تصور مقترح لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية في ضوء تكنولوجيا التعليم

نايف علي صالح الأبرط

قسم العلوم التربوية–كلية التربية والعلوم برداع – جامعة البيضاء – الجمهورية اليمنية

Email: dr.Nayefalabrat78@gamil.com

DOI: https://doi.org/10.56807/buj.v1i1.7

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية في ضوء تكنولوجيا التعليم، ولتحقيق هذا الهدف اتبع الباحث المنهج التحليلي التركيبي النظري كسبيل للتعرف على مفهوم وطبيعة الأداء المهني وأهميته، لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية؛ للإفادة من تكنولوجيا التعليم في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

وقد توصل الباحث إلى بناء تصور مقترح لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية في ضوء تكنولوجيا التعليم، يتضمن الأهداف العامة وما يتفرع عنها من أهداف فرعية تفصيلية، وإجراءات تنفيذها ووجهات تنفيذها، ومؤشرات الأداء المتوقعة.

***وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحث** بضرورة تبني ودعم التصور المقترح وما يتضمنه من حلول لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتطوير وتحديث البنية التحتية للجامعات في كل ما يتعلق بتكنولوجيا التعليم من أجهزة وبرامج وشبكات الكترونية.....الخ، وبناء وتصميم وتنفيذ برامج تدريبية لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية، في ضوء تكنولوجيا التعليم.*

الكلمات الافتتاحية: *الأداء المهني، تكنولوجيا التعليم، الجامعات اليمنية.*

Abstract

This Study aims to develop a proposed vision for the development of the professional performance for the faculty members of the Yemeni universities in the light of the educational technology. To achieve this objective, the researcher followed the structural, theoretical and analytical method as a way to identify the concept and nature of professional performance and its importance in order to develop a proposed vision for the development of professional performance among the faculty members of the Yemeni universities in light of the technology of education, explaining how the Yemeni universities can benefit from the technology of education as a method of developing the professional performance for their faculty members.

The researcher has concluded a procedure for constructing a proposed vision for developing the professional performance for the faculty members of the Yemeni universities in the light of the educational technology, including the general objectives and its detailed sub-objectives; and the procedures for achieving them, the achieving directions and expected performance indicators.

In light of the results of the research, the researcher recommended the need to adopt and support the proposed vision and its solutions to develop the professional performance for the university faculty members, and to develop and modernize the infrastructure of universities in all aspects related to educational technology as devices, training programs and electronic networks, etc. and constructing, designing and implementing training programs to develop the professional performance for the faculty members of the Yemeni universities in light of the educational technology.

Keywords: *Professional Performance, Educational Technology, Yemeni Universities.*

المقدمة:

يشهد العالم منذ مطلع القرن الحالي نقلة حضارية هائلة، شملت أوجه ومجالات الحياة المختلفة، حيث إنَّه في كل يوم يظهر على مسرح الحياة معطيات جديدة، تحتاج إلى خبرات وفكر ومهارات جديدة للتعامل معها بنجاح؛ لاستمرار التقدم العلمي والتكنولوجي الذي أحدث تطورات كبيرة، وتغيرات سريعة في جميع المجالات ونتيجة لهذا التطور أصبح من الضروري الاستجابة له، من خلال تطوير أداء المؤسسات والأفراد، وخاصة الجامعات؛ لما لها من أهمية بالغة في تقدم الأمم، حيث إن الجامعات تعد إحدى الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المجتمعات الإنسانية؛ لتحقيق أهدافها وطموحاتها من أجل التقدم على كافة الميادين والقطاعات المختلفة (عليمات، 2006، 152). فالجامعاتُ مؤسساتٌ علمية وتربوية مهمة، تسعى لتحقيق العديد من الأهداف في الجانب الأكاديمي، البحثي لتنمية المجتمع. الأمر الذي اكسبها أهمية في مواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي من خلال ما تقدمه من أبحاث علمية وتربوية في كافة المجالات. وبناءً على ذلك فان الجامعات تحتاج إلى وضع اهتمام أكبر لعملية التعليم وللقائمين عليها وهم أعضاء هيئة التدريس، فهم من أهم

المدخلات في المؤسسات التعليمية الجامعية التي تحتاج إلى تطوير أدائهم المهني، في ضوء الثورة المعلوماتية والاتصالات والتكنولوجيا (العاجز، 2006، 47). ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا إذا كان المستخدم لتلك التكنولوجيا ملماً بها، ويمتلك من المهارات ما يؤهله لتوظيفها بشكل فعال. وأضاف هنتر (Hunter, 1992): بأن الإلمام بتكنولوجيا التعليم في التعليم الجامعي، لا يعني أن يكون عضو هيئة التدريس الجامعي مهنياً في هذا المجال، بل أن يكون لديه مستوى من القدرة المنطقية (Logical ability) والتي بدونها لا يستطيع الوصول إلى الفهم المطلوب للمفاهيم والمصطلحات التكنولوجية. كما يجب أن تكون لديه القدرة على قراءة وفهم الموضوعات التكنولوجية، والقدرة على فهم كيفية صياغة التكنولوجيا المتقدمة اللازمة لحياة الإنسان. فلم يعد دور عضو هيئة التدريس الجامعي قاصراً على إلقاء المحاضرات، والمراجعات المكتبية، بل أصبح يقع على عاتقه نشر المعرفة، وتبسيطها، وتصميم الاستراتيجيات، وطرح تصورات تكنولوجية مستقبلية عن الأسلوب الأمثل لإعداد طلبته، ومساعدتهم على مواجهة التغيرات الحادثة في العصر الحالي، كما يتطلب منه أن يتعامل مع البرامج والنظم التكنولوجية، وما تحتاجه من أجهزة وأدوات، بما يضمن التفاعل بين المتعلمين وأشكال التكنولوجيا. فإذا كانت الجامعاتُ تُخرِّج مختصين في مختلف المجالات، ويعمل الغالبيةُ منهم في التدريب والتعليم بمختلف القطاعات الرسمية والأهلية، فإنَّ تعاملَ الأستاذ الجامعي مع التكنولوجيا أمرٌ له أهميةٌ في شتى المجالات، كونه موضعَ تقليد وقدوة من قبل طلابه.

وعليه جاءت هذه الدراسة لإلقاء الضوء على الأداء المهني لعضو هيئة التدريس، ووضع مقترحات لتطوير أدائه بما ينسجم مع تقدم العصر ومتطلباته، والتي ينبغي أن تظهر في المحصلة على المخرجات التعليمية.

مشكلة الدراسة: لعل من أبرز القضايا التي يُعاني منها التعليم الجامعي في الجامعات اليمنية، والتي تقلل من كفاءتها، وتحد من فعاليتها هي القضية المتعلقة بالأداء المهني، خاصة في عصر التقدم العلمي والتكنولوجي حيث إنَّ تدني مستوى الأداء المهني في التعليم الجامعي أمرٌ ذو خطورةٍ كبيرةٍ، ليس على حاضر المجتمع فحسب، بل على مستقبله و على قدرته على مواجهة الصعاب، والتصدي للتحديات. فبالرغم من الجهود التي تبذلها الجامعات اليمنية في تحسين مخرجاتها التعليمية إلا أنَّ بعضَ الدراسات أثبتت أن هناك تدنياً كبيراً في الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي، لاسيما في مجال تكنولوجيا التعليم، حيث يتم التركيز في الغالب على الإلقاء من قبل أعضاء هيئة التدريس، والتلقي من قبل الطلبة، مع ندرة في ممارسة الأنشطة الصفية التي تعمل على ترسيخ ما تعلمه الطلبة، ويكون التركيز أساساً على الجوانب المعرفية فقط (المجلس الأعلى لتخطيط التعليم، 2005، 36).

وعليه فقد شعر الباحثُ من خلال عمله عضو هيئة تدريس في إحدى الجامعات اليمنية، بضرورة إجراء هذه الدراسة لوضع اقتراحات لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية.

وبناءً على ما سبق فان مشكلة الدراسة تتلخص في السؤال التالي:

ما التصور المقترح لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية في ضوء تكنولوجيا التعليم؟

هدف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية من خلال وضع تصور مقترح لتطوير أدائهم في ضوء التكنولوجيا التعليمية.

أهمية الدراسة: تستمد الدراسة الحالية أهميتها كونها مما يأتي:

- تقدم تصورا متكاملاً لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية في ضوء التكنولوجيا التعليمية.
- تسهم في علاج العديد من المشكلات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية في أدائهم في ضوء التكنولوجيا التعليمية.
- تساعد على توجيه اهتمام أعضاء هيئة التدريس إلى أهمية التوظيف الفعال للتكنولوجيا التعليمية في التعليم الجامعي.

مصطلحات الدراسة:

الأداء المهني لعضو هيئة التدريس: هو ذلك الجهد الذي يقوم به عضو هيئة التدريس الجامعي سواءٌ في التدريس أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع أو في الإدارة أو القيادة، وفي كل ما يتعلق بعمله الجامعي مساهماً في تحقيق أهداف الجامعة (السميح، 2005، 276).

ويُعرفه الباحث بأنه: كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام وواجبات داخل الجامعة لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعليةٍ.

تكنولوجيا التعليم: هي منظومةٌ متكاملة من الأجهزة (HARD WARE) و البرمجيات (SOFT WARE) ، و الإجراءات و العمليات التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة بفاعلية و كفاءة. (صيام، 2007، ص4)

ويعرفها الباحث بأنها: منظومة متكاملة تشمل كلَّ جديد في تكنولوجيا التعليم من أجهزة تعليمية، برمجيات، بيئات تعليمية، وأساليب عمل؛ لرفع مستوى العملية التعليمية، وزيادة فعاليتها وكفاءتها على أسس علمية.

منهج الدراسة: اعتمد الباحث المنهج التحليلي التركيبي النظري كسبيل للتعرف على طبيعة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات ووضع تصور مقترح لتطوير أدائهم في ضوء تكنولوجيا التعليم، حيث يقوم هذا الأسلوب على مسح وتحليل أدبيات الموضوع المتوافرة؛ بهدف التعرف على نتائج البحوث والدراسات في هذا المجال من أجل وضع تصور مقترح يوضح كيف يمكن لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاستفادة من تكنولوجيا التعليم في تطوير أدائهم.

إجراءات الدراسة: لتحقيق هدف الدراسة ، قام الباحث بالخطوات الإجرائية التالية:

- مراجعة الأدبيات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.
- استقصاء وتحليل طرق تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
- استعراض وتحليل أهمية ودور التكنولوجيا التعليمية في التعليم الجامعي.
- صياغة التصور المقترح على شكل أهداف عامة، تنبثق منها أهدافٌ فرعية وأنشطة وفعاليات محددة؛ لتحقيق تلك الأهداف، وتحديد الجهات المنفذة لتلك الأنشطة، بالإضافة إلى مؤشرات الأداء للحكم على تحقيق تلك الأهداف، اعتماداً على الأدبيات السابقة في هذا المجال.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الإطار النظري: يتكون الإطار النظري من محورين أساسيين هما:

- الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، وأهمية تطويره، ووسائل وأساليب تطويره، الأداء المهني، ومراحل ومتطلبات تطويره.
- مفهوم تكنولوجيا التعليم وأهميتها في عمليتي التعليم والتعلم.

المحور الأول: الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وأهمية تطويره، ووسائل وأساليب تطوير الأداء المهني، ومراحل ومتطلبات تطويره.

مفهوم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس: الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس يتصف بالشمولية لأنه يغطي كافة واجبات أعضاء هيئة التدريس، من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع، كما يمتاز بالمرونة لأنه يُمكن تكييفه تبعاً لأهداف المؤسسة التي تنبثق منها واجبات عضو هيئة التدريس.

لذلك يعرف الأداء المهني بأنه: استجابة سلوكية تعكس ما تم تعلمه، أو التدرب عليه، وهو حصيلة ما تنتجه القدرات العقلية والنفسية والحركية، ويتم قياسه بمؤثرات كمية أو نوعية، و يكاد يكون تحسين الأداء المهمة المباشرة والوسيطة لعمليات التدريب بوجه عام؛ كل ما يقوم به أعضاء هيئة التدريس من مهام وأنشطة وممارسات محددة سواء تم تكليفهم بها من خلال المؤسسات التي يعملون بها أو أنشطة وممارسات اعتيادية لهم (الكبيسي، 2010، 15).

أهمية تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

ويعد تطوير الأداء المهني داعماً أساسياً ومهماً في العملية التعليمية، نظراً للتغيرات والتطورات الحادثة في المجتمع، مما يشكل زيادة نوعية على مستوى الكفاءة والجودة في المخرجات التي تقدمها الجامعة، ويسهم أيضاً في تقبل ثقافة التغيير والتطوير في أنظمتها كافة، وتحديثها سعياً منها لتعزيز مكانتها التنافسية، وتلبية احتياجات مجتمع عصر المعلومات. فتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من أهم الموضوعات نظراً لتنوع أدوار الجامعة، والمهام المنوطة بها من جانب، والتدفق المعرفي والتطور التكنولوجي الذي يتطلب تدريباً وتطويراً مستمراً لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات من جانب آخر.

ومن هذا المنطلق فإن أفضلَ من تعتمد عليه الجامعةُ في تحقيق أهدافها، وبلوغ غايتها وتطوير المجتمع، وتحقيق التنمية المنشودة، هو عضو هيئة التدريس الذي يشكل مجتمع الطموح والإبداع، والعنصر الرئيس في عمليات التطوير والتغيير والبناء. إذ يُعد أهمَ المقومات اللازمة لنجاح الجامعة في أداء رسالتها، وتحقيق أهدافها والمنفذ الحقيقي والإجرائي لوظائف الجامعة، وتقع على عاتقه مسؤولية تحقيق الوظائف الرئيسة للجامعة والمتمثلة في التدريس. البحث العلمي وخدمة المجتمع (الحاوري، 2013، 14).

كما أن للتطور التكنولوجي انعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتكنولوجيا التعلم. فقد أثرت تكنولوجيا المعلومات وعلى رأسها الحاسوب بشكل جذري على نظم التعليم وأساليبه، مما تطلب مساعدة الطلاب على اكتساب مهارات التعلم الذاتي، والتعلم التعاوني والتعلم عن بعد، إضافة لزيادة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بغية تحسين المخرجات التعليمية.

يرى العكر (2001، 26) أن الاهتمام بتطوير الأداء المهني للأستاذ الجامعي يرجع إلى:

- التطور التكنولوجي العالمي وانعكاساته على عمليتي التعليم والتعلم.
- تغير دور أساتذة الجامعات نتيجة للتطور الهائل في مجال وسائل الاتصال، وتضاعف وسائل المعرفة المتطورة لطلبة الجامعات.
- تزايد أعداد الطلبة في التعليم الجامعي خلال العقود الماضية في جميع أنحاء العالم.
- نمو المعرفة العالمية في جميع التخصصات لاسيما في التدريس الجامعي، مما تطلب ضرورة تحسين كفاءة المدرسين، وتطوير مجالات تخصصاتهم العلمية.
- ميل أساتذة الجامعات لكي يصبحوا أكثر التزاماً بمفهوم التربية، وأكثر رغبة في تطوير خبراتهم كما يستطيعون أداء أدوارهم بفاعلية في هذا المجال.

وذكر حداد (2004، 35) أنَّ من دواعي الاهتمام بتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس ما يلي:

- حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى العمل المستمر في مراجعة المناهج(الأهداف– الطرق– الوسائل–الأنشطة –التقويم) لتعديلها نحو الأفضل والمساهمة الفعالة في التنمية البشرية.
- اعتبار التدريس الجامعي مهنة، حيث تتوفر فيه السمات الخاصة في كونه يتطلب مهارات قائمة على المعرفة النظرية (تدريباً وتعليماً عالياً) كفاءة علمية.
- تنوع مهام عضو هيئة التدريس، نظراً لتعدد وظائف الجامعة بين التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى الجانب المهني الذي يُمكنهم من تحسين أدائهم للمهام الموكلة إليهم.
- سرعة التغيير في العالم الذي يشهد حالياً تحولات جذرية.

وأضاف يسلم وخضر(2010، 88) بأن تطوير الأداء المهني في مؤسسات التعليم العالي يؤدي إلى:

- التوظيف الأمثل للموارد المادية والبشرية والتكنولوجية، بما يتلاءم وخطط التطوير المطروحة.
- تبني الاتجاهات الحديثة والتجارب المتطورة.
- تشجيع الأفكار الإبداعية، والابتعاد عن النمطية التي لا تتوافق والتحديات العلمية والتكنولوجية المعاصرة.
- استيعاب التكنولوجيا الحديثة في مجال الاتصال التعليمي، واستثمارها بما يواكب متطلبات العصر.

وعليه فإن موضوع تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس أمرٌ ذو أهمية خاصة في عصر التقدم العلمي والتكنولوجي، والتحولات السريعة الحادثة فيه والتي تتطلب مهارات ومعارف متجددة. ومن هنا فقد سعت الجامعات للمنافسة في مختلف مجالات المعرفة، فحرصت على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، وهذا يعد مؤشراً مهماً في الحفاظ على النوعية وتحسين مخرجاتها التعليمية.

وسائل وأساليب تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

يمثل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الركيزة الأساسية في العملية التعليمية، نظرا للأدوار والمسؤوليات المناطة بهم. لذلك فقد برزت الحاجة لتطوير أدائهم، والتنوع في مهاراتهم، والعمل على إتباع وسائل وأساليب مختلفة لتطوير أدائهم الجامعي، وهنا يمكن أن نذكر بعضاً منها كما يلي:

أ- أسلوب تطوير الأداء الفردي (الذاتي): ويقصد به أن يبدأ الفرد بتطوير نفسه ذاتياً، وهذا لا يتحقق إلا إذا كان هناك إيماناً داخلياً لدى الفرد بأهمية التطوير، وما يعود عليه من فائدة شخصية وعامة، تنهض من خلالها المؤسسة التعليمية. ويمكن أنْ يتحقق ذلك من خلال متابعة عضو هيئة التدريس لكل جديد على شبكة الانترنت وبرامج الكمبيوتر، والدوريات العلمية والكتب والمراجع المتخصصة الحديثة، ودراسة موضوعات تلبي متطلبات التطوير وإجراء البحوث والدراسات، والمشاركة في الفعاليات والمعارض العلمية والثقافية، والعمل على امتلاك مهارات تحفيز الذات وتشجيع النفس رغبة في التطوير(غالب وعالم، 2008، 184).

ب- أسلوب تطوير الأداء المؤسسي: تُعد عملية تطوير الأداء المؤسسي عملية متكاملة تنطوي على أنشطة مخططة وشاملة للمؤسسة ككل، وتتم وفقاً لاستراتيجيات وخطط وبرامج واضحة ومحددة في أهدافها وأولوياتها وأساليبها، وتساهم في تحقيق استخدام الموارد البشرية والمادية والفنية، المتاحة لها بأفضل صورة ممكنة، وبطريقة عملية وإنسانية، تستهدف تحقيق أهدافها، وتلبية احتياجات كل من العاملين فيها والمتعاملين معها (بركات، 2005، 110).

وتنظر نصر (2010، 65) إلى تطوير الأداء المؤسسي على أنه جهدٌ منظم لتشخيص أعمال المؤسسة التعليمية بأرقام؛ لتحديد مدى نجاحها في تحقيق أهدافها، وحسن استخدام مواردها لإنتاج ما هو مطلوب منها بالمواصفات التي يتوقعها أصحاب المصلحة.

ويتفق معها بترسون (Peterson, et al, 2003, 1) حيثُ عبر عن الأداء المؤسسي بأنه: "قدرة المؤسسة على استخدام مواردها بكفاءة، وإنتاج مخرجات متناغمة مع أهدافها ومناسبة لمستخدميها".

ويمكن تحقيق هذا الأسلوب بعدة أشكال أهمها: ما ذكره كل من (العمري، 2009، 548؛ الجنابي، 2009، 17 موسى والعتيبي، 2011، 462):

- توفير الدعم المالي ومتطلبات التطوير المختلفة.
- دعم وإجراء البحوث النوعية المنطلقة من حاجة الميدان وتفعيلها وتوظيف نتائجها.
- توظيف تكنولوجيا بصورة فعالة، وبما يضمن استمرارية التدريب ومشاركة أعضاء هيئة التدريس.
- إقامة ورش عمل وندوات ومؤتمرات في الجامعات المحلية، أو الدولية وحفز أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الإعداد والتحضير بأوراق العمل، أو الدراسات والبحوث وتوفير الدعم المالي لذلك .
- إدخال تكنولوجيا متطورة على أنها مصادر معرفة ووسائل تعليم افتراضي .

- إنتاج حقائب تدريبية لأعضاء هيئة التدريس؛ للتدرب الذاتي والتطوير المهني.
- تشجيع الاتصال بالبيئة والمجتمع المحلي، اتصالاً هادفاً وفاعلاً لتوجيه الأنشطة الصفية، و اللاصفية المرافقة للمنهاج وخدمة البيئة التعليمية.
- تفعيل دور الجامعة مع الجهات المستوعبة لخريجيها ، والتعرف عن قرب لمتطلبات السوق واحتياجاته

ويرى الباحث أنه يجب على مؤسسات التعليم العالي التي تسعى للتميز وتحقيق أهدافها بكفاءة عالية أن تولي كل اهتمامها في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ،ومحاولة إيجاد سبل متطورة وحديثة لتطوير أدائهم ورفع مهاراتهم التعليمية.

مراحل ومتطلبات تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

عند الشروع في تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، يُفترض أن تمرَّ عمليةُ التطوير بعدة خطوات أو مراحل أهمها ما ذكره القادري (2005، 117) وهي :

مرحلة الاستعداد، ويتم فيها:

- القناعة بأهمية التطوير ووجود نظام للتطوير والجودة.
- ترجمة تلك القناعة من خلال الالتزام الجاد لأعضاء هيئة التدريس.
- رفع مستوى الوعي لدى أعضاء هيئة التدريس بأهمية تطوير الأداء.
- وضع جدول زمني لتطبيق برنامج التطوير وتخصيص موارده.

مرحلة التنفيذ، وتشمل على:

- ملاءمة ودقة الأنظمة والبرامج المطبقة لطبيعة المؤسسة.
- تكوين فريق للتدقيق الداخلي لتطوير الأداء.
- مراجعة تطبيق التطوير بصورة دورية.

مرحلة ما بعد التنفيذ:

- متابعة وملاحظة الخطوات التنفيذية السابقة، وتحديد أوجه القصور وتلافيها أولا بأول.
- متابعة مستوى الأداء لضمان المنافسة.

وذكر العتيبي (2011، 512) متطلبات يجب إتباعها لتطوير أداء عضو هيئة التدريس أهمها:

- إعداد برامج تدريبية متطورة وشاملة وذات علاقة.
- إتباع مدخل مناسب للتطوير والاستعانة بخبرات تدريبية كفؤة.
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس بفاعلية.
- تهيئة البنية التحتية المناسبة للتطوير.
- توظيف التكنولوجيا التربوية الحديثة بصورة فعالة.
- استمرارية التدريب لعضو هيئة التدريس كماً ونوعاً.

ويضيف الباحث بعض المتطلبات لتطوير الأداء المهني أهمها:

- زيادة دخل أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع احتياجاتهم المهنية والاجتماعية.
- تسهيل فرص دخول المكتبات العلمية ومصادر المعلومات العالمية.
- زيادة الدعم المالي المخصص للبحوث العلمية.
- توفير أجهزة حاسوب لأعضاء هيئة التدريس وتزويدهم بشبكة الانترنت.

المحور الثاني: مفهوم تكنولوجيا التعليم وأهميتها في عمليتي التعليم والتعلم.

مفهوم تكنولوجيا التعليم:

لقد شاع استخدام مصطلح تكنولوجيا التعليم الذي حل محل مصطلح الوسائل التعليمية، إلى درجة أنه غلب على تفكير الكثير من المشتغلين في المؤسسات التعليمية، أنَّ التكنولوجيا التعليمية هي الوسائل التعليمية، أما تكنولوجيا التعليم فتعني: التصنيع المتقدم الذي يعتمد بدوره على التقدم العلمي، وما يقدمه من مبادئ ومعرفة علمية قابلة للتطبيق في مجال التصنيع. والحقُّ أنَّ إطلاقَ مصطلح تكنولوجيا التعليم على الوسائل التعليمية فقط يضفي الكثير من الغموض على مضمون المصطلح ويحد من تبنيها في مجالات تطوير النظام التعليمي في مختلف جوانبه، وهذا الخطأ الشائع قد يرجع إلى أنَّ التكنولوجيا بالنسبة للكثيرين تعني الآلات والأدوات الالكترونية التي تمثل الجوانب الملموسة من التكنولوجيا، التي تستخدم في مناحي الحياة اليومية، ويغيب عن أذهانهم الجوانبَ غير الملموسة منها، وهي العمليات والنظم والمهمات المعقدة التي ينبغي تخطيطها، وإدارتها، وتقويمها، للحصول على الأفضل، فهي تعني التطبيق المنظم للمعرفة العلمية، أي أنها تشمل الجانبين النظري والتطبيقي، فهي تقدم إطاراً معرفيا لدعم التطبيق.

ولتوضيح مفهوم تكنولوجيا التعليم لابد من إلقاء نظرة على المراحل التي مر بها (مراحل تطوره)، فقد ذكر كلٌ من: شمي وآخرون (2008، 16) واشتيوه وعليان (2010، 26) أنَّ مفهوم تكنولوجيا التعليم قد مر بعدة مراحل كان أولها: **حركة التعليم البصري** التي اهتمت باستخدام الأجهزة البصرية في التعليم، حيث تُقدم للمتعلم خبرةً بصريةً مرئية؛ تهدف إلى جعل الأفكار التي تقوم بتدريسها محسوسة بهدف تحقيق الأهداف التعليمية، ثم **حركة التعليم السمعي البصري** التي أضافت عنصرَ الصوتِ إلى الوسائل البصرية، فزاد استخدام المواد والأدوات والأجهزة التعليمية لنقل الخبرات المتنوعة إلى الطلبة، وتلا ذلك **مرحلة الاتصال** التي أظهرت مفهوم الاتصال، ومفهوم النظم الذين أدخلا مفهوم العمليات إلى مفهوم التكنولوجيا التعليمية، ونظرية الاتصال هذه تحلل الموقف التعليمي إلى عناصر تشمل: المرسل، المستقبل ، الرسالة ، الوسيلة. وفيها يتم التركيز على توصيل المعلومات من المصدر– سواء كان الدرس أو المواد– إلى المستقبل (المتعلم). وفي إطار هذه النظرية ظهر مصطلح (الوسائل التعليمية).

وتلا ذلك ظهور **مفهوم العلوم السلوكية** في مجال التكنولوجيا التعليمية، حيثُ قدمت الأهدافُ السلوكية مفهوماً جديدا لتكنولوجيا التعليم، ركز على سلوك المتعلم، والظروف التي يحدث في ظلها التعلم. فهذه المرحلة تؤكد على ضرورة استخدام الأدوات لمساعدة عضو هيئة التدريس للتعزيز بدلا من العرض فقط، فبعد ظهور التعليم المبرمج وآلات التعليم، تغيرت المفاهيم ومن ضمنها مفهوم الوسائل التعليمية، إذ ثبت بأن المتعلمَ قادرٌ على أن يتعلم بمفرده، إذا عُرضت المادة التعليمية عليه بطريقة تسمح بالتفاعل المباشر بينها وبينه، فاتجه اهتمام التربويين إلى عملية التعليم لا التدريس، وانتقل الاهتمام من مجرد توفير المواد التعليمية إلى الاهتمام بجوهر عملية التعليم. وعلى الرغم من اهتمام العلماء بالتعليم المبرمج وآلات التعليم والأجهزة التي أُستخدمت في عرض البرامج، إلا أنَّ اهتمامهم سرعان ما انحسر عنها، مدركين أن جوهر التعليم المبرمج يكمن في الاستفادة من فروع المعرفة وتطبيقها على التعليم، ومن ثم أطلقوا عليه (تكنولوجيا التعليم)؛ لأنها تعني التطبيق المنظم للمعرفة العلمية، فهي تشمل الجانبين النظري والتطبيقي.

مما سبق يتبين لنا حجم التطور الذي حدث في مجال تكنولوجيا التعليم، نحو البيئة التعليمية كاملة، المعنوية والمادية، وتصميم الموقف التعليمي بجميع مدخلاته وعملياته ومخرجاته، فأصبح مفهوم النظام، والأسلوب النظامي مضامين جوهرية في مفهوم تكنولوجيا التعليم، وأصبحت الوسائل التعليمية جزءاً من منظومة شاملة تضم الإنسان والآلة والأفكار والأساليب والأدوات والإدارة ، وجميع ما يؤثر في الموقف التعليمي.

وقد وردت لهذا المصطلح تعريفات كثيرة، حيث أخذت الجمعية الأمريكية لتكنولوجيا الاتصالات التربوية مهمة تطوير مفهوم تكنولوجيا التعليم بين الحين والآخر، حيث تم اعتماد تعريفها أنها: "نظرية وممارسة، وتصميم العمليات والمصادر وتطويرها، واستخدامها، وإدارتها من أجل التعلم" (غزاوي، 2007، 63).

كما عرفها (القلا واخرون، 2005، 15) بأنها: عملية منهجية منظمة، تجمع بين الأجهزة والبرامج والاستخدام، تسير وفق عناصر مُدخل النظم الذي يأخذ بالحسبان كل صغيرة وكبيرة تتضمنها المواقف التعليمية؛ للوصول إلى إتقان التعلم".

ويرى (مرعي والحيلة،2002، 18) أنَّ مفهوم تكنولوجيا التعليم يتكون من مجموعة من الأنظمة التعليمية وهي: التعليم المصغر، والتعليم الإتقاني، والألعاب، والمحاكاة، والتعليم المبرمج، والتعليم الخصوصي، والفيديو المتفاعل، ومراكز التعلم الصيفي (الأكشاك التعليمية)، الحاسوب التعليمي، التلفزيون التعليمي، والتعلم من بعد.

ومن التعريفات السابقة يمكن استخلاص بعضَ الحقائق التالية:

- إنَّ تكنولوجيا التعليم ليست مجرد استخدام للآلات والأجهزة في التعليم، بل معناها أشمل من ذلك، حيث أنها طريقة نظامية ومنهجية، تأخذ بعين الاعتبار جميع المصادر البشرية، وغير البشرية، ومستوى الدارسين، واحتياجاتهم والأهداف التربوية.
- كما تعنى تكنولوجيا التعليم تحسين عملية التعليم والتعلم، وتطويرها من خلال تحسين الطرق والأساليب التعليمية، وزيادة قدرة عضو هيئة التدريس، والمتعلم على التفاعل مع العملية التعليمية التعلمية.
- العمل على اختيار أفضل الطرق والأساليب، والاستعانة بكل الإمكانات البشرية وغير البشرية وتسخيرها لخدمة العملية التعليمية لتحقيق الأهداف التعليمية المرجوة.
- تقدم تكنولوجيا التعليم أساليب جديدة في البحث، والتفكير، والتنظيم، وعقلية في اتخاذ القرار.
- الاستعانة بكل الإمكانات المتوفرة من برامج Software وأجهزة Hardware، ومصادر بشرية وغير بشرية، وتسخيرها لخدمة العملية التعليمية، وتحقيق أكبر عائد تربوي واقتصادي.
- يُعدُ العنصر البشري ضروريا لإدارة تكنولوجيا التعليم وتنفيذها، وتقويمها، وتطويرها.
- تكنولوجيا التعليم طريقة للتفكير في التعليم والتعلم، تفكيرا واعيا منظما؛ لتحليل المشاكل، وتخطيط وتنفيذ وإدارة وضبط وتقويم الحلول لهذه المشاكل.

أهمية تكنولوجيا التعليم في عمليتي التعليم والتعلم:

يعلق الكثير من العاملين في مجال تكنولوجيا التعليم آمالاً واسعة على أهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه تكنولوجيا التعليم، إذا أحسن استخدامها وتوظيفها بشكل مناسب، وذلك من خلال تأثيرها العميق في العناصر الرئيسة للعملية التعليمية(عضو هيئة التدريس، المتعلم، والمادة التعليمية) باعتبار أنَّ تكنولوجيا التعليم من أجهزة وأدوات ومواقف تعليمية، واستراتيجيات التعليم والتقويم والتغذية الراجعة، تدخل في جميع المجالات التربوية، مما يؤدي إلى التطور الفعال والزيادة الملحوظة في نتاجات العملية التعليمية.

وهناك العديد من العوامل التي دعت إلى الاهتمام بتكنولوجيا التعليم وتوظيفها في عمليتي التعليم والتعلم، ذكرها كل من: سالم (2004، 58)؛ فتح الله (2004، 163) ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

- تُسهم تكنولوجيا التعليم في التغلب على مشكلة زيادة أعداد المتعلمين، وذلك من خلال الإفادة من الإمكانات التي تقدمها وسائل الاتصال الجماهيرية لحل هذه المشكلة بتعليم المجموعات الكبيرة.
- تساعد في علاج مشكلة الفروق الفردية بين الطلبة، ولا تقوم التكنولوجيا التعليمية بهذا العمل، وإنما يقوم بذلك عضو هيئة التدريس؛ فهو الذي يقوم بوصف وتحديد التكنولوجيا التعليمية التي تناسب المتعلم وتفيده وفقا لقدراته الفردية واستعداداته الذاتية.
- تساعد على تحقيق التعلم بجوانبه المختلفة المعرفية والمهارية والوجدانية.
- تساعد في التغلب على صعوبات تعلم موضوعات معينة، فهي تسهم في نقل بعض الخبرات التعليمية إلى حجرة الدراسة، والتي يصعب مرور الطلبة بها في أماكن وقوعها، لبعض الأسباب منها: البعد المكاني، البعد الزماني، بطء أو سرعة الحدث، خطورة الحدث، صغر أو كبر حجم الظاهرة أو الحدث.
- تساعد في زيادة دافعية الطلبة إلى التعلم والمشاركة والانتباه.
- تساعد على التعلم الذاتي، وذلك من خلال استخدام البرمجيات التعليمية التي تقوم على التعلم الذاتي لتدريب التلميذ على كيفية تعليم نفسه، ويبحث ويطلع على كل ما هو جديد.
- تساعد على زيادة الثروة اللُّغوية للتلميذ، فالحاسوب والتسجيلات الصوتية والأفلام الناطقة تسهم في زيادة المفردات اللُّغوية للطلبة، وتعلم لغات أجنبية.
- التدرب على أساليب التفكير العلمي السليم. فالملاحظة والتجريب عمليتان رئيستان في هذا المجال.
- حل بعض مشكلات أعضاء هيئة التدريس مثل: قلة عددهم، وعدم كفاءة بعضهم، وذلك عن طريق تصميم وإنتاج بعض البرمجيات الحاسوبية التعليمية، أو الأفلام والشرائط التعليمية من خلال متخصصين أكْفاء.
- تساعد في توفير جهد ووقت عضو هيئة التدريس، فاستخدامه لبرمجيات التدريب والممارسة بمساعدة الحاسوب، يكون دوره مرشدا وموجها ومتابعا لعملية التعليم.

وأضاف الجقندي (2008، 342) أنَّ تكنولوجيا التعليم تعمل على:

- إشباع حاجات المتعلم، وتثير اهتمامه بموضوع الدراسة، وتشوقه، وتنمي حب الاستطلاع لديه، وتزيد من دافعيته لمواصلة التعلم أو التدرب والعمل.
- تغيير دور عضو هيئة التدريس من ناقل ومُلقن للمعلومات إلى مُخطِّط ومنفِّذ ومقوِّم للعملية التعليمية.
- توسيع مدارك عضو هيئة التدريس للمستجدات على الساحة العلمية ،والتربوية وظروف التغير بالنسبة للمجتمع ومتطلباته وتوقعاته المتجددة.
- تُكسب عضو هيئة التدريس النزعةَ إلى التجريب والتجديد والوثوق بنفسه في تنظيم المواقف التعليمية، وما يشمل من أنشطة واستراتيجيات تدريبية، بالإضافة إلى القدرة على البحث والاستقصاء لحل المشكلات التربوية عن دراية ووعي.

وعليه فإن أهمية تكنولوجيا التعليم تكمن في كونها تقدم حلولاً عملية للعديد من المشكلات التعليمية، منها: مشكلة عدم قدرة المناهج على ملاحقة التطورات والتغيرات المتسارعة في العلوم والمعارف، وتوفير الفرص التعليمية لأكبر عدد ممكن من المتعلمين، وتساعد في تخفيف الأعباء الإدارية على أعضاء هيئة التدريس وتوفير التعليم والتدريب المستمر للأفراد.

ثانياً: الدراسات السابقة:

تُعد الدراسات السابقة سنداً علميا يساعد الباحث، ويمكنه من الإفادة منها في الأدب التربوي، ومنهجية البحث، ومناقشة النتائج، ومعرفة بعض الحقائق العلمية، وقد استعرض الباحث بعض الدراسات ذات الصلة الوثيقة بموضوع الدراسة الحالية، وتم ترتيبها زمنيا من الأقدم إلى الأحدث، ومن أبرز هذه الدراسات ما يلي:

- **دراسة حمدي (2001):**

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير نموذج تكنولوجي معاصر يخدم عضو هيئة التدريس الجامعي ويُعده للقيام بدوره الجديد. ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، كما اتبعت المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (174) عضو هيئة تدريس في الجامعة الأردنية.

وأظهرت النتائج:

- ضعف الواقع القائم في مجال تكنولوجيا المعلومات لدى أعضاء هيئة التدريس، وانخفاض مستوى التعامل مع التكنولوجيا.
- رغبة عالية لدى أعضاء هيئة التدريس لتطوير أنفسهم في مجال تكنولوجيا المعلومات.

- **دراسة سلامة (2006):**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الواقع التقني لعضو هيئة التدريس في كلية المعلمين بالرياض، واقتراح نموذج تقني لتطويره.

ولتحقيق هدف الدراسة أعد الباحث استبيانه كأداة لجمع البيانات، واتبع المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم (279) عضوا في مختلف الأقسام.

توصلت الدراسة إلى نتائج كثيرة كان أهمها:

- ضعف أعضاء هيئة التدريس في مجال تقنية المعلومات ومستحدثات تكنولوجيا التعليم

وأوصى الباحث بضرورة تبني النموذج التقني المقترح لتطوير الواقع التقني لدى أعضاء هيئة التدريس.

- **دراسة التركي (2009):**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الواقع التقني لعضو هيئة التدريس بكلية المعلمين بالرياض واقتراح برنامج تدريبي لتطوير أدائهم. ولتحقيق الهدف استخدم الباحث الاستبيان كأداة، واتبع المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم (288) عضوا.

أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج كان أهمها:

- تدني مستوى استخدام الحاسوب لدى أعضاء هيئة التدريس، فاستخداماتهم له كانت في مجالات أخرى
- ضعف الخبرة لدى أعضاء هيئة التدريس في استخدام التقنيات التعليمية، قلة توافر الأجهزة التقنية.

وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحث بضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس في مجال إدارة التعلم الالكتروني وتصميم المقررات الالكترونية.

- **دراسة البيشي (2011):**

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم تصور مقترح لبرنامج تدريبي في ضوء الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، على استخدام مستلزمات بيئة التعلم الالكتروني. وتحقيقاً لذلك استخدام الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (374) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع المعلومات.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

- أنَّ مستلزمات بيئة التعلم الالكترونية بالجامعة تتوافر بدرجة عالية.
- أنَّ هناك احتياجات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس، تتمحور حول استخدام شبكة الانترنت وتصميم المواقع والبرامج والمقررات الالكترونية، والبحث عبر الأدوات الالكترونية وإدارة التعليم الالكتروني.

وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحث بضرورة تصميم برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية.

- **دراسة نشوان (2011):**

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع توافر واستخدام أعضاء هيئة التدريس لتقنيات التعليم في جامعة الأقصى. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، كما استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (90) عضواً في جامعة الأقصى.

أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- توافر غالبية تقنيات التعليم بدرجة قليلة.
- ضعف استخدام تقنيات التعليم لدى أفراد العينة.

وفي ضوء نتائج الدراسة، أوصى الباحث بضرورة توفير تقنيات التعليم في جميع كليات الجامعة، وعقد دورات تدريبية لجميع المحاضرين في الجامعة وإتاحة الفرصة لهم لاستخدام تقنيات التعليم.

- **دراسة كزق (Qazaq, 2012):**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى استعداد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية لتطبيق التعلم الالكتروني. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث الاستبانة والمقابلة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (351) عضو هيئة تدريس من مختلف الجامعات الرسمية والخاصة.

أظهرت نتائج الدراسة:

- ضعف أعضاء هيئة التدريس في تطبيق التعلم الالكتروني في عملهم التدريسي، ومنها الضعف في كفايات الجانب الإداري والمعرفي وكذلك الضعف في كفايات تطبيق الوسائل التكنولوجية الحديثة.

وأوصت الدراسة بإجراء البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال تطبيق التعلم الالكتروني.

- **دراسة الحارثي (2013):**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور تكنولوجيا التعليم في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس ،وتحقيقا لهذا الهدف استخدم الباحث أداةً لجمع البيانات تمثلت في الاستبانة، كما أعتمد المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالكلية والبالغ عددهم (155) عضواً.

وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

- وجود معوقات تواجه أعضاء هيئة التدريس عند استخدامهم للتكنولوجيا التعليمية.
- أنَّ أعضاء هيئة التدريس يقومون بأداء أعمالهم على مستوى عال من المهنية والكفاءة.

وفي ضوء النتائج أوصى الباحث باستحداث مركزاً لتكنولوجيا التعليم، ويكون دورها دعم وتعزيز استخدام التكنولوجيا التعليمية، كذلك عمل دورات تدريبية في مجال استخدام تكنولوجيا التعليم.

- **دراسة الحاج (2014):**

هدفت هذه الدراسة إلى إيضاح اثر إدارة واستخدام الوسائط التعليمية الالكترونية في التعليم بجامعة الجوف وتسليط الضوء على صعوبات توظيف التقيات في خدمة التعليم بكلية العلوم بطبرجل في جامعة الجوف.

ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث الاستبانة كأداة، واتبع المهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (31) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، و(60) طالبا وطالبة من طلاب كلية العلوم والآداب بطبرجل.

أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها:

- وعي أعضاء هيئة التدريس بأهمية استخدام الوسائل التعليمية بشكل مستمر.
- عدم توفر دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتدريبهم على إنتاج المواد التعليمية وتطويرها.

وفي ضوء النتائج أوصى الباحث بالتالي:

- توفير أدوات ووسائل تعليمية داخل الجامعة ليستفيد منها أعضاء هيئة التدريس والطلاب ويتغلبوا على الصعوبات التي قد تواجههم.
- عمل دورات وورش تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

- **دراسة اكبان (Akpan, 2014):**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريس على كفاءة أداء المحاضرين، على عينة من الجامعات النيجيرية. أعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت العينة من (500) أكاديمي في الجامعات النيجيرية.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- لا توجد فروق في مستوى معرفة أفراد عينة الدراسة بتكنولوجيا المعلومات تعزى لمتغير الجنس.

- وجود كفاءة عالية في استخدام تكنولوجيا التعليم في التدريس لدى العينة لصالح الأكاديميين الذكور.

وبناءاً على نتائج الدراسة فقد أوصى الباحث بما يلي:

- يجب أنْ يحرص الأكاديميون وبالأخص الإناثِ منهم على تطوير كفاءتهم في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريس لتحسين أدائهم ولتحقيق إنتاجية مرتفعة.
- قيام إدارة الجامعات بتشجيع الأكاديميين على توظيف التكنولوجيا من خلال توفير برامج تدريبية لهم

تعقيب عام على الدراسات السابقة:

بعد مراجعة ما تم عرضه من دراسات سابقه استخلص الباحث ما يلي:

- بينت أغلب الدراسات السابقة رغبة أعضاء هيئة التدريس، وحاجتهم إلى تطوير أدائهم المهني في مجال تكنولوجيا التعليم، وهذا ما بينته دراسة كل من: (حمدي، 2001؛ البيشي، 2011؛ نشوان، 2011؛ Qazaq, 2012؛ الحارثي، 2013؛ الحاج، 2014؛ Akpan, 2014).
- بينت نتائج بعض الدراسات ضعف الخبرة لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال توظيف تكنولوجيا التعليم، وهذا ما أكدته نتائج دراسة كل من: (التركي، 2009؛ نشوان، 2011؛ Qazaq, 2012).
- كما بينت نتائج بعض الدراسات أنَّ ممارسات أعضاء هيئة التدريس لا تنسجم مع إمكانات التكنولوجيا الحديثة، وهذا ما أظهرته نتائج دراسة كل من: (حمدي،2001؛ سلامة، 2006؛ التركي، 2009).
- كما أظهرت نتائج دراسة (الحارثي، 2013) وجود معوقات تواجه أعضاء هيئة التدريس مثل: قلة توافر التكنولوجيا التعليمية داخل الجامعات.
- كما أوصت أغلب الدراسات بناءً على نتائجها بضرورة توفير تكنولوجيا التعليم في جميع الكليات الجامعية، وعمل برامج ودورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وإتاحة الفرصة لهم لاستخدام تكنولوجيا التعليم مثل دراسة كل من: (سلامة، 2006؛ التركي، 2009؛ البيشي، 2011؛ نشوان، 2011؛ Qazaq, 2012؛ الحارثي، 2013؛ الحاج، 2014؛ Akpan, 2014).

من خلال العرض السابق لنتائج الدراسات في مجال تطوير الأداء يتضح أن الأداء المهني الحالي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات لا يواكب التطور الحاصل في المجال العلمي والتكنولوجي في العالم، ولا تنسجم ممارسات أعضاء هيئة التدريس الجامعي مع إمكانات التكنولوجيا الحديثة، فلا يزال دورهم يتصف بالتقليدي.

كما يظهر من نتائج الدراسات السابقة وتوصياتها مدى أهمية تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعاتن في ضوء تكنولوجيا التعليم، وصولاً إلى مخرجات تعليمية عالية الكفاءة.

وبناءً على نتائج تلك الدراسات وتوصياتها قام الباحث بإجراء هذه الدراسة لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية في ضوء تكنولوجيا التعليم من خلال وضع تصور مقترح لذلك.

نتائج الدراسة: للإجابة عن سؤال الدراسة التالي : ما التصور المقترح لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية في ضوء تكنولوجيا التعليم؟

أعتمد الباحث الأسلوب التحليلي التركيبي النظري، كسبيل للتعرف على طبيعة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، ووضع تصورا لتطوير أدائهم في ضوء تكنولوجيا التعليم. حيث يقوم هذا التصور على عملية مسح وتحليل أدبيات الموضوع المتوافرة؛ بهدف التعرف على نتائج البحوث والدراسات في هذا المجال يوضح كيف يمكن لأعضاء هيئة التدريس الاستفادة من تكنولوجيا التعليم في تطوير أدائهم، وذلك من خلال رؤية قائمة على منطلقات وأهداف وأنشطة وفعاليات واضحة لتحقيق هذه الأهداف، وتحديد الجهات المنفذة لتلك الأنشطة، بالإضافة إلى مؤشرات الأداء على تحقيق تلك الأهداف.

منطلقات التصور المقترح: ينبثق هذا التصور من أهمية الاستفادة من التكنولوجيا في تحقيق مستويات متقدمة من الأداء في مجال العمل المطلوب من أعضاء هيئة التدريس في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، كما أنَّ الشكل التقليدي لعملية التعليم والتعلم سيظل سائدا في الجامعات ما لم يتم تطوير الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس، في ضوء تكنولوجيا التعليم باعتبارها العلم الذي يبحث في وصف أفضل المواقف التعليمية والأساليب المهنية التي تحقق الأهداف التعليمية بطريقة أفضل، بالإضافة إلى أنَّ تطوير الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال تكنولوجيا التعليم واستخدامها سيكون له العديد من الانعكاسات الايجابية في:

- رفع كفاءة العملية التعليمية ومخرجاتها وتعزيز ثقافة التعلم والبحث لدى الطلبة أكثر من التلقين.
- ربط المعارف والمفاهيم العامة التي يتم تدريسها للطلبة مع التجارب العلمية التطبيقية.
- تفعيل دور أعضاء هيئة التدريس في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

أهداف التصور المقترح: بناءً على المنطلقات والمعطيات السابقة، وأهمية توظيف أعضاء هيئة التدريس لتكنولوجيا التعليم، فإنَّ هذا التصور يهدف إلى تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في مجال التكنولوجيا التعليمية، وتفعيل التطبيق العملي لها من خلال تحقيق الأهداف العامة التالية:

1- توفير البيئة المناسبة داخل الجامعات لتطبيق التكنولوجيا التعليمية.
2- تهيئة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات لاستخدام التكنولوجيا التعليمية.
3- التنسيق مع المؤسسات التعليمية (التربية والتعليم العالي)، والجامعات العربية والعالمية، ومؤسسات القطاع الخاص في مجال توظيف التكنولوجيا التعليمية.
4- مراجعة آليات تطبيق التكنولوجيا التعليمية باستمرار وتطوير تلك الآليات في الجامعات.

كما أنَّ الأهداف العامة ينبثق منها مجموعة من الأهداف الفرعية، وهي تمثل عناصر محتوى التصور المقترح.

متطلبات تنفيذ التصور المقترح: لتحقيق الأهداف الفرعية التي من خلالها تتحقق الأهداف العامة يجب توافر العناصر التالية والتخطيط لها بشكل جيد:

- تحديد أنشطة وفعاليات تتناسب مع كل هدف من الأهداف الفرعية.
- استخدام الموارد المادية والبشرية في سبيل انجاز الأنشطة والفعاليات لتحقيق الأهداف.
- تحديد الجهات المنفذة لتلك الأنشطة والفعاليات.
- تحديد فترة زمنية مناسبة لتنفيذ الأنشطة والفعاليات.
- الوصول إلى مستوى أداء مناسب.

عناصر محتوى التصور المقترح: يأتي اختيار عناصر محتوى أي تصور انعكاسا حقيقياً لأهداف ذلك التصور بحيث تكون العناصر فعالة في تحقيق تلك الأهداف، وبناءً على ذلك استخدم الباحث الأهداف العامة والفرعية كعناصر لمحتوى التصور المقترح.

وفيما يلي توضيح للأهداف الفرعية لكل هدف من الأهداف العامة والتي تمثل عناصر محتوى التصور المقترح في ضوء تكنولوجيا التعليم:

بالنسبة للهدف العام الأول والمتمثل بتوفير البيئة المناسبة داخل الجامعات لتطبيق التكنولوجيا التعليمية، فإن هذا الهدف يُعد ذو أهمية كبيرة ،كون أعضاء هيئة التدريس لن يتمكنوا من استخدام التكنولوجيا التعليمية دون توفير البيئة المناسبة لذلك، ومن واقع هذا الهدف تم التوصل إلى الأهداف الفرعية التالية:

الهدف الفرعي	الأنشطة	المُنفِّذ	مؤشر الأداء
1- قيام الجامعات بشراء التكنولوجيا التعليمية، والاشتراك في المواقع الالكترونية ذات الصلة.	تحديد احتياجات الجامعة من التكنولوجيا التعليمية وشرائها.	إدارة الجامعة	توفير العدد الكافي منها كماً ونوعاً
	الاشتراك في مواقع الكترونية تفيد أعضاء هيئة التدريس لتطبيق تكنولوجيا التعليم	إدارة الجامعة	الاشتراك في المواقع الالكترونية البحثية لإثراء عملية التعليم والبحث العلمي
	شراء أو تصميم برامج خاصة بالجامعة لعرض محتوى المواد التعليمية والتواصل بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة	إدارة الجامعة	أن يتصف البرنامج بالشمولية والسهولة في التعامل والسرية والأمان والقابلية للتطوير والتحديث.
	توفير حجم معين لسرعة التصفح والتنزيل للأنترنت بالجامعة	شركة الانترنت	استمرار خدمات الانترنت داخل الجامعة دون انقطاع.
	تطوير القاعات الدراسية والمكاتب لتوظيف تكنولوجيا التعليم.	إدارة الجامعة	تأهيل القاعات بشكل جيد دون معيقات.
	توفير عدد كافي من المختبرات الالكترونية لاستخدام الطلبة.	إدارة الجامعة	أن تكون تلك المختبرات مؤهلة وبالعدد الكافي وتجهيزها حسب المواصفات.
2- تحفيز أعضاء هيئة التدريس على تطبيق التكنولوجيا التعليمية	عقد ورش عمل من قبل المختصين للتعريف بأهمية التكنولوجيا التعليمية.	إدارة الجامعة	الخروج بتوصيات للجهات المختصة للاهتمام بتكنولوجيا التعليم ذات الفائدة.
	إتباع سياسات تشجع على تطبيق التكنولوجيا التعليمية.	إدارة الجامعة	أن تكون هذه السياسات واضحة وإعلام المستهدفين بها.
	متابعة وتشجيع أعضاء هيئة التدريس لتوظيف التكنولوجيا التعليمية في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.	إدارة الجامعة	المتابعة المستمرة لمدى الالتزام بتوظيف تكنولوجيا التعليم والرفع للجهات المختص لاتخاذ القرارات المناسبة ومتابعتها.
	تشجيع الطلبة لمساعدة أعضاء هيئة التدريس في توظيف تكنولوجيا التعليم	إدارة الجامعة	متابعة مدى تفاعل الطلبة مع أعضاء هيئة التدريس.
	وضع لائحة من الحوافز لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على توظيف التكنولوجيا.	إدارة الجامعة	تطبيق اللائحة على ارض الواقع، وملاحظة نتائجها على الأداء المهني

أما بالنسبة للهدف العام الثاني، والمتمثل في تهيئة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات لتوظيف تكنولوجيا التعليم، فهذا الهدف ضرورياً لأننا نطمح في هذا التصور إلى تشجيع أعضاء هيئة التدريس على توظيف تلك التكنولوجيا ،لما لها من اثر ايجابي على مخرجات العملية التعليمية وأدائهم الجامعي، ولن يتم ذلك دون تأهيل وتدريب أعضاء هيئة التدريس على توظيفها، ومن واقع هذا الهدف تم صياغة الأهداف الفرعية التالية:

الهدف الفرعي	الأنشطة	المنفذ	مؤشر الأداء
1- تعريف أعضاء هيئة التدريس بأهمية وفوائد تكنولوجيا التعليم	عقد ورش عمل على مستوى الكليات حول أهمية توظيف تكنولوجيا التعليم.	الكليات الجامعية	تطبيق أعضاء هيئة التدريس بالكليات للتكنولوجيا التعليمية.
	وضع دليل يتضمن نتائج ومقترحات الدراسات التي أوصت بتطبيق تكنولوجيا التعليم في المؤسسات التعليمية.	إدارة الجامعة	توضيح تلك النتائج والمقترحات لأعضاء هيئة التدريس وحفزهم على توظيفها في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
	تعيين لجنة على مستوى الكليات تُعنى بمتابعة توظيف التكنولوجيا التعليمية.	الكليات الجامعية	انعقاد دوري للجنة وتنفيذ توصياتها.
2- تدريب أعضاء هيئة التدريس في مجال بتوظيف تكنولوجيا التعليم.	عقد دورات تدريبية متخصصة لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال توظيف التكنولوجيا التعليمية.	إدارة الجامعة	إلمام أعضاء هيئة التدريس بالمهارات اللازمة لتوظيف التكنولوجيا التعليمية.
	إتاحة الفرصة أمام أعضاء هيئة التدريس للالتحاق بالدورات التدريبية الخارجية في مجال توظيف تكنولوجيا التعليم، وتوفير الدعم المالي اللازم	إدارة الجامعة	الاستفادة من تجارب الدورات التدريبية الخارجية في تطوير توظيفهم للتكنولوجيا التعليمية داخل الجامعة.

بالنسبة للهدف العام الثالث والمتمثل في التنسيق مع المؤسسات التعليمية (التربية والتعليم العالي)، والجامعات العربية والعالمية، ومؤسسات القطاع الخاص في مجال توظيف التكنولوجيا التعليمية، فهو هدف محوري لأن توظيف تكنولوجيا يعتمد بدرجة كبيرة على التفاعل والتنسيق بين الجامعات العربية ،والعالمية لفسح المجال لتبادل الخبرات والمعارف العلمية. ومن خلال هذا الهدف العام تم التوصل إلى الأهداف الفرعية التالية:

الهدف الفرعي	الأنشطة	المنفذ	مؤشر الأداء
1- التنسيق مع المؤسسات التعليمية (التربية والتعليم العالي)	عقد لقاءات مشتركة مع المؤسسات التعليمية لتبادل الآراء حول طرق توظيف التكنولوجيا .	الجامعة ومؤسسات التعليم	الإفادة من نتائج تلك اللقاءات لتوظيف التكنولوجيا التعليمية.
	تكوين لجان مشتركة مع المؤسسات التعليمية لمتابعة نتائج توظيف تكنولوجيا التعليم.	الجامعة ومؤسسات التعليم	أن تكون اجتماعات اللجان دورية والخروج منها بتوصيات ذو فائدة.

	وضع تعليمات واضحة من قِبل المؤسسات التعليمية تلزم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات على توظيف تكنولوجيا التعليم.	هيئة الاعتماد والجودة والنوعية.	أن يكون لمستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بالتعليمات تأثيرا على توظيفهم لتكنولوجيا التعليم.
2-التنسيق مع الجامعات العربية والعالمية	ابتعاث أعضاء هيئة التدريس ذوي الاختصاص للتعرف على تكنولوجيا التعليم المستخدمة في الجامعات العربية والعالمية.	إدارة الجامعة والجامعات العربية والعالمية.	الإفادة من تجارب الجامعات في التطوير وتوظيف تكنولوجيا التعليم داخل الجامعة.
	إقامة علاقات تبادل أكاديمي ومعرفي بصورة الكترونية مع الجامعات العربية والعالمية	إدارة الجامعة.	مشاركة الطلبة وأعضاء هيئة التدريس في الجامعة بتلك الفرص.
	كتابة وتقديم مشاريع بغرض الافادة من تجارب الجامعات العربية والعالمية في مجال توظيف التكنولوجيا التعليمية.	إدارة الجامعة.	جلب تمويل لتلك المشاريع وقبولها من قِبل المانحين، ومتابعة تنفيذها
3-التنسيق مع القطاع الخاص لشراء تكنولوجيا التعليم.	القيام بزيارة الشركات والمؤسسات التي تخصص جزءاً من موازنتها الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية للتعليم، لجلب التمويل اللازم لشراء تكنولوجيا التعليم.	إدارة الجامعة والقطاع الخاص	قبول شركات ومؤسسات القطاع الخاص بالتمويل، والاستغلال الأمثل لتلك الموارد المالية لاقتناء التكنولوجيا التعليمية
	التنسيق مع الشركات والمؤسسات الخاصة بهدف فتح مجال التدريب لأعضاء هيئة التدريس وان كان الكتروني	إدارة الجامعة والقطاع الخاص	وجود فرص تدريب واستفادة أعضاء هيئة التدريس منها.

بالنسبة للهدف العام الرابع والمتمثل في مراجعة آليات تطبيق التكنولوجيا التعليمية باستمرار وتطوير تلك الآليات في الجامعات فهو يمثل أهمية كبيرة ؛لأن أي إضافة نوعية في مجال تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس أثناء قيامهم بالعملية التعليمية، والبحث العلمي وخدمة المجتمع، لا يمكن أن يكتب له النجاح دون وجود مراجعه مستمرة بغرض التعرف على نقاط القوة والضعف، ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة للتخلص من السلبيات، والارتقاء بمستوى الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في مجال توظيفهم للتكنولوجيا التعليمية في الجامعات، ومن خلال هذا الهدف العام تم صياغة الأهداف الفرعية التالية:

الهدف الفرعي	الأنشطة	المنفذ	مؤشر الأداء
1- مراجعة آليات توظيف التكنولوجيا التعليمية	مراجعة إمكانيات أدوات تكنولوجيا التعليم من الناحية الفنية باستمرار.	إدارة الجامعة.	الاعتماد على تكنولوجيا تعليمية متطورة.
	قيام اللجان المكلفة بمتابعة توظيف تكنولوجيا التعليم في الكليات الجامعية وتقديم توصيات تعكس واقع التطبيق الحالي واليات التطوير.	لجان المتابعة بالكليات.	العمل بالتوصيات التي اقترحتها لجان المتابعة.
	مراجعة الأدلة والإجراءات واللوائح التحفيزية المتعلقة بتوظيف تكنولوجيا التعليم بشكل دوري.	إدارة الجامعة.	إصدار أدلة ولوائح أكثر حداثة وتطور.
2- ربط توظيف التكنولوجيا التعليمية مع بعض المحكات	المقارنة بين نتائج الطلبة في المقررات التعليمية مع مستوى توظيف عضو هيئة التدريس للتكنولوجيا التعليمية.	الكليات الجامعية	نتائج تحصيل الطلبة في المقررات التي درسوها باستخدام التكنولوجيا أعلى مقارنة بالطريقة الاعتيادية.
	المقارنة بين نسبة التواصل الالكتروني والتقليدي بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.	الكليات الجامعية	نسبة التواصل الالكتروني مرتفعة بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة.
	المقارنة بين نسبة الأبحاث التي تم إعدادها ونشرها الكترونيا مع التي تم إعدادها ونشرها بالطريق التقليدية.	إدارة الجامعة	نسبة توظيف التكنولوجيا التعليمية في المجال الالكتروني مرتفعة.
	معرفة عدد المقالات والمنشورات لأعضاء هيئة التدريس على مواقع التواصل الاجتماعي.	إدارة الجامعة.	نسبة توظيف التكنولوجيا للتواصل بغرض خدمة المجتمع مرتفعة.
	المقارنة بين نسبة تحكيم عضو هيئة التدريس لأبحاث ورسائل علمية الكترونياً وغير الكتروني.	إدارة الجامعة.	نسبة توظيف التكنولوجيا التعليمية في مجال التحكيم مرتفعة.

التوصيات: في ضوء كل ما سبق نقدم مجموعة من التوصيات، التي نتصور أنها تسهم في تطوير الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية وهي:

- تبني ودعم التصور المقترح، وما يتضمنه من حلول لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- تطوير وتحديث البنية التحتية للجامعات في كل ما يتعلق بتكنولوجيا التعليم، من أجهزة وبرامج وشبكات الكترونية.....الخ.
- تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية، في ضوء تكنولوجيا التعليم.
- عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في مجال توظيف تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية التعلمية.
- نشر الوعي بأهمية توظيف تكنولوجيا التعليم والمعلومات والاتصالات ودورها في تطور العملية التعليمية.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

[1] اشتيوه، فوزي فايز وعليان، ربحي مصطفى.(2010). *تكنولوجيا التعليم – النظرية والممارسة، ط1*. الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.

[2] بركات، خالد .(2005).*اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على تحسين الأداء المؤسسي للهيئات العامة في مجال المواصلات والنقل*. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الاقتصاد، جامعة القاهرة.

[3] البيشي، عامر بن مترك .(2011). تصور مقترح لبرنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد على استخدام مستلزمات بيئة التعلم الالكتروني في ضوء احتياجاتهم التدريبية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

[4] التركي، عثمان تركي .(2009). نموذج مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم، والمعلومات في ضوء احتياجاتهم التدريبية بكلية المعلمين. *مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس السعودية*، (135)، 15 – 43.

[5] الجقندي، عبد السلام عبدالله .(2008). *دليل المعلم العصري في التربية وطرق التدريس*. سورية– دمشق: دار قتيبة.

[6] الجنابي، عبد الرزاق.(2009). *تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي*. بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة في جامعة الكوفة، الكوفة: جامعة الكوفة.

[7] الحاج، أكرم محمد احمد .(2014). اثر إدارة واستخدام الوسائط التعليمية الالكترونية في التعليم بجامعة الجوف– كلية العلوم والآداب بطريجل. *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية*، (4)، 13-30

[8] الحارثي، عائض .(2013). *تقنيات التعليم ودورها في الأداء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية الملك خالد العسكرية*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية، السعودية.

[9] الحاوري، عبد الغني .(2013). *تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي*. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، القاهرة.

[10] حداد، محمد بشير .(2004). *التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات دراسة مقارنة، ط1*. القاهرة: عالم الكتب.

[11] حمدي، نرجس عبد القادر .(2001). نموذج تكنولوجي معاصر لإعداد عضو هيئة التدريس الجامعي في مجال تكنولوجيا المعلومات. *مجلة دراسات العلوم التربوية*، 28(2)، 502-521.

[12] سالم، احمد محمد .(2004). *تكنولوجيا التعليم والتعلم الالكتروني، ط1*. الرياض: مكتبة الرشد.

[13] سلامة، عبد الحافظ محمد .(2006). *نموذج تقني مقترح لتطوير أعضاء هيئة التدريس في مجال مستحدثات تكنولوجيا المعلومات والتعليم في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية – كلية الرياض نموذجاً – في ضوء الواقع ونتائج بعض الدراسات*. الرياض: كلية التربية.

[14] السميح، عبد المحسن .(2005). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات التعودية في ضوء خبرات بعض الدول الغربية والعربية. *مجلة التربية الصادرة عن الجمعية العربية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية بالقاهرة*، (15)، 265 – 313.

[15] شمي، نادر و إسماعيل، سامح و محمد، مصطفى .(2008). *مقدمة في تقنيات التعليم، ط1*. الأردن– عمان: دار الفكر.

[16] صيام، محمد وحيد .(2007). دور التقنيات في دعم الإصلاح المدرسي(نموذج مدرسة المستقبل). *كلية التربية – جامعة الإمارات العربية المتحدة*. مؤتمر الإصلاح المدرسي: تحديات وطموحات.

[17] العاجز، فؤاد .(2006). السمات الشخصية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد وضمان الجودة للتعليم العالي في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية. *الجودة في التعليم العالي*، 2(1)، 42 – 53.

[18] العتيبي، منصور .(2011). تقويم بعض الجوانب الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران من وجهة نظر الطلبة. *مجلة كلية التربية بجامعة عين شمس*، (35)، 710 – 715.

[19] العكر، عمرو .(2001). *تطوير الكليات الإنسانية في الجامعات الفلسطينية من حيث أداء أعضاء هيئة التدريس فيها وعلاقتها بالمجتمع المحلي*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، نابلس

[20] عليمات، صالح ناصر .(2006). الكفايات التعليمية لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك. *المجلة التربوية*، العدد78، المجلد 20، 151 – 180.

[21] العمري، جمال فواز .(2009). أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس والبحث العلمي. *مجلة جامعة دمشق*، 25(4)، 533 – 573.

[22] غالب، ردمان محمد وعالم، توفيق علي.(2008). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 1(1)، 160 -188

[23] غزاوي، محمد يمان .(2007). *تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق*. اربد: عالم الكتب الحديث.

[24] فتح الله، مندور عبد السلام .(2004). *وسائل وتقنيات التعليم، ط1*. الرياض: مكتبة الرشد.

[25] القادري، سليمان احمد .(2005). *المدخل المنظومي في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتحقيق الجودة الشاملة*. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العربي الخامس حول "المدخل المنظومي في التدريس والتعليم"، القاهرة: مركز تطوير تدريس العلوم بجامعة عين شمس.

[26] القلا، فخر الدين والأحمد، أمل وأبو عمشه، عدنان .(2005). *تقنيات التعلم الذاتي والتعليم عن بعد*. كلية التربية، جامعة دمشق.

[27] الكبيسي، عامر .(2010). *التدريب الإداري والأمني رؤية معاصرة للقرن الحادي والعشرين، ط1*. الرياض: جامعة نايف للعلوم الأمنية.

[28] المجلس الأعلى لتخطيط التعليم، الأمانة العامة .(2005). *مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية*. رئاسة الوزراء، الجمهورية اليمنية.

[29] مرعي، توفيق والحيلة، محمد محمود.(2002). *تفريد التعليم، ط1*. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر

[30] موسى، محمد والعتيبي، منصور .(2011). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. *مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر*، (5)، 455 – 525.

[31] نشوان، تيسير .(2011). *واقع توافر واستخدام تقنيات التعليم من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى، ط1*. غزة.

[32] نصر، نوال .(2010). *التجارب الأجنبية في تحسين الأداء المؤسسي بمؤسسات التعليم العالي*. ورقة مقدمة إلى المؤتمر السنوي (العربي الخامس–الدولي الثاني)

الاتجاهات الحديثة في تطوير الأداء المؤسسي والأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي في مصر والعالم العربي، مصر.

[33] يسلم، خديجة وخضر، إيمان .(2010). *تطوير الأداء المؤسسي بمؤسسات التعليم العالي الخليجي: بالتطبيق على جامعتي الطائف والملك فهد للبترول والمعادن بالسعودية وجامعة الإمارات العربية المتحدة.* ورقة مقدمة إلى المؤتمر السنوي (العربي الخامس– الدولي الثاني) الاتجاهات الحديثة في تطوير الأداء المؤسسي والأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي في مصر والعالم العربي، مصر.

المراجع الأجنبية:

[1] Charles P.Akpan .(2014). ICT competence and lecturers, job efficacy in universities in cross river state Nigeria. *International journal of humanities and social science*, *4* (10), 259-266.

[2] Hunter, J. O. (1992). Technological Literacy: Refining a New Concept For General Education. *Educational Technology*. March, PP. 26-29.

[3] Qazaq, M. (2012). *A study on readiness and implementation of e-learning among academic staff at Jordanian institutions of higher education.* Unpublished doctoral dissertation, Utara University Malaysia.

[4] Peterson, W. & Gijsbers, G. & Wilks, M .(2003). *A New Approach to Assessing Organizational Performance in Agricultural Research Organizations.* ISNAR.