

## ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل

الجوهرة بنت إبراهيم بوشيت

أستاذ مشارك، وكلية كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع، جامعة الدمام

الدمام، المملكة العربية السعودية، ص ب 2466 الرمز 31451

abubshait@hotmail.comEmail:

(قدم للنشر في 1430/10/21هـ؛ وقبل للنشر في 1431/7/14هـ)

الكلمات المفتاحية: الأداء التدريسي، ممارسات التطوير، أعضاء هيئة التدريس.

ملخص الدراسة. استهدفت هذه الدراسة التعرف على ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل ومدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول هذه الممارسات تبعاً لمتغير الكلية والجنس والمرتبة العلمية. ولتحقيق هذه الأهداف استخدمت الباحثة استبانة مكونة من (22) عبارة مثلت فرص ومصادر التطوير وكذلك تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

وقد أظهرت النتائج أن هناك اتفاقاً عاماً بين أفراد عينة الدراسة على أن هناك ما نسبته (55%) من الممارسات التطويرية التي تقوم بها جامعة الملك فيصل لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، كذلك أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في تسهيل الجامعة إجراءات التفرغ العلمي، وتوفير الدوريات والدراسات وغيرها من مصادر المعرفة الأخرى المتعلقة بتطوير الأداء التدريسي لصالح الذكور. وتعد الكلية الحلقات العلمية الصغيرة، وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس في طرائق التدريس الفعالة، ودعوة المتخصصين والخبراء في مجال تطوير الأداء التدريسي لصالح الإناث كما بينت الدراسة وجود أثر دال إحصائياً تبعاً لمتغير الكلية في محور فرص التطوير لصالح كلية التربية. كما بينت الدراسة عدم وجود فرق دال إحصائياً تبعاً لمتغير المرتبة العلمية حول ممارسات تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.

### مقدمة

أصبحت ضرورة ملحة في ظل التطورات

السريعة والانفجار المعرفي والتكنولوجي.

فالأهتمام بتطوير الهيئة التدريسية

وخاصة في المجال التدريسي، له انعكاساته

الإيجابية على الجودة النوعية في التعليم

العالي، وعلى مجمل العملية التعليمية للطلبة،

هـ أ، لا نامح ف، هذا المجال سوف يؤدي إلى

ناسب لأعضاء هيئة التدريس

للتعرف على قدرات ومهارات وتجارب

إن عضو هيئة التدريس هو العصب الأساسي

في العملية التعليمية. فكفاءته وقدرته على

احتواء العملية التعليمية لها الأثر الملحوظ على

مجمل الأمور الأكاديمية، وعلى تعلم الطلبة

وخلق بيئة تعليمية صحية أساسها الاحترام

والفهم المتبادل بينه وبين الطالب.

تطوير الأداء التدريسي لعضو

لإكسابه مهارات وطرائق تدريس حديثة،

الصلة بأدوار الأستاذ الجامعي المعروفة، وهي التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع (آل زاهر، 1425هـ).

من جانب آخر نجد أن ضعف التأهيل والتطوير المهني للهيئة التدريسية له مؤثرات سلبية عديدة على الوسط الجامعي، من أهمها: تسرب العديد من الطلبة دون إكمال دراستهم الجامعية، وانتشار ظاهرة الرسوب والشكوى المتزايدة من مستوى الخريجين، وعدم قدرتهم وكفاءتهم الإنتاجية في ميادين العمل. لذا فتزويد عضو هيئة التدريس بالخبرات العلمية وأصول التدريس وطرائقه بما يؤهله للتفاعل العلمي والمهني مع الطلبة أمر مطلوب وملح (الخطيب، 2004)، وبالرجوع إلى اللائحة المنظمة للابتعاث والتدريب لمنسوبي الجامعات السعودية يتضح أن هناك قصوراً واضحاً لبرامج تطوير أعضاء هيئة التدريس، حيث تضمنت اللائحة التأكيد على شروط التفرغ العلمي وحضور الندوات والمؤتمرات وتقديم الاستشارات دون التأكيد على شروط التميز في التدريس أو غيره، ولهذا تصبح الحاجة ملحة للتعرف على واقع ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل للوقوف على جوانب القصور لتلافيها أو الحد منها واقتراح بعض التوصيات التي تساهم في تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.

#### أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذه الدراسة من حيث تناولها لموضوع أكاديمي ذي أهمية كبرى تتعلق بأداء عضو هيئة التدريس والممارسات التي تطبقها الجامعة من أجل تطويره ورفع مستوى أدائه التدريسي.

بعضهم بعضاً من جهة، وعلى تأهيلهم من الناحية التربوية بالطرق العلمية المقننة من جهة أخرى، حتى يمكن تحقيق أكبر عائد من العملية التعليمية (scott,1998).

وبناءً على ذلك نجد أن دور الجامعة في عملية تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وخاصة أداءهم التدريسي دور حيوي وبالغ الأهمية. خاصة أن نوعية الجامعة، تعتمد بشكل كبير على نوعية أعضاء هيئة التدريس بها، فبإمكان عضو هيئة التدريس المتميز وضع البرامج والمناهج المتطورة والسليمة وتنفيذها بشكل يضمن خريجاً قوياً ومتميزاً يشارك بتطوير وتنمية مجتمعه (بركات وآخرون، 1417هـ).

تأمل هذه الدراسة في التعرف على الممارسات التطويرية التي تقدمها جامعة الملك فيصل نحو الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظرهم تبعاً لمتغيرات الكلية، الجنس، المرتبة العلمية، ثم اقتراح بعض التوصيات التي قد تساهم في تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس للقيام بدوره المنشود.

#### مشكلة الدراسة

إن دور عضو هيئة التدريس بالجامعات دور متجدد ومتعاظم بصورة مستمرة، مما جعل الكثير من الجامعات العالمية تركز على تطوير أعضاء هيئة التدريس بها، بهدف تحسين العملية التعليمية، واستيعاب التطورات الجديدة المتسارعة، سواء كان ذلك يرتبط بالتطوير التدريسي أو المعلوماتي أو المنهجي أو الإداري أو البحثي أو التقويمي أو الذاتي، والتي يندرج تحتها الكثير من البرامج والقضايا الفرعية ذات

بها الجامعة نحو تطوير الأداء التدريسي. أما الحدود الموضوعية للدراسة فقد تحددت في ممارسات تطوير وتأهيل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وأهميته. مصطلحات الدراسة

#### • تطوير الأداء التدريسي

كما يرى زكري وغنايم (1991): هو زيادة اتجاهات ومهارات ومعارف وخبرات أعضاء هيئة التدريس وتطوير أساليب طرق التدريس لديهم. ويقصد به في هذه الدراسة: المصادر والفرص التي توفرها الجامعة لعضو هيئة التدريس لتطوير أدائه التدريسي.

#### • عضو هيئة التدريس

في المادة الأولى لللائحة المنظمة لشئون منسوبي الجامعات السعوديين هم: الأساتذة والأساتذة المشاركون والأساتذة المساعدون. يقصد به في هذه الدراسة: الأستاذ الجامعي المكلف بالقيام بتدريس الطلبة في إحدى كليات الجامعة ويحمل درجة الدكتوراه في الآداب أو العلوم وكونه أستاذاً، أو أستاذاً مشاركاً، أو أستاذاً مساعداً.

#### الإطار النظري للدراسة

إن التطوير الأساسي المطلوب لعضو هيئة التدريس يتضمن التدريب على أساليب التدريس الجامعي تدريباً شاملاً عملياً للعضو المستجد، وكذلك التدريب على أساليب الإدارة الجامعية، وإعادة التدريب، وتنمية المهارات البحثية، والتدريب على طرق تقديم الاستشارات المطلوبة (بركات وآخرون، 1417هـ) وقد أشار كل من المهيري وأبو عالي (1426هـ) إلى ضرورة تنمية المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس، من خلال جعل العضو المختار يمر

وقد تزود نتائج هذه الدراسة متخذي القرار بالجامعة بمعلومات عن واقع الممارسات التطويرية التي تنفذها جامعة الملك فيصل لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بها للوقوف على جوانب القصور وإيجاد الحلول المناسبة للتطوير.

#### أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على:

- 1 - ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل.
- 2 - دلالة الفروق الإحصائية حول ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الكلية والجنس والمرتبة العلمية.

#### أسئلة الدراسة

حاولت هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

- 1 - ما ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل؟
- 2 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة موافقة عينة الدراسة حول ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الكلية، والجنس، والمرتبة العلمية؟

#### حدود الدراسة

تم تطبيق هذه الدراسة في العام الجامعي 1429هـ في الفصل الدراسي الثاني، على عدد من أعضاء هيئة التدريس في أربع كليات هي: التربية، العلوم، العلوم الزراعية والأغذية، الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع، للتعرف على وجهة نظرهم حول الممارسات التي تقوم

### الوسائل المتعددة.

وتختلف ممارسات تطوير أعضاء هيئة التدريس في الجامعات من بلد لآخر، ومن مؤسسة تعليمية لأخرى، ويعود هذا الاختلاف إلى الفلسفة التي تستخدمها هذه الجامعات في تطوير العاملين بها، وإلى حجم الصلاحيات الممنوحة للمسؤولين عن عملية التطوير. ففي الولايات المتحدة الأمريكية على سبيل المثال نجد أن التعليم العالي يحظى بجودة وتميز، لخضوعه للتقييم المستمر وحصوله على الاعتماد الأكاديمي منذ زمن، وكذلك خضوع هذه المؤسسات للمحاسبة والمساءلة رغم استقلاليتها. ويعود الاهتمام بتطوير عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي بأمريكا إلى عام (1810م) عندما طبقت جامعة هارفارد سنة التفرغ على أعضائها كنوع من الممارسات التطويرية والذي اعتبر أقدم شكل من الممارسات التطويرية طبقت في البلد، ثم توالى ممارسات التطوير لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات الأمريكية كالدعم المالي للأبحاث العلمية وحضور المؤتمرات وورش العمل، إلا أن تطوير الأداء التدريسي لم ينتشر بسرعة إلا في الستينيات وبداية السبعينيات عندما تم تطبيق أساليب وممارسات جديدة تعزز تطوير التدريس الجامعي لجعل عملية التدريس والتعليم فعالة (Eble & Mckeachie, 1985). ومنذ ذلك الوقت توالى جهود الكليات والجامعات الأمريكية بتأسيس مراكز لتطوير التدريس بها وتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس، وكذلك تطوير العملية التعليمية بشكل عام. هذه الجهود قد توجت بحصول الجامعات على منح وهبات من هيئات خاصة مثل: دان فورت (Danforth)،

بمرحلة تجريبية قياسية لمهاراته المطلوبة، وكذلك خضوعه لدورات تأهيلية وتنموية لمهاراته التدريسية بحيث يكون ذلك شرطاً لازماً لمزاولة مهنة التدريس، فحصول الإنسان على مؤهل علمي عالٍ لا يعني بالضرورة صلاحيته لأن يكون عضواً جيداً في هيئة التدريس إذ كثيراً ما تنقصه مهارات مختلفة، كفن الإتقان والتواصل، إدارة قاعات الدرس، فن التعامل مع المجموعات المختلفة صغيرة أو كبيرة، إلى جانب قدرته على توصيف المساقات الدراسية بدءاً بوضع خططها وأهدافها وأدائها وصولاً إلى قياس مخرجاتها سواءً قام بذلك الجهد منفرداً أم ضمن مجموعة من زملائه.

ولقد عرف عمارة (1999) تطوير عضو هيئة التدريس مهنيًا بأنه البرامج والأساليب التي تقوم بها المؤسسة التعليمية لإكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المهارات والمعارف والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، للرفع من مستوى أدائه في تلك المجالات.

ويرى ميلر (Miller, 1980) أن التطوير المهني لعضو هيئة التدريس هو جهد مؤسسي منظم لزيادة الكفاءة المهنية: للأستاذ الجامعي بحيث يساعده على تصميم وتطوير المساقات بطريقة أفضل، وعلى تطوير تدريسه وشخصيته وتحديث مهنته.

ومن الوسائل الفعالة التي تقوم بها الجامعة كمؤسسة تعليمية للتطوير المهني لعضو هيئة التدريس هي تنظيم الدورات التدريبية المستمرة، وورش العمل وحلقات النقاش، واستضافة الأساتذة الزائرين وتبادل الزيارات والمشاركات البحثية وغيرها من

كثيرين ممن يمارسون التدريس في جامعات المملكة لم يألفوا من طرقه غير طريقة المحاضرة، بينما هناك عدة طرائق تعليمية أخرى، يمكن بها تعزيز ودعم طريقة المحاضرة لتكون أجدى نفعاً وأكثر فائدة.

وبما أن التطوير المهني مطلب أساسي لأعضاء الهيئة التدريسية، نجد أن معظم الجامعات السعودية قد أنشأت مراكز تطوير مهني فيها لهذا الغرض، خاصة عندما بدأت الجامعات السعودية في اعتماد الجودة في التعليم العالي. وبعضها حوّل هذه المراكز إلى عمادات تختلف مسمياتها من جامعة إلى أخرى، إلا أن الهدف واحد في معظمها.

وقد أنشئت عمادة التطوير الأكاديمي بجامعة الملك فيصل في العام الجامعي 1427 هـ بهدف تطوير التعليم الجامعي وتقديم برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس. وقد أسست فيها وحدات كوحدة التنمية المهنية، وحدة ضمان الجودة، وحدة التعليم الإلكتروني، وحدة الدراسات والأبحاث وإدارة تطوير المهارات. وقد قدمت وحدة التنمية المهنية خلال العامين الدراسيين 1428/1429 هـ، 1429/1430 هـ (37) دورة وبرنامجاً تدريبياً تهدف إلى تطوير وتنمية الجوانب المهنية لدى عضو هيئة التدريس وبشكل أساسي في مجال التدريس والبحث العلمي والقيادة والتعليم الإلكتروني وإدارة الوقت والاتصال الفعال. ومن البرامج التي استفاد منها أعضاء هيئة التدريس ولها علاقة مباشرة بتطوير ممارسات الأداء التدريسي هي هندسة التفكير ودمجه في المناهج والمقررات الدراسية، مشروع تخطيط التدريس الفعال، مهارات البحث عن مصادر التعليم، مهارات التدريس والتعليم الشبكي،

وإكسون (Exxon)، وليلي (Lilly)، واندر ميلون (Andrew W. Mellon)، إضافة إلى هيئات عامه أخرى كهيئة الدراسات الإنسانية الأمريكية لتعزز عملها في مجال تطوير عملية التدريس والتعليم (Gaff&Simpson,1994, Centra,1985).

وقد أشار كل من جاف وسمبسون (Gaff & Simpson,1994) إلى أن برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس في الكليات والجامعات الأمريكية قد ركزت اهتمامها على تطوير أعضاء الهيئة التعليمية كأشخاص وكمهنيين من خلال التركيز على المعرفة والمهارات والتقنيات والأساليب المتعلقة بالتدريس والتعليم، وكيفية إنتاج وسائل تعليمية وتطوير أساليب جديدة لعرض المادة التعليمية، وتطوير المقررات والمناهج بما يتلاءم مع تطوير عملية تعلم الطلبة، وكيفية خلق بيئة للتدريس والتعليم الجيد، وتطوير علاقة أعضاء هيئة التدريس بالزملاء بالقسم والأقسام الأخرى، واعتماد لوائح وقوانين لتعزيز التدريس والتعليم الفعال، وتقييم الطلاب السري للأساتذة.

وقد أورد العريض (1994) بعض الملاحظات عن التأهيل والتطوير في الجامعات السعودية، ومنها: أن كثيراً ممن يحصلون على درجة الدكتوراه من أعضاء الهيئة التدريسية، في مجالات اختصاصاتهم ويعودون لتسلم مهامهم التدريسية، ربما لا يتوافر لدى بعض منهم أية معرفة أو إلمام بأصول التدريس وقواعده، كما لو كان مجرد الحصول على الدكتوراه يكفي لتأهيل حاملها ليكون عضو هيئة تدريس قادراً على ممارسة مهنته على النحو المطلوب، إضافة إلى أن

التدريب والتعريف بأفضل وسائل الأداء، والتجارب العالمية والجديدة في طرائق التدريس سواء كانت داخل المملكة أو خارجها.

وهدفت دراسة المحبوب (1420هـ) إلى الكشف عن تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بكلية التربية بجامعة الملك فيصل من خلال تقديرات الطلبة للممارسات التدريسية. وقد بلغت عينة الدراسة (273) طالباً وطالبة من مختلف المستويات الدراسية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن تقديرات الطلاب للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تختلف عن الطالبات. وقد كان الأداء التدريسي الأعلى تقويماً من الطلاب في إتاحة الفرصة للطلاب بزيارة أساتذتهم أثناء الساعات المكتيبة لمناقشة أمورهم الأكاديمية، وحماسهم للعمل التدريسي ومساعدة طلابهم، والقدرة على امتلاك المهارات اللازمة لإيصال المعلومة الواضحة، بينما جاء ترتيبهم للأداء التدريسي في الجوانب الأخرى أقل تقديراً.

وقد هدفت دراسة الحريشي وكعكي (2007) إلى تصور مقترح لوحدة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية بكليات البنات التربوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن موافقة العينة على أهمية مجالات التنمية المهنية لعرض أعضاء هيئة التدريس، كما تضمنت الدراسة وضع تصور مقترح لتنمية عضو الهيئة التعليمية وخاصة في ممارسات مهنة التدريس واكتساب المهارات الرئيسية كفن الإلقاء، والتواصل، والحوار، وإدارة الاجتماعات، وإدارة قاعات الدرس، وإعداد الأسئلة، والتعامل مع الانترنت وغيرها من

إعداد الاختبارات الالكترونية باستخدام نظام الويب ستي WebCT، استراتيجيات التدريب (موقع جامعة الملك فيصل، 1429هـ).

الدراسات السابقة

إن الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على الممارسات التطويرية التي تقدمها جامعة الملك فيصل لعضو هيئة التدريس لتطوير أدائه التدريسي. وقد تناولت الدراسات والبحوث السابقة موضوع تطوير الأداء التدريسي وتقويمه من جوانب متعددة.

وتعرض هذه الدراسة أهم الدراسات السابقة التي لها صلة بمجال الدراسة الحالية. فقد هدفت دراسة موسى (1418هـ) إلى تحديد أهمية الكفايات التعليمية وتحديد حاجات أعضاء هيئة التدريس من كليات الجامعة غير التربوية من الكفايات التعليمية، وقد تكونت عينة الدراسة من (87) عضو هيئة تدريس من جامعة أم القرى وتوصلت الدراسة إلى أن هناك سبع كفايات حصلت على درجة عالية، منها: التعرف على طرق التدريس الملائمة للمرحلة الجامعية، العوامل المساعدة على زيادة تحصيل الطلبة، كيفية صياغة الأهداف التعليمية، التعرف على أساليب التقويم الشفوية وكذلك التعرف على كيفية بناء الأسئلة الموضوعية.

وقد أوصت دراسة المهيري وأبو عالي (1426هـ) بضرورة ربط تعيين عضو هيئة التدريس واستمراره في العمل وترقيته بمشاركة في برامج التنمية المهنية واجتيازه أساليب محددة فيها، بحيث يكون لديه عدد من المهارات التي يستطيع تأدية رسالته المهنية بها، وكذلك التركيز على تنميته هيئة التدريس في مجال التدريس من خلال توفير برامج ترفع من مستواه في أداء عمله من خلال

بضرورة تطبيق دورة العلاقات الإنسانية لكل أستاذ جامعي مستجد.

أما دراسة الصباطي وشحته (2007) فقد هدفت إلى الكشف عن تأثير بعض المتغيرات في تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل وتكونت الدراسة من (427) طالب وطالبة طبق عليهم مقياس لأهم العوامل المؤثرة في تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس بالجامعة، وتمثل في تسعة أبعاد أساسية تؤثر في تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس. وقد أوضحت الدراسة ضرورة إعداد دورة لأعضاء هيئة التدريس لتبصيرهم بالنواحي الإيجابية من خلال أبعاد المقياس وكيفية تلافي نقاط الضعف، والنواحي السلبية في الأداء، ومحاولة إقناعهم بالدور الإيجابي لمشاركة الطلبة في عملية التقييم، بالإضافة إلى التقييم الذاتي، وتقييم زملاء، والإداريين، ومن ثم تحسين الأداء التدريسي الجامعي.

وقد أشارت دراسة بوبشيت (1424هـ) إلى تأثير بعض العوامل التي تؤدي إلى انخفاض المعدل التراكمي للطلبات، حيث تكونت عينة الدراسة من (1432) طالبة من كليتي التربية والعلوم الزراعية والأغذية بجامعة الملك فيصل، وبينت نتائج الدراسة أن عوامل البيئة التعليمية أكثر تأثيراً على تدني المعدل التراكمي للطلبة. وقد أوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تأهيلية وتدريبية لأعضاء هيئة التدريس لرفع مستواهم المهني والتربوي، وتفعيل دور مركز الإرشاد والتوجيه بالجامعة من خلال تعزيزه بأعضاء هيئة التدريس من ذوي الكفاءة والخبرة.

المهارات اللازمة لممارسة مهنة التدريس الفعال.

أما دراسة السميح (2005) فقد أشارت إلى أن اللائحة المنظمة للابتعاث والتدريب لمنسوبي الجامعات السعودية أغفلت أهمية تطوير الأداء التعليمي والتربوي لأعضاء الهيئة التدريسية في موادها (106) واكتفت بالتأكيد على شروط التفرغ العلمي وحضور المؤتمرات والندوات وتقديم الاستشارات في مجال التخصص.

أما دراسة برودر (Broder, 1994) فهدفت إلى التعرف على المهارات التي ينبغي أن يمتلكها عضو هيئة التدريس الخاصة بالأداء التدريسي، وقد خلصت الدراسة إلى أهم المهارات المتمثلة بطريقة تحفيز الطلبة على التفكير النقدي والإبداعي وتوضيح المفاهيم العلمية التي تتضمنها المقررات الدراسية، ومهارة قياس واختيار أداء الطلبة بدقة ومراعاة شعورهم.

وقد هدفت دراسة عبد الحق وبوبشيت (Abdul Hack & Bubshait, 2004) إلى فحص العلاقات الإنسانية بين الأستاذ الجامعي والطالب كجزء مكمل للعملية التعليمية. وقد تكونت عينة الدراسة من (447) طالبة من جامعة الملك فيصل طبقت عليهن استبيان مكون من (38) فقرة تمثل ستة محاور لسلوك الأستاذ الجامعي. وقد أوضحت نتائج الدراسة وجود فروق بين استجابات عينة الدراسة باختلاف التخصص الأكاديمي لصالح التخصصات الأدبية وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة بين التحصيل الأكاديمي العلمي والتحصيل الأكاديمي المنخفض، وقد أوصت الدراسة

معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر الطالبات، بجامعة أم القرى. ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة بتصميم استبانة اشتملت على أربعة محاور، ارتبط المحور الأول بطرق التدريس واستراتيجياته، والثاني ارتبط بوسائل التعليم وتقنياته والثالث بالتفاعل والاتصال والرابع ارتبط بالتقويم. وقد بلغت عينة الدراسة (189) طالبة، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن درجة ممارسة عضوات هيئة التدريس مهارات التدريس ضعيفة في ضوء معايير الجودة الشاملة، وقد أوصت الباحثة بنشر ثقافة الجودة بين عضوات هيئة التدريس وتوعيتهن بأهمية الدورات التدريبية لصقل مهارتهن التدريسية.

وقد طبقت تمام (2009) دراستها حول تقويم الأداء التدريسي لمعلم التعليم العالي على (42) عضو هيئة تدريس في جامعة القاهرة، وقد توصلت إلى جملة من النتائج كان من أهمها: أن أعضاء هيئة التدريس يمارسون 34% من المعايير التي يجب أن تتوفر في الأداء التدريسي لمعلم التعليم العالي والبالغ عددها (32) معياراً خاصاً بالكفاءات الأكاديمية المهنية، وقد أوصت الدراسة بضرورة انضمام عضو هيئة التدريس إلى دورات تأهيلية في أساليب وطرق التدريس، وعقد ندوات مستمرة في تقنيات التدريس الحديثة وإصدار دليل لعضو هيئة التدريس يتضمن مواصفات التدريس الناجح.

وقد هدفت دراسة عبدالله وآخرين (2008) إلى تحديد الكفايات التعليمية الأدائية التي يحتاج إليها عضو هيئة التدريس في جامعة بغداد، وأساليب تنميتها وتطويرها، وتكونت عينة البحث من (309) عضو هيئة

وقد أوصت دراسة عبود وإبراهيم (1426هـ) بأهمية عقد محاضرات لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بأسنة التعليم وكيفية تحقيقها من أجل التربية الشاملة، وكذلك دعوة أعضاء هيئة التدريس إلى اتباع أساليب التدريس التي تساهم في تحقيق أسنة التعليم ووضع ضوابط لاختيار أعضاء هيئة التدريس الذين تتوفر لديهم مهارات التدريس الفعالة.

وقد هدفت دراسة البكر (1422هـ) إلى التعرف على أهم الاتجاهات العالمية والعربية في مجال تطوير المعلم الجامعي، واستقصاء واقع النمو العلمي والمهني لعضوات هيئة التدريس من الإناث في الجامعات السعودية بمدينة الرياض وأهم المعوقات التي تواجههن في هذا المجال. وقد بلغت عينة الدراسة (355) عضو هيئة تدريس، وأوضحت نتائج الدراسة اتساع مفهوم النمو العلمي والمهني لعضو هيئة التدريس في نهاية التسعينيات ليتسع من مجرد مساعدة قليلي الخبرة أو المهارة من الأساتذة للرفع من إمكاناتهم التدريسية إلى العناية بالبيئة العامة التي يتم فيها التعلم مع التركيز على تنمية المهارات الذاتية ومهارات الاتصال والعمل الجماعي، ولم تتضمن التهيئة المهنية لعضوات الهيئة التدريسية عند التحاقهن بالمهنة بعض المعلومات حول توصيف المقررات التي سيقمن بتدريسها والواجبات المتوقعة للأعضاء، وكذلك أوضحت النتائج ضعف مجالات النمو العلمي المتاحة لعضوات هيئة التدريس على الرغم من حرص العينة على استغلال كافة المنافذ الموجودة.

أما دراسة السبيعي (2010) فقد هدفت إلى التعرف على واقع ممارسة عضوات هيئة التدريس لمهارات تدريس العلوم في ضوء

المجموع	النسبة	العدد	المتغيرات	
108 %100	%38	41	ذكر	الجنس
	%62	67	أنثى	
108 %100	%35	38	التربية	الكلية
	%24	26	العلوم	
	%19	20	العلوم الزراعية	
	%22	24	الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع	
108 %100	%8	9	أستاذ	المرتبة العلمية
	%35	38	أستاذ مشارك	
	%57	61	أستاذ مساعد	

تشير بيانات الجدول رقم (1) إلى توزيع أفراد الدراسة حسب المتغيرات كالتالي:

-بلغت نسبة 38% من الذكور و62% من الإناث.

-بلغت نسبة مشاركة كلية التربية 35% وكلية العلوم 24% وكلية العلوم الزراعية 19% وخدمة المجتمع 22%.

-بلغت نسبة المشاركين برتبة أستاذ 8% وأستاذ مشارك 35% وأستاذ مساعد 57%.

أداة الدراسة

1 - تم تصميم أداة للتعرف على ممارسات تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها ووفق الإطار النظري والدراسات السابقة وتم عرضها على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس من أجل مراجعتها وإبداء مرئياتهم عنها. ثم عدلت فقرات الاستبانة وفق مقترحاتهم وبما يتلاءم مع الهدف من الدراسة. وقد تكونت الاستبانة في شكلها النهائي من جزأين:

الأول: يحتوي على خصائص أفراد الدراسة التي اشتملت على متغيرات الجنس، الكلية، المرتبة العلمية.

الثاني: تضمن العبارات الخاصة

تدريس في كليات العلوم، والعلوم للنبات، والتربية، وكلية ابن هيثم، وكلية ابن رشد بجامعة بغداد. وقد تم استخدام الاستبيان كأداة للبحث، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، من أهمها حصول قائمة الكفايات التعليمية الأدائية للكليات العلمية والكليات الإنسانية على موافقة أعضاء هيئة التدريس وإن اختلفت درجات الموافقة، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية والإنسانية حول الكفايات التعليمية المشتركة بينهم في الاستبيان.

إجراءات الدراسة

منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في وصف وتحليل البيانات في ضوء النتائج التي أسفرت عنها أداة الدراسة حول ممارسات تطوير الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بجامعة الملك فيصل. وتم استخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار T-test، واختبار ANOVA واختبار توكي.

مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس من كليات التربية، والعلوم، والعلوم الزراعية والأغذية وكليات الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع بجامعة الملك فيصل. وتم اختيار عينة عشوائية بلغت 108 عضو هيئة تدريس. ويوضح الجدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة (الجنس، الكلية، المرتبة العلمية).

الجدول رقم (1). خصائص أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة.

أ/ يعبر المتوسط الحسابي (2.60) درجة وأعلى عن الموافقة.  
ب/ يعبر المتوسط الحسابي (2.59) درجة ومادون عن غير الموافقة.  
السؤال الأول:

ما ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل؟  
وللإجابة على هذا السؤال: تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. كما يوضحها الجدول رقم (2) مرتبة تنازلياً.

بممارسات تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس والبالغ عددها (22) عبارة.  
2 - تم حساب التناسق لعبارات الاستبيان الداخلي من خلال استخدام معامل الفا كرونباخ وقد بلغ معامل الثبات 0.928 مما يشير إلى أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات عالية، تمكن من استخدامها لأغراض الدراسة.  
عرض النتائج  
نظراً لتشعب إجابات عينة الدراسة فقد اعتمدت الباحثة في تفسير النتائج على الحدود الحقيقية للمقياس على النحو التالي:

الجدول رقم (2). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع ممارسات تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس مرتبة تنازلياً.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
0.864	2.98	تتحمل الجامعة تكاليف حضور المؤتمرات واللقاءات المتعلقة بتطوير التدريس لأعضاء هيئة التدريس.	1
0.858	2.95	يلزم القسم الأكاديمي عضو هيئة التدريس بتزويد الطلبة بنتائج الاختبارات الفصلية أولاً بأول باعتبارها تغذية راجعة لممارستهم التدريسية.	2
0.826	2.91	يشجع القسم الأكاديمي عضو هيئة التدريس للقيام بالمبادرات الشخصية لتطوير أدائه التدريسي مواكبة للجددي في تخصصه.	3
0.898	2.81	تعتبر القدرة على التدريس الفعال معياراً مهماً لتعيين أعضاء هيئة التدريس المستجدين.	4
0.894	2.80	تسهل الجامعة حصول عضو هيئة التدريس على سنة التفرغ العلمي لغرض تطوير أدائه التدريسي.	5
0.821	2.79	يتلقى عضو هيئة التدريس الفعال في تدريسه التقدير التام من العمداء ورؤساء الأقسام.	6
0.859	2.69	توفر الجامعة (القسم والكلية) خدمة الاستشارة التخصصية لتطوير الجوانب التعليمية والأكاديمية لعضو هيئة التدريس (كإعداد خطط المقررات، بناء الاختبارات، تطوير مهارات التدريس.... الخ).	7
0.830	2.68	تعتبر القدرة على التدريس الفعال معياراً مهماً لترقية أعضاء هيئة التدريس.	8
0.872	2.62	يشجع القسم الأكاديمي تناصح وتشاور أعضاء هيئة التدريس فيما بينهم لتطوير أدائهم في عمليات التدريس.	9
0.872	2.62	تقدم الجامعة برامج قيمة وتدريب لأعضاء هيئة التدريس المستجدين لتطوير مهاراتهم في التدريس وإعداد الاختبارات والتحضير للمحاضرات.	10
0.794	2.62	يقوم القسم الأكاديمي لتقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بصفة مستمرة.	11
0.864	2.60	تكرم الجامعة عضو هيئة التدريس عندما يستخدم أساليب جديدة في التدريس.	12
0.867	2.57	توفر الكلية لأعضاء هيئة التدريس الدورات والدراسات وغيرها من مصادر المعرفة الأخرى المتعلقة بتطوير أدائهم التدريسي	13
0.857	2.56	يوجد موظفون مؤهلون بمكتبة الجامعة لتقديم خدمات المساعدة الفورية لعضو هيئة التدريس وقت الحاجة.	14
0.869	2.55	تعقد الجامعة ندوات تخصصية متعلقة بتطوير مهارات التدريس.	15

تابع الجدول رقم (2).

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
0.878	2.43	تدعو الجامعة المتخصصين والخبراء في مجال تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس للاستفادة من خراجمهم.	16
0.799	2.42	تقيم الجامعة ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس في طرائق التدريس الفعالة.	17
0.785	2.40	تعقد الكلية الحلقات العلمية الصغيرة لمناقشة مواضيع تتعلق بتعليم الطلبة وتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.	18
0.880	2.36	يخفف القسم الأكاديمي نصاب عضو هيئة التدريس (لمدة عام دراسي مثلاً) لتشجيعه على البحث والاطلاع على التجارب العالمية من أجل تطوير وتجديد أساليبه في التدريس.	19
0.818	2.32	يوجد بالجامعة مركز لتطوير أداء وتنمية أعضاء هيئة التدريس.	20
0.812	2.30	يوجد بالجامعة نظام تقويم مقنن يحقق التمييز بين مستويات الأداء التدريسية المختلفة لأعضاء هيئة التدريس.	21
0.813	2.26	يشجع القسم الأكاديمي حضور أعضاء هيئة التدريس المحاضرات لبعضهم البعض لتقييم وتطوير فعاليتهم التدريسية.	22
2.6018		المتوسط العام	

تدريسه التقدير التام من العمداء ورؤساء الأقسام.

• توفر الجامعة (القسم والكلية) خدمة الاستشارة التخصصية لتطوير الجوانب التعليمية والأكاديمية لعضو هيئة التدريس (كإعداد خطط المقررات، بناء الاختبارات، تطوير مهارات التدريس.... الخ).

• تعتبر القدرة على التدريس الفعال معياراً مهماً لترقية أعضاء هيئة التدريس.

• يشجع القسم الأكاديمي تناصح وتشاور أعضاء هيئة التدريس فيما بينهم لتطوير أدائهم في عمليات التدريس.

• يقوم القسم الأكاديمي لتقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بصفة مستمرة.

• تكرم الجامعة عضو هيئة التدريس عندما يستخدم أساليب جديدة في التدريس.

2 - حصلت (10) ممارسات على درجة عدم موافقة من أفراد عينة الدراسة، وهي مرتبة تنازلياً على النحو التالي:

• توفر الكلية لأعضاء هيئة التدريس الدوريات والدراسات وغيرها من مصادر المعرفة الأخرى المتعلقة بتطوير أدائهم

وتشير بيانات الجدول (2) إلى النتائج التالية:

1 - حصلت (12) ممارسة على درجة موافقة من أفراد عينة الدراسة، وهي مرتبة تنازلياً على النحو التالي:

• تتحمل الجامعة تكاليف حضور المؤتمرات واللقاءات المتعلقة بتطوير التدريس لأعضاء هيئة التدريس. يشجع القسم الأكاديمي عضو هيئة التدريس للقيام بالمبادرات الشخصية لتطوير أدائه التدريسي مواكبة للجديد في تخصصه.

• يلزم القسم الأكاديمي عضو هيئة التدريس بتزويد الطلبة بنتائج الاختبارات الفصلية أولاً بأول باعتبارها تغذية راجعة لممارساتهم التدريسية.

• تعتبر القدرة على التدريس الفعال معياراً مهماً لتعيين أعضاء هيئة التدريس المستجدين.

• تسهل الجامعة حصول عضو هيئة التدريس على سنة التفرغ العلمي لغرض تطوير أدائه التدريسي.

• يتلقى عضو هيئة التدريس الفعال في

وتتحمل تكاليف السفر ويصرف بدل انتداب إذا شارك بورقة عمل. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة السميح (2005) التي أشارت إلى أن اللوائح المنظمة للابتعاث والتدريب لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات السعودية تؤكد على حضور المؤتمرات والندوات وتشجع أعضاء هيئة التدريس على ذلك. وكشفت النتائج كذلك أن القسم الأكاديمي يلزم عضو هيئة التدريس بتزويد الطلبة نتائج الاختبارات الدورية أولاً بأول باعتبار أن هذه الممارسة هي تغذية راجعة لعضو هيئة التدريس لطريقة وأسلوب تدريسه. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة برودر (Broder) (1994). كما تعتبر القدرة على التدريس الفعال من الممارسات التي تقوم بها الجامعة وحصلت على موافقة من قبل أفراد عينة الدراسة، معياراً مهماً لتعيين أعضاء هيئة التدريس، فوجد مؤخراً أن القسم الأكاديمي في جامعة الملك فيصل، يشترط على من يتقدم بطلب وظيفة عضو هيئة التدريس لمن يحمل درجة الدكتوراه أن يقوم بعمل عرض لموضوع معين يحضره جميع أعضاء القسم للحكم على فاعلية تدريس وإلقاء ومهارات الاتصال لمن سينتقل للوظيفة. أما من يتقدم لوظيفة معيد فعقد التعيين يشترط بوضعه ثلاثة أشهر تحت التجربة وهذه النتيجة تتفق مع ما أوصت به دراسة المهيري وأبو عالي (1426) بضرورة ربط تعيين عضو هيئة التدريس واستمراره في العمل بضرورة امتلاكه لعدد من المهارات في مجال التدريس. أما نتيجة تكريم الجامعة عضو هيئة التدريس عندما يستخدم أساليب جديدة في التدريس، ويتلقى عضو هيئة التدريس الفعال في تدريسه التقدير التام من العمداء ورؤساء الأقسام فقد حصلت على

التدريسي.

- يوجد موظفون مؤهلون بمكتبة الجامعة لتقديم خدمات المساعدة الفورية لعضو هيئة التدريس وقت الحاجة.
- تعقد الجامعة ندوات تخصصية متعلقة بتطوير مهارات التدريس.
- تدعو الجامعة المتخصصين والخبراء في مجال تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس للاستفادة من خبراتهم.
- تقييم الجامعة ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس في طرائق التدريس الفعالة.
- تعقد الكلية الحلقات العلمية الصغيرة لمناقشة مواضيع تتعلق بتعليم الطلبة وتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.
- يخفض القسم الأكاديمي نصاب عضو هيئة التدريس (لمدة عام دراسي مثلاً) لتشجيعه على البحث والاطلاع على التجارب العالمية من أجل تطوير وتجديد أساليبه في التدريس.
- يوجد بالجامعة مركز لتنمية وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.
- يوجد بالجامعة نظام تقويم مقنن يحقق التميز بين مستويات الأداء التدريسية المختلفة لأعضاء هيئة التدريس.
- يشجع القسم الأكاديمي حضور أعضاء هيئة التدريس المحاضرات لبعضهم البعض لتقييم وتطوير فعاليتهم التدريسية.

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (2) إلى أن هناك اتفاقاً عاماً بين أفراد عينة الدراسة على أن هناك مجموعة من الممارسات التي تقوم بها الجامعة من أجل تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس. فالجامعة تشجع عضو هيئة التدريس لحضور المؤتمرات واللقاءات المتعلقة بتطوير التدريس الجامعي

تدريبية تتعلق بتطوير مهارات الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، وقد يرجع ذلك إلى أن عدداً من أفراد عينة الدراسة قد حضروا دورات أخرى غير الدورات المتعلقة بتطوير الأداء التدريسي، أو قد يكون عدد منهم لم يحضروا دورات بتاتاً حيث إن حضور هذه الدورات التدريبية ليس اختيارياً، حيث يطلب من كل كلية ترشيح عضو هيئة تدريس واحد في ظل ازدياد أعداد الكليات في الجامعة بعد ضم كليات البنات إلى جامعة الملك فيصل مؤخراً.

#### السؤال الثاني

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة موافقة عينة الدارسة حول ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنس، والكلية والمرتبة العلمية؟ وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) T-test للتعرف على الفروق بين متوسط درجة موافقة عينة الدراسة حول ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنس، كما يوضح الجدول رقم (3).

موافقة من أفراد عينة الدراسة، وبالفعل فجامعة الملك فيصل تقوم بهذه الممارسة، فقد منحت كل عضو تدريس جهاز حاسب آلي محمول حين استخدام نظام WebCT في تدريسه.

أما الممارسات التي لم تحصل على موافقة من أفراد عينة الدراسة كوجود موظفين مؤهلين بالمكتبة للمساعدة الفورية فهذه النتيجة لم تحصل على موافقة، خاصة أن أعضاء هيئة التدريس من العنصر النسائي لا تتوفر لديهن فرصة زيارة المكتبة المركزية إلا عدد من الساعات أيام الخميس، ولذلك فهن يفتقدن هذه الممارسة. كما أن الجامعة لم تنفذ مؤتمراً أو ندوة تتعلق بتطوير الأداء التدريسي - على حسب علم الباحثة - على الأقل في العشر السنوات الماضية. كما أن القسم الأكاديمي لا يخفض نصاب عضو هيئة التدريس، وقد يرجع ذلك إلى محدودية أعداد أعضاء هيئة التدريس في القسم مقابل الأعداد الكبيرة من الطلبة. أما نتيجة تدعو الجامعة المتخصصين والخبراء في مجال تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس للاستفادة من خبراتهم فقد حصلت على عدم موافقة من أفراد عينة الدراسة. بالرغم أن الجامعة قدمت دورات

الجدول رقم (3). اختبار (ت) للفروق بين درجة موافقة عينة الدراسة حول ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنس.

الرقم	العبارة	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
1	تتحمل الجامعة تكاليف حضور المؤتمرات واللقاءات المتعلقة بتطوير التدريس لأعضاء هيئة التدريس.	ذكر	3.15	0.737	2.033	0.27
		أنثى	2.81	0.953		
2	تكريم الجامعة عضو هيئة التدريس عندما يستخدم أساليب جديدة في التدريس.	ذكر	2.63	0.808	0.333	0.214
		أنثى	2.57	0.924		
3	تسهل الجامعة حصول عضو هيئة التدريس على سنة التفرغ العلمي لغرض تطوير أدائه التدريسي.	ذكر	2.98	0.765	2.191	* 0.002
		أنثى	2.61	0.979		

0.146	0.109	0.808	2.37	ذكر	يخفض القسم الأكاديمي نصاب عضو هيئة التدريس (لمدة عام دراسي مثلاً) لتشجيعه على البحث والاطلاع على التجارب العالمية من أجل تطوير وتجديد أساليبه في التدريس.	4
		0.955	2.35	أنثى		
0.802	1.166-	0.826	2.81	ذكر	يشجع القسم الأكاديمي عضو هيئة التدريس للقيام بالمبادرات الشخصية لتطوير أدائه التدريسي مواكبة للجديد في تخصصه.	5
		0.824	3.00	أنثى		
0.725	0.783	0.831	2.63	ذكر	توفر الجامعة (القسم والكلية) خدمة الاستشارة التخصصية لتطوير الجوانب التعليمية والأكاديمية لعضو هيئة التدريس (كإعداد خطط المقررات، بناء الاختبارات، تطوير مهارات التدريس.... الخ)	6
		0.889	2.76	أنثى		
*0.011	0.221	0.740	2.59	ذكر	توفر الكلية لأعضاء هيئة التدريس الدورات والدراسات وغيرها من مصادر المعرفة الأخرى المتعلقة بتطوير أدائهم التدريسي	7
		0.984	2.56	أنثى		
0.074	0.771-	0.769	2.56	ذكر	تقدم الجامعة برامج تثقيف وتدريب لأعضاء هيئة التدريس المستجدين لتطوير مهاراتهم في التدريس وإعداد الاختبارات والتحضير للمحاضرات	8
		0.968	2.69	أنثى		
0.812	1.582-	0.860	2.43	ذكر	يوجد موظفون مؤهلون بمكتبة الجامعة لتقديم خدمات المساعدة الفورية لعضو هيئة التدريس وقت الحاجة.	9
		0.843	2.69	أنثى		
*0.006	0.117-	0.668	2.31	ذكر	يوجد بالجامعة مركز لتطوير أداء وتنمية أعضاء هيئة التدريس.	10
		0.952	2.33	أنثى		
0.106	1.221-	0.769	2.44	ذكر	تعقد الجامعة ندوات تخصصية متعلقة بتطوير مهارات التدريس.	11
		0.955	2.65	أنثى		
*0.031	1.354-	0.690	2.30	ذكر	تعقد الكلية الحلقات العلمية الصغيرة لمناقشة مواضيع تتعلق بتعليم الطلبة وتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.	12
		0.863	2.50	أنثى		
*0.005	1.577-	0.603	2.30	ذكر	تقيم الجامعة ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس في طرائق التدريس الفعالة.	13
		0.946	2.54	أنثى		
*0.038	0.876-	0.781	2.35	ذكر	تدعو الجامعة المتخصصين والخبراء في مجال تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس للاستفادة من خبراتهم.	14
		0.966	2.50	أنثى		

## تابع الجدول رقم (3).

الرقم	العبارة	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
15	تعتبر القدرة على التدريس الفعال معياراً مهماً لتعيين أعضاء هيئة التدريس المستجدين.	ذكر	2.67	0.890	1.730-	0.696
		أنثى	2.96	0.889		
16	تعتبر القدرة على التدريس الفعال معياراً مهماً لترقية أعضاء هيئة التدريس.	ذكر	2.54	0.818	1.757-	0.584
		أنثى	2.81	0.826		
17	يشجع القسم الأكاديمي حضور أعضاء هيئة التدريس المحاضرات لبعضهم البعض لتقييم وتطوير فعاليتهم التدريسية.	ذكر	2.35	0.828	1.186	0.255
		أنثى	2.17	0.795		
18	يشجع القسم الأكاديمي تناصح وتشاور أعضاء هيئة التدريس فيما بينهم لتطوير أدائهم في عمليات التدريس.	ذكر	2.50	0.771	1.441-	0.131
		أنثى	2.74	0.955		
19	يلزم القسم الأكاديمي عضو هيئة التدريس بتزويد الطلبة بنتائج الاختبارات الفصلية أولاً بأول باعتبارها تغذية راجعة لممارساتهم التدريسية.	ذكر	2.67	0.824	3.674-	0.608
		أنثى	3.24	0.799		

0.588	0.350-	0.799	2.76	ذكر	يتلقى عضو هيئة التدريس الفعال في تدريسه التقدير التام من العمداء ورؤساء الأقسام.	20
		0.848	2.81	أنثى		
0.378	0.604-	0.742	2.57	ذكر	يقوم القسم الأكاديمي لتقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بصفة مستمرة.	21
		0.847	2.67	أنثى		
0.974	0.710	0.781	2.35	ذكر	يوجد بالجامعة نظام تقويم مقنن يحقق التمييز بين مستويات الأداء التدريسية المختلفة لأعضاء هيئة التدريس.	22
		0.845	2.24	أنثى		

\* دالة إحصائياً عند مستوى 0.05

الحصول على المعلومات الموجودة بالكلية إلا من خلال الطلب أو الاتصال بالهاتف، وهذا قد يقلل فرصتهن في الحصول على المعلومة في الوقت المناسب. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة البكر (1422هـ) التي أشارت إلى ضعف النمو العلمي المتاح لأعضاء الهيئة التدريسية من العنصر النسائي.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث في الممارسات التالية:

يوجد بالجامعة مركز لتطوير أداء وتنمية أعضاء هيئة التدريس، وتعد الكلية الحلقات العلمية الصغيرة لمناقشة مواضيع تتعلق بتعليم الطلبة وتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، وتقيم الجامعة ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس في طرائق التدريس الفعالة وتدعو الجامعة المتخصصين والخبراء في مجال تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس للاستفادة من خبراتهم، وقد تعزى النتيجة السابقة إلى أن أعضاء هيئة التدريس من الإناث على اتصال دائم بعمادة التطوير الأكاديمي بهدف الالتحاق بالدورات التدريبية التي تعقدها العمادة، ولديهن لقاء علمي أسبوعي، وكل فصل دراسي لكليات التربية والزراعة والعلوم لمناقشة وطرح الأفكار والنتائج التي توصلت إليها الدراسات في مواضيع محددة مسبقاً، ومن بينها أساليب

يتضح من الجدول رقم (3) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لبعض الممارسات التي تقوم بها الجامعة لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، وهذه الفروق كالتالي:

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تسهيل الجامعة إجراءات التفرغ العلمي، حيث إن قيمة ت (2.191) ومستوى الدلالة (0.002) وهي دالة إحصائياً لصالح الذكور، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن فرص الحصول على التفرغ العلمي بالنسبة للذكور أيسر وأسهل منها للإناث وذلك بسبب أن النساء في معظم الأحيان يحتجن إلى محارم لأداء مهام السفر وخلافه، وقد يقلل هذا السبب الفرص لديهن. وقد اتفقت مع نتائج دراسة السميح (2005).

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية على أن الكلية توفر لأعضاء هيئة التدريس الدوريات والدراسات وغيرها من مصادر المعرفة الأخرى المتعلقة بتطوير الأداء التدريسي حيث بلغت قيمة ت (0.221) ومستوى الدلالة (0.011) لصالح الذكور كذلك. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس من الذكور تتوفر لديهم أوعية المعلومات في الأقسام ويستطيعون الحصول على ما يحتاجون إليه من المكتبة المركزية خلال أيام الأسبوع، أما الإناث فلا يستطيعن

الإحصائية بين درجة موافقة عينة الدراسة حول ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الكلية، تم استخدام اختبار (ف) للكشف عن الفروق، كما تم تطبيق اختبار (توكي) لمعرفة مصدر التباين في حالة وجوده. كما يوضح الجدول رقم (4).

التدريس والاختبارات ومهارات البحث وغيرها من المواضيع التي تثري المعرفة لدى البعض وتكسب البعض الآخر مهارات معينة في الأداء التدريسي أو إدارة الصف وغيرها، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الحريشي وكعكي (2007م).  
-بالنسبة لمعرفة الفروق ذات الدلالة

الجدول رقم (4). اختبار (ف) للفروق بين درجة موافقة عينة الدراسة حول ممارسات تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس تبعاً لمتغير الكلية.

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصادر التباين	المحور
0.026 دالة	3.206	30.943	92.828	3	بين المجموعات	فرص التطوير
		9.652	1003.801	104	داخل المجموعات	
			1096.630	107	المجموع	
0.534 غير دالة	0.734	25.457	76.370	3	بين المجموعات	مصادر التطوير
		34.676	3606.297	104	داخل المجموعات	
			3682.667	107	المجموع	
0.613 غير دالة	0.606	14.327	42.982	3	بين المجموعات	تقييم الأداء
		23.653	2459.935	104	داخل المجموعات	
			2502.917	107	المجموع	

كلية التربية أقدم وأكبر كلية في جامعة الملك فيصل من حيث عدد أساتذتها وعدد طالباتها. ففرص التطوير قد تتوفر لهم أكثر من غيرهم من أعضاء هيئة التدريس خاصة فيما يتعلق بحضور المؤتمرات والندوات والحصول على سنة التفرغ العلمي.

-أما بالنسبة لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين درجة موافقة عينة الدراسة حول ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير المرتبة العلمية، تم استخدام اختبار (ف) للكشف عن الفروق، كما تم تطبيق اختبار (توكي) لمعرفة مصدر التباين في حالة وجوده. كما يوضح ذلك الجدول رقم (5).

وتشير بيانات الجدول رقم (4) إلى وجود أثر دال إحصائياً تبعاً لمتغير الكلية حول «محور فرص التطوير» في ممارسات تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس. حيث بلغت قيمة (ف) (3.206)، (درجة الحرية = 104.1)، وهذه النتيجة دالة إحصائياً عند مستوى 0.05. وعند الكشف عن مصدر الفروق باستخدام اختبار توكي اتضح أن مصدر التباين كان بين متوسط كلية التربية وكلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع لصالح كلية التربية، ولم يكشف التحليل الإحصائي عن وجود تفاعل دال إحصائياً لمتغير الكلية في مصادر التطوير وتقييم الأداء. وتفسر الباحثة هذه الفروق من كون

الجدول رقم (5). اختبار (ف) للفروق بين درجة موافقة عينة الدراسة حول ممارسات تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس تبعاً لمتغير المرتبة العلمية.

المحور	مصادر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
فرص التطوير	بين المجموعات	2	18.238	9.169	0.893	0.413
	داخل المجموعات	105	1078.291	10.269		
	المجموع	107	1096.630	-		
مصادر التطوير	بين المجموعات	2	79.010	39.505	1.151	0.325
	داخل المجموعات	105	3603.657	34.321		
	المجموع	107	3682.667	-		
تقييم الأداء	بين المجموعات	2	106.182	53.091	2.326	0.103
	داخل المجموعات	105	2396.735	22.826		
	المجموع	107	2502.916	-		

- 4 - تشجيع أعضاء هيئة التدريس من الإناث على الاستفادة من التفرغ العلمي.
- 5 - الاهتمام بتشجيع تبادل الخبرات في العمل بين أعضاء هيئة التدريس من خلال الزيارات المتبادلة للمحاضرات.
- 6 - عقد ندوات ومناقشات ودورات مستمرة في تقنيات التدريس الحديثة.
- 7 - إنشاء دبلوم المعلم الجامعي تقوم على تنفيذه كليات التربية، ومدة الدراسة به عام دراسي واحد.

#### المراجع

- أولاً: المراجع العربية:
- آل زاهر، علي بن ناصر. برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية. رسالة دكتوراه منشورة، جامعة أم القرى، 1425هـ.
- بركات، محمد عادل وآخرون. «التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعات الدول العربية في ضوء المستجدات

ومن قراءة الجدول رقم (5) يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير المرتبة العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) حول ممارسات تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، وهذا يشير إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس باختلاف رتبهم العلمية يتفقون على النتيجة السابقة في جميع محاور الدراسة.

#### التوصيات

- بناءً على نتائج الدراسة توصي الباحثة بالتالي:
- 1 - وجوب تكثيف الدورات التدريبية وورش العمل الخاصة بتطوير مهارات الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من الجنسين.
  - 2 - ضرورة التأكيد على عضو هيئة التدريس المستجد اجتياز دورة في الأداء التدريسي الفعال.
  - 3 - التأكيد على ضرورة توفير أوعية المعلومات المتعددة لأعضاء الهيئة التدريسية من العنصر النسائي والاستفادة من المكتبة المركزية في فترات عديدة وأوقات متفرقة.

والتوزيع، 2004م.  
 زكي، عمر محمد وغنايم، مهني. «التأهيل التربوي للمدرس الجامعي: دراسة ميدانية بجامعة الملك فيصل». مجلة اتحاد الجامعات العربية، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، العراق، العدد (26)، (1411هـ).  
 السبيعي، منى حميد. «واقع المهارات التدريسية لعضوات هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طالبات جامعة أم القرى». ندوة التعليم العالي للفتاة.. الأبعاد والتطلعات، المنعقدة في جامعة طيبة (2010م)، ص 517 – 549.  
 السميح، عبد المحسن. «تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات الدول الغربية والعربية». مجلة التربية، المجلد 8، العدد (15)، (2005م)، ص 265 – 313.  
 الصباطي، إبراهيم وشحته، محمد. «دراسة تأثير بعض المتغيرات في تقييم طلبة الجامعة لأداء عضو هيئة التدريس». المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، العلوم الإنسانية والإدارية، المجلد (8)، العدد (1)، (2007م)، ص 97 – 176.  
 عبدالله، ميسون شاكر وآخرون. «تنمية وتطوير الكفايات التعليمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد». المؤتمر الثاني لتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية «نحو بناء مجتمع معرفي». جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، (2008م)، ص 314 –

العالمية». المجلة العربية للتعليم العالي، 2، (1417هـ)، ص 116 – 135.  
 البكر، فوزية بكر. «النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي، الواقع والمعوقات دراسة مسحية لعضوات هيئة التدريس في بعض جامعات وكليات البنات بالرياض». رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، العدد 81، السنة (22)، (1422هـ)، ص 13 – 49.  
 بوشيت، الجوهرة إبراهيم. «العوامل المؤدية إلى تدني المعدل التراكمي للطالبات كما تراه طالبات كلية التربية وكلية العلوم الزراعية والأغذية بجامعة الملك فيصل». مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، (1424هـ).  
 تمام، شادية عبدالحليم. تقويم الأداء التدريسي لمعلم التعليم العالي. مصر: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، 2009م.  
 جامعة الملك فيصل. «اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين». مجلس التعليم العالي، السعودية، 1418هـ.  
 الحريشي، منيرة وكعكي، سهام. «تصور مقترح لوحد التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء مفهوم إدارة الجودة». مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 8، العدد (2)، (2007م)، ص 119 – 138.  
 الخطيب، محمد شحات. التعليم العالي: قضايا ورؤى. الرياض: دار الخريجي للنشر

المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات  
الجامعة غير التربوية من وجهة  
نظرهم». ندوة التعليم العالي، المملكة  
العربية السعودية، (1418هـ).  
موقع جامعة الملك فيصل على الإنترنت:  
<http://www.kfu.edu.sa>

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Abdul Hack, I. M.; & Bubshait, A. I. ,**  
"Students Teacher Human Relations as  
perceived by University female Students".  
*Scientific Journal of King Faisal  
University, Humanities and management  
Sciences* 5, 1 (2004), 171-196.
- Broder, J. , and J.Dorfman.** "Determinates of  
Teaching Quality: What's Important to  
students?", *Research In Higher  
Education*, 35, 5, (1994), 235-49.
- Centra, J. A.** "Maintainin Faculty vitality  
Through Faculty development". In S. M.  
Clark & D. R. Lewis, Faculty vitality and  
Institutional Productivity, New York:  
Teachers College Press, (1985), 141-156.
- Eble, K. E. , & McKaechie, W.J.** "Improving  
undergraduate education Through  
Faculty development". San Francisco  
Jossy
- Gaff, J.G. , & Simpson, R. D.** "Faculty  
Development in the United States",  
*Innovative Higher Education*. 18, 3,  
(1994), 167-176.
- Miller, R.I.** *The assessment of College  
Performance*. San Francisco: Jossy-Bass,  
1980.
- Scott, P.** *The Globalization of Higher  
Education*. Buckingham: The society for  
Research to Higher Education and Open  
University press, 1998.

336.

عبود، مهدي وإبراهيم، ماجدة. «الممارسات  
التدريسية لعضو هيئة التدريس في  
الجامعة في ضوء أنسنة التعليم من  
وجهة نظر الطلبة». بحث مقدم إلى  
الملتقى العربي الثاني للتربية والتعليم  
«التعليم العالي، رؤى مستقبلية»،  
بيروت، (1426هـ)، ص 669 – 678.

العريض، جليل إبراهيم. عضو هيئة التدريس  
بجامعات دول الخليج العربية: تأهيله  
وتقويمه. الرياض: مكتب التربية لدول  
الخليج العربي، 1994م.

عمارة، سامي فتحي. «معوقات التنمية المهنية  
لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة  
الإسكندرية من وجهة نظرهم». المؤتمر  
القومي السنوي السادس لمركز تطوير  
التعليم الجامعي، جامعة عين شمس،  
مصر، (1999م).

الخبوب، عبد الرحمن إبراهيم. «تقويم الأداء  
التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة  
الملك فيصل من وجهة نظر طلبة  
الجامعة». مجلة جامعة الملك سعود،  
العلوم التربوية والدراسات الإسلامية،  
العدد (2)، (2000م)، ص 241 –  
266.

المهيري، سعيد وأبو عالي، سعيد. «التنمية المهنية  
المستدامة لأعضاء هيئة التدريس». *الملتقى العربي الثاني للتربية والتعليم،  
التعليم العالي: رؤى مستقبلية*. بيروت،  
(1426هـ).

موسى، عبد الحكيم. «تحديد الحاجات التدريسية

## Teaching Performance Development Practices for Faculty Members at King Faisal University

**Aljohara Ibrahim Bubshait**

*Associate professor, vice dean of college of Applied Studies & Community Services, Dammam University*

*Dammam, Kingdom of Saudi Arabia, p.o box: 2466, Postal Code:31451*

*abubshait@hotmail.comEmail:*

(Received 21/10/1430H; accepted for publication 14/7/1431H.)

**Keywords:** Teaching Performance, Development Practices , Faculty Members.

**Abstract.** The objective of the study was to find teaching performance development practices at King Faisal University, and the extent at which there are differences in statistical inference regarding those practices according to the variables of college, sex, and educational degree. In order to achieve these objectives the researcher used (22) statements representing development opportunities, resources, and teaching performance evaluations of faculty members.

The study outcomes demonstrated a general consensus among study sample subjects that there is what equates to (55%) of developmental practices King Faisal University is carrying out in order to develop the teaching performance of faculty members. Moreover, the outcomes demonstrated the presence of a differential statistical inference in some practices; such as the university's easing of educational leave of absence, providing courses, classes, and other educational resources pertaining to teaching performance development in favor of male members. On the other hand, conducting small educational circles, workshops for teaching faculty members about effective teaching methods, inviting specialists and experts in the field of educational performance development was found in favor of female members. Study findings also revealed a trace of statistical inference according to the variable of college in the development opportunities axis in favor of the College of Education. Finally, there was no statistical differentiation according to the educational degree variable regarding the teaching performance development practices of teaching faculty members.