

ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل

الجوهرة بنت إبراهيم بوشيت

أستاذ مشارك، وكلية كلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع، جامعة الدمام

الدمام، المملكة العربية السعودية، ص ب ٢٤٦٦ الرمز ٣١٤٥١

Email: abubshait@hotmail.com

(قدم للنشر في ٢١/١٠/١٤٣٠هـ؛ وقبل للنشر في ١٤/٧/١٤٣١هـ)

الكلمات المفتاحية: الأداء التدريسي، ممارسات التطوير، أعضاء هيئة التدريس.

ملخص الدراسة. استهدفت هذه الدراسة التعرف على ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل ومدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول هذه الممارسات تبعاً لمتغير الكلية والجنس والمرتبة العلمية. ولتحقيق هذه الأهداف استخدمت الباحثة استبانة مكونة من (٢٢) عبارة مثلت فرص ومصادر التطوير وكذلك تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

وقد أظهرت النتائج أن هناك اتفاقاً عاماً بين أفراد عينة الدراسة على أن هناك ما نسبته (٥٥٪) من الممارسات التطويرية التي تقوم بها جامعة الملك فيصل لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، كذلك أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في تسهيل الجامعة إجراءات التفريغ العلمي، وتوفير الدورات والدراسات وغيرها من مصادر المعرفة الأخرى المتعلقة بتطوير الأداء التدريسي لصالح الذكور. وتعقد الكلية الحلقات العلمية الصغيرة، وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس في طرائق التدريس الفعالة، ودعوة المتخصصين والخبراء في مجال تطوير الأداء التدريسي لصالح الإناث كما بينت الدراسة وجود أثر دال إحصائياً تبعاً لمتغير الكلية في محور فرص التطوير لصالح كلية التربية. كما بينت الدراسة عدم وجود فرق دال إحصائياً تبعاً لمتغير المرتبة العلمية حول ممارسات تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.

مقدمة

صحية أساسها الاحترام والفهم المتبادل بينه وبين

الطلبة. ولذلك نجد أن تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس لإكسابه مهارات وطرائق تدريس حديثة، أصبحت ضرورة ملحة في ظل التطورات السريعة والانفجار المعرفي والتكنولوجي.

إن عضو هيئة التدريس هو العصب الأساسي في العملية التعليمية. فكفاءته وقدرته على احتواء العملية التعليمية لها الأثر الملحوظ على مجمل الأمور الأكاديمية، وعلى تعلم الطلبة وخلق بيئة تعليمية

مشكلة الدراسة

إن دور عضو هيئة التدريس بالجامعات دور متجدد ومتعاظم بصورة مستمرة، مما جعل الكثير من الجامعات العالمية تركز على تطوير أعضاء هيئة التدريس بها، بهدف تحسين العملية التعليمية، واستيعاب التطورات الجديدة المتسارعة، سواء كان ذلك يرتبط بالتطوير التدريسي أو المعلوماتي أو المنهجي أو الإداري أو البحثي أو التقويمي أو الذاتي، والتي يندرج تحتها الكثير من البرامج والقضايا الفرعية ذات الصلة بأدوار الأستاذ الجامعي المعروفة، وهي التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع (آل زاهر، ١٤٢٥هـ).

من جانب آخر نجد أن ضعف التأهيل والتطوير المهني للهيئة التدريسية له مؤثرات سلبية عديدة على الوسط الجامعي، من أهمها: تسرب العديد من الطلبة دون إكمال دراستهم الجامعية، وانتشار ظاهرة الرسوب والشكوى المتزايدة من مستوى الخريجين، وعدم قدرتهم وكفاءتهم الإنتاجية في ميادين العمل. لذا فتزويد عضو هيئة التدريس بالخبرات العلمية وأصول التدريس وطرائقه بما يؤهله للتفاعل العلمي والمهني مع الطلبة أمر مطلوب وملح (الخطيب، ٢٠٠٤)، وبالرجوع إلى اللائحة المنظمة للابتعاث والتدريب لمنسوبي الجامعات السعودية يتضح أن هناك قصوراً واضحاً لبرامج تطوير أعضاء هيئة التدريس، حيث تضمنت اللائحة التأكيد على شروط التفرغ العلمي وحضور الندوات والمؤتمرات وتقديم الاستشارات دون

فالاهتمام بتطوير الهيئة التدريسية وخاصة في المجال التدريسي، له انعكاساته الإيجابية على الجودة النوعية في التعليم العالي، وعلى مجمل العملية التعليمية للطلبة، وأي برنامج في هذا المجال سوف يؤدي إلى توفير المناخ المناسب لأعضاء هيئة التدريس للتعرف على قدرات ومهارات وتجارب بعضهم بعضاً من جهة، وعلى تأهيلهم من الناحية التربوية بالطرق العلمية المقننة من جهة أخرى، حتى يمكن تحقيق أكبر عائد من العملية التعليمية (scott,1998).

وبناءً على ذلك نجد أن دور الجامعة في عملية تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وخاصة أداءهم التدريسي دور حيوي وبالغ الأهمية. خاصة أن نوعية الجامعة، تعتمد بشكل كبير على نوعية أعضاء هيئة التدريس بها، فبإمكان عضو هيئة التدريس المتميز وضع البرامج والمناهج المتطورة والسليمة وتنفيذها بشكل يضمن خريجاً قوياً ومتميزاً يشارك بتطوير وتنمية مجتمعه (بركات وآخرون، ١٤١٧هـ).

تأمل هذه الدراسة في التعرف على الممارسات التطويرية التي تقدمها جامعة الملك فيصل نحو الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظرهم تبعاً لمتغيرات الكلية، الجنس، المرتبة العلمية، ثم اقتراح بعض التوصيات التي قد تساهم في تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس للقيام بدوره المنشود.

التساؤلات التالية:

- ١ - ما ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل؟
- ٢ - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة موافقة عينة الدراسة حول ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الكلية، والجنس، والمرتبة العلمية؟

حدود الدراسة

تم تطبيق هذه الدراسة في العام الجامعي ١٤٢٩هـ في الفصل الدراسي الثاني، على عدد من أعضاء هيئة التدريس في أربع كليات هي: التربية، العلوم، العلوم الزراعية والأغذية، الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع، للتعرف على وجهة نظرهم حول الممارسات التي تقوم بها الجامعة نحو تطوير الأداء التدريسي. أما الحدود الموضوعية للدراسة فقد تحددت في ممارسات تطوير وتأهيل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وأهميته.

مصطلحات الدراسة

• تطوير الأداء التدريسي

كما يرى زكري وغنايم (١٩٩١): هو زيادة اتجاهات ومهارات ومعارف وخبرات أعضاء هيئة التدريس وتطوير أساليب طرق التدريس لديهم. ويقصد به في هذه الدراسة: المصادر والفرص التي توفرها الجامعة لعضو هيئة التدريس لتطوير أدائه التدريسي.

التأكيد على شروط التميز في التدريس أو غيره، ولهذا تصبح الحاجة ملحة للتعرف على واقع ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل للوقوف على جوانب القصور لتلافيها أو الحد منها واقتراح بعض التوصيات التي تساهم في تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس.

أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذه الدراسة من حيث تناولها لموضوع أكاديمي ذي أهمية كبرى تتعلق بأداء عضو هيئة التدريس والممارسات التي تطبقها الجامعة من أجل تطويره ورفع مستوى أدائه التدريسي.

وقد تزود نتائج هذه الدراسة متخذي القرار بالجامعة بمعلومات عن واقع الممارسات التطويرية التي تنفذها جامعة الملك فيصل لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بها للوقوف على جوانب القصور وإيجاد الحلول المناسبة للتطوير.

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على:

- ١ - ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل.
- ٢ - دلالة الفروق الإحصائية حول ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الكلية والجنس والمرتبة العلمية.

أسئلة الدراسة

حاولت هذه الدراسة الإجابة على

• عضو هيئة التدريس

في المادة الأولى للاتحة المنظمة لشئون منسوبي الجامعات السعوديين هم: الأساتذة والأساتذة المشاركون والأساتذة المساعدون.

يقصد به في هذه الدراسة: الأستاذ الجامعي المكلف بالقيام بتدريس الطلبة في إحدى كليات الجامعة ويحمل درجة الدكتوراه في الآداب أو العلوم وكونه أستاذاً، أو أستاذاً مشاركاً، أو أستاذاً مساعداً.

الإطار النظري للدراسة

إن التطوير الأساسي المطلوب لعضو هيئة التدريس يتضمن التدريب على أساليب التدريس الجامعي تدريباً شاملاً عملياً للعضو المستجد، وكذلك التدريب على أساليب الإدارة الجامعية، وإعادة التدريب، وتنمية المهارات البحثية، والتدريب على طرق تقديم الاستشارات المطلوبة (بركات وآخرون، ١٤١٧هـ) وقد أشار كل من المهيري وأبو عالي (١٤٢٦هـ) إلى ضرورة تنمية المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس، من خلال جعل العضو المختار يمر بمرحلة تجريبية قياسية لمهاراته المطلوبة، وكذلك خضوعه لدورات تأهيلية وتنموية لمهاراته التدريسية بحيث يكون ذلك شرطاً لازماً لمزاولة مهنة التدريس، فحصول الإنسان على مؤهل علمي عالٍ لا يعني بالضرورة صلاحيته لأن يكون عضواً جيداً في هيئة التدريس إذ كثيراً ما تنقصه مهارات مختلفة، كفن الإتقان والتواصل، إدارة قاعات الدرس، فن التعامل مع المجموعات المختلفة صغيرة أو كبيرة، إلى جانب قدرته على توصيف المساقات

الدراسية بدءاً بوضع خططها وأهدافها وأدائها وصولاً إلى قياس مخرجاتها سواء قام بذلك الجهد منفرداً أم ضمن مجموعة من زملائه.

ولقد عرف عمارة (١٩٩٩) تطوير عضو هيئة التدريس مهنيًا بأنه البرامج والأساليب التي تقوم بها المؤسسة التعليمية لإكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المهارات والمعارف والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، للرفع من مستوى أدائه في تلك المجالات.

ويرى ميلر (Miller, 1980) أن التطوير المهني لعضو هيئة التدريس هو جهد مؤسسي منظم لزيادة الكفاءة المهنية: للأستاذ الجامعي بحيث يساعده على تصميم وتطوير المساقات بطريقة أفضل، وعلى تطوير تدريسه وشخصيته وتحديث مهنته.

ومن الوسائل الفعالة التي تقوم بها الجامعة كمؤسسة تعليمية للتطوير المهني لعضو هيئة التدريس هي تنظيم الدورات التدريبية المستمرة، وورش العمل وحلقات النقاش، واستضافة الأساتذة الزائرين وتبادل الزيارات والمشاركات البحثية وغيرها من الوسائل المتعددة.

وتختلف ممارسات تطوير أعضاء هيئة التدريس في الجامعات من بلد لآخر، ومن مؤسسة تعليمية لأخرى، ويعود هذا الاختلاف إلى الفلسفة التي تستخدمها هذه الجامعات في تطوير العاملين بها، وإلى حجم الصلاحيات الممنوحة للمسؤولين عن عملية

لتعزيز عملها في مجال تطوير عملية التدريس والتعليم (Gaff&Simpson,1994, Centra,1985).

وقد أشار كل من جاف وسمبسون (Gaff & Simpson,1994) إلى أن برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس في الكليات والجامعات الأمريكية قد ركزت اهتمامها على تطوير أعضاء الهيئة التعليمية كأشخاص وكمهنيين من خلال التركيز على المعرفة والمهارات والتقنيات والأساليب المتعلقة بالتدريس والتعليم، وكيفية إنتاج وسائل تعليمية وتطوير أساليب جديدة لعرض المادة التعليمية، وتطوير المقررات والمناهج بما يتلاءم مع تطوير عملية تعلم الطلبة، وكيفية خلق بيئة للتدريس والتعليم الجيد، وتطوير علاقة أعضاء هيئة التدريس بالزملاء بالقسم والأقسام الأخرى، واعتماد لوائح وقوانين لتعزيز التدريس والتعليم الفعال، وتقييم الطلاب السري للأساتذة.

وقد أورد العريض (١٩٩٤) بعض الملاحظات عن التأهيل والتطوير في الجامعات السعودية، ومنها: أن كثيراً ممن يحصلون على درجة الدكتوراه من أعضاء الهيئة التدريسية، في مجالات اختصاصاتهم ويعودون لتسلم مهامهم التدريسية، ربما لا يتوافر لدى بعض منهم أية معرفة أو إلمام بأصول التدريس وقواعده، كما لو كان مجرد الحصول على الدكتوراه يكفي لتأهيل حاملها ليكون عضو هيئة تدريس قادراً على ممارسة مهنته على النحو المطلوب، إضافة إلى أن كثيرين ممن يمارسون التدريس في جامعات المملكة لم يألفوا من

التطوير. ففي الولايات المتحدة الأمريكية على سبيل المثال نجد أن التعليم العالي يحظى بجودة وتميز، لخضوعه للتقييم المستمر وحصوله على الاعتماد الأكاديمي منذ زمن، وكذلك خضوع هذه المؤسسات للمحاسبة والمساءلة رغم استقلاليتها. ويعود الاهتمام بتطوير عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي بأمريكا إلى عام (١٨١٠م) عندما طبقت جامعة هارفارد سنة التفرغ على أعضائها كنوع من الممارسات التطويرية والذي اعتبر أقدم شكل من الممارسات التطويرية طبقت في البلد، ثم توالى ممارسات التطوير لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات الأمريكية كالدمع المالي للأبحاث العلمية وحضور المؤتمرات وورش العمل، إلا أن تطوير الأداء التدريسي لم ينتشر بسرعة إلا في الستينيات وبداية السبعينيات عندما تم تطبيق أساليب وممارسات جديدة تعزز تطوير التدريس الجامعي لجعل عملية التدريس والتعليم فعالة (Eble & Mckeachie,1985). ومنذ ذلك الوقت توالى جهود الكليات والجامعات الأمريكية بتأسيس مراكز لتطوير التدريس بها وتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس، وكذلك تطوير العملية التعليمية بشكل عام. هذه الجهود قد توجت بحصول الجامعات على منح وهبات من هيئات خاصة مثل: دان فورث (Danforth)، وإكسون (Exxon)، ويلي (Lilly)، واندر ميلون (Andrew W.Mellon)، إضافة إلى هيئات عامه أخرى كهيئة الدراسات الإنسانية الأمريكية

طرقه غير طريقة المحاضرة، بينما هناك عدة طرائق تعليمية أخرى، يمكن بها تعزيز ودعم طريقة المحاضرة لتكون أجدى نفعاً وأكثر فائدة.

وبما أن التطوير المهني مطلب أساسي لأعضاء الهيئة التدريسية، نجد أن معظم الجامعات السعودية قد أنشأت مراكز تطوير مهني فيها لهذا الغرض، خاصة عندما بدأت الجامعات السعودية في اعتماد الجودة في التعليم العالي. وبعضها حول هذه المراكز إلى عمادات تختلف مسمياتها من جامعة إلى أخرى، إلا أن الهدف واحد في معظمها.

وقد أنشئت عمادة التطوير الأكاديمي بجامعة الملك فيصل في العام الجامعي ١٤٢٧هـ بهدف تطوير التعليم الجامعي وتقديم برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس. وقد أسست فيها وحدات كوحدة التنمية المهنية، وحدة ضمان الجودة، وحدة التعليم الالكتروني، وحدة الدراسات والأبحاث وإدارة تطوير المهارات. وقد قدمت وحدة التنمية المهنية خلال العامين الدراسيين ١٤٢٨/١٤٢٩هـ، ١٤٢٩/١٤٣٠هـ (٣٧) دورة وبرنامجاً تدريبياً تهدف إلى تطوير وتنمية الجوانب المهنية لدى عضو هيئة التدريس وبشكل أساسي في مجال التدريس والبحث العلمي والقيادة والتعليم الالكتروني وإدارة الوقت والاتصال الفعال. ومن البرامج التي استفاد منها أعضاء هيئة التدريس ولها علاقة مباشرة بتطوير ممارسات الأداء التدريسي هي هندسة التفكير ودعجه في المناهج والمقررات الدراسية،

مشروع تخطيط التدريس الفعال، مهارات البحث عن مصادر التعليم، مهارات التدريس والتعليم الشبكي، إعداد الاختبارات الالكترونية باستخدام نظام الويب ستي WebCT، استراتيجيات التدريب (موقع جامعة الملك فيصل، ١٤٢٩هـ).

الدراسات السابقة

إن الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على الممارسات التطويرية التي تقدمها جامعة الملك فيصل لعضو هيئة التدريس لتطوير أدائه التدريسي. وقد تناولت الدراسات والبحوث السابقة موضوع تطوير الأداء التدريسي وتقويمه من جوانب متعددة.

وتعرض هذه الدراسة أهم الدراسات السابقة التي لها صلة بمجال الدراسة الحالية. فقد هدفت دراسة موسى (١٤١٨هـ) إلى تحديد أهمية الكفايات التعليمية وتحديد حاجات أعضاء هيئة التدريس من كليات الجامعة غير التربوية من الكفايات التعليمية، وقد تكونت عينة الدراسة من (٨٧) عضو هيئة تدريس من جامعة أم القرى وتوصلت الدراسة إلى أن هناك سبع كفايات حصلت على درجة عالية، منها: التعرف على طرق التدريس الملائمة للمرحلة الجامعية، العوامل المساعدة على زيادة تحصيل الطلبة، كيفية صياغة الأهداف التعليمية، التعرف على أساليب التقويم الشفوية وكذلك التعرف على كيفية بناء الأسئلة الموضوعية.

وقد أوصت دراسة المهيري وأبو عالي (١٤٢٦هـ) بضرورة ربط تعيين عضو هيئة التدريس

أسفرت نتائج الدراسة عن موافقة العينة على أهمية مجالات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، كما تضمنت الدراسة وضع تصور مقترح لتنمية عضو الهيئة التعليمية وخاصة في ممارسات مهنة التدريس واكتساب المهارات الرئيسية كفن الإلقاء، والتواصل، والحوار، وإدارة الاجتماعات، وإدارة قاعات الدرس، وإعداد الأسئلة، والتعامل مع الانترنت وغيرها من المهارات اللازمة لممارسة مهنة التدريس الفعال.

أما دراسة السميح (٢٠٠٥) فقد أشارت إلى أن اللائحة المنظمة للابتعاث والتدريب لمنسوبي الجامعات السعودية أغفلت أهمية تطوير الأداء التعليمي والتربوي لأعضاء الهيئة التدريسية في موادها (١٠٦) واكتفت بالتأكيد على شروط التفرغ العلمي وحضور المؤتمرات والندوات وتقديم الاستشارات في مجال التخصص.

أما دراسة برودر (Broder, ١٩٩٤) فهدفت إلى التعرف على المهارات التي ينبغي أن يمتلكها عضو هيئة التدريس الخاصة بالأداء التدريسي، وقد خلصت الدراسة إلى أهم المهارات المتمثلة بطريقة تحفيز الطلبة على التفكير النقدي والإبداعي وتوضيح المفاهيم العلمية التي تتضمنها المقررات الدراسية، ومهارة قياس واختيار أداء الطلبة بدقة ومراعاة شعورهم.

وقد هدفت دراسة عبد الحق وبوشيت (Abdul Hack & Bubshait, 2004) إلى فحص العلاقات الإنسانية بين الأستاذ الجامعي والطالب كجزء مكمل

واستمراره في العمل وترقيته بمشاركته في برامج التنمية المهنية واجتيازه أساليب محددة فيها، بحيث يكون لديه عدد من المهارات التي يستطيع تأدية رسالته المهنية بها، وكذلك التركيز على تنميته هيئة التدريس في مجال التدريس من خلال توفير برامج ترفع من مستواه في أداء عمله من خلال التدريب والتعريف بأفضل وسائل الأداء، والتجارب العالمية والجديدة في طرائق التدريس سواء كانت داخل المملكة أو خارجها.

وهدف دراسة المحبوب (١٤٢٠هـ) إلى الكشف عن تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بكلية التربية بجامعة الملك فيصل من خلال تقديرات الطلبة للممارسات التدريسية. وقد بلغت عينة الدراسة (٢٧٣) طالباً وطالبة من مختلف المستويات الدراسية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن تقديرات الطلاب للأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تختلف عن الطالبات. وقد كان الأداء التدريسي الأعلى تقوياً من الطلاب في إتاحة الفرصة للطلاب بزيارة أساتذتهم أثناء الساعات المكتبية لمناقشة أمورهم الأكاديمية، وحماسهم للعمل التدريسي ومساعدة طلابهم، والقدرة على امتلاك المهارات اللازمة لإيصال المعلومة الواضحة، بينما جاء ترتيبهم للأداء التدريسي في الجوانب الأخرى أقل تقديراً.

وقد هدفت دراسة الحريشي وكعكي (٢٠٠٧) إلى تصور مقترح لوحدة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية بكليات البنات التربوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة، وقد

للعلمية التعليمية. وقد تكونت عينة الدراسة من (٤٤٧) طالبة من جامعة الملك فيصل طبقت عليهن استبيان مكون من (٣٨) فقرة تمثل ستة محاور لسلوك الأستاذ الجامعي. وقد أوضحت نتائج الدراسة وجود فروق بين استجابات عينة الدراسة باختلاف التخصص الأكاديمي لصالح التخصصات الأدبية وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة بين التحصيل الأكاديمي والعلمي والتحصيل الأكاديمي المنخفض، وقد أوصت الدراسة بضرورة تطبيق دورة العلاقات الإنسانية لكل أستاذ جامعي مستجد.

أما دراسة الصباطي وشحته (٢٠٠٧) فقد هدفت إلى الكشف عن تأثير بعض المتغيرات في تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل وتكونت الدراسة من (٤٢٧) طالب وطالبة طبق عليهم مقياس لأهم العوامل المؤثرة في تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس بالجامعة، وتمثل في تسعة أبعاد أساسية تؤثر في تقييم الطلبة لأداء عضو هيئة التدريس. وقد أوضحت الدراسة ضرورة إعداد دورة لأعضاء هيئة التدريس لتبصيرهم بالنواحي الإيجابية من خلال أبعاد المقياس وكيفية تلافي نقاط الضعف، والنواحي السلبية في الأداء، ومحاولة إقناعهم بالدور الإيجابي لمشاركة الطلبة في عملية التقييم، بالإضافة إلى التقييم الذاتي، وتقييم الزملاء، والإداريين، ومن ثم تحسين الأداء التدريسي الجامعي.

وقد أشارت دراسة بوبشيت (١٤٢٤هـ) إلى تأثير بعض العوامل التي تؤدي إلى انخفاض المعدل التراكمي للطلبات، حيث تكونت عينة الدراسة من (١٤٣٢) طالبة من كليتي التربية والعلوم الزراعية والأغذية بجامعة الملك فيصل، وبينت نتائج الدراسة أن عوامل البيئة التعليمية أكثر تأثيراً على تدني المعدل التراكمي للطلبة. وقد أوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تأهيلية وتدريبية لأعضاء هيئة التدريس لرفع مستواهم المهني والتربوي، وتفعيل دور مركز الإرشاد والتوجيه بالجامعة من خلال تعزيزه بأعضاء هيئة التدريس من ذوي الكفاءة والخبرة.

وقد أوصت دراسة عبود وإبراهيم (١٤٢٦هـ) بأهمية عقد محاضرات لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بأنسنة التعليم وكيفية تحقيقها من أجل التربية الشاملة، وكذلك دعوة أعضاء هيئة التدريس إلى اتباع أساليب التدريس التي تساهم في تحقيق أنسنة التعليم ووضع ضوابط لاختيار أعضاء هيئة التدريس الذين تتوافر لديهم مهارات التدريس الفعالة.

وقد هدفت دراسة البكر (١٤٢٢هـ) إلى التعرف على أهم الاتجاهات العالمية والعربية في مجال تطوير المعلم الجامعي، واستقصاء واقع النمو العلمي والمهني لعضوات هيئة التدريس من الإناث في الجامعات السعودية بمدينة الرياض وأهم المعوقات التي تواجههن في هذا المجال. وقد بلغت عينة الدراسة (٣٥٥) عضو هيئة تدريس، وأوضحت نتائج الدراسة اتساع مفهوم النمو العلمي

وقد طبقت تمام (٢٠٠٩) دراستها حول تقويم الأداء التدريسي لمعلم التعليم العالي على (٤٢) عضو هيئة تدريس في جامعة القاهرة، وقد توصلت إلى جملة من النتائج كان من أهمها: أن أعضاء هيئة التدريس يمارسون ٣٤٪ من المعايير التي يجب أن تتوافر في الأداء التدريسي لمعلم التعليم العالي والبالغ عددها (٣٢) معياراً خاصاً بالكفاءات الأكاديمية المهنية، وقد أوصت الدراسة بضرورة انضمام عضو هيئة التدريس إلى دورات تأهيلية في أساليب وطرق التدريس، وعقد ندوات مستمرة في تقنيات التدريس الحديثة وإصدار دليل لعضو هيئة التدريس يتضمن مواصفات التدريس الناجح.

وقد هدفت دراسة عبدالله وآخرين (٢٠٠٨) إلى تحديد الكفايات التعليمية الأدائية التي يحتاج إليها عضو هيئة التدريس في جامعة بغداد، وأساليب تنميتها وتطويرها، وتكونت عينة البحث من (٣٠٩) عضو هيئة تدريس في كليات العلوم، والعلوم للنبات، والتربية، وكلية ابن هيثم، وكلية ابن رشد بجامعة بغداد. وقد تم استخدام الاستبيان كأداة للبحث، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، من أهمها حصول قائمة الكفايات التعليمية الأدائية للكليات العلمية والكليات الإنسانية على موافقة أعضاء هيئة التدريس وإن اختلفت درجات الموافقة، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية والإنسانية حول الكفايات التعليمية المشتركة بينهم في الاستبيان.

والمهني لعضو هيئة التدريس في نهاية التسعينيات ليتسع من مجرد مساعدة قليلي الخبرة أو المهارة من الأساتذة للرفع من إمكانياتهم التدريسية إلى العناية بالبيئة العامة التي يتم فيها التعلم مع التركيز على تنمية المهارات الذاتية ومهارات الاتصال والعمل الجماعي، ولم تتضمن التهيئة المهنية لعضوات الهيئة التدريسية عند التحاقهن بالمهنة بعض المعلومات حول توصيف المقررات التي سيقمن بتدريسها والواجبات المتوقعة للأعضاء، وكذلك أوضحت النتائج ضعف مجالات النمو العلمي المتاحة لعضوات هيئة التدريس على الرغم من حرص العينة على استغلال كافة المنافذ الموجودة.

أما دراسة السبيعي (٢٠١٠) فقد هدفت إلى التعرف على واقع ممارسة عضوات هيئة التدريس لمهارات تدريس العلوم في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر الطالبات، بجامعة أم القرى. ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة بتصميم استبانة اشتملت على أربعة محاور، ارتبط المحور الأول بطرق التدريس واستراتيجياته، والثاني ارتبط بوسائل التعليم وتقنياته والثالث بالتفاعل والاتصال والرابع ارتبط بالتقويم. وقد بلغت عينة الدراسة (١٨٩) طالبة، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن درجة ممارسة عضوات هيئة التدريس مهارات التدريس ضعيفة في ضوء معايير الجودة الشاملة، وقد أوصت الباحثة بنشر ثقافة الجودة بين عضوات هيئة التدريس وتوعيتهن بأهمية الدورات التدريبية لصقل مهاراتهن التدريسية.

إجراءات الدراسة

منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في وصف وتحليل البيانات في ضوء النتائج التي أسفرت عنها أداة الدراسة حول ممارسات تطوير الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بجامعة الملك فيصل. وتم استخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار T-test، واختبار ANOVA واختبار توكي.

مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس من كليات التربية، والعلوم، والعلوم الزراعية والأغذية وكليات الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع بجامعة الملك فيصل. وتم اختيار عينة عشوائية بلغت ١٠٨ عضو هيئة تدريس. ويوضح الجدول رقم (١) توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة (الجنس، الكلية، المرتبة العلمية).

الجدول رقم (١). خصائص أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة.

المتغيرات		العدد	النسبة	المجموع
الجنس	ذكر	٤١	٣٨٪	١٠٨
	أنثى	٦٧	٦٢٪	١٠٠٪
الكلية	التربية	٣٨	٣٥٪	١٠٨
	العلوم	٢٦	٢٤٪	
	العلوم الزراعية	٢٠	١٩٪	
	الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع	٢٤	٢٢٪	
المرتبة العلمية	أستاذ	٩	٨٪	١٠٨
	أستاذ مشارك	٣٨	٣٥٪	
	أستاذ مساعد	٦١	٥٧٪	

تشير بيانات الجدول رقم (١) إلى توزيع أفراد

الدراسة حسب المتغيرات كالتالي:

- بلغت نسبة ٣٨٪ من الذكور و ٦٢٪ من الإناث.
- بلغت نسبة مشاركة كلية التربية ٣٥٪ وكلية العلوم ٢٤٪ وكلية العلوم الزراعية ١٩٪ وخدمة المجتمع ٢٢٪.
- بلغت نسبة المشاركين برتبة أستاذ ٨٪ وأستاذ مشارك ٣٥٪ وأستاذ مساعد ٥٧٪.

أداة الدراسة

١ - تم تصميم أداة للتعرف على ممارسات تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها ووفق الإطار النظري والدراسات السابقة وتم عرضها على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس من أجل مراجعتها وإبداء مريياتهم عنها. ثم عدلت فقرات الاستبانة وفق مقترحاتهم وبما يتلاءم مع الهدف من الدراسة. وقد تكونت الاستبانة في شكلها النهائي من جزأين:

الأول: يحتوي على خصائص أفراد الدراسة التي اشتملت على متغيرات الجنس، الكلية، المرتبة العلمية.

الثاني: تضمن العبارات الخاصة بممارسات تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس والبالغ عددها (٢٢) عبارة.

٢ - تم حساب التناسق لعبارات الاستبيان

الداخلي من خلال استخدام معامل الفا كرونباخ وقد
بلغ معامل الثبات ٠,٩٢٨ مما يشير إلى أن الاستبانة
تتمتع بدرجة ثبات عالية، تمكن من استخدامها
لأغراض الدراسة.

عن الموافقة.
ب/ يعبر المتوسط الحسابي (٢,٥٩) درجة
ومادون عن غير الموافقة.
السؤال الأول:

عرض النتائج
ما ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء
هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل؟
الباحثة في تفسير النتائج على الحدود الحقيقية للمقياس
على النحو التالي:
أ/ يعبر المتوسط الحسابي (٢,٦٠) درجة وأعلى
يوضحها الجدول رقم (٢) مرتبة تنازلياً.

الجدول رقم (٢). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع ممارسات تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس مرتبة تنازلياً.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	تتحمل الجامعة تكاليف حضور المؤتمرات واللقاءات المتعلقة بتطوير التدريس لأعضاء هيئة التدريس.	٢,٩٨	٠,٨٦٤
٢	يلزم القسم الأكاديمي عضو هيئة التدريس بتزويد الطلبة بنتائج الاختبارات الفصلية أولاً بأول باعتبارها تغذية راجعة لممارساتهم التدريسية.	٢,٩٥	٠,٨٥٨
٣	يشجع القسم الأكاديمي عضو هيئة التدريس للقيام بالمبادرات الشخصية لتطوير أدائه التدريسي مواكبة للحديد في تخصصه.	٢,٩١	٠,٨٢٦
٤	تعتبر القدرة على التدريس الفعال معياراً مهماً لتعيين أعضاء هيئة التدريس المستجدين.	٢,٨١	٠,٨٩٨
٥	تسهل الجامعة حصول عضو هيئة التدريس على سنة التفرغ العلمي لغرض تطوير أدائه التدريسي.	٢,٨٠	٠,٨٩٤
٦	يتلقى عضو هيئة التدريس الفعال في تدريسه التقدير التام من العمداء ورؤساء الأقسام.	٢,٧٩	٠,٨٢١
٧	توفر الجامعة (القسم والكلية) خدمة الاستشارة التخصصية لتطوير الجوانب التعليمية والأكاديمية لعضو هيئة التدريس (كإعداد خطط المقررات، بناء الاختبارات، تطوير مهارات التدريس.....الخ).	٢,٦٩	٠,٨٥٩
٨	تعتبر القدرة على التدريس الفعال معياراً مهماً لترقية أعضاء هيئة التدريس.	٢,٦٨	٠,٨٣٠
٩	يشجع القسم الأكاديمي تناصح وتشاور أعضاء هيئة التدريس فيما بينهم لتطوير أدائهم في عمليات التدريس.	٢,٦٢	٠,٨٧٢
١٠	تقدم الجامعة برامج هيئة وتدريب لأعضاء هيئة التدريس المستجدين لتطوير مهاراتهم في التدريس وإعداد الاختبارات والتحضير للمحاضرات.	٢,٦٢	٠,٨٧٢
١١	يقوم القسم الأكاديمي لتقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بصفة مستمرة.	٢,٦٢	٠,٧٩٤
١٢	تكرم الجامعة عضو هيئة التدريس عندما يستخدم أساليب جديدة في التدريس.	٢,٦٠	٠,٨٦٤
١٣	توفر الكلية لأعضاء هيئة التدريس الدورات والدراسات وغيرها من مصادر المعرفة الأخرى المتعلقة بتطوير أدائهم التدريسي	٢,٥٧	٠,٨٦٧
١٤	يوجد موظفون مؤهلون بمكتبة الجامعة لتقديم خدمات المساعدة الفورية لعضو هيئة التدريس وقت الحاجة.	٢,٥٦	٠,٨٥٧
١٥	تعقد الجامعة ندوات تخصصية متعلقة بتطوير مهارات التدريس.	٢,٥٥	٠,٨٦٩

تابع الجدول رقم (٢).

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١٦	تدعو الجامعة المتخصصين والخبراء في مجال تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس للاستفادة من خبراتهم.	٢,٤٣	٠,٨٧٨
١٧	تقيم الجامعة ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس في طرائق التدريس الفعالة.	٢,٤٢	٠,٧٩٩
١٨	تعقد الكلية الحلقات العلمية الصغيرة لمناقشة مواضيع تتعلق بتعليم الطلبة وتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.	٢,٤٠	٠,٧٨٥
١٩	يخفف القسم الأكاديمي نصاب عضو هيئة التدريس (لمدة عام دراسي مثلاً) لتشجيعه على البحث والاطلاع على التجارب العالمية من أجل تطوير وتحديد أساليبه في التدريس.	٢,٣٦	٠,٨٨٠
٢٠	يوجد بالجامعة مركز لتطوير أداء وتنمية أعضاء هيئة التدريس.	٢,٣٢	٠,٨١٨
٢١	يوجد بالجامعة نظام تقوم مقنن يحقق التميز بين مستويات الأداء التدريسية المختلفة لأعضاء هيئة التدريس.	٢,٣٠	٠,٨١٢
٢٢	يشجع القسم الأكاديمي حضور أعضاء هيئة التدريس المحاضرات لبعضهم البعض لتقييم وتطوير فعاليتهم التدريسية.	٢,٢٦	٠,٨١٣
المتوسط العام		٢,٦٠١٨	

وتشير بيانات الجدول (٢) إلى النتائج التالية:

- ١ - حصلت (١٢) ممارسة على درجة موافقة من أفراد عينة الدراسة، وهي مرتبة تنازلياً على النحو التالي:
 - تتحمل الجامعة تكاليف حضور المؤتمرات واللقاءات المتعلقة بتطوير التدريس لأعضاء هيئة التدريس. يشجع القسم الأكاديمي عضو هيئة التدريس للقيام بالمبادرات الشخصية لتطوير أدائه التدريسي مواكبة للجديد في تخصصه.
 - يلزم القسم الأكاديمي عضو هيئة التدريس بتزويد الطلبة بنتائج الاختبارات الفصلية أولاً بأول باعتبارها تغذية راجعة لممارساتهم التدريسية.
 - تعتبر القدرة على التدريس الفعال معياراً مهماً لتعيين أعضاء هيئة التدريس المستجدين.
 - تسهل الجامعة حصول عضو هيئة التدريس على سنة التفرغ العلمي لغرض تطوير أدائه التدريسي.
 - يتلقى عضو هيئة التدريس الفعال في تدريسه
- التقدير التام من العمداء ورؤساء الأقسام.
 - توفر الجامعة (القسم والكلية) خدمة الاستشارة التخصصية لتطوير الجوانب التعليمية والأكاديمية لعضو هيئة التدريس (كإعداد خطط المقررات، بناء الاختبارات، تطوير مهارات التدريس....الخ).
 - تعتبر القدرة على التدريس الفعال معياراً مهماً لترقية أعضاء هيئة التدريس.
 - يشجع القسم الأكاديمي تناصح وتشاور أعضاء هيئة التدريس فيما بينهم لتطوير أدائهم في عمليات التدريس.
 - يقوم القسم الأكاديمي لتقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بصفة مستمرة.
 - تكرم الجامعة عضو هيئة التدريس عندما يستخدم أساليب جديدة في التدريس.
- ٢ - حصلت (١٠) ممارسات على درجة عدم

بين مستويات الأداء التدريسية المختلفة لأعضاء هيئة التدريس.

• يشجع القسم الأكاديمي حضور أعضاء هيئة التدريس المحاضرات لبعضهم البعض لتقييم وتطوير فعاليتهم التدريسية.

تشير النتائج الواردة في الجدول رقم (٢) إلى أن هناك اتفاقاً عاماً بين أفراد عينة الدراسة على أن هناك مجموعة من الممارسات التي تقوم بها الجامعة من أجل تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس. فالجامعة تشجع عضو هيئة التدريس لحضور المؤتمرات واللقاءات المتعلقة بتطوير التدريس الجامعي وتحمل تكاليف السفر ويصرف بدل انتداب إذا شارك بورقة عمل. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة السميح (٢٠٠٥) التي أشارت إلى أن اللوائح المنظمة للابتعاث والتدريب لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات السعودية تؤكد على حضور المؤتمرات والندوات وتشجع أعضاء هيئة التدريس على ذلك. وكشفت النتائج كذلك أن القسم الأكاديمي يلزم عضو هيئة التدريس بتزويد الطلبة نتائج الاختبارات الدورية أولاً بأول باعتبار أن هذه الممارسة هي تغذية راجعة لعضو هيئة التدريس لطريقة وأسلوب تدريسه. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة برودر (Broder) (١٩٩٤). كما تعتبر القدرة على التدريس الفعال من الممارسات التي تقوم بها الجامعة وحصلت على موافقة من قبل أفراد عينة الدراسة، معياراً مهماً لتعيين أعضاء هيئة التدريس، فنجد مؤخراً أن القسم الأكاديمي في

موافقة من أفراد عينة الدراسة، وهي مرتبة تنازلياً على النحو التالي:

• توفر الكلية لأعضاء هيئة التدريس الدوريات والدراسات وغيرها من مصادر المعرفة الأخرى المتعلقة بتطوير أدائهم التدريسي.

• يوجد موظفون مؤهلون بمكتبة الجامعة لتقديم خدمات المساعدة الفورية لعضو هيئة التدريس وقت الحاجة.

• تعقد الجامعة ندوات تخصصية متعلقة بتطوير مهارات التدريس.

• تدعو الجامعة المتخصصين والخبراء في مجال تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس للاستفادة من خبراتهم.

• تقيم الجامعة ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس في طرائق التدريس الفعالة.

• تعقد الكلية الحلقات العلمية الصغيرة لمناقشة مواضيع تتعلق بتعليم الطلبة وتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

• يخفض القسم الأكاديمي نصاب عضو هيئة التدريس (لمدة عام دراسي مثلاً) لتشجيعه على البحث والاطلاع على التجارب العالمية من أجل تطوير وتجديد أساليبه في التدريس.

• يوجد بالجامعة مركز لتنمية وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.

• يوجد بالجامعة نظام تقويم مقنن يحقق التميز

الباحثة - على الأقل في العشر السنوات الماضية. كما أن القسم الأكاديمي لا يخفض نصاب عضو هيئة التدريس، وقد يرجع ذلك إلى محدودية أعداد أعضاء هيئة التدريس في القسم مقابل الأعداد الكبيرة من الطلبة. أما نتيجة تدعو الجامعة المتخصصين والخبراء في مجال تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس للاستفادة من خبراتهم فقد حصلت على عدم موافقة من أفراد عينة الدراسة. بالرغم أن الجامعة قدمت دورات تدريبية تتعلق بتطوير مهارات الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، وقد يرجع ذلك إلى أن عدداً من أفراد عينة الدراسة قد حضروا دورات أخرى غير الدورات المتعلقة بتطوير الأداء التدريسي، أو قد يكون عدد منهم لم يحضروا دورات بتاتاً حيث إن حضور هذه الدورات التدريبية ليس اختيارياً، حيث يطلب من كل كلية ترشيح عضو هيئة تدريس واحد في ظل ازدياد أعداد الكليات في الجامعة بعد ضم كليات البنات إلى جامعة الملك فيصل مؤخراً.

السؤال الثاني

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة موافقة عينة الدراسة حول ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنس، والكلية والمرتبة العلمية؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) T-test للتعرف على الفروق بين متوسط درجة موافقة عينة الدراسة حول ممارسات تطوير الأداء

جامعة الملك فيصل، يشترط على من يتقدم بطلب وظيفة عضو هيئة التدريس لمن يحمل درجة الدكتوراه أن يقوم بعمل عرض لموضوع معين يحضره جميع أعضاء القسم للحكم على فاعلية تدريس وإلقاء ومهارات الاتصال لمن سيتقدم للوظيفة. أما من يتقدم لوظيفة معيد فعقد التعيين يشترط بوضعه ثلاثة أشهر تحت التجربة وهذه النتيجة تتفق مع ما أوصت به دراسة المهيري وأبو عالي (١٤٢٦) بضرورة ربط تعيين عضو هيئة التدريس واستمراره في العمل بضرورة امتلاكه لعدد من المهارات في مجال التدريس. أما نتيجة تكريم الجامعة عضو هيئة التدريس عندما يستخدم أساليب جديدة في التدريس، ويتلقى عضو هيئة التدريس الفعال في تدريسه التقدير التام من العمداء ورؤساء الأقسام فقد حصلت على موافقة من أفراد عينة الدراسة، وبالفعل فجامعة الملك فيصل تقوم بهذه الممارسة، فقد منحت كل عضو تدريس جهاز حاسب آلي محمول حين استخدام نظام WebCT في تدريسه.

أما الممارسات التي لم تحصل على موافقة من أفراد عينة الدراسة كوجود موظفين مؤهلين بالمكتبة للمساعدة الفورية فهذه النتيجة لم تحصل على موافقة، خاصة أن أعضاء هيئة التدريس من العنصر النسائي لا تتوفر لديهن فرصة زيارة المكتبة المركزية إلا عدد من الساعات أيام الخميس، ولذلك فهن يفقدن هذه الممارسة. كما أن الجامعة لم تنفذ مؤتمراً أو ندوة تتعلق بتطوير الأداء التدريسي - على حسب علم

التدريسي لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنس، كما يوضح الجدول رقم (٣).

الجدول رقم (٣). اختبار (ت) للفروق بين درجة موافقة عينة الدراسة حول ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنس.

الرقم	العبارة	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
١	تتحمل الجامعة تكاليف حضور المؤتمرات واللقاءات المتعلقة بتطوير التدريس لأعضاء هيئة التدريس.	ذكر	٣,١٥	٠,٧٣٧	٢,٠٣٣	٠,٢٧
		أنثى	٢,٨١	٠,٩٥٣		
٢	تكريم الجامعة عضو هيئة التدريس عندما يستخدم أساليب جديدة في التدريس.	ذكر	٢,٦٣	٠,٨٠٨	٠,٣٣٣	٠,٢١٤
		أنثى	٢,٥٧	٠,٩٢٤		
٣	تسهل الجامعة حصول عضو هيئة التدريس على سنة التفرغ العلمي لغرض تطوير أدائه التدريسي.	ذكر	٢,٩٨	٠,٧٦٥	٢,١٩١	* ٠,٠٠٢
		أنثى	٢,٦١	٠,٩٧٩		
٤	يُفضل القسم الأكاديمي نصاب عضو هيئة التدريس (لمدة عام دراسي مثلاً) لتشجيعه على البحث والاطلاع على التجارب العالمية من أجل تطوير وتحديث أساليبه في التدريس.	ذكر	٢,٣٧	٠,٨٠٨	٠,١٠٩	٠,١٤٦
		أنثى	٢,٣٥	٠,٩٥٥		
٥	يشجع القسم الأكاديمي عضو هيئة التدريس للقيام بالمبادرات الشخصية لتطوير أدائه التدريسي مواكبة للجديد في تخصصه.	ذكر	٢,٨١	٠,٨٢٦	١,١٦٦-	٠,٨٠٢
		أنثى	٣,٠٠	٠,٨٢٤		
٦	توفر الجامعة (القسم والكلية) خدمة الاستشارة التخصصية لتطوير الجوانب التعليمية والأكاديمية لعضو هيئة التدريس (كإعداد خطط المقررات، بناء الاختبارات، تطوير مهارات التدريس.....الخ)	ذكر	٢,٦٣	٠,٨٣١	٠,٧٨٣	٠,٧٢٥
		أنثى	٢,٧٦	٠,٨٨٩		
٧	توفر الكلية لأعضاء هيئة التدريس الدورات والدراسات وغيرها من مصادر المعرفة الأخرى المتعلقة بتطوير أدائهم التدريسي	ذكر	٢,٥٩	٠,٧٤٠	٠,٢٢١	* ٠,٠١١
		أنثى	٢,٥٦	٠,٩٨٤		
٨	تقدم الجامعة برامج تهيئة وتدريب لأعضاء هيئة التدريس المستجدين لتطوير مهاراتهم في التدريس وإعداد الاختبارات والتحضير للمحاضرات	ذكر	٢,٥٦	٠,٧٦٩	٠,٧٧١-	٠,٠٧٤
		أنثى	٢,٦٩	٠,٩٦٨		
٩	يوجد موظفون مؤهلون بمكتبة الجامعة لتقديم خدمات المساعدة الفورية لعضو هيئة التدريس وقت الحاجة.	ذكر	٢,٤٣	٠,٨٦٠	١,٥٨٢-	٠,٨١٢
		أنثى	٢,٦٩	٠,٨٤٣		
١٠	يوجد بالجامعة مركز لتطوير أداء وتنمية أعضاء هيئة التدريس.	ذكر	٢,٣١	٠,٦٦٨	٠,١١٧-	* ٠,٠٠٦
		أنثى	٢,٣٣	٠,٩٥٢		
١١	تعقد الجامعة ندوات تخصصية متعلقة بتطوير مهارات التدريس.	ذكر	٢,٤٤	٠,٧٦٩	١,٢٢١-	٠,١٠٦
		أنثى	٢,٦٥	٠,٩٥٥		
١٢	تعقد الكلية الحلقات العلمية الصغيرة لمناقشة مواضيع تتعلق بتعليم الطلبة وتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.	ذكر	٢,٣٠	٠,٦٩٠	١,٣٥٤-	* ٠,٠٣١
		أنثى	٢,٥٠	٠,٨٦٣		
١٣	تقيم الجامعة ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس في طرائق التدريس الفعالة.	ذكر	٢,٣٠	٠,٦٠٣	١,٥٧٧-	* ٠,٠٠٥
		أنثى	٢,٥٤	٠,٩٤٦		
١٤	تدعو الجامعة المتخصصين والخبراء في مجال تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس للاستفادة من خبراتهم.	ذكر	٢,٣٥	٠,٧٨١	٠,٨٧٦-	* ٠,٠٣٨
		أنثى	٢,٥٠	٠,٩٦٦		

تابع الجدول رقم (٣).

الرقم	العبارة	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
١٥	تعتبر القدرة على التدريس الفعال معياراً مهماً لتعيين أعضاء هيئة التدريس المستجدين.	ذكر	٢,٦٧	٠,٨٩٠	١,٧٣٠-	٠,٦٩٦
		أنثى	٢,٩٦	٠,٨٨٩		
١٦	تعتبر القدرة على التدريس الفعال معياراً مهماً لترقية أعضاء هيئة التدريس.	ذكر	٢,٥٤	٠,٨١٨	١,٧٥٧-	٠,٥٨٤
		أنثى	٢,٨١	٠,٨٢٦		
١٧	يشجع القسم الأكاديمي حضور أعضاء هيئة التدريس المحاضرات لبعضهم البعض لتقييم وتطوير فعاليتهم التدريسية.	ذكر	٢,٣٥	٠,٨٢٨	١,١٨٦	٠,٢٥٥
		أنثى	٢,١٧	٠,٧٩٥		
١٨	يشجع القسم الأكاديمي تناصح وتساوّر أعضاء هيئة التدريس فيما بينهم لتطوير أدائهم في عمليات التدريس.	ذكر	٢,٥٠	٠,٧٧١	١,٤٤١-	٠,١٣١
		أنثى	٢,٧٤	٠,٩٥٥		
١٩	يلزم القسم الأكاديمي عضو هيئة التدريس بتزويد الطلبة بنتائج الاختبارات الفصلية أولاً بأول باعتبارها تغذية راجعة لممارستهم التدريسية.	ذكر	٢,٦٧	٠,٨٢٤	٣,٦٧٤-	٠,٦٠٨
		أنثى	٣,٢٤	٠,٧٩٩		
٢٠	يتلقى عضو هيئة التدريس الفعال في تدريسه التقدير التام من العمداء ورؤساء الأقسام.	ذكر	٢,٧٦	٠,٧٩٩	٠,٣٥٠-	٠,٥٨٨
		أنثى	٢,٨١	٠,٨٤٨		
٢١	يقوم القسم الأكاديمي لتقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بصفة مستمرة.	ذكر	٢,٥٧	٠,٧٤٢	٠,٦٠٤-	٠,٣٧٨
		أنثى	٢,٦٧	٠,٨٤٧		
٢٢	يوجد بالجامعة نظام تقوم مقنن يحقق التمييز بين مستويات الأداء التدريسية المختلفة لأعضاء هيئة التدريس.	ذكر	٢,٣٥	٠,٧٨١	٠,٧١٠	٠,٩٧٤
		أنثى	٢,٢٤	٠,٨٤٥		

* دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥

وخلافه، وقد يقلل هذا السبب الفرص لديهن. وقد اتفقت مع نتائج دراسة السميح (٢٠٠٥).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على أن الكلية توفر لأعضاء هيئة التدريس الدوريات والدراسات وغيرها من مصادر المعرفة الأخرى المتعلقة بتطوير الأداء التدريسي حيث بلغت قيمة ت (٠,٢٢١) ومستوى الدلالة (٠,٠١١) لصالح الذكور كذلك. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس من الذكور تتوفر لديهم أوعية المعلومات في الأقسام ويستطيعون الحصول على ما يحتاجون إليه من المكتبة المركزية خلال أيام الأسبوع، أما الإناث فلا يستطعن

يتضح من الجدول رقم (٣) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لبعض الممارسات التي تقوم بها الجامعة لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، وهذه الفروق كالتالي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تسهيل الجامعة إجراءات التفرغ العلمي، حيث إن قيمة ت (٢,١٩١) ومستوى الدلالة (٠,٠٠٢) وهي دالة إحصائية لصالح الذكور، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن فرص الحصول على التفرغ العلمي بالنسبة للذكور أيسر وأسهل منها للإناث وذلك بسبب أن النساء في معظم الأحيان يحتجن إلى محارم لأداء مهام السفر

التطوير الأكاديمي بهدف الالتحاق بالدورات التدريبية التي تعقدها العمادة، ولديهن لقاء علمي أسبوعي، وكل فصل دراسي لكليات التربية والزراعة والعلوم لمناقشة وطرح الأفكار والنتائج التي توصلت إليها الدراسات في مواضيع محددة مسبقاً، ومن بينها أساليب التدريس والاختبارات ومهارات البحث وغيرها من المواضيع التي تثرى المعرفة لدى البعض وتكسب البعض الآخر مهارات معينة في الأداء التدريسي أو إدارة الصف وغيرها، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الحريشي وكعكي (٢٠٠٧م).

- بالنسبة لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين درجة موافقة عينة الدراسة حول ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الكلية، تم استخدام اختبار (ف) للكشف عن الفروق، كما تم تطبيق اختبار (توكي) لمعرفة مصدر التباين في حالة وجوده. كما يوضح الجدول رقم (٤).

الحصول على المعلومات الموجودة بالكلية إلا من خلال الطلب أو الاتصال بالهاتف، وهذا قد يقلل فرصتهن في الحصول على المعلومة في الوقت المناسب. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة البكر (١٤٢٢هـ) التي أشارت إلى ضعف النمو العلمي المتاح لأعضاء الهيئة التدريسية من العنصر النسائي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث في الممارسات التالية:

يوجد بالجامعة مركز لتطوير أداء وتنمية أعضاء هيئة التدريس، وتعد الكلية الحلقات العلمية الصغيرة لمناقشة مواضيع تتعلق بتعليم الطلبة وتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، وتقيم الجامعة ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس في طرائق التدريس الفعالة وتدعو الجامعة المتخصصين والخبراء في مجال تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس للاستفادة من خبراتهم، وقد تعزى النتيجة السابقة إلى أن أعضاء هيئة التدريس من الإناث على اتصال دائم بعمادة

الجدول رقم (٤). اختبار (ف) للفروق بين درجة موافقة عينة الدراسة حول ممارسات تطوير الأداء التدريسي لعنصر هيئة التدريس تبعاً لمتغير الكلية.

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصادر التباين	الخوار
٠,٠٢٦ دالة	٣,٢٠٦	٣٠,٩٤٣	٩٢,٨٢٨	٣	بين المجموعات	فرص التطوير
		٩,٦٥٢	١٠٠٣,٨٠١	١٠٤	داخل المجموعات	
			١٠٩٦,٦٣٠	١٠٧	المجموع	
٠,٥٣٤ غير دالة	٠,٧٣٤	٢٥,٤٥٧	٧٦,٣٧٠	٣	بين المجموعات	مصادر التطوير
		٣٤,٦٧٦	٣٦٠٦,٢٩٧	١٠٤	داخل المجموعات	
			٣٦٨٢,٦٦٧	١٠٧	المجموع	
٠,٦١٣ غير دالة	٠,٦٠٦	١٤,٣٢٧	٤٢,٩٨٢	٣	بين المجموعات	تقييم الأداء
		٢٣,٦٥٣	٢٤٥٩,٩٣٥	١٠٤	داخل المجموعات	
			٢٥٠٢,٩١٧	١٠٧	المجموع	

كلية في جامعة الملك فيصل من حيث عدد أساتذتها وعدد طالباتها. ففرص التطوير قد تتوفر لهم أكثر من غيرهم من أعضاء هيئة التدريس خاصة فيما يتعلق بحضور المؤتمرات والندوات والحصول على سنة التفرغ العلمي.

- أما بالنسبة لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين درجة موافقة عينة الدراسة حول ممارسات تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير المرتبة العلمية، تم استخدام اختبار (ف) للكشف عن الفروق، كما تم تطبيق اختبار (توكي) لمعرفة مصدر التباين في حالة وجوده. كما يوضح ذلك الجدول رقم (٥).

وتشير بيانات الجدول رقم (٤) إلى وجود أثر دال إحصائياً تبعاً لمتغير الكلية حول «محور فرص التطوير» في ممارسات تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس. حيث بلغت قيمة (ف ٣,٢٠٦)، (درجة الحرية = ١٠٤,١)، وهذه النتيجة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥. وعند الكشف عن مصدر الفروق باستخدام اختبار توكي اتضح أن مصدر التباين كان بين متوسط كلية التربية وكلية الدراسات التطبيقية وخدمة المجتمع لصالح كلية التربية، ولم يكشف التحليل الإحصائي عن وجود تفاعل دال إحصائياً لمتغير الكلية في مصادر التطوير وتقييم الأداء. وتفسر الباحثة هذه الفروق من كون كلية التربية أقدم وأكبر

الجدول رقم (٥). اختبار (ف) للفروق بين درجة موافقة عينة الدراسة حول ممارسات تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس تبعاً لمتغير المرتبة العلمية.

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصادر التباين	أخوار
٠,٤١٣	٠,٨٩٣	٩,١٦٩	١٨,٢٣٨	٢	بين المجموعات	فرص التطوير
		١٠,٢٦٩	١٠٧٨,٢٩١	١٠٥	داخل المجموعات	
		-	١٠٩٦,٦٣٠	١٠٧	المجموع	
٠,٣٢٥	١,١٥١	٣٩,٥٠٥	٧٩,٠١٠	٢	بين المجموعات	مصادر التطوير
		٣٤,٣٢١	٣٦٠٣,٦٥٧	١٠٥	داخل المجموعات	
		-	٣٦٨٢,٦٦٧	١٠٧	المجموع	
٠,١٠٣	٢,٣٢٦	٥٣,٠٩١	١٠٦,١٨٢	٢	بين المجموعات	تقييم الأداء
		٢٢,٨٢٦	٢٣٩٦,٧٣٥	١٠٥	داخل المجموعات	
		-	٢٥٠٢,٩١٦	١٠٧	المجموع	

تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، وهذا يشير إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس باختلاف رتبهم العلمية يتفقون على النتيجة السابقة في جميع محاور الدراسة.

ومن قراءة الجدول رقم (٥) يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير المرتبة العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) حول ممارسات

التوصيات

دكتوراه منشورة، جامعة أم القرى، ١٤٢٥هـ.
بركات، محمد عادل وآخرون. «التطوير المهني لأعضاء
الهيئة التدريسية في جامعات الدول العربية في
ضوء المستجدات العالمية». *المجلة العربية للتعليم
العالي*، ٢، (١٤١٧هـ)، ص ١١٦ - ١٣٥.
البكر، فوزية بكر. «النمو العلمي والمهني للمعلم
الجامعي، الواقع والمعوقات دراسة مسحية
لعضوات هيئة التدريس في بعض جامعات
وكليات البنات بالرياض». *رسالة الخليج
العربي*، مكتب التربية العربي لدول الخليج،
العدد ٨١، السنة (٢٢)، (١٤٢٢هـ)، ص ١٣ - ٤٩.

بوشيت، الجوهرة إبراهيم. «العوامل المؤدية إلى تدني
المعدل التراكمي للطالبات كما تراه طالبات كلية
التربية وكلية العلوم الزراعية والأغذية بجامعة
الملك فيصل». *مجلة العلوم الإنسانية والإدارية*،
(١٤٢٤هـ).

تمام، شادية عبدالحليم. *تقويم الأداء التدريسي لمعلم
التعليم العالي*. مصر: المكتبة العصرية للنشر
والتوزيع، ٢٠٠٩م.

جامعة الملك فيصل. «اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي
الجامعات السعوديين». *مجلس التعليم العالي*،
السعودية، ١٤١٨هـ.

الحريشي، منيرة وكعكي، سهام. «تصور مقترح لوحدة
التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات

بناءً على نتائج الدراسة توصي الباحثة بالتالي:
١ - وجوب تكثيف الدورات التدريبية وورش
العمل الخاصة بتطوير مهارات الأداء التدريسي لأعضاء
هيئة التدريس من الجنسين.

٢ - ضرورة التأكيد على عضو هيئة التدريس
المستجد اجتياز دورة في الأداء التدريسي الفعال.

٣ - التأكيد على ضرورة توفير أوعية المعلومات
المتعددة لأعضاء الهيئة التدريسية من العنصر النسائي
والاستفادة من المكتبة المركزية في فترات عديدة وأوقات
متفرقة.

٤ - تشجيع أعضاء هيئة التدريس من الإناث
على الاستفادة من التفرغ العلمي.

٥ - الاهتمام بتشجيع تبادل الخبرات في العمل
بين أعضاء هيئة التدريس من خلال الزيارات المتبادلة
للمحاضرات.

٦ - عقد ندوات ومناقشات ودورات مستمرة
في تقنيات التدريس الحديثة.

٧ - إنشاء دبلوم المعلم الجامعي تقوم على تنفيذه
كليات التربية، ومدة الدراسة به عام دراسي واحد.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

آل زاهر، علي بن ناصر. *برامج التطوير المهني لعضو
هيئة التدريس في الجامعات السعودية*. رسالة

العلوم الإنسانية والإدارية، المجلد (٨)، العدد (١)، (٢٠٠٧م)، ص ٩٧ - ١٧٦.

عبدالله، ميسون شاكر وآخرون. «تنمية وتطوير الكفايات التعليمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد». المؤتمر الثاني لتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية «نحو بناء مجتمع معرفي». جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، (٢٠٠٨م)، ص ٣١٤ - ٣٣٦.

عبود، مهدي وإبراهيم، ماجدة. «الممارسات التدريسية لعضو هيئة التدريس في الجامعة في ضوء أسسنة التعليم من وجهة نظر الطلبة». بحث مقدم إلى الملتقى العربي الثاني للتربية والتعليم «التعليم العالي، رؤية مستقبلية»، بيروت، (١٤٢٦هـ)، ص ٦٦٩ - ٦٧٨.

العريض، جليل إبراهيم. عضو هيئة التدريس بجامعة دول الخليج العربية: تأهيله وتقييمه. الرياض: مكتب التربية لدول الخليج العربي، ١٩٩٤م. عمارة، سامي فتحي. «معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الإسكندرية من وجهة نظرهم». المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، مصر، (١٩٩٩م).

المحوب، عبد الرحمن إبراهيم. «تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل من وجهة نظر طلبة الجامعة». مجلة جامعة الملك

البنات التربوية بالملكة العربية السعودية في ضوء مفهوم إدارة الجودة». مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد ٨، العدد (٢)، (٢٠٠٧م)، ص ١١٩ - ١٣٨.

الخطيب، محمد شحات. التعليم العالي: قضايا ورؤى. الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤م.

زكي، عمر محمد وغنيم، مهني. «التأهيل التربوي للمدرس الجامعي: دراسة ميدانية بجامعة الملك فيصل». مجلة اتحاد الجامعات العربية، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، العراق، العدد (٢٦)، (١٤١١هـ).

السيبي، منى حميد. «واقع المهارات التدريسية لعضوات هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طالبات جامعة أم القرى». ندوة التعليم العالي للفتاة.. الأبعاد والتطلعات، المنعقدة في جامعة طيبة (٢٠١٠م)، ص ٥١٧ - ٥٤٩.

السميح، عبد المحسن. «تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات الدول الغربية والعربية». مجلة التربية، المجلد ٨، العدد (١٥)، (٢٠٠٥م)، ص ٢٦٥ - ٣١٣.

الصباطي، إبراهيم وشحته، محمد. «دراسة تأثير بعض المتغيرات في تقييم طلبة الجامعة لأداء عضو هيئة التدريس». المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل،

Broder, J. , and J.Dorfman. “Determinates of Teaching Quality: What’s Important to students?”, *Research In Higher Education*, 35, 5, (1994), 235-49.

Centra, J. A. “Maintainin Faculty vitality Through Faculty development”. In S. M. Clark & D. R. Lewis, *Faculty vitality and Institutional Productivity*, New York: Teachers College Press, (1985), 141-156.

Eble,K. E. , & McKaeachie, W.J. “Imporoving undergraduate education Through Faculty development”. San Francisco Jossy

Gaff, J.G. , & Simpson, R. D. “Faculty Development in the United States”, *Innovative Higher Education*. 18, 3, (1994), 167-176.

Miller,R.I. *The assessment of College Performance*. San Francisco: Jossy-Bass, 1980.

Scott, P. *The Globalization of Higher Education*. Buckingham: The society for Research to Higher Education and Open University press, 1998.

سعود، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية،

العدد (٢)، (٢٠٠٠م)، ص ٢٤١ – ٢٦٦.

المهيري، سعيد وأبو عالي، سعيد. «التنمية المهنية

المستدامة لأعضاء هيئة التدريس». *الملتقى*

العربي الثاني للتربية والتعليم، (التعليم العالي :

رؤى مستقبلية). بيروت، (١٤٢٦هـ).

موسى، عبد الحكيم. «تحديد الحاجات التدريسية المهنية

لأعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة غير

التربوية من وجهة نظرهم». *ندوة التعليم*

العالي، المملكة العربية السعودية، (١٤١٨هـ).

موقع جامعة الملك فيصل على الإنترنت:

<http://www.kfu.edu.sa>

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Abdul Hack, I. M.; & Bubshait, A. I. ,

“Students Teacher Human Relations as perceived by University female Students”.

Scientific Journal of King Faisal

University, Humanities and management

Sciences 5, 1 (2004), 171-196.

Teaching Performance Development Practices for Faculty Members at King Faisal University

Aljohara Ibrahim Bubshait

Associate professor, vice dean of college of Applied Studies & Community Services, Dammam University

Dammam, Kingdom of Saudi Arabia, p.o box: 2466, Postal Code:31451

Email: abubshait@hotmail.com

(Received 21/10/1430H; accepted for publication 14/7/1431H.)

Keywords: Teaching Performance, Development Practices , Faculty Members.

Abstract. The objective of the study was to find teaching performance development practices at King Faisal University, and the extent at which there are differences in statistical inference regarding those practices according to the variables of college, sex, and educational degree. In order to achieve these objectives the researcher used (22) statements representing development opportunities, resources, and teaching performance evaluations of faculty members.

The study outcomes demonstrated a general consensus among study sample subjects that there is what equates to (55%) of developmental practices King Faisal University is carrying out in order to develop the teaching performance of faculty members. Moreover, the outcomes demonstrated the presence of a differential statistical inference in some practices; such as the university's easing of educational leave of absence, providing courses, classes, and other educational resources pertaining to teaching performance development in favor of male members. On the other hand, conducting small educational circles, workshops for teaching faculty members about effective teaching methods, inviting specialists and experts in the field of educational performance development was found in favor of female members. Study findings also revealed a trace of statistical inference according to the variable of college in the development opportunities axis in favor of the College of Education. Finally, there was no statistical differentiation according to the educational degree variable regarding the teaching performance development practices of teaching faculty members.