

التطوير المهني لأعضاء الهيئة التعليمية بكلية الآداب للبنات بالدمام من خلال تقويم برامج التخطيط والتطوير المقدم في الكلية (دراسة حالة)

مها بنت بكر عبدالله بن بكر

كلية الآداب للبنات بالدمام

الدمام، المملكة العربية السعودية

الملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع التطوير المهني لأعضاء الهيئة التعليمية بكلية الآداب للبنات بالدمام من خلال تقييم برامج التخطيط والتطوير منذ إنشاء مكتب التخطيط والتطوير عام ١٤٢٥هـ وذلك للتوصل إلى الآلية التي يمكن من خلالها الإرتقاء بمستوى البرامج التطويرية بالكلية في ضوء الإمكانيات المتاحة . وقد تكونت عينة الدراسة من ١٣٣ عضو هيئة تعليمية. ولجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتصميم استبانته جاءت في ٩٧ فقرة وطلب من المشاركين في الدراسة الإجابة على بنودها بحسب متغيري النوع والتخصص .

هذا وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج أهمها : إدراك عينة الدراسة الأهمية التي توليها إدارة الكلية بالتطوير المهني لأعضاء الهيئة التعليمية من خلال استحداث مكتب التخطيط والتطوير بالكلية، حيث بلغت النسبة المئوية للراغبين بالالتحاق في البرامج التطويرية ٩٨٪ . كما أشارت النتائج أن أكبر العوائق التي تحول دون الالتحاق بالبرامج التطويرية تتمثل في زمن انعقاد هذه البرامج وزيادة النصاب التدريسي بنسب ٩٨٪ ، ٨٦٪ على التوالي . هذا بالإضافة إلى أن درجة إقبال العناصر النسائي على الالتحاق بالبرامج كبير ونسبة ٧٨٪ في مقابل نسب التحاق العناصر الرجالي الذي وصل إلى ٣١٪ .

وفي ضوء هذه النتائج توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات من أهمها :

١. ضرورة تنويع ألوان الأنشطة والبرامج التطويرية المقدمة لأعضاء الهيئة التعليمية .
٢. دعوة القطاعات الحكومية والأهلية ذات العلاقة بالتطوير المهني للإسهام في تقديم خبراتهم والاستفادة منها داخل الكلية .

٣. العمل على تذليل العقبات التي قد تحول دون القيام بعمليات التطوير المهني لأعضاء الهيئة التعليمية ومتابعة ابتكار الظروف المحفزة لها داخل الكلية .
٤. الاستفادة من الخبرات المتوفرة لدى أعضاء الكلية الراغبين في تقديم خدماتهم كمدرسين ومحاضرين وتحفيز مشاركتهم .

المقدمة :

يعد عضو هيئة التدريس العنصر الأساسي للعملية التعليمية التربوية، فهو المسؤول الأول عن نقل العلم والمعرفة لجيل المستقبل بكل أمانة واقتدار، وهو الذي يشارك في إعداد وتوجيه شخصية الجيل ليشارك بفكره في بناء وتطوير المجتمع، كما أنه العنصر الفاعل في تطوير عاملين مهمين في العملية التعليمية أولهما: إعداد الخطط والمناهج الدراسية ومراجعتها، والآخر البحث العلمي في مجال التخصص. ويرى (إمام، ١٤١٩هـ) أنه ينبغي على أعضاء هيئة التدريس أن يكرسوا حياتهم للعلم والبحث العلمي بصفة كلية وأن توفر لهم جميع الإمكانيات من أجل مطالبتهم بالعطاء في مجال البحث العلمي والنشر. وقد أوضحت عدة دراسات أربعة مجالات رئيسة يجب على عضو هيئة التدريس أن يحقق التوازن بينها وهي مسؤولياته المناطة به تجاه طلابه، والمؤسسة التعليمية التي يعمل بها، والمجتمع المحلي الذي يعيش حوله ومسؤولياته تجاه نفسه (نوفل، ١٩٩٧)، (فقيه، ١٩٩٧)، (جرجس، ١٩٩٢).

إن تمكن إتقان عضو الهيئة التعليمية لمادته العلمية في مجال تخصصه، واكتسابه للمهارات المهنية والشخصية التي تؤهله لفهم حاجات طلابه وتوجيههم وإرشادهم وحفز تعلمهم وقدرته على مواجهة التحديات المختلفة الناجمة عن مسؤولياته المتعددة لا بد له أن ينمي قدراته للتكيف مع طرق التدريس الحديثة وتصميم المناهج والبرامج الجامعية وتنفيذها وتقييمها وتطويرها، بالإضافة إلى تطوير مهاراته في التعرف على أفضل تقنيات التعليم واستخداماتها في مختلف التخصصات الأكاديمية، والارتقاء بمجال تخصصه بالبحث العلمي (المنيع، ١٤٢٣هـ). كما يؤكد (بابكر، ١٤١٩هـ) عند وصفه للأستاذ الجامعي بأنه يكون متميزاً بالإعداد والتطوير العلمي والمهني وأن يكون

مخلصاً في عمله وأخلاقياته المهنية ومستخدماً أساليب تدريسية جامعية مناسبة تقود إلى الحوار والمناقشة وتوجه النشاط العلمي وتيسر العلم والعمل وتتسم بالتقصي والبحث والاستكشاف.

ويشير (برنتش Pintrich ، ١٩٩٤) إلى أنه من أساليب عدم تفاعل الطلبة داخل القاعات الدراسية يعزي إلى تدني الأداء التدريسي لبعض الأساتذة وعدم تمكنهم من تحفيز الطلبة نحو التعلم . في حين أثبتت دراسات أخرى أن أهم مسببات تدني مستوى التدريس في التعليم الجامعي لا يعود فقط لتواضع خبرة الأعضاء في التدريس أو لكثرة أعداد الطلاب في القاعات أو لأعباء العمل التدريسي وهي أسباب ثانوية، ولكن لعدم إعداد أعضاء هيئة التدريس الإعداد الخاص الذي يؤهلهم للقيام بمهامهم التدريسية وهذا بدوره يعد العامل الرئيس في تدني أدائهم التدريسي والبحثي (مرسي، ٢٠٠٥). هذا ويشير بعض الباحثين في هذا المجال أن الحصول على درجة الدكتوراه تمثل الخطوة الأولى من متطلبات المهنة الأكاديمية وليس بالضرورة تؤهل صاحبها للوفاء بكل متطلباتها، ويستوجب الاستمرار في الانتماء لهذه المهنة من خلال النمو المهني المستمر حتى يكون العضو قادراً على القيام بالأدوار المهنية المطلوبة باقتدار وكفاءة (آل زاهر، ١٤٢٥هـ).

لقد أدركت الدول المتقدمة أهمية التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات، فبدأ الاهتمام به في الجامعات الأمريكية والبريطانية وبعض الدول الأوروبية في منتصف القرن العشرين، في حين بدأ الاهتمام به في بعض الدول العربية خصوصاً في جامعات دول الخليج ومصر والعراق والأردن والجزائر في مرحلة ما بعد السبعينيات من القرن الماضي (شاهين، ٢٠٠٤). ولتحقيق هذا المطلب قامت بإعداد برامج تأهيلية للأستاذ الجامعي واستحداث وحدات تربوية لمساعدة المدربين في الجوانب المتعلقة بتحسين عملية التعليم والتعلم وإعطاء الأولوية في برامجها إلى تدريب أساتذة الجامعة وتطوير قدراتهم المهنية قبل الخدمة وأثناءها وقد وضعت الحوافز الإدارية

وغيرها التي تشجع التحاق أعضاء الهيئة التدريسية بتلك البرامج التطويرية بحيث يحصل المشارك فيها على مميزات تتناسب مع مستوى نجاحه وفي حال فشل المتتحق يحرم من الشهادة أو الحوافز الأخرى ويطلب منه إعادة الالتحاق بالبرنامج (الزيدي، ٢٠٠٥).

في حين ارتأى آخرون أهمية اعتبار التدريب أحد بنود متطلبات سلم الترقيات في الجامعة وأن يتم تقديم حوافز مالية للمشاركين (شاهين، ٢٠٠٤) واقترح (حسن، ١٤٢٧هـ) أن يتم إجراء برامج تنمية مهنية للهيئة التدريسية للإطلاع على الجديد في البحوث ومناهج التدريس، بحيث تضاف كاعتماد لرصيد العضو المرقى، ويوصي بتقديم التسهيلات الإدارية لتمكين الأعضاء من المشاركة في المؤتمرات والندوات والزيارات العملية وكذلك الدعم المادي والإداري لتغطية نفقات هذه المشاركة.

وتضم كلية الآداب بالدمام عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس ممن يحملون درجات علمية عالية في مختلف التخصصات ومن أقسام غير تربوية نسبة ٨٨٪ وهي نسبة مرتفعة إذا ما قورنت بأعضاء هيئة التدريس الحاصلين على شهاداتهم العليا من أقسام تربوية، وبالتالي فإن العلوم التربوية مثل طرق التدريس الحديثة، وتكنولوجيا التعليم، وأساليب التقويم ونظم الامتحانات، والإرشاد الطلابي وغيرها من العلوم التربوية المهمة لم تكن ضمن إعداد لأستاذ الجامعي أثناء الدراسة وعليه قامت إدارة الكلية بالبحث عن الوسائل والطرق المختلفة لدعم وتطوير الجانب المهني التربوي لهم من أجل الارتقاء بالمستوى العلمي والتدريسي لهم. ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة من أجل التعرف على الإجراءات المتخذة في مجال التطوير المهني بالكلية لأعضاء الهيئة التعليمية وتقديم اقتراحات لدعمها وتطويرها.

مشكلة الدراسة:

من خلال استقراء واقع الجهود المبذولة في التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الكليات والجامعات السعودية، وبمراجعة الكتابات والدراسات في هذا الموضوع

أتضح أن هناك قصوراً واضحاً في إعداد برامج تطوير عضو الهيئة التعليمية حيث أوضح مؤلفو كتاب التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية الذي صدر عن جامعة الملك سعود بمناسبة مئوية التأسيس أنهم لم يعثروا على تخطيط علمي واضح يدعم تطوير مهارات أو معارف أعضاء هيئة التدريس (آل زاهر، ١٤٢٥هـ). ومن ثم تعددت نظرة الباحثين لدواعي وأسباب التطوير المهني للأستاذ الجامعي باعتباره أساس التطور ويقع على كاهله مسؤولية إعداد الكوادر المنتجة ورفع مستواها علمياً وبحثياً ومهنياً، وقد ربطها البعض بإعداد العضو وتدعيمه لمواجهة تحديات مؤسسات التعليم العالي أو التغلب على الضغوط التي يمارسها المجتمع على الجامعة في حين ربطها الآخرون برغبة العضو الأكيدة في مدى الاستفادة من التطورات التقنية والمعلوماتية المستمرة (آل زاهر، ١٤٢٥هـ).

وبما أن الأستاذ الجامعي يحتل الدرجة الأولى في الأهمية من حيث الفاعلية والتأثير على إصلاح وتطوير العملية التعليمية، واستجابة لما اشتملت عليه توصيات المشاركين في ورشة عمل "طرق وتفعيل وثيقة الآراء" المقدمة لصاحب السمو الملكي الأمير عبدالله بن عبدالعزيز المقامة في يونيو ٢٠٠٤م على إنشاء مراكز لتطوير قدرات عضو هيئة التدريس في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في دول الخليج العربية بدءاً بالنماذج الموجودة حالياً في مؤسسات التعليم العالي في المنطقة والعمل على التنسيق بينها ... بالإضافة إلى التوصية بضرورة توفير الحوافز المادية والمعنوية اللازمة لتطوير عضو هيئة التدريس من الناحية العلمية والتربوية، قامت عمادة كلية الآداب بالدمام منذ عام ١٤٢٥هـ بتفعيل ودعم برامج التطوير المهني لعضو الهيئة التعليمية وذلك من خلال إنشاء (مكتب للتخطيط والتطوير) وكان من أبرز مهامه: تقديم برامج ومشاريع تهدف إلى تطوير وتنمية مهارات عضو هيئة التدريس في المجالات التربوية والبحث العلمي والتقنية لمن لم يحصلوا على تأهيل تربوي سواء قبل الخدمة أو بعد الخدمة وذلك للرفع من كفاءة وفاعلية عضو الهيئة التعليمية وبالتالي تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية المرجوة.

وانطلاقاً من أن المشاركة في تحديد الاحتياجات التدريبية من قبل الأفراد المعنيين في كلية الآداب من أعضاء هيئة التدريس تعكس واقعية الحاجات التدريبية المحددة وبالتالي تحقيق الفاعلية المتوقعة للبرنامج (حمودة، ٢٠٠٠)، فإن أخذ مرئيات أعضاء الهيئة التعليمية بكلية الآداب في البرامج المقدمة حتى تاريخه والتعرف على مقترحاتهم نحو تطويرها تعد خطوة رئيسية في تقويم تلك البرامج، وعليه فإن مشكلة الدراسة الحالية تتركز في التعرف على آراء أعضاء الهيئة التعليمية بكلية الآداب بالدمام تجاه برامج التطوير المهني بكلية الآداب، والمقدمة من مكتب التخطيط والتطوير، وكذلك معرفة درجة الاستفادة من تلك البرامج ومدى الإقبال عليها من أعضاء الهيئة التعليمية وذلك من أجل التوصل لمقترحات قد تسهم في تطوير البرامج التدريبية المقدمة وفق الإمكانيات المتاحة.

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. التعرف على جوانب التطوير المهني لأعضاء الهيئة التعليمية القائمة حالياً في كلية الآداب بالدمام من وجهة نظر عينة الدراسة.
٢. الكشف عن درجة التحاق أعضاء الهيئة التعليمية من البرامج التطويرية المقدمة من مكتب التخطيط والتطوير تبعاً لمتغيري القسم والجنس.
٣. التعرف على مسببات عزوف بعض أعضاء الهيئة التعليمية للالتحاق بالبرامج التطويرية المقدمة من مكتب التخطيط والتطوير.
٤. الكشف عن درجة استفادة أعضاء الهيئة التعليمية من البرامج التطويرية المقدمة تبعاً لمتغيري القسم والجنس.
٥. تحديد المقترحات التي يمكن أن تسهم في تطوير البرامج المقدمة بكلية الآداب من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة الحالية من الاعتبارات الآتية:

١. اقتراح أساسيات لدعم مفهوم التطوير المهني لأعضاء الهيئة التعليمية في كلية الآداب بالدمام.
٢. تقديم تجربة واقعية لكلية الآداب للبنات بالدمام في تفعيل برامج للتطوير المهني لأعضاء الهيئة التعليمية.
٣. إعطاء صورة واقعية عن درجة التحاق أعضاء الهيئة التعليمية من برامج التطوير المهني المقدمة بالكلية منذ عام ١٤١٥هـ.
٤. إعطاء صورة واقعية عن مسببات عزوف أعضاء الهيئة التعليمية عن الالتحاق بالبرامج التطويرية المقدمة.
٥. إعطاء صورة واقعية عن درجة استفادة أعضاء الهيئة التعليمية من برامج التطوير المهني المقدمة بالكلية منذ عام ١٤١٥هـ.
٦. تقديم مقترحات وتوصيات مناسبة لمتخذي القرار يمكن أن تسهم في تطوير برامج التطوير المهني بالكلية.
٧. قد تسهم نتائج وتوصيات هذه الدراسة في تطوير أداء الهيئة التدريسية بالكلية بفعالية أكثر في المجالات التدريسية والبحثية وهو مطلب حيوي.

أسئلة الدراسة:

يتطلب تحقيق أهداف الدراسة الحالية الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما هي درجة تقويم جوانب الدعم للتطوير المهني لأعضاء الهيئة التعليمية القائمة حالياً في كلية الآداب للبنات بالدمام من وجهة نظر أفراد الدراسة؟
٢. ما هي نسبة إقبال أعضاء الهيئة التعليمية في كلية الآداب بالدمام الالتحاق بالبرامج التطويرية المقدمة من مكتب التخطيط والتطوير تبعاً لمتغيري القسم، والجنس؟

٣. ماهي مسببات عزوف بعض أعضاء الهيئة التعليمية في كلية الآداب بالدمام الالتحاق ببرامج التطوير المهني المقدمة في الكلية؟
٤. ماهي درجة استفادة أعضاء الهيئة التعليمية من البرامج التطويرية المقدمة من مكتب التخطيط والتطوير بالكلية تبعاً لمتغيري القسم، والجنس؟
٥. ماهي المقترحات التي يمكن أن تسهم في تطوير الجوانب المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية بكلية الآداب بالدمام من وجهة نظرهم؟

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة الحالية على التعرف على جوانب التطوير المهني لعضو الهيئة التعليمية بكلية الآداب للبنات بالدمام ودرجة التحاق واستفادة أعضاء الهيئة التعليمية من البرامج المقدمة بالكلية، وذلك لتقديم مقترحات لمكتب التخطيط والتطوير بالكلية تسهم في تطوير تلك البرامج.

الحدود المكانية: اقتصر تطبيق هذه الدراسة الحالية على كلية الآداب للبنات بالدمام في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة ميدانياً خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ١٤٢٥/١٤٢٦هـ.

مصطلحات البحث:

أعضاء الهيئة التعليمية: جميع الأعضاء الحاصلين على درجة الدكتوراه والماجستير والذين يمارسون عملية التدريس بالأقسام الأكاديمية.

التطوير المهني لعضو الهيئة التعليمية: تلك المعارف والمهارات التي تقدم لعضو الهيئة التعليمية من خلال برامج تدريبية وتطويرية ذات أهداف واضحة وآليات محددة من أجل رفع مستوى كفاءته دون الحصول على شهادات جامعية، وإنما عبارة عن تدريب وتأهيل بشكل مستمر في مجالات متطلباته الوظيفية لتمكينه من أداء مهامه

ومسؤولياته بمستوى يمكن ملاحظته وتقييمه لضمان جودة العملية التعليمية (عمارة، ١٩٩٩)، (الخميسي، ١٩٩٤).

مكونات تطبيق التطوير المهني لعضو الهيئة التعليمية: حددت الدراسة من خلال استقراء الدراسات والأبحاث السابقة ذات الصلة بالموضوع ومن خلال التجربة العملية والإدارية للباحثة أربعة مكونات أساسية تساعد على التطوير المهني لأعضاء الهيئة التعليمية بالكلية بالشكل المطلوب كما هو موضح في شكل (١). المكون الأول والأساسي لتطبيق مفهوم التطوير المهني هو وجود ثقافة عامة لإدارة الكلية تشارك فيها جميع منسوبيها بأهمية التطوير، وتدعمها بعد ذلك ثلاثة مكونات مهمة: هي ثقافة الأعضاء الشخصية ورغبتهم في التطوير، والإمكانات المادية والبشرية المتوفرة لإدارة الكلية لتقديم البرامج التطويرية، والمحفزات الإدارية المشجعة لالتحاق الأعضاء واستفادتهم من البرامج التطويرية المقدمة، وأنه في حال تواجدت تلك المكونات الأربع والأساسية وتفاعلت فيما بينها بشكل إيجابي يمكن تحقيق الدعم المطلوب للتطوير المهني (الطويل، ١٩٩٩)، (براون، ١٤١٨هـ)، (صبحي، ١٤٠٩هـ)، (خفاجي، ١٤٠٩هـ).



شكل (١) : مكونات أساسية لتطبيق مفهوم التطوير المهني

مكتب التخطيط والتطوير: يقصد به الإدارة المعنية بوضع الخطط والمشاريع التطويرية لأعضاء الهيئة التعليمية والإدارية بالكلية وقد تم إنشاء مكتب التخطيط والتطوير والقيام بمهامه المنوط بها فور صدور قرار عمادة كلية الآداب بالدمام بتاريخ ١٤٢٥/٣/٢٠هـ.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

يتضمن هذا القسم من الدراسة ثلاثة أجزاء: الجزء الأول يشتمل على مراحل إنشاء مكتب التخطيط والتطوير بكلية الآداب بالدمام للتعرف على كيفية نقل خطته وبرامجه الخاصة بتطوير عضو الهيئة التعليمية من حيز التخطيط إلى حيز التنفيذ، ويوضح الجزء الثاني مدى توافر المكونات الأساسية لتطبيق مفهوم التطوير المهني بالكلية التي سبق الإشارة إليها في الجزء الخاص بمصطلحات الدراسة، والجزء الثالث يعرض بعض من الدراسات السابقة حول موضوع الدراسة الحالية وذلك للتعرف على البرامج والأساليب والمشكلات التي تناولتها، والإجراءات التي اتبعتها، والنتائج التي توصلت إليها والتي من أهمها بيان مدى الاهتمام بموضوع التطوير المهني على كافة المستويات في منهجية دقيقة ومحددة .

أولاً: مكتب التخطيط والتطوير

كان لمكتب التخطيط والتطوير التجربة الأولى بالكلية في تطبيق مفهوم التطوير المهني لأعضاء الهيئة التعليمية، وعلى الرغم من قصر المدة الزمنية منذ إنشاء (مكتب التخطيط والتطوير) وحيث أنه مازال تحت التجربة ولم يخرج إلى مرحلة النظام الثابت الذي مضى عليه مدة كافية، فقد مرّ إنشاؤه بعدة مراحل تطويرية وكانت لكل مرحلة دوراً مهماً وفيما يلي عرض مختصر لتلك المراحل:

المرحلة الأولى: وضع أهداف ومهام مكتب التخطيط والتطوير:

١. الرفع من كفاءة عضو الهيئة التعليمية والإدارية لزيادة طاقته الإنتاجية.
٢. التقويم المستمر لإجراءات العمل في مختلف مكاتب الكلية.

٣. إعداد البيئة المناسبة لنجاح العملية التعليمية.

وقد تمثلت المهام الرئيسية للمكتب على النحو التالي:

١. إقامة الدورات والمحاضرات التي تعين العضو على الوصول إلى إتقان العمل وجودته بأسرع وقت ممكن.
٢. متابعة تنفيذ المشاريع التطويرية التي تحتاج إليها الكلية.
٣. إعداد المقترحات بشأن توفير أحدث الأجهزة المكملة للعملية التعليمية.
٤. إعداد كتيبات الأدلة والإجراءات التنفيذية لمكاتب الكلية.

المرحلة الثانية: تتضمن الإعداد والتجهيز، القسم الأول (إعداد الخطة): بدءاً بتحديد مواضيع البرامج التطويرية، ومروراً بتحديد الفترة الزمانية والمكانية (تاريخ ومكان انعقاد البرنامج ومدته) ومن ثم الوقوف على الاحتياجات المادية والبشرية لتطبيقها. فكان لقسم إعداد الخطة الإجراءات الآتية:

- تحديد الموضوعات التي يجب أن تشملها الخطة التدريبية لتطوير عضو الهيئة التعليمية بالكلية خلال العامين السابقين عن طريق مراجعة: نتائج التقويم السنوي لأداء أعضاء الهيئة التعليمية ونتائج استمارات استطلاع رأي الطالب في الأستاذ الجامعي الفصلية ومجالس الأقسام التعليمية لأخذ مرئياتهم في البرامج والمواضيع المطلوب تقديمها.
- مخاطبة الجهات التدريبية الحكومية والخاصة للاستفادة من خبراتهم وبرامجهم المقدمة ولاستقطاب الكفاءات المؤهلة لإقامة المحاضرات والدورات التدريبية.
- عرض الخطة المبدئية على عمادة الكلية تمهيداً لاعتماد خطة قابلة للتنفيذ حسب إمكانيات الكلية المادية والبشرية.
- اعتماد الخطة من الإدارة العامة لكليات البنات في المنطقة الشرقية تمهيداً لأخذ الموافقات الرسمية لتطبيقها.

- والقسم الآخر (التجهيز): ويعني بتوفير الاحتياجات المادية والبشرية اللازمة لتطبيق البرامج التدريبية بالكلية فكان لهذا القسم الإجراءات الآتية :
- تحديد وتجهيز قاعتين للدورات التدريبية بأحدث الأجهزة المطلوبة لإقامة الدورات وشملت أجهزة عرض مرئية، وحاسبات آلية، والتلفاز، والربط بالشبكة التلفزيونية، السبورة المتحركة، والأثاث المتحرك بحيث يمكن تقسيم المتدربين إلى مجموعات .
 - التمويل الداخلي لمكتب التخطيط والتطوير من أجل تغطية تكاليف مواصلات، وسكن المدربين من خارج الكلية، وتوفير رسوم التدريب للمتدربين، وإعداد الدروع والشهادات اللازمة، وتجهيز الضيافة المطلوبة للمشاركين خلال فترة الدورات، وتحديث القرطاسية المطلوبة لكل دورة، وإعداد الحقيبة التدريسية للمتدربين وإخراجها، وإعداد استمارات الاستبيان لمستوى الدورات.
 - تشكيل فريق عمل متخصص للمكتب يتكون من عضو هيئة التدريس كمديرة لمكتب التخطيط والتطوير، بالإضافة لمهندسة ومساعدة لها متخصصتين في مجال الهندسة والتصميم للإشراف على الجانب الفني للمشاريع، وموظفتين للقيام بأعمال السكرتارية من نسخ ومخاطبات ومتابعات وغيرها
 - مخاطبة المعاهد والمؤسسات التدريبية والتعليمية الحكومية والخاصة التي تضمنت معهد الإدارة العامة بالرياض، وعمادة التطوير الأكاديمي بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن، والإدارة العامة للتعليم بالمنطقة الشرقية، ومركز الإشراف التربوي بالدمام، ومركز الراشد للتنمية البشرية، ومعهد العالم الجديد، وغيرها من معاهد التدريب المتخصصة بالمنطقة لتكوين قاعدة بيانات بأسماء وتخصصات الأشخاص الذين يمكن الاستعانة بهم في البرامج التدريبية.
- وحيث يتوقف تأثير تطبيق المهارات المكتسبة في استخدام التقنيات الحديثة لدى الأعضاء على مدى توافر البيئة الملائمة للاستخدام الفعال لتلك التقنيات فقد حرص مكتب التخطيط والتطوير على تفعيل مشروعين هامين: مشروع إدخال تقنية

المراسلات الإلكترونية بين مرافق الكلية، ومشروع التجهيز التقني للقاعات الدراسية، إذ وفرت ما يربو على عشرين قاعة دراسية مجهزة بأحدث طرق العرض وسوف يتضاعف هذا العدد خلال العام الحالي ليصبح أربعين. وبالرغم من وجود بعض المشاريع الداعمة للبيئة التعليمية في الكلية بأحدث التقنيات والأجهزة إلا أن الدراسة توصلت إلى أنه حتى تاريخه هناك نقص واضح في المواد والأجهزة التعليمية المتوفرة بشكل عام إذا ما قورنت بأعداد الطالبات بالكلية.

المرحلة الثالثة: مرحلة تنفيذ الخطة والمتابعة والتقييم المستمر لها. تتكرر المرحلة الثانية والثالثة بأقسامهم في نهاية كل عام استعداداً لوضع خطة تدريبية للعام الذي يليه. ويمكن تلخيص أهم موضوعات البرامج التطويرية المقدمة على النحو التالي:

- برنامج استخدام تقنية الحاسوب في التعليم: شملت برامج لتمية مهارات الأعضاء بطرق التدريس الحديثة واستخدام تكنولوجيا الحاسوب في مهامهم التدريسية والبحثية سواء كان ذلك في إعداد المنهج، وعرض ونقل المادة، واستخدام شبكة الانترنت والذي جاء مؤكداً لما ذكر في عدة دراسات توضح أهمية الانترنت في تقديم مساعدة هائلة في مجال البحوث الأكاديمية عن طريق توفير المعلومة بسهولة ويسر وتوسعة دائرة المخاطبة بين المتخصصين والمكتبات من جهة وتوظيف عامل الوقت بشكل صحيح للوصول لتلك المعلومة المهمة من جهة أخرى، لمواكبة عصرنا الحاضر والتغلب على التخلف التقني والفجوة المعلوماتية (رجب ٢٠٠٥)، (مدني ٢٠٠٢م).

- برنامج تطوير مهارات إعداد امتحانات الاختيار من متعدد: تزامن افتتاح مكتب التخطيط والتطوير توسع كبير في قبول الطالبات الملتحقات بنظام الانتساب حيث ورد إلى الكلية في عام ١٤٢٣هـ قرار معالي نائب وزير المعارف لشؤون تعليم البنات بتعميم رقم ١/٣١١٥/ع بشأن التوسع في قبول الطالبات المنتسبات للرفع من مستواهن التعليمي، والقضاء على أوقات فراغهن، ولإعدادهن الإعداد الأكاديمي لخدمة المجتمع مما استدعى الأمر إلى تطوير النظام وتحديثه بشكل سريع

لاستيعاب العدد المضاعف لطالبات الكلية في مدة لا تتجاوز العام حيث توسع عدد الطالبات المنتسبات في أقسام الكلية الخمسة لينتقل من (٦٥١) طالبة في عام ١٤٢٣هـ إلى (٤١٦٧) طالبة في العام الذي يليه ليصل إلى (٥١٠٠) في عام ١٤٢٦هـ.

وكان لا بد أن يصاحب ذلك التوسع إدخال تعديلات في العملية الإدارية والتعليمية لنظام الانتساب. ولذلك كان هناك اهتمام بتقديم برامج تدريبية في موضوع إعداد الأسئلة الموضوعية وتصحيح الامتحانات آلياً بحيث يمكن قياس أكبر قدر من المعارف بأقل جهد ووقت خاصة وأن النسبة الأكبر من الأعضاء بالكلية لم يستخدم نظام الامتحان الموضوعي حتى ذلك الوقت (الدوسري، ٢٠٠١).

- برامج الإرشاد الطلابي ومهارات التعامل مع الطلاب: تم تقديم برامج للتعريف بالإرشاد الأكاديمي وأهميته وأساليبه، ودور ومهام عضو هيئة التدريس كمرشد أكاديمي وذلك بالتعاون مع مكتب التوجيه والإرشاد الطلابي حيث أوضحت الدراسات أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات تقتصم المهارات التربوية المطلوبة لمواكبة التغيير الذي حصل على أدوارهم لتشمل الإرشاد والتوجيه إضافة لدورهم التقليدي في نقل العلم والمعرفة (مرسي، ٢٠٠٢).

ثانياً: تطبيق أساسيات مفهوم التطوير المهني بالكلية

تم مقابلة وكالة الكلية ومديرة مكتب التخطيط والتطوير للتعرف على مدى توافر العوامل الأساسية التي تدعم مفهوم التطوير المهني والتي حدتها الباحثة من خلال خبرتها الإدارية واستقراء الدراسات المذكورة في جزء مصطلحات الدراسة.

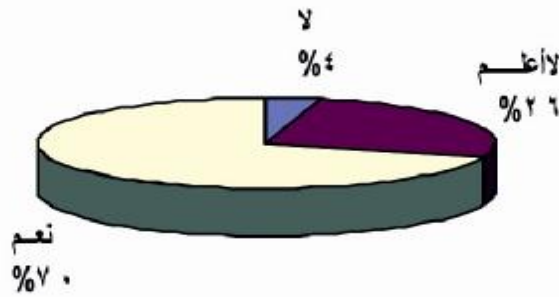
(١) ثقافة الكلية العامة:

نظراً لأهمية وجود ثقافة عامة لدى منسوبي الكلية تدعو للتطوير، بحيث تتفق إدارة الكلية مع أعضائها على ضرورة التحديث والتطوير المستمر للكفاءات والخدمات المقدمة بالكلية. أوضحت وكالة الكلية أنه حتى وقت قريب من إنشاء مكتب التخطيط والتطوير لوحظ عدم وضوح رؤية ورسالة إدارة الكلية والتي يجب أن

تتفق مع أهداف وسياسات وكالة كليات البنات التابعة لوزارة التربية والتعليم . وبناءً على ذلك اعتمدت إدارة الكلية في العام الجامعي ١٤٢٥هـ رؤية توضح تصور قيادة الكلية والعاملين فيها لما تريد أن تكون عليه بالمستقبل . وتنص الرؤية العامة للكلية على: "إثراء ونماء" . أما رسالة الكلية التي توضح الغرض الذي وجدت من أجله الكلية، تنص على أن رسالة الكلية "معاً من أجل جيل واع قوام عمله العلم والتقنية".

يلاحظ من رؤية ورسالة الكلية التي تم اعتمادها في مجلس الكلية ومن ثم الإعلان عنها في الاجتماع السنوي لأعضاء الهيئة التعليمية والإدارية المنعقد يوم الأحد الموافق ١٤٢٥/٤/٧هـ، أن الثقافة العامة للكلية تدعو إلى التطوير والنماء والعمل على تخريج جيل متمكن من العلوم في مختلف التخصصات بالإضافة إلى أحدث التقنيات التعليمية المتوفرة. وتبع ذلك القيام بحملة مكثفة للإعلان عن رؤية ورسالة الكلية لإيضاحها لمنسوبات الكلية والمستفيدين الخارجين للكلية عن طريق عرضها في أماكن بارزة داخل مرافق وساحات الكلية بالإضافة لوضعها في جميع مخاطبات ومطبوعات الكلية بأنواعها، وعلى الرغم من تلك الجهود إلا أنه بسؤال مجتمع الدراسة عن رسالة ورؤية الكلية اتضح أن ٢٧٪ من أعضاء الهيئة التعليمية بالكلية مازالوا لا يعلمون بها رغم أنه تم وضعها من خلال مجالس الأقسام التعليمية. وعليه فإن رؤية ورسالة قيادة الكلية التي تهدف للتطوير والنماء ليس واضحاً في الأذهان لدى عدد من الأعضاء وقد يكون ذلك لحداثة اعتمادها .

وتبين من خلال إجابة مجتمع الدراسة لمرئياتهم حول اهتمام إدارة الكلية بالتطوير المهني لعضو الهيئة التعليمية أن ٩٣ عضو بنسبة ٧٠٪ من جملة أعضاء الكلية الذين شملتهم الدراسة يرون اهتماماً بارزاً من قبل إدارة الكلية بالتطوير المهني لعضو الهيئة التعليمية، أما النسبة المتبقية ٣٠٪ ما بين عدم وضوح اهتمام إدارة الكلية بالتطوير لديهم (٦ أعضاء) أو عدم عملهم (٣٤ عضو) كما هو موضح في شكل (٢) .



شكل (٢) : اعتقاد أعضاء الهيئة التعليمية باهتمام إدارة الكلية بالتطوير المهني للأعضاء

(٢) ثقافة الأعضاء الشخصية:

تلعب الرغبة الشخصية دوراً هاماً قد يكون إيجابياً أو سلبياً في عملية التطوير المهني لدى الأعضاء. وقد لوحظ وجود رغبة شخصية لدى معظم أعضاء الكلية في التطوير المهني، حيث عبر ٢٦٪ فقط من الأعضاء بعدم وجود رغبة شخصية في التطوير المهني كعامل لعدم التحاقهم بالبرامج التطويرية بالكلية. كما أوضحت مديرة التخطيط والتطوير عند الاجتماع بها بأن بعض رئيسات الأقسام يطالبن بتغيير موعد إقامة البرامج التدريبية إلى خارج ساعات العمل الرسمية نظراً لاختيار بعض الأعضاء حضور البرامج رغم تعارضها مع المحاضرات التدريسية أو مواعيد الاجتماعات الرسمية. ولهذا يُستنتج وجود رغبة شخصية كبيرة للتطوير المهني لدى الأعضاء لدرجة أن البعض يفضلون حضور الدورات التدريبية وإن كانت تتضارب مع مهامهم التدريسية والإدارية.

(٣) الإمكانيات المادية:

حددت مديرة مكتب التخطيط والتطوير عدم توفر الإمكانيات المادية كأهم عائق لدعم البرامج التطويرية بالكلية وذلك للأسباب الآتية:

- مركزية صلاحية صرف ميزانية التدريب والتطوير الأكاديمي والمخصص لكلية الآداب للبنات بالدمام وجميع كليات البنات بالمملكة والتي تزيد عن (١٠٢) كلية لدى إدارة التخطيط والتطوير لكليات البنات والمتواجدة بالرياض. ومن ثم تواجه

- الكلية صعوبة تبني أي محاولات للتحديث أو التطوير . ويلاحظ أن هذا العائق مشترك مع أغلب المؤسسات التعليمية الأخرى بالمملكة فذكر (آل زاهر ١٤٢٥هـ) في دراسته أن ميزانيات الجامعات عادة تأتي نسخة طبق الأصل من ميزانيات سابقة دون أن يتكلف المعنيين جهوداً واضحة لوضع أهداف وبرامج محددة ورصد المبالغ المطلوبة للتطوير والخروج من دائرة النفق الروتيني.
- الإجراء البيروقراطي للمبادرات الإدارية حيث ترفع لإدارة التخطيط والتطوير بالرياض من أجل تنفيذ أو دعم البرامج التطويرية المقترحة داخل الكلية مما يجعلها بطيئة وتلاقي في النهاية بعدم الدعم المادي.
 - عدم وجود أي حوافز مالية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في برامج التطوير المهني بالكلية.
 - عدم تخصيص ميزانية كافية للإنفاق على خطط وبرامج التطوير المهني بالكلية.
- ولذلك قامت الكلية بالاعتماد على إمكانياتها الخاصة والمتواضعة في دعم البرامج التدريبية الداخلية، ولهذا فإن مستوى وتنوع البرامج مازالت محدودة نظراً لعدم توفر ميزانية معتمدة للتدريب والتطوير لدى عمادة الكلية . وفي حال التغلب على أكبر تحدي يواجه إدارة الكلية عند التخطيط لبرامج التطوير المهني، وهو ارتفاع تكلفة التأهيل والتدريب، عن طريق تحديد صلاحية الصرف من ميزانية التدريب المخصصة إلى عمادة الكلية ستفتح آفاق جديدة للبرامج التطويرية المقدمة، فعلى سبيل المثال دعوة أساتذة لهم خبرة طويلة في مجالات التطوير المهني لإلقاء محاضرات عامة موجهة لأعضاء هيئة التدريس، واستضافة متخصصين من الجهات العالمية المتخصصة، أو إرسال الأعضاء إلى برامج تطويرية خارج الكلية وإلى بعثات داخل أو خارج الدولة وغيرها من اقتراحات لم يتم وضعها بالخطط الحالية نظراً لارتفاع تكلفتها المادية. كما أن توفير الوسائل المساندة للتطوير من معامل مجهزة وأماكن تدريبية وغيرها من الأدوات التدريبية والتقويمية تحتاج إلى التمويل المناسب.

٤ (الحوافز الإدارية :

أفادت مديرة مكتب التخطيط والتطوير بالكلية من خلال الاجتماع بها حرص إدارة الكلية على رفع نسبة التحاق أعضاء الهيئة التعليمية بالبرامج التطويرية المقدمة من خلال الاستفادة من قدرات ورغبات أعضاء هيئة التدريس وتحويلها إلى عمل واقعي مفيد ، وأكد ذلك إصدار إدارة الكلية لعدد من القرارات الداخلية وتنفيذ بعض المشروعات التي تعمل كمحفزات تشجيع التحاق الأعضاء بتلك البرامج التطويرية كان من أهمها:

- ربط حضور الأعضاء لبرامج التطوير المهني مع التقويم السنوي لأداء عضو الهيئة التعليمية بالكلية ، منها إصدار قرار تحديد (٣) درجات من أحد عناصر استمارة تقويم الأداء الوظيفي السنوي لحضور البرامج التطويرية المقامة داخل وخارج الكلية.
- إشراك عضو هيئة التدريس في التخطيط لبرامج التطوير المهني المختلفة من خلال مجالس الأقسام واستبيانات استطلاعية.
- إنشاء مكتب للتخطيط والتطوير بتاريخ ١٤٢٥هـ وتوفير الإمكانيات البشرية والمادية لتفعيل المكتب.
- تخصيص قاعتين لإقامة الدورات التدريبية وتجهيزها بأحدث وسائل التقنية والأدوات المطلوبة من أجل تهيئة المناخ المناسب لإقامة برامج التطوير المهني.
- إعطاء شهادات تقدير لمن يشترك من أعضاء الهيئة التعليمية في برامج التطوير المهني.
- إصدار قرار تمتع العضو بيوم أكاديمي كل أسبوع مع وضع ضوابط وشروط لها.
- إصدار قرارات إدارية تلزم العضو بالمهارات المقدمة في بعض البرامج التطويرية فعلى سبيل المثال إلزام جميع الأعضاء بكتابة (الامتحانات بالحاسب الآلي) إلزام الراغبين من الهيئة التعليمية في إعداد امتحانات الأسئلة الموضوعية الالتحاق بدورة

- (مهارات صياغة امتحان الاختيار من متعدد).
- احتساب المشاركات العلمية والالتحاق بالبرامج التدريبية داخل وخارج الكلية ضمن معايير اختيار القسم المتميز والعضو المتميز الذي يتم الإعلان عنه وتكريمه في الحفل الختامي السنوي لأعضاء الكلية.
- تطبيق استمارة استطلاع رأي الطالب في الأستاذ الجامعي الفصلية، بحيث يمكن للعضو الوقوف على نقاط ضعفه من وجهة نظر الطالب.
- زيادة فرص حضور الأعضاء للمؤتمرات والندوات وورش العمل الداخلية والخارجية عن طريق تقديم التسهيلات الإدارية لتمكين أعضاء هيئة التدريس من المشاركة وتوفير الإمكانيات اللازمة لذلك.
- تسهيل إجراءات الترقية العلمية وإجراءات التفرغ العلمي.

ثالثاً: الدراسات السابقة

١) دراسة الشامان (١٤٢٧هـ) "حاجات التطوير الإداري لوكيلات الأقسام الأكاديمية ببعض الجامعات السعودية في ضوء مسؤولياتهن الوظيفية".

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة المهام والمسؤوليات الوظيفية التي تقوم بها وكليات الأقسام الأكاديمية، والتعرف على حاجات التطوير الإداري للمتطلبات الوظيفية لإدارة القسم الأكاديمي وذلك من وجهة نظر أفراد الدراسة تبعاً لمتغير الجامعة، المرتبة العلمية، والخبرة الإدارية. كما هدفت الدراسة إلى تقديم تصور مقترح لبرنامج تدريبي للتطوير الإداري لوكيلات الأقسام الأكاديمية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع وكليات الأقسام الأكاديمية في جامعة الملك سعود وجامعة الملك فيصل وجامعة الملك عبدالعزيز وعددهن (٦٥) وقد توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات منها: إنشاء مركز لتطوير أداء عضوات الهيئة التدريسية يكون مستقلاً إدارياً ومالياً ومرتبلاً بمدير الجامعة مباشرة،

إيجاد رؤية واضحة لإستراتيجية تدريب القيادات الجامعية، وتعزيز أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات وورش العمل لتطوير معارفهن ومهاراتهن.

٢ (دراسة حرب (٢٠٠١) بعنوان: "احتياجات التطوير المهني والإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية الأردنية".

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على احتياجات التطوير المهني والإداري لعضو هيئة التدريس وكذلك التعرف على المهمات الإدارية والأكاديمية التي يمارسها رؤساء الأقسام. واستخدم الباحث الاستبانة لجمع بيانات الدراسة من مجتمع الدراسة البالغ (١٥١) فرداً. وتوصلت الدراسة إلى أن غالبية رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية برتبة أستاذ مساعد وأستاذ مشارك، كما توصلت الدراسة إلى أنه ينقصهم الإعداد اللازم للقيام بمسؤولياتهم ومهامهم كرؤساء أقسام مع وجود إدراكاً ملموساً من قبلهم لحاجتهم إلى التطوير المهني في مجالات المهارات الإدارية، المنهاج الدراسي والتدريسي، إدارة شؤون الموظفين، العلاقات بين الأفراد. وتوصي الدراسة بعدد من التوصيات منها: عقد دورات تدريبية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية تلبى احتياجات التطوير المهني والإداري. كما توصي بإجراءات البحوث والدراسات التي تتعلق باحتياجات التطوير المهني والإداري لرؤساء الأقسام الإدارية ومعوقات التطوير المهني والإداري ومشكلاته في الجامعات الأردنية.

٣ (دراسة آل زاهر (١٤٢٥هـ) بعنوان: "برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتها ومقوماتها نجاحها".

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية مجالات برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي، ومعرفة مدى ملائمة تنفيذ بعض مجالات برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي، معرفة المعوقات التي يمكن أن تواجه تطبيق برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس السعوديين، تحديد أهمية توفر بعض مقومات نجاح برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي، كما هدفت إلى التعرف على الفروق

ذات الدلالة الإحصائية بين وجهات نظر أفراد الدراسة وفقاً لاختلاف الجامعة، المرتبة الأكاديمية، مكان الحصول على الدرجة، سنوات الخبرة. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج ومنها أبرز مجالات التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي المطلوبة من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة هي: تنمية مهارات التفكير العلمي لدى الطلاب، وطرق التدريس وفقاً للتخصص العلمي للمقرر، وبناء وتطوير المناهج الجامعية، وأساليب التحفز والإبداع وتنميتها لدى الطلاب، وأساليب إدارة الحوار والمناقشة العلمية الجامعية، وأساليب استخدام تقنيات الحاسب في تدريس المقررات الجامعية المختلفة. كما توصلت الدراسة لنتائج هامة تتعلق بطرق التنفيذ لتشمل: تشجيع الأساتذة الجامعيين على تكثيف نشاطهم للمشاركة في المؤتمرات العلمية ودعوة أساتذة لهم خبرة في مجال التطوير المهني لإلقاء محاضرات عامة تخصص لأعضاء هيئة التدريس، وإجراء لمزيد من البحوث والدراسات التي تتناول مباشرة مجالات التطوير المهني لعضو هيئة التدريس.

كما توصلت الدراسة لأبرز مقومات نجاح برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي من وجهة نظر أفراد الدراسة لتشمل: تقدير الجهود التي يبذلها العضو في تطوير نفسه مهنيًا، تخصيص ميزانية كافية للإنفاق على عملية التطوير المهني لعضو هيئة التدريس، التخطيط الشامل لبرامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس وإشراكه في عملية التخطيط.

٤) دراسة شاهين (٢٠٠٤) بعنوان: "التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي".

هدفت الدراسة إلى توضيح أدوار ومهام عضو هيئة التدريس في الجامعة، وتوضيح متطلبات جودة التعليم العالي وعلاقتها بأدوار أعضاء هيئة التدريس، كما هدفت إلى بيان وسائل التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية وانعكاسها على جودة التعليم، وبيان الاستراتيجيات الفعالة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس. واعتمدت الدراسة

المنهج الوصفي التحليلي وعلى الاستبانة لجمع البيانات . وتوصلت إلى مجموعة من النتائج والمقترحات وكان من أهمها: إنشاء مراكز للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، واعتماد الاشتراك في الدورات التطويرية كبند من بنود سلم الترقيات في الجامعات، وضرورة تعميم ثقافة الجودة والتطوير المهني بين منسوبي هيئة التدريس بالجامعات (كنعان، ٢٠٠٥).

٥ (دراسة الحكمي (٢٠٠٥) بعنوان: "الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتهم ببعض المتغيرات" .

هدفت الدراسة إلى إعداد معيار الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي، معرفة أكثر الكفاءات المهنية تفضيلاً لدى الأستاذ الجامعي، الكشف عن المتغيرات التي يمكن أن يكون لها تأثير في الأحكام الصادرة من الطلاب على الكفاءة المهنية المتطلبة لمعلمهم. تكون مجتمع الدراسة من طلاب كلية التربية بجامعة أم القرى وعددهم (٢١٠)، واستخدمت الدراسة قائمة الكفاءات المهنية والمشتمة على (٦) كفاءات رئيسية و (٧٥) كفاءة فرعية من إعداد الباحث . ومن أهم نتائج الدراسة التي حددها مجتمع الدراسة تمحور الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي حول ست كفاءات رئيسية هي الشخصية والإعداد للمحاضر وتنفيذها، والعلاقات الإنسانية، والأنشطة والتقويم، والتمكن العلمي والنمو المهني وأساليب الحفز والتعزيز (كنعان، ٢٠٠٥).

٦ (دراسة بركات وزملاؤه (١٧٤١هـ) بعنوان: "التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعات الوطن العربي في ضوء المستجدات العالمية (دراسة نظرية)" .

هدفت الدراسة إلى عرض الواقع الدولي وإيضاح الجهد الكبير لدول العالم المتقدم في مجال تطوير وتنمية أستاذ الجامعة حيث قطعت أمريكا وأوروبا شوطاً كبيراً في هذا المجال فأقامت المراكز ورصدت الميزانيات وأدخلته في أساسيات الجامعة وقامت بتقويم مستمر وتحديث لمهام وبرامج تلك المراكز مما أثر إيجاباً على التعليم الجامعي .

كما هدفت الدراسة إلى عرض واقع التطوير في الجامعات العربية فاتضح القصور الكبير في هذا المجال من ناحية ندرة توفر مراكز تطوير الأستاذ الجامعي ترصد وقلة تخصيص الميزانيات الثابتة أو تفرغ الأساتذة المتخصصين لمهمة تقويم وتطوير برامج التطوير المطلوب . وأوصت الدراسة إلى دعوة الجامعات العربية لإنشاء مراكز متخصصة للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية تتوافر لها الاستقلالية التي تكفل أهدافها والميزانيات اللازمة لتنفيذ البرامج . كما أوصت بضرورة تنويع برامج التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية بحيث تكون شاملة للجوانب المختلفة لعمل عضو هيئة التدريس بحثاً وتعليمي وإدارة وخدمة المجتمع ، وأن يكون هناك استمرارية وتجديد لتلك البرامج.

التعليق على الدراسات السابقة :

من خلال استعراض الباحثة للدراسات والبحوث التي أجريت في موضوع الدراسة ، فإنه يمكن استخلاص ما يأتي:

- اهتمام الباحثين بموضوع التطوير المهني لأعضاء الهيئة التعليمية بالجامعات على المستوى المحلي أو الإقليمي أو العالمي.
- انتهجت غالبية الدراسات المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهدافها والتوصل لنتائجها. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

توصلت الدراسات السابقة إلى عدة نتائج أهمها :

- إن مساهمة المؤسسات التعليمية بشكل فاعل في التطوير المهني للعاملين بها يؤدي إلى انتماء الهيئة التدريسية وعلى استمرار العمل بتلك المؤسسات والحرص على المساهمة فيها بالنتائج العلمية والإبداعي.
- أهمية إعداد واستمرار تدريب وتنمية القدرات المهنية لعضو الهيئة التعليمية بالجامعات وخاصة ممن لم يصلوا على تأهيل سابق للتكيف مع طرق التدريس الحديثة وتطوير مهارات استخدام تقنيات التعليم والارتقاء بمجالات البحث العلمي.

- التوصية بإجراء البحوث والدراسات التي تتعلق باحتياجات التطوير المهني للأستاذ الجامعي حتى يكون هناك استمرارية وتجديد للبرامج المقدمة.
- إنشاء مراكز إدارية مستقلة مسؤولة عن التطوير المهني للأستاذ الجامعي وتخصص لها ميزانيات لتنفيذ برامجها.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهجية الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على الوضع الراهن بالنسبة لالتحاق الهيئة التعليمية ودرجة استفادتهم من برامج التطوير المهني المقدمة بالكلية من خلال مكتب التخطيط والتطوير ومن ثم التوصل لمقترحات تسهم في تطور تلك البرامج من خلال الوقوف على مسببات عزوف الهيئة التعليمية عن الالتحاق بتلك البرامج السابقة أو تحفيز التحاقهم بها إضافة إلى استخدام المسح الميداني لمعرفة مرئياتهم حتى يكون لمكتب التخطيط والتطوير دوراً أكثر إيجابياً للمساهمة في برامج التطوير المهني لأعضاء الهيئة التعليمية.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التعليمية في الأقسام الأكاديمية بكلية الآداب للبنات بالدمام فبلغ العدد الإجمالي (١٥٧) عضو، قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة على جميع أفراد مجتمع الدراسة، ويوضح الجدول رقم (١) توزيع المجتمع حسب الأقسام والجنس كما يبين المشاركون في الدراسة ونسبهم. شملت الاستبانات التي تم الاعتماد عليها كمصدر للبيانات (١٣٣) بنسبة ٨٤,٧٪ من الإجمالي تقريباً، حيث استبعد من الإجمالي (٤) استبانات لعدم الدقة في استكمال الإجابات وأعيد منها (٢٠) لعدم اكتمالها. ولجمع بيانات متعلقة بالدراسة تم الاجتماع المباشر بمديرة مكتب التخطيط والتطوير بالكلية للتعرف على مراحل التخطيط وتنفيذ البرامج التطويرية الخاصة بأعضاء الهيئة التعليمية، والاجتماع بوكيلة الكلية للشؤون الإدارية

والمالية لتتعرف على إجراءات وصلاحيات الميزانيات المعتمدة لبرامج التطوير المهني بالكلية، إضافة إلى مراجعة جميع التعاميم والقرارات الإدارية الخاصة بشؤون أعضاء الهيئة التعليمية في هذا الشأن والصادرة من مكتب عميدة الكلية منذ عام ١٤٢٥هـ.

جدول رقم (١)

التكرار والنسب المئوية لتوزيع خصائص أفراد الدراسة

المتغير	التكرار (ت)	النسبة المئوية (%)
القسم		
الدراسات الإسلامية	٢٦	١٩,٥
اللغة العربية	٢٤	١٨
اللغة الإنجليزية	٣٢	٢٤
التاريخ	٣٠	٢٢,٥
الجغرافيا	٢١	١٥,٧
المجموع	١٣٣	١٠٠
الجنس		
أنثى	١١١	٨٣
ذكر	٢٢	١٧
المجموع	١٣٣	١٠٠

أداة الدراسة:

قامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة على النحو الآتي:

- مراجعة الدراسات والأدبيات الخاصة بموضوع الدراسة.
- وضع استبانة أولية تحوي المحاور الرئيسية للدراسة وعرضها على عدد من المحكمين.
- تعديل الاستبانة وفقاً لآراء المحكمين الذين وزعت عليهم الاستبانة.

- توزيع الاستبانة على أفراد الدراسة بعد اعتماد صورتها النهائية.
- وتتكون الاستبانة من جزئين: الجزء الأول يحتوي على بيانات أفراد الدراسة وفقاً للمتغيرات (الجنس، القسم) أما الجزء الثاني انقسم إلى ثلاثة أقسام رئيسة متضمنة (٩٧) فقرة وأسئلة مباشرة (٥):
- **القسم الأول:** يمثل التحاق أعضاء الهيئة التعليمية بالبرامج التطويرية بالكلية والاستفادة منها وقد تضمن هذا القسم:
 - سؤال عن الالتحاق بأي من البرامج التطويرية خلال العامين الماضيين.
 - تحديد البرامج التطويرية التي تم الالتحاق بها (١٧ فقرة).
 - تحديد درجة تقييم البرامج التطويرية التي تم الالتحاق بها (١٧ فقرة).
 - تحديد درجة التطبيق العملي للمعلومات المقدمة في البرامج بشكل عام.
 - تحديد درجة الاستفادة الشخصية من المعلومات المقدمة بشكل عام.
 - سؤال عن عدم حضور العضو لأكثر من ٥٠٪ من البرامج المقدمة.
 - تحديد أسباب عدم الحضور لأكثر من ٥٠٪ من البرامج المقدمة (٨ فقرات). ويتبعه سؤال مفتوح لأي مسببات أخرى يمكن إضافتها.
- **القسم الثاني:** يمثل اهتمام إدارة الكلية في التطوير المهني لعضو الهيئة التعليمية، وقد تضمن هذا القسم:
 - سؤال عن رأي العضو في اهتمام إدارة الكلية بالتطوير المهني.
 - تحديد درجة أهمية القرارات الإدارية الداعمة لبرامج التطوير المهني (٩ فقرات) ويتبعه سؤال مفتوح لأي قرارات أخرى يمكن إضافتها.
 - تحديد درجة أهمية المشاريع الداعمة لبرامج التطوير المهني (٧ فقرات) ويتبعه سؤال مفتوح لأي مشاريع أخرى يمكن إضافتها.
- **القسم الثالث:** مقترحات لتطوير الخطة المستقبلية لبرامج التطوير المهني حسب إمكانيات الكلية. وتضمن هذا القسم:

- الموضوعات المقترحة في الخطة المستقبلية (٨ فقرات) ويتبعه سؤال مفتوح لأي موضوعات أخرى يمكن إضافتها .
- الأنشطة المقترحة في الخطة المستقبلية (٧ فقرات) ويتبعه سؤال مفتوح لأي أنشطة أخرى يمكن إضافتها
- محفزات الأعضاء في تقديم خدماتهم كمدرسين للبرامج التطويرية بالكلية (٩ فقرات) ويتبعه سؤال مفتوح لأي محفزات أخرى يمكن إضافتها .
- المواضيع التي يمكن المشاركة في تقديمها ضمن الخطة المستقبلية (٧ فقرات) ويتبعه سؤال مفتوح لأي موضوعات أخرى يمكن إضافتها .

وللإجابة عن أغلب فقرات الاستبانة طلب من أفراد الدراسة تحديد درجة التقييم على الفقرات وفق تدرج خماسي (ضعيف (١)، مقبول (٢)، جيد (٣)، جيد جداً (٤)، ممتاز (٥))، في حين كانت الإجابة عن الفقرات الأخرى من خلال اختيار (نعم / لا) . وللحصول على بيانات غير متوفرة في الاستبانة تم الاجتماع مع كلا من وكالة الكلية ومديرة مكتب التخطيط والتطوير.

الصدق:

للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة لقياس ما وضعت لقياسه، فقد تم عرضها على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الاختصاص في مجال التربية في جامعة الملك سعود، كلية التربية للبنات بالأحساء، وكلية الآداب للبنات بالدمام. وقد بلغ عددهم (٧) محكمين وفي ضوء آرائهم قامت الباحثة بتعديل الأداة حيث تم استبعاد الفقرات التي حصلت على أقل من ٨٠٪ من موافقة المحكمين.

الثبات:

تم التحقق من ثبات الاستبانة بإعادة تطبيقها على عدد من أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب للبنات بالدمام بعد التطبيق الأول بفاصل زمني قدره ثلاثة عشرة يوماً، وتم

التحقق من ثباتها باستخدام معامل الارتباط لسبيرمان. وقد أثبت التطبيق أن معامل الثبات وصل ٨٦٪ وهو دالة إحصائية بدرجة ثقة ٩٥٪ وبذلك أمكن التحقق من ثبات الاستبانة.

الأساليب الإحصائية:

تميزت الدراسة بالأسلوب الكمي التحليلي بعد جمع بيانات كافية ودقيقة حول موضوع الدراسة، كانت عملية تحليل البيانات بطريقة موضوعية حيث تم إدخال وتحليل جميع البيانات باستخدام برنامج أكسس (ACCESS) وصف وعرض نتائج البيانات بطريقة واضحة.

للإجابة عن أسئلة الدراسات قامت الباحثة بإيجاد التكرارات لكل فقرة من فقرات الدراسة، ومن ثم حساب النسب المئوية والمتوسط الحسابي لها ومن ثم ترتيب هذه الفقرات تنازلياً من الأعلى إلى الأدنى.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

الإجابة عن السؤال الأول:

ماهي درجة تقويم جوانب الدعم للتطوير المهني لأعضاء الهيئة التعليمية القائمة حالياً في كلية الآداب بالدمام من وجهة نظر أفراد الدراسة ؟
يتضح من خلال بيانات جدول (٢) تأييد أفراد الدراسة لجميع القرارات والتعاميم الإدارية الداخلية والتي تهدف للعمل كمحفزات لتطوير عضو الهيئة التعليمية بالكلية إضافة إلى تأييدهم للمشاريع المتعلقة بتوفير وسائل التقنية الحديثة في الأقسام العلمية وفي مكاتب الأعضاء وإيصالها بخدمة الانترنت والتي تدعم تنفيذ برامج التطوير المهني . فكان المتوسط الحسابي لدرجة أهمية استحداث القرارات الإدارية كالاتي: إعطاء شهادات تقدير للمشاركين في البرامج التطويرية (٤,٥)، تسهيل إجراءات المشاركة في البرامج التطويرية داخل وخارج الكلية (٤,٥)، تسهيل إجراءات التفرغ العلمي (٣,٨)، التكاليفات الداخلية لمهام إدارية واستشارية (٣,٨)، تخصيص درجات في استمارة التقويم السنوي للمشاركين في البرامج التطويرية (٣,٧)، تخصيص درجات في جائزة

الأداء المتميز على مستوى الكلية (٣,٧)، تطبيق استمارة استطلاع رأي الطالب في الأستاذ (٣,١). وهذا جاء متوافقاً مع أفكار (براون و أتكنز ١٤٠٩ هـ) التي يذكر فيها عدداً من المحفزات التي تشجع التحاق أعضاء الهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي البريطانية بالبرامج التطويرية ومنها: منح شهادات حضور التدريب المهني، إجراء تقييم دوري لأداء الأستاذ، الربط بين حضور البرامج التدريبية والترقية، تخفيف الأعباء التدريسية للمشاركين في البرامج التدريبية. كما جاء تقييم أفراد الدراسة متوافقاً مع ما توصل إليه (آل زاهر، ١٤٢٥هـ) من توصيات لدعم برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي لتشمل: التقييم المستمر لأداء عضو هيئة التدريس من خلال الطلاب والزملاء والرؤساء، تنظيم أجازات التفرغ بشكل يضمن الاستفادة منها، إيجاد نوع من المرونة في اللوائح التي تحكم حضور المؤتمرات والندوات العلمية، والإشارة أو التتويه إلى الجهود التي يبذلها عضو هيئة التدريس المتميز.

جدول (٢)

التكرارات والمتوسط الحسابي لتقييم أفراد الدراسة لجوانب الدعم للتطوير

المهني لأعضاء الهيئة التعليمية بالكلية

المتوسط الحسابي	التكرار (ت)					جوانب الدعم التطويرية (القرار الإداري / المشروع الداخلي)
	ممتاز ٥	جيد جداً ٤	جيد ٣	مقبول ٢	ضعيف ١	
٤,٨	٩٣	١٩	١٥	٤	٢	إنشاء مكتب للتخطيط والتطوير
٤,٧	٩٣	١٩	١٥	٤	٢	إنشاء مركز للبحث العلمي
٤,٧	١٠٣	٢٢	٥	١	٢	استمتاع العضو باليوم الأكاديمي
٤,٦	٨١	٢٥	٢١	٤	٢	إدخال خدمة الانترنت لجميع الأقسام العلمية
٤,٦	٨١	٢٥	٢١	٤	٢	توفير جهاز حاسب آلي لكل عضو بالكلية
٤,٥	٧٩	٢٨	١٨	٤	٤	إدخال التقنيات الحديثة في القاعات
٤,٥	٨٤	٢١	٢٠	٣	٥	إدخال تقنية المراسلات الالكترونية بين مرافق الكلية

تابع جدول (٢)

٤,٥	٨٩	٢٥	١٥	٢	٧	إعطاء شهادات تقدير لمن يشترك في برامج التطوير المهني
٤,٥	٨٩	٢٨	١٨	٦	٧	تسهيل المشاركة في البرامج التطويرية داخل/خارج الكلية
٤,٣	٨١	٢٥	٢١	٤	٢	تخصيص قاعتين لإقامة الدورات وتجهيزها بأحدث وسائل التقنية
٤,٢	٨١	٢٣	٢١	١	٧	تسهيل إجراءات الترقيات العلمية
٣,٨	٨٤	٢١	٢٠	٣	٥	تسهيل إجراءات التفرغ العلمي
٣,٨	٤١	٣٣	٤٦	٦	٧	التكليفات الداخلية لمهام إدارية ولجان استشارية
٣,٧	٤٨	٣٠	٣٤	٩	١٢	تخصيص درجات في استمارة التقييم السنوي للمشاركين بالبرامج التطويرية
٣,٧	٤١	٣٣	٤٦	٦	٧	تخصيص درجات في جائزة التميز على مستوى الكلية
٣,١	٣١	٣٢	٢٠	١٨	٣٢	تطبيق استمارة استطلاع رأي الطالب في الأستاذ الفصلية

أما بالنسبة لتقييم أفراد الدراسة للمشاريع التطويرية الداعمة لتنفيذ برامج التطوير المهني والموضحة بجدول (٢) كالآتي: إنشاء مكتب للتخطيط والتطوير (٤,٨)، إنشاء مركز للبحث العلمي (٤,٧)، إدخال خدمة الإنترنت لجميع الأقسام التعليمية والإدارية (٤,٧)، توفير جهاز حاسب آلي لكل عضو (٤,٦)، إدخال التقنيات الحديثة إلى القاعات الدراسية (٤,٥)، إدخال تقنية المراسلات الإلكترونية إلى مرافق الكلية (٤,٥)، تخصيص قاعتين لإقامة الدورات وتجهيزها (٤,٣). وجاءت هذه البيانات متوافقة مع توصيات عدة دراسات سابقة تؤكد على ضرورة إيجاد وحدات أو مراكز في المؤسسات التعليمية لتبني برامج التطوير المهني لأعضاء هيئات التدريس مع التأكيد على تمويلها بشكل كاف وتزويدها بالكوادر البشرية المتخصصة في مجال تنمية الموارد البشرية وتطوير أدائها وكفائتها (الحلبي وسلامة، ١٤٢٥هـ).

- إضافة لما ذكر أعلاه فقد تقدم بعض أفراد الدراسة بإضافة حوافز إدارية تشجع على الاستفادة واكتساب مهارات تسهم في التطوير المهني ومنها:
- إعطاء الأساتذة أجازات علمية قصيرة يقضيها العضو في زيارة جامعة محلية أو عالمية بهدف الإطلاع والتدريب .
 - رصد مبالغ مالية للأعضاء الذين يلتحقوا بدورات خارجية ذاتيا.
 - تخفيف العبء التدريسي أثناء برامج التطوير المهني.
 - توفير مكتبة تضم المراجع والدوريات الحديثة اللازمة لتطوير عضو هيئة التدريس بشكل مواد مطبوعة وغير مطبوعة مرئية ومسموعة.

إن مشاركة الأعضاء بمقترحات إضافية تعمل كمحفزات لبرامج التطوير المهني يعكس ضرورة استمرار إدارة الكلية على توفير تلك المحفزات والتنوع بها سواء كانت مادية، أو معنوية حرصا على تقدير الجهود التي يبذلها عضو هيئة التدريس في تطوير نفسه . كما أن الاستفادة المثلى من الإمكانيات البشرية المتوفرة بالكلية تستدعي إشراك العضو في التخطيط لمراحل برامج التطوير المهني المختلفة.

الإجابة عن السؤال الثاني: ما نسبة إقبال أعضاء الهيئة التعليمية في كلية الآداب بالدمام على الالتحاق بالبرامج التطويرية المقدمة من مكتب التخطيط والتطوير تبعا لتغيري القسم والجنس؟

يتم عرض بيانات إقبال أعضاء الهيئة التعليمية بالبرامج التطويرية وفق القسم، الجنس، وحسب نوع البرنامج:

١) نسب الملحقين حسب القسم:

تشير بيانات الجدول (٣) إلى تكرار ونسب الالتحاق بالبرامج التطويرية بين أعضاء الهيئة التعليمية في الأقسام الخمسة بالكلية: بواقع (٨٤,٣%) من جملة أعضاء قسم اللغة الإنجليزية، و(٧٦,٦%) من جملة أعضاء قسم التاريخ، و(٧٦,٩%) من جملة أعضاء قسم الدراسات الإسلامية، و(٥,٦٢%) من جملة أعضاء قسم

اللغة العربية، و (٤٢,٨٪) من جملة أعضاء قسم الجغرافيا . في حين تمثل نسبة التحاق أعضاء الهيئة التعليمية بكلية في البرامج التطويرية المختلفة خلال العامين ١٤٢٥ - ١٤٢٦ هـ (٧٠,٦٪) من جملة أعضاء الهيئة التعليمية بشكل عام في جميع أقسام الكلية.

وقد يعزى تصدر نسبة التحاق أعضاء قسم اللغة الإنجليزية للمشاركة بالبرامج التطويرية إلى عاملين: جميع أعضاء الهيئة التعليمية بالقسم من العنصر النسائي وعضو واحد فقط من العنصر الرجالي، إضافة إلى اهتمام رئاسة القسم البالغ ببرامج التطوير المهني بكلية واعتبارها جزءاً أساسياً من مسؤولياتها حسب إفادة مديرة مكتب التخطيط والتطوير عند اللقاء بها. أما حصول قسم الجغرافيا على أقل نسبة مشاركة بالبرامج التطويرية قد يكون بسبب أنه يضم أكبر نسبة أعضاء هيئة تعليمية من العنصر الرجالي مقارنة بالأقسام الأخرى، وبالرجوع إلى خطة البرامج التطويرية لمكتب التخطيط والتطوير يتضح اختصار أغلب البرامج على العنصر النسائي فقط .

جدول (٣)

التكرارات والنسب المئوية لمشاركة أفراد الدراسة في البرامج التطويرية

لعام ٢٥ - ١٤٢٦ هـ حسب متغير القسم

القسم	التكرارات(ت)	إجمالي القسم	النسبة (%)
اللغة الإنجليزية	٢٧	٣٢	٨٤,٣
التاريخ	٢٢	٣٠	٧٦,٦
الدراسات الإسلامية	٢٠	٢٦	٧٦,٩
اللغة العربية	١٥	٢٤	٦٢,٥
الجغرافيا	٩	٢١	٤٢,٨
الإجمالي	٩٤	١٣٣	٧٠,٦

٢) نسب الملتحقين حسب الجنس:

تشير بيانات الجدول (٤) إلى الاختلاف الواضح بين نسبة التحاق العنصرين النسائي والرجالي للبرامج التطويرية حيث كانت بنسبة (٧٨,٣٪) من جملة أعضاء العنصر النسائي مقابل (٣١,٨٪) من جملة أعضاء العنصر الرجالي سبق لهم الالتحاق بأي برامج تطويرية مقدمة داخل الكلية. وقد يعود انخفاض التحاق العنصر الرجالي إلى قلة البرامج المقدمة لهم من قبل مكتب التخطيط والتطوير بالمقارنة مع البرامج المقدمة للعنصر النسائي كما ذكر سابقا . كما أن أغلب أعضاء الهيئة التعليمية من النساء مواطنات سعوديات وكثير منهن في بداية مشوارهن العملي مما قد يعكس ارتفاع الحماس والنشاط التطويري لديهن، وانتماء عدد كبير منهن لجيل الثورة المعلوماتية والتقنية الحديثة.

جدول (٤)

التكرارات والنسب المئوية لمشاركة أفراد الدراسة في البرامج التطويرية لعام ١٤٢٥ - ١٤٢٦هـ حسب متغير الجنس

النوع	التكرار (ت)	إجمالي الجنس	النسبة (%)
أعضاء الهيئة التعليمية من الرجال	٧	٢٢	٣١,٨
أعضاء الهيئة التعليمية من النساء	٨٧	١١١	٧٨,٣
المجموع	٩٤	١٣٣	٧٠,٦

٣) نسب الملتحقين حسب نوع البرنامج:

تتضمن برامج التطوير المهني المقدمة من الكلية (١٧) برنامج موضحة في جدول (٥)، كما يوضح الجدول تكرار ونسبة الملتحقين في كل برنامج، ومنه يتضح: - أن البرامج التي اختارت الهيئة التعليمية الالتحاق بها لم تقتصر على جانب واحد من جوانب التطوير المهني بل تناول أهم الجوانب التي أكدت عليها الدراسات السابقة والتي تساهم في تطوير عضو هيئة التدريس مما يعني رغبته في تطوير مهاراته في جوانب مهنته التدريسية . لذا جاء تطوير مهارة فن التدريس والتقويم في المرتبة

- الأولى وتنمية مهارة صياغة أسئلة الاختيار من متعدد بنسبة (٤,٢٪) مهارة العرض والإلقاء بنسبة (٣٤٪) حيث أن ذلك مرتبط بمباشرة بمهنته.
- بالرغم من حداثة برامج التطوير المهني إلا أن معظم البرامج المقدمة من الكلية لاقت قبولا بنسبة متقاربة، أكثر من (٣٠٪) من أفراد الدراسة التحق بالمواضيع ذات العلاقة بمجالات التوجيه والإرشاد (٣٨,٢٪) منهج التعامل مع الأستاذ والطالب في ضوء الشريعة (٣١,٩٪).
- كما تشير النتائج إلى ارتفاع التحاق الأعضاء ببرامج استخدام تقنيات الحاسوب: في جوانب أساسيات استخدام الحاسوب بنسبة (٤٢,٥٪)، أساسيات برنامج باوربوينت (٣١٪)، البحث عن المعلومة بالانترنت (٢٧,٦٪)، ولعل هذا القبول مرتبط بالتطور السريع والكبير للمعلومات الالكترونية التي فرضت على عضو هيئة التدريس مسؤوليات جديدة في عملية التدريس والتقويم.

جدول (٥)

التكرارات والنسب المئوية لمشاركة أفراد الدراسة ببرامج التطوير المهني

لعام ٢٥ - ١٤٢٦ هـ حسب نوع البرنامج

النسبة %	التكرار (ت)	البرنامج
٥٤,٢	٥١	تنمية مهارة صياغة أسئلة الاختيار من متعدد
٤٢,٥	٤٠	أساسيات استخدام الحاسوب
٣٨,٢	٣٦	مجالات التوجيه والإرشاد وميادينه
٣٤	٣٢	مهارات العرض والإلقاء
٣١,٩	٣٠	منهج التعامل بين الأستاذ والطالب في ضوء الشريعة
٣١,٩	٣٠	تعلم اللغة الإنجليزية
٣٠,١	٢٩	دورة الحاسب الآلي برنامج بوربوينت
٢٧,٦	٢٥	ممارسة الإرشاد النفسي للحد من المشكلات السلوكية للطالبات
٢٧,٦	٢٦	مهارات الاتصال وفن التعامل مع الآخرين

تابع جدول (٥)

٢٧,٦	٢٦	البحث عن المعلومة في الانترنت
٢٠,٢	١٩	تنمية مهارات التفكير
١٧	١٦	الفتيات المهنية الملائمة لتنفيذ العملية الإرشادية
١٣,٨	١٣	مجالات الإرشاد النفسي ومشكلاته
١٣,٨	١٣	متطلبات الإرشاد الأكاديمي وكيفية تفعيله بالأقسام
١٣,٨	١٣	الصحة النفسية وسماتها ودور التنشئة الأسرية في متابعة الأمراض النفسية
١١,٧	١١	دور الحاسب الآلي / الفوتوشوب
١٠,٦	١٠	الأمراض النفسية أسبابها وطرق علاجها في مرحلة الرشد

- إضافة إلى ذلك يمكن ملاحظة نسبة قبول أفراد الدراسة للبرامج ذات العلاقة بالصحة النفسية والإرشاد النفسي بدرجة أقل وبنسبة (١٣,٨٪) عن البرامج الأخرى وهذا لا يعني عدم اهتمام العضو بتلك المواضيع أو أنه لا يحتاجها وإنما قد يعني أن لدى العضو أولويات في مجال التطوير.
- وقد كشفت الدراسة مدى حرص الأعضاء على الالتحاق - بأكثر من ٥٠٪ - من البرامج التطويرية بالكلية، وأوضححت أن نسبة (٣٧٪ فقط) من إجمالي الأعضاء حرصوا على حضور - أكثر من ٥٠٪ - من تلك البرامج حيث تمثل نسبة (٦٣٪) من الأعضاء حضور - أقل من ٥٠٪ - من البرامج المقدمة.

الإجابة عن السؤال الثالث : ماهي مسببات عزوف بعض أعضاء الهيئة التعليمية في كلية الآداب بالدمام عن الالتحاق ببرامج التطوير المهني المقدمة في الكلية؟
وتشير بيانات الجدول (٦) إلى أسباب عزوف الهيئة التعليمية عن الالتحاق بالبرامج التطويرية ومنه يتضح أن:

- عدم ملائمة جدول تقديم البرامج مع مواعيد محاضراتهم، والنصاب التدريسي المرتفع أكثر مسببات في ذلك العزوف حيث كانت نسبة إجاباتهم على هذين العاملين تمتد من (٨٦,٩٪) وحتى (٩٨,٨٪) على التوالي. فزيادة النصاب التدريسي

يؤثر سلباً على الجهود المبذولة في برامج التطوير المهني للأعضاء حيث يصعب على عضو الهيئة التعليمية بكلية الآداب إيجاد الوقت الكافي لمتابعة متطلبات التحضير وإلقاء المحاضرات والرد على استفسارات الطالبات اللاتي يتجاوز عددهن ١٠٠ طالبة بالمدرج الواحد وتقييم الأبحاث والواجبات والامتحانات وغيرها من أعباء تدريسية التي يطالب بها العضو خلال فترة الدوام الرسمي. وهذا ماجاء متوافقاً مع الدراسات السابقة التي أوصت بأن تكون الدورات التدريبية مسائية أو أن تكون خلال العطلة الربيعية والعطلة الصيفية (الزبيدي ، ٢٠٠٥).

- ومن مسببات عدم الالتحاق بالبرامج الأخرى عدم وضوح الإعلان الصادر من مكتب التخطيط والتطوير عن مواعيد تقديم البرامج التطويرية وعدم مناسبة المدة الزمنية للدورات حيث تراوحت نسب الإجابة من (٢٢ - ٤٧٪) ولعل حداثة تجربة المكتب في مجال التطوير المهني قد ساهم في بروز هذه المشكلة.
- إضافة إلى ذلك فقد تقدم بعض أفراد الدراسة بإضافة مسبب آخر للجزوف عن الالتحاق وهو عد وجود حوافز مالية للمشاركين بالبرامج التطويرية مما يدل على أهمية إنشاء أنظمة حوافز تراعي الفروق الفردية بين الأعضاء والجهد المبذول بالبرنامج.
- كما تشير بيانات الجدول (٦) أن من العوامل التي لم يتم اختيارها كمسببات جزوف أفراد الدراسة الالتحاق بالبرامج التطويرية تشمل: عدم أهمية مواضيع البرامج بنسبة (١٠,٧٪)، وعدم مناسبة مكان إقامة البرامج بنسبة (٨,٣٪)، وعدم وجود الرغبة الشخصية بنسبة (٢,٣٪) فقط . وتفسر الباحثة انخفاض اختيار أفراد الدراسة لهذه العوامل إلى ارتفاع وعي أعضاء الهيئة التعليمية بكلية بأهمية مفهوم التطوير المهني، ومناسبة تهيئة مكتب التخطيط والتطوير المكان لإقامة البرامج داخل الكلية حيث أن أغلب مجتمع الدراسة من العنصر النسائي، كما تفسر النتائج أعلاه إلى حسن اختيار مواضيع برامج التطوير المهني المقدمة بكلية لعام ١٤٢٥ - ١٤٢٦ هـ والتي كان منها استخدامات تكنولوجيا الحاسوب والذي أكد

عليها العديد من الدراسات والأبحاث التي تدعم أهمية تدريب أعضاء الهيئة التعليمية على تقنية المعلومات واستخدام الوسائل التعليمية الحديثة كجزءاً أساسياً في مهامهم التدريسية (العريني، ١٤٢٦هـ)، (نور، ٢٠٠٥).

جدول (٦)

التكرارات والنسب المئوية لأسباب عزوف الهيئة التعليمية الالتحاق بالبرامج التطويرية لعام ٢٥ - ١٤٢٦هـ

العوامل	التكرارات(ت)	النسبة/ %
الموعد غير مناسب	٨٣	٩٨,٨
الجدول التدريسي بالكلية لا يسمح لذلك	٧٣	٨٦,٩
الإعلان غير واضح	٤٠	٤٧,٦
عدم وجود حوافز إدارية للحضور	٢٠	٢٣,٨
المدة الزمنية غير مناسبة	١٩	٢٢,٦
مواضيع الدورة غير مهمة	٩	١٠,٧
المكان غير مناسب	٧	٨,٣
عدم وجود الرغبة الشخصية	٢	٢,٣

ومن جهة أخرى، بمقارنة نسب العوامل المسببة لعزوف الهيئة التعليمية عن الالتحاق بالبرامج السابقة جدول (٦) مع نسب اقتراح الأعضاء للعوامل المشجعة على التحاقهم في البرامج المزمع إقامتها مستقبلاً بالكلية والموضحة بجدول (٧) يمكن استنتاج الآتي فيما يخص العوامل التي يجب أن تراعى عند وضع خطة البرامج التدريبية للأعضاء بالكلية:

- لا بد من مراعاة المواعيد المحددة لتقديم البرامج بحيث تتناسب مع طبيعة عمل أعضاء الهيئة التعليمية حيث حدد (٨٩٪) من أفراد الدراسة عامل مناسبة الموعد

والوقت كمشجع للالتحاق بالبرامج المستقبلية فمثلا يتم تحديد موعد خارج الدوام الرسمي لإقامة جزء من تلك البرامج أو اختيار بداية أو نهاية الفصل الدراسي لبرامج أخرى.

جدول (٧)

التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد الدراسة للعوامل المشجعة على التحاقهم بالبرامج التطويرية مستقبلا

العوامل	نعم (ت) (%)	لا (ت)	لا أعلم (ت)
الموعد /الوقت (مناسبته)	١١٩	١	١٣
الجدول التدريسي للعضو(لا يتعارض معه)	١١٢	١	٢٠
الإعلان المسبق لزمان ومكان البرنامج	١١١	٧	١٥
تقديم حوافز إدارية للمشاركين في البرنامج	٦١	٣٣	٣٩
مدة تقديم البرنامج مناسبة	٨٢	١٧	٣٤
أهمية موضوعات البرنامج لحاجات أعضاء هيئة التدريس	١١٦	٥	١٢
مناسبة مكان إقامة البرنامج	٧٨	١٨	٣٧
الرغبة الشخصية نفسها	١١٣	٣	١٧

- مراعاة عدم تعارض البرامج مع جداول أعضاء الهيئة التعليمية وقد تم اختياره كعامل مشجع للالتحاق بالبرامج التطويرية المستقبلية بنسبة (٨٤٪) من أفراد الدراسة، ونظرا لارتفاع هذه النسبة فيستنتج التفكير في إمكانية تخفيف النصاب التدريسي للأعضاء المشاركين بالبرامج التطويرية شريطة أن يكون هذا التخفيف محفزا لتطوير مهارات العضو العلمية والمهنية.
- كما تشير النتائج إلى وجوب تحسين إجراءات الإعلان عند عقد البرامج التطويرية المستقبلية بالكلية حيث حدده (٨٣٪) من أفراد الدراسة كعامل مشجع لحضور

البرامج المستقبلية، في حين كان عامل عدم وضوح الإعلان للبرامج التطويرية مسبب في عزوف (٤٧٪) من الأعضاء الالتحاق بالبرامج التي تم عقدها خلال ١٤٢٥ - ١٤٢٦هـ.

- إضافة إلى ذلك يتضح أهمية توفير الحوافز الإدارية المشجعة على التحاق الأعضاء بالبرامج التطويرية بالكلية، حيث اختاره (٤٥٪) من أفراد الدراسة كعامل مشجع للالتحاق. وهذا جاء متوافق مع استنتاج دراسة آل زاهر (١٤٢٥هـ) بأن غياب الحوافز الإدارية الدافعة للتطوير الذاتي المهني والتي تشمل عدم وجود حوافز مالية أو مميزات خاصة للأعضاء اللذين انخرطوا في برامج التطوير المهني يعد من أبرز معوقات تنفيذها.

الإجابة عن السؤال الرابع: ما هي درجة استفادة أعضاء الهيئة التعليمية من البرامج التطويرية المقدمة من مكتب التخطيط والتطوير بالكلية تبعاً لمتغيري القسم والجنس؟ سيتم الإجابة على هذا السؤال من خلال ثلاث محاور: درجة الاستفادة الشخصية والتطبيق العملي من البرامج التطويرية بشكل عام، درجة الاستفادة الشخصية تبعاً لمتغيري القسم والنوع، درجة التطبيق العملي للمعلومات المقدمة تبعاً لمتغيري القسم والنوع.

١) درجة الاستفادة الشخصية والتطبيق العملي من البرامج التطويرية بشكل عام: تشير نتائج الدراسة الواردة في جدول (٨) إلى درجة تقييم عينة الدراسة تجاه درجة استفادتهم الشخصية ودرجة التطبيق العملي للمعلومات المقدمة في البرامج التطويرية بالكلية بشكل عام ويتضح ما يلي:

- أن تقييم جميع المشاركين في البرامج التطويرية بالكلية كان جيد مما يعكس رضا المتحقين بشكل عام من جميع البرامج المقدمة بالكلية حيث نجد أن تقييم (٩٥,٥٪) من إجمالي الأعضاء لدرجة استفادتهم الشخصية من البرامج التطويرية التي التحقوا بها جيد فأعلى: (٣٠,٨٪) ممتاز، (٣٨,٢٪) جيد جداً، (٢٦,٥٪) جيد،

(٢,١٪) مقبول، (٢,١٪) ضعيف، كما يشير الجدول أعلاه إلى أن تقييم (٩٥,٦٪) من إجمالي المشاركين لدرجة التطبيق العملي للمعلومات المقدمة في البرامج التطويرية التي التحقوا بها جيد فأعلى: (٢٦,٥٪) ممتاز، (٤٣,٦٪) جيد جدا، (٢٥,٥٪) جيد، (٢,١٪) مقبول، (٢,١٪) ضعيف .

- إن التقييم الجيد من قبل المشاركين في الدراسة لجميع البرامج بشكل عام قد يكون مؤشرا مشجعا على الاستمرار في إقامة تلك البرامج وتكراره إلى أن يتم التحاق جميع أعضاء الكلية .

جدول رقم (٨)

التكرارات والنسب المئوية لدرجة الاستفادة الشخصية ودرجة التطبيق العملي لأفراد الدراسة بشكل عام

درجة التطبيق العملي		درجة الاستفادة الشخصية		
النسبة٪	التكرارات(ت)	النسبة٪	التكرارات(ت)	
٢٦,٥	٢٥	٣٠,٨	٢٩	ممتاز
٤٣,٦	٤١	٣٨,٢	٣٦	جيد جدا
٢٥,٥	٢٤	٢٦,٥	٢٥	جيد
٢,١	٢	٢,١	٢	مقبول
٢,١	٢	٢,١	٢	ضعيف

٢) درجة الاستفادة الشخصية تبعا لمتغيري القسم والجنس: يشير الجدول (٩) إلى التكرار والمتوسط الحسابي لاستجابات مجتمع الدراسة لدرجة الاستفادة الشخصية من البرامج التطويرية المقدمة بالكلية موزعة حسب متغيري القسم والجنس فكانت تتراوح من جيد جدا فأعلى. حيث كان تقييم المشاركين في قسم الدراسات الإسلامية (٣,٩)، قسم اللغة العربية (٣,٧)، قسم اللغة الانجليزية (٣,٨)، قسم التاريخ (٤,٤)، وقسم الجغرافيا (٤,٥) . ودرجة تقييم الاستفادة الشخصية للمشاركين وفق الجنس كالآتي: للعنصر النسائي (٣,٩) وللعنصر الرجالي (٣,٧).

وبمقارنة الاستجابات المذكورة أعلاه يتضح عدم وجود أي رابط واضح بين متغيري القسم والجنس مما يعكس رضا جميع المشاركين على مستوى البرامج المقدمة بشكل عام .

جدول (٩)

التكرارات والمتوسط الحسابي لاستجابات أفراد الدراسة نحو درجة الاستفادة الشخصية من المعلومات المقدمة بالبرامج وفقاً لمتغيري القسم والجنس

المتغير	التكرارات					المتوسط الحسابي
	ضعيف ١	مقبول ٢	جيد ٣	جيد جداً ٤	ممتاز ٥	
القسم						
الدراسات الإسلامية	-	١	٦	٦	٧	٣,٩
اللغة العربية	١	-	٤	٧	٣	٣,٧
اللغة الانجليزية	١	-	١٠	٨	٨	٣,٨
التاريخ	-	١	٣	١٠	٩	٤,٤
الجغرافيا	-	-	٢	٥	٢	٤,٥
المجموع	٢	٢	٢٧	٣٦	٢٩	٣,٩
الجنس						
عضو نسائي	٢	١	٢٢	٣٦	٢٦	٣,٩
عضو رجالي	-	١	٣	-	٣	٣,٧
المجموع	٢	٢	٢٥	٣٦	٢٩	٣,٩

٣) درجة التطبيق العملي لمعلومات المقدمة تبعاً لمتغيري القسم والجنس:
توضح بيانات جدول (١٠) التكرار والمتوسط الحسابي لاستجابات أفراد الدراسة لدرجة التطبيق العملي من البرامج التطويرية المقدمة بالكلية موزعة حسب متغيري القسم والجنس فكانت تتراوح من جيد جداً فأعلى: قسم الدراسات الإسلامية (٣,٩)،

قسم اللغة العربية (٤,١)، قسم اللغة الإنجليزية (٣,٤)، قسم التاريخ (٤,١)، قسم الجغرافيا (٤,٤) وكانت درجة التقييم وفق متغير الجنس: للعنصر النسائي (٣,٩) وللعنصر الرجالي (٣,٧). وبمقارنة نتائج تقييم المشاركين لدرجة تطبيقهم للمعلومات المقدمة وفق متغيري القسم والجنس يتضح عدم وجود أي رابط واضح.

جدول (١٠)

التكرارات والمتوسط الحسابي لاستجابات أفراد الدراسة نحو درجة التطبيق العملي للمعلومات المقدمة بالبرامج وفقا لمتغيري القسم والجنس

المتغير	التكرار (ت)					المتوسط الحسابي
	ضعيف	مقبول	جيد	جيد جدا	ممتاز	
	١	٢	٣	٤	٥	(درجة التطبيق العملي)
القسم						
الدراسات الإسلامية	-	-	٧	٨	٥	٣,٩
اللغة العربية	-	-	٣	٧	٥	٤,١
اللغة الإنجليزية	٢	٢	٨	١٢	٣	٣,٤
التاريخ	-	-	٥	١١	٧	٤,١
الجغرافيا	-	-	١	٣	٥	٤,٤
المجموع	٢	٢	٢٤	٤١	٢٥	٣,٩
الجنس						
عضو نسائي	٢	٣	٢٠	٤٠	٢٣	٣,٩
عضو رجالي	-	-	٤	١	٢	٣,٧
المجموع	٢	٢	٢٤	٤١	٢٥	٣,٩

الإجابة عن السؤال الخامس: ماهي المقترحات التي يمكن أن تسهم في تطوير الجوانب المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية بكلية الآداب بالدمام من وجهة نظرهم؟
على الرغم من أن برامج التطوير المهني في كلية الآداب لاقت استحسانا لدى المتحقيين بها من حيث الفائدة الشخصية والتطبيق العملي للمهارات المقدمة بها حسب

نتائج أسئلة الدراسة السابقة، إلا أن هذه البرامج بحاجة إلى دراسة مستفيضة وتقويم مستمرين نظراً لحدائث عمرها خاصة وأن نسبة كبيرة من الأعضاء يعتقدون بأهمية الالتحاق ببرامج التطوير المهني. مما يعني أن المكونات الأساسية لتطبيق مفهوم التطوير المهني بالكلية موجود، وهناك حاجة للنظر في مقترحات أعضاء الهيئة التعليمية فيما يخص الخطة المستقبلية لبرامج التطوير المهني للأعضاء من حيث الموضوعات والأنشطة المستخدمة لإقامة تلك البرامج، مع تحديد الأعضاء من داخل الكلية اللذين يمكن الاستفادة من خدماتهم في إقامة البرامج والتعرف على الموضوعات التي يمكن تقديمها والمحفزات المشجعة لهم لقاء الجهد المبذول.

(١) الموضوعات المقترحة تقديمها في خطة البرامج التطويرية المستقبلية:

وتشير بيانات الجدول (١١) إلى استجابات الهيئة التعليمية تجاه مقترحاتهم نحو موضوعات برامج الخطط المستقبلية التطويرية بالكلية ومنه يتضح أنه بالرغم من أن الموضوعات المقدمة في البرامج التطويرية منذ عام ١٤٢٥هـ لاقت استحساناً - حيث كان اختيار ١٠,٧٪ فقط من المتغيين عن الالتحاق من البرامج التطويرية المقدمة لعامل عدم أهمية المواضيع كمسبب لذلك التغيب كما هو موضح في جدول (٦) - إلا أن هناك ضرورة للتوسع في الموضوعات المقدمة في برامج التطوير المهني المقدمة بالكلية لتشمل:- تطوير مهارات الأعضاء في مجال البحث العلمي، وطرق التدريس الحديثة والتي حازت على أعلى معدلات من حيث الأهمية لدى الأعضاء. وقد أكدت الدراسات السابقة على احتياج أعضاء هيئة التدريس التركيز على تنمية مهاراتهم في مجالات البحث العلمي بهدف نشر البحث العلمي ومناهجه وطرقه إلى الطلاب وتأهيلهم للاستفادة النظرية والتطبيقية منه في الحياة وهو يعتبر الوظيفة الأولى للهيئة التدريسية (حسن، ١٤٢٧).

جدول (١١)

التكرارات والمتوسط الحسابي لإجابات أفراد الدراسة نحو
مقترحاتهم تجاه موضوعات الخطة المستقبلية لبرامج التطوير المهني

المتوسط الحسابي	التكرار (ت)					الموضوع
	ممتاز ٥	جيد جدا ٤	جيد ٣	مقبول ٢	ضعيف ١	
٤,٨	٩٦	٢٥	١١	١	-	مهارات البحث العلمي
٤,٨	٨٧	٢٩	١٧	-	-	مهارات وطرق التدريس الحديثة
٤,٧	٨٥	٣١	١٣	٢	٢	استخدام تكنولوجيا الحاسوب في التعليم
٤,٧	٨٠	٣٠	١٧	٦	-	مهارات التعامل مع الرؤساء والزملاء
٤,٦	٨١	٣٠	١٨	٣	١	الإرشاد الطلابي ومهارات التعامل مع الطلاب
٤,٦	٨٤	٢٧	١٧	١	٤	تطوير وتقييم المناهج والخطط الدراسية
٤,٥	٦٤	٣٦	٢٧	٣	٣	التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس
٤,٥	٦٣	٣٧	٢٧	٤	٢	أساليب وطرق تقويم تعلم الطالب

كما أوضح أفراد الدراسة رغبتهم في الالتحاق ببرامج تطويرية في الموضوعات المتعلقة باستخدام تكنولوجيا الحاسوب في التعليم، ومهارات التعامل مع الرؤساء والزملاء، والإرشاد الطلابي ومهارات التعامل مع الطلاب، تطوير وتقييم المناهج والخطط الدراسية، التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس، وأساليب وطرق تقويم تعلم الطالب وجميعها حازت على درجات عالية في الأهمية من وجهة نظر الأعضاء تتراوح بين متوسط حسابي (٤,٥ - ٤,٨). وقد ذكر (جميل وإبراهيم، ١٩٨٦م) أن تمكن عضو

الهيئة التدريسية بالمادة العلمية لا بد أن يرتبط بالمهارات المهنية المقدمة من خلال تلك الموضوعات كي يكون التدريس ناجحاً، إذ لا بد للقدرة العلمية أن تقترن بكفاءة في أسلوب عرض المادة العلمية والقدرة على التحفيز والتواصل مع الطلبة. وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة آل زاهر (١٤٢٥هـ) التي توصلت إلى أن المجالات ذات الأولوية للتطوير المهني مرتبطة مباشرة بجوانب فن التدريس أولاً، وبناء وتطوير المناهج الدراسية ثانياً، وتقنية المعلومات وكيفية استخدامها ثالثاً، والتقويم بمفهومه ومعاييرها العامة رابعاً.

ومن الموضوعات التي أضيفت من قبل بعض الأعضاء: طرق تنمية مهارات التفكير العلمي لدى الطلاب، برامج اللغة الإنجليزية للأعضاء، أساسيات الجودة الشاملة، تنمية التحفيز والإبداع لدى الطلاب.

٢) الأنشطة المقترحة تقديمها في خطة البرامج التطويرية المستقبلية:

تشير بيانات الجدول (١٢) إلى التكرار والنسب المئوية لاستجابات الهيئة التعليمية حول المقترحات التي يرونها تجاه أنواع الأنشطة التي تقدم في الخطة التطويرية المستقبلية. ويتضح ضرورة تنوع الأنشطة عند تقديم موضوعات الخطة المستقبلية لمكتب التخطيط والتطوير، مع مراعاة الأنشطة المقترحة من مجتمع الدراسة حيث أشارت النتائج أن نشاط الدورات التدريبية القصيرة قد حاز على الدرجة الأولى من وجهة نظر الأعضاء عند تحديد الأنشطة المفضلة لديهم بنسبة (٥٦٪)، حيث اختار (٥٣٪) من الأعضاء المشاركة في حلقات النقاش، ثم المحاضرات بنسبة (٤٣٪)، ثم الحلقات التدريبية المنعقدة خلال ثلاث ساعات بنسبة (٤١٪)، فاستشارة المتخصصين وذوي الخبرة بنسبة (٣٦٪) ويليهما في الأهمية استشارة النظراء ونصح الزملاء بنسبة (٣٢٪)، وآخرها إصدار المطبوعات من مطويات وكتيبات بنسبة (٣١٪)، هذا وقد اقترح بعض أفراد الدراسة عقد ورش عمل صيفية لإطلاع الأعضاء بالمستجدات المستمرة في مجال التخصص.

جدول (١٢)

التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد الدراسة حول

مقترحاتهم تجاه أنواع الأنشطة التي تقدمها الخطة المستقبلية لبرامج التطوير المهني

النسبة (%)	التكرار (ت)	نوع النشاط
٥٦	٧٤	المشاركة في الدورات القصيرة
٥٣	٧١	المشاركة في حلقات النقاش
٤٣	٥٧	المشاركة في المحاضرات
٤١	٥٤	المشاركة في الحلقات التدريبية خلال ثلاث ساعات
٣٦	٤٨	استشارة المتخصصين وذوي الخبرة
٣٢	٤٣	استشارة النظراء ونصح الزملاء
٣١	٤٢	إصدار المطبوعات من مطويات وكتيبات

(٣) المديرين والمحاضرين في خطة البرامج التطويرية المستقبلية:

أفادت مديرة مكتب التخطيط والتطوير عند الاجتماع بها بأن معظم الصعوبات التي تواجه المكتب في تنفيذ البرامج التطويرية لعضو هيئة التدريس متعلقة باستقطاب مدرسين خارجيين من المعاهد والمراكز التدريبية لعدة أسباب أهمها:

- الروتينية في الإجراءات مما قد يسبب أحيانا إلغاء الدورات أو تأخير مواعيدها.
- الناحية المادية وتتمثل في ارتفاع رسوم بعض معاهد ومراكز التدريب مما يجعل المكتب يعرض عنها.
- عدم التزام بعض المعاهد بالمواعيد المحددة مسبقا.

ولهذا حرصت الدراسة على أخذ مرئيات الأعضاء حول رغبتهم في المشاركة في البرامج التطويرية لمكتب التخطيط والتطوير كمدرسين حيث أبدى (٣٩) عضوا استعدادهم لتقديم خدماتهم بنسبة ٢٩٪ من إجمالي أفراد الدراسة: (١١) عضو من قسم التاريخ، (٤) أعضاء من قسم اللغة العربية، (٧) أعضاء من قسم الجغرافيا، (١١)

عضو من قسم الدراسات الإسلامية ، (٦) أعضاء من قسم اللغة الإنجليزية مما يكون له عظيم الأثر في توظيف الطاقات لدى أعضاء الهيئة التعليمية والاستفادة من ذوي الخبرة الأكاديمية المتميزة في مجال التطوير المهني داخل الكلية .

جدول (١٣)

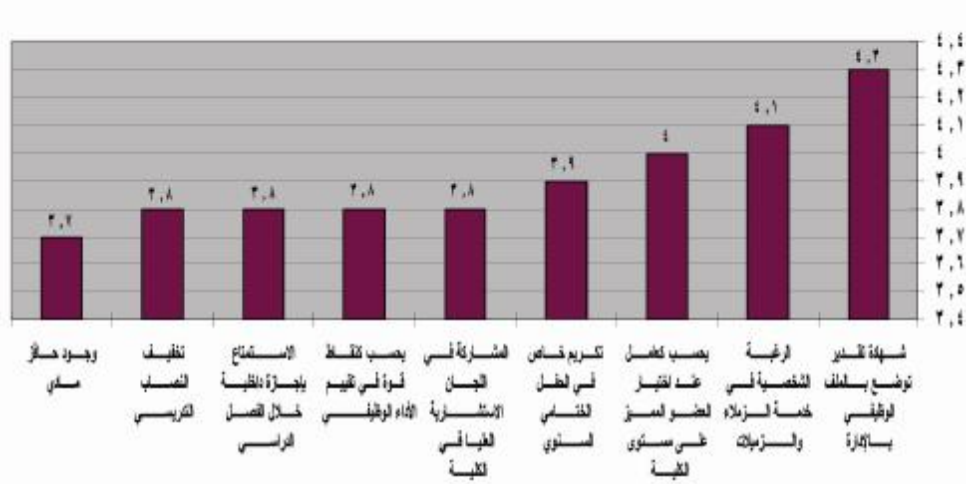
الموضوعات التي يرغب أعضاء الكلية المشاركة بها كمدرسين ضمن البرامج التطويرية المستقبلية بالكلية

عدد الأعضاء المقدمين خدماتهم (ت)	الموضوع
١٩	التقويم الذاتي للعضو في هيئة التدريس
١٧	المهارات في التعامل مع الرؤساء والزملاء
١٦	الإرشاد الطلابي والمهارات في التعامل مع الطلاب
١٥	المهارات والبحث العلمي
١٤	المهارات وطرق التدريس الحديثة
١٣	المهارات وطرق تقويم تعلم الطالب (الامتحانات)
٩	استخدام تكنولوجيا الحاسوب في التعامل مع الطلاب

تشير بيانات جدول (١٣) إلى تكرار استجابات أفراد الدراسة الراغبين في تقديم خدماتهم كمدرسين وفق الموضوعات الموضحة.

هذا وقد توصلت الدراسة لعدد من المحفزات الإدارية التي يمكن تقديمها للأعضاء الراغبين في تقديم خدماتهم كمدرسين للبرامج التطويرية المستقبلية بالكلية حتى يستمر العطاء والمشاركة بروح عالية ونفس راضية كما هو موضح في شكل (٣). ويتضح أهمية تخصيص تلك المحفزات حيث كان تقييم الأعضاء لدرجة أهميتها جيد جدا فأعلى وفق الترتيب الآتي: إصدار شهادة شكر وتقدير ووضعها في الملف الوظيفي

للعضو (٤,٣)، وجود الرغبة الشخصية لدى العضو في خدمة الزملاء والزميلات (٤,١)، احتساب المشاركة كعامل لحصول العضو على جائزة التميز على مستوى الكلية (٤)، والتكريم في الحفل الختامي السنوي (٣,٩)، المشاركة في اللجان الاستشارية العليا بالكلية (٣,٩)، احتساب ك نقاط قوة في تقييم الأداء الوظيفي السنوي (٣,٨)، الاستمتاع بإجازة داخلية خلال الفصل الدراسي (٣,٨)، تخفيف النصاب التدريسي (٣,٨)، وجود حافز مادي (٣,٧).



شكل (٣) : الحوافز المقدمة للأعضاء الراغبين في تقديم خدماتهم كمدرسين في البرامج التطويرية بالكلية

ملخص لأهم نتائج الدراسة :

- يلاقي مفهوم التطوير المهني دعماً من إدارة الكلية وقبولاً من أعضاء الهيئة التعليمية بشكل عام، في حين ثبت عدم وجود أحد أهم المكونات الأساسية لتطبيق مفهوم التطوير المهني بالكلية وهو وجود الدعم المادي.
- رغم أن هناك جهوداً ملموسة لمكتب التخطيط والتطوير في تقديم برامج فعّالة تدعم التطوير المهني للأعضاء، إلا أن تلك البرامج تعتبر في مرحلة التجربة وبحاجة

- للتقويم المستمر حتى تصبح خطة متكاملة تساهم في رفع المستوى المهني للأعضاء بالشكل المطلوب.
- أهمية توفير الحوافز المشجعة لحضور الأعضاء لبرامج التطوير المهني بالكلية، سواء كانت قرارات إدارية وتنظيمية، أو مشاريع تطويرية داعمة، أو تخصيص حوافز مادية .
 - عدم وجود علاقة واضحة بين التحاق الأعضاء بالبرامج التطويرية المقدمة والأقسام الأكاديمية، في حين أتضح ارتفاع التحاق العنصر النسائي مقارنة بالعنصر الرجالي.
 - عدم وجود علاقة واضحة بين استفادة الأعضاء الشخصية والتطبيق العملي من البرامج التطويرية المقدمة مع متغيرات الدراسة المقترحة (القسم والجنس).
 - أهم مقترحات أفراد الدراسة عند وضع الخطط المستقبلية لبرامج التطوير المهني تشمل طلب التوسع في الموضوعات المقدمة والتنوع في الأنشطة المنفذة وتوفير المحفزات المختلفة للأعضاء المتحقيين والمدربين في البرامج.

توصيات الدراسة:

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن التوصية بما يأتي:
- التوصية الأولى:** متابعة توطين ثقافة التطوير المهني لعضو الهيئة التعليمية بالكلية وتجاوز عقباتها ومتابعة إيجاد الظروف المحفزة لها داخل الكلية.
- آلية التنفيذ:
- متابعة إيضاح مفهوم رسالة ورؤية الكلية لمنسبات الكلية من خلال الاجتماعات والمطبوعات والملصقات وإدخالها على الموقع الإلكتروني للكلية.
 - استمرار دعم البرامج والمشاريع التطويرية بالكلية والتي من أهمها مشروع إنشاء مكتب التخطيط والتطوير.

- محاولة الحصول على صلاحية الصرف المباشر من ميزانية التدريب المخصصة للكلية لدى إدارة التخطيط والتطوير بالرياض.
- تشكيل لجنة مختصة لدراسة مفهوم ثقافة الجودة الأكاديمية ووضع دراسة لآلية ربطها بالتطوير المهني للأعضاء وطرق تطبيقها بالكلية.

التوصية الثانية: تبني أسلوب التخطيط الإستراتيجي في التطوير المهني لعضو الهيئة التعليمية بالكلية .

آلية التنفيذ:

- ضم جميع خطط البرامج التطويرية المقدمة من مختلف الأقسام الأكاديمية والإدارية إلى خطة عامة يشرف عليها مكتب التخطيط والتطوير حتى تتحد الجهود ويصبح لدى الكلية برنامجا واضحا لتطوير عضو الهيئة التعليمية في جميع المجالات التعليمية والتربوية والبحثية.
- تطوير مكتب التخطيط والتطوير ليصبح مركزا للتخطيط والتطوير الأكاديمي في كلية الآداب بالدمام على أن يشمل الوحدات الآتية: وحدة تنمية المهارات التدريسية والتربوية لأعضاء الهيئة التعليمية، ووحدة تنمية المهارات البحثية لأعضاء الهيئة التعليمية، ووحدة تنمية المهارات التقنية الحديثة لدى أعضاء الهيئة التعليمية والإدارية، ووحدة تنمية المهارات الإدارية للوكيلات ورئيسات الأقسام التعليمية والإدارية، ووحدة تنمية المهارات الوظيفية لدى الموظفات الإداريات، ووحدة الدراسات والإصدارات، ووحدة المشاريع الهندسية.
- وضع هيكل تنظيمي يوضح العلاقة بين جميع الوحدات المقترحة أعلاه مع مراجعة أهداف المكتب الموضوعة والمهام الرئيسية له بما يتناسب مع دورة المقترح، ويتم صياغة رسالة لمركز التخطيط والتطوير تتفق مع رؤية ورسالة الكلية عامة وموضحة للغرض الأساسي الذي وجد من أجله وهو الاهتمام بالتطوير الكيفي للعملية التعليمية والتربوية استجابة لكثير من التغيرات والمستجدات التي تواجه الكلية.

- تطوير الخطط والبرامج والأنشطة التدريسية باستمرار بناء على نتائج عمليات التقييم والمتابعة لما سبق تنفيذه، ويعد في نهاية كل عام دراسي تقرير ملخص لجميع البرامج التطويرية المقدمة بالكلية والمعوقات التي اعترضتها، والمقترحات اللازمة لتفاديها.

التوصية الثالثة: العمل على رفع مستوى التحاق واستفادة أعضاء الهيئة التعليمية من برامج التطوير المهني المقدمة بالكلية .

آلية التنفيذ:

- متابعة تقديم المحفزات الإدارية والمتعلقة بتشجيع التحاق الأعضاء بالبرامج التطويرية وذلك كمدربين أو كمدتربين .
- مراجعة دليل التميز لمنسوبي الكلية وإجراءات اختيار الأعضاء المتميزين بحيث يدخل التطور المهني كأحد أهم عناصر الترشيح للتميز .
- التخطيط لمشاركة أعضاء الشبكة الرجالية في جميع البرامج التطويرية المقدمة داخل الكلية .
- إصدار تعميم إداري لإلزام أعضاء الهيئة التعليمية حضور ما لا يقل عن ٥٠٪ من البرامج التطويرية المقدمة بالكلية .
- اعتماد سياسة مطورة لتقويم أداء عضو الهيئة التعليمية للوقوف على المهارات التي تحتاج إلى تطوير .

التوصية الرابعة: العمل على رفع مستوى برامج التطوير المهني المقدمة بكلية الآداب في ضوء الإمكانيات المتوفرة .

آلية التنفيذ:

- التنوع في الموضوعات المقدمة بالبرامج والمتعلقة بتطوير مهارات البحث العلمي ومهارات طرق التدريس الحديثة ومهارات التعامل مع الرؤساء والزملاء، استخدام التقنية الحديثة في التدريس.

- تكثيف إجراءات الإعلان لإقامة الدورات، وإرسال دعوة شخصية لكل عضو مباشرة من مكتب التخطيط والتطوير على أن يتم تنبيه الإدارة للعضو الذي لا يعتذر عن الحضور وحرمانه من حضور البرامج في حال تكرار التغيب دون عذر .
- التوسع في الأنشطة الداعمة للخطة التطويرية بحيث تشمل حلقات نقاش وورش عمل إضافة للدورات التدريبية القصيرة والمحاضرات.
- عدم اختصار مواعيد إقامة الأنشطة التطويرية على الفترة الصباحية للدوام الرسمي، حيث يوصى بإقامة أغلب البرامج التدريبية خارج مواعيد الدوام الرسمية .
- الاستفادة من الخبرات المتوفرة لدى أعضاء الهيئة التعليمية بالكلية بعد التعرف على مهارات وخبرات الراغبين في تقديم خدماتهم بوصفهم مدربين أو محاضرين .
- التنسيق مع إدارات التطوير الأكاديمي الموجودة في الجامعات وكليات التعليم العالي عن طريق عقد اللقاءات السنوية بين الإدارات المختصة للتطوير الأكاديمي لمناقشة قضايا التدريب وعرض التجارب وتبادل الخبرات المدربة في موضوعات التطوير المهني لأعضاء الهيئة التعليمية .
- تعزيز التعاون مع القطاع الخاص من خلال الاستعانة بالكفاءات البشرية المتوافرة لديهم في تقديم البرامج التدريبية بالكلية مدفوعة الأجر أو مجاناً.

المراجع :

١. أمام، زكريا بشير (١٤١٩هـ): موجّهات التدريب العاجل والتدريب المستمر، ضمن بحوث ندوة التأهيل والتدريب بالجامعات، ٢٦ جمادى الأولى ١٤١٩هـ، الموافق ١٧ سبتمبر ١٩٩٨م، السودان، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
٢. بابكر، عبدالقادر عبدالغني (١٤١٩هـ): الإعداد المهني لأعضاء هيئة التدريس: في ندوة التأهيل والتدريب بالجامعات، ٢٦ جمادى الأولى ١٤١٩هـ الموافق ١٧ سبتمبر ١٩٩٨م، السودان، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
٣. براون، جورج، أتكنز، مادلين (١٤٠٩هـ)، تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية: نتائج مسح وطني ترجمة محمود سيد محمد، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد (٣٠)، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.
٤. براون، سالي، ريس، فل (١٤١٨هـ)، معايير لتقويم جودة التعليم لدى المدرسين في الجامعات والمعاهد العليا، ترجمة أحمد مصطفى حليلة، لبنان: دار البيان للطباعة والنشر.
٥. بركات، محمد عادل وآخرون (١٤١٧هـ): التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعات الدول العربية في ضوء المستجدات العالمية، المجلة العربية للتعليم العالي عدد (٢)، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. تونس.
٦. تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز" الدكتور: سعد بركي المسعودي والدكتورة عزيزة عبد الله طيب.
٧. التويجري، محمد و الدوسري، خالد (١٤١٩هـ): التطوير المهني، التحدي الذي ستواجهه منظمات الدول الخليجية في المستقبل: مطابح الإيمان للنشر.
٨. جميل، بدري عبد المنعم و إبراهيم، كاظم (١٩٨٧): الكفاءات المهنية للقائمين بالتدريس في كليات جامعة بغداد، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد، ص.ع.
٩. جرجس، نبيل سعد (١٩٩٢م)، دراسة تقييمية لبعض الأدوار التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط، المجلة التربوية، جزء (١) عدد (٧)، جامعة أسيوط، كلية التربية، مصر.
١٠. حسن، علي حسين (١٤٢٧هـ): قضية التحديث في التعليم العالي في جمهورية مصر العربية، دراسات عن تكنولوجيا التعليم . <http://khayma.com>
١١. الحكمي، إبراهيم، (٢٠٠٤): الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة الخليج العربي، العدد ٩٠، الرياض، المملكة العربية السعودية.
١٢. الحلبي، إحسان محمود و سلامة، مريم عبد القادر (١٤٢٥هـ): تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي، دراسة مقدمة في ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء للملك عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم: جامعة الملك عبد العزيز.

١٣. حمودة، عبدالناصر محمد (٢٠٠٠): تطوير نموج العوامل المؤثرة في تحديد الفرد لاحتياجاته التدريبية (دراسة ميدانية مطبقة على المنظمة الكويتية . المجلة العربية للعلوم الإدارية. الكويت المجلد السابع ، العدد الأول ص ص ٥٥ - ٨٧
١٤. الحميدان، أحمد بن صالح (١٤٢٢هـ): التدريب وتنمية المهارات، ورقة عمل مقدمة لندوة مستقبل الاقتصاد السعودي: وزارة التخطيط.
١٥. الخميسي، السيد سلامة (١٩٩٤م): مصادر النمو المهني لأستاذ الجامعة المعار لأقطار الخليج العربية بين الإمكانية والإشكالية (دراسة ميدانية)، مجلة دراسات تربوية، عدد (٦١)، رابطة التربية الحديثة، القاهرة.
١٦. خفاجي، عبدالكريم محمد، (١٤٠٩هـ): تطوير العملية التعليمية الجامعية بكافة عناصرها، في ندوة تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، جامعة الملك عبدالعزيز((كلية علوم البحار ١٣ شعبان ١٤٠٩هـ.
١٧. الدوسري، إبراهيم مبارك (٢٠٠١): إيطار مرجعي للتقويم التربوي. مكتب التربية العربية لدول الخليج، الرياض، الطبعة الثالثة.
١٨. رجب، عبد الحميد محمد (٢٠٠٤م): نموذج تعليمي جديد متعدد الوسائط مبني باستخدام التعليم الإلكتروني لتدريس مواد علوم الحاسبات ، دراسة مقدمة ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء: جامعة الملك عبد العزيز.
١٩. رجب، مصطفى (١٤٢٦هـ): دور الجامعات في الإصلاح الثقافي: دار الشرق للطباعة والنشر والتوزيع: جريدة الشرق.
٢٠. آل زاهر، علي (١٤٢٥): برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتها ومقومات نجاحها، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، ط١.
٢١. الزبيدي، هادي محمود (٢٠٠٥): دراسة علمية لتطوير وتحسين الأداء المهني والتقني لأعضاء هيئة التدريس في شبكة جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا، المؤتمر التربوي الخامس جودة التعليم الجامعي المنعقد في مملكة البحرين ١١ - ١٣ أبريل، المجلد الثاني، ص ٧٩٨ - ٨١٤.
٢٢. الزعانين، جمال عبدربه (٢٠٠٥م): برنامج مقترح لتطوير أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى في مجال تكنولوجيا المعلومات والوسائط المتعددة، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر التربوي الخامس المنعقد في مملكة البحرين خلال الفترة الواقعة بين ١١ - ١٣ أبريل، المجلد الأول (٢٠٣ - ٢٢٤).
٢٣. الشامان، أمل بنت سلامة (١٤٢٧هـ): حاجات التطوير الإداري لوكيلات الأقسام الأكاديمية ببعض الجامعات السعودية في ضوء مسؤولياتهن الوظيفية "برنامج تدريبي مقترح"، المجلة السعودية للتعليم العالي المجلد الثاني، العدد الرابع ص ١١ - ٩٢، رجب - ذوالحجة ١٤٢٧هـ - سبتمبر ٢٠٠٦م.
٢٤. شاهين، محمد عبدالفتاح (٢٠٠٤): التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق النوعية في التعليم الجامعي، ورقة عملية مقدمة لمؤتمر التوعية الجامعي الفلسطيني المنعقد في جامعة القدس بمدينة رام الله ٣ - ٥ يوليو.

٢٥. صبحي، سيد محمد (١٤٠٩هـ): برنامج تطوير أداء عضو هيئة التدريس، في ندوة تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، جامعة الملك عبدالعزيز (كلية علوم البحار).
٢٦. الصبان، مريم بنت عبد الله سرور (١٤٢٥هـ) : عضو هيئة التدريس اختياره إعداده تقويم أدائه، ورقة مقدمة لورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء لخادم الحرمين الملك عبد الله بن عبد العزيز.جامعة الملك عبدالعزيز.
٢٧. الطويل، هاني، (١٩٩٩م) : الإدارة التعليمية، ط١، الجبيلة، دار وائل للطباعة والنشر.
٢٨. عبد الجواد، سهيل نشأت (٢٠٠٥م): تطوير أعضاء هيئة التدريس: تجربة جامعة الملك فهد للبترول والمعادن. ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء المنعقدة في مملكة البحرين.
٢٩. عبيدات، وآخرون (٢٠٠٠) : البحث العلمي - مفهومه، أدواته، أساليبه. الرياض: درا أسامة .
٣٠. العريني، سارة إبراهيم (١٤٢٦هـ) : التعليم التقليدي : مجلة المعرفة. <http://www.almarefah.com>
٣١. عمارة، سامي فتحي (١٩٩٩م): معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الإسكندرية من وجهة نظرهم، في بحوث المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس.
٣٢. فليح، فاروق عبده (١٩٩٧م): أستاذ الجامعة، الدور والممارسة (القاهرة: دار الشروق).
٣٣. كنعان، أحمد علي (٢٠٠٥م): تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية وفق معايير الجودة الشاملة، (مقياس مقترح لتقويم الأداء التدريسي وتطويره في كلية التربية بجامعة دمشق) : كلية التربية- جامعة دمشق، الجزء الأول ص٢٣٧-٢٦٤
٣٤. المحسن، محسن عبد الرحمن (١٤٢٥هـ): الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس مفهومه ومعوقاته ومكوناته الأساسية وسبل النهوض به، ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء للملك عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم :جامعة الملك عبد العزيز. <http://www.kaau.edu.sa>
٣٥. المخلافي، محمد سرحان خالد (٢٠٠٢م): بناء أداة لتقييم كفاءة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي في جامعة صنعاء ، مجلة البحوث والدراسات التربوية ، العدد ١٦، السنة ٨:مركز البحوث والتطوير التربوي.
٣٦. مدني، غازي بن عبيد (٢٠٠٢م): تطوير التعليم العالي كأحد روافد التنمية البشرية في المملكة، ورقة علمية مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي. في عام (٢٠٢٠) المنعقد في الرياض ٣- ١٧ شعبان ١٤٢٣هـ: وزارة التخطيط. www.planning.gov.net
٣٧. مرسى، محمد منير (٢٠٠٢م): الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسية ، القاهرة: عالم الكتب.
٣٨. المنيع، محمد عبد الله : المنظور المستقبلي للتعليم العالي ، دراسة متطلبات الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي لتنمية الموارد البشرية. alhomoud@kfupm.edu.sa
٣٩. نوفل، محمد نبيل (١٩٩٧م)، تأملات في مستقبل التعليم العالي، الكويت:دار سعاد الصباح.

٤٠. نور، هاشم بن حمزة (٢٠٠٥م): أثر التطور التقني على تحسين جودة العملية التعليمية، ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء للملك عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم المقدمة في جدة، جامعة الملك عبد العزيز.
٤١. ورشة عمل طرق وتفعيل وثيقة الآراء (٢٠٠٤م): التوصيات النهائية المقدمة لصاحب السمو الملكي الأمير عبدالله بن عبدالعزيز حول التعليم العالي.
٤٢. Pintrich.p.R.(1994): Studerd Motivation in The college classroom .Greenwood press. Westport. p.23.

Professional Development of Faculty Members at the Girls' College of Arts in Dammam, Eastern Province, Saudi Arabia through Evaluating the Programs of Planning and Development (Case Study)

Maha Bakr Abdullah BinBakr

Girls' college of Arts, King Faisal University
Dammam, Saudi Arabia

Abstract:

The main objective of this study was to investigate the professional development of faculty members at the Girls' College of Arts in Dammam through evaluating the programs offered by the Planning and Development office since its establishment in 1425 AH.

For data collection, the researcher designed a survey consisting of 97 items, distributed to 133 faculty members who were categorized according to gender and field of specialization.

The study showed several results which included: the participants were aware of the concern the college administration has towards the training and professional development of faculty members, the percentage of the faculty members wanting to sign up for professional development programs was 98%, the biggest obstacles for members to enroll in such programs were related to the time factor 98% and to the overloaded schedules with teaching hours 86%. Another result showed female members had a stronger desire to sign up for such programs than male members (78% female and 31% male).

Therefore, the recommendations for this study included the following:

- The professional development programs for faculty members in the college must offer a wide variety of topics and types of activities.
- Inviting government and private organizations that are related to professional development is necessary to support such programs.
- working on overcoming obstacles that may hinder the implementation of faculty member professional development in the college.
- Encouraging the participation of faculty members who have the desire to offer training programs in the college.