

**المهارات (التدريسية، والبحثية، والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الاعتماد
الأكاديمي: دراسة إستكشافية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة في المملكة العربية
السعودية**

غازي رسمي أبو قاعود*

ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستويات توافر المهارات (التدريسية والبحثية والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة، والتعرف إلى الأهمية النسبية لكل مكون من مكونات منظومة المهارات.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير نموذج للدراسة وتم تطوير استبانة وإعدادها بشكل علمي محكم لغرض جمع البيانات ووزعت الاستبانة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة اللذين يمثلون مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (680) عضواً موزعين على مختلف الرتب الأكاديمية (استاذ ، استاذ مشارك، استاذ مساعد، محاضر) وتم أخذ عينة عشوائية طبقية تناسبية تمثل (40%) من مجتمع الدراسة، وقد تم توزيع (267) استبانة على عينة الدراسة.

كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن مستويات توافر المهارات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة متوسطة أقرب إلى المرتفعة في حين كانت مستويات توافر المهارات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة أقرب إلى المنخفضة في الوقت الذي كانت فيه مستويات توافر المهارات الإدارية لديهم بدرجة متوسطة، وتوصي الدراسة بالتأكيد على تطوير جميع المهارات والتركيز على تطوير مهارة التغذية الراجعة في تقييم الطلاب ومهارة تنفيذ البحوث العلمية المبتكرة ومهارة القدرة على صياغة الرؤى والاهداف المتعلقة بالأعمال الإدارية.

الكلمات الدالة: مهارات أعضاء هيئة التدريس (التدريسية، والبحثية، والإدارية)، جامعة الباحة في المملكة العربية السعودية، مهارة التغذية الراجعة.

* كلية الأعمال، جامعة مؤنة.

تاريخ قبول البحث: 2019/9/19 م .

تاريخ تقديم البحث: 2019/4/16 م.

© جميع حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤنة، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية، 2022 م.

The Skills (Teaching, Research, and Administrative) of Teaching Staff According to Academic Accreditation Standards: An Exploratory Study at Al-Baha University in Saudi Arabia

Ghazi Abu Qa'oud

Abstract

This study aimed to identify the availability of skills (teaching, research, and administrative) for the academic teaching staff at Al-Baha University in Saudi Arabia, and to recognize the relative importance for each type of these skills.

To achieve the objectives of the study, a scientific questionnaire has been developed and distributed to the university academic staff that represent the study population (680 members) distributed to different academic ranking (Full Professor, Associate Professor, Assistant Professor, and lecturer). A random sample of (40%) of total population was taken (267) questionnaires were distributed.

The main findings of this study are: the levels of teaching skills availability of academic staff is moderate, close to high, where levels of research skills availability of academic staff is moderate, close to low, also levels of administrative skills availability is moderate. The study recommends emphasising the development of all type of skills and giving more attention to the feedback skills of students' evaluation, and skills of initiative scientific research, and skills of formulation visions and objectives that are related to administrative work.

Keyword: Academic staff skills (teaching, research, and administrative), Al-Baha University in Saudi Arabia, Feedback skills.

الإطار العام للدراسة:

مقدمة:

إن المدخل التربوي التعليمي المعتمد على أساس المهارات من أبرز الاتجاهات السائدة في برامج تهيئة الهيئة التدريسية وتنمية مهاراتها تربوياً وتعليمياً إذ إن الارتقاء بمستوى مهارات أعضاء هيئة التدريس يعد من جهة مدخلاً للارتقاء بمستوى جودة العملية التعليمية ومن جهة أخرى تحتاجه الجامعات كمدخلاً للموافقة بين مهارات أعضاء هيئة التدريس ومعايير الاعتماد الأكاديمي المتبعة عالمياً ومحلياً والتي تؤكد على مهارات أعضاء هيئة التدريس وكفاياتهم وجداراتهم وأهمية تطويرها وتنميتها.

وبعد تقويم مهارات أعضاء هيئة التدريس أحد أهم دعائم عملية تقويم الأداء التدريسي الذي بدوره يعتبر أحد أهم ركائز الاعتماد الأكاديمي للجامعات ومعايير الجودة لها، وبذلك تسعى الجامعات في كثير من الدول إلى تطوير أداء هيئة التدريس وذلك من خلال متابعة وتقييم ممارساتهم الأكاديمية ومهاراتهم التدريسية، ومن المؤكد أن كفاءة عضو هيئة التدريس أحد مكونات منظومة الجودة التي يتم في ضوئها تقويم التعليم الجامعي، ويأتي هذا في ضوء أن مهارات أعضاء هيئة التدريس لها الأثر البالغ على طلاب الجامعة من حيث تكوين شخصياتهم وتنمية قدراتهم، ومما يحدد ما عليه التعليم الجامعي من مستويات إيجابية أو سلبية مهارة الأستاذ الجامعي في تهيئة المناخ التدريسي وتنمية الإثارة الإيجابية لدى الطلبة.

كما يعتبر عضو هيئة التدريس العنصر الرئيسي الفاعل في العملية التعليمية لأنه هو الذي يفوقها ويتعامل مع الطلاب مباشرة فيؤثر في تكوينهم العلمي والشخصي والاجتماعي الأمر الذي يبرهن على أهمية مهارات أعضاء هيئة التدريس وضرورة الارتقاء بها خدمة للطلبة والمؤسسة التعليمية .

مشكلة الدراسة:

تعززت في أواخر القرن الماضي أهمية الجامعات كمنطلقات لتحقيق التنمية والتطوير بمكوناتها المتعددة والتي على رأسها المورد البشري والمتمثل بعضو هيئة التدريس، والذي من المفترض عند استقطابه للعمل توافر مجموعة من المهارات والقدرات الأساسية بالتزامن مع إمكانية قيام الجامعات بتطوير هذه المهارات وتنميتها باتجاه خدمة أهداف الجامعة.

المهارات (التدريسية، والبحثية، والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الاعتماد الأكاديمي: ...
غازي رسمي أبو قاعد

لذا تسعى الجامعات لخدمة منظومة توافر هذه المهارات والعمل على إعداد برامج تدريبية متكاملة لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس، وفي ضوء انشغال الجامعات بإعداد الدراسات المتعلقة بقياس مدى توافر هذه المهارات والأهمية النسبية لمفرداتها الفرعية المتمثلة بالمهارات التعليمية (التدريسية) والمهارات البحثية والمهارات الإدارية تأتي مشكلة الدراسة للوقوف على مستويات توافر المهارات التدريسية (التعليمية) والبحثية والإدارية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة ومدى الحاجة لهذه المهارات حتى تؤدي الجامعة الدور التنموي المطلوب منها، وبذات الوقت تلتصق مشكلة الدراسة بالأهمية النسبية لكل مهارة ضمن المجموع الكلي للمهارات بما يجعل من أعضاء هيئة التدريس بمهاراتهم قادرين على خدمة أهداف الجامعة وفق منظومة الاعتماد الأكاديمي المعتمد في المملكة العربية السعودية وتحديداً فيما يتعلق بمحور المهارات.

اسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة للإجابة على التساؤلات الآتية:

- 1- ما مستويات توافر المهارات التدريسية والبحثية والإدارية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة.
- 2- ما الأهمية النسبية لكل مفردة من مفردات منظومة المهارات لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة.
- 3- ما طبيعة العلاقة بين المستويات المتوافرة من المهارات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة والمعايير الأكاديمية ومعايير الجودة في المملكة العربية السعودية.

اهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لقياس مدى توافر المهارات بمختلف مكوناتها التدريسية والبحثية والإدارية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة بما يخلق حالة توائم بين هذه المهارات ومعايير الاعتماد الأكاديمي ومعايير الجودة، كما تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التفصيلية الآتية:

1. التعرف إلى مستويات توافر المهارات المختلفة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة.
2. التعرف إلى الأهمية النسبية لكل مكون من مكونات منظومة المهارات ضمن المجموع الكلي للمهارات.
3. تقديم تأصيل نظري لمفاهيم المهارات والكفايات المهنية المختلفة.

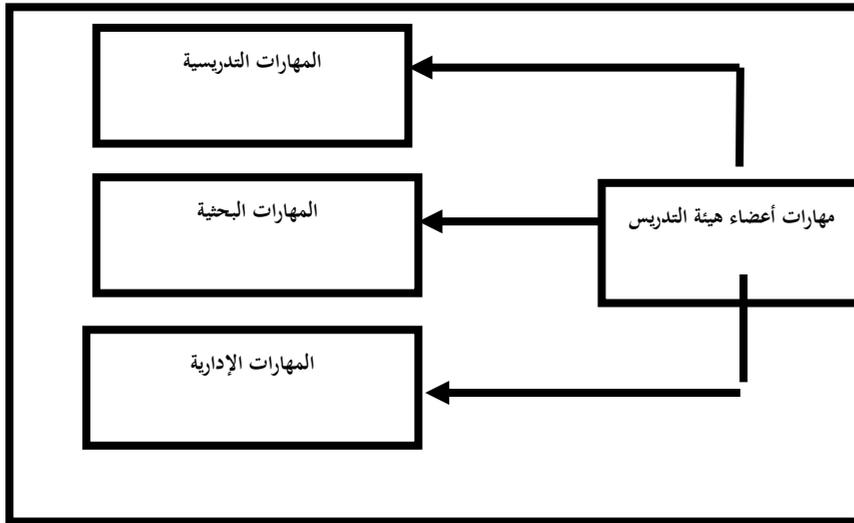
4. تقديم جملة من النتائج والتوصيات المدعمة بالآليات التنفيذية التي تخدم أهداف الدراسة.

أهمية الدراسة:

يعتبر أعضاء هيئة التدريس من أهم دعائم البناء الأكاديمي للجامعات كما أن مهارات هؤلاء الأعضاء تكاد تكون ركيزة مهمة جدا في عملية التحسين والتطوير لأداء الجامعات، وبذلك تنطلق أهمية الدراسة من أهمية المهارات المطلوب توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس، وكذلك لكون الدراسة تسعى للتعرف على مستويات توافر هذه المهارات التدريسية، البحثية، والإدارية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة.

كما تتبع أهمية هذه الدراسة من الرغبة في الارتقاء بمستويات هذه المهارات وتوافرها لدى أعضاء الهيئة التدريسية وصولا للمعايير المعتمدة في برنامج الاعتماد الأكاديمي بما يضمن الانعكاس الايجابي على جودة العملية الأكاديمية ويرتقي بها لخدمة رؤية ورسالة الجامعة وكذلك خدمة رؤية ورسالة التعليم العالي في المملكة.

نموذج الدراسة:



شكل (1) نموذج الدراسة

المهارات (التدريسية، والبحثية، والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الإعتماد الأكاديمي: ...
غازي رسمي أبو قاعود

تم تطوير أبعاد المهارات في النموذج من قبل الباحث بالاسترشاد بالدراسات الآتية:

Dweakat, Bader, Al-Amad, Suleiman, Abu Jo'b, Iman (2015). The level of functional competencies for the performance of faculty members in faculties of physical education in Palestinian universities in light of the overall quality, An-Najah National University. <https://www.researchgate.net>.

Aškerc, K. (2016). Teaching excellence and qualifications of academic staff in the context of quality in higher education, CEPS journal: Center for Educational Policy Studies Journal, 6(4) , 141- 161.

Al-Da'ees, Safiyeh, (2018). Degree of availability of university teaching skills among faculty members at the Faculty of Education, Sana'a University, Journal of the Geel of Human and Social Sciences, (38), 77-96.

الاطار النظري والدراسات السابقة:

المقدمة: مهارات أعضاء هيئة التدريس: المفهوم والأهمية

إن عضو هيئة التدريس من أهم عناصر نظام التعليم العالي ويعتمد عليه بشكل أساسي في تطبيق نظام الجودة في التعليم للحصول على نوعية ذات جودة عالية من الطلاب، فالتعليم ذو الجودة العالية مرتبط بعضو هيئة التدريس الكفاء الذي يمتلك المهارات الشخصية والفنية والمهنية والبحثية التي تجعله قادراً على تقديم تعليم نوعي متميز .

ومن هنا لابد من تحديد معايير لجودة أداء عضو هيئة التدريس والسعي لامتلاكه المهارات اللازمة التي تجعله قادراً على تنفيذ هذه المعايير وتطبيقها في أدائه.

وقد ظهر في أواخر ستينيات القرن الماضي وأوائل سبعينياته إتجاه تربوي قائم على الكفايات (CBE Competency Based-Education) كرد فعل للتجاهات السائدة في مجال إعداد المعلمين المعتمدة على تزويد المعلم بقدر من الثقافة العامة والمتخصصة. وقد ركز هذا الاتجاه على مفاهيم أهمها: إتقان التعلم والتقويم، والتعلم الذاتي، وتصميم البرامج، والخبرات المهنية. (Hall & Houston, 1981).

وتأكد أن ظهور مثل هذه الاتجاه كان ذا صلة بعدد من الحركات التي سبقته مثل: حركة الكفاية والمهارة بدلاً من المعرفة، وحركة منح الشهادات القائمة على المهارات، وحركة التعلم الإقناني، وحركة تحديد الأهداف على شكل نتائج سلوكية، وحركة النظم (مرعي، 1983). وقد عرف البعض هذه الحركة بأنها: البحث في تقويم المهارات والمعارف والاتجاهات للمعلم المتدرب بشيء من التفصيل (Houston, 1981). في حين عرفها آخرون بأنها مجموعة المهارات والاستعدادات التي تمكن المتعلم من الوصول إلى أساليب جديدة في التعليم (Kenndy, 1991).

فتأهيل المعلمين القائم على الكفايات يهدف إلى تعليم كل فرد المعرفة والمهارات والاتجاهات اللازمة لجعله قادراً على إتقان التعلم وفقاً للنتائج المحددة مسبقاً، وتهدف كذلك إلى التأكيد على قدرات المعلم في أدائه لمهارات وقدرات واتجاهات تعليمية مرتبطة بدورها في الموقف التعليمي (Alsunaidi, 2000).

وتوصي كثير من المنظمات العالمية والعربية والمحلية السعودية بأهمية إعداد عضو هيئة التدريس عبر تزويده بمجموعة من المهارات (ALECSO, 2000). كما يوصي تقرير صادر عن (European University Association, 2019) بضرورة تطوير مستوى مهارات وكفايات أعضاء هيئة التدريس بطريقة نظامية منهجية مستمرة.

ونظراً لأهمية وجود هذه المهارات لدى أعضاء هيئة التدريس، لا بد من معرفة المهارات اللازمة وضرورة إتقانها واستخدامها. ومن هنا جاء الاهتمام بهذه الدراسة.

وقد ركزت العديد من النماذج لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس للانتقال من فكرة التدريس إلى فكرة التنمية المهنية.

ويشير (كليبير) إلى أن العامل الأساسي الذي أدى إلى تدني مستوى التدريس في الجامعات الأمريكية يرجع لكون أغلبية أعضاء هيئة التدريس لم يعدوا إعداداً خاصاً يؤهلهم للقيام بمهام التدريس في الجامعات وقد أخذ الاهتمام بتطوير مهاراتهم في الجامعات يحظى باهتمام كبير في جامعات أمريكا وبريطانيا وكندا وفرنسا والعالم العربي خصوصاً في جامعات دول الخليج، ومصر والاردن والجزائر و العراق (Abdelfatah, 2013).

لذلك تم التوجه نحو تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس لأنهم المسؤولون المباشرون عن تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي . ويرى (ادوارد ساليز) أن الاستثمار في الناس يبنى على

المهارات (التدريسية، والبحثية، والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الإعتماد الأكاديمي: ...
غازي رسمي أبو قاعد

خبرة المؤسسات الناجحة حيث تؤكد أن قوة العمل المحفزة والماهرة هامة لنجاحها والمستثمرون في الناس يقدمون منهجية لتطوير الموظفين بطرق تساعد في تحقيق أهداف المؤسسة. ويرى البعض أن العناصر الجوهرية التي يجب تحقيقها في جامعة ما لكي تصبح مستثمرة في الناس ما يلي (Salez, 1999):

1. الالتزام القوي لتطوير جميع الموظفين لكي ينجزوا أهداف المؤسسة.
2. وجود خطة استراتيجية تحدد أهداف المؤسسة والموارد المتاحة لها والتي ينبغي أن تسند للموظفين للعمل على تحقيقها بشكل جيد.
3. إجراء مراجعات دورية لتدريب الموظفين وتطويرهم بصورة مستمرة.
4. تقويم الاستثمار في التدريب والتطوير، لمراجعة مستوى فعالية عملية تدريب الموظفين وتطويرهم .

من هنا جاءت هذه الدراسة بغية إلقاء الضوء على أهمية تطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس وانعكاساتها على تحقيق الجودة في التعليم العالي مع إبراز لأهم الوسائل والاستراتيجيات التي يمكن اتباعها في هذا المجال، مع التأكيد على أدوار عضو هيئة التدريس المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته، والتي ينبغي ان تظهر في المحصلة على المخرجات التعليمية التي يتقرر وفقها مستوى جودة التعليم.

الكفايات اللازمة لأداء عضو هيئة التدريس لدوره في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي:

يمكن تعريف الكفايات بأنها مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات التي ينبغي أن يمتلكها المعلم ويكون قادراً على تطبيقها بفاعلية وإتقانها أثناء التدريس ويتم اكتسابها من خلال برامج الإعداد قبل الخدمة والتدريب والتوجيه أثناء الخدمة (Kurdi, 2011).

ويعرفها البعض بأنها أهداف سلوكية إجرائية يؤديها المعلمون بدرجة عالية من الإتقان والمهارة في المجالات التربوية والتعليمية المختلفة لتحقيق تعلم أفضل ولتصبح العملية التعليمية والتربوية ذات قيمة تعليمية عالية (Alqasoud, 2012).

وتعرفها عودة بأنها مجموعة من المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التي توجه سلوك التدريس لدى المعلم، وتساعد في أداء عمله داخل حجرة الدراسة وخارجها بمستوى معين من التمكن، ويمكن قياسها بمعايير خاصة مُتفق عليها (Audi, 2010).

وتعرف الدراسة الكفايات بأنها أهداف مهنية سلوكية محددة تحديداً دقيقاً يؤديها عضو هيئة التدريس بدرجة عالية من الإتقان والمهارة ناتجة عن معارف وخبرات سابقة لأداء جوانب أدواره المختلفة - التربوية والتعليمية والإدارية والاجتماعية والإنسانية والبحثية - المطلوبة منه لتحقيق جودة عالية لمخرجات العملية التعليمية.

وللكفاية جانبان: جانب ظاهر وهو السلوك الملاحظ وجانب كامن وهو القدرة الناتجة عن الخبرة والمعرفة والاتجاه. كما أن كل كفاية أو مهارة تتشكل من مكونين رئيسيين هما: المكون المعرفي والمكون السلوكي، فالمكون المعرفي يتألف من مجموع الإدراكات والمفاهيم والاجتهادات والقرارات المكتسبة التي تتصل بالكفاية أو المهارة، أما المكون السلوكي فيتألف من مجموع الأعمال التي يمكن ملاحظتها (Heffernan, 2018).

تصنيف الكفايات:

تتعدد أنواع الكفايات بتعدد النظرة إليها (فلسفات التعليم والبحث، نظريات التدريس، حاجات المجتمع).

وفي هذا السياق يشير البعض إلى أن أنواع الكفايات اللازمة للمعلم هي: كفايات ترتبط بالمعارف، وكفايات ترتبط بالأداء وكفايات ترتبط بالنواتج (Dagiene, 2011).

كما يشير البعض إلى أن هناك أربعة أنواع من الكفايات المهنية هي: الكفايات المعرفية، والكفايات الوجدانية، والكفايات الأدائية، والكفايات الإنتاجية.

ويرى كثير من الباحثين أن هناك إجماعاً على أن الوظائف الرئيسة للجامعة تنحصر في ثلاثة مجالات رئيسة وهي: التدريس لإعداد القوى البشرية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع (Esmael, 2006).

ويمكن تصنيف أدوار عضو هيئة التدريس في المجالات الرئيسة الآتية: أدواره تجاه طلابه، وتشتمل على التدريس، والتقويم، وأدواره تجاه المؤسسة التي يعمل بها، وتشتمل على العمليات الإدارية، وأدواره تجاه المجتمع المحيط به، وتشمل خدمة المؤسسات ذات العلاقة في تنمية المجتمع

المهارات (التدريسية، والبحثية، والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الإعتماد الأكاديمي: ...
غازي رسمي أبو قاعد

المحلي، وأدواره تجاه نفسه، وتشمل سعيه نحو رفع مستوى تأهيله، و تطوير ذاته مهنيًا
(Audi, 2010)

لهذا فإنه ينبغي أن يكون عضو هيئة التدريس مزوداً بالكفايات الشخصية، والمعرفية، والأدائية
التي تمكنه من أداء هذه الأدوار بفاعلية.

عناصر ومعايير جودة التعليم العالي و علاقتها بأعضاء الهيئة التدريسية:

بذلت جهود عديدة من قبل المؤسسات التعليمية في أمريكا و أوروبا بهدف نقل مفهوم إدارة
الجودة الشاملة من القطاع الصناعي إلى قطاع التعليم (Basyouni, 2001).

ويرى البعض أن مصطلح جودة النوعية في التعليم يشير إلى مجمل الجهود التي يبذلها
العاملون (أساتذة و إداريون) في المؤسسة التعليمية لرفع مستوى المخرجات التعليمية بما يتناسب
مع متطلبات المجتمع (Jewaili, 2001).

و لهذا نرى أن العاملين، ومنهم أعضاء هيئة التدريس و الإداريون، يتحملون عبء ومسؤولية
تحقيق ضمان الجودة. لذلك فهم يملكون مفتاح النجاح او الفشل في تحقيق الجودة وفقاً لثقافتهم
ودافعيتهم واستعدادهم وإيمانهم بما يقومون به (Doharti, 1999).

ويرى البعض أن معايير النوعية المتعلقة بالهيئة التدريسية ينبغي أن تركز على
(Freman, 1995):

1- معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس وتشمل: مؤهلاتهم ومستوى إعدادهم، خبراتهم، إنتاجهم
العلمي، مهاراتهم.

2- مدى توفر متطلبات تطويرهم.

3- طريقة متابعة أدائهم.

في حين يرى آخرون أن جودة نوعية أعضاء الهيئات التدريسية ترتبط أيضاً بإجراءات تثقيفهم
وترقيتهم، ومدى مساهمتهم في خدمة المجتمع، وفعالية مشاركتهم في اللجان والهيئات العلمية
(Salameh et al.,1997:11).

ولهذا نرى أن معايير جودة التعليم العالي تبدأ بأعضاء هيئات التدريس في الكثير من النماذج التي اعتمدها الجامعات، ويرى البعض " أن جودة النوعية لا يمكن أن تعزز من خلال الأنظمة والقوانين ولكن من خلال الالتزام المهني" (Naidoo, 2014).

وترى بعض الدراسات أن لتحسين مهارات وكفايات أعضاء هيئة التدريس بالتدريب له انعكاسه الواضح والمباشر على جودة التعليم والتعلم في الجامعات ككل (Knott, 2015).

من خلال ما تقدم نتبين علاقة أعضاء هيئة التدريس بجودة النوعية في التعليم العالي، فهم يشكلون بمدخلاتهم وأدوارهم التي يقومون بها داخل الجامعة وخارجها أهم عامل في تحقيق ضمان الجودة.

مبررات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس:

بات من الضروري إعداد هيئة تدريسية قادرة على التكيف مع العديد من التحديات والمتغيرات، في ضوء أن إدارات الجامعات تدرك بأن مستوى فعالية أداء أعضاء الهيئة التدريسية يرتبط بسمعة الجامعات بأكملها، كما أن أعضاء هيئة التدريس يؤمنون بقوة بأن شهرة الجامعة إنما تستمد من رفعة شأنهم وحسن أدائهم العالي في مجالات التدريس و البحث العلمي، وخدمة المجتمع خصوصاً وأن تقييم أعضاء هيئة التدريس في أغلب الجامعات يركز على ثلاثة مجالات رئيسة هي التدريس، والإنتاج العلمي، والأداء في الأنشطة الأخرى داخل و خارج الجامعة (Almekhlafi, 2002).

ولما للتميز في التدريس والبحث من أهمية في تطور أداء أعضاء هيئة التدريس الامر الذي يعكس مهارات هؤلاء الأعضاء فإن ذلك له انعكاسه المباشر على جودة التعليم في الجامعات على المستوى المؤسسي والوطني حتى إن العديد من الدول أنشأت وكالات ومراكز متخصصة لتطوير العملية الأكاديمية (Askerc, 2016).

لهذا فقد برزت الحاجة لتدريب أعضاء الهيئات التدريسية لتطوير مهاراتهم، فقد ازدادت الحاجة للتدريب إباحاً مع الأخذ بتطبيق مفهوم جودة النوعية في التعليم، سيما وأن تطويرهم يختص بدعم الأفراد والمجموعات في الكليات والأقسام وفرق إعداد المقررات الدراسية لكي يتفهموا ويطوروا نظرتهم إلى عملهم، ولكي يفكروا في التغيرات والتحويلات الجارية ليتمكنوا من تطوير استجابات جديدة لها، فالقبول غير المحدود بالتغير يمكن أن يكون خطيراً بالنسبة للفرد والمؤسسة والمجتمع. لهذا فإن أبرز المؤشرات الرئيسة لتطوير الهيئة التدريسية تتمثل في تطوير تفهم ناقد حتى تتمكن

المهارات (التدريسية، والبحثية، والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الإعتماد الأكاديمي: ...
غازي رسمي أبو قاعد

الهيئة التدريسية من تحليل التغيير والنظر في مراميه وأن تقوم به أو تعدله ما كان ذلك ممكناً
(Paraington et.al,1997).

وسيتم تناول هذه الجزئية وفقاً للمحاور الآتية:

1. مبررات التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية

شعرت الدول المتقدمة بأهمية التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، فأخذت به الجامعات الأمريكية والأوروبية، كما شعرت بالحاجة له مختلف الدول النامية لا سيما العربية منها في سبعينيات القرن الماضي. من هنا فإن التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس لم يكن فقط استجابة لنوايا شخصية بقدر ما كان نابعاً من جملة عوامل، كما أن الاهتمام العالمي بتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس الجامعي يعود للعوامل الآتية:

1. التطور التكنولوجي و انعكاساته على العملية التعليمية (Madani, 2012).
 2. التغيير الذي حصل على أوار أعضاء هيئة التدريس (Barakat, 2010).
 3. النمو المعرفي في جميع التخصصات والمجالات مما يتطلب ضرورة متابعة عضو هيئة التدريس للتطورات العلمية في مجال تخصصه باعتبار هذا الأمر ضرورة لتحسين الكفاءات التدريسية (Jerio, 1996).
 4. قناعة أساتذة الجامعات بأهمية النمو المهني بحيث يتمكنون من أداء أدوارهم بفاعلية.
 5. تزايد أعداد الطلبة في مؤسسات التعليم العالي خلال العقود الثلاثة الماضية في مختلف أنحاء العالم ، مما أدى إلى تزايد الطلب على أعضاء الهيئات التدريسية بمختلف مؤهلاتهم و تخصصاتهم.
 6. تحدي جودة النوعية في التعليم العالي، فتحقيق جودة النوعية في التعليم أصبح يشكل تحدياً يواجه مسؤولي مؤسسات التعليم العالي. (Naidoo, 2014)
- وعليه يتأكد الحرص على التطوير والدعم المهني والوظيفي لأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم مفتاح لتحقيق أهداف الجامعات، فهم يشكلون أهم مدخلات النظام التعليمي، وبناء على مستويات أدائهم تتقرر الكثير من مخرجات التعليم (Heffernan, 2018).

2. التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس:

اتخذت العديد من الجامعات المرموقة خطوات جوهرية في سبيل تطوير مهارات أعضاء الهيئات التدريسية، ولهذا الغرض تم إنشاء مراكز متخصصة للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية تلك الجامعات، أسند إليها مهام التخطيط والتنظيم والتنفيذ والتقييم لبرامج التطوير المهني في مجالات طرق التدريس واستخدام تقنيات التعليم، والقياس والتقييم (Elaimat, 2006).

وقد تركزت وسائل التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية على وجه العموم في وسيلتين هما: التطوير الذاتي والتطوير المؤسسي.

ويعرف التطوير المهني بأنه عملية دينامية تستهدف إحداث تغييرات في معلومات وخبرات وطرائق أداء سلوك، واتجاهات المتدربين بغية تمكينهم من استغلال إمكاناتهم وطاقاتهم الكامنة، بما يساعد على رفع كفاياتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منتظمة وبارتاجية عالية (Alta'ani, 2002).

ويشير المخلافي إلى أن كثيراً من الدراسات والبحوث أوضحت بأن هناك معامل ارتباط إيجابي بين الكفايات التدريسية والتطوير المهني والتدريس الفعال وزيادة التحصيل عند الطلاب (Almekhlafi, 2002).

وهذا بالطبع يؤكد أن التطوير المهني للعاملين يمثل حلقة الوصل الرئيسة بين العاملين والجودة لأنه يوفر دعائم ضمانها من خلال ثقافة الجودة، وتحسين الأداء، ورفع مستوى الإيمان بالأهداف، وتعزيز الإحساس بالمسؤولية في تحقيقها، مع التأكيد على روح العمل الجماعي.

ولا بد لنجاح التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس من مجموعة من النقاط أهمها: أن تستند عملية التطوير على خطة إستراتيجية، وأن يتم إشراك أعضاء الهيئات التدريسية في تخطيط واختيار البرامج التدريبية التي ينبغي أن توفرها المؤسسة التعليمية، وأن تتصف عملية التطوير بالاستمرارية، وأن يلبي التدريب حاجات حقيقية لأعضاء الهيئات التدريسية (Esmaeel, 2013)، وكذلك توفير الموارد المالية الخاصة لتنظيم البرامج التدريبية لغايات التطوير المهني، كما ينبغي توفر نظام شامل للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية (Alfawareh, 1991).

المهارات (التدريسية، والبحثية، والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الإعتماد الأكاديمي: ...
غازي رسمي أبو قاعد

الدراسات السابقة:

تتمثل رسالة الجامعة في أمور أساسية هي التدريس والبحث العلمي وتنمية المجتمع لذا اهتمت الدراسات والبحوث التي أجريت لتطوير أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بنظام إعداد هيئة التدريس والبحث في أنسب الوسائل والأساليب لتحسين أدائهم كما اهتمت هذه الأبحاث بدور أعضاء هيئة التدريس في تنمية المجتمع المحلي ويمكن استعراض هذه الدراسات فيما يلي:

تهدف دراسة (Aldais, 2018) إلى تعرف درجة توافر مهارات التدريس الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية- جامعة صنعاء لمهارات التدريس من وجهة نظر الطلبة الدارسين، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبيان مكون من (27) فقرة تم توزيعها في خمسة مجالات هي: مهارة الإعداد والتنظيم، وإمكانية التوفر للطلبة، وممارسة الأنشطة التدريسية، ومهارة إثارة الدافعية ومشاركة الطلبة، ومهارة التقويم. وتضمن الاستبيان سؤالاً مفتوحاً للطلبة لإضافة أية آراء أو مقترحات أخرى. وأظهرت نتائج الدراسة أن عضو هيئة التدريس يمتلك مهارات التدريس الموصوفة في أداة الدراسة بدرجة متوسطة بشكل عام بلغت (3.03). كما جاءت المتوسطات لكل مجال على حدة بدرجة متوسطة وجميعها تشير إلى أن عضو هيئة التدريس يمتلك مهارات التدريس بدرجة متوسطة في كل المجالات.

في حين أكدت دراسة (Aldaw, 2018) على أن الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة بخت الرضا في السودان من وجهة نظر طلبتهم كانت متوافرة بدرجة مرتفعة. هذا وأظهرت دراسة (Dewekat et al., 2015) أن مستوى توافر الكفايات الوظيفية لأداء أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية بالجامعات الفلسطينية في ضوء الجودة الشاملة كان بدرجة عالية في مجالات (الكفايات المعرفية والإدارية والتدريسية والشخصية والاجتماعية).

دراسة (Alhasan, 2014) الموسومة بالكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي وهدفت إلى إعداد معيار للكفاءات المهنية المطلوبة في الأستاذ الجامعي وتوصلت الدراسة إلى أن الكفاءات المهنية تتلخص بست كفاءات هي: (الشخصية، الإعداد للمحاضرة وتنفيذها، العلاقات الإنسانية، الأنشطة والتقويم، التمکن العلمي والنمو المهني، وأساليب الحفز والتطوير) وأوصت الدراسة بضرورة تطوير هذه الكفاءات والعمل على إجراء تقويم مستمر من قبل الطلبة لكفاءات الأستاذ الجامعي.

كما جاءت دراسة (Alkhalwaldeh & Maree, 1999) المعنونة بمدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للكفايات الإدارية المهمة لوظائفهم المهنية بالجامعة، لتهدف إلى معرفة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للكفايات الادائية المهمة لوظائفهم المهنية بالجامعة، وتوصلت الدراسة إلى أن الكفايات المستخدمة هي ست كفايات من أصل خمسين كفاية وأن هناك فروقاً في أهمية هذه الكفايات تعزى لفترة الخدمة لصالح الخدمة القصيرة.

وتأتي دراسة (Mohammad & Sulaiman, 1993) لتهدف إلى تصميم برنامج تدريبي مقترح لإعداد أستاذ جامعي في ضوء حاجاته المهنية من وجهة نظر أهل الخبرة من أساتذة الجامعة وتم اختيار عينة عشوائية من أساتذة جامعتي الإسكندرية وعين شمس وتوصلت الدراسة إلى أن هناك اتفاقاً على حاجة الأستاذ الجامعي للتدريب على أعداد الاختبارات ومبادئ التدريس وأعداد المواد التعليمية وأسس توظيفها للطلبة واستراتيجية إدارة الوقت وتنظيمه .

وفي ذات السياق جاءت دراسة (Afanah, 1998) لتستهدف تحديد الكفاءات التدريسية التي يمارسها أساتذة الجامعة الإسلامية بغزة وأظهرت الدراسة قصور في الكفاءات التي يمارسونها حيث وصلت إلى (36) كفاية من أصل (100) كفاية محددة، وبينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعض الكفايات ترجع إلى متغير الجنس ونوع الكلية.

أما دراسة (Alkhuthaileh, 2000) فجاءت لتقيس الفارق والفجوة بين بعض المهارات التدريسية الفعلية التي يمارسها الأستاذ الجامعي والمهارات التدريسية المثالية التي ينبغي أن يمارسها وتوصلت الدراسة إلى وجود قصور في المهارات التدريسية وأن الأستاذ الجامعي لا يصل إلى درجة الكفاية المتوقعة منه ويرجع ذلك إلى حاجة المهارات التدريسية المهنية إلى تطوير في كثير من جوانبها الأمر الذي يؤدي إلى تحسين العطاء الأكاديمي.

وجاءت دراسة (Partington & Brown, 2010) حول الخصائص الجيدة لعضو هيئة التدريس وحددتها بإمام العضو بالمادة العلمية وتحديد الأهداف بصورة واضحة والتخطيط المنظم واحترام آراء الطلبة وأفكارهم والعدالة في تقويم أداء الطلبة وأوصت الدراسة بضرورة خضوع أعضاء هيئة التدريس لدورات تنمي مهاراتهم في المجالات السابقة.

كما أكدت دراسة (Lusunz, 2002) على أثر حضور الندوات والمؤتمرات على أداء عضو هيئة التدريس لما لها من أهمية في التطوير المهني لأدائهم.

المهارات (التدريسية، والبحثية، والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الإعتماد الأكاديمي: ...
غازي رسمي أبو قاعد

وتؤكد دراسة (Long & Choi & Wan, 2008) على أهمية تطوير برامج تدريبية للهيئة التدريسية موجه لإشباع حاجات مهنية وبنوية ونقابية وشخصية تتعكس على مهاراتهم الوظيفية. وتوضح دراسة (Abdelahman, 2005) أن هناك تحديات تعيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتحد من قدرتهم على الوصول بمهاراتهم إلى المعايير الموضوعية تلك المعايير التي تناولتها دراسة (Zaitoun, 2004) بالتحليل والنقد في الواقع المصري من وجهة نظر الكفايات القومية للتعليم المصري المعتمدة على الكفايات العشرة التي وضعتها مؤسسة (INTASC) لأعداد أعضاء هيئة التدريس وجودة التدريس، وهي تلك الكفايات التي أشارت لها دراسة (Esmaeel, 2010) وحددتها بالقدرة على التدريس والمشاركة التفاعلية والتعامل الإنساني والاجتماعي مع الطلبة والتكوين العلمي والمعرفي واستخدام مصادر المعرفة وتوظيفها والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

وترتبط بعض الدراسات كدراسة (Shaheen, 2009) بين التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس وبين تحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي إذ إنها توضح أهمية توافر المهارات لدى أعضاء هيئة التدريس وترتبط بين جودة النوعية وجودة أعضاء هيئة التدريس.

وتؤكد دراسة (Salameh, 2005) على أهمية كفايات أعضاء هيئة التدريس، إلا أنها توصي بإجراء مزيد من الدراسات حول موضوع الكفايات والمهارات لأعضاء هيئة التدريس بشكل عام، وهذا ما ستؤكد عليه الدراسة الحالية.

أما دراسة (Chen & Tsui, 2007) فكانت حول الكفايات التقنية التعليمية لدى المعلمين المبتدئين لتعليم المرحلة الثانوية وجاءت بهدف التأكد إذا كانت برامج إعداد المعلمين تهيء معلمين مدربين بشكل مناسب على المهارات التقنية التعليمية حتى يكون بمقدورهم الانسجام بفاعلية مع الواقع التعليمي، وقد أظهرت النتائج أن لدى المعلمين كفايات أقل في تقنيات التعليم من توقعات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة في حين تدنت توقعات أعضاء هيئة التدريس عن المقاييس الدولية.

كما قام (Alnajjar, 1997) بدراسة هدفت إلى معرفة مدى توافر الكفايات التقنية التعليمية لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي في الأردن وممارستهم لها من وجهة نظرهم. وقد دلت النتائج عن توافر (46) كفاية تقنية تعليمية بدرجة كبيرة من أصل (56) كفاية، و(7) بدرجة متوسطة، وكفاية واحدة بدرجة ضعيفة لدى معلمي التعليم الأساسي، مع وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين توافر الكفايات التقنية التعليمية وممارستها عند أفراد العينة.

في حين أجرى (Alsunaidi, 2000) دراسة حول الكفايات التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة السلطان قابوس ومدى ممارستهم لها. إذ هدفت الدراسة إلى معرفة درجة توافر هذه الكفايات ودرجة ممارستهم لها، وقد دلت النتائج إلى أن أهم الكفايات التي توافرت لدى عينة الدراسة وتمارس بدرجة عالية جداً أو عالية هي التي تتناول العناصر الرئيسة لعملية التدريس من إعداد خطة، وتحليل المحتوى التعليمي، وتحديد الاستراتيجيات التعليمية. كما أظهرت وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين درجة توافر الكفايات التقنية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة السلطان قابوس ودرجة ممارسه مرتفعة.

وقام (Spite, 1994) بدراسة لتقييم الكفايات التعليمية التي يكتسبها المعلمون في برامج إعدادهم في الكليات من الجامعات المعتمدة في الولايات المتحدة الأمريكية، والتابعة للمجلس الدولي لتدريب المعلمين، وبعد إجراء التحليلات الإحصائية أوضحت النتائج أن المعلمين اكتسبوا الكفايات التعليمية اللازمة لهم من خلال برامج التدريب المعتمدة في الجامعات والكليات، وأكد المعلمون على أهمية البرامج في إكسابهم الكفايات التعليمية.

أما دراسة (Audi & Sulaiman, 1988) فهذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة للممارسات التدريسية، طبق الباحثان مقياس الاتجاهات على عينة قوامها (158) من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية : عدم وجود فروق دالة إحصائياً تبين اتجاهات المدرسين نحو تقييم الطلبة للممارسات التدريسية باختلاف الكلية التي يعملون بها وكذلك باختلاف الرتبة الأكاديمية.

واستهدفت دراسة (Althubaiti, 1996) استقصاء اتجاهات الأكاديميين الإداريين (عمداء الكليات) ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت في ثلاث جامعات عربية خليجية وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (771) عضو هيئة تدريس، و30

المهارات (التدريسية، والبحثية، والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الإعتماد الأكاديمي: ...
غازي رسمي أبو قاعد

عميد كلية، و 148 رئيس قسم ، طبق عليهم الباحث مقياس للاتجاه نحو البحث العلمي والتدريس
والمكافآت وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

- إن التدريس والبحث العلمي دوران مهنيان تربطهما علاقة تكاملية.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الأكاديميين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت تبعاً لمتغير الفئة.
- كما أجريت دراسة (Thomas and mithell, 2007) بهدف التعرف على اتجاهات الأكاديميين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي وأجريت الدراسة على عينة مكونة من 155 رئيس قسم وعميد كلية، 232 عضو هيئة تدريس، في 6 جامعات بولاية تنسي الأمريكية، وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:
- اتجاهات رؤساء الأقسام وعمداء الكليات نحو التدريس أقل إيجابية من اتجاهات أعضاء هيئة التدريس.
 - اتفاق المجموعتين على أن أنظمة الترقيات يعطى للإنتاجية العلمية وزناً أكبر من الوزن المعطى للتدريس.
 - يرى أعضاء هيئة التدريس أن البحث العلمي بما له من متطلبات والتزامات تتعارض مع متطلبات والتزامات التدريس وأنه يصعب على عضو هيئة التدريس أن يكون باحثاً متميزاً ومدرساً فعالاً مبدعاً في نفس الوقت.
- في حين هدفت دراسة (Shahateh, 2002) للتعرف إلى الجوانب الرئيسية لأهمية وسائل التقويم الذاتي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقيادات كلية البنات، وتم اختيار عينة عددها (236) عضو من عضوات هيئة التدريس الحاصلات على درجة الدكتوراه وعلى قيادات الكليات من رئيسات أقسام ووحدات وعميدات بكليات البنات وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئات التدريس وقيادات كليات البنات في آرائهم تجاه أهمية التقويم الذاتي.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس (من السعوديات) وأعضاء هيئة التدريس (غير السعوديات) في ممارسة التقويم الذاتي .

أما دراسة (Alhulaibi, 2004) فهدفت الدراسة إلى التعرف على الاتجاهات التربوية لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين، ثم التعرف على العلاقة بينها وبين التوافق المهني، اشتملت عينة الدراسة على (187) عضواً تدريسياً من كليات المعلمين، طبق الباحث على عينة الدراسة مقياسين: الأول هو مقياس الاتجاهات التربوية، والثاني مقياس التوافق المهني، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية بصفة عامة وبين الأقسام العلمية والأقسام التربوية بصفة خاصة في كل من مقياس الاتجاهات التربوية، كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها إنشاء مركز تدريب مهني لتطوير أعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين.

وكذلك هدفت دراسة (Alqurni, 2004) للتعرف إلى طرق وأساليب تنمية أداء الأستاذ الجامعي التدريسي، وقد حققت الدراسة هذا الهدف من خلال مسح استطلاع أدبيات التدريس الجامعي وقد انتهت الدراسة إلى مجموعة من الطرق والأساليب وكذلك مجموعة من خطوات التدريس الواجب إتباعها من قبل أستاذ الجامعة المتميز فيما يلي عرض موجز لبعض منها:

1. تحديد أهداف (Set goals) كل مقرر دراسي، ومفرداته، ومراجعة، ومتطلبات تنفيذه، وطرق تقويمه (خطة المقرر) في أول لقاء للأستاذ مع الطلبة في بداية كل فصل دراسي.
2. تنوع طرق وأساليب التدريس (Vary class formats).
3. تشجيع الطلبة على المشاركة الفاعلة في قاعة الدراسة (Encourage students to participate in class).

كما بينت دراسة (Mahafzeh, 2000) أهمية إحداث البرامج التعليمية وتطوير البرامج والعمل على زيادة كفاءة التعليم العالي وتحسين مخرجاته.

وفي دراسة أجراها (Day, 1999) في ألمانيا تهدف إلى بيان سبل تطوير أعضاء الهيئة التدريسية وتوصلت إلى أن فرص التطوير المهني للمعلم محدودة وأن التغيير الذاتي كههدف داعم للنمو المهني يعد ضرورياً، لأنه ليس بمقدور كل معلم ان يلهم حب الاستقصاء لدى تلاميذه مدة طويلة ودعمت ذلك دراسة قام بها (عبد الرحمن، 2005) وحددت الدراسة أهم التحديات التي تعوق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

المهارات (التدريسية، والبحثية، والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الإعتماد الأكاديمي: ...
غازي رسمي أبو قاعد

وفي دراسة (Gibbs, 2004) في أمريكا تم التعرف إلى فعالية برنامج للتدريب على مهارات التدريس الأكاديمية لدى معلم الجامعة وقد بينت النتائج أهمية برامج الإعداد الأكاديمي للمعلم الجامعي التي تقدم له فهماً للإطار المعرفي في مجال تخصصه وفرصة للمساهمة في بناء صرح المعرفة والربط بين الأفكار.

وعلى الرغم من وجود دراسات وأبحاث اهتمت بتطوير عضو هيئة التدريس على وجه الخصوص إلا أن الحاجة لا تزال قائمة لمزيد من الدراسات والبحوث التي تستهدف الوصول بمستوى أداء عضو هيئة التدريس إلى مستوى من التميز يمكنه من القيام بأدواره المختلفة في الجامعة بما يحقق أهداف التعليم فيها.

المنهجية والتصميم

أسلوب الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، بالاعتماد على المصادر التالية:

أ- المصادر الثانوية: وتتمثل باستخدام المراجع والمصادر المتوفرة في المكتبات، وذلك لبناء الإطار النظري لهذه الدراسة ومنها: الكتب، والمقالات، والدراسات، والرسائل الجامعية.

ب- المصادر الأولية: وتتمثل بجمع البيانات من مصادرها بواسطة استبانة مخصصة لهذه الغاية طورها الباحث، وتم تحليل هذه البيانات للإجابة عن أسئلة الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة من الرتب الأكاديمية الآتية: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر) والبالغ عددهم (680) عضو هيئة تدريس وفق إحصائيات دائرة الموارد البشرية في الجامعة بتاريخ (2017/10/3) كما هو موضح في الجدول رقم (1)، وتم أخذ عينة عشوائية طبقية تناسبية من مجتمع الدراسة وبداخل المجتمع من كل رتبة أكاديمية بنسبة (40%)، وقد تم توزيع (267) استبانة على عينة الدراسة على النحو الآتي: (11) أستاذ، 62 أستاذ مشارك، 118 أستاذ مساعد، 76 محاضراً، عاد منها (214) استبانة بنسبة بلغت (79.92%)، وقد تم استبعاد (14) استبانة لعدم صلاحيتها، وبذلك خضع للتحليل (200) استبانة تشكل ما نسبته (96.45%) من الاستبانات المسترجعة، وما نسبته (74.69%) من عينة الدراسة، وما نسبته (30%) من مجتمع الدراسة.

جدول (1) مجتمع الدراسة

العدد	الوظيفة	الرقم
26	أستاذ	1
154	أستاذ مشارك	2
305	أستاذ مساعد	3
183	محاضر	4
668	المجموع	

أداة الدراسة:

تم تطوير أداة الدراسة اعتماداً على الأدبيات والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة واستشارة ذوي الخبرة والاختصاص، وهي مكونة من جزأين:

الجزء الأول: يشتمل على المعلومات الشخصية والوظيفية المتعلقة بالمبحوثين وهي (النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية، والخبرة).

الجزء الثاني: استبانة مستويات توافر المهارات (التدريسية والبحثية والإدارية) وتم صياغة وبناء فقرات هذا الجزء استرشاداً بالدراسات السابقة.

وتم تكوين جميع مقاييس الاستجابات لفقرات المقياس على مقياس ليكرت الخماسي وهي: موافق بشدة (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق بشدة (1).

وقد توزعت الفقرات وعددها (47) فقرة على أبعاد مستويات توافر المهارات (التدريسية والبحثية والإدارية) كالتالي:

الفقرات من (1-28) وتقيس بعد المهارات التدريسية

الفقرات من (29-39) وتقيس بعد المهارات البحثية

الفقرات من (40-47) وتقيس بعد المهارات الإدارية

صدق وثبات أداة الدراسة: لقد تم عرض أداة الدراسة بصورتها الأولية على محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في جامعة الباحة للتحقق من مدى صدق فقرات الاستبانة، ولقد تم الأخذ

المهارات (التدريسية، والبحثية، والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الإعتماد الأكاديمي: ...
غازي رسمي أبو قاعد

بملحوظاتهم، وإعادة صياغة بعض الفقرات، وإجراء التعديلات المطلوبة بشكل دقيق يحقق التوازن بين مضامين الاستبانة وفقراتها.

وللتحقق من ثبات أداة الدراسة بتطبيقها على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة مكونة من (25) عضواً، وتم حساب معامل الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا كالآتي:

جدول (2) معامل الثبات للاتساق الداخلي لكل بعد

معامل الثبات	المتغير	رقم الفقرة في الاستبانة
0.90	بعد المهارات التدريسية	28-1
0.93	بعد المهارات البحثية	39-29
0.89	بعد المهارات الإدارية	47-40

المعالجة الإحصائية:

استخدمت الدراسة برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.16.1) في معالجة البيانات للإجابة عن أسئلة الدراسة، وفقاً للآتي: حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة.

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

فيما يلي عرض لنتائج التحليل الإحصائي الوصفي لبيانات الدراسة.

الإجابة عن أسئلة الدراسة:

الإجابة عن السؤال الأول: ما مستويات توافر المهارات التدريسية في جامعة الباحة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

أولاً: النتائج الخاصة بدرجة الممارسة في المهارات التدريسية التي يمثلها المحور الأول:

جدول (3) يوضح المتوسطات الحسابية والاحترافات المعيارية لمدى ممارسة (المهارات التدريسية)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الاحتراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى وفقاً للمتوسط
1	التمكن من المحتوى العلمي لمادة التخصص	2.86	0.85	18	متوسط
2	الربط بين أجزاء المحتوى الدراسي أثناء تدريسه.	2.51	0.67	22	متوسط
3	التعامل مع المادة العلمية بأساليب مختلفة وفقاً لطبيعة المتعلمين.	3.03	0.82	17	متوسط
4	تصميم خطة للتدريس في ضوء احتياجات الطلاب.	2.53	0.48	21	متوسط
5	تصميم خطة طويلة الأجل لعمليات التعليم والتعلم المختلفة.	2.47	0.49	24	منخفض
6	تصميم خطة قصيرة الأجل لأنشطة التعليم والتعلم.	4.17	0.80	7	مرتفع
7	التخطيط لاستخدام استراتيجيات تعلم متنوعة.	2.41	0.59	26	منخفض
8	تحديد طرق التعلم المناسبة للتخصص.	2.71	0.64	19	متوسط
9	توظيف طرق التعليم المختلفة طبقاً لطبيعة الموقف التعليمي.	3.46	0.50	12	متوسط
10	تعديل استراتيجيات وطرق التدريس في ضوء التغذية الراجعة	1.90	0.56	27	منخفض
11	توظيف تكنولوجيا التعليم عن بعد من خلال شبكة الإنترنت في خدمة العملية التعليمية.	3.37	0.47	14	متوسط
12	إثارة اهتمامات الطلاب بالتعليم بجميع الوسائل الممكنة.	4.46	0.50	1	مرتفع
13	التنوع في استخدام الوسائل التعليمية المناسبة للموقف التعليمي	4.27	0.44	5	مرتفع
14	استثمار مصادر التعلم المختلفة تبعاً للمواقف المختلفة.	4.32	0.47	3	مرتفع

المهارات (التدريسية، والبحثية، والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الإعتماد الأكاديمي:...

غازي رسمي أبو قاعد

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى وفقاً للمتوسط
15	توظيف الأنشطة التعليمية بكفاءة في خدمة المنهج.	2.55	0.59	23	متوسط
16	توظيف تكنولوجيا التعليم في الأنشطة الأكاديمية.	3.58	0.52	9	مرتفع
17	التعامل بمهنية مع الطلاب على اختلاف سماتهم الشخصية.	3.47	0.47	11	متوسط
18	استثارة الدافعية للتعلم لدى الطلاب.	3.84	0.48	8	مرتفع
19	إدارة الوقت المتاح للتعلم بما يحقق فعاليته.	3.29	0.44	19	متوسط
20	بناء أدوات تقويم تتناسب مع مخرجات التعلم المرغوبة.	2.71	0.64	19	متوسط
21	توجيه الطلاب نحو استخدام التقويم الذاتي.	3.46	0.50	12	متوسط
22	تقديم تغذية راجعة للطلاب بناءً على نتائج التقويم المستمر.	1.90	0.56	27	منخفض
23	استخدام أساليب إثرائية لتحسين أداء الطلاب في ضوء نتائج التقويم.	3.37	0.47	14	متوسط
24	تطبيق مهارات تصميم البرامج الأكاديمية.	4.45	0.50	2	مرتفع
25	تطبيق مفاهيم جودة التعليم في العملية الأكاديمية.	4.27	0.44	5	مرتفع
26	المشاركة في وضع خطط التطوير المستمر بالمؤسسة.	4.32	0.47	3	مرتفع
27	إتقان مهارات الإرشاد الأكاديمي للطلاب.	2.45	0.59	25	منخفض
28	المشاركة في تفعيل الأنشطة الطلابية.	3.58	0.52	9	مرتفع
-	المتوسط الكلي للمهارات التدريسية	3.45	0.22	-	متوسط

يتضح من نتائج الجدول رقم (3) ما يأتي:

- بالنسبة للمعيار الأول من معايير الممارسة الأكاديمية في مجال التدريس والذي ينص على "تمكن الأستاذ الجامعي من المحتوى العلمي لمجال تخصصه". والذي تمثله العبارات أرقام (1،2)، (3)، جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات على التوالي (2،86، 2،51، 3،03)، وبترتيب وأهمية نسبية متوسطة، وهي نسب مقبولة إلى حد ما، مما يؤكد أن أساتذة الجامعة على درجة من المعرفة في مجال التخصص، ويربطون بين أجزاء المحتوى الدراسي، ويتعاملون مع المادة العلمية بأساليب مختلفة وفقاً لطبيعة المتعلمين بمستويات متوسطة.

- بالنسبة للمعيار الثاني من معايير الممارسة الأكاديمية في مجال التعليم والذي ينص على "تمكن الأستاذ الجامعي من التخطيط الجيد لعملية التعليم". والذي تمثله العبارات أرقام (4، 5)، (6، 7)، جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات على التوالي (2،53، 2،47، 4،17، 2،41)، وبترتيب وأهمية نسبية متوسطة إلى منخفضة، وتدلل على تندي قدرة أعضاء هيئة التدريس على التخطيط الجيد للعملية التعليمية، باستثناء أن لديهم قدرة على تصميم الخطط قصيرة الأجل.

- بالنسبة للمعيار الثالث من معايير الممارسة الأكاديمية في مجال التعليم والذي ينص على "تمكن الأستاذ الجامعي من طرق التعليم المختلفة". والذي تمثله العبارات أرقام (8، 9)، (10، 11)، جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات على التوالي (2،71، 3،46، 1،90، 3،37)، وبترتيب وأهمية نسبية متوسطة باستثناء فقرة "تعديل استراتيجيات وطرق التدريس في ضوء التغذية الراجعة" فقد جاءت منخفضة، وتدلل على قدرة أعضاء هيئة التدريس على توظيف طرق التدريس وتقنيات التعليم المختلفة في العملية التعليمية، وقد يرجع ذلك إلى أن الغالبية العظمى من أعضاء هيئة التدريس تلقوا إعداداً تربوياً مناسباً على توظيف واستخدام طرق وتقنيات التعليم في العملية التعليمية مع عدم الاهتمام بالتغذية الراجعة لتعديل الاستراتيجيات.

- بالنسبة للمعيار الرابع من معايير الممارسة الأكاديمية في مجال التعليم والذي ينص على "تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات التعليم المختلفة" والذي تمثله العبارات أرقام (12، 13، 14)، (15، 1)، جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات على التوالي (4،46، 4،27، 4،32، 2،55، 3،58)، وبترتيب وأهمية نسبية مرتفعة، مما يدل على قوة ممارسة أعضاء هيئة التدريس

المهارات (التدريسية، والبحثية، والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الإعتماد الأكاديمي:...

غازي رسمي أبو قاعد

لمهارات التعليم المختلفة مثل (استثارة اهتمامات الطلاب، والتنوع في استخدام الوسائل التعليمية، واستثمار مصادر التعلم المختلفة، وتوظيف الأنشطة التعليمية وتكنولوجيا التعليم) باستثناء فقرة "توظيف الأنشطة التعليمية بكفاءة في خدمة المنهج" فقد جاءت متوسطة وهي نسبة جيدة.

- بالنسبة للمعيار الخامس من معايير الممارسة الأكاديمية في مجال التعليم والذي ينص على "تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات التعامل مع الطلاب وإدارة الموقف التعليمي". والذي تمثله العبارات أرقام (17، 18، 19)، جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات على التوالي (3,47، 3,84، 3,29)، وبترتيب وأهمية نسبية مرتفعة إلى متوسطة، مما يدل على قدرة أعضاء هيئة التدريس على ممارسة مهارات التعامل مع الطلاب وإدارة الموقف التعليمي.

- بالنسبة للمعيار السادس من معايير الممارسة الأكاديمية في مجال التعليم والذي ينص على "تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات عملية التقويم". والذي تمثله العبارات أرقام (20، 21، 22)، جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات على التوالي (2,71، 3,46، 1,90، 3,37)، وبترتيب وأهمية نسبية متوسطة إلى منخفضة، حيث جاءت الفقرة رقم (22) والتي تنص على "تقديم تغذية راجعة للطلاب بناءً على نتائج التقويم المستمر" بمتوسط منخفض، وباقي الفقرات جاءت بنسبة متوسطة مما يدل على عدم قوة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارات تقويم الطلاب.

- بالنسبة للمعيار السابع من معايير الممارسة الأكاديمية في مجال التعليم والذي ينص على "تمكن الأستاذ الجامعي من تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها". والذي تمثله العبارات أرقام (24، 25، 26)، جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات على التوالي (4,45، 4,27، 4,32)، وبترتيب وأهمية نسبية مرتفعة مما يدل على قوة قدرة أعضاء هيئة التدريس على تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها.

- بالنسبة للمعيار الثامن من معايير الممارسة الأكاديمية في مجال التعليم والذي ينص على "تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي والاجتماعي ومشاركته بفاعلية في أنشطتها". والذي تمثله العبارتان رقمي (27، 28)، جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات على التوالي (2,45، 3,58)، وبترتيب وأهمية تتراوح بين منخفضة ومتوسطة مما

يدلل على ضعف قدرة أعضاء هيئة التدريس على ممارسة مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي والاجتماعي والمشاركة في تطويرها.

الإجابة عن السؤال الثاني: ما مستويات توافر المهارات البحثية في جامعة الباحة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

ثانياً: النتائج الخاصة بدرجة الممارسة في مجال البحث العلمي والتي يمثلها المحور الثاني:

جدول (4) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى ممارسة (المهارات البحثية)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى وفقاً للمتوسط
29	تقويم مصادر البحث المختلفة بطريقة علمية.	3.67	0.47	2	مرتفع
30	تنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في مجال التخصص.	1.96	0.62	11	منخفض
31	المشاركة في تنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في التخصصات البينية ذات الصلة بتخصصه.	2.05	0.82	9	منخفض
32	توظيف نتائج الأبحاث في تطوير العملية التعليمية .	2.20	0.61	7	منخفض
33	المشاركة في المؤتمرات والندوات في مجال التخصص.	2.04	0.76	10	منخفض
34	المشاركة في المؤتمرات والندوات في مجال الجودة.	2.23	0.67	6	متوسط
35	المشاركة في الندوات والمؤتمرات في مجال تطوير العملية التعليمية.	2.42	0.75	4	منخفض

المهارات (التدريسية، والبحثية، والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الإعتماد الأكاديمي: ...
غازي رسمي أبو قاعد

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى وفقاً للمتوسط
36	الالتزام بأداب وأخلاقيات البحث العلمي.	3.38	0.79	3	متوسط
37	القدرة على العمل ضمن فريق بحثي.	2.40	0.49	5	منخفض
38	القدرة على إدارة فريق بحثي.	3.68	0.46	1	مرتفع
39-	نشر الأبحاث في الدوريات المتخصصة على المستوى العالمي.	2.20	0.79	7	منخفض
-	المتوسط الكلي للمهارات البحثية	2.56	0.28	-	متوسط

يتضح من نتائج الجدول رقم (4) ما يأتي :

- بالنسبة للمجال الثاني من مجالات الممارسة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس (البحث العلمي) ويمثله المعيار "تميز الأستاذ الجامعي كباحث علمي وتمكنه من استخدام مهارات البحث في مجال تخصصه". والذي تمثله العبارات أرقام (29، 30، 31، 32، 33، 34، 35، 36، 37، 38، 39)، جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات على التوالي (3,67، 1,96، 2,05، 2,20، 2,04، 2,23، 2,42، 3,38، 2,40، 3,68، 2,20)، وبترتيب وأهمية نسبية تتراوح بين متوسطة ومنخفضة، ويمكن تفصيلها على النحو التالي:
- جاءت العبارات أرقام (29، 36، 38) وبمتوسطات حسابية على التوالي (3,67، 3,38، 3,68). وهي نسب متوسطة، وتدلل على قدرة مقبولة لأعضاء هيئة التدريس على ممارسة المهارات:

■ تقويم مصادر البحث المختلفة بطريقة علمية.

■ الالتزام بأداب وأخلاقيات البحث العلمي. ■ القدرة على إدارة فريق بحثي.

- في حين جاءت باقي العبارات أرقام (29، 30، 33، 38) بمتوسطات حسابية منخفضة مما يدل على ضعف ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارات:
- توظيف نتائج الأبحاث في تطوير العملية التعليمية.
 - المشاركة في تنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في التخصصات البينية ذات الصلة بتخصصه.
 - المشاركة في الندوات والمؤتمرات في مجال تطوير العملية التعليمية.
 - نشر الأبحاث في الدوريات المتخصصة على المستوى العالمي.
 - القدرة على العمل ضمن فريق بحثي.
 - المشاركة في المؤتمرات والندوات في مجال الجودة.
 - المشاركة في المؤتمرات والندوات في مجال التخصص.
 - تنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في مجال التخصص.

الإجابة عن السؤال الثالث: ما مستويات توافر المهارات الإدارية في جامعة الباحثة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

ثالثاً: النتائج الخاصة بدرجة الممارسة في مجال الجوانب الإدارية والتي يمثلها المحور الثالث:

جدول (5) يوضح المتوسطات الحسابية

والانحرافات المعيارية لمدى ممارسة (المهارات الإدارية)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى وفقاً للمتوسط
40	الإلمام بالمهارات الإدارية المختلفة.	2.66	0.47	5	متوسط
41	تنفيذ الخطط الموضوعة بكفاءة.	3.40	0.59	3	مرتفع
42	التمكن من مهارات المتابعة.	2.91	0.64	8	متوسط
43	صياغة رؤية إدارية واضحة للعمل الأكاديمي.	2.62	0.58	7	متوسط
44	تحديد الأهداف الأكاديمية بمهارة.	2.66	0.79	5	متوسط

المهارات (التدريسية، والبحثية، والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الإعتماد الأكاديمي: ...
غازي رسمي أبو قاعد

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى وفقاً للمتوسط
45	المشاركة في عمليات تطوير المؤسسة.	3.28	0.77	4	مرتفع
46	المشاركة في الدورات التدريبية المتعلقة بالجودة والاعتماد الأكاديمي.	3.62	0.59	2	مرتفع
47	المشاركة في تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية.	3.67	0.47	1	مرتفع
-	المتوسط الكلي للمهارات الادارية	3.10	0.20	-	متوسط

يتضح من نتائج الجدول رقم (5) ما يأتي:

- بالنسبة للمعيار الأول من معايير الممارسة الأكاديمية في مجال الجوانب الإدارية والتنمية المهنية والذي ينص على "الإمام الأستاذ الجامعي بمهارات الإدارة والقيادة الناجحة". والذي تمثله العبارات أرقام (40، 41، 42، 43، 44، 45، 46، 47)، حيث جاءت المتوسطات الحسابية مرتفعة للفقرات على التوالي (41، 45، 46، 47)، وهي متوسطات تدل على ممارسة مرتفعة وأهمية نسبية لتلك الممارسة، الأمر الذي يؤشر على أن معظم أعضاء هيئة التدريس يقومون بتنفيذ الخطط الموضوعة بكفاءة، ويشاركون في عمليات تطوير المؤسسة، ويشاركون في الدورات التدريبية المتعلقة بالجودة والاعتماد الأكاديمي، وكذلك ويشاركون في تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية.
- في حين جاءت الفقرات أرقام (40، 42، 43، 44) بمتوسطات حسابية متوسطة، وهي نسب متوسطة تدل على عدم قوة هذه الممارسة أي أن أعضاء هيئة التدريس لديهم الإمام المتوسط بالمهارات الإدارية المختلفة، والقدرة المتوسطة على التمكن من مهارات المتابعة، وكذلك

صياغة رؤية إدارية واضحة للعمل الأكاديمي، وكذلك تحديد الأهداف الأكاديمية بمهارة متوسطة.

مناقشة النتائج:

فيما يلي مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. بينت النتائج أنّ تصورات المبحوثين (أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة) نحو مستوى توافر (أبعاد المهارات التدريسية) قد جاءت بدرجة متوسطة أقرب إلى المرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (3.45)، وانحراف معياري (0.22)، وقد احتلت مهارة إثارة اهتمام الطلاب بالتعليم بجميع الوسائل الممكنة المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.46) بمتوسط حسابي مرتفع الأمر الذي يؤكد على ارتفاع درجة هذه الممارسة، تلاها مهارة تطبيق مهارات تصميم البرامج الأكاديمية وبمتوسط حسابي أيضا مرتفع بلغ (4.45)، ثم في المرتبة الثالثة، مهارة استثمار مصادر التعلم تبعا للمواقف التعليمية المختلفة وبمتوسط مرتفع بلغ (4.27)، يلي ذلك العديد من المهارات التي جاءت ممارستها مرتفعة.

ثم جاءت ممارسة بعض المهارات بمرتبة متوسطة وكان أولها مهارة التعامل بمهنية مع الطلاب على اختلاف شخصياتهم وكذلك مهارتنا توجيه الطلاب نحو استخدام التقويم الذاتي وتوظيف طرق التعليم طبقا للمواقف التعليمية، ثم حل في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي منخفض أي بممارسة ضعيفة لمهارات تعديل استراتيجيات التدريس في ضوء التغذية الراجعة وكذلك تقديم التغذية الراجعة للطلاب بناءً على نتائج التقويم المستمر وحلتا بنفس المتوسط الحسابي المنخفض البالغ (1.90). وتعني هذه النتيجة أنّ المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة تراوحت بين مرتفعة إلى ومنخفضة إلا أنّ المتوسط العام للممارسة لهذا النوع من المهارات جاء بالمجمل متوسط.

2. كما بينت النتائج أنّ تصورات المبحوثين (أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة) نحو مستوى توافر (أبعاد المهارات البحثية) قد جاءت بدرجة متوسطة أقرب إلى المنخفضة بمتوسط حسابي (2.56)، وانحراف معياري (0.28)، وقد احتلت مهارة القدرة على إدارة الفريق البحثي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.68) بمتوسط حسابي مرتفع الأمر الذي يؤكد على ارتفاع درجة هذه الممارسة، تلاها مهارة تقويم مصادر البحث المختلفة بطريقة علمية وبمتوسط

المهارات (التدريسية، والبحثية، والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الإعتماد الأكاديمي: ...
غازي رسمي أبو قاعد

حسابي أيضاً مرتفع بلغ (3.67). ثم جاء في المرتبة الثالثة، مهارة الالتزام بأداب واخلاقيات البحث العلمي وبممارسة متوسطة بلغ متوسطها (3.38).

ثم جاءت ممارسة باقي المهارات بمرتبة منخفضة وكان أضعف الممارسات مهارة تنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في مجال التخصص وكذلك المشاركة في مؤتمرات وندوات في مجال التخصص، والمشاركة في تنفيذ ابحاث علمية مبتكرة في التخصصات البيئية ذات الصلة بتخصص الباحثين. ثم حل في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي منخفض أي بممارسة ضعيفة لمهارات تعديل استراتيجيات التدريس في ضوء التغذية الراجعة وكذلك تقديم التغذية الراجعة للطلاب بناءً على نتائج التقويم المستمر وحلنا بنفس المتوسط الحسابي المنخفض البالغ (1.90). وتعني هذه النتيجة أنّ المهارات البحثية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة جاءت بالمجمل متوسطة وأقرب إلى المنخفضة.

3. وأخيراً بيّنت النتائج أنّ تصورات المبحوثين (أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة) نحو مستوى توافر (أبعاد المهارات الادارية) جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.10)، وانحراف معياري (0.20)، وقد احتلت مهارة المشاركة في تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.67) بمتوسط حسابي مرتفع الأمر الذي يؤكد على ارتفاع درجة هذه الممارسة رغم عدم اهميتها لكونها مهارة روتينية ليست اساسية ضمن المهارات الإدارية، تلاها مهارة المشاركة في البرامج التدريبية المتعلقة بالجودة والاعتماد الأكاديمي وبمتوسط حسابي أيضاً مرتفع بلغ (3.62). ثم جاء في المرتبة الثالثة، مهارة تنفيذ الخطط الإدارية الموضوعية بكفاءة وبممارسة متوسطة بلغ متوسطها (3.40)، وبنفس المستوى المتوسط جاءت ممارسة مهارات صياغة رؤية إدارية واضحة للعمل الأكاديمي وتحديد الأهداف الأكاديمية والإلمام بالمهارات الإدارية المختلفة والتمكن من مهارات المتابعة.

إلا أن الملاحظ على المهارات الإدارية أنه لم يأت أي من بنودها الفرعية بمستوى منخفض وتعني هذه النتيجة أنّ المهارات البحثية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة جاءت بالمجمل متوسطة.

التوصيات:

اعتمادا على ما تقدم من نتائج، يمكن تقديم التوصيات التالية:

- (1) ضرورة أن تعمل الجامعة ممثلة بعمادة التطوير الأكاديمي على تحسين وتطوير المهارات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بشكل يسهم في تحسين مستوى الأداء الأكاديمي بشكل عام؛ وذلك بالتأكيد على نشر ثقافة التغذية الراجعة مع الطلاب وتبادل المعلومات معهم حول استراتيجيات ووسائل التدريس والتقييم لأدائهم وأداء أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، وكذلك تعلم واستخدام استراتيجيات تعلم جديدة متنوعة، والإفادة منها بما ينعكس على الارتقاء بمستوى ممارسة المهارات التدريسية.
- (2) ضرورة أن تعمل الجامعة ممثلة بعمادة البحث العلمي على تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة فيما يتعلق بالمهارات البحثية بشكل يدعم هذه الممارسة بشكل عام؛ وذلك من خلال التركيز على تنفيذ الأبحاث العلمية الأصيلة والمبتكرة في مجال تخصصاتهم وكذلك الأبحاث البينية المبتكرة، وزيادة نسبة مشاركتهم في المؤتمرات العلمية سواء الداخلية أو الخارجية واثاحة فرصة المشاركة لجميع أعضاء هيئة التدريس وتمكينهم من حضور المؤتمرات الدولية الأمر الذي يسهم في الارتقاء بمستوى ممارسة المهارات البحثية.
- (3) رغم أن قدرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة فيما يتعلق بالمهارات الإدارية بشكل عام جاءت متوسطة إلى مرتفعة فلا بد من تعزيز هذه الممارسة بمزيد من التدريب على صياغة الرؤى والأهداف الإدارية من أجل تقوية هذه الممارسة وكذلك تأهيل الأعضاء وتزويدهم بالمهارات الإدارية اللازمة وحضورهم دورات تدريبية وورش عمل في القيادة وتحديدأ القيادة التحويلية والقيادة الرؤيوية الأمر الذي يدعم هذه الممارسة بشكل عام.
- (4) متابعة البحث من قبل باحثين آخرين والاستفادة من هذه الدراسة بإجراء دراسات أخرى تتعلق بمهارات جديدة وإجراء دراسات مقارنة مع جامعات أخرى أو حتى دراسات بعد فترة من تطبيق التوصيات ومعرفة حجم التطور والتحسين في المهارات التي تم دراستها.
- (5) الاطلاع على تجارب جامعات أخرى فيما يتعلق بالممارسات الفضلى في تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وفق منهجية متكاملة للمقارنة المرجعية.

المهارات (التدريسية، والبحثية، والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الإعتماد الأكاديمي: ...:
غازي رسمي أبو قاعد

References:

- Abd Al-Fattah, Yousef (2000). Some of the perceived and expected characteristics of the professor's personality. Journal of Psychology, Cairo: Egyptian General Book Organization, (31).
- Abdullah Mohammad Mansour Al-Qasood (2002). The role of the educational supervisor in developing the educational competencies necessary for the teachers of social subjects, Master Thesis, College of Education, King Saud University, Riyadh.
- Abu Shaweesh, Basheer (2010). "The Role of the Quality Assurance Framework Program in the Development of Some Administrative Skills of UNRWA School Principals", unpublished Master Thesis, Faculty of Education, Islamic University, Gaza.
- Afaneh, Azou Ismail (1998). Teaching competencies practiced by the professors of the Islamic University in Gaza as seen by their students. Studies in Curricula and Methods of Teaching, 46, 37-82.
- Ahmad, Marwa (2001). Areas of Application of Quality of University Education from the Point of View of Faculty Members in Jordanian Universities, The Union of Arab Universities Journal, Amman: General Secretariat of the Union of Arab Universities, 39.
- Al- Dhaw, Mohamad Ali (2018). Evaluation of teaching competencies of faculty members at the Faculty of Education at University of Bakht al-Ruda from the point of view of students,
<http://ijqa.zu.edu.jo/index.php> .
- Al- Sneadi, Sa'eed (2000). The Educational Competencies Of The Faculty Members Of The Faculty Of Education At Sultan Qaboos University And The Extent Of Their Practice, Unpublished Master Thesis, Yarmouk University, Jordan.
- Al-Ateebi, Mohammad Al-Fateh (2009). Distinguished Competencies and Management Excellence, available at:
www.ahewar.org/debat/show.artasp?aia=186456 .

- Al-Da'ees, Safiyeh, (2018). Degree of availability of university teaching skills among faculty members at the Faculty of Education, Sana'a University, Republic of Yemen, Algeria, Journal of the Geel of Human and Social Sciences, (38) , 77-96.
- Aleemat, Saleh (2006). Educational Competencies for the Performance of Faculty Members at Yarmouk University, Educational Journal, 20 (78), 151-180.
- Al-Fawara'ah, Abd Al-Haleem (1991). Professional Development of Faculty Members in Community Colleges in Jordan, unpublished Master Thesis, University of Jordan.
- Al-Halebi, Abd Al- Lateef (2004). Ben Hamad, The Educational Trends of Faculty Members in Teachers Colleges and Their Relation to Professional Consensus, Research Presented at the Symposium on Development of Faculty Members in Higher Education Institutions, College of Education, King Saud University.
- Al-Hikmi, Ibrahim (2009). The professional competencies required for the university professor from the point of view of his students and their relation to some variables, Gulf Arab Message Journal, Arab Bureau of Education for the Gulf States, Riyadh, Saudi Arabia, 90(24),13-56.
- Al-Khatheleh, Hind (2000). Actual and ideal teaching skills as seen by the student at King Saud University. Umm Al-Qura University Journal of Educational, Social and Human Sciences,12 (2), 107-123.
- Al-Khatheleh, Hind (2000). Sources of work pressure as realized by workers in university education, King Saud University Journal of Educational Sciences and Islamic Studies, 9, 85-112.
- Al-Khawaldeh, Mohammad, Mare'i, Tawfeeq (1999). The extent of the practice of faculty members at Yarmouk University for the performance competencies important for their professional functions. Journal of the Federation of Arab Universities, 26 , 67-85.
- Al-Kurdi, Ahmad (2009). Functional Merit Model, Measurement, Policy Planning and Tooling, Encyclopedia of Islam and Development, Faculty of Commerce, Suez Canal University.

المهارات (التدريسية، والبحثية، والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الإعتماد الأكاديمي: ...:
غازي رسمي أبو قاعد

- Al-Mahafzeh, Sameh & Al-Samraa'i , Hashem (2000). Suggested methods for evaluation of university teaching performance. Educational Science Studies, 23 (2).
- Al-Mikhlaifi, Mohammad (2002). Building a tool to assess the efficiency of the teaching performance of the university faculty member at Sana'a University, Journal of Research and Educational Studies, 16, (8),132-141.
- Al-Qarni, Ali (2005). Methods and methods of developing the performance of the teaching professor, a study presented to the symposium of the development of faculty members in institutions of higher education (challenges and development), King Saud University, Faculty of Education.
- Al-Thabeeti, Mleehan (2009). Trends of Administrative and Teaching Staff Towards Scientific Research, Teaching and Rewards in Three Arab Gulf Universities ,King Saud University Journal of Science, Education and Islamic Studies, 15, 465-519.
- Aškerc, K. (2016). Teaching excellence and qualifications of academic staff in the context of quality in higher education, CEPS journal: Center for Educational Policy Studies Journal, 6 (4), 141- 161.
- Barakat, Mohammad et al., (1996). Professional Development of Faculty Members in Arab Universities in the Light of Global Developments, Arab Journal for Research on Higher Education, Arab Organization for Education, Culture and Science, Department of Higher Education, Second Year, (2).
- Batah, Ahmad, Al-So'oud, Ratib (1999). "Evaluation of Teaching Effectiveness of Faculty Members at Mutah University from the Point of View of their Students", Journal of Educational Studies, 26 (2), 472-482 .
- Bhute, Amit, (2005), "Business and People Competency Management", www.hrfoks.com. /knowledgebank, future/20mgrt/through competence. Paf
- Chen, fen-yu, Chihwu, Tsui, (2007). "An Empirical Analysis of Core Competence for High- Tech Firms and Traditional Manufactures",

Journal of Management Development, Vol. 26, pp. 159-168.

- Coladaxci, T. (1992). Teacher's sense of efficacy and commitment to teaching. Journal of Experimental Education.V60(4).
- Dagiene, Valentiana, (2011). "Development of ICT Competency in Pre-Service Teacher Education", International Journal of Digital Competency, Vol. 2, pp.1-10.
- DFEE Excellence in Schools, DFEE, London. 1997.p8.
- Doherty, Jafri (1999). Development of quality systems in education, translation by Al-Ahmad et al., Damascus: Arab Organization for Education, Culture and Science.
- Draganidis & Chamopoulou, Mentzas, Fotis, Paraskevi, Gregoris, (2006). "An Ontology Based Tool for Competency Management and Learning Paths", <http://www,i-Know.turgaz,at/Canlent/download/687/2>.
- Draganidis&Mentzas, Fatis, Gregoris, (2006), "Competency Based Management: a Review of Systems and Approaches", Information Management and Computer Security, Vol. 14, pp.51-64.
- Dweakat, Bader, Al-Amad, Suleiman, Abu Jo'b, Iman (2015). The level of functional competencies for the performance of faculty members in faculties of physical education in Palestinian universities in light of the overall quality, An-Najah National University.
<https://www.researchgate.net> .
- European University Association (2019). Learning & Teaching Paper3 Continuous Development of Teaching Competences Thematic Peer Group Report. <https://eua.eu/downloads/publications/eua>.
- Ewan, Grant, Mac, (2001) "Instructor Competencies in a Distance Education Context", web cache. Google euser content.com.
- Farman, Richard (1995). Quality Assurance in Training and Education, translated by Sami Al-Faras and Nasser Al-Adaily, Riyadh: Afaq International Creativity House for Publishing and Media.
- Hall E. & Jones L. (1976) competency Based Education. A Process for improving of education. Englwood Cliffs, N. J.: Prentice-hall.

المهارات (التدريسية، والبحثية، والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الإعتماد الأكاديمي: ...:
غازي رسمي أبو قاعد

Harison, H (1977) Teaching introductory data processing through competency. Based Testing. Journal of Educational Research, 71 (1), pp .

Heffernan, T. (2018). Approaches to career development and support for sessional academics in higher education, International Journal for Academic Development, 23(4), 312-323.

<https://doi.org/10.1080/1360144X.2018.1510406>.

Ismail, Fa'izah (2013). Professional Competencies of Teaching Staff in Yemeni Universities Comparative Study, Unpublished PhD Thesis, Yarmouk University, Jordan.

Ismail, Mohammad (2010). Evaluation of the performance of the university teacher from the perspective of students and faculty members, Anbar University Journal, (3),54-66.

Juma'ah, Ashraf (2000). "Call to drop the administrative merit model on education", www.bab.comLartivlesLfull-article.com?id=3056 .

Kauchak, D. P.& Eggen, P. D. (1998) Learning and teaching.: Research based Methods. Needham Heights, M A: Allyn and Bacon.

Knott, G.(2015). Training and Support of Sessional Staff to Improve Quality of Teaching and Learning at Universities, American Journal Pharmaceutical Education. 79(5): 72.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4571054/>.

Kurdi, Al-Sayed (2011). The Importance of Applying Functional Qualitability Criteria in the Selection of Managers, Unpublished Master Thesis, Faculty of Commerce, Banha University..

Long, Ismail, Choi Sang, Wan Kharuzsaman, (2008). "Understanding the Relationship HR Competencies and Roles of Malaysian Human Resource Professionals, European Journal Sciences, Vol. 7, No.1.

Lusunz. I. S (2002). The Tuter and Quality Assurance in Distance Education: University of Botswana (htt://www.Saide. org.za/africaod/management/benefits/m43 abothtm.

- Madani, Ghazi (2002). The development of higher education as one of the tributaries of human development in the Kingdom of Saudi Arabia, a working paper presented to the symposium of the vision of the future of the Saudi economy until 2020, held in Riyadh during the period between 19 - 23 October. Riyadh: Ministry of Planning.
- Mohammad, Fateeha & Suleiman, Sa'id (1993). Proposed Training Program for the Preparation of a Faculty Member, Journal of the Faculty of Education, Alexandria University, 6(1),230-282.
- Naidoo Kogi (2002). Staff Development: Alener for Quality Assurance. Newzeland: Massy University (K.Naidoo and Massy .ac,nz)
- Oudeh, Ahmad (1998). Attitudes of faculty members towards students' assessment of teaching practices , Arab Journal of Educational Research, Arab Organization for Culture and Science, Department of Educational Research, 8(1),37-48.
- Oudeh, Mohammad (2010). Administrative Competencies of Principals of Schools in Madaba Governorate and its Relation to Morale, unpublished Master Thesis, Faculty of Educational Sciences, Middle East University, Amman.
- Partington and Brown George (2010). Quality assurance, Staff Development and Cultural Change. Journal of Quality Assurance in Education.Vol.5, No.4, pp.208-217.
- Salis Edward , (1999). From systems to leadership. Evolution of quality movement in post-secondary education. In Doherty (editor), Development of Quality Systems in Education, 265-853
- Sammons, p. (1999). School Effectiveness: Coming of Age in The Twenty First Century. Linger. The Netherlands.p.11.
- Selvi, Kiyemet, (2010). "Teacher's Competences", Journal of Philosophy of Culture and Axiology", Vol.11. No.1, pp.122-175.
- Shahatah, Hasan, Al-Mazrou' (2002). Self Assessment of the members and leaders of the girls' colleges in Saudi Arabia, an introduction to the development of university performance Research presented at the symposium of the development of the faculty member, King Saud University, Center for University Studies for Girls Women's Research Center, 163-201.

المهارات (التدريسية، والبحثية، والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الإعتماد الأكاديمي: ...
غازي رسمي أبو قاعد

- Suzanne, Y. and Dale, S. (1999). profiles of effective college and university teachers. *Journal of Higher education*. PP. 671-684.
- Tang, Thomas, and mithell chamberlain (2007) Attitudes Toward Research and teaching difference between administrators and faculty members, *Journal of Higher Education*, Vol. 68, .
- Zaytoon, Ayesh (2001). *University teaching methods*. Jordan: Dar Al Shorouk for Publishing and Distribution.
- Zurab, Abdul Rahman et al. (2006). The role of the faculty members in the scientific competencies in the Palestinian universities for the completeness of the scientific and professional background elements of the faculty member and the activities carried out by him, *Arab Journal for Research on Higher Education*, Arab Organization for Education, Culture and Science, 9, 33-51.