



الجامعة الإسلامية  
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

# مجلة الجامعة الإسلامية

للعلوم التربوية والاجتماعية

مجلة علمية دورية محكمة

4

العدد

جمادى الأولى 1442هـ / ديسمبر 2020م

الجزء الثاني

## معلومات الإيداع في مكتبة الملك فهد الوطنية

النسخة الورقية

رقم الإيداع: 1441/7131 وتاريخ ١٤٤١/٠٦/١٨

رقم ردمد: 1658-8509

النسخة الإلكترونية

رقم الإيداع: 1441/7129 وتاريخ ١٤٤١/٠٦/١٨

رقم ردمد: 1658/8495

الموقع الإلكتروني للمجلة

<https://journals.iu.edu.sa/ESS>

ترسل البحوث باسم رئيس تحرير المجلة إلى البريد الإلكتروني

[iujournal4@iu.edu.sa](mailto:iujournal4@iu.edu.sa)

البحوث المنشورة في المجلة تعبر عن آراء الباحثين

ولا تعبر بالضرورة عن رأي المجلة

جميع حقوق الطبع محفوظة للجامعة الإسلامية

الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة  
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## \* قواعد وضوابط النشر في المجلة \*

١. أن يتّسم بالأصالة والجِدّة والابتكار والإضافة المعرفية في التخصص.
٢. لم يسبق للباحث نشر بحثه.
٣. أن لا يكون مستلماً من بحوثٍ سبق نشرها للباحث.
٤. أن يلتزم الباحث بالأمانة العلمية.
٥. أن تراعى فيه منهجية البحث العلمي وقواعده.
٦. ألا يتجاوز مجموع كلمات البحث (١٢,٠٠٠) كلمة بما في ذلك الملخصين العربي والإنجليزي، وقائمة المراجع.
٧. في حال (نشر البحث ورقياً) يمنح الباحث نسخة مجانية واحدة من عدد المجلة الذي تم نشر بحثه فيه، و (١٠) مستلّات من بحثه.
٨. لا يحقّ للباحث إعادة نشر بحثه المقبول للنشر في المجلة إلاّ بعد إذن كتابي من رئيس هيئة تحرير المجلة.
٩. أسلوب التوثيق المعتمد في المجلة هو نظام جمعية علم النفس الأمريكية (APA) الإصدار السادس، وفي الدراسات التاريخية نظام شيكاغو.
١٠. أن يشتمل البحث على: صفحة عنوان البحث، ومستخلص باللغتين العربيّة والإنجليزيّة، ومقدّمة، وصلب البحث، وخاتمة تتضمّن النتائج والتوصيات، وثبت المصادر والمراجع، والملاحق اللازمة (إن وجدت).
١١. يلتزم الباحث بترجمة المصادر العربية إلى اللغة الإنجليزيّة.
١٢. يرسل الباحث بحثه إلى المجلة إلكترونياً؛ بصيغة (WORD) وبصيغة (PDF)، ويرفق تعهداً خطياً بأن البحث لم يسبق نشره، وأنه غير مقدم للنشر، ولن يقدم للنشر في جهة أخرى حتى تنتهي إجراءات تحكيمه في المجلة.

\* يرجع في تفصيل هذه القواعد العامة إلى الموقع الإلكتروني للمجلة <https://journals.iu.edu.sa/ESS>

## الهيئة الاستشارية

معالي الأستاذ الدكتور/ محمد بن عبد الله آل ناجي

مدير جامعة حفر الباطن سابقاً

معالي الأستاذ الدكتور/ سعيد بن عمر آل عمر

مدير جامعة الحدود الشمالية

معالي الدكتور/ حسام بن عبد الوهاب زمان

رئيس هيئة تقويم التعليم والتدريب

الأستاذ الدكتور/ سليمان بن محمد البلوشي

عميد كلية التربية بجامعة السلطان قابوس

الأستاذ الدكتور/ خالد بن حامد الحازمي

أستاذ التربية الإسلامية بالجامعة الإسلامية سابقاً

الأستاذ الدكتور/ سعيد بن فالح المغامسي

أستاذ الإدارة التربوية بالجامعة الإسلامية

الأستاذ الدكتور/ عبد الله بن ناصر الوليعي

أستاذ الجغرافيا بجامعة الملك سعود

\*\*\*

## هيئة التحرير

أ.د. عبد الرحمن بن علي الجهني  
أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية  
(مدير التحرير)

أ.د. محمد بن يوسف عفيفي  
أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية  
(رئيس التحرير)

أ.د. إبراهيم عبد الرافع السمدوني  
أستاذ أصول التربية بجامعة الأزهر

معالي الأستاذ الدكتور  
راتب بن سلامة السعود  
وزير التعليم العالي الأردني سابقاً  
وأستاذ السياسات والقيادة التربوية بالجامعة الأردنية

أ.د. عبد الرحمن بن يوسف شاهين  
أستاذ المناهج وطرق التدريس بالجامعة الإسلامية

أ.د. بندر بن عبد الله الشريف  
أستاذ علم النفس بالجامعة الإسلامية

أ.د. عبد الله بن علي التمام  
أستاذ الإدارة التربوية بالجامعة الإسلامية

أ.د. عبد العزيز بن سليمان السلومي  
أستاذ التاريخ الإسلامي بالجامعة الإسلامية

د. رجاء بن عتيق المعيلي الحربي  
أستاذ التاريخ الحديث والمعاصر المشارك  
بالجامعة الإسلامية

أ.د. محمد بن إبراهيم الدغيري  
أستاذ الجغرافيا الاقتصادية  
بجامعة القصيم

أ. مجتبي الصادق المنا

سكرتير التحرير



## فهرس المحتويات \*

الصفحة	عنوان البحث	م
1	واقع استخدام معلمي العلوم الشرعية للبرامج التعليمية القائمة على التعلم المتنقل (الجوال) من وجهة نظرهم د. ثابت سعيد ناصر آل كحلان	1
37	فعالية برنامج إرشادي قائم على اليقظة العقلية في خفض القلق لدى أمهات الأطفال ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة د. أسامة عبد المنعم عيد حسن	2
95	تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م د. عبد الخالق بن هجاد الغامدي	3
161	أدوار رؤساء الأقسام الأكاديمية بالجامعات السعودية في ضوء التوجه نحو إنتاج المعرفة د. محمد علي عسيري - د. محمود مصطفى محمد	4
229	فاعلية استخدام إستراتيجية الوحدات التعليمية في تدريس مقرر الحديث على تنمية التحصيل الدراسي لدى طلاب الصف الثاني الثانوي بالكاميرون د. علي بن حسن الأحمدى - أ. يعقوب بن عمر المندرراوي	5
281	المرونة الإستراتيجية في كلية التربية بجامعة حائل وسبل تطويرها (دراسة ميدانية) د. محمد بن فهاد اللوقان	6
343	الجوانب التربوية في خطب منبر الكعبة الشريفة (خطب الشيخ عبد الرحمن السديس أنموذجاً) د. رجاء بنت سيد علي بن صالح المحضار	7
393	التمكين النفسي وعلاقته بالسلوك الإبداعي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية د. الحميدي محمد الضيدان	8
481	واقع كفايات أعضاء هيئة تدريس أصول التربية في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز من وجهة نظر طالبات الجامعة د. نورة بنت ناصر بن صالح العويّد	9
561	بيشة في عهد الدولة السعودية الأولى غرب وجنوب غربي البلاد (١٢١٢-١٢٣٢هـ / ١٧٩٨-١٨١٧م) (دراسة تحليلية) د. سليمان بن محمد العطني	10

\* ترتيب الأبحاث حسب تاريخ ورودها إلى المجلة.



تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي  
لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة  
في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ م

Assessing the training needs to develop the teaching  
performance of the faculty members of Al-Baha University  
in the light of the Vision 2030 of the Kingdom of Saudi Arabia

إعداد

د. عبد الخالق بن هجاد الغامدي

أستاذ المناهج وطرائق التدريس المساعد بجامعة الباحة



## المستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الأدبيات والدراسات السابقة، وتحليل الرؤية وما يرتبط بها من برامج وأدبيات؛ بهدف إعداد قائمة المفاهيم والقيم المرتبطة بتطوير الأداء التدريسي في ضوء رؤية ٢٠٣٠م، في مجالات الرؤية (مجتمع حيوي، اقتصاد مزدهر، ووطن طموح). واعتمدت الدراسة على إعداد استبانة تقييم الاحتياجات التدريبية في جوانب تطوير الأداء التدريسي (تخطيط المقررات الدراسية وتصميم التدريس، إستراتيجيات التدريس والمعالجات والأنشطة التدريسية والتعليمية، أساليب تقويم الإنجاز لدى الطلاب، إستراتيجيات تطوير الأداء التدريسي ذاتياً)، وتكونت الأداة من (٣٩) مفردة في صورتها النهائية. وتم قياس الصدق والثبات، وبلغ معامل ألفا كرونباخ (٠,٨٣٤).

وتكونت عينة الدراسة من (١٨٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة، تم اختيارها بطريقة عشوائية تتوزع وفق متغيرات التخصص والجنس. وبينت نتائج الدراسة درجة عالية من الأهمية للاحتياجات التدريبية في جوانب تطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، كما بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول درجة أهمية الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغيري التخصص والجنس، وأوصت الدراسة بضرورة توظيف أساليب تطوير الأداء



تَقْيِيمُ الْاِحْتِيَاجَاتِ التَّدْرِيْبِيَّةِ لِتَطْوِيْرِ الْاَدَاءِ التَّدْرِيْسِيِّ لَدَى اَعْضَاءِ هَيْئَةِ  
التَّدْرِيْسِ بِجَامِعَةِ الْبَاحَةِ فِي ضَوْءِ رُؤْيَةِ الْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُوْدِيَّةِ ٢٠٣٠م  
د . عبد الخالق بن هجاد  
الغامدي



التدريسي داخل الجامعة، منها ورش العمل والدورات التدريبية والندوات ومجتمعات المناقشة والإرشادات عبر وسائط التواصل الاجتماعي للتوعية بمتطلبات تحقيق مرتكزات رؤية ٢٠٣٠م للمملكة العربية السعودية، وما يترتب عليها من تطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، رؤية المملكة ٢٠٣٠م، الاحتياجات التدريبية.



## Abstract

The current study aimed at assessing training needs to develop the teaching performance of faculty members at Al-Baha University in the light of the vision of the Kingdom 2030. The study depends on the descriptive analytical approach to study the literature, previous studies and the analysis of the national vision and its related programs to prepare a list of concepts and values related to developing teaching performance in the light of the vision 2030 AD, in the dimensions of vision (a vibrant society, a prosperous economy, and an ambitious homeland). The questionnaire for assessing training needs to develop teaching performance was prepared including (39) items related to the dimensions of (planning curricula and teaching design, teaching strategies, treatments and teaching and educational activities, methods of assessing achievement in students, strategies for developing teaching performance Self). The validity and reliability were measured, and the alpha coefficient of Cronbach (0.834).

The sample of the study consisted of (180) faculty members at Al-Baha University, chosen randomly according to the variables of specialization, gender, and years of experience. The results of the study showed a high degree of importance for training needs which related to developing the teaching performance of the faculty members at the university. The study showed that there is no statistically significant differences between the responses of the sample about the degree of importance of training needs refer to the variables of specialization, and gender. The main recommendations of the study are employ methods of developing teaching performance within The University, including workshops, training courses, seminars, discussion societies and using social media, to raise awareness of the requirements for achieving the main goals of vision 2030 for the Kingdom of Saudi Arabia, and the consequent development of teaching performance among the faculty members.

**Key words:** teaching performance, the Vision 2030, training needs



تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة  
التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م  
د. عبد الحائق بن هجاد الغامدي

## مقدمة الدراسة والخلفية النظرية

تتحرك المجتمعات في العصر الحالي نحو الاقتصاد القائم على المعرفة، ويقصد به إنتاج ونشر وتوظيف المعرفة الدقيقة، وتلعب الجامعة داخل المجتمع دوراً فعالاً في التنمية الثقافية والتعليمية والاقتصادية وذلك من خلال ما تقوم به من إنتاج ونقل ونشر وتجريب المعرفة داخل المجتمع وبين المجتمعات، مع تدريب الكوادر الوظيفية القادرة على العمل وفق معايير المجتمع، بالإضافة إلى ما تقدمه من مخرجات البحوث في إنتاج أطر معرفية قادرة على إدارة التغيير داخل المجتمع. وتتمركز أنشطة الجامعة على أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم الركيزة الأساسية في تحقيق أهدافها.

ويقع على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات دوراً مهماً في قيادة الجامعة والتعليم العالي على وجه العموم نحو التغيير والتطوير الفعال، من خلال تحديد الأهداف والرؤى الاستراتيجية، وتطوير رسالة الجامعة باستمرار، لذلك فإن تدريبهم على مهارات القيادة الأكاديمية المهنية، ومهارات إدارة التغيير، وعلى تطوير الأداء التدريسي باتت ضرورة في ضوء المستجدات في أدوار الجامعة في ظل العصر المعرفي (Nguyen, 2012: 311).

ويتميز العصر الحالي بالتنوع المعرفي والتطور التقني السريع، كما يتميز بدرجات عالية من التنافسية الدولية، وفي ظل هذا التنافس، تأتي ضرورة تطوير منظومة التعليم بصفة عامة، وتطوير منظومة التعليم الجامعي على وجه الخصوص؛ حيث يعد التعليم الجامعي أحد روافد تطوير المجتمع، وذلك من خلال بناء الموارد البشرية الضرورية

والمؤهلة، كما تعد الجامعة أداة لتطوير المعرفة، وتنمية المهارات والقدرات الأكاديمية والوظيفية، وذلك من أجل التحول نحو مجتمع صناعة المعرفة، كما أن الجامعة يقع عليها عبء قيادة وإدارة عمليات التغيير داخل المجتمع؛ تحقيقاً لرؤيته، وضماناً لتنفيذ مبادراته وطموحاته، وفق معايير دولية ووطنية معاصرة (بني هاني، ٢٠١٨: ٥٣٨).

كما تعد الجامعة مؤسسة مجتمعية اقتصادية، تقوم على تقديم الخدمات التعليمية للمنسوبين وفق معايير زمنية محددة، هذه الخدمات التعليمية تتفق مع رؤى المجتمع وتطلعاته، بالإضافة إلى معايير الجودة ضماناً لإرضاء المنسوبين من جانب، وتحقيقاً لطموحات المجتمع والمؤسسات الاقتصادية والاستثمارية المنوط بها توظيف هؤلاء الخريجين من جانب آخر، وبالتالي فإن هذه المؤسسة يجب أن تكون على درجة عالية من المسؤولية في مواجهة المشكلات التي يواجهها مجتمع الأعمال والاقتصاد، وبصفة عامة يمكن القول: إن الخدمات التي تقدمها الجامعة يجب أن تكون مرتبطة بالمجتمع وتوجهاته وعاداته وتقاليده وقيمه، وتعمل على ترسيخها وتطويرها بصفة مستمرة، من خلال البرامج التعليمية المقدمة، سواء على مستوى محتوى هذه البرامج، أو المعالجات التدريسية والأنشطة التعليمية المقدمة للطلاب (الزكي، ٢٠١٧: ٤٦٩).

وإذا كان التعليم الجامعي يعد من الركائز الأساسية التي تسهم في تكوين الفرد والمجتمع وتشكيل سماته في الحاضر والمستقبل، فإن المعلم الجامعي هو ركيزة العمل بالجامعة، وتعتبر أنشطة تطوير الأداء والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخلاً أساسياً من مدخلات العملية التعليمية لإحداث التغيير، بهدف تحسين أداء أعضاء



تَقْيِيمُ الْاِحْتِيَاجَاتِ التَّدْرِيبِيَّةِ لِتَطْوِيرِ الْاَدَاءِ التَّدْرِيسِيِّ لَدَى اَعْضَاءِ هَيْئَةِ  
التَّدْرِيسِ بِجَامِعَةِ الْبَاحَةِ فِي ضَوْءِ رُؤْيَا الْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ ٢٠٣٠م  
د. عبد الحاق بن هجاد الغامدي



هيئة التدريس؛ من خلال إكسابهم المهارات والقدرات المعرفية والمقومات السلوكية، التي تمكنهم من القيام بأدوارهم المختلفة. وللوصول إلى التطوير المنشود للتعليم العالي لا بد من التقويم الدوري والمستمر لأداء العاملين في المؤسسات التعليمية. ولعل تقويم أداء واحتياجات عضو هيئة التدريس من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها؛ لما له من أهمية في تحسين الأداء وزيادة فاعليته، وفي تطوير المادة العلمية ومحتوياتها ومضامينها والأساليب المعتمدة في تدريسها، كما أن تقويم أداء عضو هيئة التدريس له دوره في تطوير العملية التعليمية في الجامعة، وبالتالي رفع جودة التعليم العالي؛ من خلال تطوير برامج التعليم واستراتيجيات وأساليب التدريس في الجامعة، فمن خلال التقويم ودراسة الاحتياجات التدريبية يتم تزويد عضو هيئة التدريس بالتغذية الراجعة الإيجابية، التي تحفزه لرفع مستوى أدائه وتطوير نفسه، فالجودة النوعية لمخرجات هذا النظام تتطلب جودة عضو هيئة التدريس باعتباره عنصراً فعالاً في تحقيق الجودة، وهو المحرك الأساس في نقل الأهداف والخطط إلى واقع ملموس (عبدالهادي ، وآخرون، ٢٠١٧).

وفي دراسة الداود (٢٠١٧: ٤١٩) والتي هدفت إلى تحديد مسؤولية الجامعة في تحقيق مبادرات رؤية ٢٠٣٠م بالمملكة العربية السعودية، أشارت نتائج الدراسة إلى مجموعة من الآليات التي يجب تفعيلها داخل سياق الجامعة منها: ضرورة التركيز على التوجه نحو استقلالية الجامعات، ودعم وتطوير البحث العلمي، وتطوير أعضاء هيئة التدريس في ضوء مرتكزات رؤية ٢٠٣٠م في مجالي التدريس والبحث العلمي، وتجويد التعليم الجامعي، وزيادة مشاركة الجامعة في صنع القرارات في المجتمع، وتطوير الكفاءة



الداخلية للجامعة في بناء القدرات والمهارات القيادية لدى الأعضاء، وربط أهداف ومحتوى ومخرجات البرامج الدراسية بمشكلات وقضايا المجتمع.

وفي دراسة الهاجري (٢٠١٧: ٣٤٥) والتي هدفت إلى دراسة التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في تحقيق رؤية ٢٠٣٠م، وتوصلت نتائج الدراسة إلى مجموعة من التوجهات المستقبلية أهمها: تبني مفهوم جامعة المستقبل، ومفهوم الجامعة المنتجة، استثمار رأس المال الفكري من خلال إجراءات تشجيع البحوث والابتكارات والمبادرات لأعضاء هيئة التدريس والطلاب، وتطوير الموارد البشرية داخل الجامعة؛ من خلال بناء مهارات وقدرات عضو هيئة التدريس في القيادة والتغيير وإنتاج المعرفة، مع الاستثمار الأمثل في التقنيات الحديثة، ودمجها في البرامج الدراسية على مستوى محتوى المقررات التدريسية واستراتيجيات التدريس، مع تفعيل الصناديق الاستثمارية لدعم وتطوير البرامج الدراسية، وبناء خطة عمل استراتيجية لحاضنات الأعمال في المنطقة.

كما يعد عضو هيئة التدريس بالجامعة بؤرة عمليات وأنشطة تطوير التعليم؛ لذا عيّنت الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي برفع مستوى البرامج الدراسية الجامعية، من خلال مجموعة من الأدوات منها توصيف وتقرير البرامج والمقررات الدراسية، والتي تتسم بدرجة عالية من المرونة والتجديد المعرفي والتطوير المستمر، مع بناء قدرات أعضاء هيئة التدريس لتوظيف هذه الأدوات، بهدف تطوير الأداء التدريسي بصفة مستمرة وذاتية موجّهة، بما ينعكس على مخرجات التعليم الجامعي (حكيم، ٢٠١٧: ١٢٦).



تَقْيِيمُ الْاِحْتِيَاجَاتِ التَّدْرِيبِيَّةِ لِتَطْوِيرِ الْاَدَاءِ التَّدْرِيسِيِّ لَدَى اَعْضَاءِ هَيْئَةِ  
 التَّدْرِيسِ بِجَامِعَةِ الْبَاحَةِ فِي ضَوْءِ رُؤْيَا الْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ ٢٠٣٠م  
 د. عبد الحائق بن هجاد الغامدي



وتوضح دراسة العدل (٢٠١٧: ٤٩-٥٠) أن عضو هيئة التدريس ربما ينشغل بالأنشطة والعمليات البحثية، هذه الأنشطة تجعله غير قادر على ممارسات الأداء التدريسي بدرجة تتسم بالجودة، وعلى الرغم من أهمية المجال البحثي في وظائف عضو هيئة التدريس، إلا أن الأداء التدريسي يتسم بذات الأهمية وربما يفوقها، لعدة مبررات أهمها ما يلي:

- التأثير الكبير لعضو هيئة التدريس في التحصيل المعرفي والعلمي، والنمو الفكري والاجتماعي والأخلاقي للطلاب الجامعي.
- مراعاة احتياجات سوق العمل والقطاعات الإنتاجية في الإعداد المهني للطلاب.
- التفاعل الفكري بين عضو هيئة التدريس والطلاب الجامعي يعزز التحصيل الفكري للطلاب.
- بناء العقل وتنمية مسارات وأنماط متنوعة ومرنة من التفكير لدى الطالب الجامعي.
- اكتساب الطلاب العديد من القيم السليمة والأخلاق الحميدة والاتجاهات الإيجابية.
- تعزيز النضج الاجتماعي لدى الطلاب، ومساعدة الطلاب في تنمية العديد من المهارات من التعبير عن آرائهم، وبدرجة من الموضوعية.

وانطلاقاً من أهمية دور الجامعة في تحقيق رؤى وطموحات المجتمع، وأهمية دور عضو هيئة التدريس بالجامعة؛ فإن الجامعات بالمملكة العربية السعودية منوط بها

المساهمة في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ م على مستويات عديدة منها: تطوير البرامج والمقررات الدراسية والعمليات والأنشطة التعليمية، واستراتيجيات التدريس وأساليب التقويم، حيث تمثل الجامعات البيئة العلمية الجاذبة التي تتشكل فيها القدرات والمهارات والقيم والاتجاهات، وتنمو خلال برامجها وأنشطتها التعليمية الموارد البشرية الكفيلة بتحقيق متطلبات التنمية الشاملة داخل المجتمع، مع مواجهة تحديات سوق العمل، كما تضمن الجامعة تطوير مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها في إطار التوازن بين المخرجات ومتطلبات التنمية، مع تعزيز التربية الشاملة والسوية من جميع جوانب شخصياتهم، مع رفع مستوى الخريجين في المهارات الأساسية والمهارات الحياتية، والقدرة على ممارسات مهارات التفكير الإنتاجي/ الابتكاري، ومهارات وإستراتيجيات حل المشكلات التي تواجههم، مع درجة عالية من المرونة والأصالة في التفكير، بالإضافة إلى اكتساب الاتجاهات والقيم السليمة التي تتفق مع عادات وتقاليد وقيم وطموحات المجتمع في الفترة الراهنة والمستقبلية (إسماعيل، ٢٠١٨: ٢٥٣-٢٥٤).

وتوضح دراسة بلودجيت (Blodgett, 2008: 4) أن تطوير مخرجات التعليم العالي داخل الجامعات والمعاهد قائم على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، في مجالات تصميم البرامج التعليمية وتصميم المقررات الدراسية، والانتقال باستراتيجيات تقديم ومعالجة المقررات الدراسية من الطرائق التقليدية القائمة على العروض المباشرة، إلى استراتيجيات متمركزة على التعلم والتدريب الذاتي، وتطوير تقنيات التدريس باستخدام الأدوات والوسائط والصيغ الرقمية، وتطوير برامج الإرشاد الأكاديمي، وتطوير الأداء البحثي، واستراتيجيات المشاركة في الأنشطة المجتمعية، خاصة في ظل دمج التعلم



تَقْيِيمُ الْاِحْتِيَاجَاتِ التَّدْرِيبِيَّةِ لِتَطْوِيرِ الْاَدَاءِ التَّدْرِيسِيِّ لَدَى اَعْضَاءِ هَيْئَةِ  
التَّدْرِيسِ بِجَامِعَةِ الْبَاحَةِ فِي ضَوْءِ مَرْؤِيَةِ الْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ ٢٠٣٠م  
د . عبد الخالق بن هجاد  
الغامدي

الإلكتروني داخل البيئة الجامعية، هذا التطوير يقوم على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتلبية احتياجاتهم، وفق التوجهات نحو رقمنة التعليم العالي.

وأوضحت دراسة (DeRidder, 2013: 20) أن من مبررات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة؛ التحول نحو الجامعات الرقمية والافتراضية، والجامعات القائمة على المخرجات الابتكارية، وانعكاسات ذلك من تغيير في الوظائف والمهام والمخرجات، وآليات تحقيق مخرجات النظم التعليمية، كما أشارت دراسة جينين (Jeannin, 2016: 7-8) إلى مجموعة من العوامل المرتبطة بضرورة تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، بصورة تتمركز على تقييم وتلبية الاحتياجات التدريسية، ومن بين هذه العوامل ما يلي:

- التغييرات المجتمعية المستمرة.
- التطورات العلمية والتقنية.
- زيادة الطلب على التعليم العالي والمستمر.
- التحول نحو الاقتصاد الرقمي.
- انتشار وسائل التواصل الاجتماعي.
- تطوير البرامج الدراسية في الجامعة.
- تغيير وزيادة عدد البرامج الدراسية في الجامعة.
- التحول نحو الجامعات البحثية والافتراضية.
- القدرة التنافسية بين الجامعات.
- الطموحات المجتمعية العالية من الجامعة.

• الربط بين مخرجات التعلم وسوق العمل.

كما أوضحت نتائج دراسة كل من (Fernández, Carballo,& Galán, 2010: 102) تغير أدوار ومهام الجامعة وفقاً لتغير السياسات حول مخرجات التعلم، مما يشير إلى تغير مدخلات وعمليات نظام التعليم الجامعي، وانعكس ذلك على تغيير مهام وأدوار وأنشطة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، فبات من الضروري تدريبهم على وضع خطط وبرامج دراسية وأنشطة تعليمية وطلابية؛ تساعد الطلاب على اكتساب المعرفة بطريقة ذاتية ومستمرة، وتدريبهم على تخطيط وتوصيف المقررات الدراسية، مع انتقاء إستراتيجيات وأساليب تدريس لتطوير هذه المعرفة، من خلال اختبارها في مواقف حقيقية. إن مهام أعضاء هيئة التدريس لم تعد تنحصر في نقل المعرفة إلى الطالب الجامعي، ولكن باتت تركز على تسهيل بناء الكفايات الأكاديمية والمهنية لدى الطلاب من خلال توفير مصادر التعلم المفتوحة، والبيئات التعليمية الثرية، وإدارة التعلم بصورة تتفق مع ميول الطلاب، وانتقاء وتصميم البرامج والمقررات الدراسية والأنشطة التعليمية المرتبطة بحياة الطالب.

ويعد التدريب أحد المكونات المهمة في التنمية المهنية المستدامة، ويساعد التدريب على تحديد البناء المعرفي والمهاري وفق تطوير التوصيف الوظيفي لعضو هيئة التدريس بالجامعة، كما يعزز عضو هيئة التدريس على الاطلاع على المستجدات العلمية والتكنولوجية، كما تدعم تحسين مستويات أدائه لمهامه الوظيفية خاصة في مجالات تخطيط المقررات، وتخطيط التدريس، والإستراتيجيات المستخدمة، كما ترصد



تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة  
التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م  
د. عبد الحائق بن هجاد الغامدي

الصعوبات والتحديات التي تواجهه، ويأخذ التدريب في الجامعة أشكالاً متعددة منها: المحاضرات التفاعلية Interactive Lectures، التدريبات العملية Hands-on Exercises، والدراسات الميدانية Field Studies، وتحليل دراسات الحالة Case Studies/ Analysis، والألعاب السلوكية ولعب الأدوار Behavioral Games & Role Plays، وتدرّيات التعلم الذاتي Self-Learning Exercises، وتقنيات المجموعة الصغيرة Small Group، والعصف الذهني Brainstorming ولضمان تحقيق أهداف التدريب بصورة متقنة؛ يراعي أن تكون الخطوة الأولى في تصميم وتطبيق البرامج التدريبية هي تحديد الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس، وهذه العملية ترتبط بدراسة الفجوة بين الأهداف التعليمية المرجوة والعمليات والممارسات الفعلية كما هي في الميدان، كما تعمل على تقييم أولويات الموضوعات والأفكار المقدمة في محتوى البرامج التدريبية وفق رؤية أعضاء هيئة التدريس الفعلية (Meti, 2013: 411).

في حين أوضحت دراسة الحربي (٢٠٠٦: ٣٣٤) ضرورة التطوير المستمر لأعضاء هيئة التدريس (ويقصد بهم الأساتذة والأساتذة والمشاركين، والأساتذة المساعدين ومن في حكمهم من المحاضرين والمعيدين)، وأوضحت أن القصور في تحقيق الغايات التربوية بالجامعة يعزي إلى القصور في أداء أعضاء هيئة التدريس، لذا يجب تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، وتحديد اهتماماتهم واحتياجاتهم الفعلية، وحددت الدراسة بعض مجالات وأساليب تطوير الأداء التدريسي منها: الخدمات الاستشارية حول طبيعة وخصائص الطلاب في المرحلة الجامعية، والدورات التدريبية في تخطيط التدريس الفعال والتعلم النشط، وأساليب تقويم الأداء المعاصرة، وكتيّبات التعليمات

والإرشادات، وأساليب التدريب عن بعد، مع وجود برامج موجهة لتطوير الأداء التدريسي في الجانب المعرفي في ضوء المستحدثات في مجال التخصص ومجالات البرامج الدراسية والتدريس، وقدمت الدراسة المجالات التي يجب تقييمها لدى عضو هيئة التدريس وفق الترتيب التالي:

- التدريس وعمليات التعلم ونظرياته وأساليبه وطرائقه المتعددة.
- المعرفة الحديثة في مجال التخصص الذي يقوم بتدريسه.
- التقويم وقياس التحصيل الدراسي والمتغيرات المرتبطة به.
- مهارات استخدام التقنيات في التعليم والتدريس، وتقنيات التعلم الإلكتروني.
- البحث العلمي ومهاراته وإستراتيجياته، ومهارات الإشراف العلمي.
- الإرشاد والتوجيه الطلابي.
- المهارات الشخصية وتأثيرها في العروض التدريسية والتواصل والتأثير في الطلاب.
- المهارات القيادية والإدارية وأخلاقيات المهنة.

وعلى الجانب الآخر جاء إعلان رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م، دعماً لجهود تطوير التعليم؛ لتشكيل جيل المستقبل القادر على صناعة واتخاذ القرارات الصائبة في حياته المهنية والوظيفية، وتحمل المسؤولية الفردية والمجتمعية في مواجهة مشكلاته، وأكدت رؤية المملكة ٢٠٣٠م على مجموعة من مقومات تطوير التعليم، أهمها: تطوير السياسات والرؤى التعليمية، وتصميم البيئة التعليمية المعززة للطلاب، ورفع جودة مخرجات التعليم، وتشجيع البحث العلمي، وتشجيع الإبداع والابتكار،



تَقْيِيمُ الْاِحْتِيَاجَاتِ التَّدْرِيبِيَّةِ لِتَطْوِيرِ الْاَدَاءِ التَّدْرِيسِيِّ لَدَى اَعْضَاءِ هَيْئَةِ  
 التَّدْرِيسِ بِجَامِعَةِ الْبَاحَةِ فِي ضَوْءِ رُؤْيَا الْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ ٢٠٣٠م  
 د . عبد الخالق بن هجاد  
 الغامدي



وتنمية الشراكة المجتمعية، والارتقاء بالمهارات والقدرات في المثابرة والمبادرة والقيادة، مع تعزز دور الجامعة في ترسيخ القيم الإيجابية، مع ربط المخرجات التعليمية بمتطلبات سوق العمل من القدرات البشرية القادرة على المشاركة في صناعة التقدم والازدهار ( عرفات، ٢٠١٧: ٩٩٦).

وأكدت رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م، والتي أعلنها ولي العهد السعودي في إبريل عام ٢٠١٦م على أهمية محور التعليم في تحسين جودة الحياة، وأهمية التعليم في بناء الوطن والمواطن، كما أكد برنامج التحول الوطني والذي تم إطلاقه للمساهمة في تحقيق رؤية ٢٠٣٠م على دور التعليم في مجابهة التحديات المجتمعية، وأوضح البرنامج الوطني العديد من البرامج والمبادرات ومؤشرات القياس التي تؤكد على أهمية الأستاذ في التعليم الجامعي والتعليم قبل الجامعي (حسين والبلوي، ٢٠١٧: ٤٩٧).

وانطلاقاً من انعكاسات وتأثيرات رؤية المملكة ٢٠٣٠م على أداء ومكونات الجامعة، وكون عضو هيئة التدريس مرتكز العمل الجامعي، حاولت الدراسة الحالية تحديد الاحتياجات التدريبية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠م.



## مشكلة الدراسة وأسئلتها

أشارت العديد من الدراسات منها دراسة إسماعيل (٢٠١٨)، وبنى هاني (٢٠١٨) أهمية العمل على تحليل ودراسة رؤية المملكة ٢٠٣٠م لتحديد مدى إسهام الجامعة في تحقيق الأهداف الإستراتيجية والمبادرات المرتبطة بهذه الرؤية، متضمنة البرامج والأنشطة الطلابية وأداء أعضاء هيئة التدريس من خلال منظومة.

كما أكدت نتائج دراسة عثمان ونصر (٢٠١٧) في الدارسة التي تبنت (جامعة الإمام عبدالرحمن الفيصل أمودجاً)، على أهمية دور الجامعة في بناء مجتمع المعرفة، باعتباره من متركزات تحقيق رؤية ٢٠٣٠م، وأكدت دراسة الصلاحي (٢٠١٧) على أهمية تطوير أدوار عمادات البحث العلمي بالجامعات، والتحول تجاه مجتمع واقتصاد المعرفة كمطلب رئيس من متطلبات تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠م، وكمشاركة فاعلة للبحث العلمي بالجامعة في تحقيق رؤى وطموحات المجتمع.

وأوضحت نتائج دراسة الزكي (٢٠١٧) على أهمية مراجعة الخدمات التي تقدمها الجامعة، وتقييم البرامج الدراسية، ومراجعة إستراتيجيات التسويق لهذه البرامج؛ تعزيزاً للموارد المالية، وانتقالاً نحو تفعيل الشراكة وريادة الأعمال والاستقلالية، وذلك بهدف تفعيل مسؤولية ودور الجامعة في تحقيق رؤية ٢٠٣٠م.

وأوصت نتائج دراسة التويجري (٢٠١٧) على مراجعة برامج التنمية المهنية، وتطوير الموارد البشرية داخل المؤسسات التعليمية باعتبارها العنصر الفاعل والقادر على تحقيق الرؤية، كما أوضحت دراسة الرياعي وابن الطيب (٢٠١٧) أهمية التحول



تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة  
التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م  
د. عبد الحائق بن هجاد الغامدي

نحو الاعتماد الذاتي في التشغيل والخدمات في ظل رؤية ٢٠٣٠م، في حين هدفت دراسة المرشد (٢٠١٦) إلى تطوير المناهج الدراسية في ضوء رؤية المملكة.

وانطلاقاً من أهمية الرؤية ٢٠٣٠م للمملكة العربية السعودية، وتأثيراتها على الجامعة، ومتطلباتها في التعليم وتطوير المخرجات التعليمية، ركزت الدراسة الحالية على عضو هيئة التدريس بالجامعة؛ باعتبارها ركيزة أنشطة وعمليات التطوير لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠م.

وعلى الجانب الآخر، أشارت العديد من الدراسات منها دراسة علي (٢٠١٧)، ودراسة يوسف والبله (٢٠١٦)، والقواسمة (٢٠١٥)، ودراسة سالم (٢٠١٥)، ودراسة نصر، ودراسة كعكي، وزرعة (٢٠١٢) على أهمية تقييم الأداء التدريسي لدى عضو هيئة التدريس بالجامعة؛ انطلاقاً من أهمية دوره ومهامه، بالإضافة إلى العديد من المتغيرات والتحديات المجتمعية منها تقنية وعلمية، بالإضافة إلى المتغيرات المجتمعية منها رؤية المملكة ٢٠٣٠م.

وانطلاقاً من أهمية تقييم احتياجات أعضاء هيئة التدريس، كخطوة أولية في تصميم برامج التنمية المهنية على العموم، وبرامج التدريب خاصة، أوضحت دراسة جنين (Jeannin, 2016) والتي هدفت إلى احتياجات التنمية المهنية لدى ٩٢ من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الدولية في تايلاند من خلال استطلاع آرائهم، وأوضحت نتائج الدراسة اتفاق معظم أعضاء العينة على حاجتهم إلى تطوير البرامج التعليمية، والانتقال من البرامج التقليدية إلى البرامج الرقمية، وبرامج التنمية المهنية،

تصميم المحتوى العلمي، وتقنيات الإدارة التفاعلية، وتصميم التقييم، إستراتيجيات التدريس مع الكثافات العالية، التدريس وفق مداخل تعدد الثقافات، وأوضحت الدراسة أن التغييرات المجتمعية ضرورة ملحة في تطوير التعليم الجامعي وما يرتبط به من تطوير أعضاء هيئة التدريس، حيث تكون الخطوة الأولى من تقييم الاحتياجات التدريبية.

كما أشارت نتائج دراسة (Hwu,2011) في استطلاع رأي (١٦) عضواً بجامعة University Alaska Fairbanks عن احتياجاتهم المهنية في ضوء المتغيرات التقنية، وتأثيراتها على البرامج والمعالجات المرتبطة بها، أوضحت الدراسة ضرورة دراسة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بصورة مستمرة، وضرورة وجود سياسات واضحة للجامعة، كما أوضحت مجالات الاحتياجات التدريبية على الترتيب وأهمها: المستحدثات العلمية، والمنهجية البحثية، والتغيرات في الرؤى والسياسات، والمهام القيادية والإدارية، وبرامج الجودة، بالإضافة إلى الاتجاهات الإيجابية نحو برامج التطوير.

وفي دراسة السديري وآخرين (٢٠١٣) والتي هدفت إلى تقييم الاحتياجات التدريبية لدى عينة تكونت من (٣٤٣) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود تم اختيارها بطريقة عشوائية، واعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة لتحديد الاحتياجات في المجالات التدريسية والشخصية والبحثية والتقنية والقيادية والإدارية، وأظهرت نتائج الدراسة ارتفاع الوزن النسبي للاحتياجات التدريبية في جميع المجالات السابقة، وفي المجالات التدريسية بينت نتائج الدراسة الاحتياجات التدريبية في مهارات



تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة  
التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م  
د. عبد الخالق بن هجاد الغامدي

تخطيط وتصميم التدريس وفق معايير الجودة، وتطبيق الأساليب العلمية لتطوير المناهج والمقررات، وتوظيف المجال التقني في التدريس خاصة المواقع على الإنترنت، وتوظيف أدوات التعلم الإلكتروني.

كما أوضحت نتائج دراسة (Blodgett, 2008) أهمية دراسة الاحتياجات التدريبية وفق المستجدات ذات التأثير على البيئة الجامعية، وفي دراسة (Valley, 2003) والتي هدفت إلى استطلاع رأي (٤٠٦) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة Embrv-Riddle University، وبينت نتائج الدراسة بعض مجالات التنمية المهنية منها: تطوير جلسات واجتماعات أعضاء هيئة التدريس، وفرص التطوير المهني، والتنمية المهنية المستدامة، واستراتيجيات التدريس، والمشاركة في تصميم البرامج الدراسية، وتطوير المقررات الإلكترونية، تفعيل المؤتمرات وفق معايير التنمية المستدامة، مصادر التعلم المفتوح، وصناعة القرار التعليمي على مستوى الجامعة، وأوصت الدراسة بالاستمرارية في دراسة الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس لعدة أسباب منها: أن التعليم الجامعي يقوم في الأساس على عاتق عضو هيئة التدريس من جانب، ونتيجة التغيرات المستمرة والسريعة في البناء المعرفي من جانب آخر.

وعلى الرغم من أهمية مواكبة توجهات المجتمع من جانب، وما يرتبط به من مستحدثات علمية وتقنية، وأهمية مساهمة الجامعة في تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م، بالإضافة إلى أهمية ومسؤولية عضو هيئة التدريس في تحقيق تلك الأهداف. تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في حاجة الأستاذ الجامعي إلى العديد

من البرامج التدريبية المبنية على احتياجاته التدريبية، في ضوء قيم ومضامين ومفاهيم رؤية المملكة ٢٠٣٠م. وانطلاقاً مما سبق، تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما مهارات التدريس اللازمة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م؟
٢. ما الاحتياجات التدريبية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م من وجهة نظرهم؟
٣. هل توجد فروق في الاحتياجات التدريبية بين وجهات نظر عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م تعزى لمتغيرات (التخصص العلمي والجنس)؟

### أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- تحديد قائمة المهارات المرتبطة بتطوير أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة في ضوء متطلبات ومرتكبات تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠م.
- تقييم الاحتياجات التدريبية الضرورية لتطوير أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة في ضوء متطلبات تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م.



تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة  
التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م  
د. عبد الخالق بن هجاد الغامدي

- دراسة الفروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس والتي تعزى لمتغيرات التخصص العلمي والجنس، وذلك حول الاحتياجات التدريسية وفق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م.

## أهمية الدراسة

تنطلق الأهمية النظرية للدراسة الحالية من أهمية رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م، وأهمية ترجمتها في مبادرات وبرامج داخل مؤسسات التعليم ومن بينها الجامعة، كما تنطلق من أهمية الرؤية باعتبارها من الطموحات المجتمعية التي يقع على الجامعة مسؤولية المشاركة الإيجابية في تحقيقها؛ من خلال تطوير المخرجات التعليمية، كما تنطلق من أهمية دور عضو هيئة التدريس بالجامعة باعتباره المقوم والركيزة الأساسية في تطوير ومعالجة البرامج الدراسية، وأهمية دوره في التوعية بأهمية الرؤية، ودمجها في الممارسات الجامعية، والعمل على ترجمتها إلى أهداف يمكن تحقيقها بصورة متدرجة.

كما تنطلق الأهمية العملية للدراسة الحالية مما تقدمه من قائمة بالمهارات الضرورية لتطوير أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة، وما تقدمه من قائمة الاحتياجات التدريسية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م، حيث يمكن الاستفادة منها في برامج الجودة والاعتماد، وفي برامج البحث العلمي من خلال تطوير البرامج التدريسية المرتبطة بمتطلبات رؤية ٢٠٣٠م من عضو هيئة التدريس بالجامعة.

## حدود الدراسة

تقتصر الدراسة الحالية على ما يلي:

- **الحدود الزمانية:** تمت إجراءات التطبيق الميداني في الفصل الدراسي الثاني بالعام الجامعي ١٤٣٩/١٤٤٠ هـ.
- **الحدود المكانية:** تمت إجراءات الدراسة في جامعة الباحة بمنطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية.
- **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة.
- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على تحليل رؤية المملكة ٢٠٣٠ م من ناحية متطلباتها في مجال تطوير التعليم الجامعي.

## مصطلحات الدراسة

- **تقييم الاحتياجات التدريبية:**

تعرف عملية تقييم الاحتياجات التدريبية بتحديد الفجوة بين المهام المطلوبة والواقع في القدرات المعرفية والقدرات الشخصية والقدرات العامة، وتعد عملية أولية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، تهدف للحصول على معلومات حول الفرق بين الأداء الأمثل والأداء الفعلي في الميدان، مع ترجمة هذه البيانات إلى مجمل المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم ذات الأولوية لدى مجتمع الدراسة، والتي يجب



تَقْيِيمُ الْاِحْتِيَاجَاتِ التَّدْرِيبِيَّةِ لِتَطْوِيرِ الْاَدَاءِ التَّدْرِيسِيِّ لَدَى اَعْضَاءِ هَيْئَةِ  
التَّدْرِيسِ بِجَامِعَةِ الْبَاحَةِ فِي ضَوْءِ رُؤْيَا الْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ ٢٠٣٠م  
د. عبد الحائق بن هجاد الغامدي

تدريهم عليها بغية الوصول إلى الأداء الأمثل، ومواجهة المشكلات الميدانية (Ngyuen, 2012: 314).

وتعرّفه دراسة كل من (Fernández, Carballo,& Galán, 2010: 102) بتقييم الممارسات التقليدية التي لا تتفق مع مدخلات ومخرجات نظام التعليم العالي في الوقت الراهن، بغية تغيير اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحوها، والانتقال أو التحول نحو كفايات تتفق مع معايير ومعطيات الوقت الراهن والتغيرات الحادثة في النظم الأكاديمية، بالإضافة إلى خلق الدافعية للتغيير لديهم بصفة مستمرة.

وتعرف الاحتياجات التدريسية إجرائياً: بمجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم المرتبطة بالأداء التدريسي، ومخططة في أولويات محددة، التي يجب مراعاتها في تصميم البرامج التدريسية المقدمة لعضو هيئة التدريس بجامعة الباحة بغية تطوير أدائه الجامعي. في حين تعرف عملية تقييم الاحتياجات التدريسية إجرائياً في الدراسة الحالية: بجمع البيانات حول ما يحتاجه عضو هيئة التدريس من معارف ومهارات واتجاهات وقيم وفق متطلبات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م، وتقاس إجرائياً بدرجة الأهمية للمؤشرات التي تقيس الاحتياجات التدريسية.

#### • رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م:

يعرفها إسماعيل (٢٠١٨: ٢٥٧) بخطة - ما بعد النفط- للمملكة العربية السعودية، تم الإعلان عنها في ٢٥ إبريل ٢٠١٦م، أقرها مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، وتلخص في أن تكون المملكة العربية السعودية هي العمق العربي

والإسلامي، قوة استثمارية رائدة، ومحور ربط القارات الثلاث، وتعتمد الرؤية على محاور ثلاثة؛ الأول: مجتمع حيوي يتضمن قيم راسخة وبيئة عامرة وبنائها متين، والثاني اقتصاد مزدهر يتضمن فرصة مثمرة، واستثمار فاعل ذو تنافسية، وموقعه مستغل، والثالث وطن طموح ويتضمن حكومة فاعلة ومواطن مسؤول.

ويعرفها كل من الأكلي ودغري (٢٠١٧: ٨٩٧) بالرؤية التي تتبناها القيادة السعودية، وتهدف إلى استغلال العمق العربي والإسلامي، والقدرات الاستثمارية والموقع الإستراتيجي للمملكة، نحو تحول وطني قائم على استثمارات لا تعتمد على النفط بالدرجة الأولى، وذلك من خلال مرتكزات المجتمع الحيوي، والاقتصاد المزدهر، والوطن الطموح، وأضافت دراسة آل سالم (٢٠١٧: ٣٨٨) للتعريف السابق "تأكيد الرؤية على ترسيخ القيم الإيجابية وبناء شخصية مستقلة لأبناء الوطن، وتزويد المواطنين بالمعارف والمهارات اللازمة لمواءمة احتياجات سوق العمل المستقبلية".

وتعرف إجرائياً في الدراسة الحالية: بخطة المملكة العربية السعودية والتي أقرتها القيادة الرشيدة في إبريل ٢٠١٦م، بغية رسم التوجهات والسياسات نحو صناعة مستقبل المملكة حتى عام ٢٠٣٠م، وتعتمد الرؤية على التحول من اقتصاد النفط إلى اقتصاد المعرفة وما بعد النفط، وترتكز على محاور: مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر ووطن طموح، هذه المحاور ذات تأثير على الأداء الجامعي بصفة عامة، وأداء عضو هيئة التدريس بصفة خاصة، مما يتطلب دراسة احتياجاته التدريبية.



تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة  
التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م  
د. عبد الخالق بن هجاد الغامدي

## • الأداء التدريسي

يعرف إجرائياً في الدراسة الحالية: مجموعة الممارسات والأنشطة والإجراءات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في معالجة المقررات الدراسية والمتضمنة في أحد البرامج الدراسية داخل الجامعة. وترتبط هذه الممارسات بمجموعة من المهارات التدريسية كما يلي:

- تخطيط المقررات وتصميم التدريس.
- إستراتيجيات التدريس والمعالجات والأنشطة التدريسية والتعليمية.
- أساليب تقويم الإنجاز لدى الطلاب.
- إستراتيجيات تطوير الأداء ذاتياً.

## منهجية الدراسة

### • منهج الدراسة:

تبنت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي؛ وذلك من خلال استقراء وتحليل الدراسات السابقة في مجال تقييم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، مع تحليل رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م، وما يتصل بها من برامج، بهدف التوصل لقائمة المهارات المرتبطة بهذه الرؤية والضرورة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، مع تقييم مدى أهميتها بالنسبة لهم، وتحديد الفجوة بين الواقع والمأمول، وتحديد الاحتياجات التدريبية وفق الأولويات من وجهة نظر عينة الدراسة.

• مجتمع الدراسة وعينته:

تكون المجتمع الأصلي من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة، ويمكن وصف المجتمع الأصلي للدراسة كما في جدول (١) التالي:

جدول (١) وصف عينة الدراسة وفق التخصص

م	التخصص	عدد أعضاء هيئة التدريس	
		قسم الطلاب	قسم الطالبات
١	التخصصات الطبية	١٢٧	٤٥
٢	كلية الهندسة	٧٨	-
٣	كلية الآداب والعلوم الإنسانية	٤٩	٢٠
٤	كلية العلوم	٥٥	٣٠
٥	كلية إدارة الأعمال	٣٧	١٦
٦	كلية علوم الحاسبات وتقنية المعلومات	٣٥	٨
٧	كلية التربية	٢٨	٧
٨	كلية العلوم والآداب بالفروع	٢٤٥	١٣٧
	إجمالي	٦٥٤	٢٦٣

وتكونت عينة الدراسة من (١٨٠) عضواً بنسبة (٢٠ %) من المجتمع الأصلي، تم اختيارهم بصورة عشوائية طبقية وفق متغيرات التخصص داخل الكليات بالجامعة، ويمكن وصف عينة الدراسة كما في جدول (٢) التالي:



تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة  
التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م  
د. عبد الخالق بن هجاد الغامدي

## جدول (٢) يبين وصف عينة الدراسة

م	التخصص	عدد أعضاء هيئة التدريس		
		قسم الطلاب	قسم الطالبات	إجمالي
١	التخصصات الطبية	٢٦	١٠	٣٦
٢	كلية الهندسة	١٦	-	١٦
٣	كلية الآداب والعلوم الإنسانية	١٤	٤	١٨
٤	كلية العلوم	١٥	٨	٢٣
٥	كلية إدارة الأعمال	١٠	٦	١٦
٦	كلية علوم الحاسبات وتقنية المعلومات	١٢	٤	١٦
٧	كلية التربية	١٢	٤	١٦
٨	كلية العلوم والآداب بالفروع	٢٥	١٤	٣٩
	إجمالي	١٣٠	٥٠	١٨٠

### قائمة مهارات التدريس الجامعي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م:

الإجابة عن السؤال الأول: ما مهارات التدريس اللازمة لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م؟ تمت مجموعة من الخطوات والإجراءات لاستنتاج قائمة المهارات وتوظيفها في تقييم الاحتياجات التدريبية وفق ما يلي:

**الخطوة الأولى:** تحليل رؤية المملكة ٢٠٣٠م، لاستنتاج قائمة من القيم والمفاهيم والمضامين المرتبطة بتطوير الأداء التدريسي، ويمكن ترجمتها في قائمة مهارات التدريس، وذلك وفق استمارة تحليل المحتوى هدفت إلى تحديد القيم والمضامين والمفاهيم المرتبطة بالتعليم بصفة عامة، والتعليم الجامعي والأداء التدريسي للأستاذ الجامعي على وجه الخصوص، وذلك في الوثائق المرتبطة برؤية ٢٠٣٠م، أو في الدراسات السابقة المرتبطة برؤية ٢٠٣٠م. وشملت استمارة تحليل المحتوى ما يلي:

● الجزء الأول: يرتبط بوصف بيانات الوثائق أو الدراسات حول رؤية المملكة ٢٠٣٠ م.

● الجزء الثاني: بتحديد المفاهيم والمضامين والقيم، وما يرتبط بها من مهارات ترتبط بالأداء التدريسي للأستاذ الجامعي.

انطلاقاً من تحليل رؤية ٢٠٣٠ م بالمملكة العربية السعودية ( البوابة الوطنية، ٢٠١٩)، والعديد من الدراسات السابقة منها دراسة بني هاني (٢٠١٨)، ودراسة إسماعيل (٢٠١٨)، ودراسة الروقي (٢٠١٨)، ودراسة كل من الأكلبي ودغري (٢٠١٧)، ودراسة عثمان ونصر (٢٠١٧)، ودراسة الزكي (٢٠١٧)، ودراسة التويجري (٢٠١٧)، حيث اعتمدت هذه الدراسة على محتوى رؤية ٢٠٣٠ م، وما يرتبط بها من دراسات سابقة؛ أمكن بناء قائمة من القيم والمفاهيم التي يجب أخذها في الاعتبار عند تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ضماناً لتحقيق الأهداف الإستراتيجية، وذلك وفق جدول (٣) التالي:



تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة  
التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ م  
د. عبد الحائق بن هجاد الغامدي

جدول (٣) وصف القيم والمفاهيم المتضمنة في رؤية المملكة ٢٠٣٠ م ذات التأثير في الأداء التدريسي

م	مجال رئيسي	تعريف المجال	القيم والمفاهيم
١	المجال الأول: مجتمع حيوي	( قيم راسخة، بيئته عامرة، بنيانه متين): ويرتبط باستيعاب المفاهيم والمهارات والقيم والاتجاهات المرتبطة بانتقال المجتمع السعودي نحو مجتمع حيوي، مع تعرف آليات تضمينها في البرامج والمقررات الدراسية، وتنميتها وقياسها في مخرجات التعلم.	<ul style="list-style-type: none"> <li>القيم الإسلامية: الوسطية والتسامح والاتقان والانضباط والعدالة والشفافية والعزيمة والمثابرة.</li> <li>المبادئ والقيم الوطنية وتعزيز الانتماء الوطني وتقدير اللغة العربية.</li> <li>القيم الإيجابية المرونة في التفكير وثقافة العمل الجاد.</li> <li>مفاهيم تعدد وتكامل الثقافات.</li> <li>مفاهيم بناء نمط الحياة، وإدارة ومواجهة الأزمات.</li> </ul>
٢	المجال الثاني: اقتصاد مزدهر	(فرصة مثمرة، استثمار فاعل، تنافسية جاذبة، موقعه مستغل)؛ ويرتبط بتعرف المفاهيم والمهارات والقيم والاتجاهات المرتبطة بالاقتصاد خاصة الاقتصاد المعرفي والمعلوماتي، وآليات استثمار المورد البشري وفق معايير التنافسية بدرجة تتسم باستيعاب خصوصية المملكة العربية السعودية في الموقع والثقافة والفكر.	<ul style="list-style-type: none"> <li>مفاهيم الاقتصاد القائم على المعرفة والاقتصاد الرقمي وريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة وثقافة الانتاج.</li> <li>مفاهيم وقيم مجتمعات صناعة المعرفة ومبرراتها وتأثيراتها على نماذج وأساليب التعليم.</li> <li>القيم الثقافية عبر تاريخ المملكة بما تتضمن من عادات وقيم وتقاليد وثقافات متنوعة وتراث.</li> <li>القيم الإبداعية والإنتاجية في التعليم الجامعي.</li> </ul>
٣	المجال الثالث: وطن طموح	(حكومة فاعلة، مواطن مسؤول): ويرتبط بتعرف مفاهيم الشفافية والموارد المادية والشريعية وإستراتيجيات ترشيد الاستهلاك والتنمية المستدامة، مع تعرف مكونات المشاركة والمسؤولية الفردية والوظيفية والمجتمعية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>مفاهيم وقيم التنافسية والقدرات التنافسية والتميز في جميع مجالات المعرفة والحياة.</li> <li>قيم العمل التطوعي والمبادرات والمشاركة الفاعلة والإيجابية والمسؤولية الفردية والمجتمعية في الأنشطة الجامعية.</li> <li>القيم البيئية ومكونات التربية البيئية والثقافة الاستهلاكية والمخاطر الصحية.</li> </ul>

### يتضح من جدول (٣) ما يلي:

- وجود ثلاث قيم أساسية/ رئيسة تركز عليها رؤية المملكة ٢٠٣٠ م، وتعمل على تحقيقها من خلال المشروعات والمبادرات الوطنية، ومن خلال إسهامات المؤسسات العلمية منها كالجامعات، وأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم ركيزة العمل الجامعي، هذه القيم هي: مجتمع حيوي، اقتصاد مزدهر، ووطن طموح.
- يرتبط بالقيم الثلاث مجموعة من المفاهيم والمضامين التربوية تمثلت في: القيم الراسخة، البيئة العامرة، ومجتمع بنيانه متين، وفرص مثمرة، واستثمار فاعل، والتنافسية والتميز، وعوامل التنافسية الجاذبة، والاستثمار في الموارد البشرية، والتنمية المستدامة، واقتصاد المعرفة، ومجتمعات صناعة المعرفة، ومهارات الحكومة الفاعلة، وعلاقتها بالمؤسسات العلمية الفاعلة، وريادة الأعمال والمواطنة، والمسؤولية، والمواطنة الرقمية، والمسؤولية الفردية والوظيفية، والعمل التطوعي، والمبادرات، والبيئة، وقيم البيئة، والتربية البيئية، وترشيد الاستهلاك، الخ.

**الخطوة الثانية:** هدفت هذه الخطوة إلى ترجمة قائمة المفاهيم والقيم والمضامين في رؤية المملكة ٢٠٣٠ م إلى مؤشرات يمكن توظيفها وقياسها لتطوير مهارات الأداء التدريس لأعضاء هيئة التدريس. ويلاحظ أن هذه المؤشرات ترتبط بممارسات عضو هيئة التدريس في تدريس المقررات التدريسية بالجامعة، وما يرتبط بها من مهارات رئيسة وفرعية. وتم استخدام القائمة النهائية في بناء أداة الدراسة في الخطوة التالية.



تَقْيِيمُ الْاِحْتِيَاجَاتِ التَّدْرِيْبِيَّةِ لِتَطْوِيْرِ الْاَدَاةِ التَّدْرِيْسِيَّةِ لَدَى اَعْضَاءِ هَيْئَةِ  
التَّدْرِيْسِ بِجَامِعَةِ الْبَاْحَةِ فِي ضَوْءِ رَوْيَةِ الْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُوْدِيَّةِ ٢٠٣٠م  
د . عبد الخالق بن هجاد  
الغامدي

### • أداة الدراسة: ( الاستبانة).

انطلاقاً من منهجية دراسة (Fernández, Carballo,& Galán, 2010) والتي اعتمدت على المقابلات الشخصية في تقييم الاحتياجات التدريسية، ودراسة (Nguyen, 2012) والتي استخدمت الاستبانة والمقابلات الشخصية، ودراسة (Meti, 2013) والتي استخدمت الاستبانة، ولتحقيق الهدف من الدراسة في تحديد الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م، تم إعداد استبانة وفق الخطوات التالية:

**الهدف من الاستبانة:** تقييم الاحتياجات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة وفق متطلبات تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠م، وذلك بتحديد مستوى/درجة الأهمية من وجهة نظرهم.

**محتوى الاستبانة:** تم استخدام قائمة القيم والمضامين والمفاهيم في رؤية المملكة ٢٠٣٠م، من خلال ترجمتها إلى مؤشرات ترتبط بأداء عضو هيئة التدريس في بناء أداة الدراسة (الاستبانة)، وتكونت الأداة من جزأين: الأول؛ البيانات الأساسية ومتغيرات الدراسة، والثاني؛ مفردات الاستبانة، واعتمدت الاستبانة على تدرج ليكرت الخماسي لقياس الأهمية (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جداً)، وتم بناء الأداة في صورتها الأولية وفق بيانات جدول(٤) التالي:

جدول (٤) وصف محتويات أداة الدراسة

م	مجالات الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس	عدد المفردات
١	المجال الأول: تخطيط المقررات الدراسية وتصميم التدريس	١٤
٢	المجال الثاني: إستراتيجيات التدريس والمعالجات والأنشطة التدريسية والتعليمية	٩
٣	المجال الثالث: أساليب تقويم الإنجاز لدى الطلاب	١٠
٤	المجال الرابع: إستراتيجيات تطوير الأداء ذاتياً	٦
إجمالي	٤	٣٩

صدق وثبات الاستبانة: تم تقديم الاستبانة لعدد (٧) من المتخصصين في مجالات المناهج وطرق التدريس والقياس النفسي، وذلك لقياس الصدق الظاهري، من خلال تحديد مدى ارتباط المفردات بالمجال الرئيسي، وتم إجراء الملاحظات، كما تم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل مفردة ودرجات المجال الرئيسي التي تنتمي إليه، وانحصرت قيم معامل الارتباط بين قيمتي (٠,٦٣٧، ٠,٨٠٩)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستويات دلالة ٠,٠١، وتشير إلى صدق الاتساق بين مفردات الأداة والمجالات الرئيسة المقاسة. كما تم قياس ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وكانت النتائج كما في جدول (٥) التالي:

جدول (٥) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

م	مجالات الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس	عدد المؤشرات	معامل ألفا كرونباخ
١	المجال الأول: تخطيط المقررات الدراسية وتصميم التدريس	١٤	٠,٨٣٦
٢	المجال الثاني: إستراتيجيات التدريس والمعالجات والأنشطة التدريسية والتعليمية	٩	٠,٨١٢
٣	المجال الثالث: أساليب تقويم الإنجاز لدى الطلاب	١٠	٠,٨٢٣
٤	المجال الرابع: إستراتيجيات تطوير الأداء ذاتياً	٦	٠,٧٦٩
إجمالي	٤	٣٩	٠,٩١١



تَقْيِيمُ الْاِحْتِيَاجَاتِ التَّدْرِيبِيَّةِ لِتَطْوِيرِ الْاَدَاءِ التَّدْرِيسِيِّ لَدَى اَعْضَاءِ هَيْئَةِ  
التَّدْرِيسِ بِجَامِعَةِ الْبَاحَةِ فِي ضَوْءِ مَرُوءِيَةِ الْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ ٢٠٣٠م  
د . عبد الخالق بن هجاد الغامدي

يتضح من جدول (٥) دلالة معامل ألفا كرونباخ، حيث تعد قيمه أكبر من (٠,٦)، مما يشير إلى ثبات مفردات الاستبانة، واستخدامها في إجراءات التطبيق الميداني.

### التطبيق الميداني:

تمت إجراءات التطبيق الميداني في الفصل الدراسي الثاني بالعام الدراسي ١٤٣٩/١٤٤٠هـ؛ حيث تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة، مع توضيح الهدف من الدراسة، والفترة المتاحة للاستجابة، يلي ذلك معالجة البيانات باستخدام برنامج SPSS للإجابة عن أسئلة الدراسة.

### المعالجات الإحصائية:

اعتمدت الدراسة الحالية على المعالجة الإحصائية التالية:

- معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ويتم تحديد درجة الأهمية وفق

التدرج المتصل التالي:

١. أهمية كبيرة جداً ينحصر الوسط الحسابي بين (٤,٢٠-٥,٠٠).
٢. أهمية كبيرة ينحصر الوسط الحسابي بين (٣,٤٠-٤,٢٠).
٣. أهمية متوسطة ينحصر الوسط الحسابي بين (٢,٦٠-٣,٤٠).
٤. أهمية ضعيفة ينحصر الوسط الحسابي بين (١,٨٠-٢,٦٠).
٥. أهمية ضعيفة جداً ينحصر الوسط الحسابي بين (١,٠٠-١,٨٠).

- استخدام اختبار(ت) للعينيتين المستقلتين، واختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدراسة الدلالة الإحصائية للفروق التي تعزى لمتغيرات الدراسة.

### عرض نتائج الدراسة وتفسيرها

للإجابة عن السؤال الثاني: ما الاحتياجات التدريبية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ م من وجهة نظرهم؟ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (٦) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى درجة الأهمية للاحتياجات التدريبية في المجال الأول (تخطيط المقررات الدراسية وتصميم التدريس)

م	الاحتياجات التدريبية	تكرار	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة الأهمية
١	صياغة مخرجات/ نواتج تعلم المقرر الدراسي وفق متطلبات تحقيق قيم ومفاهيم رؤية ٢٠٣٠ م بالمملكة.	ت	٧٧	٥٠	٣٨	٩	٦	٤,٠٣	١,٠٧	كبير
		%	٤٢,٨	٢٧,٨	٢١,١	٥,٠	٣,٣			
٢	صياغة أهداف المقرر الدراسي في الجوانب المعرفية والإدراكية وفق متطلبات تحقيق قيم ومفاهيم رؤية ٢٠٣٠ م بالمملكة.	ت	٨	٤٧	٣٨	٧٨	٩	٢,٨٢	١,٠٢	متوسط
		%	٤,٤	٢٦,١	٢١,١	٤٣,٣	٥,٠			
٣	أساليب تضمين القيم الإسلامية (الوسطية والتسامح والإيمان والاضطباط والعدالة والشفافية والعزيمة والمثابرة)، والمبادئ والقيم الوطنية وتعزيز الانتماء الوطني في أهداف ومحتوى وأنشطة المقرر الدراسي	ت	٩	٤٦	٥٤	٦٢	٩	٢,٩١	٠,٩٩	متوسط
		%	٥,٠	٢٥,٦	٣٠,٠	٣٤,٤	٥,٠			



تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ م  
د. عبد الخالق بن هجاد الغامدي



م	الاحتياجات التدريبية	تكرار	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة الأهمية
٤	تصميم أنشطة تعليمية للطلاب تساهم في تنمية القيم الإسلامية (الوسطية والتسامح والإتقان والانضباط والعدالة والشفافية والعزيمة والمثابرة)، والمبادئ والقيم الوطنية وتعزيز الانتماء الوطني	ت	٦٢	٧٥	٢٥	٦	١٢	٣,٩٤	١,١٠	كبير
		%	٣٤,٤	٤١,٧	١٣,٩	٣,٣	٦,٧			
٥	أساليب تضمن بعض القيم البيئية وصيانة البيئة والحفاظ على الموارد الاقتصادية والثقافة الاستهلاكية وعلاقتها بالمخاطر الصحية	ت	٥١	٥٥	٣٣	٣٥	٦	٣,٦١	١,١٨	كبير
		%	٢٨,٣	٣٠,٦	١٨,٣	١٩,٤	٣,٣			
٦	أساليب تضمن مفاهيم العالم الرقمي منها الأمن الرقمي / المعلوماتي والمواطنة الرقمية وأهميتها في بناء الاستقرار المجتمعي في أهداف ومحتوى وأنشطة المقرر الدراسي.	ت	٧٢	٦٨	١٨	١٦	٦	٤,٠٢	١,٠٧	كبير
		%	٤٠,٠	٣٧,٨	١٠,٠	٨,٩	٣,٣			
٧	أساليب تضمن مفهوم الأمن والبيئة الاجتماعية الآمنة في أهداف ومحتوى وأنشطة المقرر الدراسي.	ت	٣٥	٦٩	٤٦	٢٣	٧	٣,٥٧	١,٠٦	كبير
		%	١٩,٤	٣٨,٣	٢٥,٦	١٢,٨	٣,٩			
٨	أساليب تضمن مفهوم (عظ الحياة) بما يتضمن من مفاهيم فرعية ( الترفيه، والتراث والثقافة والفنون، والرياضة، والترويج، والمشاركة المجتمعية) في أهداف ومحتوى وأنشطة المقرر الدراسي	ت	٥٧	٨٠	١٥	٢٢	٦	٣,٨٩	١,٠٨	كبير
		%	٣١,٧	٤٤,٤	٨,٣	١٢,٢	٣,٣			
٩	أساليب تضمن مفهوم تعداد وتكامل الثقافات في محتوى وخرجات المقررات الدراسية وعلى مستويات الأنشطة والمعالجات التدريسية والتدريبية	ت	٤٤	٥٧	٢٨	٤١	١٠	٣,٤٦	١,٢٣	كبير
		%	٢٤,٤	٣١,٧	١٥,٦	٢٢,٨	٥,٦			
١٠		ت	٦٧	٥٦	١٨	٣٠	٩	٣,٧٩	١,٢٥	كبير



م	الاحتياجات التدريسية	تكرار	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة الأهمية
	أساليب تضمن الإطار المفاهيمي المرتبط بالاقتصاد الرقمي ومفاهيم ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة في أهداف ومحتوى وأنشطة المقرر الدراسي	%	٣٧,٢	٣١,١	١٠,٠	١٦,٧	٥,٠			
١١	تصميم أنشطة تعليمية قائمة على الرحلات والزيارات الميدانية والمتاحف داخل وخارج مجمع الجامعة بهدف التعرف على ثقافة وخصوصية المملكة العربية السعودية.	ت	-	١٦	٥٢	٨٥	٢٧	٢,٣١	٠,٨٣	ضعيف
		%	-	٨,٩	٢٨,٩	٤٧,٢	١٥,٠			
١٢	تصميم أنشطة تعليمية قائمة على المشروعات التعليمية والبحوث الاستقصائية لتنمية مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار وإدارة الأزمات لدى الطلاب.	ت	٥٨	٥٧	٣٠	٣٥	-	٣,٧٦	١,١٠	كبير
		%	٣٢,٢	٣١,٧	١٦,٧	١٩,٤	-			
١٣	تصميم أنشطة تعليمية طلابية لتعزيز قيم العمل التطوعي والمبادرات والمشاركة الفاعلة والإيجابية والمسؤولية الفردية والمجتمعية.	ت	٦٢	٦٨	٤٦	٤	-	٤,٠٤	٠,٨٤	كبير
		%	٣٤,٤	٣٧,٨	٢٥,٦	٢,٢	-			
١٤	تصميم أنشطة تعليمية وأدوات تقليدية ورقمية لاكتشاف وتنمية الموهبة في المجالات النوعية والأكاديمية وتنمية مجالات التميز في القدرات بين الطلاب.	ت	٦٧	٦٢	٣١	٢٠	-	٣,٩٧	٠,٩٩	كبير
		%	٣٧,٢	٣٤,٤	١٧,٢	١١,١	-			
	متوسط إجمالي المجال الأول									
								٣,٥٨	٠,٣٦	كبيرة

يتبين من جدول (٦) ما يلي:



تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة  
التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م  
د. عبد الخالق بن هجاد الغامدي

- أن درجة الأهمية للمجال الأول (تخطيط المقررات الدراسية وتصميم التدريس) أتت بقيمة كبيرة، مما يشير إلى أن درجة احتياج أعضاء هيئة التدريس لهذا المجال بصفة عامة، ومؤشراته كل على حده كبيرة.
- تباينت قيم ومستويات مفردات المجال الأول، وانحصرت قيم المتوسطات الحسابية بين (٣,٣١-٤,٠٤)، وتباينت المستويات بين كبير ومتوسط وضعيف.
- أتت درجة مفردة (تصميم أنشطة تعليمية قائمة على الرحلات والزيارات الميدانية والمتاحف داخل وخارج مجتمع الجامعة بهدف التعرف على ثقافة وخصوصية المملكة العربية السعودية) بمستوى ضعيف، وربما يعزي ذلك إلى أن هذه الأنشطة غير تقليدية وغير مألوفة داخل الأنشطة التعليمية، وغير مألوفة بين ممارسات أعضاء هيئة التدريس.

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى درجة الأهمية للاحتياجات التدريبية في المجال الثاني (استراتيجيات التدريس والمعالجات والأنشطة التدريسية والتعليمية)

م	الاحتياجات التدريبية	تكرار	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة الأهمية
١٥	تصميم البيئات التعليمية التفاعلية الجاذبة والمعززة لتنمية القيم الإيجابية والسلوكيات والأخلاق الحميدة بين الطلاب.	ت	٤١	٤٨	٣٤	٤٢	١٥	٣,٣٢	١,٢٨	متوسط
		%	٢٢,٨	٢٦,٧	١٨,٩	٢٣,٣	٨,٣			
١٦	استخدام استراتيجيات التعلم التعاوني أو العمل في مجموعات لتنمية مهارات التواصل ومهارات العمل في فريق والقيادة وإدارة الوقت	ت	-	١٧	٤٨	٨١	٣٤	٢,٢٧	٠,٨٧	ضعيف
		%	-	٩,٤	٢٦,٧	٤٥,٠	١٨,٩			

م	الاحتياجات التدريبية	تكرار	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة الأهمية
	والمشاركة الإيجابية وتحمل المسؤولية.									
١٧	استخدام إستراتيجيات تدريسية ملائمة ( إستراتيجيات الاستقصاء والاستقراء والعصف الذهني وحل المشكلات،... ) لتنمية أنماط متنوعة في التفكير مع تعزيز المرونة في التفكير	ت	٥٥	٦٣	٢٨	٣٤	-	٣,٧٧	١,٠٨	كبير
		%	٣٠,٦	٣٥,٠	١٥,٦	١٨,٩	-			
١٨	استخدام المدخل التاريخي كمدخل تدريسي للتعرف على تاريخ المملكة وعاداتها وتقاليدها ومراحل تطورها وربطها بمحتوى المقرر الدراسي.	ت	٤١	٤٦	٣٣	٤٦	١٤	٣,٣٠	١,٢٨	متوسط
		%	٢٢,٨	٢٥,٦	١٨,٣	٢٥,٦	٧,٨			
١٩	استخدام للمداخل الفنية والإبداعية والثقافية منها المعارض في التدريس لتشجيع الطلاب على الاندماج في البيئة الجامعية والمشاركة الفاعلة والمسؤولة.	ت	٦٣	٦٩	٢٧	٢١	-	٣,٩٧	٠,٩٨	كبير
		%	٣٥,٠	٣٨,٣	١٥,٠	١١,٧	-			
٢٠	توظيف تطبيقات وأدوات التواصل الاجتماعي في التدريس مع تعريف الطلاب بمكونات المواطنة الرقمية والأمن الرقمي والأمن الفكري	ت	٣٢	٤٩	٣٠	٥٢	١٧	٣,١٥	١,٢٧	متوسط
		%	١٧,٨	٢٧,٢	١٦,٧	٢٨,٩	٩,٤			
٢١	استخدام استراتيجيات ملائمة لتنمية مهارات الكتابة الإبداعية وما يرتبط بها مهارات كتابة النصوص والبحوث العلمية والتقارير ومهارات التحرير والنشر	ت	٦٢	٦١	٢٧	٣٠	-	٣,٨٦	١,٠٧	كبير
		%	٣٤,٤	٣٣,٩	١٥,٠	١٦,٧	-			
٢٢	إستراتيجيات مشاركة الطلاب في تنفيذ التدريس من خلال العروض التقديمية والملخصات والتقارير حول	ت	٣٤	٣٢	٣٧	٤٢	٣٥	٢,٩٣	١,٣٩	متوسط
		%	١٨,٠٩	١٧,٨	٢٠,٦	٢٣,٣	١٩,٤			



تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م  
د. عبد الخالق بن هجاد الغامدي



م	الاحتياجات التدريبية	تكرار	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة الأهمية
	بعض الموضوعات والفضايا والتدريس المصغر.									
٢٣	تصميم جلسات مناقشة مفتوحة أو جلسات عصف ذهني بين/ مع الطلاب حول بعض القضايا المجتمعية أو القضايا التعليمية الأكاديمية لتدريب الطلاب على مهارات الحوار الفعال وإدارة النقاش والاختلاف وحل المشكلات	ت %	٢٤	٣١	٤٠	٦٠	٢٥	٢,٨٣	١,٢٥	متوسط
			١٣,٣	١٧,٢	٢٢,٢	٣٣,٣	١٣,٩			
			إجمالي المجال الثاني							
								٣,٢٧	٠,٤١	متوسط

يتبين من جدول (٧) ما يلي:

- أن درجة الأهمية للمجال الثاني (إستراتيجيات التدريس والمعالجات والأنشطة التدريسية والتعليمية) أتت بقيمة متوسطة، مما يشير إلى أن درجة احتياج أعضاء هيئة التدريس لهذا المجال بصفة عامة، ومؤشراته كل على حدة متوسطة.
- تباينت قيم ومستويات مفردات المجال الثاني، وانحصرت قيم المتوسطات الحسابية بين (٢,٢٧-٣,٩٧)، وتباينت المستويات بين كبير ومتوسط وضعيف.
- أتت مفردة (استخدام إستراتيجيات التعلم التعاوني أو العمل في مجموعات لتنمية مهارات التواصل ومهارات العمل في فريق والقيادة وإدارة الوقت والمشاركة الإيجابية وتحمل المسؤولية)، بمستوى ضعيف، وربما يعزى ذلك إلى

أن هذه الأنشطة كما يمارسها أعضاء هيئة التدريس كجزء رئيسي في الممارسات التدريسية، وكجزء رئيسي من متطلبات المقرر، كما يتم تضمينها في توظيف المقرر الدراسي.

- أتت بعض المفردات بدرجة متوسطة من الأهمية، مما يشير إلى أن درجة احتياج أعضاء هيئة التدريس لها متوسط، وقد ترتبط هذه المفردات بممارسات تدريس يقوم بها أعضاء هيئة التدريس، مع الحاجة إلى التدريب عليها لإتقانها.



تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة  
التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م  
د. عبد الخالق بن هجاد  
الغامدي

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى درجة الأهمية  
للاحتياجات التدريبية في المجال الثالث (أساليب تقويم الإنجاز لدى الطلاب)

م	الاحتياجات التدريبية	تكرار	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة الأهمية
٢٤	استخدام التقييم القبلي لتشخيص جوانب القوة وجوانب الضعف لدى الطلاب للمساعدة في تخطيط التدريس وفق احتياجات الطلاب	ت	٤٧	٤٤	٣٣	٤٤	١٢	٣,٤٠	١,٢٩	كبير
		%	٢٦,١	٢٤,٤	١٨,٣	٢٤,٤	٦,٧			
٢٥	استخدام أساليب التقييم البنائي من خلال الاختبارات القصيرة والاختبارات الدورية والاختبارات التراكمية لمتابعة مستويات الطلاب بصورة مستمرة.	ت	٢٦	٣٠	٤٠	٦٣	٢١	٢,٨٧	١,٢٤	متوسط
		%	١٤,٤	١٦,٧	٢٢,٢	٣٥,٠	١١,٧			
٢٦	استخدام إستراتيجيات التقييم المتمركزة على الأداء منها العروض التقديمية للطلاب والتقارير والبحوث الإجرائية والكتابات والمشروعات التعليمية والمشاركات في الفعاليات.	ت	٦٨	٥٥	٢٣	٣٤	-	٣,٨٧	١,١٢	كبير
		%	٣٧,٨	٣٠,٦	١٢,٨	١٨,٩	-			
٢٧	تنوع الأسئلة في الاختبارات النهائية منها الموضوعية والمقالية بهدف قياس جميع المستويات المعرفية العليا والدنيا لدى الطلاب.	ت	٢٠	٤٧	٣٨	٥٨	١٧	٢,٩٧	١,١٨	متوسط
		%	١١,١	٢٦,١	٢١,١	٣٢,٢	٩,٤			
٢٨	استخدام ملف إنجاز الطالب الورقي والرقمي لتوثيق أنشطة الطلاب ومتابعة حالته التعليمية بصورة علمية ودقيقة بهدف إرشاده أكاديمياً.	ت	٥٥	٥٥	٢٣	٣٥	١٢	٣,٥٨	١,٢٨	كبير
		%	٣٠,٦	٣٠,٦	١٢,٨	١٩,٤	٦,٧			
٢٩	تصميم أدوات قياس مختلفة لجمع بيانات صحيحة حول الطالب منها: الملاحظة المباشرة لقياس مهارات التواصل والمشاركة، والمقابلات الفردية في الساعات المكتبية	ت	٢٦	٤٣	٤١	٥٤	١٦	٣,٠٥	١,٢١	متوسط
		%	١٤,٤	٢٣,٩	٢٢,٨	٣٠,٠	٨,٩			

م	الاحتياجات التدريسية	تكرار	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة الأهمية
	لدراسة احتياجات وميول الطلاب، واستطلاع آراء الطلاب ومقاييس الاتجاهات والميول والقيم.									
٣٠	استخدام نتائج تقييم الطلاب في تحديد الأخطاء الشائعة لديهم لمراجعتها أثناء تخطيط وتنفيذ تدريس محتوى المقرر.	ت	٦١	٥٤	٢٢	٣٢	١١	٣,٦٧	١,٢٧	كبير
		%	٣٣,٩	٣٠,٠	١٢,٢	١٧,٨	٦,١			
٣١	استخدام نتائج تقييم الطلاب في بناء برامج وأنشطة إثرائية للطلاب الموهوبين والمتفوقين وبرامج وأنشطة علاجية/تكميلية للطلاب ذوي أوجه القصور الأكاديمي.	ت	٦٦	٦٢	٢٠	٢٥	٧	٣,٨٦	١,١٧	كبير
		%	٣٦,٧	٣٤,٤	١١,١	١٣,٩	٣,٩			
٣٢	الربط بين أساليب وأدوات القياس ومخرجات التعلم وأهداف تدريس المقرر الدراسي بصورة تتفق مع أسس التقويم الشامل.	ت	٦٧	٦٠	٢٠	٣٣	-	٣,٨٩	١,١٠	كبير
		%	٣٧,٢	٣٣,٣	١١,١	١٨,٣	-			
٣٣	استخدام إستراتيجيات التقويم الأصيل/ الحقيقي والقائم على مواقف حقيقية لاختبار صحة المعرفة التي اكتسبها الطلاب وإمكانية تطبيقها بطريقة صحيحة.	ت	٦٦	٥٤	١٩	٣٠	١١	٣,٧٤	١,٢٧	كبير
		%	٣٦,٧	٣٠,٠	١٠,٦	١٦,٧	٦,١			
كبير	إجمالي المجال الثالث									

يتبين من جدول (٨) ما يلي:

- أن درجة الأهمية للمجال الثالث (أساليب تقويم الإنجاز لدى الطلاب) أنت بقيمة كبيرة، مما يشير إلى أن درجة احتياج أعضاء هيئة التدريس لهذا المجال بصفة عامة، ومؤشراته كل على حدة كبيرة.



تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة  
التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م  
د. عبد الحائق بن هجاد الغامدي

- تباينت قيم ومستويات مفردات المجال الثالث، وانحصرت قيم المتوسطات الحسابية بين (٢,٨٧-٣,٨٩)، وتباينت المستويات بين كبير ومتوسط. وأتت معظم المفردات بدرجة كبيرة، في حين أتت بعض المفردات بدرجة متوسطة.
- أتت بعض المفردات بدرجة متوسطة من الأهمية، وترتبط بالتقويم البنائي، وتنوع الأسئلة، وتصميم أدوات القياس، ومعظمها ترتبط بممارسات تدريس يقوم بعض أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة بتوظيفها في تصميم مقرر التدريس، والممارسات التدريسية المرتبطة بتقويم أداء الطلاب.

#### جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى درجة الأهمية للاحتياجات التدريبية في المجال الرابع (إستراتيجيات تطوير الأداء التدريسي ذاتياً)

م	الاحتياجات التدريبية	تكرار	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة الأهمية
٣٤	استخدام آليات متنوعة لتقويم تخطيط وتنفيذ تدريس المقرر الدراسي منها: تدوين الملاحظات، أساليب التدريس التأملي، تقييم الطلاب للمقرر، التغذية الراجعة لكل محاضرة، نتائج الطلاب، مشاركة الزملاء في تقييم، تقارير المقررات الدراسية السابقة، قياس مخرجات التعلم وفق توصيف المقرر.	ت	٥٠	٤٢	٣٢	٤٧	٩	٣,٤٣	١,٢٧	كبير
		%	٢٧,٨	٢٣,٣	١٧,٨	٢٦,١	٥,٠			
٣٥	بناء خطة تحسن عمليات تخطيط وتنفيذ التدريس للمقرر الدراسي مع صياغة أساليب متابعتها لقياس التحسن.	ت	٦٥	٥٩	٣٠	٢٦	-	٣,٩٠	١,٠٥	كبير
		%	٣٦,١	٣٢,٨	١٦,٧	١٤,٤	-			
٣٦	الربط بين البحوث في مجال التخصص وعمليات تخطيط وتنفيذ التدريس من خلال انتقاء مشكلات بحثية حقيقية، وتقديم آليات	ت	٤٠	٣٩	٣٠	٥٤	١٧	٣,١٧	١,٣٢	متوسط
		%	٢٢,٢	٢١,٧	١٦,٧	٣٠,٠	٩,٤			

م	الاحتياجات التدريبية	تكرار	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة الأهمية
	المعالجة وتجهيزها خلال تقديم محتوى المقرر الدراسي.									
٣٧	توظيف البحوث الإجراءية/ بحوث الفعل في مواجهة مشكلات التدريس والتواصل مع الطلاب ورفع معدلات التحصيل الدراسي بمشاركة الزملاء والطلاب.	ت	٦٧	٥٦	١٩	٣٤	٤	٣,٨٢	١,١٨	كبير
		%	٣٧,٢	٣١,١	١٠,٦	١٨,٩	٢,٢			
٣٨	توظيف نتائج البحوث والدراسات في مجال التخصص لتطوير ممارسات تخطيط وتنفيذ التدريس للمقرر الدراسي.	ت	٥٨	٤٧	٢٠	٤٠	١٥	٣,٥١	١,٣٥	كبير
		%	٣٢,٢	٢٦,١	١١,١	٢٢,٢	٨,٣			
٣٩	المقارنة بين ممارسات تدريس المقرر الدراسي في الجامعة وتدريس ذات المقرر في جامعات محلية وإقليمية ودولية.	ت	٥٠	٤٣	٢٥	٤٧	١٥	٣,٣٦	١,٣٤	متوسط
		%	٢٧,٨	٢٣,٩	١٣,٩	٢٦,١	٨,٣			
	إجمالي المجال الرابع									
								٣,٥٣	٠,٥٣	كبير

يتبين من جدول (٩) ما يلي:

- أن درجة الأهمية للمجال الرابع (إستراتيجيات تطوير الأداء التدريسي ذاتياً) أتت بقيمة كبير، مما يشير إلى أن درجة احتياج أعضاء هيئة التدريس لهذا المجال بصفة عامة، ومؤشراته كل على حدة كبيرة.
- تباينت قيم ومستويات مفردات المجال الثالث، وانحصرت قيم المتوسطات الحسابية بين (٣,١٧-٣,٩٠)، وتباينت المستويات بين كبير ومتوسط. وأتت معظم المفردات بدرجة كبيرة، في حين أتت بعض المفردات بدرجة متوسطة.



تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة  
التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م  
د. عبد الخالق بن هجاد الغامدي

- أتت بعض المفردات بدرجة متوسطة من الأهمية، وترتبط بربط مجالات البحوث العلمية بمشكلات تدريس المقررات الدراسية التخصصية، بالإضافة إلى توظيف الجامعات الدولية في تطوير ممارسات تدريس المقرر الدراسي، وربما تعزى لطبيعة البحوث والدراسات العلمية، والتي قد ترتبط بمشكلات بعيدة عن ممارسات وأنشطة تدريس المقررات الدراسية التخصصية.

جدول (١٠) نتائج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجات الأهمية على مستوى المجالات والأداة ككل

م	مجالات الأداء التدريسي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
١	المجال الأول: تخطيط المقررات الدراسية وتصميم التدريس	٣,٥٨	٠,٣٦	كبير
٢	المجال الثاني: إستراتيجيات التدريس والمعالجات والأنشطة التدريسية والتعليمية	٣,٢٧	٠,٤١	متوسط
٣	المجال الثالث: أساليب تقويم الإنجاز لدى الطلاب	٣,٤٩	٠,٥٢	كبير
٤	المجال الرابع: إستراتيجيات تطوير الأداء ذاتياً	٣,٥٣	٠,٥٣	كبير
إجمالي	٤	٣,٤٨	٠,٢٩	كبير

ويتبين من جدول (١٠) أن مستوى تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م، أتى بدرجة كبيرة على مستوى الأداة ككل، في حين أتت مستويات تقييم الاحتياجات التدريبية بدرجة كبيرة في المجالات (الأول والثالث والرابع)، وأتت درجة تقييم الاحتياجات في المجال الثاني بدرجة متوسطة.

للإجابة عن السؤال الثالث: هل توجد فروق في الاحتياجات التدريبية بين وجهات نظر عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ م تعزى لمتغيرات (التخصص العلمي، الجنس)؟

• أولاً: متغير التخصص العلمي.

جدول (١١) نتائج اختبار (ف) بدراسة الفروق الإحصائية التي تعزى لمتغير التخصص العلمي

الدالة الإحصائية	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠,٣٥١	١,١٢٢	٢٧,٨٠٣	٧	١٩٤,٦١٨	بين المجموعات
		٢٤,٧٨٠	١٧٢	٤٢٦٢,١٨٢	داخل المجموعات
			١٧٩	٤٤٥٦,٨٠٠	المجموع
٠,٥٢٩	٠,٨٧٣	١٢,٣١٦	٧	٨٦,٢٠٩	بين المجموعات
		١٤,١١٠	١٧٢	٢٤٢٦,٩٩١	داخل المجموعات
			١٧٩	٢٥١٣,٢٠٠	المجموع
٠,٤٠٨	١,٠٣٦	٢٩,٠٠٣	٧	٢٠٣,٢١١	بين المجموعات
		٢٧,٩٩٩	١٧٢	٤٨١٥,٨٩١	داخل المجموعات
			١٧٩	٥٠١٨,٩١١	المجموع
٠,٣٥٩	١,١١٠	١١,٢٢٤	٧	٧٨,٥٧٠	بين المجموعات
		١٠,١١٣	١٧٢	١٧٣٩,٤٠٨	داخل المجموعات
			١٧٩	١٨١٧,٩٧٨	المجموع
٠,٧٩٨	٠,٥٤٧	٧٢,٨١٩	٧	٥٠٩,٧٣٠	بين المجموعات
		١٣٣,٠٢٥	١٧٢	٢٢٨٨٠,٢٧٠	داخل المجموعات
			١٧٩	٢٣٣٩٠,٠٠٠	المجموع

يتبين من جدول (١١) ومن استقراء قيم (ف)، وقيم مستويات الدلالة الإحصائية؛ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير التخصص العلمي (مجموعات الكليات) بصفة عامة، وفي كل مجال على حدة. وتشير هذه النتيجة إلى اتفاق كبير بين استجابات أفراد عينة الدراسة (أعضاء هيئة



تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة  
التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م  
د. عبد الحاق بن هجاد الغامدي

التدريس على مستويات الكليات والتخصصات العلمية الجامعية)، في درجة احتياجهم التدريبية لتطوير ممارستهم وأدائهم التدريسي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م. وتعزى هذه النتيجة إلى حداثة رؤية المملكة ٢٠٣٠م، وحداثة ما بها من قيم ومضامين ومفاهيم، هذه القيم والمضامين والمفاهيم يجب مراعاتها في مجالات الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي، كما أن هذه النتيجة تشير إلى مصداقية مشكلة الدراسة الحالية، والمرتبطة بحاجة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة إلى برامج تدريبية ترتبط باحتياجهم التدريبية المبنية على رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م.

• ثانياً: متغير الجنس (رجال - نساء).

جدول (١٢) نتائج اختبار (ت) لدراسة الفروق الإحصائية التي تعزى لمتغير الجنس

المجالات	النوع	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	الدلالة
المجال الأول: تخطيط المقررات الدراسية وتصميم التدريس	رجال	١٣٠	٥٠,٤٨	٤,٦٣	١,٥٢٩	١٧٨	٠,١٢٨
	نساء	٥٠	٤٩,٢٢	٥,٧٧			
المجال الثاني: إستراتيجيات التدريس والمعالجات والأنشطة التدريسية والتعليمية	رجال	١٣٠	٢٩,٤٦	٣,٦٢	٠,٣٥٤	١٧٨	٠,٧٢٣
	نساء	٥٠	٢٩,٢٤	٤,٠٨			
المجال الثالث: أساليب تقويم الإنجاز لدى الطلاب	رجال	١٣٠	٣٥,١٦	٥,١٣	٠,٩٧٨	١٧٨	٠,٣٣٠
	نساء	٥٠	٣٤,٣٠	٥,٧٠			
المجال الرابع: إستراتيجيات تطوير الأداء ذاتياً	رجال	١٣٠	٢١,٢٧	٣,٢١	٠,٣٩٤	١٧٨	٠,٦٩٤
	نساء	٥٠	٢١,٠٦	٣,١٣			
الإجمالي للأداة	رجال	١٣٠	١٣٦,٣٨	١٠,٦٥	١,٣٤٧	١٧٨	٠,١٨٠
	نساء	٥٠	١٣٣,٨٢	١٣,١٧			

يتبين من جدول (١٢) ومن استقراء قيم المتوسطات الحسابية، وقيم (ت) المحسوبة، وقيم مستويات الدلالة الإحصائية، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس (رجال - نساء) / شطر الطالبات

بصفة عامة، وفي كل مجال على حدة. وتشير هذه النتيجة إلى اتفاق كبير بين استجابات أفراد عينة الدراسة ( أعضاء هيئة التدريس على مستوى شطر الطلاب وشطر الطالبات)، في درجة احتياجاتهم التدريبية لتطوير ممارساتهم وأدائهم التدريسي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ م.

### مناقشة نتائج الدراسة

للإجابة عن أسئلة الدراسة: السؤال الأول: ما مهارات التدريس اللازمة لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ م؟ والسؤال الثاني: ما الاحتياجات التدريبية لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم؟ والسؤال الثالث: هل توجد فروق في الاحتياجات التدريبية بين وجهات نظر عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ م تعزى لمتغيرات (التخصص العلمي، والجنس)؟ توصلت نتائج الدراسة إلى قائمة من القيم والمضامين والمفاهيم المتضمنة في تلك الرؤية، تم ترجمتها إلى مهارات التدريس والتعليم لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في ضوء متطلبات رؤية المملكة ٢٠٣٠ م، هذه القائمة تم توظيفها في بناء أداة الدراسة (الاستبانة). وتوصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- درجة تقييم الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة أتت بمستوى كبير بصفة عامة، وعلى مستوى المجالات كل على حدة؛ (المجال الأول: تخطيط المقررات الدراسية وتصميم التدريس، والمجال الثالث: أساليب تقويم



تَقْيِيمُ الْاِحْتِيَاجَاتِ التَّدْرِيبِيَّةِ لِتَطْوِيرِ الْاَدَاءِ التَّدْرِيسِيِّ لَدَى اَعْضَاءِ هَيْئَةِ  
التَّدْرِيسِ بِجَامِعَةِ الْبَاحَةِ فِي ضَوْءِ رُؤْيَةِ الْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ ٢٠٣٠م  
د . عبد الحاق بن هجاد  
الغامدي

الإنتاج لدى الطلاب، والمجال الرابع: إستراتيجيات تطوير الأداء ذاتياً)، في حين أتت درجة تقييم (المجال الثاني: إستراتيجيات التدريس والمعالجات والأنشطة التدريسية والتعليمية) بدرجة متوسطة.

• أتت درجة معظم مفردات المجالات كبيرة، وأتت بعضها متوسطة، وندرت المفردات الضعيفة؛ مما يشير إلى وجود درجة عالية من الأهمية والاحتياج لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة للتدريب والتنمية المهنية فيما يرتبط بتطوير المهارات التدريسية والأنشطة التعليمية في ضوء توجهات ومركزات رؤية المملكة ٢٠٣٠م.

• عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين استجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حول درجة احتياجهم التدريسية بصفة عامة وكل مجال على حدة تعزى لمتغيري (التخصص العلمي والجنس). وتشير هذه النتيجة إلى اتفاق معظم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات مع اختلاف التخصص العلمي والجنس على أهمية التدريب على المهارات التدريسية والأنشطة التعليمية والمعالجات والإستراتيجيات التي تنطلق من رؤية المملكة ٢٠٣٠م وتعزز دمج محتوياتها في تخطيط وتنفيذ المقررات الدراسية بصورة مستمرة.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (Greenwood, 2007) والتي بينت أن تقييم الاحتياجات التدريسية خطوة رئيسة في تصميم برامج التنمية المهنية؛ حيث توجه أهداف ومعالجات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتوضح

احتياجاتهم بدقة، كما تتفق في نتائج الدراسة حول أهمية متغيرات العصر الرقمي وضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على عناصر المعالجات واستراتيجيات التدريس الرقمية والمعالجات الرقمية للمقررات الدراسية، وتعد هذه العناصر من متطلبات تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ م، وبالتالي فإن حاجة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة إلى التدريب وفق قائمة المهارات المرتبطة بقييم ومضامين ومفاهيم رؤية المملكة ٢٠٣٠ م ضرورة، تتفق مع مشكلة الدراسة الحالية ونتائجها.

كما تتفق مع نتائج دراسة (Tang, 2010)، ودراسة (Henry, 2010) والتي أشارت بصفة عامة على ضرورة دراسة الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس وفق المستحدثات العلمية والاجتماعية، كما تتفق مع دراسة (O'Connell, 2012) والتي أكدت ضرورة مراجعة برامج التنمية المهنية بالجامعة، ودراسة الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة وفق مقومات مجتمعات صناعة المعرفة، والتي تعد من مبادئ تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ م.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة المرشد (٢٠١٦)، والتي أكدت ضرورة تبني رؤية المملكة ٢٠٣٠ م في بناء البرامج والخطط الدراسية، ودراسة احتياجات العناصر البشرية داخل المؤسسة، ويرتكز العنصر البشري داخل الجامعة على الأستاذ الجامعي، كما تتفق مع نتائج دراسة كل من الأكلبي ودغري (٢٠١٧)؛ والتي أكدت أهمية تقييم الممارسات التدريسية في ضوء الرؤية ٢٠٣٠ م، كما تتفق مع نتائج دراسة آل سالم (٢٠١٧) والتي بينت ضرورة بناء الوعي حول مرتكزات



تَقْيِيمُ الْاِحْتِيَاجَاتِ التَّدْرِيبِيَّةِ لِتَطْوِيرِ الْاَدَاءِ التَّدْرِيسِيِّ لَدَى اَعْضَاءِ هَيْئَةِ  
التَّدْرِيسِ بِجَامِعَةِ الْبَاحَةِ فِي ضَوْءِ رُؤْيَا الْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ ٢٠٣٠م  
د. عبد الحائق بن هجاد الغامدي

الرؤية ٢٠٣٠م (المجتمع حيوي، والاقتصاد المزدهر، والوطن الطموح)، وتتفق مع نتائج دراسة الرياعي وابن الطيب (٢٠١٧) في ضرورة تحديث البنية الفكرية والمعلوماتية للموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، لتتواءم مع منطلقات رؤية المملكة ٢٠٣٠م.

كما تتفق مع نتائج دراسة بني هاني (٢٠١٧) والتي بينت حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى التنمية المهنية في ضوء رؤية ٢٠٣٠م بالمملكة والمبنية على توجهات مجتمع المعرفة، وبناء اتجاهات إيجابية نحوها، مع تدريب أعضاء هيئة التدريس على آليات تطوير الخطط الدراسية بمحتواها ومعالجاتها بما يتناسب مع رؤية المملكة ٢٠٣٠م، كما تتفق مع دراسة إسماعيل (٢٠١٨)، والذي أكدت ضرورة حاجة أعضاء هيئة التدريس لتصور مقترح للتعريف برؤية المملكة ٢٠٣٠م ودمجها وتكاملها في الأنشطة الجامعية، ويتفق ذلك مع مشكلة الدراسة الحالية، والتي تؤكد حاجة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة إلى برامج تدريبية مبنية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م، ويعزى ذلك إلى ارتباط الرؤية بالعديد من المهارات المعاصرة والحديثة، التي تتطلب التدريب عليها، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على معالجتها في مهارات الأداء التدريسي.

وبصفة عامة أمكن استنتاج درجة عالية من الأهمية لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مع تباين التخصص العلمي والجنس، هذه الأهمية تشير إلى احتياجات أعضاء هيئة التدريس في مهارات الأداء التدريسي، في مجالات تطوير

أساليب وإستراتيجيات تخطيط المقررات الدراسية، وتطوير إستراتيجيات التدريس والمعالجات والأنشطة التدريسية والتعليمية وتصميم التدريس، وتطوير أساليب تقويم الإنجاز لدى الطلاب، مع تطوير إستراتيجيات تطوير الأداء ذاتياً.

## توصيات الدراسة

- في ضوء نتائج الدراسة الحالية أمكن صياغة التوصيات التالية:
- مراجعة الخطط الدراسية والبرامج والمناهج التعليمية داخل الجامعة، وفق القيم والمضامين والمفاهيم المتضمنة في رؤية المملكة ٢٠٣٠م، وترجمتها إلى مهارات يمكن معالجتها في مهارات الأداء التدريسي، بما يضمن الانتقال إلى تحقيق أهدافها الإستراتيجية.
  - توجيه برامج التنمية المهنية بوحداث وأقسام الجامعة والكليات نحو تغيير ثقافة أعضاء هيئة التدريس في إستراتيجيات التدريس والتعليم، والانتقال نحو المعالجات الرقمية وتنوع مصادر المعرفة، والتكامل بين الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية، وتضمن القضايا الاجتماعية والثقافية والعلمية داخل المجتمع، باعتبارها من متطلبات تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠م.
  - توجيه الخطط البحثية داخل الأقسام العلمية والكليات والجامعة نحو تطوير مهارات الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠م، وذلك في مجالات: تخطيط المقررات الدراسية وتصميم



تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة  
التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م  
د. عبد المحقق بن هجاد الغامدي

التدريس، إستراتيجيات التدريس والمعالجات والأنشطة التدريسية والتعليمية،  
أساليب تقويم الإنجاز لدى الطلاب، وإستراتيجيات تطوير الأداء ذاتياً.

### مقترحات الدراسة

- تقييم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء متطلبات تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م.
- برنامج في التنمية المهنية قائم على مكونات مجتمع صناعة المعرفة ورؤية المملكة ٢٠٣٠م لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- إستراتيجيات التدريس والتعليم الملائمة لتحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م: دراسة تحليلية من وجهة نظر الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

## المراجع

### • أولاً - المراجع العربية:

- الأكلبي، فهد بن عبدالله، ودغري، علي بن أحمد (٢٠١٧). دور كليات التربية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. أبحاث مؤتمر: دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠م: جامعة القصيم: القصيم، ٨٩٢ - ٩٢٩.
- إسماعيل، محمود عطية (٢٠١٨). تصور مقترح لتفعيل دور الخدمات الارشادية الجامعية في ضوء تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠م في التعليم. المجلة الدولية للآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية: المؤسسة العربية للبحث العلمي والتنمية البشرية، ١٦٤، ٢٥٠-٢٨٤.
- آل سالم، علي بن يحيى (٢٠١٧). تطوير معايير مقترحة لاستقطاب وإعداد وتدريب المعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠م. أبحاث مؤتمر: دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠م: جامعة القصيم، القصيم، ٣٨٤ - ٤١٨.
- البوابة الوطنية (٢٠١٩) رؤية المملكة ٢٠٣٠. المملكة العربية السعودية. متاح في ٢ إبريل ٢٠١٩م على الرابط التالي:

<https://www.saudi.gov.sa/wps/portal/snp/pages/saudivision>

- بني هاني، سيلفيا إسماعيل محمد (٢٠١٨). دور جامعة حائل للتحول نحو مجتمع المعلومات في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠: دراسة ميدانية. مجلة العلوم التربوية: جامعة الملك سعود - كلية التربية، ٣٠(٣)، ٥٣٧-٥٥٤.
- التويجري، أحمد بن محمد (٢٠١٧). تصور مقترح لمخرجات برامج إعداد المعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. أبحاث مؤتمر: دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠م: جامعة القصيم: القصيم، ٢٠١ - ٢٥٦.
- حسين، محمد فتحي، والبلوي، خليفة حماد (٢٠١٧). تصور مقترح لتفعيل دور القيادات المدرسية في تحقيق الأهداف التعليمية للرؤية الوطنية ٢٠٣٠ بالمملكة العربية السعودية في ضوء



تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة  
التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م  
د. عبد الخالق بن هجاد الغامدي

- خبرات بعض الدول .مجلة البحث العلمي في التربية: جامعة عين شمس - كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ١٨(١٠)، ٤٩٣-٥٤٠.
- الحربي، حياة بنت محمد (٢٠٠٦). إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية .دراسات في التعليم الجامعي: جامعة عين شمس - كلية التربية - مركز تطوير التعليم الجامعي، ع ١٣، ٣٠٨-٣٧٨.
- حكيم، أريج بنت يوسف (٢٠١٧). تصور مقترح لتعزيز الهوية الوطنية في المناهج الجامعية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. دراسات في المناهج وطرق التدريس: الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، ع٢٢٧، ١٢١-١٤٢.
- الداود، عبدالمحسن بن سعد (٢٠١٧). مسؤولية الجامعات السعودية في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠. أبحاث مؤتمر: دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠م: جامعة القصيم، القصيم: جامعة القصيم، ٤١٩ - ٤٤٢.
- دخيخ، صالح أحمد، حسنين، صفوت أحمد، والمصري، تامر علي (٢٠١٧). أساليب التدريس الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات. العلوم التربوية: جامعة القاهرة- كلية الدراسات العليا للتربية، ٢٥(١)، ١-٧٨.
- الرياعي، سليمان بن إبراهيم، وابن الطيب، زينب (٢٠١٧). مؤسسات المعلومات بالمملكة العربية السعودية والتحول نحو الاعتماد الذاتي في التشغيل والخدمات في ظل رؤية ٢٠٣٠ . المؤتمر الثامن: مؤسسات المعلومات في المملكة العربية السعودية ودورها في دعم اقتصاد ومجتمع المعرفة. المسؤوليات، التحديات، الآليات، التطلعات: الجمعية السعودية للمكتبات والمعلومات، مح ١، الرياض: جمعية المكتبات والمعلومات السعودية، ٢٣٧ - ٢٥٦.
- الروقي، راشد بن محمد عبود (٢٠١٨). برنامج تدريبي مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية: جامعة أم القرى، ٩(٢)، ٦٣-١٠٧.

- الزكي، أحمد عبدالفتاح (٢٠١٧). تسويق الخدمات الجامعية: ضرورة ملحة لتعزيز الموارد المالية للجامعات السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠. أبحاث مؤتمر: دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠ م: جامعة القصيم: القصيم، ٦٤٥ - ٦٧٦.
- سالم، أحمد عبدالعظيم (٢٠١٥). تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة: دراسة ميدانية. الثقافة والتنمية: جمعية الثقافة من أجل التنمية، ١٥(٩١)، ٩٥-١٦٦.
- السديري، محمد أحمد، آل الشيخ، أحمد عبدالعزيز، إسماعيل، عماد عبدالجواد، متولي، أحمد سيد، وأبو هاشم، السيد محمد (٢٠١٣). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. مجلة العلوم التربوية: جامعة الملك سعود - كلية التربية، ٢٥(١)، ٤٣-٦٨.
- الشاعر، علي محمد، أزهر، الطاهر، يوسف، محمد، وهيب، سهل عبدالله، العلواني، حميد عبدالجبار، وشالواله، رائد عبدالرحمن (٢٠١٧). المهمة الثالثة للجامعات ودورها في تعزيز رؤية ٢٠٣٠ للمملكة العربية السعودية. أبحاث مؤتمر: دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠ م: جامعة القصيم، القصيم: جامعة القصيم، ٧٨٦ - ٨١٧.
- الصلاح، سعود بن موسى (٢٠١٧). أدوار عمادات البحث العلمي في الجامعات السعودية تجاه التحول إلى مجتمع واقتصاد المعرفة في ضوء متطلبات رؤية المملكة ٢٠٣٠. المؤتمر الثامن: مؤسسات المعلومات في المملكة العربية السعودية ودورها في دعم اقتصاد ومجتمع المعرفة. المسؤوليات. التحديات. الآليات. التطلعات: الجمعية السعودية للمكتبات والمعلومات، مج ١، الرياض: جمعية المكتبات والمعلومات السعودية، ٢٩٩ - ٣٢٠.
- طه، أماني محمد عمر (٢٠١٨). تطوير نظام إعداد معلم المرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية في ضوء الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ م. مجلة القراءة والمعرفة: الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ٢٠٥٤، ١٠٩-١٣٤.
- عبدالهادي، رحاب إبراهيم، أبو زيد، إلهام، إمام، عفاف محمد، عودة، سمية، وسليمان، رحاب (٢٠١٧). استراتيجيات رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس ومعاوي أعضاء هيئة التدريس. دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب، عدد خاص، ٣٥٩-٣٦٢.



تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م  
د. عبد الخالق بن هجاد الغامدي

- عثمان، أحلام حسين، ونصر، إقبال محمد (٢٠١٧). دور الجامعات السعودية في بناء مجتمع المعرفة وتحقيق رؤية ٢٠٣٠: جامعة الإمام عبدالرحمن الفيصل أمودجاً. أبحاث مؤتمر: دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠م: جامعة القصيم، القصيم، ٨٦٣ - ٨٧٤.
- العدل، عادل محمد (٢٠١٧). فلسفة التدريب وتطوير الكفايات التدريسية والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس. دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب، عدد خاص، ٣٩-٦٣.
- عرفات، نجاح السعدي، والعمودي، هالة سعيد (٢٠١٧). دور جامعة أم القرى في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى طالباتها في ضوء رؤية ٢٠٣٠. أبحاث مؤتمر: دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠م: جامعة القصيم، القصيم، ٩٩٦ - ١٠٢٣.
- علي، مها محمد زكي (٢٠١٧). بناء استراتيجية لإدارة المعرفة في الجامعات السعودية: إضاءات من رؤية المملكة ٢٠٣٠. أبحاث مؤتمر: دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠م: جامعة القصيم، القصيم، ٧٣٦ - ٧٧٠.
- القواسمة، أحمد حسن (٢٠١٥). التحديات العالمية التي تواجه التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي: اتحاد الجامعات العربية - الأمانة العامة ٣٥(٢)، ٦٧-٨١.
- كعكي، سهام محمد، وزرعة، سوسن محمد (٢٠١٢). جودة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. المجلة التربوية: جامعة الكويت - مجلس النشر العلمي، ٢٧(١٠٥)، ٢٨٩-٣٤٢.
- المرشد، يوسف بن عقلا محمد (٢٠١٦). فاعلية تصور مقترح لمنهج الدراسات الاجتماعية لطلاب المرحلة المتوسطة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية لعام ٢٠٣٠م. مجلة العلوم التربوية: جامعة جنوب الوادي - كلية التربية بقنا، ٢٦ع، ٢١٧-٢٥٧.
- نصر، محمد يوسف، وعلي، محمد مسلم (٢٠١٢). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الجودة والاعتماد. دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب، ٢٥(١)، ١٧٩-٢٢١.

- الهاجري، عبدالعزيز سعيد محمد (٢٠١٧). التوجهات المستقبلية لجامعة الملك خالد في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠. أبحاث مؤتمر: دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠م: جامعة القصيم، القصيم، ٣٤٤ - ٣٥٦.
- يوسف، محمد زين العابدين، وبله، الصديق عبدالصادق (٢٠١٦). مدى توافر الكفايات الإلكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة البطانة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة جامعة البطانة للعلوم الإنسانية والاجتماعية: جامعة البطانة - عمادة البحث العلمي والنشر والترجمة، ٤(١)، ٧٢-١١١.



د. عبد الخالق بن هجاد  
الغامدي

تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة  
التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م

### • أولاً - المراجع الأجنبية:

- Abdul H., Rehab I., Abu Zaid, E., Imam, A., Odeh, S., and Suleiman, R. (2017). Strategies to raise the efficiency of faculty members and faculty assistants (in Arabic). Arab Studies in Education and Psychology: Association of Arab Educators, Special Issue, 359-362.
- Al-Adel, A. (2017). The philosophy of training and developing teaching competencies and professional development for faculty members (in Arabic). Arab Studies in Education and Psychology: Association of Arab Educators, Special Issue, 39-63.
- Al-Aklabi, F., Daghri, A.(2017). The role of colleges of education in the professional development of the teacher in the light of the Kingdom of Saudi Arabia's 2030 vision (in Arabic). Research conference: The role of Saudi universities in activating the 2030 vision: University of Qassim, 892-929.
- Al-Qawasmeh, A.(2015). The global challenges facing university education in the Kingdom of Saudi Arabia from the viewpoint of faculty members (in Arabic). Journal of the Federation of Arab Universities for Research in Higher Education: Union of Arab Universities, 35 (2), 67-81.
- Al-Asfour, A. (2014). Faculty professional development needs & career advancement at tribal colleges and universities. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1615382042). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1615382042?accountid=178282>.
- Al-Dawud, A. (2017). The responsibility of Saudi universities in achieving the Kingdom's 2030 vision (in Arabic). Research conference: The role of Saudi universities in activating the 2030 vision: Qassim University, Qassim, 419 - 442.
- Al-Hajri, A. (2017). Future directions of King Khalid University in achieving the Kingdom's 2030 vision (in Arabic). Research conference: the role of Saudi universities in activating the 2030 vision: Qassim University, Qassim, 344-356.
- Al-Harbi, H. (2006). Development departments and their role in the sustainable professional development of faculty members in Saudi universities (in Arabic). Studies in university education: Ain



Shams University - College of Education- University Education Development Center, No. 13, 308-378.

- Al-Morshed, Y. (2016). The effectiveness of a proposed concept of a social studies curriculum for middle school students in light of the Kingdom of Saudi Arabia's vision for the year 2030 AD(in Arabic). Journal of Educational Sciences: South Valley University - Faculty of Education, Qena, No. 26, 217-257.
- Al-Rayaei, S., and Ibn Al-Tayeb, Z. (2017). Information institutions in the Kingdom of Saudi Arabia and the shift towards self-reliance in employment and services in light of Vision 2030 (in Arabic). Eighth conference: Information institutions in the Kingdom of Saudi Arabia and its role in supporting the economy and knowledge society. Responsibilities. Challenges. Mechanisms. Aspirations: The Saudi Association for Libraries and Information, Volume 1, Riyadh: The Saudi Library and Information Association, 237-256.
- Al-Rouqi, R. (2018). A proposed training program to develop the teaching performance of Arabic language teachers at the secondary level in light of the Kingdom's 2030 vision (in Arabic). Umm Al-Qura University Journal for Educational and Psychological Sciences: Umm Al-Qura University, 9 (2), 63-107.
- Al-Salahi, S. (2017). Roles of scientific research deanships in Saudi universities towards the transition to a knowledge society and economy in light of the requirements of the Kingdom's 2030 vision(in Arabic). Eighth conference: Information institutions in the Kingdom of Saudi Arabia and their role in supporting the knowledge economy and society. Responsibilities. Challenges. Mechanisms. Aspirations: The Saudi Association for Libraries and Information, Volume 1, Riyadh: Saudi Libraries and Information Society, 320-300.
- Al-Shaari, A., Al-Tahe, Y., Muhammad, W., Sahl A., Al-Alwani, H., Shalawala, R. (2017). The third mission of universities and their role in promoting the 2030 vision for the Kingdom of Saudi Arabia (in Arabic). Conference Research: The role of Saudi universities in activating the 2030 vision: Qassim University, Qassim, 786-817.
- Al-Sudairy, M., Al-Sheikh, A., Ismail, I., Metwally, A., and Abu Hashem, M. (2013). Training needs for faculty members at King





د . عبد الخالق بن هجاد  
تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة  
التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م  
الغامدي



- Saud University (in Arabic). Journal of Educational Sciences: King Saud University - College of Education, 25 (1), 43-68.
- Al-Tuwaijri, A. (2017). A proposed vision for the outputs of teacher preparation programs in the light of the Kingdom of Saudi Arabia's 2030 vision (in Arabic). Conference Research: The role of Saudi universities in activating the 2030 vision: Qassim University: Qassim, 201-256.
  - Ali, M. (2017). Building a knowledge management strategy in Saudi universities: illuminations from the Kingdom's 2030 vision (in Arabic). Conference Research: The role of Saudi universities in activating the 2030 vision: Qassim University, Qassim, 736-770.
  - Arafat, N., and Al-Amoudi, H. (2017). The role of Umm Al-Qura University in promoting the social responsibility of its students in the light of Vision 2030 (in Arabic). Conference Research: The role of Saudi universities in activating the Vision 2030: Qassim University: Qassim, 996-1023.
  - Bani Hani, S. (2018). The University of Hail's Role in Transformation towards an Information Society in the Light of Saudi Arabia's Vision 2030: A Field Study(in Arabic). Journal of Educational Sciences: King Saud University - College of Education, 30 (3) 537-554.
  - Blodgett, M. (2008). Adjunct faculty perceptions of needs in preparation to teach online. Doctor of Philosophy, Capella University. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (304816589). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/304816589?accountid=178282>.
  - Dekhikh, S., Hassanein, S., and Al-Masry, T. (2017). University teaching methods among university faculty (in Arabic). Educational Sciences: Cairo University - College of Graduate Studies for Education, 25 (1), 1-78.
  - DeRidder, J. (2013). First Aid Training for Those on the Front Lines: Digital Preservation Needs Survey Results 2012. Information Technology & Libraries, 32(2), 18-28. <https://doi.org/10.6017/ital.v32i2.3123>



- Fernández, M., Carballo, R., & Galán, A. (2010). Faculty attitudes and training needs to respond the new European Higher Education challenges. *Higher Education* (00181560), 60(1), 101–118.
- Greenwood, J. (2007). Faculty training and professional development programs designed to impact web-based instruction in higher education: A faculty perspective. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (304815088). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/304815088?accountid=178282>
- Hakim, A.(2017). A proposed scenario for strengthening the national identity in university curricula in the light of the Kingdom of Saudi Arabia's 2030 vision (in Arabic). *Studies in curricula and teaching methods: The Egyptian Association for Curricula and Teaching Methods*. 227, 121-142.
- Henry, J. (2010). Identifying the needs of new faculty in higher education. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (761367203). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/761367203?accountid=178282>
- Hussein, M., and Al-Balawi, K. (2017). A proposed vision to activate the role of school leaders in achieving the educational goals of the National Vision 2030 in the Kingdom of Saudi Arabia in the light of the experiences of some countries (in Arabic). *Journal of Scientific Research in Education: Ain Shams University - Girls College of Arts, Science and Education*, 18(10), 493-540.
- Hwu, S. (2011). Concerns and professional development needs of university faculty in adopting online learning. Doctor of Philosophy, Kansas State University, Manhattan, Kansas (Order No. 3493794). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (919694151). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/919694151?accountid=178282>.
- Ismail, M. (2018). A proposed vision to activate the role of university extension services in light of achieving the Kingdom's 2030 vision for education (in Arabic). *International Journal of Literature, Humanities and Social Sciences: Arab Foundation for Scientific Research and Human Development*, No. 16,250-254.



د. عبد الخالق بن هجاد  
تقييم الاحتياجات التدريبية لتطوير الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة  
التدريس بجامعة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م  
الغامدي



- Jeannin, L. (2016). Professional development needs of faculty members in an international university in thailand. Doctor of Education, Walden University. (Order No. 10065197). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1777322634). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1777322634?accountid=178282>
- Kaaki, S., and Zaraa, S. (2012). The quality of professional development for faculty members in Saudi universities (in Arabic). Educational Journal: Kuwait University - Scientific Publishing Council, 27 (105), 289-342
- Meti, C. (2013). Assessment of Training Needs of Agriculture University Teachers. Indian Journal of Agricultural Research, 47(5), 411-418.
- Nasr, M., and Ali, M. (2012). Professional development for faculty members at the University of Tabuk in light of quality and accreditation standards (in Arabic). Arab Studies in Education and Psychology: Association of Arab Educators, 25 (1), 179-221.
- Nguyen, T. (2012). Identifying the training needs of Heads of Department in a newly established university in Vietnam. Journal of Higher Education Policy & Management, 34(3), 309-321.
- O'Connell, K. (2012). Professional faculty development for teaching online courses at a proprietary university (Order No. 3548787). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1282406940). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1282406940?accountid=178282>
- Othman, A., Nasr, Iqbal M. (2017). The role of Saudi universities in building a knowledge society and achieving the 2030 vision: Imam Abdul Rahman Al-Faisal University as a model (in Arabic). Conference Research: The role of Saudi universities in activating the vision of 2030: Qassim University, Qassim: Qassim University, 863 - 874.
- Salem, A. (2015). Determining the training needs of faculty members at the Islamic University of Madinah: a field study (in Arabic). Culture and Development: Culture for Development Association, 15 (91), 95-166.



- Taha, A. (2018). Development of a primary school teacher preparation system in the Kingdom of Saudi Arabia in the light of the National Vision 2030(in Arabic). Reading and Knowledge Magazine: The Egyptian Association for Reading and Knowledge, No. 205, 109-134.
- Tang, L. (2010). An analysis of the perceptions of young (junior) faculty in selected four-year universities in china regarding pre-service training, collegiality, and teacher effectiveness training. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (881645932). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/881645932?accountid=178282>
- Valley, P.(2003). An assessment of the needs of part -time faculty in a comprehensive multi-campus university environment. Doctor of Philosophy, University of Central Florida Orlando, Florida. (Order No. 3081552). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (305249088). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/305249088?accountid=178282>.
- Youssef, M., and Bula, A. (2016). The availability of electronic skills for faculty members at Al-Batana University from the viewpoint of faculty members(in Arabic). Al-Batana University Journal for Humanities and Social Sciences: Al-Batana University - Deanship of Scientific Research, Publishing and Translation, 4 (1), 72-111.
- Zaki, A. (2017). Marketing university services: an urgent necessity to enhance the financial resources of Saudi universities in the light of Vision 2030 (in Arabic). Conference Research: The role of Saudi universities in activating the Vision 2030: Qassim University: Qassim, 645 - 645.







الجامعة الإسلامية  
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

# Journal of Educational and Social Sciences

Jumada al-Ula 1442 Hijri / December 2020

Issue



4

Vol.2