

فايز بن عبدالعزيز الفايز: واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بمركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية....

واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بمركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية- جامعة الملك سعود من وجهة نظر المتدربين¹

فايز عبد العزيز الفايز

كلية التربية - جامعة الملك سعود

قدم للنشر 1438/1/13 هـ - وقيل 3/4/1438 هـ

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بمركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية- جامعة الملك سعود، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وقد استخدمت الاستبانة أداةً لجمع البيانات، وكانت عينة الدراسة مكونة من (130) متدرِّبًا في البرامج التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية في كلية التربية -جامعة الملك سعود. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها موافقة أفراد الدراسة بدرجة عالية على بُعد العلاقات الإنسانية و بدرجة متوسطة على بُعدي التمكن العلمي و طرق التدريس الفعالة و من نتائج الدراسة ما يأتي:

- موافقة أفراد الدراسة بدرجة عالية على أن أعضاء هيئة التدريس متمكنين من المادة العلمية للمقررات التي يدرسونها و يطبقون استراتيجية التعلم التعاوني في قاعة التدريس.
- موافقة أفراد الدراسة بدرجة عالية على أن أعضاء هيئة التدريس يحنون المتدربين على المشاركة والمناقشة و يقيمون علاقات طيبة مع المتدربين أساسها الاحترام والتقدير.
- ضرورة عقد دورات لأعضاء هيئة التدريس في طرق التدريب الحديثة و عمل زيارات ميدانية مصاحبة لعملية التدريب مع ضرورة ربط أعضاء هيئة التدريس أساليبهم التدريسية بالتقنية الحديثة.
- أهمية استضافة خبراء من الميدان التربوي للمشاركة بعملية التدريب والاستفادة من خبراتهم.

الكلمات المفتاحية: الأداء، أعضاء هيئة التدريس، مركز تدريب القيادات.

¹ يتقدم الباحث بالشكر لمركز بحوث كلية التربية بجامعة الملك سعود على دعمه لهذه الدراسة.

المقدمة:

مشكلة الدراسة:

معرفة إمكانات أعضاء هيئة التدريس من قدرات وتوجهات فكرية يعد مطلباً رئيساً، وذلك للتعرف على أهم مدخلات العملية التعليمية، لأنه بقدر ما يكون عضو هيئة التدريس متميزاً في تلك الجوانب بقدر ما تكون المخرجات الجامعية متميزة (العتيبي، 2011).

ولأهمية الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في مركز تدريب القيادات التربوية في تحقيق أهداف المركز وتحديداً عملية إعداد وبناء مخرجات مؤهلة وقادرة على تلبية حاجات المجتمع ومتطلباته المختلفة، أدرك الباحث المشرف على تدريب مركز القيادات التربوية بجامعة الملك سعود وجود الحاجة لتقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في المركز لمعرفة واقع الأداء ولتحسين ورفع جودة التدريب لذلك فإن مشكلة البحث تبلور في التساؤلات الآتية:

1- ما واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بمركز تدريب القيادات التربوية في جامعة الملك سعود من وجهة نظر المتدربين فيما يخص (التمكن العلمي- طرق التدريس الفعالة- العلاقات الإنسانية).

2- هل هناك اختلافات جوهريه بين عينة الدراسة حول الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس حسب نوع البرنامج؟

3- ما المقترحات اللازمة لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بمركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود؟

أهمية الدراسة:

- الاستجابة للاتجاهات الحديثة التي تهتم بموضوع تجويد التعليم والتدريب.

- زيادة الوعي بأهمية الارتقاء بأداء أعضاء هيئة التدريس، بغية الوصول بأدائهم إلى المستوى المقبول.

تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس ضرورة ملحة وأولية مهمة ينبغي عدم إهمالها، إذ إنهم بكفاءتهم وفعاليتهم وسلوكياتهم يصبحون هم النموذج والقُدوة وهم اللبنة الأساسية التي تقوم عليها العملية التعليمية. والتقويم يساعد على تحسين وتطوير أدائهم المهني وزيادة فاعليتهم، وكذلك تجنب السلبيات التي تنجم من تديني وانخفاض هذا الأداء. وإذا تفحصنا العمليات الإدارية المختلفة لأي منظومه تعليمية، نجد أن عملية التقويم تأخذ اهتمام كبير فيها، وهي حجر الزاوية لإجراء أي تطوير أو تجديد. كما إنها الدافع الرئيس الذي يقود العاملين في المؤسسة التعليمية على اختلاف مواقعهم إلى العمل على تحسين أدائهم ومن ثم المخرجات (الثويني وعبدالعال، 2010).

ويختلف تعريف التقويم باختلاف مراحل التاريخية، ومدخله النظرية وكذلك باختلاف الهدف من عملية التقويم، ففي مراحل التطور الأولى في العصر الحديث كان التقويم قريب الارتباط بتقويم الإنجاز في مقابل الأهداف السلوكية، أو بإدارة اختبارات مرجعية المعيار(الشخصي وكمال، 2014م).

إن عملية التقويم توفر تغذية راجعة لكل من الموظف والمؤسسة عن الأداء الذي يقوم به وتعرفه على نقاط قوته وضعفه . ويمكن ربط أنظمة المكافآت والحوافز مع الأداء بحيث تصبح أنظمة التقويم أداة للحافزية يستفيد منها الموظف والمؤسسة معاً، وتبين للموظف كيف يمكن أن يطور أداءه، وتكتشف الإدارة معه الأفراد الذين يتمتعون بصفات قيادية أو استثنائية يمكن الاستفادة منهما في شغل الوظائف الشاغرة مستقبلاً بالترقية الداخلية (أبو الرب وقداة، 2008)

فايز بن عبدالعزيز الفايز: واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بمركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية....

مصطلحات الدراسة:

التقويم: يعرف قاموس التراث الأمريكي (The American Heritage Dictionary, 2004) مصدر الفعل (يُقَوِّم) بأنه التحقق من أو تحديد قيمة أو استحقاق شيء.

كما يعرفه قاموس أكسفورد (Hurny,1989) بأنه اكتشاف أو تكوين فكرة عن مقدار أو قيمة شخص أو شيء.

ويعرف التقويم في هذه الدراسة بأنه عملية إصدار حكم نوعي أو كمي على أداء عضو هيئة التدريس بمركز تدريب القيادات التربوية من حيث تمكنه العلمي، واتباعه لطرق تدريس فعالة، وإقامة علاقات إنسانية متميزة مع المتدربين.

عضو هيئة التدريس: هو كل من يقوم بالتدريس والتدريب في مركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية جامعة الملك سعود من حملة شهادة الدكتوراه أو الماجستير أو البكالوريوس.

الإطار النظري للدراسة

نبذة تاريخية عن المركز

بدأ مركز تدريب القيادات التربوية تقديم برامجها التدريبية تحت مسمى "مركز الدبلوم والدورات" في العام الجامعي 1386 هـ إذ أصدر مجلس الجامعة حينه قراراً بنظام الدبلوم العام في التربية بكلية الآداب وذلك قبل إنشاء كلية التربية مع بداية العام الجامعي 1390/1389 هـ. وقد أصدر مجلس الجامعة في جلسته الثانية عشرة المنعقدة في 1392/1/19 هـ قراراً ينص على القبول في الدبلوم العام في التربية لخريجي الجامعات والكليات الأخرى من المدرسين العاملين الذين ترشحهم وزارة المعارف آنذاك وتوجد لهم أماكن شاغرة في الدبلوم العام على ألا يعتبر قبول هؤلاء معادلة لشهادتهم بدرجة البكالوريوس، وقد نص قرار المجلس أيضاً على أن الهدف الأساسي من الدبلوم هو التأهيل لمهنة التدريس وأنه لا يُعدُّ من شهادات الدراسات العليا. وفي العام الجامعي 1430/1429 تم إيقاف

- المساهمة في تطوير الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في مركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية- جامعة الملك سعود.

- المساعدة في تخطيط وتنفيذ برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية- جامعة الملك سعود.

أهداف الدراسة:

1- التعرف على واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بمركز تدريب القيادات التربوية في جامعة الملك سعود من وجهة نظر المتدربين فيما يخص (التمكن العلمي- طرق التدريس الفعالة- العلاقات الإنسانية).

2- التعرف على الاختلافات الجوهرية إن وجدت بين عينة الدراسة حول الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس حسب نوع البرنامج.

3- تقديم مقترحات لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بمركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود.

حدود الدراسة

الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول 1437-1436هـ.

الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة على البرامج التدريبية المقدمة من مركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية - جامعة الملك سعود.

الحدود الموضوعية: تقتصر هذه الدراسة على تقويم أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر المتدربين في مركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية - جامعة الملك سعود.

أن تقويم الأداء يجب أن يساعد أعضاء هيئة التدريس على النمو المهني (Rifkin,1995). وقد أشارت عبد الخالق (2014م) إلى أهداف عملية تقويم أعضاء هيئة التدريس، وهي:

- 1- تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية أو التدريبية.
- 2- تحسين أداء عضو هيئة التدريس وزيادة فاعليته.
- 3- تطوير محتوى المادة التعليمية.
- 4- يساعد في اتخاذ قرارات موضوعية، فيما يتعلق بعضو هيئة التدريس كالحوافز وتصميم الأنشطة أو الترقية أو تأهيل أعضاء هيئة التدريس.

صفات عضو هيئة التدريس

العناصر الأساسية في أداء عضو هيئة التدريس هي:

التدريس والفعاليات الأكاديمية في المرتبة الأولى، والبحث والتأليف في المرتبة الثانية، والصفات الشخصية لعضو هيئة التدريس في المرتبة الثالثة، والتعاون والالتزام بالتعليمات الجامعية في المرتبة الرابعة، وخدمة الجامعة والمجتمع في المرتبة الخامسة، وتنمية الأداء في المرتبة السادسة. حبيب والمبيد (2015).

كما أوضح أحمد (2012) "أن الوظائف الجديدة لعضو هيئة التدريس في القرن الحادي والعشرين، هي التدريس الإبداعي، والبحث العلمي الرصين، والتدريب الفعال وعقد الورش الفنية والتعليم المستمر، وخدمة المجتمع المحلي والإنساني".

وحدد محمد (1994م) الخصائص التي يجب أن يتحلى

بها عضو هيئة التدريس الناجح، وهي:

- 1- الخصائص المهنية: وتمثل بالتمكن العلمي، والمهارة في التدريس، والعدالة في التقويم ودقته، والالتزام بالمواعيد، والتفاعل مع المتلقين.
- 2- الخصائص الانفعالية: وتمثل في الاتزان الانفعالي، وحسن التصرف في المواقف الحساسة، والثقة بالنفس والموضوعية، والدافعية للعمل والإنجاز والمرونة.

برنامج الدبلوم التربوي ليصار إلى تقديم برامج تدريبية مدتها فصل دراسي واحد لفئات المديرين والمشرفين التربويين ومشرفي المناهج وتحت مسمى "مركز تدريب القيادات التربوية".

أهداف المركز

يهدف المركز بشكل عام إلى:

- تنفيذ برامج تدريبية فاعلة تقدم للمستفيدين لتحسين الأداء الذاتي ورفع الإنتاجية.
- توظيف التقنية الإلكترونية وتوجيهها للاستفادة منها في تطوير الأداء لتحقيق مخرجات ذات جودة ونوعية عالية.
- تقديم الخدمات التدريبية للقيادات التربوية في مختلف التخصصات بما يتوافق مع مجتمع المعرفة.
- تلبية الاحتياجات التدريبية النظرية والعملية لكوادر المؤسسات التعليمية في مراحل التعليم المختلفة.
- تأهيل وتطوير كوادر المؤسسات التعليمية مهنيًا وفكريًا وفق مطالب الجودة.
- تنمية المهارات القيادية التربوية بما يتفق ومطالب التنمية المستدامة في المجتمع الحديث.
- تقديم جميع الاستشارات، القائمة على نتائج البحث العلمي، للمؤسسات التربوية داخل وخارج السعودية.
- المساهمة في تحقيق رؤية ورسالة الجامعة وكلية التربية في مجال تطوير التعليم والتدريب.
- تصميم البرامج التدريبية وإعداد الحفائب التدريبية.
- بناء شراكة علمية في مجال التعليم والتدريب بين الجامعة والمؤسسات التعليمية الرائدة داخل المملكة وخارجها.

أهداف تقويم أعضاء هيئة التدريس

اهتمت الأدبيات القديمة و الحديثة بتقويم أعضاء هيئة التدريس، وبرهنت العديد من الدراسات على أن هناك عددًا من الطرق والاتجاهات الخاصة بالتقويم وتطبيقاتها، ومن الذي يجب أن يشترك في عملية التقويم، فإن الممارسين قد اتفقوا على مبدأ

فايز بن عبدالعزيز الفايز: واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بمركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية....

3- الخصائص الاجتماعية: وتمثل في: النظام والدقة ،
والعلاقات الإنسانية الطيبة والتواضع، والصداقة والقيادة والتعاون
والتمسك بالقيم الدينية والخلقية والمظهر اللائق والبشاشة.

إلى نتائج أهمها ما يأتي:
- إن ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمعظم الاستراتيجيات
التربوية المتمركزة في الطالب كانت متدنية باستثناء
استراتيجية المناقشة والتطبيق العملي.

الدراسات السابقة

- إن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو ممارسة
استراتيجيات التدريس المتمركزة في الطالب كانت إيجابية
ولديهم رغبة في تعلمها .

- دراسة العودة (2012م) بعنوان "تصور مقترح لتقويم أداء
أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء واجباتهم وبعض
الخبرات العالمية" . هدفت الدراسة إلى الوصول لتصور مقترح
لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وذلك من
خلال الاطلاع على تجارب بعض الدول الأجنبية، وقد اتبع
الباحث مدخل التخطيط الاستراتيجي، واستخدم استبانة
موجهة لأعضاء هيئة التدريس، وقد اقتصرت عينة الدراسة
على 200 من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في الجامعات
السعودية، وخرجت الدراسة بوضع تصور مقترح للوصول إلى
أفضل الطرق لتقويم أعضاء هيئة التدريس في ضوء الحاجات
المنوطه بهم، وكذلك التوجهات العالمية في مجال تقويم أداء
أعضاء هيئة التدريس.

- دراسة العتيبي (2011م) بعنوان "تقويم بعض الجوانب
الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران من وجهة
نظر الطلبة" هدفت الدراسة إلى معرفة درجة توافر مقومات
التمكن العلمي وطرق التدريس والتحفيز والتقويم وخدمة
المجتمع لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران. واستخدم
الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة،
كما استخدم الباحث الاستبانة أداة لجمع البيانات،
وتكونت عينة الدراسة من 900 فرد من طلاب وطالبات
الجامعة، وكانت أهم نتائج الدراسة على النحو الآتي:
- أن التمكن العلمي يتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس
بجامعة نجران بدرجة متوسطة.

- دراسة السليم (2013م) بعنوان " تقويم الكفاءات
المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن
سعود الإسلامية من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا في
كلية العلوم الاجتماعية في ضوء معايير الجودة الشاملة.
وهدفت الدراسة إلى بناء قائمة بالكفاءات المهنية لأعضاء
هيئة التدريس في التخصصات التربوية في ضوء معايير الجودة
الشاملة، والتعرف على مدى جودة الأداء التدريسي لأعضاء
هيئة التدريس بكلية العلوم الاجتماعية في جامعة الإمام محمد
بن سعود الإسلامية ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي
لتحقيق أهداف الدراسة، كما استخدمت الاستبانة أداة
للدراسة، وتم توزيع الاستبانة على 122 طالبة. وكانت أبرز
نتائج الدراسة على النحو الآتي:

- توفر المعايير المرتبطة بالصفات الشخصية والعلاقات
الإنسانية والتمكن العلمي وتنفيذ التدريس في أداء أعضاء
هيئة التدريس بدرجة كبيرة.

- درجة توافر المعايير المرتبطة بالتحفيز والتقويم والتعزيز
بدرجة متوسطة.

- دراسة بابيه (2012م) بعنوان تقويم الأداء التدريسي
لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء استراتيجيات
التدريس المتمركزة في الطالب ومتطلباتها وفق مرئياتهم.
وهدفت الدراسة إلى تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة
التدريس بجامعة الطائف في ضوء استراتيجيات التدريس
المتمركزة في الطالب ومتطلباتها، واستخدم الباحث المنهج
الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، كما استخدم الاستبانة
لتجميع البيانات، وتم توزيع الاستبانة على 135 عضوًا من

في الجامعات السعودية والكشف عن المتطلبات التي ينبغي توافرها في الأساليب المستخدمة في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، والصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وطبقت استبانة على (2409) من أعضاء هيئة التدريس بثلاث جامعات بمكة المكرمة هي (أم القرى، والملك عبد العزيز، والطائف)، وتوصلت الدراسة إلى أهمية تمكن عضو هيئة التدريس من مادته العلمية والعدل والانضباط، وتنوع طرق التدريس والأمانة، وأن أهم الصعوبات التي تواجه عضو هيئة التدريس هي محدودية الخبرة لمن يقوم بالتقويم، والافتقار إلى إطار قيمي قائم على المسؤولية الإسلامية.

منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بوصفه منهجاً ملائماً، للتعبير عن الواقع تعبيراً كمياً وكيفياً والوصول إلى استنتاجات مفيدة تساعد في وضع تطوير أعضاء هيئة التدريس في مركز تدريب القيادات التربوية- بكلية التربية- جامعة الملك سعود .

عينة الدراسة

تتكون عينة الدراسة من جميع المتدربين في البرامج التدريبية التي يقدمها مركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية -جامعة الملك سعود في الفصل الدراسي الأول 1436-1437 هـ . وعدد هذه البرامج خمس برامج تدريبية وبلغ العدد الإجمالي للمتدربين (130) متدرجاً.

- أن طرق التدريس الفعالة تتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران بدرجة متوسطة.
- أن التحفيز يتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران بدرجة متوسطة.
- أن التقويم يتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران بدرجة متوسطة.
- أن خدمة المجتمع يتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران بدرجة متوسطة.

دراسة الثويني وعبد العال (2010) بعنوان "أساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الأمريكية وإمكان الاستفادة منها في الجامعات العربية". هدفت الدراسة إلى التعرف على أساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية والأمريكية، وكيفية الاستفادة منها في تطوير نموذج تقييم لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية. وقد استخدم الباحث منهج البحث المقارن، وخرجت الدراسة بعدد من الدروس المستفادة من تقويم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأمريكية لتطبيقها في الجامعات العربية، منها تهيئة المناخ النفسي والاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس، وإقامة دورات تدريبية لهم وتوفير المراجع الدراسية لهم للقيام بواجباتهم ، وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة في المؤتمرات والندوات العالمية.

دراسة العبدروس (2010م) بعنوان " تصور مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعات منطقة مكة. هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم ملامح تقويم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفقاً لمبدأ المسؤولية الإسلامية ، والتعرف على واقع أساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس

جدول (1)

عينة الدراسة تبعاً لمتغير البرنامج:

اسم البرنامج	عدد المتدربين	عدد الاستبانات المستردة	النسبة المئوية
التخطيط التربوي	26	22	18%
الإشراف التربوي	29	27	22%

فايز بن عبدالعزيز الفايز: واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بمركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية....

اسم البرنامج	عدد المتدربين	عدد الاستبانات المستردة	النسبة المئوية
التطوير المهني لمشرفي التدريب	25	24	20%
أمناء مصادر التعلم	22	21	17%
القيادة المدرسية	28	27	23%

جدول (2)

عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من 10 سنوات	19	16%
من 10 إلى 20 سنة	60	49%
أكثر من عشرين سنة	42	35%

جدول (3)

عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
دبلوم	3	3%
بكالوريوس	86	71%
ماجستير	28	23%
دكتوراه	4	3%

أداة الدراسة

يتضح من الجداول (1,2,3) والتي بينت عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة (نوع البرنامج والخبرة والدرجة العلمية) أن برنامج الإشراف التربوي والقيادة المدرسية يمثلان البرنامج الأكثر في عدد المدرسين وكان برنامج القيادة المدرسية هو الأكثر في أفراد العينة إذ بلغت نسبته 23% من عينة الدراسة بناءً على عدد الاستبانات المستردة.

كما اتضح أيضاً أن ما يقارب نصف العينة بما نسبته 49% لديهم من الخبرة من 10 إلى 20 سنة في العمل والنصف الآخر إما أقل من 10 سنوات أو أكثر من 20 سنة. وقد اتضح من الجداول السابقة أيضاً أن نسبة 3% من العينة كانوا من حملة الدبلوم ومثلهم من حملة الدكتوراه والغالبية العظمى بما نسبته 71% من حملة درجة البكالوريوس والبقية ويمثلون 23% هم من حملة درجة الماجستير

تم بناء الأداة المستخدمة في هذه الدراسة وهي الاستبانة من خلال الرجوع إلى الأدبيات ذات الصلة بموضوع البحث. وقد تضمنت الاستبانة في صورتها النهائية ما يأتي:

الجزء الأول: البيانات الأولية عن أفراد مجتمع الدراسة وهي (اسم البرنامج- سنوات الخبرة- المؤهل العلمي).

الجزء الثاني: أبعاد الدراسة:

البعد الأول: التمكن العلمي وعدد فقراته (9 فقرات).

البعد الثاني: طرق التدريس الفعالة وعدد فقراته (9 فقرات).

البعد الثالث: العلاقات الإنسانية وعدد فقراته (7 فقرات).

وجاءت استجابات أفراد الدراسة وفق مقياس تدرج رباعي وفقاً للجدول (4).

جدول (4)

مقياس الاستبانة

درجة الموافقة	طول الفترة
بدرجة عالية	4 - 3.26
بدرجة متوسطة	3.25 - 2.51
بدرجة ضعيفة	2.50 - 1.76
لا يحدث مطلقاً	1 - 1.75

صدق أداة الدراسة:

تم إجراء بعض التعديلات على أداة الدراسة، تمثل في إضافة وتعديل وإعادة صياغة بعض الفقرات. وللتحقق من الاتساق الداخلي للأداة قام الباحث بتطبيق الأداة على عينة من (20) فرد وقام الباحث بحساب معامل ارتباط كل فقرة بالبعد الذي تنتمي إليه وفيما يأتي عرض لنتائج معامل الارتباط.

جدول (5)

معاملات ارتباط بيرسون لفقرات بعد التمكن العلمي

معامل ارتباط العبارة بالبعد	العبارة	رقم العبارة
**0.772	يبدو أن أعضاء هيئة التدريس متمكنون من المادة العلمية للمقررات التي يدرسونها.	1
**0.749	يعرض أعضاء هيئة التدريس المادة العلمية بترتيب منطقي.	2
**0.751	يعالج أعضاء هيئة التدريس موضوعات المقرر بمستوى من العمق يناسب مستويات الطلاب وقدراتهم المختلفة.	3
**0.800	يربط أعضاء هيئة التدريس المعرفة العلمية في مقرراتهم بالمعرفة في المقررات الأخرى.	4
**0.810	يقدم أعضاء هيئة التدريس مواضيع المقرر وفقاً للمستجدات العلمية.	5
**0.764	يضيف أعضاء هيئة التدريس أفكاراً جديدة للأفكار القائمة.	6
**0.820	يملك أعضاء هيئة التدريس عمقاً فكرياً في المقررات التي يدرسونها.	7
**0.757	يدرك أعضاء هيئة التدريس المجالات المرتبطة بتخصصاتهم.	8
**0.751	يركز أعضاء هيئة التدريس على الجوانب التطبيقية للمواد التي يدرسونها.	9
**0.940	معامل الارتباط الكلي	

جدول (6)

معاملات ارتباط بيرسون لفقرات بعد طرق التدريس الفعالة

معامل ارتباط العبارة بالبعد	العبارة	رقم العبارة
**0.589	يشجع أعضاء هيئة التدريس المتدربين على استخدام التقنية	1
**0.654	يطبق أعضاء هيئة التدريس استراتيجيات التعلم التعاوني في قاعة التدريب	2
**0.623	يستخدم أعضاء هيئة التدريس وسائل الاتصال الفعالة للتواصل مع المتدربين	3
**0.629	ينوع أعضاء هيئة التدريس في أساليب التدريب	4
**0.845	يربط أعضاء هيئة التدريس الأنشطة التدريسية بأهداف البرنامج التدريبي	5

فايز بن عبدالعزيز الفايز: واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بمركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية....

رقم العبارة	العبارة	معامل ارتباط العبارة بالبعد
6	يستخدم أعضاء هيئة التدريس أسلوب حل المشكلات في التدريب	**0.763
7	يربط أعضاء هيئة التدريس أهداف البرنامج التدريبي بالواقع التربوي	**0.772
8	يستضيف أعضاء هيئة التدريس أصحاب الخبرة الميدانية في ورش التدريب لإفادة المتدربين	**0.516
9	يبحث أعضاء هيئة التدريس المتدربين على المشاركة والمناقشة في أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي	**0.650
معامل الارتباط الكلي		
**0.934		

جدول (7)

معاملات ارتباط بيرسون لفقرات بعد العلاقات الإنسانية

رقم العبارة	العبارة	معامل ارتباط العبارة بالبعد
1	يقيم أعضاء هيئة التدريس علاقات طيبة مع المتدربين أساسها الاحترام والتقدير	**0.545
2	يشجع أعضاء هيئة التدريس المتدربين على أساليب الحوار المفيد	**0.578
3	يتقبل أعضاء هيئة التدريس وجهات نظر الطلاب بصدر رحب	**0.680
4	يستشير أعضاء هيئة التدريس المتدربين في اتخاذ القرارات التي تخصهم	**0.710
5	يعامل أعضاء هيئة التدريس المتدربين بعدالة ومساواة	**0.623
6	يقدر أعضاء هيئة التدريس جهود وأعمال المتدربين	**0.641
7	يقابل أعضاء هيئة التدريس أسئلة الطلاب باهتمام دون تضجر	**0.452
معامل الارتباط الكلي		
**0.804		

يتضح من الجداول (5,6,7) أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي ويتضح ذلك من خلال قيم معامل الارتباط الكلي بين الأبعاد الثلاثة والعبارات والتي تراوحت بين 0.629 و 0.934 .

لكي تستكمل أداة الدراسة الخصائص السايكومترية للمقياس قام الباحث بحساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وكانت النتيجة على النحو الموضح بالجدول (8):

الجدول (8)

معامل ألفا كرونباخ

العدد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
الأول	9	0.940
الثاني	9	0.877
الثالث	7	0.784
معامل الثبات الكلي		
0.955		

يتضح من الجدول (8) أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات ويتضح ذلك من خلال قيم ثبات أبعاد الاستبانة، والثبات الكلي لفقرات الاستبانة.

نتائج الدراسة
إجابة السؤال الأول: ما واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بمركز تدريب القيادات التربوية في جامعة الملك

سعود من وجهة نظر المتدربين فيما يخص (التمكن

العلمي - طرق التدريس الفعالة - العلاقات الإنسانية)؟

جدول (9)

استجابات أفراد الدراسة على عبارات البعد الأول: التمكن العلمي

الرتبة	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رقم العبرة
1	يبدو أن أعضاء هيئة التدريس متمكنين من المادة العلمية للمقررات التي يدرسونها	3.26	0.651	1
2	يدرك أعضاء هيئة التدريس المجالات المرتبطة بتخصصاتهم	3.26	0.687	8
3	يعالج أعضاء هيئة التدريس موضوعات المقرر بمستوى من العمق يناسب مستويات الطلاب وقدراتهم المختلفة	3.15	0.641	3
4	يمتلك أعضاء هيئة التدريس عمق فكري في المقررات التي يدرسونها.	3.12	0.755	7
5	يربط أعضاء هيئة التدريس المعرفة العلمية في مقرراتهم بالمعرفة في المقررات الأخرى.	3.07	0.716	4
6	يضيف أعضاء هيئة التدريس أفكارًا جديدة للأفكار القائمة	3.07	0.750	6
7	يركز أعضاء هيئة التدريس على الجوانب التطبيقية للمواد التي يدرسونها	3.04	0.831	9
8	يعرض أعضاء هيئة التدريس المادة العلمية بتمكن وترتيب منطقي	3.03	0.673	2
9	يقدم أعضاء هيئة التدريس مواضيع المقرر وفقاً للمستجدات العلمية	3.02	0.811	5
		3.11		المتوسط العام

- (يبدو أن أعضاء هيئة التدريس متمكنون من المادة العلمية للمقررات التي يدرسونها). جاءت هذه الفقرة بالمرتبة الأولى بمتوسط مقداره (3.26) أي إنها حصلت على درجة موافقة عالية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العتيبي (2011م).

- (يدرك أعضاء هيئة التدريس المجالات المرتبطة بتخصصاتهم). جاءت هذه الفقرة بالمرتبة الثانية بمتوسط مقداره (3.26). أي إنها حصلت على درجة موافقة عالية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بابيه (2012م).

- (يعالج أعضاء هيئة التدريس موضوعات المقرر بمستوى من العمق يناسب مستويات الطلاب وقدراتهم المختلفة). جاءت هذه الفقرة بالمرتبة الثالثة بمتوسط (3.15)، أي إنها حصلت على درجة موافقة متوسطة.

ويعزو الباحث نتيجة الفقرات الثلاث أعلاه إلى كون غالبية أعضاء هيئة التدريس هم من حملة شهادة الدكتوراه ومن لهم خبرة طويلة في مجال التدريس.

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي لهذا البعد لتحديد وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حول واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في مركز تدريب القيادات التربوية فيما يخص التمكن العلمي، كما هو موضح في الجدول (9) وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة عن التمكن العلمي (3.11) مما يعني أن عينة الدراسة موافقون على بعد التمكن العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة. وتراوحت استجابات أفراد عينة الدراسة بين (3.2 و 3.26) إذ تقع فقرتان فقط في فترة الموافقة بدرجة عالية، في حين تقع بقية الفقرات في نطاق الموافقة بدرجة متوسطة. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة السليم (السليم 2013م) ودراسة العتيبي (2011م) ولكنها تختلف مع دراسة بابيه (2012م).

وجاءت العبارات التي كان لها المتوسط الأعلى مرتبة تنازلياً على النحو الآتي:

فايز بن عبدالعزيز الفايز: واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بمركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية....

- أما العبارات التي كان لها المتوسط الحسابي الأدنى فجاءت مرتبة تصاعدياً على النحو الآتي:
- يقدم أعضاء هيئة التدريس مواضيع المقرر وفقاً للمستجدات العلمية). جاءت هذه الفقرة بالمرتبة الأخيرة بمتوسط (3.02)، أي إنها حصلت على درجة موافقة متوسطة.
- يعرض أعضاء هيئة التدريس المادة العلمية بتمكن وترتيب منطقي). جاءت هذه الفقرة بالمرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (3.03)، أي إنها حصلت على درجة موافقة متوسطة.

جدول (10)

استجابات أفراد الدراسة على عبارات البعد الثاني (طرق التدريس الفعالة)

الرتبة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رقم العبارة
1	يطبق أعضاء هيئة التدريس استراتيجيات التعلم التعاوني في قاعة التدريب	3.6	0.555	2
2	يبحث أعضاء هيئة التدريس المتدربين على المشاركة والمناقشة في أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي	3.55	0.618	9
3	يشجع أعضاء هيئة التدريس المتدربين على استخدام التقنية	3.48	0.720	1
4	يستخدم أعضاء هيئة التدريس وسائل الاتصال الفعالة للتواصل مع المتدربين	3.27	0.796	3
5	يربط أعضاء هيئة التدريس أهداف البرنامج التدريبي بالواقع التربوي	3.21	0.774	7
6	يربط أعضاء هيئة التدريس الأنشطة التدريسية بأهداف البرنامج التدريبي	3.12	0.769	5
7	ينوع أعضاء هيئة التدريس في أساليب التدريب	2.91	0.820	4
8	يستخدم أعضاء هيئة التدريس أسلوب حل المشكلات في التدريب	2.83	0.847	6
9	يستضيف أعضاء هيئة التدريس أصحاب الخبرة الميدانية في ورش التدريب لإفادة المتدربين	2.19	0.856	8
	المتوسط العام	3.13		

متوسطة وتقع فقرة واحدة ضمن نطاق الموافقة بدرجة ضعيفة، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة السليم (السليم 2013م) ودراسة العتيبي (2011م) ودراسة العيدروس (2010م). وجاءت العبارات التي كان لها المتوسط الأعلى مرتبة تنازلياً على النحو الآتي:

- (يطبق أعضاء هيئة التدريس استراتيجيات التعلم التعاوني في قاعة التدريب) جاءت هذه الفقرة بالمرتبة الأولى بمتوسط (3.6)، أي إنها حصلت على درجة موافقة عالية، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى إقناع أعضاء هيئة التدريس بأن

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي لهذا البعد لتحديد وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حول واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في مركز تدريب القيادات التربوية فيما يخص طرق التدريس الفعالة، كما هو موضح في الجدول (10) وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة عن طرق التدريس الفعالة (3.13) مما يعني أن عينة الدراسة موافقون على بعد طرق التدريس الفعالة لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة. وتراوحت استجابات أفراد عينة الدراسة بين (2.19 و 3.6) إذ تقع أربع فقرات ضمن الموافقة بدرجة عالية في حين تقع أربع فقرات في نطاق الموافقة بدرجة

- المتدربين قادمون من الميدان التربوي وأن لديهم الكثير من الخبرات الميدانية التي يجب أن يتبادلوها فيما بينهم .
- (- يحث أعضاء هيئة التدريس المتدربين على المشاركة والمناقشة في أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي)، جاءت هذه الفقرة بالمرتبة الثانية بمتوسط (3.55)، أي إنها حصلت على درجة موافقة عالية، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس موقنون بأن المتدربين ذوو خبرات ميدانية واسعة وأن النقاش والمشاركة له دور في إثراء البرنامج التدريبي.
- (- يشجع أعضاء هيئة التدريس المتدربين على استخدام التقنية)، جاءت هذه الفقرة بالمرتبة الثالثة بمتوسط (3.48)، أي إنها حصلت على درجة موافقة عالية.
- أما العبارات التي كان لها المتوسط الحسابي الأدنى فجاءت مرتبة تصاعدياً على النحو الآتي:
- (- يستضيف أعضاء هيئة التدريس أصحاب الخبرة الميدانية في ورش التدريب لإفادة المتدربين) جاءت هذه الفقرة بالمرتبة الأخيرة بمتوسط (2.19)، أي إنها حصلت على درجة موافقة ضعيفة.
- (- يستخدم أعضاء هيئة التدريس أسلوب حل المشكلات في التدريب) جاءت هذه الفقرة بالمرتبة الثامنة بمتوسط (2.83)، أي إنها حصلت على درجة موافقة متوسطة.
- (- ينوع أعضاء هيئة التدريس في أساليب التدريب)، جاءت هذه الفقرة بالمرتبة السابعة بمتوسط (2.91)، أي إنها حصلت على درجة موافقة متوسطة.

جدول (11)

استجابات أفراد الدراسة على عبارات البعد الثالث (العلاقات الإنسانية)

الرتبة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رقم العبارة
1	يقيم أعضاء هيئة التدريس علاقات طيبة مع المتدربين أساسها الاحترام والتقدير	3.72	0.469	1
2	يشجع أعضاء هيئة التدريس المتدربين على أساليب الحوار المفيد	3.71	0.491	2
3	يقابل أعضاء هيئة التدريس أسئلة الطلاب باهتمام دون تضرع	3.69	0.563	7
4	يعامل أعضاء هيئة التدريس المتدربين بعدالة ومساواة	3.61	0.611	5
5	يقدر أعضاء هيئة التدريس جهود وأعمال المتدربين	3.59	0.615	6
6	يتقبل أعضاء هيئة التدريس وجهات نظر الطلاب بصدق	3.55	0.658	3
7	يستشير أعضاء هيئة التدريس المتدربين في اتخاذ القرارات التي تخصهم	3.38	0.756	4
	المتوسط العام	3.61		

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي لهذا البعد لتحديد وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حول واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في مركز تدريب القيادات التربوية فيما يخص العلاقات الإنسانية على النحو الموضح في الجدول (11) وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة عن التمكن العلمي (3.61) مما يعني أن عينة الدراسة موافقون على بعد العلاقات الإنسانية لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة عالية. وتراوحت استجابات أفراد عينة الدراسة بين (3.38 و 3.72)

وكانت جميع الفقرات ضمن نطاق الموافقة بدرجة عالية، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (السليم 2013م) ودراسة العتيبي (2011م) ودراسة العيدروس (2010م) .

وجاءت العبارات التي كان لها المتوسط الأعلى مرتبة تنازلياً على النحو الآتي:

(- يقيم أعضاء هيئة التدريس علاقات طيبة مع المتدربين أساسها الاحترام والتقدير)، جاءت هذه الفقرة بالمرتبة الأولى بمتوسط (3.72)، أي إنها حصلت على درجة موافقة عالية،

فايز بن عبدالعزيز الفايز: واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بمركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية....

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى استيعاب أعضاء هيئة التدريس - (يتقبل أعضاء هيئة التدريس وجهات نظر الطلاب بصدور لأهمية العلاقات الجيدة مع المتدربين وأثرها في عملية التدريب. (رحب)، جاءت بالمرتبة السادسة بمتوسط (3.55)، وهي أيضًا تقع ضمن نطاق درجة موافقة عالية جدًا.

- (يشجع أعضاء هيئة التدريس المتدربين على أساليب الحوار المفيد)، جاءت هذه الفقرة بالمرتبة الثانية بمتوسط (3.71)، أي إنها حصلت على درجة موافقة عالية، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى استيعاب أعضاء هيئة التدريس إلى ضرورة الحوار وإثارة قضايا تربوية معاصرة على الساحة.

أما العبارات التي كان لها المتوسط الحسابي الأدنى فجاءت مرتبة تصاعديًا على النحو الآتي:

- (يستشير أعضاء هيئة التدريس المتدربين في اتخاذ القرارات التي تخصهم) جاءت بالمرتبة الأخيرة بمتوسط (3.38)، وهي أيضًا تقع ضمن نطاق درجة موافقة عالية جدًا.

جدول (12)

تحليل التباين الأحادي لمعرفة أثر متغير البرنامج على آراء المتدربين حول واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بمركز تدريب القيادات التربوية في جامعة الملك سعود

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
المجال الأول: التمركز العلمي	بين المجموعات	1040.887	4	167.068	8.136	0.000
	داخل المجموعات	2510.413	115	20.534		
	الكلية	3551.300	119			
المجال الثاني: طرق التدريس الفعالة	بين المجموعات	668.273	4	167.068	8.136	0.000
	داخل المجموعات	2361.427	115	20.534		
	الكلية	3029.700	119			
المجال الثالث: العلاقات الإنسانية	بين المجموعات	198.000	4	49.500	5.639	0.000
	داخل المجموعات	1009.466	115	8.778		
	الكلية	1207.467	119			

يتضح من الجدول (12) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين آراء المتدربين حول واقع الأداء التدريسي بمجالاته الثلاثة تعزى لمتغير البرنامج التدريبي. وهذا يعني أنه توجد اختلافات في آراء المتدربين حول واقع الأداء التدريسي تعزى لمتغير البرنامج. ومع ذلك يرى الباحث أن هذه الفروق قد تعود لعدة أسباب منها تغير نوعية المتدربين في البرامج وكذا اختلاف المحتوى العلمي في كل برنامج عن الآخر.

إجابة السؤال الثالث: ما المقترحات لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بمركز تدريب القيادات التربوية بجامعة الملك سعود؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال بطريقة كيفية إذ تم توجيه سؤال للمتدربين عن المقترحات من وجهة نظرهم لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بمركز تدريب القيادات التربوية، وبعد الاطلاع على الإجابات نلخص أهم المقترحات التي ذكرها المتدربون:

- 1- ربط الجانب النظري بالجانب التطبيقي الميداني.
- 2- عقد دورات لأعضاء هيئة التدريس في طرق التدريب الحديثة.
- 3- عمل زيارات ميدانية مصاحبة لعملية التدريب

2- موافقة أفراد الدراسة بدرجة عالية على أن أعضاء هيئة التدريس يحنون المتدربين على المشاركة والمناقشة في أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي.

3- موافقة أفراد الدراسة بدرجة عالية على أن أعضاء هيئة التدريس يشجعون المتدربين على استخدام التقنية.
ثالثاً: بعد العلاقات الإنسانية:

اتضح من خلال الدراسة أن موافقة أفراد الدراسة على هذا البعد بشكل عام جاءت بدرجة عالية ومما تبين أيضاً ما يأتي:

1- موافقة أفراد الدراسة بدرجة عالية على أن أعضاء هيئة التدريس يقيمون علاقات طيبة مع المتدربين أساسها الاحترام والتقدير.

2- موافقة أفراد الدراسة بدرجة عالية على أن أعضاء هيئة التدريس يشجعون المتدربين على أساليب الحوار المفيد.

3- موافقة أفراد الدراسة بدرجة عالية على أن أعضاء هيئة التدريس يقابلون أسئلة الطلاب باهتمام دون تضجر.

التوصيات

- 1- ربط عملية التدريب بالمستجدات على الساحة التربوية.
- 2- عقد دورات لأعضاء هيئة التدريس في طرق التدريب الحديثة.
- 3- التركيز على الجوانب التطبيقية في عملية التدريب.
- 4- استضافة خبراء في حقل الميدان التربوي للمشاركة في ورش للمتدربين.
- 5- التركيز على أسلوب حل المشكلات والتعلم التعاوني في التدريب.
- 6- تنوع أساليب التدريب والاستفادة من كل جديد في التقنية في الأساليب التدريبية.
- 7- إشراك المتدربين في اتخاذ القرارات التي تخصهم.

4- ضرورة ربط التدريب بالتقنية الحديثة
5- استضافة خبراء من الميدان التربوي للمشاركة بعملية التدريب والاستفادة من خبراتهم

6- ضرورة توفير حقيبة تدريبية واضحة المعالم لكل مقرر.

ملخص نتائج الدراسة :

أوضحت الدراسة من خلال إجابات أفراد العينة أن أعضاء هيئة التدريس بالمركز يتمتعون بعلاقات إنسانية عالية مع المتدربين واتضح أيضاً حاجة أعضاء هيئة التدريس للرفع من مستوى التمكن العلمي وطرق التدريس المستخدمة إذ كان مستوى الرضا عنها بدرجة متوسطة وذلك من خلال النتائج حول الأبعاد الثلاثة وهي على النحو الآتي:
أولاً: بعد التمكن العلمي:

اتضح من خلال الدراسة أن موافقة أفراد الدراسة على هذا البعد بشكل عام جاءت بدرجة متوسطة ومما تبين أيضاً ما يأتي:

1- موافقة أفراد الدراسة بدرجة عالية على أن أعضاء هيئة التدريس يدركون المجالات المرتبطة بتخصصاتهم.

2- موافقة أفراد الدراسة بدرجة عالية على أن أعضاء هيئة التدريس متمكنين من المادة العلمية للمقررات التي يدرسونها.

4- موافقة أفراد الدراسة بدرجة متوسطة على أن أعضاء هيئة التدريس يعالجون موضوعات المقرر بمستوى من العمق يناسب مستويات الطلاب وقدراتهم المختلفة

ثانياً: بعد طرق التدريس الفعالة:

اتضح من خلال الدراسة أن موافقة أفراد الدراسة على هذا البعد بشكل عام جاءت بدرجة متوسطة ومما تبين أيضاً ما يأتي:

1- موافقة أفراد الدراسة بدرجة عالية على أن أعضاء هيئة التدريس يطبقون استراتيجيات التعلم التعاوني في قاعة التدريب.

فايز بن عبدالعزيز الفايز: واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بمركز تدريب القيادات التربوية بكلية التربية....

المراجع

- العودة، إبراهيم سليمان (2012م). تصور مقترح لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء واجباتهم وبعض الخبرات العالمية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز - العلوم التربوية، 1(17) 119-158.
- العيدروس، أغادير بنت سالم (2010م). تصور مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعات منطقة مكة المكرمة. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- محمد، يوسف عبد الفتاح (1994م). بعض الخصائص المدركة والمأمولة لشخصية الأستاذ الجامعي بجامعة الإمارات، مجلة علم النفس، 31، 36-47.
- Hurny, A.S. (1989), *Oxford Advanced Learner's Dictionary*, th4 Ed, London Oxford University Press, p411.
- Rifkin, Troni (1995) *The Status and Scope of Faculty Evaluation*. ED 385315, PP 1-5.
- The American Heritage Dictionary of The English Language (2000), th4 Houghton Mifflin Company.
- Abdulkhalek, M., Ibraheem.(2014). *University performance evaluation system in the light of the overall quality standers and accreditation systems. Eighteenth Annual National Conference for the Centre Development of Higher Education at Ain Shams University: Improving of performance system in Arab Universities in the light of contemporary global changes*. Cairo(10- 11August 2014).
- Abuelrub, A,&Kadada, I.(2008) Evaluate the quality of the performance of faculty in higher education institutions Staff. *Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education*, 1(1), 1-33.
- Ahmed, I. (2012) An evaluation study of the performance of a university professor and the teaching material. students' point of view. Second International Arab Conference for Quality Assurance in Higher Education, pp. 757-768, Kingdom of Bahrain.
- Alaidarus, A., Salem.(2010). *A Conceived Proposal to improve the performance of faculty members in Saudi universities from the perspective of faculty members at universities Mecca area*. Unpublished PhD thesis, Faculty of Education, University of Umm Al-Qura, Mecca.
- Alaouda, I., Suleiman(2012) A Conceived Proposal to Evaluate the Performance of Faculty Members at Universities with Regard of their Duties and some International Experiences. *Journal of King Abdulaziz University- Educational Sciences*, 1(17), 119-158.
- Alashikhabi, A., & Kamal, S., Ahmed.(2014). *The system of performance university faculty member :study analytical theory. Eighteenth Annual National Conference for the Centre Development of Higher Education at Ain Shams University: Improving of performance system in Arab Universities in the light of contemporary global changes*. Cairo(10-11August 2014).
- أحمد، إبراهيم أحمد،(2012م) دراسة تقييمية لأداء الأستاذ الجامعي والمادة التدريسية من وجهة نظر الطالب الجامعي. المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، ص 757-768، مملكة البحرين.
- أبو الرب، عماد وقداة، عيسى (2008م) تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي*، 1(1)، 1-33.
- بابيه، برهان نمر إبراهيم و بابيه، محمد نمر إبراهيم (2012م). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء استراتيجيات التدريس المتمركزة حول الطالب ومتطلباتها وفق مريآتهم. *مجلة دراسات عربية بالتربية وعلم النفس*، 25(1)، 49-90.
- الثويني، يوسف بن محمد وعبد العال، عنتر محمد أحمد(2010م) أساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها في الجامعات العربية، *مجلة الثقافة والتنمية*، 34، 110-158.
- حبيب، صفاء والعيد، شيماء، (2015م) معايير تقويم أداء عضو هيئة التدريس من متطلبات تحقيق جودة التعليم الجامعي. المؤتمر العربي الدولي الخامس لضمان جودة التعليم العالي، جامعة الشارقة، دولة الإمارات العربية المتحدة.
- السليم، عالية حمد (2013م) تقويم الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا في كلية العلوم الاجتماعية في ضوء معايير الجودة الشاملة، *مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 28، 149-194.
- الشحبي، علي السيد وكمال، سناء أحمد (2014م). تقويم منظومة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي : دراسة نظرية تحليلية، المؤتمر القومي السنوي الثامن عشر لمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس: تطوير منظومة الأداء في الجامعات العربية في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة - القاهرة (10-11 أغسطس 2014م).
- عبد الخالق، مفيدة إبراهيم علي (2014م). منظومة تقويم الأداء الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد ، المؤتمر القومي السنوي الثامن عشر لمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس: تطوير منظومة الأداء في الجامعات العربية في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة - القاهرة (10-11 أغسطس 2014م).
- العتيبي، منصور نايف (2011م) تقويم بعض الجوانب الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران من وجهة نظر الطلبة، *مجلة كلية التربية جامعة عين شمس*، 35(4) 691-748.

- take advantage of them in Arab universities. Journal Culture and Development, 34,110-158.
- Bybea, b., Namer.&Bybea, M., Namer.(2012).Evaluation of Teaching performance of faculty members at Taif University in the light of the teaching strategies Concentrated on the student and requirements. *Journal of Arab Studies in Education and Psychology*, 25(1), 49-90.
- Habeeb, S. alobeed, S.(2015) Standards of evaluating the performance of a faculty member based on the requirements of the quality standards of university education. Fifth International Arab Conference for Quality Assurance in Higher Education, University of Sharjah, United Arab Emirates.
- Mohammed, Y., Abdulfatah.(1994). Some of the perceived and desired characteristics of the personality of a university teacher at the UAE University. *Journal of Psychology*, 31, 36- 47.
- Alatibi, M., Naief.(2011) Evaluation some aspects of the academic faculty members at the University of Najran from the perspective of students. *Journal of the Faculty of Education*, Ain Shams University, 35(4), 691-748.
- Alsaleem, A., Ahmed.(2013). Evaluating the Competencies qualifications of faculty members at the University of Imam Muhammad bin Saud Islamic University from the viewpoint of female graduate students in the College of Social Sciences in light of the overall quality standards. *Journal of the University of Imam Muhammad bin Saud Islamic University- Humanities and Social Sciences*,28, 149-194.
- Altuwini, Y., Mohammed. &Abdualal, A., Ahmed.(2010). Performance assessment methods of Faculty in some American universities And the possibility to

The reality of the performance of faculty members at Educational Leaders Training Center, college of Education, King Saud University, trainees' point of view.²

Fayez Abdulaziz Alfayez
College Of Education, king Saud University

Submitted 04-11-2016 and Accepted on 01-01-2017

Abstract: the Study aimed to recognize the reality of performance of faculty members in the training programs offered by educational leaders training center at King Saud University, researcher has used the descriptive and analytical approach to achieve the objectives of the study, the questionnaire has been used as a tool to collect data, and the study sample consisting of (130) trainees in the training programs offered by the educational leaders training Center at King Saud University. The study found the most important results are: trainees agreed on the dimension of Scientific mastery with a moderate degree and trainees agreed on the dimensions of teaching methods and relations with a high degree.

In addition to that:

- Approval of the members of the study a high degree that the faculty members have scientific mastery at the courses they teach.
- Approval of the members of the study a high degree that the faculty members apply the cooperative learning strategy in the training room.
- Approval of the members of the study a high degree that the faculty members are making share discussion with the trainees and have good relations with them its basis respect and appreciation.
- The need to hold the sessions for faculty members at the modern training methods and to link training with modern technology.
- The importance of hosting experts in the field of education to share the process of training and benefit from their expertise.

Key Words: Performance , Faculty members, Leadership Training Center

² The researcher wants to thank and appreciate the center of researches in college of education at King Saud University for supporting this research

