواجهه بمعزل عن أعضاء هيئة التدريس فقد بات من الضروري السعي باتجاه تنمية مهاراتهم على النحو الذي يمكنهم من الاضطلاع بأدوارهم المنسجمة مع متطلبات العصر إضافة لتعزيز دورهم الفاعل في تحقيق جودة التعليم، ولكي يقوموا بدورهم المهم والحساس بكفاءة واقتدار لا بد أن يتمتعوا بقدر كاف وتميز من القدرات والكفايات التعليمية ذات النوعية. ذلك أن وظيفتهم لم تعد قاصرة على تزويد الطلاب بالمعلومات والحقائق كما كان في السابق، بل تعدتها إلى أن أصبحت عملية تربوية شاملة لجميع جوانب نمو الشخصية لدى الطالب في صورها: الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية.

ولأهمية دور الأستاذ الجامعي وضرورة إكسابه الكفاءات المهنية اللازمة لعمله بالتدريس الجامعي أولته العديد من مؤسسات إعداد عضو هيئة التدريس اهتماما بارزا تمثل في دورات تدريبية على الكفاءات المهنية نظرا لما يشهده اليوم من ضعف في بعض الكفاءات في ضوء التطورات الحاصلة في المعرفة والتكنولوجيات الحديثة، وهو ما تناولته العديد من الدراسات التقييمية لعضو هيئة التدريس والتي كشفت عن احتياجات تدريبية في مجالات متنوعة خاصة ما تعلق بالتكنولوجيات والأساليب الحديثة في التدريس والبحث، كدراسة كل من «أحمد علي عبد الغنيم» من خلال تقييم أداء عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة، والتي كشفت عن أداء متوسط يحتاج للتطوير. و«زيد الجرجاوي وجميل نشوان» التي أسفرت دراستهما عن ضعف في الكثير من الممارسات خاصة ما تعلق منها بالبحث العلمي، وممارسات التخطيط التدريسي. وضرورة التطوير من خلال دورات تدريبية وتشجيعهم على التعلم الذاتي، ومواكبة المستجدات، وتعزيز أخلاقيات مهنة التدريس، وتوفير الجو المناسب لذلك. كما اهتمت العديد من الدراسات باقتراح برامج تدريبية لتحسين مستواهم في ضوء احتياجاتهم وكفاياتهم كدراسة كل من «هيفاء بنت إبراهيم العدوان» في مجال تقنيات التعليم. و«إحسان محمود الحلبي» من خلال برنامج مقترح لتنمية الكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي. و«محمد عبد الفتاح شاهين» الذي سعت دراسته لتوضيح أدوار أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالإضافة إلى عرض العلاقة بين جودة النوعية وجودة أعضاء الهيئة التدريسية، مع التركيز على أهمية التطوير المهني ودوره في تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي، وغيرها من الدراسات التي أكدت على تجويد الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.

ونظرا لأهمية أعضاء هيئة التدريس الجامعي في تحقيق أهداف الجامعة، وللتباين في القيمة الكمية والنوعية في تحقيق هذه الأهداف بينهم؛ فمن الضروري أن يخضعوا ويعملوا على تحسين نوعية التعليم الجامعي وتطويره من خلال زيادة فاعلية أدائهم، والقيام بالأدوار المتوقعة منهم بأقل تكلفة في مدخلاته وعملياته ومخرجاته من خلال الاستثمار الأمثل للخدمات المادية والبشرية المتاحة (فاطمة عبد الحميد العبدلات، 2009).

من هنا جاءت هذه الدراسة بغية إلقاء الضوء على أهمية تطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي ومتطلباتها، مع إبراز لأهم الوسائل والاستراتيجيات التي يمكن اتباعها في هذا المجال، مع التأكيد على أدوار عضو هيئة التدريس المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته، والتي ينبغي أن تظهر في المحصلة على المخرجات التعليمية التي يتقرر وفقها مستوى جودة التعليم من خلال اقتراح برنامج تدريبي قائم على احتياجاتهم التدريبية في ضوء معايير الجودة ومتطلباتها في التعليم العالي لتحسين أدائهم وتطويره.

مشكلة الدراسة:

يمثل التعليم الجامعي اليوم أحد أهم مرتكزات التنمية البشرية، ذلك أنه يتعلق بإعداد الكفاءات البشرية اللازمة والمتخصصة في مختلف المجالات ويقدر جودة التعليم الجامعي بقدر ما نضمن جودة هذه الكفاءات؛ فالتدريس الجامعي والبحث العلمي وخدمة المجتمع يتصل بهما مجموعة من العوامل تتعلق

بالأستاذ الجامعي والطلبة والمناهج الجامعية والإدارة الجامعية؛ هذه العوامل تتداخل معا لتؤثر على نوعية التدريس الجامعي وجودته سلبا وإيجابا، وبقدر توفر متطلبات الجودة في كل هذه العوامل بقدر ما تكون جودة التدريس الجامعي.

وقد جاء الاهتمام بموضوع الجودة في التعليم نتيجة لما أشارت إليه معظم التقارير العالمية بوجود شكوى من مستوى جودة التعليم في الدول النامية والمتقدمة على حد سواء، ومن أجل جعل التعليم العالي مشروعا استثماريا وطنيا لا بد من التأكيد على مفاهيم الجودة وبرامجها في التعليم العالي، وهذا لا يعني التركيز على مخرجات منظمة التعليم العالي فحسب بل لا بد من التأكيد على كل عنصر من عناصر هذه المنظومة وتحديدا عضو هيئة التدريس (عليان عبد الله الحلوي، 2004).

وتتعلق فكرة التدريب والتطوير المهني لعضو هيئة التدريس من خلال التأكيد على تأهيله تأهيلا معمقا في جانب تخصصه إلى جانب تحسين مهاراته وتطوير خبراته في مجال التدريس والبحث والتقييم والاتصال واستخدام التكنولوجيا وإعداد وتصميم المناهج والخطط التدريسية، وتنمية قدراته الإدارية والقيادية، وتأهيله لتقديم الاستشارات العلمية والفنية، فالاتجاهات العالمية المعاصرة في هذا المجال تؤكد أن أعضاء هيئة التدريس يقومون بالعديد من الأدوار والتي لا يمكن أن تكون ثابتة، وإنما تتغير بتغير حاجات المستفيدين والموقف التعليمي ومجارات التطورات في البيئة الداخلية والخارجية. ولأهمية تلك الرؤية وفي ضوء ما يرتضيه المجتمع لجامعته من رسالة ووظائف يتشكل ويصاغ دور المدرس الجامعي حيث إن القاعدة العامة والشائعة في وقتنا الراهن أن رسالة الجامعة تقوم على ثلاث وظائف هي: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، فإن دور المدرس الجامعي يتمركز حول تلك الوظائف (محمد عبد الله شاهين، 2004)، وقد تغيرت النظرة لوظيفة المدرس الجامعي وأدواره ومسؤولياته بتغير متطلبات الحياة العصرية، فبينما كانت وظيفته تتمثل في نقل المعلومات وتوصيلها أصبحت في عصرنا الحالي تتطلب منه بناء الشخصية السوية المتكاملة في كافة الجوانب، ممارسة القيادة والبحث العلمي والإرشاد والتوجيه، مما يحتم عليه أن يكون لديه العديد من الإمكانيات والقدرات والمهارات والسمات والمقومات بما يمكنه من القيام بدوره في تربية الأجيال التي تتناسب ومتغيرات العصر وما يتميز به من انفجار معرفي وثورة تكنولوجية؛ والتي يمكن إجمالها في التحول من التلقين للحوار، ومن تدريس مقرر إلى تدريس مقررات متداخلة، ومن نظام الفصل الواحد لنظام المجموعات، ومن التعلم من أجل الحصول على معلومات للتعلم من أجل المعرفة والعمل والوجود وحل المشكلات واتخاذ القرارات.... الخ (كامل حسن الناقبة، 2007: 211-245). فالتغيرات المتلاحقة في المجالات المختلفة تتطلب التأكيد على تطوير الأداء الجامعي، ووضع مؤشر للأداء ونظام للاعتماد الجامعي؛ بغية ضمان الجودة والتطوير المستمر. ومن ثمة وقعت الجامعة تحت ضغوط شديدة مع تزايد عدد الطلاب، مما أحدث انخفاضاً ملحوظاً في بعض الأحيان في مستويات التعليم الجامعي نتيجة ارتفاع نصيب عضو هيئة التدريس من الطلاب أو نقص نصيب الطالب من الخدمة التعليمية والإرشادية، كما تعددت أنماط أساتذة الجامعات ومصادر إعدادهم، فهم المتميزون والصفوة العقلية من خريجي الجامعة. ولكن قد لا تكون لديهم الكفاءات التدريسية المناسبة لتوصيل ما لديهم من معلومات لطلابهم. ومن هنا تأتي الشكوى الدائمة من الطلاب نتيجة العلاقات الجافة أو التواصل المتقطع مع أساتذة الجامعة.

والمتتبع لواقع التعليم الجامعي ببلادنا يجد أنه يعاني أوجه قصور عديدة، خاصة ما يرتبط منها بأدوار عضو هيئة التدريس الجامعي، ففي المجال التدريسي مازالت الأساليب التقليدية هي الشائعة مع إهمال الأساليب المصحوبة باستخدام التكنولوجيات المتطورة مع ضعف الاتصال، وفي المجال البحثي نجد من النادر أن تعالج البحوث التي يقومون بها المشكلات الحقيقية للمجتمع، كما وأنه في مجال خدمة المجتمع نجد انفصلا لا شبه تام بين الجامعات والمجالات التطبيقية، ومن خلال استقرار واقع مؤسسات التعليم العالي في الجزائر وما أشارت إليه بعض الكتابات والدراسات الحديثة في هذا المجال، اتضح الحاجة إلى وجود خطط علمية تهدف إلى تطوير مهارات عضو هيئة التدريس وقدراته المهنية من خلال برامج تدريبية. وفي هذا السياق تعرف الجامعة الجزائرية تحديا كبيرا، خاصة أنها تعيش تجربة جديدة في الإصلاح يسعى لتكريس النوعية ويتماشي مع متطلبات ومتغيرات الاقتصاد والعولمة، ويعزز التكوين المستمر بهدف بلوغ

الجودة في التعليم العالي الذي أصبح محركا رئيسا للتنمية الشاملة.

لذلك فإن مشكلة هذه الدراسة تظهر جلية مع التحديات والصعوبات الكثيرة التي تواجه مؤسسات التعليم العالي وتعلق بتحسين أداء العاملين فيها وتحديد أعضاء هيئة التدريس، وإتاحة فرص النمو المهني المستمر لهم بما يطور مهاراتهم اللازمة لتحسين مستوى تدريسهم. ومن هذا المنطلق فإن مشكلة هذه الدراسة يمكن أن تتحدد في الحاجة إلى تصميم وتخطيط برامج تنمية مهنية لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، الأمر الذي يتطلب بناء برامج تدريبية وتطويرها لتحسين أدائهم وفق الاتجاهات الحديثة، والتي يمكن أن تسهم في تطوير الممارسات التدريسية والبحثية لهم.

أسئلة الدراسة :

وعليه جاء التساؤل الرئيس الآتي للدراسة : ما البرنامج التدريبي المقترح لأعضاء هيئة التدريس بجامعة سطيف 2 وألجزائر في ضوء احتياجاتهم التدريبية ومعايير جودة الأداء التدريسي؟
وتندرج تحته التساؤلات الفرعية الآتية :

- 1 - ما معايير الجودة اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الجزائرية؟
- 2 - ما الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية في ظل معايير الجودة في التعليم العالي؟
- 3 - ما البرنامج التدريبي المقترح لتطوير أداء عضو هيئة التدريس بجامعة سطيف 2 في ضوء حاجاتهم التدريبية ومتطلبات الجودة في التعليم العالي؟

أهداف الدراسة :

- 1 - الكشف عن واقع تكوين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية.
- 2 - إعداد قائمة بمعايير الجودة اللازمة لأداء أعضاء هيئة التدريس.
- 3 - إعداد قائمة بالاحتياجات التدريبية اللازمة لأداء أعضاء هيئة التدريس في ظل معايير الجودة في التعليم العالي.
- 4 - اقتراح برنامج تدريبي وبنائه لأعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية ومعايير الجودة في التعليم العالي.

مصطلحات الدراسة :

- مفهوم التدريب : « هو كل عمل يبدأ بتصنيف الاحتياجات التدريبية للمعلمين والعاملين التربويين بناءً على الأهداف المخططة، ثم ينتقل إلى تصميم البرامج التدريبية الملبية لهذه الاحتياجات ليتم بعد ذلك تنفيذ هذه البرامج، وينتهي أخيراً إلى تقويم البرامج والمتدربين لتحديد المخرجات الناجمة عن التدريب والاستفادة من هذا التقويم في البرامج التدريبية اللاحقة » (خالد طه الأحمد . 2005 : 25).
- إجرائياً : « هو عملية منظمة وهادفة تحتوي مجموعة من النشاطات والمعارف والمهارات والخبرات والقدرات تم اشتقاقها من الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، والتي سوف تقدم لهم بطرائق علمية ومنهجية بقصد تنمية كفاياتهم وتطويرها إلى مستوى الجودة والتنوعية للمساهمة في تحقيق أهدافهم وأهداف الجامعة بفعالية وكفاءة.

- مفهوم الاحتياجات التدريبية : (براون ، Brawn) : « عملية مستمرة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لتحديد الحاجة التدريبية مما يساعد على تطوير برنامج تدريبي قادر على مساعدة المنظمات في تحقيق أهدافها » (22 ، Brawn . 2002).

تعريف (الخطيب) : ، بأنها التفاوت بين ما هو كائن وما يجب أن يكون، ومن الواجب ترتيب الاحتياجات التدريبية حسب أولويتها» (أحمد الخطيب، 1988 : 17).

- التعريف الإجرائي للاحتياجات التدريبية : « هي مجموعة من المؤشرات التي تكشف عن وجود ضعف أو

- نقص أو حاجة للتدريب في مجال من مجالات الأداء الجيد لأعضاء هيئة التدريس.»
- التعريف الإجرائي لعضو هيئة التدريس: أهم عنصر من عناصر العملية التعليمية فهو المسير والمنظم والقائم مباشرة على تنفيذ مهمة تدريس المواد والمساقات الدراسية؛ من أجل إحداث التغيير المرغوب فيه في أي نمط من أنماط السلوك لدى المتعلمين، إضافة لمهمته كباحث ومساهم في خدمة المجتمع.
- جامعة الهضاب سطيف 1- 2- الجزائر: إحدى جامعات الشرق الجزائري تتكون من سطيف 1 للعلوم والتكنولوجيا وسطيف 2 للعلوم الإنسانية والاجتماعية .
- التعريف الإجرائي لمعايير الجودة في التعليم العالي: هي المواصفات اللازمة لمعرفة مدى إمكانية قبول أداء أعضاء هيئة التدريس وتحديدها؛ بما يعمل على تحسين نتائج أدائه وزيادة فعاليته وقدراته على مواكبة العصر في تكوين النماذج البشرية الخاصة التدريسية، ويتم على ضوءها تقويم مستويات الأداء.
- معايير جودة الأداء التدريسي: تعريف (عبد الرزاق إبراهيم): «هي تلك المواصفات والشروط التي ينبغي توافرها في نظام تكوين المعلم؛ والتي تتمثل في جودة الأداء، وسياسات القبول، وبرامج التكوين، وتشمل الأهداف وجوانب التكوين الأكاديمي التربوي والثقافي والتدريب العلمي؛ بحيث تؤدي لمخرجات تتصف بالجودة تعمل على تلبية احتياجات المستفيدين من هذا النظام» (عبد الرزاق إبراهيم، 2003: 6).
- إجرائيا: هي مجموع الخصائص والسمات التي لا بد أن يتسم بها أداء الأستاذ الجامعي سواء من حيث التدريس والبحث.

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة (أبو الشيخ 2008: 2 - 51) في الأردن إلى التحقق من فاعلية برنامج تدريبي لتحسين الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان العربية للدراسات العليا مصمم وفق المدخل المنظومي، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة، قام الباحث بتصميم البرنامج التدريبي لتحسين الأداء التدريسي وبناءه وفق المدخل المنظومي، ثم قام ببناء أداة لقياس درجة فاعلية البرنامج التدريبي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المشاركين فيه، وتألقت عينة الدراسة النهائية من (51) عضو هيئة تدريس شكلت ما نسبته (60.7%) من مجتمع الدراسة الأصلي.

وبعد تحليل البيانات باستخدام البرمجية الحاسوبية تم التوصل إلى أهم النتائج الآتية:

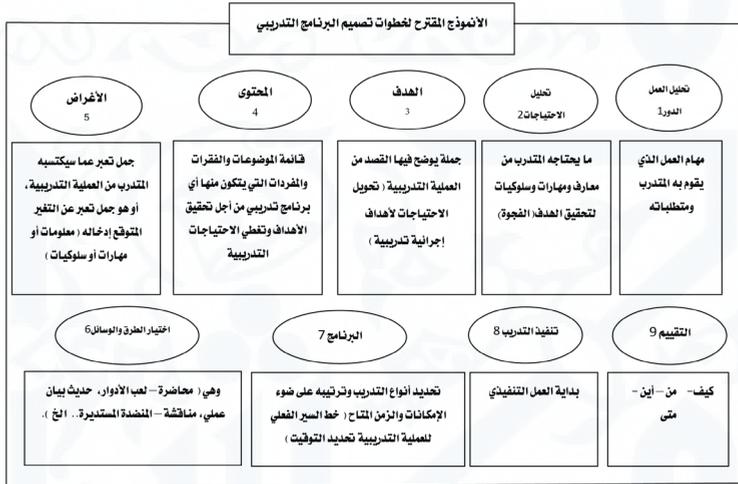
1. جاءت فاعلية البرنامج التدريبي ككل في درجة (فوق متوسطة).
2. حقق مجال «الطرائق أو الأساليب التدريسية والتقنيات السمعية والبصرية» درجة فاعلية كبيرة، في حين حققت مجالات: «قادة المشاغل (المدرّبون)»، و«أهداف البرنامج ومدته»، و«محتويات البرنامج ومواده التدريسية» و«بيئة التدريب» درجة فاعلية فوق متوسطة. ويعني ذلك أن فاعلية البرنامج التدريبي في هذه المجالات قد جاءت ضمن المستوى المطلوب والذي هو (فوق متوسطة). أما بالنسبة لمجال «نتائج البرنامج التدريبي وإمكانية التطبيق» فقد حصلت على تقدير فاعلية قليلة.
3. وجود فروق ظاهرية لصالح أعضاء هيئة التدريس من ذوي رتبة (أستاذ). إلا أن هذه الفروق لم تكن دالة إحصائيا، أي أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لفاعلية البرنامج التدريبي لا تختلف باختلاف رتبهم الأكاديمية.
4. وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة من ذوي التخصصات الثلاثة. وقد جاءت هذه الفروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، أي أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لفقرات فاعلية البرنامج التدريبي ككل قد اختلفت باختلاف تخصصاتهم.

بينما هدفت دراسة (بن غازي الجودي 2010: 14-30) إلى تحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف في مجال تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاته المتنوعة، وقد انحصرت على منسوبي جامعة الطائف من أعضاء هيئة التدريس (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) من الجنسين الذكور والإناث،

وإستخدام الباحث لجمع بيانات الدراسة استبانة مكونة من ثلاثة أجزاء، ومن خلال النتائج المعروضة أعلاه يتضح أن نسبة استخدام التطبيقات التي تم عرضها في الدراسة أقل بكثير من النتائج الواردة في الدراسات السابقة، وأن أغلبية عينة الدراسة يشعرون باحتياجهم العالي إلى التدريب على هذه الأساليب، حيث تراوح متوسط الاحتياج بين (3.62) لتطبيقات تصميم الدروس التفاعلية باستخدام نظام جيسور.

من خلال استعراض الدراسات السابقة استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في جوانب عدة أهمها: التآطير النظري للبحث، وبناء معايير الجودة، والاستبانة، وكذلك أثناء تحليل النتائج وفي تصميم أنموذج للبرنامج التدريبي وخطواته.

في ضوء القراءات النظرية تم صياغة أنموذج، كما هو موضح في الشكل (1) والذي يوضح العديد من النماذج الأجنبية والعربية المتعلقة بتصميم البرامج التدريبية وفي ضوء القراءات النظرية تم صياغة هذا الأنموذج الذي يوضح أهم الخطوات التي تم اتباعها لتصميم هذا البرنامج الذي بين أيديكم، بدأ بتحليل مهام ووظيفة عضو هيئة التدريس ومتطلباتها وتوصيفها، ثم تحديد الاحتياجات التدريبية لهم وتحليلها؛ لتتحول لأهداف تدريبية وموضوعات ومفردات للبرنامج التدريبي مع التقييم المستمر في كل المراحل لمعرفة متى وأين وكيف سينفذ البرنامج، وما متطلباته ومستلزماته المادية والبشرية، والتوقيت المناسب، وأخيرا الأساليب التدريبية المناسبة لتنفيذ العملية؟ ولأنه لا يمكن بناء أي برنامج تدريبي بطريقة اعتباطية كان لابد من صياغة هذا الأنموذج الذي يمثل أهم الخطوات التي تم اتباعها لصياغة البرنامج التدريبي وفقا لمجموعة من المراحل الأساسية اللازمة لذلك بعد القراءات ومراجعة التراث النظري الخاص بكيفيات تصميم البرامج التدريبية.



شكل (1). الأنموذج المقترح لخطوات تصميم البرنامج التدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة

منهجية الدراسة وإجراءاتها :

ولتحقيق غرض الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي والاستعانة بمجموعة من الأدوات أهمها بناء مقياس تكون من ستة مجالات بمثابة معايير لجودة عضو هيئة التدريس؛ حيث تألف المقياس من جزأين؛ الأول: خاص بالبيانات الشخصية. والثاني: بمجموعة المعايير التي تخص المجالات السابقة لمعرفة درجة الاحتياج التدريبي لهم. وبعد التأكد من صدقه وثباته بعرضه على المحكمين وبحساب معامل «ألفا كرونباخ» واللذين بلغا (0.80) و (0.97). قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بلغت

(150) فردا للكلية الثلاث (العلوم القانونية، والاقتصادية وعلوم التسيير، والآداب والعلوم الاجتماعية) في جامعة فرحات عباس - سطيف - سابقا. ولمعالجة البيانات وتحليل استجابات عينة الدراسة استخدمت الباحثة برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)؛ وذلك بحساب التكرارات والنسب المئوية، والوزن المثوي، والمتوسطات، والانحراف المعياري، وسوف نوضح ذلك كما يلي:

لما كان من محاور تحقيق هدف البحث الحالي تحديد معايير الجودة اللازمة لأداء عضو هيئة التدريس وما تحتويه من كفايات واحتياجات تدريبية في ضوءها؛ فقد تم تحديد هذه المعايير باتباع الخطوات الآتية:

- تحديد معايير الجودة اللازمة لأداء عضو هيئة التدريس في ضوء التراث النظري لجودة عضو هيئة التدريس واللوائح والقوانين الخاصة بمهامه، وأيضا المقابلات مع الخبراء والمختصين في المجال لتحديد الكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس في ضوء هذه المعايير في شكل احتياجات تدريبية، وإعداد قائمة أولية بهذه الاحتياجات التدريبية في ضوء معايير الجودة اللازمة لمهام عضو هيئة التدريس الجامعي.
- قياس صدق المقياس وثباته، وصف المقياس، التطبيق الاستطلاعي، التطبيق النهائي.
- الاستمارة الاستطلاعية الأولية: بعد الاطلاع على التراث النظري للدراسة وتحديد الدراسات التي تناولت الجودة في التعليم العالي ومتطلباتها بالنسبة لعضو هيئة التدريس، وما تم بناؤه من معايير تقييم من خلالها جودة الأستاذ وبرامج تدريبيه في ضوء مختلف التطورات الحاصلة في التعليم على المستوى العالمي، وما تتطلبه هذه التحولات من مهارات وكفاءات لا بد للأستاذ أن يواكبها ويتمكن منها من خلال البرامج التدريبية ودورات التنمية المهنية، وتم تحديد ثلاثة معايير أساسية، تمثل المهام الأساسية لعضو هيئة التدريس وهي: التدريس، والبحث، وخدمة المجتمع والتي تم تجزئتها نظرا لاشتمالها على عناصر عديدة أساسية ومتداخلة وتحولها لسبعة معايير رئيسية في استمارة استطلاعية أولية تم في ضوءها تحديد الكفايات اللازمة للأستاذ الجامعي والذي من خلاله سيتم بناء الاستبانة النهائية التي ستضم قائمة الكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة. كما تضمنت الاستمارة الأولية سؤالا مفتوحا مضاده: ما احتياجاتكم التدريبية في ضوء محاور معايير جودة الأداء التدريسي والبحثي؟ حيث تم توزيعها على عينة من الأساتذة (30) أستاذة لمعرفة الاحتياجات الأولية وضما لما تم جمعه من التراث النظري، وما تم استيفاؤه من الكثير من الدراسات التي تضمنت مقاييس في هذا المجال لصياغة المقياس بصورته النهائية استغرق ذلك فترة طويلة - من نهاية شهر ديسمبر إلى غاية نهاية شهر جانفي (2010 - 2011).

صدق أداة الدراسة وثباتها:

وحتى يتم التأكد من صدق أداة الدراسة فإن الباحثة لجأت إلى الصدق الظاهري للتحقق من صدق المقياس.

- 1 - الصدق الظاهري: عرضت الاستمارة في شكلها الأولي على مجموعة من الأساتذة المحكمين في مجال التربية وعلم النفس والإدارة التربوية من جامعات جزائرية وعربية، الذين قاموا بإبداء ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول الاستبانة؛ من حيث مدى ملاءمة المحاور، ووضوح العبارات التي تنتمي إليها، وكذا طريقة صياغتها، ومدى صلاحية الفقرات في تمثيل الكفايات وصياغتها، وطلب منهم أيضا التعديل والإضافة والحذف لما يرونه مناسباً.. وعليه تم حذف عدد من الفقرات واستبدالها بأخرى، وأيضا نقل بعض الفقرات من محور للمحور الأكثر ملاءمة لها. كما تم حذف المحور الأول ودمج بعض بنوده مع باقي المحاور نظرا لوجود تداخل وتكرار في العناصر. وقد تم الحصول على درجة (0.80) بالنسبة لصدق المقياس، وهذا بعد قياس معدل صدق البند ثم معدل صدق المقياس ككل وهو مقبول حسب المعايير المعمول بها.

- 2 - ثبات المقياس: ونستخدم لهذا الغرض معادلة (ألفا - كرونباخ) لأنها من أكثر الطرق المعتمدة في الدراسات السابقة أيضا، على النحو الآتي:

جدول (1) ثبات المقياس حسب ألفا كرونباخ

فقرات المحاور	عدد البنود	ألفا- كرونباخ
بالنسبة لفقرات المحور1	17	0.91
بالنسبة لفقرات المحور2	8	0.84
بالنسبة لفقرات المحور3	11	0.89
بالنسبة لفقرات المحور4	8	0.93
بالنسبة لفقرات المحور5	9	0.90
بالنسبة لفقرات المحور6	16	0.95
بالنسبة للمقياس ككل	69	0.97

من خلال ما سبق نستخلص أن أداة الدراسة تتميز بدرجة مقبولة من الصدق والثبات تكون معامل ثبات مقياس الدراسة مرتفعا (0.97)، وكذلك هو الحال بالنسبة لبنود المحاور مما يجعل الاستمارة مناسبة وذات فعالية تسمح باعتمادها بشكل نهائي.

وصف المقياس: تمثلت أداة البحث في استبانة نهائية قامت الباحثة بإعداد فقراتها من واقع فقرات قائمة معايير كفايات أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة - سطيف 1 و2 بعد عرضها على قائمة من المحكمين الذين توصلوا لنسبة قبول الفقرات مقدرها (0.80)، وبذلك تأكدت الباحثة من أن فقرات الكفايات ممثلة لمعايير جودة أداء عضو هيئة التدريس والمهام والممارسات التي تتطلبها طبيعة عمل عضو هيئة التدريس، حيث بلغ عدد فقراتها (69) فقرة؛ صنفت في (6) مجالات، واعتمدت الباحثة مقياس «ليكرت» ذا الدرجات الخمس؛ حيث يتم على أساس تقدير درجة الاحتياج التدريبي وفقا لأوزانه الخمسة فتعطي:

- درجة (5) حاجة تدريبية بدرجة كبيرة جدا، درجة (4) حاجة تدريبية بدرجة كبيرة. درجة (3) حاجة تدريبية بدرجة متوسطة. درجة (2) حاجة تدريبية بدرجة قليلة. درجة (1) حاجة تدريبية بدرجة قليلة جدا.

- التطبيق الاستطلاعي للمقياس: بغرض التحقق من وضوح الاستبانة وفهم المبحوثين لتعليماته والمدة الزمنية الملائمة للإجابة؛ قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة بصورة تجريبية على عينة استطلاعية مختارة عشوائيا من أعضاء هيئة التدريس بلغ عددهم (15) أستاذًا، في شهر (فيفري 2011). وقد تبين أن فقرات المقياس واضحة ومفهومة، وبهذا أصبحت جاهزة للتطبيق على عينة البحث الأساسية. أما التطبيق النهائي للمقياس: طبقت الاستبانة النهائية على عينة البحث الأساسية بتاريخ (07) مارس إلى غاية 15 جوان (2010-2011)، ورغم الجهد الذي بذلته في متابعة المبحوثين وإعطائهم الوقت الكافي إلا أن عدد الاستمارات المعادة كان أقل من العدد الذي تم توزيعه على العينة، حيث تم استعادة (124) استمارة من أصل (150).

أساليب المعالجة الإحصائية:

بعد استرجاع الاستمارات تم تفرغ البيانات وترميزها تمهيدا لإدخالها بالحاسب الآلي، لتصبح لدينا متغيرات رقمية يمكن قياسها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي، وقد استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية الآتية: (محمد بلال الزعبي، 2004).

- 1 - التكرارات والنسب المئوية للبيانات لوصف الخصائص الشخصية والمهنية لأفراد مجتمع الدراسة.
- 2 - الوسط المرجح والانحراف المعياري والوزن المثوي لكل عبارة لتحديد استجابات عينة الدراسة إزاء بنود الدراسة ومحاورها. ولوصف الاحتياجات التدريسية وتحديد لها لكل محور وللمقياس ككل.
- 3 - معامل الارتباط ل: بيرسون Pearson لتحديد مدى الاتساق الداخلي لأداة الدراسة وصدقها. وفي

الأخير نوضح كيف تم حساب طول خلايا مقياس ليكرت؟ وذلك وفق الخطوات التالية :

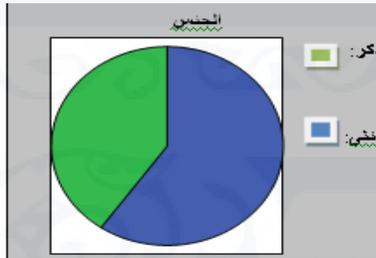
1. حساب المدى (الحدود العليا والحدود الدنيا)، $(4 - 1 = 3)$
2. الحاصل يتم تقسيمه على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح $(0.80 = 3/4)$.
3. تضاف هذه القيمة الناتجة إلى أقل قيمة في المقياس وهي الواحد (1)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية.

وعليه فإن تقييم الفئات يكون على النحو الآتي: (من 1 إلى 2.60) يمثل الضعيف، (أكبر من 2.60 إلى 3.40) يمثل المتوسط، (أكبر من 3.40 إلى 5) يمثل العالي. وأما في حالة تساوي عبارتين أو أكثر في متوسطهما الحسابي على مستوى المحور ككل فإنه يتم تقديم العبارة ذات الانحراف المعياري الأقل. وفيما يلي وصف لعينة الدراسة وعرض لأهم نتائجها.

وصف عينة الدراسة :

جدول (2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	%
ذكر	50	40.3
أنثى	74	59.7
المجموع	124	100%

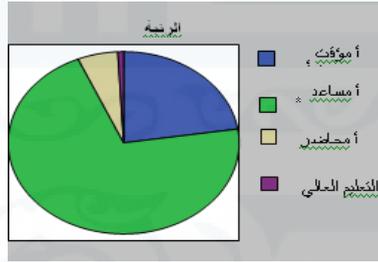


الشكل (2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

يوضح الجدول (2) توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير الجنس، حيث نجد أن عدد الإناث بلغ (74) فرداً وبنسبة (59.7%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة، في حين كان عدد الذكور (50) فرداً بنسبة (40.3%) من مجموع أفراد مجتمع الدراسة. والملاحظ أن جنس الإناث يمثل الأغلبية بنسبة معتبرة جداً، وفي اعتقاد الباحثة أن هذا التفاوت يعود إلى كون الباحثة من نفس الجنس، وبالتالي التعامل واللقاء يكون أسهل، بالإضافة لتزايد نسبة الإناث في التدريس الجامعي.

جدول (3) توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة

الرتبة	التكرار	%
أستاذ مؤقت	28	22.6
أستاذ مساعد	88	71
أستاذ محاضر	7	5.6
أستاذ التعليم العالي	1	0.8

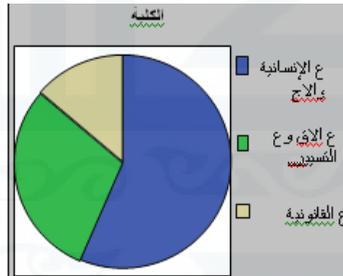


الشكل (3) توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة

أما من حيث الرتبة فنجد أنهم يتوزعون حسب الجدول أعلاه كالآتي؛ حيث تحتل رتبة أستاذ مساعد أكبر تكرار (88) أستاذًا بنسبة (71%)، تليها رتبة أستاذ مؤقت بـ (28) أستاذًا بنسبة (22.06%)، ثم رتبة أستاذ محاضر بـ (7) أستاذة بنسبة (5.6%)، فرتبة أستاذ التعليم العالي بـ (1) أستاذ بنسبة (0.8%)، وهذا التوزيع حتما يعود إلى عدد الأساتذة في كل كلية حيث إن أغلب الأساتذة جدد وصغار في السن التحقوا حديثًا بالتدريس الجامعي خاصة في السنوات الأخيرة، أي تم توظيف نسبة معتبرة من الأساتذة الحاصلين على شهادة الماجستير، ولأنهم الفئة الأكثر وجودًا واستهدافًا في هذا البحث لمحدودية خبرتهم في التعليم العالي والتحاقهم الحديث العهد بالجامعة؛ حيث يمثلون أكبر نسبة وهي (70%)، كما أنها الرتبة السائدة والتي يمثلها أغلبية أساتذة الجامعة. كذلك هو الحال بالنسبة للأساتذة المؤقتين نجد أنهم يحتلون المرتبة الثانية بنسبة (22.06%) فهم أيضًا كثيرون خاصة وأن أغلبهم من حملة الماجستير الذين لم يحالفهم الحظ في التوظيف، أو من حملة اللسانس، وهذا يدل على أن الجامعة ما زالت تعاني من النقص في التأطير رغم ما تم توظيفه من أساتذة، كما أن هذه الفئة ما زالت في مرحلة التطوير والتنمية في مجال التدريس الجامعي والبحث العلمي. في حين بلغت نسبة أستاذ محاضر وأستاذ التعليم العالي (5.6%) (0.8%) لأن عدد الأساتذة في هذه الرتبة ما زال ضعيفًا ومحدودًا لأنه يرتبط بعوامل التأهيل والخبرة والترقية وغيرها من العوامل.

جدول (4) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الكلية

الكلية	التكرار	النسبة (%)
العلوم الإنسانية والاجتماعية	70	56.5%
العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية	37	29.8%
العلوم الإدارية والسياسية	17	13.7%
المجموع	124	100%



الشكل (4) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الكلية

21	16.9	40	32.3	39	31.5	13	10.5	11	8.9	3.37	67.4	1.15	11	القدرة على استخدام أساليب التعزيز نحو التعلم	12
29	23.4	45	36.3	31	25	11	8.9	8	6.5	3.83	67.5	1.13	10	التمكن من مهارات التوجيه والإرشاد الفعال	13
39	31.5	39	31.5	30	24.2	9	7.3	7	5.6	1.14	22.8	1.14	14	القدرة على الإبداع	14
25	20.2	44	35.4	30	24.2	9	7.3	10	8.6	3.37	67.4	1.17	11	الالتزام بالمرونة	15
26	21	40	32.2	30	24.2	8	6.5	10	8.6	3.34	66.8	1.13	12	الالتزام بالدافعية لإثراء العملية التعليمية	16
29	23.4	30	25	40	36.3	10	8.1	9	7.3	3.33	66.6	1.15	13	الإطلاع على مفهوم التعلم الذاتي	17
592	738	491	127	130	3.68	73.6	18.48							المجموع	

يظهر الجدول (5) أن الوسط المرجح لجمال استراتيجيات التدريس الفعال هو (3.68) ويوزن مؤني قدره (73.6)، مما يؤكد وجود ضعف في كفايات أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس لأنها تقع عند الفئة (3.40 - 5) التي تمثل حاجة تدريبية بمستوى عال. أما بالنسبة لعبارات هذا المجال فقد اتضح من خلال الجدول أن (8 فقرات) من أصل (17 فقرة) مثلت حاجة تدريبية بمستوى عال توزعت كالآتي: جاءت الفقرة رقم (4) والتي تنص على مهارات عرض المادة العلمية بطرق مرنة ومشوقة في المرتبة الأولى بوسط مرجح (4.24) ووزن مؤني (84.8) ضمن درجة احتياج تدريبي (كبيرة جدا)، كما جاءت كل من الفقرات رقم (5.6.2.1.9.3.7) بمتوسطات حسابية (3.91، 4.00، 4.4، 4.16، 3.77، 3.84، 3.76) ونسب مئوية (76.8، 78.2، 79.4، 80.8، 83.2، 75.4، 75.2) على الترتيب تنازليا ضمن درجة احتياج تدريبي (كبيرة) في المستوى العالي. أما الفقرات المتبقية فقد توزعت على المستوى المتوسط حيث مثلت الفقرات (17، 16، 15، 12، 11، 10، 13، 8)، بمتوسطات حسابية على الترتيب تنازليا كالتالي: (3.37، 3.37، 3.37، 3.34، 3.38، 3.39، 3.33) وبنسب مئوية (66.8، 67.4، 67.4، 67.4، 67.5، 67.8، 66.6) ضمن احتياج تدريبي (متوسط). في حين جاءت الفقرة (14) بمتوسط حسابي (1.14) ووزن مؤني (22.8) ضمن احتياج تدريبي ضعيف، وبالتالي لا تمثل حاجة تدريبية نهائيا، لأنها تقع على المستوى الضعيف. ومن خلال هذه النتائج المعروضة يمكننا الخلاص إلى نتيجة مفادها أن أفراد مجتمع الدراسة يشعرون بمستوى كبير من الحاجة التدريبية في مجال التدريس الفعال خاصة أنهم حددوا ذلك في أغلب كفايات التدريس الفعال؛ وتحديدًا ما تعلق بتخطيط المادة العلمية وتصميمها وعرضها، والتحكم في طرائق التدريس وإدارة الوقت وسيكولوجيا التعليم.

المجال الثاني: التقييم

جدول (6) تكرار استجابات عينة البحث على فقرات الاستبانة وقيم الوسط المرجح والوزن المؤني والانحراف المعياري على مستوى الفقرة والمجال مع الترتيب

العبارات	ت	% ت	ت	% ت	ت	% ت	ت	% ت	ت	% ت	ت	% ت	ت	% ت
الإلمام بمفهوم التقييم وما يتعلق به من مجالات ومعايير	37	29.8	52	41.9	23	18.5	9	7.3	12	9.7	3.89	77.8	0.99	1
الدراية بأنواع الاختبارات التحصيلية	28	22.6	51	41.1	31	25	7	5.6	7	5.6	3.69	73.8	1.06	4
الإلمام بكفايات بناء الاختبارات ذات المواصفات الموضوعية	46	37.1	37	29.8	27	21.8	5	4	9	7.3	3.85	77	1.18	2

4	القدرة على إثراء دافعية - الطلبة نحو التقييم الذاتي	24	19.4	53	42.7	33	26.6	7	5.6	7	5.6	3.64	5.6	72.8	1.03	5
5	الإلمام بأساليب التقييم الحديثة	24	19.4	45	36.3	35	28.2	12	9.7	8	6.5	3.93	6.5	67.8	1.10	7
6	المعرفة بأسس تقويم البرامج الأكاديمية	27	21.8	47	37.3	35	28.2	6	4.8	9	7.3	3.62	7.3	72.4	1.10	6
7	المعرفة بالطرق العلمية الحديثة في تقويم الأستاذ	34	27.4	48	38.3	29	23.4	7	5.6	6	4.8	3.78	4.8	75.6	1.06	3
8	المعرفة بأساليب التغذية الراجعة	26	21	47	37.7	31	25	6	4.8	14	11.3	33.9	11.3	67.8	1.20	8
	المجموع	246	380	244	59	72	3.70	74	8.72							

يوضح الجدول (6) نتائج آراء أعضاء هيئة التدريس عن احتياجاتهم التدريبية في مجال التقييم حيث يبين الجدول ذاته أن الوسط المرجح لمجال التقييم بلغ (3.70) وبوزن منوي (74)، حيث تشير هذه النتائج إلى أن هناك حاجة لأعضاء هيئة التدريس للتدريب في مجال التقييم لأن الوسط المرجح أكبر من الوسط الفرضي ووزنه المنوي، كما أنه يقع في المستوى العالي للحاجات بين (3.40 - 5). أما بالنسبة لعبارات هذا المجال فقد اتضح من خلال الجدول أن (6 فقرات) من أصل (8 فقرات) مثلت حاجة تدريبية بمستوى عال، توزعت كالتالي: جاءت كل من الفقرات مرتبة ترتيباً تنازلياً (1، 3، 7، 2، 4، 6، 5، 8) بمتوسطات حسابية (3.62، 3.64، 3.69، 3.78، 3.85، 3.89)، وبوزن منوي (3.72، 3.72، 3.73، 3.75، 3.77، 3.77) ضمن احتياج تدريبي (بدرجة كبيرة). أما الكفايات المتبقية وهي الفقرة رقم (5.8) مرتبة تنازلياً على التوالي بمستوى متوسط بمتوسطات حسابية (3.39، 3.39) وانحراف معياري (1.10، 1.20) وبوزن منوي (3.67، 3.67) ضمن احتياج تدريبي متوسط، وبشكل عام نلاحظ وجود ضعف في ممارسة كفاية التقييم خاصة ما تعلق بمعايير التقييم وكيفية بناء الاختبارات ذات المواصفات الموضوعية وطرق التقييم الحديثة للطلاب والأستاذ. وهذا ما أكدته الكثير من الدراسات السابقة.

المجال الثالث: استخدام الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم

جدول (7) تكرار استجابات عينة البحث على فقرات الاستبانة وقيم الوسط المرجح والوزن المنوي والانحراف المعياري على مستوى الفقرة والمجال مع الترتيب

العبارة	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
1 القدرة على استخدام الحاسوب في تدريس البرامج الدراسية	51	41.1	35	28.2	22	17.7	7	5.6	9	7.3	4.00	80	1.21	4		
2 التمكن من مهارات التعلم الإلكتروني باستخدام الحاسوب	57	46	35	28.2	20	16.1	4	3.2	8	6.5	4.04	80.8	1.15	3		
3 إتقان برامج الحزم الإحصائية Spss لتحليل البحوث	42	33.9	36	29	34	27.4	5	4	7	5.6	4.07	81.4	1.12	1		
4 التمكن من تقنيات الباور بوينت في إنجاز الدروس والبحوث power point - وعرضها	36	29	41	33.1	29	23.4	7	5.6	11	8.9	3.67	73.4	1.20	9		
5 data القدرة على استخدام show في التدريس والبحوث	45	36.3	28	22.6	31	25	8	6.5	12	9.7	3.69	79.2	1.28	7		

11	1.27	67.6	3.38	12.1	15	7.3	9	36.3	45	18.5	23	25.8	32	القدرة على استخدام عاكس الصور في التدريس والبحوث	6
6	1.11	74	3.70	5.6	7	7.3	9	25.8	32	33.9	42	27.4	34	القدرة على تصميم المقررات الدراسية الإلكترونية	7
10	1.28	67.8	3.39	8.9	11	11.3	14	25.8	32	22.6	28	31.5	39	القدرة على تصميم المواقع التعليمية على الإنترنت	8
8	1.10	73.4	3.67	41.1	51	8.9	11	30.6	38	28.2	35	28.2	35	القدرة على استخدام الإنترنت كوسيط للحوار	9
5	1.20	75	3.75	6.5	8	8.1	10	24.2	30	25.8	32	35.5	44	القدرة على استخدام الإنترنت كوسيط في البحث	10
2	1.05	80.8	4.04	3.2	4	6.5	8	17.7	22	34.7	43	37.9	47	القدرة على استغلال المكتبات الرقمية	11
	12.79	72.8	3.64		143		92		335		378		426		

دلت نتائج الجدول (7) على أن الوسط المرجح لهذا المجال بلغ (3.64) بوزن مئوي (72.8) مما يدل على الاحتياج التدريبي الكبير لأعضاء هيئة التدريس في مجال استخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجيات الحديثة في التعليم. فمن خلال نظرة فاحصة لتفاصيل الجدول يظهر أن (9) كفايات من أصل (11) كفاية مثلت حاجات تدريبية بمستوى عال توزعت كالتالي: جاءت الفقرات مرتبة تنازلياً (5.3، 9.4، 10.7، 11.2، 11.1) بمتوسطات حسابية (3.75، 4.00، 4.04، 4.04، 4.04، 4.07، 3.70، 3.67، 3.69) ووزن مئوي (74، 75، 80، 80.8، 80.8، 81.4، 73.4، 73.4، 73.4) ضمن درجة احتياج تدريبي (بدرجة كبيرة)، أما بالنسبة للفقرات المتبقية ذات الرتب (10، 11) للفقرة رقم (6.8) فقد رصدت عليها متوسطات حسابية تراوحت ما بين (3.38، 3.39) ووزن مئوي (67.6، 67.8) على الترتيب تنازلياً ضمن درجة احتياج تدريبي (متوسطة). وتأسيساً على النتائج المتحصل عليها تؤكد الباحثة على أن أعضاء هيئة التدريس يحتاجون بدرجة كبيرة للتدريب في هذا المجال لمسايرة المستجدات الحاصلة ورفع أدائهم وفقاً لمعايير الجودة والنوعية.

المجال الرابع: الاتصال الفعال

جدول (8) تكرار استجابات عينة البحث على فقرات الاستبانة وقيم الوسط المرجح والوزن المئوي والانحراف المعياري على مستوى الفقرة والمجال مع الترتيب

العبارة	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	الترتبة	
1 امتلاك مهارات الاتصال الجيد	59	47.6	40	32.3	14	11.3	2	1.6	9	7.3	4.11	82.2	1.14	2
2 إتقان أساليب التأثير والإقناع	57	46	41	33.1	14	11.3	7	5.6	5	4.11	40	82.2	1.07	1
3 إتقان أساليب إدارة الحوار أثناء الحلقات الدراسية	44	35.5	52	41.9	14	11.3	9	7.3	5	3.97	4	79.4	1.06	4
4 القدرة على تفهم المشكلات الدراسية للطلبة	36	29	50	40.3	21	16.9	9	7.3	8	6.5	3.78	75.6	1.13	6
5 القدرة على تفهم احتياجات الطلبة التعليمية	43	34.7	46	37.1	18	14.5	9	7.3	8	6.5	3.86	77.2	1.16	5
6 القدرة على تفهم احتياجات الطلبة النفسية	37	29.8	38	30.6	31	25	11	8.9	7	5.6	3.70	74	1.15	7

7	الإلمام بمهارات التعامل مع الطلبة ذوي الخلفيات المتباينة	29	23.4	47	37.9	30	24.2	9	7.3	9	7.3	3.62	7.3	72.4	1.13	8
8	الإلمام بمهارات التعامل مع الطلبة ذوي الحاجات الخاصة	45	36.3	41	33.1	25	20.2	9	7.3	4	3.2	4.01	3.2	78.2	1.07	3
	المجموع	350	355	167	56	55	3.86	77.2	8.91							

يلاحظ من الجدول أعلاه أن الوسط المرجح لهذا المجال بلغ (3.86) بوزن مئوي (77.2)، مما يدل على الاحتياج التدريبي الكبير جداً لأعضاء هيئة التدريس في مجال الاتصال الفعال وضعف كفاءاتهم، خاصة ما تعلق بامتلاك مهارات الاتصال الفعال وطرق الإقناع والتأثير وبكيفية التعامل مع الطلبة ذوي الحاجات الخاصة، حيث جاءت أغلبها في المستوى العالي ضمن احتياج تدريبي (بدرجة كبيرة) و (كبيرة جداً)؛ إذ جاءت العبارات مرتبة تنازلياً بمتوسط حسابي ووزن مئوي كالتالي: (2، 1، 3، 8، 4، 5، 6، 4، 11، 4، 11، 7، 4، 3، 6، 2، 3، 78، 3، 86، 3، 78، 3، 70، 3، 62، 1، 3، 97، 3، 86، 3، 78، 3، 70، 3، 62) ضمن احتياج تدريبي عال. وهو ما يؤكد ضعف مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال الاتصال والتعامل مع الطلبة والتفاعل معهم، وهو ما يؤكد الواقع العاش والكثير من الدراسات المشابهة خاصة أن مهارات وطرائق الاتصال اليوم في تطور مستمر بتطور وسائل الاتصال وتعدد التقنيات. وقد يفسر هذا الضعف بما يمتلكه الأستاذ من خصائص شخصية ومهارات تجعله ناجحاً في عملية الاتصال فأغلب الأساتذة في جامعاتنا اليوم لا يولون اهتماماً كبيراً لعملية الاتصال، والتقنيات الحديثة في التواصل والحوار، مع تحفظ بعضهم في علاقتهم بالطلبة.

المجال الخامس: أنشطة البحث العلمي

جدول (9) تكرار استجابات عينة البحث على فقرات الاستبانة وقيم الوسط المرجح والوزن المئوي والانحراف المعياري على مستوى الفقرة والمجال مع الترتيب

العبارة	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
1 معرفة طرق إدارة مشروعات الأبحاث العلمية	53	42.7	44	35.5	20	16.1	6	4.8	1	0.8	4.14	82.8	0.91	1		
2 التمكن من فنيات وطرق كتابة التقارير والمقالات البحثية	48	38.7	39	31.5	22	17.7	11	8.8	4	3.2	3.93	78.6	1.10	8		
3 التمكن من الطرق والتقنيات الحديثة في إنجاز البحوث والرسائل الجامعية	60	48.4	36	29	16	12.9	9	7.3	3	2.4	4.13	82.6	1.05	2		
4 التمكن من الطرق والتقنيات الحديثة في مناقشة البحوث والرسائل الجامعية	49	39.3	45	36.3	22	17.7	6	4.8	2	1.6	4.07	81.4	0.95	4		
5 التمكن من مهارات البحث التطبيقي	50	40.3	45	36.3	21	16.9	5	4	3	2.4	4.08	96	0.97	3		
6 التمكن من عمليات البحث والتحليل الإحصائي باستعمال الحاسوب	41	33.1	46	37.1	28	22.6	8	6.5	1	0.8	3.95	79	0.94	7		
7 القدرة على تنمية المهارات البحثية	48	38.7	46	37.1	19	15.3	8	6.5	3	2.4	4.03	86	1.01	5		
8 القدرة على ربط البحوث بقضايا المجتمع	46	37.1	44	35.5	21	16.9	11	8.9	2	1.6	3.97	79.4	1.02	6		
9 المعرفة ببنوك المعطيات والشبكات الإقليمية والعالمية البحثية	35	28.2	51	41.1	22	17.7	6	4.8	6	4.8	3.79	75.8	1.08	9		
المجموع	430	396	191	70	25	4.00	80	9.03								

يتضح من الجدول الخاص بمجال معيار أنشطة البحث العلمي أن المتوسط الحسابي قد بلغ نسبة كبيرة جدا قدرت بـ(4.00) بوزن مئوي (80)، مما يدل على الاحتياج التدريبي الكبير لأعضاء هيئة التدريس في هذا المجال، حيث تقع أغلب العبارات ضمن احتياج تدريبي عال وبدرجة (كبيرة، وكبيرة جدا) مرتبة تنازليا كالتالي: (1.3,5,4,7,8,6,2,9) بمتوسطات حسابية (77.2,75.6,74,72.4, 82.2,82.2,79.4,78.2) وبوزن مئوي (4.14,4.13,4.08,4.07,3.97,3.95,3.93,3.79) وهذا يدل على الحاجة الكبيرة للتدريب خاصة في مجال إدارة المشاريع البحثية، وكيفيات تصميمها، وكتابة التقارير، ومناقشة الرسائل الجامعية، وكذا التمكن من عمليات البحث والتحليل الإحصائي باستعمال الحاسوب، إضافة إلى المعرفة ببنوك المعطيات والشبكات البحثية الإقليمية والعالمية. وهذا ما دعت له الكثير من الدراسات والبحوث ضمن برامج تدريبية لتحسين المستوى في مجال البحث العلمي.

المجال السادس: الممارسات الإدارية والقيادية

جدول (10) تكرار استجابات عينة البحث على فقرات الاستبانة وقيم الوسط المرجح والوزن المئوي والانحراف المعياري على مستوى الفقرة والمجال مع الترتيب

العبارات	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
1 المعرفة بمفهوم القيادة الحديثة	28	22.6	44	35.5	32	25.8	9	7.3	11	8.9	71	3.55
2 المعرفة بنماذج القيادة الحديثة	22	17.7	45	36.3	36	29	9	7.3	10	9.7	69	1.15
3 القدرة على إقامة علاقات إنسانية	40	32.3	44	35.5	25	20.2	6	4.8	9	7.3	76	1.15
4 قبول الرأي الآخر وتشجيعه	45	36.6	43	34.7	20	16.1	9	7.3	7	5.6	77.6	3.88
5 القدرة على اتخاذ القرارات بشكل موضوعي	52	41.9	39	31.5	20	16.1	5	4	8	6.5	79.6	1.15
6 القدرة على تحديد الأهداف	65	45.2	38	30.5	18	14.5	5	4	7	5.6	90	1.12
7 القدرة على تحديد المشكلات	64	51.6	29	23.4	17	13.7	8	6.5	6	4.8	82	1.16
8 القدرة على التحليل والتفسير	60	48.4	34	27.4	16	12.9	6	4.8	8	6.5	92	1.18
9 الاتجاه نحو المشاركة بفعالية في اللجان والمجالس العلمية	32	25.8	41	33.1	27	21.8	14	11.3	10	8.1	71.4	1.21
10 القدرة على إدارة الاجتماعات وتنظيمها	36	29	34	27.4	32	25.8	14	11.3	8	6.5	72.2	1.20
11 امتلاك مهارات كتابة المحاضر والتقارير	34	27.4	38	30.6	28	22.6	16	12.9	8	6.5	71.8	1.20
12 امتلاك أساليب التسيير العقلاني	44	35.5	37	29.8	24	19.4	13	10.5	6	4.8	76	1.17
13 القدرة على إدارة المعلومات وأساليبها	37	29.8	55	44.4	21	16.9	6	4.8	5	4	78.2	1.11
14 الاطلاع المستمر على اللوائح والأنظمة والقوانين الخاصة بالجامعة والتعليم العالي المحلية والوطنية	40	32.3	42	33.9	20	16.1	10	8.1	12	9.7	74	1.26
15 الالتزام بأخلاقيات المهنة	61	49.2	31	25	10	8.1	9	7.3	13	10.5	79	1.34

4	1.10	79.6	3.98	6.5	8	3.2	4	12.9	16	40.3	50	37.1	45	القدرة على إدارة الأزمات واتخاذ القرارات	16
	18.8	76.6	3.83		136		143		362		644		705	المجموع	

يتضح من الجدول أعلاه أن الوسط المرجح والوزن المنوي لمجال معيار الممارسات الإدارية والقيادية أكبر من الوسط الفرضي والوزن المنوي (3.83) (76.6) مما يدل على الحاجة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بمستوى عالٍ لأنها تقع بين (40-5-3) وبتقدير كبير. مما يدل على ضعف ممارساتهم لكفايات هذا المجال والمتمثلة في الفقرات التالية مرتبة تنازلياً بأوساط مرجحة ونسب مئوية كالآتي (2، 1، 9، 12، 10، 15، 3، 13، 14، 4، 16، 17، 5، 6، 7، 8) (3.88، 3.91، 3.95، 3.98، 4.4، 4.5، 4.6، 3.45، 3.55، 3.57، 3.59، 3.61، 3.70، 92، 90، 82، 79، 6، 79، 6، 79، 78، 2، 77، 6، 76، 74، 72، 2، 74، 72، 2، 71، 8، 71، 4، 71، 69) وهي الكفايات التي ارتبطت بالقدرة على تحديد الأهداف والتحليل والتفسير وحل المشكلات وإدارة الأزمات واتخاذ القرارات إضافة إلى ما يتعلق بأخلاقيات المهنة وإدارة المعلومات، وأساليب التيسير العقلاني، وكذا إقامة العلاقات الإنسانية وتشجيع الرأي الآخر، وبدرجة أقل الاطلاع على مفهوم القيادة الحديثة ونماذجها، وكذلك القوانين الخاصة بالجامعة والتعليم العالي. وهو ما دعت له الكثير من الدراسات السابقة من خلال برامج تدريبية في مجال القيادة؛ فالإداري الناجح هو الذي يكون على اطلاع دائم على ما هو جديد في هذا المجال، وكتيجة عامة للدراسة نجد:

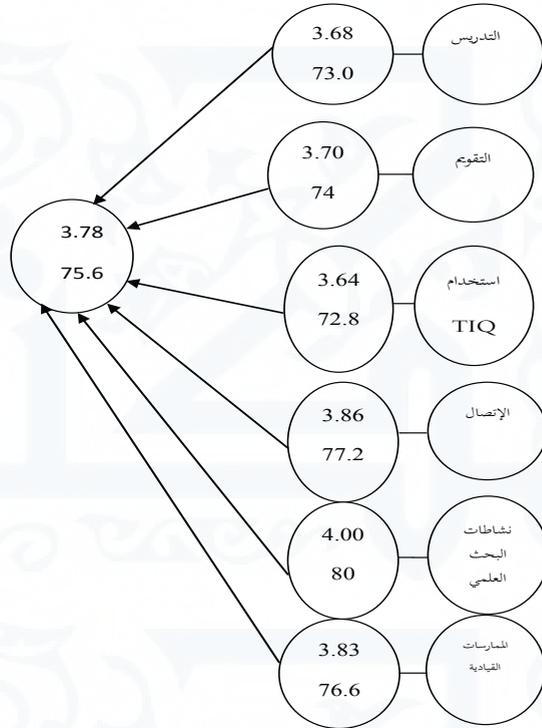
النتيجة العامة للدراسة

- هناك احتياجات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في كل المجالات وفقاً لمعايير الجودة .
- بلغت نسبة الاحتياج التدريبي بالنسبة للمجال الأول (التدريس الفعال) (73.6 %) و بمتوسط حسابي (3.86) حيث مثلت (17) فقرة حاجة تدريبية بمستوى عالٍ خاصة ما تعلق بمهارات إعداد المادة العلمية وعرضها؛ مما يؤكد ضعف كفاءات أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس.
- بالنسبة لمجال التقييم كانت نسبة الاحتياج التدريبي (74 %) و بمتوسط حسابي وصل إلى (3.70) حيث مثلت (6) فقرات من أصل (8) فقرات حاجة تدريبية بمستوى عالٍ خاصة ما تعلق بكيفية بناء الاختبارات وكيفية التقويم.
- في حين بلغت درجة الاحتياج التدريبي (72.8 %) و بمتوسط حسابي (3.64) بالنسبة لمجال استخدام التكنولوجيا حيث مثلت (9) كفايات احتياج تدريبي بمستوى عالٍ من أصل (11) حاجة تدريبية بمستوى عالٍ خاصة ما تعلق بالمكتبات الرقمية وتقان برامج الحزم الإحصائية واستخدام الإنترنت.
- أما مجال الاتصال فقد بلغ (77.2 %) و بمتوسط حسابي (3.86)، حيث جاءت أغلب الفقرات في المستوى العالي خاصة ما تعلق بمهارات الاتصال وطرائقها... الخ.
- وبالنسبة لمجال البحث العلمي فقد حصل على وسط مرجح قدر بـ (4.00) ووزن منوي (80 %) مما يدل على الاحتياج التدريبي الكبير لأعضاء هيئة التدريس في هذا المجال، حيث تقع أغلب العبارات ضمن احتياج تدريبي عالٍ.
- حصل مجال الممارسات الإدارية والقيادية على وسط قدر بـ (3.83) ووزن منوي قدر بـ (76.6 %) مما يدل على الحاجة التدريبية العالية في هذا المجال إذ مثلت أغلب الفقرات حاجة تدريبية؛ خاصة ما تعلق بمفهوم القيادة وأهم ممارساتها.

وتصور الباحثة خلاصة نتائج هذه الجداول في الجدول والشكل التالي:

جدول (11) خلاصة نتائج البرنامج التدريبي

المجال	الوسط المرجح والوزن المثوي	كبيرة جدا 5 درجات	كبيرة 4 درجات	متوسطة 3 درجات	قابلة 2 درجات	قابلة جدا 1 درجة
--------	----------------------------	-------------------	---------------	----------------	---------------	------------------



وبعد تفريغ البيانات وتحليلها تم استبعاد العبارات التي لا تمثل حاجة تدريبية، والتي جاءت بدرجة (متوسطة وضعيفة) واعتماد الفقرات التي حصلت على متوسطات حسابية بدرجة (كبيرة، وكبيرة جدا) ثم قامت الباحثة بترتيب هذه الفقرات حسب درجة الاحتياج في كل محور كالتالي:

جدول (12) عدد الحاجات ونسبتها ووسطها ووزنها المثوي لكل محور مع ترتيب المحاور حسب الحاجات

المجال	عدد الحاجات	النسبة %	الوسط	الوزن المثوي %	الترتيب
التدريس الفعال	8	14.28	3.96	79.2	2
التقويم	6	10.71	3.76	75.2	6
استخدام TIQ	9	16.7	3.84	76.8	4
الاتصال الفعال	8	14.28	3.86	77.2	3
أنشطة البحث العلمي	9	16.07	4.00	80	1
الممارسات الإدارية والقيادية	16	28.57	3.83	76.6	5
المجموع	56	81.15	3.87	77.4	

وعليه وبعد تحقيق نتائج السؤال البحثي الثالث وهو تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وترتيبها ترتيباً تصاعدياً وبناءً على هذه الاحتياجات التدريبية؛ تم اقتراح نموذج تم في ضوءه بناء البرنامج التدريبي بموضوعاته وأهدافه ومفرداته ومدته الزمنية وفعالياته ومتطلباته كما يلي:

8 - البرنامج التدريبي المقترح في صورته النهائية

أولاً: الأهداف، الموضوعات، المفردات، المدة الزمنية

جدول (13) البرنامج التدريبي المقترح في صورته النهائية

م	الأهداف	المحتوى	عدد المحاضرات والساعات
المجال	أهداف البرنامج	مفردات البرنامج التي تلبى الحاجات وتنمي الكفايات	نظري تطبيقي
أولاً	مجال أنشطة البحث العلمي: الهدف العام: تنمية مهارات البحث العلمي لدى الأساتذة	موضوعات البرنامج - أنشطة البحث العلمي	نظري تطبيقي
1	الأهداف الفرعية: - تنمية مهارات الأستاذ في ربط البحوث بقضايا المجتمع	- أهمية ربط البحوث بقضايا المجتمع - كيفية اختيار البحوث التي لها علاقة بقضايا المجتمع	1.5 / 1.5
2	- تعريف الأستاذ ببنوك المعطيات والشبكات البحثية الإقليمية والعالمية	- بنوك المعطيات والشبكات البحثية المحلية والعالمية	1.5 2 3.5
3	- التمكن من الطرائق المنهجية العلمية الحديثة في إنجاز البحوث والرسائل العلمية	- الطرائق العلمية المنهجية الحديثة في إنجاز الرسائل والبحاث	2 3 5
4	- تمكين الأستاذ من مهارات التحليل الإحصائي باستخدام الحاسوب	- عمليات التحليل الإحصائي باستخدام الحاسوب - استخدام .spss Word	2 3 5
5	- التمكن من فنيات كتابة التقرير والمقالات البحثية	- فنيات كتابة التقارير والمقالات البحثية	2 3 5

2	3	5	- الكيفيات الناجعة في إنجاز ملخص تقرير البحث والرسالة - مهارات العرض - مهارات المناقشة	-المهارات الحديثة في عرض البحوث ومناقشتها	- التمكن من المهارات الحديثة في عرض البحوث والرسائل الجامعية ومناقشتها	6
				-استراتيجيات التدريس الفعال	ثانيا : في مجال استراتيجيات التدريس الفعال الهدف العام للمجال: تطوير مهارات الأساتذة التدريسية وفقا لمعايير جودة التدريس	ثانيا
1.5		1.5	- مدخل لعلم التدريس (التعليم والتعلم) - التدريس الفعال وخصائصه - المتعلم (مفتاح التدريس الفعال) - أساليب واستراتيجيات التدريس وأساليب التعلم - أهداف التدريس - استراتيجيات تفعيل التدريس - مبادئ في التدريس الفعال	-التدريس الفعال واستراتيجياته	الأهداف الفرعية: - تعريف الأستاذ بأسس التدريس الفعال واستراتيجياته	1
3.5	2	1.5	- مفهوم التخطيط العلمي للتدريس وأهميتها بالنسبة للعملية التعليمية - أنواع الخطط التدريسية - مواصفات الخطة التدريسية الجيدة - مكونات الخطة التدريسية وخطواتها - مفهوم التصميم وأهميته بالنسبة للمعملية التعليمية - مواصفات التصميم التدريسي الجيد أنواع التصاميم - الأساليب الحديثة في عرض المادة العلمية -وسائط عرض المادة العلمية	-مهارات تخطيط المادة العلمية وتصميمها وعرضها التدريس	-يتحكم في مهارات تخطيط المادة العلمية وتصميمها وعرضها بطرق مرنة ومشوقة التدريس	2

5	3	2	- مفهوم طرائق التدريس -العصف الذهني (مفهومه، وأهدافه،إجراءات تنفيذه) -التعلم التعاوني (مفهومه، وأهدافه، إجراءات تنفيذه) - خرائط المفاهيم(مفهومه،وأهدافه، وإجراءات تنفيذه) - البحث والاكتشاف(مفهومه،وأهدا فه،وإجراءات تنفيذه) - طريقة الاستقصاء (مفهومه، وأهدافه، وإجراءات تنفيذه) - طريقة التفكير الناقد (مفهومه، وأهدافه وإجراءات تنفيذه) - طريقة التفكير الإبداعي (مفهومه، وأهدافه، وإجراءات تنفيذه) - طريقة التدريس التبادلي (مفهومه،وأهدافه، وإجراءات تنفيذه) - طريقة التفكير بصوت مسموع(مفهومه، وأهدافه، وإجراءات تنفيذه) - طريقة الحوار والمناقشة(مفهومه،وأهدافه، وإجراءات تنفيذه) - طريقة التدريس المصغر(مفهومه، وأهدافه، وإجراءات تنفيذه) - طريقة لعب الأدوار(مفهومه، وأهدافه، وإجراءات تنفيذه) - تطبيقات عملية	- طرائق التدريس الحديثة	يتحكم الأستاذ في طرائق التدريس	3
2.5	1	1.5	- مفهوم إدارة الوقت ونظرياته - تسجيل الوقت وتحليله وتخطيطه - طرق إدارة الوقت داخل الصف - مضيعات الوقت - مهارات العرض - مهارات المناقشة	-إدارة الوقت داخل الصف بفعالية	-تنمية مقدرة الأستاذ على إدارة الوقت بفعالية داخل الصف	4
				-مهارات استخدام الوسائل التعليمية وتوظيف تكنولوجيا التعليم	مجال استخدام الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم: الهدف العام: تمكن الأساتذة من مهارات استخدام الوسائل التعليمية وتوظيف تكنولوجيا التعليم	ثالثا

3	2	1	- تعريف برنامج الحزم الإحصائية - المكونات الرئيسية لبرنامج الحزم الإحصائية - كيفية التعامل مع البيانات من مصادرها المختلفة	-برنامج الحزم الإحصائية SPSS	الأهداف الضريبية: إتقان الأستاذ لبرامج - الحزم الإحصائية	1
5	3	2	- إنشاء البيانات وحفظها (فتح البرنامج، إنشاء متغيرات، حفظ ملف البيانات) - التحليل الإحصائي الوصفي وإنشاء الجداول التكرارية - التحليل الإحصائي الاستنتاجي واختبار الفروض - الرسوم البيانية			
5	3	2	- مفهوم التعلم الإلكتروني وأهدافه - أنواع التعلم الإلكتروني - التصميم الإلكتروني	-مهارات التعلم الإلكتروني	امتلاك الأستاذ لمهارات- التعلم الإلكتروني	2
5	3	2	- مفهوم المكتبات الرقمية - كيفية استغلال المكتبات الرقمية (البحث والتصفح للمكتبات الرقمية، التحميل)	-كيفية استغلال المكتبات الرقمية	تمكين الأستاذ من- استغلال المكتبات الرقمية بشكل جيد	3
2	1	1	- مفهوم جهاز الحاسوب (مهارات الحفظ والصيانة) - كيفية تشغيل الحاسوب - التطبيق العملي (تقديم عرض عن طريق الحاسوب)	-الحاسوب ومهارات استخدامه في التدريس	-اكتساب الأستاذ لمهارات استخدام الحاسوب في التدريس	4
3	2	1	- مفهوم الاتصال الإلكتروني - مهارات الاتصال الإلكتروني - استخدامات الإنترنت - الاستخدام الإيجابي للإنترنت - أخلاقيات الإنترنت - تطبيق مهارات الاتصال الهاتفي	-الإنترنت ومهارات استغلالها في البحث والاتصال	-اكتساب الأستاذ لمهارات استخدام الإنترنت كوسيط في البحث والاتصال	5
2	1	1	- استخدام البلوتوث بشكل إيجابي - كيف نتواصل عن طريق الفايبر بوك بشكل صحيح			
3	2	1	- مفهوم جهاز العرض كأحد الأجهزة الحديثة ومكوناته - كيفية تشغيله وصيانته - تطبيق عملي باستخدام جهاز العرض	-جهاز العرض	-اكتساب الأستاذ مهارات استخدام جهاز العرض data chou	6

7	تمكين الأستاذ في- تقنية إنجاز العرض أو البحوث عن طريق الباور بوينت وطريقة عرضه	الباور بوينت- مفهوم تقنية الباور بوينت وأهميته - في العملية التعليمية خطوات إنجاز عرض باور بوينت - استخدام الباور بوينت بشكل - إيجابي (لتطبيق العملي (أنموذج -	1	1	2
رابعاً	مجالات الاتصال الفعال الهدف العام: تزويد الأستاذة بمهارات فن الاتصال الفعال	مهارات- الاتصال الفعال			
1	الأهداف الفرعية: تطوير معارف الأستاذ بمفاهيم الاتصال الفعال	-مفهوم الاتصال الفعال خصائصه ومعوقاته	- مفهوم الاتصال الفعال وأهميته -خصائص الاتصال الفعال - أنماط الاتصال الفعال وتقنياته - وسائل الاتصال الفعال - معوقات الاتصال	1.5	3
2	-تمكين الأستاذ من مهارات الاتصال الفعال	-مهارات الاتصال الفعال	- مهارات الاستماع - مهارات الحوار - مهارات التأثير والاعتناء	1	2
3	-تمكين الأستاذ من طرائق الاتصال الفعال وأساليبه	-طرائق الاتصال الفعال وأساليبه	- أساليب في الاتصال الفعال	1.5	3
4	-تنمية مهارات العلاقات الإنسانية لدى الأستاذ	-مهارات العلاقات الإنسانية	- مفهوم العلاقات الإنسانية - أهمية العلاقات الإنسانية في العملية التعليمية - مهارات إقامة العلاقات الإنسانية	2	2
خامساً	مجالات الممارسات الإدارية والقيادية: الهدف العام: تطوير الممارسات الإدارية والقيادية للأستاذة	-الممارسات الإدارية والقيادية			
	الأهداف الفرعية: -تعريف الأستاذ الجامعي بمفهوم القيادة التربوية الجامعية وإكسابه مهارات توظيف نظرياتها	-مفهوم القيادة ومهارات توظيف نظرياتها	- مفهوم القيادة التربوية ومهاراتها - نظريات القيادة وتطبيقاتها - القائد الناجح (خصائص القائد الفعال)	1.5	2.5

1	الأهداف الفرعية -تعريف الأستاذ الجامعي بمفهوم القيادة التربوية الجامعية وإكسابه مهارات توظيف نظرياتها	-مفهوم القيادة ومهارات توظيف نظرياتها	- مفهوم القيادة التربوية ومهاراتها - نظريات القيادة وتطبيقاتها - القائد الناجح (خصائص القائد الفعال)	1.5	1	2.5
2	-تنمية مهارات الأستاذ وتوجيهه نحو أهمية استخدام المنهجية العلمية في حل المشكلات الإدارية ووضع الأهداف التربوية واشتقاقها	-مهارات حل المشكلات وتحديد الأهداف	- مفهوم حل المشكلات وأهمية استخدام المنهجية العلمية - أنواع المشكلات وطرق مواجهتها - مفهوم الهدف التربوي وأهميته - مصادر اشتقاق الأهداف التربوية	1.5	1	2.5
3	-تدريب الأستاذ على إدارة الأزمات وإكسابه مهارات ومعلومات تتعلق بأساليب ومداخل وضع واتخاذ القرارات الإدارية الفعالة	-إدارة الأزمات واتخاذ القرارات	- مفهوم القرار ومواصفات القرار الإداري الفعال - آليات صنع القرار الفعال واتخاذ مراحل عملية اتخاذ القرار وأساليبه - مفهوم الأزمة - طرق مواجهة الأزمة - تطبيقات عملية -	2	1	3
4	تعريف الأستاذ بأخلاقيات المهنة	-أخلاقيات المهنة	- مفهوم أخلاقيات المهنة في الجامعة - أخلاقيات مهنة التدريس والبحث العلمي في الجامعة	2		2
5	-إكساب الأساتذة معلومات ومهارات التسيير العقلاني	-التسيير العقلاني	- مفهوم التسيير العقلاني -خصائص ومهارات التسيير العقلاني - أساليب التسيير العقلاني	2		2
6	-إكساب الأستاذ معلومات ومهارات تتعلق بإدارة نظم المعلومات التربوية	-إدارة نظم المعلومات التربوية	- مفهوم إدارة نظم المعلومات التربوية - أهداف نظم المعلومات وخصائصها ووظائفها - طوق إدارة نظم المعلومات - كفاءة نظم إدارة المعلومات الإدارية	3		3
7	-تبصير الأستاذ بأحكام اللوائح والقوانين الجامعية وأهميتها في تحقيق أهداف القسم والجامعة	-اللوائح والقوانين الجامعية	- عرض بأحكام اللوائح والقوانين الجامعية المختلفة - أسس تطبيقاتها وتفسيرها	2		2

3	1.5	1.5	- إدارة الاجتماعات الفعالة وأهميتها - تحسين فعالية الجماعة	- إدارة الاجتماعات وتنظيمها	- تعريف الأستاذ بأهمية إدارة الاجتماعات والأساليب الحديثة في ذلك	8
2	2		- تطبيقات عملية			
3	1.5	1.5	- تقنيات إعداد التقارير والمحاضر العلمية وكتابتها	- إعداد المحاضر والتقارير العلمية وكتابتها	- إكساب الأستاذ مهارة إعداد المحاضر والتقارير العلمية وكتابتها	9
2	1	1	- أساليب المشاركة الفعالة في اللجان والمجالس العلمية	- المشاركة الفعالة في المجالس واللجان العلمية	- تنمية المشاركة الفعالة في اللجان والمجالس العلمية	10
				- التقييم الجيد	سادسا مجال التقييم الجيد : الهدف العام للمجال تنمية مهارات الأساتذة في مجال التقييم الجيد	
5	3	2	- مفهوم التقييم (لماذا التقييم ؟) - أنواع التقييم: × التقليدي × البديل - أقسام التقييم: × التشخيصي، القبلي، التكويني، البنائي، الختامي - خصائص التقييم الجيد - توظيف نوع أو اثنان (تطبيق عملي)	- مفهوم التقييم الجيد، أهميته وأنواعه	الأهداف الفرعية: - تطوير معارف الأستاذ لمفاهيم التقييم الجيد، أهميته وأنواعه	1
3	1.5	1.5	- مفهوم الاختبارات التحصيلية - أنواع الاختبارات التحصيلية - كفايات بناء الاختبارات التحصيلية	- أنواع الاختبارات وكفايات بنائها	تمكين الأستاذ الجامعي من أنواع الاختبارات وكفايات بنائها بشكل يقيس مستويات الأهداف المعرفية المختلفة	2
2	2		- تطبيقات عملية (بناء اختبار)			
3.5	2	1.5	- مفهوم طرائق التقويم -التقويم الذاتي - التقويم من طرف المدرسين - التقويم من طرف الإدارة - التقويم من طرف الطلبة	- طرائق تقويم أداء الأستاذ	- تنمية مهارات الأستاذ في طرائق وأساليب تقويم أدائه	3
2	2		- (تطبيق عملي)			

4	- اكتساب الأستاذ لمهارات إثراء دافعية الطلبة نحو التقييم الذاتي	- مهارات إثراء دافعية الطلبة نحو التقييم الذاتي	- مفهوم الدوافع وأنواعه - علامات نقص الدافعية - أساليب إثارة دافعية الطلبة - مفهوم التقييم الذاتي وأساليبه	1.5	3.5	5
---	---	---	---	-----	-----	---

جدول (14) بيانات حول البرنامج التدريبي

سابقا : مكان البرنامج التدريبي	ثامنا : مدة البرنامج ومواعيده	تاسعا : الجوائز والامتيازات	عاشرا : تقويم البرنامج ومتابعته :	إحدى عشرة : ملحقات البرنامج
- جامعة فرحات عباس - سطيف- (قاعة المحاضرات نايت بلقاسم)	26 يوما بمعدل 5ساعات يوميا الفترة الصباحية: 2ساعة 9-12 صباحا مع استراحة من الساعة 10-10.30 فترة الغداء والصلوة من 12-14 الفترة المسائية: 14-17 - خلال عطلة الشتاء والربيع	- منح المتدربين شهادة اجتياز الدورة ورسالة شكر وتقدير - منح المتدربين الذين اجتازوا الدورة بنجاح جوائز وحوافز مادية - منح المتدربين المتفوقين في الدورة الأفضلية في الترقية العلمية وحضور مؤتمرات علمية	- التعرف على انطباعات المتدربين على مدى فعالية البرنامج في تطوير كفاياتهم اعتمادا على استمارات التقييم اليومية والنهائية للمتدربين - إجراء اختبارات أثناء الدورة وبعدها للتعرف على مكتسباتهم الجديدة في ضوء محاور البرنامج من خلال أداة أو استمارة لتقويم ممارسات المتدربين - أداة لتقويم المدرسين - أداة لتقويم إدارة البرنامج	-تقدم لكل متدرب حقيبة تدريبية تحتوي على التالي: -العرض التقدمي للبرنامج التدريبي مطبوعة بتنسيق برنامج Microsoft Office PowerPoint -المادة العلمية للبرنامج التدريبي مطبوعة بتنسيق Microsoft Office Word . -تمارين البرنامج التدريبي مطبوعة بتنسيق Microsoft Office Word • CD يحوي كامل الحقيبة التدريبية والعرض التدريبي

ثانيا : تابع لتصميم البرنامج : فعاليات تصميم البرنامج التدريبي

جدول (15) فعاليات تصميم البرنامج التدريبي

ثانيا : أساليب التدريب	ثالثا : وسائل التدريب	رابعا : المتدربون	خامسا : المدربون	سادسا : إدارة البرنامج التدريبي
- المحاضرات - الندوات - المناقشات - التقارير والبحوث - تمثيل الأدوار- التمرينات الإدارية - دراسة الحالة - العصف الذهني - التعلم التعاوني - التعلم الذاتي - التعلم بأسلوب حل المشكلات - الورشة التربوية	- السبورة الورقية - الشفافيات - أفلام تدريبية - جهاز العرض - الحواسب الآلية - الإنترنت - عمل مشاريع تتناول موضوعات البرنامج، التطبيقات العملية -بحوث ميدانية	- أعضاء هيئة التدريس بجامعة فرحات عباس - سطيف-الراغبون في البرنامج التدريبي	- أساتذة ومدربون متخصصون -خبراء التدريب متخصصون في المجالات المطروحة في البرنامج التدريبي (الاتصال الفعال، التدريس، التقييم، تكنولوجيا التعليم، البحث العلمي، الإدارة التربوية والقيادة) -خبراء التدريس والبحث العلمي	- خبير في إدارة التدريب - مسؤول إداري عن البرنامج التدريبي -متابعته وتنفيذه - معاون للمسؤول الإداري

المراجع:

- الخضير، سعود (1998): التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بين الطموح والانجاز، الرياض مكتبة لعبيكان. العربية السعودية.
- السالم (2002): واقع البحث العلمي في الجامعات العربية، جامعة محمد بن سعود الإسلامية الرياض السعودية.
- أحمد أحمد إبراهيم (2003): الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية. دار الوفاء الاسكندرية.
- أحمد الخطيب وعبد الله زامل العنزي (2008): تصميم البرامج التدريبية للقيادات التربوية، عالم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، جدارا للكتاب العالمي، الطبعة الأولى، الأردن.
- أحمد، أحمد (2002): الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، دون طبعة، الاسكندرية، مصر.
- النهار، تيسير وزملاؤه (1992): دراسة تقويمية لبرنامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، المركز الوطني للبحث والتطوير، عمان، الأردن.
- خالد طه الأحمد (2005): تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب، دار الكتاب الجامعي، الطبعة الأولى. مصر.
- إحسان محمود الحلبي وآخرون (2004-2005): تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي. دراسة مقدمة في ورشة عمل عن طرق تفعيل وثيقة الآراء للأمير عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم العالي، الأردن.
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (1991): خطة تدريب القيادات التربوية في الوطن العربي جامعة الدول العربية، تونس.
- أحمد طعيمة رشدي وآخرون (2006): الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد، الأسس والتطبيقات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
- خالد عبد الرحيم، الهيتي (1999): إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط1 الجامد، اليمن.
- رياض ستراك (2005): دراسات في الإدارة التربوية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن.
- ريتشارد ويليامز (1994): أساسيات الجودة الشاملة الجمعية الأمريكية للإدارة، أماكوم نيويورك، ترجمة مكتبة جرير. مصر.
- رياض ستراك، أحمد علي المنصور (2004): بناء برنامج تدريبي لرؤساء الأقسام العلمية في كليات الجامعات اليمنية في ضوء كفاياتهم الإدارية. دراسات في الإدارة التربوية، دار وائل للنشر ط1، عمان، الأردن.
- سهيل رزق ذياب (2006): المدرس الجامعي في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين (الأدوار المتوقعة سماته ومقوماته)، المؤتمر العلمي الذي تنظمه جامعة الإسراء بغزة (المعلم في الألفية الثالثة: رؤية آنية ومستقبلية).
- عبد الله زيد، الكيلاني وعديس، عبد الرحمن (1984 م): الظروف الملائمة لاستقرار هيئة التدريس في الجامعات العربية. دمشق: المركز العربي لبحوث التعليم العالي. سوريا.
- علي، الحوات (2002): «بناء القدرات البشرية للتعليم، ورد في تقرير التنمية الإنسانية العربية»، الفصل الرابع، طرابلس: المركز القومي للبحوث والدراسات العلمية. لبنان.

عبد الرزاق إبراهيم: (2003): «معايير جودة عضو هيئة التدريس».

عليان عبد الله الحوئي (2004): «تصور مقترح لتحسين جودة التعليم الجامعي الفلسطيني»، ورقة عمل أعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني الذي عقده برنامج التربية دائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة في مدينة رام الله في 3/5/7. كلية التربية، الجامعة الإسلامية.

فاطمة عبد الحليم العبد اللات (2009): «تطوير معايير تميز مقترحة لعضو هيئة التدريس الجامعي بالأردن»، رسالة دكتوراه غير منشورة في الإدارة التربوية، الجامعة الأردنية، الأردن.

محمد عبد الفتاح شاهين (2004): التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي. ورقة علمية أعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني الذي عقده برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة في مدينة رام الله، فلسطين.

محمود كامل حسن الناقة (2007): معايير جودة الأصالة والمعاصرة للتدريس. دراسة نظرية مقدمة للمؤتمر العلمي الثامن للتربية جامعة الفيوم، المجلد الثامن، 23/24/5.

محمود، أبو ريا أمين (1988): أساليب التدريب والتدريب الموقفي، مركز التدريب بيترومين، الرياض.

مصطفى حسين أبو الشيخ (2008): فاعلية برنامج تدريبي لتحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عمان العربية للدراسات العليا مصمم وفق المدخل المنظومي، المؤتمر الدولي الأول في المدخل المنظومي «التربية في عصر العولمة»، جامعة الطفيلة التقنية (الأردن) بالتعاون مع جامعة عين شمس (مصر)، (الأردن) خلال الفترة: 13-15/7.

محمد بن غازي الجودي (2010): تفعيل أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف في ضوء تقدير احتياجاتهم في مجال تكنولوجيا المعلومات، جامعة الطائف كلية التربية، المملكة العربية السعودية.

نبيل الحسن، النجار ومصطفى وراغب مدحت (1992): إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية الشركة المتحدة للنشر والتوزيع، القاهرة.

هادي محمود شمخي الزبيدي (2005): دراسة علمية لتطوير وتحسين الأداء المهني والتقني لأعضاء هيئة التدريس في شبكة جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الخامس جودة التعليم الجامعي مملكة البحرين، المجلد 2، 11/13/4/2005.

هند غسان أبو السعر (2008): معايير الجودة المعتمدة في مؤسسات التعليم العالي، جامعة آل البيت في الأردن نموذجاً يوم 20/10.

Adeder.B.BadinuBabatunde.J.Ayeni (1993): Practitioner guide to quality end process Improvement..published by Chapmanhall London

Anrestaropoli (1992): the French committed national devaluation in quality assurance in higher education Edited by : almcraft the flamer press fandom .

Ali EL Kenz, Au fil de la crise, études sur l'Algérie et le monde arabe, (Alger : entreprise nationale du livre, 1993.

Braun: Training Needs Assessment: A must for developing an effective training program,(2002).