



**دار المنظومة**  
**DAR ALMANDUMAH**  
الرواد في قواعد المعلومات العربية

العنوان: فاعلية البرنامج التدريبي أثناء الخدمة لتطوير مهارات  
التدريس الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعهد  
العالي للمهن الطبية ومستوى الاستفادة من وجهة  
نظرهم : دراسة شبه تجريبية

المصدر: مجلة القلعة

الناشر: جامعة المرقب - كلية الآداب والعلوم بمسلاته

المؤلف الرئيسي: الزوي، عائدة منصور صالح

المجلد/العدد: 8ع

محكمة: نعم

التاريخ الميلادي: 2017

الشهر: ديسمبر

الصفحات: 262 - 306

رقم MD: 890998

نوع المحتوى: بحوث ومقالات

اللغة: Arabic

قواعد المعلومات: HumanIndex

مواضيع: المعهد العالي للمهن الطبية

رابط: <http://search.mandumah.com/Record/890998>

© 2020 دار المنظومة. جميع الحقوق محفوظة.  
هذه المادة متاحة بناء على الإتفاق الموقع مع أصحاب حقوق النشر، علما أن جميع حقوق النشر محفوظة. يمكنك تحميل أو طباعة هذه المادة للاستخدام الشخصي فقط، ويمنع النسخ أو التحويل أو النشر عبر أي وسيلة (مثل مواقع الانترنت أو البريد الإلكتروني) دون تصريح خطي من أصحاب حقوق النشر أو دار المنظومة.

## فاعلية البرنامج التدريبي أثناء الخدمة لتطوير مهارات التدريس الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للمهن الطبية ومستوى الاستفادة من وجهة نظرهم

- دراسة شبه تجريبية -

د. عائدة منصور طالح الزوي\*

### ملخص البحث:

هدف البحث الحالي إلى معرفة فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات التدريس الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للمهن الطبية ومستوى الاستفادة من وجهة نظرهم. ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك لبناء البرنامج وأعداد أدوات التقويم والقياس المتمثلة في اختبار أثر التدريب، ومقياس مستوى الاستفادة، وقد تم التأكد من صلاحية الأدوات بعرضها على محكمين وحساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ؛ كذلك تم استخدام المنهج شبه التجريبي بمجموعة تجريبية واحدة وذلك لتطبيق البرنامج؛ حيث تم تطبيق اختبار أثر التدريب على عينة البحث قبل تطبيق البرنامج وبعده. كما تم تطبيق مقياس مستوى الاستفادة في نهاية البرنامج. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطي درجات العينة في التطبيقين على أبعاد اختبار أثر التدريب لصالح التطبيق البعدي. كما أظهرت النتائج مستوى استفاد مرتفع للبرنامج من وجهة نظر المتدربين.

\*- محاضر بقسم علم النفس \كلية الأدب\ جامعة بنغازي . aidanor50@yahoo.com

## مقدمة البحث:

تتبوأ مؤسسات التعليم العالي منذ القدم مكان الصدارة في المجتمع، فهي مراكز إشعاع لكل جديد من الفكر والمعرفة، وهي المنابر التي تنطلق منها آراء المفكرين والعلماء و رواد الإصلاح والتطوير. وتمثل نواتج أنشطتها أهم الأدوات والقواعد التي تقوم عليها التنمية بالمجتمعات. (العنزي.2014. 265) فهي العمود الفقري لأي مجتمع، ف نوعية التعليم العالي هي التي تقرر نوعية الموارد البشرية. وهي نظام معقد يسهل التعليم والبحث والتوسع والتعاون الدولي والتفاهم. (Sabio&Sabio2014)

حيث تعتبر مؤسسات التعليم العالي في العصر الحديث حجر الأساس في التنمية الوطنية والقوة الدافعة لعجلة التقدم في مختلف جوانب الحياة التي تتسم بتنامي أساليب المعرفة العلمية وتسارعها، وسيادة عصر المعلومات الذي يستدعي التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم العالي لاستيعاب كافة متغيرات العصر، والإعداد لمواجهتها. فلا صلاح لإمة دون تعليم عالي فعال وحيوي ودائب التطور. وهذا لا يمكن أن يتجسد إلا في أعضاء هيئة تدريس مؤهلين ومزودين بالكفاءات اللازمة لهذه المواجهة. (الغامدي.2012. 2) (العنبي.2015. 184)

فقد بدأ الاهتمام بالأستاذ الجامعي منذ القرن التاسع عشر وكانت دوافع الاهتمام منطلقاً من التطورات في المجالات العلمية والتربوية والنفسية مما أدى إلى بروز الحاجة للأعداد الأكاديمي حيث أشار كليبر إلى أن العامل الأساسي الذي أدى إلى تدني مستوى التدريس بالجامعات الأمريكية يرجع لكون أغلبية أعضاء هيئة التدريس لم يعدوا إعداد خاضاً يؤهلهم للقيام بمهام التدريس الجامعي لذلك تم التوجه نحو تطوير الكفايات التدريسية للأستاذ الجامعي لأنه المسئول المباشر عن تحقيق جودة التعليم العالي. (الحراشة،أحمد. 2013. 57)

ونظراً للتطور المستمر للمعرفة لا يمكن أن نتوقع إمكانية تزويد أعضاء هيئة التدريس بكل ما يحتاجون إليه من معلومات ومهارات واتجاهات قبل الخدمة، لهذا لابد من متابعة تدريبهم طيلة حياتهم المهنية. فمطالب التغيير الإيجابي والتطوير النوعي وتحديات العصر و انفجار المعرفة وتقدم تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، والتكنولوجيا المتخصصة في فروع العلوم والفنون المختلفة وتقنيات التعليم والتدريس، إضافة إلى الرؤية الجديدة في التعليم العالي، كل ذلك يتطلب تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس ليستطيعوا إقناع جوانب أكثر جدة عما ألفوه طوال حياتهم المهنية (موسى، العتيبي. 2011. 1)

وبما أن نجاح العملية التعليمية في تطورها وتحقيق أهدافها يعتمد بشكل أساسي على عضو هيئة التدريس ومدى كفاءته في أداء الأدوار الحديثة المنوطة به، وعلى تمكنه من المهارات التدريسية المتنوعة في ضوء أدواره الجديدة فإنه يجدر بالقيادة المسؤولة في التعليم العالي أن تولي هذا الجانب المرتبط بعضو هيئة التدريس، والتدريس جل اهتمامها باعتبارها أحد العوامل المهمة للوصول إلى مستوى الجودة الشاملة. وهذه حقيقة ينبغي إدراكها فالمدرس الجامعي هو احد عناصر المنظومة التعليمية بل هو محور رئيس فيها يحتاج بلا ريب إلى التغيير والتطوير، أذ تتحقق عبره أهداف المنظومة، وأي خلل أو قصور في إعداده أو عمله يعود عليها بنتائج سلبية تؤثر على مخرجاتها تأثير كبيراً، لذلك عدت التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي استثماراً أكاديمياً يساعد على تحسين أداء عضو هيئة التدريس، و بالتالي الارتقاء بالجانب المهاري والمهني له والذي سيؤدي إلى رفع الكفاءة الخارجية والداخلية للنظام التعليمي، مما يزيد من الإنتاجية ويحسن من نوع المخرجات التربوية، وعليه فإن مؤسسات التعليم العالي بحاجة إلى تأهيل كوادرها و تحفيزهم. ولعل إعداد الدورات التدريبية التي تزود عضو هيئة التدريس

بالمعرفة الكافية للأدوار المطلوبة منهم في أثناء قيامهم بعملية التدريس وتزويدهم بالمهارات التي تمكنهم من اختيار طرق التدريس من اهم التوصيات التي تؤكد عليها البحوث التي تعالج بعض المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس وتؤثر على مستوى أدائه (زرقان ليلي. 2013. 1-2) .

فالتدريس الجامعي يحدد فاعليته مهارة الاستاذ الجامعي وبراعته في تهيئة المناخ التدريسي للطالب، وتنمية الإثارة العقلية لدى طلابه، والتواصل الإيجابي فيما بينه وبينهم بالإضافة إلى طبيعة العلاقات التي تساعد في استثارة دافعيتهم وبذل قصارى ما لديهم من قدرات وشحنهم في سبيل التحصيل العلمي المتميز، والذي بدوره سوف ينعكس على مستوى عطائهم، ومدى إيجابية تفاعلهم. (الأسود. 2014. 3). فالأستاذ الجيد والكفو هو الذي يمكن أن يعوض النقص الحاصل في المناهج أو أي تقصير محتمل في المقررات والبرامج الدراسية. (الناصر، محسن. 2016. 63).

ولعل من أبرز ما يؤكد أهمية دور المعلم في العملية التعليمية المحاولات المستمرة لتطوير معاهد وكليات إعداد، ويعد تدريب المعلمين اثناء الخدمة هدفا رئيسيا من أهداف نظم التعليم في كافة أنحاء العالم كما أنه الوسيلة لرفع المعلمين وتمييزهم في حقولهم وتخصصاتهم. (قرناز، عبد الحافظ. 2010. 153) كما تعتبر أحد أبرز جوانب إصلاح التعليم، التي تلقى اهتماما واسعا في الأوساط التربوية، إلا أنه لايزال هناك الكثير من العقبات التي تحول دون تنفيذ التنمية المهنية بشكل فعال يحقق أهداف التربية والتعليم. ويتضح من خلال ملاحظة أن التنمية المهنية للمعلمين لم ينظر إليها لفترات طويلة من الزمن على أنها جزء لا يتجزء من طبيعة عمل المربين، حيث ينصب جل وقت المربين على العمل التدريسي الأكاديمي والبحثي على حساب تنمية قدراتهم ومهاراتهم المهنية، واكتساب مهارات واستراتيجيات التدريس الفعال المختلفة التي تسهم في إعداد معلمي المستقبل. (الجبر. 2013. 91)

ضف على ذلك أنه في ظل التطورات والمستجدات والتغيرات في العصر الحالي أصبح لزاما الانتقال من طرق التدريس الاعتيادية إلى طرق تتلاءم مع عقول الطلاب و وجدانهم للوصول بهم لأعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية في الأداء من خلال استخدام استراتيجيات تدريس تساعد على إثارة انتباه الطلاب لتهيئتهم وتمكنهم من المشاركة في الموقف التدريسي وتتمى قدراتهم و مهاراتهم العقلية (أل كاسي و تمام و يحي .2015. 123). لذلك كان التدريب ولا يزال عملية نشاط مستمرة يزود المعلمين بالخبرات والاتجاهات والمهارات التي تمكنهم من تطوير كفاياتهم المهنية وتزيد من كفاياتهم الإنتاجية مما ينعكس إيجابيا على تعليم الطلبة وتحصيلهم. (الزبيدي 2014. 4-5)

حيث يكتسب تدريب المعلمين أثناء الخدمة أهمية خاصة، لأنه يعتبر مكملا لأعدادهم قبل الخدمة، حين يكون الفرد قد مارس مهنة التدريس لمواجهة المشكلات التدريسية التي تعرض لها من أجل تزويده بالخبرات والمهارات التدريسية التي تمكنه من القيام بدوره التدريسي المتجدد. وله العديد من المبررات منها التزايد الكبير في إعداد الطلبة، والتقدم العلمي والتكنولوجي، و تطور الأنظمة التربوية، و تطور أساليب التدريب ووسائله، كذلك النقص في الظروف والامكانيات المتاحة لإعداد المعلمين قبل الخدمة لتمكينهم من أداء مهمتهم، و التغير في المناهج، و مساعدة المعلمين الجدد. (أبو عطوان. 2008. 18-19)

ففي ظل الثورة التقنية والتحولات الاجتماعية التي تجتاح عالم القرية الكونية اليوم أصبحت برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والنمو المهني جزء لا يتجزأ من خطط وسياسات الجامعة المنتجة. على اعتبار أن الأداء المهني لعضو هيئة التدريس وتطويره وتقييمه وتهيئة المناخات العلمية له هو نوع من الاستثمار الأكاديمي الذي يجب أن تتضمنه سياسات وبرامج التعليم العالي. (المحسن. 2013)

لقد أثبت العديد من التجارب العالمية و الدراسات أهمية التنمية المهنية للمعلمين بصفة عامة وأعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي بصفة خاصة أثناء الخدمة، فقد أهتمت كثير من مؤسسات التعليم العالي بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الإدارية لتلك المؤسسات بغرض تحسين نوعية التعليم العالي بجميع مجالاته ومصادره وعملياته ومن أمثلة ذلك قيام جامعة هارفارد عام 1947 بتقديم مادة التدريس الجامعي لأعضاء هيئة التدريس فيها. كذلك ظهر الاهتمام بشكل واضح بالتدريب لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية والأوروبية في منتصف الستينات. كما تم انشاء المركز الأوربي للإجادة في التعليم العالي عام 1972. كذلك اهتمت منظمة اليونسكو بدعم التنمية المهنية للمعلم الجامعي من خلال دعمها لبرامج إنشاء شبكات بين الجامعات على المستوى العالمي. وفي نفس السياق أهتمت بعض الدول العربية بذلك ومن ابرزها الجامعات المصرية خاصة عين شمس والقاهرة والاسكندرية من أوائل الجامعات العربية التي اقامت دورات تطويرية لإعداد المعلم الجامعي. كما أنشأت جامعة البصرة مركز لتطوير طرق التدريس والتدريب الجامعي عام 1986. وأيضا أنشأت جامعة الملك عبد العزيز السعودية مركز تطوير التعليم الجامعي عام 1987. كذلك أنشأت جامعة الكويت مركز للتنمية الأكاديمية في بداية التسعينات، وفي التاريخ نفسه أنشأت جامعة الإمارات مركز استقطاب وتنمية أعضاء هيئة التدريس. كما بدأت جامعة عدن بعقد دورة التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الطب عام 1995 م وأيضا أنشأت جامعة صنعاء مركز تطوير التعليم الجامعي عام 2006 (غالب، عالم.2008. 164). كذلك أنشأت جامعة الإمارات المركز المهني عام 1990 حيث يقدم برامج من أهمها طرق التدريس الجامعية الفاعلة والتقويم واستخدام التعليم المصغر. وأيضا أنشأت الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت مركز القياس والتقويم والتنمية المهنية يعمل على تطوير

الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس وطرق البحث ومهارات الاتصال. (أحمد. 2009).

من خلال ما تم عرضه ندرك أهمية تنمية مهارات عضو هيئة التدريس التدريسية وضرورتها في العصر الحالية وأهمية اعداد البرامج التدريبية لتنمية مهارات التدريس الفعال فالأعداد التربوي لعضو هيئة التدريس العالي يعتبر من العناصر والمعايير المهمة في كثير من الدول غير أنه في " معظم مؤسسات التعليم العالي الوطنية ليس بالأهمية أذ يعتبر حصول الفرد على درجة الإجازة العالية (الماجستير) أو الدكتوراه في التخصص الذي يريد أن يعمل به هي شرطا كافيا ليكونوا مؤهلين للتدريس في المؤسسات التعليم العالي حيث أنها لا توفر الأعداد المناسب لهذه المهنة قبل الخدمة أو أثناء الخدمة. (Suwaed. & Rahouma 2015.691)

ومن هذا المنطلق قامت الباحثة ببناء برنامج تدريبي لتنمية مهارات التدريس الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة وتطبيقه لمعرفة أثره ومدى الاستفادة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المتدربين .  
الإحساس بالمشكلة:

نبع إحساس الباحثة بالمشكلة من خلال ما يلي:

1- ما أوضحت الأدبيات وبعض الدراسات من خلال النتائج والتوصيات المتعلقة بالتنمية المهنية إلى حاجة أعضاء هيئة التدريس لتنمية مهاراتهم التدريسية مثل دراسة القحفة (2014)، ودراسة يونس (2014)، والعتيبي (2015)، ودراسة العصيمي (2016)، ودراسة المخلافي (2017).

2- بالإضافة إلى ندرة الدورات التدريبية التي تستهدف إعداد الاساتاذ الجامعي للتدريس قبل الخدمة وبعد الخدمة في معظم مؤسسات التعليم العالي بلبيبا " (Suwaed. & Rahouma 2015).



3- أوضحت الدراسة الاستطلاعية التي أجريت على أعضاء هيئة التدريس بمعهد المهن الطبية أنهم لم يتلقوا أي دورة تدريبية لتنمية مهاراتهم التدريسية. كما أنهم لم يتلقوا الأعداد المناسب للتدريس قبل الخدمة . كذلك رغبتهم وحاجتهم في تلقي دورات تدريبية لتنمية مهاراتهم التدريسية .

### تحديد مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في معرفة فاعلية البرنامج التدريبي المقترح لتنمية مهارات التدريس الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للمهن الطبية أثناء الخدمة ومستوى الاستفادة من وجهة نظرهم.

### أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ما التصور المقترح للبرنامج التدريبي لتنمية مهارات التدريس الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للمهن الطبية أثناء الخدمة؟
- ما فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية مهارات التدريس الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للمهن الطبية أثناء الخدمة؟
- ما مستوى الاستفادة من حضور البرنامج التدريبي أثناء الخدمة من وجهة نظر المتدربين؟
- ما مقترحات المتدربين (أعضاء هيئة التدريس عينة البحث) لتطوير البرنامج من وجهة نظرهم؟

### فروض البحث:

تمثلت فروض البحث فيما يلي:

- 1- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربين عينة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي في اختبار الاحتفاظ بأثر التدريب لصالح القياس البعدي.

2- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات المتدربين والوسط الفرضي في استجابة المتدربين على مقياس مستوى الاستفادة بالاستبيان.

### أهمية البحث:

تحدد أهمية البحث في النقاط الرئيسية الآتية:

- 1- أهمية تنمية مهارات التدريس الفعال لأعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة
- 2- إمكانية الاعتماد على البرنامج المقترح لتنمية مهارات التدريس الفعال .
- 3- يقدم البحث نموذجاً لتصور مقترح لبرنامج تدريبي إثناء الخدمة لتنمية مهارات التدريس
- 4- يساعد هذا البحث في فهم الكيفية التي تشكل بها تلك المهارات والوقوف على المتغيرات المسؤولة عنها.
- 5- كما تكم أهمية الدراسة تستجيب للتطورات المعاصرة في أعداد معلم التعليم العالي وتأهليه ورفده بالمهارات والكفايات التدريسية اللازمة والت من شأنها تحقق جودة الأداء التدريسي.

### حدود البحث:

يقصر البحث على الحدود التالية:

- تقتصر عينة الدراسة على المتدربين الذين المنتظمين على حضور جلسات التدريب
- تقتصر الدراسة على المتدربين الذين قاموا باستخدام كراس النشاط.
- تقتصر عملية تقويم البرنامج التدريبي المقترح على الأنشطة المستخدمة بكراس النشاط القبلية والبنائية واختبار أثر الاحتفاظ بالتدريب و استمارة تقييم مدى الاستفادة من وجهة نظر المتدربين.

## مصطلحات البحث:

- الفاعلية: عرفت الفاعلية على أنه مدى النجاح في تحقيق الأهداف الموضوعية للبرنامج التدريب المصمم (رمو.2013. 10)
- البرنامج التدريبي: يعرف التدريب على عملية إكساب مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات إلى فرد أو مجموعة أفراد والتي بها يستطيع الفرد أو هذه المجموعة القيام بعمل ما لم يكن في استطاعتهم القيام به من قبل أو يمكنهم القيام به بصورة أفضل أو مختلفة عن ذي قبل و على هذا فإن نتاج التدريب هو حدوث تغير في الإداء (أبو عطوان.2008. 12) كما يعرف التدريب على أنه عملية منظمة ومستمرة تكسب الفرد معرفة ومهارة أو قدرة لازمة لأداء وظيفة معينة.أو بلوغ هدف محدد. (سعيد وعثمان 2014. 10)
- ويعرف البرنامج التدريبي على أنه نشاط مخطط بهدف إحداث تغييرات في الفرد أو الجماعة التي ندرّبها نتناول معلوماتهم وأدائهم وسلوكهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة و إنتاجية عالية (المالكي.8.2009)
- وتعرف الباحثة البرنامج التدريبي إجرائيا على أنه خطة تعليمية تعليمية شاملة ومنظمة ومقترحة ذات أهداف محددة ومحتوى منظم. وخطوات إجرائية متتابعة تتمثل في مجموعة من الاستراتيجيات وأساليب والأنشطة الهادفة والمخططة والمنظمة وذلك لتنمية مهارات التدريس الفعال لدى المتدربين من أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للمهن الطبية أثناء فترة التدريب.
- الخدمة: تعرف الخدمة بأنها الوقت الرسمي لعمل موظف في مؤسسة معينة، وممارسته لكافة المهام والأعمال الموكلة إليه خلال ذلك الوقت.(قرناز و الحافظ 2010. 156)

- التدريب أثناء الخدمة: عرف التدريب أثناء الخدمة على أنه نشاط مخطط يهدف لتنمية القدرات والمهارات الفنية والسلوكية للأفراد العاملين لتمكينهم من تحقيق ذاتهم خلال تحقيق مزيج أهدافهم وأهداف المنظمة بأعلى كفاءة ممكنة (العليمات. 2014. 2561). كما عرف التدريب أثناء الخدمة على أنه " الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف، وخبرات، واتجاهات المتدربين، وذلك بجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم"(المالكي. 2009. 13) . كذلك تعرف على " اكتساب المعرفة والخبرة والمهارات وتطوير الصفات الشخصية لتنفيذ الواجبات المهنية والأكاديمية التي تمكن الفرد من المساهمة بفاعلية في المؤسسة والمجتمع.(Doghonadze. 2016. 104)
  - مهارات التدريس الفعال: هي مجموعة العمليات السلوكية التدريسية التي يظهرها المعلم في نشاطه التعليمي داخل وخارج حجرة الدراسة لتحقيق أهداف المادة التي يقوم بتدريسها. كذلك تعرف على أنها نمط من السلوك التدريسي الفعال في تحقيق أهداف محددة يصدر من المعلم في صورة استجابات عقلية أو لفظية أو حركية أو عاطفية متماسكة تتكامل فيها عناصر الدقة والسرعة والتكيف مع ظروف الموقف التدريسي.(العجومي. 2013. 325). وتعرف الباحثة مهارات التدريس الفعال إجرائياً على أنها مجموعة من المهارات التدريسية التي تتضمن مهارات التخطيط والتنفيذ والتقييم التي أعدتها الباحثة وفق للبرنامج التدريبي التي يتوقع من المتدربين من أعضاء هيئة التدريس انقائها بعد حضورهم جلسات البرنامج.
  - أعضاء هيئة التدريس: يقصد بهم الأشخاص القائمين بمهام التدريس الفعلي ويزاولون مهنة التدريس بالمعهد العالي للمهن الطبية
- الدراسات السابقة:**

اختلفت أهداف الباحثين في دراسة الأداء التدريسي وتنميه مهاراته أثناء الخدمة فقد أهتمت بعض الدراسات بمعرفة فاعلية برامج مثل دراسة Alrweithy &

Alsalem (2014) حيث هدفت الدراسة إلى تقديم برنامج تدريبي للتعلم والتدريس الجامعي وتحديد كفاءة UTL في تطوير الكفاءات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام بالمملكة العربية السعودية وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أداء مجموعة التدريب قبل وبعد التدريب، وأيضاً دراسة (Malik, Nasim, Tabassum, 2015) التي هدفت إلى تقييم فعالية برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس على مستوى التعليم العالي على جودة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من خلال معرفة فاعلية تطبيق المحتوى في الفصول الدراسية والتعامل مع مشاكل الطلاب داخل الفصول الدراسية، كذلك استخدام استراتيجيات التدريس المبتكرة في التدريس، لتحقيق ذلك تم جمع البيانات من معلمي الجامعات بالقطاع العام، وأسفرت نتائج الدراسة عن عدم رضى أعضاء هيئة التدريس فاعلية محتوى برامج التطوير المهني في التعامل مع مشكلات الطلاب داخل الفصول الدراسية واستخدام الاستراتيجيات التدريسية.

كما أهتمت بعض الدراسات بوضع تصور لبعض البرامج التدريبية مثل دراسة الناصر و محسن (2016) حيث هدف الباحثان إلى بناء رؤية تصورية لكفايات التدريسية للأستاذ الجامعي في ضوء معايير دورة ديمنغ للجودة وقد خرج الباحثان بمجموعة من المهارات التي لا بد أن تتوفر في الأداء التدريسي.

كذلك دراسة (آل كاسي و تمام و يحي 2015) حيث هدفت إلى تحديد معايير الجودة الشاملة لاستراتيجيات التعليم والتعلم الفعال المتمركز حول الطالب، وتحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس في مجالات التعليم والتعلم الفعال ونشر الوعي بين أعضاء هيئة التدريس بأهمية هذه البرامج والانخراط فيها، ومن ثم تقديم تصور مقترح لبرنامج تدريبي لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في التعليم والتعلم الفعال المتمركز حول الطالب في ضوء معايير الجودة الشاملة مستخدمين المنهج

الوصفي التحليلي . كما قام الباحثون بأعداد قائمة بمعايير الجودة الشاملة في استراتيجيات التعلم والتعليم الفعال المتمركز حول الطالب وتم عرضها على مجموعة من الخبراء في المناهج ثم تم تحديد قائمة الاحتياجات التدريبية وذلك لتصميم البرنامج التدريبي المقترح وقد تم تطبيق قائمة الاحتياجات على عينة مكونة من 160 من أعضاء الهيئة التدريسية بالكليات النظرية والعلمية وفي ضوء النتائج قام الباحثون بتصميم برنامج تدريبي لتلبية الاحتياجات.

وأيضاً دراسة ليلي (2013) التي هدفت إلى صياغة برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم العالي، حيث أعدت الباحثة قائمة بمعايير الجودة اللازمة لعضو هيئة التدريس، ثم تم تحديد قائمة بالاحتياجات التدريبية اللازمة لأداء عضو هيئة التدريس في ظل هذه المعايير وصولاً لصياغة البرنامج التدريبي وقد تم بناء مقياس مكون من ست مجالات وهي (استراتيجيات التدريس الفعال، التقويم، الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم، الاتصال الفعال، أنشطة البحث العلمي، مجال الممارسات الإدارية والقيادية وقد تم عرضها على المحكمين وحساب معامل ألفا كرونباخ حيث بلغ 0.97 وتم تطبيقه على عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغت 150 فرداً من أعضاء هيئة التدريس من جامعة فرحات عباس - سطيف 1-2. وأسفرت النتائج عن احتياجات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال أنشطة البحث والتدريس الفعال والاتصال والممارسات القيادية والتقويم وبناء على هذه الاحتياجات قامت الباحثة ببناء برنامج تدريبي مقترح.

وكذلك دراسة (الغامدي، 2012) حيث هدفت إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية وتقديم تصورا مقترحا لها في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATH)، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بأسلوب دلفاي (Delphi)

وقد تم تطبيق أداة الدراسة على عينة قوامها 20 فردا من خبراء التربية والإدارة والتخطيط التربوي والجودة والاعتماد الأكاديمي في كليات التربية بالجامعات السعودية، وقد تبين تأخر معظم كليات التربية في الجامعات السعودية فيما يخص التوجه نحو الاعتماد الأكاديمي والأخذ بمفاهيمه. كما أظهرت نتائج تطبيق دلفاي أن مجالات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت جاءت بدرجة أهمية كبيرة وبمتوسط 2.69 من 3 وكان وجاءت ترتيبها تنازليا على التوالي: التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، تقييم الإداء ومخرجات التعليم، الموارد و الحوكمة، التنوع وتكافؤ الفرص، الإطار المفاهيمي والمعرفي، الخبرات الميدانية والممارسات العلمية، البرامج والخطط الدراسية، كما قدم الباحث تصورا مقترحا لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت.

كما أهتمت بعض الدراسات برصد برامج التنمية المهنية التي تقوم بها بعض الجامعات والعوامل المؤثرة فيها منها دراسة غالب و عالم (2008) والتي أوضحت أن جودة النوعية تتطلب جودة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم باعتبارهم عنصرا فعالاً في تحقيق الجودة كما أظهرت أهمية وسائل التنمية في رفع مستوى المدخلات والعمليات والمخرجات في المنظومة التعليمية.

كذلك دراسة الشخشير (2010) التي هدفت إلى الكشف عن مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات حيث تكونت عينة الدراسة من 130 عضو هيئة تدريس ولتحقيق الهدف تم بناء استبيان من 51 بند موزعة على أربعة مجالات هي مجال تنمية المهارات، ومجال تنمية المشاركة ومجال الترقية والتقييم ومجال مشكلات التنمية وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التنمية المهنية في جامعة النجاح الوطنية

كان متوسطا من وجهة نظرهم كما أظهرت النتائج أن مستوى التنمية كان أقل من المستوى المقبول تربويا.

كذلك دراسة العنزي (2014) التي هدفت إلى التعرف على الممارسات المهنية لإعداد أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن مسعود الإسلامية، وذلك باستخدام المنهج الوصفي من خلال أسلوب المسح الشامل واستخدام الاستبانة وقد توصل نتائج البحث إلى إن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على أبعاد الدراسة (الممارسات السائدة بالجامعة لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس، والممارسات السائدة اللاحقة) كانت عالية. كما وجدت فروق في استجابة عينة البحث لصالح الذكور.

#### المستفاد من الدراسات السابقة:

لقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في الجوانب التالية

- أعداد التصور المقترح للبرنامج التدريبي لتنمية مهارات التدريس الفعال.
- الاطلاع على تجارب بعض الدول حول برامج تنمية عضو هيئة التدريس خاصة جوانب تنمية مهارات الأداء التدريسي.
- إعداد الأدوات وأساليب القياس والتقويم المناسبة.
- الوقوف على إيجابيات وسلبيات بعض البرامج والسياسات المتبعة لتنمية معلمي التعليم العالي.
- مقارنة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة ومناقشتها وتفسيرها.

وقد اختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في المنهجية المتبعة وفي تركيزها على أحد جوانب تنمية عضو هيئة التدريس المتمثل في مهارات التدريس الفعال كذلك في الأدوات المستخدمة للقياس والتقويم فقد تم إعداد البرنامج التدريبي في ضوء نتائج بعض الدراسات التي استهدفت إلى تقويم أداء عضو هيئة التدريس



وتحديد الاحتياجات التدريبية له ومن ثم تطبيقه على عينة البحث واستطلاع رأي المتدربين في مستوى الاستفادة من جلسات التدريب ومقترحاتهم لتطوير هذا البرنامج. **منهجية البحث:**

أتبع البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي من مسح الأدبيات والدراسات السابقة وذلك لبناء البرنامج التدريبي وأدوات البحث ووصف النتائج وتحليلها. بالإضافة إلى المنهج شبه التجريبي مستخدمة التصميم التجريبي ذا مجموعة تجريبية واحدة؛ وذلك للتحقق من فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية مهارات التدريس الفعال.

#### مجتمع البحث:

تمثل مجتمع البحث في أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للمهن الطبية.

#### عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بطريقة قصدية ممن الذين انضموا إلى الدورة التدريبية وفقاً للشروط التالية:

- أن يكون المتدرب عضو هيئة تدريس بالمعهد ومكلف بتدريس بعض المقررات وقد مارس مهنة التدريس.
- أن يكون المتدرب منتظم في حضور جلسات الدورة مع ضرورة حضور الجلسة الأخيرة والاجابة على اختبار الاحتفاظ بأثر التدريب ومقياس مستوى الاستفادة (جلسة التقييم). وألا يزيد غيابه عن جلستين من جلسات البرنامج.
- أن يكون المتدرب منتظماً على الإجابة والتدريب على كراس الأنشطة وتسليمها للمدربين.

وبعد تحقق من هذه الشروط وصل عدد عينة البحث إلى (6) متدربين.

**الأساليب الإحصائية للتحقق من أهداف البحث وتحليل النتائج وتفسيرها:**

استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية والأوساط المرجحة والانحراف

المعياري واختبار (T test) للعينات غير المستقلة، والعينة الواحدة.

## مواد وأدوات البحث:

تمثلت أدوات الدراسة وموادها في برنامج تدريبي لتنمية مهارات التدريس الفعال، واختبار الاحتفاظ بأثر التدريب، ومقياس مستوى الاستفادة كما موضح أدناه.

- أولاً: مواد البحث: بناء البرنامج التدريبي: لتحقيق الهدف الأول من البحث المتمثل في الإجابة عن التساؤل " ما التصور المقترح للبرنامج التدريبي لتنمية مهارات التدريس الفعال لدى اعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للمهن الطبية أثناء الخدمة؟" قامت الباحثة بالاطلاع على الدراسات السابقة والإطار النظري (المالكي.2009) (إيلي.2013) (بادي، عوين.2014) (حلس، أبوشقير. - -) (أبو الضبعات.2009) (العجرمي (2011). (حسين، الزين.2016) (الإمام. 2013) (السعيدة.2015)، (التركي (2015)، (محمود2004)، (مؤسسة رياض نجد للتربية والتعليم (2003)، (القيسي (2015)، (عبد العزيز2012)، (خضر 2006). ومن ثم تم بناء البرنامج وفقا للخطوات التالي:

## فلسفة البرنامج التدريبي:

تعتمد فاعلية البرنامج على مجموعة من الأسس وذلك لنجاحه في تحقيق الأهداف التي وضعت من أجله وهي.

- 1- تعتمد فاعلية هذا البرنامج على عينة البحث المتمثلة في أعضاء هيئة تدريس يمارسون فعليا مهنة التدريس.
- 2- تحليل المهارات وتحويلها إلى مهمة يتم تنميتها وتطويرها عبر مجموعة من الأنشطة.
- 3- مراعاة تقديم التغذية الراجعة بصفة مستمرة لمساعدة المتدربين على تحقيق تنمية وتطوير المهارة.

## ● تحديد الأهداف العامة للبرنامج:

تهدف الباحثة من خلال بناء وتطبيق هذ البرنامج إلى:

- 1- تنمية مهارات التدريس الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس
  - 2- تنمية مفهوم حديث لمهنة التدريس
  - 3- معرفة مهارات التدريس الفعال
  - 4- التعرف على كيفية استخدام مهارات تخطيط وتنفيذ وتقييم التدريس بالتدريس.
  - 5- تطبيق بعض لنماذج مهارات التدريس.
- تحديد محتوى البرنامج والخطة الزمنية لتنفيذه:

الجدول (1) الخطة الزمنية للبرنامج

موضوع الجلسة	عدد الجلسات	زمن الجلسة بالساعات
مقدمة عن مهارات التدريس	1	2
مهارات التدريس الأساسية.	2	4
نماذج لمهارات التدريس الأساسية	8	16
أجمالي الجلسات و الزمن	11	22

- تحديد الأهداف الإجرائية لموضوعات للبرنامج:

الجدول (2) الأهداف الإجرائية لموضوعات المحتوى

الموضوعات	الأهداف الإجرائية
مفهوم التدريس ومهارات التدريس	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يضع المتدرب تعريفا مناسباً لمفهوم التدريس حديث.</li> <li>- أن يقارن المتدرب بين مفهوم التدريس الحديث والتقليدي.</li> <li>- أن يعرف المتدرب مهارة التدريس</li> </ul>
مكونات مهارة التدريس	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يعد المتدرب مخطط يوضح العلاقة بين مكونات المهارة</li> </ul>
خصائص مهارة التدريس	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يعد المتدرب خريطة مفاهيم توضح خصائص مهارات التدريس.</li> </ul>
مراحل تعلم وتعليم	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يوضح المتدرب مراحل تعلم مهارة التدريس</li> <li>- أن يعطي مثلاً على مهارة قد سبق وأن تعلمها يوضح فيها مراحل تعلم المهارة.</li> </ul>
أهمية تنمية مهارات التدريس	<ul style="list-style-type: none"> <li>- استنتاج المتدرب أهمية تنمية مهارات التدريس؟</li> </ul>
مهارة التخطيط	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يعرف المتدرب التخطيط</li> <li>- أن يستنتج المتدرب أهمية التخطيط للتدريس</li> </ul>

الموضوعات	الأهداف الإجرائية
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يعدد المتدرب أنواع التخطيط</li> <li>- أن يحدد معايير التخطيط الجيد</li> <li>- أن يوضح المتدرب المبادئ التي يجب على المعلم أن يراعيها عند التخطيط.</li> <li>- أن يعدد المتدرب أهم المهارات التي يحتاجها المعلم للتخطيط.</li> <li>- أن يعد المتدرب خطة فصلية لأحد المقررات مستخدماً عناصر الخطة طويلة المدى.</li> <li>- أن يعد المتدرب خطة درس مستخدماً العناصر الرئيسة لخطة الدرس مراعيًا مبادئ ومعايير التخطيط</li> </ul>
مهارة التنفيذ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يعرف المتدرب عملية تنفيذ الدرس.</li> <li>- أن يوضح المتدرب خطوات تنفيذ التدريس.</li> <li>- أن يناقش المتدرب بعض نماذج تطبيقية لتنفيذ الدرس</li> <li>- أن يعدد المتدرب المهارة التي يحتاجها لتنفيذ التدريس.</li> <li>- أن يعد المتدرب خطة تنفيذية لأحد الدروس؟</li> </ul>
مهارة التقويم	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يعرف المتدرب مفهوم التقويم.</li> <li>- أن يستنتج المتدرب أهمية التقويم.</li> <li>- أن يحدد المتدرب أهداف التقويم.</li> </ul>
مهارة تحليل المحتوى	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يعرف المتدرب المحتوى موضحاً مكوناته</li> <li>- أن يوضح المتدرب مفهوم تحليل المحتوى</li> <li>- أن يستنبط المتدرب مكونات المحتوى.</li> <li>- أن يستنتج المتدرب أهمية تحليل المحتوى</li> <li>- أن يحدد المتدرب أهم مهارات تحليل المحتوى.</li> <li>- أن يستخدم طرق تحليل المحتوى في تحليل درس.</li> <li>- أن يحلل المتدرب أحد الدروس مستخدماً طرق تحليل الدروس.</li> </ul>
مهارة تحديد المتطلبات الأساسية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يحدد المتدرب مفهوم المتطلبات الأساسية.</li> <li>- أن يستنتج أهمية تحديد المتطلبات الأساسية عملياً.</li> <li>- أن يعدد استراتيجيات تحديد المتطلبات الأساسية.</li> <li>- أن يستخدم أحد استراتيجيات تحديد المتطلبات الأساسية في تحديد المتطلبات الأساسية لأحد الدروس.</li> </ul>
مهارة تحديد الأهداف السلوكية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يعرف المتدرب الهدف السلوكي موضحاً مكوناته.</li> <li>- أن يستنتج المتدرب وظائف استخدام الأهداف السلوكية في التدريس.</li> <li>- أن يحدد المتدرب معايير صياغة الهدف السلوكي</li> </ul>

الموضوعات	الأهداف الإجرائية
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يعدد المتدرب مجال ومستويات الأهداف السلوكية لتصنيف بلوم.</li> <li>- أن يعد المتدرب أهداف سلوكية لأحد الدروس مستخدماً تصنيف بلوم مراعيًا معايير صياغة الأهداف السلوكية.</li> </ul>
مهارة تحديد واستخدام طرق واستراتيجيات التدريس	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يحدد المتدرب مفهوم طرق واستراتيجيات التدريس.</li> <li>- أن يوضح معايير اختيار طرق التدريس عملياً.</li> <li>- أن يعدد المتدرب القواعد العامة لاستخدام طرق التدريس.</li> <li>- أن يعدد المتدرب بعض طرق التدريس التي يستخدمها في عمله</li> <li>- أن يعد خطة تنفيذية لاستخدام أحد طرق التدريس في أحد الدروس.</li> </ul>
مهارة تحديد و إنتاج الوسائل التعليمية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يحدد المتدرب مفهوم الوسائل التعليمية.</li> <li>- أن يوضح أهمية استخدام الوسائل التعليمية في التدريس عملياً.</li> <li>- أن يوضح معايير استخدام وإنتاجها.</li> <li>- أن يطبق قواعد استخدام الوسيلة التعليمية.</li> <li>- أن يعدد بعض الوسائل التعليمية التي يقوم باستخدامها.</li> <li>- أن يخطط لاستخدام الوسائل التعليمية وإنتاج بعضها في أحد الدروس.</li> </ul>
مهارة تحديد الزمن	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يوضح المتدرب مهارة تحديد الزمن</li> <li>- أن يحدد الأساليب المستخدمة في تحديد الزمن في التدريس.</li> <li>- أن يعد خطة زمنية لتدريس أحد الدروس.</li> </ul>
مهارة التهيئة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يوضح المتدرب مفهوم مهارة التهيئة موضحاً التسميات لأخرها لها</li> <li>- أن يعدد أنواع التمهيد</li> <li>- أن يوضح أهداف استخدام التهيئة في التدريس عملياً.</li> <li>- أن يوضح الزمن المناسب للتهيئة.</li> <li>- أن يعدد أساليب التي يمكن أن يستخدمها المعلم للتمهيد للدرس.</li> <li>- أن يحدد معايير استخدام التمهيد المناسب في التدريس.</li> <li>- أن يعد خطة لاستخدام التمهيد في أحد الدروس باستخدام أحد الأساليب مراعيًا معايير لاختيار الأسلوب المناسب.</li> </ul>
مهارة إثارة دافعية للتعلم	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يحدد المتدرب مفهوم مهارة إثارة دافعية للتعلم</li> <li>- أن يوضح المتدرب بعض من أساليب إثارة الدافعية</li> <li>- أن يشرح المتدرب الحالات التي يكون المتعلم محفزاً.</li> <li>- أن يعد المتدرب مخطط يستخدم فيه بعض أساليب استثارة دافعية المتعلم في أحد الدروس.</li> </ul>

الموضوعات	الأهداف الإجرائية
مهارة الشرح	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يوضح المتدرب مفهوم الشرح في التدريس.</li> <li>- أن يعدد المتدرب أنواع الشرح</li> <li>- أن يوضح المهارات التي يمكن أن يستخدمها المعلم لتقديم لشرح درس بطريقة جيدة</li> <li>- أن يعد خطة تنفيذية مستخدماً أحد أنواع العرض لأحد الدروس مراعيًا فيها استخدام مهارات الشرح الجيد.</li> </ul>
مهارة طرح الأسئلة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يوضح المتدرب مفهوم مهارة طرح الأسئلة</li> <li>- أن يعدد مهارة طرح الأسئلة</li> <li>- أن يحدد المتدرب أهم معايير صياغة الأسئلة.</li> <li>- أن يعدد المتدرب أنواع الأسئلة.</li> <li>- أن يعد بعض الأسئلة مراعيًا معايير الصياغة مخططًا لكيفية توجيهها</li> <li>- أن يحدد بعض الأساليب التي يمكن للمعلم أن يستخدمها لتوجيه الأسئلة.</li> <li>- أن يعد المتدرب مخطط تنفيذي باستخدام بعض أساليب توجيه الأسئلة.</li> <li>- أن يحدد المتدرب الأساليب التي يمكن للمعلم أن يستخدمها في تحسين إجابات الطلاب</li> <li>- أن يعد المتدرب مخطط تنفيذي باستخدام بعض أساليب تحسين إجابات الطلاب.</li> </ul>
مهارة إدارة الصف	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يحدد المتدرب مفهوم مهارة إدارة الصف.</li> <li>- أن يحدد المتدرب أساليب ضبط النظام داخل الصف</li> </ul>
مهارة الغلق	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يحدد المتدرب مفهوم مهارة الغلق.</li> <li>- أن يستنتج المتدرب أهمية مهارة الغلق.</li> <li>- أن يحدد المتدرب أنواع الغلق.</li> <li>- أن يعدد المتدرب أساليب الغلق.</li> <li>- أن يعد المتدرب مخطط تنفيذي يستخدم فيه أحد أساليب الغلق في أحد الدروس</li> </ul>
مهارة تحديد الواجبات	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يوضح المتدرب مفهوم مهارة تحديد الواجبات و تعيين التكاليفات.</li> <li>- أن يوضح المتدرب أهداف الواجبات المنزلية</li> <li>- أن يحدد المتدرب خصائص الواجبات المنزلية</li> <li>- أن يعدد المتدرب مهارات المعلم في وضع ومتابعة الواجبات.</li> <li>- أن يعد المتدرب بعض الواجبات لأحد الدروس</li> </ul>
مهارة تحديد أدوات التقويم	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يحدد المتدرب مفهوم أدوات التقويم</li> <li>- أن يحدد المتدرب أدوات التقويم.</li> <li>- أن يخطط لاستخدام بعض الأدوات في أحد الدروس .</li> </ul>
مهارة تحديد أساليب	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يحدد المتدرب مفهوم أساليب التقويم.</li> </ul>

الموضوعات	الأهداف الإجرائية
التقويم.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يعدد المتدرب أساليب التقويم.</li> <li>- أن يعدد المتدرب مخطط يوضح فيه أهمية وكيفية استخدام أساليب التقويم.</li> <li>- أن يعد خطة تنفيذية لاستخدام بعض من أنواع التقويم لأحد الدروس.</li> </ul>
مهارة بناء الاختبارات	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يحدد المتدرب مفهوم اختبارات التحصيل.</li> <li>- أن يحدد المتدرب خطوات بناء الاختبار.</li> <li>- أن يرسم خريطة توضح خطوات بناء الاختبار.</li> <li>- أن يعد اختبار تحصيل لأحد الدروس في ضوء استخدام خطوات بناء الاختبار</li> </ul>

● إعداد وبناء كتاب المحتوى: حيث قامت الباحثة بأعداد المحتوى العلمي لموضوعات البرنامج في ضوء الاهداف العامة والإجرائية للبرنامج بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة.

● إعداد وبناء كتاب نشاط المتدرب: تم تصميم كراس نشاط المتدرب في ضوء تنظيمات منهج النشاط وقد أحتوى الكراسة على:

- 1- أنشطة تحدد المتطلبات السابقة للمهارات موضوعات البرنامج.
- 2- أنشطة تحدد المستوى القبلي (الاختبار القبلي للمهارات).
- 3- أنشطة بنائية لتنمية مهارات التدريس الفعال
- 4- نماذج توضيحية لتطبيق المهارات.

● إعداد دليل المدربين: كما قامت الباحثة بأعداد دليل المدربين يوضح كيفية التدريب لتنمية مهارات التدريس الفعال، وذلك من خلال تنفيذ البرنامج والعمل كفريق من المدربين يوضح فيها مهام المدربين المتمثل في مدربين مدرب رئيسي والمتمثل في معد البرنامج (الباحثة) ومدرب مساعد من المتخصصين (د. ميرفت خميس التارقي).

● تحديد أساليب واستراتيجيات تنفيذ البرنامج: اعتمدت الباحثة في تنفيذها للبرنامج على أسلوب فريق المدربين مستخدمين بعض استراتيجيات التدريب الفعال المتمثلة في

أسلوب المشاغل التدريبية والمناقشة والحوار، والعصف الذهني، والتعلم الذاتي. وخرائط المفاهيم.

● تحديد الأجهزة والمواد الأدوات التعليمية المستخدمة في التدريب على البرنامج:

لتنفيذ موضوعات البرنامج تم استخدام شرائح البور بوبنت وعرضها بواسطة جاهزي الكمبيوتر والداتا شو، بالإضافة إلى كتاب المحتوى وكراس الأنشطة وبعض النماذج التدريبية.

● تحديد طرق وأساليب التقويم والتقييم: لتقويم فاعلية البرنامج اعتمدت الباحثة على التقويم التمهيدي و البنائي من خلال سجل نشاط المتدرب والمتمثل في حل والتدرب على الأنشطة بكراس الأنشطة كذلك القيام بتنفيذ التكاليفات المطلوبة لبعض المهارات. بالإضافة إلى التقويم الختامي المتمثل في اختبار الاحتفاظ بأثر التدريب ومقياس مستوى الاستفادة

- ثانياً: بناء أدوات القياس: لتتحقق من فاعلية البرنامج المعد وتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة ببناء اختبار الاحتفاظ بأثر التدريب، ومقياس مستوى الاستفادة وفقاً للخطوات التالية:

1- أعداد وبناء اختبار الاحتفاظ بأثر التدريب: حيث مر بناء وأعداد الاختبار بالخطوات التالية

- أعداد جدول المواصفات: قامت الباحثة بتحليل محتوى البرنامج وفقاً لجدول المواصفات التالية:



جدول (3) مواصفات محتوى البرنامج

مستويات الاختبار						%	الزمن المستغرق	عدد الأهداف	الموضوعات
مج	بناء وتصميم	التقويم	التركيب	التحليل	التطبيق				
2	1			1		%9	2	8	مقدمة عن مهارات التدريس
3		1	1	1		%18	4	16	مهارات التدريس الأساسية
21	2	4	6	7	2	%73	16	76	نماذج لمهارات التدريس
26	3	6	7	9	2	%100	22	100	المجموع

- وصف الاختبار: تم بناء اختبار مكونة من أسئلة المقالية القصير والمقالية المركب تستهدف قياس قدرة المتدرب على التطبيق والتحليل والتركيب والتقويم والبناء والتصميم للمهارات التي تم التدرب عليها بالبرنامج وقد تكون الاختبار من أحد عشر سؤال وستة وعشرون بنداً (أي أسئلة فرعية للأسئلة المقالية المركبة) والجدول التالي يوضح الأسئلة وعدد بنودها والدرجة المحددة لكل سؤال ومستوياتها.

جدول (4) مواصفات اختبار أثر التدريب.

السؤال	عدد البنود	الدرجة	مستوى السؤال
الأول	1	4	بناء وتصميم
الثاني	1	6	تحليل
الثالث	1	3	تركيب
الرابع	1	11	تقييم
الخامس	1	5	تحليل
السادس	1	3	تطبيق
السابع	8	24	4 تحليل + 4 تقييم
الثامن	2	14	تركيب
التاسع	3	15	تركيب
العاشر	3	3	تحليل
الحادي عشر	4	22	تطبيق + تركيب + 2 بناء وتصميم
المجموع	26	110	****

- ثبات وصدق الاختبار: لمعرفة صلاحية الاختبار لتحقيق الأهداف التي وضع من أجلها تم التحقق مما يلي:

● صدق المحكمين: بعد أعداد الاختبار تم عرضها على بعض المحكمين المختصين وذلك لتحقيق من مدى قياس كل سؤال للهدف الذي وضع لقياسه ومدى ملاءمة صياغة الأسئلة.

● ثبات الاختبار: للتأكد ثبات الاختبار قامت الباحثة باستخراج معامل الفا كرونباخ (CHRONBACH ALPHA) وذلك لمناسبته لحساب ثبات الاختبارات المقالية (سليمان و أبوعلام، 2012، 580) وقد بلغت درجته (0.84) وهي درجة مناسب تدل على ثبات عالي.

● الصدق الذاتي: حيث بلغ الصدق الذاتي لاختبار (0.92) وهي درجة عالية.

2- أعداد وبناء مقياس استطلاع رأي المتدربين في البرنامج : لمعرفة مستوى الاستفادة من حضور البرنامج وتقييم الدورة التدريبية قامت الباحثة بأعداد استبيان يستهدف استطلاع رأي المتدربين. وقد مر أعداده بالخطوات التالية

- تحديد أبعاد الاستبيان: قامت الباحثة بتحديد الأبعاد التالية (مستوى الاستفادة من موضوعات محتوى البرنامج، مستوى الأداء بالبرنامج، بالإضافة إلى مقترحات تطوير البرنامج التدريبي وأداء المدربين.

- وصف الاستبيان: تكون الاستبيان من شقين الشق الأول عبارة عن مقياس يستهدف تقييم البرنامج التدريبي من وجهة نظر المتدربين وهو مكون من مجالين بينما تضمن الشق الثاني أسئلة مفتوحة يتضمن مقترحات تطوير البرنامج من وجهة نظر المتدربين. حيث تم بناء فقرات الشق الأول باستخدام مقياس ليكرت (Likert) ذا الاستجابات

الخمس. بينما تضمن المجال الأخير أسئلة مفتوحة كما موضح بالجدول التالي:

الجدول (5) وصف الاستبيان

شكل الإجابة	نوع أسئلة المقياس	عدد البنود	محاور الاستبيان	
اختيار المستوى ضمن مدرج خماسي	فقرات تتطلب تحديد مستوى	31	مستوى الاستفادة من موضوعات محتوى	الأول
			مستوى الأداء بالبرنامج	
اختيار المستوى ضمن مدرج خماسي	فقرات تتطلب تحديد مستوى	6	مقترحات تطوير البرنامج التدريبي وأداء المدرسين	الثاني
مقالي	أسئلة مفتوحة	4		

- طريقة التصحيح: يتم تصحيح الاستبيان بحيث يتم تقييم البرنامج ككل من الشق الأول بينما الشق الثاني (مقترحات تطوير البرنامج التدريبي وأداء المدرسين) يتم الاستشهاد به لتطوير البرنامج ووضع التوصيات المناسبة وفقا لأرائهم والجدول التالي يوضح كيفية تصحيح الاستبيان

الجدول (6) طريقة تصحيح الاستبيان

المحور الأول / المجال الأول					
مستوى الاستفادة					مستوى البديل
لم أستفد	مقبول	جيد	جيد جدا	ممتاز	
0	1	2	3	4	الدرجة
0	0.03 - 1	1.03 - 2	2.03 - 3	3.03 - 4	الوسط المرجح
0	1 - 31	62 - 32	93 - 63	94 - 124	الدرجة الكلية
المحور الأول / المجال الثاني					
مستوى التحقق					مستوى البديل
لم يتحقق	مقبول	جيد	جيد جدا	ممتاز	
0	1	2	3	4	الدرجة
0	1 - 1.16	1.17 - 2.16	2.17 - 3.16	3.17 - 4	الأوساط المرجحة
0	1 - 6	7 - 12	13 - 18	19 - 24	الدرجة الكلية
المحور الثاني					
درجة لكل استجابة أو فكرة					الدرجة

- صدق وثبات الاستبيان: لمعرفة صلاحية الاستبيان لتحقيق الأهداف التي وضع من أجلها تم التحقق مما يلي:
- صدق المحكمين: بعد أعداد الاستبيان تم عرضها على بعض المحكمين المختصين وذلك لتحقيق من صلاحية ومناسبة الفقرات حيث تم التعديل في ضوء آرائهم.
- ثبات الاختبار: للتأكد ثبات الاستبيان قامت الباحثة باستخراج معامل الفا كرونباخ (CHRONBACH ALPHA) والجدول أدناه يوضح درجة المعامل وهي درجة عالية
- الصدق الذاتي: حيث قامت الباحثة باستخراج الصدق الذاتي كما موضح بالجدول أدناه وهي درجة عالية.

الجدول (7) مستوى الثبات والصدق الذاتي

الصدق الذاتي	معامل ألفا	محاور الاستبيان	
0.977	0.955	الأول	الشق الأول
0.921	0.848	الثاني	
0.886	0.785	الشق الثاني	

### إجراءات تطبيق البحث:

- تم القياس القبلي لمحتوى البرنامج من خلال الأنشطة القبلية لكل مهارة وذلك للتأكد من المهارات المكتسبة للمتدرب نتيجة لعامل الخبرة ولقد تم ذلك في بداية كل جلسة حيث تم تحديد الخبرات السابقة ولعلاج أمكانية التدريب على الأنشطة قامت الباحثة بتجميع كراس النشاط الخاص بكل مهارة قبل نهاية الجلسة.
- بعد إجراء التحديد القبلي لكل مهارة في بداية كل جلسة يتم تقديم البرنامج.
- بعد الانتهاء من تقديم البرنامج قامت الباحثة بتطبيق أدوات التقويم اختبار أثر التدريب واستبيان مستوى الاستفادة

## نتائج البحث الميدانية:

- النتائج المتعلقة الهدف الثاني: ينص تساؤل الهدف الثاني على "ما فاعلية البرنامج التدريبي لتنمية مهارات التدريس الفعال لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للمهن الطبية أثناء الخدمة؟ ولتحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و اختبار تي (T test) والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول (8) دلالة الفروق بين متوسطي درجات المجموعة في التطبيق القبلي والبعدي على أبعاد اختبار أثر التدريب

أبعاد الاختبار	التطبيق	المتوسط	الانحراف	متوسط الفروق	الانحراف	ت المحسوبة	ت الجدولية	الدلالة	القرار			
التطبيق	القياس القبلي	0.33	0.47	12.7	0.47	66.8	2.015	0.05	دالة			
	القياس البعدي	13	0									
التحليل	القياس القبلي	4	2.08	9.33	1.77	12.96	0.05		دالة			
	القياس البعدي	15	4.62									
التركيب	القياس القبلي	4.17	1.68	15	2.65	13.89			0.05	دالة		
	القياس البعدي	19.67	6.53									
التقويم	القياس القبلي	2.17	1.68	7.33	5.34	3.36				0.05	دالة	
	القياس البعدي	9.5	6.53									
بناء وتصميم	القياس القبلي	.83	0.69	10	2.52	9.71					0.05	دالة
	القياس البعدي	10.83	2.19									
المجموع الكلي	القياس القبلي	11.5	6.54	56.5	8.85	15.69		0.05				دالة
	القياس البعدي	68	15.88									

من خلال الجدول يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات المتدربين في التطبيقين القبلي والبعدي دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 بالنسبة لجميع أبعاد الاختبار لصالح التطبيق البعدي. حيث جاءت قيمة T المحسوبة أعلى من

قيمة T الجدولية، وبذلك نقبل فرض البحث الذي ينص على وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات المتدربين عينة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي في اختبار الاحتفاظ بأثر التدريب لصالح القياس البعدي. ومن خلال هذه النتائج نستنتج ارتفاع مستوى التقدم لدى أفراد المجموعة بعد تطبيق البرنامج التدريبي وذلك في ضوء مقارنة نتائج اختبار التدريب قبل تطبيق البرنامج وبعده.

- النتائج المتعلقة بالهدف الثالث: ينص تساؤل الهدف الثالث على "ما مستوى الاستفادة من حضور البرنامج التدريبي إثاء الخدمة من وجهة نظر المتدربين (أعضاء هيئة التدريس عينة البحث)؟" ولتحقيق هذا الهدف تم استخلاص النتائج التالية:

- أولاً: النتائج المتعلقة بتقييم مستوى الاستفادة: يحتوي هذا المحور بالاستبيان على مجالين مجال مستوى الاستفادة من موضوعات محتوى البرنامج مكون من 31 فقرة بدءاً من الفقرة 1 إلى الفقرة 31. والمجال الثاني مستوى الأداء بالبرنامج ويحتوي على 6 فقرات بدءاً من الفقرة 32 حتى الفقرة 37 واستخلاص النتائج تم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام الأوساط المرجحة والنسب المئوية وترتيب الفقرات وتقييم مستوى لكل فقرة والجدول التالي يوضح ذلك يوضح ذلك.

الجدول (9) الدرجات والأوساط المرجحة والوزن المئوي والترتيب

ومستوى الاستفادة من حضور البرنامج

المجال	رقم الفقرة	مجموع الدرجات	الوسط المرجح	الوزن المئوي	الترتيب	المستوى
مجال مستوى الاستفادة من موضوعات	1	18	3	3.40%	الثاني	جيد جداً
	2	17	2.83	3.20%	الثالث	جيد جداً
	3	17	2.83	3.20%	الثالث	جيد جداً
	4	17	2.83	3.20%	الثالث	جيد جداً

المجال	رقم الفقرة	مجموع الدرجات	الوسط المرجح	الوزن المئوي	الترتيب	المستوى
محتوى البرنامج	5	18	3	3.40%	الثاني	جيد جدا
	6	18	3	3.40%	الثاني	جيد جدا
	7	19	3.17	3.60%	الأول	ممتاز
	8	16	2.67	3.02%	الرابع	جيد جدا
	9	19	3.17	3.60%	الأول	ممتاز
	10	19	3.17	3.60%	الأول	ممتاز
	11	18	3	3.40%	الثاني	جيد جدا
	12	18	3	3.40%	الثاني	جيد جدا
	13	19	3.17	3.60%	الأول	جيد جدا
	14	17	2.83	3.20%	الثالث	جيد جدا
	15	19	3.17	3.60%	الأول	ممتاز
	16	18	3	3.40%	الثاني	جيد جدا
	17	16	2.67	3.02%	الرابع	جيد جدا
	18	16	2.67	3.02%	الرابع	جيد جدا
	19	18	3	3.40%	الثاني	جيد جدا
	20	18	3	3.40%	الثاني	جيد جدا
	21	19	3.17	3.60%	الأول	ممتاز
	22	14	2.33	2.70%	السادس	جيد جدا
	23	16	2.67	3.02%	الرابع	جيد جدا
	24	16	2.67	3.02%	الرابع	جيد جدا
	25	18	3	3.40%	الثاني	جيد جدا
26	17	2.83	3.20%	الثالث	جيد جدا	
27	15	2.5	2.84%	الخامس	جيد جدا	

المجال	رقم الفقرة	مجموع الدرجات	الوسط المرجح	الوزن المئوي	الترتيب	المستوى
	28	15	2.5	2.84%	الخامس	جيد جدا
	29	12	2	2.30%	السابع	جيد
	30	15	2.5	2.84%	الخامس	جيد جدا
	31	17	2.83	3.20%	الثالث	جيد جدا
	مج	529	2.85	100%	*****	جيد جدا
مستوى الأداء بالبرنامج	32	20	3.3	18.02%	الثاني	جيد جدا
	33	18	3	16.22%	الثالث	جيد جدا
	34	17	2.83	15.32%	الرابع	جيد جدا
	35	21	3.5	18.92%	الأول	ممتاز
	36	18	3	16.22%	الثالث	جيد جدا
	37	17	2.83	15.32%	الرابع	جيد جدا
	مج	111	3.08			جيد جدا

من خلال الجدول يتضح مستوى الاستفادة من موضوعات البرنامج مرتفع حيث تحصلت المجال على مستوى جيد جداً وخاصة الفقرات رقم 7، 9، 10، 15، 21 التي تحصلت على مستوى ممتاز وقد نصت الفقرات على التوالي علي ما مستوى الاستفادة من معرفة أنواع التخطيط؟ وتطبيق مبادئ التخطيط في إعداد خطط الدرس؟ ومعرفة مراحل تنفيذ الدرس؟ والتدرب على إعداد الأهداف السلوكية لأحد الدروس؟ والتدرب على مهارة طرح الأسئلة الصفية؟ في حين تحصلت الفقرة 29 على أقل مستوى من الاستفادة حيث نصت على ما مستوى الاستفادة من التدرب على مهارة إعداد جدول مواصفات وحدة دراسية؟ في حين تحصلت باقي الفقرات على مستوى جيد جدا. كما يتضح من الجدول أن مستوى الأداء بالبرنامج مرتفع حيث تحصل



المجال على مستوى جيد خاصة الفقرة 35 التي تحصلت على مستوى ممتاز وقد نصت الفقرة على ما مستوى التزام المدربين بتنفيذ البرنامج؟ أما باقي الفقرات فقد تحصلت على مستوى جيد جداً.

- ثانياً: النتائج المتعلقة بتحقيق الفرض الثاني: لتحقق من صحة الفرض الثاني الذي ينص على "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات المتدربين والوسط الفرضي في استجابة المتدربين على مقياس مستوى الاستفادة بالاستبيان" تم تحليل نتائج المحور الأول إحصائياً باستخدام حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار تي (T test) للعينة الواحدة والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول (10) دلالة الفروق بين متوسط درجات المجموعة والوسط الفرضي

على أبعاد مقياس مستوى الاستفادة

أبعاد المقياس	حجم العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (t) المحسوبة	قيمة (t) الجدولية	الدلالة
الأول	6	88.17	4.14	62	5	15.49	2.015	دال
الثاني		18.5	3.73	12		4.28		دال
الكل		106.67	18.18	74		4.45		دال

من خلال الجدول يتضح وجود فروق بين متوسط درجات المتدربين والوسط الفرضي للمقياس دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 بالنسبة لجميع أبعاد الاختبار لصالح استجابة المتدربين على المقياس. حيث جاءت قيمة T المحسوبة أعلى من قيمة T الجدولية ومن خلال هذه النتائج يتحقق الفرض الثاني للبحث وبالتالي يتم قبوله أي أن مستوى الاستفادة من وجهة نظر المتدربين أعلى من الوسط الفرضي للمقياس .

- النتائج المتعلقة بالهدف الرابع: ينص تساؤل الهدف على "ما مقترحات المتدربين (أعضاء هيئة التدريس عينة البحث) لتطوير البرنامج من وجهة نظرهم؟ لتحقيق هذا

الهدف تم استخلاص النتائج من أسئلة المحور الثاني بالاستبيان والذي يحتوي على أربعة أسئلة مفتوحة تتطلب من المتدرب وضع مقترحاته لتطوير البرنامج والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (11) نتائج المحور الثاني توضح مقترحات المتدربين لتطوير أداء البرنامج

السؤال الأول	ما المقترحات التي تراها مناسبة لتطوير أداء برنامج هذه الدورة؟ التكرار	الوزن المئوي
المقترحات	1 إعطاء هذه الدورة لجميع أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد والكليات.	2 9.52%
	2 أن يتم تنفيذ هذه الدورة في فترة متقاربة لتحقيق هدف الربط والاستمرارية	3 14.29%
	3 استخدام وسائل ايضاح متنوعة.	1 4.76%
	4 استخدام مقرر محدد لتطبيق نماذج المهارات لجميع الجلسات	1 4.76%
	5 تنفيذ ومناقشة جميع أنشطة كراسة التدريب في المحاضرة مع المتدربين لتحقيق التغذية الراجعة	1 4.76%
	6 تقييم نجاح المتدرب في الدورة من خلال نتائج طلابه قبل التدريب وبعده	1 4.76%
السؤال الثاني	ما المهارات التي كنت تتوقع التدرب عليها في هذه الدورة ولم تتحقق؟	
المقترحات	7 أن يقوم المتدربين بشرح ما تم فهمه في كل جلسة	1 4.76%
	8 قيام جميع المتدربين بتطبيق مراحل التنفيذ ومهارتها أمام المتدربين والمدرسين.	1 4.76%
	9 معرفة مهارات أسلوب إلقاء المحاضرة؟	1 4.76%
السؤال الثالث	ما المهارات والمعارف التي تلقيتها أثناء الدورة وترغب في تنميتها من خلال دورة أخرى لإشباع حاجتك المعرفية والمهنية؟	
المقترحات	10 مهارة تحليل المحتوى	2 9.52%
	11 مهارة بناء الاختبارات	1 4.76%

12		مهارة استخدام استراتيجيات وطرق التدريس	1	4.76%
13		مهارة بناء وإعداد الأهداف السلوكية	1	4.76%
	السؤال الرابع	ما المقترحات التي تراها مناسبة لتطوير أداء المدربين؟		
14		استخدام الكتابة السبورة أثناء شرح بعض المهارات والنماذج	1	4.76%
15		إعداد مثال تطبيقي لدروس محددة من بداية جلسات الدورة حتى نهايتها.	1	4.76%
16		مناقشة وتصحيح كراسة الأنشطة أثناء المحاضرة.	2	9.52%
16	المجموع	المجموع	21	100%

يوضح الجدول السابق ورود (16) مقترح من المتدربين لتطوير وتحسين هذا البرنامج ونجد أكثر المقترحات وروداً هو المقترح الثاني للسؤال الأول بوزن مؤوي قدره 14.29% وهو ينص على تنفيذ جلسات البرنامج في فترة متقاربة وهذا المقترح كان نتيجة طبيعية إذ لم يتم تطبيق برنامج الجلسات في فترات متقاربة حيث أستغرق الفاصل بين الجلسة والتي تليها في بعض الجلسات إلى أسبوع. تلى ذلك المقترحات رقم 1، و10، و16. بوزن مؤوي قدره 9.52% لكل فقرة. تلى ذلك باقي المقترحات.

#### مناقشة النتائج الميدانية وتفسيرها:

من خلال النتائج الميدانية للهدف الثاني بالبحث نستخلص ارتفاع مستوى التقدم لدى أفراد المجموعة بعد تطبيق البرنامج التدريبي وذلك في ضوء مقارنة نتائج اختبار التدريب قبل تطبيق البرنامج وبعده ويعزى هذه التقدم إلى العوامل التالية:

1- تضمن البرنامج التدريبي المهارات الاساسية التي يحتاجها عضو هيئة التدريس أثناء قيامه بمهام التدريس

- 2- كذلك تضمن البرنامج التدريبي كراسة أنشطة للمتدرب والذي أحتوى أنشطة تحدد مستوى مهارات المتدرب السابقة (الخبرات السابقة للمتدرب) وأنشطة تنمي مهارات التدريس (موضوع البرنامج)
- 3- قيام أفراد المجموعة بالتدريس الفعلي أثناء التدريب مما مكنهم من تطبيق مهارات التدريس (موضوع البرنامج) أثناء قيامهم بالتدريس.
- 4- كذلك تضمن محتوى البرنامج على نماذج تطبيقية لبعض للمهارات يسترشد بها المتدرب.

كذلك أكدت النتائج الميدانية للهدف الثالث أن مستوى الاستفادة من وجهة نظرهم كان مرتفع ويعزي ذلك إلى تزامن الجلسات التدريبية مع قيامهم بالتدريس الفعلي مما مكنهم بتطبيق المهارات موضوع الجلسات.

ومن هذه النتائج نستخلص ونفسر نتائج بعض الدراسات التي هدفت إلى تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، والدراسات التي هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية والدراسات التي هدفت رصد واقع برامج التنمية؛ فقد أوضحت نتائج جل هذه الدراسات أن مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس دون المطلوب وقد يرجع ذلك إلى قلة البرامج التدريبية التي تستهدف تطوير أدائهم؛ ففي كل من دراسة القحفة (2014) دراسة السعايدة (2015)، ودراسة حسين والزبن (2016)، ودراسة المخلافي (2017) أوضحت أن مستوى الأداء التدريسي بصفة عامة متوسط وأوصت بعضها بوضع الخطط اللازمة لإعادة تأهيل أعضاء هيئة التدريس وتصميم البرامج التدريبية وتجريب فاعليتها وتطوير مهارات واستراتيجيات التدريس الفعال أعضاء هيئة التدريس. بينما أوضحت نتائج دراسة عبد الوهاب (2015)، ودراسة الأسود (2014) وجود انخفاض في مستوى أداء الاستاذ الجامعي عن المستوى المطلوب، وأيضاً أكدت العديد الدراسات أن مستوى برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

لم تصل إلى المستوى المطلوب منها دراسة يونس (2014) ودراسة الشخشير (2010). حيث أوضحت نتائج هذه الدراسات أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس يتحقق بدرجة متوسطة ومن خلال نتائج الهدف الرابع نستخلص أمكانية تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس. فيما لو قامت مؤسسات التعليم العالي بعقد برامج دورية لتطوير أداء مستخدميها حيث ورد في أحد مقترحات أعضاء هيئة التدريس تعميم هذه البرنامج التدريبي على جميع أعضاء هيئة التدريس بالمعاهد والكليات ويتفق هذا المقترح مع أوصت به كل من دراسة الناصر ومحسن (2016)، ودراسة آل كاسي وآخرون (2015) حيث أوصت هذه الدراسات بضرورة الاهتمام بالتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس وتنمية قدراتهم في ضوء التطورات المعاصرة لمهارات التعلم والتعليم الفعال وفلسفة التعلم النشط التي تجعل المتعلم مركزا للعملية التعليمية. كما أوصت دراسة حبيب، وحسين (2016) باعتماد الاشتراك في الدورات التطويرية كشرط من شروط الترقية العلمية في الجامعات. كذلك أوصت دراسة الزرعة 2016 بعقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لمساعدتهم في بناء الاختيارات التحصيلية وفق أصول علمية ومنهجية.

#### التوصيات والمقترحات:

من خلال التطبيق الميداني للبرنامج التدريبي ونتائج البحث نستخلص

#### التوصيات والمقترحات التالية:

1- أن يؤسس في مؤسسات التعليم العالي وفي كلي كلية وحدة لمتابعة النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء خطة لتنمية مهاراتهم على مستوى المؤسسة والمستوى الفردي.

2- أن يتم تطبيق البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الاحتياجات التدريبية.

3- تبني سياسة المشاركة في الدورات التدريبية المهنية كشرط من شروط الترقية العلمية.

كما تقترح الباحثة إجراء:

1- دراسة ميدانية للتعرف على واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس مهارات التدريس الفعال.

2- دراسة معوقات ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارات التدريس الفعال.

## المراجع

- 1- آل كاسي، تمام، يحيي (2015). عبد علي، تمام إسماعيل، سعيد حامد محمد. تصور مقترح لبرنامج تدريبي لتنمية مهارات استخدام استراتيجيات التعليم والتعلم الفعال المتمركز حول الطالب لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ضوء معايير الجودة الشاملة. مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية - المجلد 15. العدد2.
- 2- أبو عطوان (2008). مصطفى عبد الجليل مصطفى. معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية. كلية التربية. غزة.
- 3- (أبو الضبعات. 2009). زكريا إسماعيل. إعداد وتأهيل المعلمين "الأسس التربوية والنفسية". دار الفكر. عمان.
- 4- أحمد. (2009). شاكر محمد فتحي أحمد. الارتقاء بالهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي (صبع التنمية المهنية نموذجاً). المؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين على التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي "المواعمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي " بيروت ديسمبر. المنظمة العربية للثقافة والعلوم. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة الوادي. الجزائر.
- 5- الأسود (2014). الزهرة. الممارسات التدريسية الإبداعية للأستاذ الجامعي وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية. أطروحة دكتوراه. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة قاصدي مرباح ورقلة. الجزائر.

- 6- الإمام. (2013). حسان خليل إسماعيل. فاعلية برنامج تدريبي في تنمية بعض مهارات التدريس لدى مدرسي التربية الإسلامية في محافظة نينوي. مجلة دراسات تربوية. العدد الرابع والعشرون.
- 7- بادي، عوين (2014). فائية، وفاء. إعداد حقيبة تدريبية لتنمية مهارات تنفيذ الدرس لمعلمي المرحلة الابتدائية الجدد أثناء الخدمة. رسالة ماجستير.
- 8- التركي. (2015) خالد بن أبراهيم. مهارات المعلم الجديد (حقيبة تدريبية). جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية. المملكة العربية السعودية.
- 9- الجبر. (2013). جبر بن محمد بن داود. فاعلية استخدام أدوات التدريس التأملي في تنمية حل مشكلات الإدارة الصفية لدى الطلاب المعلمين في تخصص العلوم بكلية المعلمين بجامعة الملك سعود. المجلة الدولية للأبحاث التربوية. جامعة الإمارات العربية المتحدة. العدد 33.
- 10- حبيب، حسين (2016) صفاء طارق، وشيماء صلاح. تطوير كفايات أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي و انعكاساتها على تحقيق الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي. مجلة كلية التربية للبنات. المجلد 27(6).
- 11- الحراحشة، أحمد. (2013) محمد عبود، ياسين عبد الوهاب. درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الباحة في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. المجلد السادس. العدد 14.
- 12- حسين، الزين. (2016). عبد السلام جابر، أنور صالح سالم. مدى تطبيق أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية لمهارات التدريس الفعال من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في الأردن. مؤتمر كلية التربية الرياضية الحادي



- عشر. الجامعة الأردنية. والثالث لجمعية كليات التربية الرياضية العربية. التكاملية في العلوم الرياضية.
- 13- (حلس، أبوشقير. --) داود درويش، محمد. محاضرات في مهارات التدريس.
- 14- خضر. (2006). فخري رشيد. طرائق تدريس الدراسات الاجتماعية. دار المسيرة. عمان.
- 15- رمو. 2013. لمى. فاعلية برنامج تدريبي قائم على الكفايات في اتقان أداء معلمات رياض الاطفال لأدوارهن التربوية. رسالة دكتوراه. كلية التربية. جامعة دمشق. سوريا.
- 16- زرقان ليلي. 2013. اقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف 1-2 نموذجاً. رسالة دكتوراه. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة سطيف -2 الجزائر.
- 17- الزرعة (2016) ليلي ناصر. فعالية برنامج تدريبي في تحسين كفايات بناء الاختبارات التحصيلية لدة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل. مجلة العلوم التربوية والنفسية. المجلد 17 العدد 2.
- 18- الزنيدي. (2014). عبد العزيز بن سليمان بن عبد الله. مقارنة الإداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية الملتحقين بالدورات الشرعية وغير الملتحقين في محافظة عنيزة. رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة أم القرى. المملكة العربية السعودية.
- 19- السعيدة (2015). محمد جلال أكرم. مهارات التدريس الجامعي التي ينبغي توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر طلبتهم. رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط. كلية العلوم التربوية. الأردن.
- 20- سعيد وعثمان (2014). فيصل محمد عبد الوهاب، إبراهيم عثمان حسن. احتياجات أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بجامعة السودان في ضوء معايير

- إدوارد ديمنج " للجودة: دراسة حالة كلية التربية - جامعة الخرطوم. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. المجلد السابع. العدد 15.
- 21- سليمان وأبوعلام (2012). أمين على محمد، رجاى محمود. القياس والتقويم في العلوم الإنسانية " أسسه وأدواته وتطبيقاته "دار الكتاب الحديث. القاهرة.
- 22- الشخشير (2010). حلا محمود تيسير. مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير. جامعة النجاح الوطنية. كلية الدراسات العليا. فلسطين
- 23- عبد العزيز (2012). حمدى أحمد. الحضانات البيدواجوجية والتكنولوجية: تصور مقترح لضبط جودة التدريس بمؤسسات التعليم العالي. المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي.
- 24- عبدالوهاب (2015). جناد. الكفاءات التدريسية الممارسة لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبة علم النفس. مجلة دراسات نفسية وتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية. العدد 14.
- 25- العتيبي. (2015). سارة بنت بدر محسن. الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مهارات التدريس الفعال بكلية العلوم بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. المجلة الدولية التربوية المتخصصة. المجلد 4. العدد 6.
- 26- العجرمي (2011). باسم صالح مصطفى.فعالية برنامج تدريبي مقترح لتطوير الكفايات المهنية لطلبة معلمي التعليم الأساسي بجامعة الأزهر غزة في ضوء استراتيجية إعداد المعلمين.2008.رسالة ماجستير.جامعة الأزهر. كلية التربية.
- 27- العجرمي (2013). سامح جميل. فعالية برنامج مقترح قائم على الفصول الافتراضية ellumniate في تنمية بعض مهارات التدريس الفعال لدى الطالبة

المعلمين بجامعة القدس المفتوحة واتجاهاتهم نحوها. مجلة المنارة. المجلد التاسع. العدد الثالث.

28- العصيمي (2016). نورة أحمد سعد. الاحتياجات التدريبية في الكفايات المهنية تبعا لمدخل النظم لبعض أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود بالرياض. المجلة الدولية التربوية المتخصصة المجلد (5) العدد (7).

29- العليمات (2014). علي. درجة تقديرات معلمات رياض الاطفال لفاعلية برامج التدريب أثناء الخدمة من وجهة نظرهن.مجلة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية. المجلد 28 (11).

30- العنزي (2014). مشعل بن سليمان العدوانى. الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن مسعود الإسلامية. مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية. المجلد 9 العدد 2.

31- غالب، عالم، 2008. ردمان محمد سعيد، توفيق علي. التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي.المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي.العدد(1).

32- الغامدي. (2012). عمير بن سفر عمير. التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE) تصور مقترح.رسالة دكتوراه.جامعة أم القرى. كلية التربية. المملكة العربية السعودية.

33- القحفة (2014) أحمد عبد الله أحمد. مدى توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكلية التربية النادرة من وجهة نظر طلبة الكلية. مجلة جامعة الناصر. العدد الرابع.

- 34- قرناز، عبد الحافظ (2010). حسين على، ذكرى. آراء الهيئات التعليمية في التدريب أثناء الخدمة في محافظة كركوك. مجلة دراسات تربوية. العدد الثاني.
- 35- القيسي. (2015). تيسير خليل. أثر تدريب معلمي الرياضيات على استخدام نموذج مقترح في التعلم الفعال في اكتسابهم بعض مهارات التدريس وعلى تحصيل واتجاهات طلابهم نحو الرياضيات. المجلة الدولية التربوية المتخصصة. المجلد 4. العدد 3.
- 36- ليلي (2013). زرقان. اقتراح برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف 1-2 نموذجاً. أطروحة دكتوراه. جامعة سطيف 2. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. الجزائر.
- 37- المالكي. (2009). عبد الملك بن مسفر بن حسن. فاعلية برنامج تدريبي مقترح على إكساب معلمي الرياضيات بعض مهارات التعلم النشط وعلى تحصيل و اتجاهات طلابهم نحو الرياضيات. رسالة دكتوراه. جامعة أم القرى. كلية التربية. المملكة العربية السعودية.
- 38- المحسن (2013). محسن عبد الرحمن. الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. European Scientific Journal. vol. 4.
- 39- مؤسسة رياض نجد للتربية والتعليم (2003). الشامل في تدريب المعلمين، قضايا تربوية معاصرة. دار الوارق. الرياض.
- 40- محمود (2004). صلاح الدين عرفة. تفريد تعلم مهارات التدريس بين النظرية والتطبيق. عالم الكتب. القاهرة.
- 41- المخلافي (2017) عبد السلام عبده قاسم. درجة توافر معايير جودة الإداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة صنعاء من وجهة نظر طلابهم. مجلة جامعة الناصر. السنة الخامسة العدد 9.

- 42- موسى، العتيبي. (2011) محمد فتحي على، منصور بن نايف. تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقا لمعايير الجودة والاعتماد الاكاديمي. مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر. العدد 145.
- 43- الناصر، محسن. 2016. علاء حاكم، منتهى عبد الزهرة. تطوير الكفايات التدريسية للأستاذ الجامعي في ضوء معايير دورة ديمنغ للجودة (PCDA). مجلة البحوث التربوية والنفسية. العدد 50.
- 44- يونس (2014). مجدي محمد. واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي. مجلة العلوم التربوية والنفسية. المجلد 15. العدد 2.
- 45- Alrweithy & Alsaleem (2014) Eman, Basma Issa. The Efficiency of the University Teaching and Learning Training Program (UTL) on Developing the Teaching competencies of the Teaching Staff at Imam University. <https://eric.ed.gov/?q=Developing+the+skills+of+the+teaching+staff+of+the+university&id=EJ1045303>
- 46- Doghonadze (2016) Natela. The State of School and University Teacher Self-Development in Georgia. International Journal of Research in Education and Science. Vol 2.Issue 1.
- 47- Malik,Nasim, Tabassum (2015). Sufiana Khatoon, Uzma, Farkhanda. Perceived Effectiveness of Professional Development Programs of Teachers at Higher Education Level. Journal of Education and Practice. Vol 6. No 13.
- 48- Sabio & Sabio (2014) RALPH A, CECILIA JUNIO. Concerns for Quality Assurance and excellence in higher education. International Journal of Information Technology and Business Management. Vol 23.No 1.

49- Rahouma & Suwaed. (2015). Hamed, Wesam. A New Vision of Professional Development for University Teachers in Libya 'It's Not an Event, It Is a Process'. Universal Journal of Educational Research 3(10).  
<http://www.hrpub.org>