

دراسة استطلاعية لآراء عينة من عضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز حول حلقات النقاش العلمية (السيمينارات)

د. محاسن بنت إبراهيم شمو^١

المخلص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على آراء عضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز بالمدينة المنورة حول حلقات النقاش العلمية، إحدى أساليب التطوير المهني، من حيث دورها في تطوير الكلية، الاستفادة الشخصية منها، أهم المعوقات التي تواجهها، الاتجاهات نحو تطويرها. كما استهدفت الدراسة التعرف على جوانب التطوير المهني الأخرى التي تحتاجها العضوات وتقديم بعض المقترحات والتوصيات لتطوير حلقات النقاش العلمية بكليات التربية في الجامعات السعودية بعامة وكلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز بالمدينة المنورة بخاصة. ولتحقيق هذه الأهداف صممت الباحثة استبانة اشتملت على ٦٠ فقرة تم توزيعها على عينة قدرها ٣٥ عضوة هيئة تدريس بكلية المنوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، مربعات كاي .

ووضحت النتائج الدور الإيجابي لحلقات النقاش العلمية في تطوير الكلية خاصة في مجال البحث العلمي وتعدد الفوائد الشخصية منها وعلى رأسها العمل التعاوني. ووضحت النتائج أن من أبرز المعوقات ضيق الزمن والعبء التدريسي وضعف الإمكانيات المادية والتقنيات الحديثة. وأشارت النتائج إلى وجود اتجاهات إيجابية لدى العضوات لتطوير الحلقات، كما أكدت الحاجة إلى جوانب أخرى للتطوير المهني وعلى رأسها استخدام الحاسب الآلي والإنترنت.

ومن أبرز المقترحات التي قدمتها الدراسة الاستمرار في حلقات النقاش وتطويرها واستحداث معايير لتقويمها؛ الشروع فوراً في تنفيذ دورة لتدريب العضوات على استخدام الحاسب الآلي والإنترنت؛ تخصيص ميزانية للإنفاق على برامج التطوير المهني عامة واستخدام التقنيات الحديثة في تنفيذها. وأوصت الدراسة بتعميم حلقات النقاش على عضوات هيئة التدريس بكليات التربية في جميع الجامعات بالمملكة العربية السعودية .

^١ أستاذ مساعد بقسم المناهج وطرق التدريس والوسائل التعليمية - بكلية التربية - جامعة الملك عبد العزيز بالمدينة المنورة.

المقدمة:-

إن الهدف الأساسي من التطوير المهني للأفراد بأي مؤسسة هو تحسين الأداء والخدمات للأفراد والمؤسسة. وقد وضع ويليامز (Williams,1999, p.6) أن فكرة التطوير المهني والجودة النوعية بالجامعات ابتكار أمريكي أثبت نجاحه بمرور الوقت، كما أن برامجه واقعية قابلة للتطبيق ويمكن استخدامها لتحقيق نجاح الجامعة والأفراد الذين يعملون بها. وقد شهدت تسعينيات القرن الماضي تغييراً خافياً لم يسبق له مثيل، إذ أن العالم يمر بحقبة انتقالية من العصر الصناعي إلى عصر المعلومات الذي يتسم بالسرعة والانفتاح العالمي الذي أحدثته شبكات الاتصال والمعلومات والأطباق اللاقطة. وفي ظل هذه المتغيرات حُظي التطوير المهني باهتمام منفرد في الأوساط الغربية، حيث أصبح التربويون في سباقٍ مع الزمن لملاحقة هذه المستجدات وتوظيفها لخدمة وتطوير مهتهم. وأضحت الجامعات مركز الثقل في حركة التطوير لما تذخر به من كوارر ذات كفاءات متنوعة، فالجامعة هي بؤرة العلم، والمؤسسة الأم التي تصنع الخطط والبرامج التدريبية التي تؤهل الكوارر المختلفة لأداء مهنتها في المجتمع. فأنشئت مراكز التطوير المهني بالجامعات والتي تعتبر الملئقى الذي تتولد فيه الأفكار وتستثمر فيه المستجدات لترقية المهن.

وحيث أن مفهوم التطوير المهني يُعد أحد السمات الأساسية في هذا العصر، فإذا ما أرادت جامعتنا العربية أن تنجح في مواكبة متغيرات العصر ومستحدثاته من منظور مهني يصبح لزاماً عليها أن تحدد أولوياتها للتطوير ومجالاته وبرامجه. ويتحتم عليها بعد ذلك تطبيق أنسب الوسائل والطرق التي تتيح لها قدراً كبيراً من تحقيق هذا الهدف، لا سيما وأن نتائج هذا التطوير سينعكس عليها كمؤسسة وعلى الأعضاء العاملين بها ويعود إليهم جميعاً بالسمعة الطيبة. ولذا ينبغي للجامعات

العربية أن تولي الاهتمام بمواردها البشرية إذا كانت تريد أن تحقق التطوير المستمر والاعتماد الأكاديمي من الطراز الرفيع.

مشكلة الدراسة:-

من خلال عمل الباحثة في التدريس بقسم المناهج وطرق التدريس والوسائل التعليمية بكلية التربية / فرع جامعة الملك عبد العزيز بالمدينة المنورة لاحظت ما يلي:

- عدم وجود برامج أو أنشطة تعنى بالتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بالكلية بشكلٍ منتظمٍ ومستمر.
- اقتصار عمل عضوات هيئة التدريس بكلية التربية فقط على تحضير وتدريس المحاضرات بالإضافة إلى بعض المهام الإدارية الأخرى.
- ضعف مواكبة العضوات للمستجدات والمتغيرات العلمية والثقافية السريعة. ولأن التطوير المهني أضحي السبيل الوحيد لمواكبة هذه المتغيرات والتفاعل معها بالجامعات ، كان لزاماً أن تتصدى الجهود البحثية لهذا الموضوع. وقد تم اختيار حلقات النقاش العلمية (السمينارات) باعتبارها إحدى مجالات التطوير المهني المناسبة لحاجة العضوات ولسهولة تنفيذها لتكون فاتحة لبرامج أخرى مستقبلاً. ومن ثم تقصي بعض أبعاد هذه الحلقات من حيث دورها في تطوير الكلية والاستفادة الشخصية منها والمشكلات التي تعيقها والاتجاهات نحو تطويرها كما تراها عضوات هيئة التدريس ثم الكشف عن البرامج الأخرى التي تحتاجها العضوات في سبيل التطوير المهني المستمر.
- ونظراً لحدائثة برامج التطوير المهني بالكلية أضحت الحاجة ماسة إلى تقصي آراء العضوات حول حلقات النقاش العلمية. فالتقييم من الخطوات الحاسمة والمهمة

في التطوير المهني الذي يتسم بقدرته على التحسين المستمر، كما أنه يعكس اهتمام الدراسة بتحسين أداء عضوات هيئة التدريس بالكلية.

أسئلة الدراسة :-

تشمل أسئلة الدراسة ما يلي:

- (١) ما آراء عضوات هيئة التدريس بكلية التربية فرع جامعة الملك عبد العزيز بالمدينة المنورة حول دور حلقات النقاش العلمية في تطوير الكلية؟
- (٢) ما آراء عضوات هيئة التدريس بكلية التربية فرع جامعة الملك عبد العزيز بالمدينة المنورة حول مدى الاستفادة الشخصية من حلقات النقاش العلمية؟
- (٣) ما أهم معوقات حلقات النقاش العلمية حسب آراء عضوات هيئة التدريس بكلية التربية فرع جامعة الملك عبد العزيز بالمدينة المنورة؟
- (٤) ما اتجاهات عضوات هيئة التدريس بكلية التربية فرع جامعة الملك عبد العزيز بالمدينة المنورة نحو تطوير حلقات النقاش العلمية؟
- (٥) ما برامج التطوير المهني الأخرى التي تحتاجها عضوات هيئة التدريس بكلية التربية فرع جامعة الملك عبد العزيز بالمدينة المنورة؟
- (٦) ما المقترحات والتوصيات التي يمكن أن تساعد على تطوير حلقات النقاش العلمية لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بالمدينة بخاصة وكليات التربية بالجامعات السعودية بعامة؟

أهداف الدراسة :-

تتلخص أهداف الدراسة في الآتي:

- (١) التعرف على آراء عضوات هيئة التدريس بكلية التربية فرع جامعة الملك عبد العزيز بالمدينة المنورة حول دور حلقات النقاش العلمية في تطوير الكلية.

- ٢) التعرف على آراء عضوات هيئة التدريس بكلية التربية فرع جامعة الملك عبد العزيز بالمدينة المنورة حول مدى الاستفادة الشخصية من حلقات النقاش العلمية.
- ٣) التعرف على أهم معوقات حلقات النقاش العلمية حسب آراء عضوات هيئة التدريس بكلية التربية بفرع الجامعة بالمدينة المنورة.
- ٤) التعرف على اتجاهات عضوات هيئة التدريس بكلية التربية فرع جامعة الملك عبد العزيز بالمدينة المنورة نحو تطوير حلقات النقاش العلمية.
- ٥) التعرف على برامج التطوير المهني الأخرى التي تحتاجها عضوات هيئة التدريس بكلية التربية فرع جامعة الملك عبد العزيز بالمدينة المنورة.
- ٦) تقديم مقترحات وتوصيات لتطوير برامج حلقات النقاش العلمية لعضوات هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات السعودية بناءً على نتائج هذه الدراسة.

أهمية الدراسة :-

تتمثل أهمية الدراسة في الآتي:

- إن تنسيق برامج التطوير المهني لعضوات هيئة التدريس لا يزال ضمن الموضوعات الحيوية التي لم تستحوذ بعد على اهتمامات كافية من قبل المسؤولين بالجامعات السعودية.
- ندرة الدراسات العربية التي تناولت حلقات النقاش العلمية ودورها في تطوير أعضاء هيئة التدريس، حيث لم تحصل الباحثة على دراسة عربية شبيهة لما قامت بها وذلك من خلال بحثها المكثف في مصادر المعلومات من خلال الإنترنت ومدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية بالرياض. وفي ضوء ذلك يمكن القول بشيء من الثقة إن هذه الدراسة قد تكون أول دراسة تتطرق لموضوع تطوير حلقات النقاش العلمية بالمملكة العربية السعودية.

- نظراً لشح الأدبيات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات فإن هذه الدراسة ستثري الجانب المعرفي في هذا المجال.
- إن معرفة اتجاهات عضوات هيئة التدريس نحو التطوير المهني والمشكلات التي تعوقه والمقترحات لتطويره سوف تساعد إدارات الجامعات في التنبؤ بفرص التطوير المهني والتخطيط لها في المستقبل.
- قد تستثير هذه الدراسة اهتمام الباحثين والباحثات لتقصي جوانب أخرى للتطوير المهني لأعضاء وعضوات هيئة التدريس بالجامعات السعودية.
- إن نتائج هذه الدراسة قد تساعد على توضيح بعض الرؤى والمنطلقات المتعلقة بأهمية التطوير المهني و تخطيطه ومستلزماته وأساليب تطبيقه وتقييمه.

مصطلحات الدراسة :-

تعرف الباحثة مصطلحات الدراسة إجرائياً على النحو التالي:

- **حلقات النقاش العلمية أو السمينارات (Scientific Seminars)** : جلسات مفتوحة تعقد لمناقشة موضوعات علمية متنوعة يتم اختيارها في إطار الأبحاث والدراسات. وتشارك في تقديم هذه الحلقات بعض عضوات هيئة التدريس بكلية التربية من التخصصات المختلفة، حيث تجرى المناقشات في جو ودي ويوجه النقد البناء وتكتب التقارير. ويتفق هذا التعريف مع ما أشار إليه جيم و جون (Jim & John, 1999, p. 75) بأن من الأسس الهامة في حلقات النقاش العلمية أن يتم اختيار الموضوعات حسب حاجة واهتمامات الأفراد المشاركين؛ القدرة على إجراء النقاش في جو آمن تسوده الثقة والاحترام؛ أن يتم تقييم هذه الحلقات.
- **التطوير المهني (Vocational development)**: هو عملية تهدف في مجملها إلى تطوير القدرات والمهارات التي تساعد عضوات هيئة التدريس على مواكبة المستجدات والمتغيرات السريعة على أسس علمية سليمة وبأسلوب يُمكنهن من

أداء مهنتهن بطريقة أفضل. وقد عرفه ألانس (Allans, 1999, p. 24) بأنه عملية اكتساب مستمر للمعرفة والمهارات التي تحسن من الأداء والتطور لكل من الفرد والمؤسسة التي يعمل فيها على نمط متكامل.

- عضوات هيئة التدريس: يقصد بعضوات هيئة التدريس جميع الأستاذات حملة درجة الدكتوراه أو الماجستير بكلية التربية بفرع الجامعة بالمدينة المنورة.

الإطار النظري :-

واقع ومفهوم التطوير المهني في الغرب:

رافق تطوير المؤسسات التعليمية في الغرب منذ نشأته تطوير مهارات وقدرات الأفراد العاملين بهذه المؤسسات. وقد كان لهذا التطوير أهدافه وإجراءاته ونتائجه، كما أخذت حركة التطوير أنماطاً وأشكالاً متنوعة. وعلى سبيل المثال فقد وضح كيروود وكلمينتس (Kerwood & Clements, 1982, p. 72) التغيير الذي حدث في مفهوم التطوير الوظيفي للمعلمين (Professional Development) واستبداله بمفهوم تطوير الهيئة، أي المؤسسة والأفراد الذين يعملون بها على حد سواء (Staff Development). فالمفهوم الأول كان قاصراً في أهدافه على تطوير الفرد في مادة أو تخصص واحد فقط، بينما مفهوم تطوير الهيئة يشمل تطوير الفرد في مهنته من خلال مادة تخصصه وبين زملاءه على مختلف تخصصاتهم وتطوير كل ما يحيط به في المؤسسة التي يعمل بها. وفي الاتجاه نفسه أضاف فايلدر (Filder, 1997, P. 6) أن المفهوم الحديث لتطوير الهيئة من منظور تربوي يشمل تطوير أداء الأعضاء العاملين في الحقل التربوي للوصول إلى أعلى مستويات النجاح والتقدم بغرض الاستيفاء بحاجات المؤسسات التربوية المنتسبين إليها.

وبالرغم من التباين في الأهداف والأساليب والطرق المستخدمة في تطوير الهيئة بمفهومها الحديث إلا أن التركيز كان منصباً على المعلم باعتباره حجر

الزاوية ومحور الارتكاز في التقدم والتطوير حتى خصص منسقين ومدرّبين من بين المعلمين أنفسهم لتدريب زملائهم. وفي هذا الإطار فقد أشار سثرلاند (Sutherland, 1999, p. 73) إلى أن حركة تطوير الهيئة في مجال التربية اتجه رسمي يؤكد أن تعليم المعلم وتدريبه مشروع تربوي ممتد امتداد الحياة، كما أوضح أن للمعلمين وقطاع التعليم العالي دور مشترك هام في تطوير هذا الاتجاه.

في بريطانيا مثلاً نشأ الاهتمام بتطوير أداء المعلمين وأساتذة الجامعات نتيجة للمجهودات التي تبذلها الشبكة القومية البريطانية للتعليم (National Grid for Learning) في سبيل تطوير برامج التدريب المستمر للمعلمين (Continuing Training) عن طريق إكسابهم القدرة والمهارات اللازمة التي من شأنها تمكين الدولة من المحافظة على مستوى التنافس في التعليم والاقتصاد العالمي. فقد أصبح من الضرورة بمكان الاهتمام بالمعلم باعتباره المرتكز الأساس في كافة أوجه التقدم، كما أصبح التعليم على مدى الحياة سمة من سمات الحياة المعاصرة اللازمة لكافة الأفراد. وفي النصف الثاني من تسعينيات القرن العشرين اتسعت قاعدة نهضة برامج التطوير المهني للعاملين بكافة القطاعات، حيث كثفت بريطانيا هذه البرامج وفقاً لاستراتيجية تركز على طرفي التطور وهما العنصر البشري والمؤسسة على حد السواء. وقد سُميت هذه الحركة بتطوير الهيئة (staff development) بدلاً عن التطوير الوظيفي (Professional development) بهدف إبراز أهمية ارتباط التطوير بمكان الوظيفة وتسييل الضوء على أن التطوير المهني للفرد لا يتم بمعزل عن المؤسسة التي يعمل بها والتي ينعكس عليها مردوده.

و في ألمانيا أصبح يشترط على المرشح لمنصب عضو هيئة التدريس بالجامعة أن يقدم شهادته الأكاديمية في مجال تخصصه كما يشترط عليه تقديم الدليل على إنجازاته في مجال تطوير أدائه (UNESCO, 1997, Higher Education in Germany, p. 6)

واقع التطوير المهني بالجامعات العربية:

المعروف أن معظم الجامعات العريقة ذات الصيت العلمي والفكري والثقافي نشأت في البلاد العربية مثل جامعة القيروان في المغرب ٢٤٥هـ/٨٥٩م، جامعة الأزهر في مصر ٣٦٩هـ/٩٧٠م وجامعة الزيتونة في تونس ٦٨٢هـ/١٢٨٣م (مليحان الثبتي، ٢٠٠٠م، ص ٢١٦). وعلى الرغم من ذلك يلاحظ إهمال معظم جامعات الدول العربية لجانب التطوير المهني بمفهومه المعاصر إهمالاً تاماً أو تطبيقه بطريقة عشوائية غير مخططة. ولعل من بين الأسباب (الخفية) لذلك الاعتقاد التقليدي السائد بأن الفرد الذي يصل إلى مستوى عضو هيئة تدريس بالجامعة هو منبع ومصعبٌ للعلم والمعرفة وبالتالي فهو متطورٌ تطويراً تلقائياً. وتعد جهود الجامعات العربية في مجال التطوير المهني متواضعة مقارنة بالجامعات الأخرى، فمن الجهود العربية في مجال التطوير المهني لأساتذة الجامعات، الندوة الإقليمية بجامعات دول الخليج التي عقدت بجامعة الإمارات العربية المتحدة في عام ١٩٩٣م بهدف النهوض بأداء أعضاء هيئة التدريس. وقد أوصت الندوة بضرورة توفير التدريب اللازم للأعضاء لتحقيق هذا الهدف (جامعة الإمارات العربية المتحدة، ١٩٩٣م، ص ٣). ومن الجهود الحديثة في هذا المجال المؤتمر الدولي الذي عقد بمسقط في ١٧-١٩ يوليو/٢٠٠١م في إطار التعاون بين وزارة التعليم العالي بسلطنة عمان ومنظمة اليونسكو. فقد كان من أبرز أهداف هذا المؤتمر دراسة أوضاع الجامعات ومؤسسات التعليم العالي ومدى اتساق ما تقوم به من وظائف ومهام مع عالم اليوم السريع التغير؛ وتحليل وبحث القضايا والتحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي وهي على مطلع القرن الجديد. وقد أكدت وقائع المؤتمر أن تمسك الجامعات بجودة مستوياتها الأكاديمية يحتم عليها استثمار أعضاء هيئة التدريس باستغلال رأس المال الفكري والبحث العلمي من خلال تقديم خدمات متواصلة وذات جودة نوعية عالية للأعضاء في مجالات تخصصاتهم المختلفة. كما

بينت أن من أبرز وظائف جامعات الخليج للقرن الحادي والعشرين أن تكون قادرة على تلبية دورها في تطوير المصادر البشرية للتماشي مع متطلبات سوق العمل التي من أولوياتها الكفاءة والتنوع (وزارة التعليم العالي، عمان، ٢٠٠١م، ص ٢١٣-٢١٤).

وفي المملكة العربية السعودية - مقر الدراسة الحالية- فبالرغم من اقتناع الكثير من الجامعات بأهمية التطوير المهني واجتهاد بعضها في تطبيقه خاصة في جانب البحث العلمي إلا أن الواقع يؤكد أن النتائج لا تزال ضبابية خاصة بالنسبة لعضوات هيئة التدريس بأقسام الطالبات، كما أنها لا تستند على خطط تقوم على نسق ونظام مستمر. ولعل من الأسباب الظاهرة قلة التمويل، حيث أوضحت نتائج دراسة (عبد الله السهلاوي، ٢٠٠٠م، ص ١٢٠) أن الميزانية المخصصة للتعليم العالي في المملكة خلال الفترة من ١٤١٠/١٤١٥هـ (١٩٩٥/١٩٩٠م) كانت فقط ١,٣% من جملة الناتج المحلي. ومن هنا يمكن أن نلمس ضعف الاهتمام بالتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعات المملكة.

حلقات النقاش العلمية والتطوير المهني:

وضمن برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الغربية حظيت حلقات النقاش العلمية (السمينارات) باهتمام خاص في المراحل الأولى من تطبيق حركة تطوير الهيئة، لما تتميز به من القدرة على كشف الواقع وتحديد المأمول. وفي هذا المضمار وضحت (عائشة فخرو، ٢٠٠٠م، ص ١٠٩) أهمية المناقشة ودورها الفعّال في تطوير أداء المناقشين في الأوساط التربوية والتعليمية. وقد أشارت إلى أن من المهام الرئيسة على قائد المناقشة أن يعزز شعور المشتركين بالحيوية الكاملة في المناقشة واحترام آرائهم ومعتقداتهم، كما يجب عليه توافر مجموعة من الوقائع الموضوعية التي يستدل بها الأفراد على نتائج

معينة في موضوع المناقشة والتي يمكن أن تغير وتؤثر في اتجاهاتهم وبالتالي التخلص من المفاهيم الخاطئة، زيادة الوعي، اكتساب الخبرات، وتطوير الأداء عامة.

ونظراً لأهمية السمينارات العلمية بالجامعات البريطانية وبجهود مشتركة بين هذه الجامعات تم تنظيم دورة تدريبية ذات شقين ، الأول في موضوع تخطيط وتنفيذ وتقييم حلقات النقاش والجلسات العلمية المصغرة Sessions. أما الشق الثاني فهو عبارة عن حلقة نقاش بعنوان مشكلات الأبحاث والتعلم المستمر لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. وقد تم تعميم هذه الدورة على جميع الجامعات بإنجلترا وويلز.

برايس و فيلبس (Pryse, & Phelps, 1995, p. 12)

أما في الولايات المتحدة الأمريكية فقد وضع ويليامز (Williams, R. 1999, p. 55) خطورة عدم توفر المناقشات العلمية للتربويين والأكاديميين لسببين أولهما انخفاض جودة القرار لإبعاد الأفراد الذين يمثلون مستويات علمية مختلفة. وثانيهما أن عدم وجود النقاش العلمي يدل على أن آراء ووجهات النظر ليست لها قيمة لدى المؤسسات التعليمية. ومن هنا تظهر أهمية المناقشة العلمية الجماعية. وفي هذا السياق تم تحديد ثلاث فوائد لحلقات النقاش العلمية وهي أولاً: - أنها تعطي اعتبار لجميع الأفراد الذين يمكن أن يسهموا في تحقيق أهداف موضوع حلقة النقاش المطروحة، حيث أنها تعتبر بيئة خصبة للاتصالات الصادقة والصريحة التي تساعد في تطوير العمل. ثانياً: - تشجع حلقات النقاش العلمية الأعضاء المشاركين وتزيد من اهتماماتهم بنشاطات المجموعة. ثالثاً: - تحسن الحلقات قدرة ومهارات كل فرد على الاستماع الجيد، كما أنها تتيح الفرصة للأعضاء للتعبير عن آرائهم بصراحة وتقديم مقترحاتهم بثقة. وهكذا فعندما يعمل أفراد كثيرون معاً لتحقيق هدف محدد، فإن نتائج المجموعة الكبيرة سوف تفوق بشكل كبير نتائج المجموعة الصغيرة. وأكد ويليامز ضرورة تقييم حلقات النقاش موضعاً أن مفهوم هذا التقييم ينبغي أن لا

يكون قاصراً فقط على كشف السلبيات أو تعزيز الإيجابيات بل أنه ضرورة ملحة وغاية في حد ذاتها لتحقيق التطوير المستمر للأداء والمحافظة عليه وضمان جودته. ومن هذه المنطلقات تم اختيار حلقات النقاش العلمية كأسلوب للتطوير المهني للعضوات عينة الدراسة الحالية.

الدراسات السابقة : -

يتم عرض الدراسات السابقة في جزئين الأول خاص بالدراسات العربية أما الجزء الثاني فإنه يحتوي على بعض الدراسات الأجنبية كما يحتوي على صور من استراتيجيات بعض جامعات الدول الأجنبية في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس. ويشمل العرض في نهايته بعض التعليقات.

أولاً : الدراسات العربية :

في البحث عن الدراسات العربية في حلقات النقاش العلمية تبين شح هذه الدراسات. ولتخطي هذه العقبة لجأت الباحثة إلى الاستعانة ببعض الدراسات التي أجريت في موضوعات مختلفة في مجال التعليم العالي والتي أشارت إلى قضية التطوير المهني لأساتذة الجامعات بطريقة عابرة. وقد تم عرض هذه الدراسات حسب الأسبقية الزمنية.

١) دراسة جاسم يوسف الكندري وعلي محمد إبراهيم (١٩٩٠م):

أجريت هذه الدراسة بهدف توفير بيانات ومؤشرات عن مستويات النشاط الأكاديمي عند أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت ومقارنة الأنشطة الأكاديمية للمجموعات المختلفة بين أعضاء هيئة التدريس، كما هدفت الدراسة إلى تحديد الأنشطة المهمة للأعضاء بغرض تطوير وتحسين الأداء. ووضحت النتائج أن النسبة المئوية لعدد الساعات الأسبوعية التي يخصصها الأعضاء في الأنشطة المتعلقة بالتطوير المهني وتحسين الأداء عامة هي فقط ٢,٣% مقارنةً بالزمن المخصص للتدريس

(٥٣,٨%) والبحث العلمي (٢٤,٤%) وخدمة المجتمع (١٩,٥%). وأوضحت النتائج أنه بالرغم من أن ساعات التدريس تأخذ أكثر من نصف الزمن الكلي إلا أنها لا تعتبر معياراً صادقاً لتقييم مساهمة عضو هيئة التدريس في عمل جامعتة وتطوير أدائه.

٢) دراسة إبراهيم عبد الله الشامي (١٩٩٤م):

كان الهدف من هذه الدراسة التعرف على مهام أعضاء هيئة التدريس وواقع أدائها من وجهة نظر الطلاب والأعضاء بجامعة الملك فيصل بالإحساء. ووضحت النتائج عدم توافر عدة كفايات في الأعضاء كالأداء التدريسي مما يؤثر سلباً على أدائهم. وأشارت الدراسة إلى ضرورة وجود معايير مهنية محددة لأداء الأستاذ حتى تتمكن الجامعة من بلوغ أهدافها .

٣) دراسة محمد وجيه الصاوي (٢٠٠٠م):

هدفت هذه الدراسة إلى عرض نشأة الجامعات في دول الخليج وتوضيح ضرورة دراسة الأهداف بالجامعات وأهميتها في العملية التربوية. وقد تم تحليل أهداف الجامعات العربية ومقارنتها في ضوء بعض المعايير التي كان في مقدمتها: إعداد الكوادر، البحث العلمي، وخدمة المجتمع. وبينت النتائج أن من الأهداف التي تشترك فيها جميع الجامعات على اختلاف أنظمتها إعداد هيئة التدريس للعمل بالجامعة ، أما من أهم الأهداف التي غابت ولم تذكر ضمن نصوص أهداف الجامعات الخليجية إعداد وتدريب وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ورعايتهم. (ص ص ٨٧-١١٣).

٤) دراسة زكريا يحيى لال (٢٠٠٠م):

كان الهدف الرئيس لهذه الدراسة توضيح دور البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. وقد

وضحت النتائج حاجة مؤسسات التعليم العالي السعودية إلى مختلف برامج تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، كما بينت حاجة المملكة إلى تخطيط جاد ودقيق لتأهيل الطاقات البشرية المتخصصة مشيرة إلى دور الجامعات في تقديم خدمات التدريب اللازمة لتمكين العاملين من التطوير المزمع. (ص ١٧٣).

٥) دراسة عبد الله عمر النجار (٢٠٠١م):

كان هدف هذه الدراسة التعرف على مدى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي بتقديم خدمات الإنترنت للأعضاء والباحثين للاستعانة بها في أبحاثهم. ووضحت النتائج أن من أهم معوقات استخدام الإنترنت في البحث العلمي عدم توافر التدريب المناسب. وأشارت النتائج إلى جهود وزارة التعليم العالي في التطوير المهني لأساتذة الجامعات بالمملكة بدعم مكاتبهم بأجهزة الحاسب الآلي والبرقيات لتحسين مستوى الأداء. وأوصت الدراسة بضرورة إقامة دورة تدريبية لأعضاء هيئة التدريس على استخدام الإنترنت والاستفادة منه في البحث العلمي. (ص ص ١٣٥ - ١٥٩).

ثانياً: الدراسات الأجنبية :

يحتوي هذا الجزء على بعض الدراسات الأجنبية السابقة، كما يستعرض استراتيجيات بعض جامعات الدول الأجنبية وفلسفتها في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.

١) دراسة هول وبولوسي (Hall, & Paolucci, 1987, p.222) :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مزايا حلقات النقاش العلمية وشروط نجاحها والصفات الجيدة لمقدم حلقة النقاش. وقد أوضحت النتائج أن من أبرز مزايا حلقات النقاش العلمية أنها:

- أ - تتيح فرصة للأفراد بطرح الأسئلة.
- ب - تشجع تبادل الأفكار ووجهات النظر بين الأفراد المشتركين.
- ج - تسهم بدرجة كبيرة في تطبيق المادة التي تناقش.
- د - تلعب دوراً فعالاً في بناء اتجاهات أساسية وهامة لدى الأفراد في موضوع النقاش.

من ناحية أخرى أشارت نتائج الدراسة إلى أنه بالرغم من هذه المزايا إلا أن الأبحاث قد أثبتت أن نجاح حلقات النقاش العلمية يخضع لتوفير بعض الشروط

(٢) دراسة جيم وجون (Jim, & Jon, 1999, pp. 69-83):

هدفت هذه الدراسة إلى تدريب منسقين لبرنامج تطوير الهيئة ببعض المدارس باسكتلندا تحت رعاية وزارتي التربية والصناعة الاسكتلندية. وقد ركز البرنامج على تدريب المنسقين والمدربين على الأسس والتطبيقات اللازمة لتطوير المؤسسة التعليمية (المدرسة) من خلال تطويرها في إحدى الجوانب الصناعية. وعليه فقد استحدث الباحثان برنامجاً حاسوبياً على قرص صلب سُمي ببرنامج المصدر المتفاعل Interactive Resource CD. ويحوي هذا البرنامج ٧ خيارات ، منها خيار يختص ببعض التعريفات والمفاهيم الهامة لتطوير الهيئة؛ خيار يعرض آراء ووجهات نظر مختلفة للخبراء والمختصين حول بعض القضايا الأساسية في التدريس؛ كما أن هناك خيار يختص بتقديم بعض النماذج والوسائل التي تم استخدامها لتطوير هيئات أخرى مختلفة. ويهدف البرنامج إلى تدريب المستخدم (User) في التعمق في القضايا والعمليات التعليمية من شتي النواحي والحوار معه ومسايقته واختباره بطرح الأسئلة المتواصلة وتقديم التغذية الراجعة الفورية. وأشارت الدراسة إلى أن أهداف حركة تطوير الهيئة هي :

أ - الحث على العمل والاتصال Motivation and communication .

ب - نقد وتحسين الأداء الوظيفي Review and improvement of professional performance .

ج - تطوير الهيئة بشقيها وهما المؤسسة والأفراد العاملين بها Staff development .

د - متابعة ومراجعة مدى النجاح والتقدم المهني Career review .

٣) دراسة تايلور (Taylor, 1999):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصال لدى أعضاء هيئة التدريس والطلاب بجامعة قريفت باستراليا (Griffith University) . ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ، أن الطلاب كانوا أكثر معرفة بمهارات تكنولوجيا الاتصال والمعلومات من أساتذتهم، كما أن معظم الطلاب اكتسبوا هذه المهارات خارج نطاق التعليم الرسمي. ولضمان تطوير الأداء واستمراريته حث الباحث جهات الاختصاص بضرورة الاهتمام بتدريب الأساتذة والطلاب في هذه المهارات ، وأوصي بأن يتم هذا التدريب داخل إطار أنظمة المؤسسة التربوية التي ينتسبون إليها.

٤) دراسة مك ويليام وزملاؤه (McWilliam, et el. 1999):

كان الهدف من هذه الدراسة التعرف على الطرق التي يمكن استخدامها للاستفادة من المعارف والمعلومات الحديثة في بناء هوية مهنية (formation of professional identity) لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الغربية وهي على مشارف القرن الجديد. وقد تم تطبيق دراسة الحالة بجامعة كوينز لاند للتكنولوجيا باستراليا. وتقوم هذه الدراسة على فلسفة تركز بأن يكون كل فرد أكاديمي مسئول عن مستوى العمل وتطوير الأداء بالجامعة التي يعمل بها بدلاً عن مسئولية أي سلطة أخرى حكومية كانت أو غير حكومية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

١. يتيح أسلوب بناء الهوية المهنية لأساتذة الجامعات فرصة أفضل لأصحاب القرار التربويون في تجريب وممارسة الخيارات والفرص الممكنة لتطوير الجامعات وأساتذتها دون التقيد بأي جهةٍ أخرى.

٢. من إيجابيات هذه الطريقة تشجيع التنافس بين الجامعات في مجال التطوير المهني؛ تعزيز جودة الإنتاج؛ تحسين نوع العمل؛ زيادة معدل الإنتاج؛ رفع الكفاءة؛ تشجيع الإبداع.

٣. أكدت النتائج أن قيادة الأكاديميين بالجامعات لتوفير احتياجات المتعلمين بالمجتمع يعني تطوير مهنة الأساتذة، رفع مستوى الأداء وفاعليته، زيادة حماس أعضاء هيئة التدريس للوصول إلى أفضل مستوى للتدريس والتعليم بالجامعات.

٤. وضحت النتائج أن تحديد المواصفات الجيدة للعمل بالجامعات في ظل هذه الفلسفة لا يُملَى على أساتذتها من أي جهة خارجية بل يحكمها فقط مستوى رضا المستهلكين لبرامج الجامعات من طلاب ومستفيدين .

تعليق على الدراسات السابقة :

* من خلال ما تقدم يلاحظ تعدد أبعاد مفهوم التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس فمنها البعد الأكاديمي، البحث العلمي، التدريس، البعد الاجتماعي وتداخل هذه الأبعاد بالدرجة التي تبدو صعبة الانفصال.

* بالرغم من أسبقية الجامعات العربية في النشأة فإنها لا تزال في طور المناقشة والجدل في تحديد وظائفها، بينما تتنافس نظيراتها من الجامعات الأجنبية في تطبيق سبل وأساليب التطوير المهني لهيئاتها التدريسية.

* إن بعض المحاولات القائمة بشأن التطوير المهني في بعض الدول العربية غير واضحة الخطط ولذلك لا تزال نتائجها ضعيفة.

* يلاحظ أن أنشطة التطوير المهني بالدول الأجنبية متنوعة الأهداف والمسارات حديثة الأسلوب والاتجاهات، ومواكبة للمتغيرات الحديثة، فمنها ما يتعلق بالتطوير التكنولوجي، تقنية الاتصال والمعلومات، الحاسب الآلي، الإنترنت وغيره.

* يستخلص من الدراسات السابقة بشقيها أن من مزايا التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس أنه عملية مشروعة في الأوساط الأكاديمية والتربوية ومرتبطة بضمان استمرارية الجودة النوعية بالجامعات مما يشجع البحث في هذا المجال.

* أما الميزة الثانية فهي قابلية استمرارية برامج التطوير المهني، حيث أنها لا ترتبط بهدف واحد بل بأهداف متعددة ومتجددة ومستمرة دون توقف أو انقطاع، كما إنها اتجاه مستقبلي تسعى إلى تحقيقه معظم جامعات العالم.

لمحة عن حلقات النقاش العلمية (السمينارات) التي تم تطبيقها بالكلية :-
أولاً - هدف حلقات النقاش العلمية:

ترمي حلقات النقاش العلمية (السمينارات) إلى تقديم موضوعات علمية في إطار الأبحاث والدراسات تقدمها العضوات للمناقشة.

ثانياً - مواضيع الحلقات:

شملت الحلقات ١٥ موضوعاً علمياً من مختلف التخصصات بالكلية وهي: المناهج وطرق التدريس- العلوم الاجتماعية، اللغة العربية، اللغة الإنجليزية، الإحصاء السيكولوجي، الرياضيات، الدراسات الإسلامية، العلوم الطبيعية، الإدارة التربوية، علم النفس، التربية الأسرية.

ثالثاً - تطبيق حلقات النقاش العلمية:

طبقت الحلقات على النحو التالي:

(١) تم تقديم حلقات النقاش العلمية خلال العام ١٤٢١هـ/١٤٢٢هـ، حيث قدمت الباحثة الحلقة الأولى التي تضمنت مقدمة عن البرنامج شملت الأهداف، كيفية

التطبيق وإجراءاته، مشاركة العضوات من الأقسام، كما قدمت حلقة مصغرة لتكون مثلاً حياً للحضور.

٢) أُتحت الفرصة لكل قسم لاختيار موضوع الحلقة التي يقدمها بعد مناقشته مع عضوات القسم ثم منسقة البرنامج (الباحثة) لضمان تنوع المواضيع.

٣) استمر البرنامج بمعدل حلقة علمية واحدة كل أسبوعين خلال العام، حيث بلغ المجموع الكلي للحلقات العلمية التي قدمت ١٥ حلقة.

٤) طُلب من كل عضوة كتابة مستخلص (abstract) لموضوع الحلقة و تسليمه لمنسقة الحلقات.

٥) لتنظيم العمل تم حفظ المستخلصات في ملف عرض للاستفادة منها عند الحاجة.

رابعا - تقويم حلقات النقاش العلمية:

تم تقويم الحلقات باستخدام استبانة وزعت على العضوات هي أداة الدراسة الحالية.

إجراءات الدراسة : -

منهج الدراسة:

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتبر مناسباً لطبيعة هذه الدراسة التي تهتم بنقصي الآراء والتعرف على الاتجاهات.

حدود الدراسة:

تحدد الدراسة على النحو التالي:

- حد زمني: تم تطبيق برنامج حلقات النقاش خلال العام الجامعي ١٤٢١هـ /

١٤٢٢هـ.

- حد بشري: تم تطبيق البرنامج على جميع عضوات هيئة التدريس بكلية التربية فرع جامعة الملك عبد العزيز بالمدينة المنورة.

- حد موضوعي: اقتصرت الدراسة على موضوع حلقات النقاش العلمية، إحدى مجالات التطوير المهني المهمة.

- حد مكاني: اقتصرت الدراسة فقط على عضوات هيئة التدريس بكلية التربية فرع جامعة الملك عبد العزيز بالمدينة المنورة. كما أن التوصيات والمقترحات ستكون مبنية على نتائج الدراسة الحالية وستعم فقط على عضوات هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات السعودية.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع عضوات هيئة التدريس حملة الدكتوراه والماجستير (المحاضرات) بكلية التربية فرع جامعة الملك عبد العزيز بالمدينة المنورة وعددهن ٤٣ عضوة، أما عينة الدراسة فقد شملت ٣٥ عضوة أي (٨١,٤%) من مجتمع الدراسة تم توزيع وجمع استبانة الدراسة منهن. وتعتبر هذه نسبة مرتفعة نظمت لها الباحثة. وقد تم توزيع العينة كالاتي: (١) الأقسام التربوية وتشمل المناهج وطرق التدريس؛ الإدارة التربوية والتخطيط؛ علم النفس التربوي؛ التربية الأسرية؛ (٢) الأقسام الأدبية وتشمل اللغتين العربية والإنجليزية، الدراسات الإسلامية؛ الدراسات الاجتماعية؛ (٣) الأقسام العلمية وتشمل العلوم الطبيعية؛ الرياضيات. أنظر الجدول (١).

جدول (١): توزيع أفراد العينة وفقاً للأقسام .

الأقسام	عدد الأستاذات (حملة الدكتوراه)	النسبة المنوية	عدد المحاضرات (حملة الماجستير)	النسبة المنوية	المجموع الكلي	
					العدد	النسبة
التربوية	١٠	%٢٨,٦	٧	%٢٠	١٧	%٤٨,٦
العلمية	٥	%١٤,٣	٢	%٥,٧	٧	%٢٠
الأدبية	٤	%١١,٤	٧	%٢٠	١١	%٣١,٤
المجموع	١٩	%٥٤,٣	١٦	%٤٥,٧	٢٥	%١٠٠

أداة الدراسة:

بناءً على أهداف وبرنامج الدراسة والاستفادة من نتائج الدراسات السابقة قامت الباحثة بتصميم استبانة مبدئية وزعتها على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية فرع جامعة الملك عبد العزيز بالمدينة المنورة من تخصصات مختلفة. وانتهت الاستبانة لتشمل ٦٠ عبارة تتمثل في المحاور الآتية:

(١) محور دور حلقات النقاش العلمية في تطوير كلية التربية. ويحوي هذا المحور عشرة عبارات من أمثلتها "تشجع حلقات النقاش العلمية البحث العلمي بالكلية".

(٢) محور الاستفادة الشخصية لعضوات هيئة التدريس من حلقات النقاش العلمية. ويحوي المحور عشرة عبارات من أمثلتها "نمت أفكارى في الأبحاث من خلال مشاركتي في حلقات النقاش العلمية".

(٣) محور معوقات المشاركة في حلقات النقاش العلمية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس بالكلية. ويحوي المحور اثنتي عشرة عبارة من أمثلتها "تضارب مواعيد بعض الحلقات مع جداول المحاضرات".

(٤) محور اتجاهات عضوات هيئة التدريس نحو تطوير حلقات النقاش العلمية. ويحوي المحور أربعة عشر عبارة من أمثلتها "تعتبر حلقات النقاش وسيلة مهمة للنمو المهني المستمر".

(٥) محور برامج التطوير المهني الأخرى التي تحتاجها عضوات هيئة التدريس بالكلية. ويحوي المحور أربعة عشر عبارة منها "دورة في استخدام الإنترنت".

صدق الاستبانة:

□ عرضت الاستبانة في صورتها الأولية على ثمانية محكمين بكلية التربية بفرع الجامعة بالمدينة المنورة من تخصصات مختلفة شملت المناهج وطرق

التدريس، التربية المقارنة، تقنيات التعلم، علم النفس، الإحصاء التربوي، اللغة العربية والعلوم الاجتماعية. وقد حوت الاستبانة في صورتها الأولى ٦٥ عبارة.

- طلب من المحكمين إبداء الرأي حول محاور الدراسة، مدى ارتباط كل عبارة بمحورها الرئيس، مدى مناسبة العبارة لموضوع الدراسة، اقتراح بدائل للعبارات غير المناسبة وإبداء الرأي حول الاستبانة عامة.
- بعد إكمال المحكمين للتحكيم وفي ضوء تحليل استجاباتهم وآرائهم ومرئياتهم تم تعديل الاستبانة، حيث كتبت في صورتها النهائية لتحتوي ٦٠ عبارة بالإضافة إلى بعض المعلومات الديموغرافية. وهكذا اعتبرت الاستبانة صادقة صدقاً تحكيمياً. أنظر الاستبانة بصورتها النهائية في الملحق.

ثبات الاستبانة:

حسبت قيمة الثبات باستخدام معادلة ألفا كورنباخ لكل محور على حده ثم للاستبانة كاملة وكانت النتائج على النحو الموضح بالجدول (٢).

جدول (٢): ثبات الاستبانة .

قيمة الثبات	المحور
٠,٧١٩	دور حلقات النقاش العلمية في تطوير الكلية
٠,٧٠٨	الاستفادة الشخصية للعضوات من حلقات النقاش العلمية
٠,٨٣٧	معارف المشاركة في حلقات النقاش العلمية
٠,٨٢١	اتجاهات عضوات هيئة التدريس نحو تطوير الحلقات العلمية
٠,٧٢٤	برامج التطوير المهني الأخرى التي تقترحها العضوات
٠,٨٩٧	ثبات الاستبانة كاملة

من الجدول السابق يتضح أن قيمة معاملات الثبات لكل الاستبانة (٠,٨٩٧) ولكل محور تعتبر على درجة من الثبات يمكن الاعتماد عليها.

تحليل ومناقشة نتائج الدراسة -

(I) ترميز المعلومات:

تم جمع الاستبانات وإدخالها في الحاسب الآلي بعد ترميزها على النحو التالي:

- (١) المحور الأول والرابع : (أوافق بشدة = ٤) ، (أوافق = ٣) ، (لا أوافق = ٢) ، (لا أوافق بشدة = ١) ، (المتروك = ٠).
- (٢) المحور الثاني: (إلى حد كبير = ٤) ، (إلى حد متوسط = ٣) ، (إلى حد ما = ٢) ، (لم يحدث = ١) ، (المتروك = ٠).
- (٣) المحور الثالث: (معوق كبير = ٤) ، (معوق متوسط = ٣) ، (معوق بسيط = ٢) ، (لا يعتبر معوق = ١) ، (المتروك = ٠).
- (٤) المحور الخامس: (حاجة شديدة = ٤) ، (حاجة متوسطة = ٣) ، (حاجة إلى حد ما = ٢) ، (لا حاجة لها = ١) ، (المتروك = ٠).

(II) تحليل المعلومات:

لتحليل المعلومات تم استخدام برنامج الحاسب الآلي للحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS 7.5 for Windows حيث أجريت العمليات الإحصائية التالية:

- ١- التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لنتائج المحور الأول والثاني والخامس.
- ٢- التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري والرتبة لنتائج المحور الثالث.
- ٣- مربعات كاي لنتائج المحور الرابع.

(ج) مناقشة النتائج وتفسيرها:

سوف تناقش النتائج وفقاً لأسئلة البحث. فإجابة عن السؤال الأول الذي ينص على: "ما آراء عضوات هيئة التدريس بكلية التربية فرع جامعة الملك عبد

العزيم بالمدينة المنورة حول دور حلقات النقاش العلمية في تطوير الكلية؟
حسبت التكرار، النسبة المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لجميع العبارات. والجدول (٣) يوضح نتائج هذا المحور.

جدول (٣) - نتائج المحور الأول: محور دور حلقات النقاش العلمية في تطوير المؤسسة الجامعية.

م	العبارة	أوافق بشدة ك (%)	أوافق ك (%)	لا أوافق ك (%)	لا أوافق بشدة ك (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	تشجع حلقات النقاش البحث العلمي بالكلية.	٢١ (٦٠)	١٢ (٣٤,٣)	٢ (٥,٧)		٣,٥٤	٠,٦١
٢	تثري الحلقات العلمية الجودة النوعية بالكلية.	١٣ (٣٧,١)	١٨ (٥١,٤)	٢ (٥,٧)	١ (٢,٩)	٣,١٧	٠,٨٩
٣	تسهل الحلقات العلمية في تطوير معايير التقييم الذاتي بالكلية.	١٢ (٣٤,٣)	١٨ (٥١,٤)	٣ (٨,٦)	١ (٢,٩)	٣,١١	٠,٩٠
٤	تحسن الحلقات العلمية مستوى التدريس بالكلية	١٠ (٢٨,٦)	١٨ (٥١,٤)	٦ (١٧,١)	١ (٢,٩)	٣,٠٦	٠,٧٦
٥	تقوي الحلقات العلمية سبل الاتصال بين عضوات هيئة التدريس بالكلية	١٥ (٤٢,٩)	٢٠ (٥٧,١)			٣,٤٢	٠,٥٠
٦	تثري حلقات النقاش الكفاءة العلمية للكلية.	١٥ (٤٢,٩)	١٤ (٤٠)	٢ (٥,٧)	٣ (٨,٦)	٣,١١	١,٠٥
٧	تعزز حلقات النقاش العمل التعاوني بين عضوات هيئة التدريس بالكلية.	١٣ (٣٧,١)	١٩ (٥٤,٣)	٣ (٨,٦)		٣,٢٨	٠,٦٢
٨	تسهل الحلقات في زيادة اتصال قاعدة البحث العلمي على مستوى الكلية.	٩ (٢٥,٧)	٢١ (٦٠)	٤ (١١,٤)		٣,٠٥	٠,٨٠
٩	الحلقات العلمية وسيلة للوقوف على المستجدات والجديد في ميدان العلم.	٢٠ (٥٧,١)	١٣ (٣٧,١)	٢ (٥,٧)		٣,٤١	٠,٦١
١٠	تساعد حلقات النقاش الكلية في تخطيط برامج مناسبة لحاجة عضوات هيئة التدريس.	١٢ (٣٤,٣)	١٦ (٤٥,٧)	٦ (١٧,١)		٣,٠٨	٠,٨٩

ويوضح الجدول (٣) ارتفاع متوسطات جميع العبارات، حيث تراوحت قيمتها بين ٣,٠٥ إلى ٣,٥٤. وهذه القيمة أعلى بكثير من نقطة الوسط (mid-point) وهي ٢,٥٠. ويُلاحظ أن معظم الإجابات عن عبارات هذا المحور وقعت بين الخيارين أوافق بشدة و أوافق. وتشير هذه النتيجة إلى اتفاق آراء العينة بدرجة عالية في الدور الإيجابي لحلقات النقاش العلمية في تطوير الكلية. وفي هذا السياق فقد أحرزت العبارة رقم (١) أعلى متوسط ٣,٥٤، كما أن نسبة ٦٠% من أفراد العينة

توافق بشدة أن حلقات النقاش العلمية تشجع البحث العلمي بالكلية. ووضحت النتائج أيضاً دور هذه الحلقات في تقوية سبل الاتصال بين عضوات هيئة التدريس (عبارة ٥)، فقد بلغت قيمة المتوسط لهذه العبارة ٣,٤٢، كما أن جميع الإجابات عنها انحصرت فقط بين الخيارين أوافق بشدة وأوافق. تلي ذلك العبارة رقم ٩ التي تدل على أن حلقات النقاش العلمية وسيلة جيدة للوقوف على المستجدات والجديد في ميدان العلم، كما أنها تعزز العمل التعاوني بين عضوات هيئة التدريس (عبارة ٧) فقد كانت قيمة المتوسط لهاتين العبارتين ٣,٤١، ٣,٢٨ على التوالي. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة فايلدر (Filder, 1997, p. 3) التي أشارت إلى أن التطوير المهني للأفراد يعكس مردوده إيجابياً على المؤسسات التي يعملون بها.

وللإجابة عن السؤال الثاني الذي كان نصه: "ما آراء عضوات هيئة التدريس بكلية التربية فرع جامعة الملك عبد العزيز بالمدينة المنورة حول مدى الاستفادة الشخصية من حلقات النقاش العلمية؟" تم حساب التكرار، النسبة المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري لجميع عبارات هذا المحور كما يوضح الجدول (٤).

جدول (٤): نتائج المحور الثاني- محور الاستفادة الشخصية للعضوات من حلقات النقاش العلمية .

م	العبارة	إلى حد كبير ك (%)	إلى حد متوسط ك (%)	إلى حد ما ك (%)	لم يحدث ك (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	نمت أفكاري في الأبحاث من خلال مشاركتي في حلقات النقاش العلمية.	١٤ (٤٠)	١٤ (٤٠)	١ (٢٠)	٤ (١١,٤)	٢,٩٧	١,٢٠
٢	حسنت الحلقات العلمية من مهاراتي في التدريس.	٤ (١١,٤)	١٧ (٤٨,٦)	٧ (٢٠)	٤ (١١,٤)	٢,٤٣	١,١٢
٣	اكتسبت خبرات مهمة للعمل بمشاركتي في الحلقات العلمية	٦ (١٧,١)	٢٠ (٥٧,١)	٢ (٥,٧)	٤ (١١,٤)	٢,٦٣	١,١٦
٤	أكسبتني حلقات النقاش الجراءة في التعبير عن رأيي.	٨ (٢٢,٩)	١٨ (٥١,٤)	٣ (٨,٦)	٤ (١١,٤)	٢,٧٤	١,١٢
٥	ساعدتني الحلقات على تنمية مهارات البحث العلمي.	٨ (٢٢,٩)	١٢ (٣٤,٣)	١ (٢,٩)	١ (٢,٩)	٢,٦٣	١,١٦
٦	استفدت من وجهات النظر المختلفة التي تطرحها الزميلات أثناء النقاش.	٢٠ (٥٧,١)	١٢ (٣٤,٣)	١ (٢,٩)	١ (٢,٩)	٣,٤٠	٠,٩١

تابع جدول (٤): نتائج المحور الثاني- محور الاستفادة الشخصية للعضوات من حلقات النقاش العلمية .

م	العبارة	إلى حد كبير ك (%)	إلى حد متوسط ك (%)	إلى حد ما ك (%)	لم يحدث ك (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٧	سهلت حلقات النقاش حل بعض مشكلاتي العلمية.	١٧,١) ٦	٤٠) ١٤	١٣,٣) ٥	٢٠) ٧	٢,٣٧	١,٢٤
٨	قللت الحلقات العلمية روتين العمل لدى العضوات.	٢٠) ٧	٢٢,٩) ٨	١٧,١) ٦	٢٠) ٧	٢,٠٣	١,٤٤
٩	قوت الحلقات العلمية الصلات بين العضوات المشاركات.	٤٠) ١٤	٤٨,٦) ١٧	٥,٧) ٢	٢,٩) ١	٣,٢٠	٠,٩٠
١٠	زادت مداخلات الزميلات المتعة في المشاركة في حلقات النقاش.	٧١,٤) ٢٥	٢٠) ٧	٥,٧) ٢		٣,٥٧	٠,٨٥

وتشير النتائج الموضحة بالجدول (٤) إلى تفاوت آراء أفراد العينة حول مدى الاستفادة الشخصية من حلقات النقاش العلمية، حيث تراوحت قيمة المتوسط الحسابي للعبارات بين ٢,٠٣ و ٣,٥٧، مما يشير إلى اتساع نطاق جوانب الفائدة من هذه الحلقات. فقد حصلت العبارة الأخيرة (رقم ١٠) على أعلى قيمة للمتوسط وأقل قيمة للانحراف المعياري بالمحور وهي ٠,٨٥. ويدل ذلك على اتفاق أفراد العينة على الاستفادة من المداخلات التي تحدث في حلقات النقاش العلمية. فقد أجابت قرابة ثلاثة أرباع العينة (٧١,٤%) أنها استفادت إلى حد كبير من هذه المداخلات. تلي ذلك العبارة رقم ٦ التي تدل أيضاً على استفادة الأفراد بدرجة كبيرة من وجهات النظر المختلفة التي تطرحها الزميلات أثناء النقاش ثم العبارة رقم ٩ التي تدل على أن حلقات النقاش قد زادت من الصلة العلمية بين المشاركات. فقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهاتين العبارتين ٣,٤٠ و ٣,٢٠ على التوالي. ويلاحظ أن قيمة الانحراف المعياري للعبارات الثلاثة (١٠، ٦، ٩) كانت جميعها أقل من ١، مما يؤكد اتفاق آراء أفراد العينة بدرجة عالية حولها. وبالتعمن في هذه العبارات يلاحظ أنها تدور حول محور واحد هو العمل الجماعي التعاوني. وفي هذا الإطار أشارت دراسة وايتهايد (Whitehead, 1999, p. 86) التي أجريت في موضوع العلاقات التربوية في العصر الحديث إلى أهمية العمل التعاوني بين التربويين المحترفين (Professional educators) الذين يصنعون المعرفة وينتجونها من خلال

الأعمال والدراسات الشخصية التي يقومون بها. والتربويون الباحثون (Educational researchers) الذين يسهمون في إثراء المعرفة عن طريق فلسفاتهم الخاصة في الأبحاث. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير هذا النوع من التعاون في الأوساط الجامعية بصفة خاصة.

من ناحية أخرى يوضح الجدول (٤) قلة اتفاق الأفراد حول دور الحلقات العلمية في تقليل روتين العمل (عبارة ٨)، حيث حصلت هذه العبارة على أقل قيمة للمتوسط أقل من نقطة الوسط وهي فقط ٢,٠٣، كما حصلت على أعلى قيمة للانحراف المعياري بالمحور وهي ١,٤٤. وتعتبر هذه النتيجة غريبة فالتوقع أن حلقات النقاش ستكسر طوق الروتين، وربما كان ذلك انعكاساً لشدة ضجر العضوات من تقل هذا الروتين.

وللإجابة عن سؤال الدراسة الثالث وهو: "ما معوقات حلقات النقاش العلمية حسب آراء عضوات هيئة التدريس بكلية التربية فرع جامعة الملك عبد العزيز بالمدينة المنورة؟" تم حساب التكرار، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري لجميع عبارات المحور، كما تم ترتيب هذه العبارات ترتيباً تنازلياً من الأكثر إلى الأقل إعاقة. وجاءت النتائج على النحو الموضح بالجدول (٥).

جدول (٥) - نتائج المحور الثالث: محور معوقات حلقات النقاش العلمية من وجهة نظر العضوات.

م	العبارة	معوق كبير ك (%)	معوق متوسط ك (%)	معوق إلى حد ما ك (%)	لا يُعتبر معوقاً ك (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	تضارب مواعيد بعض الحلقات مع جداول المحاضرات	٢٦ (٧٤,٣)	٥ (١٤,٣)	٤ (١١,٤)		٣,٦٣	٠,٦٩
٢	الإرهاق الجسدي نتيجة لكثرة الأعباء التدريسية.	١٣ (٣٧,١)	١٤ (٤٠,١)	٦ (١٧,١)	٢ (٥,٧)	٣,٠٨	٠,٨٧
٣	افتقار الحلقات العلمية إلى استخدام التقنيات الحديثة.	١٠ (٢٨,٦)	٢٠ (٥٧,١)	٣ (٨,٦)	٢ (٥,٧)	٣,٠٨	٠,٧٨
٤	ضعف الإمكانيات المادية المتاحة لعقد الحلقات.	١٣ (٣٧,١)	١٣ (٣٧,١)	٦ (١٧,١)	٢ (٥,٧)	٣,٠٠	١,٠٣
٥	عدم انتظام مواعيد عقد حلقات النقاش.	١٢ (٣٤,٣)	١٥ (٤٢,٩)	٥ (١٤,٣)	١ (٢,٩)	٢,٩٧	١,٠٧
٦	عدم وجود معايير واضحة لتقويم حلقات النقاش العلمية.	١٤ (٤٠,١)	١١ (٣١,٤)	٦ (١٧,١)	٢ (٥,٧)	٢,٩٤	١,١٦

تابع جدول (٥) - نتائج المحور الثالث: محور معوقات حلقات النقاش العلمية من وجهة نظر العضوات .

م	العبارة	معوق كبير ك(%)	معوق متوسط ك(%)	معوق إلى حد ما ك(%)	لا يعتبر معوقاً ك(%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٧	عدم إشراك العضوات في اختيار موضوعات الحلقات.	١٣(٣٧,١)	١٣(٣٧,١)	٥(١٤,٣)	٢(٥,٧)	٢,٩٤	١,١٤
٨	بعض مواضيع الحلقات غير مناسبة لحاجة العضوات.	١٣(٣٧,١)	١٠(٢٨,٦)	٧(٢٠)	٣(٨,٦)	٢,٨٣	١,٢٠
٩	الزمن المتاح لحلقة النقاش العلمية غير كافٍ.	٨(٢٢,٩)	١٦(٤٥,٧)	٧(٢٠)	٢(٥,٧)	٢,٧٤	١,٠٧
١٠	كثرة الأعباء الإدارية تمنع حضور بعض الحلقات المهمة.	١٣(٣٧,١)	٧(٢٠)	٩(٢٥,٧)	٤(١١,٤)	٢,٧١	١,٢٥
١١	عدم وضوح توزيع فرص المشاركة في الحلقات.	٨(٢٢,٩)	١٥(٤٢,٩)	٦(١٧,١)	٤(١١,٤)	٢,٦٦	١,١٤
١٢	عدم مناسبة مكان انعقاد حلقات النقاش.	٧(٢٠)	٨(٢٢,٩)	٧(٢٠)	١١(٣١,٤)	٢,٢٠	١,٢٥

يُلاحظ في الجدول (٥) أن جميع متوسطات عبارات هذا المحور (ما عدا العبارة الأخيرة) كانت أكبر من نقطة الوسط (٢,٥٠). ويدل ذلك على أن هذه العوامل تعتبر معوقات في برنامج حلقات النقاش العلمية بوضعه الحالي. ويوضح الجدول اتفاق أفراد العينة بدرجة عالية في أن تضارب مواعيد بعض الحلقات يعتبر أكبر المعوقات، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للعبارة ٣,٦٣، يلي ذلك الإرهاق الجسدي لكثرة الأعباء التدريسية وكذلك افتقار حلقات النقاش العلمية إلى استخدام بعض تقنيات التعليم الحديثة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لكل من هاتين العبارتين ٣,٠٨. ويستنتج من ذلك أن الأفراد يرون ضرورة إعادة تنسيق مواعيد الحلقات مع جداولهم المزدحمة كما أنهم يتطلعون إلى استخدام التقنيات الحديثة في حلقات النقاش العلمية. وتؤيد هذه النتيجة دراسة (زكريا لال، ٢٠٠٠م، ص ١٧٤) التي انتهت إلى أن استخدام التقنيات الحديثة سيكون معياراً أساسياً في نظام التعليم العالي السعودي خلال الثلاثة عقود المقبلة. أما العبارة ١٢ التي حازت على أقل متوسط (فقط ٢,٢٠) فتدل على أن مكان انعقاد حلقات النقاش العلمية لم يكن معوقاً. وقد يُفسر ذلك بأن الأفراد لا يرون المكان قضية في مقابل الاستفادة من هذه الحلقات.

وللإجابة عن سؤال الدراسة الرابع والذي كان نصه: " ما اتجاه عضوات هيئة التدريس بكلية التربية فرع جامعة الملك عبد العزيز بالمدينة المنورة نحو تطوير حلقات النقاش العلمية؟" حسب المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، قيمة مربع كاي لجميع عبارات هذا المحور. وجاءت نتائجه على النحو الموضح بالجدول (٦).

جدول (٦) : محور اتجاه عضوات هيئة التدريس نحو تطوير حلقات النقاش العلمية .

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
١	أحرص على حضور حلقات النقاش العلمية.	٣,٤٦	٠,٦١	١٢,٤٠	*٠,٠٠	+
٢	تُعد حلقات النقاش العلمية وسيلة مهمة للنمو المهني المستمر.	٣,٣٤	٠,٦٤	١٦,١٧	*٠,٠٠	+
٣	أرى أن الحلقات ضرورية ملحة لتطوير البحث العلمي للعضوات.	٣,٤٣	٠,٦٥	١٠,٣٤	*٠,٠٠	+
٤	يصيبني الملل عند حضور حلقات النقاش العلمية.	٢,٢٠	٠,٩٣	٢٧,٧١	*٠,٠٠	-
٥	استمرار الحلقات العلمية سيرفع مستوى التدريس.	٢,٩١	١,٠١	٤٤,٥٧	*٠,٠٠	+
٦	حلقات النقاش ملتقى مناسب للاستشارات العلمية.	٣,١٤	٠,٩٤	٢٧,٧٤	*٠,٠٠	+
٧	أشعر أنني أحتاج إلى برامج أخرى للمزيد من النمو والتطوير.	٣,٢٦	٠,٨٢	٢٥,٠٠	*٠,٠٠	+
٨	أرى أن حضور حلقات النقاش العلمية مضیعة للوقت.	١,٥٤	٠,٦١	٢٧,٩٧	*٠,٠٠	-
٩	تهبء حلقات النقاش الفرصة لحل بعض المشكلات العلمية المهمة.	٢,٤٨	٠,٩٨	٤٧,٧١	*٠,٠٠	+
١٠	المشاركة في حلقات النقاش استثمار جيد للوقت والإفادة العلمية.	٣,١٧	٠,٩٥	٢٦,١٤	*٠,٠٠	+
١١	ترفع الحلقات العلمية المستوى الثقافي للعضوات.	٣,٢٢	٠,٨٤	٣٠,٢٥	*٠,٠٠	+
١٢	تهبء الحلقات العلمية فرص النمو المهني المستمر للعضوات.	٣,٠٠	٠,٩٠	٤٠,٨٦	*٠,٠٠	+
١٣	تشجع الحلقات العلمية العضوات على مواكبة المتغيرات السريعة.	٣,٠٨	١,٠٣	٣١,٧١	*٠,٠٠	+
١٤	يجب تعميم حلقات النقاش العلمية في كل الجامعات السعودية.	٣,٥٤	٠,٧٨	١٨,٩١	*٠,٠٠	+

* دالة عند مستوى ٠,٠١

وبعد أن تم إجراء تحليل مربعات كاي لجميع فقرات هذا المحور فقد أسفر هذا التحليل عن وجود دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١. وتوضح بيانات الجدول (٦) أن اتجاه الدلالة كان موجباً للعبارات موجبة الصياغة وسالباً لتلك التي كانت صياغتها سالبة وهي فقط العبارتين رقم ٤ و ٨. وتؤكد هذه النتائج وجود اتجاه إيجابي قوي للعضوات لتطوير حلقات النقاش العلمية. وبما أن لكل اتجاه أسساً يستند عليها، فقد يكون أساس هذا الاتجاه القوي هو استفادة أفراد العينة من حلقات

النقاش العلمية أو شعورهم بالحاجة إلى المزيد من برامج التطوير المهني في ضوء هذه التجربة ، مما يشجع تعميم حلقات النقاش على عضوات هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات السعودية.

وللإجابة عن السؤال الخامس الذي ينص على: "ما برامج التطوير المهني الأخرى التي تحتاجها عضوات هيئة التدريس بكلية التربية فرع جامعة الملك عبد العزيز بالمدينة المنورة؟" تم حساب التكرار، النسبة المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري لجميع عبارات المحور. ويوضح الجدول (٧) نتائج تحليل عبارات هذا المحور.

جدول (٧): نتائج المحور الخامس: محور برامج التطوير المهني الأخرى التي تحتاجها العضوات .

م	البرنامج	حاجة كبيرة ك(%)	حاجة متوسطة ك(%)	حاجة بسيطة ك(%)	لا حاجة له ك(%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	دورة في استخدام الإنترنت.	٣١(٨٨,٦)	٢(٥,٧)		١(٢,٩)	٣,٧٤	٠,٨٥
٢	دورة في استخدام الحاسب الآلي.	٢٧(٧٧,١)	٤(١١,٤)	٢(٥,٧)	١(٢,٩)	٣,٥٧	٠,٩٥
٣	التحليل الإحصائي بالحاسب.	٢٤(٦٨,٦)	٨(٢٢,٩)	١(٢,٩)	٢(٥,٧)	٣,٥٤	٠,٨٢
٤	مهارات البحث العلمي.	٢٥(٧١,٤)	٦(١٧,١)	٢(٥,٧)	١(٢,٩)	٣,٥١	٠,٩٤
٥	مهارات كتابة ورقة علمية.	٢٢(٦٢,٩)	١٠(٢٨,٦)		٢(٥,٧)	٣,٤٢	٠,٩٨
٦	تكنولوجيا المعلومات.	٢٧(٧٧,١)	٣(٨,٦)	٢(٥,٧)	١(٢,٩)	٣,٤٨	١,١٢
٧	تقنيات الحاسب الآلي في التدريس.	٢٧(٧٧,١)	٤(١١,٤)	١(٢,٩)	١(٢,٩)	٣,٥١	١,٠٩
٨	لقاءات مع ذوي الخبرة.	٢٨(٨٠)	٦(١٧,١)	١(٢,٩)		٣,٧٧	٠,٤٩
٩	برنامج في اللغة الإنجليزية.	٢٢(٦٢,٩)	٨(٢٢,٩)	٢(٥,٧)	٢(٥,٧)	٣,٣٧	١,٠٣
١٠	المشاركة في المؤتمرات.	٢٢(٦٢,٩)	١١(٣١,٤)	١(٢,٩)		٣,٥١	٠,٨٢
١١	تممية التفكير لدى الطالبات.	٢١(٦٢)	١٠(٢٨,٦)	١(٢,٩)		٣,٣١	١,٥٧
١٢	مهارات في الإدارة التربوية.	١٥(٤٢,٩)	١٦(٤٥,٧)	٣(٨,٦)		٣,٢٦	٠,٨٥
١٣	فن صياغة أسئلة الاختبارات.	٢٣(٦٥,٧)	٩(٢٥,٧)	١(٢,٩)	٢(٥,٧)	٣,٥١	٠,٨٢
١٤	طرق التدريس الحديثة.	٢٨(٨٠)	٥(١٤,٣)	١(٢,٩)	١(٢,٩)	٣,٧١	٠,٦٧

توضح بيانات الجدول (٧) أن جميع عبارات هذا المحور حصلت على متوسطات عالية تراوحت بين ٣,٢٦ و ٣,٧٧ وهذه القيمة أعلى بكثير من نقطة الوسط وهي ٢,٥٠، مما يشير إلى أن حاجة أفراد العينة لهذه البرامج كبيرة. ولهذا ينبغي تضمين هذه الجوانب في التطوير المهني مستقبلاً. وفي هذا الإطار حازت العبارة رقم ٨ على أعلى قيمة للمتوسط الحسابي وهي ٣,٧٧، كما يُلاحظ أنه لم توجد أي إجابة تحت الخيار الرابع (لا حاجة له). ويشير ذلك إلى أهمية اللقاءات مع ذوي الخبرة في المستقبل. وقد يفسر ذلك بسبب محدودية مثل هذه الفرص لعضوات هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات السعودية. تلي ذلك العبارة رقم ١ التي كانت قيمة متوسطها ٣,٧٤ والتي أوضحت أن نسبة ٨٨,٦% من أفراد العينة بحاجة كبيرة إلى دورة في الإنترنت. ولا غرابة في ذلك فإن استخدام الإنترنت سيوفر الكثير من فرص التطوير المهني لعضوات هيئة التدريس وطالباتهن، فالمعروف أن التعليم الجامعي يعتمد إلى مدى كبير على الأبحاث وجمع المعلومات التي توفرها خدمات الإنترنت بأسرع وقت وبأقل تكلفة. كما أن الواقع الملموس يؤكد أن هذه التقنية سوف تلعب دوراً كبيراً في تطوير التعليم الجامعي. وتؤيد هذه النتيجة دراسة (عبد الله النجار، ٢٠٠١، ص ١٥٨) التي أوصت بضرورة إقامة دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس على استخدام الإنترنت وتوفير هذه الخدمة بمكاتبهم.

المقترحات والتوصيات :

من خلال هذا العرض وفي حدود ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج تتأكد ضرورة اهتمام كليات التربية بالجامعات السعودية بالتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس وتشير إلى المقترحات والتوصيات التالية:

- أشارت نتائج هذه الدراسة إلى الدور الإيجابي لحلقات النقاش العلمية في تطوير الكلية خاصة في مجال البحث العلمي الذي أكدت الدراسات السابقة بأنه إحدى وظائف الجامعة الرئيسية، وفي هذا حافز للقائمين على كليات التربية بالجامعات السعودية لبذل الجهود الجادة بتطوير هذا النوع من البرامج.
- أوضحت نتائج هذه الدراسة تفاوت آراء عضوات هيئة التدريس حول جوانب الاستفادة من حلقات النقاش العلمية وعليه يُقترح تنويع استراتيجيات وموضوعات حلقات النقاش حتى تجد كل عضوه الجانب الذي تنتشده.
- بينت النتائج أن من أبرز معوقات حلقات النقاش العلمية ضيق الزمن والعبء التدريسي ، ولذلك تقترح الدراسة تحديد جدول بمواعيد كل الحلقات التي تقدم خلال الفصل الدراسي وتوزيعه على جميع العضوات في وقت مبكر يتيح لهن الترتيب للحضور والمشاركة. وتوصي الباحثة بأن يتم ذلك بالتنسيق مع كل الأقسام بالكلية.
- أشارت نتائج الدراسة إلى أن من الصعوبات التي تواجه حلقات النقاش ضعف الإمكانيات المادية وقلة التقنيات الحديثة، وعليه تقترح الدراسة تخصيص ميزانية للإنفاق على برامج التطوير المهني بكليات التربية بالجامعات السعودية.
- لما كانت نتائج الدراسة قد وضحت وجود اتجاهات إيجابية قوية لدى عضوات هيئة التدريس نحو تطوير حلقات النقاش العلمية فإن ذلك يدعو إلى التوصية بالاستمرار في عقد الحلقات وتوفير البرامج الأخرى التي اقترحتها العضوات لتنويع جوانب التطوير المهني.
- وضحت نتائج هذه الدراسة أيضاً وجود اتجاه قوي لدى العضوات في تطوير حلقات النقاش العلمية، كما وضحت الاستفادة العضوات من هذه الحلقات. واستناداً على هذه النتائج توصي الدراسة بتعميم حلقات النقاش العلمية على جميع عضوات هيئة التدريس بكليات التربية الجامعية بالمملكة.

- أكدت النتائج الحاجة الشديدة لعضوات هيئة التدريس لتعلم مهارات استخدام الحاسب الآلي والإنترنت. ونظراً لأن هذه التقنيات تشكل العمود الفقري للتطوير المهني بكل جوانبه تقترح الدراسة التطبيق الفوري لدورة تدريبية للعضوات في استخدام الحاسب الآلي والإنترنت.
- ولإكساب العضوات مهارات وخبرات في التقنيات الحديثة توصي الدراسة بتوفير مدربين مختصين للقيام بالإشراف والتدريب.
- نظراً لشح الأدبيات في مجال التطوير المهني عامةً وحلقات النقاش العلمية خاصةً تقترح الدراسة كتابة تقارير مفصلة تشمل أهداف وفعاليات هذه الحلقات لكل فصل للاستعانة بها في المستقبل وحفاظاً على التنوع المستمر.
- بينت النتائج حاجة العضوات إلى جوانب متعددة للتطوير المهني. وعليه يُقترح أن تنظم برامج وأنشطة هذا التطوير تنظيمياً معاصراً ومواكباً للمتغيرات والمستحدثات وأن توجه وفقاً لحاجة عضوات هيئة التدريس والكلية.
- ولحدثة تجربة حلقات النقاش العلمية لعضوات هيئة التدريس يقترح تقويم أي حلقة فور الانتهاء منها للاستفادة من النتائج والتغذية الراجعة بغرض التحسين. ومن هنا توصي الباحثة باستحداث معايير لهذا التقويم يُقترح أن تشمل جوانب البحث العلمي، التطوير الأكاديمي، التطوير التربوي، التدريس والتقنيات الحديثة.
- ونظراً لعدم وجود استراتيجية واضحة للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية عامةً، توصي الباحثة بإحكام صياغة أهداف حلقات النقاش العلمية وتحديد أساليب تنفيذها وتقويمها قبل الشروع فيها.
- ولنجاح حلقات النقاش ينبغي التأكد من الموازنة بين عنصرين أساسيين هما عنصر المحتوى الذي يتعلق بالأهداف والحاجات والطموحات وعنصر التطبيق العملي الذي يتعلق بالكيفية والإمكانات التي يتم بها تحقيق هذه الأهداف.

المراجع :-

- ١- إبراهيم عبد الله الشامي، (١٩٩٤): بعض مهام أعضاء هيئة التدريس وواقع أدائها كما يدركه الطلاب والأعضاء بجامعة الملك فيصل بالإحساء، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، العدد السادس، ص ص ١٠١-١٣٥.
- ٢- جامعة الإمارات العربية المتحدة، (١٩٩٣): توصيات اللجنة الإقليمية حول النهوض بأعضاء هيئة التدريس في جامعات دول الخليج العربي، الفترة من ٣٠ مارس- إلى ٢ أبريل ١٩٩٣م، العين الإمارات العربية المتحدة.
- ٣- جاسم يوسف الكندري، علي محمد إبراهيم، (١٩٩٠): تحليل النشاط الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت: مركز القياس والتقييم بجامعة الكويت،
- ٤- زكريا يحيى لال، (٢٠٠٠): دور البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، المجلة التربوية، جامعة الكويت العدد ٥٥، المجلد ١٤، ص ص ١٦٩-٢٠١.
- ٥- عائشة أحمد فخرو، (٢٠٠٠/٢٠٠١): العوامل المؤثرة على تنمية وتطوير التعليم الثانوي، التربية: اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، العدد ١٣٥/١٣٦، السنة ٢٩/٣٠، ص ص ١٠٢-١١٣.
- ٦- عبد العزيز عبد الله السهلاوي، (٢٠٠٠): الاتجاهات حول الإنفاق على التعليم العالي والحوار المطلوب، المجلة التربوية - جامعة الكويت، العدد ٥٦، المجلد ١٤، صيف ٢٠٠٠.
- ٧- عبد الله عمر النجار، (٢٠٠١): واقع استخدام الإنترنت في البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، العدد ١٩، ص ص ١٣٥-١٦٠.
- ٨- محمد وجيه الصاوي، (٢٠٠٠): أهداف جامعات دول مجلس التعاون الخليجي (دراسة تحليلية مقارنة في ضوء بعض المعايير)، المجلة التربوية، جامعة الكويت، ص ص ٧٧-١٣٨.
- ٩- مليحان معيض الثبيتي، (٢٠٠٠): الجامعات: نشأتها، مفهومها، وظائفها- دراسة وصفية تحليلية، المجلة التربوية- جامعة الكويت، العدد ٤٥، المجلد ١٤، ص ص ٢٠٩-٢٦٠.
- ١٠- وزارة التعليم العالي، المؤتمر الدولي عن جامعة القرن الحادي والعشرين ١٧-١٩/مارس ٢٠٠١م، مسقط - سلطنة عمان في: مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، السنة العاشرة، العدد العشرون، ص ص ٢١٣-٢٢٢.
- 11- Allans, K., (1999): Self-Appraisal: A step Towards Meeting Individual's Professional Development Needs for Butsona

- Secondary School Teachers, **Journal of in-Service Education**, Vol. 25, No. 1, pp. 23-37.
- 12- Filder, B., (1997): **Building on Success: Professional Development in the Future in H Tomilnson (Ed.)** Managing Continuous Professional Development in Schools, London: Paul Chapman.
 - 13- Hall, O. & Paolucci, B. (1987): **Teaching Home Economics**, 3rd edition, John Wiely & Sons.
 - 14- Jim, O'Brein & John MacBeath, (1999): Coordinating Staff Development: the training and development of Staff Development Coordinators, **Journal of in-service Education**, vol 25, No. 1, pp. 69-83.
 - 15- Kerwood, J & Clements, S. ,(1986): quoted in J.B.Cousins, Understanding Organizational Learning for Educational Leadership & School Reform, in **International Handbook of Educational Leadership & Administration** , Amsterdam: Kluwer.
 - 16- Leonidas, Gerry & Eric, Kindel (1999): **Introduction to Design Issues for the World Wide Web (WWW)**, Centre for Staff Training & Development.
 - 17- Mcwilliam, E., Hatcher, C, & Meadmore, D., (1999): Developing Professional Identities: Remarking the Academic for Corporate Times. **Pedagogy, Culture & Society**, Vol. 7, No. 1, pp. 55- 72.
 - 18- Pryse, Janet & Phelps , Jullia, (1998) : Running Seminars & Small Group Sessions, **Staff Training & Development Handbook**, University of Liverpool Press, pp. 1-75.
 - 19- Sutherland, Samoel, (1997): **Teacher Education & Training Report 10 of the Dearing Report**, London:HMSO.
 - 20- Taylor, Peter, (1999): Information Technology Skills Development & the New Problematic, **Pedagogy, culture & Society: a Journal of Education, Discussion and Debate**, Vol. 7, No, 1, pp. 117-133.
 - 21- Townsend, Patrick & Gebhardi, Joan., (1998): **Quality in Action: 93 Lessons in Leadership, Participation & measurement**, John Wiley & Sons.
 - 22- UNESCO: **Annual Report**, 1997, Higher Education in Germany, pp. 1-33.

- 23- Whitehead, Jack ,(1999): Educative Relations in a New Era, **Pedagogy, Culture & Society**: a Journal of Education, Discussion and Debate, Vol. 7, No. 1, pp. 73-90.
- 24- Williams, R. ,(1999): **Essentials of Total Quality Management**, AMACOM, a Division of the American Management Association, International, New York.

Investigating View Points of Female Members of Teaching Staff of the Faculty of Education of King Abdul Aziz University on Scientific Seminars

Dr. Mahasin Ibrahim Shommo¹

Abstract : The objective of this study was to investigate views of female members of teaching staff of the Faculty of Education of King Abdul Aziz University in scientific seminars as one aspect of vocational development. The views were sought in 5 aspects of scientific seminars included: their role in developing the Faculty; personal benefit from them; obstacles facing them; attitudes towards their development; need for other aspects of vocational development. Another objective of the study was to provide some suggestions and recommendations for the development of scientific seminars in Faculties of Education in Saudi Universities general & the Faculty of Education of King Abdul Aziz University in Al Madinah in specific.

To achieve these objectives a questionnaire that consisted of 60 items was constructed by the researcher and administered to a sample of 35 female members in the Faculty of Education of King Abdul Aziz University in Al Madinah in 2002. Data were analysed by using frequencies, means, standard deviations, chi square.

The results showed positive role of scientific seminars in developing the Faculty, particularly in scientific research and personal benefits such as co-operative work . Also, results pointed out that the most important obstacles facing the seminars include shortage of time, big burden of teaching, lack of

¹Assistant Professor of Curriculum & Methods of Teaching Family Education
Dep. Of Curriculum, Teaching Methods & Educational Materials
Faculty of Education, King Abdul Aziz University

budget, lack of modern technologies. Moreover, results showed positive attitudes of the sample towards development of scientific seminars & the need for other aspects of vocational development, specially using of computer & internet.

In addition, the study provided some suggestions that include continuation of scientific seminars, innovation of criteria for evaluating these seminars; immediate conduction of training course in using computer and internet for the members of teaching staff in the Faculty of Education of King Abdul Aziz University in Al Madinah, provision of budget for programmes of vocational development.; use of modern technologies in conducting scientific seminars. Finally, the study recommends the generalisation of scientific seminars in all Faculties of Education in Saudi Universities.