

فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية كفايات التدريس الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة اب

د.سلوى يحيى محمد الحداد، د. محمد أحمد مرشد القواس

كلية التربية – جامعة اب

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات المعرفية للتدريس الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة اب، وتم استخدام المنهج التجريبي بتصميم شبه التجريبي ذو المجموعة الواحدة بقياس قبلي وبعدي لتحقيق أهداف الدراسة؛ وتكونت عينة الدراسة من (26) عضواً من أعضاء هيئة التدريس تم تدريبهم على البرنامج المقترح، كما تم إعداد اختبار تحصيلي لقياس الكفايات المعرفية للتدريس، وتم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام اختبارات لعينتين مرتبطتين، ومربع إيتا لقياس فاعلية البرنامج التدريبي، وقد دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس في الاختبارين القبلي والبعدي في كفايات التدريس الفعال، ودلت النتائج على فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية كفايات التدريس الفعال المعرفية، وقدم الباحثان مجموعة من التوصيات من أهمها : الاستمرار في عقد دورات تدريبية لتنمية كفايات التدريس الفعال لجميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

الكلمات المفتاحية: برنامج تدريبي، أعضاء هيئة التدريس، كفايات التدريس الفعال.

Abstract

This study aimed at identifying the effectiveness of training program for developing the cognitive competences of effective teaching among non-education faculty members in Ibb University. The experimental Methodology was selected and the 'one group, Pre-test, Post-test Design' was used. The study was carried on faculty members who were training and the sample for the present study considered of (26) participants. Data were collected using achievement test and the collected data were analyzed using paired samples "t" test. The findings of the study revealed that there were statistically significant differences among mean scores of the group in pre-test and post-test in achievement. That means the effectiveness of training program for developing the cognitive competences of effective teaching. The researchers recommended that conducting training programs for developing effective teaching competences for others non-education faculty members.

Keyword: Training Program, Faculty Members, Competences of Effective Teaching

مقدمة الدراسة:

يعتبر التعليم الجامعي ركيزة أساسية في إعداد مخرجات مؤهلة تلبي متطلبات واحتياجات المجتمع، ويعتمد التعليم الجامعي على كفاءة العمليات التي تتم خلاله ومنها عملية التدريس التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس لتزويد الطلبة بالمعارف والمهارات في شتى المجالات والتخصصات، وفي ظل التطورات الحديثة التقنية والتكنولوجية مما زاد الاهتمام بعملية التدريس وتنوع استراتيجياته؛ لأن فاعلية اكتساب الطلبة للمعارف والمهارات يعتمد على طريقة التدريس المستخدمة ومدى استخدام الأستاذ طرائق واستراتيجيات تدريسية حديثة ومتنوعة، يعد القيام بالتدريس مهمة شاقّة لمعظم أعضاء هيئة التدريس غير التربويين وذلك لضعف المعرفة بطرق التدريس المختلفة وإجراءات تنفيذها في الموقف التعليمي، ونظراً لأهمية توصيل المعرفة وتبسيطها للطلبة ظهرت الحاجة الملحة لتدريبهم على كفايات التعليم الفعال، وضرورة اكتسابهم معارف حول هذه الكفايات.

كما يعد عضو هيئة التدريس العمود الفقري للجامعة؛ حيث ارتبطت مكانته وقوته بمكانتها وقوتها، وسمعتها العلمية ترتبط باداءات أعضاءها، كما إن تطورها مرهون بكفاءته وتطويره، وتجدده الدائم علمياً وتدرسياً (Ganice. H, 1995, 1130).

إن التنمية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس تأتي من استهداف تجديد وتطوير أدائهم المهني، ورفع الجودة التدريسية والارتقاء بقدراتهم بأساليب متنوعة لها صفة الشمول والتكامل والاستمرارية والمرونة والتكيف (الحربي، 2006، 315)، حيث أكدت دراسة رضوان (2009) على وجود علاقة إرتباطية بين الجودة النوعية في التعليم وتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وتطوير اداء المتعلمين.

ويشير مفهوم كفايات الأستاذ الجامعي إلى مهارته في تقديم المعرفة بحيث يصبح أكثر فاعلية مع طلابه وعملية التدريس بما يؤثر في الناتج المعرفي والتربوي المتوقع (عماشة، 2007)؛ لذلك فإن التدريب من أكثر البرامج التي تأخذ بها الجامعات العالمية والمحلية لتنمية أعضاء هيئتها التدريسية باعتباره العملية الحيوية في مجال التنمية المهنية المستمرة؛ حيث يجدد معلوماتهم، ويعمل على تحسين معادلات أدائهم، والارتقاء بقيمتهم (عبد الغفار، 1427هـ، 50).

إن تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة يحتاج إلى وضع خطط استراتيجية، وبرامج تدريبية متخصصة لتزويدهم بكفايات التدريس واستراتيجياته الحديثة التي تساعدهم في إكساب طلابهم المعارف والمفاهيم والمهارات بفاعلية، حيث يعد التدريب أثناء الخدمة عصب الحياة المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

و يؤكد هاريس (Harris, 1980)، (الغامدي، 2003)، (شحاتة، 2001) ان التنمية المهنية يجب أن تترجم من خلال برامج تدريبية مخططة تراعي احتياجات عضو هيئة التدريس بغية تحسين أداء كل فرد منهم .

مشكلة الدراسة:

إن التطور المعرفي المتسارع في استراتيجيات التدريس وألياته أدى إلى تغير النظرة إلى العملية التعليمية وضرورة مواكبتها للتطور الحادث، كما ينتقد غالبية طلبة الجامعة ضعف مراعاة الفروق الفردية لديهم من أعضاء تدريس الكليات غير التربويين، ومن خلال عمل الباحثان في الجامعة كأعضاء هيئة تدريس لاحظا كثرة شكاوي الطلبة في الكليات غير تربوية من الأساليب التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس عند تدريسهم وأن الأساتذة متمكنين من الجانب العلمي الا انهم لا يستطيعون ايصالها لهم والتي غالبا يتم التدريس باستخدام طريقة المحاضرة، وكذلك شكوى الطلبة من طريقة تقويم تعلمهم التي ما زالت تستخدم طرق تقليدية تتركز على الاختبارات، ومن خلال عمل الباحثان كمدرسين في الجامعة ومن خلال دراسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وعند تحليل الاحتياجات ظهرت من اهمها احتياجات أعضاء هيئة التدريس لتدريبهم على مهارات التدريس الفعال لتوظيفها داخل القاعة الدراسية والتعامل مع المستويات المختلفة لطلابهم

وأشارت العديد من الدراسات كدراسة (Latchem & Jung, 2010)، (الديان، 2011)، (أبو خطوة، 2013) إلى ضرورة التدريب المستمر لعضو هيئة التدريس طوال حياته المهنية ، وبناءً على ذلك فإن مشكلة الدراسة تنحصر في الإجابة على الأسئلة التالية:

- 1- ما كفايات التدريس الفعال التي ينبغي أن يكتسبها أعضاء هيئة التدريس في الكليات غير التربوية بجامعة إب؟
- 2- ما ملامح برنامج تدريبي مقترح لتنمية كفايات التدريس الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة إب؟
- 3- ما مستوى كفايات التدريس الفعال المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة إب؟
- 4- ما فاعلية البرنامج التدريبي المقترح لتنمية كفايات التدريس الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة اب ؟

فرضية الدراسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة إب في القياس القبلي والبعدي في كفايات للتدريس الفعال .

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة الحالية إلى:

- بناء برنامج تدريبي مقترح لتنمية كفايات التدريس الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة اب.
- التعرف على فاعلية البرنامج التدريبي المقترح لتنمية كفايات التدريس الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة اب.

أهمية الدراسة: تظهر أهمية الدراسة من خلال الأتي:

- أهمية موضوع الدراسة المتعلق بكفايات التدريس الفعال ، وما لها من دور في الارتقاء بعملية التدريس وارتفاع مستوى التحصيل العلمي لدى الطلبة.
- جودة الدراسة وتركيزها على كفايات التدريس الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس غير التربويين.

- توفيرها برنامج تدريبي لكافة أعضاء هيئة التدريس في كفايات التدريس الفعال المختلفة.
- اهتمام جامعة إب في خطتها الاستراتيجية بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات في ضوء معايير الجودة حيث يعد هذا البرنامج ترجمة لما تطمح به الجامعة.

حدود الدراسة: اقتصرت الدراسة على:

- عينة من أعضاء هيئة التدريس في الكليات غير تربوية بجامعة إب خلال الفصل الأول من العام الدراسي 2016-2017م.
- أقتصر البرنامج التدريبي على الكفايات التدريسية الآتية : كفاية التخطيط للتدريس- كفاية تنفيذ طرق التدريس الفعال- كفاية إدارة القاعة الدراسية - كفاية طرح الأسئلة- كفاية التقويم وبناء الاختبارات.

مصطلحات الدراسة إجرائياً:

- **الفاعلية:** مقدار التغيير الذي يحدثه البرنامج التدريبي المقترح في تنمية مهارات التدريس الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة اب ويقاس هذا التغيير من خلال مربع إيتا لقياس الأثر.
- **البرنامج التدريبي:** مجموعة من المعارف والأنشطة التي يتدرب عليها عضو هيئة التدريس بجامعة إب بهدف تنمية مهاراته في التدريس الفعال بما ينعكس على أدائه.
- **كفايات التدريس الفعال:** عرفها الزهراني (2010، 9) بأنها "مجموعة العمليات السلوكية التدريسية التي يظهرها المعلم في نشاطه التعليمي داخل وخارج حجرة الدراسة لتحقيق أهداف المادة التي يقوم بتدريسها".
- **إجرائياً لكفايات التدريس:** مجموعة من المعارف والعمليات والسلوكيات التدريسية التي يمارسها أعضاء هيئة التدريس عند التدريس والمتمثلة بكفاية التخطيط، والتنفيذ، وإدارة القاعة، وطرح الاسئلة وكفاية تقويم تعلم الطلبة.
- **عضو هيئة التدريس:** أحد الأعضاء القائمين بشؤون التدريس الجامعي في الكليات غير تربوية بجامعة إب من حملة الدكتوراه من ذوي الرتب العلمية المختلفة (أستاذ- أستاذ مشارك -أستاذ مساعد).

الإطار النظري للدراسة :

• التدريس الفعال:

يهتم التعليم الجيد في عصر المعرفة بتشجيع الطالب على الإبداع والابتكار، واستخدام التكنولوجيا، والتعليم الذاتي المستمر؛ مما يستوجب تطوير المؤسسات التعليمية من خلال النهوض بقدراتها المؤسسية وفعاليتها التعليمية، وتوجيه البرامج والمقررات الدراسية لتنمية المعارف والمهارات التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل وإكساب الخريج المرونة الكافية، التي تمكنه من مواكبة التغيرات المستقبلية. وأن من الأهداف الأساسية في التدريس الجامعي بصفة عامة بصفة خاصة تدريب أعضاء هيئة التدريس على اختلاف تخصصاتهم العلمية مهارات التفكير الإبداعي وتنمية مهاراتهم التدريسية الفعالة(يحيى، 2013، 5).

• كفايات التدريس الفعال:

يعد التدريس حجر الزاوية بالنسبة لتحقيق أهداف العملية التربوية، فعلى أساسه يتحقق القصد من عملية التعليم والتعلم وبذلك تكون مخرجات العملية التعليمية والتربوية إيجابية، ويعرف الطناوي(2009، 22) كفايات التدريس الفعال بأنها "مجموعة السلوكيات التدريسية الفعالة التي يظهرها المعلم في نشاطه التعليمي بهدف تحقيق أهداف معينة، وتظهر هذه السلوكيات من خلال الممارسات التدريسية للمعلم في صورة استجابات انفعالية أو حركية أو لفظية تتميز بعناصر الدقة والسرعة في الأداء والتكيف مع ظروف الموقف التعليمي"، وترتكز الكفايات التدريسية الفعالة على بعدين هما:

- البعد الأول: الإثارة الفكرية.

- البعد الثاني: الصلة الإيجابية بين المعلم والمتعلم.

• أسس كفايات التدريس الفعال:

ذكر عطية (2008، 65-67) بأن كفايات التدريس الفعال تقوم على الأسس الآتية :

1. إيجابية المتعلم، ومشاركته في التعلم فكلما كان المتعلم إيجابياً ومشاركاً في عملية التعليم كان التدريس فعالاً.
2. أن يتأسس التعلم الجديد على الخبرات السابقة للمتعملم بمعنى أن يستحضر المتعلم خبراته السابقة ذات الصلة بالتعلم الجديد وعلى المدرس أن يهيئ لذلك.
3. إشعار المتعلمين بحاجاتهم إلى التعلم لما يوفره ذلك من زيادة دافعيته نحو التعلم.
4. إشراك أكثر من حاسة لدى المتعلم في عملية التعلم لأن فعالية التعليم ترتفع بزيادة نوافذ التعلم.
5. ملاءمة مادة التعلم قدرات المتعلمين، واتصالها بحاجاتهم.
6. أن يكون المتعلم محور العملية التعليمية وأن لا يقتصر دوره على التلقي.

مفهوم التدريب:

هو جهد تنظيمي مخطط يهدف لتسهيل اكتساب العاملين المهارات المرتبطة بالعمل والحصول على المعارف التي تساعد على تحسين الأداء، وذلك يتم من خلال التنفيذ التي تم التدريب عليها وممارستها في الواقع العملي للمتدربين، وهو ما تم تنفيذ ألياته في الدراسة الحالية (الطعاني، 1999).

أما إستراتيجية التدريب فهي: مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى تصميم وتنفيذ مجموعة من الممارسات والسياسات المتعلقة بتدريب الموارد البشرية المتجانسة داخلياً بالطريقة التي من خلالها تحقق رأس مال بشري يساهم في تحقيق أهداف المنظمة الإستراتيجية (الشرعة، 2008، 7)، وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب والنشاطات التدريبية المشار إليها في فعاليات تنفيذ البرنامج التدريبي المقترح للدراسة الحالية.

● أهمية التدريب: تظهر أهمية في التنمية المستدامة للكفايات الضرورية لعضو هيئة التدريس لنموه المهني والأكاديمي، ويشير (أبو وطفة، 2002) إلى أن الجامعات العربية أنشئت ما يسمى الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية مقرها الإسكندرية وتهدف إلى تعزيز كفاياتهم من خلال:

- تنظيم ورش تدريبية وعقد ندوات وحلقات تطويرية.
- انشاء مركز اقليمي للتدريب والتطوير المهني.

الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات التي أجريت على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في كثير من الدول العربية والأجنبية، وتنوعت أهدافها وأجراءاتها وهنا سنركز على دراسات أهتمت بالبرامج التدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والتحقق من فاعليتها ومنها:

- الحلبي، سلامة (2005) التي توصلت إلى فاعلية برنامج مقترح لتنمية كفايات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز في ضوء معايير الجودة الشاملة في المجالات المهنية والشخصية والبحثية وخدمة المجتمع وركزت على مهارات العرض الفعال.
- دراسة نولاند وآخرين (Newland,elt,2006) التي هدفت إلى بناء برنامج قائم على إحتياجات أعضاء هيئة التدريس بالمركز الطبي بجامعة نبراسكا لمواجهة التغيير الذي حدث في مناهج المركز، وهذا الإحتياج ظهر في إدارة التدريس في مجموعات صغيرة، ومهارة المحاضرة، وتقييم الطلاب وكتابة الاختبارات، وأظهرت النتائج فعالية البرنامج في تحسين أداء الأعضاء في التدريس المصغر والتدريس للمجاميع الكبيرة، واستخدام التكنولوجيا بالتدريس، والتدريس بحل المشكلات.
- دراسة سويدان(2006) التي هدفت إلى معرفة فاعلية برنامج توليفي تدريبي في إكساب مهارات التدريس الفعال للهيئة المعاونة بجامعة القاهرة، وذلك بتقديم برنامج دمج بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني على مهارات التدريس الفعال المعرفي والأدائي، وطبق البرنامج على الهيئة المعاونة من المعيدين حملة الماجستير، وتم استخدام بطاقة الملاحظة، واختبار تحصيل معرفة الفاعلية، وكان من أهم نتائج الدراسة ان البرنامج لبي إحتياجات العينة، وظهر التحسن المهني لديهم من خلال نقد واثراء مواقف تدريسية تم تطبيقها داخل قاعة التدريب، وأوصت الدراسة باستمرار التدريس لجميع أعضاء التدريس لأثرها في تحسن الأداء .
- دراسة أبو الشيخ (2008) التي هدفت إلى معرفة فاعلية برنامج تدريبي لتحسين الأداء التدريسي في جامعة عمان للدراسات العليا مصمم وفق المدخل النمطومي، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ظاهرية وليست دالة إحصائياً في فاعلية البرنامج في مجال طرق التدريس والتقنيات، واختلفت باختلاف التخصصات ولم يكن للرتبة العلمية للأعضاء أثر في فروق التحسن.
- دراسة تمام،عفيفي(2009) التي هدفت إلى معرفة فاعلية برنامج لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة في ضوء إحتياجاتهم من خلال تقديم برنامج يلي إحتياجاتهم القائمة في ثقافة الجودة، وتم استخدام بطاقة الملاحظة واستبانة لرصد الإحتياجات واختبار تحصيل معرفي لتحديد مستوى الكسب المعرفي من البرنامج التدريبي، وتوصلت النتائج إلى ارتفاع التحصيل

المعربي في موديول ثقافة الجودة، وتحسن في الأداء العام من خلال نتائج الملاحظة، واوصت الدراسة بضرورة تقديم برامج تدريبية في مجالات عمل عضو هيئة التدريس وفي ضوء احتياجاته، وعمل قناة اتصال بين المدرسين والمتدربين للثراء والتوسع .

- **دراسة المطرفي (2010)** وهدفت الدراسة التعرف إلى فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على استراتيجيات التعلم النشط في تنمية مهارات التدريس الفعال لدى الطلاب المعلمين تخصص علوم طبيعية بجامعة أم القرى، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات كل من المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية في الاختبار التحصيلي وبطاقة الملاحظة، وذلك في التطبيق البعدي لصالح المجموعة التجريبية تعزى للبرنامج التدريبي .

- **دراسة حسين، السعدي(2011)** التي هدفت إلى معرفة فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تحقيق الاحتياجات التدريبية في تحقيق الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية، وأظهرت النتائج تطور مستوى عينة أعضاء هيئة التدريس في محاور البرنامج التدريبي وتفاعلهم مع مكوناته بصورة إيجابية والرغبة في إثراء وتوسيعه .

- **دراسة(أبو خطوة،2013)** والتي هدفت إلى معرفة فاعلية برنامج مقترح قائم على التدريب الإلكتروني عن بعد في تنمية بعض مهارات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس، المؤتمر الدولي الثالث للتعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد، والتي كان من أهم توصياته وضع جدول مزمّن للدورات التدريبية وضرورة التزام الجامعة بتنفيذها لرفي العملية التعليمية .

وقد أستفاد الباحثان من الإطار النظري والدراسات السابقة في عملية الربط بين متغيرات الدراسة الحالية وبناء البرنامج التدريبي، واختيار عينتها وإعداد أدواتها ومعالجة نتائجها.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة: أعمد الباحثان المنهج التجريبي التجريبي للكشف عن فاعلية البرنامج التدريب كمتغير مستقل للمجموعة الواحدة والاختبار القبلي والبعدي باعتباره أحد الأساليب المتبعة بشكل واسع في البحوث التربوية كما يعد المنهج الملائم لأهداف للدراسة الحالية.

مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الكليات غير تربوية بجامعة إب المستهدفة للتدريب بخطط جامعة اب في الفصل الأول من العام لعام 2016-2017م وهي (كلية الطب البشري، وكلية طب الأسنان، وكلية العلوم، وكلية الزراعة).

عينة الدراسة تكونت عينة الدراسة من 26 متدرجاً من أعضاء هيئة التدريس في الكليات غير تربوية المستهدفة لتدريب كادرها التدريسي وهي (كلية الطب البشري، وكلية طب الأسنان، وكلية العلوم، وكلية الزراعة). حيث تم اختيار العينة قصدياً حيث تم اختيارهم من خلال رفع قيادة الكليات بالمتدربين الراغبين بالالتحاق بالدورة التدريبية.

مواد وأدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بأعداد الأدوات الآتية:

1- البرنامج التدريبي 2- اختبار تحصيل الجانب المعرفي لبعض مهارات التدريس الفعال.

إعداد أدوات الدراسة :

أولاً: إعداد البرنامج التدريبي المقترح: في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة فقد تم القيام بالخطوات التالية:

- الهدف العام من البرنامج التدريبي المقترح .
- الأهداف الخاصة للبرنامج التدريبي المقترح .
- محتوى البرنامج التدريبي المقترح.
- تصميم البرنامج المقترح.
- الأنشطة التدريبية.
- أساليب التقييم المستخدمة في البرنامج التدريبي المقترح .
- المدة الزمنية لتنفيذ البرنامج .

ضبط البرنامج التدريبي المقترح .

أ- قام الباحثان بتحويل قائمة الكفايات (6) كفايات أساسية إلى قائمة بالاحتياجات التدريبية، ومن ثم قام بتوزيعها على عينة البحث للتعرف على أكثر الكفايات القائمة التي هم بحاجة إليها، ووجد الباحثان أن أكثر احتياجاتهم التدريبية كانت الكفايات التالية: - كفاية التخطيط للتدريس - كفاية التقديم والتهيئة للدرس - كفاية التنفيذ - كفاية صياغة وطرح الأسئلة - كفاية إدارة القاعة الدراسية - كفاية التقييم.

وبناء عليه فقد قام الباحثان بوضع أهداف البرنامج المقترح كالتالي:

الهدف العام للبرنامج: إكساب كفايات التدريس الفعال المعرفية لأعضاء هيئة التدريس.

الأهداف الخاصة للبرنامج:

- أن يخطط عضو هيئة التدريس للتدريس تخطيطاً سليماً.
- أن يقدم عضو هيئة التدريس مقترحات لتهيئة مناسبة للدرس الجديد.
- أن يوظف عضو هيئة التدريس طرق تدريس فعالة لتنفيذ الدرس بتمكن.
- أن يصيغ عضو هيئة التدريس الأسئلة الجيدة ويطرحها بأسلوب سليم.
- أن يدير عضو هيئة التدريس القاعة الدراسية ويحل المشكلات الحادثة داخل القاعة الدراسية.
- أن يقوم عضو هيئة التدريس بعملية التقييم بأنواعها المختلفة بأسلوب علمي سليم.

ب- محتوى البرنامج التدريبي المقترح: يعد محتوى البرنامج التدريبي من أهم مراحل تخطيط البرنامج التدريبي، ويتم تحديده في ضوء الأهداف الخاصة للبرنامج التدريبي، وقد روعي في اختيار محتوى البرنامج التدريبي وإعداده ما يلي:

- ملائمة محتوى البرنامج للأهداف والقدرة على تحقيقها لدى المتدرب .
- شمولية محتوى البرنامج على جميع جوانب الخبرة والكفاية المطلوب تنميتها مهنيًا وأكاديميًا
- التنوع والمرونة بحيث يسمح بالتعديل والتطوير.
- التدرج من السهل إلى الصعب .
- مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين ، بحيث يتعلم كل متدرب وفق إمكانياته وقدراته .
- القابلية للتقويم المستمر .

ج- تصميم البرنامج المقترح: في ضوء أهداف البرنامج التدريبي والمحتوى، تم اختيار طرق وأساليب التدريس التي تناسب المحتوى وتؤدي إلى تحقيق الأهداف الخاصة والعام للبرنامج، مع مراعاة طبيعة المتدربين وقدرات المدربين، ومدى تنوع وتوفير المعينات البصرية والسمعية، وطبيعة المكان المعد للتدريب، وتم استخدام المحاضرة، والمناقشة الموجهة، والحوار والنقاش المفتوح، والعصف الذهني، والتعلم التعاوني.

● الأنشطة التدريبية: من ألوان النشاط التي وجهت للمتدربين :

*الأنشطة الفردية (أوراق العمل، التقرير الفردي، التقويم الذاتي)

* أنشطة عملية يتدرب عليها المتدربون في تحضير خطة توصيف مقرر دراسي.

* إعداد الدروس وفق طرق التدريس (التعليم التعاوني- حل المشكلات- العروض العملية) .

د- تقويم البرنامج التدريبي المقترح: تنوعت طرق تقويم البرنامج التدريبي كالتالي:

- اختبار قبلي للتعرف على خلفية المتدربين حول موضوعات البرنامج التدريبي.
- اختبار بعدي للتعرف على مدى استفادة المتدربين من البرنامج التدريبي.
- تم تقويم المتدربين أثناء البرنامج التدريبي من خلال أوراق العمل الجماعي وورش العمل الجماعية والتفاعل داخل قاعة التدريب، وأوراق العمل الفردي والتي قام الباحث بتحليلها.

هـ- ضبط البرنامج التدريبي المقترح: تم عرض النسخة المبدئية من البرنامج المقترح على الخبراء المتخصصين في مجال المناهج وطرق التدريس في ضوء استمارة الاحتياجات التدريبية للتأكد من سلامته وصلاحيته للتجريب النهائي من أجل التأكد من الآتي:

- سلامة الأهداف المصاغة وإمكانية تحقيقها وشموله لكل العناصر.
- ملائمة أساليب التدريس لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي المقترح.

- ملائمة تنظيم المحتوى ووحداته للأهداف .
- مناسبة الأنشطة والوسائل المقترحة .
- مناسبة أدوات التقييم .

وقد تم تنفيذ الملاحظات التي أبدها المحكمون والجدول التالي يوضح محتوى البرنامج التدريبي.

جدول (1): محتوى البرنامج التدريبي المقترح

الجلسة التدريبية	الزمن	المحتوى
مفاهيم أساسية في التدريس الفعال	170 دقيقة	أهداف البرنامج - قواعد العمل وتوزيع المهام والمسؤوليات - مفاهيم أساسية في التدريس الفعال (التهيئة- التعزيز- التغذية الراجعة)
كفاية التخطيط	100 دقيقة	توصيف مقرر - صياغة أهداف عامة - كتابة أهداف سلوكية - تحديد أساليب ووسائل وأنشطة.
كفاية التنفيذ ونماذج لطرق التدريس الفعال	270 دقيقة	طريقة العصف الذهني- طريقة حل المشكلات- التعلم التعاوني - التجارب العملية (أسس - مبادئ - خطوات تنفيذ - مميزات - عيوب)
- كفاية طرح الأسئلة - كفاية إدارة القاعة الدراسية	270 دقيقة	معايير السؤال الجيد- طريقة التعامل مع إجابات المعلمين - انماط ادارة القاعة الدراسية- مواصفات البيئة التعليمية المنتجة- المشكلات الصفية وأساليب معالجتها
التقويم وإعداد الاختبارات	270 دقيقة	مفهوم التقويم - أنواع التقويم - صياغة الأسئلة - معايير كتابة الاختبارات - أنواع الأسئلة (مقالي- موضوعي)

و- قام الباحثان بالتنسيق مع مركز التطوير وضمان الجودة بجامعة إب كون تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ضمن أنشطة المركز للقيام بعملية التدريب الفعلي لعينة الدراسة.

ثانياً: الاختبار التحصيلي المعرفي لكفايات التدريس الفعال:

تم إعداد اختبار تحصيلي في الجانب المعرفي المرتبط بكفايات التدريس الفعال، المتضمنة في قائمة المهارات، وفقاً للخطوات الآتية:

- تحديد الهدف من الاختبار: يهدف الاختبار إلى قياس مستوى عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة إب في الجانب المعرفي المرتبط بمهارات التدريس الفعال التي يشملها البرنامج المقترح.
- صياغة مفردات الاختبار: تم صياغة بنود الاختبار على شكل أسئلة موضوعية (اختبار من متعدد)، وذلك لما يتوافر في هذا النوع من مزايا مثل: الموضوعية في بناء الاختبار وتصحيحه، واتصافه بصدق وثبات عاليين، ووضوح الفقرات وبعدها عن الألفاظ الغامضة أو المضللة، وتوزيع الإجابات الصحيحة توزيعاً عشوائياً (جمال، 1998، 140)؛ وقد تكون الاختبار في صورته الأولية من (30) بنداً من نوع الاختبار من متعدد.

- **صدق الاختبار:** تم عرض الاختبار على مجموعة من المحكمين المختصين في المناهج وطرق التدريس وذلك لإبداء آرائهم ومقترحاتهم حول بنود الاختبار من حيث مدى وضوح البنود وصحتها، وإضافة وتعديل ما يروونه مناسباً؛ وقد أبدى بعضهم ملاحظات ومقترحات حول بعض بنود الاختبار، أفضت عن إجراء التعديلات، حيث أصبح الاختبار يتكون من (27) سؤالاً.
- **ثبات الاختبار:** تم تطبيق الاختبار على عينة مكونة من (10) من أعضاء هيئة التدريس غير المستهدفين في التدريب، وتم حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية، وذلك بتقسيم أسئلة الاختبار إلى قسمين الأسئلة ذات الأرقام الفردية مقابل الأسئلة ذات الأرقام الزوجية، وحساب معامل ارتباط بيرسون فكان مساوياً (0,84)، وقد اعتبر الباحثان أن نسبة معامل الثبات مرتفعة، ويمكن الوثوق بها، ومن ثم الاطمئنان لاستخدام أداة للقياس.
- **التقدير الكمي لأداء أعضاء هيئة التدريس في الاختبار:** تم تقدير مستوياتهم في الاختبار، على أساس درجة واحدة للإجابة الصحيحة، ولا شيء للإجابة الخاطئة، وعليه فإن مجموع الدرجات النهائية للاختبار التحصيلي بلغت (27) درجة.
- **التطبيق القبلي لأداة الدراسة:** قام الباحثان بتطبيق أداة البحث (الاختبار التحصيلي) قبلياً على عينة البحث (المجموعة التجريبية)، وذلك بهدف قياس المستوى المعرفي، والمهاري، المتوفر لديهم حول محتوى البرنامج المقترح موضوع البحث وذلك قبل البدء بتطبيقه.
- **تطبيق البرنامج المقترح على عينة الدراسة:** قام الباحثان بتطبيق البرنامج المقترح على أعضاء هيئة التدريس للكليات المستهدفة، بداية من يوم الأحد 2016/11/20 ولمدة ثلاثة أيام تدريبية بـ(6) ساعات في اليوم، (12) ساعة تكاليفات بحيث كان إجمالي الساعات التدريبية (30) ساعة
- **التطبيق البعدي لأداة البحث:** بعد الانتهاء من تدريب عينة البحث بالبرنامج المقترح ، تم تطبيق أداة البحث بعدياً (الاختبار التحصيلي).

ثانياً: الاختبار التحصيلي المعرفي لكفايات التدريس الفعال:

- تم إعداد اختبار تحصيلي في الجانب المعرفي المرتبط بكفايات التدريس الفعال وفقاً للخطوات الآتية:
- **تحديد الهدف من الاختبار:** يهدف الاختبار إلى قياس مستوى عينة الدراسة في الجانب المعرفي المرتبط بكفايات التدريس الفعال التي شملها البرنامج المقترح.
 - **صياغة مفردات الاختبار:** تم صياغة بنود الاختبار على شكل أسئلة موضوعية، وذلك لما يتوافر في هذا النوع من مزايا مثل: الموضوعية في بناء الاختبار وتصحيحه، واتصافه بصدق وثبات عاليين، ووضوح الفقرات وبعدها عن الألفاظ الغامضة أو المضللة، وتوزيع الإجابات الصحيحة توزيعاً عشوائياً (جامل, 1998, 140)؛ وقد تكون الاختبار في صورته الأولية من (30) سؤالاً من نوع الاختيار من متعدد.

- **صدق الاختبار:** تم عرض الاختبار على مجموعة من المحكمين المختصين في المناهج وطرق التدريس وذلك لإبداء آرائهم ومقترحاتهم حول بنود الاختبار من حيث مدى وضوح البنود وصحتها، وإضافة وتعديل ما يروونه مناسباً؛ وقد أبدى بعضهم ملاحظات ومقترحات حول بعض بنود الاختبار، أفضت عن إجراء التعديلات، حيث أصبح الاختبار يتكون من (27) سؤالاً.

- **ثبات الاختبار:** تم تطبيق الاختبار على عينة مكونة من (10) من أعضاء هيئة التدريس غير المستهدفين في التدريب، وتم حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية، وذلك بتقسيم أسئلة الاختبار إلى قسمين الأسئلة ذات الأرقام الفردية مقابل الأسئلة ذات الأرقام الزوجية، وحساب معامل ارتباط بيرسون فكان مساوياً (0,84)، وقد اعتبر الباحثان أن نسبة معامل الثبات مرتفعة، ويمكن الوثوق بها، ومن ثم الاطمئنان لاستخدام أداة للقياس.

- **التقدير الكمي لأداء أعضاء هيئة التدريس في الاختبار:** تم تقدير مستوياتهم في الاختبار، على أساس درجة واحدة للإجابة الصحيحة، ولا شيء للإجابة الخاطئة، وعليه فإن مجموع الدرجات النهائية للاختبار التحصيلي بلغت (27) درجة، وبعد رصد البيانات التي تم الحصول عليها من تطبيق أداة البحث تم إجراء المعالجة الإحصائية المناسبة، ومن ثم التحقق من صحة فروض البحث والإجابة عن أسئلته.

الوسائل الإحصائية المستخدمة: تم بالاستعانة ببرنامج spss استخدام الأساليب الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري - معامل بيرسون - اختبار t للعينات المترابطة/ لعينة واحدة - مربع ايتا.

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها :

فيما يلي عرضاً نتائج الدراسة التي تم توصل إليها ومناقشتها، بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة وفروضها من خلال استخلاص ما أسفر عنه تطبيق أداة الدراسة والبرنامج التدريبي وتحليل البيانات إحصائياً كما يأتي:

للإجابة على السؤال الأول: والذي نص على " ما كفايات التدريس الفعال التي ينبغي ان يكتسبها أعضاء هيئة التدريس في الكليات غير التربوية بجامعة إب؟" تم الاجابة على هذا السؤال من خلال الإطار النظري ومراجعة الادب السابق وكتب طرق التدريس والدراسات التي تناولت برامج تدريبية في التدريس الفعال وتم الاجابة على السؤال في ثنايا إجراءات الدراسة.

للإجابة عن السؤال الثاني: والذي نص على "ما ملامح البرنامج التدريبي المقترح في تنمية كفايات التدريس الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة إب؟" تم الإجابة عن هذا السؤال في ثنايا إجراءات الدراسة المتعلقة ببناء البرنامج التدريبي؟

الاجابة عن السؤال الثالث: والذي نص على "ما مستوى كفايات التدريس الفعال المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس غير التربويين بجامعة إب عينة الدراسة؟" للإجابة على هذا السؤال تم تطبيق الاختبار التحصيلي المعد لقياس الكفايات المعرفية للتدريس الفعال قبلها على عينة الدراسة والبالغ عددهم (26) لتحديد مستواهم، وبعد تفرغ البيانات وتحليلها باستخدام المتوسط الحسابي

والانحراف المعياري والتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية باستخدام اختبار ت لعينة واحدة بين متوسط درجات العينة في الاختبار وبين المتوسط المعياري والذي حدد بنسبة 70% من درجات الاختبار اي 18.9 والجدول الآتي يوضح ذلك :

جدول (2): اختبار t لعينة واحدة لتحديد مستوى المتدربين قبل البرنامج

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
26	13.6538	3.29778	18.9	25	8.11	0.000

يتضح من الجدول اعلاه ان متوسط درجات العينة في الاختبار بلغ (13.6538)، بينما متوسط المعياري للاختبار (18.9)، اي ان متوسط درجات العينة في الاختبار اقل من متوسط الاختبار، ويلاحظ أيضا أن قيمة اختبار ت بلغت (8.11) ومستوي دلالة (0,000) مما يثبت دلالة الفروق بين المتوسطين لصالح متوسط الاختبار، مما يثبت أن المستوى المعرفي حول كفايات التدريس الفعال لدى المتدربين متدنية مما يبرر حاجتهم لدورات وبرامج تدريبية في التدريس الفعال لإكسابهم مهارات وكفايات التدريس الفعال، لان نجاح العملية التعليمية ترتبط بنجاح عملية التدريس وان جودة المخرجات التعليمية ترتبط بجودة العمليات وان استخدام أساليب واستراتيجيات حديثة في التدريس والتقويم يساعد على تحقيق الاهداف بفاعلية، فقد يكون الاستاذ متمكنا من المادة العلمية ولكن لا يستطيع ايصالها للطالب حيث تنقصه مهارة توصيل المعرفة والمتمثلة بمهارات التدريس والاستراتيجيات الحديثة التي توفر الوقت والجهد للأستاذ في توصيل المعلومات والمعارف وبشكل افضل وهذه النتائج تتفق مع دراسة كل من دراسة (سويدان 2006)، (تمام،عفيفي،2009) .

للإجابة عن السؤال الرابع والذي نص على "ما فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية كفايات التدريس الفعال المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات غير تربوية بجامعة إب؟"

للإجابة على هذا السؤال تم تطبيق الاختبار التحصيلي المعد لقياس الكفايات المعرفية للتدريس الفعال بعديا على عينة الدراسة وتم تحليل البيانات ومعالجتها من خلال استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية باستخدام اختبار ت لعينتين مترابطتين بين المتوسط القبلي والبعدي للاختبار وذلك من خلال التحقق من صحة الفرضية الآتية (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات العينة في الاختبار التحصيلي القبلي والبعدي يعزى للبرنامج التدريبي) والجدول التالي يوضح نتائج اختبار الفرضية:

جدول (3): اختبار t لعينتين مترابطتين للتعرف على فاعلية البرنامج التدريبي

الاختبار	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
القبلي	26	13.7	3.3	25	9.4 -	0.00
البعدي	26	19.4	2.2			

يتضح من الجدول اعلاه ان متوسط درجات العينة في الاختبار القبلي بلغ (13.7) وأقل من متوسط درجاتهم في الاختبار البعدي الذي بلغ (19.4) وهذا يدل على تحسن مستواهم في كفايات التدريس الفعال المعرفية، ويظهر من الجدول قيمة ت التي بلغت (- 9.4) ومستوى دلالة (0.00) وهي قيمة دالة عند مستوى (0.05)، مما يثبت وجود فروق بين المتوسطين القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي للاختبار مما يدل على تأثير البرنامج التدريبي في اكتساب العينة الكفايات المعرفية للتدريس الفعال وبهذا تم رفض الفرضية القاضية بعدم وجود الفروق وقبول الفرضية البديلة التي تقضي بوجود الفروق بين المتوسطي التطبيق القبلي والبعدي، تعزى للبرنامج التدريبي، وتعزى تلك النتيجة إلى طبيعة البرنامج التدريبي والحقائب المقدمة للمتدربين والتي تم اعدادها وفق مواصفات جيدة حيث زودت بالمادة التدريبية الملائمة لاحتياجات المتدربين وزودت الحقائب بأنشطة تدريبية متنوعة والتي جعلت المتدربين مشاركين ومتفاعلين بشكل ايجابي، من خلال العمل الجماعي اثناء تنفيذ الأنشطة داخل قاعة التدريب مما أدى إلى تبادل الخبرات فيما بينهم واكتساب المعارف بعضهم من بعض، والاساليب التدريبية المستخدمة في البرنامج والتي اكدت على التفاعل والمشاركة والنقاش والتدريب الجماعي لعبت دوراً في تحفيز المتدربين واثارة دافعيتهم نحو البرنامج التدريبي وشعورهم بأهميته في تنمية مهاراتهم التدريسية، وتنوع الأساليب التدريبية والأنشطة التدريبية عملت على خلق جو من المتعة والتشويق مما ساعد المتدربين اكتساب الكفايات المعرفية للتدريس الفعال، وقد يعود هذا إلى استخدام اساليب تقويم متنوعة أثناء التدريب والمتمثلة بالتكاليف والأنشطة التدريبية في قاعة التدريب والتكاليف المنزلية التي جعلت المتدرب نشطا ومتحمسا للقيام بتلك التكاليف مما اكسبهم الكفايات المعرفية للتدريس الفعال، ولمعرفة مستوى الفاعلية للبرنامج التدريبي، فقد تم حساب حجم الاثر(الدلالة العملية) والموضح بالجدول الآتي:

جدول (4): مربع إيتا لقياس حجم الأثر

مربع إيتا لقياس حجم الأثر
0.78

يتضح من الجدول اعلاه ان مربع ايتا بلغ (0.78) أي أن حجم الأثر كبير وهذا يدل إلى فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية كفايات التدريس الفعال المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس، ويعود هذا التأثير إلى طبيعة البرنامج التدريبي والحقائب المقدمة والجلسات التدريبية والأنشطة التدريبية الصفية واللاصفية خلال ايام التدريب والاساليب التدريبية المستخدمة واساليب التقويم شجعت على المشاركة الإيجابية الفاعلة من المتدربين بنشاط وتحمس وجدية مما ساعدهم على اكتساب المعارف وبعض المهارات في التدريس الفعال، وتتفق النتائج الحالية مع نتائج دراسة مل من (Newland,elt,2005)، (الحلي، سلامة، 2005)، (أبو الشيخ،2008)، (حسين،2011)، (حسين، السعدي،2011).

توصيات الدراسة: في ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثان بما يأتي:

- عقد البرنامج التدريبي الحالي لبقية أعضاء هيئة التدريس في بقية الكليات غير تربوية بجامعة إب.
- إقامة الدورات والبرامج التدريبية لتنمية كفايات التدريس الفعال لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة إب بداية كل عام جامعي وبشكل مستمر.

- تشجيع أعضاء هيئة التدريس في حضور البرامج التدريبية من خلال ربط الترقيات العلمية واجازات التفرغ العلمي والحوافز المادية والمعنوية الاخرى.
- إقامة ندوات علمية توعوية بشكل مستمر وفي جميع كليات الجامعة حول أهمية اكتساب وممارسة كفايات التدريس الفعال لتحسين جودة مخرجات العملية التعليمية في الجامعة .
- أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة بما يتعلق بكفايات التدريس وأساليب تقويم تعلم الطلبة.
- ضرورة تقويم الاداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وتحديد نواحي القصور ومعالجتها من خلال اقامة البرامج التدريبية المتنوعة .

مقترحات الدراسة: في ضوء نتائج الدراسة اقترح الباحثان بإجراء الدراسات الآتية:

- فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية الاداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة إب واتجاهاتهم نحو التدريس.
- تقويم الاداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إب في ضوء معايير الأداء المهني.
- فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات تقويم تعلم الطلبة وبناء الاختبارات التحصيلية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة إب.

المراجع:

- أبو خطوة، السيد عبد المولى.(2013).فاعلية برنامج مقترح قائم على التدريب الإلكتروني عن بعد في تنمية بعض مهارات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس.المؤتمر الدولي الثالث للتعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد،الرياض، 1-33.
- أبو الشيخ، مصطفى حسين(2008). فاعلية برنامج تدريبي لتحسين الأداء التدريسي في جامعة عمان للدراسات العليا مصمم وفق المدخل النمطومي.المجلة المصرية للدراسات التجارية، المجلد(32)ع1، مصر،576-601.
- أبو وطفة، محمود مرزوق.(2002).واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- تمام، شادية عبد الحليم وعفيفي، أميمة محمد(2009).فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية. المؤتمر الدولي السابع(التعليم في مطلع الألفية الثالثة.الجودة-الافتتاح-التعلم مدى الحياة)،المجلد(3)، مصر، 1130-1224.
- جامل، عبد الرحمن.(1998). الكفايات التعليمية في القياس والتقويم واكتسابها بالتعلم الذاتي، عمان: دار المناهج.

- الحربي، حياة محمد سعيد.(2006). إدارات التطوير ودورها في التنمية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. *مجلة دراسات في التعليم الجامعي*، ع(13)، الرياض، ص315.
- حسين، هشام بركات والسعدني، محمد عبد الرحمن.(2011). فعالية برنامج تدريبي مقترح في تحقيق الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية في عصر المعلوماتية. *مجلة كلية التربية ببور سعيد*، ع11، مصر، 31-64.
- الحلبي، إحسان محمود وسلامة، مريم عبد القادر.(2005). تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي. *دراسة مقدمة في ورشة عمل تفعيل وثيقة الأراء للأمير عبدالله بن عبد العزيز حول التعليم العالي*، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.
- الديبان، موزي إبراهيم.(2011). تنمية إتجاهات الوعي المعلوماتي الرقمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود وتأثيرها على تطوير البحث العلمي. *مجلة دراسة المعلومات*، ع101، 10-156.
- رضوان، حنان أحمد.(2009). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني "دراسة تقويمية". *مؤتمر المعلوماتية وقضايا التنمية العربية "رؤى واستراتيجيات"*، في الفترة 22-24 مارس، 2009، القاهرة.
- سويدان، أمل عبد الفتاح(2006). معرفة فاعلية برنامج توليفي تدريبي في إكساب مهارات التدريس الفعال للهيئة المعاونة بجامعة القاهرة. *عالم التربية*، المجلد(7) ع19، مايو 2006، 217-244.
- شحاتة، حسن(2001). التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق، القاهرة: الدار العربية للكتاب.
- الطعاني، حسن(1999). بناء برنامج تدريبي لمديري المدارس الثانوية في الأردن في ضوء أدائهم لمهام المطلوبة. رسالة دكتوراه، الجامعة المستنصرية، بغداد.
- الطنطاوي، عفت مصطفى(2009). التدريس الفعال: تخطيطه، مهاراته، استراتيجياته، تقويمه، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- عبد الغفار، نورة بنت عواد(1427). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات للقيام بمهام تصميم المقرر الدراسي والإعداد لتنفيذه. *مجلة جامعة طيبة: العلوم التربوية*، السنة الثانية، ع 4، 148-188.
- العجومي، سامح جميل.(2013). فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على الفصول الافتراضية في تنمية بعض مهارات التدريس الفعال لدى الطلبة المعلمين بجامعة القدس المفتوحة واتجاهاتهم نحوها. *مجلة المنارة*، المجلد التاسع عشر، ع3، 214-3251.
- عطية، محسن علي(2008). الاستراتيجيات الحديثة في التدريس الفعال، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- عماشة، سناء حسن.(2007). معايير الجودة في مدارس التعليم العام ورقة قدمت في اللقاء السنوي للجمعية السعودية للعلوم التربوية. بريدة، السعودية.

- الغامدي، أحمد حمدان(2003). خصائص عضو هيئة التدريس التي يفضلها المتحقون بكليات المعلمين في المملكة العربية السعودية. *مجلة كلية المعلمين*، المجلد الثالث، ع2، الرياض، 45-116.
- المطرني، غازي بن صلاح بن هليل.(2010). "فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على استراتيجيات التعلم النشط في تنمية مهارات التدريس الفعال لدى الطلاب المعلمين تخصص علوم طبيعية بجامعة أم القرى". *مجلة التربية العلمية*، مج 13، ع 1، مصر، 119 - 167.
- يحيى، سعيد حامد محمد.(2013). فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على معايير الجودة لتنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى الطلاب المعلمين تخصص العلوم بكليات التربية. *مجلة كلية التربية*، جامعة بنها، القاهرة.
- Ganice,H.**.(1995). Schapler ,Group Practice Overview , In Richard Edwards, ed, in-chief: Encyclopedia of Social Work, Washington : N.A.S.W.,19th ed. (2).
- Harris B.M** .(1980) .Improving staff performance through inservice education, Boston: Allyn and Bacon.
- Latchem, C.& Jung, I.** (2010).Distance and blended learning in Asia routledge. New York; Taylor & Francis Group.
- Newland, M., et. al**, (2006). Experience with a program of faculty development, NEW Directions for Community Colleges, No. 120.
- Weimer, Maryellen** .(1980).Improving College Teaching, Strategies for developing Instructional Effectiveness, (San Francisco.Oxford, Tossey-Bass, p. 200-206.