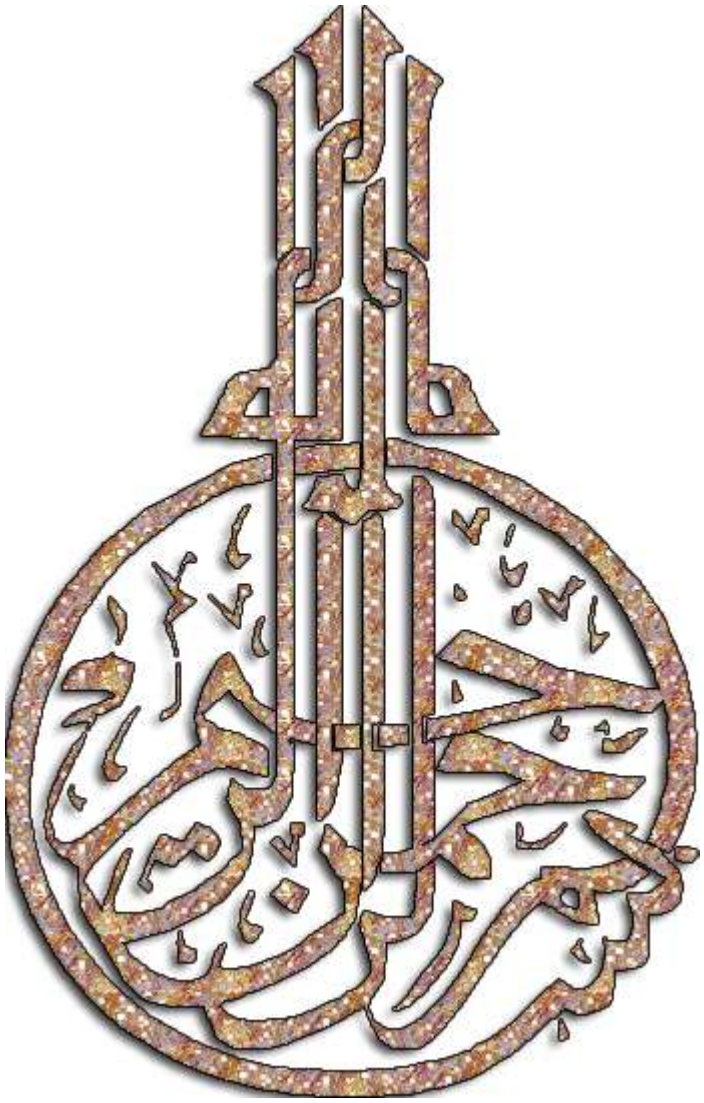


برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي

إعداد

رانيه بنت يوسف صدقة سليم

المُحاضرة بقسم التربية وعلم النفس

بحث مقدم لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في التربية

تخصص مناهج وطرق التدريس (وسائل وتقنيات التعليم)

إشراف

أ. د/ يس عبدالرحمن قنديل

أستاذ المناهج وتكنولوجيا التعليم

رئيس وحدة الإعتماد الأكاديمي، عمادة الجودة ـ جامعة الملك سعود

كلية التربية للبنات

جامعة الملك عبد العزيز

جدة – المملكة العربية السعودية

رجب 1430 هـ- يونيو 2009 م

شكر وتقدير

الحمد لله حمداً كثيراً يليق بجلاله وعظمة سلطانه، أحمده تعالى على ما أولاني من عظيم نعمه، وأسبغ علي من واسع فضله وكرمه، والحمد والشكر لله أولاً وأخيراً، والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

إنه لمن دواعي امتناني وعرفاني بالجميل، ومن باب رد الفضل إلى أصحابه، أتقدم بالشكر الجزيل لسعادة الدكتور / ياسين عبدالرحمن قنديل على تفضله بالإشراف على هذه الدراسة، وعلى مابذله من جهد ونصح وحسن توجيه في سبيل إنجاح هذا العمل، فأسأل الله تعالى أن يجزيه عني خير الجزاء، وأن يجعل عمله هذا في ميزان حسناته.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لسعادة الدكتورة / فايزة كلكتاوي عميدة كلية التربية للبنات بجدة (الأقسام الأدبية)، ووكيلة الكلية للدراسات العُليا الدكتورة / هند جمل الليل، ورئيسة قسم التربية وعلم النفس الدكتورة / إيمان بارعيده، والشكر الجزيل أيضاً لكافة أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس.

ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر للأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الدراسة، مع وافر شكري وتقديري لكل من قام بتحكيم أدوات الدراسة، ولكل من قام بتقويم البرنامج التدريبي المقترح لهذه الدراسة.

كما أتقدم بالشكر الخاص إلى أمي وأبي، رحمة ربي اللذان تعهداني بحبهما ودعائهما دائماً وأبداً، وأسأل الله لهما الصحة وطول العمر، ولا يفوتني أن أتوجه بالشكر العظيم إلى زوجي الفاضل الدكتور / خالد ناصر ثلاب هاشم، على دعمه ومساعدته لي وتضحياته من أجلي، فجزاه الله عني خير الجزاء.

الباحثة

برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي

رانية بنت يوسف سليم

المستخلص

تهدف الدراسة الحالية إلى تصميم وبناء برنامج تدريبي إلكتروني مُقترح للتنمية المهنية للأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي. ولقد تبنت الباحثة في هذه الدراسة نموذج الهادي،(2005م) لتصميم البرنامج التدريبي الإلكتروني المُقترح، والذي تكون من خمسة مراحل رئيسة هي: *مرحلة تقصي* واقع البرامج التدريبية المقدمة في كليات التربية، ومرحلة تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، ومرحلة تصميم وبناء البرنامج التدريبي المقترح: والتي تضمنت تحديد الأهداف التدريبية لتنميه مهارات أعضاء هيئة التدريس مهنياً في ثلاث مجالات رئيسة هي: مجال تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا في التدريس وتضمن

التدريب على الأجهزة التعليمية وبرامج الحاسب الآلي والتعليم الإلكتروني ومجال تنمية مهارات التفكير وتضمن التدريب على التفكير الإبداعي والتفكير الناقد ومجال تنمية مهارات التقويم وتضمن التدريب على بناء الإختبارات واستخدام ملف الأداء التراكمي البورتفوليو PORTFOLIO. ومرحلة *التطوير*: حيث تم تصميم إطار عام للدورات التدريبية، ومراجعة المواد التعليمية المتوفرة بالفعل وتنظيم المحتوى الموضوعي وتطويره، واختيار الطرق التدريبية وتطويرها، حيثُ تم بناء البرنامج التدريبي داخل أحد أنظمة إدارة التعلم (LMS) وهو نظام المودل (MOODLE) على الموقع الإلكتروني www.raniasaleem.net ليصبح بمثابة برنامج تدريبي إلكتروني عن بُعد. *مرحلة تقويم البرنامج التدريبي وإجازته:* حيثُ تم مراجعة الأهداف السلوكية التدريبية ، وإجراء دراسة لتقويم البرنامج التدريبي بشكل تجميعي، ومراجعة جميع عناصر البرنامج التدريبي وبإجراء التعديلات المقترحة من قبل أعضاء هيئة التدريس. ولقد توصلت الدراسة إلى أنَّ جميع الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات في مجال التدريس والتقويم كانت ملحة. كما توصلت الدراسة أيضاً إلى أن جميع بنود استبانة تقويم البرنامج حصلت على تقدير ممتاز باستثناء بند واحد حصل على تقدير جيد جداً وأن البرنامج التدريبي المقترح مناسب للتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات. وتوصي الباحثة بضرورة التقصي المستمر للحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وبتصميم البرامج التدريبية تحت إشراف فريق عمل من الخبراء.

Proposed Training Program for Professional Development for Staff Members in Colleges of Education for Girls in Saudi Arabia in The Light of Contemporary Global Trends in University Education

Rania Yousef Saleem

ABSTRACT

The current study aimed to design and build a proposed electronic training program for the development of professional teaching staff members, colleges of education for girls in Saudi Arabia in the light of contemporary global trends in the university education.

The researcher has adopted in this study model of AL-Hadi, (2005) to design the proposed E-training program, which consist of the following five main phases: The Investigation Phase: which included, study of the reality of the training programs presented in the faculties of education, The Training Needs Phase: The aim is to identify training needs of faculty members, The Design and Construction Phase: which identified training goals to develop the skills of professional faculty members in three key areas including seven training courses 1- the development of technology use skills in teaching which included the training on: Educational Devices, Computer Soft ware's and E-Learning 2- the development of thinking skills which included the training on: Creative Thinking and Criticism Thinking 3- the development of evaluation skills which included the training on: Construct of Examinations and PORTFOLIO. The Development Phase: the researcher during this phase has created a general framework for all training courses, and a review of educational materials already available and the organization and development of substantive content, and the selection of training methods and development, where the researcher has proposed the construction of this training program within a learning management

system, (MOODLE software) on Website www.raniasaleem.net in accordance with international standards for the planning and evaluation of electronic programs for staff development to become as a electronic self-training program. The Evaluation Phase: in this phase the researcher has reviewed the goals of training program, as well as a statistical study to evaluate the training program has been conducted by (19) members of the faculty members of colleges of education for girls. Also in this phase included a review of all the elements of the training program and the amendments proposed by staff members has been created.

The statistical results showed that the training needs of all staff members of the faculties of education for girls in the area of teaching and evaluation was urgent. The statistical results also found that all the evaluation variables have assessed as excellent except for one variable which assessed as very good and that the proposed training program suitable for application on the staff member's, faculties of education for girls in Saudi Arabia.

In the light of the researcher findings and the results of the current study, the researcher recommends the need for continuous investigation of the training needs of the staff members and the design of training programs by experts and specialists as a team work.

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
شكر وتقدير	أ
المستخلص باللغة العربية.....	ب
المستخلص باللغة الإنجليزية	ج
قائمة المحتويات	د-
قائمة الجداول	ح
قائمة الأشكال	ك
قائمة الملاحق	ل

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

مقدمة الدراسة 2
خلفية عن مشكلة الدراسة 6
مشكلة الدراسة وتساؤلاتها 10
أهداف الدراسة 12
أهمية الدراسة 13
مصطلحات الدراسة 13
منهج الدراسة 16
إجراءات الدراسة 16

الفصل الثاني : الإطار النظري

التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية 18
تطور التعليم الجامعي 19
أهداف التعليم الجامعي 22
بعض مشكلات التعليم الجامعي 23
التحديات المستقبلية للتعليم الجامعي 27
التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي 30
التعليم عن بعد 33
التعليم الإلكتروني 36
أنظمة إدارة التعلم 39

ملف الأداء التراكمي **41**

التنمية المهنية وتدريب أعضاء هيئة التدريس **44**

التنمية المهنية وتمهين التعليم **44**

تدريب أعضاء هيئة التدريس **52**

التوجهات العالمية في مجال التدريب أثناء الخدمة **61**

خلاصة وتعليق **63**

الفصل الثالث : الدراسات السابقة

المحور الأول : دراسات اهتمت بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس **67**

المحور الثاني : دراسات اهتمت بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة **78**

تعليق عام على الدراسات السابقة **90**

الفصل الرابع : إجراءات الدراسة

منهج الدراسة ومراحل تحقيق أهدافها **94**

منهج الدراسة **94**

مراحل إنجاز الدراسة **94**

مرحلة تقصي واقع البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات **96**

أهداف مرحلة تقصي واقع البرامج التدريبية **96**

خطوات مرحلة تقصي واقع البرامج التدريبية **96**

مرحلة تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات. **97**

أهداف مرحلة تحديد الحاجات التدريبية **97**

خطوات مرحلة تحديد الحاجات التدريبية **98**

مرحلة تصميم وبناء البرنامج التدريبي المقترح لأعضاء هيئة التدريس **103**

تحديد الأهداف التدريبية للبرنامج التدريبي **103**

مجال تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا في التدريس **103**

مجال تنمية مهارات التفكير **105**

مجال تنمية مهارات التقويم **107**

مرحلة تطوير البرنامج التدريبي **109**

تحديد إطار المادة التعليمية **109**

مراجعة المواد التعليمية المتوفرة بالفعل **110**

تنظيم المحتوى الموضوعي وتطويره **110**

إختيار المواد والطرق التدريبية وتطويرها **134**

مرحلة*تقويم البرنامج التدريبي وإجازته* **142**

مراجعة الأهداف **142**

تقويم البرنامج التدريبي **142**

الفصل الخامس: نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد **153**

أولاً: النتائج الخاصة بتقصي واقع البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية البنات **154**

ثانياً: النتائج الخاصة بتحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية البنات

171 .....
ثالثاً: النتائج الخاصة بتقويم البرنامج التدريبي المقترح وإجازته 177
.....
خلاصة النتائج 190
.....
.

الفصل السادس: خاتمة الدراسة

موضوع الدراسة وأهدافها 209
.....
إجراءات الدراسة وأبرز نتائجها 211
.....
توصيات الدراسة 216
.....
الدراسات والبحوث التربوية المقترحة 217
.....

مراجع الدراسة

المراجع العربية 219
.....
..
المراجع الأجنبية 236
.....
المواقع الإلكترونية 239
.....

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	حساب قيم الأوزان لاستجابات أعضاء هيئة التدريس.....	99
2	تحديد الاتجاه لمقياس ليكرت لاستجابات أعضاء هيئة التدريس	99
3	توزيع أعضاء هيئة التدريس المشاركين في ضوء متغير المرتبة العلمية	100
4	توزيع أعضاء هيئة التدريس المشاركين في ضوء متغير التخصص العلمي	101
5	توزيع أعضاء هيئة التدريس المشاركين في ضوء متغير سنوات الخبرة	102
6	توزيع أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج حسب متغير الجنس	146
7	توزيع أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج في ضوء متغير المرتبة العلمية	147
8	توزيع أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج في ضوء متغير القسم.....	148
9	توزيع أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج في ضوء متغير التخصص	149
10	توزيع أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج في ضوء متغير سنوات الخبرة.....	150
11	حساب قيم الأوزان لاستجابات أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج	151
12	تحديد الاتجاه لمقياس ليكرت الخماسي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج.....	151
13	برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنات بالرياض/ الأقسام الأدبية.	155
14	برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنات بالرياض/ الأقسام العلمية	157
15	برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية	

	الأقتصاد المنزلي للبنات بالرياض.....	158
16	برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية للبنات بالرياض.....	159
17	برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنات بجدة/ الأقسام الأدبية.	161
18	برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنات بجدة/ الأقسام العلمية.	162
19	برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الإقتصاد المنزلي والتربية الفنية للبنات بجدة.....	163
20	برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية إعداد المعلمات بجدة	164
21	برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنات بمكة المكرمة / الأقسام الأدبية.....	165
22	برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنات بالمدينة المنورة/ الأقسام الأدبية.....	167
23	برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب للبنات بالدمام.....	169
24	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي	171
25	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج والخاصة بتقويم الأهداف العامة للبرنامج التدريبي المقترح.....	178
26	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج للمحور الثاني والخاص بتقويم محتوى البرنامج التدريبي لدورة الأجهزة التعليمية	180
27	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج للمحور الثاني والخاص بتقويم محتوى البرنامج التدريبي لدورة برامج الكمبيوتر.....	182
28	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج للمحور الثاني والخاص بتقويم محتوى البرنامج التدريبي لدورة التعليم الإلكتورني.....	185
29	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج للمحور الثاني والخاص بتقويم محتوى البرنامج التدريبي لدورة تنمية التفكير الإبداعي.....	188
30	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات	

	أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج للمحور الثاني والخاص بتقويم محتوى البرنامج التدريبي لدورة تنمية التفكير الناقد.....	191
31	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج للمحور الثاني والخاص بتقويم محتوى البرنامج التدريبي لدورة بناء الاختبارات.....	193
32	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج للمحور الثاني والخاص بتقويم محتوى البرنامج التدريبي لدورة بناء البورتفوليو.....	195
33	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج للمحور الثالث والخاص بتقويم الخصائص العامة للبرنامج التدريبي المقترح.....	198
34	مدى مناسبة البرنامج التدريبي المقترح للتطبيق من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج	202

قائمة الأشكال

رقم الشكل	الموضوع	الصفحة
1	توزيع أعضاء هيئة التدريس المشاركين في ضوء متغير المرتبة العلمية.....	100
2	توزيع أعضاء هيئة التدريس المشاركين في ضوء متغير التخصص	101
3	توزيع أعضاء هيئة التدريس المشاركين في ضوء متغير سنوات الخبرة	102
4	توزيع أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج	

	في ضوء متغير الجنس	146
5	توزيع أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج في ضوء متغير المرتبة العلمية	147
6	توزيع أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج في ضوء متغير القسم	148
7	توزيع أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج في ضوء متغير سنوات الخبرة	150
8	النتائج الخاصة بمعرفة مدى مناسبة البرنامج التدريبي المقترح للتطبيق.	203

قائمة الملاحق

رقم الملحق	الموضوع	الصفحة
1	استبانة تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية	243
2	استبانة تقويم البرنامج التدريبي المقترح (الصورة الخاصة بالتحكيم)	248
3	قائمة بأسماء أعضاء هيئة التدريس المحكمين لاستبانة تقويم البرنامج التدريبي المقترح	259
4	استبانة تقويم البرنامج التدريبي المقترح (الصورة النهائية)	261
5	قائمة بأسماء أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج التدريبي المقترح	277
6	محتوى البرنامج التدريبي المقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء التوجهات العالمية	

المعاصرة في التعليم الجامعي 279
7 ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية 531
.....
8 السيرة الذاتية للباحثة 536
.....

الفـــصل الأول

الإطـــار العـــام للدراســـة

- **مقدمة الدراسة**
- **خلفية عن مشكلة الدراسة**
- **مشكلة الدراسة وتساؤلاتها**
- **أهداف الدراسة**
- **أهمية الدراسة**

- **مصطلحات الدراسة**
- **منهج الدراسة**
- **إجراءات الدراسة**

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة الدراسة

يُعد التعليم ركيزة أساسية في بناء الأمم، وفي تحديد مقدراتها، وقد استطاعت الدول تحقيق نموها الاقتصادي والاجتماعي من خلال التعليم باعتباره الأداة الفعالة للتحول الإجتماعي ومدخلا طبيعيا لأي تنمية .فالتعليم هدفه الإنسان، وهو في الوقت ذاته هدف التنمية ووسيلتها. وإذا كانت الموارد البشرية يمكن أن تنمى بطرق متعددة من خلال التعليم النظامي وغير النظامي، فإن التعليم الجامعي بمايملكه من قوى بشرية مدربة يكون أقدر على قيادة حركة المجتمع وترشيد عملية التنمية الشاملة وتوجيهها، وذلك من خلال إعداد القوى البشرية المدربة ونقلها نقلة نوعية تمكنها من التعامل مع وسائل التكنولوجيا المعاصرة، فضلاً عن إعداد القيادات الفكرية المسئولة عن الحفاظ على التراث الثقافي للمجتمع وتطويره (الفيومي،2004م: 4).

وإذا كانت مهمة الجامعات الأساسية هي إعداد القيادات العلمية والفكرية التى تتولى قيادة المجتمع، وكذلك إعداد الكوادرالعلمية المتخصصة التى تتولى البحث والدراسة لمشكلات المجتمع بهدف تطويره والعمل على تقدمه، فإن هذه المهمة لا تكتمل مالم تتقدم الجامعة بكوادرها وخبراتها العلمية ودرايتها الفكرية لتقوم بدور مباشر في عملية التنمية الشاملة المستمرة تلبيةً لأهداف الجامعة ومتطلباتها التى تختلف وتتغير بتغير العصور والأزمنة.

ولا شك أن التدريس الجامعي قد شمله ما شمل كافة المهن الإنسانية من تغيرات معرفية وتقنية، حيثُ إنّ التدريس مهنة تتطلب نشاطاً إنسانياً يتسم بالذكاء والفطنة، مما يعني ضرورة اهتمام القائمين على التعليم العالي بتوفير برامج عالية الكفاءة لتدريب أعضاء هيئة التدريس على فنيات التدريس الجامعي، وتعريفهم بالمبادىء التربوية التي يرتكز عليها، والإجراءات والوسائل التي يتضمنها، لذا أصبحت التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس حاجة ملحة

ومرتكزاً مهماً ومطلباً تربوياً للسعي نحو تطوير مخرجات التعليم الجامعي وجعلها مواكبة للمتغيرات المحلية والعالمية (الناقة ، 1999م : 146).

ولقد شهد العالم خلال النصف الأخير من القرن الميلادي الماضي جملة من التغيرات الأساسية الواضحة التي لمست مختلف جوانب الحياة المعاصرة ، وشملت كافة المؤسسات الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والتعليمية، ويمكن حصر أبرز مسببات هذه التغيرات فيما يلي: (السلمي ، 1999م : 116-117)

(1) الثورة العلمية والإنجازات التقنية غير المسبوقة ، التي مكنت الإنسان من تحسين الكفاءة والفعالية في مختلف العمليات الإنتاجية .
(2) الطفرات الهائلة في تقنيات الحاسبات الآلية واستخدامها من قِبل غير المتخصصين ، وتطوير البرمجيات لفتح آفاق الاستخدام غير المحدود ، الذي لا يتطلب خبرة سابقة من قِبل المستخدم.
(3) الثورة الهائلة في مجالات الاتصالات ، التي حولت العالم إلى قرية صغيرة.
(4) التكامل والاندماج بين تقنيات الحاسبات الآلية وتقنيات الاتصالات لتشكيل التقنية الإلكترونية الأفعل والأخطر في هذا العصر ، وهي تقنية المعلومات.
(5) التحديات المعلوماتية وما تحتمه من تغيرات جذرية في عمليتي التعليم والتعلم.
(6) مشكلة تصاعد المؤهلات المطلوبة لأداء العمل وارتفاع مستوى التعليم الذي تتطلبه تلك الأعمال الراهنة والمستقبلية.

وقد أدى ذلك السباق العالمي في مجالات العلوم الطبيعية والتقنية وتطبيقاتها بصورة واضحة إلى تطورات تقنية هائلة يصعب على المواطن العادي أو حتى المتخصص متابعة تلك التطورات وملاحقتها، وقد فرض ذلك على مؤسسات التعليم توجهات معينة،حيثُ صارت مطالبةً بالنهوض بمجتمعاتها ،والدخول بها في عصر التقنية وملاحقة التطور التكنولوجي، بل والمساهمة فيه. وتمثلت مسئولية التربية العلمية في إعداد أجيال قادرة على التعامل مع التكنولوجيا المختلفة وعقد الندوات والمؤتمرات العلمية، إضافة إلى الاستعانة بخبراء متخصصين للمساهمة في برامج التعليم والتدريب (النبوي،1998 م :13).

ولم يقتصر ذلك على التعليم العام بل امتد ليشمل مؤسسات التعليم العالي حيث أصبحت هذه المؤسسات مُطالبةً بالتعامل مع حقيقة انتشار الوسائط المعلوماتية ، الأمر الذي يعني التركيز على تحول محتوى التعليم الجامعي ليساير المهارات المطلوبة للعمل في عصر تكنولوجيا المعلومات (عبدالمنعم وإبراهيم، 1999م: 138 -139).

ونظراً للخصوصية المميزة للتعليم الجامعي من حيث كونه استثماراً بشرياً يشكل القاعدة لكل استثمار، كما أنه بؤرة الإهتمام لدى جميع الدول المتقدمة والنامية (نصر،2001م:19)، وبإعتباره الرصيد الاستراتيجي الذي يغذي المجتمع بكل احتياجاته من الكوادر البشريه التى يحتاج إليها وإسهامه في نشر المعرفة من خلال التدريس وإثراء ميدان البحث العلمي، وتطبيق المعرفة من خلال استخدامها في حل مشكلات المجتمع وإنتاج المعرفة من خلال ما يقدم من أبحاث ودراسات ومعارف جديدة (بدران2001م:7)، فقد تزايدت أهمية توفير برامج التدريب التربوي لمساعدة أعضاء هيئة التدريس على ملاحقة التغيرات العلمية والاقتصادية والثقافية، ومايصاحبها من تطبيقات تقنية سواءً في المجتمع العالمي أوفي المجتمع العربي (سليم،2003م :12).

لعله قد اتضح مما سبق أن المشكلات التي واجهت التعليم الجامعي في الآونة الأخيرة قد دفعت الدول المتقدمة لتحسين نوعية التعليم الجامعي، فقد انشئ العديد من المراكز المتخصصة

لمساعدة أعضاء هيئة التدريس في التعرف على القضايا المتعلقة بالتعليم سعياً وراء مساعدة الجامعات لوضع برامج متكاملة لرفع كفاءة الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس ، لأن التطورات الجارية في مجال طرق التدريس والتقنية تفرض على المشتغلين بالتدريس متابعتها وتوظيفها (السويدي وحيدر، 1998م : 1-2).

وتأكد في ظل التعليم المفتوح مفاهيم مثل التعليم المستمر، والتعليم عن بُعد حيثُ انتشرت صور وأنماط تعليمية جديدة وظهرت وسائط تعليمية لم تكن معروفة من قبل مثل الأقمار الصناعية، والدوائر التلفزيونية المغلقة ، والحقائب التعليمية. (الحصين ، 1999م : 16 ؛ منصور، 1999م : 25) واستُخدمت هذه التقنيات خلال العقود القليلة الماضية في التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية لتقديم برامج تعليمية شملت تخصصات متنوعة. (Kirby , 1998: 81).

وكليات البنات في المملكة العربية السعودية لا ينبغي أن تقف موقف المتفرج من تلك التطورات العالمية في مجال التعليم العالي، إذْ إنهَّا ليست بعيدة عن المشكلات التي تواجهها مؤسسات التعليم العالي سواء داخل المملكة، أو في أنحاء العالم المختلفة، وقد أبرزت إحدى الدراسات المشكلات التي تواجه التعليم العالي للبنات في المملكة العربية السعودية في المحاور التالية (الحصين ، 1999: 11-17).

(1) الإنفجار المعلوماتي وآثاره على محتوى البرامج التي تقدم للطالبة في الكليات، إذ تبدو الحاجة ملحة لنوع جديد من البرامج التي تلائم المهارات المناسبة للتعامل مع هذا الانفجار المعلوماتي.

(2) ازدياد الطلب على التعليم العالي نتيجة ضغوط اجتماعية واقتصادية متنوعة ، ونتيجة التوسع في التعليم قبل الجامعي لمواجهة الانفجار السكاني، فضلاً عن ازدياد الوعي بأهمية التعليم في أوساط المجتمع المختلفة.

(3) تغير نظرة المجتمع لعمل المرأة، وتوفر فرص جيدة لعملها في كثير من الوظائف المناسبة لطبيعتها.

ولعل الوقت قد حان لكي تستفيد مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، ومن بينها كليات البنات من التجارب العالمية للتعليم عن بُعد، وتعمل على تطبيق مثل هذه التجارب حتى تستطيع التغلب على المشكلات المُشار إليها، وذلك لما يتميز به التعليم عن بُعد من القدرة على تلبية الاحتياجات الاجتماعية والوظيفية والمهنية المتنوعة للملتحقين به فضلاً عن مرونته وحداثته، وانتفاعه بمعطيات الثورة التكنولوجية وثورة الاتصالات (الخطيب، 1999م:43-44).

ولذا تزداد أهمية الإعداد المتميز والمستمر لعضو هيئة التدريس ليقوم بأدواره على الوجه المطلوب، لاسيما فيما يتعلق بامتلاك مهارات جديدة ضرورية لتطوير قدرات الطلاب على التعلم الذاتي ، وعلى ممارسة أنماط التفكير وحل المشكلات، ليتغير دور عضو هيئة التدريس من ملقن للمعلومات إلى موجه لمصادرها وكيفية الاستفادة من تلك المصادر، وتوظيفها في حل مشكلات المجتمع، فضلاً عن القدرة على الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات في التعليم، وفي توجيه الطلاب للحصول على المعرفة أينما كانوا، وهذا لايتأتى دون تدريب منظم ومدروس لأعضاء هيئة التدريس في كليات البنات على المهام والممارسات اللازمة لتلك الأنماط الجديدة للتعليم في كليات البنات (عبدالعزيز، 1998م: 74-75).

وتعتقد الباحثة بأنَّ هناك بعض الحلول البديلة التى يمكن أن تسهم في تحسين وضع ودور عضو هيئة التدريس داخل نظام التعليم الجامعي ومنها: التركيز على المداخل الحديثة لإعداد عضو هيئة التدريس كالمدخل القائم على المهارات، ومدخل تحليل النظم، ومدخل الحاجات التدريبية ولكن يتشرط مشاركة عضو هيئة التدريس في تحديد الحاجات التدريبية لتكون البرامج التدريبية فعَّالة وملبية لإحتياجاتهم الفعلية بهدف تحسين وتطوير أدائهم المهني، ولا بد من ضرورة انخراط أعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة ضمن برامج تدريبية متطورة، بحيث تتضمن استخدام التكنولوجيا الحديثة وإلا فقد التدريب أهم أهدافه، و أن يعيش عضو هيئة التدريس الواقع الفعلي العلمي والتقني، حيث أنَّ التعامل مع التكنولوجيا لم يعد أمراً اختيارياً بل أصبح مطلباً مُلحاً وواقعاً لا يمكن تجاهله، وهذا مأكدته الدراسات في هذا الصدد (عبدالعزيز، 1998م: 74-75).

ووفقاً لهذا المطلب تخلص الباحثة إلى ضرورة العمل على إدخال التخصصات الجديدة التى دخلت نتيجة للعولمة إلى النظام التعليمي مثل تكنولوجيا التعليم ، تكنولوجيا المعلومات ، تقنية الاتصالات، صيانة التكنولوجيا، مما يتطلب استحداث واعتماد طرق وأساليب تدريس متطورة داخل الجامعات مثل التعلم عن بعد والتعلم الإلكتروني لتنمية مهارات التعلم الذاتي.

ويترتب على ذلك بضرورة اعتماد طرق وأساليب حديثة في التدريب كالاعتماد على الخبرة الميدانية، وتبادل الخبرات، والتقليل من الأساليب النظرية التقليدية ، وتوظيف التكنولوجيا الحديثة ضمن إجراءات التدريب لدعم التوجهات العالمية المعاصرة كالتدريب عن بعد **(**Distance Learning**)** والتدريب الإلكتروني (E-Learning**)**، وهذا ما أيده كثير من الباحثين الذين اهتموا بهذا الميدان.
(Goldsmit,2000: 274-265) ؛ (Piskurish, 2000: 371-375).

ولا شك أنَّ اجتياز عضو هيئة التدريس مجموعة من الاختبارات لقياس قدراته ومهاراته واتجاهاته أمر مهم للكشف عن مدى صلاحيته لمزاولة مهنة التدريس على أن تكون تلك الاختبارات وفق معايير علمية مدروسة ومقننة.

بالإضافة إلى ذلك، ينبغي التنويه إلى ضرورة الاهتمام بأساليب تنمية التفكير العلمي لحل المشكلات وأساليب تنمية التفكير الإبداعي والتفكير الناقد لدى أعضاء هيئة التدريس ضمن تصميم البرامج التدريبية المخصصة لهم، وأيضاً الاهتمام باستخدام التقويم الشامل وأن يتم تدريب أعضاء هيئة التدريس على كيفية تطبيق التقويم الشامل لأداء الطلاب.

وتخلص الباحثة إلى ضرورة توظيف البحوث التربوية الحديثة لخدمة إعداد عضو هيئة التدريس وتطوير أدائه المهني سعياً للإرتقاء بمستوى التعليم الجامعي، و الدعوة لاستثمار نتائج البحوث والدراسات العلمية كأساس لتطوير البرامج التدريبية، حيثُ تُعد هذه النتائج عنصراً وعاملاً أساسيًا لبناء البرامج التدريبية من أجل إدخال وإجراء التعديلات المناسبة نحو البرامج التدريبية التى سيتم تصميمها مُستقبلاً والاستفادة من مجال تكنولوجيا التعليم في هذا المجال.

خلفية عن مشكلة الدراسة

يُظهر تتبع المؤتمرات والندوات التى عُقدت في المنطقة العربية حول موضوع تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس أن هذا الموضوع كان ولايزال محل اهتمام المربين والتربويين كما هو الحال في البلاد المتقدمة (نصر ، 2001م 31). وينسجم ذلك مع توصيات المؤتمرات التي عُقدت في المنطقة العربية حول تطوير كفايات عضو هيئة التدريس (سيد، 1994م : 218-219). والتي تخلص إلى ضرورة التركيز على الإعداد أثناء الخدمة جنباً إلى جنب مع الإعداد قبل الخدمة، لما للمرحلتين من أهمية، فمهمة الأولى هي التهيئة العملية والثانية لضمان

الاستمرارية بنجاح والاهتمام بإدخال أدوات التقنية عند التدريب لمسايرة التطور الحاصل، والمراجعة الدائمة لبرامج الإعداد (محمد،1999م :128-129).

ولذلك تسعى كثير من الجامعات في البلدان المتقدمة إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بها، وذلك من خلال متابعة ممارساتهم التدريسية من حين لآخر ، وتوفير برامج تدريبية تتفق مع احتياجاتهم التدريسية اللازمة بحيث يكونوا على قدر كاف من الفعالية والكفاءة أثناء قيامهم بعملهم (عفانة، 1998م :46). فعلى سبيل المثال مبادرة الجامعات الأمريكية بتغيير أساليب التعليم لديهم وتطويرها وفق احتياجات السوق (النبوي،1998 م:111-112)، وماواكب ذلك من تطور في الاهتمام بعضو هيئة التدريس وتنميته مهنيا في العديد من الجامعات الأمريكية في الآونة الاخيرة،مثل جامعة واشنطن، وجامعة أيزورونا، وجامعة انديانا، وجامعة كولورادو في صور ونماذج متعددة مثل إنشاء الوحدات والمراكز المتخصصة في مجال تطوير التعليم الجامعي، التى تقدم البرامج التدريبية، وتعقد الندوات العلمية ،وتقيم ورش العمل التى تهدف جميعها إلى تحقيق الفاعلية والكفاءة للمدرس بشكل عام ولعضو هيئة التدريس بشكلٍ خاص (عبدالغفور،2003م:1).

وللجامعات البريطانية مبادرة في هذا المجال ، وذلك بعد إنشائها مراكز ووحدات خاصة للتدريب الجامعي تضم أنشطة التدريب والنمو المهني ومن أمثلة هذه المركز وحدة التدريس الجامعي (University Teaching Unit)،التي أنشئت في الجامعات المختلفة مثل جامعة لندن(University London)، وجامعةليدز(LEEDS University)، وجامعة سرى (University SURRE) (عبدالغفور و فرماوي،2003م:179).

وهناك بعض الجامعات الآسيوية التى اتبعت النموذج البريطاني في التأهيل التربوي لعضوهيئة التدريس في جهود منظمة وبرامج هادفة منها جامعة شولانج كورن في بانكوك بتايلاند وجامعة مانيلا بالفلبين (عبدالغفور وفرماوي ،2003م :180) .

وقد أظهرت الدراسات أيضا قصور أساليب اختيار أعضاء هيئة التدريس، وضعف طرق تأهيلهم، وعدم مداومة تدريبهم، وعدم توفر الحافز لديهم (الزواوي،2003م: 133). وأن معظم أعضاء هيئة التدريس يدرسون بطرق شفوية ولفظية مثل المحاضرات، وعادة ما يميل الأستاذ الجامعي إلى التدريس بنفس الطريقة التى تعلم بها مهما بُصر بطرق تدريس حديثة (أبوغريب وإبراهيم، 1999م :13).

ولذا فليس من قبيل المصادفة أن يكون عنوان المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس بالقاهرة " التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية"،حيث كان من أبرز توصيات هذا المؤتمر التأكيد على ضرورة تنظيم دورات تدريبية مستمرة لأعضاء هيئة التدريس لتزويدهم بالمعارف المتجددة والتدريب على التقنيات التعليمية وأساليب البحث العلمي المتطورة،واعتبار اجتياز تلك الدورات شرطاً مُضافاً لشروط الترقية إلى المراتب العلمية الأعلى، فضلاً عن عقد دورات تأهيلية للمعيدين والمُحاضرين لاتقل عن تسعة أشهروذلك للحصول على المعارف والتقنيات التعليمية الأساسية، والتدريب العملي عليها بإشراف متخصصين في العلوم والتقنيات التربوية (جامعة عين شمس،1999م).

كما أكدت توصيات مؤتمر" القوى المؤثرة في التعليم التكنولوجي" المنعقد في هيوستن بالولايات المتحدة الامريكية في الفترة من التاسع إلى الرابع عشر من فبراير(1999م) على ضرورة إدخال الإنترنت في الصف الدراسي وتدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والمعلمين في المدارس على كيفية استخدام الإنترنت في تصميم العملية التعليمية ، وإعداد برامج تتناسب مع التطور التكنولوجي (لال ،2000م :165-166).وكذلك أوصى "المؤتمر

الوطني السادس عشر للحاسب الالي والمنعقد في الرياض خلال الفترة مابين 4-7 فبراير (2001م) بإدخال الانترنت لجميع مؤسسات التعليم في المملكة العربية السعودية، وتطوير المناهج القائمة بمايتناسب مع التقدم العلمي في مجال تقنية المعلومات.

وينسجم ذلك مع ما أوصت به العديد من الدراسات والأبحاث التربوية كدراسة (Zakaria,2000) و (Siwinski,1998) والتي أوصت بضرورة استخدام الحاسب الآلي والإنترنت في مؤسسات التعليم العالي لأنه سوف يُعزز من جودة التدريس والتعليم وسيوفر فرص تعليم مناسبة سواءً أكانت للتلاميذ أو الأساتذة، .وأوصت أيضا بضرورة وجود شبكة للتعاون بين الجامعات السعودية والجامعات الأخرى في العالم وبضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس والطلاب على استخدام الحاسب الآلي والإنترنت. أما دراسة (Hajeby,2000) فأكدت على أهمية وجود ترابط مباشر بين مهارات المدرس والهدف من استخدام الإنترنت في التدريس من قبل التلاميذ للبحث عن مصادر التعلم .

أما دراسة (الشرهان،2002م) التي هدفت إلى معرفة مدى استخدام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود للحاسب الآلي والإنترنت، فقد توصلت إلى أن 64% من عينة الدراسة لايستخدمون الحاسب الآلي على الاطلاق، بينما 75% منهم لايستخدمون الإنترنت. لذلك كان من أهم توصيات هذه الدراسة ضرورة عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس حول كيفية استخدام الإنترنت.وتشابهت معها دراسة (النجار 2001 م)،حيث كشفت عن مدى استخدام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل لتطبيقات الإنترنت في البحث العلمي والتى توصلت الى أن عدم توفر التدريب المناسب لأعضاء هيئة التدريس يُعد من أهم المعوقات لاستخدامه في البحث العلمي؛ وكذلك (دراسة Waiss, 2001) والتى توصلت إلى وجود علاقة بين استخدام أعضاء هيئة التدريس للإنترنت في التدريس وفلسفتهم التربوية وأسلوبهم في التعلم وأن هناك ميل طبيعي عند أعضاء هيئة التدريس لإظهار الإنترنت كوسيلة للتدريس،وذلك لتعزيز وسائل الاتصال والمعلومات، وأوصت بضرورة الدعم الإداري لايجاد بيئات علمية أكثر إيجابية.

ومن جهة أخرى، اهتمت دراسة الجرف (الجرف،2001م) بالبحث في مجال تعريف الأساتذة العاملين بحقل التعليم بمختلف مراحله بالمقرر الإلكتروني، ومكوناته، والبرامج التى تستخدم في تصميمه، والمواقع الخاصة على الانترنت، والتى يمكن استخدامها، وكيفية استخدام المقرر الإلكتروني، وإيجابياته وسلبياته، والتى كان من أهم توصياتها الاهتمام بإقامة دورات تدريبية للمعلمين في جميع المراحل والتخصصات على استخدام المقرر الإلكتروني، وطرق تصميمه، وبضرورة اهتمام الجامعات بالتعليم عن طريق المقرر الإلكتروني، وإنشاء مواقع للمقررات الإلكترونية بدلاً من الطرق التقليدية، وبضرورة دعم اتجاهات المعلمين الإيجابية حول استخدام الإنترنت وتعهدهم بالتدريب، ولابد من دعم الباحثين والمتخصصين من أجل تصميم مقررات إلكترونية تعليمية عربية لتصبح في متناول الطلاب .

واهتمت بعض الدراسات باقتراح نماذج لتصميم مقررات تعليمية عبر الإنترنت في نظام التعليم السعودي كبديل للمقررات التقليدية كدراسة (ضمنة،2004م) و(الفهد،2001م) .وتوصلت الدراسات إلى ضرورة تعزيز دور الأستاذ الجامعي في عملية التحدث والتحكم في المقرر عن طريق التغذية الراجعة ، والبريد الإلكتروني، وقوائم الاتصال، والدخول على الشبكة، وأنه يجب تدريب الطلاب على استخدام المقرر الإلكتروني عن طريق إرسال التوجيهات الإرشادية عن طريق البريد الإلكتروني بشكل منظم ومتكرر من قبل أعضاء هيئة التدريس.

وتأسيساً على ذلك، فقد أوصت دراسات متعددة بضرورة وضع برامج تدريبية لتزويد الأساتذة بالمهارات والمعارف والأساليب الحديثة في التدريس الجامعي (زيدان ،1994م :17).

وبرغم انطلاق هذه الدراسات من أهداف وخلفيات متنوعة، فمنها ماأجري بغرض التقويم، ومنها ما أجري للمقارنة بين نظم محلية وعالمية، إلا أنها جميعا تعكس اهتمام الباحثين بجوانب متباينة تتعلق بمجال عمل الأستاذ الجامعي، والعمل على رفع كفاياته المهنية. وتشير العديد من الدراسات إلى أن تطوير أعضاء هيئة التدريس يتطلب إيجاد مراكز أو وحدات متخصصة لهذا الصدد بالجامعات (العريض،1994م) ؛ (أبوغريب و إبراهيم ،1999م).

ويشير (عبدالغفور وفرماوي ،2003م: 193) إلى بعض المؤشرات التى ينبغي الانطلاق منها عند العمل في الدراسات المتعلقة بمجال تطوير كفايات عضو هيئة التدريس والتى يمكن إيجازها فيما يلي :

- العمل الجامعي له أكثر من مهمة، لكل منها متطلباتها ومسئولياتها التى تتطلب الإعداد لها، وعليه فإنه لابد من إعداد عضو هيئة التدريس بالتعليم الجامعي لممارسة جميع المهام بشكل لائق.
- إعداد عضو هيئة التدريس مهنياً ينصب كلياً على الجانب العلمي دون التركيز على الجانب التربوي، والنفسي، والشخصي و الذي يُعد من متطلبات العمل الجامعي وركائزه الأساسية.
- التدريس الجامعي علم له أصوله وقواعده وكفايته وبالتالي يمكن التدريب على هذه الكفايات واكتساب المهارات المرتبطة بها مما يؤثر إيجابياً على كفاءة الأستاذ الجامعي وفاعليته.
- تدريب أعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي والعالي على طرق وأساليب التدريس الجامعي لابد أن يتم بأسلوب تدريبي منظم من خلال نشاط هادف تتوائم فيه مقومات البرنامج الناجح من خطة واضحة ومادة منظمة وأسلوب مرن وتدريب مطور وتقويم دائم يطلق عليه التأهيل التربوي.
- تأهيل وتدريب أعضاء هيئة التدريس أمرحيوي وضروري لنموهم المهني حتى يتسنى لهم الإطلاع على مهام وأعباء عملهم أياً كانت تخصصاتهم العلمية.
- التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس أمر معترف به في أغلب جامعات الدول المتقدمة بل والدول النامية .
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تقويم دورات التأهيل التربوية المعدة لهم أمر مهم حيث أنهم الأقدر على تقدير مدى الفائدة التى يحصلون عليها من قبل هذه الدورات ،وأنهم الأقدر على تحديد احتياجاتهم لمثل هذا النوع من دورات النمو المهني.
- توافر وحدة تدريبية مختصة في أصول التدريس وتقنياته في مؤسسات التعليم الجامعي والعالي أصبح أمراً ضرورياً، وذلك لخدمة جميع التخصصات العلمية، وتوفير فريق متكامل من الخبراء يتولون مهمة إعداد برامج توجيه المتعلمين وتزوديهم بالمهارات اللازمة.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

لقد شعرت الباحثة بمشكلة الدراسة الحالية منذ قيامها خلال مرحلة الماجستير بإجراء دراسة بعنوان الحاجات التدريبية لعضو هيئة التدريس بكليات البنات في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي عام 2003م وتعد تلك الدراسة حلقة من مجموعة دراسات في مشروع (تطوير كليات التعليم في كليات البنات: رؤية منظومية) وهو مشروع يسعى لتطوير جوانب العملية التعليمية في كليات البنات وهدفت تلك الدراسة إلى استعراض أبرز التوجهات

العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي، واستخلاص المهام التعليمية الأساسية التى يقوم بها عضو هيئة التدريس في ضوء تلك التوجهات، والإجابة على السؤال الرئيس التالي: ما الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات البنات في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي؟ واعتمدت تلك الدراسة على استبانة من إعداد الباحثة، وقد تضمنت الإستبانة المهام والاستراتيجيات والوسائل التى تمارس في ظل التعليم الجامعي لتقدير الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات البنات حول هذه المهام والاستراتيجيات والوسائل. ولقد توصلت تلك الدراسة إلى العديد من النتائج كان من أبرزها حاجة أعضاء هيئة التدريس الملحة إلى التدريب على أساليب التدريس الحديثة المبنية على تعلم مهارات التفكير وتوظيف تكنولوجيا التعليم ضمن إجراءات التدريس والتقويم، وأوصت الدراسة بضرورة إجراء دراسات في تصميم وبناء برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات البنات في مجالات التخطيط التعليمي والتدريس والتقويم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وباستخدام أساليب التدريب الحديثة المعتمدة على فكرة التعليم عن بعد(التدريب الإلكتروني).

كما أن الباحثة أيضاً شعرت بمشكلة الدراسة من خلال عملها كمحاضرة في كليات البنات، واحتكاكها ببعض أعضاء هيئة التدريس ومطالبتهم المستمرة بضرورة توفير دورات تدريبية لتنمية مهاراتهم في مجال التدريس والتقويم في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة.

وأشارت توصيات العديد من الدراسات السابقة بضرورة توفير دورات تدريبية لمعرفة الجديد في أساليب التربية وطرق التدريس وتطوير المقررات الجامعية كدراسة(عمارة،1999م) ودراسة الجودي (al-jodi, 2009) ودراسة (الجاسر،2002م)، وعلى ضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام التكنولوجيا كدراسة (لال، 2000م) ودراسة باهال (Bahal,1998) وعلى تدريبهم على استخدام المقررات الإلكترونية بدلاً من المقررات التقليدية كدراسة (الجرف،2001م) ودراسة (العريني،2009م)، ودراسة العرفج (Al-Arfaj, 2001)، وأوصت كذلك على إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بالتعليم الإلكتروني كدراسة (الحمران،2009م) ودراسة (البدح،2008م).

وإنطلاقاً من دراسة تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات التى قامت بها الباحثة (سليم،2003م)، اتضح حاجتهم إلى التدريب في مجال التخطيط التعليمي، والتدريس والتقويم، والبحث العلمي وخدمة المجتمع، بالإضافة إلى نقص التدريب في مجال التقنيات التعليمية، ثم قامت الباحثة بتقصي واقع برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية، ووجود ضعف في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية للبنات، وعدم وجود برامج تدريبية إلكترونية ذاتية لتنمية عضو هيئة التدريس مهنياً، لذلك تبدو الحاجة ملحة لهذه الدراسة التي تُعد محاولة لإيجاد برنامج تدريبي إلكتروني ذاتي لتلبية متطلبات النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس سعياً لمساعدتهم على القيام بالأدوار المنوطة بهم في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي، ويمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس التالي:

- ما البرنامج التدريبي المُقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي ؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة التالية:

س1 ما التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي ؟

س2 ما واقع البرامج التدريبية المقدمة لتدريب أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات ؟

س3: ما الحاجات التدريبية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات ؟

س4 ما النموذج المقترح الذي تتبناه الباحثة في تصميم البرنامج التدريبي للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة ؟

س5 ما الأساليب والوسائل التدريبية والتقنية التى يمكن استخدامها في برنامج تدريب أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات ؟

س6 ما أساليب التقويم التى يمكن استخدامها لتقويم البرنامج التدريبي المقترح ؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية بشكل عام إلى تصميم وبناء برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي.

ويتفرع من هذا الهدف العام الأهداف التالية:

1. التعرف على أهم التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي.
2. تقصي الواقع الفعلي للبرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات في المملكة العربية السعودية.
3. تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات في المملكة العربية السعودية.
4. تبني نموذج في تصميم البرامج التعليمية والتدريبية الإلكترونية، وتوضيح كيفية تصميم البرنامج التدريبي المُقترح في ضوئه.
5. تحديد محتوى البرنامج التدريبي المقترح لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات في المملكة العربية السعودية.
6. تحديد الأساليب والوسائل التدريبية والتقنية التي يمكن استخدامها في البرنامج التدريبي المقترح لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات في المملكة العربية السعودية.
7. تصميم وبناء البرنامج التدريبي المقترح لأعضاء هيئة التدريس وإجازته .

أهميـة الدراسـة

استناداً إلى ما سبق يمكن تحديد أهمية التعرض لموضوع الدراسة الحالية في الجوانب التالية:

-1 اتساقها مع ما تنادي به التوجهات العالمية المعاصرة لنقل التعليم من التلقين إلى التفكير،وما يتطلبه من تدابير تتعلق بإعداد عضو هيئة التدريس في المملكة العربية السعودية لممارسة هذا الدور.

-2 تقدم هذه الدراسة تصميماً مُقترحاً لبرنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات، مما قد يساعد المسؤولين على عملية تخطيط البرامج التدريبية من تقديم برامج تدريبية مماثلة باتباع نماذج التصميم التعليمي والتدريبي.

-3 قد يساعد البرنامج التدريبي المقترح الذي تقدمه هذه الدراسة أعضاء هيئة التدريس على تحسين أدائهم الوظيفي وتسهيل العملية التعليمية لهم باستخدام التقنيات التعليمية.

-4 يمكن للمسؤولين بوزارتي التربية والتعليم العالي الاستفادة من هذه الدراسة بتعميم تطبيق البرنامج المقترح فيها على الكليات والجامعات

الأخرى التابعة لها مع بعض التعديلات الضرورية ليتناسب البرنامج مع طبيعة كل جهة والتخصصات الموجودة فيها.

5- فتح المجال أمام الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول تقديم برامج تدريبية تتناول جوانب أخرى في مجال تقنيات التعليم للفنيين ومساعدين المدرسين، وأخصائي الوسائل التعليمية والمعيدين الجُدد... إلخ.

مُصطلحات الدراسة

1-البرنامج التدريبي Training Program

الخطة التى يجب عند تصميمها أن تتوفر فيها العناصر الرئيسية التالية: الأهداف العامة، خصائص المتعلمين، الأهداف السلوكية، محتوى المادة التعليمية، القياس القبلي، نشاطات التعليم، المصادر التعليمية المساندة، التقويم (الجاسر، 2002م: 153).

التعريف الإجرائي :

مخطط مصمم يتكون من مجموعة من الأهداف السلوكية، والأساليب والأنشطة التدريبية ، والوسائل التعليمية، وأدوات التقويم التى تقدم لأعضاء هيئة التدريس بكليات البنات بالمملكة العربية السعودية بهدف تنميتهم مهنياً في مجالي التدريس والتقويم في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي.

2 - التدريب Training

التدريب هو العملية التي من خلالها يتم تطوير المهارات، وتأمين المعلومات وتعزيز المواقف لمساعدة العاملين في مؤسسة ما ليصبحوا أكثر فاعلية وكفاءة في أدائهم لأعمالهم (Davis, 1998: 44).

ويُعرف التدريب إجرائياً بشكل عام بأنَّه عملية منظمة تستهدف مساعدة أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية للبنات لجميع الأقسام في كافة التخصصات على اكتساب المهارات اللازمة لممارسة دورهم وتحسين آداؤهم في الموقف التعليمي والعمل على تطوير هذه المهارات بشكل دائم.

ويقصد بالتدريب هنا، التدريب أثناء الخدمة، وهو التدريب الذي يمكن بواسطته عقد دورات متعددة تساعد الأفراد في تحسين مهاراتهم ومؤهلاتهم التي تتصل بطبيعة أعمالهم (الصرفي، 2000م ، 79). وتدريب المعلمين وغيرهم من أصحاب المهن الأخرى يُبنَى عادة وفق خطة زمنية معينة بعد الالتحاق بالمهن، وتأتي نتيجة تطور المعارف والمهارات بشكل مستمر، ويهدف إلى رفع الكفاءة العلمية والتعليمية الحالية، وتستمر هذه العملية طالما أن المعلم ممارساً لمهنته (اللقاني والجمل، 1996م : 51).

ويقصد بالتدريب أثناء الخدمة إجرائياً

هو تدريب أعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة من خلال برنامج من إعداد الباحثة لتحسين معارفهم ومهاراتهم في المواقف التعليمية خاصة جانب التدريس والتقويم.

3-التنمية Development

إنَّ التنمية بشكل عام عملية حضارية شاملة لمختلف أوجه النشاط في المجتمع بما يحقق رفاهية الانسان وكرامته، وتحرير طاقته ، وتطوير كفاءته ،وإطلاق قدراته للعمل البناء، واكتشاف موارد المجتمع وتنميتها والاستخدام الأمثل لها (آل عبدالله، 2001م:97).

التعريف الإجرائي:

هي عملية النمو والتحسين التى تطرأ على مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التى يمتلكها عضوهيئة التدريس من خلال برنامج تدريبي معد في ضوء الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات البنات في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي بهدف الارتقاء بالآداء إلى مستوى معين من التمكن في جانب التدريس والتقويم.

4-التنمية المهنية Professional Development

يُقصد بالتنمية المهنية مجموعة من البرامج والأساليب التى تقوم بها الجامعة لإكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية (التدريس، البحث العلمي،خدمة المجتمع) لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء أدواره بصورة جيدة (عمارة،1999م: 19).

التعريف الإجرائي:

مجموعة من البرامج والأساليب لإكساب عضوهيئة التدريس مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية في مجال التدريس والتقويم لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء أدواره بصورة جيدة.

5-عضو هيئة التدريس Faculty Staff Member

يُعرف عضو هيئة التدريس في الجامعة بأنه " الفرد الذي يحمل درجة الدكتوراه (phd) أو ما يعادلها ، ويُعين في الجامعة برتبة جامعية كأستاذ مساعد (Assistant Professor) أو أستاذ مشارك (Associate Professor) أو أستاذ (Professor) (زيتون ، 1995م : 63).

التعريف الإجرائي :

هو الفرد الذي يحمل درجة الدكتوراه ويُعين برتبة أستاذ مساعد أو أستاذ مشارك أو أستاذ ، في أي قسم من أقسام كليات التربية للبنات في جميع التخصصات.

6-التوجهات العالمية المعاصرة Contemporary Global Trends

هي جملة الدراسات والأفكار التى استهدفت تطوير التعليم الجامعي، وجاءت نتيجة للإنفجارالمعرفي، والتقدم التقني في وسائل الاتصال وتخزين المعلومات واسترجاعها من جهة، وزيادة الطلب على التعليم الجامعي مع وجود قصور في الإمكانات المتعلقة باستيعاب هذه الزيادة في الجامعات من جهة أخرى، وتشمل هذه التوجهات الاعتماد بصورة أساسية على فكرة التعليم عن بعد، واستخدام شبكات الكومبيوتر، أو البث التلفزيوني الفضائي، والاعتماد على إنشاء مراكز مصادر التعلم لتزويد الطلاب بالمواد التعليمية (سليم،2003: 20).

التعريف الإجرائي:

هي جملة من الأفكار التى استهدفت تطوير التعليم الجامعي وجاءت نتيجة للإنفجار المعرفي والتقدم التقني والطلب المتزايد على التعليم الجامعي وتلخصت تلك التوجهات في توظيف التكنولوجيا واستخدام طرق تنمية التفكير الإبداعي والتفكير الناقد ضمن إجراءات التدريس، وتطبيق التقويم الشامل باستخدام ملف أداء الطالب التراكمي (Portfolio)، بالاعتماد أنماط حديثة في التدريب (التديب عن بعد) والتدريب الإلكتروني الذاتي بواسطة أنظمة إدارة التعلم) LMS).

منهج الدراسة

وفقاً لطبيعة البحث استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، كما ستستخدم منهج تحليل النظم ،متبعة أسلوب النظم، وهو أسلوب في التفكير ومعالجة المشكلات يشيع استخدامه في مجال تكنولوجيا التعليم ، ويتضمن سلسلة من العمليات هي التحليل والتصميم والبناء والاستخدام التجريبي والتقويم والتغذية الراجعة. (عبيدات وآخرون، 1997م:303)

إجراءات الدراسة

لقد قامت الباحثة بإجراءات الدراسة وفقاً للخطوات التالية:

1) فحص وتحليل محتوى الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، وإعداد الإطار النظري للدراسة.
2) اشتقاق أبرز التوجهات العالمية في التعليم العالي، وما يتماشى معها من أدوار ومهام لعضو هيئة التدريس .
3) تقصي نوعية البرامج التدريبية التي تُقدم لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية.
4) توزيع الاستبانة الخاصة بتحديد الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس بكليات البنات في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي على أعضاء هيئة التدريس بكليات البنات، والتأكد منها لأحداث التعديلات اللازمة بحذف أو إضافة حاجات تدريبية جديدة.
5) اختيار نموذج من نماذج تصميم البرامج التدريبية لتصميم البرنامج التدريبي المقترح.
6) تصميم وبناء البرنامج التدريبي للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية، وذلك في ضوء النموذج الذي تتبناه الباحثة.
7) عرض البرنامج على مجموعة من ثقاة الخبراء أعضاء هيئة التدريس للحكم على صلاحيته وجودته وقابليته للتنفيذ في ضوء معايير بناءه، والنموذج المتبع في تصميمه.
8) تطوير البرنامج التدريبي من خلال إدخال التعديلات اللازمة، وإعادة عرضه على الخبراء .
9) وصف البرنامج التدريبي المقترح الذي ستتوصل إليه الدراسة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات البنات في المملكة العربية السعودية في صورته النهائية ، ومناقشة مرئيات الخبراء حوله ، وتقديم التوصيات والمقترحات.

الفصل الثاني

الإطار النظري

- **التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية**
  - تطور التعليم الجامعي
  - أهداف التعليم الجامعي
  - بعض مشكلات التعليم الجامعي
  - التحديات المستقبلية للتعليم الجامعي المعاصر
- **التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي**
  - التعليم عن بُعد
  - التعليم الإلكتروني

- أنظمة إدارة التعلم
- ملف الأداء التراكمي

- **التنمية المهنية وتدريب أعضاء هيئة التدريس**
  - التنمية المهنية وتمهين التعليم
  - تدريب أعضاء هيئة التدريس
  - التوجهات العالمية في مجال التدريب أثناء الخدمة
- **خلاصة وتعليق**

الفصل الثاني

الإطـــــار النظـــــري

تهتم هذه الدراسة ببناء برنامج تدريبي للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية للبنات بهدف للإرتقاء بمستوى كفايات أعضاء هيئة التدريس في كليات البنات بالمملكة العربية السعودية. وتستعرض الباحثة الإطار النظري لموضوع الدراسة في ثلاثة محاور هي : التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية ، والتوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي ، وأخيراً ، التنمية المهنية وتدريب أعضاء هيئة التدريس .

التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية

تحرص الدول على وضع التعليم الجامعي ضمن أولوياتها باعتباره ركيزة التقدم، وأساس مهم لمواجهة تحديات العصر بمختلف صورها، كما أنه صمام الأمن القومي للمجتمع (عمارة،1999م : 16).

ويُقصد بالتعليم الجامعي هنا: مرحلة التخصص العلمي في كافة أنواعه ومستوياته، ورعاية ذوي الكفاية والنبوغ وتنمية مواهبهم سداً لحاجات المجتمع المختلفة في حاضره ومُستقبله بما يساير التطورات المفيدة التى تحقق أهداف الأمة وغايتها النبيلة (القرني، 1419هـ: 24).

وتبدو أهمية الجامعات بشكل أكثر تفصيلاً من خلال تفحص أهدافها المعلنة، وما تحققه الجامعة للمجتمع، ولقد حدد بعض الباحثين أبرز أهداف الجامعة فيما يلي (فلنشر، دون تاريخ: 15):

- تطوير البحث العلمي وتشجيع إجراء تجاربه داخل الجامعة وخارجها.
- محاولة الإسهام في تغيير الاتجاهات وتطويرها نحو الشكل الذي يرغبه المجتمع.

- نشر الثقافة والمعرفة، والإسهام في الارتقاء بمستوى الثقافة العامة للمواطنين.
- العمل على سد حاجة المجتمع من الكفاءات والكوادر المتخصصة،والقيادات المدربة.
- العمل على حل مشكلات المجتمع من خلال التخطيط والبحث العلمي.
- مواكبة الإنفجار المعرفي الحاصل في العالم.
- تدعيم القيم الروحية لدى الشباب، والاهتمام بالأصالة والتجديد مع الحفاظ على الهوية.
- مواكبة التغير العالمي والمحلي،ومحاولة تكييف المجتمع لهذا التغير.
- السعي لاستشراف مستقبل المجتمع، والتخطيط لهذا المستقبل.
- الإسهام في إعلام المجتمع بالتيارات الفكرية المحيطة.
- تدريب الكوادر المختلفة لمواكبة المستحدثات في مجال المهن والتخصصات.

تطور التعليم الجامعي

تشير بعض المصادر العلمية من كتب ووثائق إلى دور الملك عبدالعزيز ـ رحمه الله ـ وكبار العلماء في تأسيس النواة الأولى للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال إصداره ـ رحمه الله ـ الأمر الملكي الخاص بتقديم دروس خصوصية لطلبة العلم في الحرمين الشريفين عام 1347هـ، والذي تطلب تعيين مجموعة من العلماء والأساتذة لتقديم دروس متنوعة في علوم اللغة العربية وبعض العلوم الشرعية كعلم التوحيد وعلم التفسير وعلم الفقه وأصوله وذلك في مستوى التعليم الجامعي (بن دهيش، 1407هـ :106-113).

بالإضافة إلى ذلك أمر جلالته بتنظيم حلقة منتظمة لهؤلاء العلماء والأساتذة طيلة أيام السنة في تخصص معين، بل كان يقدم التخصص الواحد أكثر من عالم وأستاذ في أوقات مختلفة بهدف إتاحة الفرصة لأكبر عدد من طلاب العلم لاختيار الوقت المناسب لهم، ونتيجة لحرص الملك عبدالعزيز رحمه الله واهتمامه بقضية التعليم العالي فقد أمر بتشكيل لجنة تشرف على عملية التعليم داخل الحرمين الشريفين، واختيار الكتب والعلماء والأساتذة الذين يتولون مهمة التدريس، و اتضح اهتمام الدولة في تلك الفترة الزمنية المبكرة بموضوع ابتعاث طلاب العلم لتوفير الكفاءات في شتى التخصصات العلمية ففي عام 1346هـ، وافق الملك عبدالعزيز _ رحمه الله _ على نظام الإبتعاث للخارج ، وتنفيذاً لذلك الأمر السامي قامت مديرية المعارف (آنذاك) بإيفاد ثلاث بعثات متتالية إلى مصر في العام نفسه (بن دهيش، 1407هـ :106-113).

أما النواة النظامية للتعليم الجامعي بفهومه الحديث ، فقد كانت بإنشاء أول كلية في المملكة العربية السعودية وهي كلية الشريعة في مكة المكرمة عام 1369هـ.، وقد كثفت جهودها من أجل تخريج موظفين مؤهلين للعمل في وظائف التدريس والإرشاد والقضاء والوعظ وضمت ثلاثة أقسام هي قسم الشريعة، وقسم اللغة العربية، وقسم التاريخ والحضارة الإسلامية، وحددت فترة الدراسه في هذه الكلية بأربع سنوات، ثم تلا ذلك إنشاء كلية المعلمين في مكة المكرمة عام 1372 هـ، وتمثلت مهامها في إعداد معلمين متخصصين علمياً وتربوياً للتدريس في مختلف التخصصات في المدارس المتوسطة والثانوية وقد تحول اسمها إلى كلية التربية في فترة تالية، وفي عام 1391هـ تم ضمها إلى جامعة الملك عبدالعزيز بجدة، كما حصل لكلية الشريعة، ثم ألحقت بجامعة أم القرى في عام 1401هـ عند إنشائها (السلوم، 1411هـ: 401-411).

كما تم تأسيس كلية الشريعة في الرياض عام 1373هـ ، بهدف توفير الكفاءات البشرية للعمل في أجهزة الدولة الدينية والتربوية، وفي العام التالي أفتتحت كلية اللغة العربية لتقوم إلى جانب كلية الشريعة بإعداد المعلمين المتخصصين في مجال اللغة العربية، وقد أصبحت الكليتان بمثابتة نواة لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية التى تم إنشائها عام 1394هـ، وتلا ذلك افتتاح كلية الشريعة واللغة العربية بالرياض عام 1373هـ / 1374هـ، وكلية الملك عبدالعزيز العسكرية التى تم إنشائها عام 1375هـ. ثم تم إنشاء وزارة التعليم العالي عام 1395هـ لتتولى

مسئولية الإشراف على التعليم العالي والجامعي في المملكة العربية السعودية (السلوم،1411هـ : 417).

وبذلك يمكن القول بأنَّ قاعدة التعليم العالي بدأت على شكل كليات متخصصة مما كان له الأثر الأكبر في سرعة تطوير فكرة إنشاء الجامعات السعودية. فقد تم إنشاء جامعة الملك سعود وبعدها إنشاء بقية الجامعات الأخرى لتصل إلى إثنين وعشرين جامعة حكومية، كان آخرها جامعة الحدود الشمالية التى أُنشئت عام 1428هـ ، وجامعة الملك عبدالله للعلوم والتقنية في مدينة الملك عبدالله الإقتصادية وأنشئت عام 1429هـ وثلاث جامعات أهلية كان آخرها جامعة الفيصل وبدأت الدراسة فيها عام 1428هـ (جامعة الملك سعود،1429هـ :27).

كما أُنشئت كليات مستقلة أخرى كانت تحت إشراف وزارة المعارف (التربية والتعليم حاليا)، والرئاسة العامة لتعليم البنات ، والمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ، ووزارة الصحة ، مثل كليات المعلمين، والكليات التقنية، والكليات الصحية، وكليات البنات. وتهدف تلك الكليات إلى تخريج المعلمين والمعلمات والكوادر الفنية التى تعمل في حقل التعليم العام والفني والصحي، ومدة الدراسة بها أربع سنوات، وتمنح جميعها شهادة البكالوريوس (الغامدي وعبدالجواد، 2006م: 48-51).

وقد كان إنشاء كليات البنات وازدياد عددها نتيجةً مباشرةً لزيادة الوعي بأهمية التعليم الجامعي للفتاة، وزيادة أعداد خريجات الثانوية العامة، حيث أدركت الدولة مسئوليتها في هذا المجال؛ لذا سارعت الرئاسة العامة لتعليم البنات بإنشاء أول كلية تربية للبنات في الرياض عام 1390هـ ، وضمت 80 طالبة، ثم تلتها كلية التربية للبنات في جدة عام 1394هـ وكلية التربية للبنات في مكة المكرمة عام 1395هـ. وفي العام نفسه أنشئ المعهد العالي للخدمة الاجتماعية في مدينة الرياض. وتم افتتاح ثلاث كليات تربية للبنات في كل من القصيم، والمدينة المنورة، وأبها عام 1401هـ. ثم افتتحت كلية التربية بمنطقة تبوك عام 1402هـ. ثم تتابع افتتاح كليات البنات الجامعية خلال خطط التنمية المتتالية، آخذة في حسبانها حاجة التعليم، وترتيب الأولويات، إلى جانب الإمكانات المتاحة، وعلى أساس أن تكون في بادئ الأمر كليات جامعية في المدن الكبيرة، وكليات متوسطة في المدن الصغيرة؛ لتلبية الطلب المتزايد على التعليم الجامعي من قبل الطالبات من ناحية، ولمقابلة متطلبات التنمية الوطنية من الكوادر النسائية المؤهلة تأهيلاً عالياً من ناحية أخرى ، هذا وتشير إحصائيات العام الدراسي 1424هـ/1425هـ إلى أنَّ عدد كليات التربية للبنات التابعة لوكالة كليات البنات قد بلغ عددها (102) كلية، بعد أن بدأت في عام 1390هـ بكلية واحدة، أي قبل خمسة وثلاثين سنة، أي أنه تم افتتاح ثلاث كليات كل عام تقريباً (الحامد وآخرون 2007م: 117).

أما فيما يتعلق بأعداد الطالبات في كليات التربية للبنات التابعة لوكالة كليات البنات، فقد شهدت عمليات القبول تطوراً كبيراً، حيث زاد أعداد الطالبات المقبولات بهذه الكليات لأضعاف عديدة منذ إنشائها وحتى اليوم، ففي عام 1390هـ كان عدد الطالبات في هذه الكليات لا يتجاوز (80) طالبة، وارتفع هذا العدد إلى (1119) طالبة في عام 1395هـ، ثم إلى (17640) طالبة في عام 1415هـ أي زاد عدد الطالبات إلى أكثر من الضعف خلال عشر سنوات الأخيرة ، وفي العام الدراسي 1424هـ / 1425هـ وصل العدد إلى (262.971) طالبة أي إلى أكثر من ربع مليون طالبة (العقيل، 2005م: 144-147).

ويعمل في كليات التربية للبنات نخبة من أعضاء هيئة التدريس والمحاضرات والمعيدات، بالإضافة إلى بعض أعضاء هيئة التدريس من الرجال في التخصصات النادرة، حيثُ يقومون بالتدريس للطالبات عن طريق الدائرة التلفزيونية المغلقة. وتشير آخر الإحصائيات إلى أنَّ عدد أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات الجامعية في العام الدراسي 1424هـ/ 1425هـ قد

بلغ (6471) عضواً، منهم (3096) من السعوديين، و(3375) من المتعاقدين، وفيما يتعلق بالدراسات العليا في كليات البنات نذكر أن عام 96/ 1397هـ كان العام الذي شهد مولد أول برنامج للدراسات العليا في تلك الكليات. وقد بدأت برامج الدراسات العليا للبنات بأعداد قليلة، ثم أخذت في النمو والتوسع وفق تدرج زمني يراعي احتياجات الكليات القائمة، والإمكانات المتوفرة مادياً وبشرياً (العقيل، 2005م: 144-147).

وقد وصفت الإنجازات التى قامت بها مؤسسات التعليم الجامعي بشكل عام في المملكة العربية السعودية بأنَّها إنجازات عظيمة قياساً بعمر التعليم في المملكة، ولقد أكدت خطط التنمية الخمسية والتى تم تنفيذها منذ عام 1390هـ على إعطاء التعليم العالي الأولوية والأساس ضمن عملية التخطيط التنموي للدولة؛ كونه يمثل أحدالمراحل التعليمية التي تعتني ببناء الإنسان وإعداده لخدمة المجتمع وتحقيق تطلعاته وطموحاته المستقبلية (شريف ،2000م : 92).

ولعل كليات التربية في جامعات المملكة العربية السعودية قد اكتسبت أهمية خاصة مستندة إلى قناعة ترسخت لدى التربويين في كل الأنظمة التعليمية العالمية بأنَّ عضو هيئة التدريس يُعد الركيزة الأساسية في العملية التربوية كما يُعد العنصر الفاعل في صياغة النظام التربوي، ومن ثم تحديد ملامحه وتحقيق أهدافه قريبة و بعيدة المدى انطلاقاً من أنَّ دور عضو هيئة التدريس في التكوين العلمي والثقافي لفكر الطلاب، والتشكيل الأخلاقي والسلوكي لشخصياتهم خلال مراحل التعليم المختلفة هو دور جدُ عظيم وهو دور لايخفى على أي تخطيط للنظام التربوي في أي مجتمع مهما اختلفت فلسفاته وأهدافه ونظمه الاجتماعية (شريف ،2000م : 92).

أهداف التعليم الجامعي

لقد حددت وثيقة سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية المبادئ والسياسات التى تشتق منها أهداف التعليم الجامعي بأنَّ يعمل التعليم الجامعي على: (الغامدي وعبدالجواد، 2005م: 232-233).

- تنمية عقيدة الولاء لله تعالى ، متابعة السير في تزويد الطالب بالثقافة الإسلامية التى تشعره بمسؤولياته أمام الله عز وجل ، وأن يسخر كل طاقته في أعمال مفيدة ومثمرة.
- إعداد المواطنين المؤهلين والقادرين علمياً وفكرياً تأهيلاً يمكنهم من الأداء والقيام بما هو مطلوب اتجاه بلادهم في ظل مبادئ الشريعة الإسلامية.
- إتاحة الفرصة أمام النابغين لمواصلة دراساتهم العليا في التخصصات الأكاديمية المختلفة.
- القيام بدور إيجابي في ميدان البحث العلمي الذي يسهم في مجال التقدم العالمي في الآداب والعلوم، والمخترعات، وإيجاد حلول سديدة وملبية لمتطلبات الحياة الإجتماعية والإتجاهات التقنية في المجتمع.
- تنمية حركة التأليف والإنتاج العلمي للنهوض بالفكر الإسلامي لتتمكن المملكة العربية السعودية من القيام بدورها للمساهمة في بناء الحضارة الإسلامية والمحافظة عليها من الإنحرافات المادية و الالحادية.
- ترجمة العلوم وفنون المعرفة المفيدة إلى لغة القرآن الكريم وتنمية ثروة اللغة العربية من(المُصطلحات) بما يسد حاجة التعريب.
- القيام بخدمات التدريب والدراسات التى تنقل إلى الخريجين الذين هم في مجال العمل بما ينبغي أن يطلعوا عليه، مما جد بعد تخرجهم

ويتضح مما سبق أنَّ الأهداف ماهي إلا انعكاس لفلسفة المجتمع وثقافته وحاجته، ومتطلبات العصر الذي يعيشه وحاجات الإنسان ومتطلبات تنميته من جهة أخرى، كما يتضح من خلال هذه

الأهداف التى حددتها وثيقة السياسة التعليمية في المملكة العربية السعودية أنَّها كانت تهدف إلى تطوير البرامج الدراسية في ضوء إحتياجات الكودار البشرية في التخصصات العلمية المختلفة داخل المملكة العربية السعودية وإلى دعم أجهزة الإدارة والتخطيط في وزارة التعليم العالي وفي الجامعات وذلك من أجل إعداد كوادر وطنية مؤهلة أكاديمياً وفكرياً وإتاحة الفرصة للمواطنين النابغين والموهوبين منهم للدراسات العليا(السلوم، 1411هـ، 400).

كما تجدر الإشارة إلى دور اللجنة العليا لسياسة التعليم كما نصت وثيقة السياسة التعليمية (في أحكامها الخاصة) على الهدف العام والمأمول من تعليم الفتاة وتربيتها تربية إسلامية ومساعدتها لتقوم بمهامها في الحياة؛ لتكون أما و زوجة صالحة ولإعدادها للقيام بما يناسب فطرتها، كالتدريس والتمريض والتطبيب، ونحو ذلك، علاوة على الخصوصية التى تتميز بها المناهج والتخصصات التى تصب جميعها في اتجاه تكوين المرأة المسلمة، وتهيئتها لتقوم بدورها المتميز في خدمة مجتمعها وكان هذا دور ريادي للجنة العليا لسياسة التعليم في المملكة العربية السعودية ، حيثُ أنَّها لم تغفل جانب المرأة، وما ينبغي أن تقوم الدولة تجاهها، خاصة وأنَّها تمثل نصف المجتمع إن لم تكن المجتمع كله (العقيل، 2005م: 62).

بعض مشكلات التعليم الجامعي

لعل من المشكلات التى تواجه النظم التعليمية المعاصرة هو قصور الجامعات بوجه عام عن ملاحقة تعدد مصادر المعرفة التى يتسم بها العصر وتنوع هذه المصادر، وحاجة الكليات والجامعات إلى توفر قاعدة للبيانات بشكل خاص، وزيادة تقدم وتنوع مصادر المعرفة بالمجتمع العالمي والإقليمي والمحلي بدرجة _ ربما مخيفة _ إلى حد يمكن التصور باحتمال إندثار واختفاء الصيغ الحالية للتدريس والبحث العلمي ودخول التكنولوجيا إلى العملية التعليمية وانتشارها ، وزيادة الحاجة إلى التعلم الذاتي الذي يحث الطالب الجامعي على الوصول إلى الحقائق بنفسه حسب سرعته وكفائته الخاصه، وما يصاحبه من زيادة هائلة في أعداد الراغبين في الالتحاق بالتعليم، وضعف الكفاءة التعليمية (نصر،2001م :23-24).

وعلى الرغم من ظهور الكثير من المستجدات والمستحدثات في مجال نقل المعلومات إلا أنه لاتزال الأنظمة التعليمية العربية بعيدة كل البعد عن هذا التقدم والتجديد بسبب ما يعانيه المسار التربوي والتقدم التكنولوجي من معوقات لعدم اتباع تلك الدول سياسة واضحة المعالم تجاه صناعة التكنولوجيا، وخصوصا صناعة تكنولوجيا المعلومات، وإعادة النظر في الفلسفات التربوية وأولويات التعليم (الجملان،2002م:139).

ولايزال نظام التعليم في المملكة العربية السعوية يعاني من مجموعة من المشكلات كمشكلة القصور في تلبية الطلب الإجتماعي على التعليم، و عدم توسع التعليم الفني، ومشكلة النمطية في مؤسسات التعليم العالي، بالإضافة إلى سياسة القبول داخل الجامعات، والتى لا تخدم الكفاءات الداخلية للكليات ولا تحقق حاجات التنمية، ومشكلة إعداد المعلم، والتى ترجع أسبابها إلى عدة عوامل منها: تركيز برامج الإعداد داخل الجامعات للأستاذ الجامعي على الدراسة النظرية على حساب الممارسات التطبيقية من مهارات وتطبيقات أدت بدورها إلى تخريج جيل بعيد كل البعد عن واقعه نتيجة لوجود فجوة واضحة بين مؤسسات الإعداد وواقع النظام التعليمي، هذا فضلاً عن تعدد الجهات المسؤولة عن إعداد المعلم، وقد لا يُعد ذلك عيباً في حد ذاته، ولكن المشكلة تكمن في أنَّ هذا الاختلاف والتنوع لم يحقق التكامل بالصورة المطلوبة ولم يخدم حاجات التطور، بل على العكس أدى ذلك إلى ظهور اختلافات وفروق واضحة في برامج الدراسة والتى ظهرت في مستوى الخريجين، مما يستدعي الحاجة إلى إعادة عملية الإعداد والتدريب مرة ثانية ليكون قادراً على الإنخراط والنجاح في بيئة العمل التى يرغب العمل فيها (الغامدي وعبدالجواد، 2005: 244).

ومن البديهي أن تؤدي مشكلة إعداد المعلم إلى مشكلة دور المعلم التقليدي، حيثُ لا يزال الأستاذ تقليدياً في طريقة تدريسه يعتمد بشكل رئيس على تلقين المادة التعليمية ومتابعة حفظها من قبل الطلاب، ومستخدماً التقويم النهائي في نهاية العام الدراسي والذي يقيس أدنى مستويات المعرفة وهو مستوى التذكر (الحصين،2000م : 36).

وبالإضافة إلى التحاق أعداد كبيرة من غير المؤهلين تربوياً لوظيفة التدريس نتيجة للمزايا التى يتمتع بها الملتحقين بهذه الوظيفة وليس حباً لمزاولتها مما أثر على نوعية مخرجات التعليم . ولا شك أننا نعيش زمناً مختلفاً عن الماضي من انفجار معرفي وتقدم تكنولوجي غير مسبوق، مما أثر على دور عضو هيئة التدريس، حيث تحول من ملقن للمادة التعليمية إلى موجهٍ لها ومصمم للمواقف التعليمية، ومُستخدم للتكنولوجيا الحديثة، ومُعالج ومُرشد نفسي وقائد مُشرف على تيسير عملية التعلم، وبالتالي فلا يزال إعداد كليات البنات لأساتذة المستقبل إعداداً تقليدياً (الحامد، وآخرون ، 2007م : 256 -258).

إضافة إلى تلك المشكلات، هناك مشكلة نقص فعالية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل الجامعات في المملكة العربية السعودية، حيثُ أكدت بعض المشاهدات على أرض الواقع وجود مشكلات وعقبات في هذا التدريب، لعل من أهمها تركيز الجهود التدريبية على الجوانب النظريةعلى حساب الممارسات التطبيقية، وأن أغلب برامج التدريب المهني المقدمة لأعضاء هيئة التدريس لا تُبنى على الحاجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس، ولا يتم البحث لتوفير الحاجات التدريبية الفعلية الحقيقية التى يحتاجها معلم الغد والتى تتوافق وتنسجم مع مطالب النمو والتطور الحاصل في المجتمع، و بالرغم من الطفرة الكبيرة التى يشهدها سجل تدريب المعلمين على المستوى العالمي، ناهيك عن وجود مشكلات وصعوبات تتعلق بضعف استخدام تكنولوجيا التعليم في المواقف التعليمية، حيثُ إن تقرير التنمية البشرية لعام (2001م) يؤكد أن العالم سوف ينفق حوالي ثلاثة تريليونات من الدولارات سنة (2003م) على مجال تقنية المعلومات والاتصالات (الحامد، وآخرون ، 2007م : 256 -258).

ولا ينبغي إغفال وجود ظاهرة اعتراضية ومقاومة خفية من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس لوضع التكنولوجيا الحديثة ودورها في التعليم، ويرجع سبب ذلك إما إلى عدم معرفتهم بكيفية استخدام هذه التكنولوجيا أو مقاومة الجديد، و تعتقد الباحثة أنَّ بعض أعضاء هيئة التدريس يرفضون التجديد ليس رفضاً للتكنولوجيا ذاتها وإنَّما يجدون نفسهم مضُّطرين لذلك استسهالاً للدور التقليدي السابق والذي اعتاد عليه أغلبيتهم، أي تفضيلاً للروتين وانعدام الدافعية والرغبة في تطوير الأداء الذاتي، ونتيجة لذلك أصبحت مخرجات التعليم متمثلة بعناصر متشابة إلى حد كبير من حيث طرق التفكير والسلوكيات لأنَّهم باختصار قد تم تشكيلهم ضمن قالب واحد ألا وهو قالب الأستاذ التقليدي (الصغِّير، 2005م : 63-68).

وفي ظل الدور التقليدي لعضو هيئة التدريس إلى جانب سلطة اللوائح والقوانين الخاصة بالطالب والتى يتعذر بها بعض أعضاء هيئة التدريس متغافلين العوامل المرتبطة بالجانب الإنساني، الأمر الذي أدى إلى انعدام العلاقة الإنسانية الحميمة والألفة في كثير من الأحيان بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب وافتقار جو التعليم إلى الإرتياح النفسي، وتراجع دافعية الطلاب للتعلم وتزعزع ثقة الطلاب بأنفسهم نتيجة لتسلط بعض أعضاء هيئة التدريس واستغلال نفوذهم، هذا فضلاً عن مشكلة مركزية الإدارة الجامعية، ومشكلة المباني الدراسية والمشكلات المرتبطة بإعداد الوسائل التعليمية وتوفير المختبرات العلمية (الصغِّير، 2005م : 63-68).

ونتيجة للمتطلبات الجديدة التى فرضت على النظام التعليمي داخل الجامعات في المملكة العربية السعودية، حيثُ أنَّها غير بعيدة عن هذه التطورات، فقد أُدخلت تكنولوجيا التعليم في

الجامعات كفكر تعليمي، وكوسيلة تعليمية(أجهزة ومعدات) تُستخدم لتعليم الطالب، إلا أنَّ الواقع الفعلي يؤكد أنَّ استخدام التكنولوجيا التعليمية داخل المؤسسات التعليمية في السعودية لا يزال يحتاج إلى جهود كبيرة للحاق بماهو كائن في الدول المتقدمة، وقد يرجع هذا الضعف في الاستخدام إلى عوامل متعددة لعل من أبرزها ضعف الموارد المالية والمخصصات التى تتيح للنظام التعليمي الراهن، استحداث تكنولوجيا جديدة صالحة للاستخدام ضمن المواقف التعليمية، بالإضافة إلى ضعف التدريب اللازم للمعلمين لاستخدام تكنولوجيا التعليم، ناهيك عن جمود النظم الإدارية الحالية في المؤسسات التعليمية عن استيعاب الطرق والأساليب التى فرضتها تكنولوجيا التعليم الحديثة على النظم التعليمية، و سلبية المتعلم وعدم إحساسه بجدوى ما يتعلمه من تكنولوجيا تعليمية، وأخيراً تأتي مشكلة التقويم والاختبارات، حيث نال موضوع التقويم أهمية كبيرة في جميع الممارسات التربوية، بل إنَّ البعض يبالغ في إعطاء التقويم أهمية خاصة لدرجة أنَّ عملية التعليم تبدو كما لوكانت وسيلة لخدمة أهداف التقويم وانعكس هذا بدوره على عملية التدريس، وعلى الرغم من هذا الاهتمام الواضح بتلك العملية من جانب المعلمين فإنَّها ظلت ولقرون عديدة أضعف حلقة من حلقات العملية التعليمية (السنبل، 2002م : 151-153).

ونتيجة للتطورات الحديثة التى شملت جميع جوانب العملية التعليمية، تطورت عملية التقويم وأصبحت تكنولوجيا قائمة بذاتها لها أساليبها المتعددة، والتى تعمل على تحقيق وظائف متنوعة ذاتها، ولعل من أهم سمات التقويم بمفهومه الحديث: أنهَّ عملية مستمرة فهو يحدث قبل شروع المعلم في تدريس ما كلف به وأثناء عملية التدريس وبعد عملية التدريس. وفي كل مرحلة من هذه المراحل يؤدي التقويم وظائف مختلفة؛ لذلك فإنَّ الاختبارات بشتى أنواعها ما هي إلا أداة تقويم ولكي يحقق التقويم وظائفه المختلفة لابد للمقوِّم أن يكون على علم ودراية بتصميم تلك الأدوات التي تُستخدم لأغراض متعددة منها على سبيل المثال / تقدير مدى تحصيل الطلاب أو كفاءتهم في نهاية المقرر، أو تحديد مستواهم النهائي بعد التعلم، أومعرفة مدى ما تحقق من أهداف وبالرغم من أهمية توفر تلك المهارة لدى المعلم / المعلمة – فإنَّه من الملاحظ أنَّ هناك قصوراً من جانب المعلمين حيال تلك المهارة (السنبل، 2002م : 151-153).

لذلك حرصت المملكة العربية السعودية على الاهتمام بقضية التقويم التربوي، وأحرزت تقدماً طيباً في استخدام بعض أنماط التقويم، واستفادت من تجارب بعض الدول المتقدمة في هذا المجال إلا أنَّ المتدبر والمتأمل لنظام التقويم والاختبارات في المملكة العربية السعودية يلاحظ معاناته من بعض المشكلات كالمشكلات النفسية للتقويم: لأنَّ كلا عمل المعلم وأداء المتعلم يخضعان لعملية التقويم من قبل رؤسائه أو تلاميذه، لذلك نجد فترة التقويم متلازمة مع زيادة معدلات القلق والتوتر النفسي للمعلم والمتعلم.

أما المشكلات الفنية: فتتلخص في عملية تشكيك بعض التربويين حول جدوى الاختبارات التحصيلية بوصفها أنَّها أداة غير مناسبة لمعرفة مستوى الطالب ولقياس قدراته المتعددة واقتصارها على قياس مهارة حفظ واسترجاع المعلومات وهي أدنى العمليات العقلية لمستوى المعرفة، ولا تزال الجهود العلمية تبذل لوضع أدوات للقياس أكثر موضوعية وشمولية.

أماً المشكلات الإنتقائية أو الترتيبية : حيث يقو م التقويم بمهمة انتقاء أو ترتيب للطلاب على سلم درجات معينة أو معيار ما أو وفق محك ما يقوم هذا الترتيب أو الإنتقاء بعملية تصنيف للطلاب وفق هذا المحك أو المعيار.

لذلك يجب أن يتحقق في التقويم مجموعة من الخصائص التى من بينها أن يتصف التقويم بالشمول والتنوع والاستمرار والموضوعية والمناسبة والتطور والنماء (الحامد، وآخرون ، 2007م : 291 -292).

التحديات المستقبلية للتعليم الجامعي

يبدو أنَّ هناك انفصالاً بين طبيعة التعليم الجامعي ومضمونه من جهه، ومتطلبات سوق العمل من المعارف والمهارات من جهة أخرى؛ ويرجع هذا الانفصال إلى غياب التنسيق بين تخطيط التعليم الجامعي والقوى العاملة ومتطلبات مشاريع التنمية وأهدافها، وهو ما لايتماشى - بطبيعة الحال - مع مجتمع المعرفة المعاصر (الخازم، 2006م: 110).

ولا شك فإنَّ مسؤوليات عضو هيئة التدريس المهنية المتجددة في القرن الواحد والعشرون قد حولت عضوهيئة التدريس إلى معلم دائم التعلم، بحيث إنهَّ بالإضافه إلى قيامه بدوره في مجال عمله أصبح مُطالباً بالسعي المستمر للدراسة والإطلاع لتحسين أدائه والتمكن من أن يُصبح بحق قائداً للعملية التعليمية، ومرشداً لطلابه ومصمماً للمواقف التعليمية وممارساً للبحث العلمي، ومُشاركاً للآخرين ضمن فرق البحث **(Team work)** في إنتاج المعارف وحل مشكلات المجتمع، ولا يختلف حال البحث العلمي عن حال التدريس الجامعي، فواقع أغلب الأبحاث العلمية في المجتمعات العربية يُظهر انفصاله عن مشكلات المجتمع، والغاية الأساسية من البحوث عادة ما تكون الحصول على الدرجة العلمية أو الترقية. وقد أدى ذلك إلى فقدانها لقيمتها العلمية ؛ بخلاف واقع البحوث العلمية في المجتمعات الغربية الذي تتميز بدورها في إنتاج المعارف وحل المشكلات ،في ضوء سياسة واضحة للبحث العلمي، وتوفر قواعد معلومات مساعدة (الناصر، 2004م: 8).

وفيما يتعلق بدور عضوهيئة التدريس لخدمة المجتمع في المجتمعات العربية، فهو بمثابة عمل إضافي غير إلزامي من الناحية المهنية ولا يؤثر على عملية تقويم أدائه، وبالتالي لا تمتلك الجامعات فلسفة اجتماعية خاصة بها، ولا منهجية علمية أو خطة واضحة محددة المعالم في هذا الصدد، وإنَّما تسير وفق الرغبات والمبادرات الشخصية للأفراد العاملين وبالتالي هم متطوعون وفق هذا النظام وما يقومون به لا يعتبرونه واجباً عليهم بل هو عملاً تطوعياً (الناصر،2004م : 170 -173).

لذا تشير الدراسات إلى ضرورة إعادة النظر في السياسة المتعلقة بإعداد عضو هيئة التدريس الجامعي وتأهيله، بحيث تتضمن برامج إعداده وتأهيله أثناء الخدمة للقيام بمتطلبات مجال خدمة المجتمع، مع ضرورة قيام الجامعات بوضع خطة سنوية مفصلة واضحة المعالم والأهداف وأوجه النشاط المطلوبة والمتعلقة بالخدمات والمشاريع التى تدخل ضمن معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة (الكبيسي وقمبر، 2001م : 234-236).

كما تُشير الدراسات والشواهد الواقعية في الميدان إلى " أن هناك انخفاضاً واضحاً في مستوى ونوعية خريجي التعليم الجامعي، فالجامعات العربية لم تستفد بعد من منجزات مجتمعات المعرفة للدول المتقدمة في مجال تكنولوجيا المعلومات وما توفره من آليات يمكن أن تسهم في تحسين الأداء ورفع مستوى مخرجات التعليم الجامعي" (الناصر، 2004م: 184).

ومن جهة أخرى، فإن تمويل الجامعات العربية يُعد واحداً من أهم التحديات التى يوجهها التعليم الجامعي باعتباره مشكله كبرى تقلق معظم الحكومات العربية، نظراً لحاجة الجامعات المستمرة والمتزايدة للتمويل، وليس هذه الحاجة متعلقة بالتعليم فقط وإنما بنوعية التعليم المطلوب (تعليم ذو جودة) ، فضلاً عن حاجة الجامعات المتزايدة إلى تأمين الأجهزة والمعدات والمباني وغيره بسبب التزايد المستمر في أعداد طلاب الجامعات (الشرّاح ، 2002م : 419 – 424).

ويمكن تحديد أبرز التحديات المستقبلية للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية فيما يلي:

- التحديات المرتبطة بالنمو السكاني وزيادة الطلب على التعليم العالي:

يعتبر المجتمع السعودي من أكبر المجتمعات نمواً في السكان، إذ تبلغ نسبة النمو السكاني ما يقرب من 4% لذلك يتولى التعليم العالي مسؤولية فتح المجال أمام المتقدمين للتعليم العالي وأيضاً القيام بعبء عملية توجيه المتقدمين للدراسة الجامعية للتخصصات المختلفة التى يحتاجها سوق العمل.

- التحديات المرتبطة بالتغيرات العالمية والظواهر الجديدة:

إنَّ من أبرز التحديات العالمية التى واجهتها المملكة العربية السعودية هي ظاهرة العولمة، والتى ظهرت في البداية كهدف اقتصادي، إلا أنَّها شملت مضامين ثقافية وعلمية وتقنية، ثم انتشرت بمساعدة مجموعة من المتغيرات أهمها الثورة المعلوماتية وثروة الاتصالات غير المسبوقة، والطفرات في استخدامات الحاسبات الشخصية لغير المتخصصين (الشامان، 2001م: 33-46).

- التحديات المرتبطة بكفاءة التعليم الداخلية والخارجية:

التحدي الأول مُرتبط بكفاءة التعليم الداخلية، ويُقصد بها قدرة مؤسسات التعليم العالي على رفع مستوى الكفاءة الداخلية لتقليل مستويات الهدر والتسرب التعليمي العالي وإيجاد بدائل وحلول وسياسات بغرض استثمار التعليم العالي بشكل أفضل. أمَّا التحدي الآخر فهو مرتبط بكفاءة التعليم الخارجية، ويُقصد بها قدرة مؤسسات التعليم العالي على رفع كفاءتها الخارجية، ويتأتى ذلك من خلال إدراك احتياجات التنمية وسوق العمل بشكل دقيق وإعداد خطة شاملة لكافة قطاعات المجتمع يتم من خلالها صياغة سياسات التعليم العالي وسوق العمل الحكومي والخاص بدون أن يلقي كل طرف اللوم على الآخر (الخضير، 1999م : 126).

- التحديات المرتبطة بتحقيق وظائف الجامعة:

للجامعة ثلاث وظائف هي، التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. ففي مجال التدريس يأتي إعداد وتطوير الأستاذ الجامعي من أبرز التحديات القادمة،حيثُ يتمثل هذا التحدي في توفير المجتمع لعناصر ذات كفاءات ومهارات عاليه، ويتطلب منها إتقان الوسائل الحديثة في التعليم الجامعي ومعرفة مصادر التعلم المختلفة، وكيفية التعامل معها .

أما في مجال البحث العلمي، فيتمثل التحدي في توجيه البحوث العلمية لما ينفع المجتمع ويسهم في حل المشكلات التى تواجهه. وأخيراً في المجال المتعلق بخدمة المجتمع، فيتمثل التحدي في مدى قدرة التعليم العالي على خدمة القضايا الاجتماعية، وذلك عن طريق إعداد الدورات والدراسات، أو في توفير التعليم والتدريب المستمر لجميع الفئات في كافة التخصصات العلمية (الخضير، 1999م : 126).

وهناك عدد من التوجهات المستقبلية للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية ، والتي ينبغي الإشارة إليها قبل اختتام هذا الجزء من الإطار النظري ، ولعل من أبرز هذه التوجهات ، الأخذ بالتخطيط كمنهج لتطوير التعليم وتحديثه، بشرط ضمان الحفاظ على الهوية الذاتية والدينية والثقافية، كما أنَّ من هذه التوجهات التحول باتجاه ثقافة الجودة في التعليم وتحقيق النمو الشامل المتكامل للشخصية، وتحقيق التوازن بين النمو الشخصي، والاجتماعي، والاقتصادي سعياً لخدمة المجتمع ولحل مشكلاته،.واعتماد فلسفات واتجاهات حديثة في التعليم كتحويل التعليم من التلقين إلى التعليم من أجل الإبداع والتفكير، واعتماد التعلم الذاتي والتعلم مدى الحياة كاستراتيجية ضرورية (الحامد وآخرون ، 2007م : 256 -258). ويرى (عمارة، 1999م: 16) أنَّه إذا أردنا الارتقاء بمستوى الأداء الجامعي سعياً لزيادة قدرة الجامعة على تحقيق

أهدافها، فإنَّه لا مفر من عملية التقدم والتطوير المستمر لركائزها الأساسية وهي: الإدارة و عضو هيئة التدريس والطلاب غير أنَّ عضو هيئة التدريس من أهم هذه الركائز، فهو الذي يكسب جميع المدخلات التعليمية الفاعلية المطلوبة لتحقيق الأهداف المنشودة، ونظراً للتطور السريع في مجال المعرفة تبدو أهمية التنمية المهنية ليس لعضو هيئة التدريس فحسب، بل لجميع العاملين في مجالات التربية والتعليم بصفة عامة.

التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي

لقد دعمت المشكلات التى تواجه النظم التعليمية المعاصرة موقف المطالبين بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، ولعل من أبرز تلك المشكلات الإنفجار المعرفي وما صاحبه من ضغوط متزايدة على محتوى المعارف التى تقدم للطلاب، والإنفجار السكاني وما صاحبه من زيادة هائلة في إعداد الراغبين في الإلتحاق بالتعليم، وما يتعلق بذلك من انخفاض في الكفاءة العلمية للمؤسسات التعليمية (العتيبي، 1998م: 4).

ومن هنا اهتمت المؤسسات التعليمية في الدول المتقدمة، ومن بينها مؤسسات التعليم العالى بإعادة النظر، ليس في محتوى البرامج التعليمية فقط، بل أيضاً في كيفية تقديم تلك البرامج بشكل يتوافق مع ثورة المعلومات والتقنيات المعاصرة، وقد أكدت هذه المؤسسات على اختلاف أنواعها ومستوياتها على أنَّ التغير بات مطلباً مُلحاً، وخياراً لا بديل له (حبيب أ، 2003م: 111)..

ولعل من أبرز التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم بشكل عام، والتعليم الجامعي على وجه الخصوص الاهتمام بتنمية التفكير، حيثُ لم تُعد العملية التعليمية قاصرة على تلقين المعلومات، حيثُ أولت النظم التربوية في العالم خلال السنوات الأخيرة اهتماماً كبيراً لقضية التفكير وتنمية مهاراته، وطرق التدريس المناسبة لذلك، والمناهج التى تساعد على تعليم أنماط التفكير(حبيب أ، 2003م: 111).

ولا شك أنَّ التركيز على مهارات التفكير بدلاً من عمليات التلقين قد أثر على نظام التعليم، وحوله إلى نظام مختلف يتناسب مع تلك المهارات، ويساير عصر المعلومات، الذي يعتمد على التعلم وليس التعليم، وعلى التعليم الفردي دون التعليم الجمعي، ولاشك أنَّ ذلك سيؤدي إلى فتح المجال لإحداث تغيرات ملموسة في أساليب التعليم بحيث تتضمن هذه الأساليب ما يخدم هذه التغيرات، مثل التعلم الذاتي والتعلم عن بعد (القلا، 1999م: 3-4).

وإذا كان التعليم الجامعي أحد المفاتيح المهمة لتحريك عجلة التطور والنمو العلمي والمهني والتقني في المجتمعات، فإنَّ هذا التعليم لابد أن يكون سباقاً إلى التغيير، كما يكون أيضاً سباقاً في إيجاد أنماط تعلم أكثر مرونة وإبداعاً من جهة، وأكثر تلبيةً لمتطلبات التغير المعلوماتي والتقني من جهة أخرى (حجاج، 2000م: 43-44)

وقد ساعدت بعض وسائل التقنية الجديدة بالفعل على تحقيق تلك التغيرات المرغوبة في التعليم العالي، ونجحت في تقديم بيئات للتعلم الحقيقي الذي يعكس توجهات جديدة في التعليم الجامعي (Leclet & Weidenfeld,1998: 160)؛ وعلى سبيل المثال، فقد أتاح الحاسب الآلي الفرصة أمام المتعلمين للحصول على بيئات تعلم جديدة، حيثُ مكنَّهم الوصول من خلال الإنترنت إلى أكبر حجم من المعلومات التى لم يسبق أن تجمعت بهذا القدر عبر التاريخ، ومن جهة أخرى، فقد توصلت نتائج بعض الدراسات في هذا الصدد إلى أنَّ الإنترنت يُعد وسيطاً قوياً لتدعيم مهارات التفكير لدى الطلاب.

ويبين الأدب التربوي أن مؤسسات متعددة للتعليم العالي في أنحاء متفرقة من العالم اهتمت بمثل هذه التوجهات، ودعت إلى ضرورة إحداث تغير شامل في هذا التعليم، بحيث يتم اعتماد تقنيات المعلومات كمدخل جديد في التعليم ودعم فكرة التقنية كجزء لا يتجزأ من المقررات الدراسية لزيادة آثار المثيرات والمواد التعليمية، ومن ثم زيادة فعالية عملية التعلم إلى أقصى درجة ممكنة (Siwinski,1998: 387& Kirby ,1998:340).

وقد تأكد في ظل تقنية المعلومات مفاهيم مثل التعليم المفتوح، والتعليم المستمر، والتعلم عن بعد، والتعليم الإلكتروني،حيث تعتمد هذه الأنماط على وسائط لم يكن يُعتمد عليها بصورة كبيرة

مـن قبـل مثـل الأقمـار الصـناعية، والـدوائر التلفزيونيـة المغلقـة، والوسـائط المتعـددة (الحصين،1999م: 16؛ منصور،1999م:25)، واستُخدمت هذه التقنيات في التعليم الجامعي في الولايـات المتحـدة الأمريكيـة لتقـديم بـرامج تعليميـة شـملت تخصصـات متنوعـة (Kirby,1998:81).

وأكدت (دراسة كامل، 1999م: 96) على أنَّدخول شبكة الانترنت كوسيط تعليمي يعد أحد التقنيات التى لها دور فعَّال، بحيث يُمكِّن الجامعات من التغلب على كثير من السلبيات، وقد ظهرت تجارب ناجحة في بعض الجامعات لإعداد مواد تعليمية أو مقررات الكترونية عبر الإنترنت. (Schlough & Bhuripanyol, ؛ (Hoffman & ، Ritche,1998 :102) 1998:99) .

فليس غريباً أن يؤكد المؤتمر العلمي للجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم والذي عُقد في عام 2000م بعنوان " منظومة تكنولوجيا التعليم في الجامعات بين الواقع والمأمول" على إدخال الحاسب الآلي كمقرر دراسي في برامج إعداد المعلمين بكليات التربية، وعلى البحث في أساليب تغيير اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكليات المختلفة في الجامعات نحو توظيف تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية، وتبني التجديدات التربوية كالاهتمام بمهارات التعلم الذاتي للطلاب من خلال التشجيع على إعداد مقررات دراسية قائمة على التعلم الذاتي، وتدعيمها بالمستحدثات الجديدة (سالم،2004: 250-251).

وتؤكد الاتجاهات التربوية المعاصرة على الحاجة إلى نظام تعليمي تتحقق فيه الجودة الشاملة، لذلك كان من الضروري النظر بصورة مستمرة في أساليب وأدوات التقويم التربوي وتطويرها، بحيث تحقق شروط التقويم الجيد الذي يتسم بالاستمرارية والشمول، وتتناسب مع متطلبات التطور المستمر للمجتمعات وبناء الإنسان المبدع الواعي والمدرك لمشكلات مجتمعه وحاجاته ومتطلبات نموه وتقدمه. إنَّ التقويم جزء لا يتجزأ من العملية التربوية وبه يتم الحكم على مدى النجاح في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، حيث أنَّ التقويم يأخذ معنى شاملاً إذ يُقدم أدلة على مدى فاعلية العملية التربوية، بدءاً من تقويم الأهداف ومدى مناسبتها وبلوغ الطلاب لها، وكذلك المحتوى وملائمته للأهداف التعليمية، مروراً بطرق التدريس وملائمتها لتحقيق الأهداف وانتهاءاً بعملية التقويم ذاتها (حمدان، 1999م: 121).

ونتيجة للتطورات الحديثة التى شملت جميع جوانب العملية التعليمية، تطورت عملية التقويم فأصبحت تكنولوجيا قائمة بذاتها لحل أساليبها المتعددة، والتى تعمل على تحقيق وظائف متنوعة ولعلَّ من أهم سمات التقويم بمفهومه الحديث: أنَّه عملية تراكمية لجميع إنجازات المتعلم، وهو ما عرف بملف أداء الطالب التراكمي (portfolio) (صبري والرافعي، 2008م: 260).

وتمشياً مع هذه التوجهات، فقد طالبت الهيئة الدولية للتعليم في القرن الواحد والعشرين بالتأكيد على زيادة استخدام تقنيات المعلومات في التعليم بشكل عام، وفي التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بشكل خاص؛ كما تم التأكيد في جامعات أمريكية متعددة على النماذج التى تستهدف تطوير مهارات واتجاهات أعضاء هيئة التدريس ذات العلاقة بدمج التقنيات في البرامج التعليمية (Millingan & Robinson, 1998:412- 413).

ولقد اهتمت الجامعات خلال الربع الأخير من القرن العشرين الميلادي بإيجاد أنماط جديدة من التعليم الذي يواكب ماحدث في ذلك القرن من تطورات تقنية، وثورة معلوماتية، وربما كان التركيز الأكبرفي هذه الأنماط يعتمد على النظر إلى الموائمة بين الحاجات التعليمية للطلاب من جهة، وظروف الجامعات وإمكاناتها من جهة أخرى، ولقد فتحت تلك الثورة المعلوماتية والتقنية آفاقاً جديدة لتطوير التعليم الجامعي، كما أنَّ اســـتخدام تقـــنيات الإتصال ووسائلها التفاعلية قدمت الكثير من الحلول لمشكلات التعلـــيم ، وأشبعت العديد من حاجات المتعلمين االمختلفة، لذا

تزايدت أهمية استخدام تقنيات الإتصال في التعليم الجامعي كاستخدام التلفزيون والفيديو والحاسب الآلي والإنترنت وتنوعت استخداماتها لتحقيق الأهداف التعليمية ووضع العالم أمام ثورة جديدة في مجال التعليم ، وفتحت مجالاً واسعاً لأنواع جديدة من التعليم مثل، التعليم المفتوح، والتعليم عن بعد، والتعليم الالكتروني (سليمان وسمية، 2006: 1).

وفيما يلي تتناول الباحثة بإيجاز أبرز التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي وهي التعليم عن بُعد، والتعليم الالكتروني، وأنظمة إدارة التعلم، وكذلك ملف أداء الطالب التراكمي .

التعليم عن بعد (DISTANCE LEARNING).

هو أحد الأنماط الجديدة للتعليم ، والتى نتجت عن الحاجة إلى مقابلة تنوع حاجات الطلاب وظروفهم الاجتماعية والثقافية، الأمر الذي يتطلب مقابلة هذا التنوع من قبل القائمين على التعليم في الجامعات وغيرها من المؤسسات التعليمية، ولعل هذه الفروق الفردية التي تسود بين الطلاب في التعليم الجامعي، وخاصة بما يتعلق منها بالظروف الاجتماعية لهؤلاء الطلاب، وحاجة بعضهم للعمل والدراسة في آن واحد، قد دعت بعض الجامعات إلى التفكير في أساليب ووسائل جديدة لمساعدة الطلاب على التعلم الذاتي كلٌ في موقعه، وفي الوقت المناسب، مما أدى إلى ظهور أنماط جديدة للتعليم الجامعي الفردي وهو ما أسفر عن بروز فكرة تفريد التعليم الجامعي. ويورد (سليم، 2003م: 27) عدداً من الأسباب التى دعت الجامعات وغيرها من المؤسسات التعليمية للإهتمام بنشر التعليم الفردي، وجعله موضع عناية تلك المؤسسات التعليمية، ومن بين تلك الأسباب ما يلي:

(1) عدم الرضا عن التعليم الجامعي، وخاصة فيما يتعلق بالكيفية والجودة.
(2) ازدياد أعداد الطلاب مع ازدياد كم المعارف، واهتمام المؤسسات التعليمية بنوعية المخرجات التعليمية.
(3) انتشار آثار التقدم التقني داخل المؤسسة التعليمية، وإمكانية الإستفادة منها في تحسين مخرجات التعليم .

ولعل التعليم الفردي قد أصبح ضرورة مُلحة في الجامعات المعاصرة لمواجهة التحديات التى تواجهها نتيجة الازدياد المضطرد في أعداد الطلاب، الذي نجم عن إقبال الطلاب بشكل متزايد في مقابل نقص أعداد أعضاء هيئة التدريس، وظروف بعض المتعلمين التى تعوقهم عن إكمال تعليمهم لأسباب متنوعة.

وانطلاقاً من الأسباب السابقة ظهرت الكثير من المؤسسات التعليميةالتى تعتني بأشكال التعليم الفردي (الذاتي)، فظهرت الجامعات المفتوحة والمدارس الإلكترونية، والصفوف الإلكترونية، ولعل من أولى الاهتمامات بالتعلم عن بعد كانت في بريطانيا، وتلتها جامعات متعدده في شتى أنحاء العالم، منها جامعة القدس المفتوحة التى تعني بتوصيل التعليم إلى المتعلمين في الأراضي المحتلة، والجامعة المفتوحة في دول الخليج ومصر وكذلك المعهد العالي للتربويين والتعليم المستمر في ليبيا (الجملان،2002م: 148).

ويهدف التعليم الفردي إلى مساعدة الإنسان على مواصلة التعلم وتوفير فرص التحرر من قيود المكان والزمان، منطلقاً من مسلمات أساسية هي: (العبيدي،2004م :53-54)؛ (بحري،2006م :77).

- تربية الإنسان على التعلم وإتقان مهاراته الأساسية والاعتماد على جهوده الذاتية في مواصلة التعلم باستمرار دون قيود الزمان والمكان.

- تنمية قدرات الإنسان على مواجهة التغير الحضاري، ومواجهة مشكلاته، وانتقاء البدائل الملائمة للتكيف معه اعتماداً على جهوده الذاتية في التعليم.
- توثيق مبادئ التعليم بين التربية وبين الحياه لتكون التربية حياة بذاتها فيما يتوافر لها من النشاطات والتجدد والتعاون والتطور وصورة منتقاة من الحياة تشتمل على خصائص مجتمعاتها وعلى حاجاتها وتكون سبيلاً إلى تجديدها وغناها
- تصميم المنهج التعليمي القائم على أهداف قابلة للقياس، وبما يلائم متطلبات المتعلم.
- تطوير منهج تعليمي يسمح للطلاب بالتعلم بالكيفية الملائمة لاستعداداتهم وقدراتهم لتحقيق النجاح في إتقان الأساسيات المشتركة بالوقت الملائم للمتعلم.

وتعتقد الباحثة أنَّ دور عضو هيئة التدريس قد أصبح أكثر صعوبةً وتعقيداً في مثل هذا النمط التعليمي الجديد، وبمعنى أدق فإنَّه لم يُعد ذلك الدور التقليدي المعهود في التعليم الجامعي، بل أصبح دوراً مُعقداً يتطلب مهارات ومعارف مختلفة، مما يعني الحاجة إلى تأهيل عضو هيئة التدريس لتولي مهام إعداد المواد التعليمية اللازمة من أجل التعليم الفردي للطلاب، وتقديم هذا النمط من التعليم عبر وسائل تقنية لم تكن معروفة من قبل.

وتخلص الباحثة أنّ عضو هيئة التدريس في نظم التعليم المعاصرة يتولى مهام متعددة، فهو مصمم للمواقف التعليمية، وموجه للطلاب، ثم مقوم لسلوكهم الرامي إلى تحقق الأهداف التعليمية المنشودة، وبالتالي لابد أن يصبح عضوهيئة التدريس أكثر معرفة في مجاله المهني، وأكثر اهتماماً بالتعلم والتدريب، وأكثر مرونة في تعامله مع المتغيرات الجديدة.

ومما لا شك فيه أيضاً أنّ اهتمام الجامعات بالتعليم الفردي قد اعتمد على أطر فكرية، وفلسفات تربوية، وقد نشأ مع ظهور هذه الأطر والفلسفات عدد من الأفكار والمفاهيم والمصطلحات التى شاع استخدامها في هذا المضمار، وهو ما ستتناوله الباحثة فيما يلي:

مفهوم التعليم عن بعد:

عرَّف بعض التربويين التعليم عن بعد " بأنَّه نوع من التعليم يتباعد فيه المتعلم عن المعلم وعن مكان التعلم مُستخدماً فيه كل التقنيات والوسائل الحديثة والأساليب التى تمكنه من التعلم الذاتي".

ويعرفه (الشرهان،2001م 189) " بأنَّه طريقة تشترك فيه كل من التقنيات الحديثة والكتب المدرسية ، والاتصالات الشخصية لتحل محل المعلم والمدرسة التقليدية ".

أما " شاندر " فيعرِّف التعليم عن بعد بأنَّه " العملية التعليمية التى يكون فيها الطالب مفصولاً أو بعيداً عن المعلم بمسافة جغرافية يتم عادة سدها باستخدام وسائل الإتصال الحديثة " (الحيلة ، 2007م : 401). ولعل من أبرز الأسباب والدوافع التى أدت إلى ظهور التعليم عن بُعد هي، الزيادة الكبيرة في أعداد المتعلمين، وعجز المؤسسات التعليمية التقليدية عن تلبية مطالب هذه الأعداد المتزايدة لإمكاناتها المحدودة،و عدم التوازن في التوزيع الجغرافي للمؤسسات التعليمية، بالإضافة إلى مبادئ شاع انتشارها مثل حرية التعليم، وحق المواطن في مواصلة التعليم، فضلاً عن توافر التقنيات الحديثة التى تستخدم في التعليم عن بعد بأرخص التكاليف، مما دفع الكثير من المؤسسات التعليمية إلى الإستفادة منها (jung,2001 : 149) .

أهمية التعليم عن بُعد:

إنَّ التعليم عن بُعد ماهو إلا نموذج مكمل لمؤسسات التعليم التقليدية ساعد على تقديم الخدمات التعليمية من توفير فرص التعليم للجميع خاصة لمن فاتتهم فرص التعليم لظروف خاصة ومساهمته لمحو الأمية وفي تعليم الكبار مُستغلاً التقنيات التى عجز غيره عن الإستفاده

منها(Roblyer& Edward, 2000: 112). ولعل اعتماد آليات مغايرة في التعليم قد ميَّز التعليم عن بُعد عن غيره من نظم التعليم واعتماده على أكثرمن وسيلة في نقل المعلومات للمتعلمين جعل من تعدد مصادر التعلم مبدءاً من مبادئ التعلم الحديثة التى يقوم عليها التعليم عن بُعد.

ولعل قمة التميُّز في هذا النوع من التعلم هو مرونته إزاء قبول المتعلمين، وكونه نموذجاً مرناً قابلاً للتطوير والتأقلم مع متطلبات العصر وتغيراته. كما أنَّ التطور السريع والمستمر سمة من سمات هذا النموذج الذي لا يتوانى عن استيعاب التكنولوجيا الحديثة وتقبلها والتمشي مع احتياجات المتعلمين ورغباتهم، ولعل استخدامه للتكنولوجيا الحديثة واحتواء هذا النوع من التعليم على نظام الاتصال المباشر بين المعلم والمتعلم يقلل من شأن ابتعاد هذا النموذج عن توفير التفاعل المباشر بين أطراف العملية التعليمية (الجملان،2002م:149-150) و (العمري،2002م:66-77).

إنَّ من التوجهات المستقبلية للتعليم عن بُعد هو اعتماد التعليم الإلكتروني نهجاً تعليمياً سواء أكان من خلال المؤسسات التعليمية التى تعتمده كأسلوب وحيد للتعليم أو بإدخاله في المؤسسات التعليمية التقليدية كخيار تعليمي، وأنَّه لم يقتصر على التعليم الجامعي بل امتد ليشمل مراحل التعليم الأخرى، ولن يقتصر دورالتعليم الإلكتروني على عمليات التعليم الأساسية بل سيدعم التعليم المستمر والتدريب . فهاهي مؤسسات التدريب المهني تعتمده في تقديم برامج نموذجية للمتدربين في عدة مجالات لإكسابهم المهارات والخبرات المطلوبة، كما أنَّه امتد ليعيد ويوسع مراكزمصادر التعلم للمعرفة التى انحصرت سابقاً في مكتبة مدرسية، أو مكاناً للمطالعة، وحولت البيئة التعليمية من مدرسة أو جامعة إلى مكان مفتوح يؤمُه المتعلمون في أي وقت، لذلك تَغيَّر دور المعلم من المسيطر على التعلم إلى المرشد والموجِّه والمصمِّم للمعرفة (الجملان ،2002م 157).

ويعتمد نجاح التعليم عن بعد بدرجة كبيرة على دقة إعداد البرامج التعليمية الخاصة به، ومدى مراعاة تلك البرامج لطبيعة المتعلم وميوله ورغباته، وكيفية اختيار أنسب قنوات الاتصال لنقل البرامج التعليمية إلى المتعلم كيفما ووقتما شاء، ومدى جودة وكفاءة أجهزة الاتصال، ومقدار انخفاض تكلفة أجهزة الاتصال، ومدى جدية عمليات المتابعة، والتقويم المستمر لخطوات تنفيذ التعليم عن بُعد، ونسبة تنويع المثيرات لجذب انتباه المتعلم وتشويقه للسير في مثل هذا النمط من التعليم، وحماس المتعلم ذاته وجديته في التعلم.
www.elearning.gotvot.edu/saconcept.asp

التعليم الإلكتروني (E-LEARNING)

التعليم الإلكتروني هو أحد نماذج التعليم عن بعد، وهناك من يدخل في مفهوم التعليم الإلكتروني عناصر أخرى مثل تصميم المحتوى، والإدارة، والدعم الفني، لذلك نجد أنَّ المحتوى التعليمي وفق هذا المفهوم، يُعد على هيئة ملفات إلكترونية (نصوص، صور، صوت) ويقدم عبر الإنترنت أو الشبكة المحلية (الإنترانت) أو الأقمار الصناعية، أو عبر الوسائط المتعددة مثل الأقراص المدمجة (CD) أو اقراص الفيديو الرقمية (DVD)، أو التلفاز التفاعلي للوصول إلى الفئة المستهدفة ممن يتعاملون أو يتفاعلون معه بواسطة أجهزة إلكترونية (الشهري،2002م :36-43) (Bosman ,2002: 1).

ولذا يمكن القول أنَّ التعليم الإلكتروني هو أحد طرق التعليم عن بُعد ويقوم في أغلب الأحيان على أساس تقنيات حديثة تجتمع فيه البيانات والصوت والصورة على وسيط واحد هو شبكة الاتصالات العالمية (www) بالإضافة إلى أنَّه أسلوب تعليم يستخدم وسائط تفاعلية ذات اتجاهين تسمح بتفاعل المتعلم مع المصدر التعليمي كشبكات الحاسب الآلي والمؤتمرات المرئية

والمحادثات المباشرة عن بُعد، وقد يكون البعض الآخر منها لا تزامني (الهزّاني ،2002م: 14)، ويعرف (العريفي، 2002م: 24) التعليم الإلكتروني على أنَّه " تقديم المحتوى التعليمي مع ما يتضمنه من شروحات وتمارين وتفاعل ومتابعة بصورة جزئية أو شاملة في الفصل أو عن بعد بواسطة برامج متقدمة مُخزَّنة في الحاسب الآلي أو عبر الإنترنت.

ويلاحظ من خلال التعريفات المتعددة للتعليم الإلكتروني بأنَّه لا يوجد تعريف موحد بل هي عبارة عن اجتهادات ومحاولات لتعريفه حسب نظرة كل شخص للتعليم الإلكتروني من زاوية معينة وفق طبيعة التخصص والاهتمام وإمكانية تطبيق التعليم الإلكتروني في المجال. وهناك من المتطلبات الواجب توافرها حتى نحصل على التعليم الإلكتروني، منها أهمية إشراك القطاع الخاص في بناء أسس التدريب والتعليم الإلكتروني، وتوظيف التقنية لخفض تكلفة التعليم الإلكتروني، ومن الضروري ترسيخ الخبرات المحلية ، لضمان ربط روافد التجربة بثقافة المجتمع واحتياجاته، ولا نغفل أهمية توفير الإمكانات المادية والفنية المدربة، كما أنَّه من الضرورة بمكان الإطلاع على تجارب الدول الأخرى المتقدمة في هذا المجال للاستفادة منها (الشهري،2002م: 119).

ويرى (مالك،2002م : 45) أنَّ هناك عدة معايير يجب توفرها لنجاح التعليم الإلكتروني من أبرزها تحديد الأهداف التعليمية المرغوبة بدلاً من المادة التى يجب تعلمها أو حفظها، وقبول إجابات وأفكار ونتائج متنوعة بدلاً من نتيجة واحدة للجميع، وبذل الجهود من أجل السعي لإنتاج المعرفة بدلاً من توصيل المعرفة ونقلها؛ لأنَّه في حالة توصيل المعرفة فإنَّ الشبكة الإلكترونية لن تختلف في دورها عن البريد العادي من الاهتمام بعملية تقويم المهمة التعليمية أي تقويم مجالات الأنشطة والمهارات بدلاً من تقويم مستوى المعرفة، والاعتماد على فكرة بناء فرق تعليمية كاستراتيجية أساسية بدلاً من العمل المنفرد لتعميق الحوار والنقاش بين الطلاب.

وبطبيعة الحال، قد يصاحب تطبيق التعليم الإلكتروني بعض السلبيات، حيثُ يتسبب التعليم الإلكتروني في إضعاف وربما تلاشي دور المعلم التربوي كموجه لسلوك الطلاب وزارع للقيم والمبادئ وهو دور تربوي وتعليمي مهم، ولاشك بأن ذلك سيؤثر حتماً على دور المدرسة أو الجامعة كنظام اجتماعي لايمكن إغفال آثاره في التنشئة الاجتماعية بعد الأسرة، ولا شك كذلك أنَّ كثرة توظيف التقنية في الحياة اليومية كعادة اجتماعية وكأسلوب تعلم سيؤدي إلى ملل المتعلم، وفقدان الرغبة والحماس والجدية في التعلم، بالإضافة إلى إضعاف الجانب الاجتماعي كمهارات التعامل مع الآخرين، وهي حاجة ومتطلب اجتماعي لا يمكن الاستغناء عنه (المحيسن ،2003م : 54).

وتعتقد الباحثة بأنَّ وعي المؤسسات التعليمية والقائمين على تطبيق هذا النظام الحديث له دور كبير في التخفيف من سلبيات التطبيق وعلى سبيل المثال تستطيع المدرسة أو الجامعة تعزيز الدور الاجتماعي للمتعلم عن طريق عمل دورات تدريبية تثقيفية عن نظام التعليم الإلكتروني من جهة بالإضافة إلى إعطاء دورات تدريبية عن تطوير الذات ،والتى من خلالها يتم تنمية قدرة الطالب على الحوار وأساليبه، وفن التعامل مع الناس، ومهارات الاتصال، وتقبل آراء الآخرين وأن يكون بحضور المعلم في بعض الأحيان لخلق جو الألفة بين عناصر الموقف التعليمي وأن يتم ذلك وفق الوقت الذي يناسب المتعلمين.

تقنيات التعليم الإلكتروني:

تحاول الجامعات الاستفادة من التطور الهائل لتقنية المعلومات والحاسبات الآلية وتوظيفها في العملية التعليمية لذلك يعتمد التعليم الإلكتروني على استخدام الوسائط الإلكترونية المختلفة في عملية التعليم والتعلم، وتتمثل هذه الوسائط الإلكترونية في الحاسب الآلي والإنترنت والتلفزيون والأقمار الصناعية، ويعتمد التعليم الإلكتروني أيضاً على تقنيات أخرى مثل مؤتمرات الفيديو (Interactive Video) وهي عبارة عن " إتصال مسموع ومرئي بين عدة أشخاص موجودين في أماكن جغرافية متباعدة، يتم عبره مناقشة الأفكار والخبرات وعناصر المعلومات وتبادلها في جو تفاعلي يهدف إلى تحقيق التعاون والتفاهم المشترك (إستيتية وسرحان، 2007 : 335)، وتختلف تقنية الفيديو التفاعلي عنه كونه عبارة عن " دمج الحاسب والفيديو في تقنية سميت الفيديو التفاعلي، وقد شملت عملية الدمج شريط الفيديو نفسه، حيثُ لعب شريط الفيديو دوراً فاعلاً. بينما تتمثل تقنية المؤتمرات المسموعة(AudioTeleconferecing) في استخدام هاتف عادي يتصل بعدة خطوط هاتفية تعمل على توصيل الأستاذ المحاضر عن بُعد بالمتعلمين في أماكن مختلفة وبعيدة عن قاعة الدرس،حيثُ تتميز هذه التقنية بإيجاد تفاعل بين المتعلم و الأستاذ من خلال المكالمات الهاتفية نظراً لأنَّها ترفع الحرج عن الطالب في الحديث مع الأستاذ. وتستخدم هذه التقنية في التعليم المفتوح، والتعليم الإلكتروني عن بُعد، حيثُ سهلت التواصل بين الأستاذ والمتعلم من خلال الإتصالات الهاتفية أو من خلال الأقمار الصناعية. ومن التقنيات التى يستخدمها التعليم الإلكتروني أيضاً النصوص والصور البيانية عن بعد (Teletext&Videotext)، وتستخدم هذه الخدمة لإرسال معلومات رقمية مركزية كجزء من إشارات التلفاز، ثم عرضها على مُستقبل (Teletext)، أو باستخدام تكنولوجيا النص عن بُعد، ويكون ذلك على شكل نص أو مخطط بياني بعد القيام بعملية فك رموزه ويستخدم هذا النظام لنقل المعلومات على شكل نصوص وصور بيانية من قاعدة بيانات خاصة أو من محطة تلفاز (سالم،2004م:370-383).

وتعتبر الجامعة الافتراضية (Virtual University) إحدى التقنيات الحديثة للتعليم الإلكتروني، حيثُ يكون الحرم الجامعي الإفتراضي عبارة عن موقع على الإنترنت يستطيع الدارس الدخول إليه والتجول بين الكليات الافتراضية والأقسام ولوحات الإعلانات، ويتم ذلك عن طريق الاتصال بالإنترنت وليس بالذهاب الفعلي إلى المؤسسة التعليمية التى تقدم تعليماً عن بُعد، وهي جامعة تقوم بالتدريس في أي وقت وفي أي مكان (السيد،2001م: 119). وتتكون الجامعة الافتراضة من عدد من الصفوف الافتراضية، ويُعرَّف الصف الافتراضي الإلكتروني (Virtual classroom) بأنَّه " مجموعة من الأنشطة التى تشبه أنشطة الصف التقليدي يقوم بها الأستاذ والطلاب، بحيث تفصل بينهم حواجز مكانية، ولكنَّهم يعملون معاً في الوقت نفسه بغض النظر عن مكان وجودهم، حيثُ يتفاعل الطلاب والمعلم مع بعضهم بعضاً عن طريق الحوار عبر الإنترنت ، ويقومون بطباعة رسائل يستطيع جميع الأفراد المتصلين بالشبكة رؤيتها. وهناك نوعين من الصفوف الافتراضية هي: صفوف افتراضية متزامنة (web/virtual synchronous classroom)، حيث يلتقي المتعلم والأستاذ في نفس الوقت عبرالإنترنت، وصفوف افتراضية غير متزامنة (Asynchronous classroom ،Web/virtual)، حيثُ يلتقي المتعلم مع الأستاذ عبر الإنترنت في أوقات مختلفة لقراءة المحاضرات وأداء الوجبات.

ويستخدم أيضاً وفق منظومة التعليم الإلكتروني الكتاب الإلكتروني (E –book) والمقررات الإلكترونية. والكتاب الإلكتروني هو " كتاب يفتح كسائر الكتب، ولكنَّه غير مطبوع على الورق، بل يتم فتحه بطريقة مُبسطة فتظهر على الشاشة محتويات كل جزء من الكتاب " (عبدالوهاب،2001م: 37)، بينما المقرر الإلكتروني هو " أي مقرر يستخدم في تصميمه المواد التعليمية والأنشطة التي تعتمد على الحاسب الآلي" (الجرف، 2001م: 54).

أنظمة إدارة التعلم

ومن التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الإلكتروني ما تم التوصل إليه مؤخراً من أنظمة لإدارة التعلم (LEARNING MANAGEMENT SYSTEM)، وهو نظام عالمي لإدارة المقررات والمواد الدراسية بالاعتماد على البيئة الإفتراضية عبر الإنترنت، ويضم خدمات خاصة بالمحتوى التعليمي الإلكتروني ليمنح الطلاب والمعلمين والمشرفين إمكانية الدخول، والتحكم في المحتوى والتعديل فيه وإرسال الواجبات إلى الموقع مباشرة لهدف تقييمها، ويتم ذلك من خلال الأدوات والوسائل التى تتيح للمعلم القدرة على بناء مقررات دراسية إلكترونية بسهولة كبيرة مع إمكانية إدارة محتوى هذه المقررات بطريقة مرنة وبسيطة، وحتى يتمكن من القيام بالمهام اليومية للعملية التعليمية بشكل فعال، وعمل أجندة المقرر، وإرسال الرسائل للمتعلمين، وتقييم أداء الطلاب واختبارهم، وعرض الدرجات، ومن أبرز برامج أنظمة إدارة التعلم (LMS) المستخدمة حاليا حول العالم نظام المودل (MOODLE)، ونظام (ATUTOR)، ونظام (DIGITAL BRAIN) ونظام (BLACKBOARD)، ونظام (WEBCT)سالم، 2004م: 358-359).

مميزات أنظمة إدارة التعلم:

- تتيح فرصاً كبيرة للطلاب في أن يتواصلوا مع المقرر الدراسي من خلال هذا النظام الإلكتروني الذي يؤمن لهم أدوات متنوعة للإطلاع على محتوى المادة العلمية للمقرر والتفاعل معه بطرق ميسرة، بالإضافة إلى التواصل مع أستاذ المقرر وبقية الطلاب المسجلين في نفس المقرر بوسائل إلكترونية متنوعة (مثل إرسال البريد الإلكتروني، مناقشة الواجبات، مناقشة الزملاء، محادثات حية، متابعة لأداء الطلاب، المشاركة في المنتدى)، ويستطيع الأستاذ وضع أسئلة للطلاب في المنتدى (FOURM) والإجابة عنها وإطلاع الطلاب عليها وعلى الإجابات والتعليق عليها.
- امكانية وضع اختبار الطلاب بتوقيت معين والنتيجة تظهر بطريقة إلكترونية بشفافية دون أي تدخل من المعلم.
- يقوم البرنامج بعمل شئون الطلاب.
- احتواء أنظمة إدارة التعلم على المقابلات غير متزامنة بين الطلاب والمعلم، ومقابلات متزامنة (ON LINE) بالاتفاق بينهم .
- سهولة الاستخدام سواء من خلال المعلم أو الطلاب مع تمييزه بالشمولية لأهم وسائل العملية التعليمية؛ مما جعله أحد أهم الأنظمة المستخدمة في الجامعات حول العالم .
- تدعم هذه الأنظمة المعيار العالمي لتصميم المقررات الإلكترونية (SCORM) وهو عبارة عن بروتوكول قياسي أساسي للتواصل بين المادة التعليمية المفردة ونظام إدارة المقررات التعليمية (LMS) (Rankin,2000: 39- 40).

وتشير الباحثة بشكل عام إلى أنَّ التعليم الإلكتروني لن يجعل عمليتي التعليم والتعلم أسهل من قبل، بل على العكس حيثُ يقتضي تطبيقه بذل المزيد من الجهد لجميع الأطراف المشتركة سواء الطلاب أم أساتذة الجامعات، وذلك قبل توظيف الإنترنت في العملية التعليمية التعلمية، فالتعليم الإلكتروني هو تحدٍ للتربويين وللطلاب و أولياء الأمور وللمجتمع بأكمله فيجب تقبله وكيفية التعامل معه قبل أن يجد المرء نفسه في عالم آخر غير عالمنا الذي نعيش فيه.

ونظراً لهذه الخدمات العديدة التى يمكن توظيفها في العملية التعليمية، فقد أجمعت توجهات بعض الدراسات التربوية كدراسة (خجا،2001م والمنيع،2001م) (Asensio,2000&Wills,2001). بالإضافة إلى توصيات بعض المؤتمرات مثل المؤتمر العلمي الثاني لنظم المعلومات وتكنولوجيا الحاسبات (1995م)، والمؤتمرالعلمي الثامن للجمعية

المصرية لتكنولوجيا التعليم (2001م) على أهمية توظيف تكنولوجيا التعليم لتطوير التعليم كوسيلة وآداة تساعد المعلمين في العملية التعليمية وليست بديلة لهم، ولم يغفل التربويون جانب تأهيل وتنمية الكوادر التعليمية للتفاعل مع تكنولوجيا المعلومات من خلال كليات التربية ومراكز البحوث، بحيث تتضمن الاهتمام بتطوير المناهج والتدريس، والاهتمام بتنمية كفايات المعلم في مجال تكنولوجيا التعليم تمهيداً لاستخدامها في التدريس مستقبلاً، وإعادة النظر في البرامج التدريبية المقدمة للمعلم أثناء الخدمة بما يتمشى مع تكنولوجيا المعلومات.

ملف الأداء التراكمي (PORTFOLIO)

تؤكد الإتجاهات التربوية المعاصرة الحاجة إلى نظام تعليمي تتحقق فيه الجودة الشاملة، فتتميز عملياته، وتبدع مخرجاته، لذلك كان من الضروري إعادة النظر بصورة مستمرة في أساليب وأدوات التقويم التربوي وتطويرها، بحيث تحقق شروط التقويم الجيد الذي يتسم بالاستمرارية والشمول، وتتناسب مع متطلبات التطور المستمر للمجتمعات، وبناء الإنسان المبدع الواعي، والمدرك لمشكلات مجتمعه وحاجاته ومتطلبات نموه وتقدمه، وهذا يستلزم إشتراك وتعاون كافة المشاركين في العمل التربوي، وزيادة الترابط بين النظام التعليمي والمجتمع. وتعتمد نظرة هذه المنظومة على إطار فكرى معاصر يتعامل مع المتعلم من خلال رؤية شاملة متكاملة وهو ما يعرف بالتقويم الشامل فهو نظام يقوِّم جميع جوانب التعلم: المعرفية، والمهاري، والوجدانية لدى المتعلم، ويعمل على رصدها في ملف خاص للأداء التراكمي للطالب (شحَّاته والمزروع، 2002م: 173-184).

فالجانب المعرفي: ويقصد به " كل ما يتعلمه المتعلم من معارف، ويقاس هذا الجانب بالاختبارات التحصيلية بكافة أنواعها تحريرية كانت أم شفهية.

والجانب المهارى: يُقصد به " كل ما يتعلق بالمهارات التي تتصل بالجانب الأدائى أو العملي، مثل رسم الخرائط والصور والأشكال الهندسية واستخدام بعض الأجهزة وكتابة موضوع تعبير وغيرها"، ويقاس هذا الجانب باستخدام اختبارات يطلق عليها اختبارات الأداء أو بطاقات الملاحظة، حيثُ يتم تقويم المهارة بطريقتين هما تقويم الناتج النهائي للأداء الذي يقوم به المتعلم و تقويم الخطوات التى يؤديها المتعلم للوصول إلى الناتج النهائى.

أما الجانب الوجداني: فيقصد به " كل ما يتعلق بالمشاعر والعواطف والإنفعالات النفسية مثل الميول والاتجاهات والقيم، ويقاس هذا الجانب باستخدام العديد من الأدوات مثل بطاقات الملاحظة، والتقارير المكتوبة عن المتعلم وتحليل أعماله، والمقاييس النفسية. ويساعد التقويم بهذا الشكل على اكتشاف جوانب القوة لدى المتعلم، وتنميتها والبرهنة على قدراته فى أداء مهام معينة، وإثبات ذاته، وإتاحة الفرصة لكى ينتج ويبدع. وكذلك يساعد هذا التوجه على تشخيص جوانب الضعف وتفعيل برامج علاجها أولاً بأول مع كل خطوة من خطوات عمليتى التعليم والتعلم لتحقيق النمو الشامل. ويمكن تجسيد هذه المنظومة من خلال تطبيق ملفات الطالب التراكمية الوثائقية أو ما يعرف بالبورتفوليو (شحَّاته والمزروع، 2002م: 173-184).

والبورتفوليو (portfolio) عبارة عن " تجمع تراكمي هادف ومنظم لأنشطة المتعلم في ملف خاص بغرض تقويم أدائه، والذي يتضح من خلاله جهد الطالب وتقدمه الدراسي ونشاطاته في مقرر أو أكثر خلال فترة زمنية محددة وفق أهداف تعليمية محددة، ويتم تقويم الطالب ضمن معايير تلك الأهداف ، ويعتبر محتوى الملف التراكمي من مسؤوليات الطالب بتوجيه ودعم من المعلم، وأحياناً كثيرة بمشاركة الزملاء وأولياء الأمور (بكَّار والبسَّام، 2001م: 351).

وباستخدام البورتفوليو نستطيع القيام بعدة وظائف، منها العمل على تعزيز عملية التقويم بواسطة إظهار مهارات وفهم الطالب، ويدعم أهداف التعليم، ويعكس التغير والنمو الحاصل في أداء الطالب منذ إلتحاقه بالمؤسسة التعليمية ولأي مرحلة دراسية حتى الجامعية، ويشجِّع الطالب والمعلم وأولياء الأمور على إبداء آرائهم، ويوفر الاستمرارية في التعليم من مرحلة إلى أخرى، ويتيح البورتفوليو إمكانية استخدامه من قبل المعلمين لأهداف متعددة ومحددة، وتشمل تشجيع التعلم الذاتي، والتوجيه الذاتي، ويوسع آفاق الطالب لما يتعلمه، ويوضح التقدم نحو المخرجات المحددة (الأهداف المحددة)، ويربط بين عملية التعليم والتقويم، ويوفر طرق لتقييم الطالب لنفسه كمتعلم ويوفر فرص النمو عن طريق دعم ومساندة الزملاء (كوجك، 2006م: 255-256).

خصائصه (مميزاته):

(1) الاستمرارية: فهو يوفر فرص بنائية تطويرية نحو تحقيق أهداف أساسية.
(2) له أبعاد متعددة: بمعنى أنه يعكس أوجه متعددة لعملية تعلم الطالب.
(3) يدعو للتأمل والتفكير: حيثُ أنَّه يشمل إستراتيجيات تدعو الطالب ليتأمل في طريقة تفكيره وتحصيله المعرفي، وذلك من خلال تأمله في طريقة حله للمشكلات وإتخاذ القرارات وملاحظاته في كيفية تفهمه للمقرر واكتسابه للمهارات (الأحمد، 2004م: 49).

ولابد أن يتوافر شروط معينة في البورتفوليو ليحقق الأهداف المرجوة، حيث من المهم أن يعكس الأهداف المحددة للطالب في جوهر المقرر الأساسي، وأن يركز على أداء الطالب المعتمد على الخبرات التعليمية والتحصيل المعرفي والمهارات المكتسبة والمعتمدة أيضاً على اتجاهات وميول الطالب، ولابد أن يحتوي البورتفوليو على نماذج من الأنشطة التى تمت خلال فترة التقويم كاملة، وأن يحتوي على الأنشطة التى تمثل جميع أنواع أدوات التقويم، ويتم تقويم تلك الأعمال أو الأنشطة من قبل الطالب والزملاء والمعلم ومن قبل أولياء الأمور إن أمكن ذلك (كوجك، 2006م: -258).

ويتميز البورتفوليو عن التقويم التقليدي في كونه يقيس مقدرة الطالب على فترات زمنية طويلة وتراكمية، بينما يقيس التقويم التقليدي مقدرة الطالب في وقت معين. ويتميز أيضاً بأنَّه يقوم بمشاركة الطالب في عملية إعداد البورتفوليو ليكون على علم ودراية بمعايير التقويم وأهداف المادة على عكس التقويم التقليدي، كما أنَّ البورتفوليو يهدف إلى التقويم البنائي بينما يهدف التقويم التقليدي لقياس التحصيل المعرفي لدى الطالب، ويتميز البورتفوليو أيضاً بأنَّه يراعي الفروق الفردية ويكتشف قدرات الطالب الكامنة ويساعده على تحمل المسؤولية (الأحمد، 2004م: 28).

وهكذا يتضح من عرض الملامح العريضة للتوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي،وجود فجوة بين ماهو سائد من أساليب التعليم الحالي القائم على التلقين والحفظ، وما ينبغي أن يكون، الأمر الذي يمثل أزمة حقيقية للتربية العربية من منظور معلوماتي إذ يتناقض ذلك مع أدوار عضو هيئة التدريس في الجامعات في خضم هذه الثورة المعرفية والتكنولوجية(العجمي، 2000م: 107).

ولمسايرة ومواكبة هذه التوجهات العالمية، باتت الحاجة واضحة إلى نوعية جديدة من أعضاء هيئة التدريس يمتلكون القدرة على القيام بأدوارهم على الوجه المطلوب، لاسيما فيما يتعلق بامتلاك المهارات الجديدة اللازمة لتطوير قدرات طلابهم على التعلم الذاتي، وعلى ممارسة أنماط التفكير الإبداعي والتفكير الناقد، ليتغير بذلك دور عضوهيئة التدريس من ملقن للمعلومات إلى موجه لمصادرها، وكيفية الاستفادة من تلك المصادر، وتوظيفها في حل مشكلات المجتمع، فضلاً عن القدرة على الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات في التعليم، وفي توجيه

الطلاب للحصول على المعارف أينما كانوا، ومن خلال أنماط التعليم الجديدة كالتعليم الإلكتروني. وهكذا أصبح التغير في أدوار أعضاء هيئة التدريس إنعكاساً طبيعياً للتطور الهائل في مجال الاتصالات المتوافرة، وتضاعف مصادر المعرفة المتوافرة لدى طلاب الجامعة، الأمر الذي أدى إلى تغير في مجمل الموقف التعليمي، فأصبح عضو هيئة التدريس مُخططاً ومُنظماً للعملية التعليمية، وترتب على ذلك ضرورة إعداد أعضاء هيئة التدريس لمواجهة هذا التغير، وتأهيله التأهيل اللائق للإرتقاء بمستوى أدائه وكفاياته المهنية التى يتطلبها دوره في ظل تلك المتغيرات المعاصرة (عمارة، 1999م: 53).

التنمية المهنية وتدريب أعضاء هيئة التدريس

أصبحت العلاقة بين التعليم والتنمية من الأمور المثيرة والجدل، والنقاش، مما لا شك فيه أنَّ علاقة بين التعليم والتنمية، والتى تؤدي بدورها إلى رفع مستوى التعليم، وبالعكس فالجهل وغياب الوعي يظهر التخلف ويعوق خطط التنمية. وللتعليم دور مهم في إزالة الفقر وزيادة فرص العمل للمواطنين، بالإضافة إلى تحسين توزيع الدخل بينهم، كما أنَّ انتشار التعليم يساعد على تغيير الكثير من العادات والتقاليد التى تعيق عملية التنمية (لطفي، ب ت : 157).

ومن ثم، فإنَّ التربية تلعب دوراً هاماً في تطوير شخصية الإنسان وإعادة بنائها، كما تعمل على كسب أنماط من السلوك تناسب التنظيمات الاجتماعية الناشئة عن الأخذ بالأساليب العلمية والتكنولوجية، ويعيد بناء الآراء والمعتقدات لتواكب التغيرات الاجتماعية التى تعصف بها رياح التنمية. وفي ضوء ذلك يمكن تحديد دور التربية في تحقيق التنمية الشاملة من خلال محورين هما: تعديل السلوك ونظام القيم والاتجاهات بما يناسب الطموحات التنموية في المجتمع وإعداد القوى البشرية اللازمة والمدربة للنهوض بالمشروعات الاقتصادية والاجتماعية، وتزويدها بالمعارف والمهارات والقيم التى تهيؤها للتعايش بنجاح مع خصائص العصر التقني (لطفي، ب ت : 157) .

التنمية المهنية وتمهين التعليم

لم يحظ موضوع التنمية المهنية (Professional Development) بالعناية الكافية حتى أواسط الستينات لأسباب ترجع إلى الخلفية الثقافية حول وضع التعليم الجامعي آنذاك، والنظرة إلى عضو هيئة التدريس بأنَّه على درجة عالية من التعليم والمعرفة، وأنَّه ذو موهبة وقدرة ذاتية خلاّقة إضافةً إلى الحرية الأكاديمية التى يتمتع بها داخل الحرم الجامعي. وفي عام 1965م حدثت حركات طلابية اعتراضية شديدة إزاء واقع التعليم الجامعي في بعض العواصم الأوروبية، الأمر الذي ولّد دعوات قوية لإصلاح مدخلات التعليم الجامعي التي من أهمها عضو هيئة التدريس باعتباره العمود الفقري للجامعة. وتوالت بعد ذلك الاستجابات لتلك الدعوات لتحسين التدريس في الجامعات الأوروبية من خلال التنمية المهنية لأعضاء هيئة

التدريس عن طريق الندوات والمؤتمرات القومية تحت رعاية الرابطة الأوروبية للبحث وتطوير التعليم العالي وذلك في الفترة من عام 1978م حتى عام 1983م، ثم انعقاد تعاون بين جامعة ميرلاند في أمريكا مع العديد من الجامعات الأوروبية لإقامة مؤتمر سنوي تحت رعاية الرابطة الألمانية للتعليم الجامعي، والذي تناول قضايا التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال طرح موضوعات متعددة للتنمية المهنية، حيث تناولت الأساليب المتعددة للتدريس، والاستشارات المتعلقة بالطلاب، وتصميم البرامج، وأساسيات التعليم الجامعي في القرن الحادي والعشرين، والتعليم الجامعي في مفترق الطريق، والتى كانت تهدف إلى مناقشة الأطرالنظرية والممارسات التطبيقية من خلال تقديم بعض تجارب أعضاء هيئة التدريس باستخدام الوسائط التعليمية مثل أشرطة الفيديو لتسهيل عملية تبادل الخبرات والمعلومات بغية الوصول إلى نموذج مشترك للتنمية المهنية، ولقد تم تطوير هذا العمل من خلال بعض الدول كألمانيا وبريطانيا ونيوزيلاندا والدول الإسكندافية وسويسرا (حداد،2004م: 31-35).

مفهوم التنمية المهنية:

لقد تعددت مفاهيم التنمية، واختلفت باختلاف المنظورات، فمن المنظور الاقتصادي فإنَّ التنمية تعني توفيرالحد الأدنى من مستوى المعيشة للأفراد والذي يتحقق عن طريق زيادة الإنتاج الذي يؤدي بدوره إلى الرفاهية الاجتماعية، كما أنَّ التنمية من هذا المنظور تعني إيجاد اقتصاد قادر على النمو الذاتي. ومن منظور الفلسفة والإصلاح الاجتماعي: فإنَّ التنمية تعني توفير فرص الممارسة للإنسان للحصول على حقوقه الاجتماعية، وتأمين العدل وتكافؤ الفرص مع تحقيق الرفاهية الإنسانية. ومن خلال المنظور الاجتماعي النفسي، فإنَّ التنمية تعني تحقيق التوافق الاجتماعي لأفراد المجتمع (مدبولي،2002م : 29).

وتعتبر التنمية الشاملة عملية اجتماعية واعية وموجهة لإيجاد تحولات هيكلية تؤدي إلى تكوين قاعدة وإطلاق طاقة إنتاجية ذاتية، يتحقق بموجبها تزايد منتظم في متوسط إنتاجية الفرد وقدراته ضمن إطار من العلاقات الاجتماعية ، بحيث يؤكد هذا الإطار الارتباط بين المكافأة والجهد ، ويعمق متطلبات المشاركة مستهدفاً توفير الاحتياجات الأساسية ومُوفراً لضمانات الأمن الفردي والاجتماعي والقومي (عبدالحي،2006م: 133).

وعلى ذلك، فإنَّ التنمية الشاملة هي كلمة جامعة يعني أنها ليست مجرد خطة أو برامج أو مشروعات للنهوض بحياة الشعوب اقتصادياً واجتماعياً، ويقصد بها أيضاً كل عمل إنساني بنَّاء في جميع القطاعات وفي مختلف المجالات وعلى كافة المستويات. ولما كان عضو هيئة التدريس هو عصب الحياة العلمية وباعثها الرئيسي، وهو القوة المحركة بها، فإن النمو المهني لأستاذ الجامعة ضرورة حتمية تفرضها طبيعة الحياة الجامعية المتسارعة الخطى في القرن الحادي والعشرين الذي يتطلب التسلح بأدوات التكنولوجيا المتطورة، وتفهم دور ثورة المعلومات وعلاقتها بالتعليم (عبدالحي،2006م: 133).

ويؤكد (عابدين، 1999م: 232 -288) على أنَّ هناك أموراً فنية وتكنولوجية تتطلبها طبيعة العصر مثل الكمبيوتر، والإنترنت، ناهيك عن نظم التأليف والبحث والاستقصاء، وبنوك الأسئلة وغيرها من الأمور التى تستدعي من الجامعة إنشاء مراكز لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً.

ولقد اتجهت التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس أولاً إلى الاهتمام بفاعلية التدريس، كما فعلت جامعة بيركلي، وكان المفهوم السائد في ذلك الوقت: أنَّها محاولة مساعدة عضو هيئة التدريس على تحسين فعالية التدريس في الجامعات (البكر، 2001م: 13-49).

ومع تطور مفهوم الوظائف الأساسية للجامعة وسعيها لتحقيق الجودة الشاملة ومواجهة التحديات المستقبلية، انتشر مفهوم أشمل للتنمية المهنية في دول العالم المتقدم، والنامي على حدٍ سواء وذلك للإستفادة المثلى من أعضاء هيئة التدريس، وتدعيم قدراتهم، ولتعزيز دور الجامعة في تحقيق وظائفها(عبدالمحسن،1996م: 25)، وهذ المفهوم الأشمل يعني " قيام عملية مؤسسية من أجل التنمية الشاملة والمنظمة لكفاءات عضو هيئة التدريس من المعرفة والفهم الأكاديمي، ومهارات وإجراءات تصميم وتطبيق البحوث، وخدمة المجتمع المحلي."

وهكذا فإنَّه يُلاحَظ حدوث تطور سريع لمفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس منذ عقد السبعينات من القرن الماضي، ويعود ذلك إلى انتشار الجامعات بشكل كبير في أغلب القارات، بالإضافة إلى تعاون الخبرات العالمية في هذا المجال والذي توجته اليونسكو في مشاريعها وبرامجها المتعددة لهذا الغرض (اليونسكو، 1995م).

ويُعرِّف الحدّاد التنمية المهنية بأنَّها " مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في معلومات وخبرات العاملين لتمكنهم من أداء أعمالهم على الوجه الأكمل" (حدّاد ، 2004م :158).

وبالتالي يمكن تعريف التنميه المهنية لأعضاء هيئة التدريس بأنَّها " مجموعة من البرامج والأساليب التى تقوم بها الجامعة لاكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدوراه المهنية (التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع) لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء دوره بصورة جيدة (عمارة، 1999م: 29).

ماهية تمهين التعليم:

إنَّ إعداد عضو هيئة التدريس الكفء هو المدخل الوحيد لاحترام مهنة التعليم، وتمهين التعليم هو المدخل الأساسي لإصلاح عضو هيئة التدريس أدبياً ومادياً، واعتبار التعليم " مهنة " تتطلب الاحتراف، ويتطلب أيضاً وضع مواصفات ومعايير لإعداد عضو هيئة التدريس وتأهيله من جهة، وبناء معايير وأدوات لاختيار عضو هيئة التدريس المناسب عند التوظيف، وترخيص مزاولته لمهنة التدريس من جهة أخرى (مدكور ، 2006م :131).

ويتطلب الأمر ضمان استمرار النمو المهني والتعليم المستمر لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، من أجل التأكد من أنَّ إعداد أعضاء هيئة التدريس سيكون إعداداً مهنياً، وعلى يد أساتذة مهنيون، وبلا شك فإنَّ عملية تمهين التعليم ترتقي بعضو هيئة التدريس من كونه حاملاً لدرجة الدكتوراه يقوم بعمل روتيني إلى كونه قدوة فكرية و اجتماعية، فضلاً عن كونه قدوة تربوية. وللوصول إلى هذه النوعية من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية، ينبغي تغيير أسس اختيار المعيدين وأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية، وتوفير الإمكانات المادية والبشرية لبرامج إعداد أعضاء هيئة التدريس وتطويرهم مهنياً في هذه الكليات. كما يتطلب الأمر ضرورة توفير مدارس تطبيقية أو تجريبية لكليات التربية، وضرورة وجود حوافز لأعضاء هيئة التدريس، لحثهم على مواصلة العمل بكفاءة وفاعلية، وضرورة وجود آلية تضمن لهم استمرار البحث العلمي والتدريس، باعتبار أنَّ أفضل منهجيات التدريس ماكان من خلال نتائج البحوث العلمية ومعطياتها (مدكور ،2000م :17).

ويرى البعض أهمية توثيق العلاقة والارتباط التكاملي بين أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بالإعداد التخصصي، وبين التربويين الذين يقومون بالإعداد المهني ليعملوا جنباً إلى جنب وذلك بجمعهم في قسم واحد بكليات التربية (مدكور ،2000م :17).

وتعتقد الباحثة " بأنَّ مهنة التعليم مهنة دقيقة ومعقدة لا يجوز مزاولتها إلا من قبل شخص تم إعداده وتدريبه على مستوى عالٍ، ولديه القدرات والاستعدادات والمعارف والمهارات اللازمة لمزاولتها.

لذلك أصبح من الضرورة تغيير النظرة إلى أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم مجرد أدوات لتحسين النظام التعليمي إلى اعتبارهم مخططين، ومصممين للمواقف التعليمية بل ومشاركين ومطورين وصُنَّاع للقرار في بعض الأحيان، لذا فهم في حاجة مستمرة إلى عمليات تمهين تمكنهم من تصميم المناهج، وتنفيذها، وتقويمها، وتطويرها في ضوء الأهداف المنشودة من التعليم العالي، وفي ضوء حاجات الطلاب ومتطلبات المجتمع المتغيرة " (حجاج ، 2000م : 434).

كما أضاف إلى ذلك (مدبولي، 2002م: 25) بأنَّ أعضاء هيئة التدريس يحتاجون إلى التدريب على طرق التدريس الحديثة التى تعتمد على الحوار والمناقشة والتعلم الذاتي والقدرة على التفكير الناقد والتفكير الإبداعي وحل المشكلات.

وهذا ما أكدته دراسة بركات وآخرون (1996م)، حيث أكدت على ضرورة تهيئة أعضاء هيئة التدريس كي يكونوا قادرين على التكيف مع التحولات المنهجية والمعرفية، وتوافقهم مع ذاتهم ومع المحيط الخارجي المحيط بهم، وكذلك أن يصبحوا قادرين على إعادة النظر فيما يقدمونه لطلابهم وفي طرق التدريس المستخدمة، وأيضاً زيادة تفاعلهم مع طلابهم من جهة ومع المجتمع ومؤسساته من جهة أخرى.

ولكي تتم عملية التمهين لعضو هيئة التدريس بنجاح لابد من القيام بتحديد السمات الشخصية والخصائص المهنية والتى يجب أن تتوفر في عضو هيئة التدريس ويتطلب ذلك وضع معايير دقيقة لاختيار أعضاء هيئة التدريس كالتفوق الأكاديمي، والقدرة على إجراء البحوث العلمية والخصائص الشخصية الضرورية لمهنة التدريس، والخبرة في مجال التدريس بمراحله المختلفة (الشراح،2002م: 21).

و لابد من توفير برامج للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة، حيثُ أنَّ حصول الأستاذ الجامعي على درجة الماجستير والدكتوراه ليس كافياً ليكون قادراً على التدريس الفعال، وهذا ما أثبته الواقع الميداني، حيثُ إنَّ بعض أعضاء هيئة التدريس غير قادرين على التدريس الفعال ، وعلى استخدام الطرق و التقنيات الحديثة في التعليم والتعلم، الأمر الذي يتطلب بالإضافة إلى حسن اختيارهم، وفير التدريب المناسب لهم لمساعدتهم على التدريس الفعال، وتوفير برامج تدريب دورية لهم أثناء الخدمة (الشراح،2002م: 21).

وقد توصلت دراسة (البكر، 2001م:193) إلى وجود ضعف شديد في النمو المهني في الجامعات العربية، وأوصت الدراسة بضرورة إنشاء وحدات خاصة لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً ليصبحوا قادرين على متابعة الجديد في مجال التخصص والتكيف مع متطلبات العصر، كما أوصت بضرورة عقد ندوات وورش عمل ومؤتمرا ت في هذا الصدد بشكل مستمر.

أما موضوع تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، فهو أمر في غاية الأهمية شرط أن يتم وفق أدوات تقويم تأخذ بعين الإعتبار تقويم الرؤساء، والزملاء والطلاب . وأن تُصمم أدوات التقييم في ضوء معايير الجودة (سيد والشريف، 1999م :170).

وتشير دراسة (السنبل، 2002م: 162) إلى حاجة الجامعات العربية إلى استحداث نظم تقويم أعضاء هيئة التدريس، وكذلك العمل على إيجاد نظم تقويم للأقسام والكليات، كماأكدت دراسة (أباالخيل، 2004م: 346-347) على ضرورة قيام الجامعات العربية باستحداث هياكل علمية وفنية تقوم باعتماد البرامج والدراسات وفق ضوابط ومعايير متفق عليها ومواكبة لأحدث معايير التقويم العالمية لأعضاء هيئة التدريس.

المعاييرالمهنية العالمية لعضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي:

هناك مجموعة من المعايير المهنية التى ينبغي توافرها في عضو هيئة التدريس، وقد اهتمت بعض الدراسات العالمية بهذه المعايير وصياغتها في مجالات وجوانب متعددة، وهذه المعايير هي:

أولاً - مجالات الأنشطة : ينبغي على عضوهيئة التدريس أن يكون مُنخرطاً في الأنشطة التالية:

(1) تصميم وتخطيط أنشطة التعليم والمقررات الدراسية.
(2) التدريس ودعم عملية تعليم الطلاب.
(3) تقييم وإعطاء التغذية الراجعة للمتعلمين.
(4) تطويرالبيئات الفاعلة في التعليم والقيام بدعم وإرشاد الطلاب.
(5) دمج البحوث العلمية والأنشطة المهنية لدعم التدريس والبحث والتعلم.
(6) تقويم الممارسات المهنية ومواصلة التطويرالمهني (التعليم المستمر).

ثانياً - المعارف الأساسية: ينبغي على عضوهيئة التدريس أن يكون مُلماً ومُدركاً لـ:

(1) المقررالدراسي أو المادة التعليمية التى يقوم بتدريسها.
(2) طرق التدريس المناسبة لمجال التخصص وأن تكون على مستوى البرامج الأكاديمية.
(3) كيفية تعلم الطلاب بصفة عامة وفي مجال التخصص.
(4) كيفية استخدام تكنولوجيا التعليم المناسبة للمقرر الدراسي.
(5) أساليب تقويم فعالية التدريس.
(6) تطبيق الجودة الشاملة وتحسين الممارسة المهنية.

ثالثاً-القيم المهنية: ينبغي على عضو هيئة التدريس أن يتسم بالأخلاق المهنية وأن يراعي:

(1) احترام الأفراد المتعلمين على اختلاف مستوياتهم التعليمية.
(2) الأمانة العلمية
(3) الإلتزام بعملية دمج نتائج البحوث ذات الصلة والممارسة المهنية.
(4) الإلتزام بتطوير مجتمع التعلم.
(5) الإلتزام بتشجيع المشاركة في التعليم الجامعي والإقرار بالتنوع وتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص.
(6) الإلتزام بالتطوير المهني المُستمر وتقويم الممارسة المهنية.

(www.heacademy.ac.uk) ؛
(http://www.nsdc.org/standards/index.cfm)

دواعي الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

إنَّ من أهم دواعي الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس هي حاجة عضو هيئة التدريس للعمل المستمر في مراجعة المناهج والتى تشمل (الأهداف، المحتوى، طرق التدريس، الوسائل، الأنشطة، التقويم) لتعديلها نحو الأفضل والمساهمة الفعالة في التنمية البشرية على مستوى المنهج والتدريس، وباعتبار التدريس الجامعي مهنة كسائر المهن تتطلب إعداداً واستعداداً مُسبقاً (مرسي،2002م: 111).

و لا شك أنَّ عضو هيئة التدريس يحتاج إلى تعلم مقومات إقامة علاقة صحيحة بين الطلاب و هيئة التدريس وإدارة هذه العلاقة على نحو يُثري البيئة التربوية بالجامعة، وتأتي مشكلة نقص الكوادر التدريسية في الدول النامية في بعض التخصصات العلمية الحيوية، وسرعة التغيرالعالمي والتطور التكنولوجي وتنوع مهام عضو هيئة التدريس الجامعي من تدريس وقيام بالبحوث العلمية وخدمة المجتمع، وإجراء الامتحانات ومراقبة سيرها، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال ضمن إجراءات التدريس وكذلك القيام بالمشاركة في عقد الندوات والمؤتمرات داخل الجامعة وخارجها. ورعاية الطلاب فكرياً وأكاديمياً، مما يزيد من الأعباء الملقاه على كاهل أعضاء هيئة التدريس، ويجعل من تدريبهم على تحمل هذه الأعباء وأدائها على نحو أفضل أمراً لا مناص منه (مرسي،2002م: 111).

لذلك نال التدريب المهني اهتمام دول العالم، فسعت بريطانيا إلى زيادة جرعات هذا التدريب، ولجأت العديد من دول العالم إلى تدريب أعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة ، وذلك بهدف النمو المهني المستمر لهم ، وحصولهم على مزيد من الخبرات الثقافية والمهنية بغرض زيادة معدلات أدائهم ورفع مستويات كفاءتهم الإنتاجية وإطلاعهم على كل جديد في مجال التربية والتعليم (محمد وحوالة ، 2005م : 171).

معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية:

هناك بعض المعوقات التى تقف لتكون حاجزاً أمام أعضاء هيئة التدريس لتنميتهم مهنياً والتى توصلت إليها دراسة (عمارة ،1999م: 37-38) ومنها: قلة عقد ندوات ومؤتمرات علمية متبادلة بين الجامعة ومواقع العمل والإنتاج وندرة مصادر تمويل البحوث العلمية من المؤسسات والأجهزة التى تستفيد من نتائجها، بالإضافة إلى قلة قيام الجامعات ببعض برامج ومناشط التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وهجرة الكفاءات العلمية للخارج، ونظام الفصلين وتأثيره على وقت وأداء عضو هيئة التدريس لأدواره المتعددة وغموض الدور لدى القائمين بعملية التنمية المهنية بالإضافة إلى قلة فرص الإتصال والإحتكاك العلمي بالمتخصصين في جامعات الخارج وأخيراً عدم وجود تعاون وتنسيق بين إدارة البرامج التنموية داخل الجامعات وبين الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية.

وقد أوصت الدراسة السابقة بضرورة عقد دورات وبرامج تدريبية مستمرة للإطلاع على الجديد في أساليب التربية وطرق التدريس وتطوير المقررات الجامعية، وإتقان بعض اللغات الأجنبية وتوفير المنح الدراسية لأعضاء هيئة التدريس بصفة مستمرة مرة على الأقل كل ثلاث سنوات.

وأضاف (غنيمة،2001م: 154) بضرورة دعم الجامعة لأعضاء هيئة التدريس وحثهم على التعليم المستمر والإشتراك في المؤتمرات والمهمات العلمية، والتوسع في هذا النشاط وتشجيعهم على الإسهام في البحوث العلمية لخدمة المجتمع ودعوة أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرات المتميزة من الدول الأجنبية لتبادل الخبرات التربوية.

التعليم المستمر:

يعتمد التعليم المستمر في جوهره على قدرة الإنسان على التعلم مدى الحياة، ومعتمداً على جهوده الذاتية في مواصلة التعليم خارج أسوار المؤسسة التعليمية، وعلى جعل التعليم المستمر استجابة لحاجات عضو هيئة التدريس الفعلية، وينبغي أن تتنوع وتتعدد نماذج التعليم المستمر بتعدد تلك الحاجات وأن لا تخضع لأطر ضيقة في محتوياته واتجاهاته وتطبيفاته التقنية وأساليبها لما يترتب على ذلك من تغيرات حضارية واسعة ومتسارعة أدت إلى تغيير الواقع الذي يعيشه عضو هيئة التدرس وبذلك يصبح التعليم المستمر خيرَ معين له على أداء مهامه ذات العلاقة بحياته المهنية والعلمية والإجتماعية (العبيدي،2004 م :244).

ويركز مفهوم التعليم المستمر على استمرارية التعلم دون التقيد بحدود زمنية أو مكانية معينة حيث يتبنى هذا التوجه باستمرار المتعلم في الإرتقاء من مستوى تعليمي إلى مستوى آخر أعلى منه مُعتمداً على قدراته الذاتية دون الإلتزام بزمن معين (عطار وكنسارة،1998م: 394).

ومن الضرورة بمكان توفير الإعداد والتدريب المناسبين لهيئة أعضاء التدريس العاملة في برامج التعليم الجامعي المستمر ، وكذا كافة الكوادر الإدارية والفنية المعاونة في هذا النوع من التعليم على كافة المستويات ، فأعضاء التعليم المستمر يحتاجون بدورهم لتعليم مستمر من أجل تطوير إمكاناتهم ووسائلهم التى تخدم أهداف هذا التعليم (سليم ،2003م : 32).

إنَّ مستقبل نجاح تقديم الخدمات التعليمية والتدريبية سيعتمد بشكل مباشر على مدى الإلتزام المهني للمدرب والمتدرب بالتعليم المبني على أساس الكفاءة الذي يراعي الفروق الفردية حسب حاجات كل متدرب وحسب اهتماماته الوظيفية، وأسلوب تعلمه (مدبولي،2002م: 29).
لذلك فإن للجامعة دور مهم تقوم به من خلال تقديم خدمات التعليم والتدريب من أجل تطوير المجتمع المحلي وضمن الإمكانات المتاحة إذ أنَّ التقدم التكنولوجي ينمو بسرعة كبيرة في البلدان المتقدمة مما يجعل اللحاق بها عملية صعبة للغاية وتكاد تكون مستحيلة في المدى المتوسط إذا استمر التعليم في الدول النامية بهذه النمطية وبعيداً عن خدمة المجتمع.وهذا ما أكدته دراسة(عبدالغفور وفرماوي، 2003م: 178).

ولذلك أيضاً أصبح التعليم المستمر ضرورة ملحة لمحاربة مختلف صور الأمية كالأمية التكنولوجية والأمية الثقافية والأمية المهنية وذلك عن طريق اتباع أفضل طرق اكتساب المعرفة والمهارات لذا فإنَّ المجال مفتوح ومثير لإنشاء أفضل مراكز التقنيات التعليمية والتدريب المهني والحرفي وتحديث مراكز التطوير الوظيفي المسائية لتعليم الكبار من المعلمين والمتعلمين والموظفين (العبيدي ،2004 م : 252-253).

تدريب أعضاء هيئة التدريس

يرى الخبراء في مجال التنمية البشرية بأنَّ تطوير المجتمعات يعتمد بشكل كبير على تطور جامعاتها، ويرى المتخصصون في التعليم الجامعي بأنَّ مستوى الجامعات يُقاس بمستوى أعضاء هيئة التدريس العلمي وكفاءتهم المهنية، وقدرتهم على تحقيق أهداف الجامعة كونهم الأشخاص الذين يحددون سمعة الجامعة ومكانتها من الناحيتين العلمية والبحثية(العضايلة ومحارم، 1998م: 151).

ولعل النظرة المتفحصة لأداء الجامعات المعاصرة تُظهر التغير المستمر في المهام العلمية والتربوية لأعضاء هيئة التدريس والتى تَغيرت تبعاً للتغير الاجتماعي والثقافي والإقتصادي والتقني الذي تشهده المجتمعات المعاصرة. لذلك ظهر اهتمام واضح من قبل الجامعات المعاصرة بالتركيز على نوعية التدريس الجامعي ومحاولة تحسينه عن طريق عقد الندوات والمؤتمرات وإجراء البحوث العلمية والتى اهتمت بهذا الصدد بالإضافة إلى اهتمام وإشراف المنظمات العالمية كمنظمة اليونسكو(مراياتي، 1999م: 84)

مفهوم التدريب:

يعتمد نجاح أي نشاط يتعلق بالتدريب على تحديد مفهوم سليم للتدريب من جهة وعلى النظرة إلى التدريب من جهة أخرى، حيثُ ينبغي أن يُنظر إلى التدريب على: أنَّه عملية مُنظمة ومستمرة تتناول الفرد بأكمله، بمعنى أن تتضمن شخصيته، واتجاهاته، وقدراته، واستعدادته، وميوله، ومعلوماته الذاتية، وتهدف إلى إحداث مجمل من التغيرات السلوكية والفنية والذهنية المحددة لمقابلة حاجات معينة حالية أو مستقبلية لدى الفرد، وتحتاج إليها المهنة التى يزاولها وتتطلبها المؤسسة التى ينتمي إليها، الأمر الذي يعود على الفرد والمهنة والمؤسسة، ومن ثم على المجتمع الكبير بالتنمية والتطوير الشامل.

ويُعرف (المهدي ، 2007م : 197-198) التدريب على أنَّه " نشاط مخطط يستهدف إحداث تغييرات الفرد والجماعة، يتناول معلوماتهم وأدائهم وسلوكهم واتجاهاتهم، بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية.

أما النظرة إلى التدريب فيجب أن تكون نظرة النظم، أي نظرة مستمدة من نظرية النظم Systems Theory، فالتدريب في حد ذاته نظام أو منظومة تتكون من أجزاء متداخلة متفاعلة تؤثر في بعضها بعضاً، وتتألف من مدخلات وعلميات ومخرجات، تخدم أهدافاً معينة، وتوجدفي بيئة معينة تتفاعل مع المجتمع الخارجي، وتؤثر فيه كما تتأثر به. وفي مجال التعليم فإنَّه يقصد به " النشاط المنظم والمخطط الذي يقدم لهم قبل والخدمة وأثناءها في شكل خبرات تستهدف تحسين آدائهم ورفع كفاءتهم المهنية والوظيفية، وكل ما من شأنه أن يرفع مستوى عملية التعليم وزيادة طاقاتهم الإنتاجية " (الوزَّان، 1999م: 158).

الأهداف العامة لبرامج تدريب أعضاء هيئة التدريس:

إنَّ تطور المجتمع مرهون بالتطور المستمر لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات ولا يتأتى هذا التطور المستمر دون إيمان الجامعة بتدريب أعضائها وإيمان هؤلاء الأعضاء بجدوى التدريب ودوره في رفع كفاياته التدريسية والبحثية، ويمكن تحديد أهداف تدريب أعضاء هيئة التدريس بشكل عام فيمايلي: (جامعة الملك عبدالعزيز،1412هـ: 4) و(الحداد، 2004م: 158) و(سليم، 2003م: 58).

- تزويد أعضاء هيئة التدريس في الميدان بالمستحدثات الجديدة والمنظورة في مجال التخصصات التى يدرسونها.
- زيادة كفاءة أعضاء هيئة التدريس المهنية بما يعينهم على أداء مهمتهم التدريسية على أكمل وجه في ظل الاتجاهات الحديثة، وتزويدهم بالأساليب الحديثة في التعليم.
- تنمية بعض الإتجاهات الإيجابية لتقدير قيمة العمل التربوي، وأهمية العلاقات الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس.
- تزويد أعضاء هيئة التدريس بالاتجاهات الحديثة في المناهج، وطرق التدريس، والتقويم بما يتفق مع متطلبات العصر الحديث.
- تزويد أعضاء هيئة التدريس بالخبرات والمعلومات والمهارات التى تحقق لهم النمو المهني، والابتكار والتجديد في العملية التعليمية، وتعزيز خبراتهم في مجال التخصص الدراسي.
- تدريب أعضاء هيئة التدريس على كيفية تطبيق الأفكار و الآراء والحلول النابعة من نتائج الدراسات، بما يؤدي إلى سد الفجوة بين النظرية والتطبيق.
- تزويد أعضاء هيئة التدريس بأساليب التقنيات الحديثة والمتطورة، وكيفية التعامل معها وبالتالي الاستفادة منها.

- تفادي الأخطاء أثناء أداء مهام أعضاء هيئة التدريس والإقلال منها ما أمكن، والحفاظ على الوقت والجهد والمال في جميع مراحل العمل.
- تنمية مفهوم التعليم المستمر.
- تبصيرهم بالبحوث والدراسات التى أجريت في مجال تخصصاتهم ، وتدريبهم على أساليب البحث العلمي والنموالذاتي.
- تبصير أصحاب المهنة بالمشكلات التى توجد في تخصصاتهم وبوسائل حلها.

ويتضح مما سبق أنَّ التدريب وفق التوجهات العالمية المعاصرة لا يقتصر على تزويد المتدربين بالطرق العلمية الحديثة للارتقاء بمعدلات الأداء في العمل وإنما أبعد من ذلك، حيثُ يهدف إلى إكساب المتدربين مهارة توليد المعرفة، وكيفية مشاركة الآخرين عند التعلم من خلال التدريب الإلكتروني، والذي يساعد بدوره على تنمية مهارات الذكاء كمهارة معرفة المعلومة (تعرف ماذا)، ومهارة معرفة المهارة (تعرف كيف)، ومعرفة التنظيم (تعرف لماذا؟)، واستثارة الإبداع (تهتم لماذا؟)، مما يؤدي إلى تحقيق قيمة إضافية لكل من الفرد والمنظمة والمجتمع (الياور، 2002م: 78).

التدريب أثناء الخدمة:

إنَّ مفهوم التدريب أثناء الخدمة: هو عبارة عن مجموعة من البرامج والدورات الطويلة أو القصيرة والورش الدراسية وغيرها من التنظيمات التى تنتهي بمنح شهادات أو مؤهلات دراسية ، وتهدف إلى تقديم مجموعة من الخبرات المعرفية والمهارية والوجدانية اللازمة للمعلم لرفع مستواه العلمي ، والارتقاء بأدائه التربوي والأكاديمي من الناحيتين النظرية والعلمية (محمد وحوالة ، 2005م :171 -174).

ويمكن تلخيص أهمية التدريب أثناء الخدمة في كونه يُكسب أعضاء هيئة التدريس المعارف والمهارات والإتجاهات ذات العلاقة المباشرة بالعمل، مما يطور أدائهم ويُكسب مخرجات عملهم الجودة، فضلاً عن دور التدريب في إكساب أعضاء هيئة التدريس الثقة بالنفس، والقدرة على العمل الفردي دون الحاجة إلى الاعتماد على الآخرين، وتعزيز وتقدير الذات، واكتساب احترام وتقدير الآخرين، إضافة إلى دور التدريب الفعَّال في تنمية المرونة والقدرة لدى الفرد على التكيف مع ظروف حياته المتغيرة، كما يساهم التدريب في خفض تكاليف الإشراف والمتابعة لأنَّه يقلل الأخطاء المهنية والفنية (www.fateh.net/public/derasat/6/3.htm)

لذا كان من الضروري أن تهتم الجامعات المعاصرة بإعداد عضو هيئة التدريس وتدريبه لممارسة الوظائف والمهام الموكلة إليه، ولاشك أنَّ مهام عضو هيئة التدريس في الوقت الراهن تختلف عن مثيلاتها في العقود السابقة، مما أدى إلى اهتمام الجامعات في الوقت الراهن بإيجاد نظم التدريب، ورفع الكفاءة في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع لأعضاء هيئة التدريس.

ويؤكد كثير من المربين أهمية الإعداد التربوي لعضوهيئة التدريس، حتى يمارس عمله في التعليم على أسس رصينة من نتائج البحث في العلوم التربوية والنفسية ،وتسوق الدراسات العديد من المبررات التى يستند إليها الإعداد التربوي لعضو هيئة التدريس ولعل أبرز هذه المبررات: (سليم ، 2003م : 58- 59).

(1) اختلاف التدريس عن البحث العلمي ، حيثُ أنَّ مهارات البحث العلمي لدى عضوهيئة التدريس لاتعبر بالضرورة عن كفاءة التدريس، فكل منهما يعتمد على قدرات واستعدادات مختلفة، ولذلك لا يمكن لعضوهيئة التدريس الاستمرار في عمله بدافعية وحماس دون الاستمرار في التدريب على التعليم الجامعي.

(2) وجود أصول وأساسيات واستراتيجيات للتدريس، ولابد لعضو هيئة التدريس الإلمام بها والتدريب عليها، بحيث لا يقتصر الموقف التدريسي على مجرد التقليد والمحاكاة، لما قد يشاهده من مواقف تدريسية.
(3) مواجهة مشكلة الأعداد الكبيرة، والنوعيات الجديدة من الطلاب والمناهج، فتعليم الكثرة يختلف عن تعليم القلة من حيثُ الكم والنوع والمحتوى والمستوى، لذلك كان لابد من تعديل كثير من الاستراتيجيات اللازمة مع العدد والنوع الجديد بأنسب الأساليب وأكثرها رشداً.
(4) تقليل نسبة الهدر. فالأعداد الكبيرة للطلاب أسهمت في إثارة مشكلات من بينهما ارتفاع نسبة الهدر على هيئة رسوب، مع فقدان الدافعية، وعدم الإقبال على الفهم والمشاركة الفعَّالة، لذا فإنَّ الاعداد والتدريب الجيد لعضوهيئة التدريس سوف يحل هذه الإشكالية، ويلفت نظر الأستاذ لضرورة التعامل مع طلابه بأساليب جديدة تقلل من نسبة الهدر، وترفع من مستوى كفاءة المخرجات التعلميمية .
(5) رفع المستوى العلمي للخريجين، فالعلاقة طردية بين مستوى أداء عضوهيئة التدريس وازدياد تفاعله مع طلابه من جهة، وإرتفاع مستوى أداء الطلاب من جهة أخرى.
(6) علاج عيوب نظم الإنتقاء والترقية التى تركزعلى البحث العملي دون التدريس، إذ تقوم الجامعات المعاصرة باتخاذ كفاءة التدريس عنصراً هاماً في ترقية أعضاء هيئة التدريس بها.

التخطيط لبرامج التدريب:

إنَّ التخطيط لتدريب أعضاء هيئة التدريس أمراً في غاية الصعوبة والتعقيد، ويحتاج من القائمين عليه إعداد برامج عالية الجودة، وإنَّ من أهم المبادئ الأساسية التى يعتمد عليها تخطيط وإعداد البرامج التدريبية هي:

- وضوح وتحديد الأهداف السلوكية لبرامج التدريب
- تلبية الحاجات المهنية للمتدربين
- إعتماد نموذج أو إطار نظري للتدريب
- أن يحقق البرنامج التدريبي التطابق بين الإطار النظري، والممارسات العملية
- المرونة وتعدد الإختبارات في برنامج التدريب
- إستخدام تكنولوجيا التربية الحديثة في برنامج التدريب
- الإهتمام بالتعلم الذاتي
- الأخذ بمبدأ التعلم المستمر (محمد وحوالة ،2005 : 156).

وينبغي عند تخطيط وإعداد البرامج التدريبية التأكد من مرورها بأربعة مراحل رئيسة هي:

أولاً: مرحلة تحديد الحاجات التدريبية :

إنَّ أي نشاط تقوم به المؤسسات الجامعية لابد أن يكون مُخططاً وقائماً على أسس علمية ليحقق الهدف المنشود، وإذا كان التدريب أحد الأنشطة المهمة التى تُقدمها الجامعة، وتُخصص له ميزانية مُستقلة لهذا الغرض لتلبية حاجات أعضاء هيئة التدريس، مما يستدعي قيام الجامعات بتخطيط برامجها التدريبية بشكل فعَّال ولعل أول مرحلة من مراحل هذا التخطيط هو تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس حتى تتمكن الجامعة من تحقيق أهدافها من البرامج التدريبية. ويُطلق على هذه المرحلة بالمرحلة التمهيدية، وتعني بتحديد المهارات المطلوب اكسابها أو تنميتها لدى المتدربين، والتى يتم تفصيلها في مجموعة من الأهداف المطلوب تحقيقها بنهاية التدريب، ويقصد بالحاجات التدريبية، الفرق بين المستوى المعرفي أو المهاري المطلوب لأداء عمل معين وبين المستوى الواجب توافره عند الفرد الذي يؤدي هذا العمل، وذلك

في عنصر أو أكثر من عناصر الأداء الوظيفي، وما يتعلق به من أراء ومعتقدات (سليم، 2003م: 43-44).

كما يعرف "طعيمة" الحاجات التدريبية بأنَّها مجموعة الخبرات التى تمثل الفرق بين مستوى الأداء الحالي، أي قبل تنفيذ المناهج أو البرامج المطورة ومستوى ما ينبغي أن يكون عليه هذا الأداء، سواء أكانت هذه الخبرات معلومات، أم قيماً وإتجاهات، أم مهارات، وهذا بالطبع في حدود الإمكانات المتاحة زماناً ومكاناً(طعيمة، 1999م:234).

بينما عرفها "اللقاني والجمل" بأنَّها مجموعة المتغيرات والتطورات التى يجب إحداثها في معلومات ومهارات وإتجاهات المعلمين، لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم التربوية وتحسين مستوى أدائهم الوظيفي الذي يساهم بدوره في تحسين نوعية التعليم (اللقاني والجمل،1999م: 9).

ويستعين القائمون على التدريب عند تحديد الحاجات التدريبية عادةً بمجموعة من المصادر، أو بعبارة أخرى القيام بجمع كافة البيانات المعينة للتوصل إلى الحاجات التدريبية في الموقف التدريسي الذي يعيشه المتدرب واقعاً حقيقياً، ولابد أن يستنير القائمون على التدريب بمعايير لصحة البيانات التى قاموا بجمعها، ومن أبرز تلك المعايير الصدق، والشمولية، والموضوعية، وعدم الخضوع لمؤثرات تؤدي بدورها إلى التحيز، وسهولة جمع البيانات وإمكانية الاعتماد عليها، واختيار التوقيت السليم لجمعها (صائغ، ومتولي،2000م: 137).

ولا شك بأنَّ نجاح التدريب تخطيطاً وتنفيذاً يعتمد على الدقة في تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المطلوب تدريبهم، كونها عملية ضرورية وحاسمة لا غنى عنها لتوجيه التدريب بشكل صحيح، وتحقيق أهدافه بشكل سليم، وتوفيراً للوقت والمال والجهود المبذولة، لذا تُعد مرحلة تحديد الحاجات التدريبية نقطة الإنطلاق الرئيسية لبناء أي برنامج تدريبي سليم (صائغ، ومتولي،2000م: 137).

وتُعد مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تحديد الحاجات التدريبية لهم من المبادئ الأساسية المهمة، التى ينبغي مراعاتها، لأنهم بلا شك الأقدر على تحديد حاجاتهم التدريبية، وأن لديهم ما يكفي من الوعي والإدراك والفهم لمجال عملهم وظروف مؤسساتهم، كما أنَّهم أكثر الأشخاص معاصرة للميدان التربوي بما يشمله من ظروف ومشكلات تجعل مشاركتهم أمراً ضروريا وحتمياً لتصميم برامج تدريبية قائمة على تلك الحاجات الفعلية للوصول إلى نتائج صادقة ودقيقية وواقعية، وقد يكون تجاهل أعضاء هيئة التديس وإبعادهم عن المشاركة في تحديد الحاجات التدريبية الفعلية إهداراً للجهد والوقت والمال (سليم، 2003م: 51).

ويؤكد (روث Ruth) و (رونالد Roland) على أنَّ اشتراك أعضاء هيئة التدريس /المتدربين في تحديد الحاجات التدريبية يكون له أثر كبير في إثارة دوافعهم نحو التعلم، وكلما اتخذت خطط التدريب شكلاً جماعياً فإنَّها تجد تشجيعاً ملموساً من قبل المتدربين (الخباز،1999م: 78).

وفي ضوء ما تقدم تتضح أهمية إشراك أعضاء هيئة التدريس في تحديد الحاجات التدريبية لإنتاج برامج تدريبية تشبع حاجاتهم الفعلية، بالإضافة إلى شعورهم بأهميتهم بالثقة والرضا النفسي والحماس وبوجود توافق بين البرنامج التدريبي وبين اتجاهاتهم وطموحاتهم ورغباتهم، مما يكون له أثر كبير في التيسير عليهم للقيام بالعمل، وتشجيعهم إلى المزيد من التعلم لمواصلة نموهم العلمي والمهاري، الأمرالذي يؤدي بلاشك إلى إرتفاع مستوى البرامج التدريبية فضلاً عن إرتفاع مستوى مخرجاته.

ويفيد تحديد الحاجات التدريبية القائمين على تصميم البرامج التدريبية في تحديد المتدربين، ونوع التدريب المطلوب، ومدة البرنامج التدريبي كما أنَّه يساعدهم على تحديد الهدف الأساسي للتدريب، و الأهداف الإجرائية (السلوكية) لبرامج التدريب بشكل دقيق وبذلك تركز على الأداء المحسن، مما يترتب عليه الاختيار الجيد لمحتوى البرامج التدريبية، والوسائل المستخدمة في التدريب، واختيار المدربين، وكذلك تقييم البرامج التدريبية، وتحديد المستوى الذي يكون عليه المتدرب قبل التدريب والمستوى المأمول الوصول إليه عند نهاية التدريب. وبلا شك فإنَّ تحديد الحاجات التدريبية يساعد على تحديد جوانب القصور الموجودة لدى المتدربين، بحيثُ يركز البرنامج التدريبي على علاج هذا القصور، ويستبعد من البرنامج مالا يحتاج إليه المتدربين.

والجدير بالذكر هنا أنَّ العديد من الدراسات المتعلقة بتحديد الحاجات التدريبية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس، أظهرت أنَّ من أكثر الحاجات التدريبية الأساسية للمعلمين هي:

(1) الأساليب الحديثة في التدريس
(2) التفاعل الصفي
(3) تنظيم المادة الدراسية
(4) الإدارة الصفية
(5) تصميم وإنتاج واستخدام الوسائل التعليمية(سليم، 2003م : 49).

وتخلص الباحثة مما سبق إلى أنَّ عملية تحديد الحاجات التدريبية تضمن توجيه جميع جهود التدريب من تصميم وتحديد محتوى تلك البرامج التدريبية، واختيار المدربين، وتنفيذ البرنامج التدريبي، وأخيراً تقويم نتائج البرنامج التدريبي وتطويره.

ثانياً: مرحلة تصميم البرنامج التدريبي :

وتسمى هذه المرحلة بمرحلة الإعداد للبرنامج ، ويقصد بها ترجمة الأهداف التدريبية إلى موضوعات تدريبية، وتحديد الأساليب التى سيتم استخدامها بواسطة المتدربين ، كما يتم تحديد المواد والأجهزة التدريبية، وكجزء من تصميم برنامج التدريب يجب تحديد المدربين في البرنامج، وأيضاً تحديد ميزانية التدريب، واختيار مكان التدريب، وتوفير مصادر التمويل المادي والمالي للبرنامج التدريبي.

وتُشتق أهداف التدريب من الفلسفة التى يتبناها النظام التدريبي في ضوء فلسفة الدولة ومن خلال عدة مصادر تشمل طبيعة المعرفة، وطرق اكتسابها، وطبيعة الفرد المتغيرة باستمرار، وطبيعة المجتمع والقيم والمبادئ السائدة فيه.

ويُعرَّف الهدف بشكل عام على أنَّه نتيجة يراد الوصول إليها بشكل يتضمن مقداراً كمياً ومواصفات محددة في زمن معلوم وينبغي أن يتوفر في الأهداف التدريبية عدداً من الإعتبارات الرئيسة ولعل من أبرزها ما يلي:

(1) يجب أن يُصاغ الهدف التدريبي في صورة نتيجة سلوكية محددة .
(2) يجب أن يكون الهدف التدريبي وثيق الصلة بأهداف الوظيفة التى يشغلها المتدرب وبأهداف المؤسسة أو الإدارة التى يعمل بها، كما يجب أن يكون وثيق الصلة بالأهداف الشخصية للمتدربين أيضاً.
(3) يجب أن يكون الهدف التدريبي منطقياً من حيثُ إمكانية تحقيقه (إدارة برامج التربية، 2000م: 53-54).

ولتعدد الأهداف التدريبية، وتنوعها يصنفها الباحثون المختصون في هذا المجال بطرق متعددة، ويمكن تقسيم هذه الأهداف إلى أربعة أنواع كما يلي:

1. الأهداف اليومية المعتادة للوظيفة: وهي الأهداف التى تُشتق من الواجبات الرئيسية للوظيفة، وتحقق القدر المطلوب من كفاءة الآداء، وتحفظ للوظيفة توازنها مع الوظائف الأخرى.
2. أهداف حل المشكلات: وتختص بإيجاد حلول للمشكلات التى تظهر في العمل، سواءً كانت مشكلات فنية أو إنسانية أو غيرها وتساعد هذه الأهداف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على الإستمرار في الإنجاز، والتغلب على الصعوبات التى تصادف العمل.
3. الأهداف الابتكارية: وتتعلق بالتطوير والاكتشاف والتجديد، ويقوم التدريب هنا بمساعدة المتدربين للوصول إلى أفكار جديدة في أعمالهم، وحلول مبتكرة لمشكلاتهم، وقرارات أكثر فعالية لتحقيق أهدافهم.
4. الأهداف الشخصية: وهي التى يرغب الأفراد تحقيقها لأنفسهم بدورها في التنمية الذاتية، والترقية، وكسب إحترام الآخرين، وتأكيد الذات والثقة بالنفس، ويهتم التدريب هنا بمساعدة الشخص على أن يضع لنفسه أهدافاً، ويكتشف الطرق الملائمة لبلوغها، ويسعى إلى تحقيقها من خلال مصالح العمل أيضاً.

وتعمل الأنواع الأربعة من الأهداف في تناسق وتكامل، بحيثُ يُمهد ويُكمل بعضها بعضاً، أي أنَّها تعمل معاً من أجل تحقيق التوازن المطلوب للوظيفة (potts,1998: 113)، وهناك بعض العناصر التى يجب مراعاتها عند إعداد محتوى البرنامج التدريبي، ويمكن إجمالها فيما يلي:

(1) المستوى العلمي والخبرات السابقة للمتدربين.
(2) احتياجات المتدربين التى سبق تحديدها من الواقع.
(3) التتابع والتدرج في عرض محتوى البرنامج.
(4) استخدام أكثر من مصدر للمعلومة التى يتم تقديمها.
(5) تعدد أساليب التدريب من ورش العمل واجتماعات وندوات وحوار وغيرها.
(محمد وحوالة ، 2005 : 155).

ثالثاً: مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي :

تُعد مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي من أهم المراحل، كونها تتضمن الكيفية التى يتم من خلالها نقل ما تم التخطيط له في المرحلة السابقة إلى الواقع الفعلي بالإضافة إلى أنَّه لا تتحقق فاعلية البرامج التدريبية بمجرد التخطيط والتصميم فقط، وإنَّما تعتمد على دقة التنفيذ من قبل القائمين عليها، وتعتمد مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي على الأهداف المرغوب تحقيقها، وعلى طبيعة البرنامج التدريبي، ومحتوى البرنامج، والأسلوب المتبع لتنفيذ البرنامج من أنشطة ومهام مطلوب إنجازها والإجراءات المتعلقة بتنفيذ البرنامج من تحديد الجدول الزمني للبرنامج، ومكان التدريب، والمتابعة اليومية لإجراءات تنفيذ البرنامج خطوة خطوة (Stone, 1998: 322-323).

بينما، يتطلب تنفيذ برامج التدريب التى تعتمد على التعلم الذاتي توظيف تقنيات متقدمة ضمن إجراءات تنفيذها، كما تتطلب مجموعة من الاعتبارات المهمة كتجهيز موقع التدريب، وخطوط الاتصال من دوائر تلفزيونية أو الإنترنت وغيرها، للاتصال بالمتدربين والمدربين، وتخصيص بعض الفنيين للدعم الفني، والإعلان عن زمن التدريب ومكانه، وتجريب البرنامج التدريبي قبل تطبيقه وإعداد استمارة التقويم الخاصة بالبرنامج التدريبي. وتتميز برامج التدريب الذاتي في مجتمع المعلوماتية بمزيد من المرونة والحرية من حيث إجراءات تنفيذ البرامج كتحديد المكان

وزمن التدريب، والاتصال بالمتدربين والمدربين حيثُ ذللت التقنية الكثير من الصعاب والمعوقات التى يمكن أن تُعطل إجراءات تنفيذ البرنامج التدريبي .(Poppell, 1999: 51-54)

رابعاً: مرحلة تقويم البرنامج التدريبي :

يقصد بتقويم البرنامج التدريبي، تلك الإجراءات التى تقاس بها كفاءة البرنامج التدريبي ومدى نجاحه في تحقيق أهدافه المرسومة، وتتم عملية تقويم البرامج التدريبية من خلال أربعة مراحل هي:

(1) مرحلة التقويم قبل التنفيذ، ويتم خلالها التأكد من دقة تحديد الحاجات التدريبية عن طريق تحليل المؤسسة التعليمية، والمهنة، وتحليل الفرد.

(2) مرحلة التقويم أثناء التنفيذ، ويتم خلالها تقويم جميع إجراءات التنفيذ للوقوف على مدى موافقة الواقع الفعلي مع التخطيط المسبق.

(3) مرحلة التقويم بعد التنفيذ، ويتم خلالها التعرف على النتائج، ومدى تحقيقه للأهداف المنشودة منه.

(4) مرحلة تقويم أثر التدريب بعد الإنتهاء من التدريب بفترة معينة، وتهدف إلى التعرف على أثر التدريب على أداء المتدربين في الواقع الفعلي.

(راشد ،2002م : 33) (potts, 1998: 91-100).

وتوجد هناك بعض الأساليب المتبعة لتقويم المدربين وكيفية النجاح تصميم البرنامج التدريبي وتنفيذه ومن أهمها:

(1) أسلوب الاستقصاء، وبموجبه يوزع على المتدربين بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي استمارة أو استبانة تتضمن معايير موضوعية على شكل أسئلة يجيبون عليها.

(2) أسلوب الملاحظة المباشرة، ومن خلاله يمكن تقويم البرنامج التدريبي والمدربين عن طريق مراقبة رد فعل المتدربين تجاه البرنامج، وملاحظة ذلك من خلال المناقشات التى تدور بين بعضهم البعض.

(3) الحفل الختامي، خلال الاجتماع الأخير يتم سؤال المتدربين عن رأيهم في البرنامج التدريبي، والواقع أنَّ هذا التقويم لايكون موضوعياً في أغلب الأوقات.

(الغامدي وحمدان، 2000م: 58-60) www.fateh.net/public/derasat/6/3.htm

التوجهات العالمية في مجال التدريب أثناء الخدمة

نظراً للتقدم التقني والإنفجار المعرفي غير المسبوق استقرت فكرة التعليم المستمر لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً، ولقد ظهرت أنماط جديدة للتدريب أثناء الخدمة عُرفت بالتدريب عن بعد أو التدريب الإلكتروني وهي بطيعتها تتوافق مع خصائص عصر تقنية المعلومات ومتطلباته، والتى نجحت في تقديم بيئات تعلم افتراضية، وعكست التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي من حيث الانتقال من فكرة التعليم إلى التعلم الذاتي، ومن أهم مميزات هذه الأنماط الجديدة للتدريب مايلي :

- أنَّ عملية إرسال أعضاء هيئة التدريس إلى مؤسسات التدريب خارج نطاق المؤسسة التعليمية التى ينتمي إليها يتطلب توفير البديل، أمَّا في التدريب عن بعد يظل عضو هيئة التدريس في جامعته والبديل غير مطلوب لأنَّه يقوم بمهامه بصورة معتادة.
- يعتمد التدريب عن ُبعد على مشاركين في إعداد المواد الدراسية كأعضاء هيئة التدريس في الجامعات والكليات، كما يعتمد على المتخصصين في الإشراف على المتدربين، وهذا يحقق دخلاً إضافياً وعملاً مفيداً لأعضاء هيئة التدريس، والمشرفين الذين تم ترشيحهم من ذوي الخبرة في المجال.
- التدريب عن بعد أقل تكلفة من التدريب التقليدي، حيث أنَّ التدريب التقليدي يُكلِّف الجهات القائمة عليه في أغلب الأحيان تكاليف انتقال أو إسكان المتدربين، وإعداد المدربين، أما المدربين الجدد فيستغرقون وقتاً طويلاً قد يمتد في بعض الأحيان إلى ثلاث أو أربع أشهر لإعداهم جيداً ولا يتناسب ذلك مع الحاجة العاجلة للتنمية المهنية.
- في حالة وجود مواد تدريبية تُبث من خلال أجهزة الإعلام الجماهيري والتى تصل إلى كل المتدربين، فإنَّ ذلك يحقق فوائد التعليم ويفيد المجتمع عامة.
- أوضحت الدراسات التربوية بأنَّ أغلب المتدربين يفضلون التأهيل والتدريب دون مغادرة مناطقهم خاصة المتزوجين منهم.
- التدريب عن بعد يتيح للمتدربين كثيراً من الموادالتعليمية والجاهزة التى تمدهم بما يحتاجون اليه من مراجع ومصادر تعليمية تساعدهم في تدريبهم عكس مراكز التدريب التقليدي التى قد تسترجع أغلب المواد والكتب التعليمية بعد إنتهاء الفترة التدريبية (محمد وحوالة ،5 200م : 187-189).

وحيثُ إنَّ كليات التربية للبنات شأنها شأن باقي جامعات المملكة العربية السعودية بشكل خاص وجامعات الدول العربية بشكل عام من حيث الحاجة الماسة إلى تطبيق أنماط غير تقليدية في التعليم الجامعي، ووفق التوجهات العالمية المعاصرة والتى تتصدى لمواجهة تزايد الطلب على التعليم الجامعي، فإن الحاجة إلى تدريب أعضاء هيئة التدريس للقيام بمهامهم التعليمية أصبحت أكثر إلحاحاً في ظل هذه الأنماط الجديدة في التعليم الجامعي.

خلاصة وتعليق

للجامعة أهميتها في بناء المجتمع، ولذا تلقى الجامعات اهتماماً كبيراً من قبل السياسيين والمسؤولين عن التعليم و نتيجة للثورة المعرفية والتكنولوجية والإلكترونية في الربع الأخير من القرن العشرين الميلادي، وماصاحبها من ظهور لمشكلات في الجامعات العربية تتعلق بقصور الجامعات بوجه عام عن ملاحقة تعدد مصادر المعرفة التى يتسم بها العصر وتنوعها، وحاجة الكليات والجامعات إلى توافر قاعدة الكترونية للبيانات. وزيادة الحاجة إلى التعلم الذاتي الذي يحث الطالب الجامعي على الوصول إلى الحقائق بنفسه حسب سرعته وكفائته الخاصه.

ولعل هذا التغير قد طرح رؤى جديدة لماهية التعلم الجامعي وفرض احتمالات قوية تتعلق بإندثار الصيغ الحالية للتدريس والبحث العلمي، الأمر الذي سيترتب عليه وجود مشكلات وصعوبات تتعلق بضعف استخدام التكنولوجيا في المواقف التعليمية، نتيجة لضعف إعداد

أعضاء هيئة التدريس، وضعف الكفاءة التعليمية،وقد يزيد من تفاقم هذه المشكلات ازدياد الطلب على التعليم من جهة، وقصور سياسات القبول في الجامعات العربية من جهة أخرى.

ولقد دعمت هذه المشكلات موقف المطالبين بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس،لذلك اهتمت المؤسسات التعليمية في الدول المتقدمة ومن بينها مؤسسات التعليم العالي بإعادة النظر في محتوى البرامج التعليمية، وكيفية تقديم تلك البرامج بشكل يتوافق مع طبيعة عصر المعلوماتية، وقد أكدت هذه المؤسسات على اختلاف أنواعها ومستوياتها على أنَّ التغير بات مطلباً مُلحاً، وخياراً لا بديل له.

ولعل من أبرز التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي الاهتمام بتنمية التفكير، حيثُ أولت النظم التربوية في العالم خلال السنوات الأخيرة اهتماماً كبيراً لقضية التفكير وتنمية مهاراته، وطرق التدريس المناسبة لذلك، والمناهج التى تساعد على تعليم أنماط التفكير.

ولا شك أنَّ التركيز على مهارات التفكير بدلاً من عمليات حفظ المعرفة واستدعائها، قد فتح الباب على مصراعيه للاستفادة من التكنولوجيا الإلكترونية في التعليم، كما أثر بشكل واضح على نظام التعليم برمته، وحوله إلى نظام مختلف، وفتح المجال لاستحداث أساليب تعليمية جديدة مثل التعلم الذاتي والتعلم عن بعد.

وفي ظل تقنية المعلومات تأكدت مفاهيم جديدة مثل التعليم المفتوح، والتعليم المستمر، والتعلم عن بعد، والتعليم الإلكتروني، واعتماده مثل هذه الأنماط سواء كأسلوب وحيد للتعليم أو بإدخاله في المؤسسات التعليمية التقليدية كخيار تعليمي، وقد توسعت هذه المفاهيم لتشمل مراحل التعليم المختلفة والتعليم الجامعي على حدٍ سواء، ولم يقتصر دور التعليم الإلكتروني على عمليات التعلم الأساسية بل أصبح يدعم التعليم المستمر والتدريب، فظهرت الجامعات المفتوحة، والمدارس الإلكترونية، والصفوف الإلكترونية في الكثير من المؤسسات التعليمية، ومراكز التدريب والتعلم المستمر على السواء.

ولذا فقد تغيرت مسؤوليات عضو هيئة التدريس المهنية لتكتسب سمة التجدد في نظم التعليم المعاصرة، وتحول عضو هيئة التدريس إلى معلم دائم التعلم،بالإضافة إلى كونه قائداً للعملية التعليمية، ومرشداً لطلابه، ومصمماً للمواقف التعليمية، وممارساً للبحث العلمي، ومُشاركاً للآخرين ضمن فرق البحث لإنتاج المعارف وحل مشكلات المجتمع، مما يعني ضرورة إعادة النظر في سياسات إعداد عضو هيئة التدريس الجامعي وتأهيله، بحيث تتضمن برامج إعداده وتأهيله أثناء الخدمة لتدريبه على القيام بمتطلبات مجال خدمة المجتمع، جنباً إلى جنب مع مهام التعليم والبحث العلمي في عصر المعلوماتية. ولعل ذلك يفرض على الجامعات وضع خطط سنوية مفصلة واضحة الرؤى والأهداف تتعلق بالخدمات والمشاريع والتى تدخل ضمن معايير تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس وتطويرهم بالجامعة.

ولما كان عضو هيئة التدريس من أهم الركائز، التي يعتمد عليها نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها ولما كانت الجامعات تعيش عصراً يتسم بالتغير المتسارع وبنمو المعرفة، فقد بات من الضرورة بمكان إيجاد نظم فاعلة للتنمية المهنية لأستاذ الجامعة تواكب هذا التغير وتعمل على التوائم مع معطياته.

وينطلق الاهتمام بإعداد عضو هيئة التدريس الكفء من الالتزام بتغير النظرة إلى مهنة التعليم، فاعتبار التعليم مهنة والانطلاق في عمليات تمهين التعليم هو المدخل الأساسي لإصلاح التعليم على أسس علمية، وتطوير عضو هيئة التدريس أدبياً ومادياً. وإعتبار التعليم " مهنة" يعني الاحتراف، ووصف المهام، كما يعني أيضاً وضع مواصفات ومعايير ليس فقط لاختيار

عضو هيئة التدريس وتوظيفه، ولكن أيضاً تأهيله وإعداده، وبناء معايير وأدوات لتقويم أدائه وتشخيص حاجاته التدريبية، وترخيص مزاولته لمهنة التدريس من جهة أخرى.

لذلك أصبح من الضرورة تغيير النظرة إلى أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم مجرد أدوات لتحسين النظام التعليمي إلى اعتبارهم مخططين، ومصممين للمواقف التعليمية بل، ومشاركين ومطوريين، وصناع للقرار الخاص بتطوير الجامعة أو تطوير ذواتهم وكفاياتهم المهنية.

وقد أظهرت الدراسات التي اهتمت بتطوير أعضاء هيئة التدريس حاجتهم إلى عمليات تمهين تمكنهم من تصميم المناهج، وتنفيذها، وتقويمها، وتطويرها في ضوء الأهداف المحددة للتعليم العالي، وفي ضوء حاجات الطلاب، ومتطلبات المجتمع المتغيرة، كما ظهرت أيضاً الحاجة إلى برامج التنمية المهنية المستمرة أثناء الخدمة .حيث أنَّ حصول الأستاذ الجامعي على درجات الماجستير والدكتوراه ليس كافياً ليكون قادراً على التدريس الفعّال في عصر دائم التغير.

وتخلص الباحثة من الاستعراض النظري لهذه الدراسة إلى أهم دواعي الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ، والتي تساعدهم على القيام حاجة عضو هيئة التدريس بوظائفهم الثلاثة: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، في عالم المعلومات وثورة الاتصالات ففي مجال التدريس: فإنَّ عضو هيئة التدريس بحاجة للعمل المستمر في مراجعة المناهج لتعديلها نحو الأفضل ومن ثم استخدامها ودمج التكنولوجيا وتوظيفها لتقديم تلك المناهج للطلاب ضمن إجراءات تدريس أكثر فاعلية، وباعتبار التدريس الجامعي مهنة كسائر المهن تتطلب أما في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع، فإنَّ عضو هيئة التدريس بحاجة إلى الحاجة إلى حضور المؤتمرات والندوات والمشاركة في الأنشطة التي من شأنها النهوض بكفاياته سواء بالحضور المباشر أو عن طريق الوسائل الإلكترونية كمؤتمرات الفيديو أو مؤتمرات الويب سواء داخل الجامعة أو خارجها..

كما أن عضو هيئة التدريس ينبغي أن يعتمد على الوسائل التقنية المعاصرة للمشاركة في فرق للبحث العلمي داخل الجامعة أو خارجها، الأمر الذي سوف ينعكس بالضرورة على كفاياته البحثية، كما سينعكس بصورة إيجابية أيضاً على طلابه فكرياً وأكاديمياً، ويعمل على تعزيز التزاماته العلمية والتربوية تجاه مجتمعه.

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

- **أولاً: دراسات اهتمت بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.**
- **ثانياً : دراسات اهتمت بالتنمية المهنية في التوجهات العالمية المعاصرة**
- **ثالثاً : تعليق عام على الدراسات السابقة**

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

الدراسات السابقة

لقد تعددت الدراسات السابقة التى اهتمت بإعداد وتنمية المعلم بشكل عام وعضو هيئة التدريس بشكل خاص، وقد اختارت الباحثة عدداً منها وقامت بتصنيفها إلى محورين رئيسين هما: دراسات اهتمت بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ودراسات اهتمت بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة.

ونشرت هذه الدراسات خلال العشر السنوات الأخيرة من القرن العشرين، وقد استفادت منها الباحثة بالإنطلاق من نتائجها، والتى أظهرت وجود مشكلة متعلقة بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس وبالتالي القيام بالدراسة الحالية وهي بناء برنامج تدريبي إلكتروني مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة ،وأيضاً في بناء وتدعيم الإطار النظري للدراسة وأيضاً في تفسير وتأكيد نتائجها.

المحور الأول: دراسات اهتمت بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

1- دراسة فهيمة عبد العزيز (١٩٩٨م) بعنوان "مدى مراعاة برامج تدريب معلمي الجغرافيا للاحتياجات التدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم"

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على مدى مراعاة برامج تدريب معلمي الجغرافيا للاحتياجات التدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم،وكانت الأداة المستخدمة في هذه الدراسة استبانة وقامت الباحثة ببناءها لتحديد الحاجات التدريبية لمعلمي الجغرافيا في مجال تقنيات التعليم على (٣٠) موجهاً في التعليم الثانوي تخصص جغرافيا و(٣٠) معلماً ومعلمة للجغرافيا بالمرحلتين المتوسطه والثانوية.

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى:

قصور هذه البرامج في بعض الحاجات الخاصة منها الإلمام ببعض نماذج تفريد التعليم،ودور كل من المعلم والمتعلم في استخدام الحاسب الآلي والموديولات والحقائب التعليمية،فلم تقدم في أي برنامج واختتمت الباحثة الدراسة بوضع تصور مقترح لبناء برنامج تدريبي في مجال تقنيات التعليم.

2- دراسة عمارة (1999م) بعنوان "معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الاسكندرية من وجهة نظرهم"

هدفت الدراسة إلى تحديد أهم المصادر الممكنة لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً والوقوف على أهم المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس والتي تعوق تنميتهم مهنياً من وجهة نظرهم. واستخدمت الدراسه المنهج الوصفي من خلال عرض وتحليل الدراسات السابقة العربية والأجنبية للتعرف على أهم المشكلات والمفاهيم وتوضيح كيفية التغلب عليها.

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى:

- قلة توفير الوسائل والأساليب الخاصة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ووجود كثير من المعوقات التي تعوق تحقيق التنمية المهنية لهم،أهمها:
- هجرة الكفاءات العلمية للخارج وتركيز مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على الجانب التدريسي فقط،وغموض الدور لدى القائمين بعملية التنمية المهنية، وعدم وجود إدارة مركزية للتنمية المهنية،وقلة فرص الاتصال والاحتكاك العلمي بالمتخصصين في جامعات الدول الأخرى.

وتلخصت أهم التوصيات فيما يلي:

- إنشاء مركز بكل جامعةللتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على أن يكون من ضمن مهامه:
- التدريب و استخدام التقنيات الحديثة المرتبطة بتكنولوجيا التعليم مثل الكمبيوتر.
- عقد دورات تدريبية للاطلاع على الجديد في المناهج وطرق التدريس وتطوير المقررات الجامعية،وإتقانا لبعض اللغات الأجنبية.
- الاهتمام بتوفير المنح الدراسية لأعضاء هيئة التدريس بصفة دورية مستمرة على الأقل كل ثلاث سنوات لمدة لاتقل عن ستة أشهر للجامعات الأجنبية للوقوف على المستحدثات في مجال التخصص.
- دعم الجامعة لأعضاء هيئة التدريس للاشتراك في المؤتمرات العلمية والمهمات والتوسع في دعوة الأساتذة الزائرين من الجامعات والمراكز الأجنبية المتميزة.
- تدعيم المكتبات بالكتب و البرامج والدوريات مع تيسير الخدمة المكتبية.
- إعداد مدربين متخصصين في برامج التنمية المهنيه لأعضاء هيئة التدريس.

3- دراسة أنيس طايع و ياسين خلف (1999م) بعنوان "الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن في مجال التأهيل التربوي"

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى الحاجة التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن في مجال التأهيل التربوي وإلى تحديد الفروق في احتياجات التدريب بين أعضاء هيئة الاتدريس وفقا لاختلاف الرتبة الأكاديمية اواختلاف مستويات الخبرة وفرصة الحصول على تأهيل سابق في مجال التأهيل التربوي،كما تهدف الدراسة إلى اقتراح قائمة للمجالات والموضوعات التربوية التي يمكن تبنيها من قبل القائمين على البرامج والتي تنوي جامعة عدن تنفيذها لاحقاً لزيادة كفاءة أعضاء هيئة التدريس في أدائهم لمهامهم التدريسية و البحثية.
واستخدمت الدراسة : الاستبانة.
وفي ضوء النتائج التي أسفرت عن الدراسة أوصت الدراسة بالتالي:

- تكريس الدورات التدريبية القصيرة (١-١٥يوم) لتزويد أعضاء هيئة التدريس بأفكار ومعارف مكثفة حول أهداف التعليم الجامعي ومهام وواجبات عضو هيئة التدريس،ومباديء التدريس الجامعي وأساليب التعامل مع الطلاب وأيضاً استخدام تكنولوجيا التعليم وتصنيفا للأهداف التربوية وكيفية صياغتها.
- إبراز أهمية الموضوعات التي حظيت بتقديرات أقل في درجة الاحتياج إليها مثل موضوعات علم النفس والإرشاد التربوي وطرق التدريس المعتمدة على الاستقصاء وحل المشكلات وذلك من خلال توضيح مساهمتها في التدريس الجامعي الفعال في الدورات التي تعقد لأعضاء الهيئة التدريسية المستجدة.
- ضرورة استمرار التأهيل التربوي لكافة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وعدم اقتصار التأهيل على أعضاء هيئة التدريس الجدد فقط حيث أثبتت النتائج أن الجميع بحاجة إلى مزيد من التأهيل التربوي.

4- دراسة محمد غازي الجودي Al-Jodi (2000م): بعنوان "تحديد احتياجات التدريب على الحاسب لدى أعضاء هيئة التدريس وطلاب كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية"

هدفت هذه الدراسة إلى تقدير الإحتياجات اللازمة للتدرب على استخدام الحاسب الآلي لدى أعضاء هيئة التدريس وطلاب كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية واتجاهاتهم نحوه من خلال استقصاء الواقع القائم في وقت الدراسة.

وقد تكونت عينة الدراسة من (147) عضو هيئة التدريس و(472) طالباً في مستويات دراسية مختلفة من خمس من كليات المعلمين السبع عشرة. وتبني الباحث استبانة (فورد Ford,1990م) وهي عبارة عن استبانتين،إحداهما موجهة لأعضاء هيئة التدريس في الكليات، والأخرى موجهة لطلاب الكليات. وقام الباحث بتطبيقها على عينة الدراسة في عام (1997م) وشمل كل من الاستبانتين خمسة أجزاء : معلومات عامة،وأسئلة عن خبرات العينة المختارة في مجال الحاسب الآلي واستخداماته، ومدى معرفتهم بماهية الكمبيوتر، وهناك جزء سادس (مفتوح) حوته الاستبانة لتقديم الاقتراحات والملاحظات من العينة المختارة.

ومن نتائج الدراسة:

- أن هناك نقصاً في استخدام الحاسب الآلي في الكليات بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب كما أن هناك ضعفاً في معرفة وخبرات أعضاء هيئة التدريس والطلاب بالحاسب وتطبيقاته، وبينت الدراسة أن النقص في وجود برامج التدريب على الحاسب إلى جانب عدم توفر الأجهزة والمدربين تعد من أهم المعوقات التى تحول دون الاستفادة من الحاسب، كما بينت الدراسة أن كلاً من أعضاء هيئة التدريس والطلاب الذين شكلوا عينة الدراسة لديهم اتجاهات إيجابية نحو استخدام الحاسب.

وأوصت الدراسة بأنّه يلزم المملكة العربية السعود لكي تلحق بالثورة المعلوماتية أن تزود كليات المعلمين بتجهيزات وخدمات البنية التحتية،وبمدربين وفنيين متخصصين في الحاسب قادرين على تدريب منسوبي الكليات وطلابها لإحداث التكامل في استخدام الحاسب قادرين على تدريب منسوبي الكليات وطلابها لإحداث التكامل في استخدام الحاسب في التعليم والتعلم

5- دراسة حازم الخطيب وَمناور حدّاد(٢٠٠١م): بعنوان "البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة إربد الأهلية، الأهداف، والحوافز،والرضا والمشكلات"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهداف البحث العلمي وحوافزه ومشكلاته ودرجة الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة إربد الأهلية،كما هدفت إلى معرفة أثر كلاً من الكلية،والرتبة الأكاديمية،وطبيعة العمل،وسنوات الخبرة على تحديدهم لأهداف البحث العلمي ومشكلاته،واقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس برتبة أستاذ، وأستاذمساعد وأستاذ مشارك وأهم ماتوصلت إليه من نتائج هي أهم المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة إربد هي:

- قلة المساعدة الفنية اللازمة لإجراء البحوث.
- قلة المجلات العلمية المحكمة باللغةالعربية التي يمكن نشرالأبحاث بها.
- التقاعس والفتور لعضو هيئة التدريس بعد الترقية الأخيرة له.
- قلة الدعم المالي للأبحاث العلمية.
- قلة المساعدات البحثية من قبل القسم والكلية.
- قلة تعاون الزملاء للقيام بالأبحاث ذات الطابع الجماعي.

6- دراسة ينج وسنجكو Ying and Sungkoli (2000م) بعنوان: "قياس الأداء البحثي للتعليم العالي الصيني "

هدفت الدراسة إلى قياس الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس في معاهد التعليم العالي في الصين، وقامت هذه الدراسات بتجميع البيانات الخاصة عن الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس لـ (84) معهد للتعليم العالي لمعرفة فعالية التعليم العالي في مواجهة التحديات العالمية ، وأهم ماتوصلت إليه الدراسة من نتائج هي :

إن قدرة الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس في هذه المعاهد كانت عاجزة عن إصلاح التعليم العالي، وخاصة في الفترة ما بين 1993م – 1995م إلا أن هذه المعاهد أخذت في إعادة الصياغة التربوية لتحسين الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس وتحسين إنتاجه العلمي وبالتالي تحسين إنتاجية الجامعة لمواجهة التحديات المعاصرة.

7- دراسة حسن مختار حسني ومحمد طه حنفي (٢٠٠٠م) بعنوان: "تطوير المهام الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة"

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع المهام الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس،وكيفية الاستفادة من الاتجاهات العالمية المعاصرة في تطوير هذا الواقع،واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لرصد واقع المهام الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- كثرة الأعباء التدريسية.
- ضآلة النسبة بين أعضاء هيئة التدريس وعدد الطلاب خاصة في كليات التربية.
- قلة اهتمام جهات التنفيذ بمايجريه أعضاء هيئة التدريس من تجارب وأبحاث في الجامعات.
- قلة الحوافز المادية مما يقلل من حماس أعضاء هيئة التدريس للقيام بأبحاث علمية.

8- دراسة لطيفة صالح السميري (2002م): "أثر المؤتمرات التربوية لإعداد المعلم في نمو المعرفة المهنية لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المؤتمرات التربوية لإعداد المعلم في نمو المعرفة المهنية لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة أم القرى في مدينة مكة المكرمة، وللإجابة عن أسئلة الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي عن طريق إعداد استبانة ذات خمسة محاور، و62عبارة تم تطبيقها بعد حساب الصدق والثبات،و أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- ضعف أثر المؤتمرات التربوية لإعداد المعلم في نمو المعرفة المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال الحاجات التدريبية للمعلم، وفي معرفة الكفايات التعليمية لمعلم الجامعة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أعضاء هيئة التدريس حول أثر المؤتمرات التربوية لإعداد المعلم في نمو المعرفة المهنية لعضو هيئة التدريس وفقاً لمتغيرات الدرجة العلمية، والعمر، وعدد سنوات الخبرة، والجنس.
- إن أهم الصعوبات التى تواجه أعضاء هيئة التدريس عند المشاركة في المؤتمرات التربوية أو حضورها هي: صعوبة الحصول على نسخ من بحوث المؤتمرات، ومعرفة موعد المؤتمرات في وقت متأخر، وتأخر وصول النشرات التفصيلية للمؤتمرات، وعدم معرفة توصيات المؤتمرات.

وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة بتخصيص المؤتمر ات التربوية القادمة لإعداد عضو هيئة التدريس وتطويره، والإعلان المبكر عن موعد المؤتمر التربوي وتعليماته، وتكوين لجنة لتقويم أعمال المؤتمرات التربوية وأخرى لمتابعة توصياته.

9- دراسة إبراهيم بن محمد أل عبدالله (2002م) بعنوان "احتياجات التنمية في التعليم العالي: دراسة وصفية تحليلية لقدرة التعليم العالي على تلبية احتياجات سوق العمل والطلب الاجتماعي"

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع التعليم العالي في المملكة العربية السعودية ومدى اتساقه مع احتياجات التنمية والطلب الاجتماعي، وكذلك التعرف على الصور والبدائل التى يمكن أن يأخذها التعليم العالي لمقابلة احتياجات التنمية والطلب الاجتماعي.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيثُ قدمت وصفاً كمياً وكيفياً لمؤسسات التعليم العالي، وذلك بالرجوع إلى الإحصاءات الرسمية والتى تمثل: مخرجات التعليم العام، والنمو السكاني،والطلب الاجتماعي، كذلك تشخيص القدرة الاستيعابية لمؤسسات التعليم العالي، واحتياجات سوق العمل الحالية،وتقدير الاحتياجات المستقبلية، وإجراء الإسقاطات الحسابية لتقدير الطلب الاجتماعي في المستقبل على مؤسسات التعليم العالي.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- سرعة النمو السكاني، حيثُ يبلغ معدل النمو السكاني 3,7 سنوياً، اتساع قاعدة الهرم السكاني، حيث تشكل الفئة العمرية دون العشرين 60% من إجالي المواطنين.
- إن مؤسسات التعليم العالي تعمل بطاقتها الاستيعابية في الوقت الراهن، وهناك 30% من خريجي الثانوية العامة لم يلتحقوا بمؤسسات التعليم العالي،ويتوقع أن يتضاعف عدد الخريجيين ثلاثة أضعاف خلال العشر سنوات القادمة.
- إن مخرجات التعليم العالي يغلب عليها التخصصات النظرية التربوية بنسبة 79 %، بينما الطلب في سوق العمل يتجه نحو التخصصات الفنية والعلمية والتطبيقية.
- إن القطاع الحكومي وهو المستهلك الأول لمخرجات التعليم العالي اتسم بالتشبع في أغلب احتياجاته الوظيفية، كقطاع التربية والتعليم، ويتوقع أن يتم الاتجاه نحو القطاع الخاص.
- تشكل العمالة الوافدة 60% من إجمالي القوى العاملة في 1413هـ؛ 19% من هذه القوى العاملة فقط يحمل مؤهلاً تعليمياً عالياً.

وفي ضوء هذه النتائج قدمت الدراسة جملة من التوصيات من أهمها، التوسع في أنماط التعليم العالي المختلفة مثل الكليات المتوسطة الشاملة، والتعليم الفني، والتعليم التعاوني،التعليم العالي الأهلي، مراجعة البرامج الدراسية القائمة.

10- دراسة عفاف محمد الجاسر (2002م): بعنوان "فعالية برنامج تدريبي مقترح في تنمية كفاية إدارة الوقت التعليمي لدى معلمات اللغة الانجليزية بالمرحلة المتوسطة بمدينة الرياض"

هدفت الدراسة تصميم برنامج تدريبي لتنمية كفاية إدارة الوقت التعليمي لدى معلمات اللغة الانجليزية في المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، واستقصاء فعالية البرنامج لتنمية كفاية الوقت التعليمي، واستخدمت الباحثة المنهج التجريبي وأداتان لجمع بيانات البحث وهما: استبانة خاصة بمضيعات الوقت التعليمية وغير التعليمية تتم تعبئتها من قبل معلمات اللغة الإنجليزية في المرحلة المتوسطة وبطاقة ملاحظة لقياس الأداء المهاري لكفاية إدارة الوقت مضيعات الوقت التعليمية وغير التعليمية ويتم تطبيقاتها من قبل المشرفات التربويات في المرحلة المتوسطة على عينة الدراسة التجريبية وعددهن (14) معلمة داخل الصف الدراسي أثناء التطبيق الفعلي في حجرة الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,01 بين أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في متغير كفاية إدارة الوقت التعليمي بالنسبة للمحور الأول (مضيعات الوقت التعليمية)، وقد كانت الفروق لصالح أفراد المجموعة التجريبية حيثُ بلغت قيمة (U)

43,5 وهي نسبة إحصائية دالة لفروق الدرجات بين أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة، مما يثبت الأثر الإيجابي للبرنامج التدريبي في التغلب على مضيعات الوقت التعليمية، ورفع مستوى كفاية معلمات اللغة الإنجليزية بدرجة كبيرة بعد تدريبهن على إدارة الوقت وزيادة الوقت الحقيقي للتعلم.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,01 بين أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في متغير كفاية إدارة الوقت التعليمي بالنسبة للمحور الثاني(مضيعات الوقت غير التعليمية)، وقد كانت هذه الفروق لصالح أفراد المجموعة التجريبية ، حيثُ بلغت قيمة (U) 35,5 وهي نسبة إحصائية دالة تبرز الأثر الفعال للبرنامج التدريبي على رفع مستوى كفاية المعلمات الأدائية في إدارة الوقت التعليمي بالتغلب على مضيعات الوقت غير التعليمية،حيث أن كمية الوقت الضائع في الحصة الدرراسية بالنسبة لأفراد للمجموعة التجريبية قد قل مقارنة بكمية الوقت الضائع في الحصة الدراسية لأفراد المجموعة الضابطة، وهذا يدل على قدرة المعلمات على التغلب على مضيعات الوقت غير التعليمية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,01 بين أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في متغير كفاية إدارة الوقت التعليمي بالنسبة للمحورين الأول والثاني، حيثُ بلغت قيمة (U) 27,0 وهي نسبة إحصائية دالة توضح أن المعلمات اللاتي تعرضن للبرنامج التدريبي قد ارتفع مستوى الأداء المهاري لديهن بشكل كبير وواضح.

وبناءا على النتائج التى توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تنظيم دورات تدريبية لمشرفات اللغة الانجليزية تتعلق بكفاية إدارة الوقت التعليمي بهدف التمكن من متابعة معلماتهن أثناء تطبيق هذه الكفاية في مواقف التدريس الفعلي.
- تنظيم دورات تدريبية تتعلق بكفاية إدارة الوقت التعليمي لمعلمات التعليم العام بصفة عامة.

11-دراسة عزه حسن محمودعلي عزباني (٢٠٠٢م): بعنوان "دراسة تقويمية لدور الجامعة في التنمية المهنية المستمره لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التوجهات المعاصرة"

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع ماتقوم به جامعة القاهرة من دور في التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس بها،ومدى ارتباط ذلك الدور ببعض المتغيرات،وموقع الكليةالتي ينتمي لها في الجامعة، والدرجة الوظيفية لعضو هيئة التدريس،ثم الوقوف على أهم المعوقات التي تحول دون الاستفادة مما يمكن أن توفره الجامعة من فرص للتنمية المهنية لهم،واستخدمت الدراسة أسلوب دراسة الحالة كأحد أساليب المنهج الوصفي.

وأهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج ما يلي:

- إرتفاع نصاب المدرس من الساعات التدريسية والتي تؤثر على قيامه بالبحث العلمي والاطلاع على ما هو جديد.
- ضعف ما يتقاضاه من راتب في ظل مسؤولياته الأسرية ومتطلباته مما لا يمكنه من شراء الكتب والدوريات ونشر الأبحاث.
- ضعف العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس القدامى والجدد.
- كثرة أعباء أعمال الكنترولات والامتحانات والتدريس الملقاه على عاتق أعضاء هيئة التدريس

12-دراسة رانيه يوسف سليم (٢٠٠٣م) بعنوان :"الحاجات التدريبة لعضو هيئة التدريس بكليات البنات في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي"

هدفت الدراسة إلى استعراض أبرز التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي وإلى استخلاص المهام التعليمية الأساسية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في ضوء تلك التوجهات والإجابة عن السؤال الرئيس التالي :

" ما الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات البنات في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي."

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي واعتمدتا استناداً إلى استبانة من إعداد الباحثة،وقد تضمنت هذه الاستبانه المهام والاستراتيجيات والوسائل التي تمارس من خلال التعليم الجامعي المعاصر لتقدير الحاجات التدريبية لعضو هيئة التدريس بكليات التربية للبنات حول هذه المهام والاستراتيجيات والوسائل ضمن ثلاث مجالات هي مجال التخطيط التعليمي ومجال التدريس والتقويم ومجال البحث العلمي وخدمة المجتمع.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن أهم الحاجات التدريبية في مجال التخطيط التعليمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات البنات كانت تصميم وبناء المقررات الإلكترونية التي تقدم عن طريق الإنترنت، وعند تصميم و بناء المقررات التي تقدم من خلال الدوائر التلفزيونية المغلقة.
- أن أقل الحاجات التدريبية أهمية في مجال التخطيط التعلمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات البنات كانت تصميم المقررات التقليدية وبناؤها في ضوء أهدافها وإعداد مخططات تنفيذ المحاضرات وفقاً لسيناريو المعد لها بالتعاون مع المخرج أوغيره من الفنيين.
- إن أهم الحاجات التدريبية في مجال التدريس و التقويم كانت استخدام الحاسب الآلي لرصد الدرجات وحساب المعدلات وإعلان النتائج.
- إن أقل الحاجات التدريبية أهمية في مجال التدريس والتقويم لأعضاء هيئة التدريس بكليات البنات كانت استخدام البريدالإلكتروني (E-mail) للتواصل مع الطالبات.
- إن أهم الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس كانت تخطيط البحث العلمي في ضوء الحاجات البحثية وإيجاد معايير لتحديد أولويات البحث العلمي.
- إن أقل الحاجات التدريبية أهمية لأعضاء هيئة التدريس هي تخطيط وتنفيذ برامج التوعية داخل وخارج الكلية والقدرة على العمل الفعال في فرق البحث العلمي.

وبناءً على نتائج الدراسة فقد أوصت الدراسة:

- تصميم برنامج تدريبي شامل لأعضاء هيئة التدريس بكليات البنات بحيث يحقق هذا البرنامج أهداف التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بكليات البنات ويبنى على الحاجات التدريبية الملحة التي أظهرتها النتائج.
- تنويع الرسائل والإجراءات المستخدمة في التدريب مع التركيز على تلك المعنية بنشاط المتدربين ، والبعد قدر الإمكان عن أساليب التدريس التي يقودها إلقاء المحاضرات لتنافي ذلك مع التوجهات العالمية المعاصرة.

وأوصت الدراسة بإجراء الدراسات التالية:

- تصميم وبناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس في كليات البنات في مجال التخطيط التعليمي.
- تصميم وبناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس في كليات البنات في مجال التقويم والاختبارات.

- تصميم وبناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس في كليات البنات في مجال البحث العلمي.
- اختبار فاعلية البرامج التدريبية التي يتم تصميمها ميدانياً.

13-دراسة ميسون يوسف محمد الفيومي (2004 م) : "تصور مقترح لتنمية الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في مصر "

وتهدف إلى :
- التعرف على أهم المستجدات والتحولات العالمية وتحديد تأثيرها على التعليم الجامعي.
- رصد وتحديد عناصر الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات المصرية وأهم مؤشراتها وطرق قياسها.
- التعرف على العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بمصر.
- تقديم تصور مقترح لتطوير الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بمصر.

واستخدمت الدراسة أساليب المنهج الوصفي خاصة أسلوب دراسة الحاله (Case Study) وأداة الدراسة هي الاستبانة .
وقد بلغ حجم العينة (103) عضو هيئة تدريس موزعة على الرتب الأكاديمية المختلفة .

وأوضحت نتائج الدراسة مايلي:
- أظهرت الدراسة وجود أثر لمتغير العمر على الإنتاجية العلمية للكتب والكتب المترجمة والأبحاث ولم تجد أثر لمتغير العمر على الإنتاجية العلمية للأبحاث المقدمة في الندوات والمؤتمرات العلمية.
- لم تجدنتائج الدراسة أثر لمتغير النوع (ذكور أم إناث) على الإنتاجية العلمية لأعضاءهيئة التدريس بكليات التربية في مصر.
- أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لمتغير الدرجة العلمية على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.
- أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لمتغير الجامعة على الإنتاجية العلمية للكتب والكتب المترجمة ، ولم تجد أثر لمتغير الجامعة على الإنتاجية العلمية للأبحاث والأبحاث المقدمة في الندوات والمؤتمرات العلمية .
- لم تجد نتائج الدراسة أثر لمتغير القسم على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.
- أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لمتغير الوظائف الإدارية التي يتولاها أعضاء هيئة التدريس على الإنتاجية العلمية للكتب و الكتب المترجمة والأبحاث المقدمة في الندوات والمؤتمرات العلمية ولم تجد أثر لمتغير الوظائف الإدارية على الإنتاجية العلمية للأبحاث.
- لم تجد الدراسة أثر لمتغير عدد سنوات الخبرة في العمل على الإنتاجية العلمية .

14-دراسة يافوز إرسن وآخرون (Yavuz Erisen,2009) "احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التعليم المهني في تركيا"

هدفت الدراسة الى تحديد احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التعليم المهني في تركيا والخاصة في ضوء العولمة وتطبيق معايير الاتحاد الأوروبي في مجالات عديدة

مثل عملية الجودة والاعتماد في التعليم، وإعداد المشاريع الدولية، والتعاون الدولي، والاتصالات، ومهارات البحث، واللغات الأجنبية، وكتابة المقالات العلمية واستخدام التكنولوجيا.
وأهم ما توصلت إليه هذه الدراسة ما يلي:

- آراء أعضاء هيئة التدريس (العينة) حول ما يحتاجونه في موضوع التدريب أثناء لخدمة
أربعة فقط من أعضاء هيئة التدريس أفادوا أنهم لا يحتاجون إلى أي تدريب. ولقد أكد الجميع أنهم بحاجة إلى تحسين لغتهم الأجنبية ومهارات كتابة البحوث وإعداد المشاريع. بينما أكد عدد قليل احتياجهم حول كيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات وتصميم الموقع الإلكترونية.
- آراء أعضاء هيئة التدريس (العينة) حول البرامج التدريبة أثناء الخدمة المقدمة في الجامعة ،حيثُ أفاد جميع أعضاء هيئة التدريس عن عدم وجود أي برامج تدريبية تقدم من قبل الجامعة.
- آراء أعضاء هيئة التدريس حول العوامل التي تحول دون التنمية المهنية أفاد جميع أعضاء هيئة التدريس أن هناك عوامل فردية ومؤسسية تعرقل تطورهم المهني. ومن أبرزها أعباء التدريس وازدياد عدد الطلاب، وقلة أعضاء هيئة التدريس وكذلك عدم الإهتمام بالتنمية المهنية من قبل أعضاء هيئة التدريس.

وأوصت الدراسة بما يلي:
- الدعم المستمر لتدريب أعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة
- أن يكون التدريب أثناء الخدمة تدريباً إلكترونياً،
- . تعليم أعضاء هيئة التدريس اللغات الأجنبية.
- ينبغي زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس
- ينبغي منح المزيد من الدعم المالي لأعضاء هيئة التدريس

المحور الثاني : دراسات اهتمت بالتنمية المهنية في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة

1- دراسة باهال (Pahal (1998 بعنوان: "هدفت هذه الدراسة إلى تطبيق برنامج تعليمي لتدريب الأساتذة على إدخال تقنيات التعليم الحديثة في التدريس الصفي لجعله أكثر فاعلية"

والبرنامج عبارة عن: تدريب عملي وتدريب وجه لوجه وتعلم عن بعد باستخدام الإنترنت.وتم تطبيق البرنامج في منطقة تعليمية في ولاية فلوريدا الأمريكية،ويهدف التدريب العملي على إكساب المشاركين فيه لبرنامج مهارات هذه التقنيات الحديثة والاستفادة منها تمهيداً للتعليم عن بعد عن طريق الإنترنت.

ومن نتائج الدراسة مايلي:
- أن المشاركين في البرنامج التدريبي يدخلون واحد من هذه التقنيات في تدريسهم شهرياً خلال فترة التعلم عن بعد.
- إتقان المتدربين استخدام الإنترنت في النقاش والحوار مع بعضهم البعض لتبادل الأفكار والخبرات،وذلك تحت إشراف مدرب،وموضوعات النقاش هي(التطوير المهني وإدخال التقنيات الحديثة في التعلم،الاتجاهات الحديثة في التربية .

2- دراسة زكريا يحيى لال (٢٠٠٠م) بعنوان : "أهمية استخدام الأنترنت في العملية التعليمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة السعودية"

هدفت الدراسة إلى معرفة أهمية استخدام (الإنترنت) في العملية التعليمية،وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية وتم تطبيق استبيان لقياس أهمية استخدام الإنترنت في العمليةالتعليمية على(١٤٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس من مختلف التخصصات.

وقد توصلت الدراسة إلى:

- عدم وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمستويات العمر في أهمية استخدام الإنترنت في العملية التعليمية.
- أن أعضاء هيئة التدريس ذوي التخصص العلمي يرون أن استخدام الإنترنت له تأثير كبير في العملية التعليمية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائياً لمتغير المرتبة الأكاديمية في أهمية استخدام الإنترنت في العملية التعليمية.
- يرى الذكور من أعضاء هيئة التدريس أن للإنترنت أهمية كبيرة في العملية التعليمية عن الإناث من عضوات هيئة التدريس
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً لاختلاف الجنسيةفي أهمية الانترنت في العملية التعليمية.

وقد أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها:

- إعداد برامج لتدريب أعضاء هيئة التدريس والمعلمين والتلاميذ على كيفية استخدام الأنترنت.
- الاهتمام بالإنترنت من قبل الجهات المسؤولة في وزارات التربية والتعليم والجامعات وذلك بالاشتراك في الإنترنت.

3- دراسة ريما سعد الجرف (٢٠٠١م) بعنوان "المقرر الإلكتروني"

وهدفت هذه الدراسة إلى تعريف الأساتذة العاملين في حقل التعليم بمختلف مراحله بالمقرر الإلكتروني ومكوناته والمقررات التي يستخدم فيها،والبرامج التي تستخدم في تصميمه والمواقع الخاصة بالمقررات الإلكترونية على الشبكةالعالمية والتي يمكن استخدامها وكيفية استخدام المقرر الإكتروني وأهمية استخدامه وإيجابياته وسلبياته.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في وصف نوع واحد من البرامج المتخصصة التي تستخدم في تصميم مقررات اللغة الإنجليزية غير المعتمدة على الإنترنت ووصف أحد مواقع المقررات الإلكترونية الجاهزه المعتمدة على الإنترنت.

من أهم نتائج هذه الدراسة هو تحديد ووصف مكونات المقرر الإلكتروني وقد أشارت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها: إقامة دورات لتدريب المعلمين في جميع المراحل وجميع التخصصات على استخدام المقرر الإلكتروني وإنشاء المقررات الإلكترونية بدلاً من التعليم بالطرق التقليدية.

4- دراسة عبدالله بن عمر النجار(2001م) : بعنوان " واقع استخدام الإنترنت في البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل" .

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى استخدام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل لتطبيقات الانترنت في البحث العلمي. وقد اتبع الباحث المنهج المسحي في تقصي آراء أعضاء

هيئة التدريس ومعرفة اتجاهاتهم عن طريق توزيع الاستبانات.وقد اختار الباحث عينة تكونت من (200) عضواً من إجمالي مجتمع الدراسة الأصلي البالغ (345) ومن النتائج التى تم التوصل إليها:

- هناك اتجاه إيجابي لأعضاء هيئة التدريس نحو استخدام الإنترنت في البحث العلمي.
- عدم توفر التدريب المناسب على استخدام الانترنت يعد من أهم المعوقات لاستخدام الإنترنت في البحث العلمي.
- وجود فروق ذات دلاله إحصائية بين آراء أعضاء هيئة التدريس في مقدار استخدامهم للإنترنت في البحث العملي تعزى إلى متغير الكلية التى يعمل بها عضوهيئة التدريس، والجنس، والرتبة العلمية،وامتلاك حاسب آلي بالمكتب، والاتصال بالإنترنت
- وجود فروق ذات دالة إحصائية بين آراء أعضاء هيئة التدريس في أهمية استخدامهم للإنترنت في البحث العلمي تعزى إلى الجنس فقط.

5- دراسة أحمد محمود الشايب (2001م): بعنوان "واقع استخدام أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية لشبكة الإنترنت واتجاهاتهم نحوها"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس بعدد من الجامعات الأردنية للإنترنت وذلك في ضوء عدد من المتغيرات هي: صفة الجامعة، وفئة التخصص، والرتبة الأكاديمية، وقدرات اللغة الإنجليزية، والخبرة الحاسوبية. وقد قام الباحث بتوزيع الاستبانات على أعضاء هيئة التدريس في ست جامعات أردنية، وبلغ عددها (282) ومن النتائج التى توصل إليها مايلي:

- أن درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية للإنترنت متوسطة وتتأثر بالتخصص والتربة العلمية، وقدرات اللغة الإنجليزية، والخبرة في مجال الحاسب الآلي
- يحتل البريد الإلكتروني موقع الصدارة في الاستخدام لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية عن بقية خدمات الإنترنت.
- أن المعيقات المتعلقة بتوظيف الإنترنت في التدريس تشكل أكبر عقبة يواجهها أعضاء هيئة التدريس سواء أكانوا ممن يستخدمون الإنترنت أم لا.

6- دراسة عبد الإله بن حسين العرفج Al-Arfaj (2001م) بعنوان " وجهات نظر طلاب الجامعات في السعودية تجاه التعليم عن بعد بواسطة الإنترنت"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على وجهة نظر طلاب وطالبات جامعة الملك فيصل بالإحساء تجاه التعليم عن بعد بواسطة الإنترنت، من حيثُ جدواه وفاعليته وإمكانية تطبيقه، ومحاسنه وعيوبه، وقد صمم الباحث استبانة لقياس وجهات نظر طلاب الجامعات تجاه التعليم عن بعد بواسطة الإنترنت، تتكون من سؤال مفتوح وواحد وثلاثين سؤالاً مقسمة إلى سبعة جوانب، إضافة إلى بعض البيانات الشخصية.

ومن نتائج الدراسة مايلي:

- يعتقد معظم الطلاب والطالبات أن التعليم عن بعد بواسطة الإنترنت تعليم فعال ومفيد ومريح في نفس الوقت، وأنه يفتح مجالاً أكبر للتعلم،ولكن سوف يزيد من عزلتهم الإجتماعية،وسوف يكون هناك صعوبات تقنية كبيرة.
- لابد قبل الشروع في هذا النوع من التعليم من إعداد المتعلم أهمها أن يكون على مستوى عالٍ من التحفيز والانضباط الذاتي، وأنه لابد من توفر مهارات عاليه لدى المعلم

والمتعلم في مجال استخدام الحاسب الآلي وتطبيقاته المختلفة، وخصوصاً الإنترنت ومهاراتها المتعدد.
- أن امتلاك الحاسب الآلي واستخدامه والدخول على الإنترنت من المنزل له تأثير إيجابي على تقبل الطلاب لفكرة التعليم عن بعد بواسطة الإنترنت.

7- دراسة بدر بن عبدالله الصالح (2002م): "متغيرات التصميم التعليمي المؤثرة في نجاح برامج التعليم عن بعد"

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد متغيرات التصميم التعليمي المؤثرة في نجاح برامج التعليم عن بعد. ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحث أسلوب الاستقصاء في تحليل الدراسات السابقة ومزج نتائجها لتحديد تلك المتغيرات واقتراح بعض التوصيات.

وقد تناولت الدراسة خمسة أسئلة حول متغيرات عملية تصميم مواد التعليم عن بعد، وضعت إجابة الأول منهاعلى هيئة نموذج مقترح لتنفيذ هذه العملية التى اشتملت على مراحل التحليل والتصميم والتطوير والتنفيذ والإدارة. أما الأسئلة الأخرى، فتناولت المتغيرات المرتبطة باختيار تقنيات التعليم عن بعد والتفاعل وتكلفة عملية التصميم التعليمي وإدارتها.

وقد خلصت الدراسة إلى ضرورة وضع متغيرات التصميم التعليمي في الاعتبار في مرحلة مبكرة من مراحل تخطيط مشروع التعليم عن بعد وتطبيق عملية منظمة في تصميم مواد التعليم عن بعد كما انتهت الدراسة إلى بعض التوصيات المقترحة لدعم عملية تصميم مواد التعليم عن بعد منها
- تخصيص المؤتمر العلمي لإعداد المعلم المستقبلي ليكون امتداداً للمؤتمرات العلمية لإعدادا المعلم السابقة،
- الإعلان المبكر عن المؤتمرات التربوية لإعداد المعلم لأصحاب الاختصاص بمدة كافية قبل انعقاد المؤتمر مع تزويدهم بكافة التعليمات الخاصة بأهداف المؤتمر ومحاوره وإجراء الدراسات المستقبلية في المؤتمرات التربوية ودورها في إعدادالمعلم وتطوير أدائه.

8- دراسة ليلى علي فارس البنعلي (2002) بعنوان "برنامج تدريبي للمعلمات في أثناء الخدمة على بعض أنماط تكنولوجيا التعليم بدولة قطر"

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمات الدراسات الإجتماعية من أنماط تكنولوجيا التعليم، وإلى تصميم وإعداد برنامج تدريبي مقترح لمعلمات الدراسات الإجتماعية أثناء الخدمة للتدريب على بعض أنماط تكنولوجيا التعليم في ضوء إحتياجاتهن التدريبية.

واستخدمت الباحثة منهجين هما: المنهج المنهج الوصفي لدراسة الاتجاهات السائدة في تكنولوجيا التعليم، واستخلاص بعض أنماط تكنولوجيا التعليم التى يجب تدريب المعلمات عليها. والمنهج التجريبي لإجراء الدراسة التجريبية من حيث القياس القبلي والبعدي لمستويات أداء المعلمات قبل وبعد تدريبهن على البرنامج المقترح.

ولقد أسفرت نتائج الدراسة عن العديد من النتائج كان من أبرزها مايلي:
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي لاختبار الجوانب المعرفية المرتبطة بمهارات إنتاج النماذج المجسمة قبل وبعد تدريبهن على البرنامج التدريبي لصالح درجات التطبيق البعدي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي لاختبار الجوانب المعرفية المرتبطة بمهارات إنتاج الشفافيات باستخدام الحاسب قبل وبعد تدريبهن على البرنامج التدريبي لصالح درجات التطبيق البعدي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي لاختبار الجوانب المعرفية المرتبطة بمهارات تشغيل برنامج الوسائط المتعددة قبل وبعد دراستهن للبرنامج التدريبي لصالح درجات التطبيق البعدي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي لبطاقة ملاحظة أداء المتدربات في المهارات الخاصة بإنتاج النماذج المجسمة لصالح التطبيق البعدي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطي درجات المتدربات في التطبيق القبلي والبعدي لبطاقة ملاحظة أداء المتدربات في المهارات الخاصة بتشغيل برنامج الوسائط المتعددة لصالح التطبيق البعدي.
- يمكن تقديم برنامج تدريبي لرفع مستويات الأداء في استخدام بعض أنماط تكنولويجا التعليم لدى المعلمين.
- يمكن الإعتماد على ملاحظة والإختبارات في تقويم أداء المعلمين في التدريس
- يمكن الإعتماد على بطاقة الملاحظة والإختبارات في الكشف عن جوانب القصور في استخدام بعض أنماط تكنولوجيا التعليم لدى المعلمين.

أما التوصيات فتلخصت في الآتي:
- ضرورة الأخذ في الاعتبار مستحدثات تكنولوجيا التعليم باعتبارها أحد الأبعاد الأساسية التى يجب مراعاتها عند تخطيط برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة، وكذلك برامج إعادة التأهيل والتدريب أثناء الخدمة.
- السعي نحو أنماط جديدة من البرامج التدريبية التى تتناسب مع ظروف وقدرات ومهارات كل متدربة.
- التوسع في برامج التدريب التى تقوم على أساس التعلم الذاتي والتى تمثل همزة الوصل بين النظرية والتطبيق فيما يتعلق بتدريب المعلمين وتتفق توصيات هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في هذا التوجه حيث أعتمد البرنامج التدريبي المقترح على أساس التعليم والتدريب الذاتي.

9- دراسة فوزية يوسف العبدالغفور و فرماوي محمد فرماوي (2003م) بعنوان "تقويم برنامج دورة التأهيل التربوي بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة"

هدفت الدراسة إلى تقويم برنامج دورة التأهيل التربوي الذي يقدمه مركز القياس والتقويم والتنمية المهنية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لأعضاء هيئة التدريس والتدريب (غير المؤهلين تربوياً) من العاملين بكليات التربية ومعاهدها.وتم تصميم استبانة طبقت على جميع المشاركين في برنامج هذه الدورة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن أن البرنامج حقق نسبة إفادة عامة بلغت (حوالي 84%)، بينما بلغت أعلى نسبة إفادة من مراحل برنامج الدورة الخاصة بعملية التدريس في مرحلة التطبيق، يليها مرحلة التقويم بينما جاءت مرحلة التخطيط والإعداد في الترتيب الثالث. ووضعت الدراسة مجموعة من التوصيات التى من شأنها الارتقاء بمستوى هذه الدورة ومعالجة النواحي السلبية فيها ومنها:
- إعادة النظر في المحتوى العملي الخاص بموضوعات الدورة بصورة دائمة، وتزويده بالمستحدثات والتطورات العلمية.

- إتاحة الفرص لأكبر عدد ممكن من التطبيقات والتدريبات العملية من خلال إقامة ورش العمل التى تكسب المشاركين مهارة التمكن من طرق التدريس التى تتطلبها المهنة.
- تخفيض النصاب التدريسي لأعضاء هيئتي التدريس والتدريب الملتحقين ببرنامج الدورة التدريبية.
- الاستعانة بالخبراء من أعضاء هيئة التدريس في تقديم نماذج لدروس نظرية وعملية متنوعة والمشاركة في تقديم بعض موضوعات الدورة.

10-دراسة فوزية بنت محمد أبا الخيل. (2004م) بعنوان : "تطوير برنامج تدريبي قائم على تكنولوجيا الوسائط الفائقة"

هدفت الدراسة إلى تطوير برنامج تدريبي قائم على تكنولوجيا الوسائط الفائقة وفاعليته في تنمية كفايات استخدام الانترنت لمعلمات التعليم العام أثناء الخدمة، وبشكل أكثر تحديداً فإن مشكلة الدراسة تحاول الإجابة عن التساؤلات الآتية:

1-ماكفايات استخدام الإنترنت اللازمة لمعلمة التعليم العام ؟

2-ما الأسس والمواصفات التى ينبغي مراعاتها عند تصميم برنامج تدريبي قائم على تكنولوجيا الوسائط الفائقة لتنمية كفايات استخدام الإنترنت ؟

3-ما مكونات البرنامج التدريبي القائم على الوسائط الفائقة لتنمية كفايات استخدام الإنترنت ؟

4-ما فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية كفايات استخدام الإنترنت بشقيها المعلوماتي والمهاري؟

واستخدمت الباحثة منهجان هما :

- المنهج الوصفي التحليلي القائم على تحليل ووصف الواقع ومعطياته.
- المنهج التجريبي عند قياس فاعليته البرنامج التدريبي في تنمية كفايات المعلمة لاستخدام الإنترنت.

واستخدمت الباحثة الإختبار التحصيلي لقياس الجانب المعلوماتي لكفايات استخدام الإنترنت اللازمة لمعلمة التعليم العام.وأيضا بطاقة الملاحظة كأدوات للدراسة.

ويتألف مجتمع الدراسة من جميع معلمات التعليم العام(ابتدائي-متوسط-ثانوي)،أما عينة البحث فقد اقتصرت على (30) معلمة من مدارس رياض نجد الأهلية بمدينة الرياض تم اختيارهن كعينة عمدية (قصدية) وفقاً لما يلي:

- معرفتهن بمهارات استخدام الحاسب الآلي كمتطلب أساسي للبرنامج التدريبي
- عدم توفر الإنترنت في المدارس الحكومية وغالبية المدارس الأهلية، بحيث تم تطبيق البحث على العينة التى أمكن توافرها في مدارس رياض نجد الأهلية.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أبرزها مايلي :

أن هناك فعالية للبرنامج التدريبي المستخدم في تنمية كفايات الإنترنت لمعلمات التعليم العام، ويمكن تفسير هذه النتيجة باختصار كما يلي:

- أن طبيعة البرنامج التدريبي يقوم على مدخل الكفايات التعليمية (C.B.M) وهو من المداخل المهمة في إعداد المعلمة وتدريبها أثناء الخدمة
- روعي في تصميم البرنامج وإنتاجه أسس ومبادئ التصميم التعليمي والتفاعلي القائم على أسلوب النظم، بالإضافة إلى الأسس الفنية المتبعة في إنتاج برامج الحاسب الآلي بصفة عامة.
- أن البرنامج التدريبي قائم على تكنولوجيا الوسائط الفائقة Hypermedia كمدخل يجمع بين تركيبة النص الفائق والوسائط المتعددة Multimedia وهذا يعني قدرة المعلمة المتدربة على التجول بحرية بين المعلومات من خلال مسارات لا خطية وبسرعة كبيرة.

أما بالنسبة للمتدربات فقد تبين من خلال تطبيق البرنامج التدريبي تطلعهن بحماس كبير إلى تكنولوجيا التعليم والإتصال، حيثُ أبدت 92,9 % منهن حاجتهن إلى التدريب على استخدام الإنترنت، وتوقعاتهن العالية من حجم الإستفادة من الإنترت في تنمية كفاياتهن بشقيها المعلوماتي والمهاري عن طرق الخدمات المتعددة التى يقدمها الإنترنت، بالإضافة إلى مناسبة مدة التدريب بالنسبة للمعلمات المنتدبات، واتضح أنه كلما قلت مدة التدريب المطلوبة لإجادة إستخدام الإنترنت زادت فعالية وكفاءة استخدام الإنترنت.والعكس صحيح.

وفي ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة تم التوصية بتطوير برامج إعداد المعلمات بكليات التربية للبنات في مجال تكنولوجيا التعليم والمعلومات بحيث يشمل إعدادها على إنتاج مصادر التعلم الإلكترونية من خلال الإنترنت، وأيضاً بضرورة تأهيلها مهنياً للتفاعل مع تكنولوجيا المعلومات، وبما يستلزم مشاركتها فيما بعد في تطوير هذه التكنولوجيا والتدريب عليها مستقبلاً بهدف الإستفادة منها.

11-دراسة لطيفة السميري وآخرون(2006م): بعنوان "محتوى الحقيبة الوثائقية لعضو هيئة التدريس في جامعات المملكة العربية السعودية"

هدفت الدراسة إلى إعداد حقيبة وثائقية لعضو هيئة التدريس في جامعات المملكة العربية السعودية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي،وقد اعتمدت الدراسة على أسلوب تحليل المضمون، لتقويم محتوى الحقيبة الوثائقية والتى قامت الطالبات ببنائها بواسطة قوائم المراجعة كأدة مستخدمة في الدراسة وعلى استبانة تكونت من سؤالين مفتوحين عما استفادته الطالبة / المعلمة من إعداد الحقيبة الوثائقية، والصعوبات الى واجهتها أثناء بنائها.

وأشارت النتائج إلى أن الطالبات المعلمات السعوديات نجحن في تجميع الخبرات اللازمة لبناء حقائبهن الوثائقية،وفي اختيار أفضل الأعمال كانت اختياراتهن منطقية،وارتبطت أعلى تقديراتها بعناصر مهنة التدريس، وفي قياس نمو الخبرات ظهرت تقديرات عالية ومتوسطة وضعيفة.

وبعد تحليل الاستجابات عن سؤالي الاستبانة تم استخلاص ثمانية مجالات للإستفادة تضمنت اثنين وخمسين بنداً. وكانت الصعوبات التى ظهرت إما صعوبات عامة في بناء الحقيبة ككل، أو صعوبات مرحلية في بداية بنائها،وأوصت الدراسة باستخدام الحقيبة الوثائقية (portfolio) في برامج إعداد المعلمات قبل وأثناء الخدمة، وبإعداد دروات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس على بناء الحقيبة الوثائقية وهو ملف أداء الطالب التراكمي(البورتفوليو).

12-دراسة أحمد محمد بدح (2008م) بعنوان: "درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس في الأقسام التربوية للمهارات الأساسية لاستخدام تقنيات التعلم الإلكتروني في جامعة البلقاء التطبيقية"

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس في الأقسام التربوية للمهارات الأساسية لاستخدام تقنيات التعليم الإلكتروني في جامعة البلقاء التطبيقية، وللتحقق من ذلك قام الباحث ببناء استبانة شملت 31 عبارة طبقت على العينة، وأظهرت نتائج الدراسة التالية:

- أن درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس في الأقسام التربوية للمهارات الأساسية لاستخدام تقنيات التعلم الإلكتروني في جامعة البلقاء تتم بدرجة متوسطة وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) تعزى لمتغير المؤهل العلمي أو للكلية الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية.

وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحث بالتوصيات التالية:

- عقد دورات تدريبية متخصصة لأعضاء هيئة التدريس في الأقسام التربوية في مجال تقنيات استخدام التعلم الإلكتروني وتوفير أجهزة عرض المعلومات (Data show) في جميع القاعات التدريسية وربطها بشبكات المعلومات وقواعد البيانات التربوية العالمية.

13- دراسة سارة العريني(2009م) بعنوان : "نموذج مقترح للتعليم عن بعد في المملكة العربية السعودية.في ضوء تجربة الجامعة البريطانية المفتوحة والجامعة الماليزية المفتوحة والجامعة العربية المفتوحة"

هدفت الدراسة إلى القيام بمقارنة عملية للجوانب الأساسية للتعليم عن بعد بين ثلاثة من أبرز المؤسسات التي تقدم هذه الخدمة في المملكة المتحدة وماليزيا والعالم العربي، وهي الجامعة البريطانية المفتوحة، والجامعة الماليزية المفتوحة، والجامعة العربية المفتوحة على التوالي، مع التركيز على الطرق التي يتم تطبيق نظم التعليم عن بعد فيها وأهم معايير المقارنة بينها وذلك لاستخلاص نموذج مقترح يمكن تطبيقه للتعليم عن بعد في المملكة العربية السعودية يقوم على أهم نقاط التميز والقوة في التجارب الثلاث التي تم استعراضها في التعليم عن بعد من ناحية، والإمكانات التقنية والبشرية والمالية المتاحة لدى المملكة العربية السعودية من ناحية أخرى، والتي تؤهلها بحق لتأخذ بنظام التعليم عن بعد في قطاع التعليم العالي السعودي.وتوصلت النتائج إلى استخلاص التحديات المستقبلية المتوقعة في مجال التعليم عن بعد كان من أهمها :

- أهمية وجود بنية تحتية تكنولوجية، وبشرية أساسية تقوم عليها تطبيقات التعليم عن بعد بنظام الجامعات المفتوحة وهو ما عني استثماراً في البنية التحتية التكنولوجية والمادية، وأيضاً البشرية يمكن الارتكاز عليها عند التنفيذ الفعلي لنظام التعليم عن بعد، خاصة ما يعترض بعض الدول النامية من ضعف في المستوى التقني نتيجة قلة الخدمات التقنية الحديثة أو جودة الخدمات التى تقدمها الدولة .
- أهمية التركيز على توفير الكودار البشرية المؤهلة والمدربة في مجال تكنولوجيا التعليم، حيث تعاني كثير من الدول النامية من ضعف في هذا الجانب الذي يعول كثيراً في عمليات التصميم وإنتاج المقررات للتعليم عن بعد، بالإضافة إلى سيطرة الأعمال الفردية على هذا المجال والبعد عن العمل الجماعي (فريق العمل)، مما أدى إلى إسناد هذه المهمة في أغلب الأحيان إلى ما يفتقرون إلى الدراسة التربوية فأدى ذلك إلى إغراق سوق العمل بفيض من البرامج التعليمية التى تفتقر إلى الأسس التربوية.

14-دراسة أحمد على جروان ومحمد خالد الحمران(2009م)بعنوان : "تحديات استخدام التعلم الالكتروني التي تواجه طلبة كلية الحصن الجامعية، من وجهة نظر الطلبة أنفسهم"

تناولت هذه الدراسة تحديات استخدام التعلم الالكتروني التي تواجه الطلبة في كلية الحصن الجامعية. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تمت الإجابة عن أسئلتها المتمثلة بالآتي:

- ما هي تحديات استخدام التعلم الالكتروني التي تواجه الطلبة في كلية الحصن الجامعية، من وجهة نظر الطلبة أنفسهم؟.
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية(< 0.05) بين متوسطي تقديرات الطلبة في حكمهم على مدى وجود تحديات لإستخدام التعلم الالكتروني والتي تواجههم في كلية الحصن الجامعية.وفق متغيرات: الجنس، التخصص الجامعي، المستوى الأكاديمي.

تكونت عينة الدراسة (أفرادها) من (200) طالبا وطالبة موزعين على تخصصات هندسة التكييف والتبريد، هندسة الاتصالات، هندسة البيئة، هندسة الإنتاج والآلات، المحاسبة، نظم المعلومات الإدارية، التربية المهنية وذلك خلال الفصل الثاني من العام الجامعي 2008/2007 ولجمع بيانات هذه الدراسة قام الباحثان بتطبيق الاستبيان الذي تم تطويره لهذه الغاية والذي تكون من (40) فقرة موزعة على أربع مجالات هي: تحديات تتعلق بالطالب، تحديات فنية، تحديات إدارية، تحديات تنظيمية. وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، وتطبيق اختبار (ت) على نتائج هذه الدراسة، وبعد تحليل نتائجها توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يرى الطلبة أن هناك (34) فقرة تمثل تحديا تقلل فاعلية استخدام التعلم الالكتروني في الكلية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (<=0.05) بين متوسط تقديرات الطلبة في حكمهم على مدى وجود تحديات تحول دون استخدام التعلم الالكتروني في الكلية وذلك وفق متغير الجنس، إلا أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية وفق متغير المستوى الأكاديمي، والتخصص الدراسي.

وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة خرج الباحثان بمجموعة من التوصيات التي يؤمل منها أن تسهم في تطوير هذا التوجه وتحسّن من أداء الطلبة أثناء تأديتهم لأدوارهم الوظيفية في المستقبل من أهمها :

- إجراء المزيد من الدراسات التى تتعلق بالتعليم الإلكتورني، وكيفية تطبيقه
- تقديم حوافز مادية وعينية للمعلمين لزيادة إسهامهم في برامج التعليم الإلكتروني.
- زيادة عدد الدورات المتاحة لأعضاء هيئة التدريس، والطلاب ضمن برامج التعليم الإلكتروني

15- دراسة جارسيا فالكارسيل وآخرون:
(Garcia-Valcarcel A.et al, 2009) بعنوان: "الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات"

هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على مستخدمي تكنولوجيا المعلومات والإتصالات من قبل أعضاء هيئة التدريس.
- التعرف على آراء ومعتقدات أعضاء هيئة التدريس المتعلقة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم العالي.
- تحديد الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة سالامانكا بأسبانيا عند استخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصالات كأداة من أدوات التدريس.
- تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جامعة سالامانكا.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي باستخدام أداة الدراسة وهي المقابلات

وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج كان من أبرزها:

- معظم الآراء ايجابية حول استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ويعتبرونها أساسية وضرورية ومفيدة.
- 83٪ من أعضاء هيئة التدريس يستخدمون التكنولوجيا حيث أنَّها مفيدة في تعليم الصفوف ، وجعل التعليم أكثر سهولة،وتسمح بمزيد من السيطرة على ما يقوم به الطالب.

- تستخدم التكنولوجيا أساساً لعرض المحاضرات، وتصميم المواد التعليمية، وباعتبارها وسيلة للاتصال. وتقوم كذلك بتنمية المهارات المعرفية، وتشجيع الإكتشافات الفردية، وخلق بيئات إفتراضية وتقييم الطلاب.

- تعتبر الإنترنت الأكثر استخداماً لإرسال المواد التعليمية والتفاعل بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب و البحث عن المعلومات.
- تم التواصل بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب عن طريق البريد الإلكتروني، والمنتديات والفيديو.
- 90٪ من اعضاء هيئة التدريس يفضلون التدريب على استخدام التكنولوجيا بواسطة مدرب ثم عن طريق التدريب (الذاتي)، حيث أنَّه لابد من استخدام التعليم الإلكتروني

16- دراسة آموت أكيلا (Amut Akcila,2009) "آراء طلاب كلية التربية حول عملية التعلم باستخدام ملف الطالب التراكمي "

هدفت الدراسة الى تقييم تصورات طلاب كلية التربية بجامعة نير إيست بقبرص Near East University حول عملية التعلم باستخدام ملف الطالب التراكمي PORTFOLIO ومدى اختلاف هذه التصورات باختلاف المرحلة الدراسية، والقسم، والجنس، والجنسية.
وقد توصلت نتائج الدراسة إلى:

- أن الطلاب يحملون تصورات إيجابية حول عملية التعلم باستخدام ملف الطالب التراكمي PORTFOLIO حيث أنهم يفضلون التواصل وملاحظة أدائهم الدراسي وتقييمهم من خلال البيئة الإلكترونية، مما يجعلهم أكثر ثقةً بأنفسهم.
- أنه لا يوجد إختلاف في تصورات الطلاب حول عملية التعلم باستخدام ملف الطالب التراكمي PORTFOLIO باختلاف المرحلة الدراسية، أو القسم، أو الجنس، أو الجنسية.

تعليق عام على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الباحثة للدراسات السابقة الخاصة بالمحور الأول الذي اهتمت بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تبين :

1-أن التنمية المهنية تعاني من بعض المعوقات كان من أبرزها قلة توفير الوسائل والأساليب الخاصة اللازمة لهذه لتحقيق تلك التنمية ما توصلت إليه دراسة (عمارة، 1999م) وإلى كثرة الأعباء التدريسية وقلة الحوافز المادية والعينية وهذا ما أكدته دراسة (يافوز إرسن وآخرون،2009م)، وأضافت إليها مزيداً من المعوقات التى تعوق تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً كقلة أعداد أعضاء هيئة التدريس، وازدياد أعداد الطلاب.

2- اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في أهداف الدراسة من حيث تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، كما أشارت إليه نتائج دراسة (عزباني،2002م) بالإضافة إلى قصور برامج التنمية المهنية عن الإلمام بتفريد التعليم كما أكدت نتائج دراسة (عبدالعزيز،1998م) وإلى وجود ضعف في معرفة وخبرات أعضاء هيئة التدريس والطلاب بالحاسب وتطبيقاته كما توصلت إليه نتائج دراسة الجودي (Al-jodi,2000) بالإضافة إلى

ضعف أثر المؤتمرات التربوية لإعداد المعلم في نمو المعرفة المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية كما أشارت نتائج دراسة (السميري،2002م).

3-أوصت الدراسات السابقة آنفة الذكر بضرورة عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس للإطلاع على المستحدثات الجديدة في مجال التربية وأساليب التدريس وتطوير المقررات الدراسية الحالية، واتفقت معهما نتائج دراسة (سليم،2003م)، فقد أضافت إلى ذلك تحديد الحاجات التدريبية لعضو هيئة التدريس بكليات البنات في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي والتى استفادت منها الباحثة وانطلقت منها لبناء البرنامج التدريبي الإلكتروني المقترح. للدراسة الحالية.

4- أوصت دراسة يافوز وآخرون (Yavuz,2009) بضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس إلكترونياً، وبضروة دعم أعضاء هيئة التدريس مالياً.

5-يتطلب من النظام التعليمي بالمملكة العربية السعودية للتماشي مع الثورة المعلوماتية تزويد كليات التربية للبنات بتجهيزات وبينة تحتية متطور، وبمدربين وفنيين متخصصين في الحاسب،لتفعيل استخدام الحاسب الآلي من قبل أعضاء هيئة التدريس والطالبات لأحداث التكامل والإندماج بين عمليتي التعليم والتعلم وهذا ما أوصت به دراسة (al-jodi,2000).

6-يعاني نظام التعليم الجامعي من مشكلة قلة وكفاءة الإنتاجية العلمية وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة (الفيومي،2004م) ودراسة (ينج وسنجو،2000م)، وأيضاً عللت أسباب ذلك كلاً من نتائج دراسة (عزباني،2000م) من ارتفاع النصاب التدريسي لأعضاء هيئة التدريس مما يؤثر على قيامه بالبحث العلمي ناهيك عن الأعمال الإدارية وأضافت إلى تلك الأسباب نتائج دراسة الخطيب وحدَّاد (2001م) ومنها قلة المجلات العلمية المحكمة والمنشورة باللغة العربية، والتقاعس والفتور من قبل عضو هيئة التدريس بعد الترقية الأخيرة، كما توصلت نتائج دراسة (حسني وحنفي،2000م) إلى سبب مهم إضافي هو قلة اهتمام جهات التنفيذ في الجامعة بما يجريه أعضاء هيئة التدريس من تجارب وأبحاث علمية في الجامعات.

7-كشفت نتائج الدراسات السابقة الخاصة بهذا المحور عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وكان من أبرزها حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى التدريب على أساليب التدريس والتقويم الحديثة والحاجة إلى التدريب على مهارات البحث العملي وخدمة المجتمع كدراسة (سليم،2003م) وحاجة أعضاء هيئة التدريس إلى التدريب على استخدام نماذج تفريد التعليم كدراسة (عبدالعزيز،1998م) وحاجة أعضاء هيئة التدريس إلى التدريب على إدارة الوقت التعليمي كدراسة (الجاسر،2002م)، واتفقت جميع هذه الدراسات بالإضافة إلى دراسة الجودي (al-jodi,2000) على حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى التدريب على المهارات الخاصة بمجال تكنولوجيا التعليم أي المتعلقة بالحاسب الآلي وملحقاته وتطبيقاته المختلفة.

يلاحظ القارئ للدراسات السابقة الخاصة بالمحور الثاني أنها هدفت مجملها إلى وضع طابع جديد للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من خلال برامج التدريب الحديثة المرتكزة بشكل أساسي على فكرة التعلم والتدريب عن بعد والتى تؤكد على ضرورة توظيف واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل أساسي باعتبارها أحد مستحدثات العلم والتكنولوجيا في القرن الواحد والعشرين والتى غيرت مفهوم التعليم والتدريب كما أشارت إليه نتائج دراسة (زكريا لال،2000م)، وأشارت نتائج كلا من دراسة (عبدالله النجار،2001م) و(أحمد الشايب،2001م) أن عدم توفر التدريب المناسب على استخدام الانترنت يعد من أهم المعوقات لاستخدام الإنترنت في البحث العلمي.

1-كان من بين نتائج معظم الدراسات السابقة أهمية تضمين الأساليب الحديثة في التدريب (التدريب عن بعد) والذي يتطلب توفير الكوادر البشرية المدربة والمؤهلة في مجال تكنولوجيا التعليم، حيث تعاني بعض الدول النامية من ضعف في هذا الجانب الذي بعتمد بشكل كبير على عمليات تصميم وإنتاج مقررات التعليم عن بعد وهذا ما أكدته نتائج دراسة (سارة العريني،2009م)وأيدت هذا التوجه نتائج كلا من دراسة (أحمد جروان ومحمد الحمران،2009م) ودراسة (أحمد بدح،2008م) ودراسة باهال (Pahal,1998) عن طريق التوصية بزيادة عدد الدورات المتاحة لأعضاء هيئة التدريس، والطلاب ضمن برامج التعليم الإلكتروني، وتوفير أجهزة العرض داخل القاعات الدراسية وربطها بشبكة المعلومات (الإنترنت) وبتقديم الحوافز المادية لأعضاء هيئة التدريس لزيادة إسهامهم في برامج التعليم الإلكتروني، وأضافت نتائج دراسة (Al-Arfaj,20001) بأنه لابد من إعداد عضو هيئة التدريس والطلاب على مستوى عال من التحفيز والانضباط الذاتي والمهارات العالية في مجال استخدام الحاسب الآلي وتطبيقاته.

2-تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج تلك الدراسات السابقة من حيث أن التعليم عن بعد يتطلب توفر العديد من المعلومات والمهارات لكل من عضوهيئة التدريس والطلاب على السواء.

3-اتفقت نتائج دراسة (البنعلي،2002م) مع الدراسة الحالية من حيث أهداف الدراسة وهي تحديد الحاجات التدريبية وتصميم وبناء برنامج تدريبي قائم على تلك الإحتياجات التدريبية.

4- اتفقت نتائج دراسة السميري وآخرون (2009م) ونتائج دراسة آموت (Amut.2009)مع نتائج الدراسة الحالية من حيث تضمين البرنامج التدريبي المقترح دورة تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتدريبهم على كيفية إعداد ملفات آداء الطالب التراكمي(البورتفوليو).

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة

- **منهج الدراسة ومراحل تحقيق أهدافها**
  - منهج الدراسة
  - مراحل إنجاز الدراسة
- **مرحلة تقصي واقع البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات**
  - أهداف مرحلة تقصي واقع البرامج التدريبية
  - خطوات مرحلة تقصي واقع البرامج التدريبية
- **مرحلة تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات**
  - أهداف مرحلة تحديد الحاجات التدريبية

- خطوات مرحلة تحديد الحاجات التدريبية

- **مرحلة تصميم وبناء البرنامج التدريبي المقترح لأعضاء هيئة التدريس**
  - تحديد الأهداف التدريبية للبرنامج التدريبي المقترح
    - مجال تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا في التدريس
    - مجال تنمية مهارات التفكير
    - مجال تنمية مهارات التقويم
- **مرحلة تطوير البرنامج التدريبي المقترح**
  - تحديد إطار المادة التعليمية
  - مراجعة المواد التعليمية المتوفرة بالفعل
  - تنظيم المحتوى الموضوعي وتطويره
  - إختيار المواد والطرق التدريبية وتطويرها
- **مرحلة تقويم البرنامج التدريبي المقترح وإجازته**
  - مراجعة الأهداف
  - تقويم البرنامج التدريبي المقترح

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة

منهج الدراسة ومراحل تحقيق أهدافها

اهتمت هذه الدراسة باستقصاء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي، وبناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس في كليات البنات في المملكة العربية السعودية في ضوء تلك التوجهات، وتستعرض الباحثة في هذا الفصل منهج الدراسة والإجراءات التى تم اتباعها لتحقيق أهدافها.

منهج الدراسة

وفقاً لطبيعة الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي (عبيدات وآخرون، 1997م:303)، للمساعدة على تحليل ما جمعته من أدبيات ودراسات تتعلق بالتوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي لتحديد تلك التوجهات، ووصف الواقع ومعطياته فيما يتعلق باستقصاء نوعية البرامج التدريبية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية. كما قامت الباحثة بالاعتماد على أدوات لجمع المعلومات (استبانات) لتحديد الحاجات التدريبية اللازمة لتصميم البرنامج التدريبي ولتقويم البرنامج التدريبي للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية للبنات. ومن جهة أخرى، فقد اتبعت الدراسة منهج النظم (Systems Approach) في مرحلة بناء وتصميم البرنامج التدريبي كما يظهر في مراحل إنجاز الدراسة.

مراحل إنجاز الدراسة

تعتمد جودة البرامج التدريبية الإلكترونية على جودة تصُميم هذه البرامج، وبقدر ما يكون التصميم جيداً تستمر المحافظة على اهتمام المتدرب، وإثارة دافعيته للتعلم، كما أنَّ التصميم الضعيف يسبب بدوره تسرب العديد من المتدربين، الأمر الذي يؤثر على مخرجات تعلم المتدربين، وفي هذا الصدد يرى (Ruffini,2000: 58) أنَّ مراعاة مبادئ التصميم التعليمي في البرامج التدريبية يمكن أن تساعد في إنتاج نوعية جيدة من المقررات أو البرامج التعليمية الإلكترونية.

ونظراً لأنَّ التعلم القائم على الإنترنت إتجاه حديث نسبياً، فإنَّ هناك عدد من المحاولات من قبل مصممي التعليم لتصميم نماذج تعليمية إلكترونية فعَّالة، وبالتالي فإنَّ ما يوجد من نماذج تصميم تعليمي أو تصورات للتعلم الإلكتروني هي محاولات طُبقت فيها بعض نماذج التصميم التعليمي المستخدمة في التعليم التقليدي، بما يتناسب مع بيئة التعلم الإلكترونية، والأخذ في الإعتبار خصائص تلك البيئة التى تميزها عن بيئة التعليم التقليدي.

وفي هذا الصدد يذكر (Valenti&Leo,2003:382) أنَ الجيل الأول لنماذج تصميم التعليم الإلكتروني تتكون من خمس مراحل عامة وأساسية، هي: التحليل، والتصميم، والتطوير، والتطبيق، والتقويم، وهي المراحل المتعارف عليها في أسلوب النظم المتبع في مجال تكنولوجيا التعليم.

وقد تبنت الباحثة في هذه الدراسة نموذج (الهادي، 2005م: 129-135) لتصميم برنامج تدريبي إلكتروني مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي، والذي يتكون من أربعة مراحل رئيسية، تتضمن كل مرحلة من المراحل عدداً من المهام الفرعية كما يلي:

1. مرحلة التصميم: وتتضمن تلك المرحلة المهام التالية: تقصي واقع البرامج التدريبية المتوفرة بالفعل وتقدير الحاجة للتعلم، وتحليل الجمهور المستهدف من المتعلمين، وتحديد الأهداف التعليمية.

2. مرحلة التطوير: وتتضمن تلك المرحلة المهام التالية: تحديد إطارمحتوى المادة الدراسية ومراجعة المواد التعليمية المتوافرة بالفعل، وتنظيم المحتوى الموضوعي وتطويره، واختيار المواد والطرق الدراسية، وتطويرها.

3. مرحلة التقويم: وتتضمن تلك المرحلة المهام التالية: مراجعة الأهداف، وتطوير استراتيجية التقويم، ثم القيام بإجراءات التقويم البنائي، والتقويم النهائي، وتجميع بيانات التقويم وتحليلها.

4. مرحلة المراجعة: ويتم في هذه المرحلة مراجعة عناصر المقرر عبر الإنترنت وتنقيحه، وتعد مرحلة المراجعة نتيجة مباشرة لمرحلة التقويم السابقة، فضلاً عن التغذية الراجعة من أخصائي المحتوى، والزملاء المهتمين بالمقرر، كما تُعد انطباعات المتعلم وردود أفعاله – فيما يتعلق بنقاط القوة والضعف للمادة الدراسية المصدر الرئيس لكل ما يتصل بمرحلة المراجعة.

وكما يتضح من المراحل السابقة، وما تضمنته من مهام فرعية، فإنَّ النموذج الذي اعتمدت عليه الباحثة في تصميم البرنامج التدريبي وبناءه لا يخرج عن الإطار العام لمنهج النظم في تطوير التعليم وتطوير البرامج التعليمية بشكل خاص.

أولاً: مرحلة تقصي واقع البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات

وفقاً لمنهج الدراسة الحالية وأهدافها كان الوقوف على واقع البرامج التدريبية نقطة بدء أساسية للسير قُدماً في مراحل الدراسة، وتقدم الباحثة فيما يلي وصفاً لإجراءات تقصي واقع البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات البنات.

أهداف مرحلة تقصي واقع البرامج التدريبية

لقد سعت مرحلة تقصي واقع البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات لتحقيق الأهداف التالية :

(1) معرفة مدى توافر البرامج التدريبية.
(2) معرفة نوعية البرامج التدريبية المقدمة.
(3) معرفة مدى مواكبة تلك البرامج التدريبية للتوجهات العالمية المعاصرة.
(4) معرفة مدى مناسبة تلك البرامج التدريبية للدور الوظيفي لعضو هيئة التدريس.
(5) إنشاء قاعدة بيانات يمكن من خلالها بناء برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي.

خطوات مرحلة تقصي واقع البرامج التدريبية

قامت الباحثة باستقصاء نوعية برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات لمناطق مختلفة في المملكة العربية السعودية في العام الجامعي 1428/ 1429هـ وتم جمع معلومات حول واقع برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تلك الكليات، وتشمل النقاط التالية :

(1) مدى توفر البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس.
(2) عدد البرامج التدريبية.
(3) موضوعات البرامج التدريبية.
(4) مدة البرامج التدريبية.
(5) القائمون بعملية التدريب.
(6) رسوم البرامج التدريبية.
(7) نوعية البرامج التدريبية (تدريب تقليدي، إلكتروني، ذاتي).

ولقد تم استخدام وسائل الإتصال المختلفة (حضورياً، الهاتف، الفاكس، البريد الإلكتروني) لجمع تلك البيانات عن طريق مديرة مركز التدريب والتطوير أو عميدة الكلية في بعض الأحيان.

ولقد واجهت الباحثة بعض الصعوبات في الحصول على البيانات المطلوبة، حيث رفضت أغلب مراكز التدريب والتطوير بكليات التربية للبنات بتزويد الباحثة بمحتويات الدورات التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات لعام 1428-1429هـ، واكتفت بتزويد الباحثة بموضوعات تلك الدورات وبعض مراكز التدريب والتطوير امتنعت عن إرسال البيانات الخاصة بتلك الدورات نهائياً، واستغرقت عملية تقصي واقع البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية ما يقارب ستة أشهر تقريباً.

ثانياً: مرحلة تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات

تهتم هذه الدراسة ببناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات، وتعد مرحلة تحديد الحاجات التدريبية الفعلية لهؤلاء الأعضاء نقطة بدء رئيسة لاغنى عنها لبناء البرنامج التدريبي، وتقدم الباحثة وصفاً لأهداف هذه المرحلة.

أهداف مرحلة تحديد الحاجات التدريبية

تُعد مرحلة تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات في المملكة العربية السعودية مرحلة أساسية لبناء البرنامج التدريبي المقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في هذه الدراسة وقد استهدفت الدراسة ما يلي :

1-تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات في مجال التدريس والتقويم
2-معرفة مدى مواكبة أعضاء هيئة التدريس للتوجهات العالمية المعاصرة في مجال التدريس والتقويم
3-بناء برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي ووفق الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

خطوات مرحلة تحديد الحاجات التدريبية

لقد تبنت الباحثة إستبانة لتحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي في مجالي التدريس والتقويم، والتى سبق إعدادها في دراسة سابقة من إعداد الباحثة خلال مرحلة الماجستير (سليم،2003م) بهدف تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس للعام الجامعي (1429هـ -1430هـ). حيث اشتملت الاستبانة على ست عشرة عبارة ذات مقياس ثلاثي (ملحة، متوسطة، منعدمة). ملحق(1)

ثم قامت الباحثة بتوزيع (60) استبانة على ست كليات بمختلف مناطق المملكة العربية السعودية بواقع عشر استبانات لكل منطقة وهي:

1-كليات التربية للبنات بجدة
2-كليات التربية للبنات بالرياض
3-كليات التربية للبنات بأبها
4- كليات التربية للبنات بالمدينة المنورة
5-كليات التربية للبنات بمكة المكرمة
6-كليات التربية للبنات بالدمام

ولقد ركزت الباحثة على أعضاء هيئة التدريس بضرورة أن يذكرن مدى الحاجات التدريبية الفعلية. وقداستغرق توزيع كامل الإستبانات والإجابة عليها لجميع أفراد العينة (60) يوماً، وبعد فحص جميع الاستبانات التي تم جمعها، وجدت الباحثة أن بعضها يمكن أن يعد تالفاً وغير صالح للدراسة مثل الحالات التالية :

- إذا كانت متناقضة بوجود أكثر من علامة على البند الواحد.
- إذا كانت غير كاملة للاستبانة كلها بنسبة 50% .
- إذا ترك بعض أعضاء هيئة التدريس الإجابة على الاستبانة فلم يجبن على أي بند فيها.

فأصبحت الاستبانات الصالحة للدراسة (45) استبانة من واقع (60) إستبانة، وتم تحليل البيانات الواردة في خمس وأربعين استبانة من أصل ستين استبانة تم توزيعها، وتمثل 75% من عدد الاستبانات التى وزعت على أعضاء هيئة التدريس، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS)، حيثُ اهتمت المعالجة الإحصائية باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لحساب توزيع آراء عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري لترتيب أوزان استجابات أفراد عينة الدراسة (عبارات الاستبانة).
- وقد تم حساب ثبات هذه الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) وكان معامل الثبات للاستبانة 0.921 وهو معامل ثبات عالٍ يمكن الإطمئنان إليه . وقد قامت الباحثة باستخدام هذه الطريقة بعد الرجوع إلى الدراسات المشابهة،حيثُ لاحظت استخدام معظمها لهذه الطريقة في حساب الثبات، كما استشارت الباحثة في ذلك مركز الخبراء في وحدة الإحصاء بمركز البحوث التربوية بجامعة الملك عبدالعزيز.
- المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح)، حيث يتم حساب القيم (الأوزان) كما في الجدول(1)، و يتم تحديد الإتجاه لمقياس ليكارت الثلاثي Likert Scale كما في الجدول(2)

جدول (1) يوضح حساب القيم (الأوزان)

مدى الحاجة	الوزن
منعدمة	1
متوسطة	2
ملحة	3

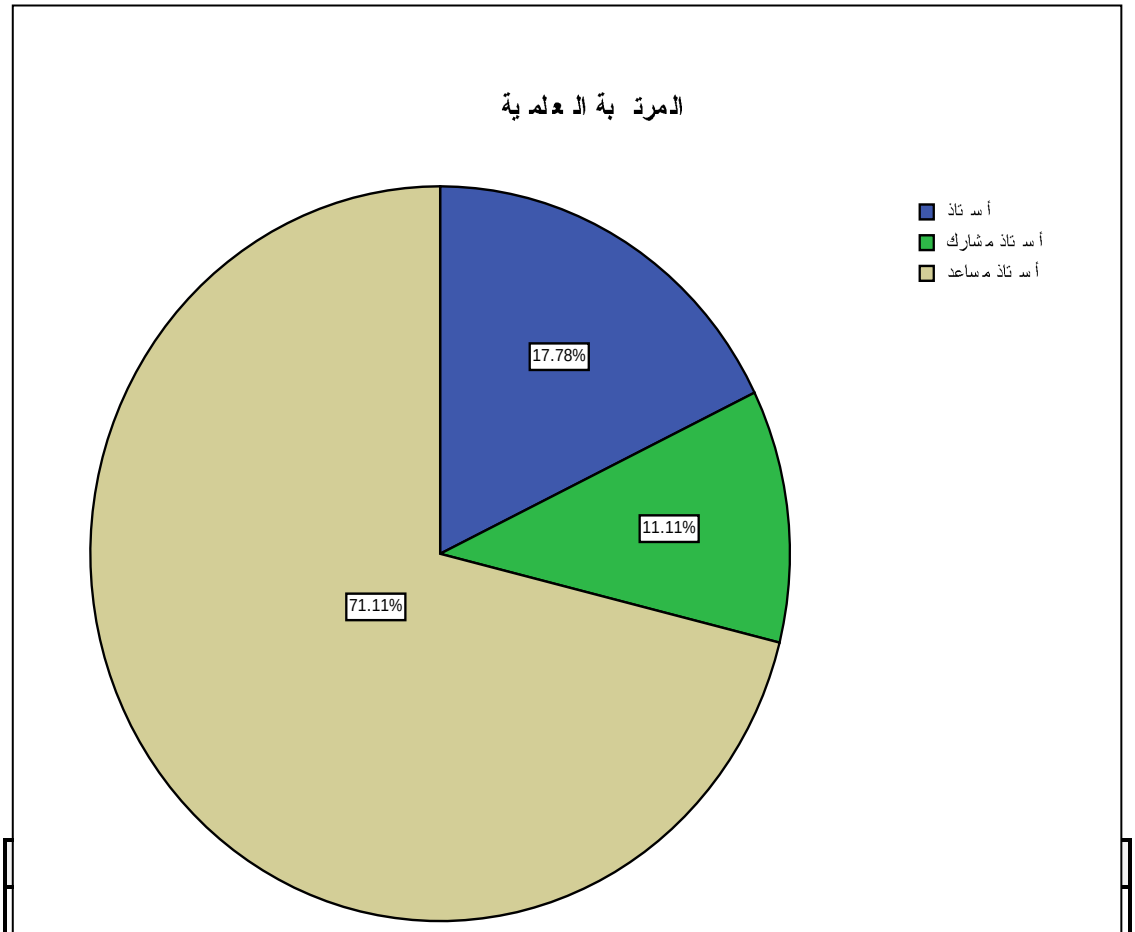
جدول (2) يوضح تحديد الإتجاه لمقياس ليكارت الثلاثي Likert Scale

المتوسط المرجح	مدى الحاجة
من 1 إلى 1.65	منعدمة
من 1.66 إلى 2.33	متوسطة
من 2.34 إلى 3	ملحة

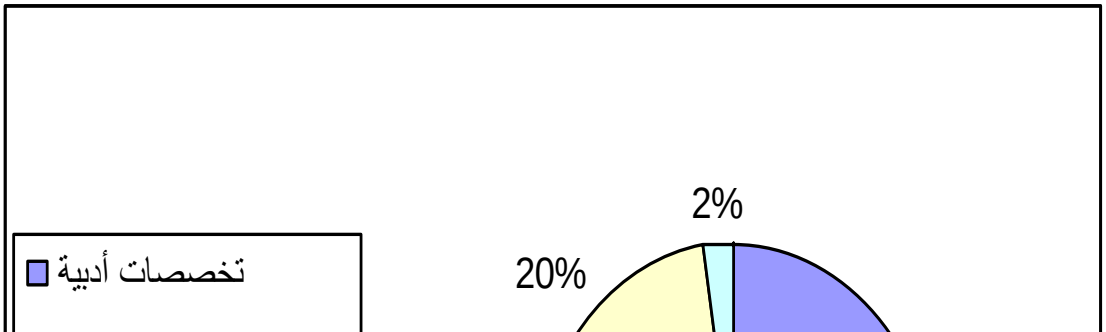
وقد اتضح من الإحصاء الوصفي أن أغلب أعضاء هيئة التدريس المشاركين في مرحلة تحديد الحاجات التدريبية كانوا من مرتبة أستاذ مساعد، وأن نحو نصفهم ممن يحمل تخصصاً في المجالات الأدبية كما يتضح من الجدولين (3) ، (4) ومن الشكلين (1)، (2).

جدول (3) يوضح توزيع أعضاء هيئة التدريس المشاركين في ضوء متغير المرتبة العلمية.

المرتبة العلمية	التكرارات	النسبة %
أستاذ	8	%17.8
أستاذ مشارك	5	% 11.1
أستاذ مساعد	32	%71.1



تخصصات علمية	11	24.4
الاقتصاد المنزلي والتربية الفنية	9	20.0
لم يحددوا	1	2.2

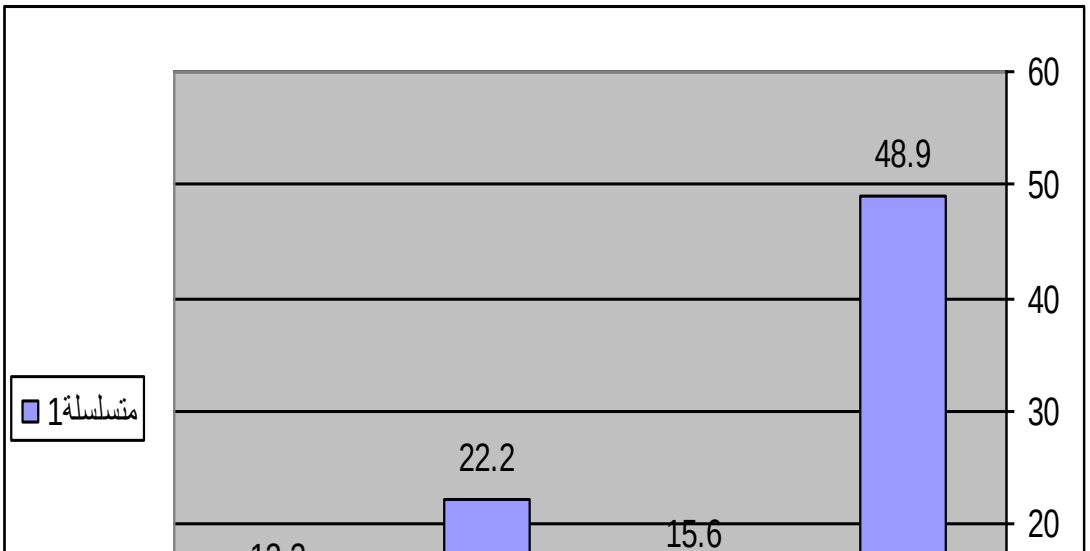


الشكل (2) يوضح توزيع أعضاء هيئة التدريس المشاركين في ضوء متغير التخصص

ويتضح من خلال الجدول (5) والشكل (3) أنَّ معظم أعضاء هيئة التدريس المشاركين واللاتي حددن عدد سنوات الخبرة ينتمين لفئة الخبرة أقل من 6 سنوات حيث بلغت نسبتهن 48.9% في حين بلغت نسبة من تنتمي سنوات خبرتهن لفئة أكثر من 10 سنوات 22.2%وبلغت نسبة من تنتمي سنوات خبرتهن للفئة من 6 إلى 10 سنوات 15.6.

جدول رقم (5) يوضح توزيع أعضاء هيئة التدريس المشاركين في ضوء متغير سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	التكرارات	النسبة %
أقل من 6 سنوات	22	% 48.9
من 6-10 سنوات	7	% 15.6
أكثر من 10 سنوات	10	% 22.2
لم يحددوا	6	% 13.3



الشكل رقم (3) يوضح توزيع أعضاء هيئة التدريس المشاركين في متغير سنوات الخبرة

ثالثاً: مرحلة تصميم و بناء البرنامج التدريبي المقترح لأعضاء هيئة التدريس

تحديد الأهداف التدريبية للبرنامج التدريبي المقترح

بناءاً على الحاجات التدريبية الأكثر إلحاحاً قامت الباحثة بتحديد الأهداف التدريبية العامة للبرنامج التدريبي المقترح والذي تم تصنيفها إلى ثلاث مجالات رئيسة، تتضمن في مجموعها سبع دورات تدريبية كما يلي:

أولاً: مجال تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا في التدريس :

1. **أهداف دورة التدريب على الأجهزة التعليمية :**

تهدف بشكل عام إلى تنمية مهارة عضو هيئة التدريس في توظيف الأجهزة التعليمية ضمن إجراءات التدريس، وتنمية مهارات العرض لديه.

الأهداف السلوكية (الخاصة)

يتوقع من عضو هيئة التدريس (المتدرب) بعد الإنتهاء من هذه الدورة أن يكون يكون قادراً على أنَّ :

- أنَّ يتعرف على أنواع الأجهزة التعليمية التي تستخدم في شرح الدروس.
- أنْ يختار الأجهزة التعليمية المناسبة لموضوع الدرس ذات التأثير الفعَّال على الطالبات.
- أنَ يحضر الأجهزة التعليمية للاستخدام قبل القيام بعملية التدريس.
- أن يتعرف على مهارات العرض.

2. **أهداف دورة التدريب على برامج الحاسب الآلي :**

تهدف بشكل عام إلى تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في كيفية استخدام برامج الحاسب الآلي.

الأهداف السلوكية (الخاصة) :

يتوقع من عضو هيئة التدريس(المتدرب) بعد الإنتهاء من هذه الدورة أن يكتسب بعض المعارف، ويتدرب على بعض المهارات الخاصة باستخدام برامج الكمبيوتر بحيثُ يكون قادراً على:

- التعامل مع المدقق الإملائي من ترقيم الفقرات،وبعض العمليات المتقدمة في برنامج معالجة النصوص**(Microsoft word)**
- القيام بالعمليات الحسابية باستخدام الدوال في برنامج الجداول الإلكترونية.
- استخدام برنامج العروض التقديمية لإثراء المحاضرات بالصور الملونة والصوت والأفلام
- إنشاء مفلات صوتية مرئية باستخدام الفيديو،أوصوتية باستخدام المسجل.
- البحث من خلال الانترنت .
- استخدام البرنامج الإحصا ئي **(SSPS)** لقراءة البيانات واستخراج النتائج على هيئة تقارير إحصائية أو أشكال بيانية.
- التعرف على مكونات ووظيفة قواعد البيانات في **(Microsoft Access)**
- التعرف على كيفية تصميم قواعد البيانات **(Microsoft Access)**
- التعامل مع البريد الإلكتروني.
- التعرف على كيفية تشغيل السكرتيرالإلكتروني **(Microsoft outlook)**
- استعراض مكونات شاشة برنامج السكرتير الإلكتروني،وكيفية إنهائه.

3. أهداف دورة التدريب على التعليم الإلكتروني :

تهدف بشكل عام إلى تعريف عضو هيئة التدريس بماهية التعليم الإلكتروني، وتدريبه على كيفية التعامل مع التعليم الإلكتروني.

الأهداف السلوكية الخاصة :

يتوقع من عضو هيئة اللتدريس (المتدرب) بعد الإنتهاء من هذا الدورة أن يكتسب بعض المعارف و أن يتدرب على بعض المهارات الخاصة بالتعليم الإلكتروني بحيث يكون قادراً على :

- أن يوضح مفهوم التعليم الإلكتروني.
- أن يشرح أسباب ظهورالتعليم الإلكتروني.
- أن يذكر أهداف التعليم الإلكتروني.
- أن يكتب قائمة بمتطلبات التعليم الإلكتروني.
- أن يحددشروط نجاح التعليم الإلكتروني.
- أن يكتب قائمة بالإيجابيات المتوقعة من تطبيق التعليم الإلكتروني.
- أن يتعرف على السلبيات المُصاحبة للتعليم الإلكتروني.
- أن يوضح معوقات التعليم الإلكتروني.
- أن يذكر تقنيات التعليم الإلكتروني.
- أن يوضح أدوار عضو هيئة التدريس في عصر الانترنت.
- أن يستخدم صيغ التعلم الجديدة التي تعتمد على التعليم عن بعد.
- أن يشرح دور التعليم الإلكتروني في تحسين التعليم في تهيئة الفرصة للمتعلمين.

ثانياً: مجال تنمية مهارات التفكير :

1. أهداف دورة التدريب على التفكير الإبداعي

وتهدف بشكل عام إلى تنمية مهارة عضو هيئة التدريس على القيام بحورات ومناقشات وتكليفات وأعمال تنمي التفكير الإبداعي لدى الطالبات، واستخدامه في حل المشكلات.

الأهداف السلوكية الخاصة لدورة ماهية التفكير الإبداعي (القسم النظري).
يتوقع من عضو هيئة التدريس (المتدرب) بعد الإنتهاء من دراسة هذه الدورة أن يكتسب بعض المعارف الخاصة بالتفكير الإبداعي، بحيث يكون قادراً على:

- أن يوضح مفهوم التفكير الإبداعي.
- أن يُحدد المقصود بالإبداع.
- أن يكتب قائمة لبعض أنماط التفكير .
- أن يقارن بين خصائص التفكير المنطقي وخصائص التفكير الإبداعي.
- أن يعدد مهارات التفكير الإبداعي.
- أن يذكر أساليب تنمية التفكير الإبداعي.
- أن يتعرف على خطوات استراتيجية حل المشكلات.
- أن يذكر أنواع استراتيجيات حل المشكلة .
- أن يتعرف على خطوات حل المشكلات بأسلوب علمي.
- أن يشرح خطوات طريقة التعلم بالاكتشاف وأثرها في تنمية التفكير.
- أن يوضح دور عضو هيئة التدريس في طريقة التعلم بالإكتشاف.
- أن يوضح كيف تنمي الطريقة القياسية التفكير الإبداعي.
- أن يطبق أسلوب العصف الذهني في تنمية تفكير الطالبات.

الأهداف السلوكية الخاصة لدورة التدريب على برنامج الكورت (Cort) لتنمية التفكير الإبداعي (القسم التطبيقي) ويتوقع من عضوهية التدريس(المتدرب) بعد الإنتهاء من هذه الدورة أن يكتسب بعض المعارف، وأن يتدرب على بعض المهارات بحيثُ يكون قادراً على :

- أن ينظم الأفكار الموجودة لدى الطالبات للوصول إلى حلول جيدة.
- أن يقوم بالتخطيط للأهداف.
- أن يتفهم وجهات نظر الآخرين.
- أن يتفاعل مع الآخرين بنجاح للوصول إلى رؤية مشتركة.
- أن يقوم بتنمية التفكير الإبداعي لأفكار جديدة، وحلول غير تقليدية للمشكلات.
- أن يضع خطة عملية لاستخدام أدوات التفكير في الحياة المهنية والشخصية.

2. أهداف دورة التدريب على التفكير الناقد :

وتهدف بشكل عام إلى تنمية مهارة عضو هيئة التدريس على القيام بحوارات ومناقشات وتكليفات وأعمال تنمي التفكير الناقد لدى الطالبات، واستخدامه في حل المشكلات.
الأهد اف الخاصة للدورة التدريبية بعنوان ماهية التفكير الناقد (الجزء النظري) :
يتوقع من عضوهيئة التدريس(المتدرب) بعد الانتهاء من دراسة هذه الدورة أن يكتسب بعض المعارف الخاصة بالتفكير الناقد وأن يكون قادراً على :

- أن يحدد مفهوم التفكير الناقد.
- أن يميز بين التفكير الناقد والتفكير الإبداعي.
- أن يطبق مهارات التفكير الناقد في حياته.
- أن يكتب قائمة بطرق تعليم التفكير الناقد.
- أن يشرح أهمية تعليم التفكير الناقد.
- أن يذكر مراحل تعليم التفكير الناقد.
- أن يستخدم الأسئلة لتعليم التفكير الناقد.

- أن يوظف الأنشطة التدريبية لتعليم التفكير الناقد
- أن يحدد المشكلات التى تعترض تعليم مهارات التفكير **الناقد**.

الأهداف السلوكية الخاصة بدورة برنامج رسك (Risk) لتنمية التفكير الناقد (القسم التطبيقي):
يتوقع من عضوهيئة التدريس (المتدرب) بعد الإنتهاء من دراسة هذه الدورة أن يكتسب بعض المعارف وأن يتدرب على بعض المهارات بحيثُ يكون قادراً على :

- أن يتفاعل من خلال المناقشات بنجاح للوصول إلى رؤية مشتركة.
- أن يحل المشكلات اليومية التى تعترض حياته.
- أن يعبر عن نفس الفكرة الأساسية بمعاني مختلفة.
- أن يذكر المعايير المزدوجة.
- أن يوضح أنواع الأخطاء في التفكير.
- أن يُميز بين التعميمات الصحيحة والتعميمات الخاطئة.
- أن يتفهم وجهات نظر الآخرين باحترام و دون إنفعال.
- أن يدافع عن ذاته دون الإساءة إلى الآخرين.
- أن يستخدم مهارة الإقناع بلغة التكرار.
- أن يُكسب الطالبات إتجاهات إيجابية نحو التعلم.
- استخدام مهارة التلميح في توجيه سلوك الطالبات.
- أن يسوق للأفكار التربوية لتوسع أفاق تفكير الطالبات.
- أن يميز بين الإعلانات المضللة والإعلانات الأخرى.
- أن يميز الأساليب والمهارات التي تستخدمها وسائل الإعلام لإقناع الأشخاص بعمل شيء ما.
- أن يتحقق من النقاشات التي يقوم بها الأشخاص، والتي يقدمونها لدعم ارآئهم
- أن يوضح كيفية تجنب الإجابة عن الأسئلة الحرجة.

ثالثا: مجال تنمية مهارات التقويم :

1. أهداف دورة التدريب على بناء الإختبارات :

وتهدف بشكل عام إلى تنمية مهارة عضو هيئة التدريس على بناء الإختبارات التحصيلية، وإستخدامها في تقويم أداء الطالبات.
الأهداف السلوكية الخاصة.
يتوقع من عضو هيئة التدريس المتدرب بعد الإنتهاء من دراسة هذه الدورة الإختبارات أن يكتسب بعض المعارف وأن يتدرب على بعض المهارات المتعلقة ببناء الإختبارات، بحيثُ يكون يكون قادراً على :

- أن يحدد مفهوم التقويم .
- أن يميز بين التقويم والقياس .
- أن يعدد وظائف التقويم .
- أن يذكر صفات التقويم الجيد .
- أن يكتب قائمة بأنماط التقويم .
- أن يحدد مفهوم الإختبار.
- أن يوضح خطوات إعداد الاختبار مرجعي المحك .
- أن يشرح خطوات إعداد الاختبار مرجعي المعيار.

2. أهداف دورة التدريب على إعداد ملف الأداء التراكمي للطالب (PORTFOLIO)

وتهدف بشكل عام إلى تنمية مهارة عضو هيئة التدريس على بناء وإعداد البورتفوليو وإستخدامه في تقويم أداء الطالبات.

الأهداف السلوكية الخاصة لدروة البورتفوليو

يتوقع من عضوهيئة التدريس المتدرب بعد الإنتهاء من دراسة هذه الدورة الطالب أن يكتسب بعض المعارف وأن يتدرب على بعض المهارات الخاصة بإعداد البوتفوليو بحيث يكون قادراً على :

- أن يحدد مفهوم ملف أداء الطالب التراكمي (البورتفوليو).
- أن يعلل إستخدام ملف أداء الطالب التراكمي (البورتفوليو).
- أن يعدد مميزات ملف أداء الطالب التراكمي (البورتفوليو).
- أن يكتب قائمة بالشروط الواجب توفرها في ملف أداء الطالب التراكمي (البورتفوليو)
- أن يقارن بين التقييم التقليدي والتقييم باستخدام ملف أداء الطالب التراكمي (البورتفوليو).
- أن يطبق النصائح الخاصة بإعداد البورتفوليو.
- أن ينفذ خطوات تصميم ملف أداء الطالب التراكمي (البورتفوليو).
- أن يخطط لبناء ملف أداء الطالب التراكمي (البورتفوليو).
- أن يتأكد من صدق ملف أداء الطالب التراكمي (البوتفوليو).
- أن يتأكد من ثبات ملف أداء الطالب التراكمي (البورتفوليو).
- أن ينظم محتوى ملف أداء الطالب التراكمي (البورتفوليو).
- أن يقوم بجرد محتوى ملف أداء الطالب التراكمي (البورتفوليو).
- أن يكتب قائمة بالمعاييرالتقييمية الخاصة بإعداد البورتفوليو.
- أن يستخدم المقاييس التقديرية لتقييم البورتفوليو.
- أن يدرب الطالب على إبداء ملاحظاته في كيفية تعلمه .
- أن يدرب الطالب على تقييم كفاءته الذاتية.
- أن يستخدم استراتيجيات التعلم في البورتفوليو.

وبناءً على ما سبق من تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وتقصي لواقع البرامج التدريبية لتنميتهم مهنياً في كليات التربية للبنات في المملكة العربية السعودية وعدم مواكبة بعض البرامج التدريبية للتوجهات العالمية المعاصرة، كونها تفتقر إلى استخدام أنماط التعليم الجديدة كالتدريب عن بعد والتدريب الذاتي والتدريب الإلكتروني، وعدم استخدام التقنيات الحديثة في التدريب الإلكتروني كأنظمة إدارة التعلم (LMS)، لهذا فقد تبنت الباحثة فكرة بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية للبنات في المملكة العربية السعودية بحيث يكون بمثابة تدريب إلكتروني ذاتي ومن خلال إحدى أنظمة إدارة التعلم الإلكترونية.

وتقصد الباحثة بالبرنامج التدريبي المقترح الحالي للدراسة الحالية هو مجموعة من الخبرات المعرفية والمهارية والوجدانية والتى تهدف إلى تنمية عضو هيئة التدريس مهنياً من الناحيتين النظرية والتطبيقية.

وقد تم الاعتماد على عدة مصادر لبناء البرنامج التدريبي المقترح للدراسة الحالية وتقويمه، وهذه المصادر هي :

- نتائج البحوث والدراسات التربوية السابقة.

- مشكلات الميدان التعليمي.
- الأهداف الخاصة بالتعليم الجامعي.
- طبيعة وخصائص مهنة عضو هيئة التدريس.
- الإتجاهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي.
- الحاجات التدريبية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التديس في كليات التربية للبنات.
- واقع البرامج التدريبية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية للبنات.
- آراء الخبراء والمختصين في مجال المناهج وطرق التدريس، وعلم النفس، وتكنولوجيا التعليم، والتعليم الإلكتروني، والحاسب الآلي.
- المعايير العالمية لتخطيط وتقويم البرامج الإلكترونية للتنمية المهنية.

رابعاً: مرحلة تطوير البرنامج التدريبي المقترح

وتتضمن هذه المرحلة المهام التالية : تحديد إطار المادة التعليمية، مراجعة المواد التعليمية المتوفرة بالفعل، وتنظيم المحتوى الموضوعي وتطويره، واختيار المواد والطرق التدريبية، وتطويرها.

أولاً: تحديد إطار المادة التعليمية

لقد قامت الباحثة بداية بتصميم إطار عام لكل الدورات التدريبية، حيث تضمنت كل دورة تدريبية المكونات التالية:

(١) قياس قبلي ذاتي: هو بمثابة الإختبار الذاتي، والذي يساعد عضو هيئة التدريس على تحديد مستوى معرفته بمجموعة من المعلومات والمهارات وذلك قبل قيامه بتدريب ذاته إلكترونياً.

(٢) القسم النظري: هو عبارة عن محاضرات نظرية مقسمة إلى عدة جلسات مثل دورة الأجهزة التعليمية، ودورة ماهية التفكير الإبداعي، ودورة ماهية التفكيرالناقد، دورة التقويم وبناء الإختبارات.

(٣) القسم التطبيقي: وهي عبارة عن دروات تدريبية تطبيقية لممارسة المهارات المطلوب تنميتها لدى عضو هيئة التدريس مثل دورة برامج الكمبيوتر، ودورة التعليم الإلكتروني، ودورة برنامج الكورت (Cort) لتنمية التفكير الإبداعي، ودورة برنامج رسك (Risk) لتنمية التفكير الناقد، ودورة التقويم والبوتفوليو(portfolio).

(٤) قياس بعدي ذاتي: وهو بمثابة الإختبار الذاتي، حيثُ يساعد عضو هيئة التدريس على تحديد مستوى معرفته بمجموعة من المعلومات والمهارات وذلك بعد قيامه بتدريب ذاته إلكترونياً.

ثانياً: مراجعة المواد التعليمية المتوفرة بالفعل

لقد قامت الباحثة بمراجعة المواد التعليمية المتوفرة بالفعل و تحويرها إلى مقررات إلكترونية لتسهيل تعلمها ذاتياً من قبل أعضاء هيئة التدريس كبرنامج الكورت (CORT) لتنمية التفكير الإبداعي،حيث تكون هذا البرنامج من (١٢) كتاب بالإضافة إلى دليل الإستخدام، وأيضاً برنامج رسك (RISK) لتنمية التفكير الناقد، حيث تكون من (4) كتب كذلك قامت بمراجعة وتبني برامج الحاسب الآلي، والتى كانت بمثابة مواد تعليمية متوفرة بالفعل كمقررات إلكترونية على الإنترنت وتم تجزئتها إلى عدة جلسات تدريبية.

ثالثاً: تنظيم المحتوى الموضوعي وتطويره

لقد اعتمدت الباحثة عند اختيار المحتوى على الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس (المتدربين)، بحيث يلبي محتوى البرنامج التدريبي حاجاتهم الضرورية والتى تساعدهم على حل مشكلاتهم، أيضاً اعتمدت الباحثة في اختيار المحتوى على أراء الخبراء في مجال المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم وعلم النفس، بالإعتماد على خبرتهم الطويلة في المجال حيث قاموا بتحديد الموضوعات التى يرونها مناسبة ويحتاجون التدرب عليها وهذا ما أكد عليه (يوسف ب ، 2008م: 81) وهو اتباع الطريقة المتكاملة، والتى تجمع عند اختيار المحتوى بين احتياجات المتعلمين بما يتناسب مع طبيعة المواد التعليمية، ومايتوافق مع خبرات الخبراء والمتخصصين.

و يُقصد بتنظيم المحتوى (Content Organaizing) " جودة منظومة المحتوى عموماً ومدى قدرته هذا التنظيم على تحقيق أهداف المحتوى، الأمر الذي يعكس مباشرة مدى نجاح عملية التعليم والتدريب لتحقيق الأهداف المنشودة " (العجمي، 2001م: 150)، وقد تم تنظيم المحتوى منطقياً وبشكل متتابع و متكامل.

وكما ذكرت الباحثة سابقاً، احتوى البرنامج التدريبي على سبع دورات تدريبية تم تصنيفها ضمن ثلاث مجالات رئيسة، فلقد تم تحديد وتنظيم المحتوى الموضوعي لكل دورة تدريبية كالتالي:

أولاً: مجال تنمية مهارات إستخدام التكنولوجيا في التدريس.

1. دورة تدريبية بعنوان الأجهزة التعليمية وشملت المواضيع التالية:
   - الجلسة الأولى: جهاز العرض العلوي .
   - الجلسة الثانية: جهاز عرض الصور المعتمة.
   - الجلسة الثالثة: جهازعرض الشرائح.
   - الجلسة الرابعة: جهاز عرض الأفلام الثابتة .
   - الجلسة الخامسة: جهاز عرض الأفلام الحلقية
   - الجلسة السادسة: جهاز عرض الوسائط المتعددة.
   - الجلسة السابعة: جهاز المسجل والفيديو.
   - الجلسة الثامنة: جهاز التلفزيون التعليمي والحاسب الآلي.
   - الجلسة التاسعة: السبورة الذكية.
   - الجلسة العاشرة: مهارات العرض.
   - المصادر العلمية التى تم الاستعانة بها والتى يمكن للمتدرب الاستفادة منها .

2. دورة تدريبية بعنوان برامج الحاسب الآلي وشملت المواضيع التالية:
   - الجلسة الأولى: برنامج التعامل مع النوافذ (Microsoft windows)
   - الجلسة الثانية: برنامج معالجة النصوص (Microsoft word)
   - الجلسة الثالثة: برنامج الجداول الإلكترونية (Microsoft Excel)
   - الجلسة الرابعة: برنامج قواعد البيانات. (Microsoft Access)
   - الجلسة الخامسة: برنامج العروض التقديمية (Microsoft power point)
   - الجلسة السادسة: برنامج البحث خلال الإنترنت (Searching engines)
   - الجلسة السابعة: برنامج البريد الإلكتروني (E- mail)
   - الجلسة الثامنة: برنامج وجهات الإتصال (Microsoft outlook)
   - الجلسة التاسعة: برنامج النشرالمكتبي (Microsoft publisher)
   - الجلسة العاشرة: برنامج الأستوديو (Camtasia studio)

- الجلسة الحادية عشرة: برنامج الإحصاء (SSPS)
- المصادر العلمية التى تم الاستعانة بها والتى يمكن للمتدرب الاستفادة منها .

3. دورة تدريبية بعنوان التعليم الإلكتروني وشملت المواضيع التالية:

- الجلسة الأولى
  - محتويات البرنامج التدريبي
  - المقدمة
- الجلسة الثانية
  - ماهو التعليم عن بُعد ؟
  - التعليم عن بُعد والتعليم الإلكتروني.
  - ماهو التعليم الإلكتروني ؟
  - لماذا التعليم الإلكتروني.
  - أهداف التعليم الإلكتروني .
  - فوائد التعليم الإلكتروني.
  - متطلبات التعليم الإلكتروني .
  - شروط نجاح التعليم الإلكتروني .
  - الإيجابيات المتوقعة من تطبيق التعليم الإلكتروني.
  - السلبيات المُصاحبة لتطبيق التعليم الإلكتروني.
  - الفرق بين التعليم التقليدي والتعليم الإلكتروني
- الجلسة الثالثة
  - معوقات التعليم الإلكتروني
  - المواصفات القياسية للتعليم الإلكتروني أو نظام (SCORM)
- الجلسة الرابعة: تقنيات التعليم الإلكتروني.
  - الحاسب الآلي (COMPUTER)
  - الإنترنت (INTERNET)
  - أنظمة ادارة المقررات (Learning Management System)
- الجلسة الخامسة
  - الأقمار الإصطناعية .
  - النصوص والصورالبيانية عن بعد.
  - المؤتمرات المسموعة والتعليم الإلكتروني.
  - مؤتمرات الفيديو.
  - الكتاب الإلكتروني.
  - الفيديو التفاعلي والتعليم الإلكتروني.
  - الجامعة الإفتراضية.
  - الفصل الإفتراضي.
  - كيف يمكن التعامل مع الصيغ الجديدة للتعليم التى تعتمد على التعليم عن بُعد.
- الجلسة السادسة: دورعضوهيئة التدريس في عصرالانترنت

  أولاً : تصميم التعليم .
  - تحليل النظام التعليمي.
  - تنظيم النظام التعليمي .
  - تطبيق النظام التعليمي.

- تطوير النظام التعليمي .
- إدارة النظام التعليمي.
- تقويم العملية التعليمية .

ثانياً : توظيف التكنولوجيا .

- دور الشارح باستخدام الوسائل التعليمية.
- دورالمشجع على التفاعل في العملية التعليمية التعلمية .
- دور المشجع على توليد المعرفة والإبداع.
- قد يساهم التعليم الإلكتروني مساهمة كبيرة في التعليم في المملكة العربية السعودية.
- المصادر العلمية التى تم الاستعانة بها والتى يمكن للمتدرب الاستفادة منها .

ثانياً: مجال تنمية مهارات التفكير .

1. دورة تدريبية بعنوان التفكير الإبداعي وتكونت من قسمين:

أولاً : القسم النظري بعنوان ماهية التفكير الإبداعي وشمل المواضيع التالية:

- الجلسة الأولى .
  - تعريف التفكير .
  - تعريف الإبداع .
  - ماذا يتضمن التفكير؟
  - مستويات التفكير .
  - أنماط التفكير السبعة .
  - مقارنة بين خصائص التفكير المنطقي والتفكير الابداعي .
  - مهارات التفكير الابداعي .
  - مراحل التفكير الابداعي .

- الجلسة الثانية .
  - أساليب تنمية التفكير الابداعي
- الجلسة الثالثة .
  - التعلم بالاكتشاف
- الجلسة الرابعة.
  - الطريقة الإستقرائية .
- الجلسة الخامسة .
  - الطريقة القياسية
  - أسلوب العصف الذهني .
  - خطوات حل المشكلات .
  - دور المعلم في طريقة التعلم بالاكتشاف .
  - إرشادات للمعلمين لتحسين جودة التفكير .
  - توصيات للمعلم تساعد على تنمية التفكير الابداعي عند الطلاب .
- الجلسة السادسة .
  - قياس الابداع ١-مسائل المتاهات . ٢-استبانات الابداع .
  - كيف نستطيع الكشف والتعرف على الإبداع العلمي .
  - إختبارتمب.(Temp)
  - طرق وأساليب تساعد على الإبداع .
  - كيف نولد ونبتكر أفكار وحلول جديدة .
  - الأنشطة التدريبية لتنمية التفكير الابداعي .

- معوقات الإبداع .
- التقويم .
- الخاتمة .
- المصادر العلمية التى تم الاستعانة بها والتى يمكن للمتدرب الاستفادة منها .

ثانياً: القسم التطبيقي بعنوان برنامج الكورت لتنمية التفكير الإبداعي وشمل المواضيع التالية:
(كورت (١) توسعة مجال الإدراك)
ويعرض برنامج الكورت (١) على الطالبات تقنيات توجه أفكارهن.

- **الجلسة الأولى**

1- **معالجة الأفكار (PMI):** تتعلم الطلبات فحص فكرة ما من خلال النقاط الإيجابية والسلبية والمثيرة بدلاً من الحدية في القبول والرفض.
وفي نهاية الدرس يتوقع من المتدرب التمكن من :
- تحديد مفهوم مهارة معالجة الأفكار.
- خطوات تطبيق مهارة معالجة الأفكار.
- المبادئ المتعلقة بمهارة معالجة الأفكار.
- الفرق بين الجوانب الإيجابية والسلبية وغيرها والمثيرة .
- طريقة تطبيق المهارة على بعض مواقف الحياة.

2- **اعتبار جميع العوامل (CAF):** تتعلم الطالبات بحث كل موقف بالنظر إلى العوامل الكامنة فيه وليس فقط الظاهرمنها.
وفي نهاية الدرس يتوقع من المتدرب التمكن من :-
- تحديد مفهوم مهارة اعتبارجميع العوامل.
- خطوات تطبيق مهارة اعتبار جميع العوامل.
- المبادئ المتعلقة بمهارة اعتبار جميع العوامل.
- كيفية إضافة عوامل جديدة .
- طريقة تطبيق المهارة على بعض مواقف الحياة.

- **الجلسة الثانية**

3- **القوانين (RULES) :** تستخدم الطالبات الأداتين السابقتين في فحص القوانين والعوامل الواجب النظر فيها لصنع القوانين الجديدة .
وفي نهاية الدرس يتوقع من المتدرب التمكن من:
- تحديد مفهوم مهارة القوانين.
- خطوات تطبيق مهارة القوانين
- المبادئ المتعلقة بمهارة القوانين.
- المهارات التى تستخدم في صياغة القوانين.
- طريقة تطبيق المهارة على بعض المواقف الحياتية.

4- **النتائج المنطقية ومايتبعها (C&S):** تثير الإنتباه للمستقبل بالنظر إلى العواقب الفورية وقصيرة المدى ومتوسطة المدى وبعيدة المدى لكل حدث وخطة وقرار وقانون واكتشاف،..... إلخ.
وفي نهاية الدرس يتوقع من المتدرب التمكن من :
- تحديد مفهوم مهارة النتائج المنطقية ومايتبعها.
- خطوات تطبيق مهارة النتائج المنطقية ومايتبعها.
- المبادئ المتعلقة بمهارة النتائج المنطقية ومايتبعها.
- الفرق بين النتائج المنطقية وما يتبعها.

- طريقة تطبيق المهارة على بعض مواقف الحياة.

- **الجلسة الثالثة.**

5- **الأهداف (AGO):** تساعد الطالبات على تصنيف أهدافهن وأهداف الآخرين كما تلفت الانتباه / وتركز على الفكرة النابعة من الهدف وتميزها عن ردة الفعل.

وفي نهاية الدرس يتوقع من المتدرب التمكن من :

- تحديد مفهوم مهارة الأهداف .
- خطوات تطبيق مهارة الأهداف .
- المبادئ المتعلقة بمهارة الأهداف.
- طريقة تطبيق المهارة على بعض مواقف الحياة.

6- **التخطيط (PLANING):** تتعلم الطالبات كيفية التخطيط باستخدام الأدوات التى تم الإشارة إليها مُسبقاً .

وفي نهاية الدرس يتوقع من المتدرب التمكن من :

- تحديد مفهوم مهارة التخطيط
- خطوات تطبيق مهارة التخطيط
- المبادئ المتعلقة بمهارة التخطيط
- طريقة تطبيق المهارة على بعض مواقف الحياة

- **الجلسة الرابعة.**

7- **الأولويات المهمة الأولى (FIP):** شجعت الدروس السابقة الطالبات على فحص أكبر كم من الأفكار، وهذا الدرس يساعدهن على وضع الأولوية في اختيار الاحتمالات والبدائل.

وفي نهاية الدرس يتوقع من المتدرب التمكن من :

- تحديد مفهوم مهارة الأولويات المهمة .
- خطوات تطبيق مهارة الأولويات المهمة .
- المبادئ المتعلقة بمهارة الأولويات المهمة .
- طريقة تطبيق المهارة على بعض مواقف الحياة.

8- **البدائل والاحتمالات (AP):** تتعلم الطالبات استنباط البدائل والتفسيرات بدلاً من اللجوء إلى ردود أفعال انفعالية وعاطفية مرتبطة بتفسيرات واضحة.

وفي نهاية الدرس يتوقع من المتدرب التمكن من :

- تحديد مفهوم مهارة البدائل والاحتمالات.
- خطوات تطبيق مهارة البدائل والاحتمالات.
- المبادئ المتعلقة بمهارة البدائل والاحتمالات.
- طريقة تطبيق المهارة على بعض مواقف الحياة.

- **الجلسة الخامسة.**

9- **القرارات (DECISIONS):** تطبق الطالبات الأدوات السابقة الذكر على عملية اتخاذ القرارات .

وفي نهاية الدرس يتوقع من المتدرب التمكن من :

- تحديد مفهوم مهارة القرارات
- خطوات تطبيق مهارة القرارات
- المبادئ المتعلقة بمهارة القرارات
- طريقة تطبيق المهارة على بعض مواقف الحياة.

10- وجهات نظرالآخرين (OPV): تقلل من الغموض الذي يكتنف شعورالطالبات تجاه وجهات نظرالآخرين وذلك بتوجيههن نحوفحص متعمد لتلك النقاط التى يثيرها الآخرون.

وفي نهاية الدرس يتوقع من المتدرب التمكن من :

- تحديد مفهوم مهارة وجهات نظر الآخرين
- خطوات تطبيق مهارة وجهات نظر الآخرين
- المبادئ المتعلقة بمهارة وجهات نظر الآخرين
- طريقة تطبيق المهارة على بعض مواقف الحياة .

(كورت (٢) التنظيم)

ويدرب برنامج كورت (2) الطالبات على تنظيم أفكارهن، فلا يتنقلن بشكل عشوائي من نقطة إلى نقطة أخرى،وتوفر الدروس الخمسة الأولى مهارات في تحديد معالم المشكلة، والخمسة الأخيرة تعلم الطالبات كيفية تطويراستراتيجيات لوضع الحلول.

- **الجلسة الأولى.**
  - **تعرف : (recognize):** وتبين أهمية التعرف على أنماط المشكلات والمواقف لفهمها بطريقة أفضل.
  - **حلل: (analyze):** تتعلم الطالبات طريقتين في تجزئة المشكلات الصعبة إلى عناصر أصغريمكن التعامل معها.
- **الجلسة الثانية.**
  - **قارن: (compare):** تتعلم الطالبات أن المقارنة المقصودة بين شيئين مختلفين قد تؤدي لظهورأفكار إضافية حولها.
  - **اختار : (select):** يتعلم الطالبات تحديد المعالم الرئيسة لمتطلبات الموقف ووضع الحلول أو التفسيرات المتعددة لهذه المتطلبات ،وبعد ذلك اختيار الحل أو التفسيرالأنسب.
- **الجلسة الثالثة.**
  - **أوجد طريقة أخرى: (find other way):** إنَّ الجهد المقصود لإيجاد وجهات نظر بديلة لأي موقف قد ينجم عنه أفكار مبدعة وجديدة لايمكن أن تظهر بغير ذلك
  - **أبدأ (start):** تتعلم الطالبات التفكير في مشكلة ما بالاختيار الواعي لأساليب النظر لتلك المشكلة (إحدى مهارات الكورت السابق) وليس بالإندفاع السريع إلى المشكلة من أي جهة كانت .
- **الجلسة الرابعة.**
  - **نظم : (organize):** تؤكد على أهمية تعريف المشكلات بخطة معينة للتفكيروالحل وذلك من خلال استخدام مهارات الكورت السابقة.
  - **ركز :(focus):** تحث الطالبات على توجيه السؤال التالي " مالذي ننظر إليه الآن ؟" ، أو " ماالذي نركز عليه؟ " وذلك لتحديد ذلك الجانب من الموقف الذي ينبغي أن تضعه في عين الاعتبار.
- **الجلسة الخامسة.**
  - **ادمج :(consolidate):** تسترجع الطالبات تفكيرهن لتحديد ماتم إنجازه وما إذا كان هناك نقاط يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار.
  - **استنتج (conclude):** تؤكد أن المحاولة يجب أن تكون بهدف الوصول إلى نهاية لكل ماتم التفكير فيه حتى لولم يتوفر بذلك الحل.

(كورت (3) التفاعل)

ويضع برنامج الكورت(٣) الخطوط الرئيسة العناصر المعارضة والتفاوض حتى تستطيع الطالبات تقييم مداركهن والسيطرة عليها والتعرف على التقنيات التى استخدمها الآخرون، وبالتواصل مع بقية وحدات الكورت يكون التركيزعلى التفكير البناء.

- **الجلسة الأولى .**
  - **التحقق من الطرفين**: يتطلب ذلك من الطالبات فحص مسألة عليها اختلاف حتى يتمكنوا من تصويب المسائل بأنفسهن .
  - **الدليل – أنواع الأدلة** : تفرق الطالبات بين الحقيقة والرأي حتى يتمكن من فحص الدليل بتمعن وبأسلوب مقبول وطبيعي.
- **الجلسة الثانية.**
  - **الدليل – قيم الدليل** : تحث الطالبات على تقييم الدليل الذي قد يطرحه أحد الأفراد وذلك لأهميته بالنسبة للمسألة ككل.
  - **الدليل – البنية** : تفحص بناء الطالبات للمسألة لتحديد الأدلة المبنية عليها آراؤهن وما قامت عليها آراء الآخرين.
- **الجلسة الثالثة.**
  - **الاتفاق والاختلاف وانعدام العلاقة** : أداة للتعريف بجوانب الموافقة والرفض وعدم الاتصال بالمسألة.
  - **أن تكون على صواب "1"** : يحدد وسيلتين لمناقشة نقطة، السبب في قبول الفكرة أو عدمه ، والرجوع للمصادر الخارجية متضمناً الحقائق والأرقام والمشاعر.
- **الجلسة الرابعة.**
  - **أن تكون على صواب "2"** : يحدد وسيلتين لمناقشة نقطة غالباً ما يتم استبعادها : استخدام التسميات والتصنيفات والأحكام القيمية ذات الجدوى.
  - **أن تكون على خطأ " 1"** : تتعلم الطالبات تحديد مواقع المبالغة في النقاط التى يثيرها الآخرون والنقاط التى تثيرهن ، وكذلك التجاهل الذي يتم في بعض المواقف.
- **الجلسة الخامسة .**
  - **أن تكون على خطأ " 2"**: يركز على المسائل التى لايخلو من الأخطاء(عالمية أو غيرها)،وكذلك القائمة على التحيز.
  - **المحصلة النهائية** : تقيم الطالبات ما تم إنجازه في المناقشة حتى لولم تتم الموافقة عليه.

(كورت(٤) الإبداع)

ويعمل برنامج الكورت (٤) على تنمية التفكير الإبداعي والذي يتضمن الهروب الواعي من حصرالأفكارالجديدة، تعريف المشكلة،وتقييم الحلول المقترحة،ولقد جاءت العديد من الدروس من موضوع دي بونو De Bono حول" التفكير (الإحاطي) " وهي عملية التغير الواعي لنظرة الفرد للمسائل في سبيل الخروج بأفكار جديدة.

- **الجلسة الأولى.**
  - **نعم ولا إبداعي** : والمقصود بالأخيرة هو الإشارة إلى أنَّ الفكرة ليست بالضرورة في تلك الدقة أو الصحة ولكنَّها أداة لفتح آفاق وقنوات جديدة في التفكير.
  - **حجر الخطو:** تخطو الطالبات خارج الأنماط النموذجية للتفكير بالنظر إلى أفكار مختلفة وأحياناً مبالغ فيها، وليس في سبيل مصلتحهن وإنَّما للحث على إنتاج أفكار جديدة.

- **الجلسة الثانية.**
  - **مدخلات عشوائية**: وهي أداة لإنتاج أفكار جديدة حول المشكلة بالإظهار المتعمد لأفكار عشوائية وغير مترابطة بالموضوع.
  - **معارضة الفكرة** : تتحدى الطالبات أفكار مسلم بها ولكن ليس لإثبات خطأها وإنَّما لتحديد السبل البديلة في التعامل مع الأشياء.
- **الجلسة الثالثة.**
  - **الفكرة الرئيسة** : تحث الطالبات على التعرف على الفكرة المسيطرة على الموقف، ومن ثم تقرير قيمة الهروب من تلك الفكرة للخروج بأفكارجديدة.
  - **تعريف المشكلة** : تتعلم الطالبات بذل مجهود في سبيل تعريف دقيق للمشكلة وذلك لتسهيل حلها.
- **الجلسة الرابعة.**
  - **إزالة الأخطاء** : تتعلم الطالبات تطوير فكرة معينة ، وذلك بإزالة جميع الأخطاء التى تدور حول هذه الفكرة.
  - **الربط** : تبين أنَّ معظم الأفكار والإختراعات الجديدة تأتي من خلال تجميع الأفكار الموجودة في الأصل.
- **الجلسة الخامسة.**
  - **المتطلبات** : تظهر أهمية تمييز متطلبات أي اختراع أو ابتكارأو حل لمشكلة ما، وإعطائها الأولوية وذلك عند محاولة وضع الحلول لها.
  - **التقييم** : عبارة عن تتمة لدرس سابق، وذلك بترك الطالبات يحكمن على الأفكار الموجودة فيما إذا كانت تلتقي مع متطلبات الحلول المتعلقة بها أم لا.

(كورت(5) المعلومات).

تتعلم الطالبات من خلال الكورت(5) كيفية جمع وتقييم المعلومات بشكل فاعل، كما يتعلمون كيفية التعرف على السبل التى تؤثر فيها مشاعرهن وقيمهن على عمليات بناء المعلومات ورود أفعالهن تجاه المشكلات داخل وخارج الصف .

- **الجلسة الأولى.**
  - **المعلومات :** تتعلم الطالبات تحليل المعلومات وذلك لتحديد ما تعنيه بالضبط وما يتم استبعاده منها .
  - **الأسئلة :** تُركزعلى توجيه الأسئلة والفرق بين الأسئلة التفسيرية والأسئلة التى تتطلب الإجابة بنعم أو لا.
- **الجلسة الثانية.**
  - **مفاتيح الحل :** تحث الطالبات على اختيارالحلول وتقييم مضامين كل حل على حده، أخيراً تقييم مضامين كل الحلول مجتمعة.
  - **التناقضات :** تفحص الطالبات المعلومات لتحديد التناقضات والنهايات الخاطئة.
- **الجلسة الثالثة.**
  - **التوقع (التخمين) :** تبين الطالبات الفرق بين التخمينات الصغيرة(الافتراضات) والكبيرة (الفرص والمراهنات)،وذلك للحث على جمع المعلومات التى تخفض حجم التخمين.

- **الاعتقاد :** تحث الطالبات على التفريق بين الاعتقادات المبنية على التجربة الذاتية أو العواطف وتلك المبنية على إعتقادات الآخرين.

- **الجلسة الرابعة.**
- **الآراء والبدائل الجاهزة** : يُركز على كيفية استخدام الاعتقادات وخصوصاً على الاقتراحات التى تستخدم فيها الأحكام الاعتباطية، والأفكارالمبتذلة التى عفى عليها الزمن والنمطية كبديل للتفكير.
- **العواطف :** تلقي الضوء على أثر العواطف على التفكير وتُفّرق بين العواطف على التفكير وتفرق بين العواطف العادية كالحب والكره والخوف والفرح والعواطف الذاتية كالكبرياء والرغبة في أن يكون الشخص دائماً على حق.

- **الجلسة الخامسة.**
- **القيم :** تؤكد على أهمية القيم وتحث الطالبات على تقرير الأولوية في القيم القائمة في موقف معين .
- **التبسيط والتوضيح :** تبين الفرق بين العمليتين، وتركّز على ضرورة التفريق بين العملية الأولى والثانية.

(كورت (ة) الفعل)

و يهتم الكورت (ة) بعملية التفكيرفي مجموعها بدءاً باختيار الهدف وانتهاءاً بتشكيل الخطة لتنفيذ الحل. وهذه الوحدة تعطينا الهيكل الكامل للتفكير بمسألة وكذلك هيكلاً للتفكير بمشكلات أوحلولاً معينة، وتسجد الطلبات أنفسهن قادرين على تطبيق المهارات التى تعلموها في وحدات الكورت خلال الهيكل المبين لهم في الكورت (6).

- **الجلسة الأولى.**
- **(T) هدِّف:** هو الأول من ثلاث خطوات باتجاه التفكير في مسألة ما تتعلم الطالبات توجيه أفكارهن نحو أهداف معينة والتزامها، والتعرف على أهداف التفكير عندالآخرين.
- **(E) توسَّع**: يبين السبل التى تستطيع الطالبات توسيع أهدافهن بما في ذلك تحليل الهدف ذاته وفحص كيف ترتبط بحلول أكبر تكون هي جزءاً منها، والبحث عن وسائل وسبل بداية لإدراك الهدف.

- **الجلسة الثانية.**
- **(C):** اختصر تتعلم الطالبات من خلال سبل توسيع دائرة الأفكار،وتضيق الطالبات دائرة التفكير بتبسيطها إلى نقاط رئيسية أو نهايات.
- **(هدف – توسع – اختصر) (TEC)** : تتدرب الطالبات على استخدام المهارات الثلاث السابقة على التوالي وبالنظر لها على أنَّها خطوات من عملية كاملة.

- **الجلسة الثالثة.**
- **الهدف (P) :** هذه المرحلة الأولى من خمس مراحل للنظر إلى مشاكل معينة، وتُركز على أهمية تعريف الهدف النهائي بالسؤال التالي : " بماذا أريد أن أنتهي؟"
- **مُدخل (I) :** يبين أنواع المدخلات المطلوبة قبل أن يشرع الفرد بتفكير فاعل كجمع وتقييم المعلومات والنظر إلى الآخرين والعواقب المحتملة والتعرف على الضغوط الشخصية وقيود الوقت والاستثمارات.

- **الجلسة الرابعة.**
  - **الحلول (S) :** البداية بمرحلة تفكير نشطة وحقيقية وتكون بما تصل إليه الطالبات من حلول بديلة تتضمن الحلول الأكثر وضوحاً، تلك التى نسخوها أو اكتشفوها وحسنوها في أنفسهم، إضافة إلى ماحددوها بإعادة تعريف المشكلة الأصلية.
  - **الاختيار (C) :** تطلب المعلمة من الطالبات في المراحل السابقة من التفكير أكبر قدر ممكن من التوسع ،أم الآن فعليهن أن تضيقن دائرة التفكير لتقتصر على حل واحد تأخذ في عين الاعتبار أدائهن الخاص والبساطة واللياقة والعواقب المحتملة.
- **الجلسة الخامسة.**
  - **العملية (O) :** آخر المراحل الخمسة في حل المشكلة حيثُ تتعين على الطالبات تفصيل الخطوات التى يمكن أن يُبنى عليها الحل الذي تم اختياره ويوضع في العملية
  - **جمع العمليات السابقة (TEC – PISCO):** تتعلم الطالبات استخدام الدروس من (1-5) كهيكل كامل النظر إلى المشكلات المستعصية.
  - المصادر العلمية التى تم الاستعانة بها والتى يمكن للمتدرب الاستفادة منها .

2. دورة تدريبية بعنوان التفكير الناقد وتكونت من قسمين هما
أولاً: القسم النظري بعنوان ماهية التفكير الناقد وشمل المواضيع التالية:

- **الجلسة الأولى .**
  - تعريف التفكير الناقد.
  - الفرق بين التفكير الناقد والتفكير الإبداعي
  - معايير الفكير الناقد.
  - موقف للتفكير.
  - مهارات التفكير الناقد.
- **الجلسة الثانية .**
  - تعليم التفكير الناقد.
  - الأهداف التى يجب على المدرب أخذها في الاعتبار عند التدريب على التفكير الناقد.
  - طرق تعليم التفكير الناقد.
  - تعليم التفكير من خلال المنهج الدراسي.
  - تعليم التفكير كمادة مستقلة عن المنهج المدرسي.
  - الاتجاه التوفيقي.
  - مراحل تعليم التفكير الناقد.
  - استراتيجيات تعليم التفكير الناقد.
  - النموذج المنظم من خلال الأسئلة لتعليم التفكير الناقد.
- **الجلسة الثالثة .**
  - كيف تعد أنشطة منمية للتفكير الناقد.
  - المشكلات التى تعترض تعليم مهارات التفكير الناقد.
  - قياس التفكير الناقد.
  - اختبار واسطون جلبير.
  - اختبار كورنل للتفكير الناقد.
  - اختبار كارليفورنيا لمهارات التفكير الناقد.
  - اختبار أنيس- ويسير للتفكير الناقد.

- اختبار التفكير المنطقي.
- المصادر العلمية التى تم الاستعانة بها والتى يمكن للمتدرب الاستفادة منها .

القسم التطبيقي بعنوان برنامج رسك (Risk) لتنمية التفكير الناقد وشمل هذا القسم على أربعة أجزاء، ويضم كل جزء عدد من الأبواب.

الجزءالأول: مهارات حياتية ويتكون من ثلاثة أبواب تتضمن تسع مهارات.
الجزء الثاني : **النظام** ويتكون من بابين يتضمنان ست مهارات.
الجزء الثالث : **قوة التفكير** ويتكون من بابين يتضمنان أربعة عشرمهارة.
الجزء الرابع : **النجاح** ويتكون من ثلاثة أبواب تتضمن اثنان وعشرين مهارة.

- **الجلسة الأولى.**

الجزء الأول : مهارات حياتية
الباب الأول : حل المشكلات اليومية

1. المهارة الأولى : **الحفز الذهني** / تساعد هذه المهارة على استدعاء جميع الأفكار التى تخطر ببال الشخص لحل مشكلة معينة.
2. المهارة الثانية : **المشكلات اليومية المتعددة الجوانب** / تساعد هذه المهارة على كيفية التعامل مع المشكلات بكفاءة، وأيضاً عندما يوجد بعض الحلول المقترحة للمشكلات المطروحة، تساعد على اختيار الحلول الأنسب.

- **الجلسة الثانية.**

الباب الثاني : مناقشات في شؤون الحياة اليومية .

1. المهارة الأولى : **تمييز المناقشات المؤيدة** / تساعد هذه المهارة الفرد في قدرته على رسم الإختلافات بين العبارة التى تدعم أو تؤيد وجهة نظر معينة، والعبارة التى لا تؤيد وجهة نظر نفس العبارة.
2. المهارة الثانية : **أسئلة المناقشات** / تساعد هذه المهارة الفرد على التدريب على كيفية إدارة المناقشات والمجادلات عن طريق إطلاق عبارات تدعم وتؤيد آرائهم التى يطرحونها.

- **الجلسة الثالثة.**

3. المهارة الثالثة : **تفنيد المناقشات والمجادلات** / وتساعد هذه المهارة عندما يوافق الفرد على شئ بأنَّ يكون قادراً على إيجاد مناقشات تؤيد أو تدعم ما يفكر به وأيضا في حالة عدم موافقته على شئ ما فإنَّها تساعده على أن يبين ما هو الخطأ في هذه المناقشة.

- **الجلسة الرابعة.**

الباب الثالث : خصائص المناقشات والحوارات.

1. المهارة الأولى : **التمييز بين المناقشة القوية والضعيفة** / تساعد هذه المهارة الفرد على التمييز بين المناقشات القوية والمناقشات الضعيفة.
2. المهارة الثانية : **تأييد صاحب الحجة** / تساعد هذه المهارة الفرد عند النظر إلى المناقشات بين الأطراف أن يقرر أي الأطراف صاحب الحجة.

- **الجلسة الخامسة.**

3. المهارة الثالثة : **إدراك الافتراضات** / تساعد هذه المهارة الفرد على إدراك الأشياء المتعلقة ببعض الموضوعات والحكم عليها من حيثُ، كونها حقيقية أم زائفة بناءً على شكوك معقولة، وبالتالي القدرة على إدراك عدة أخطاء في المحاكمة العقلية أو أساليب المناقشة.

4. المهارة الرابعة : **التمييز بين الحقيقة والرأي** / تساعد هذه المهارة الفرد على التمييز بين الحقيقة والرأي عن طريق الإستدلال بواسطة كلمات معينة تدعم ما يطرحون الناس بعض الآراء أو الحقائق.

- **الجلسة السادسة.**

الجزء الثاني : النظام

الباب الأول : المناقشات والأحكام

1. المهارة الأولى : **قوانين المجتمع** / تساعد هذه المهارة على الفرد على التعرف على القوانين، والتأكيد على أهمية التعامل مع الآخرين طبقاً للقوانين.
2. المهارة الثانية : **حماية القانون** / تساعد هذه المهارة الفرد على عدم التسرع في الحكم على الأشخاص المتهمين، فكل ما يحتاجه الفرد هو الشك المعقول في تهمته حتى يحكم بأنَّه "غير مذنب " أو " غير متهم"

- **الجلسة السابعة.**

3. المهارة الثالثة: **العبارات العاطفية والأحكام** / وتفيد هذه المهارة في التمييز بين الأحكام العاطفية والأحكام المنطقية عن طريق التدريب على طرق إستخدام بعض الكلمات أو العبارات.

- **الجلسة الثامنة.**

الباب الثاني : حد الرؤية.

4. المهارة الرابعة : **المعايير المزدوجة** / تفيد هذه المهارة تدريب الفرد على الدفاع الخاص، حيث تعتبر المعايير المزدوجة إحدى قوانين المجتمع التى تُطبق على مجموعة من النَّاس أكثر من المجموعة الأخرى.
5. المهارة الخامسة : **الحد الفاصل** / تفيد هذه المهارة الفرد في الحكم على التصرف من حيث كونه مقبولاً أم لا.

- **الجلسة التاسعة.**

6. المهارة السادسة: **الصفات المميزة للمناقشة الجيدة** / تفيد هذه المهارة في تدريب الفرد على تحديد أو تقرير بأنَّ المناقشات جيدة أم لا، وذلك بالتعرف على الصفات المميزة للمناقشات الجيدة من حيث امتلاكها لمقدمات منطقية وحقيقية، وأن لا تستخدم التفكير أو الإستنتاج غير المباشر، و لابد أن يكون لها نتيجة منطقية.

- **الجلسة العاشرة.**

الجزء الثالث : قوة التفكير

الباب الأول : تصحيح التفكير

1. المهارة الأولى : **أخطاء في التفكير** / تساعد هذه المهارة في تعريف الفرد بالأخطاء الشائعة والتى يقع فيها بعض الأفراد، على سبيل المثال لا الحصر قوة البرهان، والتفكير الدائري .....، وبالتالي يحاول الفرد تلافيها أثناء عملية التفكير.
2. المهارة الثانية : **البرهنة على صحة الكلام** / تفيد هذه المهارة في تدريب الفرد على القيام بعمل تعميمات تستند إلى قاعدة ما مرت عليه أو شاهدها سابقا، ولكن يتوجب عليه طرح تساؤلاً معيناً وهو هل هذه الأشياء التى مرت عليه مسبقاً تمثل كل شئ أو كل نوع؟ لذلك يقوده الموضوع السابق إلى أحد الأخطاء الشائعة في التفكير وهو " البرهنة على صحة الكلام".

- **الجلسة الحاديةعشرة.**

3. المهارة الثالثة : **التعليل الخاطئ** / تفيد هذه المهارة في تدريب الفرد على تجنب التفكير الخاطئ عن طريق ارتكابه أسلوب السببية الخاطئة، ويحدث ذلك عند قول الشخص بأن أحد الأمور هو سبب الآخر ، في حين لا يكون الأمر كذلك.

4. المهارة الرابعة : **التبرير** / تفيد هذه المهارة في تدريب الفرد على أسلوب التبرير وذلك عندما يجد الفرد تفسيراً أو حلاً ما غير صحيح، ليبرر مشاعر أو تصرفات صدرت عنه أو عن شخص آخر، ويعتبر التبرير نوع من الكذب، ويعتبر التبرير كذب على النفس وعلى الآخرين.

- **الجلسة الثانية عشرة.**

5. المهارة الخامسة : **الكل إلى الجزء،الجزء إلى الكل** / وتفيد هذه المهارة بتعريف الفرد بنوع من الأخطاء في التفكير، وذلك عندما يعتقد الفرد أنَّ الشئ الصحيح بالكامل يجب أنَّ تكون أجزاؤه صحيحة.
6. المهارة السادسة : **التفكيرالدائري**/ ويُقصد بالتفكير الدائري بأنَّه محاولة الفرد إثبات صحة شئ من خلال الإدعاء بأنَّه صحيح " فهوصحيح لأنَّه صحيح " ويحدث أيضاً عندما ينتهي النقاش عند النقطة التى بدأ منها "

- **الجلسة الثالثة عشر.**

7. المهارة السابعة : **إما / أو عكسها/ عدم وجود حد فاصل** / حيث يقوم الفرد بخطأ في التفكير من نوع إما / أو عندما يكون أمامه عدد من الخيارات المنطقية، ولكنَّه يختار شيئين منهما فقط ويقول: الحل **إما هذا / أو ذاك، وهنا إما أن يرفض وضع الحد الفاصل** في المكان المحدد أو أن يرفض وضعه أصلاً، وهذا الخطأ يسمى بعدم وضع الحد الفاصل. وتفيد هذه المهارة في تدريب الفرد على تخطي الحد الفاصل الذي يخطئ البعض ويضع الحد عند المدى الذي يحتاجه فيه أو (الحد الذي يلبي حاجته).
8. المهارة الثامنة : **الأمثلة المنطقية** / وهو من الأخطاء التى يرتكبها الفرد في التفكيرعندما يستخدم الأمثال المنطقية مثلاً عندما يستخدم الأمثال الشعبية أو قولاً مأثوراً لينهي به حواراً ما.وتفيد هذه المهارة في التعرف على هذا الخطأ ليتجنبه الشخص في التفكير عند الحوار.

- **الجلسة الرابعة عشر.**

9. المهارة التاسعة: **عدم التسلسل** / وهو أسلوب يستخدمه الفرد عندما يتوصل إلى نتائج غير متصلة أو غير منسجمة مع الأسباب والأدلة التى قدمها. وتفيد هذه المهارة في تدريب الفرد على تجنب هذا الحوار الخاطئ لأنَّه غير مصنف ضمن الأخطاء المتعارف عليها والواضحة.

- **الجلسة الخامسة عشر.**

الباب الثاني : **أخطاء غير مقصودة** / وتفيد هذه المهارة في تجنيب الفرد الوقوع في الخطأ والحصول على نتائج صحيحة أو حل النقاش ما يصل بنا إلى نتيجة بناءة تدفعنا لاتخاذ قرار سليم.

1. المهارة الأولى : **الدائرة المتكاملة** / وهي أن يتوصل الفرد لنتيجة مشابهة للبداية التى انطلق منها، أي أنَّه قام بإثبات رأيه أو برهانه عن طريق التقدير سلفاً بأنه صحيح، وتساعد هذه المهارة في تجنيب الفرد الوقوع في خطأ التفكير ومساعدته في الحصول على نتائج صحيحة تصوب اتخاذ القرارات.
2. المهارة الثانية : **التعميم الخاطيء** / وهي أن يتوصل الفرد إلى نتيجة واحدة تتعلق بمجموعة من الأشياء المرتبطة معاً دون فحص كل واحد منها على حده، فإنَّه يكون قد قام بتعميم خاطئ، إنَّ تجنب الأخطاء التفكير وعملية تصحيح التفكير، وتساعد هذه المهارة في تجنيب الفرد الوقوع في خطأ التفكير ومساعدته في الحصول على نتائج صحيحة تصوب اتخاذ القرارات.

- **الجلسة السادسة عشر.**

3. المهارة الثالثة : **تجنب الاجابة المقصودة** / عندما يُطرح على الفرد سؤالاً يتوجب عليه الإجابة بنعم أم لا، ويلجأ الفرد إلى تجنب الإجابة عن السؤال عن طريق طرح سؤال بطريقة أو أخرى، وتساعد هذه المهارة في تجنيب الفرد الوقوع في خطأ التفكير ومساعدته في الحصول على نتائج صحيحة تصوب اتخاذ القرارات.
4. المهارة الرابعة : **الدفاع عن الذات** / إنَّ الدفاع عن الذات سواء في المواقف أو عند طرح الآراء، قد يكون صحيحاً مبرراً بأسباب حقيقية، أو قد يكون خاطئاً، وتساعد هذه المهارة في تجنيب الفرد الوقوع في خطأ التفكير ومساعدته في الحصول على نتائج صحيحة تصوب اتخاذ القرارات.

- **الجلسة السابعة عشر.**

5. المهارة الخامسة : **العلاقة الارتباطية** / وتعني وصول الفرد إلى نتيجة خاطئة مبنية على معلومات صحيحة ويعود ذلك إلى سوء الربط بين الحقائق والمعلومات المتوفرة لديه خاصة عند وجود حقائق ومعلومات مشتركة، وتساعد هذه المهارة في تجنيب الفرد الوقوع في خطأ التفكير ومساعدته في الحصول على نتائج صحيحة تصوب اتخاذ القرارات.

- **الجلسة الثامنة عشر.**

الجزء الرابع : النجاح
الباب الأول : الإقناع

1. المهارة الأولى : **الاقناع بالإنضمام للمجموعة** / وتتلخص في بعض الأساليب والمهارات التى يستخدمها الآخرون لإقناع الأفراد بشئ ما، وتفيد هذه المهارة في مساعدة الفرد على أن يكون أكثر حرصاً وانتباهاً، وأكثر حكمة في الإقناع أو عدمه بدلاً من الإنقياد الأعمى لما يحاول الآخرون إقناع الأفراد به.
2. المهارة الثانية: **الإقناع بلغة التكرار** / وهي إقناع الآخرين بصدق ما يشاهدونه أو يسمعونه أو يسمعونه أو يقرأونه، عن طريق لغة التكرار وذلك بتكرار كلمة أو عبارة ما ليتذكرها الأفراد المستهدفين في الخبر أو الإعلان، ليقتنعوا بصدق المعلومة وتفيد لغة التكرار بإيجاد انطباع مرغوب أو العكس.

- **الجلسة التاسعة عشر.**

3. المهارة الثالثة: **تغيير الاتجاهات** / وهي مهارة تستخدمها وسائل الإعلان لتغيير اتجاهات المشاهدين عن طريق استخدام طرق ذكية لترويج سلعة معينة، وتفيد هذه المهارة في تدريب الفرد على القدرة على تغيير اتجاه الآخرين نحو موضوع معين كما يفعل الآباء عند محاولتهم إقناع أولادهم بوجهة نظرهم، وتفيد المعلمات لتغيير اتجاه طالباتهن نحو مواضيع مهمة لهم .
4. المهارة الرابعة : **تقديم الدليل** / وتستخدم وسائل الإعلام هذه المهارة ولكن بشكل صريح عن طريق استخدام شخصيات مشهورة ، وتشبه هذه المهارة مهارة تغيير الاتجاهات إلا أن من خلال هذه المهارة يتم تقديم تصريح واضح يوجه اتجاهات الأفراد باتجاه معين، وغالباً من يقوم بمهارة تقديم الدليل شخص معين مؤيد أو معارض لفكرة ما.

- **الجلسة العشرون.**

5. المهارة الخامسة : **الأهمية والضرورة** / وهي نوع من فنون الإقناع، وتستخدم هذه المهارة كلماحاول المتحدث أن يجعلك تفكر بأنَّ هناك سبباً جيداً ومُلحاً لقيامك بالعمل الذي يطلبه منك في وقت محدد.
6. المهارة السادسة : **فائدة مجانية وصفقات رابحة** / وهي عبارة عن إعلانات توهم المستلك (المستهدف) بوجود عروض مجانية أو صفقات وأنه هو الرابح منها. وتختلف العروض المجانية عن الصفقات الرابحة في أنَّه لا يترتب عليك في الأولى دفع أي

مبلغ لأي سبب كان، أما في الثانية فالوضع مختلف وتفيد هذه المهارة في توعية الفرد (المستهلك).

- **الجلسة الواحد والعشرون.**

7. المهارة السابعة : **التضليل** / وهي محاولة بعض الأفراد إقناع الآخرين بأمر معين عن طريق تجميل وتزيين ذلك الأمر ، وتفيد هذه المهارة في مساعدة الفرد على اكشاف هذه الأمور البراقة ليكتشف سلبيات عديدة لذلك الأمر بالإضافة إلى إيجابياته.
8. المهارة الثامنة : **التلميح** / وهي تقنية للتعبير عن أفكار الفرد وآرائه عند يتعذر عليه التصريح بها لسبب أو أكثر، وتفيد المهارة في تدريب الفرد على القيام بعملية التلميح النهائية، والتى يتم عن طريقها إيصال الرسالة إلى الآخرين.

- **الجلسة الثانية والعشرون.**

الباب الثاني : **التحقق**

1. المهارة الأولى : **الحكمة في الدمج** / وتفيد هذه المهارة في تدريب الفرد ليصبح أكثر حرصاً في فحص الفكرة أو المعلومة التى يتم تسويقها عليه، عن طريق عرض بعض الأساليب الواسعة التى تستخدم من قبل الأفراد والمؤسسات لإقناع الفرد بأمور معينة، والتى يستطيع الفرد تطبيقها إن أراد ذلك.
2. المهارة الثانية : **جاذبية الإسم** / وهي عملية تسويق المنتج أو الفكرة من خلال الإسم الجذاب الذي يوحي للفرد بأنه نافع، وتفيد هذه المهارة في توعية الفرد وزيادة إدراكه أن إسم المنتج أو الشركة أو الخدمة المقدمة أو عنوان الفكرة أو السلوك قد لا يعكس نوعية وجودة الشئ نفسه.

- **الجلسة الثالثة والعشرون.**

3. المهارة الثالثة: **تسويق الفكرة** / وتفيد هذه المهارة في تدريب الفرد على كيفية القيام بتسويق الأفكار وليس الإنتاج أو الخدمات.
4. المهارة الرابعة: **الفحص والموازنة** / وتفيد هذه المهارة في تدريب الفرد عن طريق عرض بعض الإستراتيجيات التى ينبغي على الفرد اتباعها لكي لا يقع ضحية لأطماع بعض الجهات التى ترغب في تحقيق مكاسب مادية عن طريق هولاء الأفراد الذين يقعون ضحية هذه الإغراءات التى تروج لها تلك الإعلانات.

- **الجلسة الرابعة والعشرون.**

5. المهارة الخامسة: **الإقناع الساذج** / وتتمثل في بعض الإعلانات الساذجة وغير المقنعة نهائياً بل وقد يضحك الفرد على بعضها.
6. المهارة السادسة: **العروض الجيدة** / وهي تتمثل في بعض الأساليب التى تقوم بها بعض الإعلانات لتجعل الفرد (المستهلك) يقوم بدفع نقوده، حيث تمثل المنتج المعروض عرض جيد للشراء.

- **الجلسة الخامسة والعشرون.**

7. المهارة السابعة: **أسئلة الدفاع** / وتفيد هذه المهارة في تدريب الفرد على بعض الأسئلة التى يطرحها الفرد حول قضايا يواجهها بهدف حمايته من الوقوع في الخطأ، وللحفاظ على نقوده، وعدم صرفها دون فائدة، ودون الخضوع للتأثيرات الكبيرة.

- **الجلسة السادسة والعشرون.**

الباب الثالث: **البراهين** / وتفيد هذه المهارة في تدريب الفرد على فحص وتقييم القيم السائدة في مجتمعهم، والتحقق من النقاشات التى تدور حولهم، والتى يقدمها النَّاس لدعم آرائهم وما يؤمنون به من قيم.

1. المهارة الأولى: **الدعاية** / وهي أية شائعة أو فكرة أو حقيقة تنتشر بقصد إقناع أحد ما بشئ ما. وقد تكون الدعاية حقيقية أو زائفة، وفي الغالب تكون أحادية الطرف، وتفيد هذه المهارة في مساعدة الفرد على أن يتعلم بموجبها البحث عما يقال، أكثر من التفاعل مع الطريقة أو الأسلوب الذي قيل بموجبه هذا الشئ. وبالمقابل لن يستعجل عند اتخاذ أكثر من قرار فيما إذا كان سيتفاعل مع الإقتراح المقدم أم لا.
2. المهارة الثانية: **المناورة** / وهي طريقة لتجنب الإجابة عن السؤال، وتفيد هذه المهارة من أجل إخراج المستمع أو الفرد المتلقي عن الخط أو المسار للفكرة الرئيسة في المناظرة أو المناقشة.

- **الجلسة السابعة والعشرون.**

3. المهارة الثالثة: **الشخصنة** / وهو الإنصراف عن المناقشة أو المجادلة والتركيز على الخصم.وبذلك تصبح المناقشة حول شخصية الخصم من صحته، وحالته العقلية أكثر مما تكون حول مناظرته أو مجادلته.
4. المهارة الرابعة: **ما هو أسوأ** / ويستخدم الفرد هذه المهارة ليوضح أن بالإضافة إلى وجود أشياء أو الأمور مقبولة ، أولا بأس بها هناك أيضاً ما هو أسوأ .

- **الجلسة الثامنة والعشرون.**

5. المهارة الخامسة : **قوة التأثير** / وهي مهارة يتمتع بها بعض الأشخاص لفرض سلطته على موضوع معين أو للتأثير على بعض الأشخاص، لذلك فإنَّ هذه السلطة التى يتمتع بها هذا الفرد قد تأخذ عدة أشكال.
6. المهارة السادسة : **التأثير في المشاعر** / وهي عملية استخدام الكلمات المشبعة بالأحاسيس والعواطف، وأنَّ تُستدر العواطف بصور وأشكال شتى لجعل المتحدث إليه يشعر ويحس أكثر من أن يفكر ويتأمل وتُستخدم هذه المهارات غالباً في المجادلات أو المناظرات أو الدعايات.

- **الجلسة التاسعة والعشرون.**

7. المهارة السابعة : **الحداثة** / ويُقصد بالحداثة الأفكار الجديدة ، والتى تجعل الفرد يقبل بالتغيير والتطوير، عن طريق أسلوبين يُغري الفرد بالتغيير والتطوير وهما : الطرق القديمة ليست جيدة وجرب هذه الفكرة الجديدة فقط لأنَّها جديدة.
8. المصادر العلمية التى تم الاستعانة بها والتى يمكن للمتدرب الاستفادة منها .

ثالثاً: مجال تنمية مهارات التقويم .

1. دورة تدريبية بعنوان التقويم وبناء الإختبارات وشملت على المواضيع التالية:

- **الجلسة الأولى**
  - مفهوم التقويم
  - الفرق بين التقويم والقياس
  - وظائف التقويم
  - صفات التقويم الجيد
  - أنماط التقويم
  - مفهوم الاختبار

- **الجلسة الثانية**
  - خطوات إعداد الاختبار مرجعي المحك .
- **الجلسة الثالثة**
  - خطوات إعداد الاختبار مرجعي المعيار.
  - المصادر العلمية التى تم الاستعانة بها والتى يمكن للمتدرب الاستفادة منها .

2. دورة تدريبية بعنوان التقويم وإعداد ملف أداء الطالب (PORTFOLIO) وشملت على المواضيع التالية:

- **الجلسة الأولى.**
  - المقدمة
  - مفهوم ملف أداء الطالب التراكمي (البورتفوليو)
  - لماذا نستخدم ملف أداء الطالب التراكمي البورفوليو ؟
  - خصائص ملف أداء الطالب التراكمي (البورتفوليو)
  - شروطه
  - مقارنة بين التقويم التقليدي والتقويم بالبورتفوليو
  - نصائح للمبتدئين.
- **الجلسة الثانية.**
  - خطوات تصميم ملف أداء الطالب التراكمي (البورتفوليو)
  - وضع الأهداف التقييمية
  - تحديد الأهداف التعليمية
  - موائمة المهام التنفيذية للأهداف
  - وضع المعايير لمحتوى ملف أداء الطالب التراكمي (البورتفوليو)
  - تنظيم ملف أداء الطالب التراكمي (البورتفوليو)
  - ملاحظة تقدم آداء الطالب التراكمي (يحلل)
  - تقييم ملف أداء الطالب التراكمي (البورتفوليو)
- **الجلسة الثالثة.**
  - التخطيط لإعداد ملف أداء الطالب التراكمي (البورتفوليو)
  - التخطيط للمشاركين في البورتفوليو
  - صدق البورتفوليو
  - ثبات البورتفوليو

- **الجلسة الرابعة.**
  - كيفية إعداد محتوى ملف أداء الطالب التراكمي (البورتفوليو)
  - جرد الموارد المتاحة
  - جرد الأنشطة
  - دمج التكنولوجيا في البورتفوليو
  - مقارنة المحتوى مع الأهداف
  - تنظيم المحتوى
  - معايير إختيار المحتوى
- **الجلسة الخامسة.**
  - كيفية تقييم البورتفوليو

- وضع المعايير التقييمية
- وضع المقياس التقديري
- إبداء المرئيات في التعليم
- تقييم الطالب لذاته
- تقييم الزملاء
- تقييم الكفاءة الذاتية للطالب
- إستراتيجيات التعلم
- المصادر العلمية التى تم الاستعانة بها والتى يمكن للمتدرب الاستفادة منها .

القسم التطبيقي

النماذج: حيثُ قامت الباحثة بتصميم نماذج إلكترونية تعين أعضاء هيئة التدريس على إعداد ملفات أداء الطالب التراكمي (البورتفوليو) بصورة سلسة حيثُ يمكن تعبئة النماذج إلكترونياً أو طباعتها وتعبئتها يدوياً وتشمل هذه النماذج :

- نموذج تصميم البوتفوليو لعضو هيئة التدريس.
- نموذج تطبيق خطة البورتفوليو زمنياً.
- قائمة لجرد أدوات البورتفوليو.
- نموذج تنظيم محتوى البروتفوليو.
- قائمة لجرد محتوى البورتفوليو وتنظيمه.
- نموذج تقييم ذاتي لمهارة الكتابة.
- نموذج تقييم الزملاء لمهارة الكتابة.
- نموذج لتدوين ملاحظات الطالب على الأنشطة

رابعاً: اختيار المواد والطرق التدريبية وتطويرها

قبل الشروع في كيفية تنفيذ وعرض المواد التعليمية إلكترونياً ينبغي التعرف على المعايير العالمية لتخطيط وتقويم البرامج الإلكترونية للتنمية المهنية، والتي راعتها الباحثة خلال مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي، والمؤشرات الدالة على تطبيق كل معيار بشكل عملي، وقد تم تلخيصها في ثلاثة محاور رئيسة وهي:

أولاً: معايير بيئة التعلم الإلكتروني وتشمل المشارك في البرامج الإلكترونية والقيادة والموارد الضرورية لتوفير تنمية مهنية ذات جودة عالية .

(1) أن يكون البرنامج الإلكتروني بمثابة مجتمع للتعلم : لابد للبرنامج الإلكتروني أن يوفر فرص للمتدربين لبناء مجتمع تعلم الكتروني، والعمل كمجموعات أو فرق، مع إمكانية متابعة النقاشات وذلك لتبادل المعلومات والخبرات.

مؤشرات تدل على تطبيق هذا المعيار

- وجود فرص للمشاركين للتعاون الكترونياً أثناء وبعد الدورات التدريبية وورش العمل.
- أهداف البرنامج الالكتروني للتنمية المهنية متوافقة مع المعايير الأكاديمية للمؤسسة التعليمية والأهداف الأكاديمية لتحصيل الطلاب.

تتطلب المشاركة في البرنامج الالكتروني اتباع معايير وقوانين الاتصال وأخلاقيات استخدام
الانترنت.

(2) **القيادة :** ينبغي على قادة التعليم عرض البرامج الالكترونية للتنمية المهنية كجزء لا يتجزأ من الخطة العامة للمؤسسات التعليمية للتنمية المهنية.

مؤشرات تدل على تطبيق هذا المعيار:

- ينبغي على قادة التعليم الدعوة إلى التنمية المهنية عبر البرامج الالكترونية للمعلمين وأعضاء هيئة التدريس والإداريين والمجالس التعليمية
- وضع عملية إيصال الانترنت للمرافق التعليمية في الخطة الشاملة لإدارة التنمية المهنية .
- ينبغي على قادة المؤسسات التعليمية المشاركة الفاعلة مع أعضاء هيئة التدريس في أنشطة البرامج الالكترونية للتنمية المهنية.

(3) **الموارد:** ينبغي على قادة المؤسسات التعليمية تمويل البرامج الالكترونية كجزء من الخطة العامة للتنمية المهنية وتوفير الموارد الكافية من وقت وشؤون للموظفين وأنظمة مساندة للتعليم الالكتروني للتنمية المهنية.

مؤشرات تدل على تطبيق هذا المعيار

- وضع ميزانية للتنمية المهنية لتشمل تطوير وتنقيح الدورات الالكترونية لتقييمها وإدارتها وتوفيرالمدربين والدعم الفني وتحديث البرمجيات والأجهزة التعليمية
- توفير مُدرِّب للمشاركين على كيفية استخدام البرامج الالكترونية بالشكل الصحيح.
- ينبغي أن يتمتع المشاركين في البرامج الالكترونية للتنمية المهنية بنفس الحوافز التى تقدمها برامج التنمية المهنية التقليدية سواء أكانت (مادية أو معنوية) كترقية أو شهادات.
- توفير البنية التحتية للتكنولوجيا لدعم البرامج الالكترونية للتنمية المهنية.
- ينبغي تدريب المشاركين على التكنولوجيا لتمكينهم من المشاركة بشكل فعال.
- وضع الجداول الزمنية لإتاحة الوقت الكافي للمشاركين للتعاون وتبادل المعلومات والمقترحات والآراء من خلال البرامج الالكترونية وتنفيذ استراتيجيات جديدة للتدريس في الفصول الدراسية.
- المشاركة مع الكليات والجامعات والمؤسسات التجارية والمنظمات الأخرى لتلبية احتياجات المشاركين في التنمية المهنية

ثانياً: معايير منهجية التعلم الإلكتروني. وتعني الأهداف التى ينبغي إنجازها وكيفية تنفيذها

(1) **اشتقاق البيانات:** وذلك بوضع أولويات للبرنامج الالكتروني والتي تشمل أهداف المشاركين للتعلم الالكتروني والمعتمد على التحليل الدقيق لبيانات الطلاب

مؤشرات تدل على تطبيق هذا المعيار

- يقوم أعضاء التنمية المهنية بتحديد أولويات البرنامج الالكتروني المعتمد على احتياجات التعلم للأعضاء هيئة التدريس الحالية والثغرات في تحصيل الطلاب.

(2) **التقييم:** والذي يشمل التقييم التشخيصي والبنائي بالتعاون بين المشاركين والمدرب والتقييم التحصيلي (النهائي) لتلخيص مدى تعلم المشاركين. والذي يشمل التقييم التشخيصي والبنائي بالتعاون بين المشاركين والمدرب والتقييم التحصيلي (النهائي) لتلخيص مدى تعلم المشاركين.

مؤشرات تدل على تطبيق هذا المعيار

- يتم تصميم البرنامج الالكتروني ليشمل التقييم الالكتروني المباشر مع التغذية الراجعة في وقت محدد لتقييم مدى تعلم المشاركين وفقاً لأهداف البرنامج الالكتروني.

- وضع درجات الطلاب ونتائج الاختبارات وغيرها من المؤشرات مثل الالتحاق بالصفوف الالكترونية وكتابة التقارير والتى يُمكن استخدامها لقياس أثر البرامج الالكترونية للتنمية المهنية.

(3) **الاعتماد على البحث العلمي:** إن البرامج الالكترونية تدعم المشاركين لاستخدام البحث العلمي لتحديد الاحتياجات الأكاديمية واستراتيجيات التعلم.

مؤشرات تدل على تطبيق هذا المعيار

لابد للبرامج الإلكترونية أن تقوم بتحليل البيانات مقارنة مع البحوث القومية في المجالات الخمسة التالية :

- ردود فعل المشاركين حول التنمية المهنية عن طريق البرامج الإلكترونية / بمعنى هل البرنامج الإلكتروني ذو مغزى للمشاركين ؟
- تعلم المشاركين/ بمعنى هل اكتسب المشاركون المعرفة والمهارات والمواقف المراد تعلمها ؟
- دعم المؤسسات / بمعنى هل تقوم المؤسسات والمنظمات التعليمية بالتقدير والاعتراف باستخدام المهارات الجديدة المكتسبة من خلال البرامج الإلكترونية للتنمية المهنية ؟
- التطبيقات العملية للمشاركين/ بمعنى هل يقوم المشاركون بتطبيق المهارات والاستراتيجيات المكتسبة من خلال البرامج الالكترونية في فصولهم الدراسية ؟
- تأثر الطالب / بمعنى كيفية تأثر عملية تحصيل الطلاب من خلال المهارات والاستراتيجيات المُكتسبة لدى المشاركين في البرامج الإلكترونية للتنمية المهنية.

(4) **التصميم:** يتم استخدام التكنولوجيا المناسبة للبرامج الالكترونية لعرض المواد التعليمية بطرق متعددة وأساليب تعلم متنوعة.

مؤشرات تدل على تطبيق هذا المعيار:

- استخدام واختبار استراتيجيات التدريس من قبل المدربين والتى تشمل تكنولوجيا الوسائط المتعددة وأدوات الانترنت المناسبة لتلبية النتائج المرجوة من البرنامج الالكتروني.
- استخدام أنشطة التعلم التزامنية وغير التزامنية.
- يقوم المدربون باستخدام أدوات الاتصال الالكتروني مثل مجالس النقاش والبريد الإلكتروني والصفوف الدراسية الافتراضية لدعم التوجيه والتعاون والتطبيق وإبداء المرئيات.
- يتم تحديد جداول زمنية للتعليم عن طريق البرامج الإلكترونية المتزامنة.
- لابد أن يكون الهيكل التنظيمي وعمليات التصفح للبرنامج الإلكتروني واضحاً ومناسباً للمحتوى وسهل الاستخدام.

(1) **التعلم:** وذلك بتضمين البرنامج الالكتروني بمجموعة متنوعة من خبرات وأساليب التعلم الالكتروني لتلبية الإحتياجات التعليمية للمشاركين.

مؤشرات تدل على تطبيق هذا المعيار

- يتم تصميم خبرات وأساليب التعلم الالكتروني لتلبية احتياجات المشاركين وأساليب التعلم .
- يتم ربط خبرات وأساليب التعلم الالكتروني بمهام المشاركين التدريسية ومجالات المناهج الدراسية
- يتم تقييم تعلم المشاركين إلكترونياً على استخدام المهارات والمعارف الجديدة .

- لتلبية الاحتياجات التعليمية للمشاركين فإنَّه ينبغي أن تشمل البرامج الإلكترونية للتنمية المهنية على خبرات وأساليب تعلم متنوعة مثل (الفيديو والصوتيات والمحاكاة ومواد الإنترنت وإمكانية الوصول إلى الخبراء حسب الحاجة).
- إمكانية توفير وسائل لحل المشكلات التقنية والتنفيذية وذلك لإمكانية الوصول الناجح للمقررات التعليمية والرد على أسئلة واستفسارات المشاركين.
- الجمع بين التعليم المتزامن وغير المتزامن وذلك لاستيعاب مختلف أساليب التعلم.
- إعطاء الفرصة للمشاركين في التأمل والمتابعة في تصميم البرامج الالكترونية

(2) **التعاون:** وذلك بتضمين أدوات الاتصال التفاعلي مثل المنتديات ومجالس النقاش والدردشة واستخدامها للتطوير والحفاظ على مجتمع التعلم الالكتروني.

مؤشرات تدل على تطبيق هذا المعيار

- لابد من وضع الاستراتيجيات المستخدمة لتشجيع العمل والتعاون الجماعي لتحقيق الأهداف المشتركة.
- توفير فرص التعاون من خلال تخطيط وتصميم محتوى الدورات التعليمية .
- ينبغي للمدرب الالكتروني أن يكون مُدركاً للتحديات والاستراتيجيات الجديدة لبناء مجتمع تعلم الكتروني.
- لابد من وضع الاستراتيجيات المستخدمة لتشجيع العمل والتعاون الجماعي لتحقيق الأهداف المشتركة.
- توفير فرص التعاون من خلال تخطيط وتصميم محتوى الدورات التعليمية .

ثالثاً: معايير مضمون التعلم الإلكتروني والتى تتعلق بالجودة والنوعية ومراعاة الفروق الفردية في التعامل مع البرامج الالكترونية.

(1) **مراعاة الفروق الفردية:** استخدام الاستراتيجيات الإلكترونية المناسبة لمختلف المتعلمين ومراعاة اختلافاتهم المعرفية والاجتماعية والسلوكية والقدرات التقنية

مؤشرات تدل على تطبيق هذا المعيار

- شمولية ومرونة المحتوى الالكتروني لإشراك نوعيات مختلفة من المتعلمين ووضع أساليب تعلم متنوعة.

(2) **جودة التدريس:** تُحسن البرامج الإلكترونية من مضمون ومحتوى المعرفة للمشاركين وينبغي على المدربين أن يكونوا مؤهلين تأهيلاً عالياً في تصميم المقررات الإلكترونية.

مؤشرات تدل على تطبيق هذا المعيار

- موائمة أهداف البرامج الإلكترونية مع معايير المعلمين للمؤسسات التعليمية لتحسين مضمون المعرفة لدى المشاركين.
- تطوير مهارات المشاركين من خلال البرامج الإلكترونية لتطبيق استراتيجيات التعلم بناءً على البحوث العلمية.
- الصياغة الجيدة للتدريس الفعال في البرامج الإلكترونية وذلك من خلال تلبية احتياجات التعلم لكل مشارك واستخدام أنشطة التعلم التعاوني.
- توفر البرامج الإلكتروني فرص لتطوير وتطبيق عملية التقييم لمختلف الفصول الإلكترونية.

- يتم إدارة البرنامج الإلكتروني بواسطة مدرب ذو كفاءة عالية ومقدرة على التواصل المستمر مع المشاركين واستخدام استراتيجيات التعلم المتنوعة لضمان الجودة وبالتالي تواجد المشاركين بصفة مستمرة .

(www.sreb.org/programs/EdTech/toolkit/Standards).

نظام مودل لإدارة التعلم (MOODLE)

ولمراعاة المعايير العالمية لتخطيط وتقويم البرامج الإلكترونية للتنمية المهنية في البرنامج التدريبي المقترح، فقد تم بناء البرنامج التدريبي المقترح داخل نظام مودل **(MOODLE)**، وهو نظام حديث مفتوح المصدر، ويُحقق هذا النظام واحد أو أكثر من الوظائف التالية:

- إدارة المقررات (System CMS-Course Management)
- إدارة التعلم (LMS-Learning Management System)
- إدارة محتويات التعلم (LCMS-Learning Content Management System)

بالإضافة إلى كونه منصة للتعليم الالكتورني (e Learning Platform)
وهذا النظام ليس مجرد وعاء للمقررات، بل أيضاً يمكن تطوير أنشطة تعليمية عليه، ويستعمل من قبل جامعات، وكليات أهلية، ومدارس ثانوية، وأعمال تجارية، بل ويمكن لإضافة تقنية الويب إلى المقررات.

ويُستخدم نظام المودل (MOODLE) حالياً من قبل آلاف المؤسسات التربوية حول العالم لإيجاد وإنتاج مقررات متزامنة على الإنترنت ولدعم المقررات التقليدية (التعليم وجها لوجه) وكذلك لإيجاد مواقع ويب على الانترنت.

وهو برنامج مفتوح المصدر (Open Source software)، و مُرخص للعامة، ويعني ذلك بأنَّه يحق للكل بأن يقوموا بتحميله، وتركيبه، واستعماله، وتعديله وتوزيعه مجاناً، وعموماً، فهو سهل الاستعمال والتطوير، ويتضمن وحدات نشاط مثل المنتديات، مصادر، مجلات، اختبارات، استطلاعات، اختيارات، مهام...الخ.، ويعمل بدون تعديل على أي حاسوب يشغل PHP ومثال على ذلك: يونيكس، ليونيكس، ويندوز...الخ، ويمكن أن يدعم العديد من أنواع قواعد البيانات خصوصاً (MysQL))، وهو متوفر بعشرات اللغات ومنها العربية.

لقد بدأ العالم الحاسوبي والتربوي (Martin Dougiamas) برنامج المودل (MOODLE)، وبالتالي فالنظام تم بنائه على أسس تربوية وليس هندسية أو تقنية، وهو يقوم على نظرية تربوية مشروحة في وثائقه للمعنيين، والآن يوجد مئات المطورين له حول العالم حيث يتميز موودل بتحديثات مستمرة وسريعة.

خصائص نظام المودل (MOODLE)

إمكانات نظام مودل العامة :
هو أحد أنظمة إدارة التعلم الإلكتروني (مفتوحة المصدر) صُمم على أسس تعليمية ليساعد أستاذ المقرر على توفير بيئة تعليمية إلكترونية.، ويوفر النظام لأستاذ المقرر إمكانية إنشاء وتصميم موقع خاص به بكل يسر وسهولة لإدارة المقرر بصيغة إلكترونية، و يمنح المدرب إمكانية انتقاء طريقة التعليم المناسبة للمتدربين، ويمكن أن يخدم (مودل) جامعة تضم (40000) أربعين ألف طالب، ويضم موقع النظام (75000) مستخدم مسجل، ويدعم النظام (45) لغة (وهو معرب بالكامل)، ويُستخدم حالياً في (138) دولة حول العالم، أما من ناحية تقنية فإن النظام صمم باستخدام لغة (PHP) و لقواعد البيانات (MySQL)، ويدعم النظام المعيار العالمي لتصميم المقررات الإلكترونية (SCORM).
وفيما يلي وصف تفصيلي لإمكانات نظام مودل المتعلقة بالعملية التعليمية.

أولاً : إمكانات التصميم التعليمي لنظام مودل :

- يمكن وضع مقررات دراسية متعددة في النظام.
- تعيين المدرسين ، والمدرسين المساعدين للمقرر .
- تحميل المصادر التعليمية إلى الموقع ، ووضع روابط لمراكز الأبحاث ، والمواقع ذات الصلة بمحتوى المقرر.
- وضع المراجع العلمية لكل مقرر الدراسي
- يتيح النظام عدة خيارات لأستاذ المقرر لإختيار الطريقة المناسبة في تدريس المقرر.

ثانياً :إمكانات إدارة سجلات الطلاب .

- إدارة سهلة ومتميزة لسجلات الطلاب من حيث التسجيل والانسحاب.
- يتحكم أستاذ المقرر في طريقة تسجيل الطلاب، وانسحابهم.
- يتيح النظام للطلاب إمكانية التسجيل الذاتي، والانسحاب من المقرر.
- يتيح النظام للمدير تسجيل أعداد كبيرة من الطلاب من ملف خارجي.
- يمكن النظام أستاذ المقرر من تكوين مجموعات طلابية.

ثالثاً : إمكانات النظام في التقييم المستمر للطلاب:

- يوجد في النظام خاصية متابعة أنشطة الطلاب داخل المقرر.
- يمكن النظام أستاذ المقرر من تصميم الاختبارات الموضوعية.
- يساعد النظام الأستاذ في وضع المهام والواجبات.
- يتيح النظام إمكانية تبادل إرسال ملفات الواجبات والأبحاث بين مستخدميه.
- يوجد في النظام خاصية تمكن الطالب من معرفة مستوى تحصيله الدراسي.
- يتيح النظام لأستاذ المقرر تصميم ونشر الاستفتاءات .

رابعاً : إمكانات التواصل بين الأستاذ والطلاب.

- يمكن النظام مستخدميه من التواصل عبر الرسائل الخاصة داخل المقرر.
- يوجد في النظام منتدى للحوار بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس .
- يوجد في النظام منتدى للحوار بين أعضاء هيئة التدريس بعضهم بعضاً.
- يمكن النظام من التواصل المتزامن بين المستخدمين عبر خاصية غرف الدردشة.

خامساً : إمكانات التحكم وإدارة النظام.

- لا يمكن الدخول للنظام إلا بالحصول على إسم مستخدم وكلمة مرور خاصة بالنظام.
- توجد صلاحيات واسعة للمشرف على النظام ، ولأستاذ المقرر.
- يوجد بالنظام خاصية التحكم في كل الأمور المتعلقة بالعملية التعليمية باستخدام خاصية الأجندة للمقرر.
- يوجد في النظام عشرة قوالب جاهزة تمكن المستخدم من تغيير الواجهة حسب الرغبة.

الخطوات التقنية لبناء البرنامج التدريبي المقترح

وفي نهاية المرحلة الرابعة من بناء البرنامج التدريبي المقترح قامت الباحثة بتحميل نظام المودل في الموقع الإلكتروني الخاص بالباحثة، ومن ثم وضع ملفات محتوى البرنامج التدريبي الإلكتروني داخل نظام المودل وذلك من خلال الخطوات التالية:

1- لقد تم إنشاء موقع إلكتروني بعنوان www.Raniasaleem.net من خلال مزود خدمة دولي بمساحة قدرها 80 جيجا بايت، وتصل كمية نقل البيانات إلى 8000 جيجا بايت.
2- تم تحميل النسخة الأخيرة لبرنامج المودل (MOODLE 1.9.2) والذي يدعم اللغة العربية من موقع المودل الرسمي http://moodle.org
3- تم تركيب نظام المودل على الموقع الإلكتروني www.Raniasaleem.net
4- تم تصميم الصفحة الرئيسة بحيثُ تشمل على عبارة ترحيبية لأعضاء هيئة التدريس، والسيرة الذاتية للباحثة، ونبذة مختصرة عن فكرة البرنامج التدريبي، والأهداف العامة للبرنامج التدريبي، وملفات شرح نظام المودل للمبتدئين وللطلاب وللمعلمين، وكذلك تم وضع المعايير المهنية العالمية لعضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي، ومعايير تخطيط وتقويم البرامج الإلكترونية للتنمية المهنية، كما تم أ يضاً وضع التقويم لمعرفة التاريخ والأحداث القادمة وأيقونة لآخر الأخبار.
5- تم تصميم الهيكل التنظيمي لسبع دورات تدريبية تحت ثلاث مجالات رئيسة هي (استخدام التكنولوجيا في التعليم، مهارات التفكير، مهارات التقويم) وذلك ،حسب ما تم التخطيط له في بداية المرحلة الثانية من تحديد لإطار محتوى المواد التدريبية وتنظيم محتواه الموضوعي، مع ذكر نبذة مختصرة عن كل دورة تدريبية.
6- تم تصميم استبانة إلكترونية ذاتية لكل دورة تدريبية، وتعتبر بمثابة قياس قبلي وبعدي لعضو هيئة التدريس (المتدرب).
7- تم تحميل ملفات المحتوى التعليمي للدورات التدريبية والمُعدة مُسبقاً، والتى تم تجزئتها إلى عدة جلسات تدريبية، وقد تنوعت صيغ تلك الملفات حيثُ تضمنت ملفات (PDF, HTML, FLASH, POWERPOINT)
8- تم وضع أيقونات لتوظيفها كتغذية راجعة ولجعل الدورة التدريبية كبيئة تعليمية، حيثُ شملت على (المنتديات، وغرف المناقشة، وتسجيل الملاحظات الصوتية والنصية) ؛ بهدف تقويم البرنامج التدريبي المقترح.
9- تم إنشاء عدداً من أسماء المستخدمين وكلمات المرور وتوزيعها على عدد من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بمختلف مناطق المملكة العربية السعودية بهدف تقويم البرنامج التدريبي المقترح.

خامساً: مرحلة تقويم البرنامج التدريبي المقترح وإجازته

ويُقصد بتقويم البرنامج التدريبي بشكل عام، الحكم على مدى تحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه التدريبية، أما المقصود بتقويم البرنامج التدريبي في هذه الدراسه بأنها عملية منهجية تقوم على أسس علمية بهدف إصدار الحكم بدقة وموضوعية على مدخلات وعمليات ومخرجات البرنامج التدريبي المقترح ومن ثم تحديد جوانب القوة والقصور للوصول إلى قرارات مناسبة لتعزيز جوانب القوة وتحسين جوانب القصور وتعديلها ليتم تحديد مدى مناسبة البرنامج للتطبيق أي إجازة البرنامج التدريبي المقترح من قبل مقومي البرنامج، وتتضمن هذه المرحلة المهام التالية: مراجعة الأهداف، تطوير استراتيجية التقويم، والتقويم التكويني (البنائي)، والتقويم التجميعي (النهائي)، وتجميع بيانات التقويم وتحليلها (يوسف والرافعي، 2008م : 15).

مراجعة الأهداف

سبق أن قامت الباحثة خلال فترة بناء البرنامج التدريبي المقترح وبشكل مستمر (تقويم بنائي) بمراجعة الأهداف السلوكية التدريبية من خلال عرضها على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس الخبراء في مجال المناهج وطرق التدريس وعلم النفس، وفي مجال تكنولوجيا التعليم، بهدف التأكد من صحة صياغة الأهداف التدريبية ، ومدى وضوحها وارتباطها وانسجامها مع

محتوى البرنامج التدريبي ومدى قابليتها للقياس وأدى ذلك إلى إجراء التعديلات الخاصة ببعضها، وحذف و إضافة البعض الآخر، كما قامت الباحثة باستشارة أعضاء هيئة التدريس والخبراء لمراجعة محتوى الدورات التدريبية مما أدى إلى إضافة بعض الموضوعات ذات العلاقة وحذف البعض الآخر.

تقويم البرنامج التدريبي المقترح

لقد قامت الباحثة بإجراء دراسة تهدف لتقويم البرنامج التدريبي المقترح وفيما يلي تتناول الباحثة بشئ من التفصيل الإجراءات المنهجية التي اتبعتها لتحقيق أهداف هذه الدراسة والتى تمثلت فيما يلي:

- أهداف تقويم البرنامج التدريبي المقترح
- أداة تقويم البرنامج التدريبي المقترح
- تصميم الاستبانة وتحديد صدقها.
- ثبات الاستبانة.
- تطبيق الاستبانة وإجراءاتها.
- الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل.

أولاً: أهداف تقويم البرنامج التدريبي المقترح

حيث أن الدراسة الحالية تهدف إلى تقويم البرنامج التدريبي الذي قامت الباحثة ببنائه فإنَّ المنهج الوصفي هو المنهج الأمثل لمثل هذه الدراسة وهذه الدراسة لا تقتصر على الدراسة الوصفية المقتصرة على آراء أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية ، بل تتجاوز ذلك إلى جمع المعلومات وتحليلها واستنباط الاستنتاجات لتكون أساساً لتفسيرها وتوجيهها فالهدف مسحي بالإضافة لكونه وصفياً (العساف، 2006م: 191-192).

ثانياً: أداة تقويم البرنامج التدريبي المقترح

اعتمدت الباحثة على إستبانة لتقويم البرنامج التدريبي المقترح، حيث تعد الاستبانة من أكثر الأدوات استخداماً في مجالات بحث الظواهر التربوية والنفسية، وهي الأداة الرئيسة التي تخدم الباحث في جمع آراء أعضاء هيئة التدريس من الخبراء في مجال مضمون البرنامج، وبشكل عام، فإن الاستبانة تُعد أداة مناسبة لتقويم البرنامج التدريبي المقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، نظراً لسهولة الإجابة عنها، من قبل المستجيبين بما توفره من إجابات قصيرة ومحددة، بالإضافة إلى ما تتيحه من من حرية كبيرة للمستجيبين في ذكر أسمائهم، والإجابة عن الأسئلة التى تتضمنها الاستبانة.

وقد اعتمدت الباحثة في تحديدها لمحاور هذه الإستبانة، وما تحتوي عليه من مفردات على مطالعتها لعدد من الدراسات العربية والأجنبية، منها على سبيل المثال لا الحصر ، دراسة أبا الخيل (2004م)، دراسة الصالح (2002م)، ودراسة الشامان (2001م)، ودراسة فرماوي والعبدالغفور(2003م)، ودراسةالدجاني ووهبة(2001م)، كما اعتمدت الباحثة أيضاً على أراء أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة في الأقسام المختلفة في كليات البنات ،وأيضاً راعت الباحثة عند تصميم الاستبانة / الشروط والمواصفات العلمية الدقيقة التي حددتها الأطر النظرية في مناهج البحث عند إعداد الاستبانة والتي تتكون من أربعة محاور:

- تقويم الأهداف العامة للبرنامج التدريبي المقترح .
- تقويم محتوى البرنامج التدريبي المُقترح للدورات التدريبية التالية:

1. الأجهزة التعليمية.
2. إستخدام برامج الكومبيوتر.
3. التعليم الإلكتروني.
4. التفكير الإبداعي.
5. التفكير الناقد.
6. بناء الإختبارات.
7. ملفات أداء الطالب التراكمية (البورتفوليو).

- تقويم الخصائص العامة للبرنامج التدريبي المقترح.
- مدى مناسبة البرنامج التدريبي المقترح للتطبيق.

ثالثاً: تصميم الاستبانة وتحديد صدقها

لقد قامت الباحثة بإعداد الاستبانة في صورتها الأولية كما هو موضح في الملحق(2) مُضمنة إياها المحاور الأربعة السابقة، وما يتضمن كل محور من عبارات تقويمية، ثم قامت الباحثة بمراجعة مضمون الاستبانة بعد ثلاثة أسابيع من إعدادها عن طريق عرضها على (11) عضواً من الخبراء والمتخصصين كما هو موضح في الملحق (3)، حيث أدلوا بخبرتهم في هذه الاستبانة، وذلك بفحص الاستبانة والتأكد من أن كل عبارة من عباراتها مرتبطة بالمحور الذي تنتسب إليه، وبذلك يتحقق الهدف من وجودها ضمن عبارات الاستبانة، ولقد استفادت الباحثة من وجهة نظرهم وقامت بتجويد استبانة تقويم البرنامج وفق ما أوصى به الخبراء المختصون من تعديل لبعض عباراتها بالزيادة والحذف وإعادة الصياغة، وقد انتهى ذلك إلى إعداد الصورة النهائية للإستبانة في الملحق **(4)**، حيث تكونت الاستبانة من **(44)** عبارة تقويمية موزعة ضمن أربعة محاور هي:

1. المحورالأول: تقويم الأهداف العامة للبرنامج التدريبي المقترح وعدد عباراته (6) عبارات وبمقياس خماسي (ممتاز، جيد جداً، جيد، مقبول، ضعيف)
2. المحور الثاني: تقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح للدورات التدريبية وعدد عباراته (12) عبارة وبمقياس خماسي (ممتاز، جيد جداً، جيد، مقبول، ضعيف)
3. المحور الثالث: تقويم الخصائص العامة للبرنامج التدريبي المقترح وعدد عباراته (25) عبارة وبمقياس خماسي (ممتاز، جيد جداً، جيد، مقبول، ضعيف)
4. المحور الرابع: مدى مناسبة البرنامج التدريبي المقترح للتدريب وعدد عباراته (1) عبارة وبمقياس ثلاثي (نعم، نعم بعد إجراء التعديلات، لا)

وتنتهي العبارات التقويمية لكل محور بخانة لتدوين الملاحظات الإضافية التي لم ترد ضمن عبارات الإستبانة.

وقد أكد المحكمون وقد بلغ عددهم أحد عشر عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية بعد التعديلات المطلوبة أن الاستبانه قد أصبحت مقياساً مُناسباً لقياس ما صُممت له. و بذلك يمكن القول بأنَّ هذه الإستبانة صادقة منطقياً (خطاَّب، 2008م:59).

رابعاً: ثبات الاستبانة

ويُقصد بثبات الاستبانة قدرتها على إعطاء نفس النتائج أو نتائج قريبة منها إذا أعيد تطبيقها مرة أخرى على نفس الأفراد (منسي، 1994م: 203)، وتهدف إلى التأكد من درجة الاتساق العالية للأداة التى يتم بواسطتها جمع البيانات وذلك بالكيفية التى تمكن من قياس ما وُضعت

لقياسه من مواقف ومتغيرات بدرجة عالية من الدقة، والوصول إلى نتائج متطابقة أو متشابهة إذا أعيد استخدامها لأكثر من مرة لنفس الغرض أو في نفس الظواهر والمتغيرات حتى لو استخدمت من قبل باحث أو أكثر في أوقات ومواقف مختلفة.

وقد استخدمت الباحثة معامل ألفا كرونباخ (Cronbachis Alpha) للتأكد من ثبات الاستبانة، وبلغت قيمة المعامل (**0.993**) وهو معامل ثبات يمكن الإطمئنان إليه في تطبيق الأداة لمثل هذه الدراسة.

خامساً: تطبيق الإستبانة وإجراءاتها

لقد قامت الباحثة بتوزيع الإستبانة على (50) عضواً من أعضاء هيئة التدريس على خمس كليات للبنات بمختلف مناطق المملكة العربية السعودية وهي:

1-كليات التربية للبنات بجدة
2-كليات التربية للبنات بالرياض
3-كليات التربية للبنات بأبها
4- كليات التربية للبنات بالمدينة المنورة
5-كليات التربية للبنات بمكة المكرمة

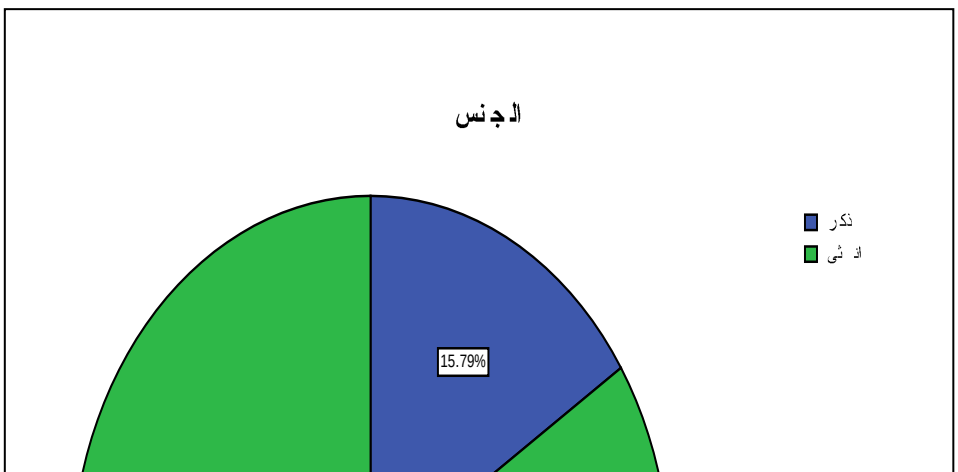
ولقد إستغرق توزيع كامل الاستبانات والإجابة عنها لجميع أعضاء هيئة التدريس **(30)** يوماً، وبعد فحص جميع الاستبانات التي تم جمعها، وجدت الباحثة أنَّ بعضها يمكن أن يُعد تالفاً وغير غير صالح للدراسة لأسباب التالية:

- لأن الإجابة متناقضة فتجد أكثر من علامة على بند واحد.
- لأن الإجابة غير كاملة للإستبانة كلها بنسبة **50%** .
- لأن بعضهم ترك الإجابة على الاستبانة فلم يجب على أي بند فيها.
- لأن بعض أعضاء هيئة التدريس أعتذر عن تحكيم البرنامج التدريبي المقترح لظرف خاصة، ولذلك أصبحت الاستبانات الصالحة للدراسة **(19)** استبانة.

ويلاحظ من الجدول **(6)** والشكل **(4)** أن معظم مقومي البرنامج التدريبي المقترح من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية هم من الإناث حيث بلغت نسبتهم **84.2%** في حين بلغت نسبة الذكور من أعضاء هيئة التدريس **15.8%**

جدول (6) يوضح توزيع أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة %
ذكر	3	%15.8
أنثى	16	%84.2

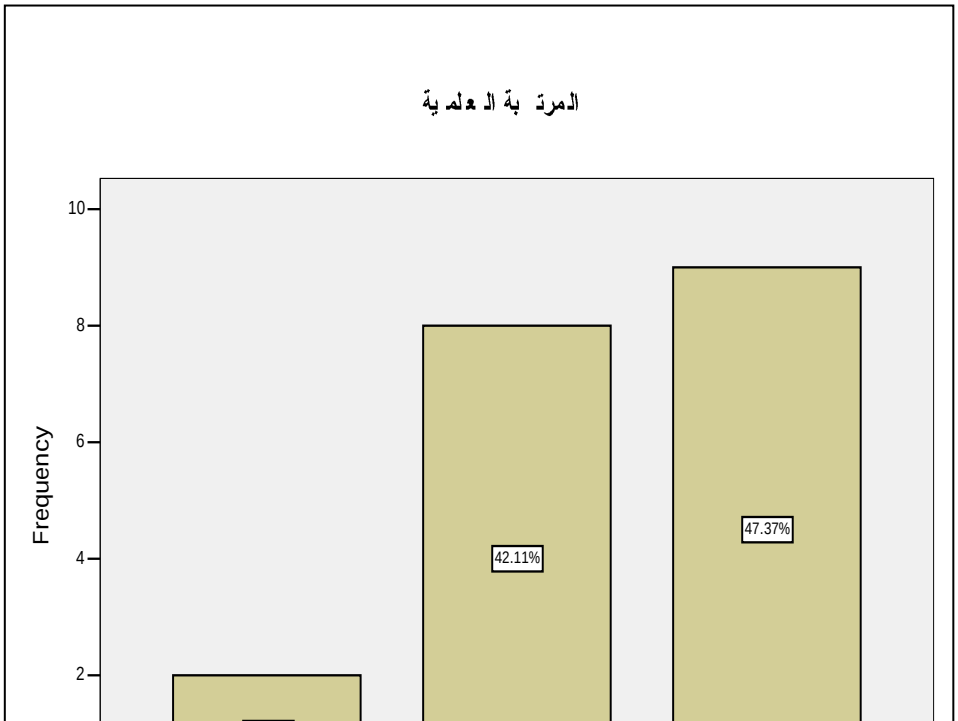


شكل (4) يوضح توزيع أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج في ضوء متغير الجنس

ويلاحظ من الجدول **(7)** والشكل (5) أن معظم مقومي البرنامج التدريبي من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية هم من فئة أستاذ مساعد بنسبة **47.4%** في حين بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية من فئة أستاذ مشارك **42.1%** فيما كانت نسبة المنتمين لمن يحملون مرتبة أستاذ **10.5% .**

جدول (7) يوضح توزيع أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج في ضوء متغير المرتبة العلمية

المرتبة العلمية	التكرارات	النسبة %
أستاذ	3	%10.5
أستاذ مشارك	8	%42.1
أستاذ مساعد	9	%47.4

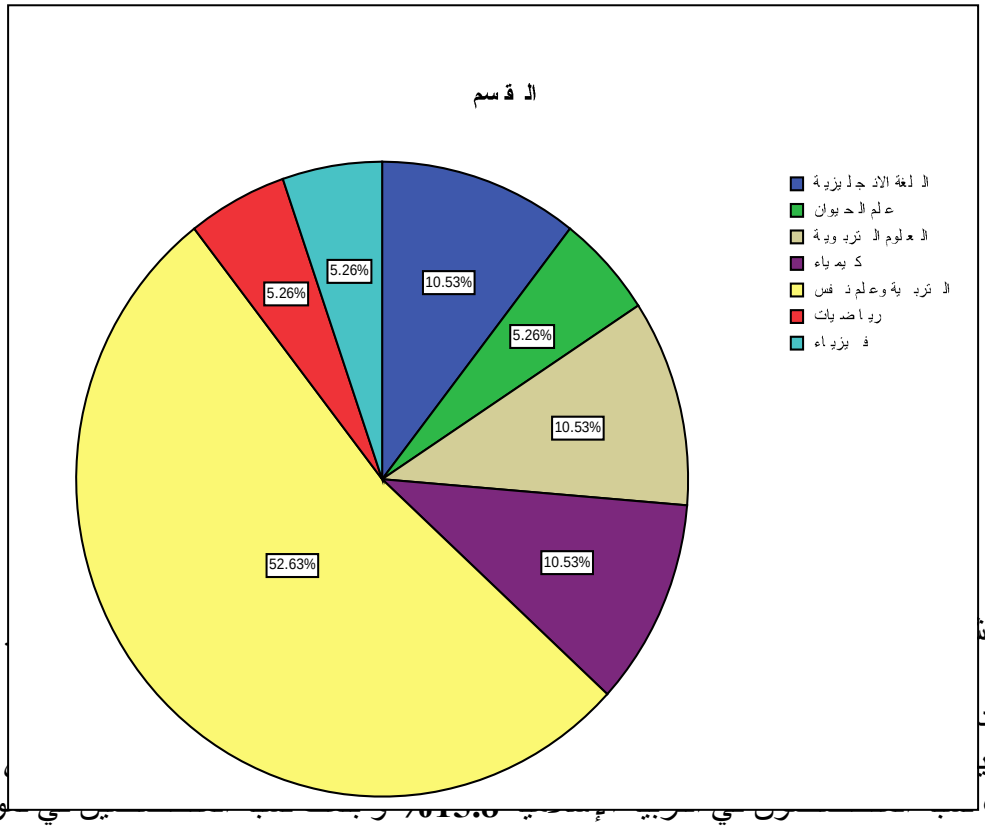


شكل (5) يوضح توزيع أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج في ضوء متغير المرتبة العلمية

لقد دلت النتائج والمبينة بالجدول رقم **(8)** والشكل **(6)** على أن معظم مقومي البرنامج من أعضاء هيئة التدريس ينتمون لقسم التربية وعلم النفس حيث بلغت نسبتهم **52.6%** في حين بلغت نسبة المنتمين للأقسام اللغة الانجليزية و العلوم التربوية و الكيمياء **10.5%** لكل منهم وبلغت نسبة المنتمين للأقسام علم الحيوان و الرياضيات و الفيزياء **5.3%** لكل منهم.

جدول (8) يوضح توزيع أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج في ضوء متغير القسم.

القسم	التكرارات	النسبة %
اللغة الانجليزية	2	%10.5
علم الحيوان	1	%5.3
العلوم التربوية	2	%10.5
كيمياء	2	%10.5
التربية وعلم نفس	10	%52.6
رياضيات	1	%5.3
فيزياء	1	%5.3



وقد د هيئة التدريس حين بلغت نسبة [illegible] في التربية الإسلامية و [illegible] في الرياضيات و تكنولوجيا التعليم و كيمياء تحليلية **10.5%** لكل منهم وبلغت نسبة المتخصصين في طفيليات و إدارة وتخطيط تربوي و رياضيات بحتة و فيزياء جوامد تجريبي و علم نفس تعليمي و جغرافيا **5.3%** لكل منهم

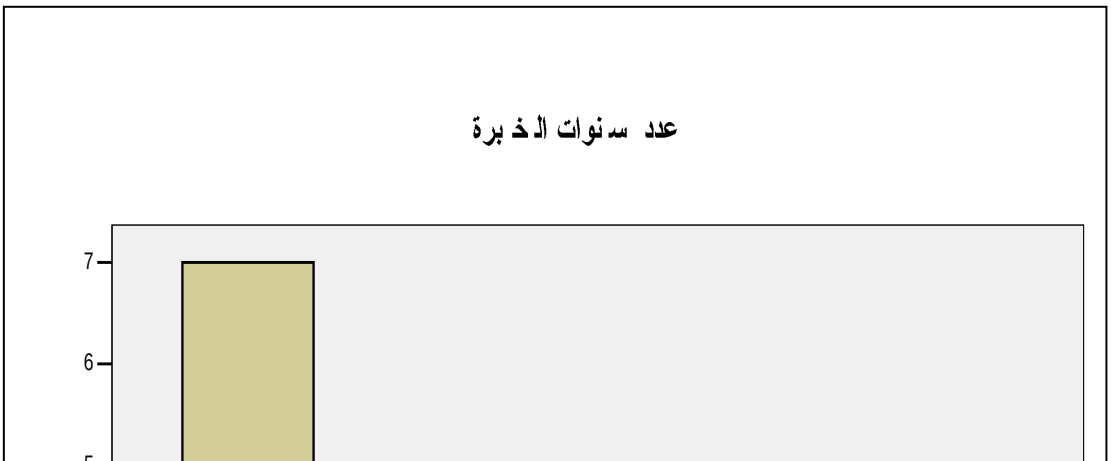
جدول (9) يوضح توزيع أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج في ضوء متغير التخصص.

التخصص	التكرارات	النسبة %
مناهج وطرق تدريس	4	%21.1
لغويات	2	%10.5
طفيليات	1	%5.3
تكنولوجيا التعليم	2	%10.5
كيمياء تحليلية	2	%10.5
التربية الاسلاميه	3	%15.3
إدارة وتخطيط تربوي	1	%5.3
رياضيات بحتة	1	%5.3
فيزياء جوامد تجريبي	1	%5.3
علم نفس تعليمي	1	%5.3
جغرافيا	1	%5.3

ويلاحظ من الجدول **(10)** والشكل **(7)** أنَّ معظم مقومي البرنامج من أعضاء هيئة التدريس بلغت سنوات خبرتهم أقل من **5** سنوات بنسبة **36.8%** في حين بلغت نسبة من بلغت سنوات خبرتهم مابين **5** إلى **10** سنوات **21%** فيما كانت نسبة من بلغت سنوات خبرتهم مابين **15** إلى أقل من **20** سنة وكذلك أكثر من **20** سنة **15.8%** لكل منهم، بينما **10.5%** لمن بلغت خبرتهم من **10** إلى أقل من **15** سنة.

جدول (10) يوضح توزيع أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج في ضوء متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرارات	النسبة %
أقل من 5 سنوات	7	%36.8
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	4	%21
من 10 إلى أقل من 15 سنة	2	%10.5
من 15 إلى أقل من 20 سنة	3	%15.8
أكثر من 20 سنة	3	%15.8



شكل (7) يوضح توزيع أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج في ضوء متغير سنوات الخبرة

سادساً: أساليب المعالجة الإحصائية

تم استخدام برنامج (SPSS) لتحليل البيانات، وقد قامت الباحثة باستخدام الأساليب الإحصائية التالية :

- التكرارات والنسب المئوية لحساب توزيع آراء أعضاء هيئة التدريس/ مقومي البرنامج .
- المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لترتيب استجابات أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج (عبارات الإستبانة).
- معادلة ألفا كرونباخ لتعيين ثبات أداة الدراسة .
- المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح) حيث يتم حساب القيم (الأوزان) كما في جدول(11)

جدول (11) يوضح حساب القيم (الأوزان)

درجة التقييم	الوزن
ضعيف	1
مقبول	2
جيد	3
جيد جدا	4
ممتاز	5

ثم تم تحديد الإتجاه لمقياس ليكارت الخماسي Likert Scale كما في الجدول **(12)**

جدول (12) يوضح تحديد الإتجاه لمقياس ليكرات الخماسي.

المتوسط المرجح	درجة التقييم
من 1 إلى 1.79	ضعيف
من 1.80 إلى 2.59	مقبول

من 2.60 إلى 3.39	جيد
من 3.40 إلى 4.19	جيد جدا
من 4.20 إلى 5	ممتاز

الفـــــــصل الخامس

نتـــــــائـج الـــدراســـة ومناقشتها

- **تمهيد**
- **عرض النتائج ومناقشتها**
  - **أولاً: النتائج الخاصة بتقصي واقع البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات**
  - **ثانياً: النتائج الخاصة بتحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات**
  - **ثالثاً: النتائج الخاصة بتقويم البرنامج التدريبي وإجازته**
- **خلاصة النتائج**

الفصل الخامس

نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد

تضمنت إجراءات الدراسة الحالية تقصي الواقع الفعلي للبرامج التدريبية المُقدمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية، ومن ثم تحديد الحاجات التدريبية الأساسية لهم، وبناء برنامج تدريبي للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية من أجل وضعهم على مرتبة مناسبة من حيث القدرة على التعليم وفق النظم التعليمية المعاصرة، وهي نظم تنتشر فيها أساليب تعليمية لم تكن معروفة حتى وقت قريب.

وقد اهتمت الباحثة في الفصل الرابع بتوضيح الإجراءات المختلفة التى أُتبعت لبناء البرنامج التدريبي المقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليلت البنات، وسوف تتناول الباحثة في هذا الفصل ما توصلت إليه من نتائج بهذا الصدد مُصنفة تلك النتائج في ثلاثة أقسام هي:

- نتائج خاصة بتقصي واقع البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات.
- نتائج خاصة بتحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات.
- نتائج خاصة ببناء البرنامج التدريبي وإجازته .

النتائج الخاصة بتقصي واقع البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات

فيما يلي يتم استعراض لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية لنهاية العام الجامعي (1428هـ -1429هـ).

أولاً : كليات التربية للبنات بالرياض

1. كلية التربية للبنات بالرياض/ الأقسام الأدبية .

ويتضح من خلال الجدول رقم (13) أنَّ عدد الدورات التى أقامتها كلية التربية للبنات بالرياض/ الأقسام الأدبية قد بلغ أربع دورات تدريبية فقط، ويُعد هذا العدد قليلاً جداً قياساً بالأهداف العديدة التى هدف إليها مركز التدريب والتطوير بالكلية، ويُلاحظ أنَّ هذه الدورات قد افتقرت إلى التركيز على تدريب عضو هيئة التدريس على القيام بوظائفه التى تشمل على مهام

تتعلق بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع . ومن الموضوعات التى افتقرت إليها الدورات في مجال التدريس على سبيل المثال ما يلي :

(1) طرق التدريس الحديثة.
(2) أساليب التقويم المتقدمة للطلاب.
(3) استخدام التقنيات الحديثة ضمن إجراءات التدريس.
(4) كيفية بناء الاختبارات الموضوعية والمقالية.
(5) مهارات التدريس الفعال.

أما في (مجال البحث العلمي)
(1) استخدام الحاسب الآلي في مجال البحث العلمي.
(2) كيف تكتب وتنشر مقال علمي.
(3) سبل تحسين البحث العلمي.
(4) طرق تحرير المقالات والبحوث العلمية.

جدول (13) يوضح برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنات بالرياض/ الأقسام الأدبية

م	اسم الدورة	الفترة الزمنية	رسوم الإشتراك
1	غرس روح الإنتماء لدى الطالب للمؤسسة التعليمية	من 9-1429/3/11هـ ثلاث ساعات	200 ريال
2	الأخطاء الشائعة في اللغة المعاصرة	16/ 4 /1429هـ ثلاث ساعات	100ريال
3	تنمية مهارات التفكير	من 20-1429/5/21هـ ثلاث ساعات	150 ريال
4	تطبيق الجودة على البرامج الأكاديمية	من 28-1429/5/29هـ ثلاث ساعات	150 ريال

2. كلية التربية للبنات بالرياض/ (الأقسام العلمية).

لاحظت الباحثة من خلال الإطلاع على الجدول رقم (14) الخاص بموضوعات برامج التدريب المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالرياض / الأقسام العلمية حيث بلغت (9) دورات تدريبية وهو عدد قليل أيضاً، ولكن كانت موضوعات البرامج متماشية إلى حد ما مع خصائص وطبيعة العصر الحالي فعلى سبيل المثال: دورة تكنولوجيا تنمية مهارات التفكير، ومفهوم الجودة وكيفية تطبيقها في الجانب الإداري، وتصميم المقرر الإلكتروني كلها كانت متسقة مع التوجهات العالمية المعاصرة، أما الفترات الزمنية التى خُصصت لهذه الدورات التدريبية فكانت غير كافية لإكساب أعضاء هيئة التدريس المهارات الخاصة بتلك الموضوعات من وجهة نظر الباحثة، وهذا ما أكدته دراسة (الجرف،2001م).

وتضمن البرنامج التدريبي في تلك الكلية تدريب عضو هيئة التدريس على فن إجراء المقابلات الشخصية، وهو موضوع هام ويحتاج بعض أعضاء هيئة التدريس إلى هذه المهارة، حيثُ تعتمد بعض كليات التربية للبنات عند بداية التسجيل على عدد محدود من أعضاء هيئة التدريس للقيام بالمقابلات الشخصية لعدد كبير جداً من الطالبات المتقدمات للدراسة بالكلية، مما يؤدي إلى إرهاق وتعب أعضاء هيئة التدريس المُرشحات لذلك، وهذا ما اتفقت معه دراسة (عزباني،2000م)، كما امتاز البرنامج بتوفر دورات مجانية في مجال العقيدة والشريعة الإسلامية. وأيضاً احتوى البرنامج التدريبي على دورة إدارة الوقت، وتعتقد الباحثة بأنَّها ضرورية لعضو هيئة التدريس في زمن العولمة حيث تعددت وتشعبت وتغيرت أدوار ومهام عضو هيئة التدريس فلم يعد المصدر الوحيد للمعرفة بل أصبح منتج ومصمم وموجه للمصادر التعليمية ومقوم ومشرف، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (الجاسر،2002م)،حيثُ توصلت نتائجها إلى ضرورة تنظيم دورات تدريبية تتعلق بكفاية إدارة الوقت التعليمي لعضو هيئة التدريس، كما اهتم برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في هذه الكلية بتدريب رؤساء الأقسام من أعضاء هيئة التدريسً على كيفية إدارة الاجتماعات بفعالية .

وبشكل عام تخلص الباحثة إلى حاجة برامج التنمية المهنية الموجودة في كلية التربية للبنات بالرياض/ الأقسام الأدبية إلى إعادة التخطيط والتوزيع والتقنين وأن تكون هذه الدورات مبنية على الحاجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس الموجودين بالكلية وأن توزع في ثلاث محاور متعلقة بوظائف عضو هيئة التدريس كما يلي :

- دورات في مجال التدريس والتقويم (يتضمن استخدام التقنيات الحديثة ضمن إجراءات التدريس).
- دورات في مجال البحث العلمي.
- دورات في مجال خدمة المجتمع .

جدول (14) يوضح برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنات بالرياض / الأقسام العلمية

م	اسم الدورة	الفترة الزمنية	رسوم الإشتراك
1	تكنولوجيا تنمية التفكير	من 9-1429/3/11هـ أربع ساعات	200 ريال
2	العقيدة (3)	3/24 /1429هـ أربع ساعات	مجانية
3	الفقه (2)	3/25 /1429هـ أربع ساعات	مجانية
4	تصميم المقرر الإلكتروني	1429/4/1هـ أربع ساعات	100 ريال
5	إدارة الوقت	من 14-1429/5/15هـ أربع ساعات	150 ريال
6	آليات البحث العلمي	من 28-1429/5/29هـ أربع ساعات	150 ريال
7	فن إجراء المقابلات الشخصية	1429/5/6هـ	100 ريال
8	إدارة الإجتماعات بفعالية	من 22-1429/5/23هـ أربع ساعات	150 ريال

3. كلية الإقتصاد المنزلي للبنات بالرياض.

من خلال النظر إلى الجدول رقم (15) يمكن ملاحظة افتقار البرامج التدريبية بكلية الاقتصاد المنزلي للبنات في الرياض إلى دورات لتدريب عضو هيئة التدريس للقيام بوظائفه الأساسية كما ذكرت سابقاً (طرق التدريس الحديثة، استخدام التقنيات الحديثة، إعداد الاختبارات، مهارات التقويم، إعداد البحوث العلمية)، ومع أنَّ الدورات الموجودة في البرنامج مفيدة لعضو هيئة التدريس كدورة (التواصل الفعَّال)، حيثُ يمكن أن تحسن دورة التواصل الفعَّال إذا تم تقديمها بشكل جيد عملية التدريس، ويمكن أن تظهر أثاره ضمن أداء الطالبات بالإضافة إلى نتائج امتحانات الطالبات في نهاية العام الدراسي . أما الدورة الثانية هي (فن إدارة الحوار)، وتعتقد الباحثة أنَّها تفيد عضو هيئة التدريس، حيث يستطيع عضو هيئة التدريس عن طريق إدارته الجيدة للحوار جذب وتشجيع الطالبات للتحاور معه و مع بعضهن البعض، ولكن يجب أن تتضمن هذه الدورة تعليم عضو هيئة التدريس معايير الحوار الناجح، لتتعلّم الطالبات عملياً كيف يكون الحوار مع الآخرين، وتعتقد الباحثة بأنه الأسلوب الأمثل لتقريب وجهات النظر بين الطرفين وللتدريب على تنظيم الأفكار والمقترحات واستخدامها في حل المشكلات بأسلوب علمي. أما دورة تحديد الاحتياجات التدريبية فهو موضوع هام باعتبارها نقطة الانطلاق لبناء برامج تدريبية ناجحة، وهذا ما أكدته دراسة (طايع وخلف،1999م) ودراسة (سليم،2003م)،حيثُ أوصت بإجراء المزيد من الدراسات الخاصة بتحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس لأن الحاجات التدريبية غير ثابتة وتتغير باستمرار. أما الموضوعات الأخرى فهي دورات عامة وقد تفيد أعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع من وجهة نظر الباحثة كالاكتشاف المبكر، والحد من الإعاقة، وأساليب تطبيق فن العلاقات العامة والإعلام، وإعداد السيرة الذاتية. وبشكل عام توصلت الباحثة إلى أنَّ هذا البرنامج فقير نسبياً ولايحتوي على الحد الأدنى المناسب لمساعدة عضو هيئة التدريس على القيام بوظيفة التدريس.

جدول (15) يوضح برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الإقتصاد المنزلي للبنات بالرياض.

م	اسم الدورة	الفترة الزمنية	رسوم الإشتراك
1	التواصل الفعال	من 21-1429/3/22هـ أربع ساعات	150 ريال
2	تحديد الاحتياجات التدريبية	من 23-1429/3/24هـ أربع ساعات	150ريال
3	فن إدارة الحوار	من 2- 1429/4/3هـ أربع ساعات	150 ريال
4	أسس تخطيط الوجبات الغذائية	من 21- 142/4/22هـ أربع ساعات	150 ريال
5	إعداد السيرة الذاتية	15-5-1429هـ أربع ساعات	100 ريال
6	الاكتشاف المبكروالحد من الإعاقة	16-5-1329هـ أربع ساعات	100 ريال
7	أساليب تطبيق فن العلاقات العامة والإعلان.	من 29-1429/3/30هـ أربع ساعات	150 ريال
8	إدارة الإجتماعات بفعالية	من 22- 1429/5/23هـ أربع ساعات	150 ريال
9	دورة للأخصائيات الاجتماعيات في المؤسسات الإجتماعية	من 22- 1429/5/23هـ أربع ساعات	150ريال

4. كلية الخدمة الاجتماعية للبنات بالرياض

من خلال النظر إلى الجدول رقم (16) احتوى البرنامج التدريبي على سبعة دورات تدريبية وتعتقد الباحثة أن ثلاث دورات فقط يمكن أن تفيد عضوهيئة التدريس وهي:

- تخطيط النشاط الطلابي وتنظيمه
- تصميم البرامج الإثرائية.
- الطالب كمحور للعملية التعليمية.

أما الدورات التدريبية الأخرى فهي دورات تثقيفية عامة وبعضها تفيد منسوبات كلية التربية باستثناء أعضاء هيئة التدريس، أما الدورات التدريبية التى تعمل على تنمية أعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس والتقويم، واستخدام التكنولوجيا ضمن إجراءات التدريس ومهارات التقويم فلم يكن لها مكان ضمن هذه البرامج التدريبية.

جدول (16) يوضح برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الإجتماعية للبنات بالرياض.

م	اسم الدورة	الفترة الزمنية	رسوم الإشتراك
1	تخطيط وتصميم النشاط الطلابي	22 /3/ 1429هـ خمس ساعات	100 ريال
2	الكشف المبكر للوقاية من السرطان	25/3/ 1429هـ أربع ساعات	100ريال
3	تصميم البرامج الإثرائية لرعاية الموهوبين	من 1- 1429/4/2هـ أربع ساعات	150 ريال
4	الأساليب العلمية لكتابة المراسلات	من 15-17 /1429/4هـ	200ريال

		أربع ساعات	
5	إعداد الهياكل التنظيمية وتوصيف الوظائف	1429 /5/16هـ أربع ساعات	100 ريال
6	أساليب اكتشاف السلوك المنحرف	1429/6/4هـ أربع ساعات	100 ريال
7	الطالب كمحور للعملية اللتعليمية	1429/6/6هـ أربع ساعات	100 ريال

5. كلية الآداب للبنات بالرياض .

أفادت مديرة التطوير بكلية الآداب للبنات بالرياض بأنَّه لايوجد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب للبنات، حيثُ يعتبر مركز التدريب والتطوير هو المركز الرئيسي بمنطقة الرياض.

ثانياً : كليات التربية للبنات بجدة

1. كلية التربية للبنات بجدة / الأقسام الأدبية

لاحظت الباحثة من خلال الجدول رقم (17) أنَّ الدورات الموجودة ليست كافية بشكل عام لإعداد عضو هيئة التدريس مهنياً: مثل (دورة الاتصال العلمي ومنظومة التعليم الإلكتروني وفن الإلقاء والتأثير) أما بخصوص الدورة الثانية فهي مهمة، ولكن من الضرورة بمكان أن يتدرب أعضاء هيئة التدريس على كيفية تصميم وبناء المقررات الإلكترونية، حيثُ أصبحت من مهام عضو هيئة التدريس حالياً، مما يتطلب تصميم المزيد من البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال تصميم وتطبيق المقررات الالكترونية في التعليم بدلاً من المقررات التقليدية وأكدت ذلك دراسة (الحمران،2009م)،أما الدورتين الأولى والأخيرة قد تفيدان عضو هيئة التدريس من وجهة نظر الباحثة في ترغيب الطالبات في مادة التعلم وعن طريقة قدرته على التأثير على الطالبات، حيثُ يتم توجيه سلوكهن وإحداث التغيرات المطلوب إحداثها في الطالبات، وهو يُعد هدفاً مهماً من أهداف التعليم.

أما عن دورات (استراتيجية كايزن، ودورة فيروس الإخفاق الشخصي، ودورة أنماط الشخصية ودورة الإسعافات الأولية) فهي دورات لتطوير الذات، وغير مقتصرة على أعضاء هيئة التدريس.
أما الدورة الثامنة فتفيد عضو هيئة التدريس في التعرف على أنماط شخصيات الطالبات وبالتالي التعرف على كيفية التعامل مع هذه الشخصيات المختلفة من حيث الطباع والميول والإنفعالات، لأنها تؤثر بشكل كبير على علاقة الطالبات بعضو هيئة التدريس بلاشك ، وتفيد دورة الاسعافات الأولية في تنمية مهارة التعامل مع الحالات الطارئة والتى قد تحدث فجأة لأي منسوب من منسوبي كليات التربية ويستطيع عضو هيئة التدريس مساعدة الأشخاص بإشراف الطبيب المختص المتوافر بالكلية مؤدياً أحد الوظائف الموكلة إليه تحت بند أو محور خدمة المجتمع

جدول (17) يوضح برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنات بجدة/ الأقسام الأدبية

م	اسم الدورة	الفترة الزمنية	رسوم الإشتراك
1	فن الإلقاء والتأثير	1429/2/18هـ ساعاتان ونصف	مجاناً
2	الإسعافات الأولية	1429/3/3هـ ثلاث ساعات	مجاناً
3	إستراتيجية الكايزن اليابانية للتغير الشخصي والعملي	1429/3/9هـ ثلاث ساعات	100 ريال
4	الاتصال العلمي	1429/3/9هـ ساعتان	مجاناً
5	المعالجة الإحصائية للبحوث التربوية	1429/3/16هـ ثلاث ساعات	مجاناً
6	منظومة التعليم الإلكتروني	1429/3/22هـ ثلاث ساعات	100 ريال
7	فيروس الإخفاق الخفي(العجز المتعلم)	1429/3/21هـ ثلاث ساعات	150 ريال
8	أنماط الشخصية	1429/3/28هـ ثلاث ساعات	مجاناً
9	نظم المعلومات الجغرافية	//////////////	غير محدد

2. كلية التربية للبنات بجدة/ الأقسام العلمية

ومن خلال الاطلاع على برامج التدريب التى يقدمها مركز التدريب والتطوير الموجودة في الجدول رقم (18) وجدت الباحثة أنّه لا يوجد سوى دورة واحدة فقط وهي في مجال الإحصاء والتدريب على استخدام الحاسب الآلي للقيام بإدخال البيانات ومعالجتها إحصائياً .

ويعكس ذلك ضعفاً وقصوراً كبيرين بالنسبة لدور مركز التدريب والتطوير وأهدافه المكتوبة والمتوخاه من تأسيسه من حيث :

- تدريب أعضاء هيئة التدريس على مهارات التعليم الجامعي الحديثة وتطبيقاتها.
- تنمية قدرات عضو هيئة التدريس على تصميم وتطوير المقررات الدراسية وتحويلها إلى محتويات إلكترونية.
- تنمية مهارات التعلم الذاتي لدى جميع المستفيدات .
- تفعيل نظام التعليم الإلكتروني (التعليم عن بُعد ، المساندة ، الدمج).

جدول (18) يوضح برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنات بجدة/ الأقسام العلمية

م	اسم الدورة	الفترة الزمنية	رسوم الاشتراك

1	أساسيات الإحصاء وتجهيز البيانات إحصائياً باستخدام برنامج (spss)	18، 20، 25، 1429/6/27هـ لمدة أربعة أيام يمكن تكرار الدورة حسب الحاجة	مجاناً

3. كلية الاقتصاد المنزلي والتربية الفنية للبنات بجدة

يتضح من خلال الجدول رقم (19) قلة عدد الدورات التدريبية الخاصة بإعداد عضو هيئة التدريس مهنياً، حيث بلغت أربعة دورات تدريبية فقط. وقد بلغ عدد المستفيدات من هذه الدورات (96) عضوة، ويُعد هذا العدد قليلاً قياساً بأعداد أعضاء هيئة التدريس، وقد اقترح المتدربات بعقد المزيد من الدورات التدريبية التى تسهم في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، وبتوزيع مواد تعليمية مطبوعة وتسجيلات صوتية على المتدربات،وأن يُتاح لهن تطبيق الأنشطة المتعلقة بالدوات عملياً رغبة في ضمان اكتساب المهارات المطلوبة، واستنتجت الباحثة من خلال اقتراحات المتدربات خلو الدورات المنعقدة في تلك الكلية من الممارسات التطبيقية، لذلك تخلص الباحثة إلى ضرورة عقد المزيد من الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والتى يحتاجها فعلياً للقيام بأدواره المتعددة في زمن الإنفجار المعرفية والتطور التقني المتسارع ،و توصي بتضمين الممارسات التطبيقية ضمن الدورات التدريبية المنعقدة في الكلية، وهذا ما أكدته دراسة (حنفي،2000م).

بالإضافة إلى ملاحظة الباحثة من خلال الجدول رقم (19) استعانة كلية الإقتصاد والتربية الفنية بالخبرات الخارجية (خارج الكلية المذكورة) مثل قسم التربية وعلم النفس بكلية التربية للبنات الأقسام الأدبية، والمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني.

جدول (19) يوضح برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الإقتصاد المنزلي والتربية الفنية للبنات بجدة.

م	اسم الدورة	الفترة الزمنية	رسوم الإشتراك
1	التفوق في بيئة العمل	25-2-1429هـ أربع ساعات	80 ريال
2	كيف يكن معلمات	2-3- 1429هـ أربع ساعات	مجاناً
3	التحكم بالذات	9-3-1429هـ أربع ساعات	80ريال
4	المعالجة الإحصائية لبحوث التربوية SSPS	من 23إلى24-3 أربع ساعات	مجاناً

4. كلية إعداد المعلمات بجدة

بالنظرإلى الجدول رقم (20) لاحظت الباحثة تركيز برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بكلية إعداد المعلمات بجدة بشكل كبير على دورات تطوير الذات، ومجال الإدارة في العمل، ماعدا دورة واحدة فقط متعلقة بمجال التدريس بشكل مباشر وهي دورة " دمج مهارات التفكير بالمناهج الدراسية".

وتعتقد الباحثة أنَّ الدورات التدريبية في كلية إعداد المعلمات بحاجة إلى إعادة نظر بشأن مواضيع الدورات نفسها، حيثُ لا تخدم جوانب تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً في مجال التريس والتقويم بالإضافة إلى حاجة برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تلك الكلية إلى مزيد من الاهتمام، حيث لاحظت الباحثة من خلال الاطلاع على البرنامج عدم القدرة على الحصول على معلومات واضحة وكافية عن طبيعة البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بها من حيث، تاريخ الدورات المنعقدة، والوقت التى تستغرقه كل دورة، ومكان انعقاد الدورات التدريبية، وكون الدورات مجانية أم مقابل سعر رمزي ؟ وهنا تتساءل الباحثة كيف يمكن للمتدربات الانضمام لهذه الدورات التدريبية دون توفر أي معلومات عن هذه الدورات سوى اسم الدورة واسم المدرب فقط ؟

جدول(20) يوضح برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية إعداد المعلمات بجدة

م	اسم الدورة
1	قيم الإداري الناجح
2	الحفظ والذاكرة
3	دمج مهارات التفكير بالمناهج الدراسية
4	تغيرالعادات وبناءالقناعات
5	استراتيجية الكايزن اليابانية للتغيرالشخصي والعلمي
6	السكرتارية
7	مهارات التفوق في بيئة العمل

ثالثاً : كليات التربية للبنات بمكة المكرمة

1. كلية التربية للبنات بمكة المكرمة / الأقسام الأدبية

من خلال النظر إلى الجدول رقم (21) لاحظت الباحثة قيام مركز التدريب والتطوير بعقد دورات تدريبية في مجال التدريس: مثل دورة الأجهزة التعليمية، واحتوت على جانب نظري وجانب عملي أيضاً،ودورة العصف الذهني، ودورة مهارات التواصل وركزت اهتمامها على الدورات التي قد تسهم في تحسين العمل في مجال الأعمال الإدارية: مثل دورة مهارة بناء فريق العمل،ودورة بناء الوعي لدى القيادات العليا ودورة الإداري الناجح ودورة مهارة كتابة وإعداد التقارير والنماذج الإدارية وغيرها أما جانب التقويم فلم يكن من ضمن اهتمامات مركز التدريب والتطوير بهذه الكلية.

ولاحظت الباحثة أيضاً اهتمام مركز التدريب والتطوير بكلية التربية للبنات بمكة/ الأقسام الأدبية بتمنية مهارة المحادثة باللغات الأجنبية لدى منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس حيث تم عقد ثلاث دورات أسبوعياً ولمدة فصل دراسي كامل، وتم تخصيص دورة تعليم اللغة الفرنسية لمدة شهر ونصف، وتشير الباحثة إلى مدى وعي واهتمام القائمين على مركز التدريب والتطوير بكلية التربية بمكة بأهمية تنمية اللغات الأجنبية لدى منسوبيها، وهذا ما أكدته دراسة يافوز وآخرون (Yavuz,2009)،حتى لا تقف اللغة الانجليزية حاجزاً أمام تنمية عضو هيئة

التدريس علمياً وأكاديمياً وتعيقه عن الاطلاع على الإنتاج العلمي من دراسات وأبحاث تربويات ومن حضور المؤتمرات العلمية العالمية في مجالات التخصصات المختلفة مستقبلاً.

أما الدورات التطويرية الذاتية فقد تلخصت في دورتين هما: دورة فن التعامل مع الآخرين، ودورة الاستشارات النفسية.

وبشكل عام تخلص الباحثة إلى ضرورة الاهتمام تصميم دورات تدريبية تهتم بمهام وأدوار أعضاء هيئة التدريس الرئيسية وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، حيث لم ينل جانب التدريس حظاً وافراً من الدورات التدريبية، أما الجانبين الآخرين فكانا مهملين تماماً. وأما الدورات التدريبية لتطوير الذات فتعتقد الباحثة أنَّها مفيدة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ومنسوبات الكلية بشكل عام وتعتبر خطوة عقد الدورات التدريبية لتنمية مهارات المحاورة باللغات الأجنبية خطوة جيدة وسباقة لمساعدة أعضاء هيئة لتدريس لتخطي عقبة اللغة الانجليزية والتى تعيق بعض الأعضاء من تطوير أنفسهم وتوصي الباحثة بعقد المزيد من الدورات التدريبية ولكن وفق الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكل كلية.

جدول (21) يوضح برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنات بمكة المكرمة / الأقسام الأدبية

م	اسم الدورة	الفترة الزمنية	رسوم الاشتراك
1	مهارات التواصل	16-1429/4/17هـ ساعتان	مجاناً
2	فن الإلقاء	5-1429/5/6هـ ساعتان	مجاناً
3	الاستشارات النفسية	1429 /5/9هـ أربع ساعات	مجاناً
4	العصف الذهني	22-1429/5/23هـ 5ساعات	مجاناً
5	بناء الوعي لدى القيادات العثليا	7-1429/5/8هـ	مجاناً
6	استخدام الأجهزة التعليمية(الجزءالأول)	5/27 -6/1 1429هـ ثلاث ساعات (نظري + عملي)	مجاناً
7	لغة فرنسية	1429/4/13هـ (25) ساعة 6أسابيع	مجاناً

2. كلية التربية للبنات بمكة المكرمة / الأقسام العلمية

أفادت وكيلة الكلية للتطوير الأكاديمي وتطوير المجتمع للعام الجامعي 1429هـ بأنَّه لا يوجد دورات للتنمية المهنية تُقام في كليتهم حتى نهاية عام 1428هـ

3. كلية الإقتصاد المنزلي للبنات بمكة المكرمة

أفادت وكيلة الكلية للتطوير الأكاديمي وتطوير المجتمع للعام الجامعي بأنَّه لا يوجد دورات للتنمية المهنية تُقام في الكلية،.وحتى نهاية العام الدراسي 1428هـ.

4. كلية إعداد المعلمات بمكة المكرمة

وقد أفادت عميدة كلية إعداد المعلمات لعام 1429هـ، بأنَه لا يوجد دورات للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ولكن هناك بعض الدورات الخارجية التى كانت تعقد خارج الكلية بعد الحصول على موافقة وكالة كليات البنات على بعض أسماء أعضاء هيئة التدريس المرشحات أو الملتحقات بالدورات التدريبية المنعقدة .

رابعاً : كليات التربية للبنات بالمدينة المنورة

1. كلية التربية للبنات بالمدينة المنورة /الأقسام الأدبية.

من خلال النظر إلى الجدول (22) يتضح انعقاد أربع دورات تدريبية فقط وهذا يدل على قلة الدورات التدريبية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس هذا من الناحية الكمية، أما من الناحية النوعية فهي ليست في مجال تدريب أعضاء هيئة التدريس على القيام بوظائفة الأساسية على الأقل وتعني الباحثة مجال التدريس والاهتمام بكيفية توظيف التكنولوجيا ضمن إجراءات التدريس.

أما في مجال التقويم فيوجد دورة واحدة فقط وهي دورة الاختبارات الموضوعية ودورة واحدة فقط أيضاً في مجال البحث العلمي، وهي كيف تتعرف على البرنامج الإحصائي **SPSS** ، وقد تبين للباحثة من عنوان الدورة أنَّها دورة تعريفية وليست دورة تدريبية عملية أي تدريب أعضاء هيئة التدريس على كيفية استخدام برنامج **SSPS** للمعالجة الإحصائية في مجال البحوث العلمية .

جدول (22) يوضح برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنات بالمدينة المنورة/ الأقسام الأدبية

م	اسم الدورة	الفترة الزمنية	رسوم الإشتراك
1	كيف تتعرف على البرنامج الإحصائي SPSS	1429/2/25هـ أربع ساعات	مجاناً
2	قبل أن تحصل على شهادة القيادة الدولية للحاسب الآلي IDCL	1429 /3/2هـ أربع ساعات	مجاناً
3	دورة الاختبارات الموضوعية	1429/3/9هـ أربع ساعات	مجاناً
4	التفسيرالعلمي والبرمجة اللغوية العصبية	من 23إ-3/24 أربع ساعات	مجاناً

2. كلية التربية للبنات بالمدينة المنورة / الأقسام العلمية

وبالإطلاع على موقع كلية التربية للبنات/ الأقسام العلمية على الانترنت توصلت الباحثة إلى عدم وجود برامج للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس داخل الكلية حتى نهاية العام الجامعي 1428هـ

3. كلية التربية للبنات الاقتصاد المنزلي وإعداد المعلمات بالمدينة المنورة

وقد أفاد مكتب عميدة الكلية بأنَّه لا يوجد برامج للتنمية للمهنية لأعضاء هيئة التدريس داخل الكلية حتى نهاية العام 1428هـ.

خامساً: كلية الآداب للبنات بالدمام

أفاد مركز التخطيط والتطوير بكلية الآداب للبنات بالدمام بأنّه قد بدأ تنفيذ الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس منذ العام الجامعي 1424هـ -1425هـ

بالنظر إلى الجدول رقم (23)، لاحظت الباحثة اهتمام مركز التخطيط والتدريب بأهمية مجال التكنولوجيا داخل العملية التعليمية وتمثل ذلك في خمس دورات كدورة استخدام التقنية في تدريس العلوم الشرعية والعربية، ودورة البوربوينت (Power point)، ودورة السبورة الذكية (Smart board)، و دورة رخصة قيادة الحاسب الآلي، ودورة أساسيات الحاسب الآلي، مما يدل على اهتمام القائمين على مركز التدريب والتطوير في جعل أعضاء هيئة التدريس يعملون وفق النظم التعليمية المعاصرة التى تركز على توظيف التكنولوجيا ضمن إجراءات التدريس.

ولا شك أن هذا التوجه يساهم في تقريب الفجوة القائمة بين أغلب المؤسسات التعليمية، ومتطلبات سوق العمل، وطبيعة المجتمع الذي نعيشه يُعد مهماً سعياً للإرتقاء بأداء عضو هيئة التدريس والأخذ بيده للقيام بمهامه على وجه من الإتقان والسرعة، وهذا ما اتفقت معها نتائج دراسة (عبدالله،2002م).

أما المحور الثاني،الذي اهتم به مركز التخطيط والتطوير هو موضوع الجودة الشاملة وتعتقد الباحثة سبب ذلك؛ الرغبة في تحقيق الجودة في العملية التعليمية حيث يواجه التعليم الجامعي من تحديات كثيرة من انفجار معرفي وتطور تقني غير مسبوق، وازدياد الطلب الاجتماعي على التعليم أثر بلا شك على جودة التعليم الجامعي المقدم للطلاب، وتمثل اهتمام كلية الآداب بالدمام بهذا المجال في عقد دورات متعددة مثل: دورة نشر ثقافة الجودة، ودورة فرق التحسين المستمر في نظام الجودة الشاملة، وإدارة الأداء، ودورة مهارات الاتصال في الحوار، وتؤكد الباحثة على أهمية تنمية مهارات الاتصال أثناء الحوار لأنَّها تساعد على تقوية الاتصال بين عضو هيئة التدريس والطلاب ولاشك سيحسن من نوعية المخرجات التعليمية، حيث يساعد على تفاعل المتعلم مع المادة التعليمية ويجعله مشاركاً ومتفاعلاً مع المواقف التعليمية ، ومساهماً في الأنشطة التعليمية التى يُكلف بها عادة من عضو هيئة التدريس.

وأخيراً، فقد اهتم المحور الثالث بمجال تنمية اللغة الإنجليزية لدى أعضاء هيئة التدريس لتخطي حاجز اللغة سعياً لتحقيق استفادة أعضاء هيئة التدريس من الخبرات العلمية غير العربية.

وبشكل عام تخلص الباحثة إلى أنَّ هناك افتقار في برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالدمام إلى الدورات التدريبية في مجال التدريس، كالتدريب على الأساليب التدرسية الحديثة مثل تدريب أعضاء هيئة التدريس على طرق تنمية التفكير الإبداعي والتفكير الإبداعي واستخدامه في حل المشكلات، ودورات تنمية مهارات التعلم الذاتي وافتقر البرنامج التدريبي أيضاً إلى دورات تدريبية تعمل على تنمية أعضاء هيئة التدريس في مجال التقويم كالتدريب على كيفية بناء الإختبارات بأنواعها المختلفة، وكيفية استخدام التقويم الشامل والمستمر وبالتالي فهي بحاجة إلى إعادة النظر والمراجعة لموضوعات الدورة بشكل مستمر، مما يعني ضرورة تصميم دورات تدريبية في مجال طرق التدريس والتقويم الحديثة، وهذا ما

أكدته دراسة (العبدالغفور وفرماوي،2003م)، والتى توصلت إلى ضرورة المراجعة المستمرة لموضوعات الدورات التدريبية وتزويد أعضاء هيئة التدريس بالمستحدثات والتطورات العلمية.

جدول(23) يوضح برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب للبنات بالدمام

الفصل الدراسي	اسم الدورة	عدد الساعات التدريبية
الأول	دورة استخدام التقنية في تدريس المواد الشرعية والعربية	6
	دورة البوربوينت (Power point)	8
	دورة السبورة الذكية (Smart board)	14
	دورة نشر ثقافة الجودة	10
	دورة فرق التحسين المستمر في نظام الجودة الشاملة	14
الفصل الدراسي الثاني	إدارة الأداء	10
	اللغة الإنجليزية (محادثة)	12
	رخصة قيادة الحاسب الآلي (I D C l)	120
	أساسيات الحاسب الآلي (نساء)	8
	أساسيات الحاسب الآلي (رجال)	8
	مهارات الإتصال في الحوار	5

سادساً: كليات التربية للبنات بمدينة أبها

1. كلية التربية للبنات /الأقسام الأدبية

وقد أفاد مكتب عميدة الكلية بأنَّه لايوجد برامج للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس داخل الكلية داخل الكلية حتى نهاية العام 1428هـ.

2. كلية التربية للبنات /الأقسام العلمية

وقد أفاد مكتب عميدة الكلية بأنَّه لايوجد برامج للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس داخل الكلية داخل الكلية حتى نهاية العام 1428هـ.

تعليق عام على برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات البنات بالمملكة العربية السعودية.

بعد إطلاع الباحثة على برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية تخلص الباحثة إلى الحقائق التالية :

1-ندرة وجود برامج تدريبية إلكترونية (تدريب عن بعد)، لتنمية أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية.
2-أغلب المدربين في الدورات التى تعقدها كليات البنات هم من أعضاء هيئة التدريس في تخصص المناهج وطرق التدريس أو علم النفس أي من قسم التربية وعلم النفس بكليات التربية للبنات، مما يعني عدم استعانة مراكز التدريب والتطوير الموجودة في كليات التربية للبنات بخبرات خارجية أو عالمية من أعضاء هيئة التدريس، للاستفادة من تجارب الدول الأخرى والمتقدمة في مجال تطوير التعليم الجامعي، وهذا يدل على عدم وجود تعاون بين كليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية بكليات وجامعات الدول الأخرى المتقدمة، ويعكس ذلك عدم مواكبة التوجهات الحديثة في مجال التدريب،حيث من الضروري الاستعانة بالخبراء من أعضاء هيئة التدريس في تقديم نماذج لدروس نظرية وعملية متنوعة والمشاركة في تقديم بعض موضوعات الدورة التدريبية، ولا يشترط حضورهم فقد يكون الاتصال عن بعد (تدريب عن بعد) أي عن طريق الانترنت، أو عن طريق مؤتمرات الفيديو .
3-اهتمام مراكز التدريب والتطوير بموضوع تنمية عضو هيئة التدريس مهنياً في مجالي التدريس والتقويم كان ضعيفاً.
4-اقتراحات عدد لايستهان به من أعضاء هيئة التدريس بجعل الدورات التدريبية مجانية وامتناع عدد ليس بالقليل عن حضور الدورات التدريبية غير المجانية اعتقاداً بأن من حق عضوهيئة التدريس أن يتم تنميته مهنياً مجاناً، وتختلف وجهة نظر الباحثة مع وجهة نظر هؤلاء الأعضاء لأن المبالغ المدفوعة رمزية وليست مكلفة وعائدها يعمل على دعم مركز التدريب والتطوير سريعاً بسبب إجراءات الدعم والتأخير الروتيني التى تشكوا منه أغلب كليات التربية للبنات وبذلك يكون عضوهيئة التدريس قد ساهم في تطوير ذاته وتطوير زملائه في المهنة في وقت واحد وهو بذلك يعمل على تحسين مستوى التعليم الجامعي .
5-تضمنت موضوعات بعض الدورات التدريبية موضوعات تتسق مع طبيعة العصر، ولكنَّها كانت بمثابة دورات نظرية وعامة، يغلب عليها الصفة التثقيفية، مما يعني عدم توافر ورش عمل بالنسبة لأغلب موضوعات الدورات التدريبية التى تشمل أهدافها اكساب مهارات تدريبية وفي بعض الدورات التدريبية لم يَحصل المتدربات على المواد التعليمية بدليل ذكرها من خلال مقترحات المتدربات على سبيل الذكر كلية الإقتصاد المنزلي والتربية الفنية بجدة، وهذا يتنافى مع ماتوصي به أغلب الدراسات التربوية كدراسة (البنعلي،2002م)، ودراسة (أبا الخيل،2004م).

النتائج الخاصة بتحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات

تضمنت أهداف الدراسة الحالية الإجابة على سؤال يتعلق بتحديد الحاجات التدريبية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس بكليات البنات، التى تمكن من بناء برامج التنمية المهنية اللازمة لهؤلاء الأعضاء من أجل وضعهم على مرتبة مناسبة من حيث القدرة على التعليم في النظم الجامعية المعاصرة، وهي نظم ينتشر فيها أساليب تعليمية لم تكن معروفة حتى وقت قريب. وقد اهتمت الباحثة في الفصل الرابع، بتوضيح الإجراءات التى اتبعت لتحديد الحاجات التدريبية اللازمة لبناء البرنامج التدريبي، وسوف تتناول الباحثة فيما يلي ما توصلت إليه من نتائج بهذا الصدد .

جدول(24) يبين المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية للحاجات التدريبية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

م	الحاجات التدريبية للمجال	مدى الحاجة التدريبية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
		ملحة		متوسطة		منعدمة				
		ت	%	ت	%	ت	%			

1	الاهتمام بالتقويم البنائي والاعتماد عليه في تشخيص عيوب التعلم ومشكلاته لدى الطالبات.	32	71.1	11	24.4	2	4.4	2.67	0.564	ملحة
2	استخدام الكومبيوتر لرصد الدرجات وحساب المعدلات وإعلان النتائج.	31	68.9	11	24.4	3	6.7	2.62	0.614	ملحة
3	القيام بحوارات تنم قدرة الطالبات على التفكير الناقد والتفكير الإبداعي وإستخدامهما في حل المشكلات	29	64.4	14	31.1	2	4.4	2.60	0.580	ملحة

تابع: جدول(24) يبين المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية للحاجات التدريبية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

م	الحاجات التدريبية للمجال	مدى الحاجة التدريبية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
		ملحة		متوسطة		منعدمة				
		ت	%	ت	%	ت	%			
4	توجيه المسار الدراسي للطالبات حسب ميولهن وتقدمهن في الدراسة	29	64.4	14	31.1	2	4.4	2.60	0.580	ملحة
5	تشغيل أجهزة عرض المواد التعليمية كالفيديو والكومبيوتر وأجهزة عرض البيانات الالكترونية وشاشات العرض	30	66.7	11	24.4	4	8.9	2.58	0.657	ملحة
6	استخدام برامج قواعد البيانات لإيجاد بيانات تفصيلية عن التقدم التعليمي للطلبات.	28	62.2	15	33.3	2	4.4	2.58	0.583	ملحة
7	بناء إختبارات علمية موضوعية	31	68.9	8	17.8	6	13.3	2.56	0.725	ملحة
8	امتلاك مهارات مناسبة لتعلم المهارات وتغير الإتجاهات	27	60	15	33.3	3	6.7	2.53	0.625	ملحة
9	استخدام برامج العروض المتحركة	27	60	15	33.3	3	6.7	2.53	0.625	ملحة

	للمحاضرات مثل برنامج Power Point لإثراء العرض بالحركة والصورة									

تابع: جدول(24) يبين المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية للحاجات التدريبية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

م	الحاجات التدريبية للمجال	مدى الحاجة التدريبية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
		ملحة		متوسطة		منعدمة				
		ت	%	ت	%	ت	%			
10	توظيف مواد تعليمية مرئية ومسموعة أثناء المحاضرات المباشرة أو في الدوائر التلفزيونية المغلقة	26	56.8	16	35.6	3	6.7	2.51	0.626	ملحة
11	عرض محتوى مادة التعلم بشكل يثير أسئلة وحوارات بناءة	25	55.6	17	37.8	3	6.7	2.49	0.626	ملحة
12	القيام بالممارسات التي تشجع التعلم الذاتي للطالبة وتقلص الدور المعرفي والتسلطي للأستاذ.	25	55.6	16	35.6	4	8.9	2.47	0.666	ملحة
13	استخدام البريد الالكتروني للتواصل مع الطالبات	27	60	12	26.7	6	13.3	2.47	0.726	ملحة
14	استخدام الانترنت في التدريس	24	53.3	17	37.8	4	8.9	2.44	0.659	ملحة
15	بناء بنوك الأسئلة الموضوعية	26	57.8	13	28.9	6	13.3	2.44	0.725	ملحة
16	استخدام أجهزة للتقدير الآلي للدرجات	23	51.1	15	33.3	7	15.6	2.36	0.743	ملحة

لاحظت الباحثة من خلال الجدول (24) بأنَّ الاهتمام بالتقويم البنائي والاعتماد عليه في تشخيص عيوب التعلم ومشكلاته لدى الطالبات حظيت بأعلى قيمة للمتوسط الحسابي من بين

الحاجات التدريبية حيث بلغ (**2.67**) وهذا يعكس شعور أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بضرورة الإعتماد على التقويم البنائي إلى جانب التقويم النهائي وعدم اعتمادهم عليه فقط لتقدير مخرجات التعليم، مما يساعد على التقليل من نسبة الإهدار في الجهود ويأخذ بأسباب العمل الجاد الهادف إلى إصلاح العيوب وتحسين عمليتي التعليم والتعلم، وهذا ما أوصت به دراسة (السميري وآخرون،2006م) من ضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على تصميم واستخدام التقويم الشامل (البورتفوليو).

أما الحاجة التدريبية الحاصلة على المرتبة الثانية، والتي حصلت على قيمة متوسط أقل،فكانت: استخدام الكومبيوتر لرصد الدرجات وحساب المعدلات وإعلان النتائج (**2.62**)حيث دلت هذه النتيجة المتقدمة على قناعة أعضاء هيئة التدريس بضرورة استخدام التكنولوجيا الحديثة لرصد الدرجات وحساب المعدلات وإعلان نتائج الإختبارات فضلاً عما يوفره ذلك من درجة عالية من السرعة والإتقان،، خاصة في ضوء الأعداد الكبيرة التى تذخر بها قاعات المحاضرات من طالبات كلية التربية،حيثُ يتم تعطيل أعداد كبيرة من أعضاء هيئة التدريس عن التزاماتهم الأكاديمية الأخرى من أجل الاهتمام بأعمال الاختبارات والنتائج بطريقة يدوية تستهلك وقتاً وجهداً كبيرين، ويبدو أن التدريب على استخدام الكمبيوتر في هذا المجال ضرورياً للتخفيف من معاناة أعضاء هيئة التدريس في فترة الاختبارات، وأيدت هذا الرأي دراسة الجودي (Al-jodi,2000) حيثُ أوصت بتدريب أعضاء هيئة التدريس والطلاب على الحاسب الآلي وتطبيقاته.

أماالقيام بحوارات تنمي قدرة الطالبات على التفكير الناقد والتفكير الإبداعي وإستخدامهما في حل المشكلات فقد حصلت على متوسط حسابي قدره(**2.60**) وقد احتلت المرتبة الثالثة ويتفق ذلك مع أهمية النظر إلى تكنولوجيا التعليم كأسلوب لحل المشكلات التربوية، وهوأمر وثيق الصلة بالتفكير الإبداعي والتفكير الناقد وعندما نتحدث عن مدى تحقيق أهداف المنظومة التعليمية ونوعيتها وكميتها ومدى أصالتها وجدتها كأننا نعرف الإبداع والإبتكار كناتج مُحدد، وكعملية عقلية والذي يهمنا هو مدى تأثير تكنولوجيا التعليم عند تطبيقها ميدانياً في تنمية التفكير الإبتكاري والتفكير الناقد واستخدامه في حل المشكلات بطريقة علمية موجهة على شكل حوار شيق ومُحبب، وبذلك تتفق مع نتائج دراسة (سليم،2003م)، أما الحاجة إلى توجيه المسار الدراسي للطالبات حسب ميولهن وتقدمهن في الدراسة فقد حصل على نفس الدرجة للتكرار وبلغت (**2.60**)؛ ولعل ذلك أمر منطقي لكونه مطلباً تربوياً وإنسانياً ودينياً،حيث قال الرسول صلى الله عليه وسلم المُربي الأعظم: " كل مُيسرلما خُلق له " وعليه فإنَّ امتلاك أعضاء هيئة التدريس لمهارات توجيه الطالبات كلٌ حسب ميولهم وقدراتهم من دواعي النجاح في وضع الطالبات على مراتب التفوق المطلوبة في العملية التعليمية.

أما تشغيل أجهزة عرض المواد التعليمية كالفيديو والحاسب الآلي وأجهزة عرض البيانات الإلكتروني (Projector) وشاشات العرض فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (**2.58**) ولعل ذلك يؤكد حاجة عضوهيئة التدريس للتدريب في هذا الشأن أن عدداً لايُستهان به من أعضاء هيئة التدريس لا يستخدمون أجهزة عرض المواد التعليمية من فيديو وحاسب آلي وأجهزة عرض البيانات الإلكترونية وشاشات العرض لعدم امتلاكهم المهارات الازمة لذلك لاستخدامها ضمن إجراءات التدريس، وكذلك استخدام برامج قواعد البيانات لإيجاد بيانات تفصيلية عن التقدم التعليمي للطالبات فقد بلغ متوسط حسابها (**2.58**)، وهذا ما أكدته كلاً من دراسة (بدح،2008م) و (Al-jodi,2000)حيث توصلت نتائج الدراسة الأخيرة إلى وجود ضعف في استخدام الحاسب الآلي وتطبيقاته من قبل أعضاء هيئة التدريس بالكلية، وأوصت بضرورة توفير الأجهزة الحاسب الآلي وملحقاته وتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدامها لتوظيفها ضمن إجراءات التدريس.

وتعتقد الباحثة أن معظم أعضاء هيئة التدريس لا يألفون برامج قواعد البيانات شأنها شأن بعض برامج الكمبيوتر؛ لذلك فهم يشعرون بحاجتهم للتدريب عليها، وبناء اختبارات علمية موضوعية فقد بلغ متوسط الحساب التى حصلت عليه (**2.56**)، مما يعني وجود عدد لايستهان بها من أعضاء هيئة التدريس يمتلكون القناعة بالحاجة إلى التدريب في مجال إعداد الاختبارات بشكل عام نظراً لشعورهم بأهمية التجويد في قضايا الاختبارات، أما امتلاك مهارات مناسبة لتعلم المهارات وتغير الإتجاهات فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (**2.53**) وهي درجة عالية.

أما الحاجة إلى استخدام برامج العروض المتحركة للمحاضرات مثل برنامج (Power Point) لإثراء العرض بالحركة والصورة فقد حصل على متوسط حسابي قدره (**2.53**) وتعتقدالباحثة أنَّ هذه النتيجة المتعلقة بحاجة أعضاء هيئة التدريس إلى التدريب على استخدام برامج العروض المتحركة للمحاضرات تعكس وعياً مرتفعاً لدى أفراد العينة بأهمية إثراء التدريس بالحركة والصورة مما يؤدي إلى دور فعال في المحاضرات والمناقشات العلمية،أما الحاجة إلى توظيف مواد تعليمية مرئية ومسموعة أثناء المحاضرات المباشرة أو في الدوائر التلفزيونية المغلقة فبلغ متوسط حسابها (**2.51**) وهذه النتيجة واقعية حيث لاشك أن المواد التعليمية المسموعة كانت تؤدي دوراً مهماً في التربية الإنسانية منذ فترة طويلة،أما المواد التعليمية المرئية فقد أضافت صفة الإمتاع والقدرة على التأثير في المشاهد عقلياً وجسمياً،فضلاً عن إضفاء عناصر الألوان والأشكال بشكل فوري مُباشر(سليم،2003م:85) أما الحاجة إلى عرض محتوى مادة التعلم بشكل يثير أسئلة وحوارات بناءة فبلغ متوسط الحسابي لها (**2.49**).

أما القيام بالممارسات التي تشجع التعلم الذاتي للطالبة وتقلص الدور المعرفي والتسلطي للأستاذ فقد حصلت على متوسط حسابي قيمته (**2.47**)،وتستخلص الباحثة من النتائج الخاصة بهاتين الحاجتين أنَّ هناك قناعة لدى أعضاء هيئة التدريس (عينة الدراسة) بأهمية الحوار القائم على المناقشات والتفاعل المستمر بين عضوهيئة التدريس والطالب بما يعود على العملية التعليمية بالثراء المعرفي والثقة بالنفس، حيثُ يدلي أعضاء هيئة التدريس كل طالب بآرائه، واقتراحاته، ويتفاعل الطلاب بطريقة إيجابية تعزز عملية التعليم،كما يبدو من هذه النتائج أيضاً قناعة أفراد العينة لامتلاك مهارات مناسبة لتفعيل هذا التفاعل بين الطلاب و أثناء استخدام وسائل التعليم عن بُعد والتفاعل غير المباشر. وترى الباحثة في هذا الصدد حاجة عضوهيئة التدريس إلى التدريب على الاتصال غير اللفظي وهو نوع من الاتصال الذي يرسل فيه عضوهيئة التدريس رسالته التعليمية عن طريق رموز غير لفظية أي بطرق لايستخدم فيها الكلمات المنطوقة حيثُ يمكنه الاعتماد على (كلمات مكتوبة، حركات الجسم، تعبيرات الوجه، الإيماءات ونظرات العين....إلخ).

ويؤدي الاتصال غير اللفظي (Nonverbal Communication) دوراً مهماً في تنويع المثيرات المرتبطة بأي موقف تعليمي مما يزيد فعاليته،ومشاركة الطلاب بصورة أكثر إيجابية، غير أن هذا الدور لايمكن أن يتحقق إن لم يكن عضوهيئة التدريس متقناً لأساليب هذا النوع من الاتصال وقادراً على استخدام كل منهما في المكان والتوقيت المناسبين خلال الموقف التعليمي، وإذا لم يكن الطالب قادراًعلى فك الرموز غير اللفظية،وفهم دلالاتها. ولايمكن لعضوهيئة التدريس إتقان هذه المهارات المركبة بدون التدريب عليها بطريقة علمية ومُنظمة (يوسف أ، 2008م: 93-94).

أما حاجة أعضاء هيئة التدريس لاستخدام البريد الالكتروني للتواصل مع الطالبات فقد بلغت (**2.47**) بينما الحاجة إلى استخدام الانترنت في التدريس فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (**2.44**)، وتتفق النتيجتين السابقتين مع ما توصل إليه عدد من الباحثين حول ظاهرة الأمية التقنية في الجامعة كدراسة (الشرهان،2002م) والتى توصلت إلى أنَّ 64% من أعضاء هيئة

التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود لا يستخدمون الكمبيوتر على الإطلاق، و75% منهم لا يستخدمون الانترنت وكذلك دراسة (النجار،2001م)حيث أشارت هذه الدراسة أيضاً إلى آثار الأمية التقنية على طرق ممارسة العمل داخل الجامعة،حيث لا يمتلك عدد لا يستهان به من أعضاء هيئة التدريس المعارف والمهارات الأساسية للتعامل مع التقنيات المعاصرة وفي مقدمتها الحاسب الآلي،أما بالنسبة إلى الحاجة إلى استخدام الانترنت في التدريس فربما تعكس هذه النتيجة عدم اقتناع أعضاء هيئة التدريس بدور الانترنت في التدريس،حيثُ لا يؤمنون بدور عضوهيئة التدريس التوجيهي للمصادر العلمية المتعددة الأخرى وفق نظم التعليم المعاصر.

أما الحاجة إلى بناء بنوك الأسئلة الموضوعية فقد بلغ متوسط حسابها(**2.44**) وتعتقد الباحثة بأنَّ ذلك يعني وجود عدد لا يُستهان به من أعضاء هيئة التدريس يمتلكون القناعة بالحاجة إلى التدريب في مجال إعداد الاختبارات بشكل عام لشعورهم بأهمية التجويد في قضايا الاختبارات حيث أنَّ هناك عدداً لا يُستهان به لا يتقن مهارة بناء الاختبارات سواء أكانت موضوعية أم مقالية من حيث مراعاة الفروق الفردية وشمولية الأسئلة وغيرها مما يؤثر سلباً على نتائج الاختبارات للطلاب،ومما يزيد من المشكلة عدم وجود تقويم بنائي في غالب الأحيان والاعتماد على التقويم النهائي عن طريق اختبارات نهاية الفصل الدراسي،لذلك أوصت دراسة (Umut,2009) بضرورة استخدام التقويم الشامل (Portfolio)، أما الحاجة إلى التدريب على استخدام أجهزة التقدير الآلي للدرجات فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (**2.36**) وهي نتيجة منخفضة مقارنة بالحاجات التدريبية الأخرى فالتعامل مع أجهزة التقدير الآلي تحتاج لمهارة بسيطة لأنَّها سهلة الاستخدام.

النتائج الخاصة بتقويم البرنامج التدريبي المقترح وإجازته

تضمنت إجراءات الدراسة التى اتبعتها الباحثة في الفصل الرابع عرض البرنامج التدريبي على مجموعة من ثقاة الخبراء من أعضاء هيئة التدريس، للحكم على صلاحيته وجودته وقابليته للتنفيذ في ضوء معايير بناءه، والنموذج المتبع في بناءه، وقامت الباحثة بتصميم استبانة لتقويم البرنامج التدريبي بهدف جمع أراء أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج التدريبي المقترح.

وبعد إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات تم رصد النتائج في صور جداول إحصائية وتفسيرها على النحو التالي:

1-نتائج المحور الأول والخاص بتقويم الأهداف العامة للبرنامج التدريبي المقترح.

2-نتائج المحور الثاني والخاص بمحتوى البرنامج :

أ-نتائج خاصة بتقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح لدورة استخدام الأجهزة التعليمية.

ب-نتائج خاصة بتقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح لدورة استخدام برامج الكمبيوتر.

ج-نتائج خاصة بتقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح لدورة التعليم الإلكتروني.

د-نتائج خاصة بتقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح لدورة تنمية مهارات التفكير الإبداعي.

هـ-نتائج خاصة بتقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح لدورة تنمية مهارات التفكير الناقد.

و- نتائج خاصة بتقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح لدورة التقويم وبناء الإختبارات.

ز- نتائج خاصة بتقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح لدورة استخدام ملفات أداء الطالب التراكمي (البورتفوليو).

3-نتائج خاصة بالمحور الثالث والخاص بتقويم الخصائص العامة للبرنامج التدريبي المقترح.

4-نتائج خاصة بالمحور الرابع والخاص بمدى مناسبة البرنامج التدريبي المقترح للتطبيق.

وتعرض الباحثة نتائج الدراسة وفق المحارو الأربعة السابقة للاستبانة على النحو التالي :

المحور الأول : النتائج الخاصة بتقويم الأهداف العامة للبرنامج التدريبي المقترح ويوضح جدول (25) المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لاستجابات مقومي البرنامج حول تقويم الأهداف العامة للبرنامج التدريبي المقترح.

جدول(25) يوضح المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية الخاصة بتقويم الأهداف العامة للبرنامج التدريبي المقترح .

م	العبارات	المتوسط	الإنحراف المعياري	الترتيب	التقييم
1	وضوح أهداف البرنامج التدريبي	4.63	496,	4	ممتاز
2	صياغة أهداف البرنامج التدريبي صياغة إجرائية	4.42	692,	6	ممتاز
3	اعتماد أهداف البرنامج التدريبي على الحاجات التدريبية الفعلية لعضو هيئة التدريس	4.68	478,	2	ممتاز
4	شمولية أهداف البرنامج التدريبي بحيث تنمي الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية لدى عضو هيئة التدريس	4.53	612,	5	ممتاز
5	تعبر أهداف البرنامج التدريبي عن التغيرات والتحديات التى يتطلبها الدورالمستقبلي لعضو هيئة التدريس	4.74	452,	1	ممتاز
6	مرونة أهداف البرنامج التدريبي وتحديثها بشكل مستمر لمواكبة التطورات والتغيرات التى تطرأ على المهام التدريسية لعضو هيئة التدريس	4.68	478,	3	ممتاز

تشير بيانات الجدول رقم **(25)** إلى أنَّ العبارة الخامسة احتلت المرتبة الأولى ونصها " تعبر أهداف البرنامج التدريبي عن التغيرات والتحديات التى يتطلبها الدور المستقبلي لعضو هيئة التدريس" حصلت على متوسط حسابي قدره **(4.74)** وهو أعلى متوسط.في هذا المحور ، حيث يرى أعضاء هيئة التدريس (مقومي البرنامج) أنَّ أهداف البرنامج التدريبي تعبر عن التغيرات والتحديات المعاصرة التى تواجه عضو هيئة التدريس، مما يتطلب تغير متطلبات أدوراه في المستقبل بما يواكب هذه التغيرات والتحديات العالمية المعاصرة وبذلك اتفقت مع نتائج دراسة (خلف،1999م).

كما يتضح أنَّ العبارة الثالثة قد احتلت المرتبة الثانية، ونصها " اعتماد أهداف البرنامج التدريبي على الحاجات التدريبية الفعلية لعضو هيئة التدريس وقد حصلت على متوسط حسابي قدره **(4.68)** وهو متوسط مرتفع حيث يرى أعضاء هيئة التدريس(مقومي البرنامج) أنَّ أهداف البرنامج التدريبي تعتمد على الحاجات التدريبية الفعلية لعضو هيئة التدريس والتى تعمل على تنمية قدراته المهنية والأكاديمية من خلال هذا البرنامج التدريبي الذي يريد عضو هيئة التدريس الحصول عليه وفقاً لرغباته وحاجاته وهي ليست مفروضة عليه من الخارج.

كما حصلت العبارة السادسة وقد احتلت المرتبة الثانية مكرر والتى نصها "مرونة أهداف البرنامج التدريبي وتحديثها بشكل مستمر لمواكبة التطورات والتغيرات التى تطرأ على المهام التدريسية لعضو هيئة التدريس"على نفس المتوسط الحسابي السابق وقدره **(4.68)** والتى يرى

أعضاء هيئة التدريس (مقومي البرنامج) أن أهداف البرنامج التدريبي تتسم بمرونتها وقابليتها للتطوير بشكل يتلائم مع المهام التدريسية لعضو هيئة التدريس والتى تتغير باستمرار في هذا العصر المتغير باستمرار.

أما العبارات التي حصلت على متوسطات أقل مع بعض التباين في درجات التقييم فيه فتشمل العبارة الثالثة والتى نصها " إعتماد أهداف البرنامج التدريبي على الحاجات التدريبية الفعلية لعضو هيئة التدريس" **(4.68)**، والعبارة الأولى وهي "وضوح أهداف البرنامج التدريبي" وحصلت على متوسط حسابي قدره **(4.63)**، أما العبارة الرابعة ونصها "شمولية أهداف البرنامج التدريبي بحيث تنمي الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية لدى عضو هيئة التدريس" فقد احتلت المرتبة قبل الأخيرة وكان المتوسط الحسابي لها قدره **(4.53)**، وهذا يدل على أنَّ أعضاء هيئة التدريس (مقومي البرنامج) يرون أن أهداف البرنامج التدريبي رغم أنَّه من المفروض أن يكون شاملاً، بحيث ينمي الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية لعضو هيئة التدريس إلا إنَّ ذلك تم في الواقع الفعلي ولكن ليس بالشكل الذي يأمله عضو هيئة التدريس البرنامج للأهداف الوجدانية والمهارية والمعرفية، والعبارة الثانية ونصها "صياغة أهداف البرنامج التدريبي صياغة إجرائية" فقد احتلت المرتبة الأخيرة وحصلت على متوسط حسابي قدره **(4.42)**، كما أنَّ صياغة أهداف البرنامج التدريبي كانت مصاغة صياغة إجرائية يمكن تحقيقها في الواقع الفعلي ولكن في المرتبة الأخيرة من وجهة نظر مقومي البرنامج علماً بأنَّ جميع العبارات المذكورة في هذا المحور حصلت على تقييم ممتاز.

المحور الثاني: النتائج الخاصة بتقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح :

أ-تقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح لدورة استخدام الأجهزة التعليمية، ويوضح الجدول (26) المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لاستجابات مقومي البرنامج حول تقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح.

جدول (26) المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية للمحور الثاني والخاص بتقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح لدورة استخدام الأجهزة التعليمية.

م	العبارات	المتوسط	الإنحراف المعياري	الترتيب	التقييم
1	يُحقق محتوى المواد التعليمية أهداف البرنامج التدريبي	4.42	0.692	2	ممتاز
2	توفر الدقة العلمية في اختيار محتوى المواد التعليمية	4.32	0.820	8	ممتاز
3	تنظيم محتوى البرنامج التدريبي	4.42	0.769	3	ممتاز
4	ترابط وتسلسل محتوى البرنامج التدريبي	4.47	0.697	1	ممتاز
5	التوازن بين الجوانب النظرية والممارسات التطبيقية في محتوى البرنامج التدريبي	4.32	0.749	9	ممتاز
6	إرتباط محتوى البرنامج التدريبي بطبيعة الأدوار الوظيفية لعضوهيئة التدريس في مجال التدريس والتقويم	4.37	0.684	5	ممتاز
7	مراعاة محتوى البرنامج التدريبي للفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس	4.26	0.806	12	ممتاز
8	إكتمال الأطر النظرية للموضوع	4.37	0.831	6	ممتاز

9	حداثة الطرح	4.32	1.003	10	ممتاز
10	حداثة الاستشهاد	4.32	1.003	11	ممتاز
11	تقديم أمثلة تطبيقية	4.42	0.902	4	ممتاز
12	احتواء البرنامج التدريبي على ممارسات تطبيقية	4.37	1.012	7	ممتاز

ويتضح من الجدول (26) أن العبارة الرابعة قد احتلت المرتبة الأولى ونصها " ترابط وتسلسل محتوى البرنامج التدريبي" وقد حصلت أعلى متوسط حسابي وقدره (4.47)، أما العبارة الأولى فقد احتلت المرتبة الثانية ونصها "يُحقق محتوى المواد التعليمية أهداف البرنامج التدريبية وحصلت على متوسط حسابي قدره (4.42) والعبارة الثالثة والتى نصها " تنظيم محتوى البرنامج التدريبي" والعبارة الحاديةعشرة والتى نصها "تقديم أمثلة تطبيقية" وهذه العبارات حصلت على نفس المتوسط الحسابي وقدره " وحصلت على متوسط حسابي قدره (4.42) وهذه العبارات الثلاثة حصلت على نفس العبارات التى حصلت على المراتب الأولى والثانية في الدورات التى تستخدم كل من برامج الكمبيوتر والتعلم الإلكتروني وهذا يدل على أنَّ محتوى البرنامج التدريبي التنظيمي يتسم بالتنظيم كما أنَّه يدل على محتوى المواد التعليمية يحقق أهداف البرنامج التدريبي بصورة واضحة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (مقومي البرنامج)، وهذا يدل على أن البرنامج التدريبي يقدم قيمة مُضافة إلى أعضاء هيئة التدريس من حيث تنمية قدراتهم المهنية المتعلقة بتنظيم البرنامج التدريبي ومحتوى المواد التعليمية التى تحققها أهداف البرنامج التدريبي المقترح.

أما كلا من العبارة السادسة وهي " إرتباط محتوى البرنامج التدريبي بطبيعة الأدوار الوظيفية لعضو هيئة التدريس في مجال التدريس والتقويم" و العبارة الثامنة والتى نصها" اكتمال الأطر النظرية للموضوع " و العبارة الثانية عشرة، والتى نصها "احتواء البرنامج التدريبي على ممارسات تطبيقية" فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (4.37) لكل منهم، والعبارة الثانية التى نصها " توفر الدقة العلمية في اختيار محتوى المواد التعليمية" و العبارة الخامسة وهي"التوازن بين الجوانب النظرية والممارسات التطبيقية في محتوى البرنامج التدريبي" والعبارة التاسعة وهي "حداثة الطرح" و العبارة العاشرة وهي "حداثة الاستشهاد" فقد حصلت على متوسط حسابي قدره(4.3) لكل منهما أما العبارة السابعة والتى نصها "مراعاة محتوى البرنامج التدريبي للفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس"، فقد احتلت المرتبة الأخيرة في المحور وحصلت على متوسط حسابي قدره (4.26). وهذا يدل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (مقومي البرنامج) على أنَّ محتوى البرنامج التدريبي المقترح لدورات استخدام الأجهزة التعليمية لا يراعي الفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس في استخدام الأجهزة التعليمية وذلك حسب متغير الجنس / ذكر أو أنثى وكذلك مرتبتهم العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) وأيضاً في ضوء متغير سنوات الخبرة وتتضح هذه الفروق في استخدام الأجهزة التعليمية، كما أنّ حداثة الاستشهاد في دورات استخدام الأجهزة التعليمية له تأثيره على أعضاء هيئة التدريس في غياب تنمية قدراتهم المهنية.

ويلاحظ بأنَّ جميع العبارات المذكورة في هذا المحور حصلت على تقييم ممتاز.

ب-تقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح لدورات استخدام برامج الكمبيوتر، ويوضح جدول (27) المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لاستجابات مقومي البرنامج حول تقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح.

جدول (27) يوضح المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية للمحور الثاني والخاص بتقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح لدورة استخدام برامج الكومبيوتر.

م	العبارات	المتوسط	الإنحراف المعياري	الترتيب	التقييم
1	يُحقق محتوى المواد التعليمية أهداف البرنامج التدريبي.	4.47	0.612	5	ممتاز
2	توفر الدقة العلمية في إختيار محتوى المواد التعليمية .	4.37	0.452	9	ممتاز
3	تنظيم محتوى البرنامج التدريبي.	4.53	0.478	3	ممتاز
4	ترابط وتسلسل محتوى البرنامج التدريبي.	4.68	0.513	1	ممتاز
5	التوازن بين الجوانب النظرية والممارسات التطبيقية في محتوى البرنامج التدريبي.	4.53	0.684	4	ممتاز
6	ارتباط محتوى البرنامج التدريبي بطبيعة الأدوار الوظيفية لعضوهيئة التدريس في مجال التدريس والتقويم.	4.32	0.612	10	ممتاز
7	مراعاة محتوى البرنامج التدريبي للفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس	4.26	0.478	11	ممتاز
8	اكتمال الأطر النظرية للموضوع	4.63	0.513	2	ممتاز
9	حداثة الطرح	4.47	0.478	6	ممتاز
10	حداثة الاستشهاد	4.42	0.562	8	ممتاز
11	تقديم أمثلة تطبيقية	4.47	0.496	7	ممتاز
12	احتواء البرنامج التدريبي على ممارسات تطبيقية	4.26	0.612	12	ممتاز

ويتضح من الجدول رقم (27) أنَّ العبارة الرابعة قد احتلت المرتبة الأولى، التى تنص على " ترابط وتسلسل محتوى البرنامج التدريبي" وقدحصلت على أعلى متوسط في هذا المحور وقدره البرنامج (4.68)، كما احتلت العبارة الثامنة المرتبة الثانية ونصها "اكتمال الأطر النظرية للموضوع" وقد حصلت على متوسط حسابي قدره (4.63) وهو متوسط حسابي عالي حيث يرى مقومي البرنامج أنَّ هناك ترابط وتساسل منطقي لمحتوى البرنامج التدريبي المقترح، وكذلك تكتمل الأطر النظرية لموضوعات البرنامج التدريبي المقترح لدورات استخدام برامج الكمبيوتر، وهذا يدل على أهمية استخدام برامج الكمبيوتر في البرنامج التدريبي المُقترح، حيث تعتبر برامج الكمبيوتر من المواد التعليمية التى لا يستطيع عضو هيئة التدريس الاستغناء عنها في وقتنا الحاضر، حيثُ تدخل غالباً ضمن برامج التدريب والتطوير لأداء أعضاء هيئة التدريس.

أما العبارة السابعة، والتى نصها "مراعاة محتوى البرنامج التدريبي للفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس"، واحتلت المرتبة قبل الأخيره والعبارة الثانية عشرة، والتى نصها "احتواء البرنامج التدريبي على ممارسات تطبيقية" فقد احتلتا المرتبة الأخيرة، حيثُ أنَّهما حصلتا عاى أقل متوسط حسابي قدره (4.26)، وهذا يدل على أنَّ أعضاء هيئة التدريس

(مقومي البرنامج) يرون عدم مراعاة محتويات البرنامج التدريبي الفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس، من حيثُ المرتبة العلمية، والسنوات الخبرة، وتباين مستوى المهارات التى يمتلكها البعض في التعامل مع برامج الكمبيوتر، وبناء عليه يرون أنَّ مراعاة محتوى البرنامج التدريبي من الدورات التدريبية لفروقهم الفردية أمراً ضرورياً، وتُعلق الباحثة بأنّها قامت بترتيب الجلسات التدريبية الخاصة ببرامج الكمبيوتر وغيرها بطريقة تدريجيه منطقية من السهل إلى الصعب ومن البسيط إلى المركب ابتداءاً من كيفية التعامل مع النوافذ داخل برامج الكمبيوتر،وحتى كيفية تصميم العروض التقديمية المختلفة ويتيح البرنامج التدريبي المقترح لعضو هيئة التدريس أن يتدرب على المهارات خطوة خطوة بالصوت والصورة وفق حاجته وسرعته الخاصة، ولا يشترط ابتداء عضو هيئة التدريس للتدريب على برامج الكمبيوتر من الجلسة الأولى بل يستطيع الدخول على الجلسة التى يشعر أنّه بحاجة إلى التعلم والتدريب عليها.

أما بخصوص قلة احتواء البرنامج التدريبي على الممارسات التطبيقية في صور أخرى كتمثيل الأدوار والعصف الذهني. وهي أساليب تعمل على إنجاح البرنامج التدريبي المقترح من خلال الممارسة العملية والتطبيقية وهو ما لا يتضمنه محتوى البرنامج التدريبي المقترح للدراسة الحالية، وتعلل الباحثة سبب ذلك طبيعة البرنامج التدريبي الإلكتروني الذاتي. واختلاف طبيعة تصميمه عن تصميم البرنامج التدريبي التقليدي بوجود المدرب كشرط أساسي،والتى يمكن تطبيق ممارسات تطبيقية كالعصف الذهني ولعب الأدوار، كما أنَّ البرنامج التدريبي قد قدم كيفية استخدام الأجهزة التعليمية عن طريق ملفات فيديو مرفقة بالصوت والصورة، ولم يتم الاكتفاء بالجانب النظري، وتمت هذه الخطوة وفق التعديلات المقترحة من أعضاء هيئة التدريس (مقومي البرنامج) للبرنامج التدريبي المقترح.

أما العبارة الثالثة، والتى نصها " تنظيم محتوى البرنامج التدريبي " والعبارة الخامسة، والتى نصها " التوازن بين الجوانب النظرية والممارسات التطبيقية في محتوى البرنامج التدريبي" فقد حصلتا على متوسط حسابي قدره (4.53) لكل منهما، أما العبارة الأولى، والتى نصها " يُحقق محتوى المواد التعليمية أهداف البرنامج التدريبي" والعبارة التاسعة، وهي "حداثة الطرح" والعبارة الحادية عشرة، والتى نصها " تقديم أمثلة تطبيقية "فقد حصلت على متوسط حسابي قدره(4.47) لكل منهم، والعبارة العاشرة، وهي "حداثة الاستشهاد" حصلت على متوسط حسابي قدره (4.42)، والعبارة الثانية، وهي " توفر الدقة العلمية في اختيار محتوى المواد التعليمية " فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (4.37)، والعبارة السادسة، وهي " ارتباط محتوى البرنامج التدريبي بطبيعة الأدوار الوظيفية لعضو هيئة التدريس في مجال التدريس والتقويم" والتى حصلت على متوسط حسابي قدره (4.32)

ويلاحظ بأنَّ جميع العبارات المذكورة في هذا المحور حصلت على تقييم ممتاز.

ج-تقويم محتوى البرنامج التدربي المقترح لدورات التعليم الإلكتروني ويوضح جدول (28) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مقومي البرنامج حول تقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح.

جدول(28) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثاني والخاص بتقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح لدورة استخدام التعليم الالكتروني.

م	العبارات	المتوسط	الإنحراف المعياري	الترتيب	التقييم
1	يُحقق محتوى المواد التعليمية أهداف البرنامج التدريبي	4.68	0.607	1	ممتاز
2	توفر الدقة العلمية في إختيار محتوى المواد التعليمية	4.53	0.612	4	ممتاز
3	تنظيم محتوى البرنامج التدريبي	4.53	0.653	5	ممتاز
4	ترابط وتسلسل محتوى البرنامج التدريبي	4.63	0.478	2	ممتاز
5	التوازن بين الجوانب النظرية والممارسات التطبيقية في محتوى البرنامج التدريبي	4.37	0.697	9	ممتاز
6	إرتباط محتوى البرنامج التدريبي بطبيعة الأدوار الوظيفية لعضوهيئة التدريس في مجال التدريس والتقويم	4.37	0.612	10	ممتاز
7	مراعاة محتوى البرنامج التدريبي للفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس	4.42	0.692	8	ممتاز
8	اكتمال الأطر النظرية للموضوع	4.53	0.697	6	ممتاز
9	حداثة الطرح	4.53	0.697	7	ممتاز
10	حداثة الإستشهاد	4.58	0.607	3	ممتاز
11	تقديم أمثلة تطبيقية	4.37	0.955	11	ممتاز
12	احتواء البرنامج التدريبي على ممارسات تطبيقية	4.37	0.895	12	ممتاز

ويوضح جدول (28) أن العبارة الأولى احتلت المرتبة الأولى و هي " يُحقق محتوى المواد التعليمية أهداف البرنامج التدريبي" فقد حصلت على أعلى متوسط حسابي في هذا المحور قدره **(4.68)** والعبارة الرابعة، فقد احتلت المرتبة الثانية وهي " ترابط وتسلسل محتوى البرنامج

التدريبي وقد حصلت على متوسط حسابي **(4.63)** وهي نفس العبارة التى احتلت المرتبة الأولى في الدورات التى تستخدم برامج الكمبيوتر مما يدل على أن محتوى البرنامج التدريبي يتميز بالترابط والتسلسل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس(مقومي البرنامج)، كما أنَّ محتوى المواد التعليمية يحقق أهداف البرنامج التدريبي بصورة واضحة من وجهة نظر مقومي البرنامج وخاصة الجانب المهني المتعلق بمحتوى المواد التعليمية التى يحققها أهداف البرنامج التدريبي .

أما العبارة الحادية عشرة، فقد احتلت المرتبة قبل الأخيرة " تقديم أمثلة تطبيقية " والعبارة الثانية عشرة المرتبة الأخيرة وهي " احتواء البرنامج التدريبي على ممارسات تطبيقية " وحصلا على أقل متوسط حسابي وهو **(4.37)** والتى نصها عاى التوالي وكذلك العبارتين الخامسة والسادسة وهما على التوالي "التوازن بين الجوانب النظرية والممارسات التطبيقية في محتوى البرنامج التدريبي" و" ارتباط محتوى البرنامج التدريبي بطبيعة الأدوار الوظيفية لعضو هيئة التدريس في مجال التدريس والتقويم" وذلك من وجهة نظر مقومي البرنامج وهذا يدل من وجهة نظرهم على أنَّ محتوى البرنامج التدريبي المقترح لدورات التعليم الإلكتروني يشجع الممارسات التطبيقية، و يقدم أمثلة تطبيقية من خلال ممارسات العمل ولكن بدرجة غير كافية، وهي نفس العبارة الأخيرة التى وردت في دورات استخدام برامج الكمبيوتر مما يدل على اتفاق مقومي البرنامج حول قلة الممارسات التطبيقية في دورات استخدام برامج الكمبيوتر أو التعليم الإلكتروني.

وتعلق الباحثة بخصوص قلة الممارسات التطبيقية في دورات التعليم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (مقومي البرنامج)،حيثُ أنَّ أعضاء هيئة التدريس(مقومي البرنامج) قد مارسوا التعليم الإلكتروني عملياً من خلال تعاملهم مع البرنامج التدريبي الإلكتروني المقترح بطريقة مباشرة باستخدام أحد الأنظمة التعليمية المعروفة ضمن التوجهات العالمية المعاصرة وهو نظام إدارة المقررات التعليمية (LMS)، والتى قدمت الباحثة البرنامج عن طريق هذا النظام الحديث وجعلت (مقومي البرنامج) يستخدمونه بطريقة تلقائية تطبيقية وذلك بعد قراءة ثلاث إيقونات قامت الباحثة بوضعها على الصفحة الرئيسية للموقع وهي على الجانب الأيسر، بحيث توضح كيفية التعامل مع النظام، بالإضافة إلى الدورات الخاصة بالتعليم الإلكتروني ساعدت أعضاء هيئة التدريس على أخذ معارف وقد مارسوا عمليا المهارات الخاصة بالتعليم الإلكتروني بدون أن يشعر بعضهم بذلك بدليل وجهة نظرهم التى عبروا عنا مُسبقاً والدليل على الممارسة هو دخولهم على كافة الدورات التدريبية المزودة بالأفلام والفلاشات ودروس الفيديو لتديب أعضاء هيئة التدريس على استخدام برامج الكمبيوتر بالصوت والصورة المكونة للبرنامج التدريبي وتقويمهم له عن طريق الإجابة على جميع محاور استبانة تقويم البرنامج التدريبي المقترح، إضافة إلى ذلك تشير الباحثة بأن درجة المتوسط التي حصلت عليها عبارة " التوزان بين الجوانب النظرية والممارسات التطبيقية ليست منخفضة وحصلت على تقدير ممتاز ولكن وضعت في المرتبة الأخيرة.

أما العبارة العاشرة، والتى نصها "حداثة الاستشهاد" فقد حصلت على متوسط حسابي قدره **(4.58)** "والعبارات الثانية والثالثة والثامنة والتاسعة، وهي على التوالي " توفر الدقة العلمية في اختيار محتوى المواد التعليمية" و" تنظيم محتوى البرنامج التدريبي" و " اكتمال الأطر النظرية للموضوع" و "حداثة الطرح " فقد حصلت كلا منهم على متوسط حسابي قدره **(4.53)**، أما العبارة السابعة، وهي"مراعاة محتوى البرنامج التدريبي للفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس" فقد حصلت على متوسط حسابي قدره **(4.42)**

ويلاحظ بأنَّ جميع العبارات المذكورة في هذا المحور حصلت على تقييم ممتاز.

د-تقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح لدورات تنمية مهارات التفكير الإبداعي ويوضح جدول (29) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مقومي البرنامج حول تقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح.

جدول(29) يوضح المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية للمحور الثاني الخاص بدورة تنميه مهارات التفكير الابداعي

م	العبارات	المتوسط	الإنحراف المعياري	الترتيب	التقييم
1	يُحقق محتوى المواد التعليمية أهداف البرنامج التدريبي	4.68	0.582	1	ممتاز
2	توفر الدقة العلمية في إختيار محتوى المواد التعليمية	4.63	0.597	2	ممتاز
3	تنظيم محتوى البرنامج التدريبي	4.47	0.697	4	ممتاز
4	ترابط وتسلسل محتوى البرنامج التدريبي	4.58	0.607	3	ممتاز
5	التوازن بين الجوانب النظرية والممارسات التطبيقية في محتوى البرنامج التدريبي	4.37	0.761	7	ممتاز
6	ارتباط محتوى البرنامج التدريبي بطبيعة الأدوار الوظيفية لعضوهيئة التدريس في مجال التدريس والتقويم	4.26	0.806	12	ممتاز
7	مراعاة محتوى البرنامج التدريبي للفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس	4.37	0.831	8	ممتاز
8	اكتمال الأطر النظرية للموضوع	4.37	0.684	9	ممتاز
9	حداثة الطرح	4.47	0.697	5	ممتاز
10	حداثة الإستشهاد	4.42	0.692	6	ممتاز

11	تقديم أمثلة تطبيقية	4.32	0.820	10	ممتاز
12	احتواء البرنامج التدريبي على ممارسات تطبيقية	4.32	0.820	11	ممتاز

يتضح من الجدول(29) أن العبارة الأولى احتلت المرتبة الأولى ونصها " يُحقق محتوى المواد التعليمية أهداف البرنامج التدريبي" وحصلت على أعلى متوسط حسابي قدره حصلت على أعلى متوسط قدره (4.68) وكذلك احتلت العبارة الثانية المرتبة الثانية وهي "توفر الدقة العلمية في اختيار محتوى المواد التعليمية " وحصلت على متوسط حسابي قدره(4.63)، مما يدل على أن استجابات مقومي البرنامج نحو تقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح للدورات باستخدام التفكير الإبداعي كانت تركز حول تميز محتوى هذه المواد التعليمية بالدقة العلمية وتعلل الباحثة سبب ذلك؛ قيام الباحثة خلال فترة اختيار وبناء محتوى البرنامج باستشارة الخبراء من أعضاء هيئة التدريس في مختلف التخصصات العلمية مثل المناهج، وطرق التدريس، وعلم النفس، وتكنولوجيا التعليم؛ لأنَّهم هم الأقدر على اختيار ما يحتاجون من معارف وما يحتاجون من مهارات ليتدربوا عليها.

أما العبارة الحادية عشرة والثانية عشرة، فقد احتلتا المرتبة قبل الأخيرة ونصها على التوالي " تقديم أمثلة تطبيقية " و" احتواء البرنامج التدريبي على ممارسات تطبيقية " فقد حصلتا على متوسط حسابي قدره (4.32). ومعنى ذلك أنَّ أعضاء هيئة التدريس يجدون أنَّ الممارسات التطبيقية المتوفرة في الدورات التدريبية الخاصة بتنمية مهارات التفكير الإبداعي غير كافية في البرنامج التدريبي المقترح وتعلق الباحثة أنَّ برنامج رسك (Cort) لتنمية مهارات التفكير الإبداعي هو برنامج عملي متوفر على شكل كتب وعددها (12) كتاباً وقد تم تحويره إلى برنامج إلكتروني من قبل الباحثة، وتقسيمه إلى عدة جلسات ومن خلال كل جلسه يتم شرح لمفهوم المهارة المطلوب التدرب عليها، مع إعطاء عدة أمثلة تطبيقية مختارة بعناية من قبل الباحثة وفي نهاية كل جلسة يُطلب من المتدرب حل مجموعة من التمارين التطبيقية المختارة من قبل الباحثة ليتأكد المتدرب ذاتياً من تعلمه للمهارة المقصودة ، ويرجع ذلك إلى عدم تمييز أعضاء هيئة التدريس (مقومي البرنامج) الفرق بين طبيعة التدريب التقليدي أي بواسطة (مدرب) والتدريب الإلكتروني(الذاتي).

أما العبارة السادسة، فاحتلت المرتبة الأخيرة وهي " ارتباط محتوى البرنامج التدريبي بطبيعة الأدوار الوظيفية لعضو هيئة التدريس في مجال التدريس والتقويم " فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (4.26)، وتعلق الباحثة باحتواء البرنامج التدريبي المقترح على برنامج الكورت لتنمية مهارات التفكير الإبداعي عملياً وبرنامج الكورت معروف، ويستخدم في أغلب المؤسسات التعليمية والتدريبية المعتمدة من وزراة التربية والتعليم، ويفيد أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس خاصة، حيثُ يتوقع منه بعد التدريب في هذا المجال أن ينمي مهارة تخطيط الأهداف لدى طلابه بالإضافة إلى تدريبهم على التفكير والوصول إلى حلول جديدة غير تقليدية (إبداعية) لحل المشكلات التى يواجهها في حياته، وعلى تنظيم الأفكار الموجودة لديه ليصل إلى حلول جديدة وتعليمه أيضاً كيف يتعامل مع وجهات نظر الآخرين ويضع البدائل والاحتمالات وكيفية التعامل مع مواقف الحياة المختلفة.

أما العبارة الرابعة، وهي " ترابط وتسلسل محتوى البرنامج التدريبي" فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (4.58) والعبارة الثالثة، وهي " تنظيم محتوى البرنامج التدريبي" والعبارة العاشرة وهي "حداثة الطرح " فقد حصل كلاً منهما على متوسط حسابي قدره

(4.47)، أما العبارة العاشرة وهي "حداثة الإستشهاد" فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (4.42)، وكلاً من العبارة الخامسة والسابعة والثامنة، ونصها على التوالي " التوازن بين الجوانب النظرية والممارسات التطبيقية في محتوى البرنامج التدريبي" و "مراعاة محتوى البرنامج التدريبي للفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس" و " اكتمال الأطر النظرية للموضوع " فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (4.37)

ويلاحظ بأنَّ جميع العبارات المذكورة في هذا المحور حصلت على تقييم ممتاز.

هـ-تقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح لدورات تنمية مهارات التفكير الناقد ويوضح جدول (30) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مقومي البرنامج حول تقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح.

جدول(30) يوضح المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية للمحور الثاني والخاص بتقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح لدورة تنمية مهارات التفكير الناقد.

م	العبارات	المتوسط	الإنحراف المعياري	الترتيب	التقييم
1	يُحقق محتوى المواد التعليمية أهداف البرنامج التدريبي	4.68	0.478	1	ممتاز
2	توفر الدقة العلمية في إختيار محتوى المواد التعليمية	4.63	0.597	2	ممتاز
3	تنظيم محتوى البرنامج التدريبي	4.47	0.697	4	ممتاز
4	ترابط وتسلسل محتوى البرنامج التدريبي	4.58	0.507	3	ممتاز
5	التوازن بين الجوانب النظرية والممارسات التطبيقية في محتوى	4.42	0.692	8	ممتاز

	البرنامج التدريبي				
6	ارتباط محتوى البرنامج التدريبي بطبيعة الأدوار الوظيفية لعضوهيئة التدريس في مجال التدريس والتقويم	4.42	0.607	9	ممتاز
7	مراعاة محتوى البرنامج التدريبي للفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس	4.37	0.761	10	ممتاز
8	اكتمال الأطر النظرية للموضوع	4.47	0.612	5	ممتاز
9	حداثة الطرح	4.47	0.697	6	ممتاز
10	حداثة الإستشهاد	4.47	0.697	7	ممتاز
11	تقديم أمثلة تطبيقية	4.37	0.831	11	ممتاز
12	احتواء البرنامج التدريبي على ممارسات تطبيقية	4.32	0.820	12	ممتاز

يتضح من الجدول **(30)** إلى أنَّ العبارة الأولى احتلت المرتبة الأولى وهي " يُحقق محتوى المواد التعليمية أهداف البرنامج التدريبي "وقد حصلت على أعلى متوسط حسابي قدره (4.68). وكذلك احتلت العبارة الثانية المرتبة الثانية وهي " توفر الدقة العلمية في اختيار محتوى المواد التعليمية وحصلت على متوسط حسابي قدره (4.63)، ومن الملاحظ أنَّ هاتين العبارتين قد احتلتا المرتبة الأولى والثانية في محتوى البرنامج التدريبي المقترح لدورات تنميه مهارات التفكير الناقد، مما يدل على أن استجابات مقومي البرنامج حول التفكير الإبداعي والتفكير الناقد يركزان على نفس العبارتين الأولى والثانية السابقتين، من حيثُ تحقيق محتوى المواد التعليمية لأهداف البرنامج التدريبي، وكذلك توفر الدقة العلمية في اختيار محتوى هذه المواد التعليمية وترجع الباحثة سبب توفر الدقة العلمية في محتوى المواد التعليمية الخاصة بالبرنامج التدريبي هو إشراك الباحثة لأعضاء هيئة التدريس في عملية اختيار وتنظيم محتوى المواد التعليمية للبرنامج التدريبي لأنَّهم هم الأقدر على اختيار وتحديد ما هم بحاجة فعلية لتعلمه أو للتدرب عليه ، وحتى يحقق البرنامج أهدافه.

أما العبارة الحادية عشرة، فقد احتلت المرتبة قبل الأخيرة وهي " تقديم أمثلة تطبيقية " فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (4.37) وكذلك احتلت المرتبة الأخيرة العبارة (12) وهي " إحتواء البرنامج على أمثلة ممارسات تطبيقية " فقد حصلت على أقل متوسط حسابي قدره (4.32). مما يدل على وجود أمثلة تطبيقية خلال البرنامج التدريبي المقترح بشكل غير كافي وهم يقصدون عدم توفر ورش عمل أو عصف ذهني أو غيرها من مجالات التطبيق المستخدمة في التدريب التقليدي.

وتعلق الباحثة أن برنامج رسك (Risk) لتنمية مهارات التفكير الناقد هو برنامج عملي ومعروف بالنسبة للمؤسسات التعليمية والتدريبية ويتكون من أربعة أجزاء، وقد تم تحويره من قبل الباحثة إلى برنامج إلكتروني وتقسيمه إلى عدة جلسات ومن خلال كل جلسه يتم شرح لمفهوم المهارة المطلوب التدرب عليها مع إعطاء عدة أمثلة تطبيقية مختارة من قبل الباحثة، وفي نهاية كل جلسة يُطلب من المتدرب حل مجموعة من التمارين التطبيقية ليتأكد المتدرب من تعلمه للمهارة المقصودة، ويرجع ذلك إلى عدم قدرة بعض أعضاء هيئة التدريس (مقومي البرنامج) على تمييز الفرق بين طبيعة التدريب التقليدي بواسطة(مدرب)، والتدريب الإلكتروني (الذاتي)، وهو أن يُدرب المتدرب نفسه بالإعتماد على ذاته.

أما العبارة الرابعة، وهي" ترابط وتسلسل محتوى البرنامج التدريبي " فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (4.58)، وأخيراً العبارات، الثالثة، والثامنة، والتاسعة، والعاشرة، الحادية

عشرة، والثانية عشرة، وهي على التوالي " تنظيم محتوى البرنامج التدريبي" و " اكتمال الأطر النظرية للموضوع " و "حداثة الطرح " و "حداثة الاستشهاد" فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (4.47).

ويلاحظ بأنَّ جميع العبارات المذكورة في هذا المحور حصلت على تقييم ممتاز.

و-تقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح لدورة التقويم وبناء الإختبارات
ويوضح الجدول (31) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مقومي البرنامج حول تقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح.

جدول يوضح (31) المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية للمحور الثاني والخاص بتقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح لدورة بناء الإختبارات .

م	العبارات	المتوسط	الإنحراف المعياري	الترتيب	التقييم
1	يُحقق محتوى المواد التعليمية أهداف البرنامج التدريبي	4.58	0.607	3	ممتاز
2	توفر الدقة العلمية في إختيار محتوى المواد التعليمية	4.47	0.697	4	ممتاز
3	تنظيم محتوى البرنامج التدريبي	4.63	0.597	1	ممتاز
4	ترابط وتسلسل محتوى البرنامج التدريبي	4.63	0.496	2	ممتاز
5	التوازن بين الجوانب النظرية والممارسات التطبيقية في محتوى البرنامج التدريبي	4.42	0.607	7	ممتاز
6	ارتباط محتوى البرنامج التدريبي بطبيعة الأدوار الوظيفية لعضوهيئة التدريس في مجال التدريس والتقويم	4.32	0.582	9	ممتاز
7	مراعاة محتوى البرنامج التدريبي للفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس	4.47	0.513	5	ممتاز
8	اكتمال الأطر النظرية للموضوع	4.47	0.612	6	ممتاز
9	حداثة الطرح	4.37	0.761	8	ممتاز
10	حداثة الإستشهاد	4.32	0.820	10	ممتاز
11	تقديم أمثلة تطبيقية	4.32	0.749	11	ممتاز
12	احتواء البرنامج التدريبي على ممارسات تطبيقية	4.32	0.749	12	ممتاز

يتضح من جدول **(31)** أن العبارة الثالثة وهي "تنظيم محتوى البرنامج التدريبي" واحتلت المرتبة الأولى أما العبارة الرابعة وهي ترابط وتسلسل محتوى البرنامج التدريبي " واحتلت المرتبة الثانية مع العلم بأنَّ العبارتين حصلتا على أعلى متوسط حسابي وقدره (4.63) وقد يرجع ذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس(مقومي البرنامج) إلى أنَّ محتوى البرنامج

التدريبي المقترح لدورات بناء الإختبارات يتسم بالتنظيم والترابط والتسلسل، ويرجع ذلك أيضاً إلى استشارة الباحثة لعدد من الخبراء من أعضاء هيئة التدريس في مجال المناهج وطرق التدريس، وفي تكنولوجيا التعليم وفي مجال علم النفس التعليمي سواء عند اختيار محتوى المواد التعليمية أو تنظيم محتوى هذه المواد التعليمية لأنَّهم هم المتدربين وهم الأقدر على اختيار مايريدون تعلمه أو التدرب عليه ليلبي الحاجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس، وأيضاً مراعاة للفروق الفردية لأعضاء هيئة التدريس مما يساعد على تنمية أعضاء هيئة التدرس في مجالات التدريس والتقويم وفيما يختص بمجال بناء الإختبارات حيث لا تزال الإختبارات التى يعدها بعض أعضاء هيئة التدريس من ضعف في التخطيط، وربما غيابه كلياً والذي يفترض أن يتم في مرحلة سابقة (فتح الله،2000م: 274).

أما العبارات الحادية عشرة والثانية عشرة، فقد احتلت المرتبة الأخيرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وهي على التوالي" تقديم أمثلة تطبيقية " و " احتواء البرنامج التدريبي على ممارسات تطبيقية " و ارتباط محتوى البرنامج التدريبي بطبيعة الأدوار الوظيفية لعضو هيئة التدريس في مجال التدريس والتقويم".حيث كان المتوسط الحسابي لكل منها(4.32) وهو أقل متوسط حسابي، ويعود السبب في ذلك إلى أن محتوى البرنامج التدريبي المقترح لدورات بناء الإختبارات تميز بقلة الممارسات التطبيقية، ولقد تم تطوير الدورات الخاصة ببناء الإختبارات فيما يتعلق بالأمثلة التطبيقية حيثُ قامت الباحثة وفق التعديلات المقترحة من قبل أعضاء هيئة التدريس (مقومي البرنامج)، بإضافة العديد من الأمثلة التطبيقية، والتمارين تطبيقية عن طريق عرض لبعض الأمثلة الضعيفة عند صياغة أسئلة الإختبارات ثم تحويلها إلى أمثلة صحيحة.

أما العبارة الأولى، فقد احتلت المرتبة الثالثة وهي" يُحقق محتوى المواد التعليمية أهداف البرنامج التدريبي" وقد حصلت على متوسط حسابي (4.58)، والعبارات الثانية، والسابعة، والثامنة، وهي على التوالي " "توفر الدقة العلمية في اختيار محتوى المواد التعليمية " و " مراعاة محتوى البرنامج التدريبي للفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس" و " اكتمال الأطر النظرية للموضوع " وحصلت كلاً منهم على متوسط حسابي (4.47)، والعبارة الخامسة، وهي" التوازن بين الجوانب النظرية والممارسات التطبيقية في محتوى البرنامج التدريبي" فقد حصلت على متوسط حسابي قدره(4.42)، والعبارة التاسعة وهي"حداثة الطرح" فقد حصلت على متوسط حسابي (4.37).

ويلاحظ بأنَّ جميع العبارات المذكورة في هذا المحور حصلت على تقييم ممتاز.

ز-تقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح لدورة إعداد ملفات أداء الطالب (البورتفوليو)

ويوضح جدول (32) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات مقومي البرنامج،حول تقويم محتوى البرنامج التدريبي لدورة إعداد مفات أداء الطالب التراكمية (البورتفوليو)

جدول (32) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس

للمحور الثاني والخاص بتقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح لدورة إعداد ملفات أداء الطالب التراكمية (البورتفوليو).

م	العبارات	المتوسط	الإنحراف المعياري	الترتيب	التقييم
1	يُحقق محتوى المواد التعليمية أهداف البرنامج التدريبي	4.68	0.478	1	ممتاز
2	توفر الدقة العلمية في إختيار محتوى	4.53	0.612	5	ممتاز

	المواد التعليمية				
3	تنظيم محتوى البرنامج التدريبي	4.63	0.597	2	ممتاز
4	ترابط وتسلسل محتوى البرنامج التدريبي	4.63	0.496	3	ممتاز
5	التوازن بين الجوانب النظرية والممارسات التطبيقية في محتوى البرنامج التدريبي	4.37	0.597	12	ممتاز
6	ارتباط محتوى البرنامج التدريبي بطبيعة الأدوار الوظيفية لعضو هيئة التدريس في مجال التدريس والتقويم	4.47	0.612	6	ممتاز
7	مراعاة محتوى البرنامج التدريبي للفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس	4.42	0.692	11	ممتاز
8	اكتمال الأطر النظرية للموضوع	4.58	0.607	4	ممتاز
9	حداثة الطرح	4.47	0.697	7	ممتاز
10	حداثة الإستشهاد	4.47	0.697	8	ممتاز
11	تقديم أمثلة تطبيقية	4.47	0.697	9	ممتاز
12	احتواء البرنامج التدريبي على ممارسات تطبيقية	4.47	0.772	10	ممتاز

ويتضح من الجدول (32) إلى أنَّ العبارة الأولى قد احتلت المرتبة الأولى وهي " يُحقق محتوى المواد التعليمية أهداف البرنامج التدريبي" حصلت على أعلى متوسط حسابي وقدره (4.68)، كما احتلت العبارة الثالثة المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (4.63) وهي " تنظيم محتوى البرنامج التدريبي"، وقد يعود ذلك من وجة نظر أعضاء هيئة التدريس عند تقويمهم لمحتوى البرنامج التدريبي ، حيثُ وجدوا أنَّ المحتوى المواد التعليمية تحقق أهداف البرنامج التدريبي تحقق أهداف البرنامج التدريبي المقترح، وكذلك تنظيم محتوى البرنامج التدريبي إلى أنَّ محتوى المواد التعليمية يتناسب ويتوافق مع ملفات أداء الطالب التراكمية التى تشمل أيضاً على تحصيله للمواد التعليمية المختلفة.

أما العبارة السابعة، فقد احتلت المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (4.42) وهي " مراعاة محتوى البرنامج التدريبي للفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس" وكذلك العبارة الخامسة وهي " التوازن بين الجوانب النظرية والممارسات التطبيقية في محتوى البرنامج التدريبي" وحصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (4.37)، وقد يرجع ذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (مقومي البرنامج) إلى أنّ محتوى البرنامج التدريبي المقترح لدورات إعداد ملفات أداء الطالب التراكمي (البورتفوليو) ينقصها التوازن بين الجوانب النظرية والممارسات التطبيقية والسبب هو الاهتمام الزائد في معظم البرامج التدريبية على الجانب النظري دون الممارسات التطبيقية التى تفيد البرنامج وتدعمه،وتعلق الباحثة على ذلك أن دورة إعداد ملفات أداء الطالب التراكمي بالذات وفرت الإرشاد والتدريب لأعضاء هيئة التدريس لكيفية إعداد ملفات أداء الطالب التراكمي عملياً خطوة بخطوة وقامت الباحثة بتصميم نماذج إلكترونية لتسهيل إعداد ملف أداء الطالب التراكمي، واستخدامها فيما بعد من قبل أعضاء هيئة التدريس ومتاحة للطباعة والاستخدام الفوري وتشير الباحثة إلى عدم توفر مراجع باللغة العربية خاصة وأكدت ذلك دراسة (السميري وآخرون،2006م)، وقد تفيد هذه النماذج المعدة من قبل الطالبة عضو هيئة التدريس وتفيده لتنمي مهارته في مجال إعداد البوتفوليو (التقويم الشامل)،

وكذلك نادراً ما يراعي محتوى البرنامج التدريبي الفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس الذين يختلفون في الجنس (ذكر أو أنثى) وفي المرتبة العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك ، أستاذ مُساعد)، وكذلك سنوات الخبرة وغير ذلك مما يجعل من الضروري أن يكون هناك توازن بين الجوانب النظرية والممارسات التطبيقية في محتوى البرنامج التدريبي للفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس.

وتعلق الباحثة أنَّ طبيعة وخصائص نظام إدارة المقررات الدراسية والتى تم عن طريقه تقديم البرنامج التدريبي المقترح هو برنامج مفتوح المصدر ولا يتسم بالتتابع الخطي أي يشترط أن يدخل عضو هيئة التدريس جميع الدورات وبالترتيب ومعنى ذلك أن يختار عضو هيئة التدريس الدورات التى يرغب في التدريب عليها وفق حاجاته وميوله وقدراته الخاصة ويستطيع اختبار نفسه ذاتياً عن طريق دخوله على القياس القبلي ثم اتخاذ القرار بدخول هذه الدورة أم غيرها وبذلك يكون البرنامج التدريبي قد راعى الفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس في جميع الدورات التدريبية المكونة للبرنامج التدريبي المقترح، وقد أوصت العديدمن الدراسات التربوية بتصميم واستخدام هذه النوعية من المقررات الإلكترونية في التدريب كدراسة (بدح،2008م) ودراسة العريني(2009م).

أماالعبارة الثامنة وهي " إكتمال الأطر النظرية للموضوع " فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (4.58)، والعبارة الثانية، وهي " توفر الدقة العلمية في اختيار محتوى المواد التعليمية "فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (4.53)، أما العبارات التالية وهي السادسة، والتاسعة، والعاشرة، والحادية عشرة، والثانية عشرة، وهي على التوالي " ارتباط محتوى البرنامج التدريبي بطبيعة الأدوار الوظيفية لعضو هيئة التدريس في مجال التدريس والتقويم " و "حداثة الطرح " و "حداثة الاستشهاد" و " تقديم أمثلة تطبيقية " و " احتواء البرنامج التدريبي على ممارسات تطبيقية" فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (4.47) لكل منهم.

ويلاحظ بأنَّ جميع العبارات المذكورة في هذا المحور حصلت على تقييم ممتاز.

المحور الثالث: النتائج الخاصة بتقويم الخصائص العامة للبرنامج التدريبي المقترح

يوضح الجدول (33) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج حول تقويم الخصائص العامة للبرنامج التدريبي المقترح

جدول(33) يوضح المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية للمحور الثالث والخاص بتقويم الخصائص العامة للبرنامج التدريبي المقترح.

م	العبارات	المتوسط	الإنحراف المعياري	الترتيب	التقييم
1	تلبية البرنامج لمعظم الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس	4.68	0.478	2	ممتاز
2	تنوع أساليب التدريب المناسبة للتطبيق العملي لمحتوى المواد التدريبية	4.47	0.697	6	ممتاز
3	تنوع أساليب التدريب المناسبة لفهم محتوى المواد التدريبية	4.42	0.769	11	ممتاز
4	اختيار أساليب التدريب التى تعتمد على المشاركة الإيجابية للأعضاء هيئة التدريس والتفاعل مع المواد التدريبية	4.47	0.697	7	ممتاز
5	مراعاة التنوع في أساليب التدريب لتتفق مع الفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس	4.47	0.697	8	ممتاز
6	توافق أسلوب البرنامج التدريبي مع التطورات التقنية في البرامج التدريبية الحديثة	4.74	0.452	1	ممتاز
7	مستوى طريقة عرض البرنامج للمواد التدريبية	4.53	0.697	3	ممتاز
8	احتواء البرنامج التدريبي على تقنيات حديثة في التدريب (أفلام ومؤثرات صوتية وفلاشات).	4.26	0.872	21	ممتاز
9	مرونة البرنامج التدريبي وقابليته للتطوير والتحديث بشكل مستمر ليواكب التطورات الحاصلة في مجال التدريب الإلكتروني	4.42	0.769	12	ممتاز

تابع: جدول(33) يوضح المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية للمحور الثالث والخاص بتقويم الخصائص العامة للبرنامج التدريبي المقترح.

م	العبارات	المتوسط	الإنحراف المعياري	الترتيب	التقييم
10	مستوى طريقة تنظيم البرنامج لموضوعات المواد التدريبية	4.53	0.772	4	ممتاز
11	وضوح الخطوط الكتابية	4.47	0.697	9	ممتاز
12	ملائمة إستخدام الألوان	4.42	0.769	13	ممتاز

13	ملائمة تنظيم الفقرات	4.53	0.697	5	ممتاز
14	سهولة التعلم والتدريب الذاتي	4.42	..692	14	ممتاز
15	تنوع أساليب التعلم لتسهيل عملية التعلم الذاتي	4.42	0.692	15	ممتاز
16	امكانية التغذية الراجعة إلكترونياً وبأساليب متنوعة	4.32	0.885	17	ممتاز
17	استخدام التقنيات بشكل مناسب لعرض المواد التعليمية بطرق وأساليب تعلم متنوعة	4.37	0.831	16	ممتاز
18	سهولة التصفح والتنقل داخل البرنامج الإلكتروني	4.47	0.772	10	ممتاز
19	وضوح طريقة تخطيط و تصميم الهيكل التنظيمي للدورات التدريبية	4.26	0.806	22	ممتاز
20	توفر إرشادات كافية للمتدربين عن كيفية استخدام نظام إدارة المقررات الإلكتروني المودل (MOODLE)	4.32	0.749	18	ممتاز
21	تناسب البرنامج التدريبي مع المعايير العالمية لتخطيط وتقويم البرامج الإلكترونية للتنمية المهنية	4.16	0.688	25	جيد جدا
22	التمّيز في الإخراج العام للبرنامج الإلكتروني(الشكل والتصميم)	4.32	0.749	19	ممتاز
23	يعتبر البرنامج بمثابة مجتمع تعلم إلكتروني	4.32	0.820	20	ممتاز
24	يوفر البرنامج بيئة مناسبة لفهم ماهية نظام إدارة المقررات الإلكترونية المودل (MOODLE).	4.26	0.733	23	ممتاز
25	يوفر البرنامج بيئة مناسبة للتدريب على كيفية استخدام نظام إدارة المقررات الإلكترونية المودل (MOODLE)	4.21	0.787	24	ممتاز

يتضح من الجدول رقم (33) أنَّ العبارة السادسة احتلت المرتبة الأولى وهي " توافق أسلوب البرنامج التدريبي مع التطورات التقنية في البرامج التدريبية الحديثة " فقد حصلت على أعلى متوسط حسابي قدره (4.74). كما احتلت العبارة الأولى المرتبة الثانية وهي" تلبية البرنامج لمعظم الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس " فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (4.68) و تعلل الباحثة ذلك بأنَّ انطباعات أعضاء هيئة التدريس اتجاه البرنامج التدريبي المقترح إيجابية، حيث يرون أن البرنامج التدريبي يحقق الخصائص العامة له من حيثُ توافق أسلوبه مع التطورات التقنية المتسارعة في البرامج التدريبية المعاصرة، كما أنَّ البرنامج التدريبي المقترح يلبي الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس،مما يؤكد أنَّ البرنامج التدريبي المقترح قد يساهم في تنمية أعضاء هيئة التدريس. في كليات التربية للبنات مهنياً.

أما العبارة الخامسة والعشرين، فقد احتلت المرتبة قبل الأخيرة وهي " يوفر البرنامج بيئة مناسبة للتدريب على كيفية استخدام نظام إدارة المقررات الإلكترونية المودل (MOODLE) وحصلت على متوسط حسابي قدره (4.21)، وكذلك العبارة الحادية والعشرون، احتلت المرتبة الأخيرة ، وهي " تناسب البرنامج التدريبي مع المعايير العالمية لتخطيط وتقويم البرامج الإلكترونية للتنمية المهنية " فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (4.16)، مع العلم أن جميع عبارات هذا المحور حصلت على تقدير ممتاز ماعدا العبارة الحادية والعشرون، فقد حصلت على تقدير جيدجداً، مما يدل على أنَّ أعضاء هيئة التدريس يرون ضرورة توفير بيئة إلكترونية مناسبة للتدريب على كيفية استخدام نظام المودل التى تنشدها جميع كليات البنات للحصول على الجودة، حيثُ يُنظر إلى المقررات التقليدية بعدم مناسبتها مع طبيعة عصرنا الحاضر عصر التكنولوجيا المتسارعة والاتجاهات العالمية المعاصرة، التى تنادي بضرورة استخدام نظام

المقررات الإلكترونية من قبل جميع أعضاء هيئة التدريس، وبالتالي ستتحول أغلب البرامج التدريبية التقليدية إلى برامج تدريبية إلكترونية،وأكدت على ذلك دراسة (الجرف،2001م) ودراسة (الحمران،2009م).

والعبارات التالية، كالعبارة السابعة، والعاشرة، والثالثة عشر وهي على التوالي "مستوى طريقة عرض البرنامج للمواد التدريبية " و " مستوى طريقة تنظيم البرنامج لموضوعات المواد التدريبية " و " ملائمة تنظيم الفقرات " فقد حصلت جميعها على متوسط حسابي قدره (4.53)، والعبارات التالية وهي الثانية، والرابعة، و الخامسة، والحادية عشر، والثامنة عشر ، وهي على التوالي" تنوع أساليب التدريب المناسبة للتطبيق العملي لمحتوى المواد التدريبية " و " اختيار أساليب التدريب التى تعتمد على المشاركة الإيجابية للأعضاء هيئة التدريس والتفاعل مع المواد التدريبية " و "مراعاة التنوع في أساليب التدريب لتتفق مع الفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس" و "وضوح الخطوط الكتابية " و " سهولة التصفح والتنقل داخل البرنامج الإلكتروني" فقد حصلت عل متوسط حسابي قدره (4.47) لكل منهم

والعبارات التالية وهي التاسعة والثانية عشرة، والرابعةعشر والخامسةعشر وهي على التوالي "مرونة البرنامج التدريبي وقابليته للتطوير والتحديث بشكل مستمر ليواكب التطورات الحاصلة في مجال التدريب الإلكتروني" و "ملائمة إستخدام الألوان " و " سهولة التعلم والتدريب الذاتي " و" تنوع أساليب التعلم لتسهيل عملية التعلم الذاتي " فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (4.42) لكل منهم، أما العبارة السابعة عشر، وهي " استخدام التقنيات بشكل مناسب لعرض المواد التعليمية بطرق وأساليب تعلم متنوعة " فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (4.37)، أما العبارة السادسة عشر والعشرون، والثانية والعشرون، والثالثة والعشرون وهي على التوالي "إمكانية التغذية الراجعة إلكترونياً وبأساليب متنوعة " و " توفر إرشادات كافية للمتدربين عن كيفية استخدام نظام إدارة المقررات الإلكتروني المودل (MOODLE) " و " التمِّيز في الإخراج العام للبرنامج الإلكتروني (الشكل والتصميم) " و " يعتبر البرنامج بمثابة مجتمع تعلم إلكتروني" فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (4.32) لكل منهم، والعبارة الثامنة، والتاسعة عشر، والرابعة والعشرون، و هي على التوالي" احتواء البرنامج التدريبي على تقنيات حديثة في التدريب (أفلام ومؤثرات صوتية وفلاشات)" و" وضوح طريقة تخطيط و تصميم الهيكل التنظيمي للدورات التدريبية " و" يوفر البرنامج بيئة مناسبة لفهم ماهية نظام إدارة المقررات الإلكترونية المودل (MOODLE)" فقد حصلت على متوسط حسابي قدره (4.26) لكل منهم

ويلاحظ بأنَّ جميع العبارات المذكورة في هذا المحور حصلت على تقييم ممتاز .

المحو رالرابع: النتائج الخاصة بمعرفة مدى مناسبة البرنامج التدريبي المقترح للتطبيق.

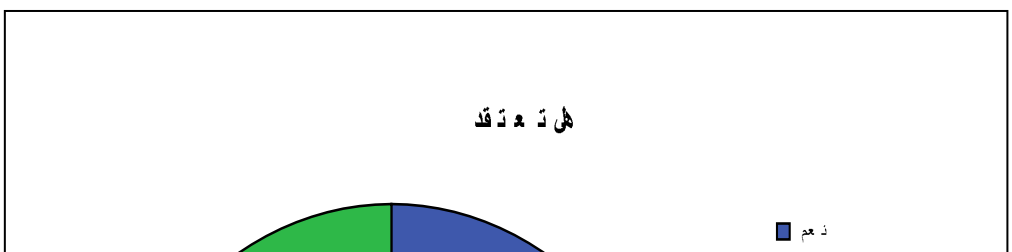
يوضح الجدول (34) والشكل (8) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج حول مدى مناسبة البرنامج التدريبي المقترح للتطبيق من وجهة نظرهم.

جدول(34) يوضح مد ى مناسبة البرنامج التدريبي المقترح للتطبيق.

مناسبة البرنامج التدريبي المقترح للتطبيق	التكرارات	النسبة %
نعم	**13**	**% 68.4**
نعم، بعد إجراءات التعديلات.	**6**	**% 31.6**
لا	**0,00**	**% 0,00**

يتضح من الجدول (34) أنَّ معظم أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية مقومي البرنامج يرون مناسبة البرنامج التدريبي المقترح للتطبيق بنسبة **68.4%** في حين أجاب (6) منهم وبنسبة **31.6% .** بأنهم يرون مناسبة البرنامج التدريبي المقترح للتطبيق بعد إجراء بعض التعديلات التى تتناسب مع الفئة المختارة ، وهم أعضاء هيئة التدريس بكليات البنات، وذلك لتنميتهم مهنياً وبشكل يتناسب مع خصائص وطبيعة العصر الذي نعيشه.

أما بالنسبة لاستجابات أعضاء هيئة التدريس مقومي البرنامج حول مدى مناسبة البرنامج التدريبي المقترح للتطبيق بالإجابة (لا)، فلم يكن هناك من يرفض تطبيق البرنامج التدريبي المقترح لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية.



الشكل (8) يوضح النتائج الخاصة بمعرفة مدى مناسبة البرنامج التدريبي المقترح للتطبيق.

وفيما يلي تلخص الباحثة أبرز نتائج دراسة تقويم البرنامج التدريبي المقترح،في قسمين يتعلق الأول منها بالجوانب الإيجابية، بينما يتعلق الآخر بالجوانب السلبية:

أولاً : الجوانب الإيجابية:

- يعبر البرنامج التدريبي عن الحاجات التدريبية الفعلية لعضو هيئة التدريس، وكذلك يواكب البرنامج التدريبي المقترح التوجهات العالمية المعاصرة.
- إن محتوى البرنامج التدريبي المقترح يتسم بالترابط والتسلسل وكذلك يُحقق محتوى المواد التعليمية المقترح أهداف البرنامج التدريبي المقترح.
- أنَّ هناك توافق بين أسلوب البرنامج التدريبي المقترح مع تطورات التقنية في البرامج التدريبية الحديثة.
- اتفقت استجابات أفراد العينة (أعضاء هيئة التدريس)، وكان عددهم (19) عضواً بأنَّ البرنامج التدريبي المقترح قابل للتطبيق على أعضاء هيئة التدريس لتنميتهم مهنياً.
- أثبتت نتائج الدراسة أنَّ البرنامج التدريبي المقترح يمكن تطبيقه على أعضاء هيئة التدريس بدون تعديلات بنسبة (68.4) %
- أثبتت نتائج الدراسة أنَّ البرنامج التدريبي المقترح يمكن تطبيقه على أعضاء هيئة التدريس بعد إجراء التعديلات بنسبة (31.6)% ولقد أخذت الباحثة هذه النسبة بعين الاعتبار، وقامت بإجراء كافة التعديلات المقترحة من قبل أعضاء هيئة التدريس (مقومي البرنامج)، وبالطبع لا يوجد برنامج تدريبي مستوفي الشروط بحيث يمكن الاعتماد عليه بشكل مُطلق، وذلك لأسباب عديدة، منها على سبيل المثال لا الحصر

التغيرات المتسارعة في عالمنا المعاصر والتحديات التى تواجه مجتمعنا والتطور العلمي والتكنولوجي والمعرفي الهائل وبالتالي تتغير الحاجات التدريبية اللازمة تبعاً للتغير الحاصل.
وبعد إطلاع الباحثة على آراء ومقترحات أعضاء هيئة التدريس من ثقاة الخبراء والمتخصصين في مجال المناهج وطرق التدريس وفي مجال تكنولوجيا التعليم وفي مجال التعليم الإلكتروني وفي مجال علم النفس والتى اتخذتها الباحثة مصدراً رئيسياً من مصادر المراجعة المستمرة، قامت الباحثة بمراجعة جميع عناصر محتوى البرنامج التدريبي والقيام بالتعديلات المناسبة والتجويد للمواد التعليمية الخاصة بالبرنامج التدريبي بالإضافة إلى عمليات الحذف والإضافة، حرصاً منها على جعل البرنامج التدريبي يلبي الحاجات الفعلية لجميع أعضاء هيئة التدريس قدر الإمكان ومراعاة للفروق الفردية. ولقد تلخصت التعديلات في النقاط الرئيسة التالية:

1- إضافة بعض الأجهزة التعليمية الأكثر تطوراً واستخداماً في المؤسسات التعليمية خاصة (التعليم الجامعي)، وإضافة المزيد من مقاطع الفيديو الخاص بعمليات تشغيل الأجهزة التعليمية.
2- إضافة المزيد من الوصلات (Links) للقراءات الإضافية.
3- إضافة المزيد من الأمثلة والتمارين التطبيقية للدورة التدريبية الخاصة ببناء الإختبارات.
4- القيام ببعض عمليات التجويد على دورة ماهية التفكير الإبداعي والمتعلقة بعمليات التنسيق للموضوعات المتضمنة.
5- القيام بتعديل بعض الأهداف التدريبية من إضافة أو حذف
6- القيام بتصحيح بعض الأخطاء المطبعية الواردة في دورة التعليم الإلكتروني.

أما عن انطباعات أعضاء هيئة التدريس حول البرنامج التدريبي فقد كانت انطباعات إيجابية وجيدة وتشجعيعية للقيام بمزيد من البرامج التدريبية الإلكترونية والمعتمدة على التعلم الذاتي.

ثانياً : الجوانب السلبية :

- هناك قصور في شمولية البرنامج التدريبي لتنمية الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية لعضو هيئة التدريس.
- هناك قصور في مراعاة البرنامج التدريبي المقترح للفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس.

خلاصة النتائج

سوف تتناول الباحثة باستخلاص أهم ما توصلت إليه من نتائج مقسمة إلى ثلاثة أقسام هي :
أولا: نتائج خاصة بتقصي واقع البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات لتنميتهم مهنياً حيث توصلت الباحثة إلى عدم توفر برامج تدريبية إلكترونية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية، وإلى ضرورة إعداد برامج تدريبية إلكترونية لعضو هيئة التدريس بكليات التربية للبنات وفق التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي.

ثانياً: نتائج خاصة بتحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات وكان من أبرزها أن جميع الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات البنات في مجال التدريس والتقويم كانت ملحة، حيثُ إنّ الحاجة إلى التقويم البنائي والاعتماد عليه في تشخيص عيوب التعلم ومشكلاته لدى الطلاب حصلت على أعلى متوسط حسابي وقدره (2.67)، بينما الحاجة إلى استخدام أجهزة التقدير الآلي للدرجات حصلت على أقل متوسط حسابي وقدره (2.63).

وبناءاً على هذه النتائج فقد قامت الباحثة بتحديد الأهداف التدريبية العامة والسلوكية (الخاصة) للبرنامج التدريبي الإلكتروني المقترح لتنميه مهارات أعضاء هيئة التدريس مهنياً في ثلاث مجالات رئيسة تتضمن سبع دورات تدريبية.

- مجال تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا في التدريس وشمل التدريب على(استخدام الأجهزة التعليمية وبرامج الحاسب الآلي والتعليم الالكتروني).
- مجال تنمية مهارات التفكير وشمل التدريب على(مهارات التفكير الإبداعي ومهارات التفكير الناقد).
- مجال تنمية مهارات التقويم وشمل التدريب على(بناء الإختبارات وإعداد ملف أداء الطالب التراكمي/ البوتفوليو).

ثالثاً: النتائج خاصة بتقويم البرنامج التدريبي وإجازته، وذلك بعرضه على (19) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بمختلف مناطق المملكة العربية السعودية وبتنوع التخصصات والمراتب العلمية وسنوات الخبرة ولقد توصلت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى:

1. أن جميع بنود الاستبانة للمحاور الثلاثة الأولى حصلت على تقدير ممتاز باستثناء بند واحد وهو (تناسب البرنامج التدريبي مع المعايير العالمية لتخطيط وتقويم البرامج الإلكترونية في التنمية المهنية،حيث حصل على تقدير جيدجداً وبمتوسط حسابي قدره (4.16).
2. بلغت نسبة قابلية البرنامج التدريبي المقترح للتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بدون إجراء تعديلات (68.4%).
3. بلغت نسبة قابلية البرنامج التدريبي المقترح للتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بعد إجراء تعديلات (31.6%).

الفصل السادس
خاتمة الدراسة

- **موضوع الدراسة وأهدافها**
- **إجراءات الدراسة وأبرز نتائجها**
- **توصيات الدراسة**
- **الدراسات التربوية المقترحة**

الفصل السادس

خاتمة الدراسة

تختتم الباحثة الدراسة بهذا الفصل الذي يتضمن موجزاً لموضوعها وأهدافها ، و إجراءاتها، وأبرز النتائج، كما يتضمن والتوصيات، والدراسات التربوية المقترحة.

موضوع الدراسة وأهدافها

يلعب التعليم دوراً هاماً في تنمية المجتمعات، مما أكسب الجامعة قيمة حضارية ودوراً حيوياً ورئيسياً لتحقيق التنمية الشاملة من خلال ما تقدمه كلياتها المتخصصة لتنمية أعضاء هيئة التدريس في مختلف جوانب الحياة ولتلبية متطلبات سوق العمل وصولاً إلى ترسيخ معايير الجودة الشاملة، ويعد عضو هيئة التدريس من أهم هذه الركائز، فهو الذي يكسب المدخلات التعليمية الفاعلية المطلوبة لتحقيق الأهداف المنشودة.

ونظراً للتقدم التقني غير المسبوق والإنفجار المعرفي، استقرت فكرة التعليم المستمر لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً، بالإضافة إلى ظهور أنماط جديدة للتدريب أثناء الخدمة عرفت بالتدريب عن بعد أو التدريب الإلكتروني، وهي تتوافق بطبيعتها مع خصائص عصر تقنية المعلومات ومتطلباته، التى نجحت في تقديم بيئات تعلم افتراضية وعكست التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي من حيث الانتقال من فكرة التعليم إلى التعلم الذاتي؛ لذا كان من الضروري أن تهتم الجامعات المعاصرة بإعداد عضو هيئة التدريس وتطوير نظم تدريبه لممارسة الوظائف والمهام الموكلة إليه، ولرفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس بها في مجال التدريس والتقويم وفق أنماط التدريب العالمية المعاصرة.

ومن أبرز الإتجاهات العالمية المعاصرة في التدريب، الاهتمام ببناء البرامج التدريبية على أساس الحاجات التدريبية للمتدربين، لذا اهتمت هذه الدراسة ببناء برنامج تدريبي إلكتروني للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات وفق حاجاتهم التدريبية، وفي ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي.

ويمكن تحديد أهمية التعرض لموضوع الدراسة الحالية في الجوانب التالية :

(1) اتساقها مع ما تنادي به التوجهات العالمية المعاصرة لنقل التعليم من التلقين إلى التفكير، وما يتطلبه من تدابير تتعلق بإعداد الأستاذ الجامعي في المملكة العربية السعودية لممارسة هذا الدور.

(2) تقدم هذه الدراسة تصميماً مُقترحاً لبرنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات، مما قد يساعد المسؤولين على عملية تخطيط البرامج التدريبية من تقديم برامج تدريبية مماثلة باتباع نماذج التصميم التعليمي والتدريبي.

(3) قد يساعد البرنامج التدريبي المقترح الذي تقدمه هذه الدراسة أعضاء هيئة التدريس على تحسين أدائهم الوظيفي وتسهيل العملية التعليمية لهم باستخدام التقنيات التعليمية.

(4) يمكن للمسؤولين بوزارتي التربية والتعليم العالي الإستفادة من هذه الدراسة بتعميم تطبيق البرنامج المقترح فيها على الكليات والجامعات الأخرى التابعة لها مع بعض التعديلات الضرورية ليتناسب البرنامج مع طبيعة كل جهة والتخصصات الموجودة فيها.

(5) فتح المجال أمام الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول تقديم برامج تدريبية تتناول جوانب أخرى في مجال تقنيات التعليم للفنيين ومساعدين المدرسين، وأخصائي الوسائل التعليمية والمعيدين الجُدد... إلخ.

ولقد استشعرت كليات التربية للبنات حاجتها لمواكبة التطور العالمي في مجال التعليم الجامعي خاصة، أنَّها واجهت ما واجهته الجامعات المعاصرة من مشكلات تتعلق بازدياد الطلب على الالتحاق بالكليات ، والتطور التقني غير المسبوق، والانفجار المعرفي، وظهور أنماط جديدة للتعليم تعتمد على فكرة التعليم المستمر لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً والمعتمدة في أغلب الأحيان على التعلم الذاتي. لذا أصبح من الضروري توفير برامج تدريبية لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً وفق التوجهات العالمية المعاصرة،لذلك سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية :

1. التعرف على أهم التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي.
2. تقصي الواقع الفعلي للبرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات في المملكة العربية السعودية.
3. تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات في المملكة العربية السعودية.
4. تبني نموذج في تصميم البرامج التعليمية والتدريبية الإلكترونية، وتوضيح كيفية تصميم البرنامج التدريبي المُقترح في ضوئه.
5. تحديد محتوى البرنامج التدريبي المقترح لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات في المملكة العربية السعودية.

6. تحديد الأساليب والوسائل التدريبية والتقنية التي يمكن استخدامها في البرنامج التدريبي المقترح لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات في المملكة العربية السعودية.

7. تصميم وبناء البرنامج التدريبي المقترح لأعضاء هيئة التدريس وإجازته .

إجراءات الدراسة وأبرز نتائجها

وفقاً لطبيعة الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي؛ لتحليل ما جمعته من أدبيات ودراسات تتعلق بالتوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي لتحديد تلك التوجهات، ووصف الواقع ومعطياته فيما يتعلق باستقصاء نوعية البرامج التدريبية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية. كما قامت الباحثة بالاعتماد على أدوات لجمع المعلومات (استبانات) لتحديد الحاجات التدريبية اللازمة لتصميم وتقويم البرنامج التدريبي المقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية للبنات. ومن جهة أخرى، فقد اتبعت الدراسة منهج النظم (Systems Approach) في مرحلة تصميم وبناء البرنامج التدريبي المقترح.

ولقد تبنت الباحثة في هذه الدراسة (نموذج الهادي، 2005م)؛ لتصميم البرنامج التدريبي الالكتروني المُقترح للتنمية المهنية للأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي، والذي تكون من خمسة مراحل رئيسة هي:

أولاً: مرحلة تقصي واقع البرامج التدريبية المتوفرة بالفعل.

لقد قامت الباحثة خلال هذه المرحلة باستقصاء نوعية برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات لمناطق مختلفة في المملكة العربية السعودية في العام الجامعي 1428/ 1429هـ، وتم جمع معلومات حول واقع برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تلك الكليات، ثم توصلت الباحثة من خلال هذا التقصي إلى ضرورة إعداد برامج تدريبية الكترونية لعضو هيئة التدريس بكليات التربية للبنات وفق التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي.

ثانياً: مرحلة تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات البنات.

لقد قامت الباحثة بتحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات البنات بالمملكة العربية السعودية، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيثُ استخدمت الباحثة في هذه الدراسة استبانة تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية، ولقد تبنت الباحثة هذه الاستبانة لتحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي في مجالي التدريس والتقويم، والتى سبق إعدادها في دراسة سابقة (سليم،2003م) بهدف تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وذلك خلال العام الجامعي (1429هـ -1430هـ)، حيث اشتملت الاستبانة على ستة عشرة عبارة ذات مقياس ثلاثي (مُلحة، مُتوسطة، مُنعدمة).

وقد تم حساب ثبات هذه الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) وكان معامل الثبات للاستبانة (0.921) وهو معامل ثبات عالٍ يُمكن الاطمئنان إليه . وذلك بعد رجوع الباحثة إلى الدراسات المشابهة،حيثُ لاحظت استخدام معظمها لهذه الطريقة في حساب الثبات، كما استشارت الباحثة في ذلك مركز الخبراء في وحدة الإحصاء بمركز البحوث التربوية بجامعة الملك عبدالعزيز.

ثم قامت الباحثة بتوزيع (45) استبانة تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية في مختلف التخصصات والمراتب العلمية وسنوات الخبرة في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في مجالي التدريس والتقويم.

ولقد توصلت الباحثة من خلا ل هذه الدراسة إلى إنَّ جميع الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات البنات في مجال التدريس والتقويم كانت مُلحة، حيثُ أنّ الحاجة إلى التقويم البنائي والاعتماد عليه في تشخيص عيوب التعلم ومشكلاته لدى الطلاب حصلت على أعلى متوسط حسابي قدره (2.67)، بينما الحاجة إلى استخدام أجهزة التقدير الآلي للدرجات حصلت على أقل متوسط حسابي قدره (2.63).

ثالثاً: مرحلة بناء البرنامج التدريبي المقترح

بناءاً على نتائج دراسة تحديد الحاجات التدريبية فقد قامت الباحثة بتحديد الأهداف التدريبية العامة والسلوكية (الخاصة) للبرنامج التدريبي الالكتروني المُقترح لتنميه مهارات أعضاء هيئة التدريس مِهنياً في ثلاث مجالات رئيسة تتضمن سبع دورات تدريبية.

- مجال تنمية مهارات استخدام التكنولوجيا في التدريس وشمل التدريب على (استخدام الأجهزة التعليمية، وبرامج الحاسب الآلي، والتعليم الإلكتروني).
- مجال تنمية مهارات التفكير وشمل التدريب على (مهارات التفكير الإبداعي، ومهارات التفكير الناقد).
- مجال تنمية مهارات التقويم وشمل التدريب على (بناء الاختبارات، وإعداد ملف أداء الطالب التراكمي/ البوتفوليو).

رابعاً: مرحلة تطوير البرنامج التدريبي المقترح

وتتضمن هذه المرحلة المهام التالية: تحديد إطار محتوى المادة الدراسية ومراجهة المواد التعليمية المتوافرة بالفعل، وتنظيم المحتوى الموضوعي وتطويره، واختيار المواد والطرق الدراسية، وتطويرها.

لقد قامت الباحثة خلال هذه المرحلة بتصميم إطار عام لكل الدورات التدريبية، حيثُ تضمنت (قياس قبلي ذاتي، القسم النظري، القسم التطبيقي، قياس بعدي ذاتي)، ثم قامت الباحثة بعدها بمراجعة المواد التعليمية المتوفرة بالفعل، وبتنظيم المحتوى الموضوعي وتطويره، واختيار الطرق التدريبية وتطويرها، حيثُ قامت الباحثة ببناء البرنامج التدريبي المقترح داخل أحد أنظمة إدارة التعلم وهو نظام المودل (MOODLE) على الموقع الإلكتروني www.raniasaleem.net وفق المعايير العالمية لتخطيط وتقويم البرامج الالكترونية للتنمية المهنية ليصبح بمثابة برنامج تدريبي إلكتروني (تعلم عن بعد)، حسب الخطوات التقنية التالية:

1- لقد تم إنشاء موقع إلكتروني بعنوان www.Raniasaleem.net من خلال مزود خدمة دولي بمساحة قدرها 80 جيجا بايت، وتصل كمية نقل البيانات إلى 8000 جيجا بايت.

2- تم تحميل النسخة الأخيرة لبرنامج المودل (MOODLE 1.9.2) والذي يدعم اللغة العربية من موقع المودل الرسمي http://moodle.org

3- تم تركيب نظام المودل على الموقع الإلكتروني www.Raniasaleem.net

4- تم تصميم الصفحة الرئيسة بحيثُ تشمل على عبارة ترحيبية لأعضاء هيئة التدريس، والسيرة الذاتية للباحثة، ونبذة مختصرة عن فكرة البرنامج التدريبي، والأهداف العامة للبرنامج التدريبي، وملفات شرح نظام المودل للمبتدئين وللطلاب وللمعلمين، وكذلك تم وضع المعايير المهنية العالمية لعضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي، ومعايير تخطيط وتقويم البرامج الإلكترونية للتنمية المهنية، كما تم أ يضاً وضع التقويم لمعرفة التاريخ والأحداث القادمة وأيقونة لآخر الأخبار.

5- تم تصميم الهيكل التنظيمي لسبع دورات تدريبية تحت ثلاث مجالات رئيسة هي (استخدام التكنولوجيا في التعليم، مهارات التفكير، مهارات التقويم) وذلك ،حسب ما تم التخطيط له في بداية المرحلة الثانية من تحديد لإطار محتوى المواد التدريبية وتنظيم محتواه الموضوعي، مع ذكر نبذة مختصرة عن كل دورة تدريبية.

6- تم تصميم استبانة إلكترونية ذاتية لكل دورة تدريبية، وتعتبر بمثابة قياس قبلي وبعدي لعضو هيئة التدريس (المتدرب).

7- تم تحميل ملفات المحتوى التعليمي للدورات التدريبية والمُعدة مُسبقاً، والتى تم تجزئتها إلى عدة جلسات تدريبية، وقد تنوعت صيغ تلك الملفات حيثُ تضمنت ملفات (PDF, HTML, FLASH, POWERPOINT)

8- تم وضع أيقونات لتوظيفها كتغذية راجعة ولجعل الدورة التدريبية كبيئة تعليمية، حيثُ شملت على (المنتديات، وغرف المناقشة، وتسجيل الملاحظات الصوتية والنصية) ؛ بهدف تقويم البرنامج التدريبي المقترح.

9- تم إنشاء عدداً من أسماء المستخدمين وكلمات المرور وتوزيعها على عدد من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بمختلف مناطق المملكة العربية السعودية بهدف تقويم البرنامج التدريبي المقترح.

خامساً: مرحلة تقويم البرنامج التدريبي وإجازته

وتتضمن هذه المرحلة المهام التالية: مراجعة الأهداف، وتطوير استراتيجية التقويم، ثم القيام بإجراءات التقويم البنائي، والتقويم النهائي، وتجميع بيانات التقويم وتحليلها.

لقد قامت الباحثة وبشكل مستمر بمراجعة الأهداف السلوكية التدريبية من خلال عرضها على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس والخبراء ذوي الاختصاص (تقويم بنائي)، وكذلك قامت الباحثة بإجراء دراسة لتقويم البرنامج التدريبي وإجازته (تقويم نهائي)، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيثُ قامت الباحثة بتصميم استبانة تقويم البرنامج التدريبي المقترح كأداة للدراسة وتحكيمها من قبل أحد عشر عُضواً من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات، ولقد شملت الصورة النهائية للاستبانة على أربعة محاور رئيسة وهي:

- المحورالأول: تقويم الأهداف العامة للبرنامج التدريبي المقترح وعدد عباراته (6) عبارات بمقياس خماسى (ممتاز، جيد جداً، جيد، مقبول، ضعيف).
- المحور الثاني: تقويم محتوى البرنامج التدريبي المقترح للدورات التدريبية وعدد عباراته (12) عبارة بمقياس خماسى (ممتاز، جيد جداً، جيد، مقبول، ضعيف).
- المحور الثالث: تقويم الخصائص العامة للبرنامج التدريبي المقترح وعدد عباراته (25) عبارة بمقياس خماسى (ممتاز، جيد جداً، جيد، مقبول، ضعيف).
- المحور الرابع: مدى مناسبة البرنامج التدريبي المقترح للتطبيق وعدد عباراته (1) عبارة بمقياس ثلاثي (نعم، نعم بعد إجراء التعديلات، لا).

ثم تم توزيع الاستبانة لتقويم البرنامج التدريبي على (19) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات بمختلف مناطق المملكة العربية السعودية، وبتنوع التخصصات، والمراتب العلمية، وسنوات الخبرة ولقد توصلت هذه الدراسة إلى:

1. إنَّ جميع بنود الاستبانة للمحاور الثلاثة الأولى حصلت على تقدير ممتاز باستثناء بند واحد وهو (تناسب البرنامج التدريبي مع المعايير العالمية لتخطيط وتقويم البرامج الالكترونية في التنمية المهنية،حيث حصل على تقدير جيدجداً وبمتوسط حسابي قدره (4.16).
2. بلغت نسبة قابلية البرنامج التدريبي المقترح للتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بدون إجراء تعديلات (68.4%).
3. بلغت نسبة قابلية البرنامج التدريبي المقترح للتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بعد إجراء تعديلات (31.6%).

وتم في هذه المرحلة أيضاً مراجعة عناصر المقرر عبر الإنترنت وتنقيحه، وتعد مرحلة المراجعة نتيجة مباشرة لمرحلة التقويم السابقة، فضلاً عن التغذية الراجعة من أخصائي المحتوى، والزملاء المهتمين بالمقرر، كما تُعد انطباعات المتعلم وردود أفعاله – فيما يتعلق بنقاط القوة والضعف للمادة الدراسية المصدر الرئيس لكل ما يتصل بمرحلة المراجعة.

وتضمنت هذه المرحلة أيضاً مراجعة جميع عناصر البرنامج التدريبي الإلكتروني المقترح، وتُعد هذه المراجعة نتيجة مباشرة لمرحلة التقويم السابقة، لذا قامت الباحثة بتجويد البرنامج التدريبي الإلكتروني المُقترح وذلك بإجراء التعديلات المقترحة من قبل أعضاء هيئة التدريس (مقومي البرنامج)، كما تُعد انطباعات المتدرب وردود أفعاله فيما يتعلق بنقاط القوة والضعف للبرنامج التدريبي المقترح المصدر الرئيس لكل ما يتعلق بمرحلة المراجعة.

وكما يتضح من المراحل السابقة، وما تضمنته من مهام فرعية، فإنَّ النموذج الذي اعتمدت عليه الباحثة في تصميم البرنامج التدريبي وبناءه لا يَخرج عن الإطار العام لمنهج النُظم في تطوير التعليم وتطوير البرامج التعليمية بشكل خاص.

توصيات الدراسة

في ضوء ماتوصلت إليه الباحثة من نتائج الدراسة الحالية يمكن الخروج بالتوصيات التالية:

- تصميم وبناء البرامج التدريبية لتنمية أعضاء هيئة التدريس على استخدام أنظمة إدارة المقررات الإلكترونية LMS.
- أن يكون تصميم البرامج التدريبية الإلكترونية تحت إشراف فريق عمل من الخبراء والمختصين في مجال تكنولوجيا التعليم، وخبراء المناهج، وطرق التدريس ممن لديهم الرغبة الحقيقة للعمل ضمن هذه النوعية من البرامج التدريبية.
- ضرورة دعم مراكز التدريب المركزية والفرعية بالإمكانات المادية والبشرية من المتخصصين في أساليب التدريب، وتصميم البرامج التدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم لمواكبة التوجهات العالمية المعاصرة.
- توضيح أهمية التدريب المستمر وأخذه بعين الإعتبار عند ترقية أعضاء هيئة التدريس أو عند توليهم مناصب قيادية.
- تحفيز ودعم أعضاء هيئة التدريس على استخدام التعليم الإلكتروني وأنظمة إدارة التعلم؛ نظراً لأهميتها في تحسين المخرجات التعليمية لتدريسهم، ومواجهة المشكلات الكثيرة نتيجة إزدياد عدد الطالبات في القاعات الدراسية، ولتوسيع قاعدة قبولها وانتشارها في أوساط المؤسسات التعليمية في المملكة العربية السعودية.

- تشجيع التعاون بين المؤسسات التعليمية الحكومية والقطاع الخاص في صناعة البرمجيات لإنتاج وسائط التدريب عن بعد والتدريب الذاتي.
- اعتماد التدريب الإلكتروني الذاتي إلى جانب التدريب التقليدي لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً.
- تصميم وبناء برامج تدريبية إلكترونية ذاتية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجالي البحث العلمي وخدمة المجتمع.

الدراسات والبحوث التربوية المقترحة

- دراسة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في المراحل التعليمية المختلفة نحو مدى أهمية إستعدادهم لتغيير أدوارهم التقليدية والإنخراط في برامج تدريبية في مجال التعليم عن بعد
- إجراء دراسات دورية لتقصي الحاجات التدريبية الجديدة لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية للبنات في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي لتكون منطلقاً لاستحداث برامج تدريبية جديدة أو تطوير برامج تدريبية قائمةحالياً.
- دراسة فاعلية تطبيق التقويم الشامل باستخدام ملف أداء الطالب التراكمي(البورتفوليو) على تحصيل الطالبات في كليات التربية.
- دراسة فاعلية التعليم عن بعد وأثره على تحصيل الطالبات في كليات التربية.
- إجراء دراسات حالة لبعض التجارب العالمية الناجحة في مجال التعليم عن بعد في البلاد العربية.
- إجراء دراسات لمقارنة أثر التفاعلات الفردية والجماعية على تحصيل المتعلمين عن بعد واتجاهات المتعلمين نحو هذه التفاعلات.

مراجــع الدراســة

- **المراجع العربية**
- **المراجع الأجنبية**
- **المواقع إلكترونية**

أولاً : المراجع العربية

سورة البقرة، القرآن الكريم آية رقم 30

سورة إبراهيم، القرآن الكريم أية رقم 32 -34

أبوجادو،صالح محمد على.ونوفل، محمد بكر (2007م) تعليم التفكير بين النظرية والتطبيق، عمان، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع.

أحمد، رمو (2002م) كيف نعلم أطفالنا التفكير، دمشق، دار علاء الدين للنشر والتوزيع.

الأحمد، نضال شعبان (2004م)" الحقيبة الوثائقية المهنية (البورتفوليو) للمعلمة خلال ما قبل الخدمة والسنة الأولى في التعليم أساس المشاركة والتطوير المهني المستمر"، مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية ـ جامعة عين شمس، العدد 33، ص 111- 123.

الأحمد، نضال شعبان (2004م) "تجريب الحقيبة الوثائقية (البورتفوليو) في برنامج إعداد المعلم بالمملكة العربية السعودية ومقارنة فوائدها وصعوباتها بالبرامج المماثلة في الدولة المتقدمة" ، المجلة العلوم التربوية ، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة ، العدد 3،

إدارة برامج التربية (2000م) "مدرسة المستقبل، المعالم الأساسية لمدرسة المستقبل" المجلة العربية للتربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، المجلد20، العدد2ص ص 7-57.

إستيتية، دلال ملحس وسرحان، موسى (2007م) تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.

الأعسر، صفاء (2000) الإبداع قي حل المشكلات ، القاهرة ، دار قباء للنشر والتوزيع.

بحري، منى يونس(2006م) اتجاهات حديثة في تكنولوجيا التعليم ، الأردن، مركز جوهرة القدس.

بدح،أحمد محمد (2008م) " درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس في الأقسام التربوية للمهارات الأساسية لاستخدام تقنيات التعلم الإلكتروني في جامعة البلقاء التطبيقية، المؤتمر الدولي الأول للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، الرياض.

بدران، شبل والدهشان، جمال(2001) التجديد في التعليم الجامعي،القاهرة،دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.

بدون مؤلف.(2003م) نصائح لتنمية الذكاء والقدرات الإبداعية ، مجلة الإبداع، العدد الرابع.

بركات وآخرون (1996م) التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعات الوطن العربي في ضوء المستجدات العالمية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، المجلة العربية للتعليم العالي، ع2، س2، ص ص 120-140.

بشارة، موفق والعتوم، عدنان (2004م)" أثر برامج تدريبي لمهارات التفكير عالي الرتبة في تنمية التفكير الناقد والإبداعي لدى عينة من طلاب الصف العاشر الأساسي"، مجلة أبحاث اليرموك ، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية .

بكار، نادية أحمد والأحمد، نضال شعبان، والبسام، منيرة أحمد والسميري، أحمد، وعثمان، سلوى (2003م)" مدى وعي الطالبات المعلمات في برامج إعداد المعلمات قبل الخدمة بأغراض الحقيبة الوثائقية (البورتفوليو) " رسالة الخليج العربي، العدد 78، ص ص 59- 151.

بكار، نادية أحمد والبسام، منيرة أحمد (2001م) "البورتفوليو كأحد معالم تطوير التعليم في القرن الحادي والعشرين"، مجلة العلوم التربوية ، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة ، العدد الثاني، إبريل ، ص ص 341- 361.

البكر، فوزية بنت بكر (2001م) "النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي الواقع والمعوقات، دراسة مسحية لعضوات هيئة التدريس في بعض الجامعات وكليات البنات بالرياض". مجلة رسالة الخليج العربي، العدد81، السنة22، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج.

البنعلي، ليلى علي فارس (2002م) "برنامج تدريبي للمعلمات في أثناء الخدمة على بعض أنماط تكنولوجيا التعليم بدولة قطر"، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص مناهج وطرق تدريس،تكنولوجيا التعليم، جامعة عين شمس.

جابر، عبد الحميد جابر (2000م) مدرس القرن الحادي والعشرين الفعال، المهارات والتنمية ،القاهرة ،مصر، دار الفكر العربي.

الجاسر، عفاف (2002م) "فعالية برنامج تدريبي مُقترح في تنمية كفاية إدارة الوقت التعليمي لدى معلمات اللغة الإنجليزية بالمرحلة المتوسطة بمدينة الرياض"، مجلة كلية التربية وعلم النفس، العدد26، الجزء الثالث.

جامعة الملك سعود (1429هـ) التعليم العالي في المملكة العربية السعودية.

جامعة الملك عبدالعزيز (1412هـ) أنشطة مركز تطوير التعليم الجامعي، جدة، مركز النشر العلمي.

جان، محمد صالح بن علي (2006م) " أسس المناهج وعناصرها وتنظيماتها من منظور إسلامي" كلية التربية ، جامعة أم القرى.

الجرف، ريماسعد (2001م) " المقرر الالكتروني" المؤتمر العلمي الثالث عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس،"مناهج التعليم والثورة المعرفية والتكنولوجية المعاصرة " ص ص 195- 209.

جروان، فتحي (2002م) تعليم التفكير ، مفاهيم وتطبيقات ، عمان ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

جروان،أحمد علي والحمران،محمد خالد (2009م) " تحديات استخدام التعليم الالكتروني الذي يواجه الطلبة في كلية الحصن الجامعية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم "، المؤتمر الدولي الأول للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، (12-18)، الرياض.

الجملان ، معين حلمي (2002م) " التعليم بين ممارسات الواقع وتوجهات المستقبل"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 3، العدد الأول :139.

الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم (2000م) " المدرسة الإلكترونية"، المؤتمر العلمي الثامن ، القاهرة.

الحارثي، إبراهيم أحمد بن مسلم (2000م) التفكير والتعلم والذاكرة في ضوء أبحاث الدماغ، الرياض، مكتبة الشقري.

الحارثي، إبراهيم أحمد بن مسلم (2006م) أنواع التفكير، الرياض، مكتبة الشقري .

الحارثي، إبراهيم أحمد بن مسلم (2003م) تعليم التفكير، ط3، الرياض، مكتبة الشقري.

الحامد، محمد بن معجب وزيادة، مُصطفى عبدالقادر والعتيبي، بدر بن جويعد ومتولي، نبيل عبدالخالق (2007م) التعليم في المملكة العربية السعودية، رؤية الحاضر واستشراق المستقبل.

حبيب، مجدي عبد الكريم (2003م) تعليم التفكير في عصر المعلومات : المدخل، المفاهيم، المفاتيح، النظريات ، البرامج، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية.

حبيب، مجدي عبد الكريم (2003م) إتجاهات حديثة في تعليم التفكير : إستراتيجيات مستقبلية للألفية الجديدة ، القاهرة ، دار الفكر العربي.

حجاج، عبد الفتاح (2000م) " أستاذ الجامعة وتحديات القرن الحادي والعشرين" مؤتمر قسم أصول التربية بكليات التربية ، جامعة الكويت.

حداد، محمد بشير (2004م) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس،" دراسة مقارنة"،القاهرة ، عالم الكتب.

حرب، محمد (2004م) جهاز عرض الوسائط المتعددة، لانوروا ، اليونسكو، معهد التربية.

الحربي، محمد محق أحمد (2008م) " تعليم التفكير في ضوء نظريات جليفود" ، كلية التربية، الرياض ، جامعة الملك سعود .

حسني،حسن مختار وحنفي، محمد طه (2000م) " تطوير المهام الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على ضوء التوجهات بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة،مجلة كلية التربية وعلم النفس"، العدد(24)، الجزء(2)، مكتبة زهراء الشرق .

حسين، محمد عبد الهادي (2003م) تربويات المخ البشري، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع .

الحصين، عبدالله بن علي (2000م) "صيغ مقترحة لتوسيع قاعدة القبول بالجامعات الخليجية " ورقة عمل مقدمة إلى الاجتماع العاشر للجنة رؤساء ومديري الجامعات بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.المنامة، جامعة البحرين.

الحصين ، عبدالله بن علي (1999م) "مستقبل التعليم العالي للبنات بالمملكة العربية السعودية رؤية مع بداية القرن الواحد والعشرين". دراسة مقدمة إلى مؤتمر المملكة العربية السعودية في مائة عام ، الرياض.

حمدان، زياد حمدان (1999) الإختبارات والتقييم، دمشق، دار التربية الحديثة

الحيلة ، محمد عبد الهادي (2003م) تكنولوجيا التعليم من أجل تنمية التفكير بين القول والممارسة ، عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الحيلة، محمد محمود ومرعي ،توفيق أحمد (2007م) تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق، ط5 ، عمان ، دار المسير للطباعة والنشر والتوزيع.

الحيلة، محمد محمود (2007م) تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق ،تقديم مرعي،توفيق أحمد، عمان ، دار المسير للطباعة والنشر والتوزيع.مراجعة .

الحيلة، محمد محمود (2007م)"التعليم عن بُعد في ضوء تكنولوجيا الإتصالات والمعلومات "،مجلة الخفجي ، العدد 2، السنة الثانية والثلاثون.

الخطيب، حازم والحداد، مناور (2001م) "البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة إربد الأهلية، الأهداف والحوافز والرضا والمشكلات"، مجلة إربد للبحوث والدراسات، المجلد الرابع، العدد1، الأردن.

الخازم، محمد عبدالله (2006م) التعليم العالي في الميزان، الرياض، المؤلف.

الخثيلة، هند بنت ماجد (2000م) " المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود"، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، المجلد الثاني عشر، العدد الثاني، ربيع الثاني، 1421هـ،مكة المكرمة، ص ص 108-122.

خجا، بارعة بهجت (2001م) "أثر استخدام برنامج تدريبي مقترح على اكساب معلمات العلوم بالمرحلة الثانوية بالمدينة المنورة بعض المهارات والاتجاهات الحاسوبية اللازمة للتدريس"، المؤتمر الوطني السادس عشر للحاسب الآلي .

الخضير، خضير بن سعود (1999م) التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بين الطموح والإنجاز، مكتبة الشقري، الرياض.

خطّاب، علي ماهر (2003م) القياس والتقويم في العلوم الإنسانية والتربوية والإجتماعية، ط3، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

الخطيب، أحمد (1999) الجامعة المفتوحة (التعليم العالي عن بعد)، عمان، دار الكندي للنشر والتوزيع.

الخليفة، حسن جعفر (2005م) المنهج المدرسي المعاصر : مفهومه ، أسسه، مكوناته، تنظيماته، تقويمه، وتطوره، الرياض ، مكتبة الرشد.

أبا الخيل، فوزية بنت محمد (2004م) "تطوير برنامج تدريبي قائم على تكنولوجيا الوسائط الفائقة وفاعليته في تنمية كفايات استخدام الشبكة العالمية للمعلومات (الانترنت) لمعلمات التعليم العام في المملكة العربية السعودية "، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد (10)، العدد (32).

الدجاني، دعاء جبر وعطا الله، هبة عطا الله (2001م) " أثر استخدام برنامج تدريبي مقترح على إكساب معلمات العلوم بالمرحلة الثانوية بالمدينة المنورة على بعض المهارات

والاتجاهات الحاسوبية الأزمة للتدريس "، المؤتمر الوطني السادس عشر الحاسب الآلي ، 6-7 فبراير.

درويش، عطا حسن (2000م) " مدى تقبل أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأزهر بغزة لدور الطلبة في عملية تقييم فعالية التدريس"، دراسات في المناهج وطرق التدريس، الجمعية المصرية للمناهج، العدد 36، إبريل، ص 195.

بن دهيش، عبداللطيف (1417هـ) التعليم الحكومي المنظم في عهد الملك عبدالعزيز، مكة المكرمة.

راشد، علي (2002م) خصائص المعلم المعاصر وأدواره، الإشراف عليه وتدريبه، القاهرة، دار الفكر العربي.

الزواوي، خالد محمد (2003م) الجودة الشاملة في التعليم وأسواق العمل في الوطن العربي ،مجموعة النيل العربية، القاهرة .

زيتون، عايش محمود (1995م) : "أساليب التدريس الجامعي" ، عمان ، دار الشروق.

زيدان، الشناوي عبدالمنعم الشناوي (1994م): " الممارسات التربوية لأعضاء هيئة التدريس بكلية المعلمين بالجوف وعلاقتها بالتحصيل الدراسي لدى الطلاب".رسالة التربية وعلم النفس ، العدد الرابع ، ص ص 55 – 73.

سالم، أحمد.(2004م) تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني، الرياض، المملكة العربية السعودية ، مكتبة الرشد .

السرور، ناديا هايل وثائر، غازي حسين (2007م) برنامج الكورت لتعليم التفكير ، الأردن، ديبونو للطباعة والنشر والتوزيع.

السرور، ناديا هايل وثائر، غازي حسين (2005م) برنامج رسك(RISK) لتعليم التفكير الناقد ، عمان، ديبونو للطباعة والنشر والتوزيع.

سلامة، عبد الحافظ (2001م) وسائل الاتصال وتكنولوجيا التعليم ،عمان، الأردن ، دار الفكر.

السلمي، علي (1999م) " استراتيجيات إعداد وتدريب عضو هيئة التدريس للتعليم والبحث العلمي في عصر المعلوماتية". المؤتمر القومي السنوي السادس ، القاهرة ، جامعة عين شمس ، ص ص 116 – 125.

السلوم، حمد (1411هـ). تاريخ الحركة التعليمية في المملكة العربية السعودية، المجلد3، ط3.

سليم، رانية يوسف (2003م)" الحاجات التدريبية لعضو هيئة التدريس بكليات البنات في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة في التعليم الجامعي"، رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التربية للبنات ، الأقسام الأدبية ، جدة.

سليمان، صالح وسمية عرفات (2006م) " التلفزيون التعليمي وأفاق المستقبل " دراسة تحليلية للبرامج التعليمية بقناة التعليم الثانوي، وقائع المؤتمر الدولي للتعليم عن بُعد، عمان ،جامعة مسقط ، من 27- 29 مارس.

السميري،لطيفة صالح.(2002م). " أثر المؤتمرات التربوية في نمو المعرفة المهنية لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة أم القرى"، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد(14)، جامعة الملك سعود، الرياض.ص ص 47-94.

والسميري، لطيفة والصغير،حصة والأحمد، نضال والبسام، منيرة وعثمان،سلوى.(2006م). "محتوى الحقيبة الوثائقية (البورتفوليو) لعضو هيئة التدريس في جامعات المملكة العربية السعودية"، مجلة جامعة الملك سعود، الرياض.

السنبل، عبدالعزيز بن عبدالله (2002م) التربية في الوطن العربي على مشارف القرن الواحد والعشرين، الإسكندرية: المكتب الجامعي.

السويدي،خليفة وحيدر، عبداللطيف حسين (1998م) " أساليب رفع كفاءة الآداء لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة" دراسات في المناهج وطرق التدريس،ع 48، ص ص 1-2

السيد، ماجدة عبيد وآخرون (2001م) أساسيات تصميم التدريس، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان.

سيد، إمام مصطفى والشريف، صلاح الدين حسين.(1999م) " الآداء الجامعي كما يدركه الطلاب وعلاقته بالنمو المهني وبعض التغيرات النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس"،170-193 ، المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي بعنوان" التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية، 23-24 نوفمبر.

سيد، فتح الباب عبدالحليم (1994م) "تدريب المعلمين في مجال التقنيات التربوية". مجلة تكنولوجيا التعليم، القاهرة، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، العدد الرابع، ص ص 215 – 232.

السيد، ماجدة عبيد وآخرون (2001م) أساسيات تصميم التدريس، عمان ، دار صفاء للنشر والتوزيع.

الشامان، أمل بنت سلامة (2001م) " أثر ما يُقدم من برامج تدريبية لمديري المدارس ومديراتها في أدائهم الوظيفي من وجهة نظرهم"، الرياض، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد13.

الشايب، أحمد محمود.(2001م) " واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لشبكة الإنترنت واتجاهاتهم نحوها"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.

شحاتة، حسن والمزروع، هيا (2002م)" التقويم الذاتي لأعضاء وقيادات كليات البنات بالمملكة العربية السعودية" : مدخل لتطوير الأداء الجامعي، ندوة تطوير المعلم الجامعي، من 32- 52 رجب 1420هـ ، مركز الدراسات الجامعية للبنات ، الرياض، جامعة الملك سعود، ص ص 821- 261.

الشراح، يعقوب أحمد (2002م) التربية وأزمة التنمية البشرية ، الرياض ، مكتب التربية العربي لدول الخليج.

الشرهان، جمال بن عبد العزيز (2003م) المرشد في طرق التدريس : إرشادات توجيهية ونصائح تربوية للمعلم والأستاذ الجامعي، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر والتوزيع .

الشرهان، جمال بن عبد العزيز (2002م)" دراسة آراء أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود في شبكة الانترنت"، مجلة جامعة الملك سعود، العدد(14) ،العلوم التربوية والدراسات الاسلامية(2)، ص ص 551- 572.

الشرهان، جمال بن عبد العزيز (2001م) الوسائل التعليمية ومستجدات التعليم،الرياض، مكتبة الشقري. مطابع الحميضي، ط2.

الشريدة، محمد (2003م) " أثر برنامج تدريبي ما وراء معرفي على التفكير الناقد لدى طلبة الجامعة "، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة عمان العربية.

شريف، عابدين محمد (2000م) " الوظائف المستقبلية لكلية التربية بجامعة البحرين كما يراها أعضاء هيئتها التدريسية "، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد الأول، العدد الأول، كلية التربية، جامعة البحرين.

الشهري، فايز (2002م) " التعليم الإلكتروني في المدارس السعودية"،مجلة المعرفة، الرياض، العدد 91.

صائغ، عبدالرحمن ومتولي، مصطفى (2000م)" التكامل بين الجامعات ومؤسسات التعليم العام في دول الخليج العربي "، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج.

الصالح، بدر بن عبدالله (2002م) " متغيرات التصميم التعليمي المؤثرة في نجاح برامج التعليم عن بُعد، الرياض، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد14، الرياض،ص ص 1-46

الصرفي، عبدالله اسماعيل (2000م): معجم التقنيات التربوية، الطبعة الثانية ، عمان، دار المسيرة.

الصغير، أحمد حسين (2005م) " التعليم الجامعي في الوطن العربي، تحديات الواقع ورؤى المستقبل"، القاهرة، عالم الكتب.

ضمنة، وضحاء غالب (2004م) " توظيف مبادئ التصميم التعليمي في تصميم موقع تعليمي على الانترنت لتعليم وحدة تعليمية عن بعد في مادة الاحصاء للطالبات المنتسبات في كليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية،رسالة ماجستير غيرمنشورة .الرياض، كلية التربية للبنات/ الأقسام الأدبية.

طايع، أنيس وخلف، .ياسين (١٩٩٩م): " الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن في مجال التأهيل التربوي"، مجلة الفكر التربوي العربي، مجلة تربوية محكمة تصدرها الأمانة العامة لاتحاد التربويين العرب، العدد الرابع، السنة السابعة ص ص 41-58.

طعيمة، رشدي(2007م) اللغة والتفكير الناقد، عمان، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع.

طعيمة، رشدي (1999م) المعلم وكفاياته، إعداده وتدريبه، القاهرة، دار الفكر.

عابدين، محمود عباس (1999م) " رؤية لتطوير التعليم الجامعي المصري"، مجلة التربية والتنمية، ع16،س1، القاهرة، المكتب الإستشاري للخدمات التربوية ص ص 232-288.

عبد الحي، رمزي أحمد (2006م) التعليم العالي والتنمية،الإسكندرية، دار الوفاء للطباعة والنشر .

عبدالعاطي، حسن الباتع محمد (2003م) "نموذج مقترح لتصميم المقررات عبر الإنترنت"، ورقة بحثية، المؤتمر الدولي الأول لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصالات في تطوير التعليم الجامعي من 22-24 إبريل، مدينة مبارك للتعليم.

عبدالعزيز، فهيمة سليمان (1998م)" مدى مراعاة برامج تدريب معلمي الجغرافيا للإحتياجات التدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم، دراسات في المناهج وطرق التدريس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، القاهرة، كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد45.

العبدالغفور، فوزية يوسف (2003م) "دور مركز القياس والتقويم والتنمية المهنية في تطوير آداء أعضاء هيئة التدريس والتدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب"، المجلة العربية للعلوم الانسانية،العدد(76)،السنة (19).

العبد الغفور، فوزية (2002م) " الخصائص التي ينبغي أن يتمتع بها عضو هيئة التدريس من وجهة نظر عينة من طلاب كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت" مستقبل التربية العربية ، العدد 62، يوليو، ص ص 75-90.

العبدالغفور، فوزية يوسف وفرماوي،فرماوي محمد (2003م) " تقويم برنامج دورة التأهيل التربوي بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة، قطر، مجلة مركز البحوث التربوية.

آل عبدالله، إبراهيم بن محمد (2001م)" احتياجات التنمية من التعليم العالي"،دراسة وصفية تحليلية لقدرة التعليم العالي على تلبية احتياجات سوق العمل والطلب الاجتماعي.، الرياض، مجلة جامعة الملك سعود،المجلد(14)،العلوم التربوية والدراسات الاسلامية (1) ص ص 97-154.

عبدالمحسن، محمد بشير محمد (1996م)" التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة"،دراسة مقارنة في المملكة العربية السعودية ومصر وإنجلترا"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس: 25.

عبدالمنعم، نادية وإبراهيم ، خالد قدري (1999م) "الدراسات البينية مدخل لتطوير مناهج التعليم المصري في ضوء العولمة"، القاهرة، المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر

عبد نور ، كاظم (2005م) دراسات وبحوث في علم النفس وتربية التفكير والإبداع، الأردن، ديبونو للطباعة والنشر والتوزيع.

عبد الهادي، وآخرون (ب ـ ت) التنمية الاجتماعية، ميت غمر، مطبعة البحراوي.

عبدالوهاب، أحمد(2001م) " الكتاب المرئي والكتاب الإلكتروني والمكتبات الإلكترونية. ثورة تكنولوجية في التعليم"، المؤتمر العلمي الثالث عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس: مناهج التعليم والثورة المعرفية والتكنولوجية المعاصرة 24 -25يوليو.

عبيد، ماجد السيد (2001م) أساسيات تصميم التدريس،عمان ، الأردن ، دار صفاء للنشر والتوزيع .

عبيدات، ذوقان وعدس،عبدالرحمن وعبدالحق،كايد(1997م): البحث العلمي، مفهومه، أدواته وأساليبه، الرياض، دار أسامة للنشر والتوزيع.

العبيدي، محمد جاسم (2004م). تفريد التعليم والتعليم المستمر، عمان، الأردن ، مكتب روعة للطباعة.

العتيبي، فيحان حمود (1998م) تكنولوجيا التعليم في إطار برامج إعداد المعلمين بكليات التربية في جامعات دول مجلس التعاون الجامعي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.

العريني، سارة إبراهيم. (2009م). " نموذج مقترح للتعليم عن بعد في المملكة العربية السعودية في ضوء تجربة الجامعة البريطانية المفتوحة والجامعة الماليزية المفتوحة والجامعة العربية المفتوحة"، المؤتمر الدولي الأول للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد 12-15-2009م، الرياض،ص ص 119-134

عزباني، عزة حسن (2003م) "دراسة تقويمية لدور الجامعة في التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التوجهات العالمية المعاصرة"،رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بني سويف، جامعة القاهرة.

العساف، صالح بن حمد (2006م) المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الرياض، مكتبة العبيكان.

عطار، عبدالله إسحاق وكنسارة، إحسان محمد (1998م) وسائل الاتصال التعليمية، مكة المكرمة.

العجمي، محمد حسنين عبده (2000م) "الإعداد لمهنة الأكاديمية بالجامعات المصرية لمواجهة تحديات المستقبل ومتطلباتها كما يدركها أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة". ، المنصورة، مجلة كلية التربية بالمنصورة ، ع42 ص ص67-111

عدس، عبد الرحمن (2002م) دليل المعلم في بناء الاختبارات التحصيلية ، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

العريض، جليل إبراهيم (1994م) "تصور مقترح لتأهيل وتقويم عضو هيئة التدريس في الدول الأعضاء بالمكتب" رسالة الخليج العربي، العدد الحادي والخمسون، ص ص 113 – 126.

العريفي، يوسف (2002م) التعليم الإلكتروني ، جامعة عين شمس، القاهرة.

العسَّاف، صالح بن حمد (2006م) المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان، الرياض، ط4.

العضيالة، علي ومحارم ثامر (1998م) " اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة نحو عملية تقييم الطلبة لهم" أبحاث اليرموك (سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية): العدد(3)، 151-160

العطروني، محمد نبيل (2002م) التعليم الإلكتروني ،القاهرة، جامعة عين شمس.

العقيل، عبدالله بن عقيل (2005م) سياسة التعليم ونظامه في المملكة العربية السعودية، مكتبة الرشد، الرياض.

عفانة، عزو إسماعيل (1998م) " الكفايات التدريسية التي يمارسها أساتذة الجامعة الإسلامية بغزة كمايراها طلبتهم" دراسات في المناهج وطرق التدريس، القاهرة، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، جامعة عين شمس، كلية التربية،ع 43.

عليان، دبجي والدبس، محمد (2004م).وسائل الإتصال وتكنولوجيا التعليم، عمان، دار الصفاء للنشر والتوزيع.

علي، محمد السيد. (2000م) علم المناهج، الأسس والتنظيمات في ضوء الموديولات، القاهرة، دار الفكر العربي.

عمارة، سامي فتحي (1999م) "معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الأسكندرية من وجهة نظرهم"، دراسة مقدمة في المؤتمر القومي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي – جامعة عين شمس، القاهرة.

العمري، علاء (2002م) " التعليم عن بُعد باستخدام الإنترنت"، مجلة المعرفة، الرياض، العدد91.

العيسى، أمل عبد العزيز (2002م) " معايير بناء محتوى ملف (بورتفوليو) الطفل ووجهات نظر معلمات رياض الأطفال حولها"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

الغامدي، حمدان بن أحمد وعبدالجواد، نورالدين محمد (2000م).تطور نظام التعليم في المملكة العربية السعودية، مكتبة الرشد، الرياض.

الغامدي، عبدالله والغامدي، حمدان (2000م)" تقويم برامج التدريب لمديري المدارس أثناء الخدمة ومدى تحقيقها لأهدافها من وجهة نظر المتدربين في ضوء بعض المتغيرات"، رسالة الخليج العربي، السنة11، العدد 76، ص ص 57-84.

أبو غريب، عايدة عباس وإبراهيم ، شعبان حامد علي (1999م) "تصور مقترح لدور الجامعة في رفع كفايات المعلمين بالتعليم العام ومعلمي المعلم بكليات التربية قبل وأثناء الخدمة". دراسة مقدمة في المؤتمر القومي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي،القاهرة، جامعة عين شمس.

غنيمة، محمد متولي (2001م) تمويل التعليم والبحث العلمي العربي، أساليب جديدة، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية.

الفار، إبراهيم عبد الوكيل (2000م) تربويات الحاسوب،العين ، دار الكتاب الجامعي.

فتح الله، مندور عبد السلام (2000م) التقويم التربوي ، الرياض، دار النشر الدولي.

فلنشر، باسل (د. ت) الجامعات في العالم المعاصر،ترجمة: موفق الحمداني، مطبعة جامعة بغداد.

الفهد، عبدالله سليمان (2001م)" استخدام الشبكة العالمية للمعلومات الانترنت في التدريس العام في المملكة العربية السعودية"، دراسات في المناهج وطرق التدريس، القاهرة، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، جامعة عين شمس، ع(73)، ص ص 49 – 80.

الفيومي، ميسون يوسف محمد (2004 م)" تصور مقترح لتنمية الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في مصر"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس. كليات البنات .

القرني، علي (1419هـ) " التعليم العالي في المملكة العربية السعوددية، إنجازات وتحديات": ضمن بحوث مؤتمر المملكة العربية السعودية في مئة عام" .

قطامي، نايفة (2004م) " مهارات التدريس الفعال" عمان، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

القلا، فخر الدين (1999م) " توقعات تقنيات التعليم والمعلومات بين الأمس واليوم والغد"، ورقة مقدمة لندوة تكنولوجيا التعليم والمعلومات، حلول ومشكلات تعليمية مُلحة، كلية التربية، الرياض، جامعة الملك سعود.

قنديل، ياسين عبد الرحمن (2000م) التدريس وإعداد المعلم، الرياض، فهرسة الملك فهد الوطنية.

قنديل، ياسين عبد الرحمن (1999م) الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم ،الرياض ، فهرسة الملك فهد الوطنية،ط3.

كامل، عمر عبدالله (1998م) " تخطيط التعليم العالي في المملكة في ضوء احتياجات سوق العمل" ، ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، الجزء الأول، ص ص 35-295.

الكبيسي، عبد الله جمعة وقمبر، محمود مصطفى (2001م)" دور مؤسسات التعليم العالي في التنمية الاقتصادية في المجتمع"، سلسلة إبداعات تربوية (5)، الدوحة ، دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع.

كوجك، كوثر حسن (2006م) "اتجاهات حديثة في المناهج وطرق التدريس"، القاهرة، عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع.

لال، زكريا يحي (2001م) " الدور التربوي للقنوات التعليمية من وجهة نظر طلاب كلية التربية في بعض الدول العربية"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد3، العدد 1.

لال، زكريا يحى (2000م):" الانترنت في التعليم وواقع البحث العلمي"، الرياض، مكتبة العبيكان.

لطفي، علي (ب ـ ت) "التنمية الاقتصادية " دراسة تحليلية"،القاهرة ، مكتبة عين شمس.

اللقاني، أحمد حسين والجمل ، علي (1999م) معجم المصطلحات التربوية المعرفية في المناهج وطرق التدريس، القاهرة ، عالم الكتب، ط 2.

مالك، خالد (2002م) " تقييم فعالية وكفاءة استخدام شبكة الانترنت في التعليم عن بُعد واتجاهات التربويين نحوها،المؤتمر القومي السنوي التاسع لمركز تطوير التعليم الجامعي، التعليم الجامعي العربي عن بُعد/ رؤية مُستقبلية (17-18) ديسمبر.

المبيرك، هيفاء فهد (2004م) " تطوير المحاضرة في التعليم الجامعي باستخدام التعليم الإلكتروني مع نموذج مقترح"، ورقة عمل مقدمة لندوة المدرسة المستقبل،الرياض، جامعة الملك سعود.

محمد، فارعة حسن(1999م) "برامج تدريب معلم المواد الاجتماعية أثناء الخدمة"، دراسة تقويمية، دراسات وبحوث في المناهج وتكنولوجيا التعليم، القاهرة، عالم الكتب.

محمد، مصطفى عبد السميع وحوالة، سهير محمد(2005م) إعداد المعلم : تنمية، وتدريبه، عمان ، دار الفكر العربي.

المحيسن، إبراهيم عبد الله (2003م)" التعليم الإلكتروني ترف أو ضرورة " ،ندوة مدرسة المستقبل ،الرياض، جامعة الملك سعود.

المحيسن، إبراهيم عبد الله وهاشم ، خديجة حسين (2004م)" المدرسة الإلكترونية، مدرسة المستقبل، دراسة في المفاهيم والنماذج" ، كلية التربية،جدة، جامعة الملك عبدالعزيز.

مدبولي، محمد عبدالخالق (2002م) " التنمية المهنية للمعلمين، الإتجاهات المعاصرة، المداخل، الإستراتيجيات" .العين، الإمارات ، دار الكتاب الجامعي.

مدكور، علي أحمد (2006م) معلم المستقبل نحو أداء أفضل ، القاهرة ، دار الفكر العربي، للنشر والتوزيع

مدكور، علي أحمد (2000م) الشجرة التعليمية رؤية متكاملة للمنظومة التربوية،القاهرة ، دار الفكر العربي.

مراياتي، محمد (1999م) " دعم جهود البحث والتطوير في المعلوماتية"، المؤتمر السابع للوزراء المسئولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، الرياض (17-21) إبريل.

مرسي، محمد منير (2002م) الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه. القاهرة.عالم الكتب.

المعايطة، خليل والبواليز، محمد (2000م) الموهبة والتفوق ، عمان ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع .

الملا، عيسى علي (1418هـ) الإنسان والتفكير الإيجابي، الرياض ، مكتبة الملك فهد الوطنية.

منسي، محمد عبدالحليم (1994م) القياس والإحصاء النفسي والتربوي، دار الفكر العربي، القاهرة.

منصور، أحمد حامد (1999م) "تكنولوجيا التعليم وجودة التعليم والتعلم للقرن الحادي والعشرين".، ندوة تكنولوجيا التعليم والمعلومات ، جامعة الملك سعود ، ص ص 3 – 29.

المنيع، محمد عبد الله (2001م) "دمج تقنية الحاسب الآلي في مناهج التعليم العام"، نموذج مقترح، المؤتمر الوطني السادس عشر للحاسب الآلي بعنوان الحاسب والتعليم، وزارة المعارف، الرياض 4-7 فبراير.

المهدي، مجدي صلاح طه (2007م) المعلم ومهنة التعليم بين الأصالة والمعاصرة، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة.

الموسى، عبد الله.(2002م) " استخدام خدمات الاتصال في الانترنت بفاعلية في التعليم، الرياض ، جامعة الإمام محمد بن سعود.

الناصر، عبدالناصر محمد (2004م)" أداء الجامعات في خدمة المجتمع وعلاقته باستقلالها: دراسة مقارنة في جمهورية مصر العربية والولايات المتحدة الأمريكية والنرويج"، رسالة دكتوراه منشورة، القاهرة، جامعة عين شمس، كلية التربية.

الناقـة، محمود كامل (1999م) "التدريس الجامعي العمود الفقري للتنمية المهنية لأستاذ الجامعة". دراسة مقدمة في المؤتمر القومي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي، القاهرة، جامعة عين شمس.

النبوي، أمين أحمد (1998م)" المتطلبات التربوية في التعليم الجامعي في ضوء بعض المتغيرات المحلية والعالمية،المؤتمر القومي السنوي الثامن لمركز تطوير التعليم الجامعي، مجلة كلية التربية والتنمية،السنة الخامسة،ص ص 99- 100

النجار، عبدالله بن عمر(2001م) "واقع استخدام الانترنت في البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل"، حائل، مجلة مركز البحوث التربوية،العدد(19)، ص ص 130 -160 .

نصر، محمد علي (2001م) "تفعيل بعض مخرجات التعليم الجامعي في عصر تعدد مصادر المعرفة"، المؤتمر القومي السنوي الثامن لمركز تطوير التعليم الجامعي بعنوان:"مخرجات التعليم الجامعي في ضوء معطيات العصر"، القاهرة ، جامعة عين شمس.

الهادي، محمد محمد (2005م) التعليم الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت، القاهرة،الدار المصرية اللبنانية.

هاشم، كمال الدين (2005م) كفايات المعلم التدريسية في تخطيط المناهج ، تنفيذ التدريس، التقويم في التدريس، رؤية منهجية في تنمية كفايات المعلم التدريسية من خلال تطبيقات التعلم الذاتي، كلية التربية، جامعة الملك خالد، الرياض، مكتبة الرشد.

الهزّاني، نورة سعود (2002م) "تصميم مقرر إلكتروني لتنمية الكفايات التقنية لدى طالبات كلية التربية بالرياض نحو استخدامه في نظام التعليم الإلكتروني عن بُعد" رسالة دكتوراه غير منشورة ،كلية التربية للبنات بالرياض، الأقسام الأدبية.

الهويدي، زيد(2002م) مهارات التدريس الفعال ، العين ، دار الكتاب الجامعي.

الهويدي، زيد (2007م) الإبداع : ماهيته ، اكتشافه ، تنميته، العين ، دار الكتاب الجامعي.

الوزان، السيد حلمي (1999م) "دراسة حول التدريب ومدخلاته من منظور دولي"، المؤتمر السنوي الرابع عن التدريب والمستقبل"، القاهرة، المركز القومي للبحوث من (19-21) إبريل.

الياور، عفاف صلاح بن حمدي (2002م) التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة، كلية التربية للبنات، دار الفكر العربي.

يوسف أ، ماهر إسماعيل صبري (2008م) من الوسائل التعليمية إلي تكنولوجيا التعليم، الرياض. مكتبة الرشد.

يوسف ب، ماهر إسماعيل صبري. (2008م) المناهج ومنظومة التعليم ، الرياض، مكتبة الرشد.

يوسف، ماهر إسماعيل والرافعي، محب محمود (2008م) التقويم التربوي، أسسه وإجراءاته، الرياض، مكتبة الرشد.

يونس، سمير والقرش، حسن (2000م) "تقويم الدورة التربوية لمعلمي جامعة حلوان ومساعديهم" دراسات في المناهج وطرق التدريس، القاهرة، كلية التربية، جامعة عين شمس.

اليونسكو (1995م) بحث في سياسات التغير والنمو في التعليم العالي، القاهرة.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Al- arfaj,Abdulilah.Hussain.(2001). The Perception of college students in Saudi Arabia towards distance web-based Instruction (WBI).Unpublished Doctoral Dissertation

Al-joudi, Mohamad Ghazi. (2000). An Investigation of the computer Training Needs of the Teacher and Student at Teacher Colleges in Saudi Arabia. Unpublished Doctoral Dissertation.

Asensio, M. (2000). Networked Learning. Innovative approaches to lifelong learning and higher education through the internet proceeding of international conference, ERICED 441078.

Bosman ,Kelli. Simulation (2002). based E – learning , Syracurs university.

Davis, James; Davis, Adelaide (1998): "Effective training strategies. A comprehensive guide to maximizing learning in organizations," Sanfrancisco, Berrett – Koehler Pub.

Garcia-Valcarcel, A.,Tejedor,F.J.(2009). Training demands of the lecturers related to the ICT. Procedia Social and Behavioral Sciences1, 178–183

Goldsmith, James J. (2000). "Development Teams for Creating Technology- Based Training" The ASTD Handbook of Training and Delivery, McGrow Hill, NY,pp 246-247.

Hajeby,Mojgan(2000): ''Effectiveness of intergration of Internet technologies in support of teaching and learning Computer science programming.oregon state university_PHD,pp: 191UMI pro Quest Digital Disseration.

Hoffman, Bob, & Ritchie, Donn. (1998). "Teaching and Learning on Line: Tools, Templates and Training. Proceeding of the Society for Information Technology & Teacher Education. International Conference. Washington, DC, PP, 113-116.

Junng,I.(2001) Issues and challenge of proving on line In-service Teacher Training. International Review of research in open and Distance Learning.2, N.1.

Kirby, Elizabeth. (1998): "Strategies To Support Effective Distance Education Programs in High Schools: Proceedings of The Society for Information Technology and Teacher Education International Conference. Washington DC, PP. 175-178.

Leclet, Dominique & Weidenfeld, Gerard. (1998). "Training Trainers to use the Internet" Proceeding of the Society for Information Technology & Teacher Education. International Conference. Washington, DC, PP, 160-162.

Pahal,Debral (1998). Development and Implementation of Aprstance Delivery Program of Training District instructional Employees in the use of the Internet and E-mail for Resear, Professional Development and Incorporation of Technology in the Curriculum, ED.D Dissertation , Nova Southwestern University ,Florida

Piskurich Goerge M.(2000) Make it Easier for them to learn on their own: Instructional designed For Technology – Based Self-

Instructional Applications. The ASTD Handbook of Training and Delivery, McGrow Hill, NY, pp 371-395.

Poppell,Tiffany A.(1999),Training Via Video Conferecing" The ASTD Training &performance hand book, Mcgrow Hill, NY, pp 50-55

Potts,Michael.(1998). A-Z of Training and Development, London, Kogan Page Page Limitiet

Roblyer,MD.&Edwards.Jack (2000).Integrating Educational Technology into Teaching. Second Edition. Merrill Prince Hall.

Ruffini , M.(2000). Systematic Planning in the Design of an Educational Web Site. Educational Technology, 40(2), 58-64.

Scholough, Steve & Bhuripanyol, Suwathana. (1998). "The Development and Evaluation of the Internet Delivery of the Course" Task Analysis. Proceeding of the Society for Information Technology & Teacher Education. International Conference. Washington, DC, PP, 99-104.

Siwinski, Carol.(1998): "Using the Internet to Integrate the Curriculum with Technology". Proceedings of the Society for Information Technology & Teacher Education International Conference. Washinton, DC, PP. 387-388.

Stone, Remond. (1998). Human Resource Management, Jacranda Wiley LTD. National Library of Australia, Sydney & Melbourne.

Umut Akçıla, Ibrahim Arap.(2009) The opinions of education faculty students on learning processes involving e-portfolios. Procedia Social and Behavioral Sciences 1, 395- 400

Valenti, S., Panti M. &Leo, T. (2003). Relevant Issues for the Design of a Successful Web- Based Instructional System: MODASPECTRA. In: A. Aggarwal (Eds.). Web- Based Education: Learning from Experience. (pp. 371-397) London: IRM Press.

Waiss, Sandra Mazar, (2001) ''faculty use of the internet For wider graduate instruction libesal on to colleges.A cale study.widner university. DAI 62 / 06 UMIpro Quest Digital Dissertration.

Wills, Jerry (2001). "Foundational Assumption for Information Technology and Teacher Education" CITE Journal Article.

Yavus Erisen, Nadir Celikoz, M.O.Kurtkan Kapicioglu, Cemal Akyol, Sait Atas. (2009).The needs for Professional development of

academic staff at vocational faculties in Turkey. Procedia Social and Behavioral Sciences1, 1431-1436

Ying Guling and Sungkoli (2000). Measuring The Research Performance of Chinese Higher Education Economics. Vol (8) , N (2).

Zakaria, Mohamad, (2000) " The Use of the Internet by Saudi Graduate Student In the U.S.A: The Implications and Potential Benefit of the Internet for Higher Education in Saudi Arabia ",Phd,Kansas Satate University, UMI pro Qest Digital Dissertations

ثالثاً: المراجع الإلكترونية

الأنور ،محمد.(2004م). " احتراف البحث خلال الانترنت".
www.boosla.com

بتال ، أحمد حسين .(2005م). مقدمة في البرنامج الإحصائي SPSS 11.0 for Windows، كلية الاقتصاد والإدارة، العراق، جامعة الأنبار.
www.spss.com

دليل تعليمي لموضوعات تقنية . البوصلة التقنية.
http://www.boosla.com/default.php

الغامدي، عبد الله محمد.(2007م). سلسلة الكتيبات الإلكترونية، " برنامج النشر المكتبي مايكروسوفت ببلشر 2007م."
www.Boosla.com

الغامدي، عبد الله محمد.(2006م). سلسلة الكتب الإلكترونية ، " بوربوينت للمعلمين"
www.Boosla.com

الغامدي، عبد الله محمد.(2006م). سلسلة الكتب الإلكترونية ،" برنامج كاماستاسيا إستديو 2": الحل الأمثل للمعلمين والمدربين في مجال تقنية المعلومات.

www.Boosla.com

المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ، الإدارة العامة لتصميم وإدارة المناهج ، تطبيقات الحاسب، الفترة الأولى ، الوحدة الأولى ، "التعامل مع النوافذ" (windows)، الوحدة الأولى ، التدقيق الإملائي وترقيم الفقرات.
www.Boosla.com

المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ، الإدارة العامة لتصميم وإدارة المناهج ، تطبيقات الحاسب المتقدمة 102، الجزء الثاني: برنامج الجداول الإلكترونية (Excel)،الوحدة الأولى ، مهارات متقدمة للعمليات الحسابية باستخدام الدول .
www.Boosla.com

المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ، الإدارة العامة لتصميم وإدارة المناهج ، تطبيقات الحاسب المتقدمة 102، الجزء الثالث: برنامج قواعد البيانات (access)، الوحدة الأولى، مقدمة لقواعد البيانات .
www.Boosla.com

المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ، الإدارة العامة لتصميم وإدارة المناهج ، برنامج صيانة الحاسب، الجزء الثالث: "الانترنت والبريد الإلكتروني"، الفترة الثالثة ، الوحدة الثالثة ، العمل مع البريد الإلكتروني.
www.Boosla.com

المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ، الإدارة العامة لتصميم وإدارة المناهج ، برنامج صيانة الحاسب ، تطبيقات الحاسب ، الجزء الثالث: "الانترنت والبريد الإلكتروني"، الفترة الثالثة، الوحدة الرابعة ،مقدمة الأوت لوك (outlook) وجهات الاتصال
www.Boosla.com

المعايير المهنية لعضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي بالمملكة المتحدة
www.heacademey.ac.uk

المعايير المهنية العالمية لعضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي بالولايات المتحدة الأمريكية
www.nsdc.org/standard/index.cfm

المعايير العالمية لتخطيط وتقويم البرامج الإلكترونية للتنمية المهنية
www.sreb.org/programs/EdTech/toolkit/standars.

UNESCO. (2001) statistics: world education Indicators .unesco Institute for statistic/ indicator.
www.uis.unesco.org/statsen/statis