

فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس:
دراسة مطبقة على عضوات هيئة التدريس في كلية العلوم
الاجتماعية بجامعة أم القرى

إعداد

وفاء سالم محمد الحربي

باحثة بقسم الخدمة الاجتماعية-كلية العلوم الاجتماعية

جامعة أم القرى

1440هـ - 2018م

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال فاعليتها في ثلاث محاور رئيسية مقسمة كالتالي، فاعليتها في مجال التدريس، فاعليتها في مجال البحث العلمي، مقترحات تزيد من فاعلية هذه الدورات على أعضاء هيئة التدريس، تعد الدراسة وصفية من نوعها، اعتمدت الباحثة في منهجها على المسح الاجتماعي بالعينة، مستخدمة في جمع البيانات أداة الاستبيان، توصلت الدراسة إلى أن هناك فاعلية للدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس وذلك في مجال التدريس ومجال البحث العلمي، إذ اتضحت الموافقة على فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس، حيث كانت أهم عبارات هذا المحور هي (حضورى للدورات ساعدني في استخدام استراتيجيات التعلم النشط في التدريس) وعبارة (حضورى للدورات ساعدني في اكتشاف الطالبات الموهوبات وتحفيزهم) وذلك بنسبة 48%، أما فيما يتعلق بفاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي، اتضحت المحايدة على هذا المحور، حيث كانت أعلى عبارة هي (حضورى للدورات ساعدني في التعرف على قواعد النشر والتوثيق) بنسبة 67%، وأخيراً فيما يتعلق بالمقترحات التي تزيد من فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس، اتضحت الموافقة بشدة على هذا المحور، وأن أهم عبارة هي (يجب أن تكون القاعة التي تقام فيها الدورات التدريبية مجهزة) بنسبة 81%.

أولاً: المقدمة

تقوم عمليات التنمية في المجتمع الحالي بمراحل متعددة، سواء كان ذلك في التنمية الاقتصادية أو الاجتماعية أو التعليمية أو الصحية أو غيرها من عمليات التنمية التي تشهدها المملكة العربية السعودية في الفترة الحالية، يقوم هذا البحث على التركيز بالتنمية في المجال التعليمي وذلك في المجال الأكاديمي بالتحديد.

تعد الجودة في الأداء الأكاديمي من القضايا المهمة في مجال التعليم الجامعي، فمن خلال الجودة يتم النظر على السلبيات وتصحيحها، والنظر على الإيجابيات وتعزيزها، مما سيؤدي ذلك إلى تحقيق الأهداف التي قامت من أجلها الجامعات والارتقاء بمستواها وتطويرها، فهناك دراسات عديدة في هذا الجانب، منها دراسة (معاد، 2013) هدفت الدراسة إلى تقييم جودة أداء دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كإحدى أنواع الجماعات في طريقة العمل مع الجماعات، يرى الباحث أن مناقشة أهداف ومحتوى الدورة بل وضرورة إعلان المعايير المتعلقة بالعمل أثناء الدورة التدريبية، هي من أهم الخطوات التي تكون علاقة مهنية بين المدرب والمتدربين، بل ويجعل لغة حوار مشتركة وتبادل في الآراء، وهذا يتفق مع المعيار الأول لمعايير ضمان الجودة والاعتماد للهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي.

تمثل الدورات التدريبية أحد أهم دعائم التنمية في المجال المهني، فمن خلالها يتم تحسين مستوى الأداء للعاملين، فهناك دراسات أكدت على أهمية البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، مما سيعزز ذلك من التنمية المهنية المستدامة لهم، منها دراسة (هلال، 2017) أثبتت نتائج الدراسة على ظهور تأثير التدريب في جميع مستوياته الثلاث على الأداء المهاري لأعضاء هيئة التدريس بنسبة 60% من درجة المهارة لكل مستوى تدريبي، حيث لوحظ الارتفاع الكبير للمستوى المهاري لهم، وبالتالي كان لارتفاع التحصيل الدراسي والأداء المهاري في كل مرحلة من مراحل التدريب الثلاث، وكذلك التأثير الكلي لهذه المراحل الأثر الكبير على التنمية المهنية لأفراد العينة.

أخيراً تتمحور مشكلة الدراسة حول ما مدى فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس؟ يقوم هذا البحث على وصف فاعلية هذه الدورات وتأثيرها على أعضاء هيئة التدريس في مجالي التدريس والبحث العلمي، ومن ثم يضع البحث مجموعة من الاقتراحات والتي تزيد من فاعلية هذه الدورات التدريبية على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

ثانياً: أهمية الدراسة

أ. الأهمية العلمية:

- 1- تتحدد أهمية هذا البحث في كونه يركز على الدورات التدريبية وفعاليتها، وذلك من خلال معرفة تأثيرها على العملية العلمية.
- 2- يمثل مفهوم الجودة أهمية كبيرة في مجتمعنا الحالي والذي استدعى إلى إجراء العديد من البحوث المتعلقة به، وذلك بسبب ما يلعبه من دور أساسي في تطور ونهضة المجتمعات.
- 3- تعتبر الشريحة المستهدفة (أعضاء هيئة التدريس)، من الشرائح المهمة والتي لها تأثير مباشر في المجتمع.
- 4- يعتبر موضوع الدراسة إضافة جديدة للأبحاث العلمية في مجال التنمية بالخدمة الاجتماعية.

ب. الأهمية العملية:

تأمل الباحثة بأن تساهم النتائج التي ستتوصل إليها في هذا البحث، من خلال التعرف على فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في المجال التدريسي ومجال البحث العلمي، في إيصال المستوى الواقعي لفاعلية تلك الدورات على جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس، من جانب آخر وضع مقترحات تزيد من فاعلية الدورات التدريبية، وستستفيد من تلك المقترحات عدة جهات منها: وزارة التعليم، أيضاً على مستوى أصغر عمادة البحث العلمي، أعضاء هيئة التدريس، من جانب آخر من الممكن أن تفيد نتائج الدراسة في زيادة فاعلية الدورات التدريبية على جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس، وبالتالي سيتم الارتقاء بمستوى الجودة في التعليم بالمجتمع المحلي مما سيؤدي ذلك إلى التطور في المجتمع.

ثالثاً: أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

- التعرف على فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس.

الأهداف الفرعية:

- التعرف على فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس.
- التعرف على فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.
- مقترحات تزيد من فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس.

رابعاً: تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي:

- ما مدى فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس؟

التساؤلات الفرعية:

- ما مدى فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس؟

- ما مدى فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي؟

- ما المقترحات التي تزيد من فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس؟

خامساً: المفاهيم

1- فاعلية:

لغة: القدرة، التأثير. (معجم المعاني).

هي جودة النجاح في تحقيق ما هو مطلوب. (Cambridge dictionary).
يقصد بالفاعلية في هذا البحث، هي تأثير الدورات التدريبية على جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة أم القرى.

2- الدورات التدريبية:

لغة: فترة دراسية محدودة لتدريب فئة ما. (معجم المعاني).

هي عبارة عن سلسلة من الدروس لتعليم المهارات والمعرفة لوظيفة أو نشاط معين.
(Cambridge dictionary).

يقصد بالدورات التدريبية في هذا البحث، هي البرامج التي تقدم من خلال ورش علمية بهدف تدريب أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة أم القرى، وإكسابهم الجودة في أدائهم الأكاديمي في التعليم الجامعي.

3- الجودة:

لغة: هي قدرة منتج أو خدمة أو عملية على تقديم القيمة المستهدفة منها. (معجم المعاني).

تعرف الجودة على أنها: درجة متوقعة من التناسق والاعتماد تناسب السوق بتكلفة منخفضة.
(الجرواني، 2014: 359).

يقصد بالجودة في هذا البحث، البلوغ بمستويات عالية في الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة أم القرى.

4- الأداء:

لغة: إيصال الشيء، وإتمامه وقضاؤه. (معجم المعاني).

هي مدى جودة عمل الشخص أو الجهاز وما إلى ذلك. (Cambridge dictionary).
يقصد بالأداء في هذا البحث، العمل الذي يؤديه أعضاء هيئة التدريس حسب اختصاصهم في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة أم القرى.

5- الأكاديمي:

لغة: عضو من أعضاء مجمع علمي أو أدبي. (معجم المعاني).

يقصدها بها، تتعلق بالمدارس والكليات والجامعات، أو مرتبطة بالدراسة والتفكير، وليس بالمهارات العملية. (Cambridge dictionary).
يقصد بالأكاديمي في هذا البحث، المجال التعليمي في المرحلة الجامعية.

6- أعضاء هيئة التدريس:

لغة: مجموعة المدرّسين والأساتذة في مدرسة أو كُليّة أو معهد. (معجم المعاني).
يقصد بأعضاء هيئة التدريس في هذا البحث، الأساتذات المساعدات والمشاركات والمحاضرات والمعيدات في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة أم القرى.

سادساً: الدراسات السابقة

- دراسة (الكناني وآخرون، 2011) بعنوان مدى الاستفادة من الدورات التدريبية المقدمة لعضوات هيئة التدريس في تطوير العملية التعليمية بجامعة الملك عبدالعزيز، هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الاستفادة من وحدة الدراسات العليا والبحث العلمي في الدورات التدريبية المقدمة بمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبدالعزيز، وأشارت نتائج البحث أن عضوات هيئة التدريس قد استفدن من وحدة الدراسات العليا والبحث العلمي بنسبة 93.9%، وهذا يدل على أن الوحدة حققت أهدافها في مجال الدراسات العليا والبحوث، وذلك من خلال عقد برامج لتنمية مهارات البحث العلمي، وتنمية مهارات استخدام التقنية للبحث العلمي، وتعميق مفهوم الأمانة العلمية وأخلاقيات البحث العلمي.

التعليق: هناك علاقة بين هذه الدراسة ومع ما ذكر في هذا البحث، وذلك فيما يتعلق باستفادة أعضاء هيئة التدريس من الدورات التدريبية.

- دراسة (السديري وآخرون، 2012) بعنوان أثر البرامج التدريبية على الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود (دراسة تقويمية)، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر البرامج التدريبية التي تقدمها عمادة تطوير المهارات على الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، من خلال طرح تساؤل ما مدى استفادة أعضاء هيئة التدريس من برامج عمادة تطوير المهارات في مجال التدريس؟ وأسفرت النتائج على استفادة أعضاء هيئة التدريس من البرامج التدريبية في تنفيذ التدريس وأساليبه، حيث أن المتوسطات الحسابية انحصرت بين (3.97- 3.39) وجميعها تحقق درجة موافقة مرتفعة، وكان في الترتيب الأول استخدام استراتيجيات التعلم النشط في التدريس بمتوسط (3.97).

التعليق: اتفقت هذه الدراسة مع هذا البحث، وذلك في واحدة من أهم الأهداف في هذا البحث، وهي التعرف على فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في المجال التدريسي.

- دراسة (ندى، 2013) بعنوان الاحتياجات التدريبية للبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين، هدفت إلى معرفة الاحتياجات التدريبية للبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين، وأشارت النتائج إلى أن معدل الاحتياجات التدريبية للبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين للدرجة الكلية على جميع المجالات كانت متوسطة بدلالة النسبة المئوية 67.40%، ويعود ذلك في نظر الباحث إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس مؤهلون لدرجة عالية (ماجستير فأعلى)، وقد مرو بمرحلة البحث العلمي، وكانت أكثر الجوانب في البحث العلمي بحاجة إلى تدريب من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة هي "الاحتياجات التدريبية في قواعد النشر والتوثيق، فكان معدل الاستجابة لهذا المجال مرتفعاً بدلالة النسبة المئوية 76.60%.

التعقيب: اتفقت هذه الدراسة مع ما ذكر في هذا البحث، وذلك في توافقها مع واحدة من أهداف البحث، وهي التعرف على فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.

- دراسة (Cansever, 2014) بعنوان ماذا يفكر المدربون في دورات تدريب المدربين؟، هدفت الدراسة إلى تقييم فاعلية دورات تدريب المدربين المعطاة لأعضاء هيئة التدريس بكلية الطب وضمان التدريب الموحد، استنتجت من هذه الدراسة إن دورة تدريب المدربين المنظمة فعالة في رفع مستوى معرفة أعضاء هيئة التدريس بالتدريب، مثل هذه البرامج ضرورية لأعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في المجال الأكاديمي دون تلقي التدريب الرسمي في التدريس كما هو الحال مع التعليم الطبي في العديد من البلدان.

التعقيب: اتفقت الدراسة مع هذا البحث في الاستنتاج الرئيسي للبحث، حيث اتضح من هذه الدراسة ان للدورات التدريبية فاعلية على أعضاء هيئة التدريس.

- دراسة (شريتيل، 2015) بعنوان الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراتة، هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراتة، استخدمت الدراسة أداة الاستبانة في الإجابة على تساؤلاتها، توصلت الدراسة إلى أن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم جاءت مرتفعة، وهذا يدل على مدى احتياجهم إلى تلبية معظم تلك الاحتياجات.

التعقيب: اتفقت هذه الدراسة مع موضوع البحث، في استخدام أداة الاستبيان لجمع الاجابات مع عينة الدراسة.

- دراسة (العريفي، 2017) بعنوان الاحتياجات التدريبية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود لتطوير أدائهم، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية المعرفية والمهارية في مجال الاتجاهات لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أفراد الدراسة، وأسفرت النتائج على أن أفراد الدراسة موافقات بدرجة كبيرة على ستة من الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال المعارف أبرزها عبارة الاتجاهات الحديثة في التدريس.

التعقيب: اتفقت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية، في واحدة من أهم مجالات الأداء الأكاديمي وهي مجال التدريس.

سابعاً: نوع الدراسة

- دراسة وصفية:
سبب اختيار الدراسة الوصفية: لأنها من الدراسات التي تعمل على تحديد الظاهرة على مستوى الحاضر والماضي القريب، والتي تحقق المعرفة الكاملة عن أبعاد وطبيعة الموضوع المراد دراسته، ولأنها أكثر أنواع الدراسات ملاءمة مع موضوع الدراسة. وتعتبر الدراسة الوصفية من الدراسات التي تعمل على تحديد الظاهرة على مستوى الحاضر والماضي القريب، والتي تحقق المعرفة الكاملة عن أبعاد وطبيعة الموضوع المراد دراسته. (شلهوب، 2016، ص139).
وقد اعتمدت الدراسة على مقياس ليكارت Likert Scale حيث أنه في العديد من استمارات الاستبيان أو استطلاع الآراء يتم توجيه أسئلة بحيث تكون الاستجابات عادة ثلاثة اختيارات أو خمسة اختيارات ولقد اعتمدت الدراسة على خمسة اختيارات كما هو موضح في الجدول (1)

جدول (1) الأوزان وفق مقياس ليكارت الخماسي

الوزن	درجة الموافقة
1	لا أوافق بشدة
2	لا أوافق
3	محايد
4	أوافق
5	أوافق بشدة

ويتم بعد ذلك حساب المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح)، ثم يحدد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح كما في الجدول التالي:

جدول (2) اتجاه آراء المبحوثين

المتوسط المرجح	درجة الموافقة
من 1 إلى 1.79	لا أوافق بشدة
من 1.80 إلى 2.59	لا أوافق
من 2.60 إلى 3.39	محايد
من 3.40 إلى 4.19	أوافق
من 4.20 إلى 5	أوافق بشدة

وقد كانت طول الفترة المستخدمة هي (4/5) أي حوالي 0.80 وقد حسبت طول الفترة على أساس أن الأرقام الخمسة 1 و2 و3 و4 و5 قد حصرت فيما بينها 4 مسافات (عبد الفتاح وعارف، 2007م، ص50-53).

ثامناً: منهج الدراسة

- المسح الاجتماعي بالعينة:
ويعرف منهج المسح الاجتماعي بأنه طريقة لجمع البيانات من أعداد كبيرة من المبحوثين عن طريق الاتصال بمفردات مجتمع البحث سواء كان الاتصال مباشراً وجهاً لوجه، أو عبر الهاتف، أو بريدياً، من خلال استمارات تحتوي في معظمها على أسئلة مقننة. (نوري، 2013، ص69).
سبب اختيار هذا المنهج: لأنه أكثر مناهج البحث ملاءمة لموضوع الدراسة، ويمكن من خلال هذا المنهج جمع البيانات وتصنيفها وتحليلها ومن ثم صياغتها.

تاسعاً: أداة الدراسة

- الاستبيان:
ويعرف الاستبيان بأنه مجموعة من الأسئلة المكتوبة والتي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين. (شلهوب، 2016، ص225).
سبب اختيار الاستبيان: لأنها من أكثر الوسائل التي ستساعد على الإجابة على تساؤلات البحث، من جانب أن من خلالها سيتم العمل على التعرف على فاعلية الدورات التدريبية في جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في المجالين التدريسي والبحث العلمي، وصياغتها بعد ذلك على شكل استنتاجات علمية، وأن من أهم ما يميز الاستبانة عن غيرها من أدوات جمع البيانات،

هو أن تصميم الاستبيان ووحدة الأسئلة يسهل عملية تجميع المعلومات في مجاميع وبالتالي تفسيرها والوصول إلى استنتاجات مناسبة، كما أنها تمكن المبحوثين من اختيار الوقت المناسب لهم والذي يكونوا فيه مهئين نفسياً وفكرياً للإجابة على أسئلة الاستبيان، فهي أيضاً تيسر للباحث جمع معلومات كثيرة جداً من عدة أشخاص في وقت محدد.

عاشراً: أسلوب اختيار العينة

العينة الغير عشوائية (العمدية)، تم توزيع 6 استبيانات على كل قسم، بعد ذلك تم سحب عينة عمدية من كل قسم بطريقة التجمع التصادفي، تم حصر عددهن في 139 عضو هيئة تدريس من النساء، تم اخذ عينة منهم بنسبة 15% تقريباً، حيث بلغ عدد العينة 21 عضو هيئة تدريس من النساء موزعين كما في الجدول (3):

جدول (3) خصائص المبحوثين (عينة الدراسة) وفق الدرجة العلمية:

الدرجة العلمية	التكرار Frequency
معيد	2
محاضر	11
أستاذ مساعد	5
أستاذ مشارك	2
أستاذ	1
Total	21

إحدى عشر: حدود البحث

- أ. المجال المكاني:
كلية العلوم الاجتماعية بجامعة أم القرى في مدينة مكة المكرمة.
- ب. المجال الزمني:
من تاريخ 19 في شهر ربيع اول حتى تاريخ 28 من نفس الشهر في العام 1440هـ.

- ت. المجال البشري:
عضوات هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية على الدرجات العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، معيد) بجامعة أم القرى، والذي بلغ عددهن الى 139 عضو هيئة تدريس، تم أخذ عينة تعادل 15% منهن والتي كان عددها 21.

أثنى عشر: النتائج والمناقشة

هدفت الدراسة إلى الإجابة على التساؤل الرئيسي والمتحور حول مدى فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق ذلك وضعت الباحثة عدداً من التساؤلات الفرعية والتي أجابوا عليها عينة الدراسة، ومن خلال العمل الإحصائي في برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS إصدار (21)، وتوصلت الدراسة على عدد من النتائج والتي سوف أناقشها مرتبة حسب التساؤلات الفرعية في الجداول التالية.

جدول (4) إجابة المبحوثين حول مدى فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس.

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	الإجابات					أسئلة المحور	
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة		
أوافق	1.22	4	9	7	3	0	2	التكرار	حضورى للدورات ساعدني في معرفة أنماط تعلم الطالبات (سمعي، بصري)
			43	33	14	0	10	%	
أوافق	0.96	4.1	8	10	2	0	1	التكرار	حضورى للدورات ساعدني في استخدام استراتيجيات التعلم النشط في التدريس
			38	48	9	0	5	%	
أوافق	0.92	4	8	7	5	1	0	التكرار	حضورى للدورات ساعدني في إدارة وقت المحاضرة وتقسيم الزمن على عناصر المحاضرة
			38	33	24	5	0	%	
أوافق	0.91	4	9	7	4	1	0	التكرار	حضورى للدورات ساعدني في استخدام أساليب التقويم لتقويم أداء الطالبات
			43	33	19	5	0	%	
أوافق	0.95	3.7	4	10	4	3	0	التكرار	حضورى للدورات ساعدني في اكتشاف الطالبات الموهوبات وتحفيزهم
			19	48	19	14	0	%	

المصدر: من إعداد الباحثة

المحور الأول: ما مدى فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس؟

اشتمل الاستبيان وفي هذا المحور الأول على خمسة عبارات كما هو موضح في الجدول (4)، والذي يشمل البيانات الوصفية لإجابات المبحوثين (العينة)، حيث يلاحظ أن 43% من المبحوثين أجابوا بأنهم موافقين بشدة بأن حضور الدورات ساعدهم في معرفة أنماط تعلم الطالبات (سمعي، بصري)، كما أن 48% من المبحوثين يوافقون بأن حضور الدورات ساعدهم في استخدام استراتيجيات التعلم النشط في التدريس، كما جات الموافقة بشدة بنسبة 38% من المبحوثين بأن حضور الدورات التدريبية ساعدهم في إدارة وقت المحاضرة وتقسيم الزمن على عناصر المحاضرة، كما كانت الموافقة بشدة على أن حضور الدورات ساعدهم في استخدام أساليب التقويم لتقويم أداء الطالبات بنسبة 43%، كما أن نسبة 48% يوافقون على أن حضور الدورات ساعدهم في اكتشاف الطالبات الموهوبات وتحفيزهم.

إذاً اتضح مما سبق، أن العبارتين التالية أكثر العبارات التي تم الاتفاق عليها من قبل المبحوثين، وهي أن 48% من المبحوثين يوافقون بأن حضور الدورات ساعدهم في استخدام استراتيجيات التعلم النشط في التدريس، كما أن نسبة 48% يوافقون على أن حضور الدورات ساعدهم في اكتشاف الطالبات الموهوبات وتحفيزهم.

ومن خلال قيمة الاتجاه العام حسب قيمة المتوسط المرجح، فإننا نلاحظ أن درجة الموافقة في جميع العبارات كانت أوافق، مما يشير إلى الموافقة على فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس.

جدول (5) إجابة المبحوثين حول مدى فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	الإجابات					أسئلة المحور	
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة		
محايد	1.23	3.3	4	7	3	6	1	التكرار	حضورى للدورات ساعدني في التعرف على كيفية استخدام الحاسب الآلي في كتابة وتنسيق البحوث العلمية
			19	33	14	29	5	%	
موافق	0.92	3,5	3	8	7	3	0	التكرار	حضورى للدورات ساعدني في التعرف على الدراسات الأجنبية
			14	38	33	14	0	%	
محايد	0.97	3.0	2	4	8	7	0	التكرار	حضورى للدورات ساعدني في التعرف على كيفية اختيار أسلوب العينة
			10	19	38	33	0	%	
محايد	0.91	3.3	2	7	8	4	0	التكرار	حضورى للدورات ساعدني في التعرف على أساليب جديدة في التحليل الاحصائي
			10	33	38	19	0	%	
موافق	0.80	3.9	4	14	1	2	0	التكرار	حضورى للدورات ساعدني في التعرف على قواعد النشر والتوثيق
			19	67	5	9	0	%	

المصدر: من إعداد الباحثة

المحور الثاني: ما مدى فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي؟

اشتمل الاستبيان في هذا المحور الثاني على خمسة عبارات كما هو موضح في الجدول (5)، حيث يلاحظ أن 33% من المبحوثين أجابوا بالموافقة على أن حضور الدورات ساعدهم في التعرف على كيفية استخدام الحاسب الآلي في كتابة وتنسيق البحوث العلمية، كما أن 38% من المبحوثين يوافقون بأن حضورهم للدورات ساعدهم في التعرف على الدراسات الأجنبية، في حين أن 38% من المبحوثين كانوا محايدين في عبارتي أن حضور الدورات ساعدهم في التعرف على كيفية اختيار أسلوب العينة، وأن حضور الدورات ساعدهم في التعرف على أساليب جديدة في التحليل الإحصائي، كما أن 67% من المبحوثين يوافقون على أن حضور الدورات ساعدهم في التعرف على قواعد النشر والتوثيق.

إذاً اتضح مما سبق ذكره أن العبارة التالية، هي من أكثر العبارات التي تم الاتفاق عليها من قبل المبحوثين، وهي أن 67% من المبحوثين يوافقون على أن حضور الدورات ساعدهم في التعرف على قواعد النشر والتوثيق.

ومن خلال قيمة الاتجاه العام حسب قيمة المتوسط المرجح فإننا نلاحظ أن درجة المحايدة كانت في ثلاثة عبارات، وهي أن حضور الدورات ساعد في التعرف على كيفية استخدام الحاسب الآلي في كتابة وتنسيق البحوث العلمية، كما أن حضور الدورات ساعدهم في التعرف على كيفية اختيار أسلوب العينة، وأن حضور الدورات ساعدهم في التعرف على أساليب جديدة في التحليل الإحصائي، في حين كانت درجة الموافقة على عبارتين من المحور، وهذا يجعلنا نرجح القول بأن فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي تتخذ اتجاهاً محايداً في التأثير.

جدول (6) إجابة المبحوثين حول المقترحات التي تزيد من فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس.

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	الإجابات					أسئلة المحور	
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة		
موافق	0.95	4.2	10	9	1	0	1	التكرار	مواكبة محتوى الدورات التدريبية مع العصر والتطورات الحديثة
			48	43	5	0	5	%	
موافق	0.79	4.1	8	8	5	0	0	التكرار	استخدام الرسومات التوضيحية في محتوى الدورات التدريبية
			38	38	24	0	0	%	
موافق	1.03	3.5	4	7	6	4	0	التكرار	عدد ساعات محتوى الدورات التدريبية كان ملائماً
			19	33	29	19	0	%	
موافق	1.28	3.9	9	7	2	1	2	التكرار	استخدام (المناقشة الجماعية) في محتوى الدورات التدريبية
			43	33	10	5	10	%	
موافق بشدة	0.40	4.8	17	4	0	0	0	التكرار	يجب أن تكون القاعة التي تقام فيها الدورات التدريبية مجهزة
			81	19	0	0	0	%	

المصدر: من إعداد الباحثة.

المحور الثالث: ما المقترحات التي تزيد من فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس؟

وقد اشتمل الاستبيان وفي هذا المحور الثالث على خمسة عبارات كما هو موضح في الجدول (6)، حيث يلاحظ أن 48% من المبحوثين يوافقون وبشدة على مواكبة محتوى الدورات التدريبية مع العصر والتطورات الحديثة، في حين أن استخدام الرسومات التوضيحية في محتوى الدورات التدريبية تساوت فيها اجابة المبحوثين بنسبة 38% ما بين موافق وموافق بشدة، في حين شكلت الإجابة بالموافقة على عدد ساعات محتوى الدورات التدريبية بكونه ملائماً، واستخدام (المناقشة الجماعية) في محتوى الدورات التدريبية بنسبة 33% من إجابة المبحوثين، في حين كانت الموافقة وبشدة بنسبة 81% على أنه يجب أن تكون القاعة التي تقام فيها الدورات التدريبية مجهزة.

إذاً اتضح مما سبق، أن العبارة التالية هي أكثر العبارات التي تم الاتفاق عليها من قبل المبحوثين، وهي أن 81% من المبحوثين يوافقون بشدة على أنه يجب أن تكون القاعة التي تقام فيها الدورات التدريبية مجهزة.

ومن خلال قيمة الاتجاه العام حسب قيمة المتوسط المرجح، فإننا نلاحظ أن درجة الموافقة بشدة جات بالإجابة على مقترح أن القاعة التي تقام فيها الدورات التدريبية يجب أن تكون مجهزة، في حين كانت الإجابة بالموافقة على بقية مقترحات المحور الأربعة، وهذا يجعلنا نرجح القول بالموافقة على الأخذ بالمقترحات التي تزيد من فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الاداء الأكاديمي لدى اعضاء هيئة التدريس.

خلصت الدراسة أن هناك فاعلية للدورات التدريبية في رفع جودة الاداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال المحاور الفرعية التابعة لهذا الهدف، وذلك في:

- المحور الأول

مدى فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس:

بناءً على النتائج لهذا المحور، اتضح ان الاتجاه العام لدرجة الموافقة في جميع العبارات كانت أوافق، مما يشير إلى الموافقة على فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس.

حيث كانت أهم عبارات هذا المحور هي (حضورى للدورات ساعدني في استخدام استراتيجيات التعلم النشط في التدريس) وعبارة (حضورى للدورات ساعدني في اكتشاف الطالبات الموهوبات وتحفيزهم) وذلك بنسبة 48%.

- المحور الثاني

مدى فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي:

بناءً على النتائج لهذا المحور، اتضح أن الاتجاه العام لدرجة المحايدة كانت في ثلاثة عبارات، وهذا يجعلنا نرجح القول بأن فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي تتخذ اتجاهاً محايداً في التأثير.

حيث كانت أعلى عبارة هي (حضورى للدورات ساعدني في التعرف على قواعد النشر والتوثيق) بنسبة 67%.

- المحور الثالث
المقترحات التي تزيد من فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس:
بناءً على النتائج لهذا المحور، اتضح أن الاتجاه العام بالموافقة على أربعة مقترحات لهذا المحور، وهذا يجعلنا نرجح القول بالموافقة على الأخذ بالمقترحات التي تزيد من فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس.
حيث كانت أهم عبارة هي (يجب أن تكون القاعة التي تقام فيها الدورات التدريبية مجهزة) بنسبة 81%.

ثلاثة عشر: التوصيات

- توصي الباحثة بإمكانية تنفيذ البحث واستخدام عينة أخرى تتمثل في كليات أخرى من نفس الجامعة (جامعة أم القرى) أو جامعات أخرى.
- من الممكن أيضاً إمكانية تصميم البحث على نفس العينة باستخدام مناهج أخرى، كالمنهج التقويمي، وذلك من خلال قياس مستوى الأداء الأكاديمي على أعضاء هيئة التدريس قبل وبعد البرامج التدريبية.
- توصي الباحثة بإمكانية تنفيذ البحث باستخدام أحد مؤشرات الجودة ومعاييرها على عينة البحث أو عينات أخرى.
- توصي الباحثة بضرورة النظر في نتائج الهدف الثالث من الدراسة، ويرجع ذلك لأهميته في الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.

أربعة عشر: الخاتمة

اختتم هذا البحث بحمد البارئ سبحانه وتعالى الذى وفقني لما قدمته، حيث يتضح مما سبق عرضه في هذا البحث أن هذا الموضوع شديد الأهمية، وينبغي على المختصين في المجال معرفة فاعلية الدورات التدريبية، خاصة على الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، فلقد تم في هذا البحث عرض عدة دراسات سابقة تتعلق بموضوع الدراسة، ومن جانب آخر وضع هدف رئيسي للبحث وأهداف فرعية تابعة له والتي تم صياغتها في عدة تساؤلات، من جانب الكشف عن نتائج الإجابة على تلك التساؤلات من خلال عينة الدراسة، مع وضع مجموعة من المقترحات تزيد من فاعلية الدورات التدريبية في رفع جودة الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس، وأخيراً أمله أن ينال البحث القبول ويلقى الاستحسان، وصل اللهم وسلم على سيدنا وحبيبنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم.

المراجع:

المراجع العربية:

- الجرواني، نادية وآخرون (2014)، **الاتجاهات الحديثة في إدارة المنظمات الاجتماعية**، مكتبة الرشد، الرياض.
- السديري، محمد أحمد وآخرون (2012)، **أثر البرامج التدريبية على الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود (دراسة تقويمية)**، مستقبل التربية العربية، مصر.
- شرتيل، نبيلة بالعيد (2015)، **الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراتة، المجلة العلمية لكلية التربية**.
- شلهوب، هيفاء بنت عبدالرحمن (2016)، **طرق البحث في الخدمة الاجتماعية**، الشقري، الرياض.
- عبد الفتاح، عز؛ عارف، أسامة (2007م)، **التحليل الإحصائي باستخدام SPSS14**، الطبعة الأولى، جدة: دار حافظ.
- العريفي، اشواق سعد (2017)، **الاحتياجات التدريبية الأساسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود لتطوير أدائهم، مجلة البحث العلمي في التربية**.
- الكناني، أحمد ناصر وآخرون (2011)، **مدى الاستفادة من الدورات التدريبية المقدمة بعضوات هيئة التدريس في تطوير العملية التعليمية بجامعة الملك عبد العزيز، مجلة كلية التربية بالزقازيق، مصر**.
- معاد، سلطنة محمد (2013)، **تقييم جودة أداء دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كإحدى أنواع الجماعات في طريقة العمل مع الجماعات في الخدمة الاجتماعية: دراسة مطبقة على بعض أعضاء/ عضوات هيئة التدريس المندربين والقيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة الفيوم، هدفت الدراسة إلى تقييم جودة أداء دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس كإحدى أنواع الجماعات في طريقة العمل مع الجماعات، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مصر**.
- **معجم المعاني**، تم الاسترجاع في 9 ربيع اول، 1440 هـ من: <https://www.almaany.com>.
- ندى، يحي محمد (2013)، **الاحتياجات التدريبية للبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، فلسطين**.
- نوري، محمد عثمان الأمين (2013)، **تصميم البحوث في العلوم الاجتماعية والسلوكية**، خوارزم، جدة.
- هلال، منتصر عثمان (2017)، **برنامج تدريبي مقترح لإكساب مهارات العمل في بيئات التعليم الافتراضية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وأثره على التنمية المهنية المستدامة لهم، العلوم التربوية، مصر**.

المراجع الأجنبية:

-Cambridge dictionary: <https://dictionary.cambridge.org/> .

-Cansever, Zeliha (2014), **What do trainers think about trainer training courses?**, Journal of the Pakistan Medical.