المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية
قسم الإدارة التربوية والتخطيط

التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE) - تصور مقترح

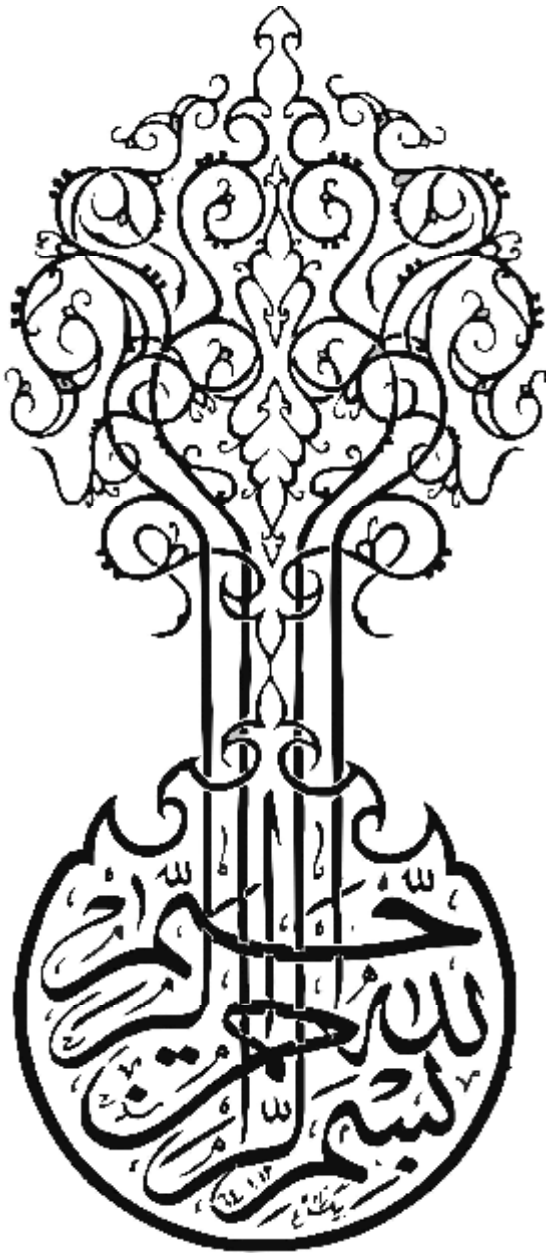
إعداد
عمير بن سفر عمير الغامدي

المشرف
د. عبدالله بن محمد الحميدي
أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط

دراسة مقدمة لقسم الإدارة التربوية والتخطيط استكمالاً لمتطلب الحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية والتخطيط

١٤٣٣هـ - ٢٠١٢م

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com



PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

M 8 7 يَرۡفَعِ ٱللَّهُ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ مِنكُمۡ وَٱلَّذِينَ

à ٱلۡعِلۡمَ â ۚ وَٱللَّهُ بِمَا تَعۡمَلُونَ ç L

سورة المجادلة، آية رقم (١١)

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية وتقديم تصورًا مقترحًا لها في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE).

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، بأسلوب " دلفاي - Delphi " لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، حيث تم اختيار عينة قوامها عشرون فردًا، من خبراء التربية والإدارة والتخطيط التربوي، والجودة والاعتماد الأكاديمي في كليات التربية بالجامعات السعودية، تم تطبيق أداة الدراسة عليهم.

وقد بينت نتائج الدراسة تدني جهود التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية، وخاصة فيما يتعلق بالاعتماد الأكاديمي. كما تبين تأخر معظم كليات التربية في الجامعات السعودية فيما يخص التوجه نحو الاعتماد الأكاديمي، والأخذ بمفاهيمه.

وأظهرت نتائج تطبيق أسلوب دلفاي أن مجالات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) جاءت بدرجة أهمية كبيرة؛ وبمتوسط ٢,٦٩من ٣ . وكان ترتيبها تنازليًا حسب المتوسط الحسابي على النحو التالي: التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس؛ بمتوسط ٢,٨٦، تقييم الأداء ومخرجات التعليم؛ بمتوسط ٢,٨٢، الموارد والحوكمة؛ بمتوسط ٢,٧٨، التنوع وتكافؤ الفرص؛ بمتوسط ٢,٦٨، الإطار المفاهيمي والمعرفي؛ بمتوسط ٢,٦٦، الخبرات الميدانية والممارسات العلمية؛ بمتوسط ٢,٥٣، البرامج والخطط الدراسية؛ بمتوسط ٢,٥٢. وفيما يخص الأساليب المقترحة فقد جاءت ملائمة بمتوسط ٢,٥٦ من أصل ٣. أما معوقات التنمية المهنية المتوقعة فقد كانت مؤكدة بمتوسط بلغ ٢,٧٤ من أصل ٣. كما قدم الباحث تصورًا مقترحًا لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE).

وفي نهاية الدراسة أوصى الباحث عدد من التوصيات، كان من أهمها ضرورة تأسيس مراكز متخصصة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وتنفيذ برامج التنمية وفق خطط علمية معلنة. وتطوير أنظمة ولوائح التعليم العالي السعودي بما يخدم التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية ، كليات التربية ، الجامعات السعودية، المجلس الوطني لاعتماد تعليم المعلمين.

الباحث	المشرف على الرسالة	عميد كلية التربية
عمير بن سفر الغامدي	د. عبدالله بن محمد الحميدي	أ.د. زايد بن عجير الحارثي

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Abstract

This study aimed at exploring the reality of faculty members professional development at Saudi Universities Educational colleges. Also, the study aimed at proposing a program for faculty professional development in the light of the National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE) standers.

The researcher used the descriptive analytical approach to answer the research questions. Precisely, he used Delphi Technique. A sample of twenty experts of educational administration, planning, quality assurance, and academic accreditation were selected to answer the questionnaire of the study.

The results of the study showed a low effort in faculty professional development from educational colleges at Saudi universities, specially, in the academic accreditation area.

Delphi Technique showed that faculty members professional development in the light of the (NCATE) standards in its all domains took a degree of high important with a mean of 2.69 of 3. The means of faculty members professional development domains were: faculty professional development 2.86; Performance assessment and learning outcomes 2.82; Resources and governance 2.78; diversity and equal opportunity 2.68; the conceptual framework and knowledge 2.66; field experiences and scientific practices 2.53; programs and study plans 2.52. Also, the results showed that the proposed methods for professional development were appropriate with a mean of 2.56 of 3. The expected obstacles to professional development has been confirmed with a mean of 2.74 of 3. the researcher proposed a program for the development of professional faculty members at Saudi universities` educational colleges in the light of the (NCATE) standards.

At the end of the study, the researcher recommend some recommendations, such as the importance of the establishment of centers specializing in professional development for faculty members in Saudi universities; implementation of development programs in accordance with scientific plans, and the development of rules and regulations of the Saudi higher education to serve the professional development of faculty member.

Keywords: professional development, Educational colleges, Saudi Universities, National Council for Accreditation of Teacher Education.

Researcher	Supervisor	Faculty of Education dean
Omear .S. Al Ghamdi	Dr. Abdullah .M. Al Himadi	Pro.Zyaid .O. Al Harthi

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الإهداء

إلى والدي ووالدتي حفظهما الله ...

لقد وجدت بركة دعاؤكما في مسيرة حياتي

إلى زوجتي الغالية أم غدي...

مثال الزوجة الصالحة، ورفيقة العمر الناصـــحة

إلى أخواتي العزيزات ...

أقدر اهتمامكن ببلوغي هذه المرحلة العلـــمية

إلى زهرتيّ الجميلتين غدي ولمار ...

كم انشغلت عنكما، واشتقت لكما

إلى القيادات الأكاديمية في جامعاتنا الحبيبة ...

إلى كل من مَدَّ لي يد العون لإكمال دراستي...

أهدي لكم جميعًا هذا العمل المتواضع

الباحث
عمير بن سفر الغامدي

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

شكر وعرفان

الحمد لله القائل:M = < ? @ A B L...| إبراهيم: آية رقم (٧).
فالشكر لله أولاً وأخرًا، فهو المعين والهادي إلى سواء السبيل، والصلاة والسلام على خير خلق الله أجمعين محمد بن عبدالله @ القائل: " لا يشكر الله من لا يشكر الناس " (سنن الترمذي ج٤/ ٣٣٩).

وانطلاقًا من هذا المبدأ فإنني أتقدم بالشكر لجامعتي الغراء – جامعة أم القرى - ممثلة في كلية التربية- قسم الإدارة التربوية والتخطيط على قبولي في برنامج الدكتوراه، وأخص بالشكر معالي مدير الجامعة الدكتور/ بكري بن معتوق عساس، وأصحاب السعادة وكلائها، وسعادة عميد الدراسات العليا الدكتور/ عصام بن هاشم الجفري، وسعادة عميد كلية التربية الأستاذ الدكتور/ زايد بن عجير الحارثي ، وسعادة رئيس قسم الإدارة التربوية والتخطيط الدكتور/ محمد بن معيض الوذيناني.

كما أقدم من الشكر أجزله ومن الامتنان أعظمه ومن التقدير أجمله لسعادة الدكتور الفاضل / عبدالله بن محمد الحميدي المشرف على هذه الرسالة، الذي كان لنصحه وتوجيهه ومتابعته الدائمة بالغ الأثر في نجاحها وإتمامها، فقد غمرني بكريم خلقه وقبول إشرافه على رسالتي، فكان ذا علم جم، وسعة أفق، ورحابة صدر، وصبر دؤوب على متابعة جميع مراحل عملي خطوة بخطوة ، ولم يتردد يومًا أو يتململ من تواصلي معه. فأسأل الله العلي القدير أن يُعلي من شأنه، ويرفع من قدره، وأن يبارك له في عمره وعلمه ووقته، ويجزل له الأجر والمثوبة في الدنيا والآخرة. فلا استطيع إلا الدعاء له، عملاً بقول النبي @ :"من صنع لكم معروفًا فكافئوه فإن لم تجدوا ما تكافئوه فادعوا له" (ابن حبان ج١٩٩/٨).

وأتقدم بعظيم الشكر وفائق الامتنان إلى أعضاء لجنة المناقشة كلٌ من سعادة الدكتور/ محمد بن معيض الوذيناني، وسعادة الأستاذ الدكتور/ محمد بن حسنين العجمي على قبولهما مناقشة هذه الرسالة.

كما أتقدم بخالص الشكر لكل من ساهم في تحكيم خطة وأداة هذه الدراسة من أعضاء هيئة التدريس وإبداء الملاحظات والتوجيهات السديدة حولها.

والشكر موصول لعينة الدراسة المتمثلة في نخبة خبراء التربية والإدارة والتخطيط التربوي والجودة والاعتماد الأكاديمي في كليات التربية بالجامعات السعودية، الذين كان لرحابة صدورهم وتعاونهم بالغ الأثر في تطبيق هذه الدراسة من خلال جولاتها العلمية المعتمدة ، فشكر الله لهم ونفع بعلمهم .

وفي الختام أشكر زملاء الدراسة في برنامج الدكتوراه، مثال الزملاء الصالحين ، والأصدقاء الناصحين، والشكر لجميع من قدّم لي نصحًا أو مساعدةً أو توضيحًا في سبيل القيام بهذا العمل المتواضع. كما لا يفوتني أن أدين بالفضل لأهله من زملائي الكرام في جامعة الباحة. وأسأل الله التوفيق والسداد للجميع.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
ملخص الدراسة باللغة العربية	أ
ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية	ب
الإهداء	ج
الشكر والتقدير	د
فهرس المحتويات	هـ
قائمة الجداول	ط
قائمة الأشكال	ل
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	٢-٩
١. مقـــدمـــة	٢
٢. مشـــكلة الدراســة	٥
٣. أهـــداف الدراســة	٦
٤. أهمـــية الدراســة	٧
٥. حـــدود الدراســة	٨
٦. مصطلحات الدراســة	٨
الفصل الثاني : أدبيات الدراسة	١١-١٦٢
أولاً: الإطار النظري	١١-١٣٥
المبحث الأول: التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي	١١-٣٩
تمهـــيد	١١
١. مفهوم المهنة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس	١٢
٢. أدوار ومهام عضو هيئة التدريس	١٣
٣. مفهوم التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس	١٩
٤. أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس	٢٣
٥. أهداف التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس	٢٥
٦. مبررات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس	٢٧
٧. محفزات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس	
٨. أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس	٣٠

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

تابع قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
٩. مجالات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس	٣٦
١٠. معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس	٣٧
المبحث الثاني: تجارب عالمية ومحلية في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس	٤٠-٦٣
تمهـــــيد.	٤٠
أولاً: التجارب الأجنبية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس .	٤٠-٤٥
١. تجربة الولايات المتحدة الأمريكية	٤٠
٢. تجربة المملكة المتحدة.	٤٣
ثانيًا: التجارب العربية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس .	٤٥-٦١
١. تجربة الجامعات المصرية	٤٦
٢. تجربة جامعة الإمارات العربية المتحدة .	٥٠
٣. واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية.	٥١
ثالثًا: خلاصة واستنتاج	٦١
المبحث الثالث: الاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي	٦٤-٩٤
تمهـــــيد.	٦٤
١. مفهوم الاعتماد الأكاديمي.	٦٥
٢. نشأة الاعتماد الأكاديمي.	٦٧
٣. أهمية الاعتماد الأكاديمي.	٦٩
٤. أنواع الاعتماد الأكاديمي .	٧١
٥. إجراءات الاعتماد الأكاديمي.	٧٤
٦. مجالات ومعايير الاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي.	٧٦
٧. العلاقة بين الجودة والاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي.	٩١
٨. مبررات تبني نظم الجودة والاعتماد في مؤسسات التعليم العالي.	٩٣
المبحث الرابع: تجارب عالمية ومحلية في الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي	٩٥-١٢٣
تمهـــــيد.	٩٥
أولاً: التجارب العالمية في الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي.	٩٦-١١٣
١. تجربة الولايات المتحدة الأمريكية.	٩٦

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

تابع قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
٢. تجربة المملكة المتحدة.	١٠٧
٣. تجربة اليابان.	١١٠
ثانيًا: التجارب العربية في الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي.	١١٤-١٢٣
١. تجربة المملكة العربية السعودية.	١١٤
٢. تجربة المملكة الأردنية.	١١٨
٣. تجربة الإمارات العربية المتحدة.	١٢٠
المبحث الخامس: علاقة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالاعتماد الأكاديمي	١٢٤-١٣٥
تمهـــــيد.	١٢٤
١. الأنشطة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس وعلاقتها بالاعتماد الأكاديمي.	١٢٥
٢. معايير الاعتماد الأكاديمي المتعلقة بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.	١٣١
ثانيًا: دراسات سابقة	١٣٦-١٦٢
تمهـــــيد.	١٣٦
١. دراسات سابقة مرتبطة بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.	١٣٧
٢. دراسات سابقة مرتبطة بالاعتماد الأكاديمي في الجامعات ومؤسسات إعداد المعلم .	١٤٦
٣. التعقيب على الدراسات السابقة.	١٥٧
الفصل الثالث : إجراءات الدراسة	١٦٤-١٨٣
تمهـــــيد.	١٦٤
١. منهج الدراسة.	١٦٤
٢. مجتمع وعينة الدراسة.	١٦٨
٣. أداة الدراسة.	١٧٧
٤. صدق أداة الدراسة.	١٨٠
٥. ثبات أداة الدراسة.	١٨٠
٦. إجراءات جمع البيانات وتصحيحها.	١٨٢
٧. الأساليب الإحصائية المستخدمة.	١٨٣

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

تابع قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
الفصل الرابع : عرض ومناقشة نتائج الدراسة	١٨٥-٢٣٨
تمهيد.	١٨٥
١. نتائج الجولة الأولى (الاستطلاعية).	١٨٥
٢. نتائج الجولة الثانية.	١٨٦
٣. نتائج الجولة الثالثة.	٢١١
الفصل الخامس : تصور مقترح لتنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)	٢٤٠-٢٥٠
تمهيد.	٢٤٠
أولاً: المبررات والدوافع	٢٤١
ثانيًا:المنطلقات الفكرية	٢٤٢
ثالثًا:الرؤية والرسالة	٢٤٢
رابعًا: الأهـــداف	٢٤٣
خامسًا: المحتويات	٢٤٤
سادسًا: الفئة المستهدفة	٢٤٧
سابعًا: الكيانات المسئولة	٢٤٧
ثامنًا: مقومات النجاح	٢٤٨
تاسعًا: التقويم	٢٤٩
الفصل السادس : ملخص محتويات الدراسة	٢٥٢-٢٦٣
تمهيد.	٢٥٢
خلاصة الدراسة.	٢٥٣
خلاصة النتائج.	٢٥٦
خلاصة التوصيات.	٢٦١
قائمة المراجع	٢٦٥-٢٨٣
الملاحق	٢٨٦-٣١٥

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

قائمة الجداول

رقم الجدول	الموضوع	رقم الصفحة
١	مقارنة بين جمعيات الاعتماد الأكاديمي وجمعيات الاعتماد التخصصي	٧٤
٢	توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الجامعة	١٧٠
٣	توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير طبيعة العمل	١٧١
٤	توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الرتبة العلمية	١٧١
٥	توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير سنوات الخبرة في التعليم العالي	١٧٢
٦	توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الجنس	١٧٣
٧	توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الجامعة التي تم الحصول منها على آخر مؤهل	١٧٤
٨	توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الخلفية العلمية في مجال الاعتماد الأكاديمي	١٧٥
٩	توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الخلفية العلمية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس	١٧٦
١٠	درجات وحدود فئات مقياس ليكرت الثلاثي	١٧٩
١١	المعيار الإحصائي المستخدم لقبول واستبعاد توقعات الخبراء	١٧٩
١٢	نتائج تطبيق اختبار ارتباط بيرسون بين عبارات التطبيق الأول والثاني	١٨١
١٣	معامل ارتباط بيرسون بين عبارات التطبيق الأول والثاني لكل محور أو مجال على حدة	١٨٢
١٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الإطار المفاهيمي والمعرفي- الجولة الثانية	١٨٧
١٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال البرامج والخطط الدراسية- الجولة الثانية	١٨٩
١٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال تقييم الأداء ومخرجات التعليم - الجولة الثانية	١٩٠
١٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الخبرات الميدانية - الجولة الثانية	١٩٢
١٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال التنوع وتكافؤ الفرص - الجولة الثانية	١٩٤
١٩	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال التنمية المهنية - الجولة الثانية	١٩٦
٢٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الموارد والحوكمة - الجولة الثانية	١٩٧
٢١	التوقعات الكبيرة في الجولة الثانية لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)	٢٠٠
٢٢	التوقعات المتوسطة في الجولة الثانية لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)	٢٠١

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

قائمة الجداول

رقم الجدول	الموضوع	رقم الصفحة
٢٣	التوقعات الضعيفة في الجولة الثانية لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)	٢٠٢
٢٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) - الجولة الثانية	٢٠٣
٢٥	التوقعات الملائمة في الجولة الثانية لأساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)	٢٠٥
٢٦	التوقعات الملائمة إلى حدٍ ما في الجولة الثانية لأساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)	٢٠٦
٢٧	التوقعات غير الملائمة في الجولة الثانية لأساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)	٢٠٦
٢٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) - الجولة الثانية	٢٠٧
٢٩	التوقعات المؤكدة في الجولة الثانية لمعوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)	٢٠٩
٣٠	التوقعات المحتملة في الجولة الثانية لمعوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)	٢١٠
٣١	التوقعات غير المحتملة في الجولة الثانية لمعوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)	٢١١
٣٢	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الإطار المفاهيمي والمعرفي - الجولة الثالثة	٢١٢
٣٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال البرامج والخطط الدراسية - الجولة الثالثة	٢١٣
٣٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال تقييم الأداء ومخرجات التعليم - الجولة الثالثة	٢١٤
٣٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الخبرات الميدانية - الجولة الثالثة	٢١٥
٣٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال التنوع وتكافؤ الفرص - الجولة الثالثة	٢١٦
٣٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال التنمية المهنية - الجولة الثالثة	٢١٧
٣٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الموارد والحوكمة - الجولة الثالثة	٢١٨
٣٩	التوقعات الكبيرة في الجولة الثالثة لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)	٢٢٠

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

قائمة الجداول

رقم الجدول	الموضوع	رقم الصفحة
٤٠	التوقعات المتوسطة في الجولة الثالثة لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)	٢٢٢
٤١	ملخص المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس- الجولة الثالثة	٢٢٤
٤٢	نتائج اختبار (ت) T-Test لدراسة الفروق بين آراء الخبراء في الجولتين الثانية والثالثة لمحور مجالات وبرامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس ضوء معايير NCATE	٢٢٦
٤٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) - الجولة الثالثة	٢٢٨
٤٤	التوقعات الملائمة في الجولة الثالثة لأساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)	٢٢٩
٤٥	التوقعات الملائمة إلى حدٍ ما في الجولة الثالثة لأساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)	٢٣١
٤٦	نتائج اختبار (ت) T-Test لدراسة الفروق بين آراء الخبراء في الجولتين الثانية والثالثة لمحور أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس ضوء معايير NCATE	٢٣٢
٤٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) - الجولة الثالثة	٢٣٣
٤٨	التوقعات المؤكدة في الجولة الثالثة لمعوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)	٢٣٥
٤٩	التوقعات المحتملة في الجولة الثالثة لمعوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)	٢٣٦
٥٠	نتائج اختبار (ت) T-Test لدراسة الفروق بين آراء الخبراء في الجولتين الثانية والثالثة لمحور معوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس ضوء معايير NCATE	٢٣٨
٥١	مصفوفة المجالات، وحزم البرامج التدريبية لعضو هيئة التدريس في التصور المقترح	٢٤٤
٥٢	مصفوفة أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في التصور المقترح	٢٤٦
٥٣	مصفوفة معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في التصور المقترح	٢٤٧

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

قائمة الأشكال

رقم الشكل	الموضوع	رقم الصفحة
١	مهام عضو هيئة التدريس الجامعي	١٤
٢	مثلث حركة الجودة والاعتماد والمعايير	٩٢
٣	مراحل الاعتماد الأكاديمي وفقًا لنموذج NCATE	١٠٢
٤	خطوات استخدام أسلوب دلفاي	١٦٦
٥	توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الجامعة	١٧٠
٦	توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير طبيعة العمل	١٧١
٧	توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الرتبة العلمية	١٧٢
٨	توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير سنوات الخبرة في التعليم العالي	١٧٣
٩	توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الجنس	١٧٣
١٠	توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الجامعة التي تم الحصول منها على آخر مؤهل	١٧٤
١١	توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الخلفية العلمية في مجال الاعتماد الأكاديمي	١٧٥
١٢	توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الخلفية العلمية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس	١٧٦

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الفصل الأول

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الفصل الأول

الإطـــار العام للدراسة

- مقـدمـــــة
- مشكـــلة الدراســـة
- أهـــداف الدراســـة
- أهمـــية الدراســـة
- حـــــدود الدراســة
- مصطلحات الدراسة

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الفصل الأول

(الإطار العام للدراسة)

١. مقدمة:

بسم الله الذي علّم بالقلم علّم الإنسان ما لم يعلم وأصلي وأسلم على سيد الخلق وخاتم الأنبياء سيدنا محمد عليه وعلى آله أفضل الصلاة وأزكى السلام؛ فقد كرّم الله الإنسان ورفع منزلة العلماء، وفتح أمامهم الآفاق للاستزادة من العلم قال الله تعالى: L O N M L KM (العلق، آية رقم ١) . وقال الله تعالى: Mيَرۡفَعِ ٱللَّهُ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ مِنكُمۡ وَٱلَّذِينَ à ٱلۡعِلۡمَ â L (المجادلة، آية رقم ١١).

فالإنسان بحاجة مستمرة إلى التعلم والتعليم أيًا كانت ظروفه ومهما بلغ من العلم، ذلك أن العلم مبدأ في الدين الإسلامي أكدت أهميته أقوال وأفعال رسولنا الكريم ﷺ. وقد حظي العلماء في مجتمع الدولة الإسلامية الأولى بمكانة رفيعة وتقدير من كافة أطياف المجتمع. وأشار العجمي (٢٠٠٧م: ١٠) إلى أن أستاذ الجامعة في بداية عهدها كان من أبرز المفكرين والمنتمين إلى مستويات اجتماعية واقتصادية رفيعة. إلا أنه مع توسع القيم الجامعية وتطور الفكر الجامعي تلاشت مثل هذه التوجهات، وهذا ليس من باب التقليل من أهمية الجامعة ومكانة الأستاذ الجامعي وإنما اتساعًا في مفهومها ووضوحًا لدورها المتجدد في خدمة المجتمع والدولة على حد سواء.

وتعد الجامعة في العصر الحديث حجر الأساس في التنمية الوطنية والقوة الدافعة لعجلة التقدم في مختلف جوانب الحياة التي تتسم بتنامي أساليب المعرفة العلمية، وتسارعها، وسيادة عصر المعلومات الذي يستدعي التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم العالي لاستيعاب كافة متغيرات هذا العصر، والإعداد لمواجهتها. وهذا لا يمكن أن يتجسد إلا في أعضاء هيئة تدريس مؤهلين ومزودين بالكفاءات اللازمة لهذه المواجهة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

والتعليم العالي كما ذكر طعيمة، والبندري (٢٠٠٤م:٩) تتعاظم إليه التطلعات لما له من مساهمة رائدة في تطوير المعارف والتقنيات وتوظيفها بما يخدم التنمية الوطنية. لذا يحتم على الدولة التوسع في قاعدة وعمق التعليم العالي وإعادة هيكلته لدعم المسيرة التنموية.

إن ما تمتلكه الدولة من ثروة بشرية متعلمة قادرة على إنتاج المعرفة هو أساس قوتها، ومصدر عزتها في سبيل تحقيق أعلى معدلات النمو. وهذا لا يمكن أن يتم إلا من خلال مؤسسات التعليم العالي، التي تتطلب عضو هيئة تدريس متميز الإعداد متجدد التأهيل يمتلك المهارات العالية التي يسخرها في تنمية الفكر وتشجيع الإبداع. فعضو هيئة التدريس هو محور الارتكاز، وأحد أهم العناصر التي تتضافر لبناء جامعة المستقبل، وهو العمود الفقري في تقدم الجامعة وتحمل أعبائها. فبجهده تصنع المناهج وتؤسس البرامج وتصقل العقول، فهو أساس كل إصلاح وتطوير، بل هو مفتاح المستقبل لآمال وطموحات المجتمع.

وفي العصر الحالي لم يعُد يقتصر دور عضو هيئة التدريس على أداء وظائف الجامعة الرئيسة (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) بأساليبها التقليدية؛ بل أضيفت إليه أدوار ومسئوليات أخرى، ليست ثابتة أو جامدة بل متطورة بتطور رسالة الجامعة وأهدافها، وهذا بدوره يفرض على الجامعة ضرورة التنمية المهنية المخططة والمستمرة لأعضاء هيئة التدريس.

إن تنمية عضو هيئة التدريس ليست من باب الترف الذي يمكن الاستغناء عنه .. أو موضة عصر ما يلبث أن تنقضي، بل هي ضرورة تفرضها ظروف العصر الذي نعيشه، وطموحات المستقبل الذي ننشده. والحصول على درجة الدكتوراه هو بداية الطريق للمهنة الأكاديمية، ويؤكد ذلك آل زاهر (١٤٢٤هـ:١٤) بقوله " أن دور الهيئة التدريسية بالجامعات ليس دورًا خطيرًا فحسب؛ بل هو دور متجدد ومتعاظم بصورة مستمرة. مما جعل الكثير من الجامعات العالمية تركز على التطوير المهني لعضو هيئة التدريس، بهدف تحسين العملية التعليمية والتأكيد على رسالة الجامعة واستيعاب التطورات الجديدة المتسارعة ".

إن حتمية تطوير وإصلاح التعليم الجامعي تمثل أبرز التحديات التي تواجه الجامعات والقائمين عليها. وبالتالي يجب أن تحتل قضية تقييم الجودة وتوكيدها وضبطها في الجامعات مكانة عالية واهتمامًا كبيرًا من القائمين على إداراتها، وأعضاء هيئة التدريس والطلاب، وجميع

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المستفيدين والمهتمين بالتعليم والتنمية على حدٍ سواء. حيث أشار الخطيب (٢٠١٠م:١٩) إلى أن" المؤسسات التي تعزل نفسها عن المعايير العالمية للجودة لن تكون قادرة على أن تسهم في تنمية مجتمعاتها وفي وضع بلدانها في عِداد الدول التي تشارك بصورة ملموسة في عمليات التبادل الاقتصادي والتجارة الحرة ... ".

وكليات التربية في المملكة العربية السعودية ليست بمعزلٍ عن معايير الجودة والاعتماد العالمية، وحيث إنها مسئولة عن أهم وأخطر قطاعات التنمية؛ ألا وهو التنمية البشرية. فقد بدأ النظر إلى خريج هذه الكليات على أنه منتج يجب أن يخضع لمعايير التقييم وأن تتوافر فيه معايير الجودة. وفي هذا الشأن تسعى كثير من كليات التربية للحصول على الاعتماد الأكاديمي؛ مدخلاً لإصلاح ظروفها الأكاديمية والإدارية من ناحية، والإعلان عن جودة برامجها وخريجيها من ناحية أخرى.

إن تحسين أداء عضو هيئة التدريس يجب أن يكون من أولويات عمل كليات التربية، وذلك من خلال تخطيط برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتنفيذها بما يتلاءم مع التطورات المعاصرة في مجال الجودة والاعتماد، وهذا بدوره ينعكس إيجابًا على تحقيق هذه الكليات لرسالتها وأهدافها بالشكل المأمول.

لذا جاءت فكرة هذه الدراسة التي تهدف إلى وضع تصور مستقبلي للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء أحد مداخل الإصلاح والتطوير الأكاديمي والإداري، وهو الحصول على الاعتماد الأكاديمي وفق معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE) بصفته أحد المؤسسات الأمريكية الكبرى والأكثر اهتمامًا بعملية الاعتماد المتميز لمؤسسات وبرامج إعداد المعلمين وتحسين عملية التعليم في الكليات التربوية، وباعتباره الوجهة الأولى التي تتطلع إليها كليات التربية الراغبة في الحصول على الاعتماد الأكاديمي.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٢. مشكلة الدراسة:

ترتبط المهنة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس بالأدوار المهنية المتعددة، والمسئوليات المتجددة التي تقع على عاتقه، فكلما تعددت أدواره المهنية وتجددت مسئولياته؛ تطلب ذلك مزيد من التطوير والتنمية المهنية التي تساعده على القيام بهذه الأدوار. وغياب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، هو بداية تراجع الفكر وانحراف المجتمع عن جادة التقدم والتطور إلى التردي والضعف. بل اللجوء إلى المجتمعات المتقدمة الأخرى في كافة متطلبات الحياة، والخضوع لإراداتها ومطالباتها.

ولعل الدور الذي يضطلع به عضو هيئة التدريس، وما تشهده كليات التربية في الجامعات السعودية من تغيرات متلاحقة وتركيز على الجودة، وتوجه نحو الاعتماد الأكاديمي ؛ يتطلب التخطيط العلمي السليم لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية من حيث تشخيص واقعها، وبيان المأمول منها وما يتطلع إليه عضو هيئة التدريس من تنمية مهنية تتواءم والتوجهات العالمية المعاصرة لهذه الكليات وما يضطلع به من أدوار في ظل تلك التوجهات.

وتُعد التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية أساس تطوير هذه الكليات وإعادة هيكلتها بما يحقق جودتها ويضمن حصولها على الاعتماد الأكاديمي من مؤسسات اعتماد عالمية.

ومن هنا تبرز الحاجة إلى وضع تصور مستقبلي مقترح للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE). ويمكن للباحث صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما التصور المقترح لتنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) ؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس عدد من الأسئلة الفرعية التالية:

١- ما درجة أهمية برامج ومجالات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) من وجهة نظر عينة الدراسة؟

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٢- ما درجة ملاءمة أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) من وجهة نظر عينة الدراسة؟

٣- ما درجة احتمالية وجود المعوقات التي تحد من تنفيذ برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) من وجهة نظر عينة الدراسة؟

٣. أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية بشكل رئيس إلى وضع تصورٍ مقترحٍ لتنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE)، بما في ذلك تحديد المجالات، والبرامج، وأساليب التنفيذ، وتوضيح أبرز المعوقات المحتملة. وتم تحقيق هذا الهدف من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

أ- التعرف على المعالم الرئيسة لواقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية.

ب- التعرف على درجة أهمية مجالات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE).

ج- تحديد درجة أهمية برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE).

د- تحديد درجة ملاءمة أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE).

ه- التعرف على أبرز المعوقات المحتملة التي قد تواجه برامج التنمية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE).

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٤. أهمية الدراسة:

تشهد أنظمة التعليم الجامعي خلال الفترة الحالية تطورات كثيرة سواءٌ من حيث الأهداف أو المحتوى أو الأساليب أو التقنيات ... إلخ، ولا بد لعضو هيئة التدريس من متابعة هذه التطورات والتعامل معها لما لها من تأثيرات مباشرة وغير مباشرة على مجالات عمله. وفي المقابل تقتضي هذه التطورات عناية خاصة بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس لرفع قدراته وزيادة إنتاجه العلمي ومساعدته في التغلب على كافة المعوقات التي تحد من متابعته للتطورات الحديثة في نظم التعليم العالي. وتبرز أهمية هذه الدراسة من خلال النقاط التالية:

أ- من المأمول أن تسهم الدراسة الحالية في لفت نظر المسئولين عن كليات التربية بالجامعات السعودية إلى تبني خطط علمية معلنة ترمي إلى تحقيق التنمية المهنية اللازمة والمستمرة لأعضاء هيئة التدريس.

ب- جاءت هذه الدراسة متزامنة مع اهتمامات حكومة المملكة العربية السعودية بتطوير التعليم العالي، ودعم البحث العلمي، ومنح الحوافز المختلفة لتشجيع الابتكار. وهذا يقتضي تخطيط وتنفيذ برامج التنمية المهنية في ظل التوجهات المعاصرة.

ج- جاءت هذه الدراسة متزامنة مع توجه كليات التربية بالجامعات السعودية نحو الجودة، والحصول على الاعتماد الأكاديمي من المؤسسات العالمية، وهذا بدوره يتطلب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، بما يضمن استجابته لمتطلبات هذا التوجه.

د- من المأمول أن تكون الدراسة الحالية إضافة علمية للمكتبة الجامعية من خلال ما خلصت إليه من نتائج تؤسس للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE).

ه- جاءت هذه الدراسة استجابة لتوصيات بعض المؤتمرات والندوات المهتمة بتطوير كليات التربية ومنها ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس (٢٠٠٤م)، ومؤتمر التعليم العالي ومتطلبات التنمية (٢٠٠٧م)، والاجتماع التنسيقي الأول لعمداء الكليات التربوية بالجامعات السعودية (٢٠١١م) والتي في مجملها توصي بما يلي:

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- ضرورة تطوير عضو هيئة التدريس وبناء قدراته في كافة المجالات ذات العلاقة بمهام عمله الجامعي وفق متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي.

- تبني معايير خاصة للقبول في كليات التربية تسهم في تحقيق الجودة.

- إجراء تقويم دوري لكليات التربية بغرض تطويرها وفق أفضل المعايير العالمية المتميزة.

- إنشاء مكتب في الشرق الأوسط للإنكيت (NCATE) بغرض تسريع خطوات كليات التربية في المملكة نحو الاعتماد الأكاديمي.

- بناء خطة وطنية لإعداد المعلم في كليات التربية بالجامعات السعودية، وبما يضمن التطوير المهني لعضو هيئة التدريس، وعقد الشراكات مع جامعات عالمية من أجل ذلك.

و- تحاول الدراسة الحالية مساعدة كليات التربية التي ترغب في الحصول على الاعتماد الأكاديمي من خلال تقديم تصورًا شاملاً للجوانب المهمة في تنمية أعضاء هيئة التدريس، وتحديد أهم الأساليب، وأبرز المعوقات المحتملة لتلافيها.

٥. حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE)، من خلال أسلوب الحكم عن بُعد " دلفاي - Delphi " على عينة من الخبراء، قدموا توقعاتهم حول التنمية المهنية المطلوبة لعضو هيئة التدريس من خلال ثلاث جولات علمية. وتم تطبيق الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي ١٤٣٢-١٤٣٣هـ.

٦. التعريفات الاصطلاحية والإجرائية للدراسة:

١/٦ - التنمية المهنية Professional Development:

عرفها حداد (٢٠٠٣م:٢٣) بأنها: "عمليات مؤسسية تهدف لتغيير مهارات ومواقف وسلوك أعضاء هيئة التدريس لتكون أكثر كفاءة وفعالية في مقابل حاجات الجامعة وحاجات أنفسهم ".

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ويعرف الباحث التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في هذه الدراسة إجرائيًا بأنها: عمليات وأنشطة مؤسسية مخطط لها تهدف إلى تطوير قدرات ومهارات وثقافة عضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية، للوفاء بمعايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE).

٢/٦ - أسلوب دلفاي Delphi Technique:

عرّفه علاقي (١٤١٦هـ:٥٧١) بأنه: " أسلوب جماعي في التنبؤ والتقدير، يبنى على قيام مجموعة من الخبراء كل على حدة بتقويم المشكلة، وتقدير أبعادها على عدة مراحل، ثم تصاغ بعد ذلك آراء المجموعة في قالب واحد ".

٣/٦ - الاعتماد Accreditation:

عرّفه عبدالمعطي (٢٠٠٨م:٣٢) بأنه: " الاعتراف بالمؤسسة التعليمية والبرامج أو الشهادات العلمية أو الترخيص لمزاولة المهن المختلفة في ضوء معايير تحددها المنظمات والهيئات المختصة ".

٤/٦ - المعيار في الاعتماد Accreditation Standard:

أورد الخطيب (٢٠١٠م:٣٨) تعريف المعيار في الاعتماد بأنه: " بيان بالمستوى المتوقع الذي وضعته هيئة مسئولة أو معترف بها بشأن درجة أو هدف معين يراد الوصول إليه ويحقق قدرًا منشود من الجودة أو التميز ".

٥/٦ - المجلس الوطني لاعتماد تعليم المعلمين " إنكيت – NCATE ":

أحد أشهر مؤسسات الجودة والاعتماد الأكاديمي لكليات إعداد المعلم في الولايات المتحدة الأمريكية، ويعمل وفق ستة معايير محددة بغرض بناء نظام عالي الجودة لإعداد المعلمين.

٦/٦ - عضو هيئة التدريس :

يقصد به في هذه الدراسة الأستاذ أو الأستاذ المشارك أو الأستاذ المساعد الذي يعمل في كليات التربية بالجامعات السعودية.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الفصل الثاني

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الفصل الثاني

أدبيات الدراسة

أولاً : الإطار النظري

المبحث الأول

التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي

المبحث الثاني

تجارب عالمية ومحلية في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس

المبحث الثالث

الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي

المبحث الرابع

تجارب عالمية ومحلية في الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي

المبحث الخامس

علاقة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالاعتماد الأكاديمي

ثانياً: دراسات سابقة

- دراسات سابقة
- التعليق على الدراسات السابقة

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الفـــــصل الـــــثاني

أولاً: الإطار النظري

المبحث الأول

التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي

تمهيد:

تراهن الدول المتقدمة و النامية على دور الجامعة في قيادة عجلة التطوير والتنمية للمجتمعات البشرية، والحقيقة أنه لا يمكن لها تحقق ما ترمي إليه هذه المراهنة بشكل إيجابي وفعّـــال مهمـــا امتلكت من امكانات مادية واقتصادية إلا من خلال الجهود العلمية المتواصلة والعطاء الفكـــري المتميز لأعضاء هيئة التدريس فيها. ومن المسلم به إن الثروة الحقيقية لأية أمة من الأمم لا تكمن في الأرض أو المال أو الأشياء التي تمتلكها بقدر ما تكمن في كمية الأفكار البناءة التي تخلـــصها من قيود الحياة وتساعدها في حل المشكلات التي تعيق تقدمها.

وعضو هيئة التدريس تناط به العديد من الأدوار ويُعقد عليه الكثير من الآمال المتجددة، التي لا يمكن الإيفاء بها على الوجه الأكمل، ما لم يحصل على التنمية المهنية المتكاملة والمستمرة وفق رؤية علمية شاملة لكافة المتغيرات المحيطة.

ويؤكد ذلك آل زاهر (٢٠٠٤م:٣) بقوله: " إن الجامعات العالمية المتقدمة قد تنبهت لهـــذه الحقيقة منذ أمد بعيد، فقامت بالتخطيط والتنظيم لبرامج موجهة أصلاً لتطوير قدرات عـــضو هيئة التدريس المهنية أثناء الخدمة ".

ومن هنا تبرز أهمية التخطيط العلمي لبناء برامج تطويرية شاملة ومتكاملة لأعـــضاء هيئـــة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، وضرورة وضع استراتيجيات واضحة ومعلنة لحفزهم على تنمية قدراتهم وتحسينها.

وتتناول الدراسة في هذا المبحث الأساس النظري للتنمية المهنية لعضو هيئة التـــدريس مـــن حيث: مفهوم المهنة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس، وأدواره ومهامه المهنية، ولمحة موجزة عـــن

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

بعض أبعاد التنمية المهنية الموجهة له، تشمل المفهوم والأهمية والأهداف والمبررات والمحفـــزات والأساليب، بالإضافة إلى المجالات والمعوقات.

١. مفهوم المهنة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس:

تُعد المهنة الأكاديمية مهنة سامية تتطلب من عضو هيئة التدريس عملاً متواصلاً، ومهـــارات وقدرات خاصة، وخلقًا سويًا ينبثق من الشعور العميق بالمسؤولية تجاه الطالب، وتجاه أهـــداف المجتمع، فعضو هيئة التدريس يمثل القدوة الحسنة لطلابه في الأخلاق وفي التحصيل العلمي.

لذا يجب على الفرد الذي يمارس المهنة الأكاديمية أن يكـــون متـــصفًا بأفـــضل الـــصفات والمميزات، وأن يكون ذا أفق واسع وخلق حسن، حيث أنها مهنة تتطلب من أصحابها شـــعورًا بالأمانة، والتزامًا بالمسؤولية تجاه المتعلمين والمجتمع على حدٍ سواء. ومن هذا المنطلق فإن المهنـــة الأكاديمية مجال يستحق الدراسة والبحث بما يسهم في تنميتها وزيادة فاعليتها، وبمـــا يـــنعكس إيجابًا على أدوار ومهام عضو هيئة التدريس.

ويُعرّف ابن منظور (٢٠٠٥م:١٤٥) المِهْنَة لغة بأنها:" الحِذْق بالخدمة والعمل ونحوه. يقـــال مَهَنَ يَمْهُنُ مَهْنًا إذا عمل في صنعته".

ويعرفها المصري (١٩٨٦م:٤٩) اصطلاحًا بأنها: " مجموعة من الأعمال تتطلب مهـــارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية".

ويُعرّف محمود (١٩٩٤م:٩٨٦) المهنة الأكاديمية بأنها: " الأعمال التي ينبغي أن يقـــوم بهـــا عضو هيئة التدريس بالجامعة من خلال أدائه أدوارًا معينة تُحدد في ضوء وظائف الجامعة، ولكل دور من الأدوار التي يؤديها أبعاد معرفية ومهارية وأخلاقية، كما يتطلب أداؤها فترة كافية من التعليم والتدريب تتناسب والأبعاد المرتبطة بها".

لذا يجب الاهتمام باختيار وتكوين عضو هيئة التدريس وإعداده إعدادًا جيدًا مـــن جميـــع النواحي الأكاديمية والمهنية والثقافية داخل مؤسسات الإعداد قبل الخدمة، وتدريبه وتنميته مهنيًا أثناء الخدمة، بحيث تعكس برامج الإعداد قبل الخدمة وأثناؤها خبرات تربوية تضمن مـــستوى رفيع للأداء المهني الأكاديمي.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وتشير كثير من الدراسات منها دراسة الدهشان (١٩٩٦م)، ودراسة غنايم (١٩٩٦م)، ودراسة الناقة (١٩٩٩م) إلى قصور عمليات الاختيار للالتحاق بالمهنة الأكاديمية بالجامعات والإعداد لها، وتؤكد على حتمية وضع ضوابط تكفل حسن الاختيار، وتصميم برامج تضمن فعالية أعضاء هيئة التدريس وتأهيلهم أكاديميًا ومهنيًا وثقافيًا لمواكبة التغيرات الحديثة في الأنظمة التعليمية الجامعية لمواكبة العصر.

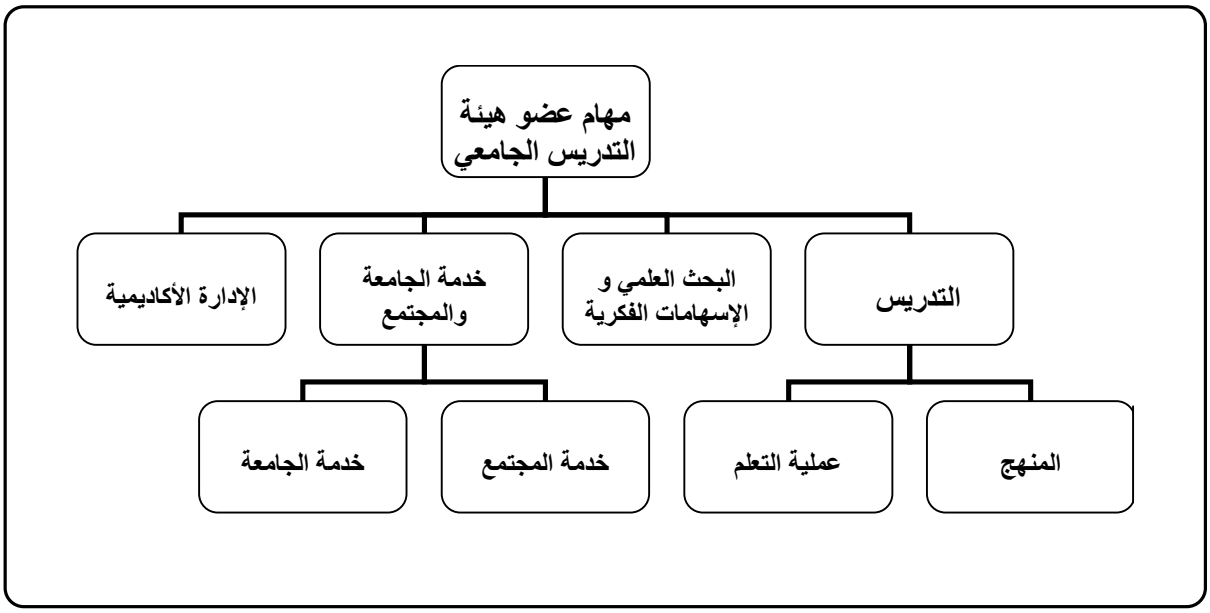
ومن هنا تأتي أهمية الاتجاهات المعاصرة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس لكي يكتسب قدرات تمكنه من تحقيق أهداف التعليم داخل الجامعة وخارجها، كما تمكنه من التفاعل الجاد والإنتاج في ظل معطيات عصر تقنية المعلومات. وتطوير أدواره بما يؤدي إلى توظيف هذه المعطيات في تجويد أدائه.

٢. أدوار ومهام عضو هيئة التدريس:

يقوم عضو هيئة التدريس بالعديد من المهام والأدوار المتجددة، بفعل المتغيرات الداخلية والخارجية المؤثرة على عضو هيئة التدريس، والتي لا يمكن أن يكون في معزل عنها. ويؤكد ذلك آل زاهر (٢٠٠٢م:٤) بقوله: " إن دور الهيئة التدريسية بمؤسسات التعليم العالي متجدد بشكل دائم، مما دفع العديد من الجامعات على مستوى العالم إلى التركيز على التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، بهدف تطوير العملية التعليمية، والتأكيد على رسالة مؤسسة التعليم العالي، واستيعاب التطورات الجديدة المتسارعة في مجالات وأدوار عمل هيئة التدريس المتعددة والتي تشمل: التطوير التدريسي، والمعلوماتي، والتقني، والمنهجي، والإداري، والبحثي، والتقويمي، والتخصصي ".

وتتكون المهام الأساسية لعضو هيئة التدريس كما أشار حياوي (١٩٨٧م:٧٨) من أربعة أنشطة رئيسة هي: التدريس، والبحث العلمي والإسهامات الفكرية،وخدمة الجامعة والمجتمع، إضافة إلى الإدارة الأكاديمية. وقد يختلف حجم وكفاءة مساهمة عضو هيئة التدريس من نشاط إلى آخر، ولكن تتكامل محصلة هذه الأنشطة لتبين مدى فاعلية عضو هيئة التدريس في مجتمعه الجامعي، ويبين لنا الشكل رقم (١) المهام الأساسية لعضو هيئة التدريس الجامعي.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com



شكل رقم (١) : مهام عضو هيئة التدريس الجامعي

(المصدر بتصرف : إعداد وتدريب الأستاذ الجامعي، حياوي، ١٩٨٧م، ٧٨)

ويرى العجمي (٢٠٠٧م: ١٩-٢٦) أن أدوار عضو هيئة التدريس تتمثل فيما يلي:

أ- التدريس: انطلاقًا من كون عضو هيئة التدريس العنصر الأساس في تحقيق الأهداف والأنشطة المنوطة بالجامعة، وهو الذي يجب أن يتولى جانبًا مهمًا من جوانب تثقيف المجتمع الذي توجد به الجامعة، فهو عضو في أقسامها ومجالسها وهو الذي يسهم في رسم الاستراتيجية ووضع الخطط الدراسية ومن خلاله يحصل الإبداع وتتجسد تصورات المستقبل عن كيفية إعداد الطلبة وتدريبهم ومساعدتهم في مواجهة التغيير. ويؤكد ذلك رايس (Rice,1986:13) بقوله: " إن عضو هيئة التدريس هو القادر على نقل المعرفة لطلابه بأسلوب ينمي فيهم الإبداع والتفكير والثقة بأنفسهم ".

ب- البحث العلمي: تتعدى إسهامات البحث العلمي تنشيط وتنمية عضو هيئة التدريس، إلى تنمية المجتمع والرقي به في جميع النواحي. ويشير بارنيت رونالد (Barnett Ronald, 1990:135) إلى أن: " البحث العلمي يسهم في عملية النمو المهني والتقدم الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلى كونه طريقًا للنمو الاقتصادي، وذلك من خلال ما يقدمه من مشاريع و أبحاث علمية في مجالات المعرفة المختلفة والتي من شأنها أن تسهم في خدمة خطط التنمية الوطنية في مختلف المجالات ".

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ج- رعاية وتوجيه الطلاب: تتنوع هذه الرعاية وتبدأ منذ استقبال الطلاب الجدد وتعريفهم بالتخصصات الموجودة في الجامعة، وتمتد إلى ما بعد تخرجهم من الجامعة.

د- نشر وتعزيز ثقافة المجتمع المحلي والقومي العام: ويتطلب هذا الدور النهوض بعملية تأليف المراجع والكتب العلمية المتخصصة، وإعداد وتقديم دراسات بحثية بسيطة مع تأكيد ارتباطها بالبيئة والمجتمع، وممارسة دورًا حيويًا في مناقشة مشكلات المجتمع وقضاياه، بجانب كتابة المقالات في الصحف والمجلات العامة والاهتمام بقضايا الساعة.

ه- خدمات المهن التخصصية خارج إطار الجامعة: حيث تُقدم للأفراد والمؤسسات ويقوم بتأدية هذا الدور عضو هيئة التدريس بوصفه أكاديميًا للمهن: التعليمية والطبية، والهندسية، والزراعية، والتجارية، والقانونية...كل حسب تخصصه.

و- دور إداري على مستوى القسم والكلية والجامعة: ويتطلب هذا الدور من عضو هيئة التدريس المشاركة الفعّالة في اجتماعات القسم وحسن تمثيل القسم في اجتماعات الكلية وكفاية تمثيل الكلية في اجتماعات الجامعة، بالإضافة إلى المشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل الأكاديمي مثل: تقييم الخطط، التعيين، إعداد خطة الاحتياج، المشاركة في لجان الإعداد، والتنظيم للمؤتمرات والندوات واللقاءات العلمية والفكرية التي تُعقد على مستوى القسم أو الكلية.

ويؤكد المؤتمر العالمي للتعليم العالي (١٩٩٨م) على العديد من الأدوار والأنشطة ذات الأولوية التي ينبغي للتعليم العالي التركيز عليها في القرن الواحد والعشرين، وهي:

أ- الأنشطة ذات الأولوية على المستوى الدولي: وتشمل ما يلي:

- § مواصلة النهوض بالحراك الأكاديمي الدولي كوسيلة لتأمين تقدم المعارف وتشاطرها.
- § توأمة المؤسسات على أساس التضامن والتشارك.
- § تنمية الجهود الرامية إلى انتشار أو تعزيز مراكز الامتياز في البلدان النامية.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- § الترويج لمشروعات تجديدية للتدريب والبحوث تستهدف إبراز الدور الخاص للتعليم العالي في تأمين التعلم مدى الحياة.
- § تيسير تبادل المعلومات وإنشاء قاعدة بيانات خاصة بالتجارب الناجحة والتجديدات يمكن أن تسترشد بها المؤسسات التي تواجه مشكلات في مساعيها الرامية إلى إصلاح التعلم العالي.

ب- الأنشطة ذات الأولوية على المستوى الوطني: وتشمل ما يلي:

- § أن يكون التعليم العالي متاحًا للجميع تبعًا لكفاءتهم.
- § تعزيز الروابط بين التعليم العالي والبحوث العلمية.
- § رسم سياسة واضحة فيما يتعلق بتنمية وتطوير أساتذة التعليم العالي.
- § النظر للتعليم العالي كعامل حافز للنظام التعليمي بأكمله.
- § تركيز التعليم العالي على مفهوم التعليم مدى الحياة.
- § الإقرار بأن الطلاب هم محور اهتمام التعليم العالي، مما يتطلب إصلاح المناهج الدراسية وأساليب التدريس واتخاذ القرارات.
- § توفير وتأمين الظروف اللازمة لممارسة الحرية الأكاديمية والاستقلالية المؤسسية بهدف تمكين مؤسسات التعليم العالي وكذلك الأفراد العاملين في حقل التعليم العالي من الوفاء بالتزاماتهم تجاه المجتمع.

ج- الأنشطة ذات الأولوية على مستوى النظم والمؤسسات : وتشمل ما يلي:

- § أن يعمل أساتذة التعليم العالي على استيفاء وتحسين مهاراتهم التعليمة وأساليبهم في التعلم مما يحتم إنشاء برامج مناسبة لتنمية قدرات الأساتذة الجامعيين.
- § تطوير النظام التعليمي برمته من منظور الأهداف الجديدة للتعليم.
- § مراعاة الالتزام بالمبادئ الأخلاقية والصراحة العلمية والفكرية وكذلك النهج الجامع للتخصصات والمشترك بينها.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- ضمان الجودة العالية للتعليم العالي واعتبار المساءلة والتقييم الداخلي والخارجي، واحترام الاستقلالية والحرية الأكاديمية، من الأمور العادية واللازمة لسير أعمالها.
- أن تحدد كل مؤسسة تعليمية مهمتها وفقًا لاحتياجات المجتمع الحالية والمستقبلية.
- بناء علاقات وطيدة مع عالم العمل على أساس جديد ينطوي على إقامة شراكات فعلية مع جميع العناصر ذات العلاقة بشؤون العمل.

أما شاهين (٢٠٠٤م:٨) فقد حدد أدوار عضو هيئة التدريس الجامعي في المجالات التالية:

أ- أدواره تجاه طلابه: وتشمل التدريس، والتقويم، والإرشاد والتوجيه والإشراف على الطلبة، وتسهيل عملية التعلم، وإعداد المواد التعليمية والأدلة الدراسية.

ب- أدواره تجاه المؤسسة التي يعمل بها: وتشمل العمليات الإدارية بما فيها من اتخاذ القرارات ورسم السياسات والمساهمة في التخطيط الإستراتيجي للجامعة والمشاركة في اللجان والهيئات، وتمثيل الجامعة في المحافل الرسمية والشعبية.

ج- أدوراه تجاه المجتمع الخارجي: وتشمل خدمته في تقديم الاستشارات وإجراء الدراسات والبحوث التي تسهم في حل مشكلاته وتقوية علاقة الجامعة بالمجتمع الخارجي.

د- أدواره تجاه نفسه: وتشمل تنمية ذاته مهنيًا من خلال الاطلاع والبحث، وحضور المؤتمرات واللقاءات والمشاركة الفعّالة فيها، وحضور الدورات التدريبية، وتبادل الزيارات مع الزملاء في الجامعات الأخرى والاستفادة من خبراتهم.

ويضيف طعمية والبندري (٢٠٠٤م:٢٤٦-٢٤٧) بعض المهام لعضو هيئة التدريس والتي تتمثل في الاشتراك في المجالس واللجان الجامعية، والتفرغ للقيام بواجبات الوظيفية، وإجراء الامتحانات والمشاركة في إعدادها، وإعداد التقارير التي تطلب منه، والالتزام بأنظمة الجامعة ولوائحها، والاتصاف بالأمانة العلمية، والتمتع في نطاق عمله بالحرية الأكاديمية، وكذلك القيام بأي عمل ينهض بالجامعة ويدفع بها إلى التقدم والازدهار.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

أما عمَّار (١٩٩٣م: ص٢٥) فيرى أن أدوار عضو هيئة التدريس تتمثل في جملة قصيرة لكنها عميقة في أبعادها فيقول أن الأستاذية "علم وفن وقيم وموقف" فهي منظومة رباعية لأدوار عضو هيئة التدريس يمكن تفسير مضمونها فيما يلي:

أ- الأستاذية علم: ويعني ذلك المجال الذي يضع التخصص الدقيق في سياق العلوم والمعارف الأخرى، يغذيها ويتغذى منها من خلال التكامل المعرفي، حتى يؤدي ذلك في نهاية المطاف إلى علم ينتفع منه المجتمع والإنسانية في الحاضر والمستقبل، ويقوم على منهج يوضح كيفية الوصول إلى معطياته وأساليب التفكير في موضوعاته وتحليلاته.

ب- الأستاذية فن: من خلال امتلاك قدرة الاتصال مع الغير متعدد الأوجه وليس الأحادي سواء مع الطلاب أو فئات المجتمع المتعلم الأخرى.

ج- الأستاذية قيم: وذلك يمثل القدوة المتجسدة أمام الطالب والمجتمع فيما يتعلق بالالتزامات والمسؤوليات، وكذلك الأمانة العلمية في أداء العمل، والحرص على حل مشكلات الطلاب العلمية والاجتماعية وتشجيعهم ومشاركتهم في الأنشطة الثقافية والدقة والعدالة في معاملة طلابه وعند عرض آرائه حول شؤون قسمه وإدارته وكليته وجامعته.

د- الأستاذية موقف: وهي تتكامل مع العلم والفن والقيم، إذ يتمثل الموقف في توجهات المدرسة العلمية التي يدعو لها، وفي الفن التعبيري الذي ينطلق منه للإدلاء بوجهة نظر داخل المؤسسة الجامعية وخارجها ملتزمًا بأخلاقيات العلم في موضوعيته.

ويشير قورة (١٩٩٠م: ٩٦-١٠٥) إلى أدوار عضو هيئة التدريس من منظور الكفايات المطلوب توافرها في أستاذ الجامعة والتي تنقسم إلى:

- الكفايات العلمية.
- الكفايات الفنية.
- خلق العلماء.
- الإلمام البصير باللغة العربية.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٣. مفهوم التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

شهد التعليم الجامعي كما أشار روث وجميس (Ruth& James,1992:25) محاولات محدودة في العقد الرابع من القرن العشرين لتطوير التدريس الجامعي فقد كانت جامعة "هارفارد" تقوم بتدريس مادة متخصصة عن التدريس الجامعي من عام ١٩٤٧م حتى عام ١٩٥٧م، ثم تمت إعادة تقديمها بشكل أفضل عام ١٩٦٢، وشارك في تدريسها نخبة من أعضاء هيئة التدريس، و لم تحظى قضية الإعداد المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي بالعناية اللازمة حتى منتصف الستينيات الميلادية، فضلاً عن العمل على زيادة تأهيله للوظائف المنوطة به. ولعل ذلك يعود للأسباب التالية:

أ- الاعتقاد بأن حامل شهادة الدكتوراه على درجة من العلم تمكنه من أداء مهامه.

ب- النظر إلى مرحلة التعليم الجامعي على أنها لا تحتاج من عضو هيئة التدريس إلى معرفة تربوية كالتي يحتاجها معلمو ما قبل التعليم الجامعي.

ج- اعتبار الحرية الأكاديمية في مرحلة التعليم الجامعي تتنافى مع التقيد بطرق وأساليب تدريس معينة.

ويذكر بيرنت (Berendt,1990:56) أنه مع ظهور الحركات الطلابية في بعض العواصم الأوروبية ظهرت دعوات قوية في مؤسسات التعليم الجامعي تطالب بتحسين كافة المدخلات الجامعية بما فيها عضو هيئة التدريس. واستجابةً لهذه الدعوات فقد قامت أوروبا بالسعي نحو تحسين التدريس والتعليم في الجامعات من خلال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس منذ عام ١٩٦٥م من خلال برامج وندوات ومؤتمرات قومية حول قضايا التعليم العالي تحت رعاية الرابطة الأوروبية للبحث وتنمية التعليم العالي في الفترة من ١٩٧٨ – ١٩٨٣م.

كما قامت جامعة ميرلاند Mayrland في أمريكا بعقد اتفاقات تعاون مع العديد من الجامعات الأوروبية لإقامة مؤتمر سنوي تحت رعاية الرابطة الألمانية للتعليم العالي لتناول قضايا التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وتشمل موضوعات المؤتمرات الأشكال والأساليب الجديدة للتدريس والتعليم، والاستشارات من أجل الطلاب، وتصميم البرامج، وبعض

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الأساسيات في التعليم العالي، والتعليم العالي في القرن الحادي والعشرين، والتعليم العالي في مفترق الطرق.

وكان الهدف من هذه البرامج هو مناقشة المداخل النظرية المختلفة والممارسات العملية من خلال تقديم الأمثلة، وبعض تجارب الأعضاء لتسهيل الوصول إلى نموذج مشترك للتنمية المهنية.

ويذكر حياوي (١٩٨٧م: ٨٤-٨٨) أن بعض مؤسسات التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية ترى ضرورة التحاق عضو هيئة التدريس بالدورات التنموية، وأن يكون ذلك الأمر إلزاميًا، وأن يرتبط زيادة مرتب العضو بالنجاح فيها . وتقدم السلطات التعليمية التسهيلات اللازمة للأعضاء ليلتحقوا بالدورات التنموية، فقد تمنحهم إجازات دراسية بمرتب لمدة عام لحضور برنامج طويل الأجل في إحدى الجامعات.

ويؤكد أهمية هذا الاتجاه ما ورد في وثيقة اليونسكو (Unesco,1991:2) من دعوة لإنشاء شبكات بين الجامعات على مستوى العالم بهدف تقديم أنشطة مشتركة تتعلق بالتدريب التربوي والتنمية المهنية، وقد تم الأخذ بذلك عام ١٩٨٦-١٩٨٧م وذلك بتخصيص مبالغ مالية لهذه الشبكات كما تبع ذلك إعداد الخطط اللازمة للتنفيذ.

ويلمح السواعي (٢٠٠٤م:٣٥) إلى أن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس أخذت بالانتشار في كثير من الجامعات في الوقت الحاضر، إذ شهدت تطورًا واتساعًا في المفهوم لإحداث التطوير الايجابي في مهارات عضو هيئة التدريس وإكسابه الكفايات الضرورية حتى يصبح قادرًا على أداء عمله بكفاءة.

وقد ذكر الثبيتي (١٩٩٢م:٣٤٥) أن التنمية المهنية هي: " تنمية المواهب وتوسيع الاهتمامات ورفع الكفاءة بالإضافة إلى تيسير النمو المهني والشخصي لأعضاء هيئة التدريس وخاصة في دورهم كمعلمين ".

أما عمارة (١٩٩٩م:٢٩) فعرَّف التنمية المهنية بأنها: " مجموعة من البرامج والأساليب التي تقوم بها الجامعة لإكساب عضو هيئة التدريس مزيدًا من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

بممارسة أدواره المهنية (التدريس، البحث، خدمة المجتمع)، لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء أدواره بصورة جيدة ".

كما يعرف توماس آر. جسكي (Thomas R.Guskey,2000:16) التنمية المهنية بأنها: العمليات والأنشطة المصححة لزيادة المعرفة المهنية، والمهارات والاتجاهات الخاصة بالأفراد حتى يستطيعوا العمل على زيادة تعلم الطلاب، وبالتالي تتضمن تعلم كيفية إعادة تصميم البُنى والثقافات التعليمية، ومن ثم يمكن تحديد السمات العامة للتنمية المهنية فيما يلي:

أ- التنمية المهنية عملية مقصودة.

ب- التنمية المهنية عملية مستمرة.

ج- التنمية المهنية عملية منظمة .

وعرفها عوض ونخلة (٢٠٠٣م:١١) بأنها: " السياسات والممارسات والوسائل والأساليب التي تستخدم لمساعدة المعلم في الحصول على المهارات والخبرات التربوية والنفسية اللازمة لسد احتياجاته والاحتياجات المؤسسية التي ترتبط في أحد جوانبها بالتعلم الذاتي، والرغبة في رفع مستوى الكفاءة والوقوف على المتطلبات المهنية اللازم توافرها للمعلمين ".

في حين عرفتها السالوس (٢٠٠٤م:١٢٢) بأنها: " عمليات مؤسسية تهدف لتحسين مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم في مجال إعداد المواد الدراسية وتنظيمها وطرائق تدريسها، واستخدام تكنولوجيا التعليم، والتقويم والتدريب على مهارات البحث العلمي والاستشارات، والتدريب على بعض المهارات الإدارية المتوقع إسنادها لعضو هيئة التدريس ".

أما سبيك وكايب (Speck & Kipe,2005) فيعرفان التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بأنها: " عمليات تهدف إلى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم، لتكوين أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات الجامعة والمجتمع، وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم ".

ويعرف فيل لوفيدر (Phil Loveder,2005:5) التنمية المهنية بأنها: " الفرص المقدمة إلى التربويين لتنمية مهاراتهم المعرفية وميولهم، بهدف تحسين فاعليتهم داخل فصولهم ومنظماتهم، أو

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

هي أي نشاط من شأنه أن ينمي مهارات الفرد ومعارفه وخبراته وغيرها من السمات التي يمتلكها المعلم أو التربوي ".

كما عرفها كريستوفر (Christopher,2006:3,4) بأنها: " تعبير يستعمل لوصف أنشطة التعلم الرسمية وغير الرسمية التي يتلقاها شخص مهني (متخصص) والتي تسهم في التطوير المستمر لقدرة ذلك الشخص على الوفاء بمتطلبات دوره المهني ".

أما الحربي (٢٠٠٦م:٣١٥) فذكرت أن التنمية المهنية هي: " عمليات مؤسسية منظمة لتدريب أعضاء هيئة التدريس وإعدادهم، وتستهدف تجديد أدائهم المهني ورفع جودته في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، إضافة إلى مساعدتهم في النمو والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم الذاتية باستخدام أساليب متنوعة لها صفة الشمول والتكامل والاستمرارية والمرونة والتكيف مع متغيرات العصر وتحدياته ".

ويرى البعض أن هناك اختلافًا بين النمو المهني لعضو هيئة التدريس وبين التنمية المهنية حيث ذكر حداد (١٩٩٥م:٣٢) الفرق بينهما، فالنمو المهني ذاتي الطابع والمضمون، ويقوم به عضو هيئة التدريس عن طواعية وعن اختيار شخصي له لأنه يرى فيه استمرارية لكفاءته ولشخصه الاعتباري وولاء لمهنته. بينما التنمية المهنية جهود تأخذ في مجملها الطابع المؤسسي الذي تَعمد بموجبه الجهات التي يعمل فيها أعضاء هيئة التدريس أو جهات أخرى خارجية إلى تنظيم برامج تعليمية تأهيلية من شأنها أن ترتقي بالجوانب المهارية في الأداء للمهنة بالدرجة الأولى.

وأشار الخطيب (٢٠٠٤م:٨) إلى أهمية التمييز بين النمو العلمي وبين النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس فالنمو العلمي يقوم على أساس ما يلي:

أ- التمكن من التخصص.

ب- التوسع والتعمق في التخصص.

ج- متابعة المستجدات في مجال التخصص.

د- التكوين المؤسسي للتخصص.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

أما النمو المهني فيرتبط بالدرجة الأولى بآلية الأداء في التخصص وتحسين إجراءات نقل المعرفة والتدريب عليها وتقويم الأداء والتغذية الراجعة وطرق البحث في التخصص ونحو ذلك.

وبناءًا على ما سبق يمكن القول بأن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس هي مجموعة من البرامج العلمية المخططة والشاملة هدفها الرئيس تطوير مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متغيرات العصر ومطالب الجامعة والمجتمع وعضو هيئة التدريس على حدٍ سواء، من خلال ما يقدم لهم من دورات وورش عمل وندوات وغيرها... حتى يكونوا أكثر كفاءة وفعالية في مجال تخصصهم.

وبصفة عامة فإن آلية التعليم الجامعي في مواجهة التحديات المستقبلية هي الاهتمام بتنمية أعضاء هيئة التدريس حتى يتمكنوا من القيام بأدوارهم ومسؤولياتهم بالشكل المطلوب للوصول إلى التميز وجودة المخرجات وخاصة في ظل التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم العالي. لذا أصبح لزامًا على الجامعة تهيئة الظروف الداعمة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بما ينعكس إيجابًا على جودتها وجودة مخرجاتها.

٤. أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

تحتل التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس مكانة مهمة في التنظيمات الجامعية للجامعات المتقدمة، ولعل السبب في ذلك هو الدور الذي تلعبه في تنمية الكفايات البشرية، وما يترتب على ذلك من تطوير لكافة مجالات العمل الجامعي وتحقيق أهداف الجامعة بكفاءة وفعالية، بالإضافة إلى تحقيق مستوى عال من الإشباع الشخصي لعضو هيئة التدريس نفسه، حيث إن الشعور من قبل عضو هيئة التدريس بالحاجة إلى التنمية المهنية هو شعور صحيح يدل على حرصه لتغيير سلوكه في الاتجاه المرغوب فيه بما يعود بالنفع على الجامعة والمجتمع بشكل عام.

ويؤكد الخضر (١٩٩٨م: ٢٢٨-٢٣٠) على أنه في الوقت الحاضر حيث المتغيرات السريعة التي تشهدها العديد من المهن فقد لمست المؤسسات التربوية عامة والجامعات بصورة خاصة أهمية هذا الجانب من حيث الاهتمام بإعداد وتنمية عضو هيئة التدريس. كما إن الحاجة إلى تنمية عضو هيئة التدريس ضرورة قائمة وموجودة في جميع المؤسسات التعليمية على اختلاف

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

مستوياتها وفي مختلف البلدان، وبالتالي فإن مساعدة أستاذ الجامعة حديث التخـــرج وتزويـــده ببعض المهارات ذات العلاقة بتحسين الأداء التطبيقي في مجال التدريس أمر بالغ الأهمية، وعلى جامعاتنا أن تسعى لتحقيق ذلك بإنشاء المراكز المتخصصة لتحسين العملية التعليمية والتدريس وتنمية أعضاء هيئة التدريس. وبالإضافة إلى البرامج التي تتبناها الجامعات لتنمية وتدريب أعضاء هيئة التدريس فلابد من التركيز على الجهود الذاتية من قبل عضو هيئـــة التـــدريس ودعمهـــا للارتقاء بنفسه والتجديد في مجال خدمته وتحسين أساليب أدائه الجامعي.

ويرى فروجا (Farrugia,1996:28) أن تنمية المحاضرين والجامعيين يمنحهم شـــعورًا عاليًا بالاستقلالية، مما يؤدي إلى حدوث إنجازات أكاديمية، ولهذا ينبغي على أساتذة الجامعـــات أن لا يخشوا من تأكيد النوعية لأنهم ماداموا يتبنون المقاصد الصحيحة فإن تأكيـــد النوعيـــة لا يمكن أن يعمل إلا على تعزيز مكانتهم المهنية عن طريق التأكيد على مـــساهمتهم في التعلـــيم والبحث العلمي.

أما كينت (Kent,2002,228) فترى أن برامج التنمية المهنية تلعب دورًا كبيرًا ومهمًـــا في الرقي بمستوى عضو هيئة التدريس إلى مستوى راق من الجودة والفعّالية، مبررة ذلك بـــأن التنمية المهنية الفعّالة إذا توافرت لها عوامل النجاح مثل: الموارد والدعم الفني والمجتمعي وشارك المجتمع في تمويلها وإدارتها، ستكون أكثر العوامل إسهامًا في بلوغ عضو هيئة التدريس مستوى عال من الفعّالية والجودة، مما يساعده على امتلاك المهارات التي تعينه على تحقيـــق الأهـــداف الوطنية للتعليم والالتزام بالمعايير المحددة للعمل الأكاديمي والتربوي في العملية التعليمية.

ويوضح يوسف (٢٠٠٥م:٩٣) أن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس ليست مجرد بـــرامج للتدريب فقط تفرضها الجامعة، ولكنها تتعدى ذلك لبرامج فردية ومؤسسية تساعد العضو على إعداده لتعليم مستمر، والانفتاح على الأفكار والرؤى الجديدة، وتنمي فيه روح الفريق الواحد والعمل الجماعي.

أما زيتون (١٩٩٥م:١٢٦) فيرى أن التنمية في ازدياد نتيجة لشيوع طرق وأساليب التدريس الجامعي التي تركز على إلقاء المحاضرات وتلقينها، وجمود أساليب القياس والتقويم وتركيزهـــا على الحفظ واستذكار المعلومات. وهنا يجب أن تبحث الجامعات في التنمية المهنية للأستاذ من

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

خلال ضرورة حصوله على شهادة أو رخصة لممارسة عملية التدريس في الجامعة. وهذا يتم من خلال إنشاء مكاتب خاصة تختلف مسمياتها (مكاتب التطوير التعليمي، أو مراكز فاعلية التدريس، أو وحدات تنمية أعضاء هيئة التدريس).

ويذكر جبر (١٩٩٠م:٨٦) بأن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من الحاجات الأكاديمية المهمة في الكليات والجامعات الكبرى. ونظرًا لأن الأساتذة في الجامعات الصغيرة ليست لديهم فرص كبيرة في التنمية المهنية وفي الاحتكاك والحركة والاتصال مع الآخرين، فإن برامج التنمية لهؤلاء الأساتذة يجب أن تلقى عناية كبرى.

ويتضح مما سبق أن التنمية المهنية ليست لرفع الأداء المهني لعضو هيئة التدريس فحسب؛ بل تتعدى ذلك لتصل إلى العملية التعليمية، فالجامعة تستفيد من إنتاجية العضو وكذلك المجتمع الخارجي. ومن خلال التنمية المهنية يزود عضو هيئة التدريس بما قد ينقصه من مهارات أساسية لم يتطرق لها خلال فترة الدراسة والإعداد للتخصص وكذلك يتم الاستفادة من الثورة التكنولوجية والأساليب والطرق الحديثة التي يتطلبها تخصصه ويتم التخلص من الطرق التقليدية.

٥. أهداف التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

تتنوع الأهداف التي تسعى التنمية المهنية إلى تحقيقها، ويمكن أن تشمل هذه الأهداف كما ذكر بوب (Bubb,2004:8) ما يلي:

أ- تشجيع عضو هيئة التدريس على بلوغ أعلى درجات الجودة في الأداء، مما يزيد قدرته في تحقيق المعايير الوطنية في العملية التعليمية.

ب- تعميم مبدأ التعليم التعاوني والتعلم المستمر والتعلم مدى الحياة بين أعضاء هيئة التدريس، والذي يعول عليه الدور الأكبر في نجاح تحقيق أهداف برامج التنمية المهنية.

ج- إشعار عضو هيئة التدريس بالرضا عن العمل، وتطوير شعوره بعظم المسؤولية الملقاة على عاتقه، وتحديد مدى قدرته على الوفاء بمسؤولياته في جو من الرضا والالتزام المهني.

د- تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في مجال تقويم الطلاب، والاعتماد على البدائل الفعّالة في ذلك.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ه- تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة وابتكار بدائل جديدة في التعلم.

وتضيف الشخشير (٢٠١٠م:١٥) عدة أهداف لوحدات التنمية المهنية من أهمها:

أ- رفع مستوى مهارة عضو هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث العلمي والإدارة وخدمة المجتمع.

ب- تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس والمؤسسات العلمية الأخرى والتعرف على قدراتهم.

ويرى ويليميز وكيليون (Williaams & Killion,2009:8) أن تنمية عضو هيئة التدريس وخاصة من خلال وسائل الانترنت تهدف إلى بناء قدرات أعضاء هيئة التدريس في توجيه الطلاب بطرق فعّالة تراعي الفروق الفردية بينهم وأيضًا الاستفادة من هذه التقنية في الممارسات الصفية.

ويضيف إمام (٢٠٠٨م:٢٣) بعض أهداف التنمية المهنية والتي تتمثل فيما يلي:

أ- إضافة تغييرات في أداء عضو هيئة التدريس تتفق مع متغيرات ومتطلبات العصر.

ب- تزويد عضو هيئة التدريس بالخبرات والمهارات والمعارف والمعلومات التي تسهم في رفع مستواه الفكري والثقافي والمهني، وتنمية قدراته واستعداده للقيام بأدوار جديدة.

ج- تنمية المهارات الإدارية المتعددة لدى عضو هيئة التدريس كالعمل في فريق أو مهارات اتخاذ القرار في العمل الأكاديمي والإداري.

د- إكساب عضو هيئة التدريس الاتجاهات والقيم الملائمة لطبيعة عمله وأدواره الآنية والمستقبلية.

وتأسيسًا على ما سبق فإن عضو هيئة التدريس هو غاية التنمية المهنية وهو وسيلتها في تحقيق أهدافها، فبدون تفاعل عضو هيئة التدريس ومساهمته الفاعلة في تحقيق هذه التنمية لا يمكن

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

تحقيق التغيرات المأمولة. لذا يجب أن يستشعر عضو هيئة التدريس بأنه جزء من التنمية المهنية ويشارك في تخطيطها وتنفيذها.

٦. مبررات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

تتنوع المبررات والأسباب الداعية إلى التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي ، حيث يشير مدني (٢٠٠٢م:٢) إلى أن التطور التقني يعد من أهم الأسباب التي تستدعي التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية، لما لها من انعكاسات على العملية التعليمية بكافة أبعادها ومجالاتها.

ويؤكد ليليان وجيمس (Lilian & James,1992:376) على إن من أهم مبررات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس ظهور بعض القضايا في عمليات الإعداد والتدريب مثل التأكيد على الاحتياجات المستقبلية مقابل الاحتياجات الحالية، والموضوعية مقابل الذاتية، والثبات الانفعالي مقابل عدم الثبات، والإتقان مقابل العمومية، والتقييم العالمي مقابل التقييم المحلي، والممارسة الإبداعية مقابل الممارسة الحالية.

ويحدد نصر (١٩٩٩م:١٠٠) مبررات تنمية عضو هيئة التدريس فيما يلي:

أ- سيادة المعرفة وخاصة المعرفة العلمية.

ب- مستقبل الثقافة، وظهور العولمة.

ج- استخدام العلم تقنيات تكنولوجية متقدمة جدًا.

د- إنتاج الأجهزة الأكثر حداثة بواسطة العلم والتقنية.

ه- حدوث تغيير في حقائق ومفاهيم العلم.

ويضيف حداد (١٩٩٥م: ٣٥-٤١) بعض المبررات الأخرى مثل:

أ- حاجة أعضاء هيئة التدريس المستمرة إلى مراجعة المناهج من حيث الأهداف والمحتوى والطرق والوسائل والأنشطة والتقويم لتعديلها نحو الأفضل.

ب- اعتبار التدريس الجامعي مهنة حيث تتوافر فيه الصفات الخاصة بالمهن.

ج- الحاجة إلى ترشيد العلاقة بين عضو هيئة التدريس الجامعي والطالب وتقويتها.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

د- ارتفاع عدد طلاب الجامعات مع نقص في أعداد أعضاء هيئة التدريس في الدول النامية.

ه- تعدد وظائف الجامعة فلم تعد تقتصر على التدريس والمحافظة على التراث الثقافي للمجتمع، بل شهدت تغييرات جذرية في مقاصدها وطبيعة أدوارها.

و- التغيرات الجذرية التي شهدها العالم والتي تتطلب التكيف معها من خلال تنمية أعضاء هيئة التدريس ليتمكنوا من أداء رسالتهم والاستعداد العلمي والمهني الفاعل للمستقبل بكل تحولاته ومشكلاته ليحققوا المكانة المرموقة لأنفسهم ومجتمعهم.

ز- تعدّد مهام عضو هيئة التدريس الجامعي نظرًا لتعدد وظائف الجامعة إذ يناط به تحقيق أعلى قدر من هذه الوظائف.

ح- ضرورة إعادة الثقة بمؤسسات التعليم العالي، حيث شهد عقد الثمانينيات من القرن العشرين تدني مستوى الثقة بهذه المؤسسات، نتيجة عدم التوازن بين الإنفاق على هذا التعليم وبين نوعية مخرجاته من القوى العاملة والذي نتج عنه زيادة أعداد العاطلين من المتخرجين.

وقد أكد مؤتمر التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين (١٩٩٨م:٢١) على بعض القضايا المتعلقة بالتعليم العالي والتي تبرر التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس ومنها ما يلي:

أ- المطالبة بضرورة صون مهام وقيم التعليم العالي الأساسية وتعزيزها وتوسيع نطاقها ولاسيما مهمة الإسهام في التنمية والتطوير المستديمين.

ب- ضرورة إعداد خريجين ذوي مهارات عالية ومواطنين مسئولين وقادرين على تلبية متطلبات كافة قطاعات النشاط البشري.

ج- إتاحة مجال مفتوح للتعليم على مستوى عال، وللتعلم مدى الحياة.

د- المساعدة على فهم الثقافات الوطنية والإقليمية والدولية والتاريخية وتفسيرها وصونها وتعزيزها ونشرها وتطويرها.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ه- الدور الأخلاقي والاستقلال والمسؤولية التي تتطلب من أعضاء هيئة التدريس ومؤسسات التعليم العالي والجامعيين وما يتبع ذلك من إخضاع وظائفهم الأساسية وأنشطتهم العملية للدقة الأخلاقية والعلمية الفكرية.

و- القدرة على إبداء الرأي بشأن ما يتعرض له المجتمع من مشكلات أخلاقية وثقافية واجتماعية وممارسة السلطة الفكرية التي يحتاج إليها المجتمع.

ز- استحداث بيئات جديدة للتعلم تتراوح بين وسائل التعليم عن بعد، ومؤسسات ونظم افتراضية كاملة للتعليم العالي قادرة على تجاوز المسافات ومواكبة نظم التعليم عالية الجودة.

وينظر الخطيب (١٩٩٨م: ٢٢٨-٢٢٩) إلى أن الحاجة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس تبرز في الوقت الحاضر، حيث المتغيرات السريعة التي تشهدها العديد من المهن، ولذلك فقد شعرت مؤسسات التعليم العالي بأهمية تنمية وإعداد أعضاء هيئة التدريس نتيجة المبررات التالية:

أ- تزويد عضو هيئة التدريس بما ينقصه من مهارات.

ب- يستطيع عضو هيئة التدريس من خلال عملية التنمية أداء أعماله وواجباته بصورة أكثر فعالية وجودة عالية.

ج- إكساب عضو هيئة التدريس مهارات وقدرات جديدة في مجال تخصصه.

د- تساعد التنمية المهنية عضو هيئة التدريس على الانفتاح على العالم الخارجي والاستفادة من خبراتهم في مجال التعليم.

ه- التخلص من الأساليب التقليدية واستبدالها بالأساليب الحديثة.

و- ارتفاع مستوى إنتاجية عضو هيئة التدريس وكذلك الطلاب من خلال تطوير طرق التدريس وأساليب التعليم.

ويرى الباحث أن من أهم مبررات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي هو تحقيق الجودة النوعية في برامج مؤسسات التعليم العالي وفي مخرجاته، والتوجه نحو التقييم العالمي لها، بالإضافة إلى مواكبة التطورات المتسارعة في شتى المجالات والتفاعل معها والاستفادة منها.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٧. محفزات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

هناك العديد من المحفزات التي تسهم في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعات، ومن هذه المحفزات ما أشار إليه عبداللطيف وآخرون (١٩٩٩م: ١٢٨-١٣٠) فيما يلي:

أ- ارتفاع الروح المعنوية: يبذل عضو هيئة التدريس الجامعي قصارى جهده في العمل على تطوير عملية التعلم وذلك عندما يحب عمله ويعمل مع جماعة متفهمة، حيث تبنى الروح المعنوية عن طريق التأكيد على أن هذه المهنة تزود العضو بالرضا الذي يسعى لتحقيقه.

ب- الانتماء: تزيد إنتاجية عضو هيئة التدريس عندما يشعر بالانتماء للجامعة والكلية والقسم، ويمكن تقوية الروابط بين أعضاء هيئة التدريس عن طريق اللقاءات والمناسبات التي تعقد ليلتقي فيها أعضاء هيئة التدريس لتوثيق معرفتهم ببعض، ويجب الاعتراف بجهودهم وتكريمهم عليها مما يزيد من الانتماء ورفع الروح المعنوية.

ج- الابتكارية: وهي حالة دائمة من التجريب، وهذا التجريب له ثلاث خطوات هي: التخطيط، الاختبار، المراجعة. مما يؤكد ضرورة تنمية وتطوير وتشجيع هذه الصفات في عضو هيئة التدريس.

د- النمو المتصل: ويتم ذلك من خلال مواكبة كل جديد في ثورة المعلومات والتقنية، وبما أن النمو يركز على عنصرين هما الأستاذ والجامعة أو القسم العلمي الذي يعمل به، فإنه يتوجب على الهيئة العلمية أن تعمل جاهدة على مساعدة عضو هيئة التدريس على النمو في شتى المجالات باستخدام كافة الأساليب المساعدة.

ويضيف الخضير (١٩٩٨م: ٢٣٢-٢٣٥) بعض المحفزات التي تساعد عضو هيئة التدريس على البقاء في الجامعة والاستجابة لمتطلبات التنمية ، إذ يؤكد على ضرورة تحفيز أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، حتى يشعر الأعضاء بالولاء والانتماء للجامعة التي يعملون بها، وبالتالي لابد أن تنطلق اللوائح الخاصة بأعضاء هيئة التدريس في الجامعات من الجوانب التي تهمهم وتحفزهم على تحمل المسؤولية في الجامعة التي يعملون بها، إذ لابد من الأخذ بالنظريات المتعلقة بالتحفيز مثل:

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- نظرية الحاجات الأساسية.
- نظرية الوجود - الارتباط – النمو.
- نظرية الصحة النفسية.

ويرى قاضي (١٩٨٢م: ١١-١٩) أن من أهم محفزات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس ما يمكن تلخيصه فيما يلي:

أ- تحفيز الأستاذ الذي يتفانى في خدمة العلم والطلاب والجامعة والمجتمع عن طريق تكريمه وتقديره في الصحف ووسائل الإعلام.

ب- الاهتمام المتواصل بأوضاع الأستاذ الجامعي دون الحاجة إلى المطالبة بالمساواة والعدالة.

ج-اعتماد مبدأ الشورى الذي سيسهم في حل المشكلات سواء كانت إدارية أو أكاديمية أو مالية.

د- إعطاء عضو هيئة التدريس الحرية الأكاديمية في ضوء مبادئ العقيدة الإسلامية.

ه- توفير المراجع المناسبة والحديثة التي يحتاجها عضو هيئة التدريس في تدريسه وبحوثه.

و- منح عضو هيئة التدريس ميزات عينية، مثل فرصة التحاق أبنائه وبناته بالجامعة التي يوجد بها بتوافر أدنى الشروط فيهم.

أما سودان (١٩٨٢م:٩) فيضيف محفزات أخرى تسهم في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس يمكن ذكرها فيما يلي:

أ- تخفيف العبء التدريسي على الأستاذ الجامعي حتى يتمكن من القراءة والاطلاع ومتابعة التطور العلمي والتربوي.

ب-إعطاء عضو هيئة التدريس فرصة التفرغ العلمي وتهيئة كافة الوسائل التي تساعده على الإنتاج العلمي خلال هذه الفترة.

ج- تحسين الوضع المادي للأستاذ الجامعي حتى لا يضطر إلى السعي لزيادة دخله من جوانب أخرى تؤثر على أدائه التدريسي.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وبناءً على ما تم عرضه يتضح أن المحفزات تمثل جزءًا مهمًا عند التخطيط لأي برنامج يستهدف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ففي خضم المتطلبات المتزايدة من عضو هيئة التدريس والضغوط التي يمر بها فإن هذه المحفزات تضمن إلى حد لا بأس به من حصول عضو هيئة التدريس على التنمية المهنية اللازمة له. ومن الملاحظ أنه في الآونة الأخيرة تم الاهتمام بمحفزات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وذلك من خلال إجراء بعض التعديلات على الأنظمة واللوائح التي تتعلق بعضو هيئة التدريس بهدف تحقيق أفضل مستوى من الكفاءة في ممارسة العمل الأكاديمي، وكذلك تحقيق العدالة في تقدير جهد وإنجاز أعضاء هيئة التدريس المجتهدين، وذلك من خلال حصولهم على مميزات مالية وإدارية وأكاديمية، مما يحفزهم على الاستقرار والاستمرار والبناء في الجامعة. وفي المقابل تشكل هذه المحفزات ضغطًا على أعضاء هيئة التدريس المتهاونين مما يدفعهم إلى الاهتمام والإنجاز.

٨. أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

يُعد عضو هيئة التدريس أحد أهم العناصر التي تتضافر للرقي بالعملية التعليمية وصولاً إلى التميز وجودة المخرجات، وخاصة في ظل التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم العالي في عصر اتسم بسرعة متغيراته وشهد ثورة معرفية وتكنولوجية هائلة، وتنوعًا في أساليب التدريس الحديثة وذلك باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. لذا أصبح لزامًا على مؤسسات التعليم العالي استخدام أفضل الأساليب لتنمية عضو هيئة التدريس بشكل مستمر، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على المؤسسة التعليمية ومخرجاتها.

ويشير آل مذهب (١٩٩٨م:١٢-١٣) إلى أن عضو هيئة التدريس في المجتمع السعودي ربما عانى في بداية الأمر من عدم تحديد هويته المهنية ودرجة تقديره الاجتماعي، وهو بذلك مر بالخبرة السلبية التي عانى منها أساتذة الجامعات الأمريكيون سابقًا، حيث إنه كان ينظر إليهم كمنظّرين أكثر من كونهم عمليين، وأن فائدتهم قليلة خارج نطاق مدرجات جامعتهم،إلا أن بداية الانتباه والتقدير لهم بدأت عندما أحاط الرئيس فرانكلين وروزفيلت نفسه بمجموعة من الأكاديميين الذين ساعدوه في اتخاذ قراراته ووضع سياسته عندها بدأت تتحول النظرة السلبية للأستاذ الجامعي إلى نظرة إيجابية. وكذلك الحال في المجتمع السعودي في الوقت الحاضر حيث

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

يمكن القول بأن عضو هيئة التدريس يحظى باحترام وتقدير المجتمع الخارجي له، ويأتي ذلك بعد تولي بعض أساتذة الجامعات عددًا من المناصب القيادية في الدولة، وأصبحت إسهاماتهم تعود بالنفع على كافة المجالات.

ومن أهم أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس ما أشار إليه علي (٢٠٠٤م:١٣-١٤) فيما يلي:

أ- الأساليب الذاتية:

وتقع مسؤولية تنفيذ هذه الأساليب على عضو هيئة التدريس نفسه، ويشار إليها في بعض الأدبيات الإدارية بالنمو المهني. وقد أكد جيبهارد (Gebhard,2006:10) على أن الأساليب الذاتية تتطلب البحث عن فرص التنمية مثل المحادثات مع الزملاء، والقراءة والكتابة في مجال التدريس، وحضور ورش العمل، وحلقات النقاش، والمشاركة في أنشطة أخرى تقدم فرص للتأمل في التدريس والبحث عن طرق تدريسية حديثة من خلال ملاحظات التدريس الشخصي، أو تدريس الزملاء. وكلما تنوعت تلك الممارسات ازدادت خبرة عضو هيئة التدريس، وبالتالي يستطيع الإجابة عن الأسئلة المتعددة التي تراوده وتحتاج إلى إجابات، فتزداد فرص تنمية معتقداته وممارساته التدريسية.

ب- الأساليب المهنية:

تقع مسئولية تخطيط وتنفيذ هذا النوع من الأساليب على الجامعة أو الكلية أو القسم الذي ينتمي إليه عضو هيئة التدريس، وعادة ما يُعرف هذا النوع في كثير من الأدبيات بالتنمية المهنية أو التطوير المهني.

ومن أبرز الأساليب المهنية ما أشار إليه أحمد (٢٠٠٤م:٧٦) فيما يلي:

§ المؤتمرات Conferences:

تُعد المؤتمرات من أهم أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس ، حيث تمثل فرصة إيجابية لتبادل الخبرات والأفكار والآراء بشكل جماعي، وتنمي قدرات عضو هيئة التدريس على الحوار

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

والمناقشة والاستفادة من الآراء والأفكار الجديدة وخاصة عندما تكون الإضافة في مجال تخصص عضو هيئة التدريس الجامعي.

§ الورشة التعليمية Workshop:

تحظى الورشة التعليمية بقدر كبير من النجاح والانتشار وذلك لأنها تسير وفق نظام يعمل فيه عضو هيئة التدريس بشكل جماعي وتعاوني في مجموعة من الأسس أهمها: وجود خبراء ومتخصصين يتوافر لديهم الوعي بنظام عمل الورشة، التخطيط الجيد للورشة بما يضمن نجاحها وتحقيق أهدافها.

§ التعليم عن بعد Distance Learning:

يساعد التعليم عن بعد عضو هيئة التدريس في الحصول على المعرفة والعلم والتدريب الذي يحتاجه، فهو يعمل على توفير فرص التعلم ونقل المعرفة للمتعلمين وتنمية مهاراتهم في مختلف التخصصات عن طريق وسائل وأساليب تختلف عن تلك المستخدمة في نظم التعليم العادية.

وتضيف الحربي (٢٠٠٦م:٣١٥) بعض الأساليب الأخرى للتنمية المهنية ومنها:

§ التأهيل المهني Vocational Rehabilitation:

ويكون من خلال البرامج التدريبية طويلة المدى كالإعداد التربوي لعضو هيئة التدريس الجامعي المتبع في بعض الجامعات العربية. وتشير إلى أن الاتجاه الحديث في معظم الجامعات الأمريكية والبريطانية للتأهيل المهني يقوم من خلال التحاقهم ببرنامج يعرف بشهادة ما بعد التخرج في ممارسة التعليم العالي والبحث Postgraduate Certificate in Higher Education Practice and Research Programme ، حيث يستمر البرنامج لمدة سنة واحدة، أو سنتين في بعض الجامعات. ويتلقى الدارس لمدة فصل دراسي واحد المعرفة في مجال التدريس والتعلم والتقويم وأساليبها وطرائقها المختلفة، ثم يعطى الفرصة لتطوير مقرراته وما سوف يعمله للطلاب في الفصل الثاني. وهدف البرنامج هو تحويل عضو هيئة التدريس لباحث مُطور لطرائق تدريسه وتصميم مقرراته بما يتناسب مع المناخ الجامعي الذي سيعمل فيه، وبما يناسب قدرات الطلاب وميولهم، وبما يمكنه من الاستفادة من خبرات زملائه من خلال

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الاستشارات المتاحة في البرنامج والذي يقدم في نهايته شهادة لأعضاء هيئة التدريس، تمكنهم من التعيين في أي جامعة يتقدمون لها بمعنى أنها بمثابة رخصة لمزاولة المهنة الأكاديمية.

§ برامج التعاون والتناصح بين الزملاء والأقران: Cooperation Programs and Try to reach among Colleagues and Peers :

ويتم ذلك من خلال ورش العمل والحلقات الدراسية حيث تؤكد الكثير من الدراسات على أنها فرصة لتلاقي الأفكار والخبرات والآراء بشكل جماعي كما أنها تساعد الأعضاء المستجدين على الاستفادة من خبرات ومعارف وتجارب الأساتذة القدماء بشكل يسهم في رفع كفاياتهم التدريسية للتغلب على المعوقات التي قد تواجههم. Practical

§ البعثات (المنح الدراسية) Schoolarships:

ويقصد بها إيفاد أعضاء هيئة التدريس (المتدربين) إلى جامعات أو مؤسسات تعليمية، أو إلى مراكز ومعاهد علمية أو بحثية مميزة، للتدريب على الأساليب والاتجاهات الحديثة في مجال علمي معين، حيث يرى البعض أنه لا يمكن إدراك الخبرة إلا في موقعها.

§ التدريب العملي Practical Training:

ويكون ذلك من خلال نظام الاستشارات مع الخبراء في مجال التدريس سواء كانوا من داخل الجامعة أو من خارجها وذلك لتقديم التدريب لأعضاء هيئة التدريس ويتم ذلك في إطار برامج التنمية المهنية المستدامة.

كما يرى بنكوتشي (S.Pancucci,2007:14) أن أساليب التنمية المهنية تتعدد لتشمل لجان تطوير المقررات، وجماعة الدراسات المهنية، وجلسات التدريب، ومراقبة العمل، وبرامج التدريب أثناء الخدمة، والبورتفليو المهني (ملف الإنجاز المهني) ، والمقررات الرسمية داخل الكليات والجامعات، والأنشطة البحثية، كما تتنوع هذه الأساليب ما بين أساليب يعتمد فيها الفرد على نفسه مثل البورتفليو المهني Professional Portfolio، وأساليب أخرى تعتمد على تبادل الخبرات مثل جلسات التدريب.

أما البندري (٢٠٠٤م:١٦٣-١٦٩) فقد حدد أساليب التنمية المهنية فيما يلي:

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- مجموعات المناقشة Discussion groups:
- الندوات Symposium:
- التعليم المصغر Micro-Teaching:
- المواقف التعليمية Educational Situations:
- الجلسات الإرشادية Guidance Sessions:
- اللقاء المفتوح Open meeting:
- الرحلات Flights:

ويتبين من العرض السابق أن أساليب التنمية المهنية يمكن تقسيمها إلى: أساليب ذاتية تتعلق بعضو هيئة التدريس نفسه ومدى تقبله واستعداده لتنمية ذاته، وأساليب مهنية تتعلق بالمؤسسة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس، وما تقدمه من مبادرات وجهود في سبيل تنمية وتطوير مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون بها.

٩. مجالات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

تتعدد المجالات التي يجب أن تشملها جهود وبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، وقد صنف آل زاهر (٢٠٠٤م:٢٦٢-٢٦٣) المجالات الرئيسة لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي في سبعة مجالات هي: المجال التدريسي، المجال المعلوماتي والتقني، المجال الإداري، المجال المنهجي، المجال البحثي، مجال التقويم، مجال التطوير الذاتي.

أما هناء وجاسبير (Henna & Jasbir, 1993:41) فقد أوردا مجالات التنمية المهنية حسب احتياجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي في ستة مجالات هي:

أ- نمو أكاديمي Academic development.

ب- نمو شخصي ومهني Personal and professional development.

ج- نمو مهارات تدريسية Instructional Skills development.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

د- نمو مهارات إدارية Management Skills development.

ه- مواكبة المتغيرات التكنولوجية Coping with changing technology.

و- دعم المناخ المؤسسي Organizational environment support.

١٠. معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

تواجه التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس معوقات عديدة لا بد من مواجهتها والحد منها ومن أبرز هذه المعوقات كما أشار عمار (١٩٩٩م:٣٣-٣٧) ما يلي:

أ- معوقات تتعلق بالتدريس، ومنها ما يلي:

- زيادة العبء التدريسي الذي يتطلب من عضو هيئة التدريس القيام به.
- عدم احتساب كفاءة عضو هيئة التدريس في مجال التدريس ضمن متطلبات الترقية.
- قلة المجلات والدوريات والمراجع الحديثة في المقررات الدراسية.

ب- معوقات تتعلق بالبحث العلمي، ومنها ما يلي:

- قلة عقد الدورات التدريبية لعضو هيئة التدريس في اللغات الأجنبية.
- قلة توفير فرص حقيقة لعضو هيئة التدريس للتدريب على استخدام التقنيات الحديثة.
- قلة عقد حلقات البحث العلمي (السيمنار).
- قلة مكافأة عضو هيئة التدريس على جهوده البحثية.
- عدم وجود خريطة بحثية توجه عضو هيئة التدريس للبحث عن نقاط بحثية علمية.

ج- معوقات تتعلق بخدمة المجتمع، ومنها ما يلي:

- قلة عقد ندوات ومؤتمرات علمية متبادلة بين الجامعة ومواقع العمل والإنتاج.
- ضعف تمويل البحوث العلمية من المؤسسات والأجهزة التي تستفيد من نتائجها.
- عدم التنسيق بين الأجهزة البحثية والمؤسسات الإنتاجية والخدمية.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- قلة قيام الجامعة ببعض برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

أما آل مذهب (١٩٩٨م:٢٨) فقد حدد بعض معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية فيما يلي:

أ- كثرة العبء التدريسي.

ب- كثرة اللجان والاجتماعات.

ج- الشعور بعدم تكافؤ الفرص لشغل المناصب الإدارية في التنظيم الأكاديمي.

د- الافتقار إلى تقدير أدائه التدريسي والبحثي.

ه- صعوبة حضور الندوات والمؤتمرات في مجال التخصص.

ويشير الخطيب (٢٠٠٤م:٣١) إلى أن معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس قد تقل أو تزيد في قوة تأثيرها، إلا أن هناك ما يؤكد على أن بعض هذه المعوقات يعرقل فعليًا مسيرة النمو العلمي المهني للأستاذ الجامعي، وعادة ما يأتي أعضاء هيئة التدريس إلى مؤسسات التعليم العالي بعد تخرجهم وحصولهم على الدرجات العلمية المرغوبة وهم في غاية الحماس والدافعية إلا أنهم سرعان ما يحبطون نتيجة هذه المعوقات، وقلة منهم هي التي تواصل مسيرة العمل الدؤوب والإنتاجية الفاعلة في حقل المهنة والتخصص، أما الأغلب منهم فتتحول اهتماماته إلى أشياء أخرى لا تمت للعمل الأكاديمي بصلة.

وفي الصدد ذاته يضيف البندري (٢٠٠٤م:٩١) بعض معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس والتي تتمثل فيما يلي:

أ- تعقيد اللوائح والبيروقراطية التي تحول دون الاستجابة السريعة لمتطلبات البحث العلمي.

ب- عجز الإمكانات المادية والفنية أحيانًا.

ج- انعدام الصلة بين الجامعة والمؤسسات العلمية والأكاديمية العالمية.

د- قلة عدد المنح والبعثات للخارج، مما يمنع مواكبة ما هو جديد في مجالات التخصص والبحث العلمي.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ه- وجود بعض القيود أمام سفر الأساتذة إلى الدول الأجنبية.

و- عجز المكتبة عن إشباع حاجات الباحثين، ويشمل ذلك قلة الكتب والمراجع وعدم حداثتها، وندرة الدوريات العلمية المتخصصة.

ز- فقدان التعاون العلمي بين الجامعات مما يؤدي إلى الجهل بما يجري في كل منها، ومن ثم تكرار البحث وضياع الجهود، وعدم الاستفادة من الامكانات الخاصة لبعض الجامعات.

ح- عدم وجود قاعدة بيانات تزود الباحثين بما يحتاجون إليه من معلومات وإحصاءات.

ط- العجز عن التحديد الدقيق لاحتياجات المجتمع بما يؤدي إلى ضآلة قيمة بعض الأبحاث، وأحيانًا عدم الإحساس بمشكلات تستحق البحث.

ي- تخلف نظم الترقية في بعض اللجان العلمية الدائمة عن إشباع طموحات أعضاء هيئة التدريس، واشتراط معايير محددة تتحكم أحيانًا في اختيار الموضوع ومنهجية دراسته.

ك- ضآلة الإحساس بقيمة البحث العلمي وأهميته عند بعض أعضاء هيئة التدريس.

ل- وجود ضغوط اقتصادية على أعضاء هيئة التدريس تدفعهم للعمل في أكثر من موقع لمواجهة متطلبات الحياة.

م- غياب التشجيع المعنوي والمادي حيث يتساوى في الجامعة من يجري بحثًا ومن لا يجريه.

ن- وجود خلل في قواعد منح جوائز الجامعة التشجيعية والتقديرية.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المبحث الثاني

تجارب أجنبية وعربية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

تمهـــــيد:

يتباين اهتمام مؤسسات التعليم العالي في مختلف دول العالم بالتنمية المهنيـــة لعـــضو هيئـــة التدريس، فبعض هذه المؤسسات تعُد التنمية والتطوير لعضو هيئة التدريس أمرًا إجباريًا ، بـــل شرطًا لتحقيق العديد من العوائد لعضو هيئة التدريس. وفي المقابل نجد كثير من المؤســـسات لا تُعير هذا الميدان أي اهتمام يذكر. وفي هذه الجزئية من الدراسة يتناول الباحث شيء من الإيجاز لبعض التجارب الدولية البارزة في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، وذلك من خـــلال عرض تجربتين أجنبيتين لدول متقدمة في هذا المجال وهي: الولايات المتحدة الأمريكية، والمملكة المتحدة. ثم عرض بعض التجارب العربية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس وهي: تجربة الجامعات المصرية، وتجربة جامعة الإمارات العربية المتحدة، ثم الواقع في الجامعات السعودية.

أولاً: التجارب الأجنبية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

قطعت جامعات الدول المتقدمة سواء الأمريكية أو الأوروبية شوطًا كبيرًا في مجـــال تنميـــة أعضاء هيئة التدريس، وأقامت المراكز المتخصصة في التنمية المهنية ودعمتها ماديًـــا وبـــشريًا. وتحاول الدراسة في هذا المبحث إلقاء الضوء على بعض التجارب الأجنبية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، وذلك من خلال استعراض تجارب بعض الجامعات الأمريكية والبريطانية في هذا الشأن.

١ - تجربة الولايات المتحدة الأمريكية في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

أشار بركات؛ وآخرون (١٩٩٦م: ١٢٤-١٢٦) إلى أن الاعتماد الأكاديمي مـــن أهـــم الأسباب التي جعلت التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية متميزًا، بالإضافة إلى الاهتمام الكبير بعضو هيئة التدريس من حيث الاختيار، والتعيين، والتنمية المهنية المخططة له، وكـــذلك تقويم كافة جوانب أدائه.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وقد اهتمت الجامعات الأمريكية بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من خلال العديد من الأساليب والوسائل، ومن أهمها تأسيس مراكز مستقلة لتطوير التدريس وتنمية أعضاء هيئة التدريس، حيث قامت هذه المراكز بتطوير آليات متعددة لتنمية مهارات التدريس، وطرق تحديد الأهداف، والقدرة على تصميم خبرات تعليمية متميزة، وقياس درجة تحقق الأهداف وإنتاج الوسائل التعليمية. كما تم الاهتمام بتصميم المناهج بما يخدم الطالب في اكتساب العديد من المهارات المتقدمة.

ويمكن الإشارة إلى بعض نماذج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأمريكية فيما يلي:

أ- مركز تطوير الأداء المهني الجامعي في جامعة كنت الأمريكية FPDC :

يوفر المركز كما ورد في (Kent State University, 2011) العديد من الفرص القيادية والدعم اللازم لأعضاء التدريس الحاليين و المستقبليين وذلك لتنمية مهاراتهم التدريسية والمهنية. وهناك هدف طويل الأمد يتمثل في دمجهم في التغيير علي المستويين الفردي والجماعي، وتحويل البيئة الجامعية إلى فضاءات تعليمية رحبة تمكن جميع الطلاب من تحقيق النجاح المرجو. وتتعدى خدمات هذا المركز أعضاء هيئة التدريس لتشمل الطلاب، والإداريين، والمجتمع الجامعي، حيث يعمل المركز بالتعاون مع مجلس تطوير الأداء المهني لتطوير وتدعيم الأداء المهني من خلال دراسة السياسات اللازمة لتحقيق الأداء الفعّال للمركز وتنفيذ البرامج التطويرية والتعاون مع المبادرات الهادفة لتطوير الأداء الجامعي، وتوفير قيادات للعمل كمجموعات متعاونة مع المركز . وللمركز أربعة مجالات للخدمة هي:

- التواصل، والربط، والدعم لخلق فرص تطويرية للأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
- توفير فرص مهنية تطويرية لأعضاء هيئة التدريس والإبلاغ عنها.
- توفير الدعم والمساندة اللازمين للتطوير المهني من خلال اللجان الأكاديمية ، والمجموعات لتعزيز النمو على المدى القصير و الطويل.
- توفير الخبرات والاستشارات المرتبطة بمجالات محددة في العمل الجامعي.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ب- مركز دراسة التطوير المهني والسياسات التعليمية في جامعة ولاية بنسلفانيا:

تتلخص الأهداف الرئيسة لهذا المركز كما جاء في (Pennsylvania State University, 2011) في استخدامه كبيت خبرة للمعلومات التشريعية، وتحديد السياسات من خلال الوثائق المرتبطة بهذه الموضوعات، والاندماج في البحوث المتعلقة بتحليل السياسات العامة للتطوير المهني ، والمشاركة مع مجموعات أخرى في دراسة تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس والسياسات العامة المرتبطة بهذا المجال.

وتعتبر كلية التربية في جامعة ولاية بنسلفانيا حاضنة للعديد من المراكز و المعاهد المتخصصة وتشارك هذه المراكز والمعاهد في الأجندة البحثية لكلية التربية ويتم تمويلها من خلال الولاية أو المنح الوطنية للمساهمة في البحوث المرتبطة بالتربية . ومن هذه المراكز مركز التطوير المهني للموظفين وتشمل مهام هذا المركز توفير المصادر التربوية للأعضاء والطلاب، والخدمات التعليمية، ويقوم المركز بمهامه من خلال نظم مصممة لمعرفة الحاجات الرئيسة للتطوير المهني والوظيفي للتربويين. ويتعاون هذا المركز مع وحدات أكاديمية أخرى في الجامعة بهدف توفير فرص للتطوير المهني لمواطني ولاية بنسلفانيا و الذين لديهم رغبة في ممارسة التدريس، حيث يقوم المركز بتوفير تدريب للمدرسين ، وتوفير مصادر تعليمية علي الموقع الالكتروني و برامج متعلقة بالخدمة ومن خلال هذه البرامج يحصل المشاركون علي شهادات معترف بها تمكنهم من ممارسة التدريس. ويوفر المركز العديد من الخدمات أهمها ما يأتي:

- توفير برامج تنتهي بشهادات معتمدة في التدريس، والإدارة المدرسية والتربية الجماعية .
- توفير برامج دعم للمدرسين الجدد في مهنة التعليم .
- تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس .
- الإرشاد المهني لتطوير الأداء.

ج- مكتب تطوير التدريس في جامعة جورجيا:

ذكر آل زاهر (٢٠٠٤م:٢٠٥ – ٢٠٦) أن مكتب تطوير التدريس بالجامعة يمثل الجهة المتخصصة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، حيث تقدم برامج التنمية المهنية لعضو هيئة

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

التدريس من خلاله، ويركز على اجتذاب الأساتذة الجدد وتدريبهم وإجراء الأبحاث المؤسسية والتعاون مع الكليات والجامعات الأخرى في الولاية من أجل تحسين التدريب على التعليم والعمل على رفع مستوى نوعية التدريس، وكذلك تزويد المؤسسات الأخرى في الولاية بمعلومات يمكن الاستفادة منها في صناعة القرارات الرشيدة.

ومن أبرز الأساليب التي يتبعها المكتب في تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا ما يأتي:

- عقد المؤتمرات المتخصصة في تطوير عضو هيئة التدريس، وأساليب التدريس الجامعي.
- عقد الندوات، وإصدار النشرات الدورية لمناقشة الموضوعات المتعلقة بالتدريس.
- تقديم المنح والجوائز لأعضاء هيئة التدريس المتميزين.

٢ - تجربة المملكة المتحدة في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

شرعت معظم الجامعات البريطانية منذ بداية الستينيات بتأسيس مراكز متخصصة لتنمية أعضاء هيئة التدريس. وقد أشار برونون و آكتتر (Broun & Actins,1989:80-89) إلى تزايد الاهتمام من قبل هيئة التدريس داخل الجامعات البريطانية بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وإدراكهم لأهميتها في مجال التدريس، والإدارة، والبحث العلمي. كما أكدا على أن التشجيع والتأييد الفعّال من قبل الإدارة الجامعية يُعد أمرًا بالغ الأهمية؛ لنجاح برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

ومن أبرز الجامعات البريطانية التي أسست مراكز متخصصة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس كما ذكر حداد (١٩٩٥م:٨٠-٨٩) ما يلي:

أ- جامعة أكسفورد Oxford:

تركز برامج التنمية المهنية التي تقدم من قبل المركز المتخصص في جامعة أكسفورد على إكساب عضو هيئة التدريس الجامعي العديد من المهارات من خلال مجموعة برامج تتعلق بمهارات التدريس والتقويم ، والفعالية الشخصية، وأخرى تهتم بمهارات تقلد المناصب، وبرامج إدارية تقدم لجميع أعضاء هيئة التدريس من الأكاديميين وغيرهم إضافة إلى السكرتارية وموظفي

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المكتبة، وتتضمن إدارة الوقت والاتصالات والاجتماعات والتعامل مع معلومات غير كافية والمهارات اللازمة للتعامل مع المشكلات واختيار البدائل المناسبة، وبرامج الإشراف والاتصال بفعالية وقيادة الفريق البحثي.

ب- جامعة كامبردج Cambridge:

تشمل برامج التنمية المهنية عقد مؤتمر لتقديم أعضاء هيئة التدريس الجدد، وبرامج لتقويم التدريس، وإنتاج المواد العلمية بواسطة الفيديو، والتدريس في المجموعات الصغيرة، وإدارة الوقت، وإدارة الصراع بين الأفراد والمفاوضات وإدارة الأمن.

علاوة على برامج تشخيص استراتيجيات تعظيم الإنجاز في مجموعات متنوعة، وطرق الإشراف على الطلاب المتخرجين أو الإشراف على طلاب الدراسات العليا.

ج- جامعة ساوث هامبتون South Hampton:

من أبرز برامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعة برامج تختص بتصميم المقررات الدراسية والتدريس والتقويم، ومهارات تقويم الذات، والتدريب على المحاضرات، وكيفية قيادة جلسة مناقشة، بالإضافة إلى بعض البرامج التي تهتم بالمهارات الإدارية والإشرافية، وتنمية مهارات البحث، ومهارات تقنية المعلومات وكتابة التقارير والوثائق والخرائط التوضيحية.

ثانيًا: التجارب العربية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

شهد التعليم العالي العربي في النصف الثاني من القرن العشرين كما ذكر أحمد (٢٠٠٩م:١٦) تطورًا ملحوظًا وتحولاً كبيرًا في أساليب التدريس وأنماط التعليم ومجالاته وتقنياته، وذلك استجابة لعدة تحديات منها الانفجار المعرفي والتكنولوجي وتغير متطلبات سوق العمل. فقد اهتمت مؤسسات التعليم العالي في الدول العربية بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؛ وذلك حرصًا منها على القيام بأداء وظائفها على أكمل وجه، والوصول إلى مصاف الدول المتقدمة. وفيما يلي عرض تجربتين عربيتين في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وهي: تجربة الجامعات المصرية، وتجربة جامعة الإمارات العربية المتحدة، بالإضافة إلى واقع الجامعات السعودية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس .

١ - تجربة الجامعات المصرية في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

دأبت كليات التربية كما أشار السميح (٢٠٠٥م:٢٩١) منذ عام ١٩٧٣م في جامعات القاهرة والإسكندرية وعين شمس على تنظيم دورات عدة تهدف إلى تنمية الاتجاه الإيجابي لدى عضو هيئة التدريس الجامعي تجاه مهنة التدريس ومسؤولية التعليم بالجامعة، ورفع مستوى المهارة في الأداء التدريسي الجامعي. وكان من اهتمام جامعة الإسكندرية أن أنشأت مركزًا متخصصًا في التنمية المهنية والعلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بميزانية مستقلة وتم ربطه إداريًا بنائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي.

وقد وضعت وزارة التعليم العالي المصرية استراتيجية لمشروع تطوير التعليم العالي في عام ٢٠٠٠م بغرض خلق مناخ إيجابي لتحسين جودة وكفاءة نظام التعليم العالي من خلال: الإصلاح التشريعي، إعادة الهيكلة المؤسسية، وخلق آليات مستقلة لضمان الجودة واستحداث أنظمة لمراقبة وتقييم الأداء، والتي ترجمت إلى ٢٥ مشروعًا تشمل محاور التطوير وذلك حتى عام ٢٠١٧م تُنفذ على ثلاث مراحل. وقد تم تجميع ١٢ مشروعًا من ٢٥ مشروع في ستة مكونات تُعد الأهم في أولويات الوزارة كما جاء في (وزارة التعليم العالي المصرية، ٢٠١١م) وهي:

أ- صندوق مشروع تطوير التعليم العالي HEEPF.

ب- مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي ICTP.

ج- مشروع الكليات التكنولوجية المصرية EHCP.

د- مشروع توكيد الجودة والاعتماد QAAP.

ه- مشروع تطوير كليات التربية FOEP.

و- مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات FLDP.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وبما أن الدراسة الحالية تركز على التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية فسيتم تناول مشروع تطوير كليات التربية FOEP ، ومشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات FLDP بشيء من التوضيح فيما يلي:

أ- مشروع تطوير كليات التربية FOEP.

رؤية المشروع:

تحقيق تحديث شامل لكليات التربية يواكب التطورات العلمية والمهنية العالمية ويراعي الخصوصية المصرية عامة وخصوصية كل كلية وفق بيئتها خاصة على أساس منظومي من ناحية، وفعالية التعليم والتعلم من ناحية ثانية، والجودة الشاملة كمدخل للتطوير من ناحية ثالثة.

أهداف المشروع:

- خلق بيئة جديدة لتطوير كليات التربية.
- إصلاح نظام إعداد المعلم، وربط عملية الإصلاح بالتكنولوجيا والتدريب.
- التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- تحسين مستوى ونوعية البنية الأساسية لكليات التربية من معامل ومختبرات.
- ضمان جودة الأداء بكليات التربية، وإنشاء نظام للمتابعة والتقويم.
- تبنى مدخل للإصلاح الذاتي تقوم به كليات التربية.
- ربط أنشطة المشروع بمدارس التعليم العام والمشروعات الأخرى للتطوير.

ب- مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات FLDP.

رؤية المشروع:

تحسين القدرات المؤسسية والمهنية لمؤسسات التعليم العالي وتنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بصفة خاصة لتمكينهم من مواكبة لغة العصر ومواجهة التنافسية ورفع كفاءة مخرجات التعليم العالي.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

أهداف المشروع:

- تحسين القدرات المؤسسية والمهنية للموارد البشرية بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي.
- تحديث القدرات التطورية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بمؤسسات التعليم العالي.
- تنمية الخبرة الذاتية التي تدعم التطوير المستمر بمؤسسات التعليم العالي.
- تحديث القدرات القيادية والإدارية للقيادات الأكاديمية والإدارية .
- تطوير الخبرات الذاتية في مجال الإدارة الجامعية والتي تحقق استمرارية عملية التطوير.
- تحسين جودة مخرجات التعليم العالي.
- استبدال دورة إعداد المعلم الجامعي ببرامج مصفوفة التدريب الموجهة إلي معاوني أعضاء هيئة التدريس.

أهم مجالات التدريب:

١- مجال القيادة والإدارة الجامعية.

٢- مجال زيادة فعالية التدريس واستخدام الوسائل التكنولوجية.

٣- مجال تنمية القدرة على النشر العلمي المحلي والدولي.

٤- مجال تنمية القدرة على التعامل مع الزملاء والطلاب والوظائف المعاونة.

٥- مجال ثقافة تطوير التعليم العالي.

٦- مجال تدريب المدربين.

وقد أشار سلامة (٢٠٠٦م: ٢١) إلى أن برامج التنمية المهنية من خلال مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس تؤثر بشكل إيجابي على منظومة التعليم الجامعي، وكذلك على ثقافة أعضاء هيئة التدريس، كما تؤثر الخلفيات الثقافية والاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات على معدلات المشاركة في البرامج التدريبية لمشروع تنمية القدرات، كما أن مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس يسهم في تطوير مهارات الحوار والتخاطب بين أعضاء هيئة

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

التدريس والقيادات، وكذلك في وجود علاقات اجتماعية بين الأعضاء على مستوى كليات الجامعة، ويؤدي مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس إلى وجود تغييرات في طرق أداء أعضاء هيئة التدريس والقيادات إلى حد ما، واكتساب استراتيجيات تعليمية وإدارية جديدة.

٢ - تجربة جامعة الإمارات العربية المتحدة في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

ذكر آل زاهر (٢٠٠٤م: ٢٣٧) أن الاتجاهات المعاصرة فرضت على جامعة الإمارات إنشاء مركز في مطلع التسعينيات يهتم بتنمية الأستاذ الجامعي، وسمي هذا المركز بمركز"استقطاب وتنمية أعضاء هيئة التدريس". وقدّم العديد من البرامج وورش العمل حول تطوير طرق التدريس، وتنمية المهارات التدريسية للأستاذ الجامعي، كما أنه قام بإصدار نشرة دورية بعنوان " شؤون أكاديمية " تناقش موضوعات تنمية أعضاء هيئة التدريس وتعرض بعض التجارب العالمية في مجال تنمية أعضاء هيئة التدريس.

كما أشار إلى بعض توجهات المركز المستقبلية والتي تهدف إلى تنظيم برامج تفرغ أو شبه تفرغ لأعضاء هيئة التدريس الجدد الذين يفتقرون للخبرة التدريسية، وعقد المؤتمرات والندوات الخاصة بالتدريس الجامعي، وإنشاء مراكز لمصادر التعلم والتعليم. ومختبر لطرق التدريس، بالإضافة إلى تمويل الأنشطة والبحوث التي تهدف إلى الارتقاء بالتدريس ورفع كفاءته.

وقد ذكر الحكيمي (٢٠٠٢م:١٥-١٨) أن كلية التربية بجامعة الإمارات العربية المتحدة وضعت توقعات عالية لأعضاء هيئة التدريس أرفقتها بأنشطة تنمية مهنية مناسبة، حيث تم البدء بنشر ثقافة التطوير بين جميع أعضاء هيئة التدريس من خلال القراءات وحلقات البحوث وورش العمل والتواصل مع الخبراء الدوليين، ومن ثم الاستعانة بعدد من الخبراء الأمريكيين لتنظيم ورش عمل حول إعداد وتوصيف المساقات وتقويمها وفقًا للمفاهيم المعاصرة، وتحديدًا وفقًا للتربية القائمة على الأداء Performance – Based Education، كذلك تنفيذ ورش عمل حول كيفية التدريب وفقًا للمفاهيم المعاصرة. وذكر أن الكلية ترسل سنويًا فريقًا من أعضاء هيئة التدريس إلى الولايات المتحدة الأمريكية لحضور المؤتمرات السنوية للجمعية الأمريكية لكليات إعداد المعلمين American Association for Colleges of Teacher Education (AACTE)، للاطلاع على كل ما هو جديد في عالم إعداد المعلم.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٣- واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية:

يشير الخطيب (٢٠٠٤م:١) إلى أن النمو العلمي المهني لأعضاء هيئة التدريس يحقق الكثير من الإنتاجية ويسهم في العديد من الاكتشافات والابتكارات الإبداعية ذات القيمة العالية، الأمر الذي يؤكد - بشكل مباشر أو غير مباشر- أن هذا النمو يمثل استثمارًا هائلاً لرأس المال البشري ورأس المال المادي على السواء.

وعلى الرغم من توجه الجامعات السعودية نحو العديد من التطبيقات الطموحة والنظم الداعمة لعمليات تطوير أدائها وضمان مواءمة مخرجاتها مع احتياجات سوق العمل ومطالب التنمية الشاملة، إلا أن واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية بشكل عام وفي كليات التربية بشكل خاص لا يزال يعاني من بعض المشكلات التي قد تؤثر على أداء عضو هيئة التدريس، مما ينعكس سلبًا على تطبيق نظم التطوير وتقليص فرص نجاحها، أو تأخيرها على أقل تقدير.

ويؤكد آل زاهر (٢٠٠٤م:٢٥٦) على إن الجامعات السعودية لم تساير التطورات العالمية في التخطيط والتنظيم الجدي لبرامج تركز مباشرة على تطوير عضو هيئة التدريس، واقتصر دورها في بعض الجهود الجزئية أو التفكير في تنظيم برامج، ولكن بدون جدية.

أما سلامة (٢٠٠٦م:٢-١٣) فيشير إلى ضعف الواقع الراهن في مجال تقنية المعلومات ومستحدثات تكنولوجيا التعليم لأعضاء هيئة التدريس في كليات المعلمين بالرياض، ويقترح مجموعة من الاستراتيجيات لمعالجة هذا الضعف منها:

- إقامة الورش والدورات التدريبية.
- تعميم الحاسوب ونشره في جميع أقسام الكلية.
- إلزام أعضاء هيئة التدريس امتلاك مهارات التعامل مع الحاسوب وتطبيقاته المختلفة.

وتشير السيف (٢٠٠٩م:١٠٨) إلى أن كفايات التعليم الالكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس الإناث بكلية التربية في جامعة الملك سعود تتوافر بدرجة متوسطة مع وجود كفايات عالية وأخرى ضعيفة، وذكرت أن تنمية هذه الكفايات قد تواجه بعض المعوقات منها:

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- عدم مناسبة التوقيت الزمني لما يقدم من برامج تطويرية داخل وخارج الجامعة.
- عدم مراعاة طبيعة البرامج المقدمة للفروق الفردية، علاوة على أنها لم تبنى في الأصل وفق الاحتياج التدريبي.
- تقليدية الأساليب المستخدمة في البرامج التدريبية وعدم تنوعها.

وتذكر البدري (٢٠٠٨م:١٦٢) في نتائج دراستها عن تطوير أداء كليات التربية للبنات في المملكة في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وجود عدد من الأنشطة التي يتم ممارستها بدرجة منخفضة ومنخفضة جدًا وتشمل:

- امتلاك أعضاء هيئة التدريس ثقافة مفاهيم ومتطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي.
- توافق برامج الكلية مع متطلبات سوق العمل.
- استخدام الإدارة الإلكترونية في التعاملات الإدارية المتنوعة.

وفي ذلك دليل على قصور برامج التنمية المهنية التي تعالج مثل هذه المشكلات وتدعم تطبيق الجودة والاعتماد الأكاديمي في كليات التربية بالجامعات السعودية.

أما الشهري (٢٠٠٨م:٢١) فأكدت دراسته التي تناولت تجربة جامعة الملك خالد في التقويم الذاتي للبرامج الدراسية أن الجامعة سعت من خلال إجراء عمليات التقويم الذاتي إلى تحقيق عدة أهداف منها، نشر ثقافة الجودة من خلال تطبيق معاييرها في عملية التقويم، وتحديد نقاط القوة والضعف، وأن تكون عمليات التقويم الذاتي ونتائجه بمثابة الأسس التي تقوم عليها خطة الجامعة الاستراتيجية في مجال ضمان الجودة وتحسينها، ويضيف في هذا الصدد إلى أن كامل الإجراءات تمت في ضوء تعليمات الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي. وقد ظهرت بعض التحديات والصعوبات مثل: عدم فهم وتقبل مفهوم التقويم، وغياب الموضوعية، وتدني مستوى الدقة، وضعف الموارد المالية والبشرية، وصعوبة الحصول على أعضاء هيئة التدريس المؤهلين وذوي الخبرة المتميزة...إلخ .

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وقد قدم الشهري عدة توصيات في ضوء نتائج التقويم الذاتي من أهمها دعم مركز التقـــويم والتطوير الأكاديمي، والاهتمام بعملية التدريس وتقويمها من وقت إلى آخر، بالإضافة إلى تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس والتأكيد على أهمية التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس وتوفير كافة الأدوات الحديثة لدعم عملية التعلم والتدريس.

ويشير الحبيشي، والعمري (٢٠٠٩م:٥) من خلال دراستهما التي أجريت على أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية إلى وجود العديد من المشكلات التي تنتاب برامج الإعداد المختلفـــة في هذه الكليات، وأن المناهج الحالية لا تعنى بمتطلبـــات إعـــداد المعلـــم في القـــرن الحـــادي والعشرين،كما تؤكد نتائج الدراسة على تدني مستوى الإشراف على التربية العمليـــة نتيجـــة إسناده في كثير من الأحيان إلى مشرفين لا تتوافر لديهم الخبرة الكافية، بالإضـــافة إلى ضـــعف عمليات التطوير والإصلاح في كليات التربية وعدم استنادها إلى أسس ومعايير شاملة.

ويلمح الجودي (٢٠١١م:٣٢-٣٦) في نتائج دراسته التي أجراهـــا في جامعـــة الطـــائف وكليات الفروع حول تفعيل أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء تقدير احتياجـــاتهم في مجـــال تكنولوجيا المعلومات إلى وجود احتياج عالٍ إلى التدريب والتنمية المهنيـــة علـــى كـــثير مـــن الأساليب والتطبيقات التي عرضتها دراسته، وأوصت الدراسة بمجموعة توصيات تدعم وتؤكد ضرورة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس وضرورة توافر الدعم اللازم لـــه بـــشكل مـــستمر وخاصة فيما يتعلق بالجوانب التقنية الحديثة.

وتؤكد الأسمر (٢٠٠٩م:٣١٠-٣١١) على ارتفاع احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئـــة التدريس بالجامعات السعودية، وتشير إلى أنه لكي تتمكن الجامعات من إنجاز وظائفها وتحقيق أهدافها المنسجمة مع روح العصر وتتعامل مع التقنية التي فرضت نفسها في جميع المجالات، فلا بد أن تتحول من مفهوم تدريب أعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة كإطار محـــدد إلى مفهـــوم التنمية المهنية كإطار عام يشمل جميع أعضاء هيئة التدريس.

وتؤكد عون (٢٠١٠م:٥٨٨-٦١٩) تفاوت توافر مؤشرات معايير الاعتماد الأكـــاديمي في أقسام كلية التربية للبنات بجامعة الملك سعود ، وقد كان معيار التنوع الأقل توافرًا. أما معيـــار

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

تأهيل أعضاء هيئة التدريس وتنميتهم المهنية فقد تضمن أحد عشر مؤشرًا، تباينت نتائجها بشكل عام بين موجود وغير موجود في الأقسام المختلفة بالكلية.

وبشكل عام تتفاوت الجامعات السعودية من حيث وجود كيانات للتطوير الجامعي، حيث تشير الدراسة الاستطلاعية لمعهد الأمير نايف للبحوث والخدمات الاستشارية (٢٠١٠م) عن عمادات التطوير في الجامعات السعودية والتي تناولت عشرين جامعة إلى أن كيانات التطوير الجامعي تختلف من جامعة لأخرى، ففي ثلاث جامعات توجد عمادات للتطوير الجامعي مستقلة عن العمادات الأخرى، وفي أربع جامعات أخرى توجد عمادات تحت مسمى (عمادة التطوير الأكاديمي) وبعض الجامعات دمجت بين التطوير الجامعي والأكاديمي مع مسميات أخرى مثل: عمادة التطوير الجامعي والجودة النوعية، أو عمادة التطوير الأكاديمي والإداري. بينما في إحدى الجامعات يوجد مركز التقويم والتطوير الأكاديمي وأخرى مركز تطوير التعليم الجامعي. وبينت الدراسة عدم وجود عمادات أو مراكز للتطوير الجامعي في ثمان جامعات، حيث تناط مهام التطوير بالعمادات الأخرى أو الكليات والمعاهد.

وقد اشتملت أهداف معظم العمادات المسئولة عن التطوير الجامعي في الجامعات السعودية على أهداف تتعلق بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بكافة أبعادها، مع تفاوت جهود العمادات في هذا الشأن، فالبعض منها اكتفى بوضع أهداف محددة للتنمية المهنية، وتقديم بعض البرامج البسيطة. والبعض الآخر تجاوز ذلك إلى بناء خطط علمية لتحقيق أهداف التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، والبدء في تنفيذها. وفيما يلي تعرض الدراسة أبرز جهود الجامعات السعودية الحكومية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من خلال تقصي الباحث لتقارير الجامعات، ومواقعها الإلكترونية المحدثة. مع الإشارة إلى جهود كليات التربية التابعة لكل جامعة:

- جامعة الملك سعود:

جاء في جامعة الملك سعود (٢٠١١م) أن عمادة التطوير تُعد بمثابة بيت الخبرة والإشراف والتنفيذ للتطوير الإداري والأكاديمي بالجامعة، إلا أنه في عام ٢٠٠٦م تم إنشاء عمادة تطوير المهارات (عمادة تحت التأسيس) تختص بتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

والمعيدين والطلاب والقيادات الأكاديمية والإدارية ومنسوبي الجامعة من إداريين وفنيين بهدف تحسين جودة مخرجات التعليم الجامعي.

ومن أهم البرامج التدريبية المقدمة من قبل عمادة تطوير المهارات والتي تستهدف تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس الآتي: بناء المقرر الدراسي، البرمجيات مفتوحة المصدر، التدريس الفعّال، التعلم التعاوني، مهارات التوجيه والإرشاد للطالب الجامعي، أخلاقيات البحث العلمي، الخصائص والدوافع النفسية للطالب الجامعي، الخرائط الذهنية، تخطيط التدريس الجامعي الفعّال، أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي، معالجة الصور الرقمية باستخدام الفوتوشوب، معايير تقرير الاعتماد للمؤسسات التعليمية، العروض التقدمية باستخدام البوربوينت، الذكاء العاطفي ودوره في التميز والإبداع، إستراتيجية العصف الذهني، أساسيات الإحصاء باستخدام SPSS ، تصميم المواقع الالكترونية، تحفيز التفكير الإبداعي في التعليم الجامعي، دمج تقنية المعلومات والاتصال في التدريس الجامعي، مهارات صياغة الأسئلة وبناء الاختبارات، تنمية مهارات التفكير الناقد لدى الطلاب، مبادئ التميز في التدريس، استخدام برنامج DIA (دايا) في الرسم والأشكال التوضيحية، البحث في قواعد البيانات والمكتبات الرقمية، الاختبارات الإحصائية البارامترية واللابارامترية باستخدام برنامج SPSS، التعلم باستخدام استراتيجية حل المشكلات، تقديم البحوث والملصقات بالمؤتمرات، مهارات فن التعامل مع الآخرين. وهناك بعض البرامج التي تقدم من خلال التدريب الإلكتروني.

وتؤكد كلية التربية في جامعة الملك سعود أن وكالة الكلية للتطوير والجودة تضطلع بعدد من المهام، من بينها مهمة تطوير أعضاء هيئة التدريس ، وذلك من خلال عدد من الوحدات هي: وحدة التطوير، ووحدة الجودة والاعتماد. ومع توجه الكلية للاعتماد الأكاديمي الدولي والبدء في تنفيذ خطة العمل التي أعدت لتحقيق معايير المجلس الوطني لاعتماد تعليم المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE)، فقد قامت الكلية بتأسيس عدد من اللجان للعمل على استيفاء معايير الاعتماد الأكاديمي، ومنها لجنة التنمية المهنية التي تركز على تحقيق المعيار الخامس من معايير NCATE. وتتمثل مهام اللجنة فيما يأتي :

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- المشاركة في إعداد الدراسة الذاتية حول واقع تأهيل أعضاء هيئة التدريس والمتعاونين والاختصاصيين، ومدى مناسبة نظم التنمية المهنية بالكلية في ضوء معايير NCATE.
- تطوير نظم تقدير الاحتياجات التنموية المهنية لأعضاء أسرة الكلية بما يتفق ومداخل التقييم المعتمدة ومعايير NCATE .
- تطوير نظم للتنمية المهنية تلبي الاحتياجات التنموية لأعضاء أسرة الكلية وتساعد على اتخاذ القرارات المناسبة بشأنهم.

§ جامعة الملك عبدالعزيز:

يُعد مركز تطوير التعليم الجامعي الذي أسس عام ١٩٨٦م كما جاء في جامعة الملك عبدالعزيز (٢٠١١م) أحد المراكز المتخصصة لخدمة أساتذتها وطلابها على حد سواء وذلك عن طريق تقديمه المعارف والمهارات اللازمة التي تساعدهم على أداء واجباتهم بصورة جيدة يضمن تحقيق أهداف العملية التعليمية وتطويرها.

ويناط به الارتقاء بعمليتي التدريس والتعلم بالجامعة، وذلك من خلال تقديم برامج مناسبة متطورة لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدين تركيزًا على تطوير معارفهم التربوية وتدريبهم على مهارات استخدام تقنيات المعلومات الحديثة في التدريس والبحث العلمي ، كما يقدم برامج مناسبة للقيادات الأكاديمية للارتقاء بمستوى أدائهم لمهامهم التعليمية والإدارية ، هذا بالإضافة لاهتمامه بتطوير طلاب الدراسات العليا وطلاب مرحلة البكالوريوس من خلال تزويدهم بالمهارات العلمية والبحثية التي يحتاجها طالب الدراسات العليا وكذلك تنمية مهارات طلاب وطالبات الجامعة في عملية التعلم والتفكير والتعامل الحسن مع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وحثهم على تحصيل العلم بما يعود بالنفع عليهم وعلى مجتمعهم.

ومن أهم البرامج التدريبية المقدمة من قبل المركز والتي تستهدف تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس: تصميم وبناء محتوى إلكتروني لمقرر دراسي، أساليب تقويم الطالب الجامعي، مقاييس الجودة والاعتماد الأكاديمي، الخرائط الذهنية واستخداماتها في عمليتي التعليم والتعلم، تحقيق الدافعية لدى الطلاب، أسس إعداد البحوث المدعومة ومهارات البحث، برنامج SPSS،

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

التدريس الإبداعي، استراتيجيات التدريس الحديث، مهارات التفكير الإبداعي، استخدام برنامج Mega Stat.

أما على مستوى كلية التربية في جامعة الملك عبدالعزيز فتم تأسيس مركز تطوير التعليم الجامعي عام ٢٠٠٣م تحت مسمى وحدة الجودة الشاملة، ثم دُمج مع وحدة التطوير الجامعي عام ٢٠٠٥م وتغير اسم المركز إلى المسمى الحالي. ويهتم المركز بعمليات التطوير في جميع المجالات التي تخص العملية التعليمية. وفي ضوء ذلك يقدم المركز العديد من الدورات والمحاضرات وورش العمل داخل الكلية وخارجها، وتتمثل أهداف المركز فيما يأتي:

- تنمية وتطوير مهارات التدريس والبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة .
- تكريس استخدام التقنية في مجالات التعليم والتعلم .
- تقويم جودة الأداء التعليمي للمعلم الجامعي .
- تنمية المهارات الشخصية والإدارية للقيادات الأكاديمية.
- تنمية مهارات التعلم والاتصال لدى الطالب الجامعي.

§ جامعة الملك فيصل:

تم إنشاء عمادة تطوير التعليم الجامعي في عام ٢٠٠٦م، وتهدف بشكل عام إلى تحسين القدرات المؤسسية والمهنية بالجامعة عن طريق تنمية وتحديث المهارات الأكاديمية والقيادية للموارد البشرية. ويتبع هذه العمادة ثلاث إدارات، إحداها إدارة التطوير الأكاديمي التي يقع تحت مظلتها ثلاث وحدات أيضاً، وتُعد وحدة أعضاء هيئة التدريس المسئولة عن عمليات التطوير والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل.

وتقدم العمادة بشكل عام عدد من الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التعلم والتعليم منها: استراتيجيات تدريس طلاب الجامعة، وأنماط الطلاب في التعلم وطرق التعامل معها، وبناء مهارات التقويم الجامعي لأعضاء هيئة التدريس، وتطوير مهارات عضو هيئة التدريس في التقويم والقياس، ودمج مهارات التفكير، وتدريب المدربين. أما في المجال

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

التكنولوجي، فقد اهتمت العمادة بتدريب المنسوبين على المهارات الأساسية اللازمة للتعامل مع جهاز الحاسوب أي بتعليمهم تطبيقات مايكروسوفت أوفيس، وتصميم وإدارة المواقع الإلكترونية، وتصميم المقررات الدراسية الإلكترونية .كما اهتمت برامج البحث العلمي ببعض المهارات مثل: تعلم مهارات البحث على شبكة الانترنت وقواعد البيانات، واستراتيجيات البحث العلمي، وأخلاقيات مهنة البحث، ومهارات النشر العلمي، وبرنامج SPSS. وفي مجال المهارات العامة فهناك بعض البرامج مثل: مهارات التفكير الإبداعي، ومهارات تحفيز الطلاب على التعلم، ومهارات الاتصال وإدارة الحياة وإدارة الوقت وإدارة الذات، ومهارات التخطيط الاستراتيجي، ومهارات إدارة الضغوط (جامعة الملك فيصل، ٢٠١١م).

§ جامعة طيبة:

تم إنشاء عمادة التطوير الجامعي لتعزيز منظومة التطوير الأكاديمي والإداري في جميع المجالات والارتقاء بها إلى أعلى المستويات من خلال توفير بيئة العمل الجاذبة والمحفزة للأداء الأفضل. وتقدم العمادة مجموعة من الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في عدد من المجالات، ففي مجال مهارات التدريس تقدم العمادة : دورة التدريس الفعّال، ودورة تدريس الأعداد الكبيرة، ودورة الإشراف على الرسائل العلمية، ودورة الإرشاد الأكاديمي، ودورة مهارات العرض والإلقاء، ودورة إعداد الاختبارات الموضوعية. وفي مجال مهارات البحث تقدم: دورة كيف تكتب بحثًا، ودورة كيف تنشر بحثًا علميًا. ودورة كيف تعرض بحثًا في مؤتمر أو ندوة، ودورة برنامج spss، ودورة التوثيق في الأبحاث والرسائل العلمية. ومن أهم دورات المجال التكنولوجي: الدورة التدريبية لنظام إدارة المعامل، والبحث في الإنترنت واستخدام البريد الإلكتروني، وتصميم وإنشاء وإدارة قواعد البيانات، وتطبيقات الأوفس، وقواعد المعلومات البحثية بجامعة طيبة، والفوتوشوب. أما الدورات المقدمة في مجال مهارات الجودة والاعتماد فهي: أساسيات الجودة والاعتماد، وصف البرامج، وصف المقرر، تقرير البرنامج، تقرير المقرر، ملفات التدريس، الدراسة الذاتية (جامعة طيبة، ٢٠١١م).

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

§ جامعة الدمام:

أنشئت فيها عمادة لتطوير التعليم الجامعي كما جاء في جامعة الدمام (٢٠١١م) لتحقيق الأهداف المرجوة في مجال تطوير التعليم الجامعي والمتمثلة في التطوير الـــذاتي المـــستمر لتنميـــة القدرات المهنية والمهارات الفنية للموارد البشرية بالجامعة بهدف تحسين جودة مخرجات التعليم الجامعي بما يحقق متطلبات سوق العمل والمستفيدين من مخرجات التعليم العالي والتكيف مـــع تحديات العصر.

ويناط بوحدة التنمية المهنية التابعة للعمادة مهام التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، حيث تقوم الوحدة بالإشراف على الأنشطة المختلفة المتعلقة بالتطوير والتنمية المهنية لفئة أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمدرسين . وتشرف هذه الوحدة على تصميم وتنفيذ البرامج المختلفـــة الهادفة إلى تطوير وتنمية الجوانب المهنية لدى عضو هيئة التدريس وبشكل أساسي في مجـــالات التدريس والبحث العلمي والقيادة والتعليم الإلكتروني وإدارة الوقت والاتصال الفعّال .

كما أن شعبة وسائل وتقنية التعلم تقدم خدمات أكاديمية وإنتاجية لجميع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدين على مستوى الجامعة، تتمثل في تحديد الوســـائل التعليميـــة الأكثر نفعًا وتوفيرها، وكذلك تأهيل وتدريب الطلاب وأعضاء هيئة التـــدريس والمحاضـــرين والمعيدين على استخدامها بالطريقة التي تضمن الاستفادة منها. كما تمتد خدمات هذه الوحدة إلى عقد الدورات وورش العمل في مجال تقنية التعليم.

وعلى مستوى كلية التربية في الدمام تقوم وكالة الكلية للتطوير وخدمة المجتمع بمجموعة من المهام من بينها تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال:

- توفير الأدوات اللازمة لتحديد الاحتياجات التدريبية لمنسوبي الكلية.
- تحديد الاحتياجات التدريبية لمنسوبي الكلية.
- توفير وتنفيذ البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التنمية المهنية المستدامة.
- توفير فرص التعلم الذاتي والمستمر لمنسوبي الكلية.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- عقد ندوات وإقامة محاضرات في المجالات التربوية.
- توفير فرص التنمية البشرية لأعضاء هيئة التدريس .
- إنتاج المواد التدريبية المختلفة لاستخدامها في مجال التدريب الذاتي والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.
- توفير الفرص لتبادل المعارف والخبرات بين مؤسسات المجتمع المختلفة وأعضاء هيئة التدريس.

أما بقية الجامعات فلم تظهر لها جهود واضحة ومعلنة من خلال عمادات أو وحدات مستقلة تعنى بتخطيط وتنفيذ برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، مع الإشارة إلى تقديم بعض الدورات التدريبية في هذه الجامعات من خلال لجان للتدريب تتبع في غالب الأمر وكالات الجامعات للتطوير، أو تقدم هذه الدورات من خلال كليات الجامعة المختلفة. وكذلك هو الحال بالنسبة لكليات التربية الأخرى.

ثالثًا: خلاصة واستنتاج:

بعد العرض السابق لعدد من التجارب العالمية والعربية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، وتقصّي جهود الجامعات السعودية في هذا المجال، فمن الأهمية بمكان تقديم خلاصة موجزة لما سبق مع توضيح بعض الجوانب المهمة التي نجملها فيما يأتي:

١- كانت بدايات الاهتمام بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي من بريطانيا منذ ستينيات القرن الماضي، حيث قامت معظم الجامعات البريطانية بتأسيس مراكز متخصصة لتنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس. ثم تلتها دول أخرى ومنها الولايات المتحدة الأمريكية التي تدافعت الجامعات والكليات فيها إلى تكوين مراكز تطوير التدريس وتنمية أعضاء هيئة التدريس.

٢- مع بداية الثمانينيات وما بعدها زاد الاهتمام في الولايات المتحدة الأمريكية بعمليات التطوير والتركيز على المناهج وتصميمها وتشجيع الترابط المنطقي مع التعليم العام،

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

والتفكير الناقد، وكانت الوسيلة الرئيسة لتحقيق تلك الأهداف هي تطـــوير مهـــارات وقدرات عضو هيئة التدريس.

٣- تعددت أبعاد برامج التنمية المهنية المقدمة لعضو هيئة التدريس من خلال هذه المراكـــز، حيث وفرت إمكانات واسعة لتنمية أعضاء هيئة التدريس نتيجة دعم ومساندة الإدارات العليا في الجامعات وكذلك الجمعيات المهنية والعلمية. وتجدر الإشارة إلى أن جل اهتمام هذه المراكز قد تركز في مجال التدريس، وكان ذلك على حساب الجوانب الأخرى التي لم تحظى بداية الأمر بالاهتمام المطلوب.

٤- أما بداية الاهتمام بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في الدول العربية فكانت خـــلال فترة السبعينيات، من خلال تنظيم بعض الدورات التدريبية في عـــدد مـــن الجامعـــات المصرية، وقد تركزت في مجملها حول رفع مستوى المهارة في الأداء التدريسي، وتنمية اتجاهات إيجابية نحو المهنة. وتلا ذلك إنشاء مركز متخصص بالتنمية المهنيـــة والعلميـــة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسكندرية، وكذلك إنشاء الشبكة العربية للتطـــوير المهني لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات العربية بجامعة الإسكندرية عام ١٩٩٣م .

٥- توجد بعض المبادرات من وزارة التعليم العالي السعودي في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من خلال عدد من المشاريع، من أهمها مشروع الإبداع والتميز لأعضاء هيئـــة التدريس، ويتضمن هذا المشروع عددًا من البرامج والدورات لتطوير مهارات أعـــضاء هيئة التدريس بالتعاون مع جامعات محلية وعالمية وبيوت خبرة متميزة. إلا أن الملاحـــظ أن الترشيح على برامج المشروع يتم في الغالب من خلال أولوية التـــسجيل في المواقـــع الإلكترونية للبرامج المطروحة، دون مراعاة للاحتياجات التدريبية أو شمول هذه الـــبرامج لكافة أعضاء هيئة التدريس.

٦- تشير الدراسات التي أجريت حديثًا في بعض الجامعات السعودية إلى تدني مستوى كثير من المهارات في عدة مجالات لدى أعضاء هيئة التدريس، كما يؤكد البعض الآخر منها على وجود احتياج بدرجة مرتفعة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التـــدريس في الجامعـــات السعودية وفق أدوارهم المهنية: التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع، الإدارة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٧- على الرغم من تبني كثير من الجامعات السعودية للجودة الشاملة، وتحقيق بعض الكليات الاعتماد الأكاديمي، والسير في طريق الاعتماد الأكاديمي لبعض الكليات الأخـــرى ، إلا أن بعض الدراسات التي تناولت هذا الجانب بينت قصورًا واضحًا في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وقد يكون هذا القصور سببًا في تأخر حصول بعض الكليـــات على الاعتماد الأكاديمي.

٨- توجد في معظم الجامعات السعودية عمادات تُعنى بالتطوير الجامعي، إلا أنه لا توجد فيها عمادات أو وحدات مستقلة تختص بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، باستثناء جامعة الملك سعود التي أنشأت مؤخرًا عمادة تطوير المهارات ولا تزال تحت التأسيس، وتختص بتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والمحاضـــرين والمعيـــدين والطـــلاب والقيـــادات الأكاديمية والإدارية ومنسوبي الجامعة من إداريين وفنيين. وكذلك جامعة الدمام قامـــت بتأسيس وحدة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ضمن عمادة تطوير التعليم الجامعي، وحتى تاريخ إجراء هذه الدراسة فإنه لا توجد خطط علمية معلنـــة لنـــشاطات هـــذه الوحدة.

٩- بشكل عام فإن الجامعات السعودية لا تزال بعيدة عن مواكبة التطورات العالمية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفق خطط مبنية على أسس علمية وتهدف إلى تنمية شاملة لمهارات ومعارف جميع أعضاء هيئة التدريس في كافة مجالات ومهام عملـــهم، وذلك في عصرٍ تجددت وتطورت فيه أدوار ومهام عضو هيئة التدريس.

١٠- لم يتضح في كليات التربية التابعة للجامعات السعودية وجود كيانات متخصصة في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، وإن كانت هناك بعض المحـــاولات والتـــصورات النظرية التي لا ترق للمستوى المأمول ولا تحقق الاحتيـــاج المطلـــوب في ظـــل توجـــه مؤسسات التعليم العالي بما فيها كليات التربية إلى تطبيق مفـــاهيم الجـــودة والاعتمـــاد الأكاديمي، وفي ظل التطور العلمي والتقني، والنظرة العالمية الشاملة للتنمية المهنية لعـــضو هيئة التدريس، والتي تراعي كافة مهامه وأدواره في إطار وظائف الجامعة المتجددة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المبحث الثالث

الاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي

تمهيد:

لم يعد هناك أدنى شك بأهمية ودور التعليم في تحقيق التقدم والازدهار للمجتمعات البشرية، حيث يؤكد الواقع المعاصر أن سبق التنافس التعليمي بين الشعوب والدول أصبح الصانع الرئيس لكافة مجالات التقدم المعرفي والتكنولوجي.

ويشير محفوظ (٢٠٠٤م:٣٧) إلى أن التغيرات العالمية التي طرأت على العالم في السنوات الأخيرة مهدت لظهور مجتمع المعرفة، ذلك المجتمع الذي تتسابق فيه الدول وتتصارع حول تملك وحيازة أكبر قدر من المعرفة والمعلومات، حيث تأكد أن من ينتج المعرفة هو القادر على امتلاكها وهو بالتالي المؤهل لقيادة العالم وتحديد مصيره.

إن مجمل هذه القناعات أدت بدورها إلى ظهور الدعوات القوية لإصلاح وتطوير التعليم بصورة عامة والتعليم العالي بصورة خاصة في كثير من دول العالم وتبني المؤسسات التعليمية للعديد من المفاهيم الجديدة. حيث يؤكد مقدم (٢٠٠٨م:١٥١) إلى أن إدخال مفاهيم جديدة مثل التقويم المتعدد ومفهوم الجودة والاعتماد الأكاديمي في مجال التعليم العالي تهدف إلى تحقيق التميز لدى الخريج الجامعي لمواجهة التحديات التي فرضتها متغيرات القرن الحادي والعشرون.

ومن هنا برزت قضية جودة التعليم العالي وتزايدت التجارب العالمية في مجال جودة المؤسسات التعليمية، وإصدار الأحكام على مدى جودة الخدمات التعليمية التي تقدمها واعتمادها، وأصبح الاعتماد الأكاديمي من أحدث الاتجاهات العالمية للتأكد من تجويد وتحسين التعليم ومؤسساته المختلفة.

وتتناول الدراسة الحالية في هذا المبحث الأساس النظري للاعتماد الأكاديمي من حيث:المفهوم، والنشأة، والأنواع، والإجراءات، والمجالات والمعايير، وتوضيح العلاقة بين الجودة والاعتماد الأكاديمي، ومبررات تبني نظم الجودة والاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

١. مفهوم الاعتماد الأكاديمي Academic Accreditation:

إن الاهتمام المتزايد بإصلاح النظم التعليمية وتحقيق الجودة الشاملة في التعليم العالي دفع العديد من دول العالم إلى اتخاذ آليات فعّالة للتأكد من تحقيق جامعاتها للجودة المنشودة في كافة برامجها، وتضمن استمرار جودة التعليم العالي لديها، ويأتي الاعتماد الأكاديمي في مقدمة هذه الآليات. وقد جاء في ابن منظور (٢٠٠٣م:٤٣٣) أن الاعتماد في اللغة من اعتمد. يقال: اعتمدت على الشيء: اتكأت عليه، واعتمدت عليه في كذا: أي اتكلت عليه.

ويشير الثقفي (٢٠٠٨م:٤٠) إلى أن المصطلح باللغة الإنجليزية Accreditation يعني: " إقرار أو قبول بمعنى الموافقة لجهة أو مؤسسة تعليمية للقيام بنشاطات تعليمية، بعد أن توافرت لها المعايير الواجب توافرها للقيام بمثل هذه المهمات" .

أما الاعتماد الأكاديمي اصطلاحًا فعرّفه طعمية والبندري (٢٠٠٤م:٤٢٩) بأنه: " عبارة عن المكانة أو الصفة العلمية التي تحصل عليها المؤسسة التعليمية أو البرنامج التعليمي مقابل استيفاء معايير الجودة النوعية المعتمدة لدى مؤسسات التقويم التربوية".

وورد في الخطيب والجبر (١٩٩٩م:٢٣) أن الاعتماد الأكاديمي عبارة عن :" المكانة أو الصفة العلمية التي تحصل عليها المؤسسة التعليمية أو البرنامج التعليمي مقابل استيفاء معايير الجودة النوعية المعتمدة لدى مؤسسات التقويم التربوي".

كما عرّفه أبو سنينة (٢٠٠٤م:١) بأنه: " مكانة أكاديمية أو وضع أكاديمي علمي يمنح للمؤسسة التعليمية أو البرنامج الأكاديمي مقابل استيفاء المؤسسة لمعايير جودة نوعية التعليم المقدم وفق ما يتفق علية مع مؤسسات التقييم (الاعتماد) التربوية".

وجاء في البنا وعمارة (٢٠٠٥م:٢٦٧) أن مصطلح الاعتماد الأكاديمي يعني: " الإجازة أو الإقرار أو الموافقة لجهة، أو لمؤسسة تعليمية للقيام بنشاطات تعليمية بعد أن توافرت لها الشروط أو المعايير الواجب توافرها للقيام بمثل هذه المهمات، وإن الاعتراف أو الاعتماد في هذه الحالة طريقة أو مجموعة إجراءات يتم من خلالها وبها إعطاء تقييم شامل للمؤسسة التعليمية

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

يتبين من خلاله نقاط القوة والضعف التي توجد فيها، مما يترتب عليه إعطاء حكم حول أهمية وكفاءة هذه المؤسسة".

أما مجلس اعتماد التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية (CHEA) فقد حدد تعريف الاعتماد كما ورد في صائغ (٢٠٠٧م:٣٦) بأنه: " عملية مراجعة خارجية للجودة (External Quality Review) يستخدم بواسطة التعليم العالي لمراقبة الكليات والجامعات والبرامج التعليمية لضمان الجودة وتحسينها".

ويقصد بالاعتماد في مجال إعداد المعلم كما جاء في (NCATE,1997,P.2) :" عملية الاعتراف بمؤسسة إعداد المعلمين من قبل الخبراء والتنظيمات المهنية المختصة في ضوء المعايير المعدة لهذا الغرض".

ويعرف الخوالدة؛ وآخرون (٢٠٠٦م:٦٤١) الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية بأنه: " عملية تقييم الجودة أو نوعية المستوى الأكاديمي والمسلكي لكليات التربية من قبل هيئات متخصصة في ضوء معايير محددة لكليات التربية من حيث هي منظومة لها مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها، وهي عملية اختيارية".

وتأسيسًا على ما سبق فإن الاعتماد الأكاديمي يمثل نشاط تطوعي غير حكومي تقوم به مؤسسات الاعتماد الأكاديمي بهدف تشجيع ومساعدة المؤسسات التعليمية على تطوير وتحسين برامجها بشكل مستمر، حيث تتأكد هذه المؤسسات المعنية بالاعتماد الأكاديمي من توافر الحد الأدنى من معايير الكفاءة والجودة المحددة مسبقًا. وكما هو واضح فإن الاعتماد الأكاديمي يقوم على معايير دقيقة، ومؤشرات واضحة وقابلة للقياس لكل كفاية يلزم توافرها في الخريج، وكذلك كل هدف تم تحديده للمؤسسة مسبقاً، وهو بذلك يشكل دوافع قوية لتأمين جودة التعليم ونوعية المعرفة المنتجة تمهيدًا للتوجه نحو مستوى الأداء العالمي في المؤسسات التعليمية.

وتستند عملية الاعتماد الأكاديمي على عدد من المنطلقات الرئيسة حددها مجيد، والزيادات (٢٠٠٨م: ٢٧٥-٢٧٦) ومن أهمها:

- إن الإصلاح والتطوير الجامعي عملية مستمرة لا تتوقف عند حد معين.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- إن الإصلاح والتطوير الجامعي عملية شاملة لمختلف عناصر العملية التعليمية.
- الاعتماد الأكاديمي ليس هدفًا في حد ذاته، وإنما ضمان للجودة.
- المؤسسة التعليمية منظومة متكاملة لا يمكن فصل عنصرها التي يحكم على جودتها من خلال مدى تفاعلها.
- إن معايير الاعتماد هي أساسًا معايير كيفية في نهاية المطاف لإصدار الحكم على مدى فاعلية المؤسسة.
- ينبغي توقع التفاوت في مستويات الأداء بين عناصر التعليم العالي في المؤسسة الواحدة.
- ضعف أو قصور أحد عناصر التعليم العالي في المؤسسة قد يهدد الاعتماد الأكاديمي ويؤثر بالتالي على اعتماد العناصر الأخرى.
- الاعتماد الأكاديمي ليس ترتيبًا للمؤسسات ولا مانحًا للشهادات الجامعية، ولا يستهدف أو يدل على الحد الأقصى من الأداء.

٢. نشأة الاعتماد الأكاديمي:

ذكر مراد (٢٠٠٧م:٢٦٤) أن الاعتماد تم تطبيقه في الكليات الأمريكية في عام ١٨٧١م من خلال زيارات المسئولين لهذه الكليات في مواقع العمل.

أما من حيث نشأة الاعتماد الأكاديمي كنظام فقد ظهر الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم كما ذكر الهلالي، والسيد (٢٠٠٩م:٣٤٢) بدايةً في الولايات المتحدة الأمريكية في بدايات القرن الماضي بشكل تطوعي، ويهدف إلى رفع مستوى التعليم وضمان جودته. وفي المملكة المتحدة ظهر نظام الاعتماد الأكاديمي في عام ١٩٩٢م وأسندت مسئوليته إلى مجالس تمويل التعليم العالي في إنجلترا وويلز (Higher Education Funding Councils for England and Wales) ، حيث كانت هذه المجالس تقوم نوعية التعليم في المؤسسات التعليمية التي تمولها في ضوء ثلاثة أهداف هي:

- درجة التزام هذه المؤسسات بالتحسين والتطوير المستمر.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- درجة التزام هذه المؤسسات بإعلان وتقديم المعلومات الكافية للمجتمع حول نوعية البرامج التي تقدمها.
- مدى وجود ضمانات لدى هذه المؤسسات لتحقيق مردود عال للمال الذي ينفق في دعم برامجها.

وفي عام ١٩٩٧م انتقلت مسئولية الاعتماد الأكاديمي في المملكة المتحدة من المجالس إلى هيئة ضمان جودة التعليم Quality Assurance Agency.

وذكر داود (٢٠٠٨م:١١٥) أن الاعتماد الأكاديمي قد بدأ في اليابان من خلال هيئة اعتماد الجامعات اليابانية Japan University Accreditation Association والتي تم تأسيسها في عام ١٩٤٧م.

ويشير البحيري (٢٠٠٥م: ٢١٧-٢١٨) إلى أن جهود الاعتماد الأكاديمي في مجال برامج إعداد المعلم قد بدأت من خلال تأسيس المجلس الوطني لاعتماد تعليم المعلمين National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE) في الولايات المتحدة الأمريكية عام ١٩٥٤م كمؤسسة غير حكومية استهدفت تحسين جودة التدريس وإعداد المعلم. ثم تلا ذلك تأسيس مؤسسة (AECT) في عام ١٩٧١م، حيث اهتمت بمراجعة الجوانب التكنولوجية في برامج إعداد المعلم.

ومع بداية تسعينيات القرن الماضي أخذت معظم الدول تراجع نظم الاعتماد الخاصة بالتعليم العالي والجامعي لديها حرصًا على تحقيق الجودة ومواجهة تحديات العصر، حيث أشار محفوظ (٢٠٠٤م:٥٦) إلى أن استراليا حاولت منذ عام ١٩٩٣م تأسيس لجنة لضمان الجودة في التعليم العالي Committee for Quality Assurance in Higher Education (CQAHE). وفي عام ١٩٩٠م قامت نيوزلاند بتأسيس سلطة محلية لجودة التعليم National Education Quality Authority (NEQA) بحيث تتولى جودة التعليم في جميع مراحله، وقد تم تطوير هذه السلطة في عام ١٩٩٩م لتبدأ مرحلة من التركيز على المعايير والاهتمام بها في سبيل تحقيق الاعتماد.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

أما على المستوى العربي فكانت بداية ظهور مؤسسات الاعتماد مع بداية القرن الحالي، حيث تم في عام ٢٠٠٦م كما ذكر الهلالي، والسيد (٢٠٠٩م:٣٤٣) إنشاء اللجنة القومية لضمان الجودة والاعتماد (NAAQA) في مصر.

وفي الأردن يشير مصطفى (٢٠٠٩م:٣٨) إلى أنه تم تشكيل مجلس اعتماد مؤسسات التعليم العالي في العام ٢٠٠٠م، وتعد الأردن من أوائل الدول العربية التي اتجهت نحو الجودة والاعتماد من خلال بعض المشاريع العلمية المتعلقة بضمان الجودة في التعليم، والتي تم إطلاقها في عام ٢٠٠١م.

وفي المملكة العربية السعودية ذكر الثقفي (٢٠٠٨م: ٩٠-٩٦) أنه تم إنشاء الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي (NCAAA) في عام ٢٠٠٣م بهدف الارتقاء بجودة التعليم العالي الخاص والحكومي، وتوفير معايير مقننة للأداء الأكاديمي.

٣. أهمية الاعتماد الأكاديمي:

لقد أصبحت المؤسسات التعليمية في مختلف دول العالم مطالبة بضرورة حصولها على نوع من الاعتراف أو الاعتماد لضمان جودة مخرجاتها، وتحقيق قيمة حقيقية لها ولخريجيها وأساتذتها، بحيث تمكنها من التعامل مع مثيلاتها في مختلف دول العالم على قدم المساواة.

وترجع أهمية الاعتماد الأكاديمي للمؤسسات التعليمية كما ذكر البحيري (٢٠٠٥م:٢١٠) إلى الدور الرئيس الذي يؤديه الاعتماد في إصلاح وتطوير العملية التعليمية بجوانبها المتعددة من منهج وأساليب تدريس، مصادر معلومات،... . وربط المعايير الوطنية لإعداد المعلم بمعايير جودة الطلاب، ويضيف بأن الاعتماد المهني يُعد شرطًا أساسيًا في قبول الخريج ونجاحه في المهنة مستقبلاً.

وتبرز الحاجة إلى نظم الاعتماد الأكاديمي كما ورد في داود (٢٠٠٨م:٥٦) مع تزايد الحراك الدولي للطلاب والباحثين وأساتذة الجامعات، ومع تزايد حدة المنافسة بين الجامعات المختلفة محليًا وإقليميًا وعالميًا.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ويُعد موضوع الاعتماد الأكاديمي كما ذكر الخطيب، والجبر (١٩٩٩م:٢٥) أحد الموضوعات الساخنة والمطروحة على الساحة لمزيد من المناقشة وكثير من النقد، وخاصة فيما يتعلق بأهمية وضرورة الأخذ به في المؤسسات التعليمية، إلا أن مجلس السياسة الوطنية للتعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية يرى أن الاعتماد الأكاديمي ضرورة تمليها تطورات الحياة، ليس فقط داخل المؤسسات التربوية ولكن عبر المؤسسات المجتمعية المختلفة، وأعظم نقاط القوة التي يتميز بها الاعتماد هو كونه عملية إشرافية مشروعة في الأوساط الأكاديمية لضمان استمرار الجودة النوعية في البرامج التعليمية، وهذه العملية تمثل مرحلة طويلة ومستمرة من التطوير والتحسين، وهذه البراءة (الاعتماد) هي بمثابة الوسام الفخري للمؤسسات التعليمية، والذي ترضاه الأوساط الأكاديمية بلا نقاش أو تردد.

وتتضح أهمية الاعتماد الأكاديمي كما ذكر محفوظ (٢٠٠٤م: ٥٤-٥٥) من خلال العديد من المزايا التي تتحقق للجامعة في حين الأخذ به، ومنها على سبيل المثال لا الحصر:

- وضوح البرامج الأكاديمية وشفافيتها.
- توفير معلومات واضحة ودقيقة للجهات المعنية بأهداف البرامج التي تقدمها الجامعة.
- ضمان اتساق أنشطة وبرامج الكلية مع معايير الاعتماد الأكاديمي ومتطلبات المهنة، وحاجة الجامعة، وطموحات أفراد المجتمع.
- رفع سمعة البرامج التي تقدمها الجامعة، وتعزيز الثقة بها.
- توفير إليه لمساءلة المعنيين بإعداد البرامج، وتنفيذها، والإشراف عليها.
- التحسين المستمر للبرامج في ضوء متطلبات العصر.
- تأمين النمو المهني والأكاديمي للعاملين في الجامعة.
- تسيير العمل الأكاديمي وفق منظومة فعّالة توفر الرضا لجميع العاملين.
- رفع مستوى التعاون والتفاعل بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
- رفع مستوى الدافعية للعمل والإنتاج لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- تحقيق درجة من الانضباط الذاتي لدى العاملين في الجامعة.
- زيادة دافعية الطلاب نحو التعلم الذاتي وتنمية مهاراته.

ويضيف الفظي (٢٠٠٩م: ١١٧-١١٨) لما سبق بعض المزايا التي من أهمها:

- ضمان جودة البرامج الأكاديمية المقدمة من الجامعة.
- زيادة فاعلية استخدام وسائل التعليم والتدريب المتاحة في المؤسسات التعليمية.
- توفير الحد الأدنى من الوقاية ضد تزوير الشهادات، والممارسات غير الشرعية.
- تشجيع التنافس المشروع بين مؤسسات التعليم.
- مساعدة الجامعات في الحصول على التمويل الكافي من الحكومة.
- رفع مستوى مواءمة الخريجين لمتطلبات سوق العمل، وزيادة ثقة أصحاب الأعمال في خريجي الجامعات المعتمدة.

وينعكس الاعتماد الأكاديمي إيجابًا بالنسبة للمهن، حيث أشار مجيد، والزيادات (٢٠٠٨م: ٢٧٤-٢٧٥) إلى أن تطبيق معايير الاعتماد على المؤسسات التربوية والجامعات يمكن أن يحقق للمهن مزيد من التقدم والتطوير، من خلال إتاحة الفرصة لممارسي المهنة للمشاركة في وضع شروط متطلبات الإعداد لدخول المهنة من خلال الجمع بين الممارسين والمدرسين والطلبة في نشاط واحد موجه لتحسين الإعداد المهني والممارسة المهنية.

٤. أنواع الاعتماد الأكاديمي Kinds of Accreditation:

تعددت آراء الكتاب والباحثين حول أنواع الاعتماد الأكاديمي، ومن خلال اطلاع الباحث على كثير من أدبيات الموضوع، فإن أبرز تصنيفات الاعتماد الأكاديمي تتلخص في ثلاثة أنماط هي:

أولاً: تقسيم الاعتماد الأكاديمي إلى نوعين كما جاء في كل من الهلالي والسيد (٢٠٠٩م: ٣٤١-٣٤٢)، ومحمود (٢٠٠٩م: ٤١٧)، وصائغ (٢٠٠٧م: ٢)، والبيلاوي (٢٠٠١م: ٥٨)، والصمادي (٢٠٠٨م: ٢٦-٢٧)، ومصطفى (٢٠٠٩م: ٢٢)، وحسن

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

(٢٠٠٧م: ١٨)، والنجار(٢٠٠٧: ٩)، ومحمد (٢٠٠٩م: ٢٣٥٥)، حيث يميل كل منهم إلى تقسيم الاعتماد الأكاديمي إلى:

أ- الاعتماد المؤسسي Institutional Accreditation ويركز على تقييم الأداء بالمؤسسة التعليمية بصورة شاملة في ضوء معايير الاعتماد، ويدل على أن كل جزء من أجزاء المؤسسة يسهم في تحقيق الأهداف العامة لها، بمعنى تقييم كفاءة المؤسسة كوحدة واحدة.

ب- الاعتماد التخصصي Subject/Program Accreditation ويركز على البرامج الأكاديمية التخصصية التي تطرحها المؤسسة بشكل منفرد، وذلك من خلال فحص دقيق لكل ما يتعلق بالبرامج الأكاديمية.

ثانيًا: تقسيم الاعتماد الأكاديمي إلى ثلاثة أنواع كما جاء في كل من البنا، وعمارة (٢٠٠٥م:١٤)، ومراد (٢٠٠٧م:٢٦٨-٢٧٠)، وأحمد (٢٠٠٨م:٦٤٤)، والمهدي (٢٠٠٩م: ٦٨)، وعمليات (٢٠٠٩م:٦٧-٦٨)، وداود (٢٠٠٨م:٧٥-٧٧)، وعبد المعطي (٢٠٠٩م:٤٢-٤٣)، حيث يتفقون على تقسيم الاعتماد الأكاديمي إلى الأنواع التالية:

أ- الاعتماد المؤسسي Institutional Accreditation ويركز على تقييم الأداء بالمؤسسة بصورة شاملة، حيث يمنح هذا النوع من الاعتماد تأهيلاً أوليًا ومبدئيًا للمؤسسة التعليمية كوحدة متكاملة، ويُعد خطوة مبدئية وضرورية للتأكد من أن المؤسسة التعليمية استوفت الشروط والمعايير المتعلقة بجوانبها المختلفة كالمبنى والتجهيزات والمعامل والمكتبة والمساحات الخضراء... وأعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري... الخ. ويعني ذلك منح الثقة للمؤسسة التعليمية من قبل الجهة المنوط بها الاعتماد عن طريق تقييم العناصر الأساسية بشكل شامل.

ب- الاعتماد الأكاديمي أو البرنامجي Subject Program Accreditation ويركز على البرامج الأكاديمية التخصصية التي تقدمها المؤسسة التعليمية بشكل منفرد، ويأتي عادة بعد حصول المؤسسة على الاعتماد العام (المؤسسي)، ويتم من خلال الفحص الدقيق لكل الجوانب المتعلقة بالبرنامج الأكاديمي من أعضاء هيئة التدريس ومؤهلاتهم وخبراتهم

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ونشاطاتهم، وكذلك الطلاب وأدائهم وعددهم وسجلاتهم ... ومصادر التعلم...الخ. وهو بذلك يعد اعترافًا بالكفاءة الأكاديمية لبرنامج دراسي معين تقوم به هيئة تعليمية متخصصة، وتقرير أن البرنامج يحقق معايير الجودة النوعية المحددة.

ج- الاعتماد المهني Professional Accreditation ويركز على الاعتراف بجودة وأهلية الأشخاص لممارسة مهنة معينة، وهو بذلك يمنح الشهادة الأكاديمية للمهنة، ويعني ذلك الاعتراف بالكفاية لممارسة مهنة ما في ضوء معايير محددة من قبل هيئات متخصصة في هذا الشأن كالنقابات والاتحادات أو الروابط المهنية الخاصة بكل مهنة.

ثالثًا: تقسيم الاعتماد الأكاديمي وفقًا للمنطلق أو المنظور الذي أُعتمد عليه في التقسيم أو منح لقب الاعتماد، فقد ذكر الدهشان (٢٠٠٧م:١٢٦)، والبحيري (٢٠٠٥م:٢١٥-٢١٦) عدد من المنطلقات في تصنيف الاعتماد ويتفرع من كل منطلق عدد من الأنواع:

أ- تصنيف الاعتماد وفق صفة الاعتماد، وينقسم إلى ثلاثة أنواع هي:

- التقويم أو الاعتماد Evaluation (Accreditation).
- الشهادة Certification.
- الترخيص أو التصريح Permission. Licensing.

ب- تصنيف الاعتماد وفق موضوع الاعتماد، وينقسم إلى نوعين هما:

- الاعتماد المؤسسي Institutional Accreditation.
- الاعتماد التخصصي Subject Program Accreditation.

وتأسيسًا على ما سبق يمكن التمييز بين نوعين رئيسين من الاعتماد هما:

أ- الاعتماد الأكاديمي.

ب- الاعتماد التخصصي.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ويميز العلماء كما أورد الثقفي (٢٠٠٨م:٤٤-٤٥) بين جمعيات الاعتماد الأكاديمي وجمعيات الاعتماد التخصصي من خلال مجموعة من الأوجه يمكن توضيحها في الجدول رقم (١) أدناه:

جدول رقم (١) : مقارنة بين جمعيات الاعتماد الأكاديمي وجمعيات الاعتماد التخصصي

جمعيات الاعتماد الأكاديمي	جمعيات الاعتماد التخصصي
١. تتعامل مع المؤسسة الأكاديمية ككل.	١. تتعامل مع البرامج التي تقع ضمن تخصصها.
٢. التنظيم على مستوى إقليمي.	٢. التنظيم على مستوى وطني.
٣. تعتمد على معايير عامة كيفيته إلى حد ما.	٣. تعتمد على معايير تفصيلية بعضها كمي.
٤. تحرص على التأكد من أن المؤسسة تقوم بتحقيق أهدافها، وتوفر ما يؤكد استمرارها في هذا الاتجاه.	٤. تحرص على التأكد من أن البرنامج يفي بمعايير الممارسات الجيدة في التخصص أو المهنة المطلوب اعتمادها.
٥. تعتمد بشكل كبير على الدراسات الذاتية في إصدار الحكم على كفاءة المؤسسة تحت التقويم.	٥. تعتمد بشكل أقل على الدراسات الذاتية في إصدار الحكم على كفاءة البرنامج تحت التقويم.

(المصدر بتصرف : مدى مناسبة وتوافر بعض معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في أقسام الرياضيات بكليات العلوم في الجامعات السعودية، الثقفي، ٢٠٠٨م، ٤٤-٤٥)

وبشكل عام فإن جميع أنواع الاعتماد التي تم ذكرها تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز للمؤسسة التعليمية كاملة أو لأحد جوانبها، مما يتيح لها ولبرامجها وخريجيها وكذلك أعضاء هيئة التدريس فيها احتلال موقعًا مرموقًا بين المؤسسات الأخرى سواءً على المستوى المحلي أو الدولي.

٥. إجراءات الاعتماد الأكاديمي The Accreditation Procedures:

تتباين وجهات نظر المفكرين والباحثين في مجال الاعتماد الأكاديمي حول الإجراءات أو الخطوات الرئيسة التي تسير في نطاقها عملية الاعتماد الأكاديمي، فمنهم من يستخدم أسلوب التفصيل في عرض ومناقشة هذه الخطوات والبعض الآخر يستخدم أسلوب العمومية في تناول خطوات الاعتماد الأكاديمي، بحيث تشمل الخطوة الواحدة على عدة خطوات ثانوية أخرى، فقد حددها عليمات (٢٠٠٩م) في ثلاث خطوات رئيسة، فيما حددها كل من البيلاوي

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

(٢٠٠١م)، وداود (٢٠٠٨م)، وكحيل (٢٠٠٩م) في أربع خطوات، وجاء في الطاهر؛ وآخرون (٢٠٠٩م) خمس خطوات للاعتماد الأكاديمي، وذكرها الصمادي (٢٠٠٨م) في ثمان خطوات، أما جدّور (٢٠٠٩م)، والهلالي، والسيد (٢٠٠٩م) فقد حصروها ضمن ست خطوات أو إجراءات رئيسة يمكن لأية مؤسسة الاسترشاد بها في سبيل تحقيق الاعتماد الأكاديمي.

ويميل الباحث إلى ما ذهب إليه الهلالي، والسيد (٢٠٠٩م:٣٤٤) حول عدد الخطوات أو الإجراءات اللازمة للحصول على الاعتماد الأكاديمي، لاتفاقها إلى حدٍ كبير مع الإجراءات المحددة من قبل المجلس الوطني لاعتماد تعليم المعلمين NCATE وتشمل الإجراءات التالية:

أ- تحديد المعايير Standards:

حيث تقوم الهيئة المعنية بالاعتماد وبالتعاون مع المؤسسة التعليمية ببناء ووضع المعايير التي ينبغي على المؤسسة التعليمية أو البرنامج تلبيتها للحصول على الاعتماد، ويتم تقييم المؤسسة في ضوء تلك المعايير.

ب- إجراء الدراسة الذاتية Self-Study:

تقوم المؤسسة التعليمية أو البرنامج بإعداد ملخص مكتوب عن أدائها في ضوء المعايير التي تم تحديدها من قبل هيئة الاعتماد، وذلك من خلال تحديد وفهم نواحي القوة ونواحي الضعف، مع الأخذ بعين الاعتبار عند إجراء التقييم الذاتي عدد من المفاهيم الرئيسة، والتي ذكرها الطاهر؛ وآخرون (٢٠٠٩م:٥٠٤) فيما يلي:

- عملية التقييم الذاتي عملية تعاونية تشاركيه تشمل جميع العاملين والمنتمين للمؤسسة.
- مصداقية عملية التقييم الذاتي فيما يتعلق بنواحي القوة ونواحي الضعف.
- ينبغي أن تكون عملية التقييم الذاتي قادرة على تطوير المؤسسة وتحقيق تميزها.
- يجب أن يُعين فريق لقيادة الدراسة الذاتية ممن تتوافر لديهم الدافعية للتغيير والتحسين.

ج- التقييم الميداني One-Site Evaluation:

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

يقوم فريق من قبل هيئة الاعتماد بإجراء زيارة ميدانية للمؤسسة التعليمية أو البرنامج، ويحدد من خلالها مدى توافر المعايير الموضوعة من قبل الهيئة المعنية بالاعتماد ويكتب تقريرًا بذلك، وخلال هذه الزيارة يتم فحص البيانات الواردة في تقرير الدراسة الذاتية، وإجراء مقابلات مع العاملين للتأكد من دقة وجودة الدراسة الذاتية.

د- الإعلان – النشر Publication:

عندما تقتنع هيئة الاعتماد بتوافر المعايير المحددة لدى الجهة المتقدمة بطلب الاعتماد فإنه يتم اتخاذ القرار بمنح هذه الجهة الاعتماد، وتصنيفها في القائمة الرسمية للجهات المعتمدة، ومن ثم يتم إعلانها ونشرها، وقد يكون القرار تأجيل الاعتماد ، أو حجب الاعتماد نهائيًا.

ه- الرقابة Monitoring :

تخضع المؤسسة التعليمية أو البرامج المعتمدة لمراجعة ورقابة دورية من قبل هيئة الاعتماد المعنية للتأكد من الاستمرار في توفير المعايير المطلوبة خلال فترة الاعتماد، وعادة ما يتخلل هذه المراجعة والرقابة زيارات ميدانية للمؤسسة أو البرامج المعنية.

و- إعادة التقييم Re-evaluation:

تقوم هيئة الاعتماد بإعادة تقويم المعهد أو البرنامج بشكل دوري وتحديد ما إذا كان مستمرًا في المحافظة على توافر المعايير ومتطلبات الاعتماد أم لا.

٦. مجالات ومعايير الاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي:

على الرغم من تباين واختلاف مجالات ومعايير الاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي من حيث الصياغة والاتساع باختلاف الدول والهيئات المعنية بالاعتماد، إلا أنها تلتقي وتتفق من حيث المضمون والتوجيهات. ويشير كنعان (٢٠٠٥م:٨٤) إلى أن معايير الاعتماد للمؤسسات التعليمية وبرامجها تتم صياغتها على شكل حد أدنى من المعايير التي يجب تحقيقها في نوعية التعليم المقدم، وعادة ما تصاغ السياسات التي توضح هذه المعايير وكيفية تطبيقها.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وعلى وجه العموم فإن هذه المعايير تتمحور حول عناصر المنظومة التعليمية في المؤسسة التعليمية . ويؤكد الخوالدة؛ وآخرون (٢٠٠٦م:٦٥٢) على أن المنظومة التعليمية في كليات التربية يمكن تحديدها بمجموعة من العناصر الأساسية التي ليست ثابتة على الإطلاق تحت كل الظروف، بل هي عناصر متغيرة ونامية بفعل المتغيرات التكنولوجية، والثقافية، والاقتصادية... وذلك لتحقيق توازن المنظمة التعليمية في مواجهة المتغيرات المحيطة بها على الدوام.

ومن خلال المراجعة المتأنية لمجالات ومعايير الاعتماد الأكاديمي فإنه يمكن تصنيف عناصر المنظومة التعليمية الأساسية إلى مجموعتين أساسيتين تندرج تحتها مجالات ومعايير الاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي:

أولاً: مجموعة الكيان المؤسسي لمؤسسات التعليم العالي.

ثانيًا: مجموعة الفعّالية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي.

وفيما يلي عرض لمجالات ومعايير الاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي ضمن هاتين المجموعتين، ويتناول العرض صياغة محددة للمجال أو العنصر في المنظومة التعليمية، وتتبعه المعايير الأساسية المستخدمة من قبل هيئات الاعتماد في تحديد درجة توافق المؤسسة التعليمية وتحقيقها لمعايير المجال.

أولاً: مجالات (عناصر) الكيانات المؤسسية Institutional Context:

أ- الرسالة والأهداف Mission and Objectives :

يجب أن تكون للمؤسسة التعليمية رسالة تحدد غرضها في مجال التعليم العالي، وتبين آليات تحقيق أهدافها، ومن هم المستهدفين من خدماتها، وتفعّل هذه الرسالة والأهداف في صياغة وتأسيس برامجها وممارساتها، وتقييم فعاليتها.

المعايير الأساسية:

لابد أن يتوافر في رسالة وأهداف المنظمة عدد من المعايير التي بينها كل من عبد العال (٢٠٠٥م:٤٣٨)، ومخيمر (٢٠٠٥م:١٦٥-١٦٦)، وكنعان (٢٠٠٥م:٨٤) فيما يلي:

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- تكون واضحة ومحددة لكل الأفراد داخل وخارج المؤسسة.
- تعكس القيم والمعتقدات السائدة في المؤسسة التعليمية.
- تكون واقعية ممكنة التحقيق.
- تحتوي على النتائج الأكاديمية المتوقع من الطالب تحقيقها.
- ترشد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين والفنيين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالخطط، وتوزيع الموارد، وتطوير المناهج والمقررات، وتحديد النواتج المتوقعة.
- تدعم الأنشطة الإبداعية في كافة المستويات التنظيمية والمجالات ذات العلاقة بطبيعة عمل المؤسسة التعليمية.
- اشتراك جميع العاملين في المؤسسة والمهتمين بشئونها والحريصين على تطويرها في صياغتها وتحديد مضمونها.
- تُعتمد رسميًا وتُعلن، ويتم التعريف بها بين جميع العاملين وفي كافة أرجاء المؤسسة.
- ترتبط الأهداف برسالة المؤسسة وتتوافق معها.
- يتم تقييم الرسالة والأهداف دوريًا، وتستخدم نتائج التقييم في التخطيط للمؤسسة.

ب- التخطيط، وتخصيص الموارد، والتجديد المؤسسي Planning, Resource Allocation & Institutional Renewal

يجب أن تقوم المؤسسة التعليمية بالتخطيط والتخصيص المستمر لمواردها في ضوء نتائج التقييم المستمر للبيئة الداخلية والخارجية، وكذلك النتائج التي تم تحقيقها من خلال الخطط السابقة ودرجة إحداث التغيير المنشود وتحسين الأداء.

المعايير الأساسية:

إن التخطيط للمؤسسة التعليمية وتخصيص الموارد اللازمة لتنفيذ هذه الخطط وتحسينها بشكل دائم يقتضي توافر مجموعة من المعايير الدالة على درجة جودة هذا المجال، ومن أهم هذه المعايير كما ذكر مخيمر (٢٠٠٥م:١٦٦) ما يلي:

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- منهجية علمية سليمة في التخطيط وتخصيص الموارد، تعتمد على المشاركة والتقييم المستمر وتحديد نواحي القوة والضعف في البيئة الداخلية، وكذلك الفرص والتحديات في البيئة الخارجية.
- أهداف واضحة على كافة المستويات تمثل أساس إعداد الخطط وتخصيص الموارد بين مختلف وحدات المؤسسة التعليمية.
- توافر أهداف محددة للتحسين والتطوير ترتبط برسالة المؤسسة التعليمية.
- منهجية واضحة وعلمية في اتخاذ القرارات وممارسة السلطات المتعلقة بالتخطيط وتخصيص الموارد والتجديد.
- آليات محددة لتوزيع المسئوليات، ووسائل فعّالة لتأكيد المساءلة.
- توثيق جهود التحسين والتطوير على كافة المستويات والوحدات.
- تقييم دوري لفاعلية عمليات التخطيط، وتخصيص الموارد، والتجديد.

ج- الموارد المؤسسية Institutional Resources:

يرتبط تحقيق رسالة وأهداف المؤسسة التعليمية بدرجة توافر الموارد البشرية، والمالية، والفنية، والمادية،... المناسبة ومدى سهولة الحصول عليها.

لذا يجب أن تتوافر هذه الموارد، وأن يتم تحليل وتقييم فعالية وكفاءة استخدامها بشكل مستمر، وفق معايير محددة ذكرها مخيمر (٢٠٠٥م:١٦٦-١٦٧)، وداود (٢٠٠٨م:٨١-٨٢) ويمكن توضيحها فيما يلي:

المعايير الأساسية:

- إعداد الموازنات السنوية ومتعددة السنوات على كافة المستويات في المؤسسة التعليمية وفق نظام يتوافق مع رسالة المؤسسة وأهدافها.
- استراتيجية واضحة ومحددة لقياس مستوى كفاءة استخدام الموارد المؤسسية بما يخدم رسالة المؤسسة التعليمية وأهدافها.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- سياسات وآليات فعّالة ومتوازنة في تخصيص الموارد.
- أساليب وإجراءات علمية للتأكد من كفاءة وفعالية جميع العاملين.
- خطة شاملة لتوفير الموارد - بشرية، مادية،... - اللازمة للعمليات التعليمية.
- توافر نظام متكامل يشمل السياسات والإجراءات اللازمة لمراقبة الجوانب المالية والإدارية المتعلقة بموارد المؤسسة التعليمية.
- توافر نظام مستقل للمراجعة السنوية لموارد المؤسسة التعليمية.
- توسيع نطاق الدعم المالي للمؤسسة التعليمية، وتنويع مصادر الدخل مع مراعاة تحديد الوسائل التي تحفظ استقلاليتها.
- وجود إدارة محاسبية جديدة للاضطلاع بمهام الموارد المالية للمؤسسة التعليمية وضبطها.

د- القيادة والحاكمية Leadership & Governance:

تُشكل القيادة في أي مجال حجر الأساس ومفتاح التقدم والتطوير، ويؤكد الطريري (٢٠٠١م:٣٨-٣٩) على أهمية توافر نظام مؤسسي في مؤسسات التعليم العالي التي ترغب في تحقيق الجودة والاعتماد، وأن يحدد هذا النظام كافة أدوار المجالس الجامعية في كافة المستويات، من خلال هياكل فعّالة وبدرجة عالية من الاستقلالية تضمن لها الوفاء بمسئولياتها المتنوعة والمتجددة، وعليه لا بد من توافر مجموعة من الشروط أو المعايير اللازمة لضمان الوفاء بمتطلبات هذا المجال.

المعايير الأساسية:

- توافر نظام محدد ومكتوب لكافة المجالس الجامعية، يشمل السياسات والأدوار المختلفة، ويكون متاح لجميع العاملين.
- توافر أدلة ووثائق معتمدة لهياكل المجالس واللجان، وآليات تشكيلها وواجباتها وصلاحياتها، ومعايير تشكيل أعضائها.
- توافر نظام للمساءلة عن كافة السياسات والقرارات التي تصدر من المجالس واللجان.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- تأكيد وضمان مشاركة الطلاب، وتوفير المعلومات ذات الصلة بما يمس مصالحهم من قرارات.
- توافر الخبرة الإدارية الجيدة لرؤساء الجامعات وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام، بما يخدم إدارة المؤسسة التعليمية باقتدار.
- توافر اللوائح التنظيمية الواضحة والتي تحدد مسئوليات وصلاحيات كل فرد في المؤسسة التعليمية.
- مرونة الأنظمة واللوائح بما يخدم عمليات التطوير والتحسين المستمر وفق متغيرات ومستجدات العصر.
- تمتع أعضاء المجالس واللجان بالخبرات العملية والخلفية العلمية ذات الصلة بأعمال المؤسسة التعليمية.
- شيوع وتبني العمل كفريق واحد.
- تنمية مستمرة لأعضاء المجالس واللجان وفق رسالة وأهداف وبرامج المؤسسة التعليمية.
- توافر أساليب وإجراءات محددة للتقييم الدوري والمستمر لأداء هذه المجالس واللجان، والاستفادة من نتائج التقييم في التحسين.

٥- الإدارة Administration:

يجب أن يتوافر للمؤسسة التعليمية هيكلاً إداريًا، يسهل العمليات التعليمية والبحثية، ويدعم الجودة، ويسهم في تحقيق مهام وأدوار المجالس واللجان الجامعية على مختلف مستوياتها.

وقد أشار مخيمر (٢٠٠٥م:١٦٩)، والخوالدة؛ وآخرون (٢٠٠٦م:٦٤٣-٦٤٤)، إلى أبرز وأهم المعايير التي يجب الوفاء بها في مجال الإدارة من أجل الجودة والاعتماد.

المعايير الأساسية:

- وجود قيادة إدارية تمتلك القدرات والمهارات والتأهيل المناسب للقيام بمختلف الأدوار والمهام الواقعة ضمن نطاق وظائفهم.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- توفير هياكل تنظيمية تتصف بقدر عال من العلمية والمرونة، وتعكس الأهمية النسبية لأنشطة المؤسسة التعليمية والغرض الذي أنشئت من أجله.
- درجة اعتماد التنظيم الإداري على الاتصالات الأفقية والرأسية .
- درجة وضوح الأدوار وعدم تداخلها أو تضاربها بين العاملين في المؤسسة التعليمية.
- درجة اعتماد تقسيم العمل على أساس العمليات وليس الأعمال، بهدف التحسين والتطوير لجميع العمليات على كافة مستويات التنظيم.
- توافر التوصيف الوظيفي لجميع وظائف المؤسسة التعليمية.
- مدى تناغم الأنظمة واللوائح مع المتغيرات التكنولوجية، والاقتصادية، والاجتماعية،...
- درجة الاستفادة من التقنية الحديثة في إدارة التنظيم وتطوير الأداء.
- درجة توافر مناخ تنظيمي يؤمن بالإدارة الإنسانية، ويشجع الإبداع والتغيير.
- مدى توافر ثقافة الجودة، ودرجة مساهمة التنظيم في نشرها والتأكيد عليها في مجال العمل والإنتاج والخدمات والبحث العلمي،... .
- مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة: إدارة تشاركية، العمل كفريق، المنهجية العلمية في صناعة واتخاذ القرار، التحسين المستمر،... .
- مدى اعتماد القيادة الإدارية على النماذج الإدارية الحديثة مثل : الإدارة، الاستراتيجية، إدارة التغيير، إدارة الأداء،... .
- مدى توافر نظم للتدريب والتنمية المهنية تضمن استمرارية التطوير والتحديث في المهارات والقدرات والمعارف.

و - النزاهة Integrity:

ينبغي أن تمثل المؤسسة التعليمية في كافة أنشطتها وممارساتها مع الطلبة والعاملين ومؤسسات المجتمع... نموذجًا أخلاقيًا رائدًا يحتذى به من خلال استجابتها لكافة المعايير الأخلاقية والمهنية (Ethical & Professional) الداعمة لتميزها واستقلاليتها.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وقد ذكر كنعان (٢٠٠٥م:٨٧) أهم المعايير المتعلقة بمجال النزاهة والعدالة والشفافية، يلخصها الباحث فيما يأتي:

المعايير الأساسية:

- تتصف تعاملات المؤسسة مع كافة العملاء الداخليين والخارجيين بالصدق والوضوح والعدالة.
- تكرس المؤسسة التعليمية كافة جهودها وامكاناتها في سبيل خدمة المعرفة ونشرها والتعريف بها.
- تطبق المؤسسة التعليمية روح القانون ومضمونه.
- الانفتاح والمساواة وعدم التمييز بين الأفراد.
- توافر نظام عادل وآليات واضحة ودقيقة لمعالجة مشكلات وشكاوي ومخالفات الطلاب.
- توافر نظام عادل وشفاف فيما يخص التوظيف،والترقية، والتقييم،... .
- مناخ مؤسسي يدعم الابتكار والتجديد ويحفظ الحرية الأكاديمية.
- التزام مؤسسي بحماية حقوق الملكية الفكرية.
- التزام بنشر تقارير الجودة والاعتماد، والخطوات والمراحل التي تم تحقيقها في سبيل ذلك مقارنة بالمؤسسات المماثلة.
- توافر خطة للتقييم الدوري لسياسات وإجراءات العمل بالمؤسسة التعليمية.
- تعامل المؤسسة التعليمية بنزاهة وأمانة ومصداقية مع جهة الاعتماد.

ز- التقييم المؤسسي Institutional Assessment:

لا بد أن يتوافر لدى المؤسسة التعليمية خطة واضحة لتقييم المؤسسة من حيث درجة فعالية تحقيق رسالتها وأهدافها، ومدى تنفيذ خططها وبرامجها وكذلك آليات تخصيص الموارد،

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ومستوى التحسين والتطوير لكافة مجالات عملها، بالإضافة إلى توافر آليات محددة وواضحة ضمن خطة المؤسسة لتقييم الطلاب والعاملين.

ويمكن إيجاز أهم معايير التقييم المؤسسي كما ذكرها الشرقاوي (٢٠٠٤م:٧٣)، ومخيمر (٢٠٠٥م:١٧١)، والخوالدة؛وآخرون (٢٠٠٦م: ٦٤٧-٦٤٨) فيما يلي:

المعايير الأساسية:

- توافر نظام تقويم شامل وملموس للجميع في المؤسسة التعليمية بشكل دوري.
- تنوع أساليب التقويم المستخدم على مستوى كافة البرامج والوحدات والمستويات، واعتمادها على مقاييس وصفية وكمية متنوعة.
- شمول نظام التقويم لكافة الجوانب الأكاديمية والمالية والإدارية، والمادية، والمجالس واللجان، والالتزام الأخلاقي.
- تستخدم المؤسسة التعليمية نتائج التقييم وتستفيد منها في تحسين كفاءة وفعالية مختلف الأنشطة والممارسات الأكاديمية والإدارية والمالية في ضوء رسالتها وأهدافها.
- توافر نظام معلوماتي يسهم في توفير البيانات اللازمة وتوثيقها والاستفادة منها بأقل جهد.
- مدى وجود نظام شامل ومحدد ودقيق ومعلن لطبيعة تقييم الطالب ومواعيد التقييم والجهة المسئولة والمكان.
- مدى صدق ومناسبة أساليب وأدوات التقييم في قياس الأهداف التعليمية.
- مدى شمول التقييم في المؤسسة التعليمية لكافة البرامج والخطط دون استثناء.
- مدى مساهمة أساليب تقويم الطالب في تحقيق التغذية الراجعة عن تحصيله في المقرر الدراسي.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ثانيًا: مجالات (عناصر) الفعّالية التعليمية Educational Effectiveness:

أ- قبول الطلاب Student Admissions:

يعتمد قبول الطلاب في المؤسسة التعليمية على مدى توافق ميولهم وقدراتهم وتأهيلهم مع رسالة المؤسسة وأهدافها المعلنة، ويشمل مجال قبول الطلاب عدد من المعايير الرئيسة التي يجب على المؤسسة التعليمية الوفاء بها والتي حددها الخوالدة؛ وآخرون (٢٠٠٦م:٦٤٦)، ومخيمر (٢٠٠٥م:١٧٢) فيما يلي:

المعايير الأساسية:

- تبني وتحديد سياسة القبول بما يدعم ويحقق رسالة وأهداف المؤسسة التعليمية.
- وضوح وديمقراطية سياسة القبول بما يعزز مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية بين الطلبة من حيث الاختيار والقبول.
- إعلان سياسة القبول وإجراءاته ومعاييره وتوفرها لجميع الطلبة في وقت مبكر لمساعدتهم في اتخاذ قراراتهم.
- مدى تناسب أعداد الطلبة المقبولين مع الامكانات المتاحة للمؤسسة التعليمية وبرامجها حفاظًا على نوعية التعليم في المؤسسة.
- مدى توافر معلومات شاملة وواضحة ودقيقة عن البرامج التعليمية والتخصصات المتاحة للطلبة.
- درجة توافر بيانات ومعلومات تتعلق بنتائج تعلم الطلاب القدامى للطلاب الجدد.
- مدى وجود تشريعات وأنظمة مرنة تسمح بحرية انتقال الطلبة بين البرامج المختلفة داخل المؤسسة وخارجها.
- مدى توافر معلومات شاملة وإرشادات كافية عن النواحي المالية المتعلقة بالطالب من رسوم دراسية، ومساعدات، ومنح، وقروض،... .

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- مدى توافر معلومات شاملة للطلاب والموظفين وأعضاء هيئة التدريس عن نظام الدراسة، والمواظبة، والاعتذار والتأجيل، ووقف القيد وإعادته، والتقييم.
- مدى توافر نظام متطور للقبول والتسجيل في المؤسسة التعليمية.
- درجة الاهتمام بالطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، ومدى مساهمة المؤسسة التعليمية في توفير بعض التسهيلات الفنية لهم بما يخدم احتياجاتهم.

ب - الخدمات الطلابية المساندة Student Support Services:

يجب أن توفر المؤسسة الخدمات الطلابية الداعمة لعملية التعليم والبحث العلمي، وتهيئة المناخ الملائم لتحقيق طموحات الطلاب وفق رسالة المؤسسة وأهدافها، ويؤكد كنعان (٢٠٠٥م:٨٦)، ومخيمر (٢٠٠٥م:١٧٣)، وأحمد (٢٠٠٥م:٥٩٣-٥٩٥)، على بعض المعايير اللازمة في هذا المجال:

المعايير الأساسية:

- مدى توافر وحدة إدارية معنية بالخدمات الطلابية المساندة على مستوى المؤسسة التعليمية.
- مدى توافر خطط واضحة وبرامج محددة للخدمات الطلابية تعكس رسالة المؤسسة وأهدافها، وتتفق مع توقعات الطلاب فيها.
- مدى توافر كوادر بشرية مؤهلة ومناسبة للعمل في مجال الخدمات الطلابية.
- مدى توافر إجراءات محددة ومعلنة وواضحة لتقديم الخدمات الطلابية وفق احتياجات الطلاب بشكل عادل.
- مدى توافر الدعم المالي الكافي لتقديم الخدمات الطلابية وتحسينها.
- مدى كفاءة الإرشاد الطلابي، وسلامة إجراءاته.
- درجة توثيق المعاملات والشكاوي المقدمة من الطلبة، والقرارات المتعلقة بها، وإجراءات علاج المشكلات.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- مدى توافر خطة للتقييم المستمر للخدمات الطلابية المساندة، ودرجة الاستفادة من نتائج التقييم في تطوير هذه الخدمات ومعالجة جوانب قصورها.
- مدى حرص المؤسسة التعليمية على توفير الفرص أمام الطلاب للمشاركة في إدارة التنظيم المؤسسي من خلال بعض الأنشطة القيادية.

ج- أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم Faculty:

إن تشكيل واختيار هيئة التدريس والعاملين في المؤسسة التعليمية يجب أن يكون من المهام الرئيسة في التعليم الجامعي، حيث يجب أن تولي مؤسسات التعليم العالي هذا المجال القدر الأكبر من العناية سواء من حيث الاختيار والتعيين أو من حيث الرعاية والتنمية.

ويؤكد عبدالعزيز؛ وحسين (٢٠٠٥م:٥٠٧) على ضرورة أن تعمل مؤسسات التعليم العالي على رعاية أعضاء هيئة التدريس وتنمية وتحسين مهاراتهم وقدراتهم المهنية والعلمية بما يخدم رسالة المؤسسة التعليمية وأهدافها، وبناءً على ذلك لا بد من توافر بعض المعايير الأساسية في هذا المجال ذكرها داود (٢٠٠٨م:٨٠)، ومخيمر (٢٠٠٥م:١٧٣-١٤٧)، والخوالدة؛ وآخرون (٢٠٠٦م:٦٤٤-٦٤٥)، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

المعايير الأساسية:

- الإعداد والتأهيل المهني والعلمي لأعضاء هيئة التدريس والعاملون وفق الأدوار المنوطة بكل منهم.
- توافر الأعداد الكافية والمتناسبة مع أعداد الطلاب من أعضاء هيئة التدريس والعاملين، وذلك وفقًا للمعدلات العالمية المتعارف عليها حسب نوع المؤسسة أو البرنامج (نظري، عملي).
- توافر الخبرة والكفاءة والقدرة الأكاديمية والخصائص الشخصية وأخلاقيات المهنة.
- الاستفادة المثلى من فرص التنمية المهنية المستدامة.
- دعم المؤسسة التعليمية لتقدم ونمو عضو هيئة التدريس وتميزه.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- توافر آليات ونظم واضحة ومعلنة للجميع من حيث تعيين وترقية ومساءلة ومكافأة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- توافر خطة وتنظيم محدد لكافة مسئوليات أعضاء هيئة التدريس سواءٌ التعليمية أو البحثية أو خدمة المجتمع.
- توافر مبادئ الحرية الأكاديمية ومضمونها في ضوء رسالة وأهداف المؤسسة التعليمية.
- مدى وجود نظام وآليات واضحة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- مدى تبني أعضاء هيئة التدريس مواقف إيجابية نحو مهنة التعليم.

د- البرامج التعليمية Educational Offerings:

ترتبط البرامج التعليمية بالجودة، وتعد إحدى المجالات الرئيسة التي يتطلب الاعتماد الأكاديمي توافر مجموعة من المعايير المعنية بها لضمان جودتها سواءٌ فيما يتعلق بأصالة هذه البرامج من حيث المحتوى، والأسلوب، والمستوى، أو درجة ارتباطها بالبيئة، ويؤكد على ذلك حسان (١٩٩٤م:٤٨) بقوله: " إنه كلما زاد الارتباط بين المقررات الدراسية والواقع كلما زادت فاعلية التعلم وإدراك المتعلم قيمة ما يتعلمه".

أما المعايير المتعلقة بمجال البرامج التعليمية والتي يجب توافرها من أجل الجودة والاعتماد فقد أوردها عبد العال (٢٠٠٥م:٤٣٨-٤٣٩)، والخوالدة؛ وآخرون (٢٠٠٦م:٦٤٥-٦٤٦)، وكنعان (٢٠٠٥م:٨٥-٨٦) ويمكن للباحث تلخيصها فيما يلي:

المعايير الأساسية:

- ملاءمة البرامج التعليمية للمعايير الحاكمة للدرجة العلمية التي تُمنح على أساسها، من حيث المحتوى والعمق والاتساع.
- انسجام البرامج المقدمة مع رسالة المؤسسة وأهدافها من حيث المحتوى والبناء، وسياسة القبول فيها.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- تحديد أهداف الدرجة العلمية ومتطلباتها لكل برنامج، وتشمل الأهداف المعارف والمهارات وطرق الاستقصاء والقدرات المختلفة التي يهدف البرنامج إلى تحقيقها.
- تقييم دوري لفاعلية المقررات الدراسية، من حيث مساهمتها في تحقيق أهداف البرنامج بمشاركة أعضاء هيئة التدريس والطلاب والخبراء.
- تنسيق وتكامل بين أعضاء هيئة التدريس والمسئولين عن مصادر التعلم لدعم وتوفير المعارف والمعلومات المطلوبة للطلاب.
- إجراء مستويات من مقارنة جودة التدريس للمقررات المتطابقة في المحتوى والمختلفة في طرق التدريس ومواقع التقديم.
- تصميم البرنامج والمقررات بحيث تؤكد على مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية بين الطلاب.
- توازن محتوى البرنامج وكذلك المقررات من حيث احتياجات الطلاب العلمية، وبناء قدراتهم التخصصية وكذلك جميع ما يسهم في بناء شخصياتهم.
- وجود نظام واضح ومعلن وعادل يشمل أسس ومعايير تحويل ومعادلة المقررات الدراسية.
- ملائمة البرامج المقدمة من المؤسسة التعليمية لاحتياجات سوق العمل على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي.
- مدى توافر الاحتياجات اللازمة (بشرية، مادية، ...) لتنفيذ البرامج بمستوى نوعي مميز.
- توكيد الخطة الدراسية على المعارف العلمية المعاصرة، والثقافات الإنسانية والهوية الوطنية، وتعزيز قيم السلام والديمقراطية والتنوع.
- توافر توصيف شامل لكل مقرر في الخطة يشمل الأهداف ، والمحتوى، وأساليب التعلم الملائمة، والنشاطات المرتبطة، وأساليب التقويم، وتاريخها، والمراجع.
- توافر خطة لتحسين المقررات وأساليب التدريس والمتطلبات الأخرى.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٥- المكتبات ومصادر المعلومات Library and Information Resources:

تشكل أحد المجالات الأساسية في جودة المؤسسات التعليمية، وتشمل بعض المعايير التي يجب الوفاء بها للمؤسسات التي تنشد الجودة والاعتماد، وقد ذكر البنا، وعمارة (٢٠٠٥م: ٢٨٤)، والخوالدة؛وآخرون (٢٠٠٦م:٦٤٨-٦٤٩) أهم هذه المعايير والمتمثلة فيما يلي:

المعايير الأساسية:

- توافر المكتبات والمختبرات التعليمية واللغوية، ومراكز الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات والانترنت، ومراكز للتعليم المصغر والتدريب، ووحدات إنتاج الوسائل التعليمية.
- توافر أنظمة معلنة لمواعيد عمل المكتبات ومصادر المعلومات، وتشريعات واضحة ومعلنة وعادلة لاستفادة الطلاب منها.
- توافر نظام الكتروني في المكتبة مرتبط بالشبكة المعلوماتية يخدم الطلاب وأعضاء هيئة التدريس من داخل أو خارج الحرم الجامعي.
- توافر أعداد كافية من العاملين والفنيين المختصين في المكتبة ومصادر المعلومات لتقديم الدعم المتواصل للمستفيدين.
- توافر خطة لتحسين وتطوير المكتبة ومصادر المعلومات .
- مراعاة المعايير العالمية من حيث الموازنة المالية للمكتبة بحيث لا تقل عن ٥% من موازنة الجامعة، و ١٠ مجلدات لكل طالب، و ٧٠ عنوان لكل عضو هيئة تدريس.
- تزويد المكتبة بإصدارات جديدة بما لا يزيد عن ١٠% من موازنتها، وتوفير دوريات ورقية وإلكترونية تتفق مع التخصصات بما لا يزيد عن ٣٠% من موازنة المكتبة.
- مدى كفاية المختبرات ومراكز التدريب لاحتياجات الطلاب على اختلاف تخصصاتهم، ومدى تحديث وتطوير ذلك.
- توافر أجهزة حاسوب لأعضاء هيئة التدريس والطلاب ، وتوافر خدمة الانترنت.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٧. العلاقة بين الجودة والاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي:

تعني جودة التعليم تقديم تعليم ذو نوعية متميزة، من خلال خدمات تعليمية ذات مواصفات محددة، وهذا بدوره يتطلب الالتزام بمعايير مهنية في أداء الخدمة التعليمية، بما تشمل من إجراءات وأنظمة وإمكانات مادية وبشرية... وتقييم العمل في المؤسسة التعليمية ومراقبته بشكل دائم للمحافظة على الجودة وتطويرها وفق متطلبات العصر ومتغيراته.

والاعتماد الأكاديمي استراتيجية مميزة لضمان جودة التعليم، والطريق إلى قبول المستوى التعليمي والعلمي للمؤسسة التعليمية والاعتراف بها وببرامجها الأكاديمية وفق معايير محددة ومتفق عليها.

وترتبط فكرة الاعتماد Accreditation في التعليم العالي ارتباطًا وثيقًا بضمان الجودة Quality Assurance، وتتشابه مداخلها من حيث المضمون والمخرجات إلى حد كبير، ويمكن توضيح تعريف ضمان الجودة كما ذكر صائغ (٢٠٠٧م:٢) بأنة:" تصميم وتنفيذ سياسات وآليات للتأكد من وفاء المؤسسة التعليمية بمتطلبات الجودة وفق معايير محددة، وهذه المعايير موضوعة من قبل هيئات الاعتماد". وبناءً عليه فإن ضمان الجودة يُعد متطلبًا قبليًا وشرطًا للحصول على الاعتماد الأكاديمي، الذي يمثل العملية المنهجية التي تهدف إلى تمكين المؤسسات التعليمية من الحصول على صفة مميزة وهوية معترف بها محليًا ودوليًا، تعكس نجاحها وتميزها في تطبيق استراتيجيات وسياسات وآليات فعّالة لتحسين الجودة التعليمية فيها بما يفوق توقعات المستفيدين ويحقق رضاهم.

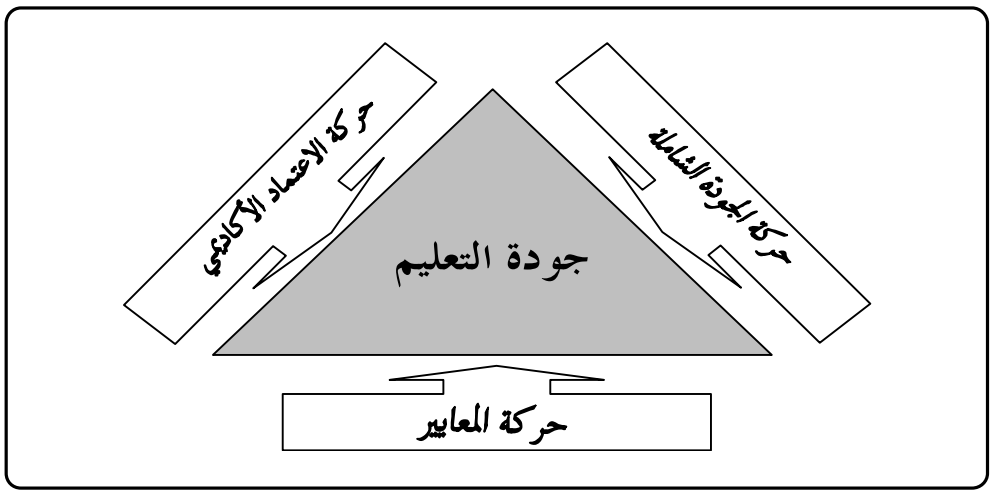
ويؤكد الخطيب والجبر (١٩٩٩م:٢٠)، وسلامة والنبوي (١٩٩٧م:٢٣) على إن الاعتماد الأكاديمي أصبح اتجاهًا عالميًا يعول علية كثيرًا في شتى الأنشطة والإجراءات ذات العلاقة بإنشاء المؤسسات أو البرامج التعليمية، وذلك نظرًا للارتباط الوثيق بين الاعتماد الأكاديمي والجودة الشاملة في التعليم الجامعي، حيث يُعد الاعتماد الأكاديمي مقياسًا للجودة في هذه المؤسسات.

والمقصود هنا أن مفهوم الاعتماد الأكاديمي يرتبط بمفهوم الجودة النوعية من حيث إن كلاً منهما يركز ويهتم بمدى تحقيق الأهداف التعليمية بالمواصفات المطلوبة وهذا مفاد مفهوم

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الجودة، في مقابل أن عملية التأكد من تحقيق تلك الأهداف تتطلب مقياسًا دقيقًا يشمل معايير محددة لجودة بلوغ الأهداف.

ويشير محمود (٢٠٠٩م:٤١٧) إلى أن "حركة المعايير ترتبط بحركة الجودة الشاملة، كما ترتبط بحركة الاعتماد، وتشكل الحركات الثلاث مثلثًا " ثلاثي الأبعاد" كما في الشكل رقم (٢).وبذلك تكون المعايير هي المدخل الحقيقي إلى تحقيق جودة التعليم في المؤسسة التعليمية،ويصبح الاعتماد هو الشهادة بأن هذه المؤسسة التعليمية قد حققت معايير الجودة الشاملة.



شكل رقم (٢) : حركة المعايير والجودة والاعتماد
(المصدر بتصرف : الاعتماد للمؤسسات التعليمية، محمود، ٢٠٠٩م: ٤١٧)

ويؤكد صائغ (٢٠٠٧م:٣) على ذلك بقوله:" إن الاعتماد أحد أهم الاستراتيجيات لضمان واستمرارية الجودة في مؤسسات التعليم العالي، فهو ليس هدفًا بحد ذاته يقوم به فرد أو مجموعة من الأفراد أو جهة من الجهات، لكنه وسيلة للوصول إلى مجموعة من الأهداف التي تعكس الجودة والتميز، وبذلك فإن ضمان الجودة يعتمد على التغذية الراجعة الناتجة من الاعتماد، فهما عمليتان متلازمتان كما أنهما وجهان لعملة واحدة تؤدي إلى السبق والتميز في مؤسسات التعليم العالي".

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٨. مبررات تبني نظم الجودة والاعتماد في مؤسسات التعليم العالي:

تواجه مؤسسات التعليم العالي في العالم العديد من التحديات والمتغيرات التي تجعل التوجه نحو الجودة والتقويم المستمر لهذه المؤسسات وبرامجها أمرًا حتميًا وضروريًا لتطوير كفاءتها وتحقيق الجودة المنشودة بما يحقق أهداف التنمية في المجتمع، وذلك من خلال ما تقوم به مؤسسات التعليم العالي من تحديث وتطوير مستمر في البرامج والتخصصات المختلفة.

وتشير صبري (٢٠٠٩م:١٤٩) إلى:" إن الدول المتقدمة تولي تحقيق الجودة الأكاديمية ومعايير اعتماد الجامعات ومؤسسات التعليم العالي عناية خاصة، بسبب قناعتها بأنه يقع على عاتق الجامعات ومؤسسات التعليم العالي فيها المسئولية الأولى في إعداد وتأهيل أجيالها لمواجهة تحديات العصر، ولإيمانها بأن المطلوب هو تعليم يهيئ الفرد والمجتمع لحقائق وديناميكيات عصر الثورة التكنولوجية والمعرفية، التي أصبحت أهم خواص القرن الحادي والعشرين".

وتتضح مبررات التحول إلى نظم الجودة والاعتماد في مؤسسات التعليم العالي من خلال العديد من المتغيرات العالمية والإقليمية الدافعة إلى هذا التحول والتي ذكرها كل من صائغ (٢٠٠٧م:٣٩-٤٣)، ومخيمر (٢٠٠٥م:١٥٤-١٥٥)، ومراد (٢٠٠٧م:٢٦٦-٢٦٧) في مجموعة من المتغيرات من أبرزها:

- الطلب المجتمعي المتنامي على التعليم العالي، وتدني معدلات الاستيعاب مقابل الأعداد المتزايدة الراغبة في الالتحاق به، ولا تزال أعداد كبيرة من خريجي التعليم العام بدون مقاعد في التعليم الجامعي، بالإضافة إلى إقبال الإناث على التعليم، وكذلك الأفراد الذين لم يكملوا تعليمهم الجامعي.
- تحدي الدخول في مجال المنافسة العالمية نتيجة الانضمام لمنظمة التجارة العالمية وما يتضمنه من التزام باتفاقياتها المختلفة بما في ذلك الاتفاقيات المتعلقة بمجال الخدمات والتي يُعد التعليم أحد المسارات المندرجة تحت مظلتها، وبالتالي زادت حدة المنافسة والانفتاح على العالم، وأصبحت عوامل التكلفة والجودة والتقدم التقني هي العوامل التي تحكم آليات السوق.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- تغير المهارات المطلوبة من الأفراد في أداء الأعمال وتطورها بشكل مستمر يصعب تحقيقه في قاعات الدراسة الحالية، وهذا بدوره يفرض على الجامعات تحولات مماثلة ومسايرة لما يحصل خارجها، والبحث عن نماذج وصيغ تعليمية تفي بمتطلبات وانعكاسات هذه المتغيرات المتلاحقة.
- ظهور وانتشار التعليم غير التقليدي والحراك الطلابي المتزايد الذي يستدعي التركيز على التعليم مقابل المكان أو الوقت الذي يتم فيه التعليم.
- مجاراة الاتجاهات الحديثة السائدة نحو ضمان الجودة والاعتماد في مؤسسات التعليم العالي، وكذا ما أوصت به العديد من المؤتمرات والندوات على المستوى الإقليمي والعالمي، ومبادرة الكثير من الدول إلى تأسيس هيئات وطنية للاعتماد وضمان الجودة.
- التحولات الاجتماعية والثقافية نتيجة ثورة الاتصالات والمعلومات والتواصل، بل الاندماج العالمي الثقافي الذي أنتج العديد من القيم، وأدى إلى تغيير سُلَّم القيم السائدة في المجتمعات المختلفة، بل وإذابة الكثير منها، وتبني قيم وثقافات جديدة، وهذا يفرض على التعليم الجامعي ضرورة التعامل مع هذه التحولات والتواؤم معها من خلال إجراء إصلاحات استراتيجية تطال ما يقدم في الجامعات من مقررات وبرامج وتخصصات.
- محدودية الامكانات المادية للجامعات، وعجزها عن مسايرة الطلب المتزايد والأعداد المتنامية من الطلبة، وقلة الموارد نتيجة الاعتماد شبه الكامل على ما يُقدم من الحكومة من دعم أو ميزانية، كمصدر تمويل وحيد، وهذا يُعد أحد مصادر تهديد الجودة وتدني مستواها في مؤسسات التعليم العالي.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المبحث الرابع

تجارب عالمية وعربية في الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي

تمهيد:

يُعد الاعتماد الأكاديمي الجزء المكمل الذي يتوج تطوير أنظمة جودة التعليم في مؤسسات التعليم العالي، ودليل على أنه تم تطويرها عمليًا طبقًا للمعايير المرجعية المتفق عليها.

ويؤكد الزهيري (٢٠٠٧م:٢٨) على " إن إنشاء نظام للاعتماد، أو مجلس للاعتماد هو الجزء التكميلي لإنشاء وتطبيق أنظمة تعليم عالٍ طبقًا لمعايير الجودة الشاملة وليس بديلاً عنها".

وقد تناول الأدب الإداري الحديث العديد من التجارب الدولية في تطبيق نظم الجودة والاعتماد الأكاديمي، والتي يمكن الوقوف عليها والاستفادة منها في تطوير نظم حديثة في مجال الجودة والاعتماد، وفق منهجية مميزة تتلافى قصور وسلبيات هذه التجارب وتستفيد من إيجابياتها.

لقد ظهرت هذه التجارب في أوقات وظروف مختلفة وتسعى إلى معالجة الكثير من مشكلات المؤسسات التعليمية، وضمان جودتها، وهذه التجارب تختلف من دولة إلى أخرى تبعًا لمدى شمولية النظرة إلى المؤسسة التعليمية وعناصرها المختلفة، ودرجة تأثير كل عنصر في جودة المؤسسة التعليمية بشكل عام.

وفيما يلي تعرض الدراسة تجارب كل من: الولايات المتحدة الأمريكية، والمملكة المتحدة، واليابان في إطار نظم الجودة والاعتماد الأكاديمي العالمي، بالإضافة إلى عرض تجارب ثلاث دول عربية في هذا المجال وهي: المملكة العربية السعودية، الإمارات العربية المتحدة، المملكة الأردنية الهاشمية. وستحاول الدراسة عرض هذه التجارب وفق منهجية موحدة، تركز على المحاور التالية:

أ- أهداف الاعتماد الأكاديمي.

ب- هيئات الاعتماد الأكاديمي.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ج- مجالات ومعايير الاعتماد الأكاديمي.

د- إجراءات ومراحل الاعتماد الأكاديمي.

أولاً: التجارب العالمية في الاعتماد الأكاديمي:

١ - تجربة الولايات المتحدة الأمريكية في الاعتماد الأكاديمي:

سبق الإشارة إلى أن بدايات ظهور الاعتماد الأكاديمي كانت في الولايات المتحدة الأمريكية بفعل ما تتمتع به مؤسسات التعليم العالي الأمريكي من استقلالية كبيرة وسلطة تتمثل في مجالس إدارة هذه المؤسسات.

ويشير عدد من الباحثين إلى أن هذا المستوى من الاستقلالية كان ملازمًا لها التزامًا بمبدأ الجودة في التعليم العالي، حيث وضعت الآليات المناسبة التي تتابع جودة أداء مؤسسات التعليم العالي وتمنح الاعتماد للمؤسسات المستحقة وتعلن نتائج ذلك لجمهور المستفيدين.

ويشير الزيادات، ومجيد (٢٠٠٨م:٤٦) إلى محدودية التأثير الحكومي على مؤسسات التعليم العالي في أمريكا مقارنة بالدول الأوروبية، وبناءً على ذلك فإن المسئولية تقع كاملة على المؤسسات نفسها في المحافظة على مكانتها وتحسين جودتها وكسب ثقة المستفيدين منها لضمان استمرارها وتحقيق مواردها.

ويؤكد محمد، وقرني (٢٠٠٥م:٣٢٨) وجود العديد من العوامل التي تؤثر في تشكيل نظم الاعتماد الأكاديمي في الولايات المتحدة الأمريكية ومن أهم هذه العوامل وجود سياسة عامة تركز على الحرية واللامركزية في مجال التعليم العالي، وكذلك الاعتماد على قوى السوق والاهتمام بالعنصر البشري، مما أدى بدوره إلى تعدّد لجان الاعتماد وتنوّع معاييره وفق مجالات الأعمال المتجددة ومتطلبات سوق العمل.

ويعتمد نظام الاعتماد الأكاديمي في الولايات المتحدة الأمريكية على الدراسة الذاتية التي تقوم بها مؤسسات التعلم العالي بهدف تطوير المعايير والسياسات والإجراءات للتقييم الذاتي ومراجعة النظير، ويعُد الاعتماد الأكاديمي الوسيلة الرئيسة لضمان جودة مؤسسات التعليم وبرامجها، ويأخذ شكلين هما:

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

أ- اعتماد مؤسسي Institutional Accreditation.

ب- اعتماد برنامجي (تخصصي) Program Accreditation.

وفيما يلي عرض لنظام الاعتماد في الولايات المتحدة الأمريكية وفق المنهجية المشار إليها سابقًا:

أ- أهداف الاعتماد الأكاديمي في الولايات المتحدة الأمريكية:

يهدف الاعتماد الأكاديمي في الولايات المتحدة الأمريكية كما ورد في صائغ (٢٠٠٧م: ٤٦-٤٧) إلى عدد من الأهداف يلخص الباحث أهمها فيما يأتي:

- ضمان الكفاءة والجودة في البرامج والمؤسسات التعليمية، فالاعتماد هو الطريقة الأنسب والأكثر ثقة في توضيح وتقديم الضمانات اللازمة للجمهور وكافة المستفيدين بتوفير الحد الأدنى من الكفاءة والجودة المطلوبة في مؤسسات التعليم العالي.
- توفير الحد الأدنى من الوقاية ضد الممارسات غير المشروعة مثل تزوير الشهادات وبيع الدرجات العلمية وغيرها من الممارسات التي تضر بالسمعة التربوية لمؤسسات التعليم العالي.
- دعم ومساندة مؤسسات التعليم العالي حديثة النشأة بتقديم الاستشارات اللازمة والتوجيهات الهادفة إلى حصولها على الاعتماد الأكاديمي.
- تشجيع تطوير وتحسين مؤسسات التعليم العالي من خلال عمليات الفحص والتقويم المستمرة والتغذية الراجعة من تلك العمليات.
- تشجيع الدراسات الذاتية المستمرة للمؤسسات التعليمية.
- ارتباط التمويل الحكومي للمؤسسات الحكومية بالحصول على الاعتماد كمتطلب تكميلي.
- حماية استقلالية مؤسسات التعليم العالي، وحفظها من الضغوط الداخلية والخارجية السلبية التي قد تدمر كفاءتها التربوية.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- مساعدة الطلبة الجدد في تحديد المؤسسات التعليمية ذات المكانة المتميزة والمقبولة في سوق العمل.
- مساعدة المؤسسات التعليمية في استثمار التمويل العام والخاص .
- تسهيل عمليات وإجراءات انتقال الطلبة من مؤسسة تعليم جامعي إلى أخرى.
- توضيح مستوى المؤسسات التعليمية أمام مؤسسات المجتمع التي ترغب في ابتعاث موظفيها لإكمال دراستهم لاختيار الأنسب منها.
- تشجيع روح المنافسة بين مؤسسات التعليم الجامعي.

ب- هيئات الاعتماد الأكاديمي في الولايات المتحدة الأمريكية:

يتم الاعتماد الأكاديمي في الولايات المتحدة الأمريكية من خلال هيئات خاصة لا تهدف للربح ولا تخضع للحكومة. حيث تقوم هذه الهيئات كما ذكر محفوظ (٢٠٠٤م:٥٩) بمراجعة التعليم العالي في خمسين ولاية وفي عدد من الدول الأخرى، كما أنها تراجع آلاف البرامج المهنية والتخصصية في العديد من المجالات، حيث بلغ عدد تلك البرامج في عام ٢٠٠١م قرابة ١٧٥٠٠ برنامج، وفي عام ٢٠٠٣م بلغ عددها ١٨٧١٣ برنامجًا.

أما عدد هيئات الاعتماد فقد بلغ ما يقارب ثمانين هيئة في عام ٢٠٠٢م، وجميعها معترف بها من مجلس اعتماد التعليم العالي Council for Higher Education Accreditation (CHEA) أو من الحكومة الاتحادية من خلال قسم التعليم الأمريكي United States Department of Education (USDE) وعلى وجه العموم فهناك ثلاثة أنواع لهيئات الاعتماد معترف بها على المستوى القومي، حددها داود (٢٠٠٨م:٩٤-٩٥) فيما يلي:

١. هيئات اعتماد إقليمية Regional Accrediting Organizations:

وتعمل هذه الهيئات على مراجعة وتقييم المؤسسات التعليمية التي تمنح درجات علمية، وكذلك التي لا تمنح درجات علمية، وتوجد هيئات الاعتماد في ست مناطق مختلفة في الولايات المتحدة الأمريكية، وهي هيئات غير ربحية ويبلغ عددها ٢٩٦٣ هيئة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٢. هيئات اعتماد قومية National Accrediting Organizations:

وهي هيئات لاعتماد المؤسسات التعليمية العامة والخاصة، الهادفة للربح وكذلك التي لا تهدف للربح، وتعمل في كافة أرجاء الولايات المتحدة الأمريكية، وتهدف جميع هذه الهيئات إلى التركيز في رسالة معينة مثل التعليم أو إدارة الأعمال أو المعلومات والتكنولوجيا.

٣. هيئات اعتماد متخصصة Specialized Accrediting Organizations:

تختص باعتماد البرامج المتخصصة داخل الجامعات أو الكليات، وكذلك بعض المؤسسات التعليمية أحادية الهدف مثل برامج: التربية، الطب، الهندسة... وتعمل في كافة أنحاء الولايات المتحدة الأمريكية.

ومن أشهر هيئات الاعتماد في الولايات المتحدة الأمريكية:

- § المجلس الوطني لاعتماد تعليم المعلمين National Council for Accreditation of Teacher Education
- § المجلس القومي لمعايير التدريس المهني National Board for Professional Teaching Standards
- § المجلس الأمريكي للهندسة والتكنولوجيا American Board of Engineering and Technology
- § مجلس اعتماد خريجي التعليم الطبي Accreditation Council for Graduate Medical Education

ج- مجالات ومعايير الاعتماد الأكاديمي في الولايات المتحدة الأمريكية:

تتنوع المعايير والمجالات التي يشملها تقويم الجامعات أو البرامج في الولايات المتحدة الأمريكية، وذلك تبعًا لتنوع مؤسسات التعليم العالي وتعدد أغراضها، بالإضافة إلى تعدّد المجالات المهنية أو التخصصية.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وقد حـــدد مجلـــس اعتمـــاد التعلـــيم العـــالي Council for Higher Education Accreditation (CHEA) عددًا من المعايير العامة التي يجب الوفاء بها في مؤسسات التعليم العالي ويتم تقييم أداء هذه المؤسسات من خلالها وهي كما وردت في (CHEA,2002:31) كالتالي:

- رسالة المؤسسة.
- البناء المؤسسي التنظيمي.
- الموارد المؤسسية.
- دعم المؤسسة (الكلية).
- دعم الطلاب.
- المنهج والتعليم.
- نتائج التعليم.

وقد ذكر داود (٢٠٠٨م:٩٩) عدة معايير أخرى تم إقرارها من مجلس اعتماد التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية وهي:

- تطوير الجودة الأكاديمية: أي لدى المؤسسة معايير لتطوير منظومة التعليم وتجويده.
- المسئولية: وتعني مسئولية المؤسسة عما يفيد عن استعدادها الدائم للمساءلة العامة.
- تشجيع التطوير والتغيير: ويتضح من وجود خطة لتطوير المؤسسة قائمة على التقيـــيم الذاتي.
- استخدام إجراءات مناسبة لصنع القرار: ويمكن ذلك من خلال تقـــديم مـــا يثبـــت المشاركة الدائمة في صنع القرار من قبل أعضاء المؤسسة والجمهور.

وتؤكد المهدي (٢٠٠٩م:٧٢) أنه على الرغم من اختلاف معايير الاعتماد الأكاديمي مـــن ولاية إلى أخرى في الولايات المتحدة ، إلا أن هناك شبه اتفاق على مجموعة معايير هي:

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- مدى وضوح أهداف الجامعة أو البرنامج التعليمي.
- مدى تحقيق الجامعة أو البرنامج التعليمي للأهداف الخاصة والموضوعة سلفًا.
- مدى ملائمة الأهداف لحاجات الطلاب الخاصة وحاجات المجتمع ومتطلباته.
- مدى تحقيق الأهداف لمتطلبات سوق العمل المتجددة باستمرار.
- مدى استجابة الجامعة أو البرنامج للاهتمامات البشرية.
- كفاية مصادر التمويل وتنوعها وثباتها.

وبشكل خاص فإن برامج ومؤسسات إعداد المعلم في الولايات المتحدة الأمريكية تلقى عناية كبيرة، حيث تمثل وظيفة التدريس أحد أهم الوظائف هناك، وقد سبقت الولايات المتحدة الأمريكية دول العالم في تأسيس منظمات قومية لاعتماد مؤسسات إعداد المعلم وبرامجها، وكذلك وضع معايير للمهنة لضمان ممارستها بجودة عالية، ومن أشهر هذه المنظمات المجلس الوطني لاعتماد تعليم المعلمين National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE). وحيث إن الدراسة الحالية تتقصى التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE) باعتباره أشهر الهيئات المعنية بالاعتماد الأكاديمي لكليات التربية، فإنه لابد من إلقاء الضوء بشيء من التفصيل على هذه المنظمة، حيث يشير الهلالي، والسيد (٢٠٠٩م:٣٤٥) إلى أن منظمة الإنكيت تمثل الآلية المهنية التي تساعد في بناء نظام لإعداد المعلمين على درجة عالية من الجودة، وتسعى في سبيل ذلك إلى إحداث اختلاف وتطوير في جودة التدريس وإعداد المعلم بشكلٍ دائم. وينطلق نظام الإنكيت (NCATE) من قناعة مفادها أن كل طالب من حقه أن يتعلم على يد معلم على درجة عالية من الكفاءة والمناقشة والإعداد الجيد.

ومنظمة الإنكيت (NCATE) منظمة غير حكومية لا تسعى إلى تحقيق منافع مادية، وتتألف من ٣٣ رابطة مهنية متخصصة في أمور التعليم وصناعة السياسة على المستوى الوطني ومستوى الولايات. ويتم عملها من خلال ثلاث مراحل لاعتماد المعلم وتتمثل هذه المراحل فيما يلي:

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

١. مرحلة اعتماد مؤسسة الإعداد:

تركز هذه المرحلة على جودة مؤسسات الإعداد وضرورة اختيار الطلاب الراغبين في الالتحاق بكليات إعداد المعلم، وفق معايير خاصة ودقيقة، بالإضافة إلى خضوع كافة المجالات والعناصر الأخرى داخل هذه الكليات إلى معايير بالغة الدقة.

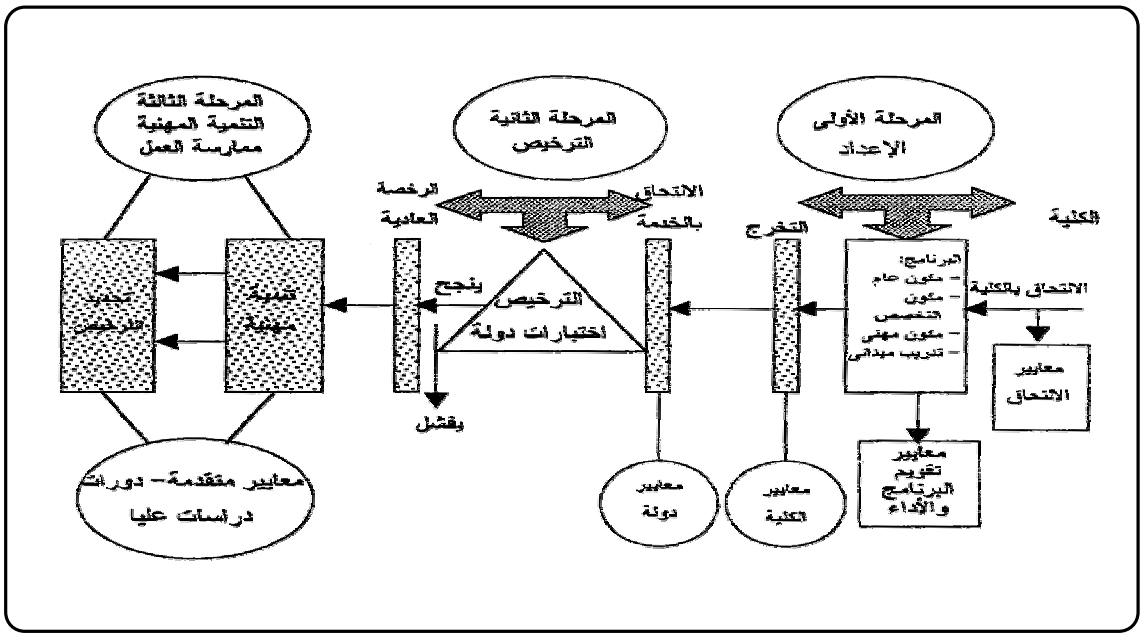
٢. مرحلة الترخيص المؤقت:

يخضع خريج كليات التربية في هذه المرحلة لاختبارات المعلمين المبتدئين، ويمنح عند اجتيازها ترخيصًا مؤقتًا Temporary Certificate لمزاولة مهنة التدريس.

٣. مرحلة التنمية المهنية:

عند انتهاء مدة الترخيص المؤقت لا بد من تجديده وإلا فإن المعلم يفقد حقه في ممارسة المهنة، ويمكن تجديد هذا الترخيص من خلال تحقيق المعلم عدد من النقاط التي يمكن حصدها بالمشاركة في أنشطة النمو المهني عالية الجودة (Arthur,Liebbrand,2001: 254).

والشكل أدناه رقم (٣) يوضح مراحل الاعتماد طبقًا لنموذج NCATE .



شكل رقم (٣) : مراحل الاعتماد وفق نموذج NCATE

(المصدر بتصرف : Arthur,Liebbrand,2001: 254)

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وفيما يخص المرحلة الأولى من مراحل اعتماد المعلم وهي مرحلة اعتماد مؤسسة الإعـــداد، فقد حدد المجلس الوطني لاعتماد تعليم المعلمين NCATE ستة معايير لاعتمـــاد مؤســـسات إعداد المعلمين أو برامج إعداد المعلم. ويتضمن كل معيار عدد من المعايير الفرعية كما جاء في إنكيت (NCATE,2008,Unit Standards)، وأشار إلى ذلـــك الهـــلالي، والـــسيد (٢٠٠٩م: ٣٦٦-٣٦٧)، وعون (٢٠١٠م:٧) ويمكن توضيحها فيما يأتي:

المعيار الأول: البرامج والخطط الدراسية

يركز هذا المعيار على الجوانب المتعلقة بمدى توافر المعرفة الكافية، والمهارات اللازمة لممارسة مهنة التدريس، ودرجة اعتماد المؤسسة التعليمية على برامج تكوّن وتنمّي اتجاهات إيجابية نحـــو المهنة، ويتضمن هذا المعيار عدد من المعايير الفرعية.

المعيار الثاني: تقييم الأداء ومخرجات التعليم

يكون لدى الكلية نظام شامل للتقويم يركز على جمع البيانات عن الطلبة وتحليلها، وتحديـــد درجة تأهيلهم لمزاولة المهنة بعد التخرج، كما يركز هذا المعيار على مدى وجود نظام لتقـــويم الكلية وتحسين برامجها، ويتضمن هذا المعيار عدد من المعايير الفرعية.

المعيار الثالث: الخبرات الميدانية والممارسات العملية

يركز هذا المعيار على مدى توفير الكلية لخبرات ميدانية بالاشتراك مع المدارس، بحيث تتـــيح للطالب ممارسة المهارات والمعارف ميدانيًا وعمليًا تحت إشراف ومتابعة منظمة متخصصة تعمل على تحسين تأهيل الطالب (المعلم) وتنمية معارفه ومهاراته واتجاهاته نحو المهنة، ويتضمن هذا المعيار عدد من المعايير الفرعية.

المعيار الرابع: التنوع وتكافؤ الفرص

تصمم الكلية برامجها بحيث تراعي التنوع في الطلاب المقبولين، والمهام والمراحل التي يُعدون للتدريس فيها، وإمكانية التعامل والعمل مع فئات مختلفة من التلاميذ، ويتضمن هذا المعيار عدد من المعايير الفرعية

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المعيار الخامس: التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس

يقوم بالتدريس في الكلية أعضاء مختصين ومؤهلين أكاديميًا وتربويًا، ويتم توظيفهم وفق ضوابط محددة ومعلنة، ويتلقى الأعضاء نموًا مهنيًا دائمًا وفق برامج مخططة للتطوير المهني، مع توافر المتابعة والتقويم الدوري للأداء، ويتوقع أن يكون الأساتذة المشرفون على طلبة التربية الميدانية من ذوي الخبرات المهنية المتخصصة في المواقف التعليمية المدرسية، ويشتمل هذا المعيار على عدد من المعايير الفرعية.

المعيار السادس: الموارد والحوكمة

يتوافر للكلية نظام إداري مستقر، وقيادة فعّالة، وميزانية ملائمة من الناحية البشرية والمادية تفي بتنفيذ كافة البرامج المخططة وفق الجودة المنشودة، ويتفرع من هذا المعيار عدد من المعايير الفرعية.

د- إجراءات ومراحل الاعتماد الأكاديمي في الولايات المتحدة الأمريكية:

تتمثل إجراءات الاعتماد الأكاديمي في الولايات المتحدة الأمريكية في عدد من الخطوات. وعلى المؤسسة التعليمية التي ترغب في الحصول على الاعتماد الأكاديمي أن تسير وفق هذه الخطوات، التي ذكرها الدهشان (٢٠٠٧م: ١٣٤)، والمهدي (٢٠٠٩م:٧٢)، ومصطفى (٢٠٠٩م:٢٣)، والربيعي (٢٠٠٨م:٤٣٣) ويمكن إيجازها فيما يأتي:

- تقدم المؤسسة التعليمية التي ترغب في الحصول على الاعتماد الأكاديمي بطلب لهيئة الاعتماد.
- تطلب هيئة الاعتماد من المؤسسة التعليمية تجهيز وإعداد بعض المتطلبات والوثائق، وتمنحها فرصة قد تمتد أحيانًا إلى ١٨ شهرًا، لتأمين هذه الطلبات والتي تشمل تقريرًا شاملاً عن أداء المؤسسة أو البرامج وذلك وفق معايير محددة.
- يحدد موعد لزيارة المؤسسة الراغبة في الاعتماد، ويقوم بالزيارة فريق من الخبراء والمستشارين من وكالة المهنة المتخصصة، حيث يقوم الفريق بمقابلة المسئولين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب للتحقق من سلامة التقرير الذاتي الذي تم تقديمه من المؤسسة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- يتم إعداد تقرير عن المؤسسة من قبل الفريق الزائر، ويقدم التقرير إلى رئيس هيئة الاعتماد، ويعطى فرصة للرد على ما جاء في التقرير قد تمتد إلى عامين من تاريخ تقديم طلب الاعتماد.
- يصدر قرار بالاعتماد أو عدمه.
- عند صدور قرار بالاعتماد للمؤسسة أو البرنامج فإنه يتم تعيين منسق بين هيئة الاعتماد والمؤسسة المعتمدة.
- مدة الاعتماد خمس سنوات، وخلال هذه المدة على المؤسسة التعليمية تقديم أدلة وبراهين على استمرارها في تطبيق معايير الاعتماد وإجراء التطوير والتحسين . ويتم متابعة ذلك بشكل دوري من ٥-١٠ سنوات وقد يتخلل هذه المتابعة زيارة للمؤسسة.

٢ - تجربة المملكة المتحدة في الاعتماد الأكاديمي:

يخضع التعليم العالي في المملكة المتحدة لتقييم دقيق فيما يتعلق بالجودة، وفق معايير ترتبط بالتميز والتفوق، ويشير داود (٢٠٠٨م:١٠٤) إلى أن نظام الاعتماد الأكاديمي في المملكة المتحدة يدخل ضمن نظام تقويم الجودة الكاملة، إلا أنه يعتبر أكثر شمولاً من حيث الأهداف والوظائف والنتائج، وفيما يلي عرض لنظام الاعتماد في المملكة المتحدة وفق المنهجية المعتمدة في هذه الدراسة:

أ- أهداف الاعتماد الأكاديمي في المملكة المتحدة:

يهدف الاعتماد الأكاديمي في المملكة المتحدة كما ذكر مصطفى (٢٠٠٩م:٢٤)، والدهشان (٢٠٠٧م:١٣٥)، وصائغ (٢٠٠٧م:٥٠)، والربيعي (٢٠٠٨م:٣٩٥) إلى ما يلي:

§ مساعدة مؤسسات التعليم العالي على تطوير أدائها وتحسين مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها.

§ رفع مستوى الثقة في مؤسسات التعليم العالي على المستوى المحلي والعالمي، وكذلك دعم مصداقية وقيمة الشهادات الممنوحة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- إتاحة معلومات موثقة لكافة المستفيدين من مؤسسات التعليم العالي والمرتبطين بها من أفراد ومؤسسات.
- توفير وتهيئة الوسائل الملائمة لتحقيق مبدأ المحاسبة للموارد.
- مساندة مؤسسات تمويل التعليم العالي على اتخاذ قرارات التطوير لمسئولياتها.
- إصدار أدلة للممارسات الجيدة، وبرامج لمراجعة وتقييم الأداء المؤسسي.
- تحقيق مبدأ الشفافية والوضوح والصراحة حول مستوى مؤسسات التعليم العالي، وخاصة ما يتعلق بالبرامج والشهادات.
- التحقق من ملائمة المصادر المختلفة (مادية،مالية، بشرية) لتنفيذ البرامج وفق المعايير المطلوبة.

ب- هيئات الاعتماد الأكاديمي في المملكة المتحدة:

يتم الاعتماد الأكاديمي في المملكة المتحدة من خلال هيئة ضمان الجودة Quality Assurance Agency (QAA)، حيث أسندت مسئوليات تقييم جودة التعليم لها في عام ١٩٩٧م. ويؤكد صائغ (٢٠٠٧م:٤٩) على أنه قد اكتمل تصميم إطار جديد لتقييم جودة التعليم في المملكة المتحدة من خلال المراجعة الخارجية والتقييم الذاتي بفعل وجود هذه الهيئة، كما أن مجلس جودة التعليم العالي (HEQC) يقوم بدور مهم في تقييم جودة مؤسسات التعليم الخاص.

ويشير الزكري (٢٠٠٥م:٣٠٣) إلى أن هيئة ضمان الجودة (QAA) أُنشئت لتقوم بالعمل الذي كان يؤديه مجلس جودة التعليم العالي (HEQC)، وكذلك التقويم الذي كانت تتولاه مجالس الدعم المادي (HEFCE) في المملكة المتحدة. وتعد هيئة ضمان الجودة في المملكة المتحدة كما ألمح صائغ (٢٠٠٧م: ٥٠) هيئة مستقلة، يتم تمويلها بواسطة تبرعات من جامعات وكليات التعليم العالي، ومن خلال عقود مع هيئات تمويل التعليم العالي الرئيسة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

كما أكد مصطفى (٢٠٠٩م:٢٣) إلى مشاركة هذه الهيئة في ضمان الجودة دوليًا من خلال عضويتها في العديد من المنظمات، بالإضافة إلى وجود هيئات أخرى تمنح الاعتماد في المملكة المتحدة مثل: OUVS، BAC وغيرها، كما يلفت النظر إلى أنه اعتبارًا من العام ٢٠٠٤م تم إلزام جميع مؤسسات التعليم العالي في بريطانيا بتوفير معلومات عن النظام الجامعي، وقبول الطلاب واستمرارهم وتخرجهم، بالإضافة إلى معلومات عن أنظمة ضمان الجودة في المؤسسة.

ج- مجالات ومعايير الاعتماد الأكاديمي في المملكة المتحدة:

من معايير الاعتماد الأكاديمي في المملكة المتحدة كما ذكر داود (٢٠٠٨م:١٠٩)، ومصطفى (٢٠٠٩م:٢٤)، والمهدي (٢٠٠٩م:٧٣-٧٤)، والدهشان (٢٠٠٧م:١٧) ما يلي:

- تأمين بيئة تعليمية ملائمة.
- استقلالية الجامعة عن الجهات المانحة.
- ضمان توفير السيولة المالية.
- وجود هيكل تنظيمي مترابط.
- وجود نظام لضمان الجودة.
- وجود خطة لتطوير البرامج والمناهج وأساليب التقييم بمشاركة أعضاء هيئة التدريس.
- الاستعانة بمستشارين وممتحنين خارجيين من هيئات ومراجع أكاديمية في مجالات المراقبة والتطوير.
- عمليات التعليم والتعلم.
- آليات تعيين أعضاء هيئة التدريس وتطويريهم.

كما يشترط توافر معايير للعناصر التالية:

- شروط منح الشهادات.
- تحقيق الأهداف التعليمية.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- نوعية وأساليب التعليم.
- التقييم المستمر للبرامج.
- شروط قبول الطلاب.
- طرق التقييم.

د- إجراءات ومراحل الاعتماد الأكاديمي في المملكة المتحدة:

تتمثل الإجراءات المتبعة للاعتماد الأكاديمي في المملكة المتحدة كما ذكر الدهشان (٢٠٠٧م:١٣٧)، والربيعي (٢٠٠٨م:٤٣٥-٤٤٥) في الخطوات التالية:

- الاتفاق بين المؤسسة التعليمية وهيئة الاعتماد على جدولة محددة للاعتماد.
- زيارة المؤسسة التعليمية لمقابلة المسئولين، والتعرف على مختلف نواحيها.
- تقدم المؤسسة التعليمية تقريرًا شاملاً لكافة أنظمتها، وأساليب التعليم والتعلم، وإجراءات ضمان الجودة، وبالأخص التقييم الذاتي.
- زيارة المؤسسة للتأكد من مدى تطبيق أنظمة الجودة، ويتم خلال الزيارة مقابلة المسئولين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- يقدم الفريق الزائر تقريرًا عن الزيارة للمؤسسة، ويتم مناقشته معها.
- تصدر التوجيهات بالاعتماد، أو إجراء بعض الإصلاحات للحصول على الاعتماد.
- عند الحصول على الاعتماد تبقى المؤسسة تحت المراقبة والتدقيق الدوري فترة الاعتماد والذي مدته ست سنوات في الغالب.

٣- تجربة اليابان في الاعتماد الأكاديمي:

يكاد يجمع العديد من الباحثين والمهتمين بالشأن التربوي على أن سر تقدم وازدهار اليابان في شتى المجالات يعود إلى مؤسساتها التعليمية التي أحلت ثقافة الجودة الشاملة في كافة أنشطتها، ومجالات عملها. وتؤكد ذلك هوايت كما جاء في داود (٢٠٠٨م:١٣) بقولها " إن الفرد

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الياباني يتشرب ثقافة الجودة منذ نعومة أظافره، سواءٌ كان ذلك في المنزل أو الشارع أو المدرسة".

وقد حرصت الحكومة اليابانية على تحقيق المستوى المتميز للتعليم الجامعي ومنافسة الدول والتفوق عليها، وذلك من خلال نظم تعليمية متميزة وبرامج متنوعة تحقق أقصى درجات الجودة الممكنة.

ويشير الدهشان (٢٠٠٧م:١٣٩) إلى تميز التعليم العالي في اليابان بالتنوع والتعدد في أشكاله وتنظيماته ومحتواه، حيث يوجد بها أكثر من ٥٥٢ جامعة، ونظرًا لهذا الكم الهائل من الجامعات فإن المجتمع الياباني بمؤسساته المختلفة بدأ يبحث عن نظام معياري لاعتماد هذا التنوع والتعدد في مؤسسات التعليم العالي، وذلك بهدف تحقيق جودة هذه المؤسسات والتحسين المستمر لها، وقد تم تأسيس أول هيئة للاعتماد في اليابان عام ١٩٤٧م، وسميت " هيئة اعتماد الجامعات اليابانية" Japanese – University Accreditation Agency (JUAA).

وتستخدم هذه الهيئة كما ذكر مصطفى (٢٠٠٩م:٢٧) نوعين من التقويم هما:

١. الاعتماد الأكاديمي Accreditation.

٢. إعادة الاعتماد الأكاديمي Re – Accreditation.

وتذكر المهدي (٢٠٠٩م:٧٥-٧٦) أن الاعتماد الأكاديمي يمنح للجامعات التي تتقدم لأول مرة بطلب العضوية الرسمية في هيئة الاعتماد، ويشترط أن يمر على إنشائها أربع سنوات حتى يكون لها الحق في طلب العضوية، أما إعادة الاعتماد فيمنح بعد مرور خمس سنوات من الحصول على الاعتماد الأول، ويمنح كل سبع سنوات للجامعات التي حصلت على إعادة اعتماد من قبل.

وتعرض الدراسة فيما يلي ملخص لنظام الاعتماد الأكاديمي في اليابان طبقًا للمنهجية المعتمدة في عرض نظم الاعتماد:

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

أ- أهداف الاعتماد الأكاديمي في اليابان:

يهدف الاعتماد الأكاديمي في الجامعات اليابانية كما ورد في داود (٢٠٠٨م:١١٤-١١٥) إلى:

- تحسين الأداء التعليمي والبحثي للجامعات وفق برامج محددة.
- مساندة الجامعات على تحقيق أهدافها من خلال عمليات التقييم الذاتي، ووضع خطط لتنفيذ الأهداف غير المحققة.
- تشجيع التنافس بين الجامعات وتحسين جودة التعليم بها.
- تحقيق مجتمعات المعرفة.
- تطوير الهياكل الإدارية في الجامعات وفق أنظمة متعددة للتقييم والمتابعة والفحص.
- التطوير المستمر للبرامج التعليمية وفق متطلبات المستفيدين.
- تنمية القدرة على التقويم الذاتي للبرامج التعليمية.
- ترسيخ ثقافة الجودة، والتزام الجامعات بها من خلال خطة استراتيجية لضمان الجودة.

ب- هيئات الاعتماد الأكاديمي في اليابان:

سبق الإشارة إلى أن أول هيئة للاعتماد الأكاديمي في اليابان تم تأسيسها عام ١٩٤٧م وهي هيئة اعتماد الجامعات اليابانية (JUAA). وتشير المهدي (٢٠٠٩م:٧٥) إلى أنه تم تأسيس هذه الهيئة برعاية ٤٦ جامعة قومية وعامة وخاصة، وتم منح أول اعتماد في العام ١٩٥١م. وتتألف هيئة اعتماد الجامعات اليابانية من ١٢ عضوًا يمثلون هيئات الاعتماد الأكاديمي والإتحادات الوطنية للمؤسسات التعليمية والمواطنين.

ج- مجالات ومعايير الاعتماد الأكاديمي في اليابان:

تركز معايير الاعتماد الأكاديمي للجامعات اليابانية على الجوانب الكيفية بجانب الجوانب الكمية، وتشمل جميع مكونات النظام التعليمي (مدخلات، عمليات، مخرجات).

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وتؤكد المهدي (٢٠٠٩م:٧٦) على أن الاعتماد في اليابان لا يؤدي إلى تصنيف المؤسسات التعليمية أو ترتيبها حسب مستويات معينة، وإنما يتم الاعتماد أو الرفض من قبل الهيئة المعنية.

وتركز هيئة الاعتماد كما جاء في مصطفى (٢٠٠٩م:٢٧-٢٨) على المجالات التالية:

- المهمة والأهداف التي تسعى الجامعة إليها ومدى ملاءمتها لأهداف المجتمع.
- تنظيم التعليم والبحث وارتباط ذلك بأهداف الجامعة.
- المناهج ومدى توفيرها وتطويرها من خلال التقويم المستمر لها.
- الأنشطة البحثية، ومدى توافرها بما يحقق الأهداف.
- اختيار أعضاء هيئة التدريس، وأنظمة تقويم وتحفيز أدائهم.
- الموارد المادية للجامعة، ومدى توافرها بما يحقق الأهداف.
- المكتبات ومصادر المعلومات ومدى تنوعها وسهولة الحصول عليها.
- حياة الطالب الجامعي، ومدى وضوحها للجميع.
- سياسات القبول وممارساته، ومدى وضوحها للجميع.
- الإدارة الجامعية، ومدى وضوح الأنظمة والقوانين في التنظيم الإداري.
- الرقابة والتقويم، ومدى توافر لجنة فعّالة للتقويم الذاتي.

د- إجراءات ومراحل الاعتماد الأكاديمي في اليابان:

تسير إجراءات الاعتماد في اليابان كما ذكر الدهشان (٢٠٠٧م:١٤٠-١٤١)، وداود (٢٠٠٨م:١١٩-١٢٠) وفق الخطوات التالية:

١. إجراء تقويم ذاتي للمؤسسة أو البرنامج لقياس ما تحقق من أهداف.

٢. تقديم تقرير شامل ومفصّل من المؤسسة التي ترغب في الحصول على الاعتماد إلى الهيئة.

٣. إجراء تقويم خارجي دون زيارة المؤسسة وذلك من خلال:

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- تُشكّل هيئة الاعتماد لجنة من المختصين في المجالات المختلفة لمناقشة تقرير المؤسسة ومن ثم تقدم اللجنة تقريرًا عن المؤسسة.
- بعد وصول تقرير المؤسسة وكذلك اللجنة، تصدر الهيئة توصياتها لرئاسة المؤسسة.
- تقدم المؤسسة التعليمية خطة لتنفيذ توصيات هيئة الاعتماد خلال فترة محددة، وتمنح بناءً على ذلك الاعتماد.

٤.إجراء التقويم الخارجي: حيث يقوم فريق من الهيئة بزيارة المؤسسة التعليمية للتأكد من تنفيذ التوصيات التي سبق تزويد المؤسسة بها من هيئة الاعتماد.

ثانيًا: التجارب العربية في الاعتماد الأكاديمي:

١ - تجربة المملكة العربية السعودية في الاعتماد الأكاديمي:

لقد بادرت العديد من الكليات والأقسام الجامعية في عدد من الجامعات السعودية إلى تطبيق مفاهيم الجودة الشاملة في برامجها، وتم عقد الاتفاقيات مع هيئات دولية لاعتماد بعض البرامج في مجالات مهنية أساسية كالهندسة والحاسب الآلي. كما بادرت بعض الجامعات في التسعينيات بإنشاء مراكز للجودة والتقويم مثل مركز الجودة في جامعة الملك عبدالعزيز ومركز الجود في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن.

وفي مطلع الألفية الثالثة شهد القطاع التعليمي وعلى الخصوص مؤسسات التعليم العالي إصلاحات شاملة وتوسع غير مسبوق من حيث العدد وتنوع البرامج، ورفع قدرة واستيعاب هذه المؤسسات، مع زيادة هائلة في ميزانيات هذا القطاع بهدف إحداث نقلة نوعية في أدائه وتطوير مخرجاته وتحسينها وتناغمها مع متطلبات العصر ومتغيراته.

وقد استلزم التوسع في مؤسسات التعليم العالي العمل على توفير العديد من المتطلبات والإجراءات الضامنة لجودة أداء هذه المؤسسات، مما استدعى إنشاء هيئة وطنية تختص بالتقويم والاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وفيما يلي عرض واقع نظام الاعتماد الأكاديمي في المملكة العربية السعودية وفق المحاور المعتمدة في هذا الجانب:

أ- أهداف الاعتماد الأكاديمي في المملكة العربية السعودية:

ترتكز أهداف الاعتماد الأكاديمي في المملكة العربية السعودية على الأهداف الاستراتيجية للهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، وقد حددها صائغ (٢٠٠٧م:١٥-١٦) فيما يلي:

- تطبيق أنظمة الجودة الداخلية التي تتوافق مع المعايير الدولية في مؤسسات التعليم العالي.
- تقديم الدعم ومساعدة مؤسسات التعليم العالي على تحسين الجودة وضمانها.
- وضع معايير خاصة بأنماط المؤسسات التعليمية المختلفة لضمان جودة هذه المؤسسات.
- الاعتماد المؤسسي لمؤسسات التعليم العالي القائمة، وإعداد كافة الإجراءات اللازمة لتقويم خطط تأسيس المؤسسات الجيدة؛ وذلك بهدف منحها اعتماد مؤقت.
- الاعتماد البرنامجي في مؤسسات التعليم العالي، من خلال تقويم هذه البرامج وفق معايير الاعتماد.
- تشجيع مؤسسات التعليم العالي على المضي قدمًا والتنافس في مجال ضمان الجودة وتحقيق الاعتماد الأكاديمي من خلال نظام وطني سنوي للاحتفال بالإنجازات البارزة للأفراد والمؤسسات والبرامج.

كما أن الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي (٢٠٠٦م) حددت عدد من الأهداف والمهام التي تسعى إلى تحقيقها ومن أبرزها:

- وضع قواعد ومعايير وشروط التقويم والاعتماد الأكاديمي، وصياغة الضوابط التي تكفل تطبيقها في مؤسسات التعليم العالي.
- وضع القواعد والمعايير المتعلقة بمزاولة العمل الأكاديمي، مثل التدريس، والتدريب، وصياغة الضوابط التي تكفل تطبيقها في المؤسسات الأكاديمية المختلفة وإعداد اللوائح التي تنظم الإشراف على هذه المهن.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- الاعتماد الأكاديمي للمؤسسات الجامعية الجديدة.
- المراجعة والتقويم الدوري للأداء الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية من هيئات اعتماد عالمية.
- التنسيق حيال اعتماد برامج ومؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية من هيئات اعتماد عالمية.
- تقويم واعتماد البرامج المختلفة في مؤسسات التعليم العالي والمراجعة الدورية لمتطلباتها.
- تقويم واعتماد البرامج المختلفة ذات الصبغة التدريبية في المؤسسات الحكومية والأهلية.
- الإعلان عن المعلومات والبيانات الخاصة بالاعتماد وإتاحتها لكافة المستفيدين.

ب- هيئات الاعتماد الأكاديمي في المملكة العربية السعودية:

أهتمت المملكة العربية السعودية في مطلع الألفية الثالثة بالتعليم العالي وحرصت على إجراء العديد من الإصلاحات التي تسعى من خلالها إلى تطويره وتحقيق جودة مؤسساته وبرامجه، حيث تم تنفيذ العديد من المشاريع التطويرية والتي من أبرزها ما يلي:

١. المركز الوطني للقياس والتقويم: يتولى تصميم وتنفيذ الاختبارات اللازمة لتحديد قدرات الطلاب ومهاراتهم واتجاهاتهم، وكذلك مستوى تحصيلهم العلمي، وذلك بهدف استخدام نتائج هذه الاختبارات كأحد المعايير للقبول في مؤسسات التعليم العالي.

٢. الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي National Commission for Academic Accreditation Assessment (NCAAA): حيث أنشئت هذه الهيئة في ٢/ ٥/ ٢٠٠٣م، بناءً على موافقة سامية، وتُعنى بتبني تطبيق التقويم والاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي، وضمان كفاءة مخرجاته ومواءمتها لمتطلبات سوق العمل. وتتمتع هذه الهيئة بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية والإدارية، وتعمل تحت إشراف مجلس التعليم العالي. وتضطلع الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي بمسئوليات الاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي السعودي، باستثناء التعليم

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

العسكري، وتهدف إلى الارتقاء بمستوى جودة التعليم العالي سواءً الحكومي أو الخاص، وتوفير المعايير اللازمة والمقننة للأداء الأكاديمي.

ج- مجالات ومعايير الاعتماد الأكاديمي في المملكة العربية السعودية:

قامت الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي في المملكة بوضع مجموعة من المعايير لضمان جودة مؤسسات التعليم العالي واعتمادها، وتشمل هذه المعايير كما ورد في دليل الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد (٢٠٠٩م) أحد عشر مجالاً عامًا لأنشطة مؤسسات التعليم العالي وهي:

- الرسالة والغايات والأهداف.
- السلطات والإدارة.
- إدارة ضمان الجودة وتحسينها.
- التعليم والتعلم.
- إدارة شئون الطلاب والخدمات المساندة.
- توفير مصادر التعلم الكافية لجميع البرامج المقدمة من قبل المؤسسة التعليمية.
- المرافق والتجهيزات.
- التخطيط والإدارة المالية.
- عمليات التوظيف.
- البحث العلمي.
- علاقات المؤسسة بالمجتمع.

د- إجراءات ومراحل الاعتماد الأكاديمي في المملكة العربية السعودية:

يجب على المؤسسة التعليمية الراغبة في الحصول على الاعتماد الأكاديمي من الهيئة أن تعمل على تحقيق عدد من الإجراءات والتي يمكن توضيحها كما جاء في الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد (٢٠٠٨م :٣٥-٤٧) فيما يلي:

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- تأسيس نظام لضمان الجودة في المؤسسة التعليمية في ضوء شروط ومعـــايير الاعتمـــاد المحددة من الهيئة.
- إجراء تقويم أولي ذاتي وفق معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد للمؤسسة/ البرامج.
- وضع خطط استراتيجية لتقديم الإجراءات اللازمة لضمان الجـــودة، ومعالجـــة نقـــاط الضعف الحالية، وعمل التحسينات المطلوبة.
- تتقدم المؤسسة بطلب للهيئة (NCAAA) من أجل الموافقة والحصول على الاعتماد.
- تحدد الهيئة جدولاً زمنيًا لإجراءات التقويم الخارجي سواءً للمؤسسة التعليمية أو البرامج، ويتألف هذا الجدول من عشر مراحل خلال مدة تبدأ قبل التقويم المقترح بثمانية عـــشر شهرًا.

٢ - تجربة المملكة الأردنية في الاعتماد الأكاديمي:

تعد الأردن من أوائل الدول العربية التي اتجهت نحو الجودة والاعتماد، وذلك مـــن خـــلال بعض المشاريع العلمية المتعلقة بضمان الجودة في التعليم، ويذكر مصطفى (٢٠٠٩م: ٣٨) أنـــه في عام ٢٠٠٠م تم تشكيل مجلس اعتماد مؤسسات التعليم العالي بموجب قانون التعليم العـــالي والبحث العلمي، ووضعت لهذه الغاية معايير الاعتماد العام والخاص المختلفة.

وبعامة يمكن القول إن ظهور مؤسسات التعليم العالي الخاص في الأردن كـــان مـــن أبـــرز المتغيرات التي دفعت وزارة التعليم العالي للاتجاه نحو الجودة والاعتماد الأكاديمي، ووضع المعايير اللازمة لضمان ذلك. وفيما يلي عرض موجز لنظام الاعتماد الأكاديمي في المملكة الأردنية وفق المنهجية المتبعة في ذلك:

أ- أهداف الاعتماد الأكاديمي في المملكة الأردنية:

يشير الزيادات؛ ومجيد (٢٠٠٨م:٢٥٨-٢٥٩)، ومصطفى (٢٠٠٨م:٣٨) إلى أن الاعتماد الأكاديمي العام والخاص لمؤسسات التعليم العالي الأردني يهدف إلى:

§ النهوض بمستوى التعليم العالي، واستمرارية الارتقاء بنوعيته.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- وضع أسس ومعايير اعتماد مؤسسات التعليم العالي وتطويرها.
- مراقبة أداء مؤسسات التعليم العالي والتأكد من التزامها بالأسس والمعايير.
- تحقيق انسجام العملية التعليمية مع متطلبات السوق وخطط التنمية الاقتصادية.
- التأكد من تحقيق مؤسسات التعليم العالي لأهدافها.
- تمكين مؤسسات التعليم العالي من الارتقاء بقدراتها في مجالي التقويم والتطوير الذاتيين.

ب- هيئات الاعتماد الأكاديمي في المملكة الأردنية:

يتم الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي في المملكة الأردنية من خلال مجلس اعتماد مؤسسات التعليم العالي، والذي تم تشكيله كما يشير مصطفى (٢٠٠٨م:٣٨) بموجب قانون التعليم العالي والبحث العلمي في عام ٢٠٠٠م، وقد صنف المجلس أنواع الاعتماد على النحو التالي:

١. اعتماد عام للجامعات: يحدد الطاقة الاستيعابية العامة للجامعة.

٢. اعتماد خاص للبرامج الأكاديمية: يحدد الطاقة الاستيعابية للتخصص الأكاديمي.

ونظرًا لتطوير التعليم العالي في الأردن، فقد دفع ذلك إلى وضع مشروع قانون هيئة اعتماد وضمان جودة مؤسسات التعليم العالي، بموجب قانون التعليم العالي والبحث العلمي في عام ٢٠٠٥م.

ج- مجالات ومعايير الاعتماد الأكاديمي في المملكة الأردنية:

صنّف مجلس اعتماد مؤسسات التعليم العالي في الأردن محاور الاعتماد العام للجامعات كما ذكر مصطفى (٢٠٠٩م:٣٨-٤٣) إلى المحاور التالية:

- التنظيم الإداري والأكاديمي.
- الهيئة التدريسية.
- المباني والمرافق الأكاديمية.
- المختبرات.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- الأجهزة والتجهيزات والوسائل التعليمية.
- المكتبة.
- القبول والتسجيل.
- المرافق العامة والخاصة.

ومع صدور قانون هيئة اعتماد وضمان جودة مؤسسات التعليم العالي الأردني في عام ٢٠٠٥م، تم تحديد معايير كمية للاعتماد الخاص تمثلت فيما يلي:

- الخطة الدراسية.
- الهيئة التدريسية والكوادر المساعدة.
- الطلبة.
- الكتب والدوريات والمعاجم والموسوعات.
- المختبرات والمشاغل والموافق الخاصة.
- التجهيزات والأدوات والوسائل التعليمية.

د- إجراءات ومراحل الاعتماد في المملكة الأردنية:

أشار طويقات (٢٠٠٩م:٤٥) إلى أربع مراحل يجب أن تتبعها المؤسسة التعليمية الراغبة في الحصول على الاعتماد الأكاديمي وهي:

١- تحقيق المؤسسة التعليمية لمعايير وشروط الاعتماد العام والخاص .

٢- إجراء الدراسة الذاتية لقياس مدى تحقيق تلك المعايير والقيام بالتحسينات اللازمة حيال ذلك.

٣- مراجعة المختصين لتحليل الشواهد والمعلومات والبيانات المقدمة من المؤسسة، وتتم هذه المراجعة من قبل فريق خارجي من المختصين، ويصدر تقريًا بذلك.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٤- صدور قرار مجلس الهيئة بالاعتماد أو الرفض بناءً على دراسة التقرير المقدم من الفريق الخارجي.

وتخضع الجامعة كما ذكر مصطفى (٢٠٠٩م:٣٨) لإجراءات متابعة الاعتماد العام مرة كل ثلاثة سنوات، ومتابعة الاعتماد الخاص مرة كل سنتين، بدءًا من تاريخ آخر قرار للاعتماد العام أو الخاص.

٣- تجربة الإمارات العربية المتحدة في الاعتماد الأكاديمي:

حققت الإمارات العربية المتحدة نجاحات ملحوظة في تطوير النظام التعليمي، وعملت على تأسيس نظام تعليمي متقدم، يؤهل أبناءها ويضمن لهم مواجهة التحديات المعاصرة والمستقبلية واستيعابها بكافة أبعادها. ويشير الدهشان (٢٠٠٧م:١٤١) إلى أن الإمارات العربية المتحدة عملت على تطوير أنظمتها التعليمية وتحسين البرامج والخطط الدراسية التي تقدم في مؤسسات التعليم العالي، وحققت إنجازات كبيرة في إطار التطورات الحديثة والمعايير العالمية.

ويذكر أن جامعة الإمارات من أُولى الجامعات العربية التي أخذت بنظم الاعتماد وضمان الجودة، وقد حرصت أن تكون الدرجات العلمية التي تمنحها متوافقة مع المعايير العالمية. وكان لها ذلك من خلال تحقيق الاعتماد الأكاديمي لعدد من المؤسسات والبرامج والدرجات العلمية من هيئات اعتماد عالمية، حيث حصل برنامج بكالوريوس الطب والجراحة على الاعتراف في عام ١٩٩٤م، وتلا ذلك حصول بعض الكليات على الاعتماد مثل كلية الهندسة وكلية الإدارة والاقتصاد. أما كلية التربية فحصلت على الاعتماد الأكاديمي في عام ٢٠٠٥م. وفيما يلي عرض ملامح نظام الاعتماد الأكاديمي في دولة الإمارات العربية المتحدة وفق المنهجية المتبعة في الدراسة:

أ- أهداف الاعتماد الأكاديمي في الإمارات العربية المتحدة:

يهدف الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي في الإمارات العربية المتحدة كما ورد في الدهشان (٢٠٠٧م:١٤١-١٤٤)، ومصطفى (٢٠٠٩م:٤٨-٥٠)، والحكيمي (٢٠٠٢م:١٩-٢٠) إلى:

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- تحقيق جودة مؤسسات التعليم العالي، وضمان مواكبة برامجها للمعايير العالمية.
- مراقبة مختلف البرامج وتقييمها ومراجعتها بشكل دوري من قبل خبراء دوليين متخصصين.
- إلزام كافة مؤسسات التعليم العالي التي تقدم برامج أكاديمية لمدة عام أو أكثر بعد الثانوية العامة أو ما يعادلها بالحصول على شهادة الصلاحية الرسمية أو الترخيص أو التجديد.
- ضمان إمداد المجتمع بخريجين على درجة عالية من الكفاءة والاقتدار.
- ضمان وضوح البرامج الأكاديمية وشفافيتها لكافة المستفيدين.
- ضمان تلبية الأنشطة التربوية لمتطلبات الاعتماد الأكاديمي.
- دعم وتعزيز سمعة البرامج لدى المجتمع من خلال تحقيق الاعتماد الأكاديمي.
- توفير آليات مناسبة لمساءلة المعنيين بإعداد البرامج وتنفيذها والإشراف عليها.
- الارتقاء بنوعية الخدمات المقدمة من المؤسسة التعليمية للمجتمع.

ب- هيئات الاعتماد الأكاديمي في الإمارات العربية المتحدة:

ذكرت المهدي (٢٠٠٩م:٧٦) أن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الإمارات العربية المتحدة أنشئت في العام ٢٠٠١م هيئة الاعتماد الأكاديمي، حيث تُعد المؤسسة الوحيدة المعنية بالاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في دولة الإمارات العربية المتحدة.

ويتم اعتماد مؤسسات التعليم العالي الإماراتي من خلال عمليتين هما:

- عملية الترخيص للمؤسسة.
- عملية اعتماد البرامج الأكاديمية.

ويتطلب الترخيص للمؤسسة حصول المؤسسة على شهادة الصلاحية للعمل في مجال التعليم العالي، ثم يلي ذلك حصول المؤسسة على تصنيف الأهلية للاعتماد الأكاديمي للبرامج، وبعد ذلك يتم الاعتماد النهائي.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ج- مجالات ومعايير الاعتماد الأكاديمي في الإمارات العربية المتحدة:

يشير الدهشان (٢٠٠٧م:١٤٢-١٤٣)، والمهدي (٢٠٠٩م:٧٧) إلى أن هيئة الاعتماد الأكاديمي في الإمارات العربية المتحدة، قامت بوضع وثيقة معايير الترخيص والاعتماد، والتي تعد أساس عملية التقييم للترخيص وتحقيق الاعتماد الأكاديمي، وتنقسم هذه المعايير إلى أربعة معايير رئيسة يندرج تحتها عدة معايير فرعية وهي:

- رسالة وفعالية المؤسسة التعليمية.
- البرنامج التعليمي.
- خدمات الدعم التعليمي.
- الإجراءات الإدارية.

د- إجراءات ومراحل الاعتماد الأكاديمي في الإمارات العربية المتحدة:

يمكن توضيح إجراءات الحصول على شهادة الترخيص كما جاء في الدهشان (٢٠٠٧م:١٤٣) في المراحل التالية:

١- الحصول على شهادة الصلاحية الرسمية وذلك من خلال:

- تتقدم المؤسسة التعليمية بطلب على هيئة الاعتماد، مشفوعًا بالمعلومات الأولية.
- تتقدم المؤسسة التعليمية بطلب آخر في الموعد الذي تحدده الهيئة مشفوعًا بأربع نسخ من دليل المؤسسة ودليل عضو هيئة التدريس، ودليل الطالب، وغير ذلك من الوثائق التي تحددها الهيئة.
- زيارة فريق الهيئة للمؤسسة وتقييمها وتقديم التوصيات حيال ذلك.
- إبلاغ المؤسسة بقرار الوزير حول منح شهادة الصلاحية، وفي حال منح المؤسسة شهادة الصلاحية فإنها تمنح لفترة لا تتجاوز عامين.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٢- حصول المؤسسة خلال مدة تحدد من قبل الهيئة على تصنيف الأهلية لاعتماد البرامج الأكاديمية.

٣- تقدم المؤسسة التعليمية بطلب للحصول على شهادة الترخيص الرسمية حسب الموعد الذي تحدده الهيئة.

٤- تقوم الهيئة بزيارة المؤسسة وتقدم توصياتها في شأن الترخيص للوزير.

٥- تبلغ الهيئة قرار الوزير إلى المؤسسة، وفي حال تم منح المؤسسة شهادة الترخيص فإنه يكون لفترة لا تتعدى ثلاث سنوات، ويمكن تجديده بطلب يتم بناءً عليه تقييم جديد للمؤسسة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المبحث الخامس

علاقة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالاعتماد الأكاديمي

تمهيد:

إن تجويد عمليات التعليم والتعلم والنهوض بالبحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي، وتعزيز ثقة المجتمع في مخرجات هذه المؤسسات وما تقدمه من خدمات، عزّز التوجه نحو الاعتماد الأكاديمي لهذه المؤسسات وبرامجها المتنوعة بهدف استيفاء المعايير الدولية، والعمل المتواصل للوصول إلى المستويات المنشودة عالميًا في كافة التخصصات.

ويؤكد الشرعي (٢٠٠٩م:٢) على ارتباط جودة مؤسسات التعليم العالي بانضمامها لبرامج الاعتماد الأكاديمي، لما يمتلكه من مكانه علمية واسعة لدى الدول المتقدمة ولما يمتلكه من دور حيوي في رقي وتطور المؤسسات التعليمية.

وإن نجاح مؤسسات التعليم العالي في تحقيق معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان جودة برامجها ومخرجاته؛ يتوقف على مدى جاهزية هذه المؤسسات وتبنيها لمثل هذه التوجيهات ودمجها ضمن ثقافة عملها اليومي وبشكل دائم. ولا يمكن أن يتم المقصود ويتحقق الهدف إلا من خلال توافر نوعية مميزة من أعضاء هيئة التدريس فيها، يمتلكون القيم والمعتقدات والكفايات اللازمة لتحقيق هذه التوجهات.

لذا تحرص كثير من مؤسسات التعليم العالي على الارتقاء بمستوى أعضاء هيئة التدريس، من خلال برامج التنمية المهنية المتنوعة التي تخدم احتياجاتهم وتحقق تطلعات وتوجهات مؤسساتهم. وقد اهتمت العديد من المؤتمرات والندوات العلمية بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، ومنها اللقاء الثالث عشر لجمعية جستن (٢٠٠٧م) حيث أكدت توصياته على ضرورة إيجاد مراكز تدريبية فعّالة لرفع الكفاية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء المتغيرات المعاصرة.

ويشير علي (٢٠٠٧م:٤٢) إلى أن المتغيرات السريعة التي حصلت خلال الفترة الماضية ألزمت أعضاء هيئة التدريس الذين جرى إعدادهم تحت ظروف معينة أن يكيّفوا أنفسهم

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ومؤسساتهم مع هذه المتغيرات، فلم يعد كافيًا أن يتقن عضو هيئة التدريس مادته العلمية فقط، بل أصبح من الضروري أن يكون ملمًا بكفايات تخصصية متكاملة.

وتأسيسًا على ما سبق تتضح أهمية وضرورة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس لضمان جودة المؤسسات التعليمية، وتحقيق أهدافها وتوجهاتها، بل تتأكد العلاقة بين التوجه للاعتماد الأكاديمي وفرص الوفاء بمعاييره وتحقيقه من جانب، وبين التنمية المهنية المخططة لعضو هيئة التدريس من جانب آخر. ويؤكد ذلك الخطيب (٢٠٠٤م:٢) بقوله" إن الاعتماد الأكاديمي للتعليم العالي يهدف بشكل رئيس إلى تحسين الجودة الشاملة".

وتعرض الدراسة في هذه الجزئية ملامح العلاقة بين التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس والاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي.

١. الأنشطة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس وعلاقتها بالاعتماد الأكاديمي.

تتعدد الأنشطة الأكاديمية التي يضطّلع بها عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي فمنها ما يتعلق بدوره في مجال التدريس، ومنها ما يتعلق بدوره في مجال البحث، أو دوره في مجال خدمة المجتمع، وقد يتسع دور عضو هيئة التدريس ليشمل جوانب أخرى ذات علاقة بمجالات عمله الأكاديمي الرئيسة مثل الجانب التقني أو الإداري أو التنظيمي أو جانب التقويم بكافة أبعاده... وأيًا كانت هذه الأنشطة أو المجال الذي تنتمي إليه فإن العنصر الفاعل والرئيس في أدائها بالشكل المطلوب وتحقيق جودتها على اختلاف أهدافها هو وجود عضو هيئة تدريس متميز الإعداد متجدد التأهيل.

ويشير آل زاهر (٢٠٠٤م:١) إلى أن الجودة الكلية لمؤسسات التعليم العالي تعتمد على نوعية أعضاء هيئة التدريس بها، لأن عضو هيئة التدريس المتميز يضع البرامج والمناهج المتطورة التي تهدف إلى ضمان خريج متميز وقوي، ويعمل بشكل دائم على فتح قنوات الاتصال بالبيئة المحيطة بكافة متغيراتها وأبعادها، ليكون شريكًا فاعلاً في برمج التنمية الوطنية من خلال إسهاماته البناءة في مجال البحث العلمي لحل مشكلات مجتمعه.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ويرى الحسن (٢٠٠٤م:٣) أن عملية التطوير في المجال التعليمي عادة ما تمثل نظم تعليمية كاملة مبتكرة، وحتى تكتسب هذه الابتكارات صفة الثبات وتصبح جزءً من ثقافة المؤسسة التعليمية فإنه يجب أن يؤخذ في الاعتبار عاملان هما: أعضاء هيئة التدريس، والبيئة الجامعية التي ينتمون إليها. ويؤكد على أنه إذا لم ترقى مهارات واتجاهات أعضاء هيئة التدريس إلى مستوى قبول الابتكار وإمكانية تنفيذه على الوجه المطلوب؛ فإن عملية تخطيط تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس يجب أن تدخل في حساب القائمين بعملية التطوير.

إن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس لا بد أن تكون هدفًا تسعى إليه مؤسسات التعليم العالي وتعمل على تحقيقه من خلال برامج مخططة توفر العديد من الفوائد والمنافع للمؤسسة التعليمية وللعضو وللمجتمع على حد سواء.

ويؤيد ذلك توصيات التقرير النهائي للمؤتمر العالمي للتعليم العالي ١٩٩٨م والتي أكدت على أهمية اعتماد سياسة حازمة لتنمية قدرات العاملين في مؤسسات التعليم العالي، ووضع استراتيجيات واضحة لحفز أعضاء هيئة التدريس على امتلاك الكفاءات اللازمة لأداء أدوارهم المتجددة والمتنوعة، والعمل على تحسينها (آل زاهر، ٢٠٠٤م:٢).

وإن توجه معظم مؤسسات التعليم العالي نحو الاعتماد الأكاديمي وتطلعاتها إلى تحقيق الجودة الشاملة في التعليم يرتبط بشكل أو بأخر بمستوى تميز أعضاء هيئة التدريس، ومدى توافر برامج مخططة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس تلبي تطلعات هذه المؤسسات وتحقق أهدافها، حيث يشير وورنوك (Warrnock) كما ورد في الخطيب (٢٠٠٤م:١) إلى أن " الجودة التعليمية في مستوى التعليم العالي ترتبط مباشرة بعدد من الأسس أبرزها وجود سياسة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بما في ذلك التعيين والتقويم والنمو المهني".

وطالما كانت التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي بهذا القدر من الأهمية ، فقد أدى ذلك إلى ظهور بعض النماذج في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس كما سبق الإشارة إليه في مبحث سابق، بالإضافة إلى ظهور مؤسسات متخصصة وبعض الصيغ الحديثة والشبكات الوطنية والدولية المتعددة في هذا المجال.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وتتنوع برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس نتيجة تنوع وظائفه وتعدد الأدوار والأنشطة الأكاديمية التي يقوم بها في مؤسسات التعليم العالي، كما أنها تختلف من فرد لآخر.

ويشير الخطيب (٢٠٠٤م:٢٢) إلى أن النمو المهني للأستاذ الجامعي يزدهر بازدهار نشاطاته ومساهماته، وكثيرًا ما يحصل برنامج ما على الاعتماد الأكاديمي لمجرد توافر أستاذ مميز فيه، وهذا بدوره مدعاة لمراعاة عمل الأستاذ الجامعي المميز وتحقيق حاجته المستمرة إلى الحماية والحرية الأكاديمية التي تقود إلى التميز والإبداع، كما يؤكد ذلك على ضرورة العناية بتقويم أداء عضو هيئة التدريس من خلال نظام تقويم يستهدف عدة أمور من أهمها:

- تعميق الشعور بالمسئولية والالتزام الذاتي.
- توفير قناة دائمة ومنظمة للاتصال بين المؤسسة التعليمية وعضو هيئة التدريس.
- الارتقاء بمستوى الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس على مستوى الكلية والجامعة.
- تحقيق الانضباط في العلاقات الجامعية في مختلف المستويات.
- توفير قاعدة بيانات تخدم صناعة القرار واتخاذه.
- التعرف على الفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس بما يخدم القرارات المختلفة من ترقية وتحفيز وترشيح...
- تهيئة الظروف المناسبة لأحداث التكامل المطلوب بين الجامعة والمجتمع .

ووفقًا لأدبيات تقييم أداء عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، فإنها تكاد تجمع على أربعة مجالات رئيسة تندرج ضمنها كافة الأنشطة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس وتتمثل هذه المجالات كما ذكر الجزولي (٢٠٠٤م) في:

أ- التدريس وتطوير البرامج الدراسية.

ب- البحث العلمي، والإسهامات الفكرية.

ج- المشاركة في إبراز شخصية الجامعة وأهدافها من خلال اللجان والأنشطة المختلفة.

د- خدمة المجتمع.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ويشير النجار (٢٠٠٤م:٧-١١) إلى أهم الأنشطة المتصلة بهذه المجالات في الآتي:

أ- التدريس:

يُعد التدريس أحد أهم الجوانب عند تقويم عضو هيئة التدريس، حيث يحتل المرتبة الأولى على سلم الأولويات، ويمكن أن يشمل عدد من الأنشطة من أبرزها:

- الخطة الدراسية.
- المقررات الدراسية التي سيقوم عضو هيئة التدريس بتدريسها.
- المقررات الدراسية التي سيقوم عضو هيئة التدريس بتطويرها مع توضيح أوجه التطوير والتحسين.
- المقررات الدراسية التي سيشارك عضو هيئة التدريس بتطويرها مع توضيح أوجه التطوير والتحسين.
- الإجراءات التي ينوي عضو هيئة التدريس القيام بها لتحسين كفاءة التدريس وفاعليته.
- تقارير نواتج تعلم الطلاب.

ب- البحث العلمي:

يساعد البحث العلمي والإسهامات الفكرية الأصيلة لعضو هيئة التدريس على الرقي بممارساته المهنية، وإثراء ميدان اهتماماته بالأفكار والابتكارات المحفزة للفكر على الإنتاج والبحث والاكتشاف، وتشمل هذه الوظيفة عدد من الأنشطة مثل:

- الأبحاث المنشورة في مجلات علمية متخصصة وعالمية.
- المؤتمرات المحكمة.
- الترجمة والتعليقات.
- المذكرات الفنية.
- تحقيق الوثائق والمخطوطات.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- أوراق العمل والاستشارات.
- الجوائز العلمية.

وتجدر الإشارة إلى أن عملية تقويم نشاط عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي تعتمد على عاملين هما النشاط البحثي المستمر، والإنتاج البحثي الغزير.

ج- خدمة الجامعة وإبراز شخصيتها:

وترتبط بجميع ما يقدمه عضو هيئة التدريس من خدمات في مجال اختصاصه أو حسب إمكاناته مما يسهم في بناء وتطوير الجامعة، والإيفاء بمتطلبات إدارتها سواءٌ كان ذلك تكليفًا أو تطوعًا، ومن أهم أنشطة هذا المجال:

- الأنشطة المهنية والإدارية على مستوى الجامعة أو الكلية.
- أعمال اللجان التي يشارك فيها عضو هيئة التدريس.
- الوظائف الإدارية أو الفنية في الكلية أو الجامعة.
- المسئوليات الإشرافية والاستشارية الأخرى.

د- خدمة المجتمع:

ويشمل هذا المجال عدد من الأنشطة المتنوعة التي تقدم من قبل عضو هيئة التدريس لخدمة المجتمع مثل:

- استشارات حل مشاكل مؤسسية.
- تنظيم الندوات وورش العمل أو المساهمة في ذلك.
- الإسهامات في نقل التكنولوجيا وتطويرها.
- الاستشارات المهنية.
- عضوية الجمعيات المهنية.
- عضوية هيئات تحرير المجلات المهنية.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- تنظيم حلقات التعليم المستمر والتدريب أو المشاركة في تقديمها.
- تحكيم مقترحات الأبحاث.
- القيام بمهام الممتحن الخارجي.

وتركز هيئات الاعتماد الأكاديمي كما ذكر الخطيب (٢٠٠٤م:٢٣-٢٤) على محفزات ومعوقات العمل الأكاديمي فكلما زادت المحفزات وقلت معوقات العمل الأكاديمي خاصة المتعلقة بعضو هيئة التدريس؛ كلما كان ذلك أقرب إلى اتخاذ قرار إيجابي بشأن البرنامج أو المؤسسة... وعادة ما تقوم لجان الاعتماد الأكاديمي بالنظر في التقارير المكتوبة عن أداء أعضاء هيئة التدريس للاستدلال من خلاله على نشاطاتهم ومجهوداتهم العلمية والبحثية وتلك المتعلقة بخدمة الجامعة والمجتمع.

وتجدر الإشارة إلى وجود عدة جوانب أخرى تؤخذ بعين الاعتبار من قبل لجان الاعتماد الأكاديمي عند تقييمهم لأداء عضو هيئة التدريس ومن أهمها:

- دور عضو هيئة التدريس في تشجيع طلابه ومعرفته بشخصياتهم.
- مقدرة عضو هيئة التدريس على التعامل مع الطلاب وظروفهم المختلفة.
- مهارات عضو هيئة التدريس في المناقشة والحوار.
- حب المهنة ودرجة الالتزام بمواعيد العمل واحترامها.
- المشاركة في الأنشطة الطلابية.
- الثقة التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس من كافة الأطراف.
- البُعد عن المشكلات الشخصية خارج دائرة العمل.
- احترام آراء الطلاب، وتشجيع الأفكار المبدعة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٢. معايير الاعتماد الأكاديمي المتعلقة بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

تهتم مؤسسات التعليم العالي في وقتنا الحالي أكثر من أي وقت مضى بعمليات تقويم الأداء الأكاديمي، ووضع المعايير العلمية والموضوعية التي تضمن تحقيق الأهداف التربوية، وتعمل على تحسين نوعية التعليم فيها. ويعتمد نجاح مؤسسات التعليم العالي في تحقيق أهدافها بالشكل المطلوب على مستوى تأهيل وكفاءة أعضاء هيئة التدريس فيها، حيث يمثلون أهم العناصر الرئيسة في تميز مؤسساتهم.

لذا اهتمت مؤسسات الاعتماد الأكاديمي في معظم دول العالم كما ذكر العيسى (٢٠٠٤م:١) بوضع معايير محددة لدور عضو هيئة التدريس في تميز المؤسسة الأكاديمية، وهذه الأدوار تتعلق بعدة جوانب منها ما يتعلق بمستوى تأهيل عضو هيئة التدريس، ومنها ما يتعلق بمستوى الممارسات الأكاديمية وقدرته على المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.

وطالما كان دور عضو هيئة التدريس في التعليم العالي بهذا القدر من الأهمية فإن البحث عن معايير علمية موضوعية لتقويم أدائه أصبح منطلقًا أساسيًا لضمان جودة التعليم العالي، وتطوير مستوى أساتذته. وتعرض الدراسة في هذا الجزء أبرز المعايير العلمية للاعتماد الأكاديمي التي تتعلق بعضو هيئة التدريس بشكل عام والتنمية المهنية له بشكل خاص. حيث تتفاوت المعايير التي تطبقها هيئات الاعتماد الأكاديمي فيما يخص عضو هيئة التدريس تبعًا لتفاوت البرامج واختلاف وتباين مؤسسات التعليم العالي، ولكنها تشترك كما أشار الثقفي (٢٠٠٩م:٥٩-٦٢) في المعايير التالية:

أولاً: المعايير العامة: وتشمل ما يأتي:

أ- المؤهل العلمي لعضو هيئة التدريس.

ب- مؤسسات الإعداد.

ج- اللغات الأجنبية.

د- علاقة مادة التدريس بتخصص عضو هيئة التدريس.

ه- الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

و- المشاركة في الأعمال الأكاديمية والإدارية وخدمة المجتمع.

ز- المساهمة في المؤتمرات.

ح- المعايير المقبولة للتفرغ وعدم التفرغ للعمل الجامعي بين أعضاء هيئة التدريس.

ط- معايير التوازن بين التدريس والبحث والعمل الإداري لعضو هيئة التدريس.

ي- التوازن في مراتب أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم محاضرين - معيدين... الخ.

ك- ثبات الخبرة واستمرارية هيئة التدريس.

ل- التفرغ العلمي لعضو هيئة التدريس.

ثانيًا: المعايير النوعية: وتشمل ما يأتي:

أ- معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس.

ب- معايير تثبيت أعضاء هيئة التدريس.

ج- معايير ترقية أعضاء هيئة التدريس.

د- معايير الاعتماد الأكاديمي المتعلقة بالنمو العلمي المهني لأعضاء هيئة التدريس.

ويؤكد الثقفي (٢٠٠٩م:٦٣-٦٥) على تفاوت المعايير التي تطبقها مؤسسات الاعتماد الأكاديمي فيما يخص النمو العلمي المهني لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي ولكنها تعد النمو المهني لهيئة التدريس عنصرًا أساسيًا في الاعتماد الأكاديمي للمؤسسة أو للبرامج التي تتجه نحو الاعتراف به واعتماده، ومن أبرز هذه المعايير ما يلي:

- التدريب العملي الذي توفره مؤسسات الإعداد أو مؤسسات التأهيل لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي.
- مدى استقرار عضو هيئة التدريس في الجامعة أو الكلية أو المعهد.
- مدى مساهمة عضو هيئة التدريس في تطوير وتقويم البرامج التعليمية.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- مستوى أداء عضو هيئة التدريس في تعليم الطلاب والاتصال بهم وبزملائه أصحاب المهنة من أساتذة وإداريين ونحوهم.
- مستوى الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس.
- التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس، والتعليم المستمر الذي يتحصل عليه.
- الخدمات المساندة التي يتحصل عليها عضو هيئة التدريس لدعم مساهماته التدريسية، والبحثية، أو خدماته الإضافية التي يقدمها للآخرين وللجامعة أو البرنامج.
- مدى مشاركة عضو هيئة التدريس في المشروعات الوطنية أو الدولية واللجان والمؤتمرات والندوات العلمية المتخصصة.
- الحماية أو الحصانة التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس في المواقف المختلفة.
- الترقيات العليمة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس.
- الجوائز والمنح التي نالها عضو هيئة التدريس من المؤسسات المحلية أو الإقليمية أو الدولية.
- الالتزام بأخلاقيات العمل عمومًا وهيئة التدريس على وجه الخصوص.
- متابعة ما يستجد في مجال التخصص.
- تقديم المحاضرات في مواعيدها.
- الالتزام بالساعات المكتبية.
- تقديم بحوث ومتطلبات الترقية.
- دور الأستاذ في تشجيع طلابه ومعرفة شخصياتهم.
- حبه للمهنة، واحترام مواعيد العمل.
- تركه لمشكلاته الشخصية خارج العمل.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

أما الخطيب (٢٠٠٤م:٢٦-٢٩) فقد ذكر عدة معايير للاعتماد الأكاديمي لها علاقة بالنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي وهي:

أ- معيار الأهداف:

يمثل أهم معايير الاعتماد الأكاديمي في التعليم العالي، ويؤكد على وجود أهداف معلنة وواضحة للمؤسسة التعليمية تتفق مع رسالتها، وتلائم مكانتها. وبناءً عليه فإن أعضاء هيئة التدريس مطالبون بالتميز والإبداع المستمر، ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا من خلال توافر برامج مخططة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، وأن تكون هذه البرامج ضمن أولويات أهداف المؤسسة التعليمية.

ب- معيار المصادر البشرية والمالية والمادية:

يتضمن هذا المعيار ضرورة توافر أعضاء هيئة تدريس يحملون مؤهلات عليمة تتفق وتتناسب مع المناهج والمقررات التي يقومون بتدريسها، ولا يمكن تحقيق ذلك دون وجود سياسة واضحة وعادلة لاختيار أعضاء هيئة التدريس من الكفاءات المتميزة في مجال التخصص والمهنية العالية، مع التأكيد على أهمية استمرار ومواصلة مسيرة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس .

ج- معيار تحقيق المؤسسة لأغراضها التعليمية:

يقوم هذا المعيار على أساس اضطلاع المؤسسة التعليمية بتحقيق أغراضها التعليمية فعليًا، ويرتبط هذا المعيار بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من خلال الأوجه التالية:

- استخدام أعضاء هيئة التدريس لأساليب البحث العلمي وتوجيه وتدريب الطلاب على ذلك من خلال البرامج التعليمية التي يشاركون في تدريس مقرراتها.
- استخدام أعضاء هيئة التدريس أساليب تنمي التفاعل الذهني وتدعم المشاركة الطلابية من خلال المقررات التي يقومون بتدريسها ضمن البرامج المختلفة.
- أن يقوم أعضاء هيئة التدريس بتقديم تدريس ناجح يميز البرامج الدراسية والمناهج.
- أن يحصل أعضاء هيئة التدريس على فرص التطوير المهني بشكل مستمر.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

– أن يحصل أعضاء هيئة التدريس على خدمات مساندة تعزز أنشطتهم التعليمية.

ولعله من البديهي القول أن مساهمة أعضاء هيئة التدريس في تحقيق أغراض المؤسسة التعليمية يتطلب امتلاكهم العديد من المهارات اللازمة لذلك، وهذا بدوره يقتضى توفير فرص مستمرة من التنمية المهنية لهم.

د- معيار تحقيق الأهداف وتدعيم الفعّالية التعليمية:

يتطلب حصول المؤسسة التعليمية على الاعتماد الأكاديمي الوفاء بهذا المعيار من خلال تقديم ما يثبت استمرار المؤسسة في تحقيق أهدافها وتدعيم فعاليتها التعليمية. ويمكن تحقيق ذلك بتوفير أدلة تتعلق بتعليمات التقويم الهيكلية المستمرة عن هيئة التدريس، وذلك من أجل صناعة واتخاذ قرارات تدعم التكوين العلمي والمهني لهذه الهيئة وتضمن استمرار تميزها.

ه- معيار التكامل:

يركز هذا المعيار على إحداث تكامل فعلي بين ممارسات المؤسسة وعلاقاتها الخارجية، ويتطلب تفعيل ذلك حفظ حقوق أطراف العملية التعليمية وتوفير التدريب والتأهيل المناسب لأعضاء هيئة التدريس وخاصة فيما يتعلق بالمساواة ومهارات التعامل مع فئات متباينة مما يكون له أثر إيجابي ينعكس على المؤسسة بشكل عام ويثري العملية التعليمية والبرامج بشكل خاص.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الفـــــصل الـــــثاني

(أدبيات الدراسة)

ثانيًا: دراسات سابقة

تمهيد:

يزخر الأدب التربوي بالكثير من الدراسات التي تناولت التنمية المهنية لعضو هيئة التـــدريس في مؤسسات التعليم العالي من جوانب متعددة، سواءٌ فيما يتعلـــق بمجالاتهـــا أو معوقاتهـــا أو برامجها، ... إلخ، والتي تعد رافدًا مهمًا لهذه الدراسة. وعلى الرغم من تزايد الاهتمام بالتنميـــة المهنية لعضو هيئة التدريس في عصرنا الحالي وظهور العديد من التجـــارب والنمـــاذج الـــتي تستهدف النهوض بها، وكثرة الدراسات التي أجريت حولها، إلا أن الباحث من خـــلال بحثـــه وتقصيه لم يتوصل إلى دراسات استهدفت التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في ضوء معـــايير الاعتماد الأكاديمي، أو دراسات اهتمت بالمجالين معًا، باستثناء دراسة وحيدة قام بها الخطيـــب (٢٠٠٤م) تناولت العلاقة بين الاعتماد الأكاديمي والتنمية العلمية المهنية لعضو هيئة التدريس. وهذا مؤشر على أهمية إجراء هذه الدراسة.

وقد عمل الباحث على تقصي ما تم إجراؤه من دراسات حول التنمية المهنية لعـــضو هيئـــة التدريس من جانب، والاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي من جانب آخر، وتوصل إلى مجموعة من الدراسات التي تثري الخلفية النظرية لهذه الدراسة، وتـــسهم في بنـــاء تـــصور مستقبلي مقترح للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير NCATE . وقد حـــرص الباحث على تصنيف هذه الدراسات وعرضها ضمن محورين هما:

١- دراسات سابقة مرتبطة بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

٢- دراسات سابقة مرتبطة بالاعتماد الأكاديمي في الجامعات ومؤسسات إعداد المعلم.

ثم يلي ذلك التعقيب على الدراسات السابقة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

١. دراسات سابقة مرتبطة بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

تعرض الدراسة الحالية في هذا المحور دراسات سابقة عربية وأجنبية مرتبط بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس وفق التسلسل التاريخي لإجرائها من الأحدث إلى الأقدم.

حيث قامت الشخشير (٢٠١٠م) بدراسة هدفت إلى كشف مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، ومعرفة تأثير بعض المتغيرات المستقلة في ذلك. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت استبانة لجمع بيانات الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى التنمية المهنية في جامعة النجاح الوطنية لدى أعضاء هيئة التدريس كان متوسطًا من وجهة نظرهم، و لم تؤثر متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والعمر، والرتبة الأكاديمية في تقدير مستوى التنمية المهنية، بينما كان لمتغير سنوات الخبرة تأثير في تقدير مستوى التنمية المهنية في جميع المجالات عدا مجال تنمية المهارات لم يظهر أي تأثير. كما جاء ترتيب مجالات الأداة وفقًا لمتوسطاتها تنازليًا على النحو التالي: تنمية مهارات أعضاء الهيئة التدريسية، مشكلات التنمية المهنة، تنمية مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية، ترقية وتقييم أعضاء الهيئة التدريسية.

وهدفت دراسة الشمدين (٢٠١٠م) التعرف على واقع مساهمة عمداء الكليات في جامعة الجوف في المملكة العربية السعودية في تنمية كفاءة أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت استبانة لجمع بيانات الدراسة. وأتضح من نتائج الدراسة أن جميع المجالات كان تقديرها متوسطًا، وحصل مجال إعداد المحاضرة على أقل تقدير، فيما حصل مجال الشخصية على أعلى تقدير. وبينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في دور عمداء الكليات في تنمية كفاءة أعضاء هيئة التدريس مهنيًا على جميع المجالات، تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي ولصالح الذكور. كما اتضح من النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في دور عمداء الكليات في تنمية كفاءة أعضاء هيئة التدريس مهنيًا على المجال الكلي، وفي مجال التمكن العلمي، والعلاقات الإنسانية، وإعداد المحاضرة تُعزى لمتغير الكلية ولصالح الكليات العلمية.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

أما الأسمر (٢٠٠٩م) فأجرت دراسة هدفت إلى تحديد درجة احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية وفق أدوارهم المهنية بمحاورها الأربعة: التدريب، والبحث العلمي،والإدارة، والمشاركة في خدمة المجتمع. وذلك من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة أم القرى، كما هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لموضوعات برامج التنمية المهنية المستقبلية. وقد استخدمت الدراسة الاستبانة أداةً لجمع البيانات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المتوسط العام لدرجة احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفق أدوارهم المهنية الأربعة كان عاليًا، كما اقترحت الدراسة أربعين موضوعًا يجب إدراجها ضمن برامج التنمية المهنية المستقبلية. وأسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية وفق أدوارهم المهنية تبعًا لمتغيري الجنس والرتبة الأكاديمية، في حين لم تسفر النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعًا لمتغيري الجنسية والتخصص.

وقام العمري (٢٠٠٩م) بدراسة هدفت إلى تعرف على برامج النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية وتحديدها، وبيان واستقصاء أثر كل من الجنس والمؤهل العلمي والتخصص والرتبة الأكاديمية في أساليب النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية. وقد استخدم الباحث الاستبانة لجمع بيانات الدراسة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى نتيجة مفادها أن درجة توافر أساليب النمو المهني كانت متوسطة عند أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغيرات المعتمدة في الدراسة.

وقدم سلامة (٢٠٠٨م) أنموذجًا لتطوير أعضاء هيئة التدريس من خلال دراسته التي هدفت إلى التعرف على الواقع التقني لعضو هيئة التدريس في كلية المعلمين بالرياض، واقتراح أنموذجًا تقنيًا لتطويره.وقد استخدم الباحث استبانة لجمع بيانات الدراسة. وأشارت نتائج الدراسة إلى ضعف الواقع الراهن في مجال تقنية المعلومات ومستحدثات تكنولوجيا التعليم لأعضاء هيئة التدريس. وبناءً على نتائج الدراسة ونتائج بعض الدراسات الأخرى اقتراح الباحث أنموذجًا تقنيًا لتطوير أعضاء هيئة التدريس.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

أما دراسة غالب، وعالم (٢٠٠٨م) فقد هدفت إلى إلقاء الضوء على أدوار عضو هيئة التدريس المحددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته، بالإضافة إلى عرض العلاقة بين الجودة النوعية وجودة أعضاء الهيئة التدريسية، مع التأكيد على أهمية تطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس، والتي ينبغي أن تظهر في المحصلة على المخرجات التعليمية التي يتقرر وفقها مستوى تحقيق الجودة في التعليم العالي.واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي النظري الذي يعتمد على تحليل مفهوم الجودة الشاملة وبيان أساليب التنمية المهنية للأكاديميين الذين يعتبرون من أهم مدخلات النظام التعليمي الجامعي، وقد توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن جودة النوعية تتطلب جودة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم باعتبارهم عنصرًا فعّالاً في تحقيق الجودة، وذلك على ضوء ما يملكون من مدخلات. كما أشارت الدراسة إلى وسائل التنمية المهنية وأهميتها في رفع مستوى المدخلات والعمليات والمخرجات في المنظومة التعليمية لا سيما وأن التنمية المهنية تُعد مطلبًا رئيسًا لتحقيق الجودة وبدونها فإن تحقيق الجودة في التعليم الجامعي سيكون أمرًا صعبًا.

كما أجرى حسين (٢٠٠٦م) دراسة تلخصت أهدافها في التعرف على مقومات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية ونماذجها في الفكر الإداري التربوي المعاصر وواقعها في مصر ومدى تحقق أهدافها، ومعرفة المراحل الإجرائية لتقويم البرامج التدريبية في ضوء بعض النماذج العالمية، ومدى إسهام ذلك في تحسين الأداء الجامعي، والمعوقات التي تحد من عملية التنمية المهنية بجامعة بنها. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدم الباحث الاستبانة لجمع بيانات الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها أن برامج التنمية المهنية تؤثر إيجابًا على منظومة التعليم الجامعي وثقافة أعضاء هيئة التدريس، وأن مقاومة بعض أعضاء هيئة التدريس لعملية التنمية المهنية يعود إلى رغبتهم في ثبات العمل بالجامعة أو الخوف على المصالح الشخصية. كما بينت الدراسة أن سبب عزوف أعضاء هيئة التدريس عن حضور البرامج التدريبية هو عدم تنوع أساليبها واقتصارها على المحاضرات وورش العمل، بالإضافة إلى التركيز على الجانب النظري في البرامج التدريبية وإهمال الممارسات العملية.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وهدفت دراسة بامهدف (٢٠٠٦م) إلى معرفة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن نحو تصور لبرنامج مقترح للتدريس أثناء الخدمة يهدف إلى تحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة. فقد استخدمت الباحثة الاستبانة لجمع بيانات الدراسة. وكان من أهم نتائج الدراسة أن هناك اتجاهًا إيجابيًا لدى عينة الدراسة نحو موضوع التدريب أثناء الخدمة بوصفه وسيلة مهمة من وسائل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، إذ أبدى أفراد العينة في المتوسط موافقة عالية على غالبية محاور البرنامج التدريبي المقترح، والتي شملت محتوى البرنامج ، وأهدافه ومبرراته، وجهة الإشراف على البرنامج، وأساليب التدريب والتقييم، والمستهدفين بالتدريب، والحوافز والامتيازات المقترحة لإقناع أعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في أنشطة البرنامج، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود تباين في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مواعيد التدريب المقترحة في البرنامج.

وقام الدباغ؛ وآخرون (٢٠٠٦م) بدراسة هدفت إلى تحديد الكفايات التعليمية وأساليب تنميتها لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة أداة لها. وتم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد بلغ حجمها ٣٠٩ فردًا، وكان من أهم نتائج الدراسة حصول قائمة الكفايات التعليمية الأدائية للكليات العلمية والإنسانية على موافقة أعضاء هيئة التدريس، وإن اختلفت درجات الموافقة. و لم تظهر الدراسة فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس وفقًا لنوع الكلية حول الكفايات التعليمية الأدائية.

وكان من بين أهداف دراسة الحريشي،وكعكي (٢٠٠٥م) التعرف على واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وتحديد مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية للبنات الأدبية والعلمية بمدينة الرياض، وتحديد معايير الجودة الشاملة لتنمية عضو هيئة التدريس في كليات البنات التربوية. واستخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي في دراستهما. وتم استخدام الاستبانة أداةً لجمع بيانات الدراسة من عينة المجتمع المكونة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنات في مدينة الرياض. وكان من أهم نتائج الدراسة وجود قصور في برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية فيما

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

يتعلق بقلة مراكز التنمية المهنية، وقلة تنوع أساليبها، وعدم وجود سياسة واضحة في هذا الشأن. كما قدمت الدراسة تصورًا مقترحًا لتنمية عضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة.

وقام كنعان (٢٠٠٥م) بدراسة هدفت إلى تحديد مهام عضو هيئة التدريسية والمهارات المطلوبة منه في الأداء التدريسي في ضوء متطلبات الجودة الشاملة، ووضع مقياس تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس. واستخدم الباحث الاستبانة أداة للدراسة، وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن أغلب أفراد البحث لم تصل بمستوى أدائها إلى النسبة المعيارية المحددة وتفاوت أداء أفراد البحث بين مجالات التقويم وبين المعايير ضمن المجال الواحد،وتحقق بعض المؤشرات بنسب مطلقة كتحديد أساليب التقويم وأدواته، والمشاركة في وضع المناهج ومفردات المقررات، أو الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه. ورغم الاختلاف في المؤهلات التعليمية بين أفراد البحث فإن ضعف الأداء واضحًا لدى الجميع، كما تبين غياب الدور الاجتماعي لعضو الهيئة التعليمية.

أما دراسة السميح (٢٠٠٥م) فقد هدفت إلى إلقاء الضوء على العديد من التجارب العالمية والعربية في مجال تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، وتقديم مدخلاً نظريًا مرتبطًا ببيئة التعليم العالي السعودي وتزويد صانعي القرار في الجامعات السعودية بمجموعة من التوصيات للاستفادة منها في تطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس. واستخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقق أهداف الدراسة وذلك بتحليل تجارب دول غربية وعربية في مجال التنمية المهنية، وكان من أهم نتائج الدراسة عدم وجود نظام للتطوير المهني في غالبية الجامعات السعودية وقد صمم الباحث أنموذجًا للتطوير المهني لعضو هيئة التدريس في هذه الجامعات.

وكان الهدف من دراسة بنديا (Buendia, 2005) التي أجريت في كلية مجتمع كاليفورنيا الكشف عن الاحتياجات التنموية والتدريبية لأعضاء هيئة التدريس المعينين والمرشحين لقيادة الوحدات والأقسام ومنسقي البرامج وكذلك المسئولين عن ملاحظة تلك الوحدات والأقسام والبرامج، وإعداد الميزانية، والأعمال الإدارية الأخرى، وممارسي عملية التدريس. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن إعداد الميزانية والتقويم والإشراف وقيادة وإدارة

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وتنظيم مؤسسات التعليم العالي كانت من أبرز الاحتياجات المطلوب تنميتها لدى أفراد عينة الدراسة، كما بينت النتائج عدم الإعداد والتأهيل المسبق لأعضاء هيئة التدريس الذين يؤدون مهام إدارية، واعتمادهم على خبراتهم التي غالبًا ما تحتمل الصواب والخطأ.

كما قدم الحلبي، وسلامة (٢٠٠٤م) دراسة هدفت إلى إعداد قائمة بمعايير الجودة الشاملة للتعليم الجامعي والتعرف على الأهمية النسبية للمعايير من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز، وإعداد قائمة بالكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة ونظم الاعتماد الأكاديمي، واقتراح برنامجًا لتنمية هذه الكفايات. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي في تحديد كفايات أعضاء هيئة التدريس، واستخدم الباحثان الاستبانة لجمع بيانات الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها توضيح المعايير التي حصلت على أعلى متوسط، حيث تمثلت في محور أعضاء هيئة التدريس في عدة نقاط وهي: قدرة عضو هيئة التدريس على استخدام وسائل التقنية الحديثة في العملية التعليمية، قيامه بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بكفاءة وتوازن.

وأجرى أحمد (٢٠٠٤م) دراسة هدفت إلى تحديد أهداف التنمية المهنية لأستاذ الجامعة، والتعرف على أهم معوقاتها، وتقديم بعض المقترحات لتحسين التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعة.واستخدم الباحث الاستبانة لجمع بيانات دراسته. وقد توصلت الدراسة إلى ضرورة إنشاء مراكز للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية وتعيين الكوادر المتخصصة لإدارتها، وإتاحة الفرصة للتفرغ العلمي والبعثات التعليمية لأعضاء هيئة التدريس مع الاهتمام بتقديم الدورات المتنوعة والبرامج التدريبية التي تقوم على مشاركة جميع الأطراف المعنية في التخطيط لها، وتركيزها على تحديد الأداء المهني والشخصي لعضو هيئة التدريس، وتوفير الإمكانات ووسائل الاتصال والتقنية الحديثة التي تزيد من فعالية برامج التنمية المهنية وربط ذلك كله بتقويم الأداء ومتطلبات ضمان الجودة في الجامعات.

كما قام شاهين (٢٠٠٤م) بدراسة هدفت إلى توضيح أدوار عضو هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة، وتحديد متطلبات جودة التعليم العالي وعلاقتها بأدوار أعضاء هيئة التدريس، وبيان وسائل التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية وانعكاسها على جودة التعليم ووضع

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

استراتيجيات فعّالة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس.وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن جودة النوعية تتطلب جودة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم باعتبارهم عنصرًا فعّالاً في تحقيق الجودة وذلك على ضوء ما يملكون من مدخلات. كما أشارت الدراسة إلى وسائل التطوير المهني وأهميتها في رفع مستوى المدخلات والعمليات والمخرجات في المنظومة التعليمية، لا سيما أن التطوير المهني سينعكس إيجابًا على تطوير مستويات الأداء في مختلف المجالات، وتحقيق الالتزام والمسؤولية الفردية وتأكيد روح العمل الجماعي.

وفي دراسة آل زاهر (٢٠٠٤م) والتي كان من أهم أهدافها التعرف على مجالات برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي، ومعرفة مدى ملاءمة طرق تنفيذها، وكذلك التعرف على المعوقات التي يمكن أن تواجه تطبيق هذه البرامج. وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث الاستبانة لجمع بيانات الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى جملة نتائج من أهمها أن أبرز مجالات برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي هي: تنمية مهارات التفكير العلمي لدى الطلاب، وطرق التدريس وفقًا للتخصص العلمي المقرر، وبناء وتطوير المناهج الجامعية، وأساليب التحفيز والإبداع وتنميتها لدى الطلاب، وأساليب إدارة الحوار والمناقشة العلمية الجامعية، وأساليب استخدام تقنيات الحاسب في تدريس المقررات الجامعية المختلفة. كما قدمت الدراسة مجموعة من الطرق لتنفيذ برامج التطوير المهني، وحددت جملة من المقومات المساعدة في نجاح هذه البرامج، وبعض المعوقات .

وقامت السالوس (٢٠٠٤م) بدراسة هدفت إلى التعرف على أهم الاتجاهات العالمية والعربية والمحلية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، والتعرف على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعيين في مصر. وقد استخدمت الباحثة الاستبانة لجمع بيانات الدراسة. وكان من أهم نتائج الدراسة وجود قصور في بعض جوانب التنمية المهنية في الواقع الفعلي للجامعات المصرية، كغياب أدلة شارحة لبرامج التنمية المهينة لعضو هيئة التدريس، وعدم وضوح الأهداف العامة للتنمية في أذهان أعضاء هيئة التدريس، وعدم تحفيز أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي، كما قدمت الدراسة عدد من التجارب والاتجاهات العالمية والعربية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وقدم فينلي (Finlay, 2002) دراسة هدفت إلى تحديد احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وطريقة تحقيقها. وقد جمعت البيانات من خلال مقابلة ١٣ عضو من هيئة التدريس وأربعة أفراد من المخططين لبرامج التنمية المهنية والمشرف المسئول عن تخطيط تلك البرامج. وكان من أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة حاجة أعضاء هيئة التدريس لمعرفة الجديد في مجال تخصصهم، وتنميتهم في مجال مهارات التدريس، ومهارات استخدام الحاسب.

أما دراسة بارتلي (Bartley, 2001) فقد هدفت إلى الكشف عن درجة إدراك أعضاء هيئة التدريس لحاجتهم من التطوير وفق توجيه محدد وفاعل في ولاية أوهايو Ohio الأمريكية. وكان من أهم نتائج الدراسة أن نسبة ٧٥ % من عينة الدراسة مقتنعة بمستوى إعدادهم وتأهيلهم، ونسبة ٦٢% راضية عن أدائها، وتفضل التعلم الذاتي وسيلة للتطوير المهني، وكان مجال استخدام التكنولوجيا في التعليم، ومجال الارتقاء بفن التدريس من أبرز المجالات التي توصلت الدراسة إلى ضرورة إجراء مزيد من البرامج التدريبية لتنميتها.

وفي دراسة كوليت (Colette, 1994) كان الهدف تحديد احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس كما يراها أعضاء هيئة التدريس الإداريون والأكاديميون بكلية ريما بماليزيا. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها اتفاق أفراد الدراسة على ضرورة تقديم برامج التنمية المهنية التي تعتبر وسيلة مؤسسات التعليم العالي لتطوير مهارات أعضاء الهيئة التدريسية العاملة بها. كما حددت الدراسة حاجة أعضاء هيئة التدريس لتنمية مجموعة من المهارات منها: مهارات تحفيز الطلاب للتعلم، وإدارة الصف، وتقويم المناهج، والمهارات الإدارية. وبينت نتائج الدراسة حاجة الأعضاء الأكاديميين الجدد الذين لم يلتحقوا ببرامج تدريبية إلى تنمية مهاراتهم التدريسية. أما الأعضاء أصحاب الخبرة لأكثر من أربع سنوات فقد تمثلت حاجاتهم في مهارات تطوير المناهج، وتوجيه الطلاب وإرشادهم، وإعداد الأبحاث.

وقدم روبرتا (Roberta, 1993) دراسة هدفت إلى إجراء تعديلات رئيسة على خطط وبرامج إعداد المعلمين بجامعة كنتاكي لتحقيق جودة مهنة التدريس. وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها ضرورة توافر كفاءة أداء معلمي المعلم، وأن يكون هناك تنمية مخططة ومستمرة لتطوير كفاءات معلمي المعلم من الناحية الأكاديمية والمهنية والثقافية، كما أكدت نتائج الدراسة

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

على أهمية التنمية المستمرة لمعلم المعلم وعلى أن تكون في مقدمة أولويات عمليات تخطيط وتطوير برامج إعداد المعلم والارتقاء بها.

أما دراسة أرتير، وآخرون (Artier & Othors, 1991) فقد هدفت إلى بيان تطور نظم التقويم بكلية المجتمع وارتباطها بعملية التخطيط المهني لأعضاء هيئة التدريس وتطويره. وكان من أهم نتائج الدراسة أن نظام تقويم تخطيط التنمية (PDE) Planning Development Evaluation يركز على التخطيط الأكاديمي والتطوير المتخصص للهيئة التدريسية من خلال تحديد نقاط القوة والضعف في أدائهم حيث يقوم النظام على وضع وصف محدد للأنشطة والأدوار المختلفة لأعضاء هيئة التدريس عدا الوظائف الرئيسة لهم المتمثلة في: التدريس، والاستشارات، البحث العلمي خدمة المجتمع. ووضع معايير محددة لإنجاز هذه الأنشطة والأدوار ثم تقييمها من خلال عدة طرق منها: أراء الطلاب، وملاحظة أداء عضو هيئة التدريس بالفصل الدراسي، والتقييم الذاتي لعضو هيئة التدريس،وتقييم الزملاء والأقران، وتقييم الرؤساء على المستويين الفصلي والسنوي. وأن النظام يقوم أيضًا بتحديد الإجراءات والأدوات والوسائل اللازمة لتطوير أعضاء هيئة التدريس في ضوء نتائج التقييمات المتعددة، أوصت الدراسة في ضوء ذلك بضرورة الأخذ بوسائل مختلفة للتقييم، وضرورة استمرارية التقييم للهيئة التدريسية بوسائل متعددة من خلال لجنة تطوير مسئولة عن التخطيط والتنظيم للكيان التنظيمي.

وقامت ويمر (Weimer, 1990) بدراسة هدفت إلى التعرف على كيفية توفير الكليات والجامعات لأعضاء هيئة التدريس الموارد والدعم والحوافز التي تُفَعِّلُ تحسين التدريس، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة مجموعة من الحالات في عدد من الجامعات التي تنفذ برامج التطوير المهني. وكان من أهم نتائج الدراسة أن التدريس الجامعي يمكن تحسينه من خلال عناصر العملية التدريسية، وأهمها أعضاء هيئة التدريس واتجاهاتهم بشأن التدريس، وأن الموقف المحدد لأي تطوير يبدأ من الاهتمام المتسارع والنمو المستمر لعملية التدريس والتعلم، وأن فعاليات الجهود الفردية للتحسين يجب أن تحدث ضمن إطار خطة واضحة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٢. دراسات سابقة مرتبطة بالاعتماد الأكاديمي في الجامعات ومؤسسات إعداد المعلم:

تعرض الدراسة الحالية في هذا المحور دراسات سابقة عربية وأجنبية مرتبط بالاعتماد الأكاديمي في الجامعات ومؤسسات إعداد المعلم، وذلك وفق التسلسل التاريخي لإجرائها من الأحدث إلى الأقدم.

حيث أجرت عون (٢٠١٠م) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى ارتباط البرامج المقدمة في كلية التربية للبنات بجامعة الملك سعود بالإطار المفاهيمي للكلية ومدى تطبيق معايير الإنكيت NCATE في الكلية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما أعدت الباحثة استبانة تتألف من سبعة محاور، موزعة على الإطار المفاهيمي والمعايير الستة الخاصة بالمجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين، وتضمن كل محور عدد من المؤشرات، وتم تطبيق الاستبانة على مجتمع الدراسة المؤلف من جميع وكيلات أقسام الكلية. وقد تفاوتت نتائج الدراسة فيما يخص توافر مؤشرات محاورها السبعة، مع ملاحظة تدني توافر معيار التنوع كأحد المعايير المعتمدة في هذه الدراسة. وأكدت الدراسة من خلال توصياتها على ضرورة تقديم دورات تدريبية مفصلة للهيئة التدريسية خاصة بكل معيار من معايير الاعتماد الأكاديمي، وأهمية اشتراك جميع العاملين في الكلية في مشروع تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي، وتقديم ورش العمل الملائمة لدعم هذه المشاركات. كما أوصت الدراسة بضرورة تقييم الاحتياجات التدريبية اللازمة وفق ثلاثة مستويات (الأفراد، الكلية، المعايير) ووضع خطة علمية لبناء القدرات ومساعدة الهيئة التعليمية على اختيار أفضل الطرق.

أما دراسة الفوَّال، والصافتلي (٢٠١٠م) فقد هدفت إلى التعرف على مدى جودة برنامج إعداد المعلمين في كلية التربية بالحسكة وفقًا لجوانبه الأكاديمية والمهنية والثقافية والشخصية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وإدارة الجودة الشاملة. بالإضافة إلى تحديد تأثير بعض المتغيرات على ذلك.واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الباحثان الاستبانة أداةً لجمع بيانات الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أن مدى جودة برنامج إعداد المعلم في الكلية كان بدرجة متوسطة، وليس هناك تأثير للمتغيرات المدروسة على نتائج الدراسة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وأجرى الثقفي (٢٠٠٩م) دراسة هدفت إلى محاولة وضع قائمة بمعايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة ومؤشراتها الخاصة بأقسام الرياضيات في كليات العلوم في الجامعات السعودية من حيث (البرنامج التعليمي، والبيئة التعليمية، والهيئة التدريسية)، والتعرف على مدى مناسبة وتوافر هذه المعايير. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدم الباحث استبانة موجهة لأعضاء هيئة التدريس وأخرى موجهة للطلاب. وخرجت الدراسة بمجموعة من النتائج من أبرزها مناسبة معايير الاعتماد الأكاديمي، ومعايير ضمان الجودة للبرنامج التعليمي والبيئة التعليمية بالدرجة المطلوبة، وتوافر معظم معايير الاعتماد الأكاديمي للبرنامج التعليمي، أما الهيئة التدريسية فلم يحقق درجة التوافر المطلوبة. كما توصلت الدراسة إلى وجود تفاوت في توافر معايير ضمان الجودة للبرنامج التعليمي، وعدم توافرها للبيئة التعليمية، وتوافر معظم معايير ضمان الجودة الخاصة بأداء أعضاء هيئة التدريس.

وفي دراسة للهلالي، والسيد (٢٠٠٩م) كان الهدف منها توضيح مفهوم الاعتماد الأكاديمي ووظائفه وإجراءاته وعرض بعض التجارب في هذا المجال، بالإضافة إلى توضيح واقع كليات التربية النوعية بالمنصورة في تحقيق معايير الاعتماد الأكاديمي من خلال القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية. وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي. كما استخدم الباحثان الاستبانة أداة لجمع بيانات الدراسة من عينة ممثلة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية النوعية بالمنصورة. وقد توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة توافر معايير الاعتماد الأكاديمي كواقع في كلية التربية النوعية بالمنصورة، وبين درجة أهميتها كمأمول وفقًا لمحور القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية، حيث كانت هذه الفروق لصالح درجة الأهمية كمأمول.

وقام كحيل (٢٠٠٩م) بدراسة هدفت إلى التعرف على مفهوم الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة وأهدافه وإجراءاته ومعاييره. والتعرف على بعض الخبرات الدولية في مجال الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة. كما هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في كليات التربية في سورية. وقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليل، وخلصت الدراسة إلى تقديم تصور مقترح لتطوير كليات التربية في سورية في ضوء

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

معايير الاعتماد وضمان الجودة لبعض الدول، وقد اشتمل التصور المقترح على عدة متطلبات ومرتكزات وأهداف ومحاور بالإضافة إلى تحديد الصعوبات المتوقعة وسبل التغلب عليها.

أما دراسة رمضان (٢٠٠٩م) بعنوان: بعض معوقات ضمان الجودة والاعتماد بكلية التربية النوعية بقنا (دراسة ميدانية). فكان هدفها الوقوف على مبررات تطبيق الجودة بكليات التربية النوعية بقنا، وتحديد أهداف الاعتماد بكليات التربية النوعية. بالإضافة إلى معرفة مبادئ ومرتكزات ومعوقات ضمان الجودة والاعتماد بكليات التربية النوعية. وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدم الباحث الاستبانة في جمع بيانات الدراسة من مجتمع الدراسة الذي شمل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في كلية التربية النوعية بقنا. وتوصلت الدراسة إلى عدد من المعوقات التي تقف في سبيل تحقيق الجودة والاعتماد في كليات التربية النوعية ، كما قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات ركزت في مجملها على ضرورة تطوير كافة جوانب العملية التعليمية والإدارية بالكلية، وتوفير السكرتارية الإدارية بالأقسام العلمية لإتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس لممارسة أدوارهم الأكاديمية بجودة وفعالية عالية، كما أوصت الدراسة بأهمية توفير البرامج التدريبية لرفع كفاءة الموظفين بشكل مستمر.

كما أجرى جارسيا (Garcia, 2009) دراسة بعنوان: دراسة كمية للعلاقة بين طريقة الاعتماد الأكاديمي والأداء المؤسسي. وقد تم قياس الأداء المؤسسي من خلال معدلات التخرج والبقاء في الوظيفة. وعملت الدراسة على البحث عن دليل كمي على أداء المؤسسات التي تم اعتمادها وفقًا لمشروع التحسين النوعي AQIP مقارنة بتلك المؤسسات التي تم اعتمادها من قبل مجلس التعليم العالي HLC لاتحاد جامعات وكليات الشمال الأوسط الأمريكي NCA من خلال طريقة تقييم البرامج والنوعية المتقدمة PEAQ. وبذلك قارنت الدراسة بين فاعلية الأداء المؤسسي للمؤسسات التي تم اعتمادها وفقا لطريقة AQIP مع تلك التي تم اعتمادها بطريقة PEAQ. حيث تم جمع البيانات من عينة الدراسة البالغة ٩٧٣ مؤسسة للتعليم العالي من أصل ١٠١٣ مؤسسة شكلت مجتمع الدراسة. وقد بينت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين طريقة الاعتماد وبين معدلات التخريج. كما بينت النتائج وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائيًا بين الطريقة التي تم الاعتماد بموجبها وبين معدلات استبقاء

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

العاملين، وبالتالي وجود علاقة دالة إحصائيًا بين طريقة الاعتماد وبين الأداء المؤسسي لمؤسسات التعليم العالي وكانت النتائج لصالح تلك المؤسسات التي تم اعتمادها من خلال الطريقة AQIP.

وأجرى بوكس وليونارد (Box ; Leonard, 2009) دراسة بعنوان: العلاقة بين التصنيف في الاعتماد الأكاديمي في ولاية المسيسبي وبين الحالة الاجتماعية الاقتصادية للطلبة في الجامعات المعتمدة. وقد تم في هذه الدراسة اختبار العلاقة بين الحالة الاجتماعية الاقتصادية للطلبة وبين تحصيل الطلبة كما يعكسها تصنيف الولاية الاعتمادي للجامعات في ولاية المسيسبي الأمريكية، لتحديد فيما إذا كان المستوى الاقتصادي الاجتماعي ذو ارتباط دال إحصائيًا مع تحصيل الطلبة.وقد بينت النتائج أن هناك ارتباطًا دال إحصائيًا بين المستوى الاقتصادي الاجتماعي و التحصيل الكلي للطلبة.كما بينت النتائج أن الجامعات التي لديها عدد من ذوي المستويات الاجتماعية الاقتصادية الدنيا كانت تحتل مستويات أدنى في التصنيف الاعتمادي مقارنة مع تلك الجامعات ذات الأعداد القليلة من الطلبة من ذوي المستوى الاجتماعي الاقتصادي الدنيا.

وقد أجرى داود (٢٠٠٨م) دراسة هدفت إلى التعرف على مفهوم الاعتماد الأكاديمي وهيئاته ومعاييره وإجراءاته من خلال تقصي خبرات بعض الدول في هذا المجال، مع تحديد واقع الجامعات المصرية في مجال الاعتماد الأكاديمي والخروج باستراتيجية مقترحة لتفعيلة في الجامعات المصرية. واستخدم الباحث مدخل تحليل النظم باعتبار أن الاعتماد الأكاديمي يمثل نظام له مدخلات وعمليات ومخرجات، كما تم استخدام المنهج الوصفي، وكذلك أسلوب التحليل الرباعي SOWT. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها أهمية وضرورة تطبيق الاعتماد الأكاديمي في الجامعات المصرية. وأوضحت النتائج ضعف دور الجامعات المصرية في تلبية احتياجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل. كما قدمت الدراسة استراتيجية مقترحة من عدة محاور لتطبيق الاعتماد الأكاديمي في الجامعات المصرية.

وفي دراسة الصمادي (٢٠٠٨م) كان الهدف التعرف على تصورات القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس حول التزام الجامعات الأردنية الخاصة بتطبيق معايير الاعتماد والجودة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال البحث المسحي والبحث النوعي. كما استخدم الباحث الاستبانة والمقابلة الشخصية لجمع البيانات من مجتمع الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها ارتفاع مستوى تصور القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس حول التزام الجامعات الأردنية الخاصة بتطبيق معايير الاعتماد والجودة في مجالات الدراسة المحددة.

أما البدري (٢٠٠٨م) فقد هدفت الدراسة التي قامت بها إلى التعرف على واقع كليات التربية للبنات بمنطقة جازان في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، وتحديد متطلبات تطبيقه على هذه الكليات والصعوبات التي يحتمل أن تواجه عمليات التطبيق، مع تقديم بعض المقترحات حيال ذلك. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المقارن، كما طبقت الباحثة استبانة على مجتمع الدراسة المكون من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية للبنات بجامعة جازان. وتوصلت الدراسة إلى وجود تفاوت في ممارسة الأنشطة الداعمة لمعايير الاعتماد الأكاديمي وتراوحت درجة الممارسة ما بين المتوسطة والمنخفضة، كما بينت نتائج الدراسة أن هناك أنشطة تتم بدرجة منخفضة جدًا وخاصة فيما يتعلق بنشر ثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي، وتوافق برامج الكليات مع متطلبات سوق العمل، وكذلك التعاملات الإلكترونية.

وقام العضاضي (٢٠٠٨م) بدراسة هدفت إلى تحديد مدى أهمية معوقات تطبيق مفهوم الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي في جامعة الملك خالد. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدم الباحث استبانة تكونت من خمس مجموعات من المعوقات هي: الجوانب التنظيمية، الجوانب التعليمية والمعرفية، جوانب البحث العلمي، جوانب خدمة المجتمع، جوانب القيادة لجمع بيانات الدراسة. ومن أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة أن جامعة الملك خالد في حاجة ماسة لمراجعة أنظمتها وبناء منظومة إدارية تعتمد على إدارة الجودة الشاملة، وإزالة كافة العوائق التي قد تقف في سبيل ذلك، كما حددت الدراسة مجموعة من المعوقات من أهمها: ضعف المكتبات، وتدني تلمس الجامعة لحاجات المجتمع، وألمحت الدراسة إلى تدني وإهمال الجامعة لوظيفتي البحث العلمي وخدمة المجتمع.

وفي دراسة للجبريني (٢٠٠٨م) كان الهدف منها رصد قائمة بمعايير الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، والتعرف على أهميتها من وجهة نظر المشرفين الأكاديميين، وكذلك التعرف

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

على الكفايات اللازمة للمشرف الأكاديمي في ضوء معايير الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي، مع اقتراح تصور لتنمية هذه الكفايات. وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدم الباحث استبانة مصممة لهذا الغرض. وقد أظهرت نتائج الدراسة التزام المشرف الأكاديمي في جامعة القدس بمعايير الجودة الشاملة والمواصفات الخاصة بكفايات التخطيط العلمي وكفاية التدريس وطرقه وأساليبه، وكفايات إعداد التعيينات والامتحانات، وكفايات الاتصال والتفاعل، وكفايات التقويم والإرشاد والتوجيه، وكفايات استخدام التكنولوجيا، وكفايات النمو المهني والبحث العلمي. وقد حققت جميع هذه الكفايات درجة مرتفعة من الالتزام، وفي ضوء هذه النتائج قدمت الدراسة استراتيجية مقترحة لتنمية كفايات المشرف الأكاديمي في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي.

أما دراسة النجار (٢٠٠٧م) فقد هدفت إلى تحديد أهمية الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات إعداد المعلم، ودور ذلك في تحقيق الجودة في التعليم العام من خلال مناقشة الدراسة لمفهوم الجودة وأهميتها وفوائدها وتوضيح نشأة الاعتماد الأكاديمي ومسؤولياته وأنواعه ومقوماته، وعرض بعض النماذج لمنظمات اعتماد مؤسسات إعداد المعلم. وتوصلت الدراسة إلى ضرورة توافر بعض الشروط في المؤسسة للتقدم للحصول على الاعتماد الأكاديمي من أهمها:

أ- وجود رسالة مناسبة لمستواها.

ب-وجود أهداف تتفق مع رسالتها.

ج- امتلاك الموارد المناسبة لتحقيق الرسالة والأهداف.

د- توافر نظام لتوثيق أعمال الطلبة المرتبطة بالأهداف.

ه- توافر الدلائل اللازمة على أن المؤسسة تحقق أهدافها، وتستطيع الاستمرار في تحقيق رسالتها.

وقد أجرى الدهشان (٢٠٠٧م) دراسة هدفت إلى إلقاء الضوء على مفهوم الاعتماد الأكاديمي وخصائصه وأهدافه وإجراءاته، من خلال استعراض نظم الاعتماد في بعض الدول الرائدة في هذا المجال، وتوضيح بعض الجوانب التي يمكن الاستفادة منها للأخذ بنظام الجودة

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

والاعتماد في الجامعات المصرية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي. وكان من أهم نتائجها أن الاعتماد الأكاديمي والمهني يعد مدخلاً أساسيًا لتحققي الجودة في المؤسسات التعليمية. كما أوضحت النتائج أن تحقيق جودة التعليم الجامعي واعتماده يقتضي تحقق مجموعة من الشروط المتمثلة في اللامركزية وتوفير الحريات والديمقراطية واحترام حقوق الإنسان وازدهار حركة البحث والتطوير والإبداع. وأكدت نتائج الدراسة على ضرورة إعداد الكوادر البشرية، ومشاركة كل من له علاقة عند الأخذ بالاعتماد الأكاديمي.

وفي دراسة فولكواينا، ولاتيوكا، وهاربر، ودومنغو (Volkwein ; Lattuca ; Harper ; Domingo, 2006) بعنوان: أثر تغيير معايير الاعتماد الأكاديمي على خبرات الطلبة ومخرجات التعليم. وقد استخدمت الدراسة أنموذج مفاهيمي لاختبار أثر تغيير معايير الاعتماد الأكاديمي على مخرجات عملية التعليم في الجامعات الأمريكية على مستوى مختلف الولايات. وقد شمل مجتمع الدراسة ٢٠٣ من البرامج في ٤٠ جامعة، حيث تم جمع المعلومات من مديري أو رؤساء أقسام ١٤٧ برنامج ، ١٢٠٠ عضو هيئة تدريس، ٤٣٠٠ خريج من خريجي عام ٢٠٠٤، وكذالك ٥٥٠٠ خريج من خريجي عام ١٩٩٤. وقد اختبرت الدراسة الآثار المختلفة لتغيير المعايير على البرامج ومخرجاتها من الطلبة التي تم مراجعتها على مدى سنوات خلال فترة الدراسة. وعلى الرغم من التباين الدال بين مختلف المقاييس والمجموعات خلال عام ١٩٩٤ (قبل تقديم المعايير الجديدة) فقد بينت المؤشرات لعام ٢٠٠٤ على خبرات ومخرجات طلابية مثيرة ومدهشة وظهرت فروق دالة إحصائيًا لصالح البرامج التي خرّجت الطلبة عام ٢٠٠٤، حيث تشير النتائج إلى أن الاعتماد الأكاديمي في هذا المجال قد حقق أهدافه في تحقيق الجودة المنشودة وضمانها.

وقد أُجريت دراسة في جامعة بافلو في نيويورك (Faitar, 2006) بعنوان: دور الاعتماد الأكاديمي في تشجيع، تقييد ،أو توجيه مؤسسات التعليم العالي في شرق أوروبا - دراسة حالة رومانيا. وقد تم استخدام المنهج النوعي حيث تمت مقابلة ١٧ رئيس جامعة حكومية وخاصة ممن حصلت على الاعتماد الأكاديمي، كما تم تحليل مضمون العديد من الوثائق التي تتضمن أراء ومقابلات سابقة مع قيادات في التعليم العالي ورجال برلمان ورئيس مؤسسة الاعتماد

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الأكاديمي. وبعد تحليل البيانات التي تم جمعها، خلصت الدراسة إلى أن عملية الاعتماد الأكاديمي في رومانيا عملية طويلة استغرقت الجامعات حتى أنجزتها ١٢ سنة ، ويعود السبب في ذلك من وجهة نظر أفراد العينة إلى إجراءات عملية الاعتماد المعقدة والى المعايير العالية التي يصعب تحقيقها، كمعايير أعضاء هيئة التدريس والبنية التحتية ، ومعايير تعيين الإداريين، ومعايير البرامج. وعلى الرغم من المشكلات الكثيرة التي تكتنف عملية الاعتماد ومعاييره في رومانيا، فقد أجمع أفراد العينة على ضرورة نظام الاعتماد لما يوفره من التنافسية بين الجامعات ودوره في تحسين نوعية مخرجاتها، مع وجود عديد من الإجراءات والمعايير التي يجب تطويرها.

كما قدم كنعان (٢٠٠٥م) دراسة هدفت إلى الوقوف على مفهوم الاعتماد الأكاديمي ونظام الجودة وبيان الأهمية والحاجة إلى توافر معاييرها في مؤسسات التعليم العالي عامة وكليات التربية خاصة، مع إعداد مقياس لتقويم أداء كليات التربية في سورية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وأنظمة الجودة العالمية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث الاستبانة أداة للدراسة. وكان من أهم نتائج الدراسة إجماع أفراد العينة من الطلبة على أن مواصفات الجودة التي تحقق معلمًا يتمتع بجودة أداء تدريسي عال، تتوقف على ما تحقق من المعارف والمهارات والمواقف والاتجاهات التي مروا بها خلال سنوات الدراسة، وأن هناك حاجة ماسة لإعادة النظر فيها بما يتناسب مع المعايير الدولية لبرامج إعداد المعلم وتدريبه. كما بينت نتائج الدراسة عدم توافر المواصفات المناسبة لأدوار عضو هيئة التدريس الجديدة في ظل التقدم العلمي والتقني ، فيما يتعلق بالجوانب المهنية، والأكاديمية، والثقافية، والاجتماعية، والشخصية.

وأجرى العريمي (٢٠٠٥م) دراسة كان هدفها التعرف على تقدير درجة تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي في كليات التربية في سلطنة عمان ، وتحديد الاختلاف في تقديرات درجة التطبيق باختلاف مجموعة من المتغيرات المستقلة.واستخدم الباحث استبانة تكونت من ستة مجالات تمثل معايير الاعتماد الأكاديمي المعتمدة في الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن تقدير درجة تطبيق الاعتماد الأكاديمي كما يتصورها القادة الإداريون والأكاديميون في كليات التربية كانت بدرجة متوسطة في مجالات: البرامج التعليمية، والهيئة التدريسية،

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

والخدمات الطلابية، ومصادر التعلم، وخدمة المجتمع. بينما حصلت رسالة الكلية وأهدافها على درجة كبيرة.

أما دراسة الخطيب (٢٠٠٤م) فهي من أكثر الدراسات السابقة ارتباطًا بهذه الدراسة، وكانت بعنوان: الاعتماد الأكاديمي وعلاقته بالتنمية المهنية العلمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي. وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الاعتماد الأكاديمي بالنمو العلمي المهني لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي. وتوصلت الدراسة إلى تحديد مجموعة من معايير الاعتماد الأكاديمي المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس ونموهم المهني والعلمي. كما أوصت الدراسة بعدد من التوصيات من أهمها ضرورة وضع نظام خاص بالنمو العلمي المهني لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي، يتسم بالإلزامية ويقترن بمجموعة من الحوافز التشجيعية المناسبة.

كما أجرى حافظ (٢٠٠٣م) دراسة هدفت التوصل إلى نظام مقترح للاعتماد الأكاديمي لبرامج إعداد المعلم، بما في ذلك تقديم معايير للتميز، واختيار الطلاب، والتأهيل المهني وتوكيد الجودة ومرونة نقل المقررات والبرامج الدراسية. واتبعت الدراسة المنهج المقارن من خلال تحليل نظم الاعتماد في دول المقارنة للوصول إلى نظام مقترح للاعتماد الأكاديمي لبرامج إعداد المعلم في مصر. وكان من أهم نتائج الدراسة تقديم تصور مقترح لنظام الاعتماد الأكاديمي لبرامج إعداد المعلم في مصر في ضوء التحليل المقارن لأنظمة الاعتماد التي تم التطرق لها.

وفي دراسة قام بها بروا (Brua, 2003) بعنوان: مشروع تطوير الاعتماد الأكاديمي بكلية المجتمع بشرق ولاية أيوا. وكان الهدف من الدراسة معرفة مدى تناسب مشروع تطوير الاعتماد الأكاديمي في الكلية مع مكانة الكلية وشخصيتها وعاداتها، وطرق التعليم والتعلم فيها، كما ركزت الدراسة على تقصي رؤية إدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس حول ما سبق في ضوء التجارب المعاصرة. وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة أداة للدراسة بالإضافة إلى المقابلة. وتوصلت الدراسة إلى موافقة أغلبية أفراد الدراسة على مشروع التطوير القائم، ومستوى النتائج المحققة من خلاله. كما أضحت نتائج الدراسة ضعف عمليات وبرامج التدريب في المشروع واعتبار ذلك أحد جوانب قصوره.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

التعقيب على الدراسات السابقة:

لقد مثلت الدراسات السابقة المرتبطة بالدراسة الحالية رافدًا مهمًا لها، بما اشتملت عليه من مفاهيم وأفكار ونماذج وأساليب ... سواءٌ فيما يتعلق بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي، أو فيما يتعلق بالاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي، حيث نهلت الدراسة الحالية من تلك الدراسات الكثير من الفوائد التي عززت خلفيتها النظرية، وبلورت بعض الرؤى المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، من حيث اختيار وتحديد المشكلة، والإسهام في بناء أداة الدراسة. وفي الوقت نفسه فإن لهذه الدراسة ما يميزها من أهداف وخصائص وأساليب عن غيرها من الدراسات السابقة.

وقد عرض الباحث في دراسته ٤٦ دراسة سابقة مرتبطة بالدراسة الحالية، منها ٢٤ دراسة في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي، أجريت خلال فترة امتدت من عام ١٩٩٠م إلى عام ٢٠١٠م. وعدد ٢١ دراسة تناولت مجال الاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي، أجريت خلال فترة امتدت من عام ٢٠٠٣م إلى عام ٢٠١٠م. وهناك دراسة وحيدة ربطت بين المجالين من خلال تناولها للاعتماد الأكاديمي وعلاقته بالتنمية العلمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي، حيث تم إجراؤها في عام ٢٠٠٤م.

وبشكل عام فقد تنوعت أهداف ومواضيع ونتائج هذه الدراسات وكذلك مجتمعاتها، بينما تكاد تتفق في المنهج والأدوات المستخدمة. وفيما يلي يوضح الباحث بشيء من الإيجاز موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، وأبرز جوانب الاتفاق والاختلاف بينها:

أولاً: فيما يتعلق بدراسات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

تباينت الأهداف الرئيسة للدراسات السابقة التي تم عرضها في هذا المجال، فمنها دراسات هدفت إلى تحديد احتياجات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بشكل عام واقتراح بعض البرامج والأساليب لتلبية تلك الاحتياجات. ومن هذه الدراسات دراسة الأسمر(٢٠٠٩م)، ودراسة بنديا (Buendia, 2005)، ودراسة فينلي (Finlay, 2002)، ودراسة كوليت (Colette, 1994). حيث تتفق هذه الدراسات مع الدراسة الحالية في رغبة تحديد احتياجات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي وتقديم بعض المقترحات والتصورات لبرامج تلبي

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

تلك الاحتياجات. وتختلف عنها في كون الدراسات المذكورة ركزت بشكل رئيس على تحديد الاحتياجات، وعرض بعض منها عدد من البرامج المقترحة، فيما تركز الدراسة الحالية على وضع تصور علمي مخطط للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس يشمل المجالات والبرامج والأساليب والمعوقات المحتملة واقتراح بعض آليات التغلب عليها، وذلك في ضوء معايير محددة للاعتماد الأكاديمي باعتباره أحد المداخل الحديثة لتطوير التعليم الجامعي.

وهناك دراسات أجريت بغرض تحديد واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي في بعض مؤسسات التعليم العالي مثل دراسة الشخشير (٢٠١٠م)، ودراسة حسين (٢٠٠٦م)، العمري (٢٠٠٩م)، ودراسة الحريشي، وكعكي (٢٠٠٥م). وتتفق هذه الدراسات مع الدراسة الحالية في الغرض من تحديد الواقع وهو بيان أوجه القصور، وتوضيح أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس والفوائد العائدة على المنظمة من خلالها. وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات المذكورة في عدم اقتصارها على تحديد الواقع ، بل إن هذا الواقع يمثل نقطة البداية والانطلاق نحو رسم مستقبل المهنية لعضو هيئة التدريس ، وتقديم ذلك ضمن تصور مقترح شامل.

كما هدفت بعض الدراسات السابقة المرتبطة إلى تقديم تصور مقترح لبرامج التنمية لعضو هيئة التدريس. مثل دراسة الأسمر(٢٠٠٩م)، ودراسة سلامة (٢٠٠٨م)، ودراسة الحريشي،وكعكي (٢٠٠٥م)، ودراسة السميح (٢٠٠٥م) ودراسة آل زاهر (٢٠٠٤م). وهي بذلك تتفق مع الدراسة الحالية في غرض تقديم التصور المقترح بشكل عام، فيما تختلف عنها في كون التصور المقترح الذي تسعى إليه هذه الدراسة يتم بناؤه في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي لمنظمة الإنكيت (NCATE) الخاصة بكليات إعداد المعلم.

أما دراسة غالب؛ وعالم (٢٠٠٨م)، ودراسة الحلبي؛ وسلامة (٢٠٠٤م)، ودراسة شاهين (٢٠٠٤م) فقد هدفت إلى تحليل مفهوم الجودة الشاملة في التعليم العالي، وبيان معاييرها المتعلقة بعضو هيئة التدريس ودوره في تحقيقها، وذلك من خلال تحقيق الجودة فيه أولاً بإحداث التنمية المهنية اللازمة لتحقيق هذه الجودة. وتتفق هذه الدراسات مع الدراسة الحالية في غرضها العام وهو تحقيق الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي من خلال تنمية وتطوير عضو هيئة التدريس وفق معايير محددة، وحيث إن الاعتماد الأكاديمي يعد مقياسًا للجودة في هذه

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المؤسسات ويعتمد بشكل رئيس على عضو هيئة التدريس فبذلك يتضح مدى التقارب والاتفاق. بينما تختلف الدراسة الحالية عن هذه الدراسات في كون المعايير المستخدمة لتحقيق هدفها معايير خاصة ومحددة للاعتماد الأكاديمي، علاوة على هدفها الرئيس والمتمثل في تقديم تصور مقترح للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في ضوء تلك المعايير.

وهناك بعض الدراسات السابقة التي تباينت أهدافها ما بين وضع مقياس لأداء عضو هيئة التدريس من خلال مهامه وأدواره بهدف تحقيق الجودة مثل دراسة كنعان (٢٠٠٥م)، ودراسات هدفت إلى تحديد دور المؤسسات التعليمية وقياداتها في تنمية عضو هيئة التدريس مثل دراسة الشمدين (٢٠١٠م)، ودراسة ويمر (Weimer, 1990) ودراسة الدباغ؛ وآخرون (٢٠٠٦م)، ودراسات هدفت إلى التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برامج التنمية المهنية المقدمة مثل دراسة بامهدف (٢٠٠٦م)، ودراسة بارتلي (Bartley,2001) .وتتفق جميع هذه الدراسات مع الدراسة الحالية من حيث المجال وهو التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس واستهدافها الارتقاء بأدائه وتحسينه، وما يجب أن يتم في سبيل ذلك. فيما تختلف الدراسة الحالية عنها من عدة جوانب، أهمها ربط الدراسة الحالية لمجالي التنمية المهنية والاعتماد الأكاديمي، وتقديم تصور مقترح متكامل للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي.

وهدفت بعض الدراسات السابقة إلى التعرف على الخبرات والتجارب العالمية والعربية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس وإعطاء المهتمين تصورًا شاملاً حول ذلك من حيث المفهوم والأهمية والبرامج والطرق والأساليب... . كدراسة السميح (٢٠٠٥م)، ودراسة أحمد (٢٠٠٤م)، ودراسة السالوس (٢٠٠٤م). وتتفق هذه الدراسات مع الدراسة الحالية حول الرغبة في إيضاح الأساس النظري للتنمية المهنية وتقديم نماذج تطبيقية تسهم في تفعيلها بالشكل المطلوب. بينما تختلف الدراسة الحالية عن تلك الدراسات في أنها ربطت بين التنمية المهنية والاعتماد الأكاديمي بهدف التوصل إلى تصور مقترح شامل للتنمية المهنية يمثل المنطلق الرئيس لتحقيق الاعتماد الأكاديمي في كليات التربية بالجامعات السعودية.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ومن حيث المنهج المتبع في الدراسات السابقة فقد اعتمدت في مجملها على المنهج الوصفي سواءً النظري أو التطبيقي، وهي بذلك تتفق إلى حدٍ ما مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي، وتختلف الدراسة الحالية عن جميع ما سبق عرضه من دراسات في استخدامها لأسلوب دلفاي – الحكم عن بُعد – مع المنهج الوصفي التحليلي.

ثانيًا: فيما يتعلق بدراسات الاعتماد الأكاديمي في الجامعات ومؤسسات إعداد المعلم:

عرضت الدراسة الحالية عدد من الدراسات السابقة في هذا المجال، وقد تعددت الأهداف الرئيسة لهذه الدراسات، فمنها دراسات هدفت إلى تقييم مستوى تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي، وتحديد المعوقات وأوجه القصور، وطرح بعض المقترحات بهدف تحقيق مستوى عال من الجودة وفق معايير محددة. ومن هذه الدراسات دراسة عون (٢٠١٠م)، ودراسة الفوَّال، والصافتلي (٢٠١٠م)، ودراسة الثقفي (٢٠٠٩م)، ودراسة للهلالي، والسيد (٢٠٠٩م)، ودراسة الصمادي (٢٠٠٨م)، ودراسة البدري (٢٠٠٨م)، ودراسة العضاضي (٢٠٠٨م)، ودراسة العريمي (٢٠٠٥م) ودراسة بروا (Brua, 2003). في حين تتفق هذه الدراسات مع الدراسة الحالية حول الرغبة في إيضاح الأساس النظري للاعتماد الأكاديمي، وتحديد معاييره ومتطلبات تحقيقها والمعوقات التي تقف في سبيل ذلك. وتختلف الدراسة الحالية عن هذه الدراسات من خلال تركيزها على بيان معايير الاعتماد الأكاديمي ومناقشتها بهدف وضع تصور مقترح للتنمية المهنية اللازمة لعضو هيئة التدريس للإيفاء بهذه المعايير في كليات التربية بالجامعات السعودية.

وهدفت بعض الدراسات السابقة إلى عرض وتحليل تجارب ونظم دولية في مجال الاعتماد الأكاديمي، وتقديم تصور مقترح لتطبيق الاعتماد الأكاديمي، مثل دراسة الدهشان (٢٠٠٧م)، ودراسة كحيل (٢٠٠٩م)، ودراسة داود (٢٠٠٨م). وتتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسات في الهدف إلى بناء تصور مقترح. وتختلف عنها في طبيعة التصور الذي تهدف إلى بنائه، حيث يختص بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي لمنظمة الإنكيت (NCATE).

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وهناك دراسات سابقة هدفت إلى توضيح مفهوم الاعتماد الأكاديمي وأهميته وبيان فوائده الأكاديمية والتنظيمية ودوره في تحقيق الجودة الشاملة، وتشجيع، وتقييد، أو توجيه مؤسسات التعليم العالي، مثل دراسة النجار (٢٠٠٧م)، ودراسة فايتر (Faitar, 2006) ودراسة فولكواينا، ولاتيوكا، وهاربر، ودومنغو (Volkwein ; Lattuca ; Harper ; Domingo, 2006)، ، ودراسة كنعان (٢٠٠٥م). وتتفق هذه الدراسات مع الدراسة الحالية في بيان أسس الاعتماد الأكاديمي والتأكيد على أهميته واعتباره أساس تحقيق الجودة للمؤسسة بشكل عام وعضو هيئة التدريس بشكل خاص من خلال تنميته وتطويره في ضوء معايير الاعتماد. بينما تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات المذكورة في هدفها الرئيس وهو وضع تصور للتنمية المهنية اللازمة لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد، وعدم الاكتفاء بتأكيد أهميته وتوضيح أسسه، وبيان أسباب طول الفترة اللازمة للحصول على الاعتماد الأكاديمي.

أما دراسة الجبريني (٢٠٠٨م) فقد هدفت إلى تحديد الكفايات اللازمة للمشرف الأكاديمي في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، مع إعداد تصور لتنمية هذه الكفايات. وهي بذلك تتفق مع الدراسة الحالية نحو رغبتها في تحديد الكفايات أو القدرات اللازمة للمشرف وطرح تصور لتنمية تلك الكفايات في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي. بينما تختلف الدراسة الحالية في أنها تعمل على إعداد تصور للتنمية المهنية لجميع أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، و لم تقف عند حدود المشرف الأكاديمي فقط.

وهناك بعض الدراسات التي هدفت إلى تحديد العلاقة بين الاعتماد الأكاديمي أو طريقته أو التصنيف فيه وبين بعض المتغيرات الأخرى كالأداء المؤسسي، أو الحالة الاجتماعية الاقتصادية للطلبة، ومن هذه الدراسات دراسة جارسيا (Garcia, 2009)، ودراسة بوكس وليونارد (Box ; Leonard, 2009) وتتفق مع الدراسة الحالية في عملية الربط بين الاعتماد الأكاديمي وبعض المتغيرات الأخرى، فيما تختلف من حيث نوع هذه المتغيرات، حيث تختلف الدراسة الحالية من خلال تركيزها على التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وتُعد دراسة الخطيب (٢٠٠٤م) والتي هدفت إلى بيان وتوضيح علاقة الاعتماد الأكـــاديمي بالتنمية العلمية المهنية لعضو هيئة التدريس من أكثر الدراسات السابقة ارتباطًا بالدراسة الحالية؛ حيث تتفق معها في ربطها بين المجالين نفسهما وتحليل وتوضيح أوجه العلاقة والاتباط بينـــهما، ومدى تأثير التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس على تحقيق معايير الاعتماد الأكاديمي في كليات التربية بالجامعات السعودية. وتختلف الدراسة الحالية عنها في عدم التوقف عند مجرد توضـــيح العلاقة بين الاعتماد والتنمية المهنية، بل تتجاوز ذلك إلى وضع التصورات اللازمة للتنمية المهنية التي تضمن تحقيق الاعتماد الأكاديمي وفق معايير NCATE.

ومن حيث المنهج المتبع في الدراسات السابقة فقد اعتمدت في مجملها على المنهج الوصـــفي سواءٌ النظري أو التطبيقي، باستثناء دراسة داود (٢٠٠٨م) فقد استخدمت بالإضافة إلى المنهج الوصفي أسلوب التحليل الرباعيSOWT، وكذلك أسلوب تحليل النظم. وبذلك تتفق هـــذه الدراسات إلى حدٍ ما مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي، وتختلف الدراسة الحاليـــة عن جميع ما سبق عرضه من دراسات في أنها استخدمت بالإضافة إلى المنهج الوصفي التحليلي أسلوب دلفاي – الحكم عن بُعد – والذي يعتمد على الوصول إلى اتفاق وإجماع الخبراء حول التنمية المهنية المطلوبة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني لاعتماد تعليم المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية NCATE، وذلك من خلال تحديد مجالات وبرامج وأساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس التي تسهم في تحقيـــق هذه المعايير على الوجه المطلوب، وتحديد المعوقات التي قد تصادف تنفيذ هذه البرامج.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الفصل الثالث

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

- تمهيد
- منهج الدراســة
- مجـتمع الدراســة
- عـــينة الدراســة
- أداة الدراســـــة
- صـدق أداة الدراسة
- ثبات أداة الدراســة
- إجراءات تطبيق الأداة وتصحيحها
- الأساليب الإحصائية المستخدمة

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الفصل الثالث

(إجراءات الدراسة)

تمهيد:

يستعرض هذا الفصل الإجراءات المنهجية التي تم اتبعها لتحقيق أهداف الدراسة، والإجابة عن أسئلتها وذلك من خلال تصميم الدراسة، وتحديد منهجها، ومجتمعها، وعينتها، بالإضافة إلى أداة الدراسة، كما اشتمل على إجراءات تطبيق أداة الدراسة وتصحيحها، وتحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات ومعالجتها.

١. منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، الذي يُعبر عن الظاهرة المدروسة تعبيرًا كميًاوكيفيًا، ولا يقف عند حد جمع المعلومات لوصف الظاهرة، وإنما يَعمد كما ذكر العساف (١٩٩٥م:١٨٦) إلى " تحليل تلك الظاهرة وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة، من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات عامة تسهم في تحسين الواقع وتطويره ". ومن خلال مدخل الدراسات الوثائقية، أحد مداخل المنهج الوصفي، تم استقراء العديد من المصادر الأولية والثانوية التي تناولت التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس ، والاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي، خاصة ما يتعلق بمعايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE).كما تم استخدام أسلوب الحكم عن بُعد " دلفاي - Delphi " لتحديد أهم التوقعات المستقبلية لمجالات وبرامج وأساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)، وإيضاح أهم المعوقات والصعوبات التي يمكن أن تواجه تطبيق هذه البرامج. وقد أشار زاهر (٢٠٠٤م) إلى أن " أسلوب دلفاي Delphi Technique أحد أشهر الأساليب الاستشرافية والتنبؤية المستخدمة في الدراسات والبحوث المستقبلية، كما يعتبر منهجًا للوصول إلى رسم السياسات والبدائل أو الوصول إلى اتفاق على موضوع ما وليس فقط للتنبؤ" ص١٢١.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وينطلق أسلوب دلفاي Delphi Technique من مبدأ المشاركة الجماعية لأهل الفكر والمختصين، ومن منظور النظرية الجشطلتية الكلية في علم النفس، والتي تؤكد على أن وضوح الصورة الكلية للشيء لا يدرك إلا من خلال الكل وليس الجزء، وأن الجزء ليس له معنى أو قيمة إلا من خلال الكل الذي ينتمي إليه " (غنيمة،٢٠٠٥م:٢١١).

ويعد هذا الأسلوب علمي النشأة والإمكانات، حيث اقترحه عالم الرياضيات أولف هيلمر O. Helmer كأسلوب نظري للاستفادة من أراء الخبراء في عمليات التنبؤ، والوصول إلى إجماع حول حل المشكلة دون التفاعل وجهاً لوجه. ويشار إلى أسلوب دلفاي Delphi Technique بأنه حجر الزاوية لبحوث المستقبليات Cornerstone of Futures Research ، والأكثر استخدامًا في التوقع للمستقبل، وقد استخدم بدايةً في الخمسينيات من القرن الماضي، لأغراض عسكرية من قبل القوات الأمريكية، ثم انتشرت تطبيقاته في مجالات أخرى عديدة، كالمجالات التكنولوجية، والصحية، والتعليمية، والاقتصادية، والتخطيط الاستراتيجي (زاهر ،٢٠٠٤م؛ السيد،١٩٩٣م).

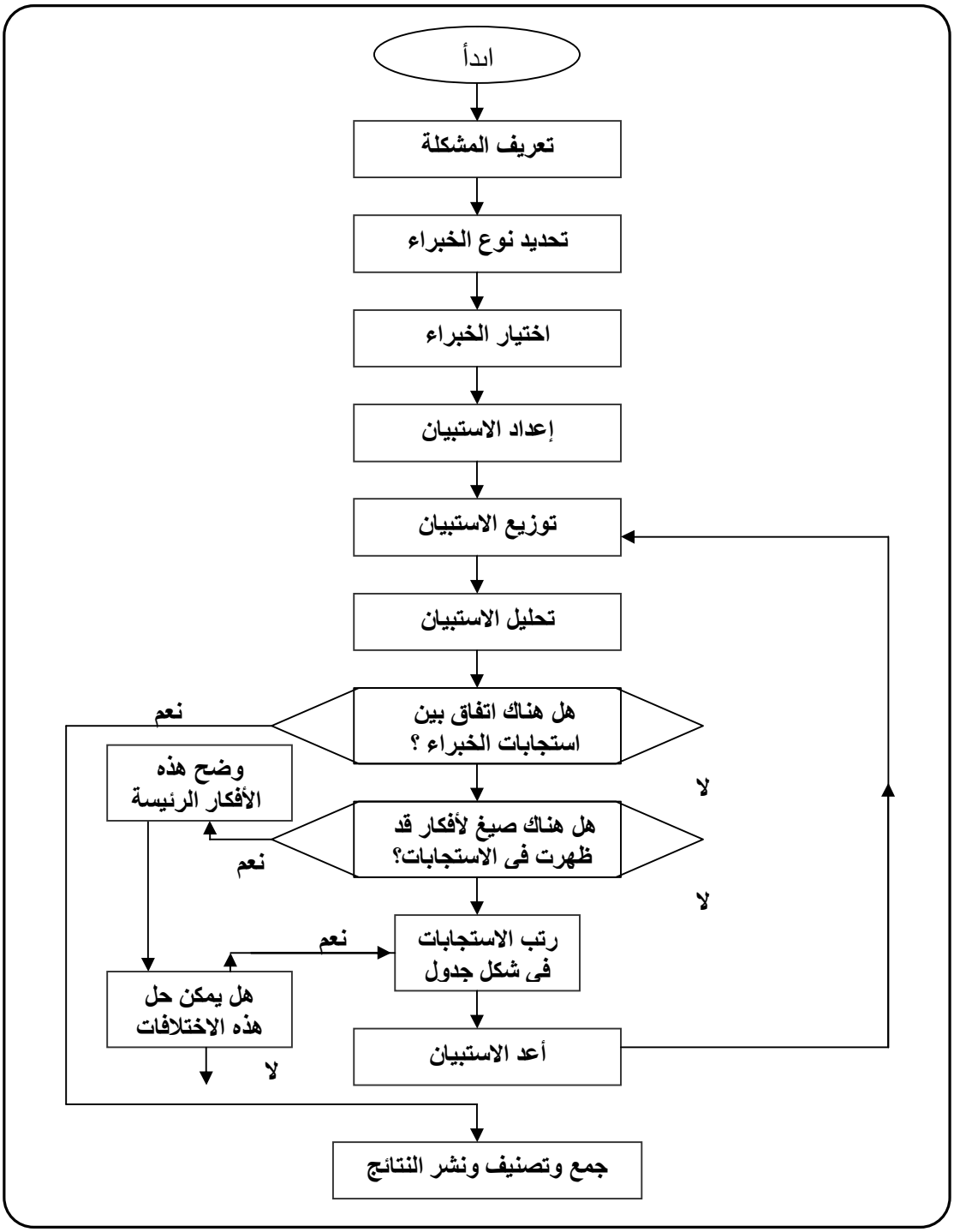
وأوضح غنيمة (٢٠٠٥م:٢١٤) أن معظم الدراسات التي استخدمت أسلوب دلفاي تؤكد على وجود نوعين شائعين له وهما:

١- طريقة دلفاي التقليدية Conventional Delphi: وتعد هذه الطريقة الأكثر انتشارًا واستخدامًا، وتساعد في الوصول إلى إجماع في الرأي حول القضايا المثارة للدراسة، وذلك عن طريق تقديرات كل فرد في المجموعة، ثم تقديرات المجموعة معًا، ومقارنة تقديرات الأفراد بتقديرات المجموعة، ثم يطلب من كل فرد إعادة النظر في تقديراته في ضوء تقديرات المجموعة، مبررًا سبب اختلافه عن المجموعة إذا كان هناك اختلاف.

٢- طريقة دلفاي السياسات The Policy Delphi: وتختلف عن السابقة في عدم سعيها للوصول إلى إجماع في الرأي بين مجموعة الخبراء، بل تسعى للكشف عن اتجاهات واختلافات أساسية، تفيد في الوصول إلى طرح مجموعة بدائل أو حلول لتدعيم خطط أو سياسات مطروحة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ويتم استخدام أسلوب دلفاي Delphi Technique بتتبع الخطوات الموضحة في الشكل رقم (٤) أدناه.



شكل رقم (٤) : خطوات استخدام أسلوب دلفاي

(المصدر: التخطيط التربوي، غنيمة، ٢٠٠٥م، ٢١٦)

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وبشكل عام ليس هناك اتفاق حول عدد المراحل التي يتم من خلالها تطبيق أسلوب دلفاي Delphi Technique، فالبعض يحددها بثلاث مراحل، وهناك من يرى أنها أربع مراحل، غير أن المتخصصين يؤكدون على إن هذا الأسلوب يجب أن يشتمل على أربع مهام هي:

١. مهمة الاستكشاف: وتتضمن إسهام كل عضو مشارك في تطبيق الأسلوب بما لديه من معلومات حول القضية محل الدراسة.

٢. مهمة التفاهم: وفيها يقوم الباحث أو الفريق البحثي بتحديد نوع الخلاف القائم بين الأعضاء المشاركين حول القضية، وإذا اتضح أن الخلاف جوهري تبدأ المرحلة التالية وهي:

٣. مهمة التوفيق: وتركز على البحث عن الأسباب الكامنة وراء اختلاف آراء الأعضاء، ومناقشة تلك الأسباب بطريقة موضوعية تقود إلى إجماع الرأي وتقليل التباين، وإزالة اللبس والغموض، وإعادة صياغة القضية بطريقة أكثر موضوعية من ذي قبل.

٤. مهمة التقويم: وتتمثل في تحليل كافة البيانات والمعلومات المتوافرة، وتزويد الأعضاء المشتركين بنتائج التحليل ليتم تحقيق التغذية المرتدة. ومن خلال تكرار هذا النوع من المحاولات تبدأ آراء المشاركين بالتقارب (الزعيبر، ٢٠٠٦م: ٧٠، ٧١).

أما الدراسة الحالية فقد استخدمت طريقة دلفاي التقليدية Conventional Delphi، مع تعديلها بما يتناسب مع ظروف الدراسة، وتم تطبيقها من خلال الخطوات التالية:

- تحديد مشكلة الدراسة بدقة.
- تحديد نوع الخبراء المناسبين للقضية المدروسة.
- اختيار مجموعة الخبراء.
- مراجعة وتقصي الأدبيات المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية(مؤلفات، دراسات، تقارير، وثائق، ...).
- تحديد موقع الدراسة الحالية من تلك الأدبيات.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- الاستفادة من الأدبيات المرتبطة في بناء أداة الدراسة الحالية (استبانة).
- تطبيق أسلوب دلفاي في الجولة الأولى على عينة استطلاعية عددهم ١٠ خبراء، من خلال استبانة مفتوحة تألفت من ثلاثة أسئلة، وذلك بهدف جمع مسودة آراء الخبراء، وتحليلها كيفيًا.
- بناء الأداة (استبانة) في صورتها الأولية.
- التحقق من صدق أداة الدراسة.
- التحقق من ثبات أداة الدراسة.
- إعداد الأداة للتطبيق في الجولة الثانية.
- توزيع الأداة في الجولة الثانية، وذلك بهدف تحديد القيمة المتوسطة Mean Value .
- تحليل نتائج التطبيق في الجولة الثانية إحصائيًا، حيث تم الوصول من خلال هذه الجولة إلى درجة اتفاق عالية لمعظم العبارات الواردة في الاستبانة.
- إعداد الاستبانة في الجولة الثالثة مع مراعاة الأفكار التي ظهرت في الجولة الثانية.
- توزيع الاستبانة في الجولة الثالثة، وذلك بهدف تقليل التباين والوصول إلى اتفاق من خلال تزويد الخبراء بنتائج الجولة الثانية، وطلب تبرير الاستجابات المتطرفة.
- تحليل نتائج التطبيق في الجولة الثالثة إحصائيًا، حيث تم الوصول من خلال هذه الجولة إلى اتفاق وثبات استجابات الخبراء، وبذلك تم الانتهاء من جولات أسلوب دلفاي Delphi Technique المتعددة.
- إعداد تقرير عن النتائج والتوقعات المستقبلية لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE).

٢. مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في خبراء التربية والإدارة والتخطيط التربوي، والجودة والاعتماد الأكاديمي في كليات التربية بالجامعات السعودية. وقد تم تطبيق الدراسة على عينة من هؤلاء

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الخبراء، بلغ عددهم ٢٠ خبيرًا، تم اختيارهم وفق أسلوب الدراسة المعتمد، بالطريقة القصدية/ العمدية Purposive Sample وتعني كما جاء في عدس وآخرون (٢٠٠٣م: ١٣٩): " أن أساس الاختيار خبرة الباحث ومعرفته بأن هذه العينة تمثل مجتمع البحث، ويقوم الباحث باختيار هذه العينة اختيارًا حرًا على أساس أنها تحقق أغراض البحث الذي يقوم به ". وقد حرص الباحث على اختيار عينة الدراسة من الخبراء الذين تنطبق عليهم الضمانات اللازمة لنجاح تطبيق أسلوب دلفاي، والتي ذكر غنيمة (٢٠٠٥م:٢١٤-٢١٥) أهمها فيما يلي:

١- اتساع النطاق الفكري لمجموعة الخبراء.

٢- الدقة والموضوعية والخبرة العلمية والعملية.

٣- منح الخبراء الوقت الكافي للتعبير عن آرائهم.

خصائص عينة الدراسة:

تناولت الدراسة خصائص عينتها من خلال تحديد بعض المتغيرات الديموغرافية مثل: الجامعة، طبيعة العمل، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة في التعليم العالي، الجنس، الجامعة التي تم الحصول منها على آخر مؤهل، الخلفية العلمية في مجال الاعتماد الأكاديمي، الخلفية العلمية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس. وتتضح هذه الخصائص من خلال العرض التالي:

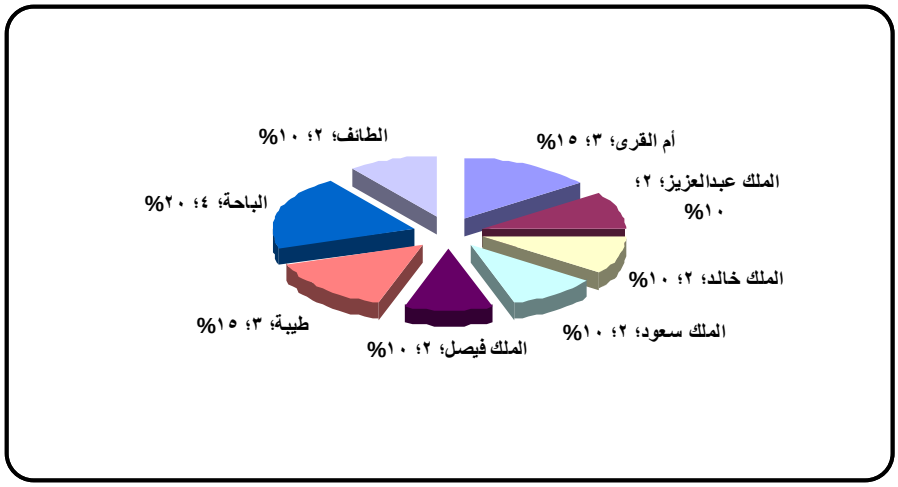
أ- توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الجامعة

يوضح الجدول رقم (٢) توزيع عينة الدراسة وفق الجامعة التي يعمل فيها الخبير، حيث تبين أن ثلاثة أفراد بنسبة ١٥ % من عينة الخبراء يعملون في جامعة أم القرى، وفي جامعة طيبة كان عدد الخبراء المنتمين إلى عينة الدراسة ثلاثة خبراء بنسبة ١٥ %، ومن جامعة الباحة كان عدد الخبراء أربعة بنسبة ٢٠ % من عينة الدراسة. أما بقية الجامعات وهي: جامعة الملك عبدالعزيز، وجامعة الملك خالد، وجامعة الملك سعود، وجامعة الملك فيصل، وجامعة الطائف فقد كان عدد الخبراء المنتمين لكل جامعة خبيرين بنسبة ١٠% لكل جامعة. والشكل رقم (٥) يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الجامعة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

جدول رقم (٢) : توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الجامعة

م	الجامعة	التكرار	النسبة المئوية
١	جامعة أم القرى	٣	%١٥
٢	جامعة الملك عبدالعزيز	٢	%١٠
٣	جامعة الملك خالد	٢	%١٠
٤	جامعة الملك سعود	٢	%١٠
٥	جامعة الملك فيصل	٢	%١٠
٦	جامعة طيبة	٣	%١٥
٧	جامعة الباحة	٤	%٢٠
٨	جامعة الطائف	٢	%١٠
المجموع		٢٠	%١٠٠



شكل رقم (٥) : توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الجامعة

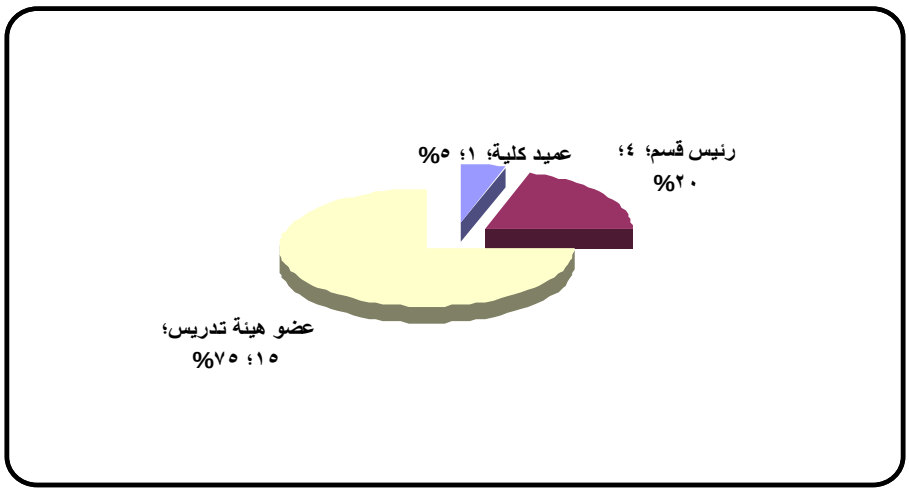
ب- توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير طبيعة العمل

يوضح الجدول رقم (٣) توزيع عينة الدراسة وفق طبيعة عمل الخبير، حيث تبين أن واحدًا من الخبراء يعمل عميداً لكلية وذلك بنسبة ٥ % ، كما اتضح أن أربعة أفراد من العينة يعملون رؤساء أقسام أكاديمية وذلك بنسبة ٢٠ %، أما بقية أفراد العينة وعددهم ١٥ خبيرًا بنسبة ٧٥ % فيعملون أعضاء هيئة تدريس فقط. والشكل رقم (٦) يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير طبيعة العمل.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

جدول رقم (٣) : توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير طبيعة العمل

م	طبيعة العمل	التكرار	النسبة المئوية
١	عميد كلية	١	%٥
٢	رئيس قسم	٤	%٢٠
٣	عضو هيئة تدريس	١٥	%٧٥
	المجموع	٢٠	%١٠٠



شكل رقم (٦) : توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير طبيعة العمل

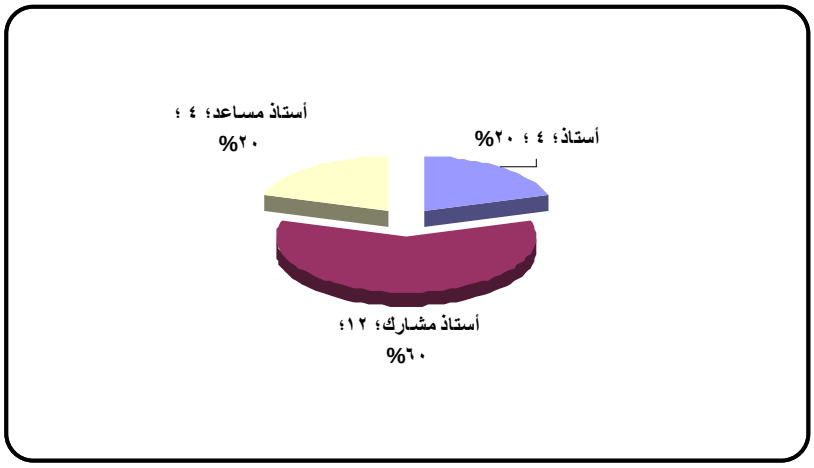
ج- توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الرتبة العلمية

يوضح الجدول رقم (٤) توزيع عينة الدراسة وفق الرتبة العلمية للخبير، حيث تبين وجود أربعة أفراد على رتبة أستاذ وذلك بنسبة ٢٠ % من عينة الخبراء، فيما بلغ عدد أفراد العينة الذين على رتبة أستاذ مشارك ١٢ خبيرًا بنسبة ٦٠ %، كما تبين وجود أربعة أفراد على رتبة أستاذ مساعد وذلك بنسبة ٢٠ % من عينة الدراسة. والشكل رقم (٧) يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الرتبة العلمية.

جدول رقم (٤) : توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الرتبة العلمية

م	الرتبة العلمية	التكرار	النسبة المئوية
١	أستاذ	٤	%٢٠
٢	أستاذ مشارك	١٢	%٦٠
٣	أستاذ مساعد	٤	%٢٠
	المجموع	٢٠	%١٠٠

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com



شكل رقم (٧) : توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الرتبة العلمية

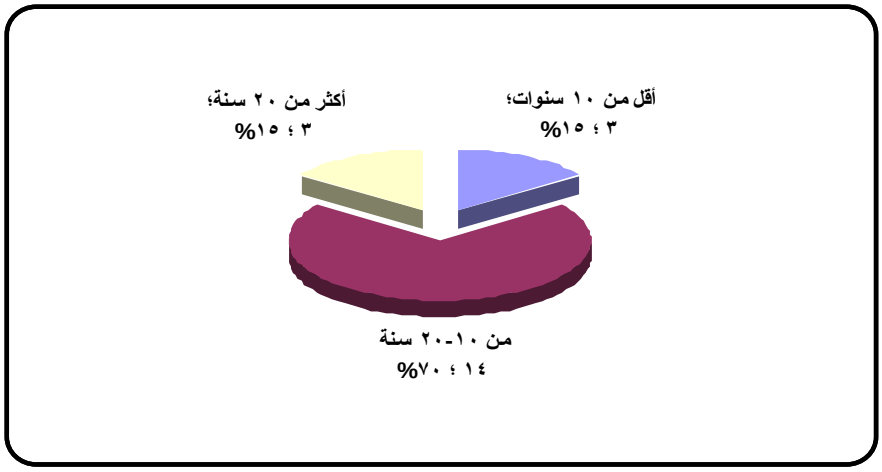
د- توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير سنوات الخبرة في التعليم العالي

يوضح الجدول رقم (٥) توزيع عينة الدراسة وفق سنوات الخبرة في التعليم العالي للخبير، حيث تبين أن ثلاثة أفراد بنسبة ١٥% من عينة الخبراء ينتمون إلى فئة سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات)، وأن ١٤ فردًا من العينة ينتمون إلى فئة سنوات الخبرة (١٠ – ٢٠ سنة) وذلك بنسبة بلغت ٧٠%، فيما بلغ عدد أفراد العينة الذين خبرتهم أكثر من ٢٠ سنة ثلاثة أفراد بنسبة ١٥% من عينة الخبراء. والشكل رقم (٨) يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة في التعليم العالي.

جدول رقم (٥) : توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير سنوات الخبرة في التعليم العالي

م	سنوات الخبرة في التعليم العالي	التكرار	النسبة المئوية
١	أقل من ١٠ سنوات	٣	%١٥
٢	١٠ – ٢٠ سنة	١٤	%٧٠
٣	أكثر من ٢٠ سنة	٣	%١٥
	المجموع	٢٠	%١٠٠

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com



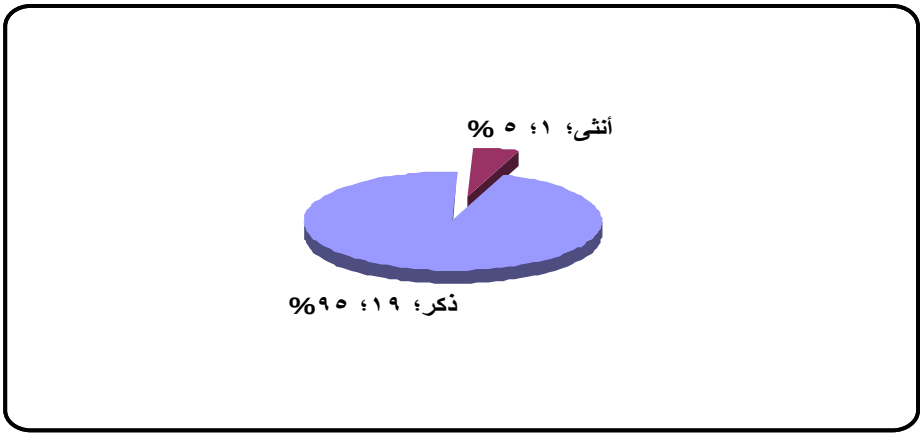
شكل رقم (٨) : توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير سنوات الخبرة في التعليم العالي

٥- توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الجنس

يوضح الجدول رقم (٦) توزيع عينة الدراسة وفق متغير الجنس للخبير، حيث تبين أن عدد أفراد العينة من الذكور هو ١٩ فردًا وذلك بنسبة بلغت ٩٥% من عينة الخبراء، أما عدد الإناث فهو فرد واحد من عينة الخبراء بنسبة بلغت ٥%. والشكل رقم (٩) يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الجنس.

جدول رقم (٦) : توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الجنس

م	الجنس	التكرار	النسبة المئوية
١	ذكر	١٩	%٩٥
٢	أنثى	١	% ٥
	المجموع	٢٠	%١٠٠



شكل رقم (٩) : توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الجنس

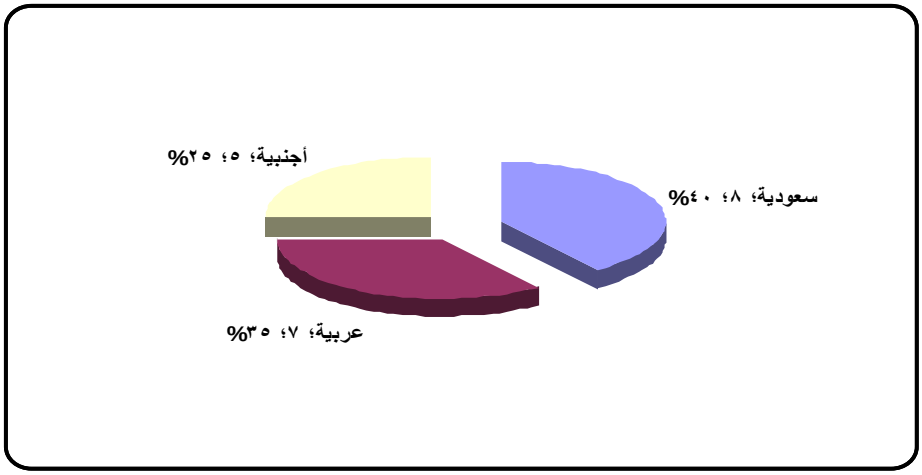
PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

و - توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الجامعة التي تم الحصول منها على آخر مؤهل

يوضح الجدول رقم (٧) توزيع عينة الدراسة وفق الجامعة التي تم الحصول منها على آخر مؤهل للخبير، حيث تبين أن ٨ أفراد بنسبة ٤٠% من عينة الخبراء حصلوا على آخر مؤهلا من جامعات سعودية، وأن ٧ أفراد بنسبة ٣٥% من عينة الخبراء حصلوا على آخر مؤهلا من جامعات عربية غير سعودية، أما أفراد عينة الدراسة الذين حصلوا على آخر مؤهلا من جامعات أجنبية فقد بلغ عددهم ٥ أفراد بنسبة بلغت ٢٥% من عينة الخبراء. والشكل رقم (١٠) يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الجامعة التي تم الحصول منها على آخر مؤهل.

جدول رقم (٧) : توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الجامعة التي تم الحصول منها على آخر مؤهل

م	الجامعة التي تم الحصول منها على آخر مؤهل	التكرار	النسبة المئوية
١	سعودية	٨	%٤٠
٢	عربية	٧	%٣٥
٣	أجنبية	٥	%٢٥
	المجموع	٢٠	%١٠٠



شكل رقم (١٠) : توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الجامعة التي تم الحصول منها على آخر مؤهل

ز - توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الخلفية العلمية في مجال الاعتماد الأكاديمي

يوضح الجدول رقم (٨) توزيع عينة الدراسة وفق خلفية الخبير العلمية في مجال الاعتماد الأكاديمي، حيث تبين أن ١٣ فردًا بنسبة ٦٥% من عينة الخبراء أجرى بحثًا علميًا، وأن ١٩ فردًا بنسبة ٩٥% من عينة الخبراء كان لهم مشاركات في مؤتمرات أو ندوات علمية، فيما

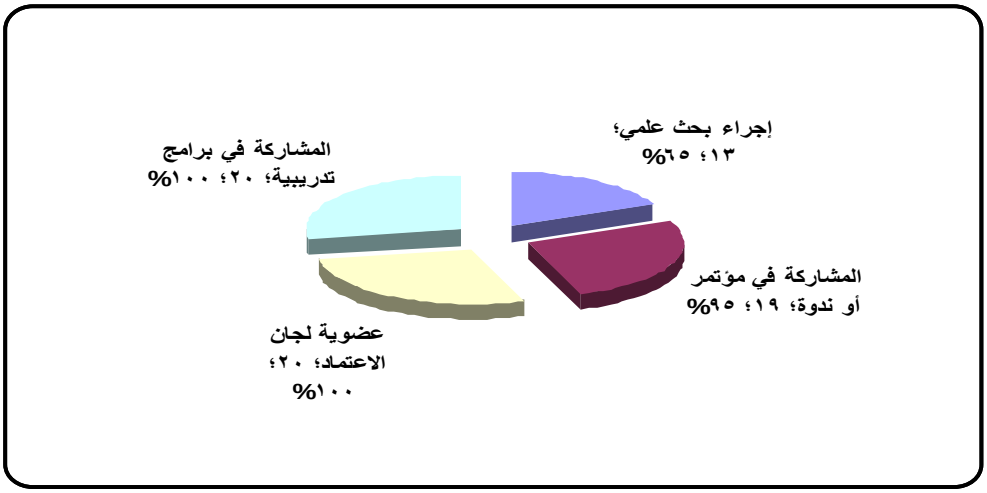
PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

شارك جميع أفراد العينة بنسبة بلغت ١٠٠% في عضوية لجان الاعتماد، وكذلك الحال بالنسبة لمشاركتهم في البرامج التدريبية، حيث بلغ عدد المشاركين فيها ٢٠ فردًا بنسبة بلغت ١٠٠% من عينة الخبراء. والشكل رقم (١١) يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخلفية العلمية في مجال الاعتماد الأكاديمي.

جدول رقم (٨) : توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الخلفية العلمية في مجال الاعتماد الأكاديمي

م	الخلفية العلمية في مجال الاعتماد الأكاديمي	التكرار	النسبة المئوية
١	إجراء بحث علمي	١٣	%٦٥
٢	المشاركة في مؤتمر أو ندوة	١٩	%٩٥
٣	عضوية لجان الاعتماد	٢٠	%١٠٠
٤	المشاركة في برامج تدريبية	٢٠	%١٠٠
٥	أخرى	٠	%٠
٦	لا توجد	٠	%٠
	المجموع	٧٢	* %٣٦٠

*** جاءت النسبة بمجموع أكبر من ١٠٠% في الجدول السابق لإمكانية اختيار الفرد لأكثر من نشاط**



شكل رقم (١١) : توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الخلفية العلمية في مجال الاعتماد الأكاديمي

ح- توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الخلفية العلمية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس

يوضح الجدول رقم (٩) توزيع عينة الدراسة وفق خلفية الخبير العلمية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، حيث تبين أن ١١ فردًا بنسبة ٥٥% من عينة الخبراء أجرى بحثًا

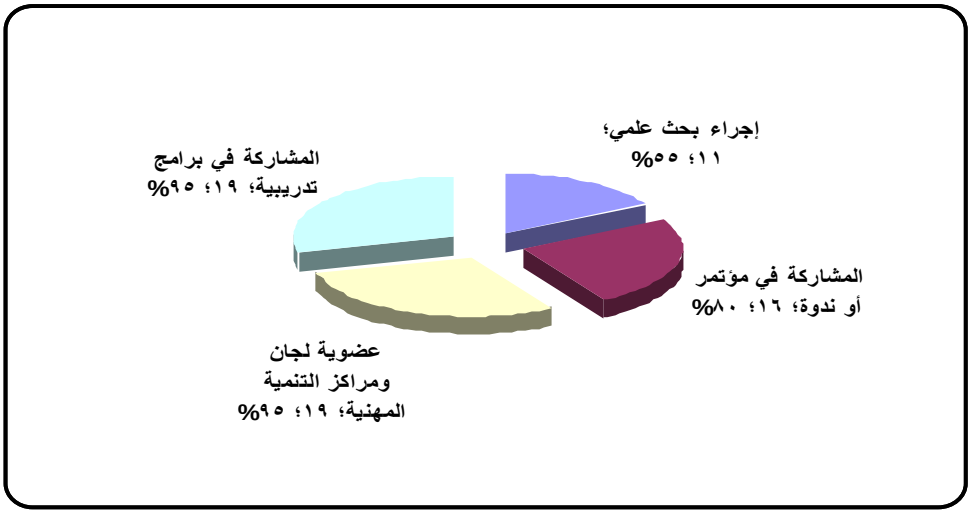
PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

علميًا، وأن ١٦ فردًا بنسبة ٨٠% من عينة الخبراء كان لهم مشاركات في مؤتمرات أو ندوات علمية، فيما شارك ١٩ فردًا بنسبة بلغت ٩٥% في عضوية لجان ومراكز التنمية المهنية، وكذلك الحال بالنسبة لمشاركتهم في البرامج التدريبية، حيث بلغ عدد المشاركين فيها ١٩ فردًا بنسبة بلغت ٩٥% من عينة الخبراء. والشكل رقم (١٢) يوضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخلفية العلمية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

جدول رقم (٩) : توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الخلفية العلمية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس

م	الخلفية العلمية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس	التكرار	النسبة المئوية
١	إجراء بحث علمي	١١	%٥٥
٢	المشاركة في مؤتمر أو ندوة	١٦	%٨٠
٣	عضوية لجان ومراكز التنمية المهنية	١٩	%٩٥
٤	المشاركة في برامج تدريبية	١٩	%٩٥
٥	أخرى	٠	%٠
٦	لا توجد	٠	%٠
	المجموع	٦٥	* %٣٢٥

*** جاءت النسبة بمجموع أكبر من ١٠٠% في الجدول السابق لإمكانية اختيار الفرد لأكثر من نشاط**



شكل رقم (١٢) : توزيع عينة الدراسة وفقًا لمتغير الخلفية العلمية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٣. أداة الدراسة:

استنادًا إلى أهداف الدراسة، ومن خلال تقصي أدبيات الدراسات المستقبلية، والأصول العلمية لاستخدام أسلوب دلفاي Delphi Technique، فقد استخدم الباحث الاستبانة أداة لهذه الدراسة، وذلك بجمع استجابات عينة الدراسة حول توقعاتهم المستقبلية للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE). وقد تم تطوير أداة الدراسة وفق الخطوات التالية:

أولاً: إجراء دراسة تحليلية لجهود الجامعات السعودية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من خلال تقصي التقارير السنوية، والمواقع الإلكترونية للجامعات، وكذلك الدراسات التي تناولت التنمية المهنية فيها، وذلك بهدف تعزيز الخلفية النظرية لهذه الدراسة وحصر البرامج ذات العلاقة بالاعتماد الأكاديمي والإيفاء بمعايير الإنكيت NCATE في كليات التربية.

ثانيًا: تصميم أداة الدراسة (استبانة مفتوحة) في الجولة الأولى (الاستطلاعية)، بحيث تألفت من ثلاثة أسئلة مفتوحة للتعرف على أهم مجالات وبرامج وأساليب ومعوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت NCATE.

ثالثًا: تطبيق أداة الدراسة في الجولة الأولى على عينة استطلاعية بلغ عددهم ١٠ خبراء للاستفادة من نتائج التطبيق في بناء الأداة وفق أسلوب الدراسة المعتمد.

رابعًا: تصميم أداة الدراسة (الاستبانة) للتطبيق في الجولة الثانية، بحيث تألفت من جزئين هما:

الجزء الأول: تمثل في مقدمة تعريفية بالبحث ومدى أهمية الدراسة وسرية التعامل مع المعلومات المقدمة، بالإضافة إلى بعض الإرشادات وسبل التواصل مع الباحث في حال الاستفسار، وإليه إعادة الاستبانة .

الجزء الثاني: شمل ثلاثة أقسام هي:

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

القسم الأول: احتوى على بيانات أولية للمستجيب (الخبير) تضمنت عدد من المتغيرات المستقلة وهي: الجامعة، طبيعة العمل، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة، الجنس، الجامعة التي تم الحصول منها على آخر مؤهل، الخلفية العلمية في مجال الاعتماد الأكاديمي، الخلفية العلمية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

القسم الثاني: تألف من ثلاثة محاور تمثل في مجملها التوقعات المستقبلية للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) وهي:

١- محور برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE). وقد اشتمل هذا المحور على ٨٠ عبارة توزعت على سبعة مجالات رئيسة للاعتماد الأكاديمي في كليات التربية.

٢- محور أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE). وقد اشتمل هذا المحور على ٢٠ عبارة.

٣- محور معوقات تنفيذ برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE). وقد اشتمل هذا المحور على ٢٨ عبارة.

القسم الثالث: احتوى على سؤال مفتوح يُعبر الخبير من خلاله بحرية تامة عن توقعات أخرى لم ترد ضمن محاور التوقعات المستقبلية المذكورة أعلاه (الملحق رقم: ١).

خامسًا: التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة.

سادسًا: تعديل بعض فقرات أداة الدراسة (الاستبانة) وحذف عدد من الفقرات في ضوء نتائج اختبارات الصدق والثبات، ومن ثم طباعتها لتطبيقها في الجولة الثانية. وقد تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من ٩٨ عبارة شملت المحاور الثلاثة المذكورة سابقًا، بواقع ٥٨

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

عبارة لمحور برامج التنمية المهنية، و١٨ عبارة لمحور أساليب التنمية المهنية، و٢٢ عبارة لمحور معوقات تنفيذ برامج التنمية المهنية. كما تم وضع سؤالاً مفتوحًا على كل محور من هذه المحاور (الملحق رقم: ٥).

ولتحويل البيانات التي تم الحصول عليها إلى بيانات كمية معبرة تم استخدام مقياسًا ثلاثيًا للحكم على درجة التوقع، والجدول رقم (١٠) أدناه يوضح درجات وحدود فئات المقياس، وكذلك نوع الاستجابة.

جدول رقم (١٠) : درجات وحدود فئات مقياس ليكرت الثلاثي

الدرجة المكافئة	حدود الفئة		وصف التوقع (الاستجابة)		
	من	إلى			
٣	٢,٣٣	٣	كبيرة	ملائمة	مؤكدة
٢	١,٦٦	أقل من ٢,٣٣	متوسطة	ملائمة إلى حد ما	محتملة
١	١	أقل من ١,٦٦	ضعيفة	غير ملائمة	غير محتملة

سابعًا: إعادة بناء أداة الدراسة للتطبيق في الجولة الثالثة (الملحق رقم ٦)، مع الاستفادة من نتائج الجولة الثانية وما ورد فيها من توقعات جديدة وذلك بهدف الوصول إلى ثبات واتفاق في استجابات الخبراء.

وقد تم الاعتماد على المعيار الإحصائي الموضح في الجدول رقم (١١) لقبول واستبعاد توقعات الخبراء في كل جولة، كما استفاد الباحث من إجابات الخبراء على الأسئلة المفتوحة في الجولة الثانية لإدراج ما رآه مناسبًا من التوقعات في الجولة الثالثة، والتي تُعد توقعات إضافية لم تتضمنها الجولة الثانية.

جدول رقم (١١) : المعيار الإحصائي المستخدم لقبول واستبعاد توقعات الخبراء

المتوسط الحسابي		وصف التوقع (الاستجابة)			القرار
من	إلى				
٢,٣٣	٣	كبيرة	ملائمة	مؤكدة	يدخل الجولة التالية من جولات أسلوب دلفاي
١,٦٦	أقل من ٢,٣٣	متوسطة	ملائمة إلى حد ما	محتملة	يدخل الجولة التالية من جولات أسلوب دلفاي
١	أقل من ١,٦٦	ضعيفة	غير ملائمة	غير محتملة	استبعاد التوقع ولا يدخل الجولة التالية

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٤. صدق أداة الدراسة:

للتحقق من صدق الأداة تم عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم ١٥ محكمًا (الملحق رقم: ٢) من ذوي الكفاءة والخبرة والتخصص في بعض كليات التربية بالجامعات السعودية، وذلك للاستفادة من ملاحظاتهم وآرائهم حول صياغة العبارات، ووضوحها ومناسبة كل عبارة للمجال الذي وردت فيه، والتأكد من أن الاستبانة تقيس ما وضعت من أجله. وقد أسفرت نتائج التحكيم عن حصول معظم الفقرات على درجة اتفاق تزيد عن ٨٠ % بين المحكمين، وتبين من خلال ذلك أن معظم عبارات المقياس جيدة، وتحمل صدقًا ظاهريًا جليًا، وملائمة للتطبيق على مجتمع الدراسة.

كما تم التحقق من الصدق الظاهري للأداة بتطبيقها على عينة أولية حجمها ٢٠ فردًا، ورصد كافة الملاحظات أثناء استجابتهم. وفي ضوء الملاحظات الواردة من المحكمين، وكذلك الملاحظات المسجلة خلال التطبيق على العينة الأولية تم إجراء التعديلات اللازمة لبعض عبارات الاستبانة وحذف بعضها، وإعادة صياغة الأداة لتصبح جاهزة للتطبيق في الجولة الثانية.

٥. ثبات أداة الدراسة:

نظرًا لصغر حجم العينة وفق أسلوب الدراسة المُعتمد فقد تم التحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال إعادة الاختبار test-retest وذلك بإعادة تطبيق الأداة على عينة أولية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينة الدراسة الأساسية، وقد بلغ حجمها ٢٠ فردًا، تم تطبيق الأداة عليهم من خلال جولتين ، حيث تم تطبيق الجولة الثانية بعد مدة زمنية بلغت ١٠ أيام من تطبيق الجولة الأولى، وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson's Correlation Coefficient لحساب معامل الارتباط بين التطبيقين وهو معامل الاستقرار stability coefficient، وقد جاءت جميع قيم معاملات الارتباط بين التطبيقين للمحاور الثلاثة عالية ودالة إحصائيًا عند مستوى دلالة $\alpha = 0,05$ مما يؤكد على ثبات عبارات الاستبانة وصلاحيتها لقياس الغرض الذي صممت لأجله. والجدول رقم (١٢) يوضح نتائج تطبيق اختبار الارتباط بين عبارات التطبيق الأول والثاني، كما يوضح الجدول رقم (١٣) معامل الارتباط الكلي لكل محور أو مجال على حدة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

جدول رقم (١٢) : نتائج تطبيق اختبار ارتباط بيرسون بين عبارات التطبيق الأول والثاني

المحور الأول: مجالات وبرامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس													
مجال الإطار المفاهيمي		مجال البرامج والخطط الدراسية		مجال تقييم الأداء ومخرجات التعليم		مجال الخبرات الميدانية والممارسات العلمية		مجال التنوع وتكافؤ الفرص		مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس		مجال الموارد والحوكمة	
م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر
١	**٠,٧٢٨	٩	**٠,٨٧٢	١٨	*٠,٤٥٩	٢٥	**٠,٦٦٧	٣٣	**٠,٥٧٧	٤١	**٠,٦٤٠	٤٨	**٠,٦٦٧
٢	**٠,٥٧٩	١٠	**١,٠٠	١٩	**٠,٥٧٧	٢٦	**٠,٧٧٤	٣٤	*٠,٤٩٠	٤٢	**٠,٦٦٧	٤٩	**٠,٦٦٧
٣	**٠,٦٨٨	١١	**٠,٧٩٣	٢٠	**٠,٦٦٧	٢٧	**٠,٧٢٨	٣٥	**٠,٧٢٨	٤٣	**٠,٨٤٠	٥٠	**٠,٨٤٠
٤	**٠,٦٦٧	١٢	**٠,٧٢٨	٢١	**٠,٦٦٧	٢٨	**٠,٧٩٣	٣٦	**٠,٥٧٩	٤٤	**٠,٥٧٧	٥١	**٠,٨٦٧
٥	*٠,٥٤٥	١٣	*٠,٤٨٠	٢٢	**٠,٨٤٠	٢٩	*٠,٥٤٥	٣٧	**٠,٦١٦	٤٥	**٠,٨٤٠	٥٢	**٠,٧٢٨
٦	**٠,٧٦٩	١٤	**٠,٥٨٦	٢٣	**٠,٥٧٧	٣٠	**٠,٨١١	٣٨	**٠,٧١٩	٤٦	**٠,٦٦٧	٥٣	**٠,٦٥٢
٧	**٠,٨٤١	١٥	**٠,٧٥٠	٢٤	**٠,٨٠٤	٣١	**٠,٧٢٨	٣٩	**٠,٧٤٨	٤٧	**٠,٦٥٧	٥٤	**٠,٧٢٩
٨	**١,٠٠٠	١٦	**٠,٦٦٧			٣٢	**٠,٦١٢	٤٠	**٠,٦١٢			٥٥	**٠,٧٦٤
		١٧	**٠,٨٠٨									٥٦	**٠,٨٤٠
												٥٧	**٠,٧٦٤
												٥٨	٠,٧٢٨

المحور الثاني: أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس												
م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	
١	**٠,٥٧٢	٤	**٠,٧٣٣	٧	**٠,٨٤٠	١٠	**٠,٨٠٣	١٣	*٠,٤٩٢	١٦	**٠,٧٩٣	
٢	**٠,٧١٤	٥	*٠,٤٥٤	٨	**٠,٥٧٧	١١	**٠,٧٦٦	١٤	**٠,٦٠٥	١٧	**٠,٦٨٨	
٣	**٠,٦٩٩	٦	**٠,٨٠٢	٩	**١,٠٠	١٢	**٠,٥٩٦	١٥	**٠,٦١٢	١٨	*٠,٤٦٤	

المحور الثالث: معوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس												
م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	م	ر	
١	**٠,٧٣٣	٥	**٠,٦١٢	٩	*٠,٥٠٤	١٣	**٠,٨٤٠	١٧	*٠,٥٣٣	٢١	**٠,٧١٢	
٢	**٠,٦١٢	٦	**٠,٧١٩	١٠	*٠,٥١٤	١٤	**٠,٧٥٠	١٨	**٠,٧٨٤	٢٢	**٠,٧٢٨	
٣	**٠,٥٨٣	٧	**٠,٧٢٥	١١	**٠,٨٢٥	١٥	**٠,٥٧٧	١٩	*٠,٥٠٩			
٤	*٠,٤٩١	٨	**٠,٨٤٨	١٢	**٠,٨٤٠	١٦	**٠,٧٦٢	٢٠	**٠,٦٩٢			

جدول رقم (١٣) : معامل ارتباط بيرسون بين عبارات التطبيق الأول والثاني لكل محور أو مجال على حدة

المجال أو المحور	معامل الارتباط	المجال أو المحور	معامل الارتباط
مجال الإطار المفاهيمي	**٠,٨٣٨	مجال التنمية المهنية	**٠,٧٨١
مجال البرامج والخطط	**٠,٧٤١	مجال الموارد والحوكمة	**٠,٨٢٣
مجال تقييم الأداء	**٠,٦١٠	المحور الأول: مجالات وبرامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس	**٠,٨١٣
مجال الخبرات الميدانية	**٠,٨٤٩	المحور الثاني: أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس	**٠,٧٧٩
مجال التنوع وتكافؤ الفرص	**٠,٧٩٧	المحور الثالث: معوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس	**٠,٨٣٠

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٦. إجراءات جمع البيانات وتصحيحها:

بعد الحصول على الخطابات اللازمة لتسهيل مهمة الباحث في تطبيق دراسته والتعاون معه، تم توزيع الاستبانات في جولتها الثانية على عينة الدراسة في منتصف الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٣٢/١٤٣٣هـ ، وتم استعادة الاستبانات الموزعة بعد ثلاثة أسابيع من توزيعها، وذلك من خلال البريد الإلكتروني والفاكس، وكذلك بشكل يدوي، حيث تم تفريغ نتائج التطبيق في الجولة الثانية، وجدولة وعرض البيانات، ومن ثم تحليلها باستخدام البرامج الحاسوبية المناسبة. ثم بعد ذلك تم التطبيق في الجولة الثالثة مع تزويد الخبراء بنتائج الجولة الثانية، ومن ثم استعيدت الاستبانات بعد أسبوعين من التوزيع في الجولة الثالثة. وتلا ذلك خطوة تفريغ نتائج التطبيق في هذه الجولة وجدولة وعرض البيانات، ومن ثم تحليلها باستخدام البرامج الحاسوبية المناسبة. وبنتائج هذه الجولة تم الوصول إلى درجة ثبات واتفاق عالية لاستجابات الخبراء، وعدم وجود فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات عبارات الجولتين الثانية والثالثة، باستثناء بعض الفروق التي ظهرت في بعض العبارات والمجالات والمحاور نتيجة ميل إجابات الخبراء الإيجابي للموافقة في الجولة الثالثة. وبناءً على ذلك قام الباحث بوضع التصور المقترح للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية في ضوء نتائج الدراسة والإطار النظري.

٧. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

قام الباحث بتحديد الأساليب الإحصائية الملائمة بعد مراجعة بعض الأدبيات ذات العلاقة، واستشارة المشرف على الدراسة وعدد من المختصين، حيث تم معالجة البيانات وفقًا لنظام برنامج الحزم الإحصائية SPSS من خلال:

أ- الإحصاء الوصفي: وتمثل في حساب التكرارات، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.

ب- الإحصاء التحليلي: وتمثل في استخدام اختبار (ت) T.test للتعرف على الفروق بين المتوسطات الحسابية لتوقعات الخبراء بين الجولتين الثانية والثالثة. كما تم استخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson's Correlation Coefficient للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لمجالات وعبارات أداة الدراسة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الفصل الرابع

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الفصل الرابع

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

- تمهيد
- نتائج الجولة الأولى(الاستطلاعية)
- نتائج الجولة الثانية
- نتائج الجولة الثالثة

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الفصل الرابع

(عرض ومناقشة نتائج الدراسة)

تمهيد:

يعرض ويناقش هذا الفصل نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، والتي تعبر عن آراء خبراء التربية، والإدارة، والتخطيط، والجودة والاعتماد الأكاديمي حول التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE). وهذه الآراء المتفق عليها من قبل الخبراء عبر جولتين علميتين وفق أسلوب دلفاي Delphi Technique تجيب في مجملها عن أسئلة الدراسة الواردة في الفصل الأولى، وقد جاءت نتائج جولات الدراسة الميدانية على النحو التالي:

١. نتائج الجولة الأولى (الاستطلاعية):

تم تطبيق أسلوب دلفاي Delphi Technique في الجولة الأولى على عينة استطلاعية بلغ عددهم عشرة خبراء، من خلال استبانة مفتوحة تألفت من ثلاثة أسئلة تمثل في مجملها محاور التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE)، وقد استهدفت هذه الجولة تعزيز الخلفية النظرية للدراسة والحصول على كم من المعلومات التي تم تحليلها كيفيًا، وأسهمت بشكل كبير في بناء أداة الدراسة وفق أسلوب دلفاي بخطواته العلمية المحددة.

ومن خلال الأدب النظري، وما قدمه الخبراء من نتائج في هذه الجولة تم التوصل إلى ٨٠ برنامجًا مقترحًا في محور برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير NCATE، وذلك ضمن سبعة مجالات رئيسة للاعتماد الأكاديمي، كما بلغ عدد أساليب التنمية المهنية المقترحة ٢٠ أسلوبًا، وفيما يخص المعوقات المحتملة فقد بلغ عدد التوقعات ٢٨ توقعًا. وقد ضُمنت جميع هذه المقترحات، والتوقعات عند بناء أداة الدراسة في صورتها الأولية، حيث تم الإشارة إليها في موضع من هذه الدراسة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٢. نتائج الجولة الثانية:

قبل عرض نتائج الجولة الثانية ومناقشتها تجدر الإشارة إلى أن الباحث اعتمد في تفسير النتائج على المتوسطات الحسابية، والتكرارات والنسب المئوية لكل عبارة ضمن مجالات ومحاور أداة الدراسة، وذلك على النحو التالي:

١- يُعبر المتوسط من ٢,٣٣ درجة فأكبر عن درجة (كبيرة أو ملائمة أو مؤكدة).

٢- يُعبر المتوسط من ١,٦٦ إلى أقل من ٢,٣٣ عن درجة (متوسطة أو ملائمة إلى حد ما أو محتملة).

٣- يُعبر المتوسط الأقل من ١,٦٦ عن درجة (ضعيفة أو غير ملائمة أو غير محتملة).

وفيما يلي عرض نتائج الدراسة الميدانية في هذه الجولة وفقًا لترتيب محاورها ومجالاتها، حيث تم عرض ومناقشة مجالات المحور الأول، ثم توضيح التوقعات الكبيرة، والمتوسطة، والضعيفة، والمضافة إن وجدت. وبعد ذلك تم عرض ومناقشة المحور الثاني وتوضيح التوقعات الملائمة، والملائمة إلى حدٍ ما، وغير الملائمة، والمضافة إن وجدت. وتلا ذلك عرض ومناقشة المحور الثالث وتوضيح التوقعات المؤكدة، والمحتملة، وغير المحتملة، والمضافة إن وجدت. وقد أظهرت الجولة الثانية من جولات أسلوب دلفاي Delphi Technique النتائج التالية:

المحور الأول: برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير NCATE:

أولاً: مجال الإطار المفاهيمي والمعرفي

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات الخبراء على العبارات التي تقيس بمجملها درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال الإطار المفاهيمي والمعرفي، باعتباره أحد المجالات الرئيسة في الإنكيت NCATE، وعددها ثمان عبارات. ويوضح الجدول رقم (١٤) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة أهمية كل عبارة وترتيبها.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الجدول رقم (١٤) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمجال الإطار المفاهيمي والمعرفي- الجولة الثانية (ن = ٢٠)

م	العبارة	التكرارات والنسب المئوية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب العبارة
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة					
		ت	%	ت	%	ت	%				
١	الأسس المعرفية الموجهة للأنشطة والممارسات في كليات التربية (بحوث، نظريات، سياسات، ..)	٢	١٠	١٤	٧٠	٤	٢٠	١,٩٠	٠,٥٣٣	متوسطة	٤
٢	مواصفات الخريج في كليات التربية (المعارف ،المهارات، التوجهات المهنية، التنوع، ...).	١٢	٦٠	٨	٤٠	-	-	٢,٦٠	٠,٥٠٣	كبيرة	٣
٣	الأسس العلمية لصياغة رسالة المؤسسة التعليمية وتحديد أهدافها.	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	١
٤	أنظمة التقويم في كليات التربية.	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	١
٥	الأسس العلمية لبناء المعايير المؤسسية.	١٣	٦٥	٧	٣٥	-	-	٢,٦٥	٠,٤٨٩	كبيرة	٢
٦	خطط التنمية في المملكة العربية السعودية.	١	٥	١١	٥٥	٨	٤٠	١,٦٥	٠,٥٨٧	ضعيفة	٥
٧	استراتيجيات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية.	٢	١٠	٩	٤٥	٩	٤٥	١,٦٥	٠,٦٧١	ضعيفة	٦
٨	نماذج ونظم الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية.	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	١
	المجموع							٢,٣٦	٠,١٨٨	كبيرة	

وتبين من الجدول رقم (١٤) أن درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال الإطار المفاهيمي والمعرفي جاءت بمتوسط حسابي تراوح بين ١,٦٥ – ٢,٨٠ ، وبلغ المتوسط العام لعبارات هذا المجال ٢,٣٦ ، ووفقًا للمحك المعتمد في هذه الدراسة فإن برامج هذا المجال ذات أهمية كبيرة في تحقيق معايير الإنكيت NCATE من وجهة نظر خبراء الدراسة. ونخلص من بيانات الجدول رقم (١٤) إلى النتائج التالية:

§ حصلت خمس عبارات على درجة أهمية كبيرة، حيث جاءت قيم المتوسطات الحسابية لها أكبر من ٢,٣٣ درجة وهي مرتبة تنازليًا على النحو التالي:

١- الأسس العلمية لصياغة رسالة المؤسسة التعليمية وتحديد أهدافها بمتوسط ٢,٨٠.

١- أنظمة التقويم في كليات التربية بمتوسط ٢,٨٠.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

١- نماذج ونظم الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية بمتوسط ٢,٨٠.

٢- الأسس العلمية لبناء المعايير المؤسسية بمتوسط ٢,٦٥.

٣- مواصفات الخريج في كليات التربية (المعارف، المهارات، التوجهات المهنية، التنوع، ...) بمتوسط ٢,٦٠.

§ حصلت عبارة واحدة على درجة أهمية متوسطة وهي العبارة التي تنص على: الأسس المعرفية الموجهة للأنشطة والممارسات في كليات التربية (بحوث، نظريات، سياسات، ...) بمتوسط ١,٩٠.

§ حصلت عبارتان على درجة أهمية ضعيفة، وهي العبارة التي تنص على: خطط التنمية في المملكة العربية السعودية، والعبارة التي تنص على: استراتيجيات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بمتوسط بلغ ١,٦٥ درجة لكلٍ منهما.

ثانيًا: مجال البرامج والخطط الدراسية (المعيار الأول)

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات الخبراء على تسع عبارات تقيس بمجملها درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال البرامج والخطط الدراسية، بصفته المعيار الأول من معايير الإنكيت NCATE، حيث تبين من الجدول رقم (١٤) أن درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في هذا المجال جاءت بمتوسط حسابي تراوح بين ٢,٠٠ – ٢,٩٠ ، وبلغ المتوسط العام لعبارات هذا المجال ٢,٤٩، ووفقًا للمحك المعتمد في هذه الدراسة فإن برامج هذا المجال ذات أهمية كبيرة في تحقيق المعيار الأول من معايير الإنكيت NCATE من وجهة نظر خبراء الدراسة.

ويوضح الجدول رقم (١٥) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة أهمية كل عبارة وترتيبها.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الجدول رقم (١٥) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمجال البرامج والخطط الدراسية (المعيار الأول) - الجولة الثانية (ن = ٢٠)

م	العبارة	التكرارات والنسب المئوية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب العبارة
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة					
		ت	%	ت	%	ت	%				
٩	إعادة تصميم البرامج والمناهج الدراسية في كليات التربية.	٩	٤٥	٧	٣٥	٤	٢٠	٢,٢٥	٠,٧٨٦	متوسطة	٧
١٠	مواءمة البرامج الدراسية لمعايير الاعتماد الأكاديمي.	١٨	٩٠	٢	١٠	-	-	٢,٩٠	٠,٣٠٨	كبيرة	١
١١	تفعيل استراتيجيات التدريس الحديثة (التعلم الحقيقي النشط، التفكير الناقد، حل المشكلات، ...).	١٧	٨٥	٣	١٥	-	-	٢,٨٥	٠,٣٦٦	كبيرة	٢
١٢	المساهمة في بناء مجتمع المعرفة.	١٥	٧٥	٥	٢٥	-	-	٢,٧٥	٠,٤٤٤	كبيرة	٤
١٣	أدوات وأساليب الاستقصاء في مجال التخصص.	٤	٢٠	١٥	٧٥	١	٥	٢,١٥	٠,٤٨٩	متوسطة	٨
١٤	أساليب غرس أخلاقيات المهنة الداعمة للتميز.	٧	٣٥	١٢	٦٠	١	٥	٢,٣٠	٠,٥٧١	متوسطة	٦
١٥	أساليب تحديد المخرجات التعليمية.	٩	٤٥	١٠	٥٠	١	٥	٢,٤٠	٠,٥٩٨	كبيرة	٥
١٦	وصف المقررات الدراسية وفق نماذج الاعتماد الأكاديمي المعتمدة.	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	٣
١٧	طرق وأساليب بناء المعرفة المهنية لدى الطالب/ المعلم.	٥	٢٥	١٠	٥٠	٥	٢٥	٢,٠٠	٠,٧٢٥	متوسطة	٩
المجموع								٢,٤٩	٠,٢٣٤	كبيرة	

ونخلص من بيانات الجدول رقم (١٥) إلى النتائج التالية:

§ حصلت خمس عبارات على درجة أهمية كبيرة، حيث جاءت قيم المتوسطات الحسابية لها أكبر من ٢,٣٣ درجة وهي مرتبة تنازليًا على النحو التالي:

١- مواءمة البرامج الدراسية لمعايير الاعتماد الأكاديمي بمتوسط ٢,٩٠.

٢- تفعيل استراتيجيات التدريس الحديثة بمتوسط ٢,٨٥.

٣- وصف المقررات الدراسية وفق نماذج الاعتماد الأكاديمي المعتمدة بمتوسط ٢,٨٠.

٤- المساهمة في بناء مجتمع المعرفة بمتوسط ٢,٧٥.

٥- أساليب تحديد المخرجات التعليمية بمتوسط ٢,٤٠.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

§ حصلت أربع عبارات على درجة أهمية متوسطة، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لها بين ١,٦٦ درجة إلى أقل من ٢,٣٣ درجة وهي مرتبة تنازليًا على النحو التالي:

١- أساليب غرس أخلاقيات المهنة الداعمة للتميز بمتوسط ٢,٣٠.

٢- إعادة تصميم البرامج والمناهج الدراسية في كليات التربية بمتوسط ٢,٢٥.

٣- أدوات وأساليب الاستقصاء في مجال التخصص بمتوسط ٢,١٥.

٤- طرق وأساليب بناء المعرفة المهنية لدى الطالب/ المعلم بمتوسط ٢,٠٠.

ثالثًا: مجال تقييم الأداء ومخرجات التعليم (المعيار الثاني)

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات الخبراء على سبع عبارات تقيس بمجملها درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال تقييم الأداء ومخرجات التعليم، بصفته المعيار الثاني من معايير الإنكيت NCATE، ويوضح الجدول رقم (١٦) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة أهمية كل عبارة وترتيبها.

الجدول رقم (١٦) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمجال تقييم الأداء ومخرجات التعليم (المعيار الثاني) - الجولة الثانية (ن = ٢٠)

م	العبارة	التكرارات والنسب المئوية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب العبارة
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة					
		ت	%	ت	%	ت	%				
١٨	تفعيل نتائج التقييم لتحسين الممارسات والأنشطة في كليات التربية.	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	١
١٩	خطوات إعداد الدراسة الذاتية.	١٥	٧٥	٥	٢٥	-	-	٢,٧٥	٠,٤٤٤	كبيرة	٢
٢٠	مهارات ومعايير إعداد تقرير التقييم الذاتي.	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	١
٢١	الاتجاهات الحديثة في نظم التقويم لـ (الطالب، عضو هيئة التدريس، الموظف، البرامج، المنظمة، ...).	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	١
٢٢	دمج التقنية المناسبة لنظم التقويم في كليات التربية .	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	١
٢٣	نظم وأساليب جمع وتحليل المعلومات.	١٥	٧٥	٥	٢٥	-	-	٢,٧٥	٠,٤٤٤	كبيرة	٢
٢٤	تفعيل نتائج التقييم في توجيه عملية التعلم.	٩	٤٥	٨	٤٠	٣	١٥	٢,٣٠	٠,٧٣٣	متوسطة	٣
المجموع								٢,٧١	٠,١٣٢	كبيرة	

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ويتبين من الجدول رقم (١٦) أن درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال تقييم الأداء ومخرجات التعليم جاءت بمتوسط حسابي تراوح بين ٢,٣٠ – ٢,٨٠ ، وبلغ المتوسط العام لعبارات هذا المجال ٢,٧١، ووفقًا للمحك المعتمد في هذه الدراسة فإن برامج هذا المجال ذات أهمية كبيرة في تحقيق المعيار الثاني من معايير الإنكيت NCATE من وجهة نظر خبراء الدراسة. ونخلص من بيانات الجدول رقم (١٦) إلى النتائج التالية:

- § حصلت ست عبارات على درجة أهمية كبيرة، حيث جاءت قيم المتوسطات الحسابية لها أكبر من ٢,٣٣ درجة وهي مرتبة تنازليًا على النحو التالي:

١- تفعيل نتائج التقييم لتحسين الممارسات والأنشطة في كليات التربية بمتوسط ٢,٨٠.

١- مهارات ومعايير إعداد تقرير التقييم الذاتي بمتوسط ٢,٨٠.

١- الاتجاهات الحديثة في نظم التقويم لـ (الطالب، عضو هيئة التدريس، الموظف، البرامج، المنظمة، ..) بمتوسط ٢,٨٠.

١- دمج التقنية المناسبة لنظم التقويم في كليات التربية بمتوسط ٢,٨٠.

٢- خطوات إعداد الدراسة الذاتية بمتوسط ٢,٧٥.

٢- نظم وأساليب جمع وتحليل المعلومات بمتوسط ٢,٧٥.

- § حصلت عبارة واحدة على درجة أهمية متوسطة وهي العبارة التي تنص على: تفعيل نتائج التقييم في توجيه عملية التعلم بمتوسط ٢,٣٠.

رابعًا: مجال الخبرات الميدانية والممارسات العلمية (المعيار الثالث)

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات الخبراء على ثمان عبارات تقيس بمجملها درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال الخبرات الميدانية والممارسات العلمية، بصفته المعيار الثالث من معايير الإنكيت NCATE، ويوضح الجدول رقم (١٧) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة أهمية كل عبارة وترتيبها.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الجدول رقم (١٧) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمجال الخبرات الميدانية والممارسات العلمية (المعيار الثالث) - الجولة الثانية (ن = ٢٠)

م	العبارة	التكرارات والنسب المئوية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب العبارة
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة					
		ت	%	ت	%	ت	%				
٢٥	تحسين مهارات الإشراف الميداني.	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	١
٢٦	تفعيل الشراكة الاستراتيجية مع المؤسسات المجتمعية في تطوير الممارسات المهنية.	١٠	٥٠	٦	٣٠	٤	٢٠	٢,٣٠	٠,٨٠١	متوسطة	٤
٢٧	تفعيل نتائج البحث التربوي في تطوير الممارسات المهنية.	١٥	٧٥	٥	٢٥	-	-	٢,٧٥	٠,٤٤٤	كبيرة	٢
٢٨	أساليب تحسين الممارسات الواعية (التفكير، البحث،...).	٢	١٠	١٢	٦٠	٦	٣٠	١,٨٠	٠,٦١٦	متوسطة	٦
٢٩	استخدام التقنية في الممارسات المهنية لعضو هيئة التدريس والطالب/ المعلم.	١٥	٧٥	٥	٢٥	-	-	٢,٧٥	٠,٤٤٤	كبيرة	٢
٣٠	مهارات وأساليب تطوير خبرات تعلم ذات معنى.	٣	١٥	١١	٥٥	٦	٣٠	١,٨٥	٠,٦٧١	متوسطة	٥
٣١	إعداد اللوائح والأدلة التنظيمية للخبرات الميدانية.	١٥	٧٥	٥	٢٥	-	-	٢,٧٥	٠,٤٤٤	كبيرة	٢
٣٢	تفعيل المحاسبية في ممارسات طلاب التربية الميدانية.	١٢	٦٠	٨	٤٠	-	-	٢,٦٠	٠,٥٠٣	كبيرة	٣
المجموع								٢,٤٥	٠,١٧٤	كبيرة	

ويتبين من الجدول رقم (١٧) أن درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال الخبرات الميدانية والممارسات العلمية جاءت بمتوسط حسابي تراوح بين ١,٨٠ – ٢,٨٠ ، وبلغ المتوسط العام لعبارات هذا المجال ٢,٤٥، ووفقًا للمحك المعتمد في هذه الدراسة فإن برامج هذا المجال ذات أهمية كبيرة في تحقيق المعيار الثالث من معايير الإنكيت NCATE من وجهة نظر خبراء الدراسة. ونخلص من بيانات الجدول رقم (١٧) إلى النتائج التالية:

§ حصلت خمس عبارات على درجة أهمية كبيرة، حيث جاءت قيم المتوسطات الحسابية لها أكبر من ٢,٣٣ درجة وهي مرتبة تنازليًا على النحو التالي:

١- تحسين مهارات الإشراف الميداني بمتوسط ٢,٨٠.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٢- تفعيل نتائج البحث التربوي في تطوير الممارسات المهنية بمتوسط ٢,٧٥.

٢- استخدام التقنية في الممارسات المهنية لعضو هيئة التدريس والطالب/ المعلم بمتوسط ٢,٧٥.

٢- إعداد اللوائح والأدلة التنظيمية للخبرات الميدانية بمتوسط ٢,٧٥.

٣- تفعيل المحاسبية في ممارسات طلاب التربية الميدانية بمتوسط ٢,٦٠.

§ حصلت ثلاث عبارات على درجة أهمية متوسطة، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لها بين ١,٦٦ درجة إلى أقل من ٢,٣٣ درجة وهي مرتبة تنازليًا على النحو التالي:

١- تفعيل الشراكة الاستراتيجية مع المؤسسات المجتمعية في تطوير الممارسات المهنية بمتوسط ٢,٣٠.

٢- مهارات وأساليب تطوير خبرات تعلم ذات معنى بمتوسط ١,٨٥.

٣- أساليب تحسين الممارسات الواعية (التفكير، البحث، ...) بمتوسط ١,٨٠.

خامسًا: مجال التنوع وتكافؤ الفرص (المعيار الرابع)

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات الخبراء على ثمان عبارات تقيس بمجملها درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال التنوع وتكافؤ الفرص، بصفته المعيار الرابع من معايير الإنكيت NCATE، حيث تبين من الجدول رقم (١٧) أن درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في هذا المجال جاءت بمتوسط حسابي تراوح بين ١,٤٥ – ٢,٨٥، وبلغ المتوسط العام لعبارات هذا المجال ٢,٢٧، ووفقًا للمحك المعتمد في هذه الدراسة فإن برامج هذا المجال ذات أهمية متوسطة في تحقيق المعيار الرابع من معايير الإنكيت NCATE من وجهة نظر خبراء الدراسة.

ويوضح الجدول رقم (١٨) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة أهمية كل عبارة وترتيبها.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الجدول رقم (١٨) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمجال التنوع وتكافؤ الفرص (المعيار الرابع) - الجولة الثانية (ن = ٢٠)

م	العبارة	التكرارات والنسب المئوية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب العبارة
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة					
		ت	%	ت	%	ت	%				
٣٣	استراتيجيات تحقيق التنوع في كليات التربية.	١٥	٧٥	٥	٢٥	-	-	٢,٧٥	٠,٤٤٤	كبيرة	٢
٣٤	تفعيل دور عضو هيئة التدريس في تعزيز الهوية الوطنية وتوكيد قيم الديمقراطية والتنوع.	١٧	٨٥	٣	١٥	-	-	٢,٨٥	٠,٣٦٦	كبيرة	١
٣٥	تفعيل دور الإرشاد الأكاديمي للطالب الجامعي.	١٥	٧٥	٥	٢٥	-	-	٢,٧٥	٠,٤٤٤	كبيرة	٢
٣٦	أساليب إثارة الدافعية لدى الأفراد والجماعات.	١٢	٦٠	٨	٤٠	-	-	٢,٦٠	٠,٥٠٣	كبيرة	٣
٣٧	مهارات اللغة الإنجليزية.	٩	٤٥	١١	٥٥	-	-	٢,٤٥	٠,٥١٠	كبيرة	٤
٣٨	إعداد وثيقة التنوع وتكافؤ الفرص لكافة الممارسات والأنشطة (مناهج، تدريس، بحث،...).	١	٥	٧	٣٥	١٢	٦٠	١,٤٥	٠,٦٠٥	ضعيفة	٧
٣٩	طرق اكتساب المهارات المهنية المتصلة بالتنوع لعضو هيئة التدريس.	٢	١٠	١٢	٦٠	٦	٣٠	١,٨٠	٠,٦١٦	متوسطة	٥
٤٠	طرق اكتساب المهارات المهنية المتصلة بالتنوع للطالب/ المعلم.	-	-	١٠	٥٠	١٠	٥٠	١,٥٠	٠,٥١٣	ضعيفة	٦
المجموع								٢,٢٧	٠,١٩١	متوسطة	

ونخلص من بيانات الجدول رقم (١٨) إلى النتائج التالية:

§ حصلت خمس عبارات على درجة أهمية كبيرة، حيث جاءت قيم المتوسطات الحسابية لها أكبر من ٢,٣٣ درجة وهي مرتبة تنازليًا على النحو التالي:

١- تفعيل دور عضو هيئة التدريس في تعزيز الهوية الوطنية وتوكيد قيم الديمقراطية والتنوع بمتوسط ٢,٨٥.

٢- استراتيجيات تحقيق التنوع في كليات التربية بمتوسط ٢,٧٥.

١- تفعيل دور الإرشاد الأكاديمي للطالب الجامعي بمتوسط ٢,٧٥.

٣- أساليب إثارة الدافعية لدى الأفراد والجماعات بمتوسط ٢,٦٠.

٤- مهارات اللغة الإنجليزية بمتوسط ٢,٤٥.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- حصلت عبارة واحدة على درجة أهمية متوسطة وهي العبارة التي تنص على: طرق اكتساب المهارات المهنية المتصلة بالتنوع لعضو هيئة التدريس بمتوسط ١,٨٠.
- حصلت عبارتان على درجة أهمية ضعيفة، حيث جاءت قيم المتوسطات الحسابية لها أقل من ١,٦٦ درجة وهي مرتبة تنازليًا على النحو التالي:

١- طرق اكتساب المهارات المهنية المتصلة بالتنوع للطالب/ المعلم بمتوسط ١,٥٠.

٢- إعداد وثيقة التنوع وتكافؤ الفرص لكافة الممارسات والأنشطة (مناهج، تدريس، بحث،...) بمتوسط ١,٤٥.

سادسًا: مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس (المعيار الخامس)

يوضح الجدول رقم (١٩) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات الخبراء على سبع عبارات تقيس بمجملها درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، بصفته المعيار الخامس من معايير الإنكيت NCATE.

حيث تبين من الجدول أن درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في هذا المجال جاءت بمتوسط حسابي تراوح بين ٢,٤٠ – ٢,٨٠، وبلغ المتوسط العام لعبارات هذا المجال ٢,٧٣، ووفقًا للمحك المعتمد في هذه الدراسة فإن برامج هذا المجال ذات أهمية كبيرة في تحقيق المعيار الخامس من معايير الإنكيت NCATE من وجهة نظر خبراء الدراسة.

وتشير بيانات الجدول إلى النتائج التالية:

- حصلت جميع عبارات هذا المجال على درجة أهمية كبيرة، حيث جاءت قيم المتوسطات الحسابية لها أكبر من ٢,٣٣ درجة وهي مرتبة تنازليًا على النحو التالي:

١- انعكاسات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس نحو (الممارسات المهنية، الطالب/المعلم، تلاميذ المدارس) بمتوسط ٢,٨٠.

١- آليات تحقيق التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بمتوسط ٢,٨٠.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

١- تخطيط مسؤوليات عضو هيئة التدريس بمتوسط ٢,٨٠.

١- تفعيل دور المؤسسة المتعلمة في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بمتوسط ٢,٨٠.

٢- أسس تخطيط وتنفيذ وتقييم أنشطة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بمتوسط ٢,٧٥.

٢- تطوير الممارسات المهنية لعضو هيئة التدريس بمتوسط ٢,٧٥.

٣- طرق تقدير احتياجات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بمتوسط ٢,٤٠.

الجدول رقم (١٩) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس (المعيار الخامس) - الجولة الثانية (ن = ٢٠)

م	العبارة	التكرارات والنسب المئوية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب العبارة
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة					
		ت	%	ت	%	ت	%				
٤١	طرق تقدير احتياجات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.	٩	٤٥	١٠	٥٠	١	٥	٢,٤٠	٠,٥٩٨	كبيرة	٣
٤٢	انعكاسات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس نحو (الممارسات المهنية، الطالب/المعلم، تلاميذ المدارس).	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	١
٤٣	آليات تحقيق التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	١
٤٤	أسس تخطيط وتنفيذ وتقييم أنشطة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.	١٥	٧٥	٥	٢٥	-	-	٢,٧٥	٠,٤٤٤	كبيرة	٢
٤٥	تخطيط مسؤوليات عضو هيئة التدريس (تدريسية، بحثية، خدمة مجتمع، ...).	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	١
٤٦	تفعيل دور المؤسسة المتعلمة في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	١
٤٧	تطوير الممارسات المهنية لعضو هيئة التدريس (تدريسية، بحثية، خدمة مجتمع، ...).	١٥	٧٥	٥	٢٥	-	-	٢,٧٥	٠,٤٤٤	كبيرة	٢
المجموع								٢,٧٣	٠,٠٨١	كبيرة	

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

سابعًا: مجال الموارد والحوكمة (المعيار السادس)

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات الخبراء على ١١ عبارة تقيس بمجملها درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال الموارد والحوكمة، بصفته المعيار السادس من معايير الإنكيت NCATE.

ويوضح الجدول رقم (٢٠) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة أهمية كل عبارة وترتيبها.

الجدول رقم (٢٠) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمجال الموارد والحوكمة (المعيار السادس) - الجولة الثانية (ن = ٢٠)

م	العبارة	التكرارات والنسب المئوية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب العبارة
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة					
		ت	%	ت	%	ت	%				
٤٨	أساليب القيادة الإدارية الناجحة في كليات التربية.	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	١
٤٩	طرق بناء وإدارة فرق العمل في كليات التربية .	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	١
٥٠	مجالات التحسين المستمر للأداء في كليات التربية.	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	١
٥١	تخطيط وتخصيص الموارد في مؤسسات التعليم العالي.	١٢	٦٠	٧	٣٥	١	٥	٢,٥٥	٠,٦٠٥	كبيرة	٤
٥٢	الأساليب العلمية لصناعة واتخاذ القرارات.	١٥	٧٥	٥	٢٥	-	-	٢,٧٥	٠,٤٤٤	كبيرة	٢
٥٣	أساليب تفعيل المساءلة في مؤسسات التعليم العالي.	١٦	٨٠	٣	١٥	١	٥	٢,٧٥	٠,٥٥٠	كبيرة	٢
٥٤	استراتيجيات قياس كفاءة استخدام الموارد بما يخدم رسالة الكلية ويحقق أهدافها.	٨	٤٠	١٠	٥٠	٢	١٠	٢,٣٠	٠,٦٥٧	متوسطة	٥
٥٥	إعداد أنظمة وأدلة العمل في مؤسسات التعليم العالي.	١٤	٧٠	٦	٣٠	-	-	٢,٧٠	٠,٤٧٠	كبيرة	٣
٥٦	أساليب دمج التقنية في إدارة مؤسسات التعليم العالي.	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	١
٥٧	تفعيل المداخل الإدارية الحديثة (إدارة الجودة ، إدارة الأداء،إدارة التغيير، التخطيط الاستراتيجي ...).	١٤	٧٠	٦	٣٠	-	-	٢,٧٠	٠,٤٧٠	كبيرة	٣
٥٨	مهارات زيادة الفعّالية ورفع الإنتاجية (تحقيق الرضا الوظيفي، تعزيز السلوك الإيجابي، الاتصال، اتخاذ القرارات، العلاقات الإنساني، ...).	١٥	٧٥	٥	٢٥	-	-	٢,٧٥	٠,٤٤٤	كبيرة	٢
المجموع								٢,٧٠	٠,١٢٨	كبيرة	

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

حيث تبين من الجدول رقم (٢٠) أن درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في هذا المجال جاءت بمتوسط حسابي تراوح بين ٢,٣٠ – ٢,٨٠، وبلغ المتوسط العام لعبارات هذا المجال ٢,٧٠، ووفقًا للمحك المعتمد في هذه الدراسة فإن برامج هذا المجال ذات أهمية كبيرة في تحقيق المعيار السادس من معايير الإنكيت NCATE من وجهة نظر خبراء الدراسة.

ونخلص من بيانات الجدول رقم (٢٠) إلى النتائج التالية:

- حصلت عشر عبارات على درجة أهمية كبيرة، حيث جاءت قيم المتوسطات الحسابية لها أكبر من ٢,٣٣ درجة وهي مرتبة تنازليًا على النحو التالي:

١- أساليب القيادة الإدارية الناجحة في كليات التربية بمتوسط ٢,٨٠.

١- طرق بناء وإدارة فرق العمل في كليات التربية بمتوسط ٢,٨٠.

١- مجالات التحسين المستمر للأداء في كليات التربية بمتوسط ٢,٨٠.

١- أساليب دمج التقنية في إدارة مؤسسات التعليم العالي بمتوسط ٢,٨٠.

٢- الأساليب العلمية لصناعة واتخاذ القرارات بمتوسط ٢,٧٥.

٢- أساليب تفعيل المساءلة في مؤسسات التعليم العالي بمتوسط ٢,٧٥.

٢- مهارات زيادة الفعّالية ورفع الإنتاجية (تحقيق الرضا الوظيفي، تعزيز السلوك الإيجابي، الاتصال، اتخاذ القرارات، العلاقات الإنساني، ...) بمتوسط ٢,٧٥.

٣- إعداد أنظمة وأدلة العمل في مؤسسات التعليم العالي بمتوسط ٢,٧٠.

٣- تفعيل المداخل الإدارية الحديثة (إدارة الجودة ، إدارة الأداء،إدارة التغيير، التخطيط الاستراتيجي ...) بمتوسط ٢,٧٠.

٢- تخطيط وتخصيص الموارد في مؤسسات التعليم العالي بمتوسط ٢,٥٥.

- حصلت عبارة واحدة على درجة أهمية متوسطة وهي العبارة التي تنص على: استراتيجيات قياس كفاءة استخدام الموارد بما يخدم رسالة الكلية ويحقق أهدافها بمتوسط ٢,٣٠.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ملخص توقعات خبراء الدراسة في الجولة الثانية حول برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير NCATE:

أ- التوقعات الكبيرة:

يوضح الجدول رقم (٢١) توقعات الخبراء ذات الأهمية الكبيرة لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت NCATE ، حيث بلغ عدد البرامج التي جاءت توقعات أهميتها كبيرة ٤٣ برنامجًا من أصل ٥٨ برنامج، وقد تم عرضها تنازليًا حسب المتوسط الحسابي لكل برنامج.

وبشكل عام فإن إجابات عينة الخبراء في هذه الجولة تمثل تقديرًا عاليًا في متوسطاتها الحسابية، حيث تراوحت المتوسطات بين ٢,٤٠ – ٢,٩٠ من أصل ٣ مما يشير إلى شبه اتفاق عينة الخبراء على الأهمية الكبيرة لهذه البرامج في تحقيق معايير الإنكيت NCATE . وقد حقق البرنامج رقم (١٠) في الاستبانة أعلى توقع من حيث درجة الأهمية بمتوسط بلغ ٢,٩٠ من أصل ٣ وهو: " مواءمة البرامج الدراسية لمعايير الاعتماد الأكاديمي ". في حين حقق البرنامج رقم (٤١)، والبرنامج رقم (١٥) أقل توقع من حيث درجة الأهمية بمتوسط بلغ ٢,٤٠ من أصل ٣ لكلٍ منهما وهما: " طرق تقدير احتياجات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس "، " أساليب تحديد المخرجات التعليمية" على التوالي.

أما بقية البرامج وعددها ٤٠ برنامجًا فقد توزعت على مدى قدره ٠,٤٠ ضمن فئة التوقعات الكبيرة، ويتضح من ذلك أن معظم برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس التي تم إدراجها في الجولة الثانية تُعد برامج ذات أهمية كبيرة لعضو هيئة التدريس في سبيل الوفاء بمعايير الاعتماد الأكاديمي لمنظمة الإنكيت NCATE.

وقد أدرج الباحث جميع هذه التوقعات ذات الأهمية الكبيرة عند بناء أداة الدراسة في الجولة الثالثة من جولات أسلوب دلفاي Delphi Technique ، وذلك بهدف زيادة التأكد، والحصول على توقعات برامج ذات إجماع وثبات أكبر من عينة الخبراء.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

جدول رقم (٢١) : التوقعات الكبيرة في الجولة الثانية لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)

م	البرنامج	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١٠	مواءمة البرامج الدراسية لمعايير الاعتماد الأكاديمي.	٢,٩	٠,٣٠٨	١
١١	تفعيل استراتيجيات التدريس الحديثة (التعلم الحقيقي النشط، التفكير الناقد، حل المشكلات، ...).	٢,٨٥	٠,٣٦٦	٢
٣٤	تفعيل دور عضو هيئة التدريس في تعزيز الهوية الوطنية وتوكيد قيم الديمقراطية والتنوع.	٢,٨٥	٠,٣٦٦	٢
٣	الأسس العلمية لصياغة رسالة المؤسسة التعليمية وتحديد أهدافها.	٢,٨	٠,٤١	٣
٤	أنظمة التقويم في كليات التربية.	٢,٨	٠,٤١	٣
٨	نماذج ونظم الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية.	٢,٨	٠,٤١	٣
١٦	وصف المقررات الدراسية وفق نماذج الاعتماد الأكاديمي المعتمدة.	٢,٨	٠,٤١	٣
١٨	تفعيل نتائج التقييم لتحسين الممارسات والأنشطة في كليات التربية.	٢,٨	٠,٤١	٣
٢٠	مهارات ومعايير إعداد تقرير التقييم الذاتي.	٢,٨	٠,٤١	٣
٢١	الاتجاهات الحديثة في نظم التقويم لـ (الطالب، عضو هيئة التدريس، الموظف، البرامج، المنظمة، ...).	٢,٨	٠,٤١	٣
٢٢	دمج التقنية المناسبة لنظم التقويم في كليات التربية .	٢,٨	٠,٤١	٣
٢٥	تحسين مهارات الإشراف الميداني.	٢,٨	٠,٤١	٣
٤٢	انعكاسات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس نحو(الممارسات المهنية، الطالب/المعلم، تلاميذ المدارس).	٢,٨	٠,٤١	٣
٤٣	آليات تحقيق التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.	٢,٨	٠,٤١	٣
٤٥	تخطيط مسؤوليات عضو هيئة التدريس (تدريسية، بحثية، خدمة مجتمع، ...)	٢,٨	٠,٤١	٣
٤٦	تفعيل دور المؤسسة المتعلمة في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.	٢,٨	٠,٤١	٣
٤٨	أساليب القيادة الإدارية الناجحة في كليات التربية.	٢,٨	٠,٤١	٣
٤٩	طرق بناء وإدارة فرق العمل في كليات التربية .	٢,٨	٠,٤١	٣
٥٠	مجالات التحسين المستمر للأداء في كليات التربية.	٢,٨	٠,٤١	٣
٥٦	أساليب دمج التقنية في إدارة مؤسسات التعليم العالي.	٢,٨	٠,٤١	٣
١٢	المساهمة في بناء مجتمع المعرفة.	٢,٧٥	٠,٤٤٤	٤
١٩	خطوات إعداد الدراسة الذاتية.	٢,٧٥	٠,٤٤٤	٤
٢٣	نظم وأساليب جمع وتحليل المعلومات.	٢,٧٥	٠,٤٤٤	٤
٢٧	تفعيل نتائج البحث التربوي في تطوير الممارسات المهنية.	٢,٧٥	٠,٤٤٤	٤
٢٩	استخدام التقنية في الممارسات المهنية لعضو هيئة التدريس والطالب/ المعلم.	٢,٧٥	٠,٤٤٤	٤
٣١	إعداد اللوائح والأدلة التنظيمية للخبرات الميدانية.	٢,٧٥	٠,٤٤٤	٤
٣٣	استراتيجيات تحقيق التنوع في كليات التربية.	٢,٧٥	٠,٤٤٤	٤
٣٥	تفعيل دور الإرشاد الأكاديمي للطالب الجامعي.	٢,٧٥	٠,٤٤٤	٤
٤٤	أسس تخطيط وتنفيذ وتقييم أنشطة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.	٢,٧٥	٠,٤٤٤	٤
٤٧	تطوير الممارسات المهنية لعضو هيئة التدريس (تدريسية، بحثية، خدمة مجتمع، ...).	٢,٧٥	٠,٤٤٤	٤
٥٢	الأساليب العلمية لصناعة واتخاذ القرارات.	٢,٧٥	٠,٤٤٤	٤
٥٨	مهارات زيادة الفعّالية ورفع الإنتاجية (تحقيق الرضا الوظيفي، تعزيز السلوك الإيجابي، الاتصال، اتخاذ القرارات، العلاقات الإنساني، ...).	٢,٧٥	٠,٤٤٤	٤
٥٣	أساليب تفعيل المساءلة في مؤسسات التعليم العالي.	٢,٧٥	٠,٥٥	٥
٥٥	إعداد أنظمة وأدلة العمل في مؤسسات التعليم العالي.	٢,٧	٠,٤٧	٦
٥٧	تفعيل المداخل الإدارية الحديثة (إدارة الجودة ، إدارة الأداء،إدارة التغيير، التخطيط الاستراتيجي ...).	٢,٧	٠,٤٧	٦
٥	الأسس العلمية لبناء المعايير المؤسسية.	٢,٦٥	٠,٤٨٩	٧

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

تابع جدول رقم (٢١) : التوقعات الكبيرة في الجولة الثانية لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معاييرالإنكيت (NCATE)

م	البرنامج	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٢	مواصفات الخريج في كليات التربية (المعارف ،المهارات، التوجهات المهنية، التنوع، ...).	٢,٦	٠,٥٠٣	٨
٣٢	تفعيل المحاسبية في ممارسات طلاب التربية الميدانية.	٢,٦	٠,٥٠٣	٨
٣٦	أساليب إثارة الدافعية لدى الأفراد والجماعات.	٢,٦	٠,٥٠٣	٨
٥١	تخطيط وتخصيص الموارد في مؤسسات التعليم العالي.	٢,٥٥	٠,٦٠٥	٩
٣٧	مهارات اللغة الإنجليزية.	٢,٤٥	٠,٥١	١٠
١٥	أساليب تحديد المخرجات التعليمية.	٢,٤	٠,٥٩٨	١١
٤١	طرق تقدير احتياجات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.	٢,٤	٠,٥٩٨	١١

ب - التوقعات المتوسطة:

يوضح الجدول رقم (٢٢) توقعات الخبراء ذات الأهمية المتوسطة لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت NCATE ، مرتبة تنازليًا وفق المتوسطات الحسابية لها، وقد بلغ عددها ١١ برنامجًا من أصل ٥٨ برنامج، تراوحت متوسطاتها الحسابية بين ١,٨٠ – ٢,٣٠ من أصل ٣ مما يشير إلى شبه اتفاق عينة الخبراء على الأهمية المتوسطة لهذه البرامج.

جدول رقم (٢٢) : التوقعات المتوسطة في الجولة الثانية لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معاييرالإنكيت (NCATE)

م	البرنامج	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١٤	أساليب غرس أخلاقيات المهنة الداعمة للتميز.	٢,٣	٠,٥٧١	١
٥٤	استراتيجيات قياس كفاءة استخدام الموارد بما يخدم رسالة الكلية ويحقق أهدافها.	٢,٣	٠,٦٥٧	٢
٢٤	تفعيل نتائج التقييم في توجيه عملية التعلم.	٢,٣	٠,٧٣٣	٣
٢٦	تفعيل الشراكة الاستراتيجية مع المؤسسات المجتمعية في تطوير الممارسات المهنية.	٢,٣	٠,٨٠١	٤
٩	إعادة تصميم البرامج والمناهج الدراسية في كليات التربية.	٢,٢٥	٠,٧٨٦	٥
١٣	أدوات وأساليب الاستقصاء في مجال التخصص.	٢,١٥	٠,٤٨٩	٦
١٧	طرق وأساليب بناء المعرفة المهنية لدى الطالب/ المعلم.	٢	٠,٧٢٥	٧
١	الأسس المعرفية الموجهة للأنشطة والممارسات في كليات التربية (بحوث، نظريات، سياسات، ..)	١,٩	٠,٥٣٣	٨
٣٠	مهارات وأساليب تطوير خبرات تعلم ذات معنى.	١,٨٥	٠,٦٧١	٩
٢٨	أساليب تحسين الممارسات الواعية (التفكير، البحث،...).	١,٨	٠,٦١٦	١٠
٣٩	طرق اكتساب المهارات المهنية المتصلة بالتنوع لعضو هيئة التدريس.	١,٨	٠,٦١٦	١٠

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وقد جاءت ٤ برامج من بين هذه البرامج وهي البرنامج رقم ١٤ ، ٥٤ ، ٢٤ ،٢٦ بمتوسط بلغ ٣,٣٠ لكلٍ منها، وهي بذلك تقترب إلى حد كبير من فئة البرامج ذات الأهمية الكبيرة. ولزيادة التأكد، والحصول على توقعات لبرامج ذات إجماع وثبات أكبر من عينة الخبراء، فقد أدرج الباحث جميع هذه التوقعات عند بناء أداة الدراسة في الجولة الثالثة من جولات أسلوب دلفاي Delphi Technique .

ج- التوقعات الضعيفة (مستبعدة):

يوضح الجدول رقم (٢٣) توقعات الخبراء ذات الأهمية الضعيفة لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت NCATE ، مرتبة تنازليًا وفق المتوسطات الحسابية لها، وقد بلغ عددها ٤ برامج من أصل ٥٨ برنامج، تراوحت متوسطاتها الحسابية بين ١,٤٥– ١,٦٥ من أصل ٣ مما يشير إلى شبه اتفاق عينة الخبراء على الأهمية الضعيفة لهذه البرامج. ووفقًا للمعيار الإحصائي المعتمد في هذه الدراسة. فقد تم استبعاد جميع هذه البرامج عند بناء أداة الدراسة في الجولة الثالثة من جولات أسلوب دلفاي Delphi Technique .

جدول رقم (٢٣) : التوقعات الضعيفة في الجولة الثانية لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)

م	البرنامج	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٦	خطط التنمية في المملكة العربية السعودية.	١,٦٥	٠,٥٨٧	١
٧	استراتيجيات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية.	١,٦٥	٠,٦٧١	٢
٤٠	طرق اكتساب المهارات المهنية المتصلة بالتنوع للطالب/ المعلم.	١,٥	٠,٥١٣	٣
٣٨	إعداد وثيقة التنوع وتكافؤ الفرص لكافة الممارسات والأنشطة (مناهج، تدريس، بحث،...).	١,٤٥	٠,٦٠٥	٤

د- التوقعات (البرامج) المضافة:

أضاف الخبراء برنامجين من خلال السؤال المفتوح عند تطبيق أداة الدراسة في جولتها الثانية، وهما: " أساليب إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي" ، و" طرق ونماذج إدارة التعلم الالكتروني ". وقد تم إضافتهما إلى قائمة البرامج عند بناء أداة الدراسة في الجولة الثالثة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المحور الثاني: أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير NCATE:

يوضح الجدول رقم (٢٤) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات الخبراء على العبارات التي تقيس درجة ملاءمة أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس لتحقيق معايير الإنكيت NCATE في كليات التربية بالجامعات السعودية، وعددها ١٨ عبارة.

ويتبين من الجدول أن درجة ملاءمة أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس جاءت بمتوسط حسابي تراوح بين ١,٤٠ – ٢,٨٥ ، وبلغ المتوسط العام لعبارات هذا المحور ٢,٢٩ . وقد جاءت عشرة أساليب بدرجة ملائمة، وخمسة أساليب بدرجة ملائمة إلى حدٍ ما، فيما جاءت ثلاثة أساليب بدرجة غير ملائمة.

الجدول رقم (٢٤) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) - الجولة الثانية (ن = ٢٠)

م	العبارة (أساليب التنمية المهنية)	التكرارات والنسب المئوية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الملاءمة	ترتيب العبارة
		ملائمة		إلى حدٍ ما		غير ملائمة					
		ت	%	ت	%	ت	%				
١	الاطلاع الواسع والتثقيف الذاتي في مجال التخصص والمجالات الأخرى.	١٣	٦٥	٧	٣٥	-	-	٢,٦٥	٠,٤٨٩	ملائمة	٤
٢	التفاعل الأكاديمي مع الزملاء.	٣	١٥	١٢	٦٠	٥	٢٥	١,٩٠	٠,٦٤١	إلى حد ما	٨
٣	حضور ورش العمل وحلقات النقاش (السيمنار).	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	ملائمة	٢
٤	ملاحظات التدريس الشخصي أو تدريس الزملاء (الأقران).	٤	٢٠	١٠	٥٠	٦	٣٠	١,٩٠	٠,٧١٨	إلى حد ما	٨
٥	حضور المؤتمرات والندوات.	١٣	٦٥	٧	٣٥	-	-	٢,٦٥	٠,٤٨٩	ملائمة	٤
٦	التعلم والتدريب من خلال الانترنت.	٩	٤٥	٨	٤٠	٣	١٥	٢,٣٠	٠,٧٣٣	إلى حد ما	٧
٧	البرامج التدريبية طويلة المدى.	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	ملائمة	٢
٨	المشاركة في اللجان الأكاديمية والعلمية والإدارية المختلفة.	١٥	٧٥	٥	٢٥	-	-	٢,٧٥	٠,٤٤٤	ملائمة	٣
٩	الأنشطة البحثية في مجال التخصص.	١٧	٨٥	٣	١٥	-	-	٢,٨٥	٠,٣٦٦	ملائمة	١
١٠	تخطيط إجازات التفرغ العلمي لعضو هيئة التدريس بما يخدم تنميته مهنيًا.	١٢	٦٠	٦	٣٠	٢	١٠	٢,٥٠	٠,٦٨٨	ملائمة	٦
١١	المواقف التعليمية والنماذج التدريسية.	٣	١٥	١١	٥٥	٦	٣٠	١,٨٥	٠,٦٧١	إلى حد ما	١٠

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

تابع الجدول رقم (٢٤) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) - الجولة الثانية (ن = ٢٠)

م	العبارة (أساليب التنمية المهنية)	التكرارات والنسب المئوية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الملاءمة	ترتيب العبارة
		ملائمة		إلى حدٍ ما		غير ملائمة					
		ت	%	ت	%	ت	%				
١٢	اللقاءات الإرشادية لحل المشكلات والقضايا.	-	-	١١	٥٥	٩	٤٥	١,٥٥	٠,٥١٠	غير ملائمة	١١
١٣	اللقاءات المفتوحة مع الخبراء والقيادات العليا في المنظمة.	-	-	٨	٤٠	١٢	٦٠	١,٤٠	٠,٥٠٣	غير ملائمة	١٣
١٤	الرحلات العلمية والترفيهية.	-	-	١٧	٨٥	٣	١٥	١,٨٥	٠,٣٦٦	إلى حد ما	٩
١٥	تفعيل بعض المبادئ الإدارية (التفويض، التمكين ، الابتكار، المبادأة ، الشورى ....).	١٠	٥٠	١٠	٥٠	-	-	٢,٥٠	٠,٥١٣	ملائمة	٥
١٦	الدورات التدريبية القصيرة.	١٧	٨٥	٣	١٥	-	-	٢,٨٥	٠,٣٦٦	ملائمة	١
١٧	البعثات والمنح الدراسية.	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	ملائمة	٢
١٨	حماية الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.	-	-	٩	٤٥	١١	٥٥	١,٤٥	٠,٥١٠	غير ملائمة	١٢
المجموع								٢,٢٩	٠,١٢٢	إلى حدٍ ما	

ملخص توقعات خبراء الدراسة في الجولة الثانية حول أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير NCATE:

أ- التوقعات الملائمة:

يوضح الجدول رقم (٢٥) توقعات الخبراء حول أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية، والتي تم الاتفاق على أنها ملائمة للمساهمة في تحقيق معايير الإنكيت NCATE .

وقد بلغ عدد الأساليب الملائمة عشرة أساليب من أصل ١٨ أسلوبًا مقترحًا، وقد تم عرضها تنازليًا حسب المتوسط الحسابي لكل أسلوب، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين ٢,٥٠ – ٢,٨٥ من أصل ٣ مما يشير إلى شبه اتفاق عينة الخبراء على ملائمة هذه الأساليب للمساهمة في تحقيق معايير الإنكيت NCATE .

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

جدول رقم (٢٥) : التوقعات الملائمة في الجولة الثانية لأساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)

م	الأساليب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٩	الأنشطة البحثية في مجال التخصص.	٢,٨٥	٠,٣٦٦	١
١٦	الدورات التدريبية القصيرة.	٢,٨٥	٠,٣٦٦	١
٣	حضور ورش العمل وحلقات النقاش (السيمنار).	٢,٨	٠,٤١	٢
٧	البرامج التدريبية طويلة المدى.	٢,٨	٠,٤١	٢
١٧	البعثات والمنح الدراسية.	٢,٨	٠,٤١	٢
٨	المشاركة في اللجان الأكاديمية والعلمية والإدارية المختلفة.	٢,٧٥	٠,٤٤٤	٣
١	الاطلاع الواسع والتثقيف الذاتي في مجال التخصص والمجالات الأخرى.	٢,٦٥	٠,٤٨٩	٤
٥	حضور المؤتمرات والندوات.	٢,٦٥	٠,٤٨٩	٤
١٥	تفعيل بعض المبادئ الإدارية (التفويض، التمكين ، الابتكار، المبادأة ، الشورى ....).	٢,٥	٠,٥١٣	٥
١٠	تخطيط إجازات التفرغ العلمي لعضو هيئة التدريس بما يخدم تنميته مهنيًا.	٢,٥	٠,٦٨٨	٦

وتشير بيانات الجدول رقم (٢٥) إلى أن الأسلوب رقم (٩)، والأسلوب رقم(١٦) في الاستبانة حصلا على أعلى توقع من حيث درجة الملاءمة بمتوسط بلغ ٢,٨٥ من أصل ٣ لكل منهما وهما: " الأنشطة البحثية في مجال التخصص "، " الدورات التدريبية القصيرة " على التوالي. في حين حقق الأسلوب رقم (١٠)، والأسلوب رقم (١٥) أقل توقع من حيث درجة الملاءمة بمتوسط بلغ ٢,٥٠ من أصل ٣ لكلٍ منهما وهما: " تخطيط إجازات التفرغ العلمي لعضو هيئة التدريس بما يخدم تنميته مهنيًا "، " تفعيل بعض المبادئ الإدارية (التفويض، التمكين، الابتكار، المبادأة، الشورى، ...) " على التوالي. أما بقية الأساليب وعددها ٨ فقد توزعت على مدى قدره ٠,٣٥ ضمن فئة التوقعات الملائمة، وقد أدرج الباحث جميع هذه التوقعات عند بناء أداة الدراسة في الجولة الثالثة من جولات أسلوب دلفاي Delphi Technique، وذلك بهدف زيادة التأكد، والحصول على توقعات لأساليب ذات إجماع وثبات أكبر من عينة الخبراء.

ب- التوقعات الملائمة إلى حدٍ ما:

يوضح الجدول رقم (٢٦) توقعات الخبراء لأساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية والتي جاءت بدرجة ملائمة إلى حدٍ ما لتحقيق معايير الإنكيت NCATE ، حيث بلغ عددها ٥ أساليب من أصل ١٨ أسلوبًا مقترحًا، وقد تم عرضها تنازليًا وفق المتوسط الحسابي، حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية بين ١,٨٥–

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٢,٣٠ من أصل ٣. وقد حصل الأسلوب رقم (٦) في الاستبانة وهو: " التعلم والتدريب من خلال الانترنت " على أعلى توقع من بينها بمتوسط بلغ ٢,٣٠ وهي درجة قريبة من درجة التوقع الملائم، أما بقية الأساليب وعددها ٤ أساليب فكانت متوسطاتها الحسابية أقل من٢,٠٠.

جدول رقم (٢٦) : التوقعات الملائمة إلى حدٍ ما في الجولة الثانية لأساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)

م	الأساليب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٦	التعلم والتدريب من خلال الانترنت.	٢,٣	٠,٧٣٣	١
٢	التفاعل الأكاديمي مع الزملاء.	١,٩	٠,٦٤١	٢
٤	ملاحظات التدريس الشخصي أو تدريس الزملاء (الأقران).	١,٩	٠,٧١٨	٣
١٤	الرحلات العلمية والترفيهية.	١,٨٥	٠,٣٦٦	٤
١١	المواقف التعليمية والنماذج التدريسية.	١,٨٥	٠,٦٧١	٥

ولزيادة التأكد، والحصول على توقعات برامج ذات إجماع وثبات أكبر من عينة الخبراء، فقد أدرج الباحث جميع هذه التوقعات عند بناء أداة الدراسة في الجولة الثالثة من جولات أسلوب دلفاي Delphi Technique .

ج- التوقعات غير الملائمة (مستبعدة):

يوضح الجدول رقم (٢٧) توقعات الخبراء غير الملائمة لأساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت NCATE ، مرتبة تنازليًا وفق المتوسطات الحسابية لها، وقد بلغ عددها ثلاثة أساليب من أصل ١٨ أسلوبًا، تراوحت متوسطاتها الحسابية بين ١,٤٠– ١,٥٥ من أصل ٣ مما يشير إلى شبه اتفاق عينة الخبراء على عدم ملاءمة هذه الأساليب. ووفقًا للمعيار الإحصائي المعتمد في هذه الدراسة فقد تم استبعاد جميع هذه الأساليب عند بناء أداة الدراسة في الجولة الثالثة من جولات أسلوب دلفاي Delphi Technique .

جدول رقم (٢٧) : التوقعات غير الملائمة في الجولة الثانية لأساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)

م	الأساليب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١٢	اللقاءات الإرشادية لحل المشكلات والقضايا.	١,٥٥	٠,٥١	١
١٨	حماية الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.	١,٤٥	٠,٥١	٢
١٣	اللقاءات المفتوحة مع الخبراء والقيادات العليا في المنظمة.	١,٤	٠,٥٠٣	٣

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

د- التوقعات (الأساليب) المضافة:

لم يضف الخبراء أساليب أخرى مقترحة من خلال السؤال المفتوح عند تطبيق أداة الدراسة في جولتها الثانية.

المحور الثالث: معوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير NCATE:

يوضح الجدول رقم (٢٨) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات الخبراء على العبارات التي تقيس في مجملها درجة احتمال المعوقات التي تحد من تنفيذ برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس لتحقيق معايير الإنكيت NCATE في كليات التربية بالجامعات السعودية، وعددها ٢٢ عبارة.

الجدول رقم (٢٨) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) - الجولة الثانية (ن = ٢٠)

م	العبارة (معوقات التنمية المهنية)	التكرارات والنسب المئوية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتمال	ترتيب العبارة
		مؤكد		محتمل		غير محتمل					
		ت	%	ت	%	ت	%				
١	زيادة العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس.	١٥	٧٥	٥	٢٥	-	-	٢,٧٥	٠,٤٤٤	مؤكدة	٢
٢	ندرة المجلات والدوريات والمراجع ذات العلاقة بالتخصص.	١٢	٦٠	٨	٤٠	-	-	٢,٦٠	٠,٥٠٣	مؤكدة	٤
٣	ضعف قدرات عضو هيئة التدريس في اللغات الأجنبية.	١٢	٦٠	٨	٤٠	-	-	٢,٦٠	٠,٥٠٣	مؤكدة	٤
٤	ضعف قدرات عضو هيئة التدريس في استخدام التقنيات الحديثة.	١٤	٧٠	٦	٣٠	-	-	٢,٧٠	٠,٤٧٠	مؤكدة	٣
٥	قلة عقد حلقات البحث العلمي (السيمنار).	١٢	٦٠	٨	٤٠	-	-	٢,٦٠	٠,٥٠٣	مؤكدة	٤
٦	قلة مكافأة عضو هيئة التدريس على جهوده البحثية.	١	٥	٥	٢٥	١٤	٧٠	١,٣٥	٠,٥٨٧	غير محتملة	١٢
٧	قلة المؤتمرات والندوات العلمية المتبادلة بين الجامعات ومواقع العمل والإنتاج.	١١	٥٥	٨	٤٠	١	٥	٢,٥٠	٠,٦٠٧	مؤكدة	٦
٨	ندرة دعم وتمويل البحوث العلمية من المؤسسات والأجهزة التي تستفيد من نتائجها.	٤	٢٠	٦	٣٠	١٠	٥٠	١,٧٠	٠,٨٠١	محتملة	٨
٩	تدني ثقافة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الكلية والجامعة.	١١	٥٥	٩	٤٥	-	-	٢,٥٥	٠,٥١٠	مؤكدة	٥

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

تابع الجدول رقم (٢٨) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) - الجولة الثانية (ن = ٢٠)

م	العبارة	التكرارات والنسب المئوية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتمال	ترتيب العبارة
		مؤكد		محتمل		غير محتمل					
		ت	%	ت	%	ت	%				
١٠	عدم توافق جدول محاضرات عضو هيئة التدريس مع برامج التنمية المهنية المقدمة.	١٢	٦٠	٨	٤٠	-	-	٢,٦٠	٠,٥٠٣	مؤكدة	٤
١١	كثرة اللجان والاجتماعات، والأعباء الإضافية على عضو هيئة التدريس.	٧	٣٥	٨	٤٠	٥	٢٥	٢,١٠	٠,٧٨٨	محتملة	٧
١٢	تدني ثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي في الكلية والجامعة.	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	مؤكدة	١
١٣	عدم قناعة عضو هيئة التدريس بإيجابيات الاعتماد الأكاديمي.	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	مؤكدة	١
١٤	قلة الاهتمام باختيار المدربين المناسبين وإعدادهم.	١٠	٥٠	٨	٤٠	٢	١٠	٢,٤٠	٠,٦٨١	مؤكدة	٦
١٥	ندرة وجود مراكز متخصصة للتنمية المهنية على مستوى الكلية والجامعة.	١٥	٧٥	٥	٢٥	-	-	٢,٧٥	٠,٤٤٤	مؤكدة	٢
١٦	قلة حوافز التنمية المهنية الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس (معنوية ، مادية).	-	-	٦	٣٠	١٤	٧٠	١,٣٠	٠,٤٧٠	غير محتملة	١٣
١٧	صعوبة حضور الندوات والمؤتمرات في مجال التخصص.	-	-	١٢	٦٠	٨	٤٠	١,٦٠	٠,٥٠٣	غير محتملة	٩
١٨	الافتقار إلى خطة علمية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على مستوى الكلية.	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	مؤكدة	١
١٩	ضعف مخصصات برامج التنمية المهنية.	١٤	٧٠	٦	٣٠	-	-	٢,٧٠	٠,٤٧٠	مؤكدة	٣
٢٠	المحسوبية في الترشيح على برامج التنمية المهنية.	٢	١٠	٧	٣٥	١١	٥٥	١,٥٥	٠,٦٨٦	غير محتملة	١١
٢١	استئثار القيادات العليا بمعظم برامج التنمية المهنية.	١	٥	٩	٤٥	١٠	٥٠	١,٥٥	٠,٦٠٥	غير محتملة	١٠
٢٢	ضعف مهارات عضو هيئة التدريس في التعامل مع قواعد البيانات .	١٥	٧٥	٥	٢٥	-	-	٢,٧٥	٠,٤٤٤	مؤكدة	٢
المجموع								٢,٣٢	٠,١٣١	محتملة	

ويتبين من الجدول رقم (٢٨) أن درجة احتمال معوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس جاءت بمتوسط حسابي تراوح بين ١,٣٠ – ٢,٨٠ ، وبلغ المتوسط العام لعبارات هذا المحور ٢,٣٢ . وقد جاء ١٥ معوقًا بدرجة مؤكدة، ومعوقان بدرجة محتملة، فيما أخذت المعوقات المتبقية وعددها خمسة درجة غير محتملة. ووفقًا للمحك المعتمد في هذه الدراسة فإن المعوقات المضمنة في هذه الجولة جاءت بدرجة محتملة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ملخص توقعات خبراء الدراسة في الجولة الثانية حول معوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير NCATE:

أ- التوقعات المؤكدة:

يتبين من الجدول رقم (٢٩) نتائج توقعات الخبراء حول معوقات التنمية المهنية المؤكدة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت NCATE من خلال الجولة الثانية، حيث بلغ عدد المعوقات المؤكدة ١٥ معوقًا من أصل ٢٢، وقد تم عرضها تنازليًا حسب المتوسط الحسابي لكل معوق، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين ٢,٤٠ – ٢,٨٠ من أصل ٣ مما يشير إلى شبه اتفاق عينة الخبراء على أن هذه المعوقات تُعد معوقات مؤكدة لبرامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت NCATE.

جدول رقم (٢٩) : التوقعات المؤكدة في الجولة الثانية لمعوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)

م	المعوقات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١٢	تدني ثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي في الكلية والجامعة.	٢,٨	٠,٤١	١
١٣	عدم قناعة عضو هيئة التدريس بإيجابيات الاعتماد الأكاديمي.	٢,٨	٠,٤١	١
١٨	الافتقار إلى خطة علمية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الكلية.	٢,٨	٠,٤١	١
١	زيادة العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس.	٢,٧٥	٠,٤٤٤	٢
١٥	ندرة وجود مراكز متخصصة للتنمية المهنية على مستوى الكلية والجامعة.	٢,٧٥	٠,٤٤٤	٢
٢٢	ضعف مهارات عضو هيئة التدريس في التعامل مع قواعد البيانات .	٢,٧٥	٠,٤٤٤	٢
٤	ضعف قدرات عضو هيئة التدريس في استخدام التقنيات الحديثة.	٢,٧	٠,٤٧	٣
١٩	ضعف مخصصات برامج التنمية المهنية.	٢,٧	٠,٤٧	٣
٢	ندرة المجلات والدوريات والمراجع ذات العلاقة بالتخصص.	٢,٦	٠,٥٠٣	٤
٣	ضعف قدرات عضو هيئة التدريس في اللغات الأجنبية.	٢,٦	٠,٥٠٣	٤
٥	قلة عقد حلقات البحث العلمي (السيمنار).	٢,٦	٠,٥٠٣	٤
١٠	عدم توافق جدول محاضرات عضو هيئة التدريس مع برامج التنمية المهنية المقدمة.	٢,٦	٠,٥٠٣	٤
٩	تدني ثقافة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الكلية والجامعة.	٢,٥٥	٠,٥١	٥
٧	قلة المؤتمرات والندوات العلمية المتبادلة بين الجامعات ومواقع العمل والإنتاج	٢,٥	٠,٦٠٧	٦
١٤	قلة الاهتمام باختيار المدربين المناسبين وإعدادهم.	٢,٤	٠,٦٨١	٧

وتشير بيانات الجدول رقم (٢٩) إلى أن المعوقات رقم (١٢، ١٣، ١٨)، حصلت على أعلى توقع من حيث كونها معوقات رئيسة تُحد من تنفيذ برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت NCATE ،

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

حيث حصل كلٍ منها على متوسط بلغ ٢,٨٠ من أصل ٣ وبدرجة مؤكدة، وهذه المعوقات هي: " تدني ثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي في الكلية والجامعة "، و" عدم قناعة عضو هيئة التدريس بإيجابيات الاعتماد الأكاديمي " ، و" الافتقار إلى خطة علمية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على مستوى الكلية ". في حين حقق المعوق رقم (١٤) أقل توقع بمتوسط بلغ ٢,٤٠ من أصل ٣ وهو: " قلة الاهتمام باختيار المدربين المناسبين وإعدادهم. أما بقية المعوقات وعددها ١١ فقد توزعت على مدى قدره ٠,٢٥ ضمن فئة التوقعات المؤكدة.

وقد أدرج الباحث جميع التوقعات المؤكدة عند بناء أداة الدراسة في الجولة الثالثة من جولات أسلوب دلفاي Delphi Technique ، وذلك بهدف زيادة التأكد، والحصول على توقعات لمعوقات ذات إجماع وثبات أكبر من عينة الخبراء.

ب- التوقعات المحتملة:

يوضح الجدول رقم (٣٠) توقعات الخبراء لمعوقات التنمية المهنية المحتملة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت NCATE من خلال الجولة الثانية، حيث حصل معوقان فقط من أصل ٢٢ معوقًا على درجة محتملة وهما:" كثرة اللجان والاجتماعات، والأعباء الإضافية على عضو هيئة التدريس" ، و" ندرة دعم وتمويل البحوث العلمية من المؤسسات والأجهزة التي تستفيد من نتائجها"، بمتوسط حسابي بلغ ٢,١، ١,٧٠ لكلٍ منهما على التوالي. ولزيادة التأكد، والحصول على توقعات لمعوقات ذات إجماع وثبات أكبر من عينة الخبراء، فقد أدرج الباحث جميع هذه التوقعات عند بناء أداة الدراسة في الجولة الثالثة من جولات أسلوب دلفاي Delphi Technique .

جدول رقم (٣٠) : التوقعات المحتملة في الجولة الثانية لمعوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)

م	الأساليب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١١	كثرة اللجان والاجتماعات، والأعباء الإضافية على عضو هيئة التدريس.	٢,١	٠,٧٨٨	١
٨	ندرة دعم وتمويل البحوث العلمية من المؤسسات التي تستفيد من نتائجها.	١,٧	٠,٨٠١	٢

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ج- التوقعات غير المحتملة (مستبعدة):

يوضح الجدول رقم (٣١) توقعات الخبراء غير المحتملة لمعوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت NCATE ، مرتبة تنازليًا وفق المتوسطات الحسابية لها، وقد بلغ عددها ٥ معوقات من أصل ٢٢، وتراوحت متوسطاتها الحسابية بين ١,٣٠– ١,٦٠ من أصل ٣ مما يشير إلى شبه اتفاق عينة الخبراء على عدم احتمال أن تحد هذه المعوقات من تنفيذ برامج التنمية المهنية. ووفقًا للمعيار الإحصائي المعتمد في هذه الدراسة فقد تم استبعاد جميع هذه الأساليب عند بناء أداة الدراسة في الجولة الثالثة من جولات أسلوب دلفاي Delphi Technique .

جدول رقم (٣١) : التوقعات غير المحتملة في الجولة الثانية لمعوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)

م	المعوقات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١٧	صعوبة حضور الندوات والمؤتمرات في مجال التخصص.	١,٦	٠,٥٠٣	١
٢١	استئثار القيادات العليا بمعظم برامج التنمية المهنية.	١,٥٥	٠,٦٠٥	٢
٢٠	المحسوبية في الترشيح على برامج التنمية المهنية.	١,٥٥	٠,٦٨٦	٣
٦	قلة مكافأة عضو هيئة التدريس على جهوده البحثية.	١,٣٥	٠,٥٨٧	٤
١٦	قلة حوافز التنمية المهنية الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس(معنوية، مادية).	١,٣	٠,٤٧	٥

د- التوقعات (المعوقات) المضافة:

لم يضف الخبراء معوقات أخرى مقترحة من خلال السؤال المفتوح عند تطبيق أداة الدراسة في جولتها الثانية.

٣. نتائج الجولة الثالثة:

وفقًا لمنهجية أسلوب دلفاي Delphi Technique فقد تم تصميم أداة الدراسة في الجولة الثالثة بناءً على النتائج التي تم التحصل عليها من خلال الجولة الثانية، كما تم تزويد الخبراء في الجولة الثالثة بنتائج الجولة الثانية لتمثل تغذية راجعة لهم حول توقعات هذه الجولة، وقد أظهرت الجولة الثالثة النتائج التالية:

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المحور الأول: برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير NCATE:

أولاً: مجال الإطار المفاهيمي والمعرفي

يوضح الجدول رقم (٣٢) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وترتيب العبارات التي تقيس درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الإنكيت NCATE من خلال الجولة الثالثة في مجال الإطار المفاهيمي والمعرفي وعددها ست عبارات.

الجدول رقم (٣٢) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمجال الإطار المفاهيمي والمعرفي - الجولة الثالثة (ن = ٢٠)

م	العبارة	التكرارات والنسب المئوية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب العبارة
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة					
		ت	%	ت	%	ت	%				
١	الأسس المعرفية الموجهة للأنشطة والممارسات في كليات التربية (بحوث، نظريات، سياسات، ..)	-	-	١٧	٨٥	٣	١٥	١,٨٥	٠,٣٦٦	متوسطة	٣
٢	مواصفات الخريج في كليات التربية (المعارف،المهارات، التوجهات المهنية، التنوع، ...).	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	٢
٣	الأسس العلمية لصياغة رسالة المؤسسة التعليمية وتحديد أهدافها.	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	٢
٤	أنظمة التقويم في كليات التربية.	١٧	٨٥	٣	١٥	-	-	٢,٨٥	٠,٣٦٦	كبيرة	١
٥	الأسس العلمية لبناء المعايير المؤسسية.	١٧	٨٥	٣	١٥	-	-	٢,٨٥	٠,٣٦٦	كبيرة	١
٦	نماذج ونظم الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية.	١٧	٨٥	٣	١٥	-	-	٢,٨٥	٠,٣٦٦	كبيرة	١
المجموع								٢,٦٦	٠,٣٦٧	كبيرة	

ويتبين من الجدول رقم (٣٢) أن درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال الإطار المفاهيمي والمعرفي جاءت بمتوسط حسابي تراوح بين ١,٨٥ – ٢,٨٥ ، وبلغ المتوسط العام لعبارات هذا المجال ٢,٦٦ ، حيث حصلت خمس عبارات على درجة أهمية كبيرة، فيما حصلت عبارة وحيدة على درجة أهمية متوسطة. ووفقًا للمحك المعتمد في هذه الدراسة فإن برامج هذا المجال ذات أهمية كبيرة في تحقيق معايير الإنكيت NCATE .

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ثانيًا: مجال البرامج والخطط الدراسية (المعيار الأول)

يبين الجدول رقم (٣٣) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وترتيب العبارات التي تقيس درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الإنكيت NCATE من خلال الجولة الثالثة في مجال البرامج والخطط الدراسية وعددها ست عبارات.

الجدول رقم (٣٣) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمجال البرامج والخطط الدراسية (المعيار الأول) - الجولة الثالثة (ن = ٢٠)

م	العبارة	التكرارات والنسب المئوية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب العبارة
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة					
		ت	%	ت	%	ت	%				
٧	إعادة تصميم البرامج والمناهج الدراسية في كليات التربية.	٤	٢٠	١٥	٧٥	١	٥	٢,١٥	٠,٤٨٩	متوسطة	٤
٨	مواءمة البرامج الدراسية لمعايير الاعتماد الأكاديمي.	١٩	٩٥	١	٥	-	-	٢,٩٥	٠,٢٢٤	كبيرة	١
٩	تفعيل استراتيجيات التدريس الحديثة (تعلم حقيقي نشط – تفكير ناقد ، ...).	١٩	٩٥	١	٥	-	-	٢,٩٥	٠,٢٢٤	كبيرة	١
١٠	المساهمة في بناء مجتمع المعرفة.	١٧	٨٥	٣	١٥	-	-	٢,٨٥	٠,٣٦٦	كبيرة	٢
١١	أدوات وأساليب الاستقصاء في مجال التخصص.	-	-	١٩	٩٥	١	٥	١,٩٥	٠,٢٢٤	متوسطة	٦
١٢	أساليب غرس أخلاقيات المهنة الداعمة للتميز.	١	٥	١٨	٩٠	١	٥	٢,٠٠	٠,٣٢٤	متوسطة	٥
١٣	أساليب تحديد المخرجات التعليمية.	١٧	٨٥	٣	١٥	-	-	٢,٨٥	٠,٣٦٦	كبيرة	٢
١٤	وصف المقررات الدراسية وفق نماذج الاعتماد الأكاديمي المعتمدة.	١٩	٩٥	١	٥	-	-	٢,٩٥	٠,٢٢٤	كبيرة	١
١٥	طرق وأساليب بناء المعرفة المهنية لدى الطالب/ المعلم.	١	٥	١٨	٩٠	١	٥	٢,٠٠	٠,٣٢٤	متوسطة	٥
١٦	طرق ونماذج إدارة التعلم الالكتروني.	١١	٥٥	٩	٤٥	-	-	٢,٥٥	٠,٥١٠	كبيرة	٣
المجموع								٢,٥٢	٠,٢٠٧	كبيرة	

ويتبين من الجدول رقم (٣٣) أن درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال البرامج والخطط الدراسية جاءت بمتوسط حسابي تراوح بين ١,٩٥ – ٢,٩٥ ، وبلغ المتوسط العام لعبارات هذا المجال ٢,٥٢ ، حيث حصلت ست عبارات على درجة أهمية كبيرة، فيما حصلت أربع عبارات على درجة أهمية متوسطة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ووفقًا للمحك المعتمد في هذه الدراسة فإن برامج هذا المجال ذات أهمية كبيرة في تحقيق المعيار الأول من معايير الإنكيت NCATE.

ثالثًا: مجال تقييم الأداء ومخرجات التعليم (المعيار الثاني)

يبين الجدول رقم (٣٤) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وترتيب العبارات التي تقيس درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الإنكيت NCATE من خلال الجولة الثالثة في مجال تقييم الأداء ومخرجات التعليم وعددها سبع عبارات.

الجدول رقم (٣٤) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمجال تقييم الأداء ومخرجات التعليم (المعيار الثاني) - الجولة الثالثة (ن = ٢٠)

م	العبارة	التكرارات والنسب المئوية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب العبارة
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة					
		ت	%	ت	%	ت	%				
١٧	تفعيل نتائج التقييم لتحسين الممارسات والأنشطة في كليات التربية.	١٨	٩٠	٢	١٠	-	-	٢,٩٠	٠,٣٠٨	كبيرة	٣
١٨	خطوات إعداد الدراسة الذاتية.	١٩	٩٥	١	٥	-	-	٢,٩٥	٠,٢٢٤	كبيرة	٢
١٩	مهارات ومعايير إعداد تقرير التقييم الذاتي.	١٧	٨٥	٣	١٥	-	-	٢,٨٥	٠,٣٦٦	كبيرة	٤
٢٠	الاتجاهات الحديثة في نظم التقويم لـ (الطالب، عضو هيئة التدريس، الموظف، البرامج، المنظمة، ..).	١٨	٩٠	٢	١٠	-	-	٢,٩٠	٠,٣٠٨	كبيرة	٣
٢١	دمج التقنية المناسبة لنظم التقويم في كليات التربية .	١٩	٩٥	١	٥	-	-	٢,٩٥	٠,٢٢٤	كبيرة	٢
٢٢	نظم وأساليب جمع وتحليل المعلومات.	٢٠	١٠٠	-	-	-	-	٣,٠٠	٠,٠٠٠	كبيرة	١
٢٣	تفعيل نتائج التقييم في توجيه عملية التعلم.	٤	٢٠	١٦	٨٠	-	-	٢,٢٠	٠,٤١٠	متوسطة	٥
المجموع								٢,٨٢	٠,١٦٦	كبيرة	

ويتبين من الجدول رقم (٣٤) أن درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال تقييم الأداء ومخرجات التعليم جاءت بمتوسط حسابي تراوح بين ٢,٢٠ – ٣,٠٠ ، وبلغ المتوسط العام لعبارات هذا المجال ٢,٨٢ ، حيث حصلت ست عبارات على درجة أهمية كبيرة، فيما حصلت عبارة واحدة على درجة أهمية متوسطة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ووفقًا للمحك المعتمد في هذه الدراسة فإن برامج هذا المجال ذات أهمية كبيرة في تحقيق المعيار الثاني من معايير الإنكيت NCATE.

رابعًا: مجال الخبرات الميدانية والممارسات العلمية (المعيار الثالث)

يبين الجدول رقم (٣٥) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وترتيب العبارات التي تقيس درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الإنكيت NCATE من خلال الجولة الثالثة في مجال الخبرات الميدانية والممارسات العلمية وعددها سبع عبارات.

الجدول رقم (٣٥) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمجال الخبرات الميدانية والممارسات العلمية (المعيار الثالث) - الجولة الثالثة (ن = ٢٠)

م	العبارة	التكرارات والنسب المئوية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب العبارة
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة					
		ت	%	ت	%	ت	%				
٢٤	تحسين مهارات الإشراف الميداني.	١٨	٩٠	٢	١٠	-	-	٢,٩٠	٠,٣٠٨	كبيرة	١
٢٥	تفعيل الشراكة الاستراتيجية مع المؤسسات المجتمعية في تطوير الممارسات المهنية.	٢	١٠	١٧	٨٥	١	٥	٢,٠٥	٠,٣٩٤	متوسطة	٤
٢٦	تفعيل نتائج البحث التربوي في تطوير الممارسات المهنية.	١٨	٩٠	٢	١٠	-	-	٢,٩٠	٠,٣٠٨	كبيرة	١
٢٧	أساليب تحسين الممارسات الواعية (التفكير، البحث،...).	-	-	١٨	٩٠	٢	١٠	١,٩٠	٠,٣٠٨	متوسطة	٥
٢٨	استخدام التقنية في الممارسات المهنية لعضو هيئة التدريس والطالب/ المعلم.	١٨	٩٠	١	٥	١	٥	٢,٨٥	٠,٤٨٩	كبيرة	٢
٢٩	مهارات وأساليب تطوير خبرات تعلم ذات معنى.	١	٥	١٦	٨٠	٣	١٥	١,٩٠	٠,٤٤٧	متوسطة	٥
٣٠	إعداد اللوائح والأدلة التنظيمية للخبرات الميدانية.	١٧	٨٥	٢	١٠	١	٥	٢,٨٠	٠,٥٢٣	كبيرة	٣
٣١	تفعيل المحاسبية في ممارسات طلاب التربية الميدانية.	١٨	٩٠	٢	١٠	-	-	٢,٩٠	٠,٣٠٨	كبيرة	١
المجموع								٢,٥٣	٠,٣٠٨	كبيرة	

ويتضح من الجدول رقم (٣٥) أن درجة أهمية برامج التنمية المهنية في هذا المجال جاءت بمتوسط حسابي تراوح بين ١,٩٠ – ٢,٩٠ ، وبلغ المتوسط العام لعبارات هذا المجال ٢,٥٣ ،

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

حيث حصلت خمس عبارات على درجة أهمية كبيرة، فيما حصلت ثلاث عبارات على درجة أهمية متوسطة. ووفقًا للمحك المعتمد في هذه الدراسة فإن برامج مجال الخبرات الميدانية والممارسات العلمية المقترحة ذات أهمية كبيرة في تحقيق المعيار الثالث من معايير الإنكيت NCATE.

خامسًا: مجال التنوع وتكافؤ الفرص (المعيار الرابع)

يبين الجدول رقم (٣٦) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وترتيب العبارات التي تقيس درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الإنكيت NCATE من خلال الجولة الثالثة في مجال التنوع وتكافؤ الفرص وعددها ست عبارات. ويتضح أن درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في هذا المجال جاءت بمتوسط حسابي تراوح بين ١,٨٥ – ٢,٩٠ ، وبلغ المتوسط العام لعبارات هذا المجال ٢,٦٨ ، حيث حصلت خمس عبارات على درجة أهمية كبيرة، فيما حصلت عبارة وحيدة على درجة أهمية متوسطة. ووفقًا للمحك المعتمد في هذه الدراسة فإن برامج التنوع وتكافؤ الفرص المقترحة ذات أهمية كبيرة في تحقيق المعيار الرابع من معايير الإنكيت NCATE.

الجدول رقم (٣٦) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمجال التنوع وتكافؤ الفرص (المعيار الرابع) - الجولة الثالثة (ن = ٢٠)

م	العبارة	التكرارات والنسب المئوية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب العبارة
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة					
		ت	%	ت	%	ت	%				
٣٢	استراتيجيات تحقيق التنوع في كليات التربية.	١٧	٨٥	١	٥	٢	١٠	٢,٧٥	٠,٦٣٩	كبيرة	٣
٣٣	تفعيل دور عضو هيئة التدريس في تعزيز الهوية الوطنية وتوكيد قيم الديمقراطية والتنوع.	١٧	٨٥	٢	١٠	١	٥	٢,٨٠	٠,٥٢٣	كبيرة	٢
٣٤	تفعيل دور الإرشاد الأكاديمي للطالب الجامعي.	١٨	٩٠	٢	١٠	-	-	٢,٩٠	٠,٣٠٨	كبيرة	١
٣٥	أساليب إثارة الدافعية لدى الأفراد والجماعات.	١٨	٩٠	٢	١٠	-	-	٢,٩٠	٠,٣٠٨	كبيرة	١
٣٦	مهارات اللغة الإنجليزية.	١٨	٩٠	٢	١٠	-	-	٢,٩٠	٠,٣٠٨	كبيرة	١
٣٧	طرق اكتساب المهارات المهنية المتصلة بالتنوع لعضو هيئة التدريس.	-	-	١٧	٨٥	٣	١٥	١,٨٥	٠,٣٦٦	متوسطة	٤
المجموع								٢,٦٨	٠,٣٩٢	كبيرة	

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

سادسًا: مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس (المعيار الخامس)

يبين الجدول رقم (٣٧) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وترتيب العبارات التي تقيس درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الإنكيت NCATE من خلال الجولة الثالثة في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس وعددها سبع عبارات. ويتضح أن درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في هذا المجال جاءت بمتوسط حسابي تراوح بين ٢,٧٠ – ٣,٠٠ ، وبلغ المتوسط العام لعبارات هذا المجال ٢,٨٦ ، وقد حصلت جميع عبارات المجال على درجة أهمية كبيرة.

ووفقًا للمحك المعتمد في هذه الدراسة فإن البرامج المقترحة في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس ذات أهمية كبيرة في تحقيق المعيار الخامس من معايير الإنكيت NCATE.

الجدول رقم (٣٧) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس (المعيار الخامس) – الجولة الثالثة (ن = ٢٠)

م	العبارة	التكرارات والنسب المئوية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب العبارة
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة					
		ت	%	ت	%	ت	%				
٣٨	طرق تقدير احتياجات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.	١٦	٨٠	٢	١٠	٢	١٠	٢,٧٠	٠,٦٥٧	كبيرة	٦
٣٩	انعكاسات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس نحو (الممارسات المهنية، الطالب/المعلم، تلاميذ المدارس).	١٧	٨٥	٢	١٠	١	٥	٢,٨٠	٠,٥٢٣	كبيرة	٤
٤٠	آليات تحقيق التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.	١٩	٩٥	١	٥	-	-	٢,٩٥	٠,٢٢٤	كبيرة	٢
٤١	أسس تخطيط وتنفيذ وتقييم أنشطة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.	١٦	٨٠	٣	١٥	١	٥	٢,٧٥	٠,٥٥٠	كبيرة	٥
٤٢	تخطيط مسؤوليات عضو هيئة التدريس (تدريسية، بحثية، خدمة مجتمع، ...).	٢٠	١٠٠	-	-	-	-	٣,٠٠	٠,٠٠٠	كبيرة	١
٤٣	تفعيل دور المؤسسة المتعلمة في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.	١٨	٩٠	٢	١٠	-	-	٢,٩٠	٠,٣٠٨	كبيرة	٣
٤٤	تطوير الممارسات المهنية لعضو هيئة التدريس (تدريسية، بحثية، خدمة مجتمع، ...).	١٩	٩٥	١	٥	-	-	٢,٩٥	٠,٢٢٤	كبيرة	٢
	المجموع							٢,٨٦	٠,٣١٦	كبيرة	

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

سابعًا: مجال الموارد والحوكمة (المعيار السادس)

يبين الجدول رقم (٣٨) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وترتيب العبارات التي تقيس درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الإنكيت NCATE من خلال الجولة الثالثة في مجال الموارد والحوكمة وعددها ١٢ عبارة.

الجدول رقم (٣٨) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمجال الموارد والحوكمة (المعيار السادس) - الجولة الثالثة (ن = ٢٠)

م	العبارة	التكرارات والنسب المئوية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب العبارة
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة					
		ت	%	ت	%	ت	%				
٤٥	أساليب القيادة الإدارية الناجحة في كليات التربية.	١٩	٩٥	١	٥	-	-	٢,٩٥	٠,٢٢٤	كبيرة	١
٤٦	طرق بناء وإدارة فرق العمل في كليات التربية .	١٩	٩٥	١	٥	-	-	٢,٩٥	٠,٢٢٤	كبيرة	١
٤٧	مجالات التحسين المستمر للأداء في كليات التربية.	١٩	٩٥	١	٥	-	-	٢,٩٥	٠,٢٢٤	كبيرة	١
٤٨	تخطيط وتخصيص الموارد في مؤسسات التعليم العالي.	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	٤
٤٩	الأساليب العلمية لصناعة واتخاذ القرارات.	١٩	٩٥	١	٥	-	-	٢,٩٥	٠,٢٢٤	كبيرة	١
٥٠	أساليب تفعيل المساءلة في مؤسسات التعليم العالي.	١٧	٨٥	٢	١٠	١	٥	٢,٨٠	٠,٥٢٣	كبيرة	٥
٥١	استراتيجيات قياس كفاءة استخدام الموارد بما يخدم رسالة الكلية ويحقق أهدافها.	-	-	١٨	٩٠	٢	١٠	١,٩٠	٠,٣٠٨	متوسطة	٨
٥٢	إعداد أنظمة وأدلة العمل في مؤسسات التعليم العالي.	١٦	٨٠	٢	١٠	٢	١٠	٢,٧٠	٠,٦٥٧	كبيرة	٦
٥٣	أساليب دمج التقنية في إدارة مؤسسات التعليم العالي.	١٧	٨٥	٣	١٥	-	-	٢,٨٥	٠,٣٦٦	كبيرة	٣
٥٤	تفعيل المداخل الإدارية الحديثة (إدارة الجودة ، إدارة الأداء،إدارة التغيير، التخطيط الاستراتيجي ...).	١٨	٩٠	٢	١٠	-	-	٢,٩٠	٠,٣٠٨	كبيرة	٢
٥٥	مهارات زيادة الفعالية ورفع الإنتاجية (تحقيق الرضا الوظيفي، تعزيز السلوك الإيجابي، الاتصال، اتخاذ القرارات، العلاقات الإنساني، ...).	١٩	٩٥	١	٥	-	-	٢,٩٥	٠,٢٢٤	كبيرة	١
٥٦	أساليب إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي	١٣	٦٥	٦	٣٠	١	٥	٢,٦٠	٠,٥٩٨	كبيرة	٧
المجموع								٢,٧٨	٠,٣٠٧	كبيرة	

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ويتضح من الجدول رقم (٣٨) أن درجة أهمية برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال الموارد والحوكمة جاءت بمتوسط حسابي تراوح بين ١,٩٠ – ٢,٩٥ ، وبلغ المتوسط العام لعبارات هذا المجال ٢,٧٨ . وقد حصلت جميع عبارات المجال على درجة أهمية كبيرة باستثناء عبارة وحيدة حصلت على درجة أهمية متوسطة.

ووفقًا للمحك المعتمد في هذه الدراسة فإن برامج التنمية المهنية المقترحة في مجال الموارد والحوكمة ذات أهمية كبيرة في تحقيق المعيار السادس من معايير الإنكيت NCATE.

ملخص توقعات خبراء الدراسة في الجولة الثالثة حول برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير NCATE:

أ- التوقعات الكبيرة:

يوضح الجدول رقم (٣٩) توقعات الخبراء ذات الأهمية الكبيرة لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت NCATE ، حيث بلغ عدد البرامج التي جاءت توقعات أهميتها كبيرة ٤٥ برنامجًا من أصل ٥٦ برنامج، وقد تم عرضها تنازليًا حسب المتوسط الحسابي لكل برنامج.

وبشكل عام فإن إجابات عينة الخبراء في هذه الجولة تمثل تقديرًا عاليًا في متوسطاتها الحسابية، حيث تراوحت المتوسطات بين ٢,٥٥ – ٣,٠٠ من أصل ٣. وقد توزعت برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس ذات الأهمية الكبيرة على مدى قدره ٠,٤٥ ضمن فئة التوقعات الكبيرة، ومن خلال مقارنة المدى الحالي بمدى الجولة السابقة والذي بلغ ٠,٥٠ نلاحظ أنه قد ضاق بمقدار ٠,٠٥ وهذا مؤشر على تركز إجابات عينة الخبراء وشبه اتفاقهم على الأهمية الكبيرة لهذه البرامج في تحقيق معايير الإنكيت NCATE، وضرورة تنمية أعضاء هيئة التدريس من خلال هذه البرامج.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

جدول رقم (٣٩) : التوقعات الكبيرة في الجولة الثالثة لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)

م	البرنامج	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٢٢	نظم وأساليب جمع وتحليل المعلومات.	٣	٠	١
٤٢	تخطيط مسؤوليات عضو هيئة التدريس (تدريسية، بحثية، خدمة مجتمع،...).	٣	٠	١
٨	مواءمة البرامج الدراسية لمعايير الاعتماد الأكاديمي.	٢,٩٥	٠,٢٢٤	٢
٩	تفعيل استراتيجيات التدريس الحديثة (تعلم حقيقي نشط – تفكير ناقد ، ...).	٢,٩٥	٠,٢٢٤	٢
١٤	وصف المقررات الدراسية وفق نماذج الاعتماد الأكاديمي المعتمدة.	٢,٩٥	٠,٢٢٤	٢
١٨	خطوات إعداد الدراسة الذاتية.	٢,٩٥	٠,٢٢٤	٢
٢١	دمج التقنية المناسبة لنظم التقويم في كليات التربية .	٢,٩٥	٠,٢٢٤	٢
٤٠	آليات تحقيق التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.	٢,٩٥	٠,٢٢٤	٢
٤٤	تطوير الممارسات المهنية لعضو هيئة التدريس (تدريسية، بحثية، خدمة مجتمع، ...).	٢,٩٥	٠,٢٢٤	٢
٤٥	أساليب القيادة الإدارية الناجحة في كليات التربية.	٢,٩٥	٠,٢٢٤	٢
٤٦	طرق بناء وإدارة فرق العمل في كليات التربية .	٢,٩٥	٠,٢٢٤	٢
٤٧	مجالات التحسين المستمر للأداء في كليات التربية.	٢,٩٥	٠,٢٢٤	٢
٤٩	الأساليب العلمية لصناعة واتخاذ القرارات.	٢,٩٥	٠,٢٢٤	٢
٥٥	مهارات زيادة الفعّالية ورفع الإنتاجية (تحقيق الرضا الوظيفي، تعزيز السلوك الإيجابي، الاتصال، اتخاذ القرارات، العلاقات الإنساني، ...).	٢,٩٥	٠,٢٢٤	٢
١٧	تفعيل نتائج التقييم لتحسين الممارسات والأنشطة في كليات التربية.	٢,٩	٠,٣٠٨	٣
٢٠	الاتجاهات الحديثة في نظم التقويم لـ (الطالب، عضو هيئة التدريس، الموظف، البرامج، المنظمة، ..).	٢,٩	٠,٣٠٨	٣
٢٤	تحسين مهارات الإشراف الميداني.	٢,٩	٠,٣٠٨	٣
٢٦	تفعيل نتائج البحث التربوي في تطوير الممارسات المهنية.	٢,٩	٠,٣٠٨	٣
٣١	تفعيل المحاسبية في ممارسات طلاب التربية الميدانية.	٢,٩	٠,٣٠٨	٣
٣٤	تفعيل دور الإرشاد الأكاديمي للطالب الجامعي.	٢,٩	٠,٣٠٨	٣
٣٥	أساليب إثارة الدافعية لدى الأفراد والجماعات.	٢,٩	٠,٣٠٨	٣
٣٦	مهارات اللغة الإنجليزية.	٢,٩	٠,٣٠٨	٣
٤٣	تفعيل دور المؤسسة المتعلمة في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.	٢,٩	٠,٣٠٨	٣
٥٤	تفعيل المداخل الإدارية الحديثة (إدارة الجودة ، إدارة الأداء،إدارة التغيير، التخطيط الاستراتيجي ...).	٢,٩	٠,٣٠٨	٣
٤	أنظمة التقويم في كليات التربية.	٢,٨٥	٠,٣٦٦	٤
٥	الأسس العلمية لبناء المعايير المؤسسية.	٢,٨٥	٠,٣٦٦	٤
٦	نماذج ونظم الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية.	٢,٨٥	٠,٣٦٦	٤
١٠	المساهمة في بناء مجتمع المعرفة.	٢,٨٥	٠,٣٦٦	٤
١٣	أساليب تحديد المخرجات التعليمية.	٢,٨٥	٠,٣٦٦	٤
١٩	مهارات ومعايير إعداد تقرير التقييم الذاتي.	٢,٨٥	٠,٣٦٦	٤
٥٣	أساليب دمج التقنية في إدارة مؤسسات التعليم العالي.	٢,٨٥	٠,٣٦٦	٤
٢٨	استخدام التقنية في الممارسات المهنية لعضو هيئة التدريس والطالب/ المعلم.	٢,٨٥	٠,٤٨٩	٥
٢	مواصفات الخريج في كليات التربية (المعارف،المهارات، التوجهات المهنية، التنوع، ...).	٢,٨	٠,٤١	٦
٣	الأسس العلمية لصياغة رسالة المؤسسة التعليمية وتحديد أهدافها.	٢,٨	٠,٤١	٦
٤٨	تخطيط وتخصيص الموارد في مؤسسات التعليم العالي.	٢,٨	٠,٤١	٦
٣٠	إعداد اللوائح والأدلة التنظيمية للخبرات الميدانية.	٢,٨	٠,٥٢٣	٧
٣٣	تفعيل دور عضو هيئة التدريس في تعزيز الهوية الوطنية وتوكيد قيم الديمقراطية والتنوع.	٢,٨	٠,٥٢٣	٧
٣٩	انعكاسات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس نحو(الممارسات المهنية، الطالب /المعلم، تلاميذ المدارس).	٢,٨	٠,٥٢٣	٧

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

تابع جدول رقم (٣٩) : التوقعات الكبيرة في الجولة الثالثة لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)

م	البرنامج	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٥٠	أساليب تفعيل المساءلة في مؤسسات التعليم العالي.	٢,٨	٠,٥٢٣	٧
٤١	أسس تخطيط وتنفيذ وتقييم أنشطة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.	٢,٧٥	٠,٥٥	٨
٣٢	استراتيجيات تحقيق التنوع في كليات التربية.	٢,٧٥	٠,٦٣٩	٩
٣٨	طرق تقدير احتياجات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.	٢,٧	٠,٦٥٧	١٠
٥٢	إعداد أنظمة وأدلة العمل في مؤسسات التعليم العالي.	٢,٧	٠,٦٥٧	١٠
٥٦	أساليب إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي.	٢,٦	٠,٥٩٨	١١
١٦	طرق ونماذج إدارة التعلم الالكتروني.	٢,٥٥	٠,٥١	١٢

وقد حقق البرنامجان رقم ٢٢، ٤٢ في استبانة هذه الجولة أعلى توقع من حيث درجة الأهمية بمتوسط بلغ ٣,٠٠ من أصل ٣ وهما:

- § نظم وأساليب جمع وتحليل المعلومات .
- § تخطيط مسؤوليات عضو هيئة التدريس (تدريسية، بحثية، خدمة مجتمع،...).

في حين حقق البرنامج رقم (١٦) أقل توقع من حيث درجة الأهمية بمتوسط بلغ ٢,٥٥ من أصل ٣ وهو: " طرق ونماذج إدارة التعلم الالكتروني ". ومن الملاحظ أن هذا البرنامج تم إضافته من خلال السؤال المفتوح في الجولة السابقة، وتم تقييمه من قبل الخبراء من خلال الجولة الحالية فقط، وحيث إنه أخذ درجة أهمية كبيرة فإنه يمكن الاستفادة منه في بناء التصور المقترح للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت NCATE. وكذلك هو الحال بالنسبة للبرنامج رقم (٥٦) والذي نص على: " أساليب إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي " فقد تم إضافته من خلال السؤال المفتوح في الجولة السابقة، وتم تقييمه من قبل الخبراء من خلال الجولة الحالية فقط وحصل على درجة أهمية كبيرة بمتوسط بلغ ٢,٦٠ من أصل ٣,٠٠، وعليه يرى الباحث أنه يمكن الاستفادة منه في بناء التصور المقترح للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت NCATE

أما بقية البرامج وعددها ٤٢ برنامجًا فقد توزعت على مدى قدره ٠,٣٥ ضمن فئة التوقعات الكبيرة، ويتضح من ذلك أن معظم برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس التي تم إدراجها في

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الجولة الثالثة ذات أهمية كبيرة لعضو هيئة التدريس في سبيل الوفاء بمعايير الاعتماد الأكاديمي لمنظمة الإنكيت NCATE في كليات التربية بالجامعات السعودية.

ب- التوقعات المتوسطة:

يوضح الجدول رقم (٤٠) توقعات الخبراء ذات الأهمية المتوسطة لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت NCATE ، مرتبة تنازليًا وفق المتوسطات الحسابية لها، حيث بلغ عددها ١١ برنامجًا من أصل ٥٦ برنامجًا، تراوحت متوسطاتها الحسابية بين ١,٨٥ – ٢,٢٠ من أصل ٣ ، وقد توزعت هذه البرامج على مدى قدره ٠,٣٥ ضمن فئة التوقعات المتوسطة، ومن خلال مقارنة المدى الذي توزعت عليه هذه البرامج بمدى الجولة السابقة والذي بلغ ٠,٥٠ نلاحظ أنه قد ضاق بمقدار ٠,١٥ مما يشير إلى تركز إجابات عينة الخبراء وشبه اتفاقهم على الأهمية المتوسطة لهذه البرامج.

جدول رقم (٤٠) : التوقعات المتوسطة في الجولة الثالثة لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)

م	البرنامج	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٢٣	تفعيل نتائج التقييم في توجيه عملية التعلم.	٢,٢	٠,٤١	١
٧	إعادة تصميم البرامج والمناهج الدراسية في كليات التربية.	٢,١٥	٠,٤٨٩	٢
٢٥	تفعيل الشراكة الاستراتيجية مع المؤسسات المجتمعية في تطوير الممارسات المهنية.	٢,٠٥	٠,٣٩٤	٣
١٢	أساليب غرس أخلاقيات المهنة الداعمة للتميز.	٢	٠,٣٢٤	٤
١٥	طرق وأساليب بناء المعرفة المهنية لدى الطالب/ المعلم.	٢	٠,٣٢٤	٤
١١	أدوات وأساليب الاستقصاء في مجال التخصص.	١,٩٥	٠,٢٢٤	٥
٢٧	أساليب تحسين الممارسات الواعية (التفكير، البحث،...).	١,٩	٠,٣٠٨	٦
٥١	استراتيجيات قياس كفاءة استخدام الموارد بما يخدم رسالة الكلية ويحقق أهدافها.	١,٩	٠,٣٠٨	٦
٢٩	مهارات وأساليب تطوير خبرات تعلم ذات معنى.	١,٩	٠,٤٤٧	٧
١	الأسس المعرفية الموجهة للأنشطة والممارسات في كليات التربية (بحوث، نظريات، سياسات، ...)	١,٨٥	٠,٣٦٦	٨
٣٧	طرق اكتساب المهارات المهنية المتصلة بالتنوع لعضو هيئة التدريس.	١,٨٥	٠,٣٦٦	٨

ج- التوقعات الضعيفة (المستبعدة) والتوقعات المضافة:

لم تظهر نتائج هذه الجولة توقعات ذات أهمية ضعيفة لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت NCATE ، وكذلك الحال بالنسبة للتوقعات المضافة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وبالنظر إلى توقعات الخبراء حول برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت NCATE من خلال هذه الجولة يتضح ضرورة تأسيس مراكز متخصصة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، بحيث تضطلع بالتنمية المهنية المطلوبة وتحقيق الاحتياجات التدريبية من خلال خطط علمية واضحة. وهو ما بينته نتيجة هذه الدراسة، من حيث حصول ٤٥ برنامجًا على درجة أهمية كبيرة، و١١ برنامجًا على درجة أهمية متوسطة، وأكدت عليه دراسة الخطيب (٢٠٠٤م) بضرورة وضع نظام للنمو المهني والعلمي لعضو هيئة التدريس. وهذا بدوره يتفق مع النتيجة التي توصلت إليها الأسمر (٢٠٠٩م) والمتمثلة في درجة احتياج التنمية المهنية العالية لعضو هيئة التدريس وفق أدواره المهنية المتجددة. وما توصل إليه سلامة (٢٠٠٨م) من ضعف الواقع الراهن لأعضاء هيئة التدريس في مجال تقنية المعلومات ومستحدثات تكنولوجيا التعليم. كما أكد الحلبي، وسلامة (٢٠٠٤م) على ضرورة تنمية قدرة عضو هيئة التدريس على استخدام التقنية الحديثة في العملية التعليمية في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي.

ويتفق عدد من البرامج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة مع نتيجة دراسة بنديا (Buendia, 2005) التي حددت أبرز احتياجات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في: إعداد الميزانية، التقويم، الإشراف، القيادة والإدارة والتنظيم. وكذلك دراسة آل زاهر (٢٠٠٤م) التي حصرت أبرز مجالات برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في: تنمية مهارات التفكير العلمي لدى الطلاب، طرق التدريس، بناء وتطوير المناهج، أساليب التحفيز والإبداع، استخدام تقنيات الحاسب الآلي في التدريس. كما تتفق بعض البرامج المقترحة في هذه الدراسة مع نتيجة دراسة فينلي (Finlay, 2002)، ودراسة عون (٢٠١٠م)، ودراسة بارتلي (Bartley, 2001) حول حاجة الأعضاء إلى برامج تنمية مهنية تحقق معرفة الجديد في مجال تخصصهم، وكذلك برامج في مجال مهارات التدريس، ومهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم. وبرامج تقييم الاحتياجات التدريبية للأعضاء.

وبشكل عام فإن تطوير كليات التربية يتطلب تطوير عضو هيئة التدريس، حيث يجب أن ترتبط تنميته المهنية بأدواره المتعددة والمنسجمة مع متطلبات العصر، وتطوير قدراته بما ينعكس

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

إيجابًا على هذه المتطلبات، ويسهم في تحقيقها، ومن بينها متطلبات الاعتماد الأكاديمي. ويؤكد ذلك نتائج دراسة غالب، وعالم (٢٠٠٨م)، ودراسة ويمر (Weimer, 1990) بأن جودة التعليم العالي وتحسين التدريس الجامعي تتطلب جودة عضو هيئة التدريس وتطويره، وأن التنمية المهنية تعد مطلبًا رئيسًا لتحقيق الجودة في التعليم الجامعي. ويتفق ذلك مع نتيجة دراسة حسين (٢٠٠٦م) والتي أوضحت أن هناك تأثيرًا إيجابيًا لبرامج التنمية المهنية على منظومة التعليم الجامعي وثقافة أعضاء هيئة التدريس فيها. كما أن نتائج هذه الدراسة تسهم بشكل رئيس في تحقيق ما دعت إليه دراسة الدهشان (٢٠٠٧م)، ودراسة الخطيب، والجبر (١٩٩٩م) من حيث ضرورة إعداد الكوادر البشرية لتحقيق جودة التعليم الجامعي واعتماده، وذلك من خلال تحديدها لبرامج التنمية المهنية المطلوبة لعضو هيئة التدريس في مجال الاعتماد الأكاديمي.

ملخص توقعات خبراء الدراسة في الجولة الثالثة حول مجالات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير NCATE:

يوضح الجدول رقم (٤١) ملخص توقعات الخبراء حول مجالات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت NCATE ، حيث جاءت جميع المجالات بدرجة أهمية كبيرة وبمتوسط تراوح بين ٢,٥٢ – ٢,٨٦، وبلغ المتوسط العام لكافة المجالات ٢,٦٩ بدرجة أهمية كبيرة .

الجدول رقم (٤١) : ملخص المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس- الجولة الثالثة (ن = ٢٠)

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	ترتيب المجال
التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس	٢,٨٦	٠,٣١٦	كبيرة	١
تقييم الأداء ومخرجات التعليم	٢,٨٢	٠,١٦٦	كبيرة	٢
الموارد والحوكمة	٢,٧٨	٠,٣٠٧	كبيرة	٣
التنوع وتكافؤ الفرص	٢,٦٨	٠,٣٩٢	كبيرة	٤
الإطار المفاهيمي والمعرفي	٢,٦٦	٠,٣٦٧	كبيرة	٥
الخبرات الميدانية والممارسات العلمية	٢,٥٣	٠,٣٠٨	كبيرة	٦
البرامج والخطط الدراسية	٢,٥٢	٠,٢٠٧	كبيرة	٧
المجموع	٢,٦٩	٠,٢٥٢	كبيرة	

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ومن خلال مقارنة نتائج توقعات خبراء الدراسة في الجولتين الثانية، والثالثة حول مجالات وعبارات المحور الأول يتضح ميل المتوسطات العامة لجميع المجالات والعبارات التي تم طرحها إلى الارتفاع، مما يعني اتفاق عينة الخبراء على أهمية هذه المجالات والبرامج في تحقيق التنمية المهنية المطلوبة لعضو هيئة التدريس في سبيل تحقيق كليات التربية لمعايير الاعتماد الأكاديمي لمنظمة الإنكيت NCATE .

ولزيادة التأكد من هذه النتيجة استخدم الباحث اختبار (ت) T-Test لدراسة الفروق بين متوسطات إجابات عينة الخبراء في الجولتين الثانية، والثالثة حول مجالات وبرامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$، ويبين الجدول رقم (٤٢) النتيجة النهائية لهذا الاختبار، حيث يتضح ما يأتي:

١- جميع قيم مستوى الدلالة غير دالة إحصائيًا لجميع مجالات هذا المحور باستثناء ثلاثة مجالات هي: مجال الإطار المفاهيمي والمعرفي، ومجال تقييم الأداء ومخرجات التعليم، ومجال التنوع وتكافؤ الفرص. فقد جاءت دالة إحصائيًا لها، وكذلك جاءت دالة إحصائيًا للمجموع الكلي للمحور الأول مما يعني وجود فروق لصالح التطبيق الثالث. ويعزو الباحث هذه الفروق إلى زيادة قيم المتوسطات الحسابية في التطبيق الثالث، مما يعني ارتفاع نسبة موافقة خبراء الدراسة على عبارات ومجالات هذا المحور.

٢- جميع قيم مستوى الدلالة غير دالة إحصائيًا لجميع عبارات هذا المحور والذي يختص بمجالات وبرامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس، باستثناء عشر عبارات جاءت دالة إحصائيًا وهي: العبارات رقم (١٣، ٢٢، ٣١، ٣٥، ٣٦، ٤٢، ٤٤، ٤٩، ٥١، ٥٤) مما يعني وجود فروق لصالح التطبيق الثالث. ويعزو الباحث هذه الفروق إلى زيادة قيم المتوسطات الحسابية في التطبيق الثالث، مما يعني ارتفاع نسبة موافقة خبراء الدراسة على هذه العبارات. أما العبارة رقم ٥١ فكانت الفروق بها لصالح التطبيق الثاني، إلا أن أهميتها تركزت ضمن القيمة المتوسطة بنسبة اتفاق بلغت ٩٠%.

٣- معظم قيم مستوى الدلالة لعبارات ومجالات هذا المحور غير دالة إحصائيًا مما يعني ثبات واستقرار إجابات عينة الخبراء وعدم تباينها بشكل واضح.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الجدول رقم (٤٢) : نتائج اختبار (ت) T-Test لدراسة الفروق بين آراء الخبراء في الجولتين الثانية والثالثة لمحور مجالات وبرامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس ضوء معايير NCATE

رقم العبارة وفق الجولة الثالثة	الجولة الثانية			الجولة الثالثة			قيمة T	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية		
أولاً: مجال الإطار المفاهيمي والمعرفي								
١	١,٩٠	٠,٥٣٣	متوسطة	١,٨٥	٠,٣٦٦	متوسطة	٠,٣٢٦	٠,٧٤٨
٢	٢,٦٠	٠,٥٠٣	كبيرة	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	١,٤٥٣-	٠,١٦٣
٣	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	٠,٠٠٠	١,٠٠٠
٤	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	٢,٨٥	٠,٣٦٦	كبيرة	٠,٣٧٠-	٠,٧١٦
٥	٢,٦٥	٠,٤٨٩	كبيرة	٢,٨٥	٠,٣٦٦	كبيرة	١,٤٥٣-	٠,١٦٣
٦	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	٢,٨٥	٠,٣٦٦	كبيرة	٠,٤٣٨-	٠,٦٦٦
المجموع	٢,٣٦	٠,١٨٨	كبيرة	٢,٦٦	٠,٣٦٧	كبيرة	٣,٢٧٧-	**٠,٠٠٤
ثانيًا: مجال البرامج والخطط الدراسية (المعيار الأول)								
٧	٢,٢٥	٠,٧٨٦	متوسطة	٢,١٥	٠,٤٨٩	متوسطة	٠,٤٦٢	٠,٦٤٩
٨	٢,٩٠	٠,٣٠٨	كبيرة	٢,٩٥	٠,٢٢٤	كبيرة	٠,٥٦٧-	٠,٥٧٧
٩	٢,٨٥	٠,٣٦٦	كبيرة	٢,٩٥	٠,٢٢٤	كبيرة	١,٠٠٠-	٠,٣٣٠
١٠	٢,٧٥	٠,٤٤٤	كبيرة	٢,٨٥	٠,٣٦٦	كبيرة	٠,٨٠٩-	٠,٤٢٨
١١	٢,١٥	٠,٤٨٩	متوسطة	١,٩٥	٠,٢٢٤	متوسطة	١,٤٥٣	٠,١٦٣
١٢	٢,٣٠	٠,٥٧١	متوسطة	٢,٠٠	٠,٣٢٤	متوسطة	٢,٠٤٢	٠,٠٥٥
١٣	٢,٤٠	٠,٥٩٨	كبيرة	٢,٨٥	٠,٣٦٦	كبيرة	٢,٤٣٨-	*٠,٠٢٥
١٤	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	٢,٩٥	٠,٢٢٤	كبيرة	١,٣٧١-	٠,١٨٦
١٥	٢,٠٠	٠,٧٢٥	متوسطة	٢,٠٠	٠,٣٢٤	متوسطة	٠,٠٠٠	١,٠٠٠
١٦	-	-	-	٢,٥٥	٠,٥١٠	كبيرة	مضافة في الجولة الثالثة	
المجموع	٢,٤٩	٠,٢٣٤	كبيرة	٢,٥٢	٠,٢٠٧	كبيرة	٠,٣٩٧-	٠,٦٩٦
ثالثًا: مجال تقييم الأداء ومخرجات التعليم (المعيار الثاني)								
١٧	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	٢,٩٠	٠,٣٠٨	كبيرة	٠,٨٠٩-	٠,٤٢٨
١٨	٢,٧٥	٠,٤٤٤	كبيرة	٢,٩٥	٠,٢٢٤	كبيرة	١,٧١٠-	٠,١٠٤
١٩	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	٢,٨٥	٠,٣٦٦	كبيرة	٠,٤٣٨-	٠,٦٦٦
٢٠	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	٢,٩٠	٠,٣٠٨	كبيرة	٠,٨٠٩-	٠,٤٢٨
٢١	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	٢,٩٥	٠,٢٢٤	كبيرة	١,٨٣١-	٠,٠٨٣
٢٢	٢,٧٥	٠,٤٤٤	كبيرة	٣,٠٠	٠,٠٠٠	كبيرة	٢,٥١٧-	*٠,٠٢١
٢٣	٢,٣٠	٠,٧٣٣	متوسطة	٢,٢٠	٠,٤١٠	متوسطة	٠,٥٢٥	٠,٦٠٦
المجموع	٢,٧١	٠,١٣٢	كبيرة	٢,٨٢	٠,١٦٦	كبيرة	٢,٢٤٦-	*٠,٠٣٧
رابعًا: مجال الخبرات الميدانية والممارسات العلمية (المعيار الثالث)								
٢٤	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	٢,٩٠	٠,٣٠٨	كبيرة	٠,٨٠٩-	٠,٤٢٨
٢٥	٢,٣٠	٠,٨٠١	متوسطة	٢,٠٥	٠,٣٩٤	متوسطة	١,٤٢٢	٠,١٧١
٢٦	٢,٧٥	٠,٤٤٤	كبيرة	٢,٩٠	٠,٣٠٨	كبيرة	١,٨٣١-	٠,٠٨٣
٢٧	١,٨٠	٠,٦١٦	متوسطة	١,٩٠	٠,٣٠٨	متوسطة	٠,٨٠٩-	٠,٤٢٨
٢٨	٢,٧٥	٠,٤٤٤	كبيرة	٢,٨٥	٠,٤٨٩	كبيرة	٠,٦٢٣-	٠,٥٤١
٢٩	١,٨٥	٠,٦٧١	متوسطة	١,٩٠	٠,٤٤٧	متوسطة	٠,٢٧١-	٠,٧٨٩
٣٠	٢,٧٥	٠,٤٤٤	كبيرة	٢,٨٠	٠,٥٢٣	كبيرة	٠,٢٩٥-	٠,٧٧٢
٣١	٢,٦٠	٠,٥٠٣	كبيرة	٢,٩٠	٠,٣٠٨	كبيرة	٢,٣٤٩-	*٠,٠٣٠
المجموع	٢,٤٥	٠,١٧٤	كبيرة	٢,٥٣	٠,٣٠٨	كبيرة	١,١٠٢-	٠,٢٨٤

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

تابع الجدول رقم (٤٢) : نتائج اختبار (ت) T-Test لدراسة الفروق بين آراء الخبراء في الجولتين الثانية والثالثة لمحور مجالات وبرامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس ضوء معايير NCATE

رقم العبارة وفق الجولة الثالثة	الجولة الثانية			الجولة الثالثة			قيمة T	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية		
خامسًا: مجال التنوع وتكافؤ الفرص (المعيار الرابع)								
٣٢	٢,٧٥	٠,٤٤٤	كبيرة	٢,٧٥	٠,٦٣٩	كبيرة	٠,٠٠٠	١,٠٠٠
٣٣	٢,٨٥	٠,٣٦٦	كبيرة	٢,٨٠	٠,٥٢٣	كبيرة	٠,٣٢٦	٠,٧٤٨
٣٤	٢,٧٥	٠,٤٤٤	كبيرة	٢,٩٠	٠,٣٠٨	كبيرة	١,١٤٣-	٠,٢٦٧
٣٥	٢,٦٠	٠,٥٠٣	كبيرة	٢,٩٠	٠,٣٠٨	كبيرة	٢,٣٤٩-	*٠,٠٣٠
٣٦	٢,٤٥	٠,٥١٠	كبيرة	٢,٩٠	٠,٣٠٨	كبيرة	٣,٣٢٧-	**٠,٠٠٤
٣٧	١,٨٠	٠,٦١٦	متوسطة	١,٨٥	٠,٣٦٦	متوسطة	٠,٣٢٦-	٠,٧٤٨
المجموع	٢,٢٧	٠,١٩١	متوسطة	٢,٦٨	٠,٣٩٢	كبيرة	٤,٢٨٨-	**٠,٠٠٠
سادسًا: مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس (المعيار الخامس)								
٣٨	٢,٤٠	٠,٥٩٨	كبيرة	٢,٧٠	٠,٦٥٧	كبيرة	١,٤٥٣-	٠,١٦٣
٣٩	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	٢,٨٠	٠,٥٢٣	كبيرة	٠,٠٠٠	١,٠٠٠
٤٠	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	٢,٩٥	٠,٢٢٤	كبيرة	١,٣٧١-	٠,١٨٦
٤١	٢,٧٥	٠,٤٤٤	كبيرة	٢,٧٥	٠,٥٥٠	كبيرة	٠,٠٠٠	١,٠٠٠
٤٢	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	٣,٠٠	٠,٠٠٠	كبيرة	٢,١٧٩-	*٠,٠٤٢
٤٣	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	٢,٩٠	٠,٣٠٨	كبيرة	٠,٨٠٩-	٠,٤٢٨
٤٤	٢,٧٥	٠,٤٤٤	كبيرة	٢,٩٥	٠,٢٢٤	كبيرة	٢,١٧٩-	*٠,٠٤٢
المجموع	٢,٧٣	٠,٠٨١	كبيرة	٢,٨٦	٠,٣١٦	كبيرة	١,٩٧٥-	٠,٠٦٣
سابعًا: مجال الموارد والحوكمة (المعيار السادس)								
٤٥	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	٢,٩٥	٠,٢٢٤	كبيرة	١,٣٧١-	٠,١٨٦
٤٦	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	٢,٩٥	٠,٢٢٤	كبيرة	١,٣٧١-	٠,١٨٦
٤٧	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	٢,٩٥	٠,٢٢٤	كبيرة	١,٣٧١-	٠,١٨٦
٤٨	٢,٥٥	٠,٦٠٥	كبيرة	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	١,٥٦١-	٠,١٣٥
٤٩	٢,٧٥	٠,٤٤٤	كبيرة	٢,٩٥	٠,٢٢٤	كبيرة	٢,١٧٩-	*٠,٠٤٢
٥٠	٢,٧٥	٠,٥٥٠	كبيرة	٢,٨٠	٠,٥٢٣	كبيرة	٠,٢٧١-	٠,٧٨٩
٥١	٢,٣٠	٠,٦٥٧	متوسطة	١,٩٠	٠,٣٠٨	متوسطة	٢,٦٢٩	*٠,٠١٧
٥٢	٢,٧٠	٠,٤٧٠	كبيرة	٢,٧٠	٠,٦٥٧	كبيرة	٠,٠٠٠	١,٠٠٠
٥٣	٢,٨٠	٠,٤١٠	كبيرة	٢,٨٥	٠,٣٦٦	كبيرة	٠,٣٧٠-	٠,٧١٦
٥٤	٢,٧٠	٠,٤٧٠	كبيرة	٢,٩٠	٠,٣٠٨	كبيرة	٢,١٧٩-	*٠,٠٤٢
٥٥	٢,٧٥	٠,٤٤٤	كبيرة	٢,٩٥	٠,٢٢٤	كبيرة	١,٧١٠-	٠,١٠٤
٥٦	-	-	-	٢,٦٠	٠,٥٩٨	كبيرة	مضافة في الجولة الثالثة	
المجموع	٢,٧٠	٠,١٢٨	كبيرة	٢,٧٨	٠,٣٠٧	كبيرة	١,٠١٤-	٠,٣٢٣
المجموع الكلي للمحور	٢,٥٣	٠,٠٨٨	كبيرة	٢,٦٩	٠,٢٧١	كبيرة	٢,٤٦٤-	*٠,٠٢٣

* $\alpha \leq$ ٠,٠٥

** $\alpha \leq$ ٠,٠١

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المحور الثاني: أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير NCATE:

يوضح الجدول رقم (٤٣) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وترتيب العبارات التي تقيس درجة ملاءمة أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في ضوء معايير الإنكيت NCATE من خلال الجولة الثالثة وعددها ١٥ عبارة.

الجدول رقم (٤٣) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) - الجولة الثالثة (ن = ٢٠)

م	العبارة (أساليب التنمية المهنية)	التكرارات والنسب المئوية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الملاءمة	ترتيب العبارة
		ملائمة		إلى حدٍ ما		غير ملائمة					
		ت	%	ت	%	ت	%				
١	الاطلاع الواسع والتثقيف الذاتي في مجال التخصص والمجالات الأخرى.	١٨	٩٠	٢	١٠	-	-	٢,٩٠	٠,٣٠٨	ملائمة	٢
٢	التفاعل الأكاديمي مع الزملاء.	١	٥	١٧	٨٥	٢	١٠	١,٩٥	٠,٣٩٤	إلى حد ما	٦
٣	حضور ورش العمل وحلقات النقاش (السيمنار).	١٨	٩٠	٢	١٠	-	-	٢,٩٠	٠,٣٠٨	ملائمة	٢
٤	ملاحظات التدريس الشخصي أو تدريس الزملاء (الأقران).	-	-	١٧	٨٥	٣	١٥	١,٨٥	٠,٣٦٦	إلى حد ما	٧
٥	حضور المؤتمرات والندوات.	١٩	٩٥	١	٥	-	-	٢,٩٥	٠,٢٢٤	ملائمة	١
٦	التعلم والتدريب من خلال الانترنت.	-	-	١٩	٩٥	١	٥	١,٩٥	٠,٣٩٤	إلى حد ما	
٧	البرامج التدريبية طويلة المدى.	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	ملائمة	٤
٨	المشاركة في اللجان الأكاديمية والعلمية والإدارية المختلفة.	١٧	٨٥	٣	١٥	-	-	٢,٨٥	٠,٣٦٦	ملائمة	٣
٩	الأنشطة البحثية في مجال التخصص.	١٩	٩٥	١	٥	-	-	٢,٩٥	٠,٢٢٤	ملائمة	١
١٠	تخطيط إجازات التفرغ العلمي لعضو هيئة التدريس بما يخدم تنميته مهنيًا.	١٩	٩٥	١	٥	-	-	٢,٩٥	٠,٢٢٤	ملائمة	١
١١	المواقف التعليمية والنماذج التدريسية.	-	-	١٧	٨٥	٣	١٥	١,٨٥	٠,٣٦٦	إلى حد ما	٧
١٢	الرحلات العلمية والترفيهية.	-	-	١٦	٨٠	٤	٢٠	١,٨٠	٠,٤١٠	إلى حد ما	٨
١٣	تفعيل بعض المبادئ الإدارية (التفويض، التمكين ، الابتكار، المبادأة ، الشورى ....).	١٨	٩٠	٢	١٠	-	-	٢,٩٠	٠,٣٠٨	ملائمة	٢
١٤	الدورات التدريبية القصيرة.	١٩	٩٥	١	٥	-	-	٢,٩٥	٠,٢٢٤	ملائمة	١
١٥	البعثات والمنح الدراسية.	١٦	٨٠	٣	١٥	١	٥	٢,٧٥	٠,٥٥٠	ملائمة	٥
المجموع								٢,٥٦	٠,٢٦٥	ملائمة	

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ويتبين من الجدول رقم (٤٣) أن درجة ملاءمة أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس جاءت بمتوسط حسابي تراوح بين ١,٨٠ – ٢,٩٥، وبلغ المتوسط العام لعبارات هذا المحور ٢,٥٦ . وقد جاءت عشرة أساليب بدرجة ملائمة، وخمسة أساليب بدرجة ملائمة إلى حدٍ ما.

ووفقًا للمحك المعتمد في هذه الدراسة فإن أساليب التنمية المهنية المقترحة في هذه الدراسة ملائمة لتحقيق معايير الإنكيت NCATE في كليات التربية بالجامعات السعودية من وجهة نظر خبراء الدراسة.

ملخص توقعات خبراء الدراسة في الجولة الثالثة حول أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير NCATE:

أ- التوقعات الملائمة:

يوضح الجدول رقم (٤٤) توقعات الخبراء حول أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس التي تم الاتفاق على أنها ملائمة لتحقيق معايير الإنكيت NCATE في كليات التربية بالجامعات السعودية، وقد بلغ عدد الأساليب الملائمة ١٠ أساليب من أصل ١٨ أسلوبًا مقترحًا تم عرضها تنازليًا حسب المتوسط الحسابي لكل أسلوب.

جدول رقم (٤٤) : التوقعات الملائمة في الجولة الثالثة لأساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)

م	الأسلوب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٥	حضور المؤتمرات والندوات.	٢,٩٥	٠,٢٢٤	١
٩	الأنشطة البحثية في مجال التخصص.	٢,٩٥	٠,٢٢٤	١
١٠	تخطيط إجازات التفرغ العلمي لعضو هيئة التدريس بما يخدم تنميته مهنيًا.	٢,٩٥	٠,٢٢٤	١
١٤	الدورات التدريبية القصيرة.	٢,٩٥	٠,٢٢٤	١
١	الاطلاع الواسع والتثقيف الذاتي في مجال التخصص والمجالات الأخرى.	٢,٩	٠,٣٠٨	٢
٣	حضور ورش العمل وحلقات النقاش (السيمنار).	٢,٩	٠,٣٠٨	٢
١٣	تفعيل بعض المبادئ الإدارية (التفويض، التمكين ، الابتكار، المبادأة ،....).	٢,٩	٠,٣٠٨	٢
٨	المشاركة في اللجان الأكاديمية والعلمية والإدارية المختلفة.	٢,٨٥	٠,٣٦٦	٣
٧	البرامج التدريبية طويلة المدى.	٢,٨	٠,٤١	٤
١٥	البعثات والمنح الدراسية.	٢,٧٥	٠,٥٥	٥

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ويلاحظ من الجدول رقم (٤٤) أن إجابات عينة الخبراء في هذه الجولة تمثل تقديرًا عاليًا في متوسطاتها الحسابية، حيث تراوحت بين ٢,٧٥ – ٢,٩٥ من أصل ٣ مما يشير إلى شبه اتفاق عينة الخبراء على ملاءمة هذه الأساليب لتحقيق معايير الإنكيت NCATE . كما تشير بيانات الجدول إلى حصول أربعة أساليب على أعلى توقع من حيث درجة الملاءمة بمتوسط بلغ ٢,٩٥ من أصل ٣ لكلٍ منها وهي:

- § حضور المؤتمرات والندوات.
- § الأنشطة البحثية في مجال التخصص.
- § تخطيط إجازات التفرغ العلمي لعضو هيئة التدريس بما يخدم تنميته مهنيًا.
- § الدورات التدريبية القصيرة.

في حين حقق الأسلوب رقم (١٥) أقل توقع من حيث درجة الملاءمة بمتوسط بلغ ٢,٧٥ من أصل ٣ وهو: " البعثات والمنح الدراسية". وقد توزعت أساليب التنمية المهنية الملائمة على مدى قدره ٠,٢٠ ضمن فئة التوقعات الملائمة، ومن خلال مقارنة المدى الحالي بمدى الجولة السابقة والذي بلغ ٠,٣٥ نلاحظ أنه قد ضاق بمقدار ٠,١٥ وهذا مؤشر على تركز إجابات عينة الخبراء واتفاقهم على ملاءمة هذه الأساليب لتحقيق معايير الإنكيت NCATE.

ب- التوقعات الملائمة إلى حدٍ ما:

يوضح الجدول رقم (٤٥) توقعات الخبراء لأساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية والتي جاءت بدرجة ملائمة إلى حدٍ ما لتحقيق معايير الإنكيت NCATE ، حيث بلغ عددها ٥ أساليب من أصل ١٥ أسلوبًا مقترحًا، وقد تم عرضها تنازليًا وفق متوسطاتها الحسابية، حيث تراوحت بين ١,٨٠– ١,٩٥ من أصل ٣.

وقد توزعت هذه الأساليب على مدى قدره ٠,١٥ ضمن فئة التوقعات الملائمة إلى حدٍ ما، ومن خلال مقارنة المدى الحالي بمدى الجولة السابقة والذي بلغ ٠,٤٥ نلاحظ أنه قد ضاق بمقدار ٠,٣٠ مما يشير إلى تركز إجابات عينة الخبراء واتفاقهم على أن هذه الأساليب ملائمة إلى حدٍ ما في تحقيق معايير الإنكيت NCATE.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

جدول رقم (٤٥) : التوقعات الملائمة إلى حدٍ ما في الجولة الثالثة لأساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)

م	الأساليب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٢	التفاعل الأكاديمي مع الزملاء.	١,٩٥	٠,٣٩٤	١
٦	التعلم والتدريب من خلال الانترنت.	١,٩٥	٠,٣٩٤	١
٤	ملاحظات التدريس الشخصي أو تدريس الزملاء (الأقران).	١,٨٥	٠,٣٦٦	٢
١١	المواقف التعليمية والنماذج التدريسية.	١,٨٥	٠,٣٦٦	٢
١٢	الرحلات العلمية والترفيهية.	١,٨	٠,٤١	٣

ج- التوقعات غير الملائمة (المستبعدة) والتوقعات المضافة:

لم تظهر نتائج هذه الجولة توقعات غير ملائمة لأساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت NCATE ، وكذلك الحال بالنسبة للتوقعات المضافة.

وبناءً على ما سبق فإن التنويع في أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس يُعد أمرًا مهمًا في سبيل تحقيق أهدافها، وضمان تلبية الرغبات المختلفة للأعضاء لتلافي عزوفهم عن برامج التنمية المهنية، حيث أشارت نتائج دراسة حسين (٢٠٠٦م) إلى أن عزوف أعضاء هيئة التدريس عن برامج التنمية المهنية هو نتيجة عدم تنوع الأساليب والتركيز على الجوانب النظرية.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية في هذا التوجه مع نتائج دراسة الدباغ؛ وآخرين (٢٠٠٦م)، ودراسة آل زاهر (٢٠٠٤م)، ودراسة بارتلي (Bartley, 2001) من خلال طرح مجموعة من الأساليب المقترحة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، وتوافق عدد من هذه الأساليب مع ما تم طرحه في هذه الدراسات مثل: المؤتمرات والندوات، الأنشطة البحثية، تخطيط إجازات التفرغ العلمي لعضو هيئة التدريس، الدورات التدريبية القصيرة، التعليم الذاتي، حضور ورش العمل وحلقات النقاش، التعلم والتدريب من خلال الانترنت.

ومن خلال مقارنة نتائج توقعات خبراء الدراسة في الجولتين الثانية، والثالثة حول أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية لتحقيق معايير NCATE يتضح ميل المتوسط العام للأساليب التي تم طرحها إلى الارتفاع، مما يعني اتفاق

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

عينة الخبراء على ملاءمة هذه الأساليب لتحقيق معايير الاعتماد الأكاديمي لمنظمة الإنكيت NCATE. ولزيادة التأكد تم استخدام اختبار (ت) T-Test لدراسة الفروق بين متوسطات إجابات عينة الخبراء في الجولتين الثانية، والثالثة حول أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$، ويبين الجدول رقم (٤٦) النتيجة النهائية لهذا الاختبار، حيث يتضح أن قيم مستوى الدلالة غير دالة إحصائيًا لجميع عبارات محور أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس، باستثناء ثلاث عبارات جاءت دالة إحصائيًا وهي: العبارات رقم (٥، ١٠، ١٣)، وكذلك جاءت دالة إحصائيًا للمجموع الكلي للمحور، مما يعني وجود فروق لصالح التطبيق الثالث. ويعزو الباحث هذه الفروق إلى زيادة قيم المتوسطات الحسابية في التطبيق الثالث، مما يدل على ارتفاع نسبة موافقة خبراء الدراسة على هذه العبارات.

الجدول رقم (٤٦) : نتائج اختبار (ت) T-Test لدراسة الفروق بين آراء الخبراء في الجولتين الثانية والثالثة لمحور أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس ضوء معايير NCATE

رقم العبارة وفق الجولة الثالثة	الجولة الثانية			الجولة الثالثة			قيمة T	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية		
١	٢,٦٥	٠,٤٨٩	ملائمة	٢,٩٠	٠,٣٠٨	ملائمة	١,٧٥١-	٠,٠٩٦
٢	١,٩٠	٠,٦٤١	إلى حد ما	١,٩٥	٠,٣٩٤	إلى حد ما	٠,٣٧٠-	٠,٧١٦
٣	٢,٨٠	٠,٤١٠	ملائمة	٢,٩٠	٠,٣٠٨	ملائمة	٠,٨٠٩-	٠,٤٢٨
٤	١,٩٠	٠,٧١٨	إلى حد ما	١,٨٥	٠,٣٦٦	إلى حد ما	٠,٢٧١	٠,٧٨٩
٥	٢,٦٥	٠,٤٨٩	ملائمة	٢,٩٥	٠,٢٢٤	ملائمة	٢,٣٤٩-	*٠,٠٣٠
٦	٢,٣٠	٠,٧٣٣	إلى حد ما	١,٩٥	٠,٣٩٤	إلى حد ما	١,٩٢٦	٠,٠٦٩
٧	٢,٨٠	٠,٤١٠	ملائمة	٢,٨٠	٠,٤١٠	ملائمة	٠,٠٠٠	١,٠٠٠
٨	٢,٧٥	٠,٤٤٤	ملائمة	٢,٨٥	٠,٣٦٦	ملائمة	٠,٦٩٨-	٠,٤٩٤
٩	٢,٨٥	٠,٣٦٦	ملائمة	٢,٩٥	٠,٢٢٤	ملائمة	١,٠٠٠-	٠,٣٣٠
١٠	٢,٥٠	٠,٦٨٨	ملائمة	٢,٩٥	٠,٢٢٤	ملائمة	٢,٩٣٢-	**٠,٠٠٩
١١	١,٨٥	٠,٦٧١	إلى حد ما	١,٨٥	٠,٣٦٦	إلى حد ما	٠,٠٠٠	١,٠٠٠
١٢	١,٨٥	٠,٣٦٦	إلى حد ما	١,٨٠	٠,٤١٠	إلى حد ما	٠,٣٧٠	٠,٧١٦
١٣	٢,٥٠	٠,٥١٣	ملائمة	٢,٩٠	٠,٣٠٨	ملائمة	٢,٩٩٠-	**٠,٠٠٨
١٤	٢,٨٥	٠,٣٦٦	ملائمة	٢,٩٥	٠,٢٢٤	ملائمة	١,٠٠٠-	٠,٣٣٠
١٥	٢,٨٠	٠,٤١٠	ملائمة	٢,٧٥	٠,٥٥٠	ملائمة	٠,٣٢٦	٠,٧٤٨
المجموع	٢,٢٩	٠,١٢٢	إلى حد ما	٢,٥٦	٠,٢٦٥	ملائمة	٤,١٤٩-	**٠,٠٠١

* $\alpha \leq$ ٠,٠٥

** $\alpha \leq$ ٠,٠١

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المحور الثالث: معوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير NCATE:

يوضح الجدول رقم (٤٧) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وترتيب العبارات التي تقيس درجة احتمال المعوقات التي تحد من تنفيذ برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس لتحقيق معايير الإنكيت NCATE في كليات التربية بالجامعات السعودية، وعددها ١٧ عبارة.

ويتبين من الجدول أن درجة احتمال معوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس جاءت بمتوسط حسابي تراوح بين ١,٨٠ – ٢,٩٥ ، وبلغ المتوسط العام لعبارات هذا المحور ٢,٧٤. وقد أخذ ١٥ معوقًا درجة احتمال مؤكدة، فيما جاء معوقان بدرجة محتملة.

ووفقًا للمحك المعتمد فإن المعوقات المدرجة في هذه الدراسة يحتمل وقوعها بدرجة مؤكدة، وهو ما قد يعوق برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت NCATE من وجهة نظر خبراء الدراسة.

الجدول رقم (٤٧) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) - الجولة الثالثة (ن = ٢٠)

م	العبارة (معوقات التنمية المهنية)	التكرارات والنسب المئوية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتمال	ترتيب العبارة
		مؤكد		محتمل		غير محتمل					
		ت	%	ت	%	ت	%				
١	زيادة العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس.	١٧	٨٥	٣	١٥	-	-	٢,٨٥	٠,٣٦٦	مؤكدة	٣
٢	ندرة المجلات والدوريات والمراجع ذات العلاقة بالتخصص.	١٩	٩٥	١	٥	-	-	٢,٩٥	٠,٢٢٤	مؤكدة	١
٣	ضعف قدرات عضو هيئة التدريس في اللغات الأجنبية.	١٧	٨٥	٣	١٥	-	-	٢,٨٥	٠,٣٦٦	مؤكدة	٣
٤	ضعف قدرات عضو هيئة التدريس في استخدام التقنيات الحديثة.	١٨	٩٠	٢	١٠	-	-	٢,٩٠	٠,٣٠٨	مؤكدة	٢
٥	قلة عقد حلقات البحث العلمي .	١٧	٨٥	٣	١٥	-	-	٢,٨٥	٠,٣٦٦	مؤكدة	٣
٦	قلة المؤتمرات والندوات العلمية المتبادلة بين الجامعات ومواقع العمل والإنتاج.	١٨	٩٠	٢	١٠	-	-	٢,٩٠	٠,٣٠٨	مؤكدة	٢
٧	ندرة دعم وتمويل البحوث العلمية من المؤسسات والأجهزة التي تستفيد من نتائجها.	-	-	١٦	٨٠	٤	٢٠	١,٨٠	٠,٤١٠	محتملة	٧
٨	تدني ثقافة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الكلية والجامعة.	١٧	٨٥	٢	١٠	١	٥	٢,٨٠	٠,٥٢٣	مؤكدة	٤

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

تابع الجدول رقم (٤٧) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) - الجولة الثالثة (ن = ٢٠)

م	العبارة (معوقات التنمية المهنية)	التكرارات والنسب المئوية						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاحتمال	ترتيب العبارة
		مؤكد		محتمل		غير محتمل					
		ت	%	ت	%	ت	%				
٩	عدم توافق جدول محاضرات عضو هيئة التدريس مع برامج التنمية المهنية المقدمة.	١٦	٨٠	٤	٢٠	-	-	٢,٨٠	٠,٤١٠	مؤكدة	٤
١٠	كثرة اللجان والاجتماعات، والأعباء الإضافية على عضو هيئة التدريس.	-	-	١٧	٨٥	٣	١٥	١,٨٥	٠,٣٦٦	محتملة	٦
١١	تدني ثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي في الكلية والجامعة.	١٧	٨٥	٣	١٥	-	-	٢,٨٥	٠,٣٦٦	مؤكدة	٣
١٢	عدم قناعة عضو هيئة التدريس بإيجابيات الاعتماد الأكاديمي.	١٧	٨٥	٢	١٠	١	٥	٢,٨٠	٠,٥٢٣	مؤكدة	٤
١٣	قلة الاهتمام باختيار المدربين المناسبين وإعدادهم.	١٦	٨٠	٣	١٥	١	٥	٢,٧٥	٠,٥٥٠	مؤكدة	٥
١٤	ندرة وجود مراكز متخصصة للتنمية المهنية على مستوى الكلية والجامعة.	١٩	٩٥	١	٥	-	-	٢,٩٥	٠,٢٢٤	مؤكدة	١
١٥	الافتقار إلى خطة علمية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على مستوى الكلية.	١٩	٩٥	١	٥	-	-	٢,٩٥	٠,٢٢٤	مؤكدة	١
١٦	ضعف مخصصات برامج التنمية المهنية.	١٧	٨٥	٣	١٥	-	-	٢,٨٥	٠,٣٦٦	مؤكدة	٣
١٧	ضعف مهارات عضو هيئة التدريس في التعامل مع قواعد البيانات .	١٨	٩٠	٢	١٠	-	-	٢,٩٠	٠,٣٠٨	مؤكدة	٢
المجموع								٢,٧٤	٠,٣٢٩	مؤكدة	

ملخص توقعات خبراء الدراسة في الجولة الثالثة حول معوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير NCATE:

أ- التوقعات المؤكدة:

يوضح الجدول رقم (٤٨) توقعات الخبراء المؤكدة حول معوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت NCATE، وقد بلغ عدد المعوقات المؤكد وقوعها ١٥ معوقًا من أصل ١٧ معوقًا تم عرضها تنازليًا حسب المتوسط الحسابي لكل منها، ويلاحظ أن إجابات عينة الخبراء في هذه الجولة تمثل

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

تقديرًا عاليًا في متوسطاتها الحسابية، حيث تراوحت بين ٢,٧٥ – ٢,٩٥ من أصل ٣ مما يشير إلى اتفاق عينة الخبراء على احتمال وقوع هذه المعوقات بدرجة مؤكدة.

جدول رقم (٤٨) : التوقعات المؤكدة في الجولة الثالثة لمعوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)

م	المعوقات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٢	ندرة المجلات والدوريات والمراجع ذات العلاقة بالتخصص.	٢,٩٥	٠,٢٢٤	١
١٤	ندرة وجود مراكز متخصصة للتنمية المهنية على مستوى الكلية والجامعة.	٢,٩٥	٠,٢٢٤	١
١٥	الافتقار إلى خطة علمية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على مستوى الكلية.	٢,٩٥	٠,٢٢٤	١
٤	ضعف قدرات عضو هيئة التدريس في استخدام التقنيات الحديثة.	٢,٩	٠,٣٠٨	٢
٦	قلة المؤتمرات والندوات العلمية المتبادلة بين الجامعات ومواقع العمل والإنتاج.	٢,٩	٠,٣٠٨	٢
١٧	ضعف مهارات عضو هيئة التدريس في التعامل مع قواعد البيانات .	٢,٩	٠,٣٠٨	٢
١	زيادة العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس.	٢,٨٥	٠,٣٦٦	٣
٣	ضعف قدرات عضو هيئة التدريس في اللغات الأجنبية.	٢,٨٥	٠,٣٦٦	٣
٥	قلة عقد حلقات البحث العلمي .	٢,٨٥	٠,٣٦٦	٣
١١	تدني ثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي في الكلية والجامعة.	٢,٨٥	٠,٣٦٦	٣
١٦	ضعف مخصصات برامج التنمية المهنية.	٢,٨٥	٠,٣٦٦	٣
٩	عدم توافق جدول محاضرات عضو هيئة التدريس مع برامج التنمية المهنية المقدمة.	٢,٨	٠,٤١	٤
٨	تدني ثقافة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الكلية والجامعة.	٢,٨	٠,٥٢٣	٥
١٢	عدم قناعة عضو هيئة التدريس بإيجابيات الاعتماد الأكاديمي.	٢,٨	٠,٥٢٣	٥
١٣	قلة الاهتمام باختيار المدربين المناسبين وإعدادهم.	٢,٧٥	٠,٥٥	٦

وتشير بيانات الجدول رقم (٤٨) إلى حصول ثلاثة معوقات على أعلى توقع من حيث درجة الاحتمال بمتوسط بلغ ٢,٩٥ من أصل ٣ لكلٍ منها وهي:

- ندرة المجلات والدوريات والمراجع ذات العلاقة بالتخصص.
- ندرة وجود مراكز متخصصة للتنمية المهنية على مستوى الكلية والجامعة.
- الافتقار إلى خطة علمية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على مستوى الكلية.

في حين حقق المعوق رقم (١٣) أقل توقع من حيث درجة الاحتمال بمتوسط بلغ ٢,٧٥ من أصل ٣ وهو: " قلة الاهتمام باختيار المدربين المناسبين وإعدادهم ".

وقد توزعت معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس المؤكدة على مدى قدره ٠,٢٠ ضمن فئة التوقعات الملائمة، ومن خلال مقارنة المدى الحالي بمدى الجولة السابقة والذي بلغ

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٠,٤٠ نلاحظ أنه قد ضاق بمقدار ٠,٢٠ وهذا مؤشر على تركز إجابات عينة الخبراء واتفاقهم على أن درجة احتمال وقوع هذه المعوقات مؤكدة.

ب- التوقعات المحتملة:

يوضح الجدول رقم (٤٩) توقعات الخبراء المحتملة حول معوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت NCATE، وقد بلغ عدد المعوقات المحتمل وقوعها معوقين من أصل ١٧ معوقًا وهما:

- § كثرة اللجان والاجتماعات، والأعباء الإضافية على عضو هيئة التدريس بمتوسط ١,٨٥.
- § ندرة دعم وتمويل البحوث العلمية من المؤسسات والأجهزة التي تستفيد من نتائجها بمتوسط ١,٨٠.

ومن خلال مقارنة هذه التوقعات بتوقعات الجولة السابقة يتضح ثبات إجابات عينة الخبراء واتفاقهم على أن وقوع هذه المعوقات يأتي بدرجة محتملة، مع ثبات الترتيب واختلاف قيمة المتوسطات.

جدول رقم (٤٩) : التوقعات المحتملة في الجولة الثالثة لمعوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)

م	المعوقات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١٠	كثرة اللجان والاجتماعات، والأعباء الإضافية على عضو هيئة التدريس.	١,٨٥	٠,٣٦٦	١
٧	ندرة دعم وتمويل البحوث العلمية من المؤسسات والأجهزة التي تستفيد من نتائجها.	١,٨٠	٠,٤١٠	٢

ج- التوقعات غير المحتملة (المستبعدة) والتوقعات المضافة:

لم تظهر نتائج هذه الجولة توقعات غير محتملة لمعوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت NCATE ، وكذلك الحال بالنسبة للتوقعات المضافة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة العضاضي (٢٠٠٨م) حول ضعف المكتبات الجامعية، وأنها تمثل معوق رئيس في التنمية المهنية.كما تتفق مع نتيجة دراسة الحريشي، وكعكي (٢٠٠٥م) في ندرة وجود مراكز متخصصة للتنمية المهنية وما تسببه هذه الندرة من قصور في برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، وهو ما أكدت عليه دراسة أحمد (٢٠٠٤م) بضرورة إنشاء مثل هذه المراكز وإتاحة الفرصة للكوادر المؤهلة لإدارتها. ومن حيث الافتقار إلى خطة علمية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فإن هذه النتيجة تتفق مع ما أكدت عليه دراسة عون (٢٠١٠م) بأهمية وضع خطة علمية لبناء القدرات ومساعدة الأعضاء على اختيار أفضل الطرق. ودراسة الخطيب (٢٠٠٤م) التي أشارت إلى ضرورة وجود نظام للنمو المهني والعلمي لعضو هيئة التدريس يتسم بالإلزامية. وبالمثل نتائج دراسة روبرتا (Roberta, 1993)، ودراسة ويمر (Weimer, 1990) التي أكدت على أهمية التنمية المخططة والمستمرة لعضو هيئة التدريس من النواحي الأكاديمية، والمهنية، والثقافية، وأن يتم التطوير وفق خطة واضحة.

وبشكل عام فإن الدراسة الحالية تتفق مع دراسة آل زاهر (٢٠٠٤م)، ودراسة السميح (٢٠٠٥م)، ودراسة كنعان (٢٠٠٥م)، ودراسة العضاضي (٢٠٠٨م) في كثير من المعوقات التي أوردتها والتي يحتمل أن تُحد من تنفيذ برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس سواءٌ بدرجة مؤكدة أو محتملة.

ومن خلال مقارنة نتائج توقعات خبراء الدراسة في الجولتين الثانية، والثالثة حول معوقات التنمية المهنية المتوقعة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير NCATE يتضح ميل المتوسط العام للمعوقات التي تم طرحها إلى الارتفاع، مما يعني اتفاق عينة الخبراء على أن هذه المعوقات تُمثل معوقات مؤكدة في سبيل تحقيق معايير الاعتماد الأكاديمي لمنظمة الإنكيت NCATE.

ولزيادة التأكد تم استخدام اختبار (ت) T-Test لدراسة الفروق بين متوسطات إجابات عينة الخبراء في الجولتين الثانية، والثالثة حول معوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$، ويبين الجدول رقم (٥٠) النتيجة النهائية لهذا الاختبار، حيث يتضح أن قيم مستوى الدلالة غير دالة إحصائيًا لجميع عبارات محور معوقات التنمية

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس، باستثناء عبارتين جاءت قيمهما دالة إحصائيًا وهما: العبارة رقم (٢، ٦)، وكذلك جاءت دالة إحصائيًا للمجموع الكلي للمحور، مما يعني وجود فروق لصالح التطبيق الثالث. ويعزو الباحث هذه الفروق إلى زيادة قيم المتوسطات الحسابية في التطبيق الثالث، مما يدل على ارتفاع نسبة موافقة خبراء الدراسة على هذه العبارات.

الجدول رقم (٥٠) : نتائج اختبار (ت) T-Test لدراسة الفروق بين آراء الخبراء في الجولتين الثانية والثالثة لمحور معوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس ضوء معايير NCATE

رقم العبارة وفق الجولة الثالثة	الجولة الثانية			الجولة الثالثة			قيمة T	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية		
١	٢,٧٥	٠,٤٤٤	مؤكدة	٢,٨٥	٠,٣٦٦	مؤكدة	-٠,٨٠٩	٠,٤٢٨
٢	٢,٦٠	٠,٥٠٣	مؤكدة	٢,٩٥	٠,٢٢٤	مؤكدة	-٢,٦٦٦	*٠,٠١٥
٣	٢,٦٠	٠,٥٠٣	مؤكدة	٢,٨٥	٠,٣٦٦	مؤكدة	-١,٥٦١	٠,١٣٥
٤	٢,٧٠	٠,٤٧٠	مؤكدة	٢,٩٠	٠,٣٠٨	مؤكدة	-١,٤٥٣	٠,١٦٣
٥	٢,٦٠	٠,٥٠٣	مؤكدة	٢,٨٥	٠,٣٦٦	مؤكدة	-٢,٠٣٢	٠,٠٥٦
٦	٢,٥٠	٠,٦٠٧	مؤكدة	٢,٩٠	٠,٣٠٨	مؤكدة	-٢,٦٢٩	*٠,٠١٧
٧	١,٧٠	٠,٨٠١	محتملة	١,٨٠	٠,٤١٠	محتملة	-٠,٤٩٠	٠,٦٢٩
٨	٢,٥٥	٠,٥١٠	مؤكدة	٢,٨٠	٠,٥٢٣	مؤكدة	-١,٥٦١	٠,١٣٥
٩	٢,٦٠	٠,٥٠٣	مؤكدة	٢,٨٠	٠,٤١٠	مؤكدة	-١,٤٥٣	٠,١٦٣
١٠	٢,١٠	٠,٧٨٨	محتملة	١,٨٥	٠,٣٦٦	محتملة	١,٢٢٨	٠,٢٣٤
١١	٢,٨٠	٠,٤١٠	مؤكدة	٢,٨٥	٠,٣٦٦	مؤكدة	-٠,٤٣٨	٠,٦٦٦
١٢	٢,٨٠	٠,٤١٠	مؤكدة	٢,٨٠	٠,٥٢٣	مؤكدة	٠,٠٠٠	١,٠٠٠
١٣	٢,٤٠	٠,٦٨١	مؤكدة	٢,٧٥	٠,٥٥٠	مؤكدة	-١,٧٨٩	٠,٠٩٠
١٤	٢,٧٥	٠,٤٤٤	مؤكدة	٢,٩٥	٠,٢٢٤	مؤكدة	-٢,١٧٩	*٠,٠٤٢
١٥	٢,٨٠	٠,٤١٠	مؤكدة	٢,٩٥	٠,٢٢٤	مؤكدة	-١,٣٧١	٠,١٨٦
١٦	٢,٧٠	٠,٤٧٠	مؤكدة	٢,٨٥	٠,٣٦٦	مؤكدة	-١,١٤٣	٠,٢٦٧
١٧	٢,٧٥	٠,٤٤٤	مؤكدة	٢,٩٠	٠,٣٠٨	مؤكدة	-١,١٤٣	٠,٢٦٧
المجموع	٢,٣٢	٠,١٣١	محتملة	٢,٧٤	٠,٣٢٩	مؤكدة	-٥,٤٠٠	**٠,٠٠٠

* $\alpha \leq$ ٠,٠٥

** $\alpha \leq$ ٠,٠١

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الفصل الخامس

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الفصل الخامس

تصور مقترح لتنمية عضو هيئة التدريس مهنياً في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)

- تمهيد
- المبررات والدوافع
- المنطلقات الفكرية
- الرؤية
- الرسالة
- الأهداف
- المحتويات
- الفئة المستهدفة
- الكيانات المسئولة
- مقومات النجاح
- التقويم

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الفصل الخامس

تصور مقترح لتنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)

تمهيد:

تواجه كليات التربية بالجامعات السعودية تحديات عديدة، يغلب عليها الصبغة العالمية، أكثر من كونها تحديات محلية، وذلك بفعل توجه معظم دول العالم ومؤسسات التعليم العالي فيه إلى الأخذ بنظم تعليمية تركز على المعرفة، والجودة، والتميز، والتكنولوجيا المتقدمة، ، والمنافسة العالمية، والانفتاح الثقافي، والاعتماد الأكاديمي ...

وإزاء هذه التحديات، فإن كليات التربية في الجامعات السعودية مطالبة ببذل مزيد من الجهد في سبيل تجويد أدئها، وامتلاك مقومات التطوير المستمر لكافة عناصر العملية التعليمية فيها. وعلى رأسها عضو هيئة التدريس، حيث يعد الارتقاء به وتنميته مهنيًا أحد أهم سبل تجويد هذه المؤسسات، ورفع قدرتها التنافسية.

وفي ضوء الإطار النظري، والدراسات السابقة، وتوقعات خبراء الدراسة من خلال جولاتها العلمية، تُقدم الدراسة التصور المقترح لتنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)، وبذلك يكون الباحث قد أجاب عن السؤال الرئيس للدراسة الحالية والذي نص على:

" ما التصور المقترح لتنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) ؟ ".

ويسير الفصل الحالي في الإجابة عن السؤال السابق وفقًا للجوانب التالية: مبررات ودوافع التصور المقترح، المنطلقات الفكرية للتصور المقترح، الرؤية، الرسالة، الأهداف، محتويات التصور المقترح، الفئة المستهدفة بالتصور المقترح، الكيانات المسئولة عن التصور المقترح، مقومات نجاح التصور المقترح، تقويم التصور المقترح.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

أولاً: المبررات والدوافع:

تتنوع مبررات ودوافع التصور المقترح لتنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)، وتتركز بشكل عام في مبررات داخلية منها ما يتعلق بحاجة العضو نفسه إلى التنمية، أو حاجة الكلية إلى خطط علمية وكيانات مستقلة تعمل على تطوير مواردها البشرية، وتقودها إلى تحقيق أهدافها. بالإضافة إلى عدد من المبررات الخارجية والمتمثلة في بعض القيود المفروضة على مخرجات هذه الكليات، ومدى استجابتها لكثير من التوجهات المعاصرة والمستقبلية التي تحدد ظروف عملها. ويمكن إجمالاً توضيح أبرز هذه المبررات من خلال ما يأتي:

١- التنمية مبدأ تربوي منبثق من مصادر الشريعة الإسلامية، ومرتكز رئيس لجودة الأداء، أكدت عليه نتائج البحوث والدراسات، وتوصيات عديد من المؤتمرات العلمية.

٢- قصور برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية،وفقًا لنتائج بعض الدراسات السابقة، والجزء التحليلي من الدراسة الحالية.

٣- قلة مبادرات عضو هيئة التدريس في تطوير مهاراته ذاتياً، بما يحقق تلبية أدواره والاضطلاع بمسئولياته بكل ثقة واقتدار.

٤- ندرة الكيانات المستقلة المتخصصة في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية، وقصور خطط وبرامج التنمية.

٥- مطالبة كليات التربية بتحقيق الجودة والاعتماد الأكاديمي المؤسسي والبرنامجي، وهذا بدوره يتطلب مزيد من التنمية المهنية المنظمة لعضو هيئة التدريس.

٦- التوجه المعاصر الملحوظ لكليات التربية نحو الحصول على الاعتماد الأكاديمي من هيئات اعتماد محلية وعالمية.

٧- طول الفترة الزمنية المستغرقة لتحقيق معايير الاعتماد الأكاديمي وخاصة ما يتعلق بمعايير أعضاء هيئة التدريس.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٨- الاعتماد الأكاديمي يجب أن لا يكون هدفًا في حد ذاته، ولكنه وسيلة للتأكد من مستوى الجودة والمحافظة عليها، وتقديم الدلائل والبراهين على ذلك.

ثانيًا: المنطلقات الفكرية:

تتحدد أهم المنطلقات الفكرية للتصور المقترح لتنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) فيما يأتي:

١- إن التغيير حقيقة حتمية لابد من قبولها، واستيعاب المتغيرات والتعامل معها بدلاً من تجاهلها أو تجنبها.

٢- إن العنصر البشري هو المورد الأهم، والأقوى في تحقيق أهداف المنظمات وتميزها، ومن ثم يجب أن تحتل تنميته الاهتمام الأكبر من جانب الإدارات المعاصرة.

٣- إن التنمية المهنية الفعّالة لعضو هيئة التدريس هي التنمية المستمرة القادرة على استثمار جهوده وتطوير قدراته بما يتسق مع متغيرات العصر المتجددة.

٤- إن التنمية المهنية المعاصرة لعضو هيئة التدريس تتجه نحو التنمية الذاتية، والمؤسسية. وتعدان ركنان أساسيان في تميز العضو، والمؤسسة على حدٍ سواء.

٥- إن استحداث كيانات مستقلة متخصصة في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس هو أحد توجهات الجامعات المتقدمة.

٦- إن الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية مطلب مهم لضمان الجودة والمحافظة عليها في هذه الكليات.

٧- الابتعاد عن منطق العشوائية والصدفة، والأخذ بمفاهيم الخطط العلمية المؤسسية.

ثالثًا: الرؤية والرسالة:

الرؤية: تحقيق ميزة تنافسية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية ، وتأهيلهم لقيادة العملية التعليمية بما يحقق جودتها، ويضمن حصول كلياتهم على الاعتماد الأكاديمي وفق معايير الإنكيت (NCATE).

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الرسالة: تتركز رسالة التصور المقترح في وضع إطار مخطط متكامل للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية بما يحقق جودة مخرجاتها، ويضمن تكيفها مع متغيرات العصر، وحصولها على الاعتماد الأكاديمي. وذلك من خلال تبني حزم متكاملة من البرامج التدريبية، وتطبيقها وفق مجموعة من الأساليب المتنوعة ، وفي ضوء نظرة شمولية تطرح الحلول المناسبة لما يتوقع من معوقات قد تحد من تنفيذ هذه البرامج.

رابعًا: الأهداف:

يهدف التصور المقترح لتنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا إلى إكساب عضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية المهارات المهنية التي تتفق مع متطلبات ومعايير الاعتماد الأكاديمي لمنظمة الإنكيت (NCATE)، وبما ينعكس إيجابًا على تجويد أدائه الأكاديمي، وتحسين مخرجات كليات التربية بما يتلاءم مع متطلبات أسواق العمل المحلية والعالمية. وعلى وجه التحديد يسعى التصور المقترح إلى تحقيق الأهداف التالية:

١- المساهمة في تقديم إطار عمل للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) يشتمل على عدة أبعاد هي: المبررات، المنطلقات الفكرية، الرؤية، الرسالة، الأهداف، المحتويات، الفئة المستهدفة، الكيانات المسئولة، مقومات النجاح، التقويم.

٢- تحديد مجالات، وبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE).

٣- تقديم بعض الرؤى المقترحة حول الأساليب الملائمة لتنفيذ برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، وبيان أبرز معوقات تنفيذها.

٤- نشر ثقافة التنمية المهنية المؤسسية، والذاتية لعضو هيئة التدريس، وتكوين أستاذ جامعي قادر على التميز في الأداء، بما يخدم رؤية ورسالة الكلية ويحقق أهدافها.

٥- تحسين مخرجات كليات التربية بما يتلاءم مع متطلبات أسواق العمل المحلية والعالمية.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

خامسًا: المحتويات:

يشتمل محتوى التصور المقترح على ثلاث مصفوفات للتنمية المهنية لعضو هيئة التـــدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) وتتمثل في الآتي:

١- مصفوفة مجالات التنمية المهنية، وحزم البرامج التدريبية لعضو هيئة التدريس.

٢- مصفوفة أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

٣- مصفوفة معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

وفيما يلي وصفًا مفصلاً لهذا المحتوى.

أولاً: مصفوفة مجالات التنمية المهنية، وحزم البرامج التدريبية لعضو هيئة التدريس

تتكون هذه المصفوفة من سبعة مجالات رئيسة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)، وضمن كل مجال حزمة برامج تدريبية تسهم في تنمية قدرات عضو هيئة التدريس بما يحقق هذا المجال. ويوضح الجدول رقم (٥١) مجالات التنمية المهنية الرئيسة لعضو هيئة التدريس، والبرامج التدريبية لكل مجال.

الجدول رقم (٥١) : مصفوفة المجالات، وحزم البرامج التدريبية لعضو هيئة التدريس

م	المجالات الرئيسة	حزم البرامج التدريبية لعضو هيئة التدريس
١	الإطار المفاهيمي والمعرفي	أ- أنظمة التقويم في كليات التربية.
		ب- الأسس العلمية لبناء المعايير المؤسسية.
		ج- نماذج ونظم الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية.
		د- مواصفات الخريج في كليات التربية (المعارف،المهارات، التوجهات ، التنوع، ...).
		ه- الأسس العلمية لصياغة رسالة المؤسسة التعليمية وتحديد أهدافها.
٢	البرامج والخطط الدراسية	أ- مواءمة البرامج الدراسية لمعايير الاعتماد الأكاديمي.
		ب- تفعيل استراتيجيات التدريس الحديثة (تعلم حقيقي نشط – تفكير ناقد ، ...).
		ج- وصف المقررات الدراسية وفق نماذج الاعتماد الأكاديمي المعتمدة.
		د- المساهمة في بناء مجتمع المعرفة.
		ه- أساليب تحديد المخرجات التعليمية.
		و- طرق ونماذج إدارة التعلم الالكتروني.
٣	تقييم الأداء ومخرجات التعليم	أ- نظم وأساليب جمع وتحليل المعلومات.
		ب- خطوات إعداد الدراسة الذاتية.
		ج- دمج التقنية المناسبة لنظم التقويم في كليات التربية .
		د- الاتجاهات الحديثة في نظم التقويم لـ (الطالب، العضو ، الموظف، البرامج،...).
		ه- تفعيل نتائج التقييم لتحسين الممارسات والأنشطة في كليات التربية.
		و- مهارات ومعايير إعداد تقرير التقييم الذاتي.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

تابع الجدول رقم (٥١) : مصفوفة المجالات، وحزم البرامج التدريبية لعضو هيئة التدريس

م	المجالات الرئيسة	حزم البرامج التدريبية لعضو هيئة التدريس
٤	الخبرات الميدانية والممارسات العلمية	أ- تحسين مهارات الإشراف الميداني.
		ب- تفعيل نتائج البحث التربوي في تطوير الممارسات المهنية.
		ج- تفعيل المحاسبية في ممارسات طلاب التربية الميدانية.
		د- استخدام التقنية في الممارسات المهنية لعضو هيئة التدريس والطالب/ المعلم.
		ه- إعداد اللوائح والأدلة التنظيمية للخبرات الميدانية.
٥	التنوع وتكافؤ الفرص	أ- تفعيل دور الإرشاد الأكاديمي للطالب الجامعي.
		ب- أساليب إثارة الدافعية لدى الأفراد والجماعات.
		ج- مهارات اللغة الإنجليزية.
		د- تفعيل دور عضو هيئة التدريس في تعزيز الوطنية وتوكيد قيم الديمقراطية والتنوع.
		ه- استراتيجيات تحقيق التنوع في كليات التربية.
٦	التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس	أ- تخطيط مسؤوليات عضو هيئة التدريس (تدريسية، بحثية، خدمة مجتمع، ...).
		ب- آليات تحقيق التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.
		ج- تطوير الممارسات المهنية لعضو هيئة التدريس (تدريسية، بحثية، خدمة مجتمع، ...).
		د- تفعيل دور المؤسسة المتعلمة في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.
		ه- انعكاسات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس نحو: الممارسات المهنية، الطالب/المعلم، تلاميذ المدارس.
		و- أسس تخطيط وتنفيذ وتقييم أنشطة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.
		ز- طرق تقدير احتياجات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.
٧	الموارد والحوكمة	أ- أساليب القيادة الإدارية الناجحة في كليات التربية.
		ب- طرق بناء وإدارة فرق العمل في كليات التربية .
		ج- مجالات التحسين المستمر للأداء في كليات التربية.
		د- الأساليب العلمية لصناعة واتخاذ القرارات.
		ه- مهارات زيادة الفعّالية ورفع الإنتاجية (تحقيق الرضا الوظيفي، تعزيز السلوك الإيجابي، الاتصال، اتخاذ القرارات، العلاقات الإنساني، ...).
		و- تفعيل المداخل الإدارية الحديثة (إدارة الجودة، إدارة الأداء، إدارة التغيير، ...).
		ز- أساليب دمج التقنية في إدارة مؤسسات التعليم العالي.
		ح- تخطيط وتخصيص الموارد في مؤسسات التعليم العالي.
		ط- أساليب تفعيل المساءلة في مؤسسات التعليم العالي.
		ي- إعداد أنظمة وأدلة العمل في مؤسسات التعليم العالي.
		ك- أساليب إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي.

ثانيًا: مصفوفة أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس

تتكون هذه المصفوفة من ١٠ أساليب يمكن استخدامها في تنفيذ برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE)، حيث تتنوع الأساليب نتيجة تنوع برامج التنمية المهنية. ويوضح الجدول رقم (٥٢) هذه الأساليب وفق درجة ملاءمتها.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الجدول رقم (٥٢) : مصفوفة أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس

م	أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس
١	حضور المؤتمرات والندوات.
٢	الأنشطة البحثية في مجال التخصص.
٣	تخطيط إجازات التفرغ العلمي لعضو هيئة التدريس بما يخدم تنميته مهنيًا.
٤	الدورات التدريبية القصيرة.
٥	الاطلاع الواسع والتثقيف الذاتي في مجال التخصص والمجالات الأخرى.
٦	حضور ورش العمل وحلقات النقاش (السيمنار).
٧	تفعيل بعض المبادئ الإدارية (التفويض، التمكين ، الابتكار، المبادأة ،....).
٨	المشاركة في اللجان الأكاديمية والعلمية والإدارية المختلفة.
٩	البرامج التدريبية طويلة المدى.
١٠	البعثات والمنح الدراسية.

ثالثًا: مصفوفة معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس

تتكون هذه المصفوفة من ١٥ معوقًا تأكد أنها تحُد من تنفيذ برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معـــايير الإنكيـــت (NCATE). ويوضح الجدول رقم (٥٣) هذه المعوقات.

الجدول رقم (٥٣) : مصفوفة معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس

م	معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس
١	ندرة المجلات والدوريات والمراجع ذات العلاقة بالتخصص.
٢	ندرة وجود مراكز متخصصة للتنمية المهنية على مستوى الكلية والجامعة.
٣	الافتقار إلى خطة علمية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على مستوى الكلية.
٤	ضعف قدرات عضو هيئة التدريس في استخدام التقنيات الحديثة.
٥	قلة المؤتمرات والندوات العلمية المتبادلة بين الجامعات ومواقع العمل والإنتاج.
٦	ضعف مهارات عضو هيئة التدريس في التعامل مع قواعد البيانات .
٧	زيادة العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس.
٨	ضعف قدرات عضو هيئة التدريس في اللغات الأجنبية.
٩	قلة عقد حلقات البحث العلمي .
١٠	تدني ثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي في الكلية والجامعة.
١١	ضعف مخصصات برامج التنمية المهنية.
١٢	تدني ثقافة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الكلية والجامعة.
١٣	عدم توافق جدول محاضرات عضو هيئة التدريس مع برامج التنمية المهنية المقدمة.
١٤	عدم قناعة عضو هيئة التدريس بإيجابيات الاعتماد الأكاديمي.
١٥	قلة الاهتمام باختيار المدربين المناسبين وإعدادهم.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

سادسًا: الفئة المستهدفة:

أعضاء هيئة التدريس (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) القائمون بالتدريس في مختلف مراحل التعليم الجامعي في كليات التربية بالجامعات السعودية، وكذلك المحاضرون، والمعيدون ويمكن أن يستفيد من بعض البرامج الإداريون، وشاغلو الوظائف الفنية وفقًا لطبيعة البرنامج.

سابعًا: الكيانات المسئولة:

يقترح الباحث أن يتولى مهام تخطيط وتنفيذ التصور المقترح كيانات مستقلة متخصصة مثل مراكز التنمية المهنية الجامعية، وذلك من خلال تشكيل فريق متكامل من المدربين المتخصصين.

ثامناً: مقومات النجاح:

إن نجاح تطبيق التصور المقترح لتنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا في كليات التربية يظل رهينة توافر مجموعة من المقومات التنظيمية، والبشرية، والمادية الرئيسة التي يقود توافرها إلى تحقيق التصور المقترح لأهدافه. ويمكن توضيح هذه المقومات فيما يأتي:

أ- المقومات التنظيمية:

يمثل النضج التنظيمي لكليات التربية أبرز مقومات نجاح تطبيق التصور المقترح لتنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا بما يوفره من بيئة تنظيمية تنتهج أنماطاً تتسق مع التوجهات الإدارية المعاصرة كالتخطيط الاستراتيجي، إدارة الأداء، إدارة الجودة الشاملة، قيادة التغيير، ... ويسود بها ثقافات داعمة لمثل هذه التوجهات. وبشكل عام ترتكز المقومات التنظيمية على مجموعة ركائز من أهمها ما يلي:

- تنظيمات ذات بناء أفقي، تأخذ بمفهوم المشاركة في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.
- تنظيمات تقوم على المشاركة في السلطة، والعمل من خلال أدلة وأنظمة حاكمة للأداء.
- تنظيمات تعمل من خلال خطط علمية، واتصالات مفتوحة.
- تنظيمات تدعم وتنشر ثقافة المنظمة المتعلِّمة، والتحسين المستمر.
- تنظيمات يتجسد فيها مبدأ الاستقلالية، وتدعم الحرية الأكاديمية.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ب- المقومات البشرية:

تتمثل المقومات البشرية في توفير الهيئة الإدارية المناسبة؛ لإدارة مركز التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، ويتم تشكيل هذه الهيئة من المتخصصين ويتم إخضاع أدائهم لتقييم سنوي. ومن ناحية أخرى ينطوي هذا المقوم على تشكيل فريق يضم أعضاء من ذوي الخبرة، والكفاءة، والاختصاص في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؛ يوكل إليهم تخطيط وتنفيذ برامج التنمية المهنية المدرجة ضمن التصور المقترح.

ج- المقومات المادية:

يستهدف هذا المقوم جانبين هما:

١- تأسيس مراكز متخصصة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس تلحق بوكالات الجامعات للتطوير الأكاديمي، وتأمين مباني مناسبة تحتوي على قاعات ومعامل تدريبية مجهزة بكافة الوسائل الملائمة لتنفيذ برامج التنمية المهنية.

٢- توفير الدعم المالي اللازم لقيام هذه المراكز بمهامها، وذلك من خلال تخصيص ميزانية مستقلة ضمن بنود ميزانية الجامعة. كما يمكن الاستفادة من هبات وتبرعات بعض المؤسسات الداعمة لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، وكذلك الجهات المستفيدة من خدمات المركز البحثية، والاستشارية، التدريبية ... .

تاسعاً: التقويم:

يُعد التعرف على نواحي القوة، ودعمها، وتحديد نقاط الضعف ومعالجتها من أهم المراحل التي يجب تفعيلها في أي نشاط تطويري. ويمكن تقويم كفاءة وفعالية التصور المقترح من خلال عدة مستويات هي:

أ- تقويم شامل على مستوى التصور المقترح:

يتولى مهام هذا النوع من التقويم وحدة التقويم والمتابعة في مركز التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، بحيث يضطلع بهذه المهمة أعضاء يتم تدريبهم على مهام عمليات التقويم مثل: تخطيط

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

التقويم، إعداد أدوات التقويم، تنفيذ التقويم، التحليل العلمي لنتائج التقويم، قياس العائد من التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، ترجمة البيانات إلى معايير ومؤشرات تفيد في عملية التغذية الراجعة للتصور المقترح بشكل عام؛ ويمكن أن يتم ذلك بالوقوف على جوانب القوة والضعف في مكونات التصور المقترح والمتمثلة فيما يأتي:

١- مصفوفة مجالات، وبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس. ويتم تقويم هذه المصفوفة من خلال تحديد درجة ارتباط المحتوى بما يشتمل من معارف، ومهارات، وقيم، واتجاهات، وسلوك، ... بمهام عمل عضو هيئة التدريس.

٢- مصفوفة أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس. ويتم تقويم هذه المصفوفة من خلال تحديد درجة فاعلية الأساليب المستخدمة في تنفيذ برامج التنمية المهنية.

٣- مصفوفة معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس. ويتم تقويم هذه المصفوفة من خلال رصد المعوقات والصعوبات التي قد تواجه العضو، أو المدرب، أو البرنامج، ودرجة تأثير كل معوق.

ب- تقويم على مستوى البرنامج:

يتولى مهام هذا النوع من التقويم وحدة التقويم والمتابعة في مركز التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس؛ للوقوف على جوانب القوة والضعف في مكونات البرنامج، بحيث يضطلع بهذه المهمة أعضاء يتم تدريبهم على مهام تنفيذ التقويم من خلال مشاركتهم المستمرة أثناء تنفيذ البرنامج، وإجراء الاحتراز اللازم لضبط جودة التنفيذ، والتعرف على كفاءة البرنامج من حيث المحتوى، والأساليب، والمدربين، والبيئة التدريبية، ومعوقات التنفيذ الفعلي، ... .

ج- تقويم على مستوى كلية التربية:

يقترح الباحث أن يتولى مهام هذا النوع من التقويم وحدة التقويم والمتابعة في مركز التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس؛ للوقوف على درجة دعم كلية التربية من عمادة، ورؤساء أقسام، وأعضاء هيئة تدريس، ... للمهارات المكتسبة من خلال الانخراط في برامج التنمية المهنية، وقياس أثر التدريب على أداء العضو ومنجزاته في بيئة العمل.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الفصل السادس

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الفصل السادس

ملخص محتويات الدراسة

- تمهيد
- خلاصة الدراسة
- خلاصة النتائج
- خلاصة التوصيات

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الفصل السادس

ملخص محتويات الدراسة

تمهيد:

يعرض الفصل الحالي ملخصًا لمحتويات الدراسة، حيث اشتملت هذه الدراسة على فصول ستة، بالإضافة إلى المراجع ، والملاحق، والفهارس. وتمثلت هذه الفصول فيما يأتي:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة وتم من خلاله تناول مقدمة الدراسة ومشكلتها وأسئلتها وأهدافها وأهميتها وحدودها ومصطلحاتها.

الفصل الثاني: وتم من خلاله تناول الإطار النظري والدراسات السابقة، حيث اشتمل الإطار النظري على مباحث خمسة، الأول تناول التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي ، والثاني اشتمل على تجارب عالمية ومحلية في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، والثالث تناول الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي، والرابع اشتمل على تجارب عالمية ومحلية في الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي، والخامس ركز على علاقة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالاعتماد الأكاديمي. واشتمل هذا الفصل عرض بعض الدراسات السابقة وتعقيب عليها.

الفصل الثالث: وتم من خلاله عرض إجراءات الدراسة من حيث منهجها ومجتمعها وعينتها، والأداة المستخدمة وطريقة بنائها، والطرق والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة.

الفصل الرابع: تم من خلاله عرض ومناقشة نتائج الدراسة في جولاتها الثلاث.

الفصل الخامس: عرض الباحث فيه التصور المقترح لتنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

NCATE ، وقد اشتمل التصور على مقدمة ومبررات ومنطلقات فكرية ورؤية ورسالة وأهداف والمحتويات والفئة المستهدفة والكيانات المسئولة ومقومات النجاح والتقويم.

الفصل السادس: الفصل الحالي، وتم تخصيصه لتقديم ملخصًا لمحتويات الدراسة وأهم نتائجها والتوصيات والمقترحات التي خرجت بها.

خلاصة الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE) بما في ذلك تحديد المجالات، والبرامج، وأساليب التنفيذ، وإيضاح أبرز وأهم المعوقات المحتملة. وتم تحقيق هدف الدراسة من خلال الإجابة عن سؤالها الرئيس التالي:

ما التصور المقترح لتنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) ؟

وتفرع من السؤال الرئيس عدد من الأسئلة التالية:

١- ما درجة أهمية برامج ومجالات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) من وجهة نظر أفراد الدراسة ؟

٢- ما درجة ملاءمة أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) من وجهة نظر أفراد الدراسة ؟

٣- ما درجة احتمالية المعوقات التي تُحد من تنفيذ برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) من وجهة نظر أفراد الدراسة ؟

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وللإجابة عن هذه الأسئلة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. كما استخدم أسلوب الحكم عن بُعد " دلفاي - Delphi " لتحديد أهم التوقعات المستقبلية لتنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE). وتكون مجتمع الدراسة من خبراء التربية والإدارة والتخطيط التربوي، والجودة والاعتماد الأكاديمي في كليات التربية بالجامعات السعودية. وقد تم تطبيق الدراسة على عينة من هؤلاء الخبراء، بلغ عددهم ٢٠ خبيرًا، تم اختيارهم وفق أسلوب الدراسة المعتمد بالطريقة القصدية/ العمدية Purposive Sample .

وقد صمم الباحث استبانة خاصة لهذا الغرض، حيث تألفت من جزئين هما:

الجزء الأول: تمثل في مقدمة تعريفية بالباحث ومدى أهمية الدراسة وسرية التعامل مع المعلومات المقدمة، بالإضافة إلى بعض الإرشادات وسبل التواصل مع الباحث في حال الاستفسار، وإليه إعادة الاستبانة .

الجزء الثاني: شمل قسمين هما:

القسم الأول: احتوى على بيانات أولية للمستجيب (الخبير) تضمنت عدد من المتغيرات المستقلة وهي: الجامعة، طبيعة العمل، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة، الجنس، الجامعة التي تم الحصول منها على آخر مؤهل، الخلفية العلمية في مجال الاعتماد الأكاديمي، الخلفية العلمية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

القسم الثاني: تألف من ثلاثة محاور تمثل في مجملها التوقعات المستقبلية للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) وهي:

١- محور مجالات وبرامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE). وقد اشتمل هذا المحور على ٥٨ عبارة توزعت على سبعة مجالات رئيسة للاعتماد الأكاديمي في كليات التربية.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٢- محور أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE). وقد اشتمل هذا المحور على ١٨ عبارة.

٣- محور معوقات تنفيذ برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE). وقد اشتمل هذا المحور على ٢٢ عبارة.

وفي نهاية كل محور سؤالاً مفتوحًا يُعبر الخبير من خلاله بحرية تامة عن توقعات أخرى لم ترد ضمن فقرات المحور. كما تم إعادة بناء أداة الدراسة بعد التطبيق في الجولة الثانية، والاستفادة من نتائج هذه الجولة وما ورد فيها من توقعات جديدة. وتم التحقق من صدق الأداة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين. كما تم التحقق من ثبات الأداة بإعادة تطبيقها على عينة أولية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينة الدراسة الأساسية.

ولتحويل البيانات التي تم الحصول عليها إلى بيانات كمية معبرة استخدم الباحث مقياسًا ثلاثيًا للحكم على درجة التوقع. وتمت معالجة البيانات وفقًا لنظام برنامج الحزم الإحصائية SPSS من خلال: الإحصاء الوصفي: وتمثل في حساب التكرارات، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والإحصاء التحليلي: وتمثل في استخدام اختبار (ت) T.test للتعرف على الفروق بين المتوسطات الحسابية للتوقعات في الجولتين الثانية والثالثة. كما تم استخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson's Correlation Coefficient للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لمجالات وعبارات أداة الدراسة.

خلاصة النتائج:

فيما يلي عرض لأهم نتائج الدراسة في كل محور من محاورها:

المحور الأول: مجالات وبرامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير NCATE:

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

اتفق خبراء الدراسة على ٤٧ برنامج؛ تمثل أهم برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير NCATE ، وذلك ضمن سبعة مجـــالات رئيس للاعتماد الأكاديمي.

المحور الثاني: أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئـــة التـــدريس في كليـــات التربيـــة بالجامعات السعودية في ضوء معايير NCATE:

اتفق خبراء الدراسة على ١٠ أساليب ملائمة يمكن تفعيلها في تنفيذ برامج التنميـــة المهنيـــة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير NCATE .

المحور الثالث: معوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التـــدريس في كليـــات التربيـــة بالجامعات السعودية في ضوء معايير NCATE:

أكد خبراء الدراسة ١٥ معوقًا تحد من تنفيذ برامج التنمية المهنية لعضو هيئـــة التـــدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير NCATE .

خلاصة التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

١- إنشاء مراكز متخصصة مستقلة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كل جامعـــة، ورصد الميزانيات اللازمة لذلك.

٢- إقامة المؤتمرات والندوات العلمية المتخصصة على مستوى كليات التربية بالجامعـــات السعودية، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة فيها.

٣- تطوير أنظمة ولوائح التعليم العالي بما يخدم ويشجع التنمية المهنية المستمرة لأعـــضاء هيئة التدريس.

٤- تخطيط إجازات التفرغ العلمي لعضو هيئة التدريس بما يخدم تنميته مهنيًا، ووضـــع الضمانات اللازمة لذلك.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٥- جعل التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس جزءً رئيسًا من مهام القيادات الأكاديمية، بحيث تعمل على تنمية الأعضاء وفق الأساليب المتاحة مثل:الدورات التدريبية القصيرة، الاطلاع الواسع والتثقيف الذاتي، ورش العمل وحلقات النقاش، تفعيل بعض المبادئ الإدارية، المشاركة في اللجان الأكاديمية والعلمية والإدارية المختلفة، البرامج التدريبية طويلة المدى، البعثات والمنح الدراسية، التفاعل الأكاديمي مع الزملاء، التعلم والتدريب من خلال الانترنت، ... .

٦- مطالبة القيادات الأكاديمية على مختلف المستويات بإعداد خطط علمية سنوية لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا، ومتابعة تنفيذ هذه الخطط وقياس نتائجها.

٧- تأمين مصادر التنمية المهنية والعلمية لعضو هيئة التدريس من مجلات، كتب، قواعد بيانات، نشرات،... .

٨- مراعاة إمكانات عضو هيئة التدريس من حيث العبء التدريسي، والأعباء الأخرى، واستثمار وقته بما يخدم تنميته مهنيًا.

٩- توفير كافة مقومات الاستقرار الكامل لعضو هيئة التدريس لضمان تفرغه لتنمية قدراته، والإبداع والتميز في كافة مجالات عمله.

١٠- إتاحة خيارات متعددة من برامج التنمية المهنية المتوافقة مع جداول محاضرات أعضاء هيئة التدريس.

١١- العناية بنشر ثقافة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، والجودة والاعتماد في كليات التربية.

١٢- العناية بتقييم وتطوير برامج التنمية المهنية المقدمة بشكل مستمر، واختيار المدربين المتخصصين ذوي الخبرة والكفاءة.

١٣- عدم تسرع كليات التربية في البدء بتطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي قبل العمل على تنفيذ برامج التنمية المهنية المطلوبة لأعضاء هيئة التدريس فيها.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

١٤- تبني كليات التربية في الجامعات السعودية الراغبة في الحصول على الاعتماد الأكاديمي من منظمة الإنكيت NCATE للتصور المقترح الذي خرجت به هذه الدراسة بما يسهم في تقليل الجهد والتكاليف، ويحقق الهدف الأسمى من الاعتماد الأكاديمي.

١٥- القيام بدراسات علمية متخصصة مكملة لهذه الدراسة من قبل باحثين، بحيث تسهم في بناء محتوى متكامل لكل برنامج من برامج التنمية المهنية المقترحة في هذه الدراسة.

١٦- القيام بدراسات علمية متخصصة من قبل باحثين، بحيث تسهم في تقويم التجارب القائمة لبعض كليات التربية بالجامعات السعودية التي شرعت في طريق الاعتماد الأكاديمي مثل كلية التربية بجامعة الملك سعود.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المصادر والمراجع

- المراجع العربية
- المراجع الأجنبية

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المصادر والمراجع

أولاً: القرآن الكريم.

ثانيًا: المراجع العربية:

إبراهيم، فاضل (١٩٩٧). طرائق التدريس المستخدمة من قبل أعضاء الهيئة التدريسية في الأقسام المتناظرة لبعض كليات جامعة الموصل. **مجلة مركز البحوث التربوية.** جامعة قطر: قطر. عدد (١١)، ٤٧-٥٣.

أحمد، شاكر (٢٠٠٩). الارتقاء بالهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي- صيغ التنمية المهنية نموذجاً. **المؤتمر الثاني عشر للوزراء والمسئولين عن التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي**، في الفترة ٦-١٠ ديسمبر، بيروت.

أحمد، حافظ (٢٠٠٤). التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر.**المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر (العربي الثالث)، التعليم الجامعي العربي- آفاق الإصلاح والتطوير.** في الفترة ١٨-١٩ ديسمبر. جزء (١). جامعة عين شمس، القاهرة.

أحمد، لمياء (٢٠٠٥).استشراف مستقبل نظم الاعتماد المؤسسي للجامعات المصرية.**المؤتمر السنوي الثالث عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية بعنوان:الاعتماد وضمان جودة المؤسسات التعليمية.** في الفترة ١٤-٢٥ يناير.كلية التربية ببني سويف: مصر.

أحمد، محمد (٢٠٠٨). الوعي بمتطلبات الجودة والاعتماد التربوي لدى العاملين بمدارس التعليم العام بمحافظة سوهاج. **المؤتمر العلمي العربي الثالث بعنوان" التعليم وقضايا المجتمع المعاصر.** في الفترة ٢٠-٢١ أبريل، جامعة سوهاج:مصر.

الأسمر، منى (٢٠٠٩).احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية. **مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية.** المجلد(١). العدد(٢). ٢٣٤-٣٢٠.

إمام، إيهاب (٢٠٠٨). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء وظائف الجامعة. **مجلة البحوث النفسية والتربوية.** كلية التربية. جامعة المنفوية: مصر. العدد (٣)، ١- ٤٨.

بامهدف، رفيقة (٢٠٠٦). **التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية – دراسة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريس أثناء الخدمة بجامعة عدن.** رسالة دكتوراه منشورة. كلية التربية. جامعة عدن: اليمن.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

البحيري، خلف (٢٠٠٥). إدارة الاعتماد المهني لإعداد المعلم بالجامعات المصرية". **المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الرابع)، تحت عنوان: تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد**، في الفترة ١٨-١٩ ديسمبر. مركز تطوير التعليم الجامعي. جامعة عين شمس: القاهرة.

البدري، أميمة(٢٠٠٨). **تطوير أداء كليات التربية للبنات بالمملكة في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي.** رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

براون، جورج وآتكنز، مادلين (١٩٨٩). تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية- نتائج مسح وطني. ترجمة محمود سعيد محمد، **مجلة رسالة الخليج.** مكتب التربية العربي لدول الخليج: الرياض. العدد (٣٠)، ٧٣-٩٦.

بركات، محمد ؛ وآخرون (١٩٩٦). التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعات الدول العربية في ضوء المستجدات العالمية. **المجلة العربية للتعليم العالي.** المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم: تونس. العدد (٢). ١٢١- ١٣٦.

البنا، عادل وعمارة، سامي (٢٠٠٥). إدراك أعضاء هيئة التدريس لمتطلبات الاعتماد وضمان الجودة والصعوبات التي تواجه تطبيقه بمؤسسات التعليم العالي في مصر.**المؤتمر السنوي الثاني عشر (العربي الرابع).** في الفترة ١٨-١٩ ديسمبر. جامعة عين شمس: القاهرة.

البندري، محمد (٢٠٠٤). **التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير.** القاهرة: دار الفكر العربي.

البيلاوي، حسن (٢٠٠١). إدارة الجودة الشاملة والاعتماد التربوي في مؤسسات التعليم العالي. **مجلة التربية المعاصرة:** القاهرة، العدد(٥١).٤٥-٦٠ .

الترمذي، محمد (ب.ت). **الجامع الصحيح سنن الترمذي.** تحقيق أحمد محمد شاكر. (ج٤). دار إحياء التراث العربي: بيروت.

الثبيتي، عوض (١٩٩٢). برنامج مقترح لتطوير كفاءة عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية. **مجلة أم القرى:** مكة المكرمة. السنة(٥). العدد (٧). ٣٣١-٣٥٩.

الثقفي، أحمد (٢٠٠٨). **مدى مناسبة وتوفر بعض معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في أقسام الرياضيات بكليات العلوم في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب.** رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

جامعة الملك سعود (٢٠١١). **عمادة تطوير المهارات**، استرجع بتاريخ ٢٠١١/٧/٣٠م من المصدر: http://ksu.edu.sa .

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

جامعة الملك عبدالعزيز (٢٠١١). **مركز تطوير التعليم الجامعي ، إنجازات المركز**، استرجع بتاريخ ٢٧/٧/٢٠١١م من المصدر: http://ctld.kau.edu.sa .

جامعة الملك فيصل (٢٠١١). **عمادة تطوير التعليم الجامعي**. استرجع بتاريخ ٣٠/٧/٢٠١١م من المصدر:http://www.kfu.edu.sa .

جامعة الدمام (٢٠١١).**عمادة تطوير التعليم الجامعي**، استرجع بتاريخ ٣٠/٧/٢٠١١م من المصدر: http://www.ud.edu.sa .

جامعة أم القرى (٢٠٠٥). ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي – التحديات والتطوير، **مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية**، المجلد (١٧). العدد(١). ٢٤٩-٢٥٤.

جامعة طيبة (٢٠١١).**عمادة التطوير الجامعي**، استرجع بتاريخ٣٠/٧/٢٠١١م من المصدر: http://www.taibahu.edu.sa.

جبر، أحمد (١٩٩٠). برامج الإعداد والتأهيل التربوي للأستاذ الجامعي. **مجلة التعريب**. المركز العربي للتعريب والترجمة والتأليف والنشر: دمشق، العدد(١). ٣١-٥٣.

الجبريني، انشراح (٢٠٠٨).استراتيجيات تنمية الكفايات اللازمة للمشرف الأكاديمي في جامعة القدس المفتوحة في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. **مجلة مستقبل التربية العربية: القاهرة**. المجلد (١٤). العدد(٥١). ١١٥-١٨٢.

جدّور، محمود (٢٠٠٩). ثقافة المعايير وضمان الجودة والاعتماد ودورها في تطوير التعليم الجامعي- عرض لتجربة محلية.**المؤتمر القومي السادس عشر (العربي الثامن) بعنوان: التعليم الجامعي ودوره في تطوير التعليم قبل الجامعي**. في الفترة ١٥-١٦ نوفمبر. جامعة عين شمس: القاهرة.

الجزولي، عبدالحافظ (٢٠٠٤). تقويم وتقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في ضوء أهداف المؤسسة الجامعية، **ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير)**. في الفترة ١٤-١٥/١٢/٢٠٠٤م. جامعة الملك سعود. كلية التربية: الرياض.

الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (٢٠٠٧). **إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة**. التوصيات الختامية للقاء الثالث عشر. جامعة الملك سعود: الرياض.

جلال، عبدالفتاح (١٩٩٣). إعداد هيئة التدريس بالجامعة. **مجلة العلوم التربوية**. المجلد (١). العدد (١). معهد الدراسات التربوية. جامعة القاهرة:مصر.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الجودي، محمد (٢٠١١). تفعيل أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف في ضوء تقدير احتياجاتهم في مجال تكنولوجيا المعلومات. **المؤتمر الدولي الثاني للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد.** في الفترة ٢١-٢٣ فبراير: الرياض.

حافظ، هنداوي (٢٠٠٣). دراسة مقارنة لنظم الاعتماد الأكاديمي لبرامج إعداد المعلم في بعض الدول الأجنبية ومدى الاستفادة منها في جمهورية مصر العربية. **المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر لكلية التربية بعنوان:الجودة الشاملة في إعداد المعلم بالوطن العربي لألفية جديدة.** في الفترة من ١٢-١٣ مارس. جامعة حلوان: مصر.

حامد، محمد (١٩٩٣). النمو المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي بكليات التربية المصرية – دراسة تقويمية. **مؤتمر كلية التربية في الوطن العربي في عالم متغير.** الجمعية المصرية. جامعة عين شمس: مصر.

حبان، محمد (١٩٩٣). **صحيح ابن حبان بترتيب ابن بلبان.** تحقيق شعيب الأرنؤوط. (ج ٨). مؤسسة الرسالة: بيروت.

الحبيشي، صفاء والعمري، عائشة (٢٠٠٩). دليل الجودة والاعتماد لكليات التربية. **مؤتمر الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية في العالم العربي- رؤى وتجارب.** في الفترة من ٢٣-٢٥ جمادى الأول. جامعة طيبة: المدينة المنورة.

حداد، محمد (٢٠٠٤). **التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.**القاهرة: عالم الكتب.

حداد، محمد (١٩٩٥). **التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة- دراسة مقارنة في المملكة العربية السعودية ومصر وإنجلترا.** رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة عين شمس: مصر.

الحربي، حياة (٢٠٠٦م). إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. **مجلة دراسات في التعليم الجامعي:** القاهرة. العدد (١٣). ٣١٣ -٣٢٨.

الحريشي، منيرة و الكعكي، سهام (٢٠٠٥). تقويم تجربة تنمية عضو هيئة التدريس في ضوء الجودة الشاملة بكلية التربية للبنات بمدينة الرياض. **الجمعية السعودية لعلوم التربوية والنفسية (جستن).**اللقاء السنوي الثالث عشر.،كلية التربية. جامعة الملك سعود: الرياض.

حسان، محمد (١٩٩٤). رؤية إنسانية لمفهوم ضبط جودة التعليم.**مجلة دراسات تربوية:** القاهرة. المجلد (٩). العدد (٦٥). ٤-٢٥.

الحسن، عصام (٢٠٠٤م). تطوير أداء عضو هيئة التدريس الجامعي في إطار التكامل بين التكنولوجيا التعليمية والرقمية. **ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير).** في الفترة ١٤-١٥/١٢/٢٠٠٤م. جامعة الملك سعود،.كلية التربية: الرياض.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

حسن، عماد الدين (٢٠٠٧). الجودة الشاملة ونظم الاعتماد الأكاديمي في الجامعات العربية في ضوء المعايير الدولية. **اللقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)**. في الفترة ١٥-١٦/٥/٢٠٠٧م. بريدة: السعودية.

حسين، حسين وحنفي، طه (٢٠٠٠). تطوير المهام الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المغربية على ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة.**مجلة كلية التربية**: القاهرة. عدد (٢٤). ٢٠٠-٢١٨.

حسين، سلامة (٢٠٠٦م). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمي في جامعة بنها – دراسة تقويمية لمشروع تنمية القدرات فيها. **المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس) بعنوان:الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين الواقع والرؤى بمركز تطوير التعليم الجامعي**. في الفترة ٢٦-٢٧ نوفمبر. جامعة عين شمس: القاهرة.

الحفظي، يحيى (٢٠٠٩)"تجربة جامعة الملك خالد للحصول على الاعتماد الأكاديمي". **المؤتمر السنوي (الدولي الأول- العربي الرابع) بعنوان: الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي- الواقع والمأمول**، في الفترة ٨-٩ أبريل. كلية التربية النوعية بالمنصورة: مصر.

الحلبي، إحسان وسلامة، مريم (٢٠٠٤). تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي. **ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء للأمير عبدالله بن عبدالعزيز حول التعليم العالي**. في الفترة ١٩-٢١ ذو الحجة. جامعة الملك عبدالعزيز: السعودية.

حياوي، موفق (١٩٨٧م). دراسة مقارنة لإعداد وتدريب الأستاذ الجامعي. **مجلة إتحاد الجامعات العربية**: عمان. العدد (٢٢). ٣٣ - ٤٢.

الحكيمي، عبداللطيف (٢٠٠٢). تطوير البرامج الأكاديمي في كليات التربية بجامعة الإمارات العربية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي. **ندوة تجارب دول مجلس التعاون في إعداد المعلم**. في الفترة ٢٧-٢٩ أبريل. الدوحة: قطر.

الحكيمي، عبداللطيف (٢٠٠٥). تجربة الإمارات العربية المتحدة في مجال ضمان الجودة الأكاديمية- كلية التربية نموذجًا، استرجع بتاريخ ٦/١٠/٢٠١١م من المصدر: http://uqu.edu.sa/files2/tiny.mce/plugins/filemanager

الخربوش، سليمان (٢٠٠٦).**التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس**.جامعة طيبة: المدينة المنورة، استرجع بتاريخ ٢٠/١٠/٢٠١١م من المصدر: http://www.skharboush.com/ar/articals.html .

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الخضير، خضير (١٩٩٨). **التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بين الطموح والإنجاز**.الرياض: العبيكان.

الخطيب، محمد (٢٠٠٤). الاعتماد الأكاديمي وعلاقته بالتنمية العلمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي. **ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي- التحديات والتطوير**. في الفترة ١٤-١٥ ديسمبر. كلية التربية. جامعة الملك سعود: الرياض.

الخطيب، محمد والجبر، عبدالله (١٩٩٩). إدارة الاعتماد الأكاديمي في التعليم- دراسة ميدانية"، **رسالة الخليج العربي**: الرياض. العدد(٧٣). ٢٤-٣٦.

الخوالدة، محمد؛ وآخرون (٢٠٠٦). الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية في الجامعات العربية لضمان نوعية التعليم. **ندوة تطوير كليات التربية في ضوء التوجهات العالمية**. في الفترة ٣ أبريل،.جامعة اليرموك: الأردن.

داود، عبدالعزيز (٢٠٠٨). إستراتيجية مقترحة للاعتماد الأكاديمي بالجامعات المصرية في ضوء خبرات بعض الدول. **مجلة مستقبل التربية العربية**. المركز العربي للتعليم والتنمية. المكتب الجامعي الحديث: الإسكندرية. مجلد (١٤). العدد (٥٢).٥٤-١٥٠.

الدباغ، عبدالله ويونس، سمر (٢٠٠٦). **تنمية الكفايات التعليمية الأدائية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد**. جامعة بغداد: العراق .

الدهشان، جمال علي (١٩٩٦). الجديد في تطوير التعليم الجامعي. **مؤتمر التعليم العالي في مصر وتحديات القرن ٢١**. جامعة المنوفية: مصر.

الدهشان، جمال (٢٠٠٧م). الاعتماد الأكاديمي الخبرة الأجنبية والتجربة المحلية.**المؤتمر السنوي الثاني بعنوان: معايير ضمان الجودة والاعتماد في التعليم النوعي بمصر والوطن العربي**. في الفترة ١١-١٢ أبريل. كلية التربية النوعية بالمنصورة: مصر.

الربيعي، سعيد (٢٠٠٨). **التعليم العالي في عصر المعرفة- التغيرات والتحديات وآفاق المستقبل**.عمان: دار الشروق.

رمضان، محمد (٢٠٠٩). بعض معوقات ضمان الجودة والاعتماد بكلية التربية النوعية بقنا. **المؤتمر السنوي (الدولي الأول- العربي الرابع) بعنوان: الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي- الواقع والمأمول**. في الفترة ٨-٩ أبريل. كلية التربية النوعية بالمنصورة: مصر.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

روث بيرد وجيمس هارفلي (١٩٩٢). **التعليم والتعلم في الجامعات والمعاهد العليا**: تعريب أحمد شكري. جدة: جامعة الملك عبدالعزيز. مركز النشر العلمي: المملكة العربية السعودية.

آل زاهر، علي (٢٠٠٤). **تطوير الممارسات القيادية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي**. مركز بحوث العلوم التربوية والنفسية. جامعة أم القرى:مكة المكرمة.

آل زاهر، علي (٢٠٠٤م). **برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية – مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتها وطرق نجاحها**. رسالة دكتوراه منشورة. قسم الإدارة التربوية والتخطيط. جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

آل زاهر، علي(٢٠٠٤م). برنامج مقترح لتطوير الممارسات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي السعودي. **ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير)**. في الفترة ١٤-١٥/١٢/٢٠٠٤م. جامعة الملك سعود. كلية التربية: الرياض.

زاهر، ضياء الدين (٢٠٠٤). **مقدمة في الدراسات المستقبلية- مفاهيم وأساليب وتطبيقات**. القاهرة: مركز الكتاب للنشر.

الزعيبر، إبراهيم (٢٠٠٦).**مستقبل الدور الإداري التربوي لمجالس التربية والتعليم السعودية في ضوء معايير إدارة الجودة التعليمية الشاملة**. رسالة دكتوراه غير منشورة. قسم الإدارة التربوية والتخطيط. جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

الزكري، محمد (٢٠٠٥). ضمان الجودة في التعليم العالي – دراسة مقارنة بين النظام الأمريكي والنظام البريطاني ونموذج مقترح للتعليم العالي السعودي. **الملتقى العربي الثاني للتربية والتعليم بعنوان"التعليم العالي- رؤى مستقبلية**، في الفترة ٢٨سبتمبر-١١ أكتوبر. مؤسسة الفكر العربي:بيروت.

الزهيري، إبراهيم (٢٠٠٧).تطبيق مبادئ الاعتماد وإدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي- الواقع والمنظور. **اللجنة الوطنية العمانية للتربية والثقافية والعلوم**،. ملحق تواصل. المجلد(١)،. العدد(٧). ٢٢-٤٣.

الزيادات، محمد و مجيد، سوسن (٢٠٠٨). **الجودة في التعليم- دراسات تطبيقية**. عمان: دار صنعاء للنشر والتوزيع.

زيتون، عايش (١٩٩٥م). **أساليب التدريس الجامعي**. عمان: دار الشروق.

السالم، عبدالله و المسعودي، سعد (٢٠٠٧). **التدريب وإعادة التأهيل كوسيلتين لتطوير القدرات الأكاديمية في الجامعات العربية - مع الإشارة إلى لتجربة مركز تطوير التعليم الجامعي الملك**

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

عبدالعزيز. المؤتمر العربي الأول للجامعات العربية- التحديات والآفاق المستقبلية. في الفترة ٩-١٣ ديسمبر. الرباط: المملكة المغربية.

السالوس، منى (٢٠٠٤). التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي في مصر- دراسة ميدانية. **مجلة الثقافة والتنمية:** مصر. العدد (١١. ١١٩ - ١٣٢.

سلامة، جابر (٢٠٠٨). نموذج تقني لتطوير أعضاء هيئة التدريس في مجال مستحدثات تكنولوجيا المعلومات والتعليم في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية- كلية الرياض نموذجًا- في ضوء الواقع ونتائج بعض الدراسات، استرجع بتاريخ ٢٠١١/٧/٢٤م من المصدر: http://faculty.ksu.edu.sa/74238/default.aspx.

النبوي، أمين (١٩٩٧م).**دراسة مقارنة لنظام الاعتماد الجامعي في الولايات المتحدة وكوريا الجنوبية وإمكانية الإفادة منها في جمهورية مصر العربية.** رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية التربية. جامعة عين شمس: القاهرة.

سلامة، عبدالحافظ (٢٠٠٦).نموذج تقني مقترح لتطوير أعضاء هيئة التدريس في مجال مستحدثات تكنولوجيا المعلومات والتعليم في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية- كلية الرياض نموذجاً- في ضوء الواقع ونتائج بعض الدراسات. **مؤتمر الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية.** في الفترة ٥-٦ يوليو: القاهرة.

السميح، عبدالمحسن (٢٠٠٥). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات الدول الغربية والعربية. **مجلة التربية.** الجمعية العربية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية:القاهرة. العدد(١٥). ٢٨٧-٢٨٨.

أبو سنينة، ربحي (٢٠٠٤).تقييم مؤسسات وبرامج التعليم العالي في فلسطين الانتقال من سياسة التفتيش والإذعان إلى سياسة التحسين والتطوير. **مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني.** في الفترة ٣-٥/٧. جامعة القدس: فلسطين.

سودان، محمد (١٩٨٢).تهيئة الأستاذ الجامعي. **ندوة عضو هيئة التدريس.** في الفترة ١٤-١٧/٥/١٤٠٣هـ. جامعة الملك سعود: الرياض.

السيد، نادية (١٩٩٣).**التخطيط لبعض برامج كليات التربية المصرية - باستخدام أسلوبي دلفاي وبيرت.** رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية التربية جامعة الزقازيق:مصر.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

السيف، منال (٢٠٠٩). **مدى توافر كفايات التعليم الإلكتروني ومعوقاتها وأساليب تنميتها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود.** رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الملك سعود: الرياض.

شاهين، محمد (٢٠٠٤). التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق الجودة النوعية في التعليم الجامعي. **مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني برعاية برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية.** في الفترة ٣-٥/٧/٢٠٠٤م. جامعة القدس المفتوحة: فلسطين.

الشخشير، حلا (٢٠١٠).**مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم.** رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية : فلسطين.

الشرعي، بلقيس (٢٠٠٩).دراسة تقويمية لبرامج إعداد المعلم بكلية التربية- جامعة السلطان قابوس وفق متطلبات معايير الاعتماد الأكاديمي. **المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي: صنعاء.** المجلد(٢). العدد(٤). ١-٥٠.

الشرقاوي، موسى (٢٠٠٤). رؤية مستقبلية لتطوير كليات التربية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي. **مجلة كلية التربية:** جامعة الزقازيق. مجلد (١٩). العدد(٤٨). ٦٣-٧٨.

الشمدين، ماجد (٢٠١٠). **دور عمداء الكليات في تنمية كفاءة أعضاء هيئة التدريس مهنيًا في جامعة الجوف في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.** رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الأصول والإدارة التربوية. جامعة مؤتة: الأردن.

الشهري، عبدالرحمن (٢٠٠٨). لمحات من تجربة التقويم الذاتي للبرامج الدراسية.**اللقاء الثاني لوكلاء الجامعات السعودية.** خلال الفترة ٢٥-٢٦ مارس. جامعة الملك عبدالعزيز: جدة.

صائغ، عبدالرحمن (٢٠٠٧).الاعتماد الأكاديمي وضبط الجودة في مؤسسات التعليم العالي في البلدان العربية مع إشارة خاصة للتجربة السعودية. **المؤتمر العربي الثاني بعنوان: تقويم الأداء الجامعي وتحسين الجودة وورش عمل متطلبات التأهيل للتقدم نحو مسارات الاعتماد الأكاديمي.** في الفترة ٢٧-٣١ مايو. شرم الشيخ: مصر.

صبري، هالة (٢٠٠٩). جودة التعليم العالي ومعايير الاعتماد الأكاديمي"تجربة التعليم الجامعي الخاص في الأردن.**المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي:** صنعاء. المجلد(٢). العدد(٤). ١٤٨-١٧٦.

الصمادي، مصطفى (٢٠٠٨). **تصورات القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس لالتزام الجامعات الأردنية الخاصة بتطبيق معايير الاعتماد والجودة.** رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة عمان العربية للدراسات العليا: الأردن.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الطاهر، رشيدة؛ وآخرون (٢٠٠٩). متطلبات اعتماد مؤسسات التعليم المجتمعي بمصر في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. **المؤتمر الدولي السابع بعنوان: التعليم في مطلع الألفية الثالثة (الجودة- الإتاحة- التعلم مدى الحياة).** في الفترة ١٥-١٦ نوفمبر. جامعة عين شمس: مصر.

الطريري، عبدالرحمن (٢٠٠١). تقويم مؤسسات التعليم العالي- نموذج مقترح.**المؤتمر العربي الأول بعنوان: الامتحانات والتقويم التربوي- رؤية مستقبلية**، في الفترة ٢٢-٢٤ ديسمبر. المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي: مصر.

طعمية، رشيدي والبندري، محمد (٢٠٠٤).**التعليم الجمعي بن رصد الواقع ورؤى التطوير**.القاهرة: دار الفكر العربي.

طويقات، مشهور (٢٠٠٩). تطوير المعايير الأكاديمية كأحد ركائز نظم ضمان الجودة والاعتماد بمؤسسات التعليم الجامعي النوعي في الأردن. **المؤتمر السنوي (الدولي الأول – العربي الرابع) بعنوان: الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي- الواقع والمأمول.** في الفترة ٨-٩ أبريل. كلية التربية النوعية بالمنصورة: مصر.

عبدالعال، عنتر(٢٠٠٥). تجربة جامعة جنوب الوادي للجودة والاعتماد.**المؤتمر العلمي الثالث بعنوان: تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة بكليات التربية**، في الفترة ١٣-١٤ أبريل. كلية التربية بقنا. جامعة جنوب الوادي: مصر.

عبدالعزيز، صنعاء وحسين، سلامة (٢٠٠٥). ضمان جودة ومعايير اعتماد مؤسسات التعليم العالي في مصر- تصور مقترح. **المؤتمر السنوي الثالث عشر للجمعية المصرية للتربية والمقارنة والإدارة التعليمية بعنوان: الاعتماد وضمان جودة المؤسسات التعليمية.** في الفترة ١٤-٢٥ يناير.كلية التربية ببني سويف: مصر.

عبداللطيف، جبري؛ وآخرون (١٩٩٩). المؤتمرات التنموية والمدرس الجامعي بين المعنى والمبنى.**المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي حول التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية.** في الفترة ٢٣-٢٤ نوفمبر. جامعة عين شمس: مصر.

عبدالمعطي،أحمد (٢٠٠٩م). **الاعتماد الأكاديمي والمهني للمؤسسات التعليمية.** القاهرة: دار السحاب للنشر والتوزيع.

العتيبي، منير و غالب، محمد (١٩٩٦). معايير مقترحة للاعتماد الأكاديمي والمهني لبرامج إعداد المعلمين في الجامعات العربية. **مجلة رسالة الخليج العربي**: الرياض . العدد(٥٨) ٩٥-١٣٠.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

العجمي، محمد (٢٠٠٧).**التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل.** المنصورة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.

عدس، عبدالرحمن، وآخرون (٢٠٠٣). **البحث العلمي: مفهومه،أدواته،أساليبه. ط(٣).** الرياض: دار أسامة للنشر والتوزيع.

العريمي، حليس (٢٠٠٥). **تقدير درجة تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية في سلطنة عمان كما يتصورها القادة الإداريون والأكاديميون.** رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة اليرموك: الأردن.

العضاضي، سعيد (٢٠٠٨). معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي- حالة تطبيقية- جامعة الملك خالد. **المؤتمر الثاني لتخطيط وتطوير التعليم العالي والبحث العلمي في الدول العربية.** في الفترة ٢٤-٢٧ فبراير. المجلد(١). ٣٥٣-٣٧٦. جامعة الملك فهد للبترول والمعادن: الظهران.

علي، بدر (٢٠٠٧). نموذج مقترح لإعداد التعلم الإلكتروني في دولة الكويت في ضوء الجودة الشاملة. **مجلة مستقبل التربية العربية.** مجلد (١٣)،. العدد(٤٦). ٣٩-٨٢.

علي، علي (٢٠٠٤). تنمية وتطوير كفايات وفعاليات أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي. **ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير).** في الفترة ١٤-١٢/١٥. جامعة الملك سعود. كلية التربية: الرياض.

عليمات، صالح (٢٠٠٩). معايير الاعتماد في الجامعات.**المؤتمر القومي السادس عشر (العربي الثامن) بعنوان: التعليم الجامعي ودوره في تطوير التعليم قبل الجامعي.** في الفترة ١٥-١٦ نوفمبر. جامعة عين شمس: مصر.

عمار، حامد (١٩٩٣). خواطر حول مقومات الحياة الجامعية حاضراً ومستقبلاً. **المؤتمر التربوي الثاني لقسم أصول التربية بعنوان: التعليم العالي العربي وتحديات مطلع القرن الحادي والعشرين.** في الفترة ٦-٩ ذو القعدة،. جامعة الكويت: الكويت.

عمارة، سامي (١٩٩٩). معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الإسكندرية من وجهة نظرهم. **المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي- التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية.** في الفترة ٢٣-٢٤ نوفمبر.جامعة عين شمس: مصر.

العمري، جمال (٢٠٠٩). أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس والبحث العلمي. **مجلة جامعة دمشق:** دمشق. المجلد (٢٥). العدد(٣+٤). ٥٣٣-٥٧٣.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

عوض، توفيق و ناجي، شنودة (٢٠٠٣). **التنمية المهنية لمعلمي التعليم القانوني العام**. القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.

عون، وفاء (٢٠١٠). دراسة تقيميه لمدى تطبيق معايير NCATE في كلية التربية للبنات بجامعة الملك سعود. **ندوة التعليم العالي للفتاه- الأبعاد والتطلعات**. في الفترة ٤-٦/١/٢٠١٠م .جامعة طيبة: المدينة.

العيسى، أحمد (٢٠٠٤). اقتراح برنامج تطبيقي لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي. **ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير)**. في الفترة ١٤-١٥/١٢/٢٠٠٤م. جامعة الملك سعود. كلية التربية: الرياض.

غالب، درمان وعالم، توفيق (٢٠٠٨). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي.**المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي**: صنعاء، العدد(١). ١٦٠-١٨٨.

غنايم، مهنا (١٩٩٦). فعالية برنامج إعداد المعلم الجامعي كأحد أدوار كلية التربية- جامعة المنصورة في خدمة المجتمع. **المؤتمر السنوي الثالث عشر لقسم أصول التربية بعنوان: دور التربية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة**. في الفترة ٢٤-٢٥ ديسمبر. كلية التربية. جامعة المنصورة:مصر

غنيمة، محمد (٢٠٠٥). **التخطيط التربوي**. عمان: دار المسيرة.

الفّوال، محمد و الصافتلي، بسام (٢٠١٠). تقويم جودة برنامج إعداد المعلمين في كلية التربية بالحسكة في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وإدارة الجودة الشاملة. **المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي**: صنعاء. العدد (٦). ٨٩-١١٥.

قاضي، صبحي (١٩٨٢). عضو هيئة التدريس (إعداده –مسؤولياته- مشكلاته). **ندوة عضو هيئة التدريس**. في الفترة ١٤-١٧/٥/١٩٨٢م. جامعة الملك سعود: الرياض.

قورة، حسين (١٩٩٠). أستاذ الجامعة في الوطن العربي - إعداده واختياره في ضوء الحاجة إليه. **مجلة التربية**، وزارة التربية: الكويت. العدد (٤). ٩٦-١٠٥.

كحيل، أمل (٢٠٠٩). تطوير كليات التربية في ضوء الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة لبعض الدول. **المؤتمر القومي السادس عشر (العربي الثامن) بعنوان: التعليم الجامعي ودوره في تطوير التعليم قبل الجامعي**. في الفترة ١٥-١٦ نوفمبر. جامعة عين شمس: مصر.

كلية التربية بجامعة الملك سعود (٢٠١١). **التقرير النهائي للاجتماع التنسيقي الأول لعمداء الكليات التربوية بالجامعات السعودية**، استرجع بتاريخ ٢/٩/٢٠١١م من المصدر: http://ksu.edu.sa.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

كنعان، أحمد (٢٠٠٥). تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة الشاملة- مقياس مقترح لتقويم الأداء التدريسي وتطويره في كلية التربية بجامعة دمشق. **المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر في تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد.** في الفترة ١٨-١٩ ديسمبر. جامعة عين شمس: مصر.

كنعان، أحمد (٢٠٠٨). التعليم العالي ومتطلبات التنمية- نظرة مستقبلية، المؤتمر التربوي السادس لكلية التربية. **مجلة جامعة دمشق:** دمشق. المجلد (٢٤). العدد (١). ٤١٣-٤٢٢.

كنعان،أحمد (٢٠٠٥). الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي في الجمهورية العربية السورية بين الواقع والمأمول- برنامج إعداد المعلم أنموذجًا. **المؤتمر التربوي الخامس بعنوان"جودة التعليم الجامعي.** في الفترة ١١-١٣ أبريل. جامعة البحرين: البحرين.

مجيد، سوسن و الزيادات، محمد (٢٠٠٨).**الجودة والاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العام والجامعي.** عمان: دار صنعاء للنشر والتوزيع.

محفوظ، أحمد (٢٠٠٤). إدارة الجودة الشاملة والاعتماد للجامعات ومؤسسات التعليم العالي". **المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر تحت عنوان: التعليم الجامعي العربي- آفاق الإصلاح والتطوير.** في الفترة ١٨-١٩ ديسمبر ٢٠٠٤م. الجزء (١). كلية التربية. جامعة عين شمس: مصر.

محمد، عبدالحميد وقرين، أسامة (٢٠٠٥). إستراتيجية مقترحة لتطوير منظومة إعداد المعلم في ضوء معايير الاعتماد لبعض الدول. **المؤتمر السنوي الثالث عشر للجمعية المصرية للتربية والمقارنة والإدارة التعليمية بعنوان: الاعتماد وضمان جودة المؤسسات التعليمية.** في الفترة ١٤-٢٥ يناير.كلية التربية ببني سويف: مصر.

محمد، حنان (٢٠٠٩). التجارب العالمية والتجربة المصرية في مجال التقويم والاعتماد. **المؤتمر السنوي (الدولي الأول- العربي الرابع) بعنوان: الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي- الواقع والمأمول.** في الفترة ٨-٩ أبريل. كلية التربية النوعية بالمنصورة: مصر.

محمود، حسين (٢٠٠٩). الاعتماد للمؤسسات التعليمية- مدخل لإصلاح التعليم. **المؤتمر الدولي السابع بعنوان: التعليم في مطلع الألفية الثالثة: الجودة - الإتاحة – التعلم مدى الحياة.** في الفترة من ١٥-١٦ يوليو: القاهرة.

محمود، يوسف (١٩٩٤). المهنة الأكاديمية الأدوار المرتبطة بها ونظام الإعداد لها في الجامعات المصرية. **مجلة التربية.** جامعة أسيوط: مصر. المجلد (٢). العدد (١٠). ٩٨٥-٩٨٦.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

مخيمر، عبدالعزيز (٢٠٠٥). الطريق إلى الجودة والاعتماد في الجامعات العربية".**المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر (العربي الرابع) بعنوان: تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد.** مركز تطوير التعليم الجامعي. في الفترة ١٨-١٩ ديسمبر.جامعة عين شمس: مصر.

مدني، غازي (٢٠٠٢). تطوير التعليم العالي على أنه روافد التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية. **ندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ٢٠٢٠.** في الفترة ١٩-٢٣ أكتوبر. وزارة التخطيط: الرياض.

آل مذهب، معدي (١٩٩٨). تسرب أعضاء هيئة التدريس من مؤسسات التعليم العالي- دراسة استطلاعية على جامعة الملك سعود. **مجلة الإدارة العامة:** الرياض. المجلد (٣٨). العدد (١). ١-٥١.

مراد، صالح (٢٠٠٧). متطلبات تطبيق اعتماد جودة المؤسسات التعليمية في المجتمع المصري. **المؤتمر العلمي الثامن للتربية تحت عنوان: جودة واعتماد مؤسسات التعليم العام في الوطن العربي.** في الفترة ٢٣-٢٤ مايو ٢٠٠٧م. جامعة الفيوم: مصر.

مرسي، محمد (٢٠٠٢).**الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه.** القاهرة: عالم الكتب.

المسعودي، سعد؛ وآخرون (٢٠٠٧). مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبدالعزيز- ٢٠ عامًا من الخبرة في تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، استرجع بتاريخ١٦/٨/٢٠١١م من المصدر: http://ctld.kau.edu.sa/Default.aspx?site_id=322&lng=AR .

المصري، محمد (١٩٨٦). **أخلاقيات المهنة.** عمان: مكتبة الرسالة الحديثة.

مصطفى، عبدالعظيم (٢٠٠٩).الجودة والاعتماد في مؤسسات التعليم في مصر وبعض الدول العربية والأجنبية- دراسة تحليلية. **المؤتمر السنوي(الدولي – العربي الرابع) بعنوان: الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي في مصر والعالم- الواقع والمأمول.** في الفترة ٨-٩ أبريل. كلية التربية النوعية بالمنصورة: مصر.

مقدم، عبدالحفيظ (٢٠٠٩). الاتجاهات الحديثة في تقويم الطلاب من منظور الجودة والاعتماد الأكاديمي.**المجلة العربية للدراسات الأمنية.** جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض العدد(٤٩). المجلد(٢٤). ١٥١-١٨٢.

المهدي، سوزان (٢٠٠٩). التجارب العالمية والعربية في إدارة نظم الاعتماد الأكاديمي بمؤسسات التعليم العالي وإمكانية الإفادة منها في مصر. **المؤتمر السنوي (الدولي الأول- العربي الرابع) بعنوان:**

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي- الواقع والمأمول. في الفترة ٨-٩ أبريل. كلية التربية النوعية بالمنصورة: مصر.

ابن منظور، أبي الفضل جمال الدين (٢٠٠٣). **لسان العرب**، المجلد (٦). القاهرة: دار الحديث.

ابن منظور، أبي الفضل (٢٠٠٥). **لسان العرب،ط (٤)**، المجلد (١٤). بيروت: دار صادر.

موسى، عبدالحكيم (١٩٩٧).تحديد الحاجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة غير التربوية من وجهة نظرهم. **ندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية.** في الفترة ٢٢-٢٥ فبراير. الجزء (٢). وزارة التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية.

الناقة، محمود (١٩٩٩). التدريس الجامعي العمود الفقري للتنمية المهنية للأستاذ الجامعي. **المؤتمر القومي السنوي السادس.** مركز تطوير التعليم الجامعي. في الفترة ٢٣-٢٤ نوفمبر. جامعة عين شمس: مصر.

النجار، عبدالوهاب (٢٠٠٤). أساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي. **ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير).** في الفترة ١٤-١٥/١٢/٢٠٠٤م. جامعة الملك سعود. كلية التربية: الرياض.

النجار، عبدالوهاب (٢٠٠٧). الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات إعداد المعلمين كوسيلة لضمان الجودة في مؤسسات التعليم العام. **اللقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية(جستن) – الجودة في التعليم العام.** في الفترة ١٥-١٦/٥/٢٠٠٧م. بريدة: السعودية.

نصر، محمد (١٩٩٩). إعداد عضو هيئة التدريس للتعليم والبحث العلمي لمواجهة تحديات عصر المعلوماتية. **المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز التعليم الجامعي حول- التنمية المستدامة لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية.** الفترة من ٢٣-٢٤ نوفمبر. جامعة عين شمس: مصر.

الهلالي، الشربيني و السيد، أحمد (٢٠٠٩). معايير الاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي النوعي – دراسة للواقع والمأمول بكلية التربية النوعية بالمنصورة. **المؤتمر السنوي (الدولي الأول – العربي الرابع) تحت عنوان : الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي – الواقع والمأمول.** في الفترة ٨-٩ أبريل ٢٠٠٩م. جامعة المنصورة: مصر.

الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي (٢٠٠٨).**دليل ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في المملكة العربية السعودية.** الجزء (٣)، استرجع بتاريخ ٢٥/٧/٢٠١١م من المصدر: http://www.ncaaa.org.sa .

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي (٢٠٠٩).**معايير ضمان الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم العالي**، استرجع بتاريخ ٢٢/٧/٢٠١١م: http://www.ncaaa.org.sa . تم الاسترجاع في ٢٢/٨/٢٠١١م.

وزارة التعليم العالي المصرية (٢٠١١). مشروع ضمان الجودة والاعتماد في التعليم العالي بمصر، استرجع بتاريخ ٨/١٢/٢٠١١م من المصدر: http://www.heeps.edu.eq .

وزارة التعليم العالي المصري (٢٠٠٦).**مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات**. وحدة إدارة المشروعات. استرجع بتاريخ ١٧/١١/٢٠١١م من المصدر: http://www.taibahu.edu.s

يوسف، عبدالمعطي (٢٠٠٥). إدارة التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. **المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية بالفيوم بعنوان" التنمية المستدامة للمعلم العربي**. في الفترة ٢٣-٢٤ إبريل. كلية التربية. جامعة القاهرة: مصر.

اليونسكو، (١٩٩٨). **التقرير النهائي لمؤتمر التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين**. في الفترة ٥-٩ أكتوبر: باريس.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

§ المراجع الأجنبية:

Artier,T and Others (1991). *Faculty, Planning, development, evaluation system at Washtenaw community College*. Published by Washtenaw Community Colloge.

Barnett, Ronald (1990). *The Idea of Higher Education*. Bucking hei open University press,p135.

Bartly, Jeanette Marie (2001).Faculty training and development initiatives effective instruction in distance higher education. *Pro Que s Dissertation Abstract*. AAc3014904

Berendt, B rigitee (1990). *Improving Teaching and Learning In Universities*, Reading Materials for Staff Development Workshops in African Countries.

Brua,Nicole,Susan.(2003).*Academic Quality Improvement Project (AQIP), A New form of Accreditation At Eastern Iowa Community College District: A Qualitative Analysis*. Unpublished Doctoral Dissertation ,University of Texas at Austin.

Bubb,S(2004).*The Insiders Guide to early Professional Development: Succeed in your first five years as a teacher*. London :Rutledge Falmer.

Buendia, A (2005). California Community Colleges: study of the need for Faculty Leadership and Management Development and Training for Self-Selected or Elected Division Chairs, Department Chairs and Program Coordinators. *Dissertation Abstracts International, NO*:4178998.

Coffman. T(2004).*On line professional development transferring skills learned to the class room*. . Unpublished Doctoral Dissertation, Capella university.

Colette ,Cruz (1994*).Faculty Development Needs As Perceived by the Faculty and Administrators RIMA College, Malaysia*. Unpublished Doctoral Dissertation, Southern Illinois University at Carbondale.

Faitar ,Gheorghita (2006)."*The Role of Accreditation in the Encouragement, Restriction and Steering of Private Higher Education In Eastern Europe: A Case Study of Romania"* . Unpublished Doctoral Dissertation, State University of New York at Buffalo.

Farrugia, Charles (1996). Continuing Professional Development Model for Quality Assurance in Higher Education. *Journal of Quality Assurance in Education, vol.4,*No.2,pp28-34.

Finlay, Claudia (2002). *Professional Development Needs of College Instructor*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Alberta (Canada).

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Garcia, Thomas (2009*). An empirical Study of the relationship between Accreditation method and Institutional performance*. Unpublished Ed.D, Dissertation, The University of New Mexico,USA.

Gebhard Gerry (2006). *Teaching English as a foreign or Second Language: A Self Development and Methodology Guide*. the University of Michigan Press.

Gusky ,Thomas(2000).*Evaluating Professional Development*. California: Corwin press Inc.

Henna, M& Jasbir, S (1993*).Staff Development Approch in Higher Education: Learning from experience*. Common Wealth Secretariat, London.

Institute of Physics(2004).*Professional Development: How to do it*. London: Training and Professional Development Office.

Joellen,K.;chery,W, (2009). Online Professional Development. *Multimedia & Internet @ Scools,vol.16 Issue4*,Jul/Aug.

Leonard, Ed ; Box, Jennifer A. L(2009). The Relationship between Mississippi Accreditation Ranking and Socio-Economic Status of Student Populations in Accredited Schools .*ERIC Document Reproduction Service, No. ED506551.*

Lilian, G. and James, R (1992).Six dilemmas in teacher education. Journal of teacher education, , Vol.43(5),November- December,p.376.

Loveder ,Phil (2005). World Trends in Staff Development: Implications on the Performance of Technical Education Institutions. Paper Presented to *National Seminar: The Development of Technology and Technical Vocational Education and Training in an era of Globalization,23-24 August,p4.*

Pancucci, S.(2007).Train the Trainer: the Bricks in the learning Community Scaffold of Professional Development", *International Journal of Social and Human Sciences*. Winter, pp 286-293.

Rice Eugence (1986). The Academic Profession in Transition: Toward A new Social Fiction. *Teaching Sociology, 14(January*)pp12-23.

Roberta, C.Hendricks (1993).*Improving the Quality of the Teaching Profession by Making Curriculum Changes On Teacher Profession Programs*. Kentucky: Eastern Kentucky University Press.

Roper,Christopher (2006). *A National Standard for Professional Development for Australian Judicial Officers*. Australian Institute of Judicial Administration.

Speck, M. & Knipe, C (2005).*Why Cant we get it right? Designing High-Quality Professional Development for Standards – based Schools. (2nd ed*). Thousand Oaks: Corwin Press.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

UNICCO (1991).Micro – Level Educational Planning and Management. *Consultation Meeting on the Creation of An All- Arab Inter University. Network on Staff Development Alexandria, Egypt, 14-17 Oct,1991*.

Volkwein, J. ; Lattuca, L. ; Harper, B.; Domingo, R. (2006). The Impact of Accreditation on Student Experiences and Learning Outcomes. Paper presented at *the Annual Meeting of the Association for Institutional Research* .(Chicago, IL, May 17, 2006).pp 35.

Weimer, M(1990*). Improving College Teaching Strategies for developing Instructional Effectiveness.* san Francisco: Jossey-Bass.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الملاحق

- أداة الدراسة في صورتها الأولية
- قائمة بأسماء المحكمين
- قائمة بأسماء خبراء الدراسة
- خطابات تطبيق الدراسة
- أداة الدراسة في الجولة الثانية
- أداة الدراسة في الجولة الثالثة

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ملحق رقم (1)

أداة الدراسة

في صورتها الأولية (قبل التحكيم)

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة الدكتور / ..... عضو هيئة التدريس بكلية التربية حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

تتصل الأداة المرفقة والمعدة في صورتها الأولية ، بدراسة علمية استشرافية بعنوان: " التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE)- تصور مقترح " ، يعدها الباحث استكمالاً للحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية والتخطيط من كلية التربية بجامعة أم القرى. وتهدف هذه الدراسة بشكل رئيس إلى وضع تصور مستقبلي مقترح للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين **National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE)** .

وحيث أنَّ الباحث بصدد تحكيم أداة الدراسة فإنه من الأهمية بمكان الاستنارة برأي سعادتكم حول عبارات الاستبانة وارتباطها بمحاورها تمهيداً لتطبيقها وفق أسلوب الحكم عن بُعد " دلفاي - **Delphi** " في ثلاث جولات علمية.

وقد قام الباحث بإعداد أداة الدراسة من ثلاثة أقسام، الأول عبارة عن بيانات أولية للمستجيب (الخبير)، والثاني يمثل متن الاستبانة ويتكون من المحاور والفقرات التي تم بناؤها بناءً على نتائج الدراسة الاستطلاعية (الجولة الأولى)، والاطلاع على أدبيات عدة في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، وكذلك الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي، أما الثالث فتمثل في سؤال مفتوح .

وبحكم خبرتكم المهنية ومكانتكم العلمية في هذا المجال، فإن الباحث يأمل منحه جزءً من وقتكم الثمين ؛ للإطلاع على الأداة، وأن تتفضلوا مشكورين مأجورين بإبداء رأيكم فيها.

مقدراً جهود سعادتكم في خدمة البحث العلمي ومساندة طلاب الدراسات العليا.

وتقبلوا خالص الشكر والتقدير ،،،

علماً بأن الباحث سيستخدم مقياسًا ثلاثيًا للحكم على درجة التوقع، والجدول أدناه يوضح درجات وحدود فئات المقياس، وكذلك نوع الاستجابة.

الدرجة المكافئة	حدود الفئة		وصف التوقع (الاستجابة)		
	من	إلى			
٣	٢,٣٣	٣	كبيرة	ملائمة	مؤكدة
٢	١,٦٦	أقل من ٢,٣٣	متوسطة	ملائمة إلى حد ما	محتملة
١	١	أقل من ١,٦٦	ضعيفة	غير ملائمة	غير محتملة

الباحث: عمير بن سفر الحلي الغامدي

جامعة أم القرى – كلية التربية –قسم الإدارة التربوية والتخطيط

العنوان: جامعة الباحة – كلية التربية- قسم الإدارة والتخطيط التربوي

E-Mail: Omair4418@yahoo.com

الجوال: ٠٥٥٦٦٧٧٦٨٤ تليفون / فاكس: ٠٧٧٢٤٠٣٠٨

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

القسم الأول: البيانات الأولية

الاسم (اختياري): .....

التخصص العام: ..... التخصص الدقيق: .....

١ - الجامعة:

□ أم القرى □ الملك عبدالعزيز □ الملك خالد □ الملك سعود

□ الملك فيصل □ طيبة □ الباحـــة □ الطـــــائف

٢ - طبيعة العمل:

□ عميد كلية □ رئيس قسم □ عضو هيئة تدريس

٣ - الرتبة العلمية:

□ أستاذ □ أستاذ مشارك □ أستاذ مساعد

٤ - سنوات الخبرة في التعليم العالي:

□ أقل من ١٠ سنوات □ ١٠ - ٢٠ سنة □ أكثر من ٢٠ سنة

٥ - الجنس:

□ ذكر □ أنثى

٦ - الجامعة التي تم الحصول منها على آخر مؤهل:

□ سعودية □ عربية □ أجنبية

٧ - الخلفية العلمية في مجال الاعتماد الأكاديمي:

□ إجراء بحث علمي □ المشاركة في مؤتمر أو ندوة □ عضوية لجان الاعتماد

□ المشاركة في برامج تدريبية □ أخرى (تذكر) ..... □ لا توجد.

٨ - الخلفية العلمية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

□ إجراء بحث علمي □ المشاركة في مؤتمر أو ندوة □ عضوية لجان ومراكز للتنمية

□ المشاركة في برامج تدريبية □ أخرى (تذكر) ..... □ لا توجد.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

القسم الثاني: التوقعات المستقبلية

تمثل المحاور التالية أهم التوقعات المستقبلية للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني لاعتماد تعليم المعلمين National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE) . يأمل الباحث من سعادتكم إبداء رأيكم من حيث مناسبة كل عبارة للمحور، ومدى وضوحها .

التوقعات المستقبلية لبرامج التنمية المهنية	مناسبة العبارة للمحور		وضوح العبارة	
	مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة
المحور الأول: برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معـــايير NCATE				
أ- مجال الإطار المفاهيمي				
١. بنـاء الأسـس المعرفيـة الموجهـة للأنـشطة والممارسـات في كليـات التربيـة (بحـوث، نظريات، سياسات، ...)				
٢. بناء مواصفات الخريج في كليـات التربيـة (المعارف،المهـارات، التوجهـات المهنيـة، التنوع، استيعاب التكنولوجيا،...).				
٣. بناء وتقييم رسالة المؤسسة التعليمية وتحديد أهدافها.				
٤. اتجاهات حديثة في تقويم الطالب، عضو هيئة التدريس، الموظف، المنظمة.				
٥. بناء أنظمة التقويم في كليات التربية.				
٦. الأسس العلمية لبناء المعايير المؤسسية.				
٧. خطط التنمية في المملكة العربية السعودية.				
٨. استراتيجيات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية.				
٩. نماذج الاعتماد الأكاديمي في كليات التربية وأشهر هيئات الاعتماد.				
١٠. خطوات ومراحل الاعتماد الأكاديمي.				
ب- مجال البرامج والخطط الدراسية (المعيار الأول)				
١١. نماذج إعادة تصميم البرامج الدراسية، و أسس بناء المناهج في كليات التربية.				
١٢. مواءمة البرامج الدراسية لمعايير الاعتماد الأكاديمي.				
١٣. استراتيجيات حديثـة في التعلـيم (الـتعلم الحقيقـي النـشط – الـتفكير الناقـد – حـل المشكلات، ...).				
١٤. بناء مجتمع المعرفة وتأثيرات المعرفة على المجتمع.				
١٥. أساليب وأدوات الاستقصاء في مجال التخصص.				
١٦. أخلاقيات المهنة الداعمة للتميز والاستقلالية.				
١٧. أساليب تحديد مخرجات التعلم.				
١٨. وصف المقررات الدراسية وفق نماذج الاعتماد الأكاديمي المعتمدة.				
١٩. طرق وأساليب بناء المعرفة المهنية لدى الطالب/ المعلم.				
٢٠. بناء القيم والأخلاقيات الإسلامية الداعمة للتعلم.				

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

تابع التوقعات المستقبلية لبرامج التنمية المهنية	مناسبة العبارة للمحور		وضوح العبارة	
	مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة
٢١. إنتاج المعرفة المهنية من خلال تفاعل المحتوى المعرفي التخصصي مع استراتيجيات التدريس الفعّال.				
٢٢. استراتيجيات بناء المعارف المهنية لدى المرشحين للمهن التربوية الأخرى (أمين مكتبة، مرشد طلابي، رائد نشاط).				
٢٣. آليات تفعيل نتائج التقييم في توجيه عملية التعلم.				
ج- مجال تقييم الأداء ومخرجات التعليم (المعيار الثاني)				
٢٤. أساليب وإجراءات التقويم الدوري والمستمر لأداء فرق العمل.				
٢٥. دور التقويم الشامل في تحسين الممارسات والأنشطة في مؤسسات التعليم العالي.				
٢٦. متطلبات وخطوات إعداد الدراسة الذاتية.				
٢٧. مهارات ومعايير إعداد تقرير التقييم الذاتي.				
٢٨. نظم وأساليب جمع وتحليل المعلومات حول تقدم أداء الطالب وتفعيل النتائج في اتخاذ القرارات المتعلقة بتحسين تعلمهم.				
٢٩. نظم وأساليب جمع وتحليل المعلومات حول أعضاء هيئة التدريس والمتعاونين والاختصاصيين، وتفعيل النتائج في اتخاذ القرارات المتعلقة بنموهم المهني.				
٣٠. نظم وأساليب جمع وتحليل المعلومات حول جودة البرامج والمناهج الدراسية وتفعيل النتائج في اتخاذ القرارات بشأن تحسينها.				
٣١. نظم وأساليب جمع وتحليل المعلومات حول جودة الأداء المؤسسي وتفعيل النتائج في اتخاذ القرارات بشأن تحسينها.				
٣٢. دمج التقنية المناسبة في نظم التقويم، وأوجه الاستفادة منها.				
د- مجال الخبرات الميدانية والممارسات العلمية (المعيار الثالث)				
٣٣. تحسين مهارات الإشراف الميداني.				
٣٤. سبل تفعيل الشراكة الاستراتيجية مع المؤسسات المجتمعية، والريادية لتطوير نظم الممارسات المهنية.				
٣٥. دور البحث التربوي في تطوير الممارسات المهنية.				
٣٦. أساليب تحسين الممارسات الواعية (التفكير، البحث،...).				
٣٧. الصور المتعددة لدمج التقنية في الممارسات المهنية لعضو هيئة التدريس والطالب/ المعلم.				
٣٨. مهارات تطوير خبرات تعلم ذات معنى.				
٣٩. إعداد اللوائح والأدلة التنظيمية للخبرات الميدانية.				
٤٠. الأساليب المتعددة للخبرات الميدانية (ملاحظة، تدريس فردي، تدريس جمعي، مساعدة، حضور اجتماعات مدرسية، بحث،...).				
٤١. تطبيق المحاسبية في ممارسات طلاب التربية الميدانية.				
٥- مجال التنوع وتكافؤ الفرص (المعيار الرابع)				
٤٢. استراتيجيات تحقيق التنوع في كليات التربية.				

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

تابع التوقعات المستقبلية لبرامج التنمية المهنية	مناسبة العبارة للمحور		وضوح العبارة	
	مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة
٤٣. أساليب ومهارات تنويع مصادر الدعم المادي لمؤسسات التعليم العالي.				
٤٤. دور عضو هيئة التدريس في تعزيز الهوية الوطنية وتوكيد قيم الديمقراطية والتنوع.				
٤٥. التوجيه والإرشاد الأكاديمي للطالب الجامعي.				
٤٦. مهارات التواصل.				
٤٧. الدوافع والسلوك الفردي والجمعي.				
٤٨. مستويات متعددة في اللغة الإنجليزية.				
٤٩. إعداد وثيقة التنوع وتكافؤ الفرص لكافة الأنشطة (مناهج، تدريس، بحث،...).				
٥٠. المهارات المهنية المتصلة بالتنوع لعضو هيئة التدريس وطرق اكتسابها.				
٥١. المهارات المهنية المتصلة بالتنوع للطالب/ المعلم وطرق اكتسابها.				
و- مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس (المعيار الخامس)				
٥٢. المفهوم المعاصر للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.				
٥٣. طرق تقييم تأهيل أعضاء هيئة التدريس والمتعاونين والاختصاصيين.				
٥٤. تقدير احتياجات التنمية المهنية بالاعتماد على مواقع العمل.				
٥٥. انعكاسات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس نحو الممارسات المهنية، الطالب/المعلم، تلاميذ المدارس).				
٥٦. دوافع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.				
٥٧. آليات تحقيق التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.				
٥٨. أسس تخطيط وتنفيذ وتقييم أنشطة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.				
٥٩. مهارات تخطيط مسؤوليات عضو هيئة التدريس (تدريسية، بحثية، خدمة مجتمع).				
٦٠. تخطيط وتنفيذ وتقييم برامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد.				
٦١. إعداد الخرائط البحثية الملائمة لقضايا الواقع والمستقبل.				
٦٢. أساليب تفعيل مجتمع التعلم ودورة في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.				
٦٣. تطوير الممارسات المهنية التدريسية لعضو هيئة التدريس.				
٦٤. تطوير الممارسات المهنية العلمية لعضو هيئة التدريس (بحث، نشر...).				
٦٥. تطوير الممارسات المهنية لعضو هيئة التدريس في تقديم الخدمات (للزملاء، للكلية، للجامعة ، للمجتمع، ...).				
ز- مجال الموارد والحوكمة (المعيار السادس)				
٦٦. القيادة الناجحة.				
٦٧. بناء وإدارة فرق العمل.				
٦٨. مجالات وأساليب التحسين المستمر للأداء في مؤسسات التعليم العالي.				
٦٩. تخطيط وتخصيص الموارد في مؤسسات التعليم العالي.				
٧٠. الأساليب العلمية لصناعة واتخاذ القرارات.				
٧١. الأساليب العلمية في بناء الهياكل التنظيمية.				

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

تابع التوقعات المستقبلية لبرامج التنمية المهنية	مناسبة العبارة للمحور		وضوح العبارة	
	مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة
٧٢. وسائل المساءلة والمحاسبية الفعّالة في مؤسسات التعليم العالي.				
٧٣. استراتيجيات قياس كفاءة استخدام الموارد المؤسسية بما يخدم رسالتها ويحقق أهدافها.				
٧٤. طرق إعداد الأنظمة وأدلة العمل في مؤسسات التعليم العالي.				
٧٥. دمج التقنية في إدارة مؤسسات التعليم العالي.				
٧٦. التخطيط الإستراتيجي في مؤسسات التعليم العالي.				
٧٧. المداخل الإدارية الحديثة (إدارة الجودة الشاملة، إدارة الأداء، إدارة التغيير،...).				
٧٨. اللوائح والقوانين المنظمة للعمل في التعليم العالي.				
٧٩. مهارات زيادة الفعّالية ورفع الإنتاجية (تحقيق الرضا الوظيفي، تعزيز السلوك الإيجابي، الاتصال، اتخاذ القرارات، العلاقات الإنساني ،...).				
٨٠. مهارات التنظيم الجيد والسياسات الناجحة في توزيع الأعباء.				
المحور الثاني: أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير NCATE				
١. الاطلاع الواسع والتثقيف الذاتي في مجال التخصص والمجالات الأخرى.				
٢. المحادثات مع الزملاء والنقاشات العلمية.				
٣. حضور ورش العمل وحلقات النقاش (السيمنار).				
٤. ملاحظات التدريس الشخصي أو تدريس الزملاء (الأقران).				
٥. حضور المؤتمرات.				
٦. التعليم والتدريب من خلال الانترنت.				
٧. التأهيل المهني من خلال البرامج التدريبية طويلة المدى.				
٨. التنمية المهنية من خلال المشاركة في اللجان المختلفة.				
٩. الأنشطة البحثية.				
١٠. تخطيط إجازات التفرغ العلمي لعضو هيئة التدريس بما يخدم تنميته مهنيًا.				
١١. الندوات المقدمة من خلال الأعضاء في موضوع معين.				
١٢. التعليم المصغر.				
١٣. المواقف التعليمية وطرح النماذج التدريسية.				
١٤. الجلسات الإرشادية لحل المشكلات والقضايا.				
١٥. اللقاءات المفتوحة مع الخبراء والقيادات العليا في المنظمة.				
١٦. الرحلات العلمية والترفيهية.				
١٧. التنمية المهنية من خلال تطبيق بعض المبادئ الإدارية (التفويض، التمكين ، ....).				
١٨. الدورات التدريبية القصيرة.				
١٩. البعثات والمنح الدراسية.				
٢٠. حماية الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.				

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

تابع التوقعات المستقبلية لبرامج التنمية المهنية	مناسبة العبارة للمحور		وضوح العبارة	
	مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة
المحور الثالث: المعوقات التي تحد من تنفيذ برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير NCATE .				
١. زيادة العبء التدريسي الذي يتطلب من عضو هيئة التدريس القيام به.				
٢. عدم احتساب كفاءة عضو هيئة التدريس في مجال التدريس ضمن متطلبات الترقية.				
٣. ندرة المجلات والدوريات والمراجع الحديثة في المقررات الدراسية.				
٤. ضعف قدرات عضو هيئة التدريس في اللغات الأجنبية.				
٥. ضعف قدرات عضو هيئة التدريس في استخدام التقنيات الحديثة.				
٦. قلة عقد حلقات البحث العلمي (السيمنار).				
٧. قلة مكافأة عضو هيئة التدريس على جهوده البحثية.				
٨. قلة عقد ندوات ومؤتمرات علمية متبادلة بين الجامعات ومواقع العمل والإنتاج.				
٩. ندرة مصادر تمويل البحوث العلمية من المؤسسات والأجهزة التي تستفيد من نتائجها.				
١٠. تدني ثقافة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الكلية والجامعة.				
١١. عدم توافق جدول محاضرات عضو هيئة التدريس مع ارتباطاته.				
١٢. كثرة اللجان والاجتماعات، والأعباء الإضافية على عضو هيئة التدريس.				
١٣. الشعور بعدم تكافؤ الفرص لشغل المناصب الإدارية في التنظيم الأكاديمي.				
١٤. تدني ثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي في الكلية والجامعة.				
١٥. عدم قناعة عضو هيئة التدريس بإيجابيات الاعتماد الأكاديمي.				
١٦. عدم العناية بااختيار المدربين المناسبين وإعدادهم.				
١٧. عدم وجود مراكز متخصصة للتنمية المهنية على مستوى الكلية والجامعة.				
١٨. قلة حوافز التنمية المهنية الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس (معنوية ، مادية).				
١٩. صعوبة حضور الندوات والمؤتمرات في مجال التخصص.				
٢٠. عدم توفر خطة علمية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على مستوى الكلية.				
٢١. ضعف مخصصات برامج التنمية المهنية.				
٢٢. المحسوبية في الترشيح على برامج التنمية المهنية.				
٢٣. استئثار القيادات العليا بمعظم برامج التنمية المهنية.				
٢٤. عجز المكتبة عن إشباع حاجات الباحثين، ويشمل ذلك قلة الكتب والمراجع وعدم حداثتها، وندرة الدوريات العلمية المتخصصة.				
٢٥. ضعف قدرات عضو هيئة التدريس في التعامل مع قواعد البيانات .				
٢٦. تخلف نظم الترقية في بعض اللجان العلمية الدائمة عن إشباع طموحات أعضاء هيئة التدريس، واشتراط معايير معينة تتحكم أحيانًا في اختيار الموضوع ومنهجية دراسته.				
٢٧. ضآلة الإحساس بقيمة البحث العلمي وأهميته عند بعض أعضاء هيئة التدريس.				
٢٨. الضغوط الاقتصادية على أعضاء هيئة التدريس التي تدفعهم للعمل في أكثر من موقع.				

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

القسم الثالث: توقعات مستقبلية أخرى للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربيـــة بالجامعـــات السعودية في ضوء معايير NCATE يقترح سعادتكم إضافتها:

(أ) مجالات وبرامج أخرى في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

(ب) أساليب أخرى للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

(ج) معوقات أخرى للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ملحق رقم (٢)

قائمة بأسماء
محكمين أداة الدراسة

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

قائمة بأسماء محكمي أداة الدراسة

م	الاسم	العمل
١.	أ.د. ربيع سعيد طه	عضو هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية والتخطيط في كلية التربية بجامعة أم القرى
٢.	د. أسعد حسن مكاوي	عضو هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية والتخطيط في كلية التربية بجامعة أم القرى
٣.	د. أشرف السعيد أحمد	عضو هيئة التدريس في برنامج ماجستير الإدارة التربوية والتخطيط بجامعة الملك عبدالعزيز
٤.	د. أشرف عبده الألفي	عضو هيئة التدريس بقسم الإدارة والتخطيط التربوي في كلية التربية بجامعة الباحة
٥.	د. خالد معدي عسيري	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس في كلية التربية بجامعة الباحة
٦.	د. عبدالله محمد الحميدي	عضو هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية والتخطيط في كلية التربية بجامعة أم القرى
٧.	د. كايد محمد سلامة	عضو هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية والتخطيط في كلية التربية بجامعة أم القرى
٨.	د. مسعود خضر القرشي	عضو هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية والتخطيط في كلية التربية بجامعة أم القرى
٩.	د. محمد راشد الزهراني	عضو هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس في كلية التربية بجامعة الباحة
١٠.	د. محمد عبدالكريم علي	عضو هيئة التدريس بقسم الإدارة والتخطيط التربوي في كلية التربية بجامعة الباحة
١١.	د. محمد معيض الوذيناني	رئيس قسم الإدارة التربوية والتخطيط في كلية التربية بجامعة أم القرى
١٢.	د. مصطفى طه النوباني	عضو هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية والتخطيط في كلية التربية بجامعة أم القرى
١٣.	د. نايل سالم الرشايدة	عضو هيئة التدريس بقسم الإدارة والتخطيط التربوي في كلية التربية بجامعة الباحة
١٤.	د. نواف موسى شطناوي	عضو هيئة التدريس بقسم الإدارة والتخطيط التربوي في كلية التربية بجامعة الباحة
١٥.	د. يوسف أحمد العجلاني	رئيس قسم التربية وعلم النفس في كلية التربية بجامعة الباحة

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ملحق رقم [٣]

قائمة بأسماء

الخبراء في أسلوب دلفاي Delphi

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

قائمة بأسماء خبراء أسلوب دلفاي Delphi

م	الاسم	العمل
١.	أ.د. إبراهيم عساف	عضو هيئة التدريس بقسم المناهج وطرق التدريس في كلية التربية بجامعة الباحة
٢.	أ.د. فهد بن عبدالله العمرُ	عضو هيئة التدريس في قسم المناهج وطرق التدريس في كلية التربية بجامعة الملك فيصل
٣.	أ.د.محمد الأصمعي محروس	عضو هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية والتخطيط في كلية التربية بجامعة أم القرى
٤.	أ.د.محمد حسنين العجمي	عضو هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية في كلية التربية بجامعة طيبة
٥.	د. أحمد عبدالفتاح الزكي	عضو هيئة التدريس في قسم الإدارة التربوية والتخطيط في كلية التربية بجامعة الملك فيصل
٦.	د. أشرف السعيد أحمد	عضو هيئة التدريس في برنامج ماجستير الإدارة التربوية والتخطيط بجامعة الملك عبدالعزيز
٧.	د. أيمن أحمد العمري	عضو هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية والتخطيط في كلية التربية بجامعة أم القرى
٨.	د. بندر حمدان الزهراني	عضو هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس في كلية التربية بجامعة الباحة
٩.	د.جابر محمد عبدالله	عضو هيئة التدريس بقسم التربية في كلية التربية بجامعة الطائف
١٠.	د. ظافر بن سعيد الشهري	عضو هيئة التدريس بقسم الإدارة والإشراف التربوي في كلية التربية بجامعة الملك خالد
١١.	د. عبدالحافظ الشايب	عضو هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس في كلية التربية بجامعة الباحة
١٢.	د. عبدالرحمن بن محمد الحبيب	عضو هيئة التدريس في قسم الإدارة التربوية والتخطيط في كلية التربية بجامعة الملك سعود
١٣.	د. عفاف صلاح الياور	عضو هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية والتخطيط في كلية التربية بجامعة الملك عبدالعزيز
١٤.	د. علي محمد الغامدي	عضو هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية في كلية التربية بجامعة طيبة
١٥.	د. علي ناصر آل زاهر	وكيل جامعة الملك خالد لكليات البنات وعضو هيئة التدريس بقسم الإدارة والإشراف التربوي
١٦.	د. عوض بن صالح المالكي	عضو هيئة التدريس بقسم المناهج في كلية التربية بجامعة أم القرى
١٧.	د. محمد أحمد كرم الله	عضو هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس في كلية التربية بجامعة الطائف
١٨.	د. محمد عبود الحراحشة	عضو هيئة التدريس بقسم الإدارة والتخطيط التربوي في كلية التربية بجامعة الباحة
١٩.	د. محمد محمد الحربي	رئيس قسم الإدارة التربوية والتخطيط في كلية التربية بجامعة الملك سعود
٢٠.	د. نياف بن رشيد الجابري	رئيس قسم الإدارة التربوية والتخطيط في كلية التربية بجامعة طيبة

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ملحق رقم [٤]

نموذج من
خطابات تطبيق أداة الدراسة

- خطاب سعادة عميد كلية التربية
- خطاب سعادة وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى

الرقم : ١/٢٠١٧
التاريخ : ١٤٣٨/١٢/٢٠هـ
المشفوعات : استبانة

سعادة وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي سلمه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد .....

أرفق لسعادتكم طيه أداة الدراسة المقدمة من الطالب/ عمير سفر عمير الغامدي مرحلة الدكتوراه بقسم الإدارة التربوية والتخطيط والتي بعنوان : (التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين . (NCATE) تصور مقترح) والتي يرغب تطبيق أداة الدراسة على خبراء الإدارة والتخطيط والجودة والاعتماد الأكاديمي في كليات التربية بالجامعات التالية :

١ ـ جامعة أم القرى . ٢ جامعة الملك عبد العزيز . ٣ . جامعة الملك سعود ٤ . جامعة الملك خالد . ٥ . جامعة الملك فيصل . ٦. جامعة طيبة . ٧. جامعة الباحة ٨ . جامعة الطائف .

لذا آمل من سعادتكم التكرم بمخاطبتهم بذلك نحو تسهيل مهمة الطالب في تطبيق أداة الدراسة على عينة الدراسة المشار إليها أعلاه شاكراً لكم كريم تعاونكم وحسن استجابتكم .

وتقبلوا خالص تحياتي وتقديري ،،،

عميد كلية التربية
أ. د. زايد عجير الحارثي

Umm Al Qura University
Makkah Al Mukarramah P.O. Box: 715
Cable Gameat Umm Al- Qura, Makkah
Faxemely: 02 - 5564560 \ 02 - 5593997
Tel Aziziyah: 02-5501000 Abdiyah: 02 - 5270000

جامعة أم القرى
مكة المكرمة ص.ب: ٧١٥
برقيا: جامعة أم القرى – مكة
فاكسميلي: ٠٢ – ٥٥٦٤٥٦٠ / ٠٢ – ٥٥٩٣٩٩٧
تليفون سنترال العزيزية: ٠٢ – ٥٥٠١٠٠٠ العابدية: ٠٢ – ٥٢٧٠٠٠٠

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى

وكيل الجامعة
للدراسات العليا والبحث العلمي

سعادة وكيل جامعة الملك سعود للدراسات العليا والبحث العلمي **سلمه الله**

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد :

تجدون برفقه نسخة من خطاب سعادة عميد كلية التربية رقم ١/٣٠١٧ في ١٤٣٢/١٢/٢٠هـ ومشفوعه نسخة من أداة الدراسة التي بعنوان :

(التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين " NCATE"- تصور مقترح)

المقدمة من الطالب/ **عمير سفر عمير الغامدي** – أحد طلاب الدراسات العليا بمرحلة الدكتوراه بقسم الإدارة التربوية والتخطيط، ويرغب في تطبيقها على خبراء الإدارة والتخطيط والتربية والجودة والاعتماد الأكاديمي في كلية التربية بجامعتكم.

فأمل التكرم بمساعدته وتسهيل مهمته.

شاكرين ومقدرين تعاونكم.

وتقبلوا خالص تحياتي .

وكيل الجامعة
للدراسات العليا والبحث العلمي

د. هاني بن عثمان غازي

وزارة التعليم العالي - جامعة أم القرى
وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

الرقم ____ التاريخ ____ المشفوعات ____
المملكة العربية السعودية – مكة المكرمة – العزيزية ص. ب ٧١٥ هاتف : ٥٥٨٩٩٠٠ – ٠٢ فاكس : ٥٥٧٣٣٢٢ – ٠٢

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ملحق رقم (٥)

أداة الدراسة

في جولتها الثانية

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة الدكتور (الخبير)/ ..... حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

يقوم الباحث بدراسة علمية استشرافية بعنوان: " التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين **National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE)** - تصور مقترح " ، استكمالاً للحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية والتخطيط من كلية التربية بجامعة أم القرى. وتهدف الدراسة بشكل رئيس إلى وضع تصور مقترح للتنمية المهنية المطلوبة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) . ونظرًا لتوجه معظم كليات التربية بالجامعات السعودية نحو الاعتماد الأكاديمي من هيئات عالمية متخصصة؛ بل حتمية ذلك التوجه خلال المستقبل القريب، وضرورة تخطيط التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بما يخدم ويحقق هذا التوجه.

عليه يضع الباحث بين يدي سعادتكم أداة الدراسة في جولتها التطبيقية الثانية وفق أسلوب الحكم عن بُعد " دلفاي - **Delphi** " والذي يتطلب من سعادتكم التكرم بالمشاركة في بناء هذا التصور من خلال جولتين علميتين.

ويأمل الباحث من سعادتكم بصفتكم أحد الخبراء المتخصصين في الإدارة والتخطيط التربوي/ التربية / الجودة والاعتماد الأكاديمي منحه جزءً من وقتكم الثمين للإطلاع على الأداة، وأن تتفضلوا مشكورين مأجورين بالإجابة على ما ورد فيها من فقرات.

مقدراً جهود سعادتكم في خدمة البحث العلمي ومساندة طلاب الدراسات العليا. والباحث على أتم استعداد لتزويدكم بنتائج هذه الدراسة فور الانتهاء منها إذا رغبتم ذلك.

وتقبلوا خالص الشكر والتقدير ،،،

الباحث: عمير بن سفر الحلي الغامدي

جامعة أم القرى – كلية التربية –قسم الإدارة التربوية والتخطيط

العنوان: جامعة الباحة – كلية التربية- قسم الإدارة والتخطيط التربوي

E-Mail: Omair4418@yahoo.com

الجوال: ٠٥٥٦٦٧٧٦٨٤ تليفون / فاكس: ٠٧٧٢٤٠٣٠٨

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

القسم الأول: البيانات الأولية

الاسم (اختياري): .....

التخصص العام: ..... التخصص الدقيق: .....

٩- الجامعة:

□ أم القرى □ الملك عبدالعزيز □ الملك خالد □ الملك سعود
□ الملك فيصل □ طيبة □ الباحة □ الطائف

١٠- طبيعة العمل:

□ عميد كلية □ رئيس قسم □ عضو هيئة تدريس

١١- الرتبة العلمية:

□ أستاذ □ أستاذ مشارك □ أستاذ مساعد

١٢- سنوات الخبرة في التعليم العالي:

□ أقل من ١٠ سنوات □ ١٠ - ٢٠ سنة □ أكثر من٢٠ سنة

١٣- الجنس:

□ ذكر □ أنثى

١٤- الجامعة التي تم الحصول منها على آخر مؤهل:

□ سعودية □ عربية □ أجنبية

١٥- الخلفية العلمية في مجال الاعتماد الأكاديمي:

□ إجراء بحث علمي □ المشاركة في مؤتمر أو ندوة □ عضوية لجان الاعتماد
□ المشاركة في برامج تدريبية □ أخرى (تذكر) ..... □ لا توجد.

١٦- الخلفية العلمية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

□ إجراء بحث علمي □ المشاركة في مؤتمر أو ندوة □ عضوية لجان ومراكز للتنمية
□ المشاركة في برامج تدريبية □ أخرى (تذكر) ..... □ لا توجد.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

القسم الثاني: التوقعات المستقبلية

المحور الأول: مجالات وبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) :

تمثل العبارات التالية أهم برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) . يأمل الباحث من سعادتكم التكرم بتحديد درجة أهمية كل برنامج في تحقيق هذه المعايير من وجهة نظركم ، وذلك بوضع علامة (√) في الخلية المناسبة بعد كل عبارة.

العبارات (برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس وفق المجال)	درجة الأهمية		
	كبيرة	متوسطة	ضعيفة
أ- مجال الإطار المفاهيمي والمعرفي			
١. الأسس المعرفية الموجهة للأنشطة والممارسات في كليات التربية (بحوث، نظريات، سياسات، ..)			
٢. مواصفات الخريج في كليات التربية (المعارف،المهارات، التوجهات المهنية، التنوع، ...).			
٣. الأسس العلمية لصياغة رسالة المؤسسة التعليمية وتحديد أهدافها.			
٤. أنظمة التقويم في كليات التربية.			
٥. الأسس العلمية لبناء المعايير المؤسسية.			
٦. خطط التنمية في المملكة العربية السعودية.			
٧. استراتيجيات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية.			
٨. نماذج ونظم الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية.			
ب- مجال البرامج والخطط الدراسية (المعيار الأول)			
٩. إعادة تصميم البرامج والمناهج الدراسية في كليات التربية.			
١٠. مواءمة البرامج الدراسية لمعايير الاعتماد الأكاديمي.			
١١. تفعيل استراتيجيات التدريس الحديثة (التعلم الحقيقي النشط – التفكير الناقد – حل المشكلات، ...).			
١٢. المساهمة في بناء مجتمع المعرفة.			
١٣. أدوات وأساليب الاستقصاء في مجال التخصص.			
١٤. أساليب غرس أخلاقيات المهنة الداعمة للتميز.			
١٥. أساليب تحديد المخرجات التعليمية.			
١٦. وصف المقررات الدراسية وفق نماذج الاعتماد الأكاديمي المعتمدة.			
١٧. طرق وأساليب بناء المعرفة المهنية لدى الطالب/ المعلم.			
ج- مجال تقييم الأداء ومخرجات التعليم (المعيار الثاني)			
١٨. تفعيل نتائج التقييم لتحسين الممارسات والأنشطة في كليات التربية.			
١٩. خطوات إعداد الدراسة الذاتية.			
٢٠. مهارات ومعايير إعداد تقرير التقييم الذاتي.			
٢١. الاتجاهات الحديثة في نظم التقويم لـــ (الطالب، عضو هيئة التدريس، الموظف، البرامج، المنظمة، ..).			
٢٢. دمج التقنية المناسبة لنظم التقويم في كليات التربية .			
٢٣. نظم وأساليب جمع وتحليل المعلومات.			
٢٤. تفعيل نتائج التقييم في توجيه عملية التعلم.			

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

العبارات (برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس وفق المجال)	درجة الأهمية		
	كبيرة	متوسطة	ضعيفة
د- مجال الخبرات الميدانية والممارسات العلمية (المعيار الثالث)			
٢٥. تحسين مهارات الإشراف الميداني.			
٢٦. تفعيل الشراكة الاستراتيجية مع المؤسسات المجتمعية في تطوير الممارسات المهنية.			
٢٧. تفعيل نتائج البحث التربوي في تطوير الممارسات المهنية.			
٢٨. أساليب تحسين الممارسات الواعية (التفكير، البحث،...).			
٢٩. استخدام التقنية في الممارسات المهنية لعضو هيئة التدريس والطالب/ المعلم.			
٣٠. مهارات وأساليب تطوير خبرات تعلم ذات معنى.			
٣١. إعداد اللوائح والأدلة التنظيمية للخبرات الميدانية.			
٣٢. تفعيل المحاسبية في ممارسات طلاب التربية الميدانية.			
ه- مجال التنوع وتكافؤ الفرص (المعيار الرابع)			
٣٣. استراتيجيات تحقيق التنوع في كليات التربية.			
٣٤. تفعيل دور عضو هيئة التدريس في تعزيز الهوية الوطنية وتوكيد قيم الديمقراطية والتنوع.			
٣٥. تفعيل دور الإرشاد الأكاديمي للطالب الجامعي.			
٣٦. أساليب إثارة الدافعية لدى الأفراد والجماعات.			
٣٧. مهارات اللغة الإنجليزية.			
٣٨. إعداد وثيقة التنوع وتكافؤ الفرص لكافة الممارسات والأنشطة (مناهج، تدريس، بحث،...).			
٣٩. طرق اكتساب المهارات المهنية المتصلة بالتنوع لعضو هيئة التدريس.			
٤٠. طرق اكتساب المهارات المهنية المتصلة بالتنوع للطالب/ المعلم.			
و- مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس (المعيار الخامس)			
٤١. طرق تقدير احتياجات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.			
٤٢. انعكاسات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس نحو (الممارسات المهنية، الطالب/المعلم، تلاميذ المدارس).			
٤٣. آليات تحقيق التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.			
٤٤. أسس تخطيط وتنفيذ وتقييم أنشطة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.			
٤٥. تخطيط مسؤوليات عضو هيئة التدريس (تدريسية، بحثية، خدمة مجتمع، ...).			
٤٦. تفعيل دور المؤسسة المتعلمة في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.			
٤٧. تطوير الممارسات المهنية لعضو هيئة التدريس (تدريسية، بحثية، خدمة مجتمع، ...).			
ز- مجال الموارد والحوكمة (المعيار السادس)			
٤٨. أساليب القيادة الإدارية الناجحة في كليات التربية.			
٤٩. طرق بناء وإدارة فرق العمل في كليات التربية .			
٥٠. مجالات التحسين المستمر للأداء في كليات التربية.			
٥١. تخطيط وتخصيص الموارد في مؤسسات التعليم العالي.			
٥٢. الأساليب العلمية لصناعة واتخاذ القرارات.			
٥٣. أساليب تفعيل المساءلة في مؤسسات التعليم العالي.			
٥٤. استراتيجيات قياس كفاءة استخدام الموارد بما يخدم رسالة الكلية ويحقق أهدافها.			
٥٥. إعداد أنظمة وأدلة العمل في مؤسسات التعليم العالي.			

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

العبارات (برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس وفق المجال)	درجة الأهمية		
	كبيرة	متوسطة	ضعيفة
٥٦. أساليب دمج التقنية في إدارة مؤسسات التعليم العالي.			
٥٧. تفعيل المداخل الإدارية الحديثة (إدارة الجودة ، إدارة الأداء، إدارة التغيير،التخطيط الاستراتيجي ...).			
٥٨. مهارات زيادة الفعّالية ورفع الإنتاجية (تحقيق الرضا الوظيفي، تعزيز السلوك الإيجابي، الاتصال، اتخاذ القرارات، العلاقات الإنساني ،...).			

برامج أخرى للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس يقترح سعادتكم إضافتها:

.....
.....
.....

المحور الثاني: أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) :

تمثل العبارات التالية أهم أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) . يأمل الباحث من سعادتكم التكرم بتحديد درجة ملاءمة كل أسلوب لتحقيق هذه المعايير من وجهة نظركم ، وذلك بوضع علامة (√) في الخلية المناسبة بعد كل عبارة.

العبارات (أساليب التنمية المهنية المقترحة)	درجة الملاءمة		
	ملائمة	إلى حد ما	غير ملائمة
١. الاطلاع الواسع والتثقيف الذاتي في مجال التخصص والمجالات الأخرى.			
٢. التفاعل الأكاديمي مع الزملاء.			
٣. حضور ورش العمل وحلقات النقاش (السيمنار).			
٤. ملاحظات التدريس الشخصي أو تدريس الزملاء (الأقران).			
٥. حضور المؤتمرات والندوات.			
٦. التعلم والتدريب من خلال الانترنت.			
٧. البرامج التدريبية طويلة المدى.			
٨. المشاركة في اللجان الأكاديمية والعلمية والإدارية المختلفة.			
٩. الأنشطة البحثية في مجال التخصص.			
١٠. تخطيط إجازات التفرغ العلمي لعضو هيئة التدريس بما يخدم تنميته مهنيًا.			
١١. المواقف التعليمية والنماذج التدريسية.			
١٢. اللقاءات الإرشادية لحل المشكلات والقضايا.			
١٣. اللقاءات المفتوحة مع الخبراء والقيادات العليا في الجامعة.			
١٤. الرحلات العلمية والترفيهية.			
١٥. تفعيل بعض المبادئ الإدارية (التفويض، التمكين ، الابتكار، المبادأة ، الشورى ....).			
١٦. الدورات التدريبية القصيرة.			
١٧. البعثات والمنح الدراسية.			
١٨. حماية الحرية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.			

أساليب أخرى للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس يقترح سعادتكم إضافتها:

.....
.....
.....

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المحور الثالث: المعوقات التي تحد من تنفيذ برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) :

تمثل العبارات التالية أهم معوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) . يأمل الباحث من سعادتكم التكرم بتحديد درجة احتمال وقوع كل معوق من وجهة نظركم ، وذلك بوضع علامة (√) في الخلية المناسبة بعد كل عبارة.

العبارات (معوقات التنمية المهنية)	درجة الاحتمال		
	مؤكدة	محتملة	غير محتملة
١. زيادة العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس.			
٢. ندرة المجلات والدوريات والمراجع ذات العلاقة بالتخصص.			
٣. ضعف قدرات عضو هيئة التدريس في اللغات الأجنبية.			
٤. ضعف قدرات عضو هيئة التدريس في استخدام التقنيات الحديثة.			
٥. قلة عقد حلقات البحث العلمي (السيمنار).			
٦. قلة مكافأة عضو هيئة التدريس على جهوده البحثية.			
٧. قلة المؤتمرات والندوات العلمية المتبادلة بين الجامعات ومواقع العمل والإنتاج.			
٨. ندرة دعم وتمويل البحوث العلمية من المؤسسات والأجهزة التي تستفيد من نتائجها.			
٩. تدني ثقافة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الكلية والجامعة.			
١٠. عدم توافق جدول محاضرات عضو هيئة التدريس مع برامج التنمية المهنية المقدمة.			
١١. كثرة اللجان والاجتماعات، والأعباء الإضافية على عضو هيئة التدريس.			
١٢. تدني ثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي في الكلية والجامعة.			
١٣. عدم قناعة عضو هيئة التدريس بإيجابيات الاعتماد الأكاديمي.			
١٤. قلة الاهتمام باختيار المدربين المناسبين وإعدادهم.			
١٥. ندرة وجود مراكز متخصصة للتنمية المهنية على مستوى الكلية والجامعة.			
١٦. قلة حوافز التنمية المهنية الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس (معنوية ، مادية).			
١٧. صعوبة حضور الندوات والمؤتمرات في مجال التخصص.			
١٨. الافتقار إلى خطة علمية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على مستوى الكلية.			
١٩. ضعف مخصصات برامج التنمية المهنية.			
٢٠. المحسوبية في الترشيح على برامج التنمية المهنية.			
٢١. استئثار القيادات العليا بمعظم برامج التنمية المهنية.			
٢٢. ضعف مهارات عضو هيئة التدريس في التعامل مع قواعد البيانات .			

معوقات أخرى للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس يقترح سعادتكم إضافتها:

.....
.....
.....
.....

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ملحق رقم (٥)

أداة الدراسة
في جولتها الثالثة

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة الدكتور (الخبير)/ ..... حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

يقوم الباحث بدراسة علمية استشرافية بعنوان: " التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE)- تصور مقترح " ، استكمالاً للحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية والتخطيط من كلية التربية بجامعة أم القرى. وتهدف الدراسة بشكل رئيس إلى وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) . ونظرًا لتوجه معظم كليات التربية بالجامعات السعودية نحو الاعتماد الأكاديمي من هيئات عالمية متخصصة، وضرورة تخطيط التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في هذه الكليات بما يخدم هذا التوجه.

عليه يضع الباحث بين يدي سعادتكم أداة الدراسة في جولتها الثالثة والأخيرة وفق أسلوب الحكم عن بُعد " دلفاي - Delphi " والذي يتطلب من سعادتكم التكرم بالمشاركة في بناء هذا التصور من خلال جولتين علميتين.

ويأمل الباحث من سعادتكم بصفتكم أحد الخبراء المتخصصين في الإدارة والتخطيط التربوي/ التربية / الجودة والاعتماد الأكاديمي منحه جزءً من وقتكم الثمين للإطلاع على الأداة، وأن تتفضلوا مشكورين مأجورين بوضع التقدير الذي ترونه مناسباً لكل توقع تتضمنه عبارات محاور الدراسة.

مقدراً جهود سعادتكم في خدمة البحث العلمي ومساندة طلاب الدراسات العليا، والباحث على أتم استعداد لتزويدكم بنتائج هذه الدراسة فور الانتهاء منها إذا رغبتم ذلك.

علماً بأن الباحث قد أورد في هذه الجولة متوسطات التوقع لكل عبارة في الجولة الأولى، بعد استبعاد العبارات التي حصلت على متوسط أقل من ١,٦٦ في الجولة الأولى، واستخدم مقياسًا ثلاثيًا للحكم على درجة التوقع، والجدول أدناه يوضح درجات وحدود فئات المقياس، وكذلك نوع الاستجابة.

الدرجة المكافئة	حدود الفئة	وصف التوقع (الاستجابة)		
٣	٢,٣٣ – ٣	كبيرة	ملائمة	مؤكدة
٢	١,٦٦ – أقل من ٢,٣٣	متوسطة	ملائمة إلى حد ما	محتملة
١	١ – أقل من ١,٦٦	ضعيفة	غير ملائمة	غير محتملة

وختاماً لا يسع الباحث إلا أن يقدم لكم جزيل الشكر على جهودكم المثمرة، ووقتكم الثمين الذي قضيتموه في الإجابة على عبارات هذه الدراسة،،،

الباحث: عمير بن سفر الحلي الغامدي

جامعة أم القرى – كلية التربية –قسم الإدارة التربوية والتخطيط

العنوان: جامعة الباحة – كلية التربية- قسم الإدارة والتخطيط التربوي

E-Mail: Omair4418@yahoo.com

الجوال: ٠٥٥٦٦٧٧٦٨٤ تليفون / فاكس: ٠٧٧٢٤٠٣٠٨

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

القسم الأول: البيانات الأولية

الاسم (اختياري): .....

التخصص العام: ..... التخصص الدقيق: .....

١٧ - الجامعة:

□ أم القرى □ الملك عبدالعزيز □ الملك خالد □ الملك سعود
□ الملك فيصل □ طيبة □ الباحـــة □ الطـــــائف

١٨ - طبيعة العمل:

□ عميد كلية □ رئيس قسم □ عضو هيئة تدريس

١٩ - الرتبة العلمية:

□ أستاذ □ أستاذ مشارك □ أستاذ مساعد

٢٠ - سنوات الخبرة في التعليم العالي:

□ أقل من ١٠ سنوات □ ١٠ - ٢٠ سنة □ أكثر من ٢٠ سنة

٢١ - الجنس:

□ ذكر □ أنثى

٢٢ - الجامعة التي تم الحصول منها على آخر مؤهل:

□ سعودية □ عربية □ أجنبية

٢٣ - الخلفية العلمية في مجال الاعتماد الأكاديمي:

□ إجراء بحث علمي □ المشاركة في مؤتمر أو ندوة □ عضوية لجان الاعتماد
□ المشاركة في برامج تدريبية □ أخرى (تذكر) ..... □ لا توجد.

٢٤ - الخلفية العلمية في مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

□ إجراء بحث علمي □ المشاركة في مؤتمر أو ندوة □ عضوية لجان ومراكز للتنمية
□ المشاركة في برامج تدريبية □ أخرى (تذكر) ..... □ لا توجد.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

القسم الثاني: التوقعات المستقبلية

المحور الأول: مجالات وبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) :

تمثل العبارات التالية أهم برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) . يأمل الباحث من سعادتكم التكرم بتحديد درجة أهمية كل برنامج في تحقيق هذه المعايير من وجهة نظركم ، وذلك بوضع علامة (√) في الخلية المناسبة. مع تبرير اختياركم في حال مخالفته لنتيجة الجولة الثانية.

العبارات (برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس وفق المجال)	نتيجة الجولة الثانية		درجة الأهمية			المبررات (إن وجدت)
	المتوسط من أصل ٣	درجة الأهمية	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	
أ- مجال الإطار المفاهيمي						
١. الأسس المعرفية الموجهة للأنشطة والممارسات في كليات التربية (بحوث، نظريات، سياسات، ..)	١,٩٠	متوسطة				
٢. مواصفات الخريج في كليات التربية (المعارف،المهارات، التوجهات المهنية، التنوع، ...).	٢,٦٠	كبيرة				
٣. الأسس العلمية لصياغة رسالة المؤسسة التعليمية وتحديد أهدافها.	٢,٨٠	كبيرة				
٤. أنظمة التقويم في كليات التربية.	٢,٨٠	كبيرة				
٥. الأسس العلمية لبناء المعايير المؤسسية.	٢,٦٥	كبيرة				
٦. نماذج ونظم الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية.	٢,٨٠	كبيرة				
ب- مجال البرامج والخطط الدراسية (المعيار الأول)						
٧. إعادة تصميم البرامج والمناهج الدراسية في كليات التربية.	٢,٢٥	متوسطة				
٨. مواءمة البرامج الدراسية لمعايير الاعتماد الأكاديمي.	٢,٩٠	كبيرة				
٩. تفعيل استراتيجيات التدريس الحديثة (التعلم الحقيقي النشط – التفكير الناقد – حل المشكلات، ...).	٢,٨٥	كبيرة				
١٠. المساهمة في بناء مجتمع المعرفة.	٢,٧٥	كبيرة				
١١. أدوات وأساليب الاستقصاء في مجال التخصص.	٢,١٥	متوسطة				
١٢. أساليب غرس أخلاقيات المهنة الداعمة للتميز.	٢,٣٠	متوسطة				
١٣. أساليب تحديد المخرجات التعليمية.	٢,٤٠	كبيرة				
١٤. وصف المقررات الدراسية وفق نماذج الاعتماد الأكاديمي المعتمدة.	٢,٨٠	كبيرة				
١٥. طرق وأساليب بناء المعرفة المهنية لدى الطالب/ المعلم.	٢,٠٠	متوسطة				
١٦. طرق ونماذج إدارة التعلم الالكتروني.	مضافة					
ج- مجال تقييم الأداء ومخرجات التعليم (المعيار الثاني)						
١٧. تفعيل نتائج التقييم لتحسين الممارسات والأنشطة في كليات التربية.	٢,٨٠	كبيرة				
١٨. خطوات إعداد الدراسة الذاتية.	٢,٧٥	كبيرة				

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

العبارات (برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس وفق المجال)	نتيجة الجولة الثانية		درجة الأهمية			المبررات (إن وجدت)
	المتوسط من أصل ٣	درجة الأهمية	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	
١٩. مهارات ومعايير إعداد تقرير التقييم الذاتي.	٢,٨٠	كبيرة				
٢٠. الاتجاهات الحديثة في نظم التقويم لـ (الطالب، عضو هيئة التدريس، الموظف، البرامج، المنظمة، ..).	٢,٨٠	كبيرة				
٢١. دمج التقنية المناسبة لنظم التقويم في كليات التربية .	٢,٨٠	كبيرة				
٢٢. نظم وأساليب جمع وتحليل المعلومات.	٢,٧٥	كبيرة				
٢٣. تفعيل نتائج التقييم في توجيه عملية التعلم.	٢,٣٠	متوسطة				
د- مجال الخبرات الميدانية والممارسات العلمية (المعيار الثالث)						
٢٤. تحسين مهارات الإشراف الميداني.	٢,٨٠	كبيرة				
٢٥. تفعيل الشراكة الاستراتيجية مع المؤسسات المجتمعية في تطوير الممارسات المهنية.	٢,٣٠	متوسطة				
٢٦. تفعيل نتائج البحث التربوي في تطوير الممارسات المهنية.	٢,٧٥	كبيرة				
٢٧. أساليب تحسين الممارسات الواعية (التفكير، البحث،...).	١,٨٠	متوسطة				
٢٨. استخدام التقنية في الممارسات المهنية لعضو هيئة التدريس والطالب/ المعلم.	٢,٧٥	كبيرة				
٢٩. مهارات وأساليب تطوير خبرات تعلم ذات معنى.	١,٨٥	متوسطة				
٣٠. إعداد اللوائح والأدلة التنظيمية للخبرات الميدانية.	٢,٧٥	كبيرة				
٣١. تفعيل المحاسبية في ممارسات طلاب التربية الميدانية.	٢,٦٠	كبيرة				
٥- مجال التنوع وتكافؤ الفرص (المعيار الرابع)						
٣٢. استراتيجيات تحقيق التنوع في كليات التربية.	٢,٧٥	كبيرة				
٣٣. تفعيل دور عضو هيئة التدريس في تعزيز الهوية الوطنية وتوكيد قيم الديمقراطية والتنوع.	٢,٨٥	كبيرة				
٣٤. تفعيل دور الإرشاد الأكاديمي للطالب الجامعي.	٢,٧٥	كبيرة				
٣٥. أساليب إثارة الدافعية لدى الأفراد والجماعات.	٢,٦٠	كبيرة				
٣٦. مهارات اللغة الإنجليزية.	٢,٤٥	كبيرة				
٣٧. طرق اكتساب المهارات المهنية المتصلة بالتنوع لعضو هيئة التدريس.	١,٨٠	متوسطة				
و- مجال التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس (المعيار الخامس)						
٣٨. طرق تقدير احتياجات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.	٢,٤٠	كبيرة				
٣٩. انعكاسات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس نحو (الممارسات المهنية، الطالب/المعلم، تلاميذ المدارس).	٢,٨٠	كبيرة				
٤٠. آليات تحقيق التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.	٢,٨٠	كبيرة				

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

العبارات (برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس وفق المجال)	نتيجة الجولة الثانية		درجة الأهمية			المبررات (إن وجدت)
	المتوسط من أصل ٣	درجة الأهمية	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	
٤١. أسس تخطيط وتنفيذ وتقييم أنشطة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.	٢,٧٥	كبيرة				
٤٢. تخطيط مسؤوليات عضو هيئة التدريس (تدريسية، بحثية، خدمة مجتمع، ...).	٢,٨٠	كبيرة				
٤٣. تفعيل دور المؤسسة المتعلمة في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.	٢,٨٠	كبيرة				
٤٤. تطوير الممارسات المهنية لعضو هيئة التدريس (تدريسية، بحثية، خدمة مجتمع، ...).	٢,٧٥	كبيرة				
ز- مجال الموارد والحوكمة (المعيار السادس)						
٤٥. أساليب القيادة الإدارية الناجحة في كليات التربية.	٢,٨٠	كبيرة				
٤٦. طرق بناء وإدارة فرق العمل في كليات التربية .	٢,٨٠	كبيرة				
٤٧. مجالات التحسين المستمر للأداء في كليات التربية.	٢,٨٠	كبيرة				
٤٨. تخطيط وتخصيص الموارد في مؤسسات التعليم العالي.	٢,٥٥	كبيرة				
٤٩. الأساليب العلمية لصناعة واتخاذ القرارات.	٢,٧٥	كبيرة				
٥٠. أساليب تفعيل المساءلة في مؤسسات التعليم العالي.	٢,٧٥	كبيرة				
٥١. استراتيجيات قياس كفاءة استخدام الموارد بما يخدم رسالة الكلية ويحقق أهدافها.	٢,٣٠	متوسطة				
٥٢. إعداد أنظمة وأدلة العمل في مؤسسات التعليم العالي.	٢,٧٠	كبيرة				
٥٣. أساليب دمج التقنية في إدارة مؤسسات التعليم العالي.	٢,٨٠	كبيرة				
٥٤. تفعيل المداخل الإدارية الحديثة (إدارة الجودة ، إدارة الأداء، إدارة التغيير،التخطيط الاستراتيجي ...).	٢,٧٠	كبيرة				
٥٥. مهارات زيادة الفعّالية ورفع الإنتاجية (تحقيق الرضا الوظيفي، تعزيز السلوك الإيجابي، الاتصال، اتخاذ القرارات، العلاقات الإنساني ،...).	٢,٧٥	كبيرة				
٥٦. أساليب إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي	مضافة					

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المحور الثاني: أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) :

تمثل العبارات التالية أهم أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معـــايير الإنكيت (NCATE) . يأمل الباحث من سعادتكم التكرم بتحديد درجة ملاءمة كل أسلوب لتحقيق هذه المعايير من وجهة نظركم ، وذلك بوضع علامة (√) في الخلية المناسبة. مع تبرير اختياركم في حال مخالفته لنتيجة الجولة الثانية.

العبارات (أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس)	نتيجة الجولة الثانية		درجة الملاءمة			المبررات (إن وجدت)
	المتوسط من أصل ٣	درجة الملاءمة	ملائمة	إلى حد ما	غير ملائمة	
١٩. الاطلاع الواسع والتثقيف الذاتي في مجال التخـــصص والمجالات الأخرى.	٢,٦٥	ملائمة				
٢٠. التفاعل الأكاديمي مع الزملاء.	١,٩٠	إلى حد ما				
٢١. حضور ورش العمل وحلقات النقاش (السيمنار).	٢,٨٠	ملائمة				
٢٢. ملاحظات التدريس الشخصي أو تدريس الـــزملاء (الأقران).	١,٩٠	إلى حد ما				
٢٣. حضور المؤتمرات والندوات.	٢,٦٥	ملائمة				
٢٤. التعلم والتدريب من خلال الانترنت.	٢,٣٠	إلى حد ما				
٢٥. البرامج التدريبية طويلة المدى.	٢,٨٠	ملائمة				
٢٦. المشاركة في اللجان الأكاديمية والعلميـــة والإداريـــة المختلفة.	٢,٧٥	ملائمة				
٢٧. الأنشطة البحثية في مجال التخصص.	٢,٨٥	ملائمة				
٢٨. تخطيط إجازات التفرغ العلمي لعضو هيئة التدريس بما يخدم تنميته مهنيًا.	٢,٥٠	ملائمة				
٢٩. المواقف التعليمية والنماذج التدريسية.	١,٨٥	إلى حد ما				
٣٠. الرحلات العلمية والترفيهية.	١,٨٥	إلى حد ما				
٣١. تفعيل بعض المبادئ الإدارية (التفـــويض، الـــتمكين ، الابتكار، المبادأة ، الشورى ....).	٢,٥٠	ملائمة				
٣٢. الدورات التدريبية القصيرة.	٢,٨٥	ملائمة				
٣٣. البعثات والمنح الدراسية.	٢,٨٠	ملائمة				

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المحور الثالث: المعوقات المحتملة التي تحد من تنفيذ برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) :

تمثل العبارات التالية أهم المعوقات المحتملة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) . يأمل الباحث من سعادتكم التكرم بتحديد درجة احتمال وقوع كل معوق من وجهة نظركم ، وذلك بوضع علامة (√) في الخلية المناسبة. مع تبرير اختياركم في حال مخالفته لنتيجة الجولة الثانية.

العبارات (معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس)	نتيجة الجولة الثانية		درجة الاحتمال			المبررات (إن وجدت)
	المتوسط من أصل ٣	درجة الاحتمال	مؤكدة	محتملة	غير محتملة	
٢٣. زيادة العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس.	٢,٧٥	مؤكدة				
٢٤. ندرة المجلات والدوريات والمراجع ذات العلاقة بالتخصص.	٢,٦٠	مؤكدة				
٢٥. ضعف قدرات عضو هيئة التدريس في اللغات الأجنبية.	٢,٦٠	مؤكدة				
٢٦. ضعف قدرات عضو هيئة التدريس في استخدام التقنيات الحديثة.	٢,٧٠	مؤكدة				
٢٧. قلة عقد حلقات البحث العلمي (السيمنار).	٢,٦٠	مؤكدة				
٢٨. قلة المؤتمرات والندوات العلمية المتبادلة بين الجامعات ومواقع العمل والإنتاج.	٢,٥٠	مؤكدة				
٢٩. ندرة دعم وتمويل البحوث العلمية من المؤسسات والأجهزة التي تستفيد من نتائجها.	١,٧٠	محتملة				
٣٠. تدني ثقافة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الكلية والجامعة.	٢,٥٥	مؤكدة				
٣١. عدم توافق جدول محاضرات عضو هيئة التدريس مع برامج التنمية المهنية المقدمة.	٢,٦٠	مؤكدة				
٣٢. كثرة اللجان والاجتماعات، والأعباء الإضافية على عضو هيئة التدريس.	٢,١٠	محتملة				
٣٣. تدني ثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي في الكلية والجامعة.	٢,٨٠	مؤكدة				
٣٤. عدم قناعة عضو هيئة التدريس بإيجابيات الاعتماد الأكاديمي.	٢,٨٠	مؤكدة				
٣٥. قلة الاهتمام باختيار المدربين المناسبين وإعدادهم.	٢,٤٠	مؤكدة				
٣٦. ندرة وجود مراكز متخصصة للتنمية المهنية على مستوى الكلية والجامعة.	٢,٧٥	مؤكدة				
٣٧. الافتقار إلى خطة علمية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على مستوى الكلية.	٢,٨٠	مؤكدة				
٣٨. ضعف مخصصات برامج التنمية المهنية.	٢,٧٠	مؤكدة				
٣٩. ضعف مهارات عضو هيئة التدريس في التعامل مع قواعد البيانات.	٢,٧٥	مؤكدة				

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com