





A Future Vision for Establishing a Center of Developing Teaching Staff Members' Skills at Bisha University from the point of view of the beneficiaries

Seham Muhammad Amr-Allah Taha

Assistant Professor of Pedagogy, Bisha Faculty of
Education, Bisha University.

Nourah Awadhah Al-Asmari

Assistant Professor of Curricula and Teaching Methods,
Bisha Faculty of Education, Bisha University.

Doi10.55534/1320-010-004-002

Abstract: The study aimed to identify the training requirements necessary to develop the skills of faculty members at the University of Bisha from their point of view, and to invest the capabilities (material and human) available at the University of Bisha to establish a center for developing the skills of faculty members, and to monitor the challenges that may prevent the establishment of this center, in order to develop a future vision An integrated center for developing the skills of faculty members at the University of Bisha. The study relied on the analytical descriptive approach, using the questionnaire tool, which was applied to a sample of (250) faculty members at the University of Bisha. The two researchers also conducted an analysis of the internal and external environment of the University of Bisha, to find out the available opportunities and potential threats, through the application of the SWOT analysis table. The future vision of the center for developing the skills of faculty members at the University of Bisha and its arbitration; The center seeks to develop the skills of university faculty members that qualify them to carry out their job duties, not to mention the economic feasibility of the center, which is in line with the Kingdom's vision (2030), because all the proposed courses in the center are paid, in addition to the fact that the future vision has taken into account the financial capabilities And humanity to the university, so it became a realistic and easily implementable matter.

Keywords: Futuristic vision, Skills Development, Faculty members.



المقدمة:

تأخذ استراتيجيات التدريس الحديثة دورًا مهمًا في العملية التعليمية بصفة عامة، والعملية التعليمية في الجامعات بشكل خاص؛ حيث تتطلب عمليات التدريس الجامعي المعاصرة استراتيجيات خاصة تقودها تقنيات حديثة لم تكن معهودة من قبل، علاوة على ما يتطلبه الأمر من استراتيجيات تقويم وتقييم تتلاءم وهذه الاستراتيجيات، كما تسعى مخرجات التعليم الجامعية المنبثقة من متطلبات سوق عالمي، إلى تحقيق معارف ومهارات لدى الطلاب لم يكن التعليم يسعى إليها من قبل، ونتيجة لهذه التطورات المتسارعة أصبح لزامًا على عضو هيئة التدريس أن يواكب هذه المتغيرات حتى يتمكن من تحقيق تلك المخرجات، وتقديم منتج تعليمي يتقبله سوق العمل، وإلا أصبح رصيدًا متزايدًا من البطالة.

ويشكل عضو هيئة التدريس الجامعي الدعامه الرئيسة في المؤسسة الجامعية، فعلى عاتقه تقع عديد من المهام والوظائف، والأدوار التي لا يستقيم العمل التعليمي والمؤسسي بدونها؛ لذا يجب أن يتحلى عضو هيئة التدريس بمهارات تمكنه من أداء مهامه بالشكل الذي يحقق أهداف المؤسسة الجامعية بجودة عالية، إذا ما أردنا تحقيق الجودة في المخرج التعليمي؛ حيث يعد عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي العنصر الفاعل والرئيس في جودة البرامج والأنشطة التعليمية على اختلاف أهدافها، فوجود عضو هيئة تدريس متميز ينعكس إيجابًا على الكفاءة الداخلية والخارجية للبرامج الأكاديمية. هذا وتتحدد وظائف عضو هيئة التدريس الجامعي في ثلاث وظائف رئيسة (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع)، بالإضافة إلى أن كثيرًا من الجامعات السعودية لم تسير التطوير في التخطيط والتنظيم لبرامج تركز مباشرة على تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس المعرفية والمهنية؛ بل اقتصر على الجهود الذاتية لأعضاء هيئة التدريس في تطوير مهاراتهم المهنية؛ مما جعلها تفتقر إلى الاستمرارية والانتظام (الحصيني، 2020).

إن دور عضو هيئة التدريس متجدد بصفة مستمرة؛ الأمر الذي دفع الجامعات العالمية إلى التركيز على التطوير الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بهدف تطوير العملية التعليمية، واستيعاب التطورات الجديدة المتسارعة في مجالات عمل عضو هيئة التدريس وأدواره، والتي تشمل التطوير: التدريبي، والمعلوماتي، والتقني، والمنهجي، والإداري، والبحثي، والتقويمي والتخصصي (عياصر، 2017).

وقد أشارت جامعة ولاية فاليدوستا Validosta State University (2021) بالولايات المتحدة الأمريكية إلى أن عضو هيئة التدريس بالجامعة يعد أحد أهم محاور العملية التعليمية، وحتى يكون دور هذا العضو فاعلاً، فلا بد أن يتمتع أدائه بالكفاءة والتميز، ولا سبيل لتحقيق هذا الهدف، إلا من خلال تنمية أدائه، ومهاراته، وكفاياته التعليمية التي يتميز بها، وسلوكياته، وسماته، والتفوق المستمر له.

وتعد عملية التدريب بجميع أنواعه ومجالاته بهدف تنمية المهارات الجانب المكمل لإعداد الأفراد في مختلف الوظائف والمهن، والمعزز للنمو المتواصل لتحقيق النمو الاقتصادي، فهو مصدر رئيس من مصادر تنمية الموارد البشرية، إذ يهدف إلى تعزيز الموارد، وصقل مهماتها، وتحسين قدراتها على الأداء؛ وحيث إن القوى البشرية هي أثمن موارد الدولة، فقد حظي موضوع التدريب المهني (التربوي) والثقافي (العام) لأعضاء هيئة التدريس، باهتمام بالغ لتطوير أدائهم الأكاديمي والسلوكي، الذي ينعكس على مخرجات التعليم ونوعيتها؛ حيث يعد التدريب بكل أنواعه وأشكاله ركيزة أساسية تعمل على رفع كفاءة العاملين



في أي قطاع من قطاعات العمل؛ ومن ثمّ ينعكس إيجاباً على مخرجات هذه القطاعات كمّا ونوعاً، على أن يكون هذا التدريب عملية مستمرة لا تتوقف؛ بل يجب أن تتطوّر باستمرار لتواكب التغيّرات المستمرة في هذا العالم المتجدّد.

وتشيرُ دراسةُ كلٍّ من: العنزي، (2015)، الربابعة (2017)، الصويركى (2018)، جاد، والأكلي (2019)، الجنابي (2019)، منصور (2020)، إلى أنّ هناك قصوراً في أداء عضو هيئة التدريس الجامعي وضعفًا في قدراته على استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة، وانخفاضًا في مهاراته التربوية التي تؤدي في النهاية إلى ضعف قدرته على التعامل مع الطلاب، وقلة مراعاته للأسس النفسية والاجتماعية مع الطلاب، علاوة على اعتياده استخدام أساليب التدريس التقليدية التي تؤدي إلى ملل الطلاب، وضعف قدراتهم التحصيلية، وتعطيل قدراتهم الإبداعية، وتقليل مهاراتهم في البحث العلمي؛ مما أدّى إلى قولة الطلاب وضعف قدرتهم على التعلّم الذاتي، وضعف مهاراتهم في العمل الجماعي والتعاوني.

وقد أشارت دراسةُ كلٍّ من: أحمد (2015)، الحداد، القواس (2016)، الزرعة (2016)، الزوي (2017)، الشمري، محمد، طه (2017)، إبراهيم، بكير (2019)، غنيم (2019)، إلى أنّ التدريب والتأهيل التربوي في أثناء الخدمة قد أحدث تطوراً إيجابياً عالمياً في مهارات أعضاء هيئة التدريس على استخدام طرق التدريس المختلفة والحديثة حيث يعدّ التدريب من أهم وسائل تحقيق التعليم المستمر، وتزويد المتدرب بكل ما هو حديث في مجال العمل، لمسايرة الاتجاهات الحديثة، بما يسهم في تطوير مهارات عضو هيئة التدريس المعرفية والمهنية؛ الأمر الذي جعل هناك ضرورةً إلى إيجاد مركزٍ تدريبي يقوم على دراسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بشكلٍ علمي، يتناسب مع الاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس، ويتواءم مع التطورات المتسارعة في التقنيات والاستراتيجيات التعليمية، ويقدم خدماته التربوية بشكلٍ رسمي مُنظّم ومنتظم ومدرّس، يرتبط بأداء عضو هيئة التدريس وتقييمه، وترقيته في عمله.

ولابدّ أن تبذل الجامعات الجهد المطلوب لإعداد الأستاذ الجامعي، عبر مراكز مُتخصّصة تعمل على تأهيله وتدريبه، وتطويره المهني، بشكلٍ يساعده على القيام بعمله بشكلٍ فعّال، وتقديم برامج تعمل على تحسين التعليم الجامعي لمقابلة التحديات المحلية والعالمية، فصورة الأستاذ الجامعي المعاصر يجب أن يكون قادراً على حل المشكلات، ومتخذاً للقرارات. ومن هنا أصبح التطوير المهني يُشكّل مطلباً لتحسين أدائه، وضرورةً عصريةً لمواجهة كثيرٍ من التحديات التي يتعرض لها التعليم الجامعي، كما أصبح استثماراً بشرياً يساعد على تنويع المعارف، وإكساب القيم الجامعية الرّاقية للأستاذ الجامعي، فمهاره الأستاذ الجامعي تحدّد فاعلية التعليم الجامعي إلى حدٍ كبير، وتنبئ المناخ التدريسي للتعلّم، وتنمي الدافعية لدى الطلبة، وتشجّع همهم في سبيل التحصيل العلمي المتميز، الذي بدوره سينعكس على مستوى عطائهم، ومدى إيجابية تفاعلهم (الصويركي، 2018).

مشكلة الدراسة:

يشهد العصر الحالي تدفقاً معرفياً ومعلوماتياً كبيراً، تطلّب التحوّل الجذري في تطور أساليب التدريس، وتقنيات التعليم، والبحث العلمي، لمواجهة هذا التدفق؛ لذا بات الاهتمام بتطوير الموارد البشرية من المتطلّبات المهمة لمواجهة هذه التحوّلات من خلال إعداد كوادر بشرية تمتلك المهارات اللازمة للتعامل مع متطلّبات سوق العمل، وكل مستجدّات العصر. ولما كان التعليم الجامعي غير قادرٍ على مواجهة التحديات التي تواجهه بمعزل عن أعضاء هيئة التدريس؛ لذا أصبح من الضروري الاتجاه نحو تنمية مهاراتهم على النحو الذي يمكنهم من مسايرة تطورات العصر. وقد حظي موضوع تطوير مهارات أعضاء



الهيئات التدريسية في الجامعات باهتمام واسع في الآونة الأخيرة؛ لذا فقد تمّ التوجّه نحو تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بما يسهم في رفع المستوى المهني، ومواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة، بما يحقّق جودة التعليم العالي وأهدافه (الشمري، محمد، طه، 2017).

وتعدّ قضية إعداد عضو هيئة التدريس ورفع كفاياته الأساسية القاسم المشترك الذي تركز عليه معظم المشاريع التربوية التطويرية لإنجاح العملية التعليمية التعلمية؛ حيث تتحمّل الجامعات مسؤولية إعداد عضو هيئة التدريس، وتدريبه من خلال برامج مناسبة؛ بحيث يُقسّم الإعداد إلى مرحلتين رئيسيتين هما: الإعداد قبل الخدمة، والتدريب في أثنائها، وذلك لحل مشكلة جودة التعليم من جوانبها الأساسية والمتمثلة بتحسين كفايات عضو هيئة التدريس، وللوصول إلى التربية المستدامة من خلال تطوير كفاياتهم الأكاديمية والمهنية نظرياً وعلمياً (الرابعة، 2017).

ونتيجة لتزايد الطلب على التعليم الجامعي، اضطرت جامعة بيشة للاستعانة بمنصة التعاون لسد العجز في أعضاء التدريس، علاوة على توظيف أعضاء هيئة تدريس من حملة الماجستير والدكتوراه في مجال تخصّصهم، ممن ليست لديهم أية معرفة أو خبرة سابقة بأصول التدريس وقواعده، وكيفية التعامل مع الطلاب... الخ، وبدا الأمر وكأنّ الحصول على الدرجة العلمية فقط كافٍ لتأهيل صاحبها لأن يكون عضو هيئة تدريس جامعي، قادراً على ممارسة مهمته التعليمية فضلاً عن أنّ بعضاً من أعضاء هيئة التدريس، وبخاصة من كبار السن، يفضلون أساليب التدريس التقليدية من محاضراتهم ونادراً ما يستخدمون الأساليب الحديث في التدريس، إمّا لضعف قدراتهم التقنية والتربوية، وإمّا لاعتيادهم على الأمر وعدم رغبتهم في استخدام أساليب تدريسية لم يعتادوا عليها، وهذا ما أكّدته دراسة كلٍّ من: عبد الرحمن، تادرس (2013)، الصويكي (2018)، فرج (2018)، الجنابي (2019)، الحارثي (2020)، الفريج (2020)، منصور (2020)، التي أكّدت على حاجة عضو هيئة التدريس الجامعي في الجامعات العربية والسعودية إلى عددٍ من المهارات الأكاديمية والقيادية في عددٍ من المجالات، منها: استراتيجيات التدريس، وتقنيات التعليم والتعلم عن بعد، وعلم النفس التربوي،.... الخ. وقد اتّضح لدى الباحثين - بحكم عملهما ضمن أعضاء هيئة تدريس بالجامعة وتقلّدهن مناصب إدارية تمكّنها من تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس - أنّ هناك قصوراً لدى بعض أعضاء هيئة التدريس من حيث المهارات التدريسية والتربوية، وأنهم بحاجة إلى تنمية المهارات التدريسية والتقويمية الحديثة؛ لذا سعت الباحثتان لإجراء الدراسة الحالية للإجابة عن التساؤل الرئيس التالي:

ما الرؤية المستقبلية لإنشاء مركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة؟

ويتفرع من التساؤل الرئيس السابق الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما المتطلّبات التدريسية والمتمثلة في: (المهارات الأساسية، ومهارات البحث العلمي، ومهارات الاتصال، ومهارات الإدارة والقيادة، ومهارات خدمة المجتمع، وبرامج القطاع الطبي، وبرامج إعداد المديرين)، اللازمة لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة من وجهة نظرهم؟
2. ما الإمكانيات المادية، والبشرية المؤهلة لإنشاء مركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة؟
3. ما تحديات إنشاء مركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة؟
4. ما الرؤية المستقبلية لإنشاء مركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة؟



أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى:

1. تبيان المتطلبات التدريبية اللازمة لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة من وجهة نظرهم.
2. استثمار الإمكانيات (المادية، والبشرية) المتاحة بجامعة بيشة لإنشاء مركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس.
3. رصد التحديات التي قد تحول دون إنشاء مركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة.
4. وضع رؤية مستقبلية متكاملة لمركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

1. تناولها لدراسة مجالات تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس.
2. يُؤمل أن تقدم الدراسة إضافة للمكتبة العربية حول إنشاء مراكز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس وتفعيلها.

الأهمية التطبيقية:

1. تقديم رؤية مستقبلية لإنشاء مركز لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة.
2. مد أصحاب القرار بجامعة بيشة برؤية متكاملة لتأسيس مركز لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في ظل الإمكانيات المتاحة، وبما يحقق الكفاءة المالية للجامعة.
3. تقديم مقترح ل مجالات تنمية المهارات التي يمكن أن تمكن أعضاء هيئة التدريس من أداء مهامهم التعليمية والإدارية على أكمل وجه.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: جميع كليات جامعة بيشة.

الحدود الموضوعية: مركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة.

الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة الميدانية في الفصل الأول من العام الجامعي (1442-1443هـ).

الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة بيشة.

مصطلحات الدراسة:

أ) تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس:

تُعرف إجراءاتها بأنها عملية خاصة تعمل على إكساب عضو هيئة التدريس المهارات العلمية والمهنية والتقنية، وتنظيم الخبرات، بحيث يتم تطوير ذاته وتحسين مكانته في العمل وزيادة معرفته ومقدرته على مواكبة ما يحيط به من مستجدات، وتحقيق الأهداف المرجوة للجامعة.

ب) أعضاء هيئة التدريس:

يمكن تعريفهم إجرائياً أنهم جميع الأعضاء العاملين بكليات جامعة بيشة بجميع فروعها وتخصصاتها، ويحملون رتبة علمية ابتداءً من معيد، وحتى أستاذ، والمنوط لهم التدريس لطلاب الجامعة، ويقومون بأدوار محدّدة لهم وفق قوانين الجامعة وتعليماتها، ويقومون بالتدريس في التخصصات المختلفة على مستوى البكالوريوس والدبلوم العالي، والماجستير، والدكتوراه.

ج) مركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة:

يُعرف إجرائياً أنه جهة مؤسسية مقترحة داخل جامعة بيشة، تهدف إلى تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة بيشة وفقاً لرؤية المركز التي تنبئ تحقيق المعايير الأكاديمية العالمية للتميز في التدريب والتنمية البشرية المتكاملة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات المعاونة على مستوى الجامعة.



أدبيات البحث

يشهد العالم كثيراً من التطورات والتغيرات التكنولوجية التي تنعكس على الوظائف والأعمال التي يقوم بها العاملون في مختلف المؤسسات التربوية؛ لذا كان لابد من بناء الكوادر البشرية وتنميتها لمواكبة التطور وعدم مقاومته. وقد أدرك القائمون على المؤسسات التربوية أهمية بناء الكوادر البشرية وتنميتها من خلال التنمية المهنية Professional Development، وبدأ تطبيقها على أرض الواقع لتطوير القيادات التعليمية والإدارية وتدريبها؛ لتنمية فكرهم وإثراء خبراتهم القديمة بخبرات مهنية جديدة، وانفتاحهم على العالم، ومتابعة ما يستجد في تخصصاتهم، فأخذت برامج التطوير والتدريب المهني مكانة خاصة عند وضع الخطط المستقبلية في تلك المؤسسات (Sgure, Bland, 2000).

وقد تطورت مهام أعضاء هيئة التدريس عما كانت عليه في السابق نتيجة للتدفق المعرفي، فلم تعد الكليات مؤسسات خدمات فقط؛ بل أصبحت أيضاً مؤسسات إنتاجية عن طريق البحث وتقديم الاستشارات. وكلما كان هذا المصدر أكثر غزارة، وأقدر على توصيل المعلومات إلى الطلبة كان مردود العملية التعليمية أكبر من حيث نوعية الطالب المتخرج، ومستوى الخدمة التي يقدمها للمجتمع فيما بعد (عبد الرحمن، تادرس، 2013).

و



ويشير القباطي (2012) إلى أنَّ التَّدرِيبَ بوصفه نشاطاً يسعى إلى إكساب العاملين مهاراتٍ وقدراتٍ مهنية بهدف تحسين أدائهم الوظيفي، والارتقاء بعملهم إلى الأفضل؛ لمواكبة عملية تطور العلوم الحديثة وتطبيقاتها التكنولوجية في عصر التدفُّق المعرفي الذي هو سمة العصر الحالي. ويهدفُ التَّدرِيب إلى تحسين مناخ العمل وذلك من خلال رفع مستوى الأداء العملي عن طريق تنمية المهارات والقدرات والاتجاهات من أجل تحقيق التنمية الشاملة؛ لذا فتأهيل أعضاء هيئة التدريس يمثل مصدراً أساسياً من مصادر التنمية البشرية، وعاملاً رئيساً لتحقيق نمو نوعي وكمي متميز لمواجهة تحديات المستقبل، وبخاصة مع ما يحوِّج به العالم من تطوُّر وتغيُّر مستمرين في المعرفة العلمية وأساليب التربية والتعليم، وهذا لا يتمُّ إلا بتطوير كفايات عضو هيئة التدريس العلمية والتربوية.

وقد أوصت دراسةُ الرابعة (2017) بإقامة ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس لتدريبهم على بناء خطط تنفيذ التدريس لتواكب الجامعات السعودية بذلك آخر التطورات العالمية في مجال التدريس الجامعي الفعَّال، وتوظيف التقنية الحديثة في زيادة فاعلية برامج الإعداد وإثراء مفرداتها، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على الابتكار والتجديد في عمليات التعلُّم والتعليم، وتوفير البرامج التدريبية التي تساعدُهم على التحوُّل من كونهم ناقلين للمعرفة إلى مشاركين ومطورين لها وقادرين على التفاعل المستمر مع تحولاتها.

وقد قسَّمت المغازي (2008) برامج التنمية المهنية إلى عدة أنواع بناءً على الأهداف، منها:

1. برامج تأهيلية: تُعقد للمساعدة في تأهيل العاملين المستجدين، عن طريق برامج تساعدُهم على الإطِّلاع على أساليب الأداء والإبداع في استخدام الوسائل وفن توصيل المعلومة.
2. برامج علاجية: تُعقد في حالة وجود أي قصور سواءً من الناحية الشخصية أم الفنية أم الإدارية أم التربوية.
3. برامج تجديدية: تُعقد عادةً بشكلٍ دوري للتعرف إلى النظريات التربوية الحديثة والمعارف الجديدة في مجال التخصص في التربية والتعليم.

4. برامج الترقية: تُعقد للمتوقَّع ترفيئهم إلى مناصب إدارية بهدف تعريفهم بمتطلَّبات العمل الجديد

وقد نشأت فكرة تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في جامعة بيشة استجابةً للتطوُّرات الحاصلة في المعارف والعلوم؛ وذلك لتمكين عضو هيئة التدريس من التدريس في ضوء أهداف واضحة المعالم والصياغة، وفي ضوء فهمه لخصائص طلابه النفسية والاجتماعية، وأساليب التعامل معهم. فضلاً عن ذلك شحن قدرته على اتِّخاذ القرار العلمي والمهني السليم لأنَّ عملية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس تُلقِي الضَّوء على أدواره التدريسية والبحثية وتوضح أهدافهما، كذلك فإن تكرار المدرسين لدروسهم على منوالٍ واحد قد يُضعف مقدرتهم الفكرية، ويعطل طاقاتهم الابتكارية فإن لم يُزوَّدوا بين فترةٍ وأخرى بأفكارٍ جديدة في فن التدريس وأصوله، ويرتادوا آفاقاً معرفيةً واسعة فسوف ينخفض مستواهم العلمي بلا شك.

وعن أهمية التَّدرِيب في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بيَّنت دراسةُ كلٍّ من الحسن (2016)، العربي (2017)، عياصر (2017)، فرج (2018)، الحارثي (2020)، أنَّ هناك قصوراً إلى حدٍّ ما لدى عضو هيئة التدريس في تحديد الطلاب الأكثر تمَيِّزاً، وتشجيع الطلاب على القراءة. كما أنَّ هناك قصوراً إلى حدٍّ ما في توظيف نتائج الأبحاث في تطوير العملية التعليمية، وفي تنفيذ أبحاثٍ علميةٍ مُبتكرةٍ متخصصة، وتوجيه الطلاب نحو المكتبة وتحسين مهارات التعلُّم الذاتي، وأوصت تلك الدِّراسات بأهمية تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بصورة عامة في مجالات التقنية والتعلُّم الإلكتروني، وبضرورة عقد دورات



تدريبية سنوية أو نصف سنوية لأساتذة الجامعة، وتكثيف ورش العمل التعريفية بأهمية برنامج التقييم، والارتقاء بالأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتقويم أدائهم.

وللكشف عن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو المهارات التدريسية الحديثة، استعانت الباحثتان بدراسة كل من: عبد الرحمن، تادرس (2013)، الصويركى (2018)، الجنابي (2019)، الحصيني (2020)، الفريج (2020) منصور (2020)، التي بيّنت ضعف مهارات الإعداد والتنظيم، ومهارات التدريس، ومهارات التقويم، لدى أعضاء هيئة التدريس، وعدم توافر معايير الجودة للأداء التدريسي لهم بالمستوى المقبول تربوياً؛ لكن هناك ارتفاع ملحوظ في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برامج التنمية المهنية. وفي ضوء ذلك أوصت تلك الدراسات بضرورة توفير برامج تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس، والاستمرار في التنمية المهنية كونها من متطلبات مهنة التدريس الجامعي التي ينبغي التأكيد عليها طوال الحياة حفاظاً على مستوى المهنة. وبيّنت دراسة كل من: أحمد (2015)، بكير (2019)، أنّ برنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تعمل على تحسين أدائهم، ورفع كفاءتهم. ومن هنا يتضح أهمية التدريب في أثناء الخدمة والتدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس الهادفة إلى تنمية مهارات أعضاء هيئة تدريس في جامعة بيشة؛ لمواكبة التطور العلمي الهائل والعصر التكنولوجي الحالي. وهذا ما تصبو إليه الدراسة الحالية.



الطريقة والإجراءات

أولاً: منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة في إجراءاتها الأساسية على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد استخدمت الباحثتان أداة رئيسة لجمع البيانات هي "استبانة آراء السادة أعضاء هيئة التدريس جامعة بيشة عن برامج تنمية مهاراتهم ضمن مركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس المقترحة، وذلك من خلال تطبيقها على: أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة.

ثانياً: عينة الدراسة:

(أ) المجتمع الأصلي للدراسة:

يتكوّن المجتمع الأصلي للدراسة الحاضرة من حوالي (1120) عضو هيئة تدريس تختلف رتبهم العلمية من (معيد، ومحاضر، وأستاذ مساعد، وأستاذ مشارك، وأستاذ)، في جميع كليات جامعة بيشة الستة عشر، وكل فروعها في محافظة بيشة، والنماص، وتغليث، وبالقرن. والجدول التالي يوضح ذلك...

جدول 1

الرتب العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة

الرتبة العلمية	أستاذ دكتور	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	محاضر	معيد	أجمالي
العدد	31	124	370	234	361	1120

(ب) عينة الدراسة المعتمدة:

قامت الباحثتان بتوزيع استبانة آراء السادة أعضاء هيئة التدريس جامعة بيشة عن برامج تنمية مهاراتهم ضمن مركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس المقترحة إلكترونياً على كامل مجتمع الدراسة، واستجاب منهم (250) عضو هيئة تدريس بكليات جامعة بيشة بنسبة (22.3%)، وهي عينة الدراسة المعتمدة.

ثالثاً: أدوات الدراسة:

(أ) استبانة آراء السادة أعضاء هيئة التدريس في جامعة بيشة عن برامج تنمية مهاراتهم ضمن مركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس المقترح*:

(1) الهدف من الاستبانة:

قامت الباحثتان بإعداد الاستبانة بهدف التعرف إلى آراء السادة أعضاء هيئة التدريس جامعة بيشة عن برامج تنمية مهاراتهم ضمن المركز المقترح، بغية وضع رؤية مستقبلية لإنشاء مركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة.

(2) وصف الاستبانة:

تكوّنت الاستبانة من جزء خاص بالبيانات الشخصية، وتضم (الاسم وهو اختياري، والكلية، والدرجة العلمية). ثم تأتي محاور الاستبانة، التي تضم سبعة محاور رئيسة هي: المحور الأول: المهارات التدريسية، ويضم (26) برنامجاً، والمحور الثاني: مهارات البحث العلمي، ويضم (26) برنامجاً، والمحور الثالث: مهارات الاتصال والتعامل مع المجموعات، ويضم (11) برنامجاً، والمحور الرابع: مهارات الإدارة والقيادة، ويضم (28) برنامجاً، والمحور الخامس: مهارات خدمة المجتمع، ويضم (7) برامج، والمحور

* انظر ملاحق البحث على الرابط <https://cutt.us/1u3FL>.



السادس: البرامج المتخصصة للقطاع الطبي، ويضم (7) برامج، والمحور السابع: برامج إعداد المديرين ويضم برنامجين اثنين فقط، مع ترك مجال لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة في ذكر برامج مقترحة، أو محاور أخرى مقترحة. وقد أشير لأفراد عينة الدراسة بوضع علامة (✓) على الاستجابة التي تناسب وجهة نظرهم من بين اختيارات (مناسب، غير مناسب).

(3) الخصائص الإحصائية للاستبانة:

الصدق المنطقي (صدق المحكمين) Logical Validity:

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين وذلك بهدف:

1. التأكد من مناسبة البرامج المتضمنة واتساقها مع كل محور.
 2. التأكد من مناسبة البرامج المتضمنة لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس.
 3. تعديل بعض البرامج ومسمياتها لتناسب مع الهدف الذي تقيسه.
 4. إضافة برامج أو محاور من الضروري إضافتها.
 5. حذف برامج أو محاور من الضروري حذفها.
- وفي ضوء آراء المحكمين تمت صياغة الاستبانة في صورتها النهائية التي اشتملت على (107) برنامجاً، موزعين على سبعة محاور رئيسية.

الثبات Reliability:

للتأكد من ثبات الاستبانة تم حساب مؤشرات موثوقيتها وذلك بطريقتي ألفا كرونباخ ومعامل الارتباط سبيرمان براون - معامل جتمان؛ حيث أشارت النتائج كما يوضحها الجدول التالي إلى إمكانية الوثوق بالاستبانة بدرجة مرتفعة جداً؛ حيث كانت معاملات الثبات دالة إحصائياً؛ مما يدل على تمتع الاستبانة بدرجة عالية من الثبات.

جدول 2

مؤشرات الثبات للاستبانة أداة الدراسة

م	محاور الاستبانة	معامل الفاكرونباخ	سبيرمان براون	جتمان
1	المحور الأول: المهارات التدريسية	0.751	0.711	0.723
2	المحور الثاني: مهارات البحث العلمي	0.701	0.718	0.736
3	المحور الثالث: مهارات الاتصال والتعامل مع المجموعات	0.723	0.704	0.765
4	المحور الرابع: مهارات الإدارة والقيادة	0.702	0.793	0.757
5	المحور الخامس: مهارات خدمة المجتمع	0.693	0.756	0.739
6	المحور السادس: البرامج المتخصصة للقطاع الطبي	0.697	0.731	0.717
7	المحور السابع: برامج إعداد المديرين	0.68	0.742	0.762
	الدرجة الكلية للاستبانة	0.758	0.758	0.798

اتضح أن معاملات ثبات الاستبانة بالطرق السابقة المختلفة هي معاملات ثبات مرضية؛ وهذا يعني ثبات الاستبانة وصلاحياتها للتطبيق.



ب) أداة SOWT لتحليل بيئة العمل

قامت الباحثتان بإجراء تحليل البيئة الداخلية والخارجية لجامعة بيشة؛ للوقوف على الفرص المتاحة، والتحديات المحتملة، وذلك من خلال تطبيق جدول التحليل الرباعي SWOT*؛ لتحديد البدائل في استغلال نقاط القوة مع الفرص المتاحة، واستغلال نقاط القوة لمواجهة التحديات المحتملة، واستغلال الفرص المتاحة لمواجهة مواطن الضعف في ظل التحديات المحتملة، والذي من شأنه المساعدة على وضع رؤية مستقبلية لإنشاء مركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة.

رابعاً: خطوات الدراسة:

1. إعداد أداة الدراسة بهدف تعرف آراء السادة أعضاء هيئة التدريس جامعة بيشة عن برامج تنمية مهاراتهم ضمن مركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس المقترحة.
 2. التحقق من صدق أداة وثباتها الدراسة.
 3. تطبيق أداة الدراسة بعد التحقق من صدقها وثباتها على عينة الدراسة الأساسية المكوّنة من أعضاء هيئة التدريس بكلّيات جامعة بيشة، بغرض الإجابة عن تساؤلات الدراسة.
 4. استخراج النتائج، وتحليلها، والتعليق عليها، بالاستعانة بنتائج الدراسة النظرية، والدراسات السابقة ذات الصلة.
 5. وضع رؤية مستقبلية لمركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس المقترح، وتوضيح برامجه من خلال نتائج الدراسة.
- خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

1. معامل ثبات ألفا كرونباخ
2. معامل ارتباط بيرسون.
3. معامل ارتباط جتمان
4. التكرارات
5. النسبة المئوية.
6. المتوسط الحسابي.

* انظر ملاحق البحث على الرابط <https://cutt.us/1u3FL>



نتائج الدراسة ومناقشتها

العوامل الديمغرافية لعينة الدراسة:

تكوّنت عينة الدراسة النهائية من (250) عضو هيئة تدريس، اختلفت درجاتهم العلمية بين أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد، ومحاضر، ومعيد، وتباينت كلياتهم لتشمل ثلاث عشر كلية من كليات جامعة بيشة. والجدول التالي يوضح العوامل الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة...

جدول 3

العوامل الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة

الدرجة العلمية	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	محاضر	معيد							
الكلية	12	47	173	6	12	العلوم	العلوم	الحاسبات	العلوم	الهندسة		
آداب	بيشة	بيشة	بيشة	الطبية	آداب	بيشة	بيشة	وتقنية	الطبية	بيشة		
التمريض	بالقرن		بيشة	التطبيقية	تثليث	المعلومات	التطبيقية					
التمريض				بيشة								
	48	42	18	12	10	8	5	4	1	1	1	1

يوضح الجدول تباين الدرجة العلمية لأفراد العينة؛ حيث استحوذت الدرجة العلمية أستاذ مساعد على الغالبية العظمى لأفراد العينة بلغ (173) بنسبة (69.2%)، في حين كان أقل درجة علمية "المحاضر" حيث بلغ عددهم (6) بنسبة (2.4%). كما كان أعلى تكرارات من علوم وآداب التمريض بلغ (58) بنسبة (23.2%)، وكان أقل تكرار لكليات الحاسبات وتقنية المعلومات، والعلوم الطبية التطبيقية التمريض، والهندسة بيشة، بتكرار (1) لكل منهم، وبنسبة (0.4%).

الإجابة عن السؤال الأول للدراسة:

ينص السؤال الأول: ما المتطلبات التدريسية- والمتمثلة في: (المهارات الأساسية، ومهارات البحث العلمي، ومهارات الاتصال، ومهارات الإدارة والقيادة، ومهارات خدمة المجتمع، وبرامج القطاع الطبي، وبرامج إعداد المدربين)- اللازمة لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة من وجهة نظرهم؟ وقد قامت الباحثتان بحساب التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات عينة الدراسة على عبارات المحور الأول من أداة الدراسة كما يلي:

جدول 4

استجابات أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة بيشة على المحور الأول للمهارات الأساسية

البرنامج	مناسب	غير مناسب	النسبة	العدد
الاختبارات الإلكترونية والتصحيح الإلكتروني	226	24	90.4	9.6
آداب المهنة وسلوكياتها في العمل الجامعي	218	32	87.2	12.8
الإرشاد الأكاديمي	220	30	88	12
أساسيات تصميم الرسوم المتحركة	158	92	63.2	36.8



البرنامج		مناسب		غير مناسب	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
استراتيجيات التدريس الحديثة		236	94.4	14	5.6
	أساليب التقويم الحديثة	223	89.2	27	10.8
الاستخدام المتقدم للتكنولوجيا في التدريس		232	92.8	18	7.2
	استخدام قواعد البيانات العلمية	216	86.4	34	13.6
أسس بناء المقرر الجامعي وتطويره		216	86.4	34	13.6
	آليات عمل اللجان العلمية	213	85.2	37	14.8
أنشطة التحول من برامج الاعتماد المؤسسي إلى الاعتماد البرامجي		214	85.6	36	14.4
	بنك الأسئلة	227	90.8	23	9.2
تدويل التعليم العالي		205	82	45	18
	تصميم المناهج وتوصيف البرامج والمقررات وتقاريرها	221	88.4	29	11.6
تصميم المحتوى الرقمي وإنتاجه		213	85.2	37	14.8
	التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد	221	88.4	29	11.6
التفكير الإبداعي		233	93.2	17	6.8
	دور الأستاذ الجامعي في تعزيز الصحة النفسية لطلابه	203	81.2	47	18.8
سبل التيسيرات المختلفة للمعاقين		191	76.4	59	23.6
	معايير الجودة في العملية التعليمية	232	92.8	18	7.2
مفاهيم الإعاقة وطبيعتها		171	68.4	79	31.6
	المكتبة الرقمية	209	83.6	41	16.4
نظام الساعات المعتمدة		231	92.4	19	7.6
	نظم الامتحانات وتقويم الطلاب	218	87.2	32	12.8
Microsoft Teams		214	85.6	36	14.4
	تصميم المقررات الإلكترونية وإنتاجها MOOCs design and production	218	87.2	32	12.8

يتضح من نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة إجماعهم على البرامج المتضمنة لتنمية المهارات الأساسية؛ حيث تراوحت نسبة موافقتهم بين (63.2-94.4%). وقد اقترح (39%) من أعضاء هيئة التدريس بعض البرامج لإضافتها في محور المهارات الأساسية هي: الإبداع والتغيير، ودورات في اللغة العربية، ودورات في اللغة الإنجليزية، ودورات في الطفولة والأسرة والمجتمع؛ مما يشير إلى احتياج أعضاء هيئة التدريس بشدة لهذه المهارات الأساسية.

كما تم حساب التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، على عبارات المحور الثاني من أداة الدراسة، وجاءت نتائجها كما يلي:



جدول 5

استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلليات جامعة بيشة على المحور الثاني مهارات البحث العلمي

البرنامج		مناسب		غير مناسب	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
الإحصاء التحليلي SPSS		184	73.6	66	26.4
الإحصاء التطبيقي		174	69.6	76	30.4
أخلاقيات البحث العلمي		215	86	35	14
إدارة الفريق البحثي		216	86.4	34	13.6
إدارة المشروعات		186	74.4	64	25.6
أساسيات الملكية الفكرية		217	86.8	33	13.2
أساليب البحث العلمي		226	90.4	24	9.6
استخدام قواعد البيانات العالمية		217	86.8	33	13.2
إعداد مشروعات البحوث التنافسية		216	86.4	34	13.6
أمن البيانات والمعلومات والإنترنت (الأمن السيبراني)		214	85.6	36	14.4
تسويق البحوث العلمية		197	78.8	53	21.2
تنفيذ المشروعات البحثية الممولة وإدارة الفريق البحثي		218	87.2	32	12.8
التنمية المستدامة وأثر حروب الجيل الرابع		206	82.4	44	17.6
دراسة جدوى المشروعات البحثية		203	81.2	47	18.8
الذكاء الاصطناعي		217	86.8	33	13.2
ريادة الأعمال في ضوء رؤية المملكة 2030		217	86.8	33	13.2
الكتابة العلمية		231	92.4	19	7.6
مشروعات البحوث التنافسية المحلية والعالمية		209	83.6	41	16.4
المشروعات الممولة دوليًا		209	83.6	41	16.4
مكافحة الفساد والتعريف به		215	86	35	14
النشر الدولي للبحوث العلمية		230	92	20	8
النشر العلمي		232	92.8	18	7.2
نظم إدارة المراجع البحثية		234	93.6	16	6.4
نظم التصميم والتحليل الإحصائي للتجارب العلمية		208	83.2	42	16.8
التصنيف الدولي للجامعات		209	83.6	41	16.4
Reference management system & Science research formatting		203	81.2	47	18.8

يتضح من نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة إجماعهم على البرامج المتضمنة تنمية مهاراتهم في البحث العلمي حيث تراوحت نسبة موافقتهم بين (69.6-93.6%)، ويرجع ذلك إلى أهمية مهارات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس التي تعد من أهم أدوار الأستاذ الجامعي، كما اقترح (31%) من العينة إضافة بعض البرامج في هذا المحور، وهي: تطوير البحث



العلمي، دورات في المتون العلمية مثل (التفسير، والفقه، والحديث، والعقيدة، والتلاوة، والتجويد)، وقد يرجع ذلك إلى احتياج بعض أعضاء هيئة التدريس إلى تفسير الأمور البحثية في ضوء القرآن والسنة.

وقد تمَّ حساب التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، على عبارات المحور الثالث من أداة الدراسة كما يلي:

جدول 6

استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلليات جامعة بيشة على المحور الثالث مهارات الاتصال

البرنامج		مناسب		غير مناسب	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
مهارات الاتصال		220	88	30	12
تنظيم المؤتمرات العلمية		213	85.2	37	14.8
مهارات الاتصال في أنماط التعليم المختلفة		216	86.4	34	13.6
العرض الفعال		221	88.4	29	11.6
تنظيم المؤتمرات العلمية		207	82.8	43	17.2
سلوكيات المهنة وأخلاقياتها		212	84.8	38	15.2
العمل تحت الضغوط النفسية		201	80.4	49	19.6
الإتيكيت والبروتوكول في العمل		215	86	35	14
علم النفس الإيجابي		207	82.8	43	17.2
الجاذبية الشخصية للأستاذ الجامعي		238	95.2	12	4.8
إدارة الذات		233	93.2	17	6.8

يُتضح من نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة إجماعهم على البرامج المتضمنة لتنمية مهارات الاتصال لديهم؛ حيث تراوحت نسبة موافقتهم بين (80.4-95.2%)، وقد اقترح أعضاء هيئة التدريس إضافة برنامج بناء القيم وتنميتها لمحور مهارات الاتصال. كما حسبت التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، على عبارات المحور الرابع من أداة الدراسة كما يلي:

جدول 7

استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلليات جامعة بيشة على المحور الرابع مهارات الإدارة والقيادة

البرنامج		مناسب		غير مناسب	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
اتخاذ القرار وحل المشكلات		233	93.2	17	6.8
إدارة الأزمات والكوارث		217	86.8	33	13.2
الإدارة الجامعية		225	90	25	10
إدارة الموارد المالية في الجامعة		204	81.6	46	18.4
إدارة الوقت والاجتماعات		212	84.8	38	15.2
إدارة منظومة الامتحانات وأعمال الكونترول		226	90.4	24	9.6



البرنامج		مناسب		غير مناسب	
		العدد	النسبة	العدد	النسبة
الإدارة والعمل المؤسسي		223	89.2	27	10.8
تأهيل الشباب للريادة والابتكار		227	90.8	23	9.2
التخطيط الاستراتيجي		235	94	15	6
التخطيط البيئي في مؤسسات التعليم العالي		223	89.2	27	10.8
تخطيط مستقبل أكاديمي متميز		240	96	10	4
تخطيط الموارد البشرية وإدارتها		218	87.2	32	12.8
التقويم الذاتي والتقرير السنوي للكلية		225	90	25	10
تنمية المهارات القيادية الشخصية والتنفيذية		231	92.4	19	7.6
الجوانب القانونية في الأعمال الجامعية		223	89.2	27	10.8
الجوانب المالية في الأعمال الجامعية		206	82.4	44	17.6
حوكمة المؤسسات		206	82.4	44	17.6
ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة		188	75.2	62	24.8
قيادة التطوير والتغيير		229	91.6	21	8.4
القيادة الفعالة		224	89.6	26	10.4
القيادة والتفكير الاستراتيجي		226	90.4	24	9.6
مستقبل اقتصاديات المعرفة		202	80.8	48	19.2
معايير الجودة في العملية التعليمية		231	92.4	19	7.6
حقوق الهيئة المعاونة وواجباتها		206	82.4	44	17.6
الجوانب القانونية المالية في الأعمال الجامعية		205	82	45	18
القوانين واللوائح الجامعية		238	95.2	12	4.8
مكافحة الفساد		225	90	25	10
إعداد الموازنات التقديرية للشركات والحسابات الخارجية		163	65.2	87	34.8

يتضح من نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة إجماعهم على البرامج المتضمنة لتنمية مهارات الإدارة والقيادة لديهم حيث تراوحت نسبة موافقتهم بين (65.2-96%)، التي تُشكّل جزءاً كبيراً من الأعباء الوظيفية، وفي حاجة لرفع مهاراتهم فيها ليتمكنوا من أداء مهامهم الإدارية بكفاءة ويسر وسهولة، وبخاصة فيما يتعلق بأمور التطوير والجودة. كما جرى حساب التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، على عبارات المحور الخامس من أداة الدراسة كما يلي:



جدول 8

استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلليات جامعة بيشة على المحور الخامس مهارات خدمة المجتمع

البرنامج	مناسب		غير مناسب	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة
إدارة مشروعات العمل التطوعي	228	91.2	22	8.8
إدارة الندوات والمحاضرات العامة	232	92.8	18	7.2
مهارات وأخلاقيات العمل الاجتماعي	226	90.4	24	9.6
قانون العمل الاجتماعي الدولي	209	83.6	41	16.4
دور الجامعة في خدمة المجتمع	232	92.8	18	7.2
المسؤولية المجتمعية	233	93.2	17	6.8
قوانين الشراكة المجتمعية	233	93.2	17	6.8

يتضح من نتائج استجابات عينة الدراسة إجماع عينة الدراسة على البرامج المتضمنة لتنمية مهارات خدمة المجتمع لديهم؛ حيث تراوحت نسبة موافقتهم بين (83.6-93.2%)، وقد اقترح (56%) من أعضاء هيئة التدريس إضافة برنامجي: المشاركة المجتمعية، والعمل التطوعي ضمن برامج محور مهارات خدمة المجتمع، وهذا يشير إلى أهمية مهارات خدمة المجتمع التي تعد دوراً أساسياً من أدوار عضو هيئة التدريس. وحسبت التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، على عبارات المحور السادس من أداة الدراسة كما يلي:

جدول 9

استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلليات جامعة بيشة على المحور السادس برامج القطاع الطبي

البرنامج	مناسب		غير مناسب	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة
أساسيات سلامة المريض وتطبيقاتها في مؤسسات الرعاية الصحية	188	75.2	62	24.8
أساسيات إدارة الجودة وسلامة المريض في مؤسسات الرعاية الصحية	188	75.2	62	24.8
مكافحه العدوى في مؤسسات الرعاية الصحية	208	83.2	42	16.8
حوكمة المؤسسات الصحية	187	74.8	63	25.2
إدارة المخاطر في مؤسسات الرعاية الصحية	189	75.6	61	24.4
أساسيات السلامة والصحة المهنية	199	79.6	51	20.4
إدارة المستشفيات	189	75.6	61	24.4

يتضح من نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة إجماع عينة الدراسة على برامج القطاع الطبي؛ حيث تراوحت نسبة موافقتهم بين (74.8-83.2%)، وقد اقترح (72%) من أعضاء هيئة التدريس إضافة برنامج الإجراءات الاحترازية ضمن برامج القطاع الطبي. وأخيراً قامت الباحثتان بحساب التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، على عبارات المحور السابع من أداة الدراسة كما يلي:



جدول 10

استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلّيات جامعة بيشة على المحور السابع برامج إعداد المدرّسين

البرنامج	مناسب		غير مناسب	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة
برنامج إعداد المدرب المشارك المعتمد	239	95.6	11	4.4
برنامج إعداد المدرب المحترف المعتمد	233	93.2	17	6.8

يتضح من نتائج استجابات أفراد عينة الدّراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة إجماع عينة الدّراسة على برامج إعداد المدرّسين؛ حيث تراوحت نسبة موافقتهم بين (93.2-95.6%)، وهي نسبة عالية، وقد اقترح (71%) من أعضاء هيئة التدريس إضافة برنامج إعداد مدرّب دولي ضمن برامج إعداد المدرّسين. وقد أشار أعضاء هيئة التدريس من عينة الدّراسة ضرورة إضافة بعض البرامج في مركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة وهي: اختيار المجالات البحثية للنشر. وبرامج إعداد الكتاب الجامعي واختيار المحتوى العلمي. وبرامج تنمية مهارات الأستاذ الجامعي للتعامل مع الطلاب الموهوبين. وبرامج تنمية مهارات الأستاذ الجامعي لاستخدام مهارات التدريس الصلبة والمرنة. وبرامج التدريس الإبداعي.

مناقشة نتائج السّؤال الأول:

أُتضح من نتائج السّؤال الأول إجماع أفراد عينة الدّراسة على البرامج المقترحة، والمتضمنة لتنمية المهارات الأساسية؛ وتتفق نتائج الدّراسة مع عديد من الدّراسات مثل دراسة كل من: محمد، طه (2017)، الصويركي (2018)، فرج (2018)، إبراهيم، بكير (2019)، غنيم (2019)، جاد، والأكلبي (2019)، الجنابي (2019)، الحارثي (2020)، الفريج (2020)، منصور (2020)، التي أكّدت حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى تنمية مهاراتهم بشكل دوري؛ وأنّ التدريس والتأهيل في أثناء الخدمة قد أحدث تطوراً إيجابياً في تنمية مهاراتهم على استخدام الاستراتيجيات الحديثة في التدريس لمعالجة تحديات العصر.

الإجابة عن السّؤال الثاني للدّراسة:

ينصّ السّؤال الثّاني للدّراسة على: ما الإمكانيات المادية، والبشرية المؤهلة لإنشاء مركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة؟ وللإجابة عن هذا السّؤال أوضحت الباحثة أن يكون مقرّ المركز المقترح كلية التربية شطر الطالبات لما به من تجهيزات وقاعات عديدة تصلح لإنشاء مركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس، ناهيك عن أعداد الأساتذة أعضاء هيئة التدريس التربويين المؤهلين للعمل بالمركز، وملحق (2) يوضّح أعداد قاعات كلية التربية شطر الطالبات، وأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة بيشة.

الإجابة عن السّؤال الثالث للدّراسة:

ينصّ السّؤال الثّالث للدّراسة الحالية على: ما تحديات إنشاء مركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة؟ وللإجابة عن هذا السّؤال تمّ تحليل البيئة الداخلية والخارجية لجامعة بيشة باستخدام جداول SOWT، للوقوف على الفرص المتاحة، والتهديدات المحتملة.



الإجابة عن السؤال الرابع للدراسة:

ينصُّ السؤال الرابع للدراسة الحالية على: ما الرؤية المستقبلية لإنشاء مركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة؟، وللإجابة عن سؤال الدراسة الرابع والأخير قامت الباحثتان بإعداد الرؤية المستقبلية لمركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة وتحكيمها*.

هذا ويسعى مركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الى تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة التي تؤهلهم للقيام بمهامهم الوظيفية: سواء التدريسية، أم الإدارية، أم البحثية، أم خدمة المجتمع، وبناء على ذلك تسعى الرؤية إلى تقديم بناءً متكامل لمركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس على أن يكون مقره بكلية التربية-جامعة بيشة والتي تختص بكل أنشطة المركز وفاعلياته لما لها من مميزات تؤهلها لذلك، وهي:

1. توافر البنية التحتية والأدوات اللازمة لذلك.
 2. وجود هيئة تدريسية متخصصة وذات درجات علمية لا تقل عن أستاذ مساعد.
 3. القدرة على إدارة العمل وتوفير الهيئة الإدارية المتمرس.
- ويستهدفُ المركزُ فئة أعضاء هيئة التدريس، ويتلخّص مهامه فيما يلي:
1. تقديم دورات تخصصية لتنمية مهارات أعضاء التدريس وفق المتطلبات الحديثة.
 2. منح أعضاء التدريس شهادات تأهيلية للمتعاونين والمعيدّين، قبل شروعه في العمل، وأخرى يمكن أن تكون أحد شروط الترقية الى مساعد، وثالثة للترقية الى الأستاذ المشارك، وأخيراً للترقية الى الأستاذية
 3. إعداد مدربين متخصصين يمكن الاستعانة بهم في تقديم الدورات بالمركز مستقبلاً
- كما يعدُّ مركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس ذو جدوى اقتصادية عالية؛ لكون جميع الدورات المقترحة بالمركز ستكون مدفوعة الأجر، وبالتالي سيتمكّن المركز من استيفاء متطلباته المادية ذاتياً، علاوة على أنه سيصبح أحد الموارد الاقتصادية للجامعة، ويحقق كفاءة إنفاق عالية للمركز.
- وقد قدّمت الرؤية مقترحاً للهيكل التنظيمي للمركز، وتمثّل في رئيس الجامعة رئيساً، ووكيل الجامعة للتطوير والجودة نائباً، ثم عميد كلية التربية مُنسقاً للمركز، كما اقترح مسؤول للعلاقات العامة، وكذلك منسق لكل مستوى ومجموعة من المدربين لكل مستوى، وسكرتارية معاون، كما أفردت الرؤية تفصيلاً لمهام كل فرد في الهيكل التنظيمي وعلاقته بالمستويات الأخرى. علاوة على ذلك قدّمت الرؤية مقترحاً مهماً حول معايير اختيار المدربين.

ومن خلال الدراسة الميدانية التي أجرتها الباحثتان، تم تحديد معايير المحتوى التدريبي، والذي تمثل في المجالات التالية:

أ) المجال الأول: التّعليم

يراعى في المحتوى التدريبي المقدم أن يمكن عضو هيئة التدريس من:

1. المحتوى العلمي لمجال تخصصه.
2. التخطيط الجيد لعملية التّعليم.

* انظر ملاحق البحث على الرابط <https://cutt.us/1u3FL>.



3. طرق التعليم المختلفة.
4. مهارات التعليم المختلفة.
5. مهارات إدارة الموقف التعليمي.
6. مهارات عملية التقويم.
7. تخطيط البرامج التعليمية وإدارتها وتطويرها.
8. مهارات دعم الطالب ووسائل الأكاديمية والاجتماعية والمشاركة بفاعلية في أنشطتها.

ب) المجال الثاني: البحث العلمي

1. تميز عضو هيئة التدريس كباحث علمي.
2. تمكن عضو هيئة التدريس من استخدام مهارات البحث في مجال تخصصه.

ج) المجال الثالث: خدمة المجتمع

1. إسهام عضو هيئة التدريس في تطوير البيئة المحلية والمجتمع.
2. التزام عضو هيئة التدريس بالقيم، والأعراف الاجتماعية، والدينية، والجامعية.

د) المجال الرابع: الجوانب الإدارية والتنمية المهنية

1. امتلاك عضو هيئة التدريس لمهارات الإدارة والقيادة الناجحة.
 2. تحمل عضو هيئة التدريس لمسؤوليات التنمية المهنية.
- وانتهت الرؤية بوضع مقترح للخطة الأكاديمية للمركز التي تحتوي على بعض البرامج الإجبارية في المستوى (ولغير التبريين من أعضاء هيئة التدريس)، والأخرى تكون اختيارية في المستوى. وقد حرصت الباحثتان على تقديم بعض الأمور الواجب مراعاتها عند إنشاء مركز تأهيل أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة موضحة بالتصوّر المقترح. ويُنتظر أن يُطوّر المركز ليضطلع بمهام خدمة المجتمع، ليضم تقديم دورات وبرامج وورش للفئات التالية:
1. المعلمين وهيئتهم وتنمية مهاراتهم والارتقاء بمستوى إعداد المعلمين وتدريبهم في أثناء الخدمة بصفة مستمرة، والعناية بإعداد البرامج التدريبية لمختلف فئات المجتمع وشرائحه.
 2. الإداريين بالجامعة.
 3. الإداريين بالتعليم العام.
 4. برامج توعوية للأسرة السعودية والأمهات.
 5. إصدار كتيبات شهرية لأحدث المستجدات في مجالات تأهيل عضو هيئة التدريس والمعلم بالتعليم العام.
 6. تقديم منشورات وبرامج عبر مواقع التواصل الاجتماعي.
 7. إصدار مجلات توعية وإرشاد.

خاتمة الدراسة:

من خلال الدراسة التي هدفت بشكل رئيس إيجاد آلية منضبطة لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة، أمكن وضع رؤية مستقبلية لمركز تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس، الذي يعدّ من الآليات ذات الجدوى الاقتصادية العالية؛ لكون



جميع الدورات المقترحة بالمركز مدفوعة الأجر، وبالتالي سيتمكن المركز من استيفاء متطلباته المادية ذاتيًا، علاوة على أنه سيصبح أحد الموارد الاقتصادية للجامعة، ويحقق كفاءة إنفاق عالية، علاوة على أنَّ الرؤية المستقبلية قد راعت الإمكانيات المادية والبشرية للجامعة، فأصبح من الأمور الواقعية ممكنة التنفيذ بسهولة.

مُقترحات الدراسة:

1. إجراء بحوث تطويرية بحيث يمكن أن يُطوّر المركز ليقدم دورات تساعد معلمي التعليم العام للتأهّل لاجتياز اختبارات الرخصة المهنية.
2. إجراء بحوث تطويرية ليتمكن المركز من تقديم دورات تأهيلية للإداريين بالجامعة والتعليم العام.
3. إجراء بحوث تطويرية بحيث يمكن أن يسهم المركز في تقديم ورش ودورات لخدمة الأسرة والمجتمع.



المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم، حمادة محمد مسعود؛ بكير، سماح زغلول حسن. (2019). أثر أنماط التدريب الإلكتروني "المباشر - المساند - المزيج" على تنمية مهارات استخدام نظام "Blackboard" في التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية. *مجلة التربية. كلية التربية. جامعة الأزهر*. 183 (2)، 1-89.
- أحمد، نجاح رحومة. (2015). إسهام برنامج التأهيل في تحسين أداء المعلمين غير الحاصلين على مؤهل تربوي من وجهة نظرهم. *مجلة البحث العلمي في التربية. كلية البنات للآداب والعلوم والتربية. جامعة عين شمس*. 16 (4)، 312-342.
- جاد، محمد لطفي محمد؛ الأكلي، مفلح دخيل. (2019). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بقسمي الدراسات الإسلامية واللغة العربية بجامعة ببشة في ضوء مهارات التدريس التبادلي. *مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية. مركز البحوث التربوية. جامعة الملك خالد*. 30 (2)، 132-162.
- الجنابي، عبد الرزاق شنين. (2019). مدى توافر معايير الجودة للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية للبنات جامعة الكوفة من وجهة نظر طالباتها. *مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية*. 25 (13)، 255-277.
- الحارثي، عبد الرحمن بن محمد بن نفيذ. (2020). آليات تضمين مهارات القرن الحادي والعشرين في برامج الإعداد التربوي للمعلم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *المجلة التربوية. كلية التربية. جامعة سوهاج*. 72 (7)، 9-50.
- الحداد، سلوى يحيى محمد؛ القواس، محمد أحمد مرشد. (2016). فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية كفايات التدريس الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة أب. *مجلة سلوك. كلية العلوم الاجتماعية. جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم*. 4 (4)، 165-182.
- الحسن، عصام إدريس كمتور. (2016). تقويم قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال التعلم الإلكتروني بكلية التربية جامعة الخرطوم. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي. كلية التربية. جامعة الخرطوم - السودان*. 36 (1)، 143-171.
- الحصيني، حاتم بن عبدالله بن سعد. (2020). الكفايات التربوية لدى أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة الطائف في ضوء بعض المعايير القياسية. *مجلة العلوم التربوية. كلية التربية بالغردقة. جامعة جنوب الوادي*. 3 (1)، 304-376.
- الرابعة، علي بن محمد بن أحمد. (2017). مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس في كلية الشريعة والدراسات الإسلامية الكفايات التدريسية في جامعة القصيم من وجهة نظرهم. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية. جامعة القدس المفتوحة*. 3 (12)، 297-328.
- الزرعة، ليلى بنت ناصر. (2016). فعالية برنامج تدريبي في تحسين كفايات بناء الاختبارات التحصيلية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل. *مجلة العلوم التربوية والنفسية. مركز النشر العلمي. جامعة البحرين*. 17 (2)، 277-304.



- الزوي، عائدة منصور صالح. (2017). فاعلية البرنامج التدريبي أثناء الخدمة لتطوير مهارات التدريس الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للمهن الطبية ومستوى الاستفادة من وجهة نظرهم - دراسة شبه تجريبية. *مجلة القلعة*. كلية الآداب والعلوم بمسلاتنه. جامعة المرقب. (8)، 306-262.
- الشمري، زيد بن مهلهل؛ محمد، هيثم عبد المجيد؛ طه، محمود إبراهيم عبد العزيز. (2017). أثر البرامج التدريبية المقدمة من عمادة الجودة في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل وانعكاسه على اتجاه الطلاب نحو الدراسة الجامعية. *المجلة التربوية*. كلية التربية. (50)، 251-211.
- الصويركي، محمد علي حسن. (2018). درجة امتلاك الكفايات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم اللغة العربية في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظرهم. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*. المركز القومي للبحوث غزة. 2(17)، 24-1.
- عبد الرحمن، إيمان جميل؛ نادر، إبراهيم حربي. (2013). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية المتوسطة دور كليات المعلمين بالملكة العربية السعودية في خدمة المجتمع والبيئة. *حولية الحكومة الأردنية نحو برامج التنمية المهنية*. دراسات. العلوم التربوية. 40(1)، 13-1.
- العري، هشام يوسف. (٢٠١٧). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. *المجلة التربوية*. كلية التربية. جامعة سوهاج. (49)، 50-20.
- العززي، سعود بن عيد. (2015). واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك. *دراسات العلوم التربوية*. جامعة تبوك. 42(3)، 806-787.
- عودة، إبراهيم عبد الرحمن. (2012). الجامعات والتدريب والتنمية البشرية وخدمة المجتمع: دراسة وصفية مقارنة بين جامعتي الزقازيق وإندونيسيا. *مجلة كلية الآداب*. جامعة الزقازيق. مصر. 61(2)، 502-481.
- عياصر، عطا منصور (2017). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف من وجهة نظر الطالبات. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*. 2(3)، 430-413.
- غني، إبراهيم السيد عيسى. (2019). دراسة تقويمية لبرنامج إجازة التأهيل التربوي لمعلمي الأزهر في ضوء أهدافه. *مجلة كلية التربية*. كلية التربية. جامعة طنطا. 74(2)، 452-381.
- فرج، شدى بنت إبراهيم بن حسين. (2018). تصور مقترح لمشروع إنشاء مركز تدريب متميز لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء رؤية 2030. *مجلة كلية التربية*. جامعة أسبوط. 34(1)، 474-406.
- الفريج، وفاء بنت إبراهيم بن فهد. (2020). المهارات التدريسية الفعلية والمثالية لدى أعضاء هيئة التدريس كما يراها طلبة الدراسات العليا في قسم أصول التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. *المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية*. معهد الملك سلمان للدراسات والخدمات الاستشارية. جامعة المجمعة. (15)، 99-59.
- القباطي، عبد الله عبده سليم. (2012). تقويم أثر التدريب التربوي في النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر المتدربين. *مجلة كليات التربية*. جامعة عدن. (12)، 45-11.
- المغازي، إسراء. (2008). الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للموارد البشرية - التنمية والارتقاء بالأداء الفردي. <http://kenanaonline.com/users/Trainer/posts/78147>



منصور، مصطفى يوسف (2020). درجة توافر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غزة من وجهة نظر طلبتهم. مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات. كلية فلسطين التقنية - دير البلح. 7(1)، 69-108.

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

- Abd al-Rahman, Iman Jamil; Tadros, Ibrahim Harbi (2013). Attitudes of faculty members in intermediate university colleges. The role of teachers' colleges in the Kingdom of Saudi Arabia in serving society and the environment. Jordanian government yearbook towards professional development programs. studies. Educational sciences. 40(1), 1-13.
- Ahmed, Najah Rahouma (2015). The contribution of the rehabilitation program to improving the performance of teachers who do not have an educational qualification from their point of view. Journal of Scientific Research in Education. Women's College of Arts, Sciences and Education. Ain-Shams University. 16(4), 312-342.
- Al Harthy, Abdul Rahman bin Muhammad bin Nafeez (2020). Mechanisms for including twenty-first century skills in educational preparation programs for teachers from the point of view of faculty members. Educational Journal. Faculty of Education. Sohag University. (72), 9-50.
- Al-Anzi, Saud bin Eid (2015). The reality of professional development among faculty members and the support staff at the University of Tabuk. studies. Educational sciences. Tabouk university. 42(3), 787-806.
- Al-Freij, Wafaa bint Ibrahim bin Fahd (2020). The actual and ideal teaching skills of faculty members as seen by postgraduate students in the Department of Fundamentals of Education at Imam Muhammad bin Saud Islamic University. Arab Journal of Educational and Social Studies. King Salman Institute for Studies and Consulting Services. University collected. (15), 59-99.
- Al-Hassan, Issam Idris Kamtoor (2016). Evaluating the capabilities of faculty members in the field of e-learning at the Faculty of Education, University of Khartoum. Journal of the Association of Arab Universities for Research in Higher Education. Faculty of Education. University of Khartoum - Sudan. 36(1), 143-171.
- Al-Hussaini, Hatem bin Abdullah bin Saad (2020). The educational competencies of faculty members in some faculties of Taif University in the light of some standard criteria. Journal of Educational Sciences. Hurghada College of Education. South Valley University. 3(1), 304-376.
- Al-Janabi, Abdul-Razzaq Shaneen (2019). The availability of quality standards for the teaching performance of faculty members in the College of Education for Girls, University of Kufa, from the point of view of its students. Journal of the College of Education for Girls for Humanities. 25(13), 255-277.
- Al-Maghazi, Israa (2008). Recent trends in the professional development of human resources - Development and upgrading of individual performance. <http://kenanaonHarris>, B. (2009). Improving Staff Performance Through in Service Education. Allyn and Bacon Inc., Boston.
- Al-Qabati, Abdullah Abdu Salim (2012). Evaluating the impact of educational training on the professional growth of faculty members from the trainees' point of view. Journal of Colleges of Education. Aden University. (12), 11-45.



- Al-Shammari, Zaid bin Muhalhal; Mohamed, Haitham Abdel-Maguid; Taha, Mahmoud Ibrahim Abdel Aziz (2017). The impact of training programs provided by the Deanship of Quality on the development of the professional performance of faculty members at the University of Hail and its reflection on students' attitude towards university study. Educational Journal. Faculty of Education. (50), 211-251.
- Al-Swerky, Muhammad Ali Hassan (2018). The degree of possessing teaching competencies among the faculty members of the Department of Arabic Language at King Abdulaziz University from their point of view. Journal of Educational and Psychological Sciences. Gaza National Research Center. 2(17), 1-24.
- Al-Zar'a, Laila Bint Nasser (2016). The effectiveness of a training program in improving the competencies of building achievement tests among faculty members at King Faisal University. Journal of Educational and Psychological Sciences. Scientific Publishing Center. Bahrain University. 17(2), 277-304.
- Al-Zuwai, Aida Mansour Saleh (2017). The effectiveness of the in-service training program to develop the effective teaching skills of faculty members at the Higher Institute of Medical Professions and the level of benefit from their point of view - a quasi-experimental study. Castle Magazine. College of Arts and Sciences in Msallath. Al-Marqab University. (8), 262-306.
- Ayaser, Attaf Mansour (2017). Evaluation of the teaching performance of faculty members in the College of Education at Al-Jouf University from the female students' point of view. International Journal of Educational and Psychological Studies. 2(3), 413-430.
- Elaraby, Hisham Youssef (2017). Evaluating the performance of faculty members at the University of Hail in the light of quality standards and academic accreditation. Educational Journal. Faculty of Education. Sohag University. (49), 20-50.
- Faraj, Shada bint Ibrahim bin Hussein (2018). A proposed vision for a project to establish a distinguished training center to develop the skills of faculty members at Taif University in the light of Vision 2030. Journal of the College of Education. Assiut University. 34(1), 406-474.
- Gad, Mohamed Lotfy Mohamed; Al-Aklabi, Muflih Dakhil (2019). Evaluation of the performance of faculty members in the Departments of Islamic Studies and Arabic Language at the University of Bisha in the light of reciprocal teaching skills. King Khalid University Journal of Educational Sciences. Educational Research Center. King Khalid University. 30(2), 132-162.
- Ghoneim, Ibrahim Al-Sayed Issa (2019). An evaluation study of the educational qualification leave program for Al-Azhar teachers in the light of its objectives. College of Education Journal. Faculty of Education. Tanta University. 74(2), 381-452.
- Haddad, Salwa Yahya Mohamed; Al-Qawas, Mohamed Ahmed Morshed (2016). The effectiveness of a proposed training program to develop effective teaching competencies among non-educational faculty members at Ibb University. behavior magazine. Faculty of Social Sciences. Abdelhamid Ibn Badis University, Mostaganem. (4), 165-182.
- Ibrahim, Hamada Mohamed Massoud; Bakir, Samah Zaghloul Hassan (2019). The impact of "direct - supportive - mixed" e-training styles on developing the skills of using the "Blackboard" system in teaching among faculty members in the light of their training needs. Education Journal. Faculty of Education. Al Azhar university. 183(2), 1-89.



- Odeh, Ibrahim Abdel-Rahman. (2012). Universities, training, human development and community service: a descriptive comparative study between the universities of Zagazig and Indonesia. College of Arts Journal. Zagazig University. Egypt. 61(2), 481–502.
- Rababa, Ali bin Mohammed bin Ahmed (2017). The extent to which faculty members in the College of Sharia and Islamic Studies possess teaching competencies at Qassim University from their point of view. Journal of Al-Quds Open University for educational and psychological research and studies. Al-Quds Open University. 3(12), 297-328.
- Sgure, L., & Bland, S. (2000). An Evaluation of The Teacher Training. Educational Management and Administration 28 (1), 21 -32.
- Validosta State University (2021). College of Education: Faculty Evaluation. Process, from <http://education.valdosta.edu/coeii/>