

درجة إسهام برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في تنمية مهاراتهم لمواكبة متطلبات التحول الرقمي

سمر إبراهيم محمود جليسة

أستاذ أصول التربية الإسلامية المساعد - كلية التربية - جامعة الباحة

المستخلص: هدف البحث التعرف إلى درجة إسهام برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في تنمية مهاراتهم لمواكبة متطلبات التحول الرقمي، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجة إسهام برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في تنمية مهاراتهم لمواكبة متطلبات التحول الرقمي باختلاف (الدرجة العلمية، والجنس، والمسئى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة) وقد انتهج البحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّن مجتمع الدراسة من (٧٨) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة موزعين على مختلف كليات الجامعة وعددها (٥) كليات، ولأغراض هذا البحث تمّ بناء استبانة لقياس مستوى التنمية المهنية، تكوّنت بصورتها النهائية من (٢٠) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي (التدريب المستمر، والكفاءة المهنية، والمساندة المهنية، والنمو المهني)، وخلص البحث إلى نتائج عدة، من أهمها: (١) أن الاهتمام ببرامج التنمية المهنية والتطوير المهني يُكسب أعضاء هيئة التدريس مُتطلّبات مجتمع المعرفة والمساعدة على تحقيقها؛ (٢) أن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بأنماطها المتعددة تعدّ من أهم أساليب التطوير المهني لهم؛ (٣) أهمية تبني وتفعيل أساليب التنمية والتطوير المهني بوصفها آلية من آليات الارتقاء بمجودة التطوير المهني؛ (٤) تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التطوير المهني الدّائمي المستمر مدى الحياة؛ (٥) وجد مستوى مرتفع جدًا من درجة إسهام برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في تنمية مهاراتهم لمواكبة متطلبات التحول الرقمي .

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية - أعضاء هيئة التدريس - التحول الرقمي

The Degree of Contribution of Professional Development Programs for Faculty Members at Al-Baha University in Developing their Skills to Keep Pace with the Requirements of Digital Transformation.

Samar Ibrahim Mahmoud Jaleesa

Assistant Professor, Department of Education and Psychology
Faculty of Education, Al-Baha University

Abstract: The research aims to identify the contribution level of professional development programs for faculty members at Albaha University in developing their skills to keep pace with the digital transformation requirements, and revealing statistically significant differences in the contribution level of professional development programs for faculty members at Albaha University in developing their skills to keep pace with the digital transformation requirements according to the difference (Scientific degree, Gender, Job Title, Experience Years). It has adopted the descriptive analytical approach, and the study group consisted of (78) faculty members at Al-Baha University distributed among the various (5) faculties of the university. For the purposes of this research, a questionnaire was built to measure the level of professional development, which consisted in its final form of (20) items distributed over four fields, namely: (Continuous Training - Professional Competence - Professional Support - Professional Growth). The research reached several results, the most important of which are: 1) Interest in professional development programs and gains faculty members the the knowledge society requirements and help to achieve them, 2) professional development for faculty members in its various forms is an important method of professional development for them, 3) the importance of adopting and activating methods of Professional development as a mechanism for improving the professional development quality, 4) encourage faculty members to self-continuous professional development for life, 5) high level of contribution to professional development programs for faculty members at Al-Baha University was found in developing their skills to keep pace with the digital transformation requirements.

Keywords: Professional Development - Faculty Members - Digital Transformation.

المقدمة

تعدُّ التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعيَّة الدَّعامَةَ الرئيسيَّة التي تكسبهم - من خلال برامجها المختلفة والمتعدِّدة - المهارَةَ والمعرفةَ في ظلِّ التغيُّرات التي يشهدها العالم، وذلك من خلال زيادة الخبرات وتطوير الكفايات وتنمية المهارات؛ ليتمكنوا من القيام بأدوارهم من خلال التَّأثير الإيجابي لهم في العمليَّة التَّعليمية، وهي تعدُّ مدخلاً مهمًّا من مُدخلات العمليَّة التَّعليمية، ومحوِّراً ضروريًّا لإحداث التَّغيير بهدف تحسين أدائهم.

وتهمُّ التنمية المهنية بالجهود المنظَّمة لتزويد الأفراد بالمهارات المعرفية والميدانية والاتِّجاهات الإيجابية، وبالتالي يعدُّ التَّطوير المهني مطلبًا أساسيًا في زمن التَّحوُّل الرِّقمي، ويُعدُّ الارتقاء بالهيئة التَّعليمية أحد أهم السُّبل المعاصرة لضمان تحقيق تفوق مؤسَّسات التَّعليم العالي وتجويد أدائها.

ويشهد الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس الجامعي بالجامعات في المملكة العربية السُّعودية اهتمامًا كبيرًا نظرًا للتَّقدُّم المعرفي والتَّطور التَّقني والتَّقدُّم في تقنيات الاتِّصال والمعلومات؛ مما يتطلَّب المواكبة لهذه التَّطوُّرات والاطلاع على كل جديد في المجال المعرفي وطرق التَّدريس والمناهج التَّعليمية، واكتساب المهارات الحديثة التي تسهم في رفع مستوى أدائهم في العمليَّة التَّعليمية والبحثية والمجتمعية.

وقد لقي التَّطوير المهني اهتمامًا كبيرًا من علماء النَّفس والتَّربية باعتباره أسلوب التَّطوير والتَّدريب الأفضل؛ لأنه يحقِّق لكل مُتدرب ما يتناسب مع قدراته وسرعته الدَّائنية في التَّعلم، ويعتمد على دافعيته، ويأخذ فيه المتدرب دورًا إيجابيًا ونشطًا؛ مما يسهم في إتقان المادة التَّدريبية وإيجاد بيئة خصبة للإبداع.

إن القدرة على التَّطوير والتنمية المهنية تعني القدرة على الانخراط في التَّفكير الدَّائني والتَّقييم، وتنمية المعرفة والمهارات المتخصِّصة حول عديد من جوانب التَّدريس، وتوسيع قاعدة المعرفة حول البحث والنَّظرية وقضايا التَّدريس، وتولي أدوار ومسؤوليات جديدة، وتطوير علاقات تعاونية مع الأساتذة الآخرين.

ويُعدُّ تطوير برامج التنمية المهنية من أهم المداخل التي أخذت في الانتشار في معظم المؤسَّسات التَّعليمية الحكومية والخاصة في الدول المتقدِّمة، ويكون الاهتمام بتطوير برامج التنمية المهنية بأعضاء هيئة التدريس من حيث التَّركيز على توسيع المعرفة والمهارات الحالية " ويُعتقد أنَّ تطوير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعية يكون أكثر تخصيصًا ومرونة من تدريبيهم، والتَّطوير المهني من أهم أساليب التَّطوير التي تواكب الاحتياجات التَّدريبية والتَّطورات العلمية المتسارعة؛ وذلك لتنوع وتعدُّد تقنياته وأساليبه، ولعل أبرز ما يميِّز التَّطوير المهني هو ارتباط عمليَّة التَّدريب والتَّطوير باحتياجات الفرد المهنية والوظيفية، ومراعاة مستوى قدراته وخبراته " (العجاجي، ٢٠١٧، ص. ٢٥٤).

إنَّ عمليَّة تعزيز التَّعليم، واكتساب المهارات القيادية، كلها تقنيات لتطوير القدرة المهنية في السَّاحة الحديثة لكون عضو هيئة التدريس محترفًا في التَّدريس، من خلال التَّسمية الشخصية، والتَّطوير المهني، والتَّسمية الاجتماعية.

وقد أصبح التَّحوُّل الرِّقمي أولويةً لمؤسَّسات التَّعليم الجامعي لمواكبة مُتطلَّبات العصر المتغيِّرة، ويتطلَّب نجاح التَّحوُّل الرِّقمي تغيير بعض نظم التَّعليم والتَّعلم لتوفير مهارات جديدة قادرة على تحقيق التَّميُّز في العمل الرِّقمي؛ ولذلك كانت الحاجة إلى تطوير التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لمواكبة هذا التَّطور، ولقدرتهم على تطبيق استراتيجيات التَّحوُّل الرِّقمي.

ويُعَدُّ التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي من " أهم الركائز التي تقوم عليها عملية التطوير الجامعي، بل هو العمود الفقري والركيزة الأساسية لتطوير الجامعات، الذي يتطلب اتباع أساليب متنوعة ومتطورة في تصميم برامج التطوير المهني لمواكبة التغيرات والتطورات المتسارعة " (كعكي وزرعة، ٢٠١٢، ص. ٢٩٠).

ولذلك جاء البحث الحالي بغرض إلقاء الضوء على ضرورة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة للانسجام مع روح العصر والتحول الرقمي.

مشكلة البحث وأسئلته

يبرز الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس حيث يعزُّزُ تطوير التنمية المهنية المستمرة النهوضَ بمعرفته ومهاراته وخصائصه، وتعزيز ممارسته لاعتماد ضمان جودة التعليم الجامعي؛ ولذا فإنَّ تنمية مهاراتهم أصبحت أساساً لأي عملية تطوير.

فضلاً عن أن مؤسسات التعليم العالي بطبيعتها مختلفة عن غيرها من المؤسسات التعليمية، " لما لها من علاقة مباشرة بجوانب الحياة المختلفة، إلى جانب كونها أداة التنمية في المجتمع سواءً على المستوى العالمي أم المحلي، وتعدُّ الدولة مسئولةً عن حركة التنمية فيها " (الزهدي، ٢٠٢١، ص. ٤٤).

وتهدف التنمية المهنية إلى رفع مستوى المهارة وخاصةً مجال التدريس ومجال البحث العلمي وخدمة المجتمع، من خلال التعامل مع مستحدثات تكنولوجيا التعليم والتعلم واستخدامها في التعلم الذاتي والتعليم المستمر، وإكساب المعلومات والمهارات للتقويم، وبناء وسائله الحديثة وتقنينها واستخدامها، " وتعمل التنمية المهنية على توفير المناخ المناسب لأعضاء هيئة التدريس للتعرف إلى قدراتهم من خلال دعم تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس والمؤسسات العلمية الأخرى " (الأسود، ٢٠١٧، ص. ٤٧).

وفي ضوء ما سبق عرضه جاء البحث الحالي للتعرف إلى درجة إسهام برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في تنمية مهاراتهم لمواكبة متطلبات التحول الرقمي، وبناءً عليه يمكن تحديد مشكلة هذا البحث في التساؤل الرئيس: ما درجة إسهام برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في تنمية مهاراتهم لمواكبة متطلبات التحول الرقمي؟ ويتفرع عنه التساؤلات الفرعية التالية:

١. ما درجة إسهام برامج التدريب المستمر في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة لمواكبة متطلبات التحول الرقمي؟
٢. ما درجة إسهام برامج تعزيز الكفاءة المهنية في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة لمواكبة متطلبات التحول الرقمي؟
٣. ما درجة إسهام برامج تعزيز المساندة المهنية في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة لمواكبة متطلبات التحول الرقمي؟
٤. ما درجة إسهام برامج تعزيز النمو المهني في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة لمواكبة متطلبات التحول الرقمي؟

٥. هل تختلف برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في تنمية مهاراتهم لمواكبة متطلبات التحول الرقمي باختلاف (الدرجة العلمية، والجنس، والمسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة)؟
٦. ما التوصيات المقترحة لتعزيز إسهام برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في تنمية مهاراتهم لمواكبة متطلبات التحول الرقمي؟

أهداف البحث:

تحددت أهداف البحث على النحو التالي:

- ١- معرفة درجة إسهام برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في تنمية مهاراتهم لمواكبة متطلبات التحول الرقمي.
- ٢- معرفة مدى إسهام برامج التدريب المستمر في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة لمواكبة متطلبات التحول الرقمي.
- ٣- معرفة درجة إسهام برامج تعزيز الكفاءة المهنية في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة لمواكبة متطلبات التحول الرقمي.
- ٤- معرفة درجة إسهام برامج تعزيز المساندة المهنية والنمو المهني في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة لمواكبة متطلبات التحول الرقمي.
- ٥- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في دور برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في تنمية مهاراتهم لمواكبة متطلبات التحول الرقمي باختلاف (الدرجة العلمية، والجنس، والمسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة).

أهمية البحث:

تتضح أهمية البحث فيما يلي:

- ١- تنبع أهمية البحث من تناوله متغير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لما لها من دور فعال في تحسين التعليم الذي يقع على رأس أولويات تطوير المجتمع وتجويده بجميع مجالاته.
- ٢- تناول موضوع العصر الرقمي والتحول وهو أحد الاهتمامات الحاسمة والملحة التي تفرض نفسها بشدة على المؤسسات التعليمية حفاظاً على استمراريتها ومواكبةً للتطورات الإقليمية والعالمية.
- ٣- رفع مستوى النظام التعليمي لمواجهة متطلبات التعلم المستقبلي والعصر الرقمي، والاستفادة من تقنياته في التنمية المهنية بما يتوافق مع أساتذة الجامعات.
- ٤- أهمية دور أعضاء هيئة التدريس الجامعي وتكوينه في العصر الرقمي في عمليتي التأهيل والتمكن.

٥ - إمكانية استخدام البحث لتحديد مُتطلّبات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات للتطوير المهني؛ من أجل مواكبة عصر التحوّل الرقّمي.

حدودُ البحث:

١. **حدود موضوعية:** اقتصر البحثُ على معرفة " درجة إسهام برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في تنمية مهاراتهم لمواكبة مُتطلّبات التحوّل الرقّمي "، من حيث: مفهوم التنمية المهنية، وأهدافها، والمبررات التي تدعو إلى ضرورة تطوير برامجها، واتجاهاتها الحديثة.

٢. **حدود مكانية وبشرية:** اقتصرت على عينة ممثلة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة.

٣. **الحدود الزمنية:** فقد حُدّدت بزمن تطبيق أداة البحث في العام الدراسي (٢٠٢٢/٢٠٢٣).

مصطلحاتُ البحث:

١ - التَّنْمِيَةُ المِهْنِيَّة:

هي عملية تحسّين المتعلّم من خلال التعلّم والتدريب للارتقاء بحياته المهنية، مثل حضور الفصول الدراسية أو الذهاب إلى ورش العمل أو تعليم نفسه مهارات جديدة، كما يمكن أن تشير التَّنْمِيَةُ المِهْنِيَّةُ أيضًا إلى " مواكبة الاتجاهات الجديدة في مجال العمل، وتطبيق ممارسات جديدة على أساليبه الحالية " (أبو السعود، حسين، ٢٠١٦، ص٧٠). وترى الباحثة أنّ التَّنْمِيَةَ المِهْنِيَّةَ هي عملية لها عددٌ من الأهداف منها: زيادة المعارف المهنية الحديثة، ورفع القيم المهنية المعزّزة للمهنة، وعلى ذلك فعمليةُ التَّنْمِيَةَ المِهْنِيَّةَ هي نظامٌ شاملٌ من النظم المعرفية وكذلك النظم الخاصة بالإعداد والتدريب وتهتم بتكوين عددٍ من القيم والاتجاهات، ومفهوم التَّنْمِيَةَ المِهْنِيَّةَ يخضع للتطوير والتحسين وذلك اعتمادًا على ما يُستحدث من الأنظمة والاستراتيجيات التربوية الجديدة، مع ضرورة تنويع الوسائل والاستراتيجيات المتعلقة بالتَّنْمِيَةَ المِهْنِيَّةَ.

٢ - أعضاء هيئة التدريس:

يُقصدُ بأعضاء هيئة التدريس: كل من يقوم بالتدريس بالجامعة، بدرجة (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، معيد)، وقد استخدمت الباحثة هذا المصطلح في البحث الحالي طبقًا لهذا التعريف الوارد بالمادة الأولى والثانية من اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعودية، (اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعودية، ١٥: ١٩٩٧).

٣ - التحوّل الرقّمي:

هو "عملية استخدام التقنيات الرقّمية لإنشاء كل العمليات سواءً أكانت تجارية أم ثقافية أم علمية لتلبية مُتطلّبات الأعمال والسوق المتغيرة وأن إعادة تصوّر الأعمال في العصر الرقّمي هو تحوّل رقمي " (مصليحي، ٢٠٢١، ص٥٠). وتعرّفُ الباحثةُ التحوّلَ الرقّميَ على أنه عملية التغيّر التكنولوجية والثقافية اللازمة في مجال التعليم الجامعي والاعتماد على أنظمة رقمية قائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال توظيف تكنولوجيا المعلومات واستخدامها وتوفير التعلّم الرقّمي.

أدبيات البحث

مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي:

تُعرف التنمية المهنية أنها عملية منهجية مُصمّمة بوعي تساعد المهنيين على اكتساب المعرفة والمهارات والخبرات والمؤهلات، واستخدامها، والاحتفاظ بها؛ لتساعد في التقدّم في الحياة المهنية، وهي "عملية تحسين مهارات الموظّفين وكفاءتهم اللازمة لإنتاج أداء متميز للطلاب" (الأسود، ٢٠١٧، ص. ٤٨).

كما يشير إلى عملية تحسين القدرات من خلال الوصول إلى فرص التّعليم والتّدريب لتحقيق مخرجات أفضل، إذ يمكن أن "يشمل التطوير المهني مجموعة متنوعة من الأساليب مثل التّعليم الرّسمي وغير الرّسمي، أو التّدريب المهني، أو المتخصّص، أو التّدريب القائم على المهارات أو التّعلّم المهني المتقدم" (سالم، ٢٠١٩، ص. ٦٨).

وتهدف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي إلى تحسين ممارساتهم من خلال اعتماد نهج شامل لتطوير الأستاذ الجامعي بوصفه ممارساً محترفاً وعليه تكون التنمية "عملية مستمرة تدعم التطوير المستمر للممارسة طوال مهنة الأستاذ الجامعي بأكملها، إذ تشمل ممارسة التدريس مجموعة من المجالات، يمكن استهداف كل منها من خلال أنشطة التنمية المهنية" (Ellams, 2018, para.56).

ولذلك يمكن أن تستهدف أنشطة التنمية المهنية (المجالات المتداخلة للمعرفة التربوية والمعرفة بالمحتوى)، حيث يمكن تصنيف أي نشاط يدعم الأستاذ الجامعي للتّفكير والتّعلّم ثم العمل على تحسين ممارساته على أنّه تطوير مهني لأستاذ الجامعة، ويمكن أن تحدث مثل هذه الأنشطة في بيئة وجهًا لوجه أو عبر الإنترنت، كما يمكن للأستاذ الجامعي المشاركة في أنشطة التطوير المهني على المستوى الجزئي (الفردية) أو الكلي (بالتعاون مع زملائه عبر مجموعة من السياقات). وترى الباحثة أنّ عملية التنمية المهنية من حيث المعنى الكامل والشّامل هو السّمة الرئيسية، كما أن هذا المفهوم يرتبط بعددٍ من المصطلحات، لهذا يجب الاهتمام بتلك العملية.

المصطلحات المرتبطة بمفهوم التنمية المهنية:

تشمل المصطلحات الأخرى المرتبطة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ما يلي:

١/ **التدريب الدائم والمستمر:** تجسد التنمية المهنية وعملية التدريب الدائمة مدخلاً مهمًا للنظام التعليمي لعضو هيئة التدريس، ويتم تنفيذها من أجل خدمة العملية التربوية، "وتعدّ التنمية المهنية من حيث المعنى أعم وأشمل من مصطلح التدريب المستمر والدائم، حيث إن التنمية المهنية تعتمد على المتطلّبات المهنية في حين تعتمد عملية التدريب على عملية تقدير الشّخص المسؤول عن العملية التربوية" (عبيد وآخرون، ٢٠١٩، ص. ٣٠٩).

٢/ **الكفاية المهنية:** تعني القيام بتطوير المعارف والسلوكيات وأيضًا القيم الشّاملة والمتكاملة التي تُستعمل في نطاق أداء المهنة، وهذه الكفاية "قد تكون متعلقة بالتخصّص أو سمات المعلمين أو تكون متعلقة بأساليب التدريس، أو تتعلق بالناهج، أو قد تكون متعلقة بالمعرفة العامة" (رضوان وسليمان، ٢٠٢٠، ص. ٢٥٧).

٣/ **المساندة المهنية:** أي تهيئة المناخ من الاستقرار العملي والوظيفي، ومن ذلك فإنّ "المساندة المهنية من العمليات التي تهيئ بيئة معزّزة وكذلك محفّزة للمعلّم، كما تشارك بصورة فعّالة في الوصول لأهداف عملية التنمية المهنية لعملية التعليم" (الشراري، ٢٠١٧، ص. ٣٠٧).

٤/ **التمهّن أو التلمذة:** يرتبط هذا المفهوم بمفهوم المهنة التي تستوجب القيام بالإعداد العلمي وكذلك الدّراسات الأكاديمية بالجامعة، والتمهّن من أهم مصادر التنمية المهنية الشّاملة (الشراري، ٢٠١٧، ص. ٣٠٨).

٥/ **النمو المهني:** حيث إن " عملية النمو المهني تتسُم بالطابع الدَّاتي حيث يقوم بها المَعْلَم من خلال اختياره الشَّخصي حيث يري فيه استمرارًا للكفاءة الدَّاتية له " (الشراري، ٢٠١٧، ص.٣٠٨).

فوائد التَّنمية المهنية لأعضاء هيئة التَّدريس:

تحسين نتائج المتعلم: تُبرز عديدٌ من الدِّراسات البحثية الدورَ الحيوي الذي يؤديه أعضاء هيئة التَّدريس بالجامعات في تأمين نتائج المتعلِّم (غانم، ٢٠١٦، ص.٧)، إذ إنَّ تنمية المهارات الخاصة بالأستاذ الجامعي التي تركز بشكلٍ واضح على تحسين نتائج المتعلِّم لها تأثيرٌ كبيرٌ على تحصيل المتعلِّم (Cordingley et al., 2015, para.62).

زيادة تحفيز عضو هيئة التَّدريس الجامعي: تعزِّز أنشطة التَّطوير المهني التي تزود الأستاذ الجامعي حسًّا بالوكالة والتحكُّم في تطورهم المهني الحافز الداخلي لهم، إذ يعبرون أيضًا عن رضا وظيفي أعلى عندما تكون لديهم استقلالية في تطويرهم المهني (Worth and Van den Brande, 2020, para.82).

وترى الباحثة أن من أهم فوائد التَّنمية المهنية لأعضاء هيئة التَّدريس تدريبهم على معرفة مهارات التَّفكير الإبداعي وتطبيقه، ودعم الجامعات للتَّنمية المهنية لأعضاء هيئة التَّدريس، ويتم دعم مسيرة التَّنمية المهنية لأعضاء هيئة التَّدريس الجامعي من خلال ما يلي:

١. تزويد الأساتذة الجامعيين بالموارد التي يحتاجون إليها للمشاركة في التَّطوير المهني الفعَّال، مثل الوصول إلى الخبرات الداخلية والخارجية والفرص لمتابعة التعلم وتعزيزه.

٢. إنشاء ثقافة تعلُّم تعاونية للكادر التَّعليمي للتعلم معًا داخل الجامعة وخارجها.

٣. دمج التَّطوير المهني في أدوار الكادر التَّعليمي وجدَّاولهم الزمنية، مما يضمن قدرتهم على المشاركة في أنشطة التَّطوير المهني بانتظام.

٤. الارتقاء بسمعة الجامعة في دعم التَّعلُّم بشكلٍ فعَّال مع تسارع تقدم المتعلِّم وتحسين النتائج.

وترى الباحثة أن اهتمام الجامعات بالتَّنمية المهنية لعضو هيئة التَّدريس يكون من أجل الوصول بهم إلى دورٍ متكامل في التَّدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.

أهمية التَّنمية المهنية لأعضاء هيئة التَّدريس بالجامعات:

تعُدُّ التَّنمية المهنية لأعضاء هيئة التَّدريس بالجامعات مدخلًا هامًا ومحورًا ضروريًا يسهم في إحداث التَّغيير والقيام بأدوارٍ متجددة تحسِّن من إكساب الطلاب المهارات المختلفة والقدرات المعرفية والمقومات السلوكية التي تساعد في توجيههم وتهيئتهم بشكلٍ متوازن وفعَّال، " الأمر الذي يتطلَّب نموًا مستمرًا يواكب التَّطور السَّريع، فيكون الأساتذة أكثر استعدادًا ليصبحوا معلمين فعَّالين عندما تكون لديهم إمكانية الوصول إلى فُرص التَّطوير المهني، خصوصًا إذا كان طلابهم لديهم احتياجات تعليمية، أو كان أداؤهم أقل من مستوى المرحلة أو أعلى منه " (Kampen, 2019, para.3).

ويكون ذلك من خلال تسهيل نمو الأفكار التعليمية المبتكرة مثل: التَّعلُّم مدى الحياة، والتَّعلُّم عن بُعد، والتَّعلُّم الإلكتروني من خلال الطفرة العالمية في العلوم والتكنولوجيا والتَّنمية، " فإن هذا الموضوع يستدعي الاهتمام بالتَّطوير المهني وكذلك تحديث وتطوير برامجه " (الحميدي، ٢٠١٧، ص.٣).

مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية ودواعي تطويرها في التحوّل الرقّمي:

الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ضرورة ملحة في العصر الحاضر خصوصاً في مجال التحوّل الرقّمي وذلك لجملة من الفوائد الإيجابية منها:

(١) آثار التقدّم التكنولوجي على العملية التعليمية: إنّ استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لها تأثيرٌ على النُظم والممارسات التعليمية، مما يعزز من أهمية التطوير المهني من أجل تعزيز فاعلية المخرجات التعليمية (المزروعي، ٢٠١٩، ص. ٤٢٢).

(٢) ظهورُ الاتجاهات التعليمية المستقبلية المعاصرة: مثل التّعليم المستمر، والتعلّم مدى الحياة، والتّعليم من أجل الإبداع والتّعليم من أجل الاستقلال (وهبة، ٢٠١٥، ص. ٤٠).

(٣) ظهور بعض التّحديات في عمليات الإعداد والتّطوير المهنيين: مثل التّأكيد على الاحتياجات المستقبلية بدلاً من الاحتياجات الحالية، والموضوعية مقابل الذاتية، والتّقييم العالمي مقابل التّقييم المحلي، والممارسة المبتكرة بدلاً من الممارسة الحالية (المزروعي، ٢٠١٩، ص. ٤٢٣).

(٤) تمكين الأستاذ الجامعي من الأدوار المتجدّدة: أدّى التقدّم في تقنيات الاتصال وتنوع مصادر التعلّم إلى تغييراتٍ جوهرية في مُتطلّبات البيئة التعليمية من حيث وسائل نقل المعرفة من الأدوار التقليدية التي تنظر إلى الأستاذ الجامعي على أنّه مجرد ناقل للمعرفة إلى أدوار الميسّر والدليل لطلابه (حسن، ٢٠١٩، ص. ٢٢٨).

(٥) التكيّف مع مُتطلّبات التحوّل الرقّمي: أحدث عصر التحوّل الرقّمي عدداً من التّحديات التي تؤكّد على ضرورة تعلم طرق وأساليب جديدة، وامتلاك مهارات، واستخدام للتكنولوجيا، وإطلاق العنان للتفكير الإبداعي وتنمية المهارات المماثلة.

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومواكبة مُتطلّبات التحوّل الرقّمي:

في عصر التحوّل الرقّمي، يساعد التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي على تحقيق عددٍ من الأهداف المرتبطة بأدواره ومسؤولياته، بما في ذلك ما ذكره الزهراني (٢٠١٨):

١. تعميق الالتزام بالمعايير الخلقية لمهنة التّعليم والتعلّم، ورفع مستوى معارف أساتذة الجامعات وخبراتهم، وتحسين قدراتهم على استخدام التّقنيات التعليمية الحديثة في أثناء التّدريس.

٢. التعلّب على أوجه القصور في تقنيات التطوير المهني وبرامجه الحالية، وإعداد الكادر التّعليمي وتطويرهم للمستقبل.

٣. تزويد الكادر التّعليمي بالأدوات التي يحتاجونها لاستخدام مصادر المعلومات، وإنشاء مجموعة متنوعة من كفاءات التقييم ومهارات المختلفة (ص. ٤٢٠).

وتستنتج الباحثة أن هذه الأهداف تُمكن أعضاء هيئة التدريس من إنشاء بيئة تعليمية تفاعلية بينهم من خلال تبادل الخبرات والمهارات والتّقاشات المختلفة.

أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ظل التحول الرقمي:

تتعدد أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ظل التحول الرقمي وتنوع ما بين مجموعة من

الأساليب مثل :

١. برامج التدريب والتطوير التي تستخدم التقنيات النظرية بالإضافة إلى التقنيات العملية.

٢. برامج التدريب والتطوير الإلكترونية للتطوير المهني.

٣. مجتمعات الممارسة الافتراضية .

٤. التعليم المدمج.

٥. استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات .

٦. تقديم الدعم لاستخدام التكنولوجيا في التعلم بشكل مستمر للأستاذ الجامعي.

٧. يمكن للأستاذ الجامعي الوصول إلى الدعم الفني وذلك للحفاظ على استمرارية التكنولوجيا.

٨. التدريب الإلكتروني. (الأسمرى، ٢٠١٧، ص. ٢٣١)

وترى الباحثة أن هناك عديداً من الطرق المختلفة لتوفير التطوير المهني، وأن هذا التنوع مفيد في تعزيز معارفهم وقدراتهم ومهاراتهم.

الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات:

ظهرت عديداً من الاتجاهات المعاصرة في التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومن ذلك:

١. الاتجاه المستقبلي نحو النمو المهني المنظم والمجدول: سواءً في الفلسفة، أم الأهداف، أم البرامج، أم المنظمات، أم

الأساليب (وهبة، ٢٠١٥، ص. ٩٨).

٢. اتجاه التركيز على المهام الجديدة والمتطورة للأستاذ الجامعي: يجب أن يتعامل الأستاذ الجامعي مع مجموعة متنوعة من

العوامل في مجال عمله (السيد، ٢٠١٧، ص. ٣٠٧).

٣. الاتجاه نحو الاعتماد الأكاديمي لبرامج التدريب والمدرسين لأساتذة الجامعات: ويتم من خلال اعتماد برامج التطوير

المهني لهم ومدرسيهم.

٤. الاتجاه نحو استخدام النماذج الجديدة في التطوير المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي: مثل النموذج المتمحور حول

الأستاذ الجامعي، والنموذج الذاتي التوجيهي، ونموذج القيادة والمنافسة، ونموذج الخطوة المتعاقبة، والنموذج المشترك.

٥. الاتجاه نحو استخدام منصات التعلم عبر الإنترنت والتعلم عن بُعد مثل البلاك بورد الخاص بالجامعات (منصة رافد

ومنصة نون التعليمية وعين، وزاد ودروب ورواق).

٦. اتجاه الميل للتأكيد على الإبداع وتحقيق التميز.

٧. الاتجاه نحو التطوير المهني الذاتي (شعبان، ٢٠١٨، ص. ١١٠).

الدراسات السابقة:

دراسة الدوسري (٢٠٢٢) التي هدفت تعرّف مُتطلّبات التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وأساليبه، ومعوّقاته من خلال آراء عينة ممثلة لمجتمع القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية الحكومية وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: حصول عموم الأداة على متوسط (٤,٠٠ من ٥) بتقدير مرتفع جداً، وعلى مستوى المحاور؛ جاء ترتيب المحاور كالتالي: محور "أساليب التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية" بمتوسط (٤,٢٦ من ٥)، يليه محور "مُتطلّبات التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية" بمتوسط (٤,٢٥ من ٥)، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع القيادات الأكاديمية في جامعة الملك عبد العزيز وجامعة الملك سعود وجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي (١٤٤٣هـ) وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي.

أما دراسة رجب (٢٠٢٢) فقد هدفت التعرف إلى الإطار الفكري والمفهومي للتحوّل الرقمي في التعليم الجامعي من حيث: مفهومه، وأهدافه، ومُتطلّباته، وتحدياته، والتعرف إلى آليات تعزيز التحوّل الرقمي في التعليم الجامعي وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها: أن التحوّل الرقمي يتطلّب صياغة استراتيجية فعّالة تتطلّب تطوير البنية التحتية التكنولوجية لتحسين جودة الاتصالات، وأن التحوّل الرقمي يواجه عدة تحديات مثل: الفجوة بين النظرية والتطبيق في التعليم الإلكتروني، والتعليم الرقمي ونقص المهارات الرقمية والمعلوماتية، وتعدّد الانقسامات الرقمية.

وفي دراسة أبو سمرة، وطوطح (٢٠١٧) التي هدفت التعرف إلى التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين: واقعه ومعوّقاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية: أنّ واقع التطوير المهني الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة عالٍ جداً، وكان من أبرز معوقات التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس: كثرة الأعباء التدريسية، وصعوبة الحصول على إجازة تفرغ علمي.

أما دراسة يوسف (٢٠١٦) فقد هدفت التعرف إلى أساليب التنمية المهنية المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة المنيا بمصر وجامعة ستانفورد بالولايات المتحدة الأمريكية، وتوصّلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها: أن أهم مجالات تطوير أعضاء هيئة التدريس في عديد من جامعات العالم شملت موضوعات مثل: طرق التدريس، وأساليب التقويم، والتحليل الإحصائي.

اتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة (الدوسري، ٢٠٢٢، و رجب، ٢٠٢٢، وأبو سمرة وطوطح، ٢٠١٧، ويوسف، ٢٠١٦) في تناولهم التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس ومعرفة مفهومه وأساليبه والجوانب المهنية والمعرفية المهمة لأعضاء هيئة التدريس، والمعوقات التي تعرقل عملية التطوير، واختلفت البحث مع دراسة (الدوسري، ٢٠٢٢) في تركيزه على وجهة نظر القيادات الأكاديمية، واختلف مع (أبو سمرة وطوطح، ٢٠١٧) في مجتمع الدراسة وهو جامعة القدس المفتوحة، واختلف مع (يوسف، ٢٠١٦) في مجتمع الدراسة وهو جمهورية مصر العربية في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية.

الطريقة والإجراءات

منهجية البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على وصف مشكلة البحث وجمع البيانات والمعلومات وتحليلها للوصول إلى نتائج تساعد في فهم مشكلة البحث (كريسول، ٢٠١٤/٢٠١٩)؛ لذا يسعى البحث الحالي التعرف إلى درجة إسهام برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في تنمية مهاراتهم لمواكبة مُتطلّبات التحوّل الرقّمي.

مجتمع البحث وعينته:

تمثّل مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة، وتمّ اختيار عينته ممثلة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والبالغ عددها (٧٨) من كليات (التربية، والطب، والعلوم التطبيقية، والآداب والعلوم الإنسانية، وإدارة الأعمال)، وفقاً للمعيار وذلك باستخدام العينة العشوائية.

أداة البحث:

تمّ جمع البيانات من خلال استبانة من إعداد الباحثة، كما تمّ استخدام مقياس ليكرت الخماسي Likert Scale، حيث تمّ إعطاء رقم أكبر للموافقة التامة ورقم أقل لعدم الموافقة التامة، وتكوّنت أداة البحث من قسمين: القسم الأول: تضمّن البيانات الأولية التي تشمل المتغيرات الديموغرافية: مثل: الدرجة العلمية، والجنس/ والمسّمى الوظيفي وسنوات الخبرة.

القسم الثاني: تضمّن أبعاد أداة البحث وفقراته حيث تكوّنت من (٢٠) فقرة موزّعة على (٤) أبعاد هي:

- ١- بُعد التدريب المستمر: ويشتمل على خمس (٥) عبارات تهدف لقياس دور التدريب المستمر في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة لمواكبة مُتطلّبات التحوّل الرقّمي.
- ٢- بُعد تعزيز الكفاءة المهنية: ويشتمل على خمس (٥) عبارات تهدف لقياس دور تعزيز الكفاءة المهنية في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة لمواكبة مُتطلّبات التحوّل الرقّمي.
- ٣- بُعد تعزيز المساندة المهنية: ويشتمل على خمس (٥) عبارات تهدف لقياس دور تعزيز المساندة المهنية في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة لمواكبة مُتطلّبات التحوّل الرقّمي.
- ٤- بُعد تعزيز النمو المهني: ويشتمل على خمس (٥) عبارات تهدف لقياس دور تعزيز النمو المهني في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة لمواكبة مُتطلّبات التحوّل الرقّمي.
- ٥- وقد تمّ تصميم مقياس ليكرت ليشتمل على درجات تكون وفق المدى كما بمجدول (١) الذي يوضح درجات مقياس ليكرت.

جدول ١

درجات مقياس ليكرت

الإجابة	غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً
المدى	١,٨٠-١,٠٠	٢,٦٠-١,٨٠	٣,٤٠-٢,٦٠	٤,٢٠-٣,٤٠	٥,٠٠-٤,٢٠
درجة الموافقة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً

٦- صدقُ أداة البحث وثباتها:

ولقد تمَّ إجراء اختبار أداة البحث قبل الشُّروع في تحليل البيانات، وذلك بإجراء اختبار الموثوقية Reliability لتحديد مدى ثبات عبارات استمارة الاستقصاء واتساقها، ومن ثمَّ إمكانية الاعتماد عليها، وإكمال التحليل الإحصائي وإجراء الاختبارات الإحصائية اللازمة، وتُظهر نتائج الاختبار كما بجدول (٢) يوضِّح نتائج اختبار الموثوقية.

جدول ٢

نتائج اختبار الموثوقية

م	عدد المتغيرات	ألفا كرونباخ	عدد العبارات
١	التدريب المستمر	٠,٨٨١	٥
٢	تعزيز الكفاءة المهنية	٠,٨٩١	٥
٣	تعزيز المساندة المهنية	٠,٨٠٣	٥
٤	تعزيز التَّمو المهني	٠,٨٥٣	٥

وقد أظهرت نتائج اختبار الموثوقية أنَّ درجة الثَّبات لعبارات الفرض الأول بمقياس ألفا كرونباخ (٠,٨٨١) ونتائج الاختبار لعبارات الفرض الثاني أن درجة الثبات بمقياس ألفا كرونباخ (٠,٨٩١) ونتائج اختبار الثبات لعبارات الفرض الثالث فقد بلغت درجة ألفا كرونباخ (٠,٨٠٣) ونتائج اختبار الثبات لعبارات الفرض الثالث على درجة ألفا كرونباخ (٠,٨٥٣) الأمر الذي يدل على ثبات عبارات أداة البحث واتساقها حيث أن قيمة معامل الثبات Alpha أكبر من (٠,٧) لكل محاور أداة البحث؛ مما يؤكد صلاحية عبارات أداة البحث وارتباطها وارتفاع مستوى ثبات الأداة المستخدمة في البحث؛ وبالتالي إمكانية الاعتماد على البيانات وإكمال التحليل الإحصائي.

تحليل عينة البحث وفقاً للمتغيرات الديموغرافية:

تمَّ إجراء اختبار التكرارات والنسب المئوية لتحليل عينة البحث وفقاً للمتغيرات الديموغرافية وكانت النتائج كما يلي:

جدول ٣

تحليل العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

التكرارات	النسبة	النسبة الصالحة	النسبة التجميعية		
٣	٣,٨	٣,٨	٣,٨	معيد	
١١	١٤,١	١٤,١	١٧,٩	محاضر	
٤٦	٥٩,٠	٥٩,٠	٧٦,٩	أستاذ مساعد	الدرجة العلمية
١٣	١٦,٧	١٦,٧	٩٣,٦	أستاذ مشارك	
٥	٦,٤	٦,٤	١٠٠,٠	أستاذ	
٧٨	١٠٠,٠	١٠٠,٠		Total	
٢١	٢٦,٩	٢٦,٩	٢٦,٩	ذكر	الجنس
٥٧	٧٣,١	٧٣,١	١٠٠,٠	أنثى	
٧٨	١٠٠,٠	١٠٠,٠		Total	
٧٠	٨٩,٧	٨٩,٧	٨٩,٧	عضو هيئة رئيس	المستوى الوظيفي
٦	٧,٧	٧,٧	٩٧,٤	رئيس قسم	
٢	٢,٦	٢,٦	١٠٠,٠	وكيل كلية	
٧٨	١٠٠,٠	١٠٠,٠		Total	
٦	٧,٧	٧,٧	٧,٧	أقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة

النسبة التجميعية	النسبة الصالحة	النسبة	التكرارات	
٣٧,٢	٢٩,٥	٢٩,٥	٢٣	من ٥ ل ١٠ سنوات
٦٢,٨	٢٥,٦	٢٥,٦	٢٠	من ١٠ ل ١٥ سنة
١٠٠,٠	٣٧,٢	٣٧,٢	٢٩	أكثر من ١٥ سنة ٢٩
	١٠٠,٠	١٠٠,٠	٧٨	Total

عينَةُ البحث

اختبار صلاحية البيانات

تمّ إجراء اختبار صلاحية البيانات وتوافقها مع شروط اختبارات الفروض الإحصائية، وتشتمل هذه الاختبارات على اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات وذلك كما يلي:

- اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات:

تمّ إجراء اختبار التوزيع الطبيعي لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، تمهيداً لاختبار نوع الاختبارات الإحصائية المناسبة سواء أكانت اختبارات معلمية أم لا معلمية، من خلال اختبار Kromogorov-smirnov، وكانت النتائج كما بجدول (٤) الذي يوضح اختبارات صلاحيات البيانات.

جدول ٤

اختبارات صلاحيات البيانات

المعنوية	الاختبار الاحصائي	المعلومات الطبيعية		ن	
		الانحراف المعياري	المتوسط		
٠,٠٠٠	درجات الحرية	٠,٢٦٢	٤,٥٩٧	٧٨	التدريب المستمر
٠,٠٠٠	٧٨	٠,٢٠٥	٤,٤٧٤	٧٨	تعزير الكفاءة المهنية
٠,٠٠٠	٧٨	٠,١٥١	٤,٢٧٩	٧٨	تعزير المساندة المهنية
٠,٠٠٠	٧٨	٠,١٨٣	٤,٤٨٥	٧٨	تعزير النمو المهني
٠,٠١٣	٧٨	٠,١١٤	٤,٤٥٩	٧٨	التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

يتبين من الجدول السابق أنّ قيمة الدلالة لمتغيّرات البحث جاءت أقل من (٥٪) على مقياس كلمجروف سميرونوف، الأمر الذي يعني أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، وبالتالي يمكن اختيار الاختبارات اللا معلمية للتعرف إلى الفروق التي تُعزى للخصائص الشّخصية لأفراد عينة البحث (ما ويتني Mann-Whitney Test) واختبار (kruskal-wallis) كروسكال والاس).

عرض النتائج ومناقشتها

الإجابة عن أسئلة البحث:

الإجابة عن السؤال الرئيس وينص على: ما درجة إسهام برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في تنمية مهاراتهم لمواكبة متطلبات التحول الرقمي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث وجاءت النتائج

كما يلي:

جدول ٥

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث

المعلومات الطبيعية	ن	المتوسط	الانحراف المعياري
التدريب المستمر	٧٨	٤,٥٩٧	٠,٥٧٧
تعزيز الكفاءة المهنية	٧٨	٤,٤٧٤	٠,٦١٣
تعزيز المساندة المهنية	٧٨	٤,٢٧٩	٠,٧٣٤
تعزيز النمو المهني	٧٨	٤,٤٨٥	٠,٥٨٩
التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس	٧٨	٤,٤٥٩	٠,٦٢٨

يتضح من جدول (٥) أن هناك مستوى مرتفع جداً من درجة إسهام برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في تنمية مهاراتهم لمواكبة متطلبات التحول الرقمي حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٤,٤٥٩) بانحراف معياري (٠,٦٢٨) وهو ما يجيب عن السؤال الرئيس للبحث، وتبين كذلك وجود مستوى مرتفع جداً من باقي متغيرات البحث حيث تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية ما بين (٤,٢٧٩ - ٤,٥٩٧) وكانت أعلى درجة إسهام للتدريب المستمر بمتوسط حسابي (٤,٥٩٧) يليها تعزيز النمو المهني بمتوسط حسابي (٤,٤٨٥) ثم تعزيز الكفاءة المهنية بمتوسط حسابي (٤,٤٧٤) وأخيراً تعزيز المساندة المهنية بمتوسط (٤,٢٧٩).

الإجابة عن السؤال الفرعي الأول وينص على: ما درجة إسهام برامج التدريب المستمر في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة لمواكبة متطلبات التحول الرقمي؟

ويتيم قياس أهمية تطوير برامج التنمية (التدريب المستمر) وأثرها على التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من خلال التحليل الإحصائي الوصفي لآراء المستقيمين في مجموعة العبارات بقائمة الاستقصاء الخاصة بهذا المتغير، ويمكن بيان نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لهذا المتغير كما مبين في جدول (٦) الذي يوضح الإحصاء الوصفي للتدريب المستمر.

جدول ٦

الإحصاء الوصفي للتدريب المستمر

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
١- يعدّ التدريب الدائم مدخلاً مهماً للنظام التعليمي لأعضاء هيئة التدريس ويتمّ تنفيذه من أجل خدمة العملية التربوية.	٤,٦١٥	٠,٥٨٦	٣	مرتفع جداً
٢- يساعد التدريب المستمر والدائم على توفير المتطلبات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بما يخدم العملية التعليمية.	٤,٦٥٤	٠,٥٥٤	٢	مرتفع جداً
٣- يمثل التدريب دعماً منظماً لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على مراجعة ممارستهم وتطويرها فيما يتعلق بمهارة معينة.	٤,٦٠٣	٠,٥٤٣	٤	مرتفع جداً

العبارات	المتوسِّط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
٤- يقوم التَّدریب بتطوير مميزات تشغيلية لدور محدد مع التركيز على إنجاز مهارة واحدة محددة مثل فهم كيفية تدريس المنهج أو كيفية كتابة أهداف التعلُّم	٤,٤٤٩	٠,٦٧٧	٥	مرتفع جدًا
٥- يساعد التَّدریب المستمر أعضاء هيئة التَّدریس على الانخراط في الخبرات التعليمية ويؤدي إلى التعلُّم والنهوض بالمعرفة	٤,٦٦٧	٠,٥٢٦	١	مرتفع جدًا

تمَّ ترتيبُ عبارات التَّدریب المستمر من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسِّط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة البحث تبين أن عبارة (يساعد التَّدریب المستمر أعضاء هيئة التَّدریس على الانخراط في الخبرات التعليمية ويؤدي إلى التعلُّم والنهوض بالمعرفة) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة (٤,٦٦٧) وبدرجة موافقة مرتفعة جدًا، في حين كانت العبارة (يقوم التَّدریب بتطوير مميزات تشغيلية لدور محدد مع التركيز على إنجاز مهارة واحدة مُحدَّدة مثل فهم كيفية تدريس المنهج أو كيفية كتابة أهداف التعلُّم) هي أقل العبارات أهمية بقيمة (٤,٤٤٩) وبدرجة موافقة مرتفعة جدًا، وعند دراسة عبارات التَّدریب المستمر تبين أن جميع العبارات جاءت في مستوى الموافقة المرتفع جدًا، مما يوضِّح وجود مستوى مرتفع جدًا من درجة دور برامج التَّدریب المستمر في تنمية مهارات أعضاء هيئة التَّدریس بجامعة الباحة لمواكبة مُتطلبات التحوُّل الرقمي من وجهة نظر أفراد عينة البحث، حيث بلغت قيمة المتوسِّط الحسابي (٤,٥٩٧) بانحراف معياري (٠,٥٧٧) وهو ما يجيب عن السُّؤال الفرعي الأول للبحث، وهو ما يتوافق مع دراسة (رجب، ٢٠٢٢) التي ترى أن التَّدریب أساس التنمية المهنية، كما تتوافق هذه النتيجة مع دراسة (الدوسري، ٢٠٢٢) التي ترى أن التَّدریب المستمر مدخل مهم للتنمية المهنية.

الإجابة عن السُّؤال الفرعي الثاني وينص على: ما درجة إسهام برامج تعزيز الكفاءة المهنية في تنمية مهارات أعضاء هيئة التَّدریس بجامعة الباحة لمواكبة مُتطلبات التحوُّل الرقمي؟

ويتمُّ قياسُ أهمية تطوير برامج التنمية من خلال التحوُّل الرقمي (تعزيز الكفاءة المهنية) وأثرها على تنمية قدرات أعضاء هيئة التَّدریس من خلال التحليل الإحصائي الوصفي لآراء المستقيين في مجموعة العبارات المصنَّمة في قائمة الاستقصاء خصيصًا لقياس هذا المتغيِّر، ويمكن بيان نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لهذا المتغيِّر كما بجدول (٧) الذي يوضح الإحصاء الوصفي لتعزيز الكفاءة المهنية.

جدول ٧

الإحصاء الوصفي لتعزيز الكفاءة المهنية

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
١- تساعد الكفاءة المهنية على القيام بتطوير المعارف والسلوكيات والقيم الشاملة والمتكاملة التي تستخدم في نطاق أداء المهنة.	٤,٥٣٨	٠,٥٢٧	١	مرتفع جدًا
٢- تشكِّل الكفاءة المهنية مدخلًا مهمًا للتنمية المهنية كما أنَّها تمثل قاعدةً لتنمية المهارات والممارسات المتكاملة بهدف القيام بعملية التنمية المهنية.	٤,٥٢٦	٠,٥٥٢	٢	مرتفع جدًا
٣- تتعلق الكفاءة المهنية بالتخصُّص أو بسمات عضو هيئة التَّدریس أو قد تكون متعلقة بأساليب التَّدریس.	٤,٣٤٦	٠,٧٥٣	٥	مرتفع جدًا
٤- ترتبط الكفاءة المهنية بعملية تحسين قدرات أعضاء هيئة التَّدریس من خلال الوصول إلى فرص التعليم والتَّدریب لتحقيق مخرجات أفضل.	٤,٤٤٩	٠,٦١٧	٤	مرتفع جدًا
٥- تشمل الكفاءة المهنية على تحسين مهارات أعضاء هيئة التَّدریس وكفاءتهم اللازمة لإنتاج أداء متميز للطلاب.	٤,٥١٣	٠,٦١٩	٣	مرتفع جدًا

تم ترتيب عبارات الكفاءة المهنية من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة البحث، وتبين أنّ عبارة (تساعد الكفاءة المهنية على القيام بتطوير المعارف والسلوكيات والقيم الشاملة والمتكاملة التي تُستخدم في نطاق أداء المهنة) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة (٤,٥٣٨) وبدرجة موافقة مرتفعة جداً، في حين كانت العبارة (تتعلق الكفاءة المهنية بالتخصّص أو بسمات عضو هيئة التدريس أو قد تكون متعلقة بأساليب التدريس) هي أقل العبارات أهمية بقيمة (٤,٣٤٦) وبدرجة موافقة مرتفعة جداً، وعند دراسة عبارات الكفاءة المهنية تبين أنّ جميع العبارات جاءت في مستوى الموافقة المرتفع جداً، مما يوضّح وجود مستوى مرتفع جداً من دور برامج الكفاءة المهنية في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة؛ لمواكبة مُتطلّبات التحوّل الرقّمي من وجهة نظر أفراد عينة البحث حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٤,٤٧٤) بانحراف معياري (٠,٦١٣) وهو ما يجب عن السؤال الفرعي الثاني للبحث، وتتوافق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (رجب، ٢٠٢٢) التي ترى أن التقدّم في تقنيات الاتصال وتنوع مصادر التعلّم أدّت إلى تغييرات جوهرية في مُتطلّبات البيئة التعليمية من حيث وسائل نقل المعرفة والأدوار من الأدوار التقليدية التي تنظر إلى الأستاذ الجامعي على أنه مجرد ناقل للمعرفة إلى أدوار الميسّر والدليل لطلابه، حيث اضطر الأستاذ الجامعي للتكيّف مع ثورة التحوّل الرقّمي من خلال أدواره، ومن أجل أداء هذه الأدوار، ويجب أن يكون الأستاذ مؤهلاً للقيام بذلك من خلال برامج التطوير المهني المناسبة لهذا الدور لمساعدته على الوفاء بكل هذه الأدوار والمسؤوليات، ولمواكبة مُتطلّبات التحوّل الرقّمي يجب على المسؤولين عن التطوير المهني لأساتذة الجامعات تطوير برامجهم وتوجيهها .

الإجابة عن السؤال الفرعي الثالث وينصّ على: ما درجة إسهام برامج تعزيز المساندة المهنية في

تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة لمواكبة مُتطلّبات التحوّل الرقّمي؟

ويتمّ قياس أهمية تطوير برامج التنمية (تعزيز المساندة المهنية) وأثرها على تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس من خلال التحليل الإحصائي الوصفي لآراء المستقيمين في مجموعة العبارات المصمّمة في قائمة الاستقصاء خصيصاً لقياس هذا المتغيّر، ويمكن بيان نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لهذا المتغيّر كما بجدول (٨) الذي يوضح الإحصاء الوصفي لتعزيز المساندة المهنية.

جدول ٨

الإحصاء الوصفي لتعزيز المساندة المهنية

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
١- تعمل المساندة المهنية على دعم أعضاء هيئة التدريس من خلال انشاء برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات	٤,٣٨٥	٠,٥٨٦	٢	مرتفع جداً
٢- يجب لفت انتباه مطوري برامج التطوير المهني لضرورة معالجة احتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريسية والتطويرية	٤,٦٢٨	٠,٥٣٧	١	مرتفع جداً
٣- تقدم الجامعة خدمات ودعم لأعضاء هيئة التدريس مثل حضور الدورات التدريبية أو الذهاب إلى ورش العمل أو تعلم مهارات جديدة	٤,٠٩٠	٠,٨٧١	٤	مرتفع
٤- تقدم الجامعة مجموعة من الأنشطة تمثل منهجاً شاملاً لتطوير الأستاذ الجامعي بوصفه ممارساً محترفاً.	٣,٩٣٦	١,٠١١	٥	مرتفع
٥- يمكن تصنيف أي نشاط يدعم الاستاذ الجامعي للتفكير والتعلم ثم العمل على تحسين ممارساته على أنه تطوير مهني لأستاذ الجامعة.	٤,٣٥٩	٠,٦٦٤	٣	مرتفع جداً

تمّ ترتيب عبارات المساندة المهنية من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة البحث حيث تبين أن عبارة (يجب لفت انتباه مطوري برامج التطوير المهني لضرورة معالجة احتياجات أعضاء هيئة التدريس التدرّيبية والتّطويرية) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة (٤,٦٢٨) وبدرجة موافقة مرتفعة جداً، في حين كانت العبارة (تقدم الجامعة مجموعة من الأنشطة تمثّل منهجاً شاملاً لتطوير الأستاذ الجامعي بوصفه ممارساً محترفاً) هي أقل العبارات أهمية بقيمة (٣,٩٣٦) وبدرجة موافقة مرتفعة، وعند دراسة عبارات المساندة المهنية تبين أن ثلاث عبارات جاءت في مستوى الموافقة المرتفع جداً وأن عبارتين جاءتا في مستوى الموافقة المرتفع؛ مما يوضّح وجود مستوى مرتفع جداً من دور برامج المساندة المهنية في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة لمواكبة مُتطلّبات التحوّل الرقّمي من وجهة نظر أفراد عينة البحث، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٤,٢٧٩) بانحراف معياري (٠,٧٣٤) وهو ما يجب عن السؤال الفرعي الثالث للبحث، وتتوافق نتائج هذا البحث مع نتائج دراسة (الدوسري، ٢٠٢٢) التي ترى أنّ المساندة المهنية من العمليات التي تهيئ بيئة معززة وكذلك محفزة للأستاذ، كما تشارك بصورة فعّالة في الوصول لأهداف عملية التنمية المهنية للأستاذ الجامعي.

الإجابة عن السؤال الفرعي الرابع وينصّ على: ما درجة إسهام برامج تعزيز النمو المهني في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة لمواكبة مُتطلّبات التحوّل الرقّمي؟

ويتمّ قياس أثر برامج التطوير المهني (تعزيز النمو المهني) على تنمية أعضاء هيئة التدريس من خلال التحوّل الرقّمي وبالتحليل الإحصائي الوصفي لآراء المستقصين في مجموعة العبارات المصمّمة في قائمة الاستقصاء خصيصاً لقياس هذا المتغيّر، ويمكن بيان نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لهذا الفرض كما بجدول (٩) الذي يوضح الإحصاء الوصفي لتعزيز النمو المهني.

جدول ٩

الإحصاء الوصفي لتعزيز النمو المهني

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
١- يتسم النمو المهني بالطابع الذاتي حيث يقوم به الاستاذ الجامعي من خلال اختياره الشخصي لأدوات وأساليب النمو والتطوير.	٤,٢١٨	٠,٧٦٧	٥	مرتفع جداً
٢- يساعد النمو المهني على تطوير المهارات السلوكية والمعرفية لسادة أعضاء هيئة التدريس.	٤,٤٧٤	٠,٥٥٢	٤	مرتفع جداً
٣- تعزيز أنشطة التطوير المهني التي تزود الأستاذ الجامعي في تطورهم المهني وتعزز الحافز الداخلي لهم ومن ثم تحقق الرضا الوظيفي.	٤,٤٨٧	٠,٥٧٥	٣	مرتفع جداً
٤- يؤدي رفع مستوى التطوير المهني في الجامعة بالارتقاء بسمعة الجامعة وتحسين النتائج.	٤,٦٤١	٠,٥٠٩	١	مرتفع جداً
٥- تساعد مواكبة مُتطلّبات العصر الرقّمي وتحقيقها في تسهيل نمو الأفكار التعليمية المبتكرة مثل التعلّم مدى الحياة والتعلّم عن بُعد والتعلّم الإلكتروني.	٤,٦٠٣	٠,٥٧٣	٢	مرتفع جداً

تمّ ترتيب عبارات تعزيز النمو المهني من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة البحث حيث تبين أنّ عبارة (يؤدي رفع مستوى التطوير المهني في الجامعة بالارتقاء بسمعة الجامعة وتحسين النتائج) هي أكثر العبارات أهمية بقيمة (٤,٦٤١) وبدرجة موافقة مرتفعة جداً، في حين كانت العبارة (يتسم النمو المهني بالطابع الذاتي حيث يقوم به الأستاذ الجامعي من خلال اختياره الشخصي لأدوات النمو وأساليب التطوير) هي أقل العبارات أهمية بقيمة (٤,٢١٨) وبدرجة موافقة مرتفعة جداً، وعند دراسة عبارات تعزيز النمو المهني تبين أنّ جميع العبارات جاءت في مستوى

الموافقة المرتفع جداً، مما يوضّح وجود مستوى مرتفع جداً من دور برامج تعزيز التّمو المهني في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة لمواكبة مُتطلّبات التّحوّل الرّقمي من وجهة نظر أفراد عيّنة البحث حيث بلغت قيمة المتوسّط الحسابي (٤,٤٨٥) بانحراف معياري (٠,٥٨٩) وهو ما يجيب عن السّؤال الفرعي الرابع للبحث ، وهو ما يتوافق مع نتائج دراسة (رجب، ٢٠٢٢) التي خلصت إلى أنّ التّركيز على المهام الجديدة والمتطورة للأستاذ الجامعي، يجب أن تتنوع في مجال عمله، ويجب أن يحصل على التّمو المهني اللازم للقيام بذلك أيضاً.

الإجابة عن السّؤال الفرعي الخامس وينصّ على: هل تختلف برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في تنمية مهاراتهم لمواكبة مُتطلّبات التّحوّل الرّقمي باختلاف (الدرجة العلمية، والجنس، والمسّمى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة)؟

للإجابة عن السّؤال الفرعي الخامس للبحث تمّ استخدام اختبار مان ويتني للتعرف إلى الفروق التي تُعزى لمتغير الجنس واختبار كروسكال وللتعرف إلى الفروق التي تُعزى لمتغيرات الدّرجة العلمية والجنس والمسّمى الوظيفي وعدد سنوات الخبرة.

جدول ١٠

الفروق التي تعزى لمتغير الجنس

المتغير	فئات العينة	العدد	متوسط الرتب	الدلالة
الجنس	ذكر	٢١	٣٦,٨١	٠,٥٢٣
	أنثى	٥٧	٤٠,٤٩	
	الإجمالي	٧٨		

يوضح جدول (١٠) تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد عينة البحث حول درجة إسهام برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في تنمية مهاراتهم لمواكبة مُتطلّبات التّحوّل الرّقمي تُعزى لمتغير الجنس عند مستوى معنوية (٠,٠٥).

جدول ١١

الفروق التي تعزى لمتغيرات الدرجة العلمية والمسّمى الوظيفي وعدد سنوات الخبرة

المتغير	فئات العينة	العدد	متوسط الرتب	قيمة كا ^٢	D.F	الدلالة
الدرجة العلمية	معيد	٣	٢٨,٦٧	٥,٢٧٨	٤	٠,٢٥٩
	محاضر	١١	٣٢,٩٥			
	مساعد استاذ	٤٦	٣٨,٢٧			
	مشارك استاذ	١٣	٤٥,٦٥			
	أستاذ	٥	٥٥,٧٠			
المسّمى الوظيفي	هيئة تدريس عضو	٧٠	٣٩,٣٧	٠,٢٠٣	٢	٠,٩٠٤
	قسم رئيس	٦	٤٢,٥٨			
	كلية وكيل	٢	٣٤,٧٥			
عدد سنوات الخبرة	سنوات ٥ من أقل	٦	٣٦,١٧	١,٧٢٦	٣	٠,٦٣١
	سنوات ١٠ ل ٥ من	٢٣	٣٩,٩١			
	سنة ١٥ ل ١٠ من	٢٠	٣٤,٨٣			
	سنة ١٥ من أكثر	٢٩	٤٣,٠٩			

يوضح جدول (١١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد عينة البحث حول درجة إسهام برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في تنمية مهاراتهم لمواكبة متطلبات التحوّل الرقمي تُعزى لمتغيّر الدرجة العلمية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد عينة البحث حول درجة إسهام برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في تنمية مهاراتهم لمواكبة متطلبات التحوّل الرقمي تُعزى لمتغيّر المسمّي الوظيفي عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، وتبيّن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد عينة البحث حول درجة إسهام برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في تنمية مهاراتهم لمواكبة متطلبات التحوّل الرقمي تُعزى لمتغيّر عدد سنوات الخبرة عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، ويتبيّن مما سبق عدم اختلاف درجة إسهام برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في تنمية مهاراتهم لمواكبة متطلبات التحوّل الرقمي باختلاف (الدرجة العلمية، والجنس، والمسمّي الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة) وهو ما يجيب عن السؤال الفرعي الخامس للبحث .

مناقشة نتائج البحث:

من النتائج التي خلص لها البحث ما يلي:

- ١- أن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بأماطها المتعدّدة تعدّ من أهم أساليب التطوير المهني لهم.
- ٢- أهمية تبنى أساليب التنمية والتطوير المهني وتفعيلها بوصفها آلية من آليات الارتقاء بجودة التطوير المهني.
- ٣- تعدّ التنمية المهنية والتطوير المهني أحد المهام الرئيسية لعضو هيئة التدريس.

توصيات البحث:

- ١- عقد الدورات والبرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس من أجل تطويرهم المهني للقيام بأدوارهم الجديدة في ظل التحوّل الرقمي مثل دورة التحوّل الرقمي (التعليم المهني MIT)، واستراتيجيات التحوّل الرقمي، وأساسيات البيانات وقواعدها، والحوسبة السحابية.
- ٢- الاستفادة من أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع لمواجهة التحوّلات العصرية المستمرة من خلال التوعية بهذه التحوّلات المختلفة وبيان الإيجابيات منها والتّحذير من آثارها السلبية.
- ٣- التوسّع في قواعد البيانات والمعلومات عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ويمكن ذلك من خلال المكتبة الرقمية السعودية أو من خلال منصّة مهارتي التابعة لجامعة الباحة التي من خلال أيقونة مهارات أعضاء هيئة التدريس يكون الإعلان والتّسجيل واستلام شهادة الحضور لمختلف الدورات وورش العمل المنعقدة في الجامعة.
- ٤- صياغة استراتيجية فعّالة للتحوّل الرقمي مثل استراتيجية التعليم التطبيقي الافتراضي أو التفاعلي والتعاوني أو التعليم المتنقل وتجهيز الكليات بكل المتطلّبات والموارد التقنية اللازمة لذلك.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو حسين، سامي أحمد. (٢٠١٤). الارتقاء بفاعلية هيئة التدريس تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي. دار أمجد للنشر والتوزيع.
- أبو سمرة، محمود؛ وطوطح، ليانا. (٢٠١٧). التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة: الواقع والمعوقات. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، (٣٨)، ٢١-٤٦.
- الأسمرى، علي عون حسين. (٢٠١٧). تقويم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية في ضوء احتياجاتهم التدريبية. مجلة كلية التربية، (١٧٤)، ٢، ٢١٩-٢٥٢.
- الأسود، زهرة. (٢٠١٧). التنمية المهنية للأستاذ الجامعي كمدخل لتحقيق الجودة التعليمية. مجلة العلوم الاجتماعية. المركز الديمقراطي العربي، (١)، ٤٥-٥٤.
- حسن، أسماء أحمد خلف. (٢٠١٩). السيناريوهات المقترحة لمُتطلّبات التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم في ضوء الثورة الصناعية الرابعة. مجلة كلية التربية، (٦٨)، ٢٩٠٣-٢٩٧٤.
- الحميدي، ياسر خضير. (٢٠١٧). التدريب الإلكتروني لتنمية المعلمين المهنية (ط، ٣). دار السحاب للنشر والتوزيع.
- الدوسري، عيسى خلف. (٢٠٢٢). التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية. مجلة كلية التربية، (٨)، ٢٣٠-٢٧٤.
- رجب، اسراء محمد أحمد. (٢٠٢٢). التحوّل الرقّي في التعليم الجامعي: مفهومه وأهدافه وآلياته. مجلة العلوم التربوية. كلية التربية، (٥٠)، ٥٠-٧٧.
- رضوان، وائل وفيق؛ وسليمان، هناء إبراهيم. (٢٠٢٠). تصور مقترح لتطوير منظومة التدريب الإلكتروني عن بعد لتحقيق الكفاية المهنية لمعلمي مدارس اللغات. مجلة كلية التربية، (٧٥)، ٢٤٧-٢٧٢.
- الزهداني، ناصر بن عوض. (٢٠٢١). دور مؤسسات التعليم في تنمية المهارات الحياتية للطلاب دراسة مطبقة على عينة من طلاب التعليم العام والجامعي بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، (٢)، ٥٣٣-٥٦٦.
- الزهراي، منى بنت محمد. (٢٠١٨). واقع التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء معطيات العصر الرقّي. مجلة كلية التربية، (٥٤)، ٤١٣-٤٤٦.
- سالم، أحمد عبد العظيم. (٢٠١٩). برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين على ضوء نموذج التميز الأوربي. مجلة التربية، الجزء ٢، عدد أكتوبر، ٥٩-١٠٤.
- السيد، محمد إبراهيم عبده. (٢٠١٧). التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء الاتجاهات الحديثة. مجلة العلوم التربوية. كلية الدراسات العليا للتربية، (٢)، ٢٩١-٣٦٢.
- الشراري، سلامة منزل. (٢٠١٧). الكفايات الفنية الواجب توفرها لدى معلمي التربية الإسلامية. مجلة دراسات التربية، (٤)، ٤٤، ٣٠٣-٣١٦.
- شعبان، ولاء عبد العزيز. (٢٠١٨). تدريب المعلمين: دراسة مقارنة. دار الوفاء.

- عبيد، حنان صبحي عبد الله؛ والزيادي، حسين، وآخرون. (٢٠١٩). دراسة استشرافية للوظائف المستقبلية لرؤساء الأقسام كمشرفين مقيمين في الجامعات ومعالجة اضطرابات القلق عند الطالب الجامعي في ضوء الارغونوميا الهندسة البشرية. *مجلة كلية الآداب، العدد (١) ٣٠٩، ٢٩١-٣٠٨*.
- العجاجي، عبد اللطيف. (٢٠١٧). مُتطلّبات التّطوير المهني الذاتي لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. *المجلة العلمية لكلية التربية، العدد (٢٢)، ١٧٤-٢١٦*.
- علام، عمرو جلال الدين أحمد. (٢٠٢١). التعلم العميق ومجتمعات الممارسة الافتراضية. *المجلة الدولية للتعليم الإلكتروني، (٣) ١، ٤٩-٦٩*.
- غانم، ابتسام. (٢٠١٦). أسلوب حل المشاكل وفعاليتها في تحقيق المتعة والتشويق لدى المتعلمين. *مجلة دراسات وأبحاث، (٢٣) ٧، ٢٧-٣٨*.
- القرني، محمد. (٢٠١٨). احتياجات التّسمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض. *مجلة كلية التربية، العدد (١٧٧)، ٣٩٩-٣٤٢*.
- كريسول، جون. (٢٠١٩). تصميم البحوث الكمية-النوعية-المرجعية (عبد المحسن الفحطاني، ترجمة؛ ط.٢). دار المسيلة.
- كعكي، سهام؛ وزرعة، سوسن. (٢٠١٢). جودة التّسمية المهنية لأعضاء هيئة التّدرّس في الجامعات السعودية. *المجلة التربوية، (١٠٥) ٧، ٢٨٩-٣٤٢*.
- المزروع، سامي بن خاطر. (٢٠١٩). تطوير التعليم التقني والتّدريب المهني باستخدام تقنيات الثورة الصناعية الرابعة لمواجهة التحديات التي تواجه الشباب العماني في سوق العمل. دراسات في التعليم الجامعي. كلية التربية. مركز تطوير التعليم الجامعي، ١٠٩-١٣٤.
- مصيلحي، حسين. (٢٠٢١). التّحوّل الرّقمي الإطار المستقبلي لنظم وتكنولوجيا المعلومات. دار الكتب والوثائق.
- وهبة، عماد صموئيل. (٢٠١٥). اتجاهات معاصرة في التّسمية المهنية للمعلم. تقديم: شبل بدران. دار المعرفة الجامعية.
- يوسف، داليا. (٢٠١٦). تصور مقترح لتطوير أساليب التّسمية المهنية لأعضاء هيئة التّدرّس بجمهورية مصر العربية في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية. *مجلة التربية المقارنة والدولية، (٥) ١٢١، ٢١٠*.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 'Altaf , 'Iiad Eabd Aleaziz Hasan (2019). *Altaelimat altaelimiati waeilmuhum altaelimiium walmunazam*.
- Albukhari, Eabd Albaqi Bashir Eabd Alghani (2020). *Tawzif mustahdathat tiknulujia altaelim fi tadriss madat aljughrafia wa'athariha ealaa altahsil aldirasii bialsafi althaani thanawi , masalik altarbiat waltakwin, 3 (2) , 112- 133*.
- Altakhayunatu, Shaebiat 'Ahmad Hasan (2022). *faeiliat barnamaj taelimiun 'iliktruniun fi tanmiat tahsil altalabat fi mabhath allughat alearabiat litalabat alsafi alsaadis fi qasabat alkarka, almajalat aleilmiat lilmashr alealmi, 45, 602- 625*.
- Altamar, Jasim Muhamad (2021). *'Asbab tadaniy tahsil alriyadiah ladaa tilmidh almarhalat alaibtidayiyat wamuqtarahat eilajih min wijhat nazar muajih alriyadiah bidawlat alkuayt (dirasat naweiati), majalat kuliyyat altarbiati- jamieat al'uskandariat, 31(3), 103- 123*.
- Aljundiu , Muhamad Mustafaa Alsaeid (2021). *'Athar astikhdam alminasat altaelimia (google classroom) ealaa mustawaa altahsil aldirasii watatwir maharat altaealum almunazam dhatyan litulaab muqarar altadrib almaydani ,almajalat aleilmiat liltarbiat waeulum alriyadat - jamieat hulwan , 92 (1), mayu , 521- 541*.

- Alhuzaymi, Ghadir Muhamad; Alyahyaa, Dalya Muhamad (2021). Faeiliat aistikhdam barmajiat taelimiat fi tanmiat altahsil wasureat 'iinjaz alwajibat fi madat alriyadiaat ladaa tilmidhat alsafi althaani alaibtidayiyi bimadinat almajamaeati, *majalat kuliyyat altarbiati- jamieat eayn shamsa*, 41 (2), 121- 178.
- Alshabrami, Manal Bint Fahd Bin Muhamad (2023). Waqie astikhdam muealimat alsufuf al'awaliat liminasat madrasati al'iiliktruniat fi altadris bimadinat hayil waitijatihina nahwaha, *majalat jamieat misr lildirasat al'iinsania (aleulum aliaijtimaieiat wal'iinsaniati)*, 3(2), yanayir, 383- 421.
- Alshuqayrati, Muhamad Falah Muhamad; Alrisaeii, Muhamad Salamat Qasim (2020). 'athar aistikhdam minasat 'iidrak altaelimiati ealaa altahsil aldirasii fi madat alriyadiaat ladaa talabat alsafi aleashir al'asasii waitijatihim nahwaha, *majalat aleulum altarbawiat walnafsiati*, 4(48), disambir, 127- 144.
- Alshahri, Eumar Eabdallah Eumar (2022). Atijahat altulaab nahw astikhdam nizam (blackboard) fi altaealum - almudmaj baed takhfif 'iijra'at jayihat kuruna (covid-19), *majalat jamieat almalik khalid lileulum altarbawiat*, 9 (5), disambir, 1-22.
- Alsueuba, Majid Mahmud (2020). 'Athar aistikhdam altiknulujiya ealaa altahsil aleilmii litulaab almarhalat althaanawiat fi madat aljughrafia fi liwa' almazar aljanubii (alkharayit alraqamiat g.p.s), *majalat eulum al'iinsan walmujtamaei*, 9 (5), 331- 353.
- Aleiraqia, Ranya Mahfuz Habib; Aleutaybi, Nawal Bint Saed Mabti; Aleusaymiu, Samiat Bint Mansur Bin Nasir (2021). alminasaat altaelimiati al'iiliktruniat fi aljamieat alsaeudiat wadawriha fi muajahat jayihat kuruna bayn alwaqie walmamuli: ruyat mustaqbaliyatun, *almajalat altarbawiat- jamieat suhaj*, 86, yunyu, 789- 1050.
- Aleinzi, Shimat Salima; Alkarasinatu, Samih Mahmud; Tawalbat, Hadi Muhamad (2019). 'athar alminasaat al'iiliktruniat almadrasiat fitaeziz qiam almuatanat litalibat almarhalat althaanawiat alsaeudiat ,7(13), 21- 36.
- Alfayizi, Eabdaleaziz Bin Eabdallh (2022). waqie taqabul almutaealim alsueudia liminasaat almuqararat al'iiliktruniat almaftuha (MOOCs) fi daw' namudhaj qabul altiknulujiya (TAM), *almajalat aldawliat lil'abhath altarbawiat*, 46 (3), mayu, 116- 143.
- Alhadira, Euhud Bint Eayidi; Almutayri, Sultan Bin Huaydi Bin Euitaq (2022). mushkilat astikhdam minasa "madrasti: al'iiliktruniat fi altaelim khilal jayiha "kuruna" waealaqatiha bibaed almutaghayirat min wijhat nazar tulaab almarhalat althaanawiat, *majalat jamieat almalik khalid*, 9 (3), 1-33.
- Alfarih, Suead Eabd Aleazizi; Alkandiraa, Ealaa Habib (2014). Aistikhdam namudhaj qabul altiknulujiya atm litaqasiy faeiliat tatbiq nizam li'iidarat altaealum al'iiliktrunii fi altadris aljamieia, *majalat aleulum altarbawiat walnafsiati- jamieat albahrayni*, 15 (1), mars, 111- 138.
- Almuemari, Eabd Alwahaab Eabd Allah 'Ahmad (2019). Tathir tawzif alwasayil altiknulujiat alhadithat ealaa altahsil aldirasii litalabati, *majalat albuqhuth altarbawiat waltaelimiati, majalat albuqhuth altarbawiat waltaelimiati*, 8 (2), 143- 170.
- Almalibi, Eadil Bin Saed (2021). Tueraf ealaa khadmat watatbiqat bawaabat eayn al'iithrayiyati, mutah ealaa alraabit altaali: mawqie tiqniaat altaelim liljamiei, 26 'uktubar, 2021
- Almumani, Hayaa Hisham (2022). *Qias madaa taqabul talbat aljamieat al'urduniyat limasaqat altaealum almudmaj biaistikhdam namudhaj qabul altiknulujiya (tam) wanazariat alsuluk almukhatat (tpb)*, risalat majistir, jamieat alsharq al'awsata, al'urdun.

- Hamid, Alhasan 'Timam Muhamad Khayr (2013). 'Athar aistikhdam altaelim al'iiliktrunii fi tadrīs madat alriyadiaat ealaa altahsil aldirasii bialmarhalat althaanawiati, risalat majistir, jamieat alnnylin, alkhartum, alsuwdan.
- Earafahu, Nasr Tah Hasan; Miliji, Majdi Miliji Eabd Alhakim (2017). Aistikhdam namudhaj qabul altiknuluja litahlil aitiyahat wanawaya talabat aljamieat alsaeudiat nahw alaistieanat bialtaelim al'iiliktrunii limiqraratihim aldirasiati, *almajalat alearabiat lidaman jawdat altaelim aljamieii- jamieat aleulum waltiknuluja*, 10 (30), 34- 62.
- Ealay, 'Akram Fathi Mustafaa (2017). Astikhdam namudhaj qabul altiknuluja (atm) litaqasiy faeaaliat altiknuluja almusanidat alqayimat ealaa tatbiqat altaealum altakayufiatalnaqaalat litamkin dhawi al'ieaqat albasariat min altaealumi, *majalat kuliyyat altarbiat - jamieat al'azhar*, 176 (1), disambir, 57- 112.
- Kahi, Habib; Alshafiea, Eumar Alshafie 'Ahmad (2022). Tiknuluja altaelim wa'atharuha fi altahsil aldirasi, *majalat abn khaldun lildirasat wal'abhathi*, 2 (12), 270- 287.
- AlMuharraqi, M., & Toworfe, G. (2019). Impact of Integrating IT in Mathematics Teaching Strategies on Undergraduate Foundation Students at the Bahrain Polytechnic. *Journal of Teaching and Teacher Education*, 7(2).
- Elsayed, M, F, S., & Shabbat, M., E., A. (2025). Technology Acceptance Model as a Mediator Explaining Factors Affecting Online Education, *Arab Journal of Administration*, 45 (1), March, 227- 247.
- Granić, A., & Marangunić, N. (2019). Technology acceptance model in educational context: A systematic literature review. *British Journal of Educational Technology*, 50(5), 2572-2593.
- Haleem, A., Javaid, M., Qadri, M. A., & Suman, R. (2022). Understanding the role of digital technologies in education: A review. *Sustainable Operations and Computers*.
- Hamad, A. L., Abouelnaga, H. M., Metwally, A. B. M., ShoShan, H., & Moawad, N. F. (2022). The Importance of E-Learning to the Students and Teachers. *Journal of Language and Linguistic Studies*, 18(2), 952-968.
- Kliziene, I., Taujanskiene, G., Augustiniene, A., Simonaitiene, B., & Cibulskas, G. (2021). The impact of the virtual learning platform EDUKA on the academic performance of primary school children. *Sustainability*, 13(4), 2268.
- Kurvinen, E., Kaila, E., Laakso, M. J., & Salakoski, T. (2020). Long term effects on technology enhanced learning: The use of weekly digital lessons in mathematics. *Informatics in Education*.
- Mahwai, N. J., & Wotela, K. (2022). Integrating Technology in Teaching and Learning: Have Seshego Circuit Rural Schools Escaped the Challenges?. *Journal of Public Administration and Development Alternatives (JPADA)*, 7(1), 55-67.
- Siwale, M. (2022). Applying Technology Acceptance Model to measure online student residential management software acceptance. *Journal of International Technology and Information Management*, 31(2), 22-47.
- Sun, A., & Chen, X. (2016). Online education and its effective practice: A research review. *Journal of Information Technology Education*, 15.
- Ulum, H. (2022). The effects of online education on academic success: A meta-analysis study. *Education and Information Technologies*, 27(1), 429-450.