

فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تحقيق الاحتياجات المهنية  
لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية

إعداد

د. هشام بركات بشر حسين	د. محمد عبد الرحمن خليل السعدني
أستاذ تعليم الرياضيات المساعد	أستاذ تكنولوجيا التعليم المساعد
كلية المعلمين - جامعة الملك سعود	كلية المعلمين - جامعة الملك سعود
كلية التربية النوعية - جامعة بورسعيد	

## الملخص العربي

نتيجة لإدخال كثير من التغيرات الجذرية الملموسة في المخططات السياسية والاقتصادية ومنظومة التعليم وطرقه في دول العالم المتقدم كنتاج لتقنيات المعلومات التي حولت المجتمع إلى مجتمع قائم علي المعلوماتية، أصبحت التربية الآن هي تربية عصر المعلوماتية، فقد سعت المؤسسات التربوية لمواكبة متغيرات هذا العصر، بالتحول نحو نظم التعلم الإلكتروني عبر تفعيل تكنولوجيا التعليم والمعلومات للوصول إلي التعلم الإيجابي بمفهومه القائم علي تعاون استراتيجيات الجودة والإتاحة والتعلم مدي الحياة، مستعينة في ذلك بنظم التعلم المعتمد علي الشبكات وتطبيقات الجيل الثاني من الإنترنت " الويب 2.0 " بما تحويه من تقنيات جديدة للواقع الرقمي التي غيرت كثيرا من شكل الفصول الدراسية بما قدمته من طرق جديدة للتواصل بين الطالب والأستاذ، وبين الطلاب أنفسهم، و بما أتاحتها من إمكانيات لإدارة المعرفة في بيئات التعلم الأكاديمية.

من هذا المنطلق وجب علي كل عضو هيئة تدريس بالجامعات العربية أن يطور و يعدل من أدائه وينمي ذاته مهنيا ومعرفيا، ليتوافق مع عصر المعلوماتية المعتمد علي تكنولوجيا الحاسب والإنترنت ليتسني له تلبية إحتياجات طلابه للتوافق مع هذا العصر من خلال القيام بدور الميسر للتعلم Facilitator والموجه للفكر Guide و المشرف الأكاديمي Advisor والرائد الاجتماعي leader

لكل ما سبق فقد سعي الباحثان إلى بناء برنامج تدريبي لتحقيق الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات من خلال تحديد الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية وذلك من وجهة نظر كل من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات و طلابهم باعتبارهم شركاء المجتمع التعليمي والمستفيد الأول من خدماته، عبر استبانة إلكترونية موجهة للاستاذة الجامعيين و الطلاب بعدد من الجامعات العربية في (السعودية - مصر - قطر - الجزائر- سوريا - السودان) مما أسهم بشكل كبير في بناء قائمة بالإحتياجات المهنية لعضو هيئة التدريس، ومن ثم وضع تصور لتلبية هذه الإحتياجات من خلال بناء برنامج تدريبي مقترح قائم علي أسلوب التعلم الذاتي وتطبيقه علي عينة تطوعية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لقياس فاعلية البرنامج في تلبية إحتياجاتهم المهنية في عصر المعلوماتية، باستخدام بطاقة تقدير أداء لرصد المهارات المكتسبة لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات عينة الدراسة قبل وبعد خضوعهم للبرنامج التدريبي.

وأظهرت النتائج تطور مستوى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات عينة الدراسة في محاور البرنامج التدريبي وتفاعلهم مع مكوناته بصورة ايجابية واستشعارهم لفائدته المباشرة عليهم ورغبتهم في توسيعه وتبني مهارات أخرى يحتاجها عضو هيئة التدريس . وأبرز التوصيات كانت

المطالبة بتدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية على ( مهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات - المهارات اللغوية - مهارات التدريس الفعال - مهارات البحث العلمي- مهارات الاتصال الفعال) بما يحقق التنمية المهنية الشاملة والمستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية ، وتدريب الطلاب والطالبات بتلك الجامعات على المشاركة الفعالة في تقييم أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم العنصر المستفيد من عضو هيئة التدريس، ودعوة الجامعات العربية إلى تبني إطلاق الشهادة المهنية لإعداد المعلم الإلكتروني، مما يضمن لكل جامعة عضو هيئة تدريس متمكن من مهارات التعلم الإلكتروني باتقان دوره كباحث الكتروني وصانع للمقرر الإلكتروني ومصمم للخبرات التعليمية الإلكترونية ومصمم للاختبارات الإلكترونية ومدير وقائد للعملية التعليمية، ودعوة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات إلى تفعيل توظيف تقنيات الويب ٢ في التدريس والتعلم، وتبني إصدار أوعية نشر عربية بمواصفات دولية تهتم بتطبيقات مختلف العلوم في خدمة المجتمع بشكل مباشر، إلى جانب الإسهام النظري في الاقتصاد المعرفي العالمي. وأبرز المقترحات ضرورة إجراء مزيد من الأبحاث في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في موضوعات: (قيم واتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات نحو تقييم الطلاب لفعالية تدريسهم الجامعي وتواصلهم مع طلابهم - تقييم الطلاب الجامعيين لمهارات التدريس ومهارات التواصل الإنساني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعاتهم - تقديم برامج موسعة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس لإتقان مهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات، والمهارات اللغوية، ومهارات التدريس الفعال، ومهارات البحث والنشر العلمي محلياً ودولياً، ومهارات الاتصال الفعال، وقياس فاعلية هذه البرامج.

#### English Abstract:

As a result of introduce many of the radical changes in the charts of political, economic and education system and its methods in the developed world as the product of information technologies, which have transformed society into a knowledge-based society, the education now is education of information era. Then the educational institutions try to cope with the variables of this era, by shifting towards e-learning systems through activation educational technology and information to gain access to positive learning sense based on the cooperation strategies of quality, access and lifelong learning, drawing on a learning systems based networks and applications of "Web 2.0" which has content of the new techniques of Reality Digital, and which changed many of the

form of the classroom by including new ways of communication between student and professor, and among students themselves, and made available, including the potential for knowledge management in learning environments of the Academy.

From this point each Faculty Members should develops and adjusts his/her professional performance and developed him self professionally and cognitively to cope with the age of informatics which based on computer technology and the Internet to enable him to meet the needs of his students and keep peace with this age by acting as facilitator for the Learning, Guide foe thinking, Academic Advisor and social leader.

From Each of the above the researchers seek to establish a training program to meet the professional needs of the faculty members in the university, by identifying the professional needs of the faculty members in the Information era from the point view of both faculty members and their students as partners in the educational community and the first stakeholders of its services, through E-questionnaire Emailed to the faculty members and their students in a number of Arab universities at (Saudi Arabia – Jordan – Bahrain – Egypt – Qatar – Palestine – Oman), which contributed significantly to identifying a list of professional needs of faculty members in the university, then conceived to meet these needs through the construction of a proposed training program based on self-learning method which applied on voluntary sample of faculty members to measure the effectiveness of the program to meet their professional needs in the information era by using performance assessment monitor skills card to assess the gained skills which faculty members gained before and after undergoing the training program, and then make recommendations and proposals.

## مقدمة :

تمثل الجامعات قيمة ومقياس حضاري يعبر عن مدي رقي المجتمعات التي تنتمي لها، فهي صانعة التقدم ورائدة التطوير، ومطورة العقول ، حيث تسعى الجامعات في دول العالم المتقدم و النامي علي السواء إلي تحقيق أهدافها و بلوغ غاياتها للوصول إلي المكانة العالمية المتميزة من خلال تميزها في تحقيق وظائفها بأعلي مستوي من الجودة والفاعلية ؛ معتمدة في ذلك علي مجموعة من الدعائم يأتي في مقدمتها العنصر البشري القادر علي قيادة العمل بالجامعة بشقيه الإداري و الفني بكفاءة.

ولعل العبء الملقى على عضو هيئة التدريس بالجامعة أكبر بكثير من الملقى على الإداري، فهو المسئول الأول عن العمليات التدريسية و التدريبية و البحثية و خدمة المجتمع، لا سيما في ظل عصر المعلوماتية الذي نعيشه الآن بكل مفرداته المادية و المعنوية و متغيراته التقنية و الثقافية و الاجتماعية.

وهو ما يفسر إلى حد كبير مدي الإهتمام البالغ الذي توليه الجامعات لعمليات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها ، سعيا منها للتكيف مع متغيرات العصر التي أفرزت العديد من المشكلات التي تسعى الجامعة لمواجهتها من خلال الإعداد و التأهيل المتميز لعضو هيئة التدريس، مثل زيادة أعداد الطلاب الملتحقين بالتعليم الجامعي بشقيه النظامي و الموازي، وكذلك الراغبين في إستكمال دراساتهم الجامعية و العليا، إضافة إلى الثورة المعرفية المتفجرة بمتغيراتها المتلاحقة، وثورة الإتصالات و المعلومات بإنعكاساتها على المجتمع و مؤسساته المختلفة.

فقد فرضت هذه التحديات و المتغيرات العالمية و المحلية ضرورة تنمية الإحتياجات المهنية لعضو هيئة التدريس، والتي تتمثل في وجوب إتقان المعارف و المهارات و القدرات المرتبطة بعمله التدريسي و البحثي و القيادي و المجتمعي، بما يمكنه من تبنى و تطبيق مفاهيم و ممارسات التطوير الذاتي المستمر لقدراته المهنية، و يحقق تكيفه مع تحديات العصر و توافقه مع قواعد السلوك الأخلاقي المهني للمشتغلين بمهنة التعليم الجامعي.

لذا فقد سعت الجامعات إلي تطوير منظومتها التعليمية و الإدارية انطلاقا من أن مكانة أية جامعة تتوقف وبشكل رئيس على ما يتمتع به منسوبوها من كفاءة و قدرة، و علم، وهو ما نادى به نتائج العديد من الدراسات و البحوث التي تناولت قضايا الإعداد المهني و الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات و التي منها :

دراسة يافوز إيرشن و زملائه ٢٠٠٩ Yavuz Erişen et al التي سعت للتعرف علي الإحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات القائمين علي إعداد و تدريب معلمي التعليم المهني في تركيا وخلصت لإحتياجاتهم لتطوير مهاراتهم في مجالات الجودة و الإعتماد الأكاديمي و

الاتصال و التعاون الدولي واللغة الأجنبية والبحث العلمي و استخدام التكنولوجيا بدرجة تمكنهم من التوافق مع معايير المنح التعليمية المقدمة من قبل مركز الإتحاد الاوروبي للتعليم و الشباب، و أن يتم دمج برامج التنمية المهنية ضمن البرامج التعليمية للجامعات، و توفير خدمات الإنترنت والإهتمام بتعليم تطبيقاتها وكيفية توظيفها في التعليم، وأن يتم زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات التركية ، و تقليل عبئهم التدريسي. ( Yavuz Erişen et al,2009 ).

وهو يتوافق إلي حد كبير مع دراسة ماري نولان و زملائها Marie T. Nolan ٢٠٠٨ et all في الارتباط بمعايير محددة للاحتياجات المهنية، مع إختلاف العينة، فقد هدفت هذه الدراسة للتعرف على الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجدد ومعاونيهم من طلاب الدكتوراه بكلية التمريض بجامعة جون هوبكن، التي تؤهلهم للحصول علي المنح البحثية و درجة الزمالة في مجال التمريض، و التي توصلت إلي ضرورة تنمية الجوانب الإجتماعية لدي أعضاء هيئة التدريس الجدد بحيث يكتسبون القدرة علي العمل ضمن فريق التي تؤهلهم لإكتساب الخبرات العملية و المعرفية من الزملاء الأكبر خبرة أو المشرفين عليهم، والمشاركة في المشاريع البحثية، و تدريبهم علي تقبل النقد و الثبات الإيجابي، و إلى ضرورة تنمية الجوانب البحثية المتعلقة بكيفية إعداد أوراق العمل و البحوث الفردية والمشاركة و طرق عرضها في المؤتمرات و الندوات العلمية، وكيفية استخدام تكنولوجيا الإتصال الحديثة و توظيفها لخدمة أغراضهم البحثية، و أوصت بضرورة توفير عدد كافٍ من المنح البحثية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بالجامعة للحصول علي درجة الزمالة في التمريض.

( Marie T. Nolan et all ,2008 )

ويتشابه مع ما سعت للتعرف عليه دراسة مني الأسمر ٢٠٠٩، و لكن بالتطبيق علي عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى بالمملكة العربية السعودية، القائمين علي رأس العمل فقط دون غيرهم من المعارين أو المبتعثين أو المتفرغين علمياً، وتوصلت الدراسة إلي وضع مصفوفة مقترحة لبرامج التنمية المهنية، وطالبت بأن تتم عمليات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لهذه المصفوفة مع ضرورة التحديث المستمر لهذه المصفوفة للتأكد من توافقها مع متغيرات العصر، و أن يتم تبني مفهوم التنمية المهنية عوضاً عن مفهوم التدريب أثناء الخدمة،، و أن تتسم برامج التنمية المهنية بالصبغة العلمية التطبيقية مع التركيز علي عمليات الإدارة العليا، مع توفير كافة الامكانيات المادية و البشرية الملبيية للاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة. (الأسمر، ٢٠٠٩).

وهو ما يعد استكمالاً لدراسة حميد محمود و ايمان صالح ٢٠٠٥ التي هدفت للتعرف علي الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة حلوان بجمهورية مصر العربية ،

من المستحدثات التكنولوجية في ضوء معايير الجودة الشاملة والتي أوصت بضرورة الإسراع في تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا في مجال توظيف المستحدثات التكنولوجية في التعليم عن طريق عقد دورات تدريبية مكثفة أثناء الخدمة، و بأهمية تطوير تجهيزات الكليات و تعديل القاعات الدراسية بما يتوافق مع استخدام المستحدثات التكنولوجية في التعليم (محمود وصالح، ٢٠٠٥)

و كذلك دراسة أنجيليا بانجل ٢٠٠٥ **Angelia Bangle** التي سعت للتعرف علي إحتياجات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات القائمين علي رأس العمل بكلية الوادي الغربي بكلية المجتمع بكاليفورنيا **West Valley College , California Community College** و المرشحين لتولي مناصب قيادة عليا بها (إدارة البرامج الأكاديمية، إدارة الأقسام العلمية، إدارة الوحدات )، و أوصت الدراسة بضرورة توفير برامج تدريبية لتلبية الإحتياجات المهنية لهؤلاء الأعضاء حيث اشارت الدراسة إلي أن المهام الإدارية تؤدي وفقاً لخبرات أعضاء هيئة التدريس السابقة و هو ما يفقدها جزءاً كبيراً من المعيارية نتيجة إحتمالها الصواب و الخطأ ( **Angelia Bangle,2005** )

في حين نجد تناول آخر يعتمد على إستخلاص النتائج المستمدة من عمليات التقويم في دراسة بران ستانفورد ؛نيل ماكاثلين ؛٢٠٠٤ **Sanford, Brian A.; McCaslin, N. L.** التي هدفت لتقويم أنشطة التنمية المهنية و الإحتياجات التعليمية و طرق تقديمها للأساتذة الجامعيين العاملين بعض الوقت بكليات التعليم المهني و التقني في كليات المجتمع الأمريكية، و طالبت بضرورة التركيز على الأنشطة التنموية الخاصة بتنمية قدرات إدارة الصف الدراسي، و الكفاءة التقنية في التخصصات المهنية، بتعديل جدول التدريبات لتناسب مع توقيات بدء الفصول الدراسية، و تفعيل عمليات التنمية المهنية عن بعد، و أن تقدم حوافز مادية للمتميزين في برامج التنمية المهنية من أعضاء هيئة التدريس ( **Sanford, Brian A.; McCaslin, N. L,2004** )

وهو تقريبا نفس ما سعت له دراسة فوزية البكر ٢٠٠١ و لكن مع إختلاف جنس عينة الدراسة فقد هدفت للتعرف على واقع النمو المهني و العلمي لعضوات هيئة التدريس ببعض جامعات وكليات البنات بالرياض بالمملكة العربية السعودية و ما يعوق هذا النمو، و أوصت بضرورة تنمية المهارات القيادية و التدريسية والشخصية لعضوات هيئة التدريس و بخاصة في مجالات استخدام تقنيات التعليم و الإشراف العلمي و التقويم التربوي ( البكر، ٢٠٠١ )

و هو يتوافق بدرجة كبيرة مع دراسة يوسف مصطفى (٢٠٠١) التي طالبت بتفعيل برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفق منظومة تدريبية تسهم في تأهيلهم للتعامل مع متغيرات العصر ، و تسمح لهم بالإضطلاع بدور أكثر فاعلية في عمليات التدريس و التعليم و البحث العلمي و خدمة المجتمع (مصطفى، ٢٠٠١)

و نجد دراسة الغريب زاهر ٢٠٠٠ تؤكد على ما سبق من مطالب تنموية لأعضاء هيئة التدريس ، من خلال مطالبتها بضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس سواء القائمين بالتدريس أو الإدارة الجامعية على تنمية أنفسهم مهنيًا في مجال استخدام المستحدثات التكنولوجية و التعليم عن بعد، و دعت الجامعة لتوفير برامج تدريبية لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات مهنيًا في مجال استخدام الإنترنت ( زاهر، ٢٠٠٠ )

وهو ما يتشابه في التوصيات بالرغم من إختلاف العينة في دراسة بران ستانفورد و آخرون ٢٠٠٧، Stanford، Brian التي اجريت على أعضاء هيئة التدريس غير المتفرغين بكليات المجتمع بالولايات المتحدة الأمريكية، و خلصت إلي ضرورة تنمية إحتياجاتهم المهنية في مجالات علم النفس خاصة فيما يتعلق بالتعرف على خصائص الطلاب التعليمية، وكيفية تلبيتها باستخدام طرق التدريس الملائمة، و تنمية قدراتهم على تفعيل نظم التعلم عبر الشبكات و نظم التعلم من بعد، و طالبت المسؤولين عن إدارة كليات المجتمع بتوفير كافة الامكانات والتيسيرات التي تفعل عمليات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها خاصة في فيما يتعلق بتوظيف التقنية في التعليم بشكل عام و تقنية التعلم الإلكتروني بشكل خاص. (بران ستانفورد و آخرون، ٢٠٠٧).

وهو ما يتوافق لحد كبير مع منطلقات دراسة حمدي البيطار ٢٠٠٨ في تركيزها علي مهارات التعلم الإلكتروني الممزوج ومدي إمتلاك أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أسيوط بجمهورية مصر العربية لها، ومعوقات استخدام هذا النمط من أنماط التعلم الإلكتروني في التدريس الجامعي من وجهة نظرهم، و أوصت الدراسة بضرورة تفعيل استخدام التعلم الإلكتروني الممزوج في التعليم الجامعي، وتذليل معوقات استخدامه من خلال تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس، و توجيه جهود الجامعة للتغلب علي المعوقات الإدارية و الفنية و التقنية. (البيطار، ٢٠٠٨)

وهو ما سبق و أتفقت معه دراسة ياسر هديب رضوان ٢٠٠٧ التي سعت لتنمية معارف و مهارات و اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية فلسطين التقنية نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات بواسطة تصميم برنامج كمبيوتر متعدد الوسائط لتنمية تلك الجوانب، وأوصت الدراسة بمطالبة الجامعات و الكليات بضرورة تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في جوانب استخدام تكنولوجيا التعليم و توظيفها في التدريس الجامعي، و عدم الاعتماد في ذلك فقط علي الدورات التدريبية النظرية و المكتفة، بل علي الجوانب التطبيقية، وبضرورة تطوير مقررات تكنولوجيا التعليم بها لتتضمن معارف و مهارات استخدام التطبيقات الكمبيوترية وتطبيقات التعلم الإلكتروني و الشبكات التعليمية. (رضوان، ٢٠٠٧)



في حين نجد دراسة محمد حداد بشير ٢٠٠٤ التي تطرقت لواقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة مصر والمملكة العربية السعودية وإنجلترا عبر عقد مقارنة بين نظم التنمية المهنية المتبعة بجامعة الدول الثلاث للخروج بنموذج مقترح يمكن تطبيقه بالجامعات المملكة، وأوصت بضرورة تفعيل برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية عبر الإهتمام بنشر ثقافة التنمية المهنية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وبوضع خطط لتنميتهم مهنيًا تراعي الأبعاد التربوية و الأكاديمية و الإدارية و النفسية يقوم على تنفيذها مراكز لتطوير التعليم الجامعي يتم إنشاؤها داخل كل جامعة، وبتوفير خدمات الاتصال بالإنترنت و بالشبكات العالمية (بشير، ٢٠٠٤)

و في تطرق لمستوي أعمق من بحث الإحتياجات المهنية استطلعت دراسة كلاوديا باركر 2002 Fialy-Parker Claudia آراء القائمين على برامج التنمية المهنية بكليات مقاطعة إيرتا بكندا سعيًا لتحديد الإحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بهذه الكليات، و توصلت الدراسة إلى وجود حاجة ماسة لدي أعضاء هيئة التدريس لتنميتهم في مجالات الحاسب الآلي و طرق التدريس و التخصص الدقيق (Fialy Claudia Parker, 2002)

وهو نفس ما هدفت له دراسة هدي السيد و أميمة مصطفى التي إجريت في نفس العام ٢٠٠٢ من خلال استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون مناصب إدارية (رئيس مجلس قسم) بكليات جامعة طنطا بجمهورية مصر العربية و توصلت إلى الإحتياج الشديد لتنمية مهارات التخطيط و التفاوض و التطوير و التواصل مع الآخرين (السيد ومصطفى، ٢٠٠٢)

من هذا المنطلق، و كنتيجة لإدخال كثير من التغيرات الجذرية الملموسة في المخططات السياسية و الاقتصادية و منظومة التعليم و طرقه في دول العالم المتقدم كنتاج لتقنيات المعلومات التي حولت المجتمع إلى مجتمع قائم على المعلوماتية، أصبحت التربية الآن هي تربية عصر المعلوماتية، فقد سعت المؤسسات التربوية لمواكبة متغيرات هذا العصر، بالتحول نحو نظم التعلم الإلكتروني عبر تفعيل تكنولوجيا التعليم و المعلومات للوصول إلى التعلم الإيجابي بمفهومه القائم علي تعاون استراتيجيات الجودة و الإتاحة و التعلم مدي الحياة، مستعينة في ذلك بنظم التعلم المعتمد علي الشبكات و تطبيقات الجيل الثاني من الإنترنت " الويب 2.0 " بما تحويه من تقنيات جديدة للواقع الرقمي التي غيرت كثيرا من شكل الفصول الدراسية بما قدمته من طرق جديدة للتواصل بين الطالب و عضو هيئة التدريس ، و بين الطلاب أنفسهم، و بما أتاحتها من إمكانات لإدارة المعرفة في بيئات التعلم الأكاديمية.

لذا وجب علي كل عضو هيئة تدريس أن يطور و يعدل من أدائه وينمي ذاته مهنيا ومعرفيا، ليتوافق مع عصر المعلوماتية المعتمد علي تكنولوجيا الحاسب والإنترنت ليتسني له تلبية إحتياجات طلابه للتوافق مع هذا العصر من خلال القيام بدور الميسر للتعلم Facilitator والموجه للفكر Guide و المشرف الأكاديمي Advisor والرائد الاجتماعي leader مشكلة الدراسة و تساؤلاتها :

استشعاراً بالتحدي الذي يواجه الجامعات العالمية بشكل عام و العربية بشكل خاص، و المتمثل في ضرورة الإرتقاء بمستوياتها التعليمية و البحثية، الذي يمكن الإستدلال عليه عبر استعراض مدي تمثيل هذه الجامعات في التصنيف العالمية للجامعات التي تعتمد علي وجود معايير مشتركة وموحدة يمكن تطبيقها على الجامعات بمختلف دول العالم دون استثناء، كان اختيار موضوع تحقيق الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية منطقياً وفي وقته، إنطلاقاً من أن أعضاء هيئة التدريس هم عصب أية جامعة و عمودها الفقري الذي تقوم عليه عمليات التدريس و البحث العلمي وخدمة المجتمع، فهم بمثابة القاطرة العقلية، والعلمية، والثقافية التي تقود أية جامعة لتحقيق أهداف المجتمع الذي تنتمي إليه، وترقي به إلى مصاف المجتمعات الرائدة

لذلك كله سعى الباحثان في هذه الدراسة لاستكشاف\* :

فاعلية برنامج مقترح في تحقيق الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية

من هنا رصد الباحثان عدداً من التساؤلات تم الإجابة عنها، حيث تشكل تلك الإجابات جوهر مشكلة الدراسة والتي تتمثل في:

١. ما الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ؟
٢. ما الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية من وجهة نظر الطلاب ؟
٣. ما صورة البرنامج المقترح في تحقيق الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية ؟
٤. ما فاعلية البرنامج المقترح في تحقيق الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية ؟

\* توصل الباحثان إلى تلك القناعة من خلال استطلاع آراء بعض أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من خلال ارسال استبيان إلكتروني لهم حول رأيهم في برامج التنمية المهنية المنفذة بالجامعات و مدي فعاليتها، ومدي توظيفها و الاستفادة منها

#### فروض الدراسة :

1. يختلف الوزن النسبي الذي يضعه أعضاء هيئة التدريس لكل إحتياج من الإحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية .
2. يختلف الوزن النسبي الذي يضعه الطلاب لكل إحتياج من الإحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية .
3. استخدام البرنامج المقترح يحقق مستوي مقبول من الفاعلية في تحقيق الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية .

#### أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى:

الوقوف على الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية من وجهة نظر كل من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات و طلابهم، وبناء برنامج مقترح لتنمية هذه الإحتياجات و قياس فاعليته، وذلك سعياً إلى :

1. تحسين القدرات المؤسسية و المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية
2. تحديث القدرات التطويرية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية
3. تنمية الخبرات الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية
4. تحديث القدرات القيادية و الإدارية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية بما يمكنها من إحداث التطوير المستهدف

#### أهمية الدراسة:

- تستمد الدراسة أهميتها من أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، حيث تسهم في:
1. تحديد الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية من وجهة نظر كل من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وطلابهم.
  2. تحديد أهم الصعوبات التي تواجه تلبية الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية.
  3. تقديم برنامج تدريبي لتحقيق الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية.

مصطلحات الدراسة :

الفاعلية : يقصد بها في هذه الدراسة " مستوى الأداء المهني المتميز لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات "

الاحتياجات المهنية: يقصد بها في هذه الدراسة " متطلبات الأداء المهني لعضو هيئة التدريس التي تتيح له التميز في الأداء التدريسي والبحثي وخدمة المجتمع".

عضو هيئة التدريس : يقصد به في هذه الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم ومن في حكمهم القائمين بالمهام التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع بالجامعات.

حدود الدراسة :

اقتصرت الدراسة الحالية على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس القائمين علي رأس العمل ببعض الجامعات العربية خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ٢٠١٠ / ٢٠١١، و الذين توافرت للباحثين سبل الإتصال بهم عبر البريد الإلكتروني الذي تم الحصول عليه عبر المواقع الأكاديمية والشخصية لكل منهم.

اقتصرت الدراسة الحالية على مجموعة من الطلاب المسجلين ببعض الجامعات العربية خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ٢٠١٠ / ٢٠١١، و الذين توافرت للباحثان سبل الإتصال بهم عبر البريد الإلكتروني، الذي تم الحصول عليه عبر المنتديات الطلابية للجامعات، وكذلك بواسطة أساتذة الجامعات المشاركين في الدراسة.

منهج الدراسة:

تم اتباع المنهج الوصفي - الطريقة السببية المقارنة - التي تقوم علي استنتاج الفروق بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات و الطلاب في تقديراتهم للإحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية و الناتجة عن إختلافهم في المتغيرات الديموجرافية للوصول إلي إحتياجاتهم المهنية، و المنهج شبه التجريبي لتطبيق البرنامج المقترح و قياس فاعليته.

مجتمع الدراسة و عينة الدراسة :

مجتمع الدراسة :

يتألف من جميع أعضاء هيئة التدريس القائمين علي رأس العمل بالجامعات العربية، و كذلك الطلاب المسجلين بهذه الجامعات.

عينة الدراسة :

بعض أعضاء هيئة التدريس بالجامعات القائمين علي رأس العمل بالجامعات العربية عينة الدراسة، و كذلك الطلاب المسجلين بهذه الجامعات.

قام الباحثان بتقسيم مجتمع الدراسة جغرافياً إلى خمسة مناطق جغرافية كالتالي :

١. منطقة الخليج العربي و تضم : ( الإمارات العربية المتحدة - البحرين - سلطنة عمان

- العراق - قطر - الكويت - المملكة العربية السعودية )

٢. منطقة جنوب الجزيرة العربية و تضم : ( اليمن - جزر القمر )

٣. منطقة شمال إفريقيا و تضم : ( تونس - الجزائر - ليبيا - مصر - المغرب -

موريتانيا )

٤. منطقة شمال الجزيرة العربية و تضم : ( الأردن - سوريا - فلسطين - لبنان )

٥. منطقة وسط وشرق إفريقيا و تضم ( جيبوتي - السودان - الصومال )

تم أخذ نسبة ٣٠ % من عدد الدول العربية كعينة لدول الدراسة، و بلغت النسبة ست دول تم إختيارها عشوائياً من مناطق البحث الجغرافية بنفس النسبة.

#### جدول (١)

عدد الدول عينة الدراسة

المنطقة	عدد الدول	عدد الدول المختارة
الخليج العربي	٧	٢
جنوب الجزيرة العربية	٢	٠
شمال إفريقيا	٦	٢
شمال الجزيرة العربية (الشام)	٤	١
وسط وشرق إفريقيا	٣	١
الإجمالي	٢٢	٦

تم تحديد الدول المختارة من كل منطقة جغرافية عشوائياً باستخدام طريقة الاختيار العشوائي، و يوضح جدول (٢) الدول المختارة من كل منطقة جغرافية.

#### جدول (٢)

الدول عينة الدراسة

المنطقة	الدول عينة الدراسة
الخليج العربي	السعودية - قطر
جنوب الجزيرة العربية	لا يوجد
شمال إفريقيا	مصر - الجزائر
شمال الجزيرة العربية (الشام)	سوريا

الدول عينة الدراسة	المنطقة
السودان	وسط وشرق إفريقيا

تضمنت حدود العينة الجامعات الحكومية بالدول المختارة من كل منطقة جغرافية، واستخدمت طريقة التوزيع المناسب لتحديد عدد الجامعات التي ينبغي اختيارها من كل دولة، والتي تم حسابها وفقاً للمعادلة:

$$ل د = ل * \frac{ط}{ن د}$$

(جابر عبد الحميد ؛ أحمد كاظم، ١٩٩٦، ٢٤٠)، حيث " ل د " هي عدد الجامعات التي ينبغي اختيارها من النوع "د"، " ل " هي العدد الكلي للعينة التي رأي الباحثان اختيارها، و " ط د " على جملة أقسام هذا النوع، و " ن " على إجمالي عدد الجامعات. بلغ إجمالي عدد الجامعات عينة البحث تسعة عشر جامعة موزعة على الدول عينة البحث، و استخدمت طريقة الاختيار العشوائي لتحديد الجامعات المختارة من كل دولة وفقاً للعدد المطلوب من إجمالي جامعات كل دولة كما يتضح من جدول (٣)

### جدول (٣)

#### عدد الجامعات عينة الدراسة

المنطقة	الدول الدراسة	عينة	عدد الجامعات بها	عدد الجامعات المختارة
الخليج العربي	السعودية	٢٤	٧	٧
	قطر	١	١	١
شمال إفريقيا	مصر	١٨	٥	٥
	الجزائر	٧	٢	٢
شمال الجزيرة العربية (الشام)	سوريا	٤	١	١
وسط وشرق إفريقيا	السودان	١٠	٣	٣
المجموع		٦٤	١٩	١٩

جدول (٤)  
 الجامعات عينة الدراسة

المنطقة	الدول عينة الدراسة	الجامعات المختارة
الخليج العربي	السعودية	الامام محمد بن سعود الاسلامية - الباحة - الجوف - حائل - شقراء - القصيم - الملك سعود
	قطر	قطر
شمال إفريقيا	مصر	بني سويف - طنطا - عين شمس - المنصورة - المنيا
	الجزائر	الأمير عبدالقادر للعلوم الإسلامية - وهران
شمال الجزيرة العربية (الشام)	سوريا	حلب
وسط وشرق إفريقيا	السودان	الأمام المهدي - الجزيرة - الخرطوم
المجموع		١٩

اتفق الباحثان علي أخذ عينة مكونة من عشرة من أعضاء هيئة التدريس ، و خمسة من الطلاب من كل جامعة من الجامعات عينة الدراسة، حيث بلغ إجمالي عينة الدراسة مائة و تسعون من أعضاء هيئة التدريس ، و خمسة و ثمانون طالباً و مصنفين وفقاً للجنس كما يلي :

جدول (٥)

تصنيف عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات و الطلاب وفقاً للجنس

الدول عينة الدراسة	الجامعات المختارة			
	الطلاب	الأساتذة		
	بنات	بنين	اناث	ذكور
السعودية	٢	٣	٤	٦
	١	٤	٥	٥
	٣	٢	٣	٧

الدول عينة الدراسة	الجامعات المختارة	الأساتذة		الطلاب	
		ذكور	اناث	بنين	بنات
	القصيم	٥	٥	٣	٢
	الملك سعود	٧	٣	٤	١
	حائل	٨	٢	٣	٢
	شقراء	١٠	٠	٥	٠
قطر	قطر	٤	٦	١	٤
مصر	بني سويف	٧	٣	٣	٢
	طنطا	٥	٥	٣	٢
	عين شمس	٨	٢	٤	١
	المنصورة	٦	٤	٣	٢
	المنيا	٥	٥	٣	٢
الجزائر	الأمير عبدالقادر للعلوم الإسلامية	١٠	٠	٥	٠
	وهران	٦	٤	٢	٣
سوريا	حلب	٥	٥	٤	١
السودان	الأمام المهدي	٦	٤	٥	٠
	الجزيرة	١٠	٠	٥	٠
	الخرطوم	٢	٨	١	٤
المجموع		١٢٢	٦٨	٦٣	٣٢
		١٩٠		٩٥	
		٢٧٥			

و قد تم تصنيف أعضاء هيئة التدريس وفقا للتخصص كما يلي :



جدول (٦)

تصنيف عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقا للتخصص

الدول عينة الدراسة	الجامعات المختارة	تخصص الأساتذة			
		تربوي	علمي	أدبي	
	شرعي				
المملكة العربية السعودية	الإمام محمد بن سعود الإسلامية	١	٣	٢	٤
	الباحة	٣	٢	٢	٣
	الجوف	٢	٤	٣	١
	القصيم	٤	٢	٣	١
	الملك سعود	٥	٢	١	٢
	حائل	٤	٤	١	١
	شقراء	٣	٤	٢	١
إمارة قطر	قطر	٥	٢	٢	١
	بنى سويف	٦	٢	٢	٠
مصر	طنطا	٤	٣	١	٢
	عين شمس	٢	٤	٢	٢
	المنصورة	١	٣	٤	٢
	المنيا	٧	١	٢	٠
	الأمير عبدالقادر للعلوم الإسلامية	٢	٠	٠	٨
الجزائر	وهران	٠	٦	٤	٠
	حلب	٤	٣	٢	١
سوريا	الأمام المهدي	٣	٣	٣	١
	الجزيرة	٠	٤	٤	٢
	الخرطوم	٤	٣	٢	١
المجموع		٦٠	٦٥	٤٢	٣٣

تخصص الأساتذة				الجامعات المختارة	الدول عينة الدراسة
تربوي	علمي	أدبي	شرعي		
١٩٠					

و قد تم تصنيف أعضاء هيئة التدريس وفقا للدرجة الجامعية و المستوي الأكاديمي كما يلي :

### جدول (٧)

#### تصنيف عينة الدراسة وفقا للدرجة الجامعية

الدرجة الجامعية					الجامعات المختارة	الدول عينة الدراسة
مؤهل	محاضر	استاذ	مساعد استاذ	مشارك		
٠	٠	٢	٣	٥	الامام محمد بن سعود الاسلامية	المملكة العربية السعودية
٠	١	٢	٤	٣	الباحة	
١	١	٦	٢	٠	الجوف	
٠	١	٢	٣	٤	القصيم	
١	٠	٢	٢	٥	الملك سعود	
٠	١	٧	١	١	حائل	
٠	٣	٤	٢	١	شقراء	
٠	٠	٢	٤	٤	قطر	قطر
١	١	٣	٢	٣	بني سويف	مصر
٥	٠	١	٤	٠	طنطا	
٠	٠	٢	٤	٤	عين شمس	
٠	٠	٣	٤	٣	المنصورة	
٢	٢	٢	٢	٢	المنيا	
١	٠	٣	٣	٣	الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية	الجزائر
٠	٣	٢	٣	٢	وهران	

الدول عينة الدراسة	الجامعات المختارة	الدرجة الجامعية				
		استاذ	مباركة	استاذ مساعد	استاذ	محاضر
سوريا	حلب	٣	٢	٤	٠	١
السودان	الأمم المهدي	١	١	٥	٢	١
	الجزيرة	١	٢	٢	٤	١
	الخرطوم	٣	٢	٣	٢	٠
المجموع		٤٨	٥٠	٥٧	٢١	١٤
		١٩٠				

أدوات الدراسة :

أولاً استبانة: للتعرف على الإحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية

أعد الباحثان استبانة لتحديد الإحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية عينة الدراسة ، من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات ذات الصلة، بهدف الكشف عن الإحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب، وتم صياغتها في صورتين الأولى موجهة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والثانية موجهة للطلاب. اشتملت الاستبانة على ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول : تناول خطاب موجه للفئة المستهدفة من عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس - طلاب)، عرض فيه عنوان الدراسة و أهدافها، و طريقة الإجابة عن مفرداتها، و التعريف بالباحثين .

الجزء الثاني : تناول البيانات الديموغرافية لأفراد الدراسة مثل : ( الجامعة التي ينتمي لها، الجنس، التخصص، الدرجة الجامعية، المستوي الدراسي)

الجزء الثالث : تناول قائمة بالاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية، مدرجة وفق سلماً خماسياً ( أوافق جداً، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق مطلقاً)، وقد اشتملت الاستبانة على خمسة مهارات أساسية هي :

- مهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات.
- المهارات اللغوية ( اللغة الأجنبية ).

- مهارات التدريس الفعال.
- مهارات البحث العلمي.
- مهارات الاتصال الفعال.

وقد تكونت الإستمبانة من (٣٠) فقرة موزعة على تلك الأبعاد، وتم إجراء دراسة استطلاعية علي الأداة وفقا للإجراءات التالية:

- صلاحية فقرات الاستبانة :

تم التحقق من مناسبة فقرات الاستبانة لموضوع الدراسة، بعرضها على عدد (١٠) من الخبراء والمحكمين في مجالات تقنيات التعليم والمناهج وطرق التدريس و علم النفس التربوي، حيث تضمنت الأداة الموجهة للمحكمين تعريفا للهدف من الاستبانة، وأبعادهما المختلفة وطلب منهم إبداء الرأي في الفقرات المقترحة وفق بديلين لاستجابة المحكم أمام كل عبارة وهي ( مناسبة - غير مناسبة)، لبيان مدى مناسبتها للدراسة الحالية، وتم إعادة بناء الاستبانة في صورتها النهائية طبقاً لآراء السادة المحكمين، حيث تم الإبقاء علي العبارات التي اتفق علي صلاحيتها بنسبة ٨٠% فأكثر، و استبعد ما دون ذلك، وقد بلغت الصورة النهائية للقائمة (٢١) عبارة ملحق (١).

- تجربة الاستبانة بصورتها علي عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات و الطلاب :

تم عرض الاستبانة علي عينة استطلاعية من أعضاء هيئة التدريس و الطلاب قوام كل منها (٢٠) فردا متنوعين في الخصائص الديموجرافية، لبيان مدي فهم العبارات، و تعديل ما يواجهه من صعوبات في الصياغة و تم تعديل العبارات في ضوء هذه الاستجابات، وتم حساب ثبات صورتي الاستبانة بتطبيقهما علي عينة من أعضاء هيئة التدريس و الطلاب قوام كل منها (٣٠) فردا متنوعين في الخصائص الديموجرافية، ثم أعيد تطبيقها مرة أخرى بعد مرور أسبوعين علي ذات العينة، وتم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين فكانت النتيجة بالنسبة لصورة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات تبلغ ( ٠,٨١ )، وبالنسبة لصورة الطلاب فبلغت (٠,٨٠)، ويعتبر معامل ثبات مقبول، بالإضافة إلي ذلك تم استخراج معامل الثبات النصفى بطريقة الفاكرونباخ و بلغ معامل الثبات لصورة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات (٠,٩٦٦)، وبالنسبة لصورة الطلاب بلغ (٠,٩٥)، وهو معامل ثبات مقبول إحصائياً.

• طريقة التصحيح :

١- تم تصحيح الاستبانتين بجمع تكرارات الإستجابة ( أوافق جداً، أوافق - لا أوافق، لا أوافق مطلقاً )، من جهة أخرى، وذلك لتحديد ما إذا كانت العبارة تمثل إحتياجاً مهنياً ام لا وفق وجهة نظر العينة.

٢- برنامج تدريبي مقترح قائم علي أسلوب التعلم الذاتي وتطبيقه علي عينة تطوعية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية لقياس فاعلية البرنامج في تلبية إحتياجاتهم المهنية في عصر المعلوماتية تضمنت الأدوات المستخدمة في الدراسة الحالية برمجية تعليمية من نوع برامج التدريب و المران Drill and Practice، وتناولت موضوع " الإحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية " لتنمية إحتياجاتهم المهنية، ومرت عملية إعدادها بثلاثة مراحل أساسية هي :

أولاً : مرحلة إعداد البرمجية التعليمية

مرت مرحلة إعداد البرمجية التعليمية بعدة خطوات هي :

أ : التصميم Design Stage

تم وضع تصور كامل لمشروع البرمجية التعليمية وما تحويه من :

- أهداف عامة و إجرائية
- محتوى علمي و يتضمن (مهارات التعامل مع نظم إدارة التعلم - توظيف تطبيقات الويب ٢،٠ في التدريس والتعلم- اتقان مهارات التعامل مع قواعد البيانات العالمية)
- أنشطة وتدريبات.

ب : التجهيز و الإعداد Preparation Stage

تم تجميع و تجهيز متطلبات التصميم من صياغة الأهداف وإعداد المادة العلمية و الأنشطة و ما يلزم العرض و التعزيز من أصوات و صور ثابتة و متحركة و لقطات فيديو و غيرها من متطلبات الإنتاج، و تحديد معايير تصميم واجهة التفاعل مع المستخدم، وفقاً للمعايير التربوية و الفنية الخاصة بإنتاج البرمجيات التعليمية .

ج : كتابة السيناريو Scenario

ثانياً : مرحلة تنفيذ البرمجية التعليمية Executing

تم تصميم البرمجية باستخدام برنامج التاليف " Adobe Dreamweaver CS4 " وفقاً لمعايير التصميم التربوية و الفنية.

ثالثاً : مرحلة التقويم و التطوير Development & Evaluation

عرضت البرمجية علي ( ٤٠ ) من أعضاء هيئة التدريس ، لقياس الفاعلية الداخلية للبرمجية التعليمية عن طريق حساب نسبة الكسب المعدل لبلاك في ضوء درجات الإختبار القبلي و البعدي، و بلغت هذه النسبة (١،٤٥) وهي تشير إلي أن البرمجية تحقق الهدف منها، و تتصف بدرجة مقبولة من الفاعلية حيث أنها تزيد عن الحد الأدنى الذي إقترحه بلاك كؤشر للفاعلية وهو (١،٢٣)، و بذلك ثبت صلاحية البرمجية للتطبيق علي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات عينة الدراسة.

- بطاقة تقدير أداء لرصد المهارات المكتسبة لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية قبل وبعد خضوعهم للبرنامج التدريبي

تم إعداد بطاقة تقدير لرصد المهارات المكتسبة لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات قبل وبعد خضوعهم للبرنامج التدريبي، اشتملت بطاقة التقدير على ثلاثة أجزاء:  
الجزء الأول : تناول خطاب موجه للفئة المستهدفة من عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس)، عرض فيه عنوان الدراسة وأهدافها، و طريقة الإجابة علي مفرداتها، و التعريف بالباحثين مجريا الدراسة.

الجزء الثاني : تناول البيانات الديموغرافية لأفراد الدراسة

الجزء الثالث : تناول قائمة بالمهارات المكتسبة من البرنامج التدريبي، مدرجة وفق سلماً ثلاثياً ( تتوافر المهارة بدرجة عالية، تتوافر المهارة بدرجة منخفضة، لم تتوافر المهارة )، حيث اشتملت الأداة على ثلاثة مهارات أساسية هي :

- مهارات التعامل مع نظم إدارة التعلم.
- توظيف تطبيقات الويب ٢،٠ في التدريس والتعلم.
- إتقان مهارات التعامل مع قواعد البيانات العالمية.

• تطبيق أدوات الدراسة

أولاً الاستبانة.

١- تم الحصول علي البريد الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات و الطلاب بالجامعات عينة الدراسة من خلال حصر قائمة بالبريد الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس و الطلاب، عن طريق استطلاع مواقع الجامعات عينة الدراسة، ومخاطبة بعض الطلاب، والزملاء من أعضاء هيئة التدريس للحصول علي عناوين البريد الإلكتروني لأكثر عدد ممكن من أعضاء هيئة التدريس و الطلاب.

- ٢- تم اختيار عدد ٤٠٠ بريد إلكتروني بطريقة عشوائية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، و عدد ٣٠٠ بريد إلكتروني للطلاب والطالبات بالجامعات المستهدفه، ومن ثم تم ارسال الاستبانات للعينة المستهدفة باستخدام برنامج Google Document الذي يتيح الاجابة المباشرة علي الاستبيان، وإعادة ارسالها للباحثين فور الإجابة عليها
- ٣- عند وصول ردود الاستبانات من مجموعة الدراسة، تم اختيار أول (١٠) استبانات مكتملة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في كل جامعة وكذلك أول خمسة استبانات كاملة للطلاب و الطالبات في كل جامعة.
- ٤- تم استبعاد باقي الاستبانات، و بذلك بلغت العينة الإجمالية للدراسة (١٩٠) أستاذ جامعي و (٩٥) طالب وطالبة

#### ثانياً البرنامج التدريبي

تم الحصول علي موافقة عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لتطبيق البرنامج عليهم، و ذلك عبر استطلاع رأيهم عبر البريد الإلكتروني، وتم ارسال البرنامج التدريبي لأعضاء هيئة التدريس الذين وافقوا علي تنفيذ التدريب، و تعليمات التدريب و زمنه وكيفية تنفيذه و عددهم (٤٠) عضو هيئة تدريس .

ثالثاً: بطاقة تقدير الأداء لرصد المهارات المكتسبة

تم ارسال بطاقة تقدير الأداء لأعضاء هيئة التدريس الذين وافقوا علي الإشتراك في البرنامج التدريبي مرتين قبل إرسال البرنامج التدريبي وبعد البرنامج بفواصل زمني مقداره اسبوعان نتائج الدراسة وتفسيرها :

بتحليل نتائج الدراسة إحصائياً تم التوصل إلى النتائج التالية :

اولاً: الإجابة عن التساؤل الأول :

ما الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية من

وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ؟

الفرض : يختلف الوزن النسبي الذي يضعه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية لكل إحتياج من الإحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية .

النتيجة : يوجد إختلاف في تقديرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية لكل إحتياج من الإحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية . حيث :

- تشير النتائج لاتفاق عينة الدراسة بنسبة ٩٤,٦ % علي الإحتياج لمهارات التدريس الفعال، حيث تتساوي درجة الإحتياج لمهارات استخدام استراتيجيات تدريس مناسبة لأساليب تعلم

- الطلاب، ومهارات إدارة بيئة التعلم بأساليب انسانية في ترتيب الإحتياجات في هذا المجال، يليها كل مهارات متابعة مستجدات مجال التخصص العلمي ثم مهارات تصميم مواقف تعليمية فعالة في ضوء أحد نماذج التصميم التعليمي، ثم توظيف تطبيقات الويب ٢ في التدريس والتعلم .
- تشير النتائج لاتفاق عينة الدراسة بنسبة ٨٦,٠ % علي الإحتياج لمهارات اتقان لغة اجنبية، حيث تمثل الكتابة بلغة أجنبية سليمة أكبر الإحتياجات، يليها الترجمة من لغة أجنبية إلى لغة عربية سليمة يليها قراءة وفهم مواد التعلم الاجنبية المقروءة والمسموعة، ثم التحدث بلغة أجنبية سليمة.
  - تشير النتائج لاتفاق عينة الدراسة بنسبة ٨٠,٣ % علي الإحتياج لمهارات البحث العلمي، حيث تحتل مهارات توظيف مناهج البحث العلمي في إعداد البحوث الإحتياج الأكبر لدي أعضاء هيئة التدريس ، يليها اتقان مهارات التعامل مع قواعد البيانات العالمية، ثم اتقان مهارات التحليل الاحصائي، و اخيرا نشر أبحاث علمية في أوعية نشر متميزة (دولياً - محلياً) .
  - تشير النتائج لاتفاق عينة الدراسة بنسبة ٨٠,٣ % علي الإحتياج لمهارات الاتصال الفعال، حيث تحتل مهارات إدارة اللقاءات التدريسية الإحتياج الأكبر لدي أعضاء هيئة التدريس ، يليها مهارات الارشاد والتوجيه، ثم مهارات العمل ضمن فريق، ثم مهارات إدارة ضغوط العمل و اخيرا مهارات التقديم والعرض .
  - تشير النتائج لاتفاق عينة الدراسة بنسبة ٦٥,٦ % علي الإحتياج لمهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات، حيث يمثل تصميم و إنتاج المحتوى الإلكتروني أكبر الإحتياجات، يليه مهارات التعامل مع نظم إدارة المحتوى الإلكتروني، ثم مهارات التعامل مع نظم إدارة التعلم. مما يشير إلى اتفاق عينة الدراسة بنسبة كبيرة على الإحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في عصر المعلومات وخاصة مهارات التدريس الفعال، والتواصل ومهارات البحث العلمي، واتقان لغة أجنبية وتصميم وانتاج وإدارة المحتوى الإلكتروني، مما يتفق مع الاطار النظري ونتائج الدراسات السابقة لكل من ( البكر، ٢٠٠١ )، (مصطفى، ٢٠٠١)، (السيد ومصطفى، ٢٠٠٢)، (بشير، ٢٠٠٤)، (محمود وصالح، ٢٠٠٥)، (رضوان، ٢٠٠٧)، (البيطار، ٢٠٠٨)، (الأسمر، ٢٠٠٩)، (Claudia Parker ,2002)، (Angelia Bangle,2005)، (Marie ,2008)، (T. Nolan et all ، (Yavuz Erişen et al,2009) )
- ثانياً: الإجابة عن التساؤل الثاني .
- ما الإحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية من وجهة نظر الطلاب ؟



الفرض : يختلف الوزن النسبي الذي يضعه الطلاب لكل إحتياج من الإحتياجات المهنية لأعضاء هيئة  
التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية .

النتيجة : يوجد إختلاف في تقديرات الطلاب لكل إحتياج من الإحتياجات المهنية لأعضاء هيئة  
التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية . حيث :

- تشير النتائج لاتفاق عينة الدراسة بنسبة ٩١،٣ % علي الإحتياج لمهارات التدريس  
الفعال، حيث يحتل الإحتياج لإدارة بيئة التعلم بأساليب انسانية الإحتياج الأكثر أهمية من  
وجهة نظر الطلاب، يليه توظيف تطبيقات الويب ٢ في التدريس والتعلم الإحتياج، و متابعة  
مستجدات مجال التخصص العلمي، يليه استخدام استراتيجيات تدريس مناسبة لأساليب تعلم  
الطلاب، و أخيراً تصميم مواقف تعليمية فعالة في ضوء أحد نماذج التصميم التعليمي.
- تشير النتائج لاتفاق عينة الدراسة بنسبة ٨٥،٢ % علي الإحتياج لمهارات البحث  
العلمي، حيث يحتل اتقان مهارات التحليل الاحصائي الإحتياج الأكثر أهمية، يليه نشر أبحاث  
علمية في أوعية نشر متميزة (دولياً - محلياً)، ثم توظيف مناهج البحث العلمي في إعداد  
البحوث و اخيرا اتقان مهارات التعامل مع قواعد البيانات العالمية.
- تشير النتائج لاتفاق عينة الدراسة بنسبة ٨٢،٨ % علي الإحتياج لمهارات التعامل مع  
تكنولوجيا المعلومات، حيث يمثل مهارات التعامل مع نظم إدارة التعلم، يليه مهارات التعامل  
مع نظم إدارة المحتوى الالكتروني، ثم تصميم وإنتاج المحتوى الإلكتروني أكبر الإحتياجات.
- تشير النتائج لاتفاق عينة الدراسة بنسبة ٨٣،١ % علي الإحتياج لمهارات الاتصال  
الفعال، حيث تحتل مهارات الارشاد والتوجيه الإحتياج الأكبر لدي الطلاب، يليها مهارات  
العمل ضمن فريق، يليها متساوية في نفس الأهمية مهارات التقديم والعرض و مهارات  
إدارة اللقاءات التدريسية، ثم مهارات إدارة ضغوط العمل.
- تشير النتائج لاتفاق عينة الدراسة بنسبة ٧٦،٨ % علي الإحتياج لمهارات اتقان لغة  
اجنبية، حيث تمثل الكتابة بلغة أجنبية سليمة أكبر الإحتياجات، يليها التحدث بلغة أجنبية  
سليمة، يليها قراءة وفهم مواد التعلم الاجنبية المقروءة والمسموعة، ثم الترجمة من لغة  
أجنبية إلى لغة عربية سليمة .

مما يشير إلى اتفاق الطلاب عينة الدراسة بنسبة كبيرة على الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة  
التدريس بالجامعات في عصر المعلومات وخاصة مهارات التدريس الفعال، والتواصل ومهارات البحث  
العلمي، وتصميم وإنتاج وإدارة المحتوى الالكتروني، مما يتفق مع الاطار النظري ونتائج الدراسات  
السابقة.

ثالثاً: الإجابة عن التساؤل الثالث .

ما صورة البرنامج المقترح في تحقيق الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية ؟

النتيجة : بناء البرنامج و تطبيقه يكون الباحثان قد أجابا علي هذا التساؤل .

رابعاً: الإجابة عن التساؤل الرابع .

ما فاعلية البرنامج المقترح في تحقيق الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية ؟

الفرض : استخدام البرنامج المقترح يحقق مستوي مقبول من الفاعلية في تحقيق الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية .

النتيجة : استخدام البرنامج المقترح يحقق مستوي مناسباً من الفاعلية في تحقيق

الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية .

تم معالجة بيانات هذا الفرض باستخدام t-Test للعينات المفردة One Samples t- Test ،

ويوضح الجدول التالي نتائج هذا التحليل وفقاً لكل محور من محاور البرنامج :

المحور الأول : مهارات التعامل مع نظم إدارة التعلم الالكتروني

جدول (٨)

يوضح نتائج اختبار التاء بين التطبيق القبلي والبعدي لبطاقة تقدير الأداء في محور التعامل مع نظم إدارة التعلم الالكتروني

#### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
قبلياً	40	1.4250	.67511	.10674
بعدياً	40	2.3000	.64847	.10253

### One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
قبليا	13.35	39	.000	1.42500	1.2091	1.6409
بعديا	22.43	39	.000	2.30000	2.0926	2.5074

يتضح من النتيجة السابقة وجود فارق ذي دلالة إحصائية بين التطبيق القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي في مستوى اتقان مهارات التعامل نظم إدارة التعلم الالكتروني.

المحور الثاني : مهارات توظيف تطبيقات الويب ٢ في التدريس والتعلم

جدول (٩)

يوضح نتائج اختبار التاء بين التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة تقدير الأداء في محور توظيف

تطبيقات الويب ٢

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
قبليا	40	1.775	.80024	.12653
بعديا	40	2.475	.50574	.07996

### One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
قبليا	14.028	39	.000	1.77500	1.5191	2.0309
بعديا	30.951	39	.000	2.47500	2.3133	2.6367

يتضح من النتيجة السابقة وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين التطبيقين القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي في مستوى إتقان مهارات توظيف تطبيقات الويب ٢ في التدريس والتعلم.

المحور الثالث : إتقان مهارات التعامل مع قواعد البيانات العالمية

جدول (١٠)

يوضح نتائج اختبار التاء بين التطبيق القبلي والبعدي لبطاقة تقدير الأداء في محور إتقان مهارات التعامل مع قواعد البيانات

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
قبليا	40	1.6250	.74032	.11706
بعديا	40	2.6250	.49029	.07752

### One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
قبليا	13.88	39	.000	1.62500	1.3882	1.8618
بعديا	33.86	39	.000	2.62500	2.4682	2.7818

يتضح من النتيجة السابقة وجود فارق ذي دلالة إحصائية بين التطبيقين القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي في مستوى إتقان مهارات اتقان مهارات التعامل مع قواعد البيانات العالمية. وبشكل عام : أظهرت النتائج تطور مستوى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات عينة الدراسة في محاور البرنامج التدريبي وتفاعلهم مع مكوناته بصورة ايجابية واستشعارهم لفائدته المباشرة عليهم ورغبتهم في توسيعه وتبني مهارات أخرى لازمه لعضو هيئة التدريس، مما يؤيد الزعم بفاعلية البرنامج في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس .

#### مناقشة النتائج:

نجاح البحث في تحديد الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية من وجهة نظر كل من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات و طلابهم بإعتبارهم شركاء المجتمع التعليمي والمستفيد الأول من خدماته، وبناء قائمة بالإحتياجات المهنية لعضو هيئة التدريس، ومن ثم وضع تصور لتلبية هذه الإحتياجات ببناء برنامج تدريبي مقترح قائم علي أسلوب التعلم الذاتي وتطبيقه علي عينة تطوعية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لقياس فاعلية البرنامج في تلبية إحتياجاتهم المهنية في عصر المعلوماتية، وقد أظهرت النتائج تطور مستوى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات عينة الدراسة في محاور البرنامج التدريبي (مهارات التعامل مع نظم إدارة التعلم، توظيف تطبيقات الويب ٢،٠ في التدريس والتعلم، واتقان مهارات التعامل مع قواعد البيانات العالمية) وظهر تفاعل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات مع مكونات البرنامج التدريبي بصورة ايجابية واستشعارهم لفائدته المباشرة عليهم ورغبتهم في توسيعه وتبني مهارات أخرى لازمه لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في برامج تدريبية لاحقه. وهذه النتائج منطقية في

ظل اهتمام أعضاء هيئة التدريس باتقان مهارات استخدام وتوظيف مستحدثات التقنية في التدريس والبحث العلمي، وهو ما أشارت إليه كثير من الأدبيات والدراسات السابقة مثل ( البكر، ٢٠٠١ )، (مصطفى، ٢٠٠١)، (السيد ومصطفى، ٢٠٠٢)، (بشير، ٢٠٠٤)، (محمود وصالح، ٢٠٠٥)، (رضوان، ٢٠٠٧)، (البيطار، ٢٠٠٨)، (الأسمر، ٢٠٠٩)، (Claudia Parker, 2002)، (Angelia Bangle, 2005)، (Marie T. Nolan et all, 2008)، (Yavuz )، (Erişen et al, 2009).

توصيات الدراسة :

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحثان بالتالي :

١. تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات على ( مهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات - المهارات اللغوية - مهارات التدريس الفعال - مهارات البحث العلمي- مهارات الاتصال الفعال) بما يحقق التنمية المهنية الشاملة والمستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات .

٢. تدريب الطلاب والطالبات بالجامعات على المشاركة الفعالة في تقييم أعضاء هيئة التدريس ، باعتبارهم هم العنصر المستفيد من عضو هيئة التدريس .

٣. بناء برنامج تدريبي متكامل يتضمن كافة المهارات التي يحتاجها عضو هيئة التدريس ، وتقديمه ضمن وحدات متكاملة ومتتالية في عام تدريبي واحد ينتهي بمنح شهادة مهنية لعضو هيئة التدريس .

٤. دعوة الجامعات العربية إلى تبني إطلاق الشهادة المهنية لإعداد المعلم الإلكتروني، بما يضمن لكل جامعة عضو هيئة تدريس متمكن من مهارات التعلم الإلكتروني باتقان دوره كـ (باحث إلكتروني - صانع للمقرر الإلكتروني - مصمم للخبرات التعليمية الإلكترونية - مصمم للاختبارات الإلكترونية - مدير وقائد للعملية التعليمية).

٥. دعوة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات إلى تفعيل توظيف تقنيات الويب ٢ في التدريس والتعلم .

٦. تبني إصدار أوعية نشر عربية بمواصفات دولية تهتم بتطبيقات مختلف العلوم في خدمة المجتمع بشكل مباشر، إلى جانب الاسهام النظري في الاقتصاد المعرفي العالمي.

بحوث مقترحة :

يوصي الباحثان بضرورة إجراء مزيد من الأبحاث في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمختلف التخصصات والكليات في موضوعات:

١. قيم واتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات نحو تقييم الطلاب لفاعلية تدريسهم الجامعي وتواصلهم مع طلابهم.

٢. تقييم الطلاب الجامعيين لمهارات التدريس ومهارات التواصل الانساني لدى أعضاء هيئة التدريس.

٣. تقديم برامج موسعة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في اتقان مهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات، والمهارات اللغوية، ومهارات التدريس الفعال، ومهارات البحث والنشر العلمي محليا ودولياً، ومهارات الاتصال الفعال، وقياس فاعلية هذه البرامج.

شكر وتقدير: يشكر الباحثان مركز بحوث كلية المعلمين وعمادة البحث العلمي بجامعة الملك سعود على دعم هذا البحث.

## المراجع

١. الاسمر، مني حسن، ٢٠٠٩، الإحتياجات المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية رؤي مستقبلية، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية و النفسية، يوليو ٢٠٠٩، مج ١، ع ٢٤،
٢. البكر، فوزية، ٢٠٠١، النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي الواقع و المعوقات - دراسة مسحية لعضوات هيئة التدريس في بعض جامعات و كليات البنات بالرياض، رسالة الخليج العربي، ع ٨١، س ٢٢، ٢٠٠١، ص ١٣-٥٢
٣. البيطار، حمدي محمد، ٢٠٠٨، نموذج مقترح لإستراتيجية التعلم الإلكتروني الممزوج والمهارات اللازمة لتوظيفه لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أسيوط ومعوقات استخدامه في التدريس الجامعي، القاهرة، مجلة تكنولوجيا التعليم، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، ٢٠٠٨، مج ١
٤. السيد، هدي؛ مصطفى، أميمة، ٢٠٠٢، الإحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات المصرية بالتطبيق على جامعة طنطا في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، القاهرة، مجلة التربية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة و الإدارة التعليمية، س ٥، ع ٧، ٢٠٠٢، ص ص ٢٠٤-٢٥٠
٥. جابر، جابر عبد الحميد ؛ كلظم، احمد خيري، ١٩٩٦، مناهج البحث في التربية و علم النفس، القاهرة، دار النهضة العربية.
٦. حداد، محمد بشير : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعيين - دراسة مقارنة، القاهرة، عالم الكتب، ٢٠٠٤، ص ٢٤٢-٢٤٣
٧. حميد، حميد محمود؛ صالح، ايمان صلاح الدين، ٢٠٠٥، الإحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية من المستحدثات التكنولوجية في ضوء معايير الجودة الشاملة، القاهرة، مجلة دراسات تربوية و إجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، ٢٠٠٥، مج ١١، ع ٢
٨. رضوان، ياسر هديب، ٢٠٠٧، أثر تصميم برنامج كمبيوترى متعدد الوسائط في تنمية مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات والتحصيil والاتجاه نحوها لدى هيئة التدريس بكلية فلسطين التقنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية البنات جامعة عين شمس.
٩. زاهر، الغريب إسماعيل، ٢٠٠٠، دراسة تحليلية لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة حول إنشاء شبكة الإنترنت بالجامعة وربطها بشبكة الإنترنت و الصعوبات التي



تحول دون إنشائها و استخدامها، القاهرة، مجلة البحوث التربوية و النفسية و الإجتماعية،  
مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ٢٠٠٠، ع ١٩  
١٠. مصطفى، يوسف عبد المعطي، ٢٠٠١، تصور مقترح لتطوير إدارة التنمية المهنية  
لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية، القاهرة، مجلة البحوث التربوية و النفسية و  
الإجتماعية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ٢٠٠١، ع ١٠١

11. Buendia–Bangle, Angelica. California Community Colleges: A study of the need for faculty leadership and management development and training for self–selected or elected Division chairs, department chairs, and program coordinators. Dissertation Abstracts International, Fielding Graduate University, 2005, No: 3178998
12. Finlay–Parker, Claudia. Professional Development Needs of College Instructor. Dissertation Abstracts International, University of Alberta (Canada), 2002, No: 9809507.
13. Marie t. Nolan, jennifer wenzel, hae–ra han, jerilyn k. Allen, kathryn a. Paez, and victoria mock: " advancing a program of research within a nursing faculty role " journal of professional nursing, vol 24, no 6 (november–december), 2008: pp 364–370
14. Sandford, Brian A.; Belcher, Gregory G.; Frisbee, Robert L., A National Assessment of Perceived Instructional Needs for Professional Development of Part–Time Technical and Occupational Education Faculty in the Community Colleges in the U.S. Journal of Career and Technical Education, v23 n1 p97–108 Fall 2007. 12 pp
15. Sanford, Brian A.; McCaslin, N. L., Assessment of Professional Development Activities, Instructional Needs, and Delivery Methods of Part–Time Technical and Occupational Faculty in U.S. Community Colleges, National Dissemination Center for Career and Technical Education, 2004. 103 pp.

16. Yavuz Erişen , Nadir Şeliköz , M.O.Kurtkan Kapıcıoğlu, Cemal Akyol, Sait Ataş : "The needs for professional development of academic staff at vocational education faculties in turkey", *Procedia Social and Behavioral Sciences* 1 (2009) 1431–1436