

فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على إستراتيجيات النعل النشط في تنمية الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية

د. مبارك بن غدير العنزي / أستاذ المناهج وطرق تدريس العلوم المشارك

قسم المناهج وتقنيات التعليم

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية/جامعة الحدود الشمالية

المملكة العربية السعودية

استلام البحث: ٢٠٢٣/١٢/١١ قبول النشر: ٢٠٢٤/١/٢٨ تاريخ النشر: ٢٠٢٤/٧/١

<https://doi.org/10.52839/0111-000-082-002>

المستخلص: هدفت الدراسة إلى الكشف عن فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على إستراتيجيات التعلّم النشط في تنمية الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية، أتت الدراسة المنهج التجريبي القائم على التصميم شبه التجريبي للمجموعة الواحدة ذات التطبيقين (القبلي-البعدي)، تمثّلت موادّ الدراسة وأدواتها في: برنامج تدريبي مقترح قائم على إستراتيجيات التعلّم النشط، واستبانة لتنمية الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الأبعاد الثلاثة (التخطيط-التنفيذ-التقويم)، بعد التأكد من صدقها وثباتها، طبّق البرنامج والأداة على عيّنة الدراسة البالغ عددها (٣٠) عضواً من هيئة التدريس في قسمي (الفيزياء-الكيمياء)، من إجمالي مجتمع الدراسة البالغ عددهم (٣٧)، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطي درجات أفراد العيّنة في التطبيقين القبلي والبعدي لاستبانة الأداء التدريسي، لصالح التطبيق البعدي، وكان حجم الأثر للبرنامج التدريبي المقترح (كبيراً)، في الدرجة الكلية وفي كلّ بُعدٍ على حدة، ولم تظهر فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العيّنة تُعزى لمتغيرات: (الجنس، والتخصص، وسنوات الخبرة)، وكان من أبرز توصيات الدراسة: إنشاء مركز تدريبي متخصص لدعم الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جوانب (التخطيط-التنفيذ-التقويم)، وعقد لقاءات دورية لأعضاء من التخصص نفسه ؛ لتحديد احتياجاتهم التدريبية اللازمة لتنمية أدائهم التدريسي.

الكلمات المفتاحية: فاعلية، برنامج التعلّم النشط، أعضاء هيئة التدريس، جامعة الحدود الشمالية.

The Effectiveness of a Proposed Training Program Based on Active Learning Strategies in Developing the Teaching Performance of Faculty Members at the College of Science at Northern Border University

Dr. Mubarak Ghadeer ALenezi

Mubarak.Alenezi@nbu.edu.sa

**Associate Professor of Curricula and Science Teaching Methods -
Department of Curriculum and Educational Technologies - College
of Humanities and Social Sciences
Northern Border University - KSA**

Abstract

The study aims to identify the effectiveness of a proposed training program based on active learning strategies in developing the teaching performance of faculty members in the College of Science at Northern Border University. The study adopted an experimental approach based on a quasi-experimental design for one group with two applications (pre- and post-). The study materials and tools were: a proposed training program based on active learning strategies and a questionnaire to develop the teaching performance of faculty members in the three dimensions (planning, implementation, and evaluation); After ensuring their validity and reliability, The program and tool were applied to the study sample of 30 faculty members in the two departments (Physics and Chemistry) of the total study population (37). The results showed statistically significant differences at the level of (0.01) between the average scores of the sample members in the pre- and post-applications of the teaching performance questionnaire, in favor of the post-application. The effect size of the proposed training program was large in the total score and in each dimension separately. There were no statistically significant differences between the responses of the sample members due to the variables gender, specialization, and years of experience. Among the most prominent recommendations of the study was establishing a specialized training center to support the teaching practices of faculty members in aspects (planning, implementation, and evaluation) and holding periodic meetings for members of the same specialty to determine their necessary training needs and develop their teaching performance.

Keywords: effectiveness, active learning program, faculty members, northern border university

مقدمة:

يشهد العصر الحالي تغيرات متسارعة في مجالات الحياة كافة، أحدثتها الثورة العلمية والتقنية المستمرة؛ الأمر الذي يفرض على منظومة التعليم الجامعي مواكبة هذه التغيرات، والاستعداد لمواجهة التحديات الجديدة، من خلال تحديث جميع عناصر المنظومة التعليمية وتطويرها بصفة مستمرة.

وتهدف الجامعة كمؤسسة علمية وتربوية إلى تحقيق العديد من الأهداف في الجوانب (الأكاديمية، البحثية، وخدمة المجتمع)، ويقع على عاتقها مسؤولية تطوير الكفاءات الأكاديمية، وتحسين بيئة العمل؛ من أجل تجويد مخرجات التعلم.

ويُعدّ التعليم الجامعي من أهمّ مرتكزات التنمية البشرية، إذ يُعنى بإعداد الكفاءات المتخصصة في جميع المجالات، وتتوقّف جودة التعليم الجامعي على جودة هذه الكفاءات؛ فالتدريس والدراسة العلمي وخدمة المجتمع، وما يتصل بها من عوامل ترتبط بعضو هيئة التدريس، والمناهج الدراسية، والإدارة الجامعية، والطلاب، تتداخل فيما بينها وتؤثر في نوعية التعليم وجودته، فتوفّر متطلبات الجودة في هذه العوامل يؤدي إلى جودة التعليم الجامعي. (ليلي، ٢٠١٦، ص ٦)

ويرتبط نجاح الجامعات في تحقيق رؤيتها ورسالتها وأهدافها بوجود أعضاء هيئة تدريس على مستوى عالٍ من الكفاءة في تنفيذ مهامهم ومسؤولياتهم المختلفة؛ ممّا يؤكّد أهمية تدريب أعضاء هيئة التدريس، وتطوير أدائهم المهني، وتنمية معارفهم وقدراتهم بشكل مستمر. (فاطمة معوض، ٢٠١٣)

ويُعدّ عضو هيئة التدريس من أهمّ عوامل الإنتاج في الجامعة، كما أنّه النواة الأولى في الجامعة، تدريسيًا، وبحثًا، وخدمةً للمجتمع، حيث يؤكّد خبراء الجودة النوعية على أهمية عضو هيئة التدريس بوصفه ركيزة أساسية، تقع عليه مسؤولية تحقيق العديد من معايير الجودة في التعليم الجامعي، وهم يمثلون أهمّ المدخلات بحكم أدوارهم، وبالتالي يتوقّف على جودة أدائهم جودة المخرجات. (عبد الله، ٢٠١١)

ويُشكّل الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس عاملاً مهماً في تحقيق جودة العملية التعليمية، ومؤشراً للحكم على مدى جودة أداء الجامعة أو الكلية أو البرنامج التعليمي، وهذا ما يدفع الجامعة إلى متابعة أحدث التوجّهات العالمية في مجال تنمية الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس. (القحطاني، ٢٠١٩)

وتهتم الجامعات بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، وتنميتهم مهنيًا، خاصةً في الجانب التربوي الذي يتطلب إتقانهم للأبعاد التربوية في القاعات الدراسية، ليس ذلك فحسب؛ بل والتعمّق في فهم شخصيات الطلاب، وطرق التعامل معهم، وتهيئة البيئة التعليمية الجاذبة والمحفّزة، وحُسن إدارتها تربويًا.

وتُعدّ التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ضرورةً ملحة؛ لما تقدّمه من خبراتٍ منمّنة، تكسبهم المعارف والمهارات والكفاءات المتنوعة، التي تطوّر من أدائهم التدريسي، ممّا ينعكس إيجاباً على تحسين مخرجات التعلم.

ويشير بوب (Bubb,2004) إلى أنّ أعضاء هيئة التدريس يمتلكون المهارات والخبرات في مجال تخصصاتهم الأكاديمية، اكتسبوها من خلال دراساتهم أو كتاباتهم العلمية؛ إلّا أنّه تنقص البعض منهم المهارات التدريسية، التي تسهم في رفع أدائهم في تدريس المقررات الجامعية.

ويُعدّ الاهتمام بتدريب أعضاء هيئة التدريس، وتنميتهم مهنيًا، أحد أبرز المتطلبات التي يؤكّد عليها برنامج التحوّل الوطني (٢٠٢٠)؛ حيث ينصّ الهدف الإستراتيجي الثاني بوزارة التعليم على "تحسين استقطاب الأساتذة، وإعدادهم، وتأهيلهم، وتنمية أدائهم، ممّا يترتّب عليه ضرورة إعداد وتنمية الموارد البشرية؛ للقيام بواجباتها بكفاءة وفاعليّة". (برنامج التحوّل الوطني، ٢٠٢٠)

وقد تناولت العديد من الدراسات تنمية الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، منها: دراسة آل كاسي، وتمام، ويحيى (٢٠١٥)، وحمدي (٢٠١٧)، والشريف (٢٠١٨)، والقرني (٢٠١٨)، والناصر (٢٠١٩)، والسماحي (٢٠٢٠)، والدوسري (٢٠٢٢)، وأكّدت في توصياتها أهمية الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، واقتراح وتنفيذ البرامج التدريبية التي تسهم في رفع أدائهم التدريسي.

كما أشارت توصيات المؤتمر الدولي لتقويم أداء عضو هيئة التدريس في ضوء التوجهات الوطنية والدولية الحديثة (٢٠١٩) إلى ضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على الممارسات التدريسية الحديثة، وتصميم الأدلة الإرشادية التي توضّح الاستراتيجيات والنماذج التدريسية الفاعلة. (المؤتمر الدولي الأول لتقويم أداء عضو هيئة التدريس في ضوء التوجهات الوطنية والدولية الحديثة، ٢٠١٩).

ومن الجوانب المهمة في تدريب أعضاء هيئة التدريس، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم، الجانب المرتبط باستراتيجيات التدريس؛ إذ أنّ الاهتمام بهذا الجانب يسهم بشكلٍ فاعلٍ في إكساب الطلاب المعارف والمهارات والخبرات المتنوعة؛ لتحقيق الأهداف التعليمية والتربوية، ومن ثم تحسين مخرجات التعلّم وتجويدها.

ويتطلّب استخدام إستراتيجيات التدريس وجود أعضاء هيئة تدريس يمتلكون مهارات وقدرات وكفايات تربوية وتعليمية معيّنة؛ لتحسين نوعية التدريس، وتغيير النمط التقليدي الذي يؤدي إلى تدني مستوى تحصيل الطلاب، وضعف مخرجات التعلّم. (عبد الله، ٢٠١١)

ويُعدّ التعلّم النشط من الاتجاهات الحديثة في تدريس العلوم، وذلك لأهميته في تفعيل دور المتعلّم، وزيادة نشاطه، وثقته بنفسه، واعتماده على ذاته في اكتساب المعارف والمهارات المتنوعة، وتكوين القيم والاتجاهات الإيجابية.

ويُعرّف التعلّم النشط بأنّه ذلك التعلّم الذي يجعل الطالب محور العملية التعليمية، فاعلاً وناشطاً ومشاركاً، يحدّد الأنشطة التي تناسب مع رغباته وإمكاناته، ويقوم على الممارسة والدراسة والاستكشاف، ويكون فيه المعلم ميسراً وموجهاً ومرشداً. (أبو الحاج والمصالحه، ٢٠١٦)

ويتضح دور عضو هيئة التدريس في التعلّم النشط من خلال تهيئة بيئة جاذبة، تُنفذ من خلالها إستراتيجيات التدريس التي تسمح بممارسة الطلاب للأنشطة المختلفة، وتشجّعهم على العمل التعاوني، وتثير اهتماماتهم، وتتحدّى تفكيرهم؛ من أجل مزيدٍ من التفاعل والإيجابية.

ونظراً لأهمية تدريب أعضاء هيئة التدريس -خاصةً في الكليات غير التربوية- على إستراتيجيات التدريس الفاعلة؛ لممارستها، وتوظيفها في تدريس المقررات، جاءت هذه الدراسة في محاولة من الباحث لاستقصاء فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على إستراتيجيات التعلّم النشط لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية. مشكلة الدراسة:

حصلت جامعة الحدود الشمالية عام ٢٠٢١م على الاعتماد المؤسسي المشروط لأربع سنوات قادمة، من قبل هيئة تقويم التعليم والتدريب، التي قدّمت مجموعة من التوصيات للجامعة تتعلق بعددٍ من معايير الاعتماد؛ من أجل الحصول على الاعتماد المؤسسي الكامل، ومن هذه المعايير: المعيار الخامس (هيئة التدريس والموظفين).

ويشير المعيار الخامس في الجزء المرتبط بأعضاء هيئة التدريس إلى توفير برامج التطوير المهني المناسب لأعضاء هيئة التدريس، وتقييم أدائهم دورياً، والاستفادة من هذا التقييم في عمليات التحسين والتطوير.

ومن هذا المنطلق سعت جامعة الحدود الشمالية ممثلةً بوكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية إلى تشكيل لجنة من الخبراء والمستشارين، داخل الجامعة وخارجها، تقوم بإعداد وثيقة إستراتيجيات التعليم والتعلّم، تكون مرجعاً علمياً، يسترشد به أعضاء هيئة التدريس عند تدريس المقررات، من أجل رفع جودة مخرجات التعلّم، في ضوء الإطار الوطني للمؤهلات ٢٠٢٠م.

تضمّنت الوثيقة - بعد إعدادها وتحكيمها وإقرارها - عدداً من إستراتيجيات التعلّم النشط، التي تهدف إلى تحقيق التكافؤ في فرص التعلّم بين الطلاب، ومراعاة خصائص نموهم، في ضوء طبيعة المقررات؛ لتحقيق الموازنة مع مجالات التعلّم للإطار الوطني للمؤهلات.

وتتضمن خطة الجامعة الإستراتيجية (٢٠٢٠ - ٢٠٢٥) سبعة وتسعين مبادرة، منها مبادرة "تدريب أعضاء هيئة التدريس لاستخدام أفضل النماذج التعليمية في تدريس المقررات".

وحيث يشغل الباحث منصب عميد تطوير التعليم الجامعي بجامعة الحدود الشمالية، وكون هذه المبادرة تُنفذ من قبل هذه العمادة، فقد قام بتشكيل لجنة، لمناقشة وثيقة إستراتيجيات التعليم والتعلّم؛ لتحليل أهم إستراتيجيات التدريس الفاعلة وتحديدها، المنبثقة من هذه الوثيقة؛ والمناسبة لطبيعة المقررات في كليات الجامعة؛ لتدريب أعضاء هيئة التدريس عليها.

حدّدت اللجنة أهمّ ثلاث إستراتيجيات لتدريس المقررات في كلّ كلية، واختارت المدرّبين الأكفاء ذوي الخبرة في مجال المناهج وطرق التدريس، ووضعت جدولاً زمنياً لتدريب أعضاء هيئة التدريس عليها. تأسيساً على ما سبق، ولأهمية تنمية الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من خلال بناء برامج تدريبية تربوية، قائمة على استخدام إستراتيجيات التدريس الحديثة التي تدعم التعلّم النشط، وفي ضوء نتائج استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة حول احتياجاتهم التدريبية، والتي طرحته عمادة تطوير التعليم الجامعي في بداية العام الدراسي ١٤٤٤هـ؛ لبناء خطتها التدريبية، وما أظهره هذا الاستطلاع من وجود حاجةٍ لبرامج تدريبية في إستراتيجيات التدريس الفاعلة، جاءت هذه الدراسة في محاولةٍ من الباحث لبناء برنامج تدريبي مقترح قائم على إستراتيجيات التعلّم النشط، والكشف عن فاعليته في تنمية الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية.

أسئلة الدراسة:

تحدّد في السؤاليين الآتيين:

١. ما فاعلية البرنامج التدريبي المقترح القائم على إستراتيجيات التعلّم النشط في تنمية الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية؟
 ٢. هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين استجابات أفراد عيّنة الدراسة في التطبيق البعدي لأدائهم التدريسي في ضوء البرنامج التدريبي المقترح تعزى لمتغيرات (الجنس- التخصص-سنوات الخبرة)؟
- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

- مواكبة التوجّهات الحديثة التي تنادي بالتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وتحسين أدائهم التدريسي.
- تزويد عمادات التطوير ومراكز التدريب في الجامعات ببرنامج تدريبي مصمّم في ضوء إستراتيجيات التعلّم النشط؛ لتنمية الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.
- استهداف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، الذين يمثّلون أهمّ مدخلات التعليم الجامعي، وما يقع عليهم من نورٍ كبيرٍ في تحقيق أهداف الجامعة في تحسين مخرجات التعلّم.
- إكساب أعضاء هيئة التدريس برنامجاً تدريبياً قائماً على إستراتيجيات التعلّم النشط؛ قد يساعدهم في تخطيط المواقف التعليمية، وتنفيذها، وتقويمها.
- تقديم دليل لبرنامج تدريبي، يوضّح آلية تطبيق إستراتيجيات التعلّم النشط في التدريس الجامعي.
- تقديم استبانة علمية محكمة؛ لقياس الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، قد تفيد الباحثين وطلبة الدراسات العليا.

- تمهيد الطريق للمزيد من الأبحاث المتعلقة بتدريب أعضاء هيئة التدريس؛ وتحسين أدائهم التدريسي.
أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على إستراتيجيات التعلم النشط في تنمية الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية.
حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على الحدود الآتية:

- ✦ حدود موضوعية: بناء برنامج تدريبي مقترح قائم على إستراتيجيات التعلم النشط، وقياس فاعليته في تنمية الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية.
- ✦ حدود بشرية: أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم، بقسمي (الفيزياء والكيمياء).
- ✦ حدود مكانية: جامعة الحدود الشمالية.
- ✦ حدود زمنية: الفصل الدراسي الثالث لعام ١٤٤٤هـ.

مصطلحات الدراسة:

الفاعلية:

وتُعرف بأنها "مدى الأثر الذي يمكن أن تحدثه المعالجة التجريبية باعتبارها متغيراً مستقلاً في أحد المتغيرات التابعة". (شحاتة والنجار، ٢٠١١، ص ٢٣٠).

وتُعرف إجرائياً بأنها: مقدار الأثر الذي يحدثه البرنامج التدريبي المقترح القائم على إستراتيجيات التعلم النشط في تنمية الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية، ويحدد الأثر الإحصائي من خلال معيار كوهين.

البرنامج التدريبي:

يعرف بأنه منظومة متكاملة، تشمل مجموعة من الأهداف المحددة، والمصاغة بصور إجرائية، ومحتوى لموضوعات محددة، وخطوات إجرائية متتابعة، تتمثل في مجموعة من الإستراتيجيات، والأساليب، والأنشطة الهادفة، والمخططة والمنظمة، وأساليب تقويم؛ لتنمية الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية، في ضوء متطلبات التكامل بين العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات.
(القرني، ٢٠١٨).

ويعرف البرنامج التدريبي إجرائياً بأنه: منظومة تدريبية، تضم مجموعة من الأهداف والمعارف والمهارات والخبرات والأنشطة، مضمّنة في حقيبة تدريبية، مصمّمة بشكلٍ مترابطٍ ومتناسقٍ؛ لإكساب أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية، في قسمي (الفيزياء والكيمياء) عدداً من إستراتيجيات

التدريس القائمة على التعلّم النشط؛ من أجل إحداث تغييرات إيجابية، تسهم في تنمية أدائهم التدريسي في جوانب (التخطيط-التنفيذ-التقويم).

التعلّم النشط:

يُعرف بأنه "طريقة تعليمية، تُشرك الطلاب في عملية التعلّم داخل الفصل الدراسي، والقيام بأنشطة تعليمية ذات معنى، والتفكير فيما يفعلونه؛ لاكتشاف معلومات جديدة بأنفسهم، والتعلّم ذاتياً".

(, Steffenson Mary, 2022, p447)

ويُعرف التعلّم النشط إجرائياً بأنه نوعٌ من التعلّم، يجعل الطلاب في حالة تفاعلٍ مستمرٍ أثناء المواقف التعليمية المختلفة التي تحدث داخل القاعة الصفية، من خلال ممارسة مجموعةٍ من الأنشطة المختلفة، والمواقف التعليمية المتنوعة، تحت إشراف ومتابعة عضو هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية.

الأداء التدريسي:

يُعرف بأنه "كل ما يصدر عن عضو هيئة التدريس من أداءات سلوكية، وممارسات تدريسية، ترتبط بمهارات التدريس المطلوبة منه؛ بهدف تحقيق أهداف العملية التعليمية". (العمر، ٢٠١٤، ص ٦٠)

ويُعرف الأداء التدريسي إجرائياً بأنه: مجموعة من الأساليب والإجراءات والسلوكيات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس، بشكلٍ منظمٍ ومتتابع، خلال مراحل التدريس (التخطيط-التنفيذ-التقويم)؛ بهدف تحقيق نواتج تعلّم مرغوبة، ويُقاس الأداء التدريسي من خلال الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

الدراسات السابقة

هدفت دراسة آل كاسي، وتام، ويحيى (٢٠١٥) إلى تقديم تصوّر مقترح لبرنامج تدريبي لتنمية مهارات استخدام إستراتيجيات التعليم والتعلّم المتمركز حول الطالب لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ضوء معايير الجودة الشاملة، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، طبّقت الاستبانة على عيّنة مكونة من (١٦٠) عضواً من هيئة التدريس ببعض الكليات النظرية (التربية - العلوم الإدارية - العلوم الإنسانية) وبعض الكليات العلمية (الطب - العلوم التطبيقية - العلوم)، وتوصّلت الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي مقترح في ضوء معايير الجودة الشاملة لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في إستراتيجيات التعليم والتعلّم المتمركز حول الطالب، المتمثلة في إستراتيجيات (العصف الذهني-التعلم التعاوني-فكر، زوج، شارك)-خلية التعلّم-المشروعات الدراسية-التعلم الذاتي).

وهدفت دراسة البلهشي والبلوي وطه (٢٠١٨) إلى قياس أثر التدريب على الجدارات المختلفة في تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقته بالأداء الوظيفي لديهم، اعتمدت الدراسة المنهج شبه التجريبي، وتمثّلت العيّنة من (١٠٤) عضو هيئة تدريس في التخصصات الأدبية

والعلمية، وبعد تطبيق الاستبانة على أفراد العينة، أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في أبعاد الأداء الوظيفي (الأنشطة التدريسية-الأنشطة البحثية-الأنشطة الجامعية والمجتمعية) متفرقة ومجمعة، كما وُجدت فروق دالة إحصائية لصالح الإناث، ولذوي التخصص الأدبي، ولأصحاب الخبرة من (٥ - ١٠ سنوات).

وجاءت دراسة الشريف (٢٠١٨) للتعرف على درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين في جامعة شقراء، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي بنوعيه (المسحي-المقارن)، وتكوّنت العينة من (١٨٤) عضواً من هيئة التدريس، طُبقت عليهم أداة الاستبانة، وأظهرت النتائج توفّر درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس غير التربويين بدرجة (غالباً)، وأنّ درجة الموافقة على مقترحات تطوير الأداء التدريسي كانت بدرجة (موافق).

وقام الروقي (٢٠١٨) بدراسة هدفت إلى إعداد برنامج تدريبي مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، اعتمد المنهج الوصفي، وطُبقت بطاقة الملاحظة على عينة مكوّنة من (٤٠) معلماً، وكان من أبرز النتائج: فاعلية البرنامج التدريبي في تطوير الأداء التدريسي لأفراد العينة، ووجود فروق دالة إحصائية بينهم في متغيّر سنوات الخبرة، لصالح ذوي الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات).

وقامت سارة العتيبي (٢٠١٨) بدراسة لتقسي فاعلية استخدام برنامج تدريبي قائم على التعلّم الذاتي في تنمية الوعي بإستراتيجيات التدريس المتميز لدى أعضاء هيئة تدريس المناهج وطرائق تدريس العلوم بالجامعات السعودية، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وشبه التجريبي، وتمثّلت العينة في (١٨) عضواً من هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وبعد تطبيق مقياس الوعي على أفراد العينة، أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية لصالح التطبيق البعدي؛ تُعزى للبرنامج التدريبي.

وسعت دراسة القرني (٢٠١٨) إلى بناء برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات العلمية بجامعة بيشة في ضوء متطلبات مدخل التكامل بين العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات STEM، اتّبعَت الدراسة المنهج الوصفي، وطُبقت الاستبانة على عينة بلغ قوامها (٤٥) عضواً في كليات (الطب، والعلوم الطبية التطبيقية، والهندسة، والعلوم)، وأظهرت النتائج أنّ درجة احتياج أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة جاءت بدرجة كبيرة جداً، وفي ضوء النتائج تمّ بناء البرنامج التدريبي المقترح.

وهدفَت دراسة سمية أحمد (٢٠١٩) إلى بناء برنامج تدريبي لإكساب أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطائف مهارات تصميم الاختبارات التحصيلية، اعتمدت الدراسة المنهج شبه التجريبي، وبلغت العينة (٤٥) عضواً من هيئة التدريس في كلية الآداب والعلوم بفرع الجامعة بتربة (شطر الطالبات)، وبعد تطبيق الباحثة للاختبار التحصيلي المكوّن من (٤) مهارات فرعية، خاصة بـ (الاختبار بشكل عام-الأسئلة

المقالية-الأسئلة الموضوعية-إخراج الورقة الاختبارية)، أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة في التطبيق القبلي والبعدي للمهارات الأربعة والدرجة الكلية لمهارات تصميم الاختبارات التحصيلية لصالح التطبيق البعدي.

وجاءت دراسة الرادادي (٢٠١٩) لقياس فاعلية استخدام برنامج تدريبي مقترح قائم على التعلم النشط في تنمية المهارات التدريسية لدى معلمي العلوم الشرعية واتجاهاتهم نحوه في المملكة العربية السعودية، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي والتجريبي، وطُبقت بطاقة الملاحظة على عينة مكونة من (٣٤) معلماً، وكانت أبرز نتائج الدراسة: وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي أداء أفراد العينة في القياس القبلي والبعدي على مهارات التدريس (التخطيط-التنفيذ-التقويم) متفرقة ومجمعة، لصالح القياس البعدي.

وسعت دراسة السماني (٢٠٢٠) للتعرف على فاعلية البرامج التدريبية في تنمية المهارات التدريسية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالزلفي- جامعة المجمعة، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة (١٠٥) عضواً من هيئة التدريس، طُبقت عليهم الاستبانة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج فاعلية البرامج التدريبية في تنمية المهارات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة فاعلية (كبيرة)؛ فيما جاءت تنمية المهارات المهنية على فروعها الثلاثة (البحثية-الشخصية-الإدارية) بدرجة (متوسطة)، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيرات (النوع-سنوات الخبرة-الدرجة الوظيفية).

مناقشة الدراسات السابقة:

هدفت جميع الدراسات السابقة إلى الكشف عن فاعلية برامج تدريبية متنوعة في تنمية المهارات والأداء التدريسي، على اختلاف بيئاتها، واعتمدت المنهج الوصفي في دراسات كل من: آل كاسي، وتمام، ويحيى (٢٠١٥)، والشريف (٢٠١٨)، والروقي (٢٠١٨)، والقرني (٢٠١٨)، ودراسة سمية أحمد (٢٠١٩)؛ فيما اعتمد المنهج التجريبي والمنهج شبه التجريبي في دراستي: حمدي (٢٠١٧)، والبليهشي والبلوي وطه (٢٠١٨) على التوالي، وجمعت دراستا: سارة العتيبي (٢٠١٨)، والرادادي (٢٠١٩) بين المنهجين: الوصفي، والتجريبي.

وطُبقت الدراسات على عينات مختلفة في التعليم الجامعي، فقد استهدفت دراسة آل كاسي، وتمام، ويحيى (٢٠١٥)، ودراسة البليهشي والبلوي وطه (٢٠١٨) الكليات النظرية والعلمية؛ فيما طُبقت دراسة الشريف (٢٠١٨) على أعضاء هيئة التدريس غير التربويين، ووُجّهت دراسة سارة العتيبي (٢٠١٨) إلى أعضاء قسم المناهج وطرق التدريس في كلية التربية، واستهدفت دراسة سمية أحمد (٢٠١٩) كلية الآداب والعلوم (شطر الطالبات)، وطُبقت دراسة السماني (٢٠٢٠) على كلية التربية؛ واختلفت دراسة الروقي (٢٠١٨)، والرادادي (٢٠١٩) عن الدراسات السابقة في استهدافها لمعلمي التعليم العام.

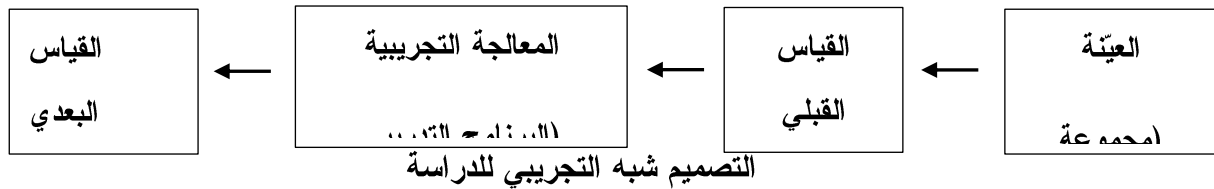
استُخدمت أداة الاستبانة في دراسات كلٍ من: آل كاسي، وتمام، ويحيى (٢٠١٥)؛ البليهشي والبلوي وطه (٢٠١٨)؛ الشريف (٢٠١٨)؛ القرني (٢٠١٨)؛ السمانى (٢٠٢٠)؛ فيما طُبّق الاختبار التحصيلي في دراسة سمية أحمد (٢٠١٩)؛ في حين استخدمت دراسة سارة العتيبي (٢٠١٨) مقياساً للوعي، واستُخدمت بطاقة الملاحظة في دراستي: الروقي (٢٠١٨)، والردادي (٢٠١٩).

وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في بناء برنامج تدريبي مقترح قائم على إستراتيجيات التعلم النشط، المنبثقة من وثيقة التعليم والتعلم المعتمدة في جامعة الحدود الشمالية، ومحاولة الكشف عن فاعلية هذا البرنامج في تنمية الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم، في قسمي (الفيزياء والكيمياء).

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

أولاً: منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة المنهج التجريبي القائم على التصميم شبه التجريبي ذي المجموعة الواحدة ذات التطبيقين (القبلي-البعدي).



ثانياً: مجتمع الدراسة وعينتها

تكوّن مجتمع الدراسة من (٣٧) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم، في قسمي: الفيزياء والكيمياء، حسب إحصائية كلية العلوم، للفصل الدراسي الثالث من العام ١٤٤٤هـ، وتمثّلت عينة الدراسة من (٣٠) عضواً، وفيما يأتي وصف العينة وفقاً لمتغيرات: الجنس، والتخصّص، وسنوات الخبرة:

جدول (١): توزيع أفراد عينة الدراسة في ضوء متغيرات: الجنس، التخصّص، سنوات الخبرة

النسبة	العدد	الجنس
٥٣%	١٦	ذكور
٤٧%	١٤	إناث
التخصّص		
٤٣%	١٣	الفيزياء
٥٧%	١٧	الكيمياء
سنوات الخبرة		

أقل من عشر سنوات	-	٠ %
من ١٠ - ٢٠ سنة	١١	٣٧ %
أكثر من ٢٠ سنة	١٩	٦٣ %

يُتضح من الجدول (١) أنّ النسبة الأكبر من أفراد عيّنة الدراسة كانوا من الذكور، حيث بلغت نسبتهم ٥٣%، وبلغت نسبة الإناث ٤٧%؛ في حين كانت النسبة الأكبر في التخصص للكيمياء، حيث بلغت ٥٧%، وفي الفيزياء ٤٣%؛ بينما كانت النسبة الأكبر في سنوات الخبرة لمن هم (أكثر من ٢٠ سنة)، حيث بلغت ٦٣%؛ في حين بلغت النسبة ٣٧% لمن هم ما بين (١٠-٢٠ سنة)، ولم يكن من بين أفراد العيّنة من كانت سنوات خبرتهم (أقل من ١٠ سنوات).

ثالثاً أداة الدراسة

* بناء الأداة (الاستبانة):

بعد اطلاع الباحث على عددٍ من الأدبيات والدراسات التي تناولت بناء برامج تدريبية موجهة لأعضاء هيئة التدريس، تهدف لتنمية أدائهم التدريسي في ضوء إستراتيجيات التعلّم النشط، كدراسات: آل كاسي وتامم ويحيى (٢٠١٥)، ليلي زرقان (٢٠١٦)، الرمالي واعليجة (٢٠١٩)، القاضي (٢٠١٩)، السماني (٢٠٢٠)، تمّ بناء الصورة الأولية للاستبانة، متضمّنة ثلاثة محاور: (التخطيط-التنفيذ-التقويم)، حيث اشتمل محور (التخطيط) على (٨) عبارات؛ بينما تضمّن محور (التنفيذ) (١٠) عبارات؛ في حين ضمّ محور (التقويم) (٧) عبارات، بمجموع كليّ (٢٥) عبارة للاستبانة، يُستجاب عليها في ضوء مقياس ليكرت الخماسي (Likert)، وفقاً للتدرّج (عالٍ جداً-عالٍ متوسط-ضعيف-ضعيف جداً)، للدرجات (١-٥) على الترتيب في العبارات الإيجابية، وعكس هذا التدرّج للعبارات السلبية.

* قياس صدق الأداة:

أ.الصدق الظاهري (المحكّمين)

تمّ عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المتخصّصين ذوي الخبرة في المجال (القياس والتقويم، المناهج وطرق تدريس العلوم)، بلغ عددهم (٩) محكّمين، للتعرف على آرائهم حول سلامة صياغة العبارات، ومدى ملاءمتها للمحاور التي تنتمي إليها، أو أيّ تعديلات يرونها، وفي ضوء ملاحظاتهم ومقترحاتهم، أُجريت التعديلات المطلوبة، بحذف بعض العبارات، ودمج بعضها الآخر، واعتمدت الاستبانة في صورتها النهائية، متضمّنة المحاور الثلاثة نفسها، ولكلّ محور (٦) عبارات، بمجموع كليّ (١٨) عبارة للاستبانة.

ب.التجانس الداخلي لعبارات الاستبانة:

طبقت الاستبانة على عينة استطلاعية، من خارج عينة الدراسة، قوامها (١٠) أعضاء، وتم الكشف عن التجانس الداخلي لعبارات الاستبانة على كل بُعد من أبعادها، باستخدام معامل ارتباط بيرسون **Pearson Correlation Coefficient**، وجاءت معاملات الارتباط كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (٢): معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه

العبرة	معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط
التخطيط		التنفيذ		التقويم	
١	**٠,٨٧٨	١	**٠,٧٤٩	١	**٠,٧٧٨
٢	**٠,٨٣٧	٢	**٠,٧٢١	٢	**٠,٨٥٦
٣	**٠,٧٥٧	٣	**٠,٧٧٤	٣	**٠,٨٣٨
٤	**٠,٨٠٩	٤	**٠,٨٧٤	٤	**٠,٨٣٦
٥	**٠,٨٥٠	٥	**٠,٧٩٤	٥	**٠,٧٨١
٦	**٠,٦٩٨	٦	**٠,٨٨٥	٦	**٠,٦٧٩

** دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١

يتضح من الجدول (٢) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه معاملات ارتباط موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهو ما يؤكد تجانس عبارات كل بُعد فيما بينها.

ت.التجانس الداخلي لأبعاد الاستبانة:

تم التأكد من التجانس الداخلي للأبعاد الفرعية للاستبانة باستخدام معامل ارتباط بيرسون **Pearson Correlation Coefficient**، وجاءت معاملات الارتباط كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٣): معاملات الارتباط بين درجات أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية

الأداء التدريسي	التخطيط	التنفيذ	التقويم
معامل الارتباط	**٠,٩٤٣	**٠,٩٤٠	**٠,٩١٧

** دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١

يتضح من الجدول (٣) أن معاملات الارتباط بين درجات أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية معاملات ارتباط موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهو ما يؤكد تجانس أبعاد الاستبانة فيما بينها، وتماسكها مع بعضها البعض.

* قياس ثبات الأداة:

تمّ التأكد من ثبات درجات الاستبانة وأبعادها الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha، فجاءت على النحو الموضح في الجدول التالي:

جدول (٤): معاملات ثبات درجات الاستبانة وأبعادها الفرعية

الأداء التدريسي	التخطيط	التنفيذ	التقويم	الاستبانة ككل
معامل الثبات	٠,٨٩٠	٠,٨٨٧	٠,٨٧٨	٠,٩٥٣

يتضح من الجدول (٤) أنّ للاستبانة وأبعادها الفرعية معاملات ثبات جيّدة، ومقبولة إحصائياً؛ حيث بلغت قيمة معامل الثبات للاستبانة ككلّ (٠,٩٥٣)؛ فيما بلغت القيم في الأبعاد الفرعية: التخطيط، التنفيذ، التقويم (٠,٨٧٨-٠,٨٨٧-٠,٨٩٠) على التوالي، ما يدلّ على أنّ للاستبانة مؤشرات إحصائية موثوق فيها، وصالحة للاستخدام في الدراسة الحالية.

رابعاً: إجراءات تطبيق الدراسة

- تحديد إستراتيجيات التعلّم النشط في ضوء احتياجات أعضاء هيئة التدريس، المنبثقة من وثيقة إستراتيجيات التعليم والتعلّم، المعتمدة في جامعة الحدود الشمالية.
- إعداد البرنامج التدريبي المقترح القائم على إستراتيجيات التعلّم النشط (التعلّم بالأقران-الخرائط الذهنية-حل المشكلات)، وتحكيمة من قبل مجموعة من المتخصّصين.
- إعداد أداة الدراسة (الاستبانة)، وتحكيمة من قبل مجموعة من المتخصّصين.
- تطبيق الاستبانة على عيّنة استطلاعية من أعضاء هيئة التدريس في نفس التخصّصين (الفيزياء والكيمياء) في كلية العلوم والآداب، بفرعي الجامعة في مدينتي: رفحاء وطريف، والتأكد من صدقها وثباتها.

- التطبيق القبلي للاستبانة على أفراد العيّنة الأساسية، قبل البدء في تنفيذ البرنامج التدريبي.
- تطبيق البرنامج التدريبي لمدة ثلاثة أيام.
- التطبيق البعدي للاستبانة، بعد مرور أسبوعين من تنفيذ البرنامج.
- تفرغ البيانات، ومعالجتها إحصائياً.
- عرض النتائج، ومناقشتها، وتفسيرها، وتقديم التوصيات والمقترحات.

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة

بناءً على طبيعة الدراسة، وأهدافها، تمّ تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك بالاعتماد على الأساليب الإحصائية الآتية:

١. معامل ارتباط بيرسون **Pearson Correlation Coefficient**؛ للتأكد من الاتساق الداخلي لأبعاد وعبارات الاستبانة.

٢. معامل ثبات ألفا كرونباخ **Cronbach's Alpha**؛ للتأكد من ثبات درجات الاستبانة وأبعادها الفرعية.

٣. اختبار "ت" للعينات المترابطة **Paired Samples T-Test**؛ للمقارنة بين متوسطي درجات أفراد العينة في التطبيقين القبلي والبعدي لاستبانة الأداء التدريسي؛ للكشف عن فاعلية البرنامج التدريبي المقترح القائم على استراتيجيات التعلم النشط في تنمية الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية.

٤. اختبار مان وتني **Mann-Whitney U**؛ كبديل لاختبار "ت" للمجموعات المستقلة **Independent Samples T-Test** يستخدم في حالة المجموعات قليلة العدد؛ للكشف عن مدى اختلاف فاعلية البرنامج التدريبي المقترح القائم على استراتيجيات التعلم النشط في تنمية الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية، باختلاف الجنس، والتخصص، وسنوات الخبرة.

٥. قياس حجم الأثر (d) لكوهين في حالة اختبار "ت"، كما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (٥): قيم حجم الأثر حسب معيار كوهين (d)

كبير	متوسط	صغير	حجم الأثر
$d \geq 0,08$	$0,05 \geq d \geq 0,08$	$0,02 \geq d \geq 0,05$	كوهين d

(Lalongo, 2016 ; Tomczak & Tomczak, 2014)

عرض نتائج الدراسة، ومناقشتها، وتفسيرها:

نتائج السؤال الأول:

نصّ السؤال الأول على: "ما فاعلية البرنامج التدريبي المقترح القائم على استراتيجيات التعلم النشط في تنمية الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية؟"

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المرتبطة **Paired Samples T-Test** للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة في التطبيقين القبلي والبعدي للاستبانة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٦): دلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد العينة في التطبيقين القبلي والبعدي (درجات الحرية=٢٩)

حجم الأثر d	مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التطبيق	الأداء التدريسي
٢,٥٩٨ كبير	٠,٠١	١٤,٢٣٢	١,٧٥٥	٢٠,٧٦٧	قبلي	التخطيط
			١,٠٣٧	٢٦,٦٠٠	بعدي	
٢,٢٢٥ كبير	٠,٠١	١٢,١٨٧	١,٦٣٣	٢٠,٢٣٣	قبلي	التنفيذ
			١,٦٥٩	٢٦,٧٣٣	بعدي	
١,٥٩٩ كبير	٠,٠١	٨,٧٥٨	١,٤٧٠	٢٠,٦٦٧	قبلي	التقويم
			٢,٤٩١	٢٦,٠٠٠	بعدي	
٢,٨٨٣ كبير	٠,٠١	١٥,٧٩٣	٣,٤٣٧	٦١,٦٦٧	قبلي	الدرجة الكلية
			٣,٦٦١	٧٩,٣٣٣	بعدي	

يتضح من الجدول (٦) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطي درجات أفراد العينة في التطبيقين القبلي والبعدي لاستبانة الأداء التدريسي، لصالح التطبيق البعدي، وكان حجم الأثر للبرنامج التدريبي المقترح (كبيراً)، في الدرجة الكلية وفي كل بُعد على حدة؛ حيث بلغت قيمة (d) للدرجة الكلية (٢,٨٨٣)، وجاءت قيم الأبعاد الثلاثة (التخطيط-التنفيذ-التقويم) على التوالي (٢,٥٩٨-٢,٢٢٥-١,٥٩٩)، وجميعها قيم أكبر من (٠,٨)؛ مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي المقترح القائم على استراتيجيات التعلم النشط في تنمية الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية.

وقد تعود فاعلية البرنامج التدريبي المقترح إلى عدة عوامل، منها:

- الإعداد الجيد للبرنامج في ضوء احتياجات أعضاء هيئة التدريس، المنبثقة من وثيقة إستراتيجيات التعليم والتعلم المعدة من وكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية.
- تخطيط البرنامج وتنظيمه، بدءاً من تحديد أهدافه، مروراً باختيار الخبرات التعليمية، والأنشطة التدريسية المتنوعة، والجوانب التطبيقية، وأساليب التدريب المختلفة، والوسائل والتقنيات الحديثة، وانتهاءً بأساليب التقويم المتنوعة.
- تنفيذ البرنامج بشكل فاعل من خلال مدرّبين ذوي خبرة في مجال التدريب، من متخصصي (المناهج وطرق التدريس)، وتقديم إستراتيجيات التعلم النشط بصورة عملية، من خلال إعداد الدروس في ضوء الإستراتيجية المختارة، ونفيذها من قبل المتدربين حسب تخصصاتهم، والتعرف على كيفية تنظيم

مجموعات التعلّم، وإدارة التفاعل بين المجموعات؛ ممّا أثار حماس المتدرّبين، وزاد من دافعيّتهم؛ وتحفيزهم بشكل أكبر نحو التعلّم؛ الأمر الذي أكسبهم مهارات تدريسية متنوعة.

-تنوّع أساليب التقويم في البرنامج (التمهيدي-التكويني-الختامي)، واستخدام أدوات التقويم المختلفة (الاستبانات، ملفات الإنجاز، العروض التقديمية، التقويم الذاتي، تقويم الأقران، طرح الأسئلة)، ممّا أدّى إلى تكوين خلفية لدى المتدرّبين، واكتسابهم لآليات وطرق متنوعة، تساعدهم في تقويم طلابهم.

-كثافة التطبيقات العملية على استخدام إستراتيجيات التدريس المحدّدة في البرنامج، ساهم في نمو المهارات التدريسية لدى المتدرّبين في الجوانب الثلاثة (التخطيط-التنفيذ-التقويم).

-تقديم التغذية الراجعة الفورية في التطبيقات العملية للبرنامج، ممّا ساعد على تأكيد المهارات المكتسبة، وبقاء أثر التعلّم.

تتفق هذه النتيجة في فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية الأداء التدريسي لأفراد عيّنة الدراسة مع نتائج دراسات كل من: سارة العتيبي (٢٠١٨)، القرني (٢٠١٨)، الرادادي (٢٠١٩)، السماني (٢٠٢٠).

نتائج السؤال الثاني:

نصّ السؤال الثاني على: "هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين استجابات أفراد عيّنة الدراسة في التطبيق البعدي لأدائهم التدريسي في ضوء البرنامج التدريبي المقترح يُعزى لمتغيّرات (الجنس- التخصص-سنوات الخبرة)؟".

بالنسبة لمتغير الجنس:

تمّ استخدام اختبار مان وتني Mann-Whitney U كبديل لاختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples T-Test للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات أفراد العيّنة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث) في التطبيق البعدي لأدائهم التدريسي في ضوء البرنامج التدريبي المقترح، وذلك لصغر حجم المجموعتين، وجاءت النتائج كما يوضّحها الجدول الآتي:

جدول (٧): دلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد العيّنة في التطبيق البعدي تبعاً لمتغير الجنس

الأداء التدريسي	الجنس	عدد الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة "U"	قيمة "Z"	مستوى الدلالة
التخطيط	ذكور	١٦	١٥,٦٥٦	٢٥٠,٥٠	١٠٩,٥٠	٠,١٠٩	غير دالة
	إناث	١٤	١٥,٣٢١	٢١٤,٥٠			
التنفيذ	ذكور	١٦	١٦,٨١٣	٢٦٩,٠٠	٩١,٠٠	٠,٨٩٠	غير دالة
	إناث	١٤	١٤,٠٠٠	١٩٦,٠٠			

الأداء التدريسي	الجنس	عدد الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة "U"	قيمة "Z"	مستوى الدلالة
التقويم	ذكور	١٦	١٤,٧٨١	٢٣٦,٥٠	١٠٠,٥٠	٠,٤٨٣	غير دالة
	إناث	١٤	١٦,٣٢١	٢٢٨,٥٠			
الدرجة الكلية	ذكور	١٦	١٥,٣٤٤	٢٤٥,٥٠	١٠٩,٥٠	٠,١٠٥	غير دالة
	إناث	١٤	١٥,٦٧٩	٢١٩,٥٠			

يتضح من الجدول (٧) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطي رتب درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير (الجنس)، في التطبيق البعدي لاستبانة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى جودة إعداد وتصميم البرنامج التدريبي، وتعرض أعضاء هيئة التدريس من الجنسين (الذكور-الإناث) للخبرات التدريبية والعملية نفسها المرتبطة بأدائهم التدريسي؛ وأثر إستراتيجيات التعلم النشط المحددة في البرنامج في تفعيل الحوار والمناقشة، وزيادة التفاعل بينهما في النشاطات المختلفة، وتبادل الأفكار والخبرات أثناء التطبيقات العملية على الإستراتيجيات، والتغذية الراجعة المستمرة، التي عززت اكتساب المهارات التدريسية (التخطيط-التنفيذ-التقويم) بشكل عملي، بالإضافة إلى تبني عمادة تطوير التعليم الجامعي في جامعة الحدود الشمالية معايير واضحة للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، من خلال تقديم برامج تدريبية موحدة للجنسين، ما أدى إلى عدم ظهور فروق بينهما في الأداء التدريسي.

تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراستي: السمانى (٢٠٢٠)، والشريف (٢٠١٨)؛ فيما تتعارض مع نتيجة دراسة البليهشي والبلوي وطه (٢٠١٨) التي تفوقت فيها الإناث على الذكور. بالنسبة لمتغير التخصص:

تم استخدام اختبار مان وتني Mann-Whitney U كبديل لاختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples T-Test للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطي رتب درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير التخصص (الفيزياء-الكيمياء) في التطبيق البعدي لأدائهم التدريسي في ضوء البرنامج التدريبي المقترح، وذلك لصغر حجم المجموعتين، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (٨): دلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد العينة في التطبيق البعدي تبعاً لمتغير

التخصص

الأداء التدريسي	التخصص	عدد الرُتب	متوسط الرُتب	مجموع الرُتب	قيمة "U"	قيمة "Z"	مستوى الدلالة
التخطيط	فيزياء	١٣	١٥,١١٥	١٩٦,٥٠٠	١٠٥,٥٠٠	٠,٢١٩	٠,٨٣٧ غير دالة
	كيمياء	١٧	١٥,٧٩٤	٣٦٨,٥٠٠			
التنفيذ	فيزياء	١٣	١٥,١١٥	١٩٦,٥٠٠	١٠٥,٥٠٠	٠,٢١٣	٠,٨٣٧ غير دالة
	كيمياء	١٧	١٥,٧٩٤	٣٦٨,٥٠٠			
التقويم	فيزياء	١٣	١٣,٤٢٣	١٧٤,٥٠٠	٨٣,٥٠٠	١,١٤٢	٠,٢٦٣ غير دالة
	كيمياء	١٧	١٧,٠٨٨	٢٩٠,٥٠٠			
الدرجة الكلية	فيزياء	١٣	١٣,٣٤٦	١٧٣,٥٠٠	٨٢,٥٠٠	١,١٨١	٠,٢٤٥ غير دالة
	كيمياء	١٧	١٧,١٤٧	٢٩١,٥٠٠			

يتضح من الجدول (٨) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطي رُتب درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير (التخصص)، في التطبيق البعدي لاستبانة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى تقارب التخصصين (الفيزياء-الكيمياء)؛ كونهما فرعين من فروع العلوم، يعتمدان في تدريسهما على شرح المفاهيم، واستخدام المعادلات والقوانين العلمية، وإجراء التجارب العملية في المختبرات الجامعية، كما أنّ استخدام إستراتيجيات التعلّم النشط المتضمنة في البرنامج التدريبي، أوجد تفاعلاً كبيراً بين المتدربين، وعزّز الجوانب التطبيقية في كلا التخصصين، الأمر الذي ساهم في عدم ظهور فروق دالة إحصائية بين التخصصين في نمو الأداء التدريسي.

تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسية: الراددي (٢٠١٨)، والسماحي (٢٠٢٠)؛ فيما تتعارض مع نتيجة دراسية: البليهي والبلوي وطه (٢٠١٨)، الشريف (٢٠١٨)، اللتين أكدتا على تفوق التخصص الأدبي على التخصص العلمي.

بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة:

تمّ استخدام اختبار مان وتني **Mann-Whitney U** كبديل لاختبار "ت" للمجموعات المستقلة **Independent Samples T-Test** للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطي رُتب درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (من ١٠-٢٠ سنة، أكثر من ٢٠ سنة) في التطبيق البعدي لأدائهم التدريسي

في ضوء البرنامج التدريبي المقترح، وذلك لصغر حجم المجموعتين، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٩): دلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد العينة في التطبيق البعدي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

الأداء التدريسي	سنوات الخبرة	عدد الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة "U"	قيمة "Z"	مستوى الدلالة
التخطيط	من ١٠-٢٠	١١	١٣,٩٠٩	١٥٣,٠٠	٨٧,٠٠	٠,٧٨٩	غير دالة
	من ٢٠ فأكثر	١٩	١٦,٤٢١	٣١٢,٠٠			
التنفيذ	من ١٠-٢٠	١١	١٤,١٣٦	١٥٥,٥٠	٨٩,٥٠	٠,٦٥٨	غير دالة
	من ٢٠ فأكثر	١٩	١٦,٢٨٩	٣٠٩,٥٠			
التقويم	من ١٠-٢٠	١١	١٣,٠٩١	١٤٤,٠٠	٧٨,٠٠	١,١٥٣	غير دالة
	من ٢٠ فأكثر	١٩	١٦,٨٩٥	٣٢١,٠٠			
الدرجة الكلية	من ١٠-٢٠	١١	١١,٧٧٣	١٢٩,٥٠	٦٣,٥٠	١,٧٧٨	غير دالة
	من ٢٠ فأكثر	١٩	١٧,٦٥٨	٣٣٥,٥٠			

يتضح من الجدول (٩) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطي رتب درجات أفراد العينة تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة)، في التطبيق البعدي لاستبانة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى تقارب سنوات الخبرة التدريسية لدى المجموعتين؛ والتي تجاوزت (١٠) سنوات، وكذلك طبيعة العمل الأكاديمي التي تفرض على عضو هيئة التدريس اتباع معايير الجودة في التدريس، وما وفره البرنامج التدريبي من أنشطة وتطبيقات عملية على إستراتيجيات التعلم النشط، زاد من حماس المتدربين ودافعيتهم على اختلاف سنوات خبرتهم إلى الاهتمام باكتساب وتنمية أدائهم التدريسي، الأمر الذي أدى إلى تقارب النتيجة بينهم، وعدم ظهور فروق دالة إحصائية تُعزى لسنوات الخبرة.

تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة السمانى (٢٠١٨)؛ فيما تتعارض مع نتيجة دراسة البلهشي والبلوي وطه (٢٠١٨) التي أثبتت وجود فروق دالة إحصائية لذوي الخبرة (٥-١٠ سنوات)، ودراسة الشريف (٢٠١٨) التي أكدت تفوق ذوي الخبرة (أكثر من ١٥ سنة).

توصيات الدراسة ومقترحاتها:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة، يوصي الباحث ويقترح ما يأتي:

١. إنشاء مركز تدريبي متخصص في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالجامعة، تُقدّم من خلاله دورات

تدريبية لأعضاء هيئة التدريس؛ لدعم أدائهم التدريسي، خاصةً فيما يتعلّق بجوانب

(التخطيط-التنفيذ-التقويم).

٢. الاستفادة من البرنامج التدريبي المقترح القائم على التعلّم النشط في تنمية الأداء التدريسي لأعضاء هيئة

التدريس في الجامعات؛ بوصفه أحد أهمّ الأدوار في عملهم الوظيفي.

٣. عقد لقاءات دورية لأعضاء هيئة التدريس من التخصص نفسه؛ للمناقشة، وتبادل الآراء والخبرات؛

لتحديد احتياجاتهم التدريبية اللازمة لتنمية أدائهم التدريسي.

٤. إعداد نشرات ومطويات من قبل المشرفين التربويين حول إستراتيجيات التعلّم النشط، وبيان أهميتها،

وآلية تطبيقها في الدروس المختلفة.

٥. إجراء دراسة حول تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء إستراتيجيات التعلّم

النشط.

٦. إجراء دراسة حول العلاقة بين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس ومستوى التحصيل الدراسي

لطلابهم، أو اتجاهاتهم نحو المادة.

٧. إجراء دراسة حول تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة.

Study recommendations and suggestions:

In light of the study results, the researcher recommends and suggests the following:

1. Establishing a specialized training center in the University's College of Humanities and Social Sciences, through which training courses are provided to faculty members; To support their teaching performance, especially aspects (Planning-Implementation-Evaluation).
2. Benefiting from the proposed training program based on active learning in developing the teaching performance of faculty members in universities, As one of the most important roles in their professional work.
3. Holding periodic meetings for faculty members from the same specialty; To discuss, exchange opinions and experiences; To determine their training needs necessary to develop their teaching performance.
4. Preparing brochures and brochures by educational supervisors about active learning strategies and explaining their importance, And how to apply it in different lessons.
5. Conduct a study on identifying the training needs of faculty members in light of active learning strategies.
6. Conduct a study About the relationship between the teaching performance of faculty members and the level of academic achievement of their students, or their attitudes towards the subject.
7. Conducting a study on evaluating the teaching performance of faculty members In light of comprehensive quality standards.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية

١. أبو الحاج، سها أحمد. والمصالحة، حسن خليل. (٢٠١٦). إستراتيجيات التعلّم النشط: أنشطة وتطبيقات عملية، مركز ديونو لتعليم التفكير، عمان.
٢. آل كاسي، عبد الله. وتمام، إسماعيل. ويحيى، سعيد. (٢٠١٥). تصوّر مقترح لبرنامج تدريبي لتنمية مهارات استخدام إستراتيجيات التعليم والتعلّم المتمركز حول الطالب لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ضوء معايير الجودة الشاملة، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد (١٥)، العدد الثاني، شهر أغسطس.
٣. برنامج التحول الوطني. (٢٠٢٠). وثيقة برنامج التحول الوطني، رؤية ٢٠٣٠. 91fbcdf1-af0f-4dbc-b407-7cc6d93fd489.pdf (argaamplus.s3.amazonaws.com)
٤. البليهشي، محمد ماجد. والوكيل، فيصل ناصر. وطه، محمد مصطفى. (٢٠١٨). أثر التدريب على الجدارات المختلفة في تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقته بالأداء الوظيفي لديهم، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، مج (١٥)، ع (٨٠)، ج (١)، شهر يناير.
٥. حمدي، يحيى عامر. (٢٠١٧). برنامج تدريبي قائم على بعض إستراتيجيات التعلّم النشط لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع (١٧٣)، ج ٢، شهر إبريل.
٦. الدوسري، عيسى خلف. (٢٠٢٢). التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (٣٨)، العدد الثاني، الجزء الثاني، شهر فبراير.
٧. الراداي، فهد عايد. (٢٠١٩). فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على التعلّم النشط في تنمية المهارات التدريسية لدى معلمي العلوم الشرعية واتجاهاتهم نحوه في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج (٣)، ع (٢٧)، شهر نوفمبر.
٨. الرمالي، إيمان المهدي. واعليجة، نعيمة سالم. (٢٠١٩). برنامج تدريبي قائم على التعلّم النشط لتنمية الأداء التدريسي والدافعية للإنجاز لدى الطالبات المعلمات شعبة الرياضيات، مجلة التربوي، جامعة المرقب، كلية التربية بالخمسة، ليبيا، ع (١٥)، شهر يوليو.

٩. الروقي، راشد محمد. (٢٠١٨). برنامج تدريبي مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، مج (٩)، ع (٢)، شهر مايو.
١٠. السمانى، محمد الطيب. (٢٠٢٠). فاعلية البرامج التدريبية في تنمية المهارات التدريسية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالزلفي - جامعة المجمعة، مجلة جامعة البُطانة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، ع (١٦)، شهر يونيو.
١١. شحاتة، حسن. والنجار، زينب. (٢٠١١). معجم المصطلحات التربوية والنفسية، ط٣، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية.
١٢. عبد الله، زاهي عمر. (٢٠١١). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس في ضوء مهارات الاتصال الفعال واتجاهاتهم نحوها، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٤٦)، الجزء الثاني، شهر نوفمبر.
١٣. العتيبي، سارة بدر. (٢٠١٨). فاعلية استخدام برنامج تدريبي قائم على التعلّم الذاتي في تنمية الوعي باستراتيجيات التدريس المتمايز لدى أعضاء هيئة تدريس المناهج وطرائق تدريس العلوم بالجامعات السعودية، مجلة العلوم التربوية، العدد (١٤)، شهر مارس.
١٤. العمرو، عبد العزيز رشيد. (٢٠١٤). جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في برنامج الدبلوم العام في التربية بجامعة حائل من وجهة نظر المتعلمين أنفسهم (دراسة تقييمية)، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع (٥٠)، يونيو ٢٠١٤م.
١٥. القاضي، عبد الله بسيوني. (٢٠١٩). أثر برنامج تدريبي قائم على التعلم النقال في تنمية الأداء المهني لدى معلمي المرحلة الإعدادية الأزهرية، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، مصر، مج (٤)، ع (٩٥).
١٦. القحطاني، عبد العزيز سعيد. (٢٠١٩). تقييم أداء عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء مجالات الجودة والتميز "أنموذج مقترح"، ورقة علمية مقدّمة للمؤتمر الأول لتقويم أداء عضو هيئة التدريس في ضوء التوجّهات الوطنية والدولية الحديثة، جامعة القصيم.

- ١٧.القرني، مسفر خفير. (٢٠١٨). برنامج تدريبي مقترح لتنمية الكفايات المهنية في ضوء متطلبات التكامل بين العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات STEM لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات العلمية بجامعة ببشة، مجلة جامعة أم القرى، مج (١٠)، ع (١)، أكتوبر ٢٠١٨م.
- ١٨.ليلي، زرقان. (٢٠١٦). اقتراح برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف ١-٢ نموذجًا، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة سطيف، الجزائر.
- ١٩.المؤتمر الدولي الأول لتقويم أداء عضو هيئة التدريس في ضوء التوجّهات الوطنية والدولية الحديثة، كلية التربية، جامعة القصيم، ٢٠-٢٢ يناير ٢٠١٩).
- ٢٠.معوض، فاطمة عبد المنعم. (٢٠١٣). تطوير البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (٣٧)، الجزء الثالث.
- ٢١.محمد، منال علي. (٢٠١٤). فعالية برنامج تدريبي مقترح للتربية العملية قائم على إستراتيجيات التعلم النشط في تنمية مهارات التدريس والاتجاه نحو المهنة لدى الطالبات الملمات بجامعة الدمام في ضوء معايير الجودة الشاملة، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، مج (٣٦)، ع (٣٦)، شهر إبريل.
- ٢٢.الناصر، علي ناصر. (٢٠١٩). تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي السعودي في ظل التحديات المعاصرة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، مج (٣٨)، ع (١٨٢)، الجزء الأول، شهر أبريل.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Bubb, S. (2004). The Insider's Guide to Early Professional Development, Succeed in Your First Five Years as a Teacher, TES Career Guides.
2. Ialongo, C. (2016). Understanding the effect size and its measures. *Biochemia medica*, 26 (2), 150-163.
3. Mary, A. Steffenson, M. (2022). Design and implementation of active learning strategies to enhance student understanding of foundational concepts in biochemistry, *Biochemistry & Molecular Biology (Science)* 34/42 (Education, Scientific Disciplines (Science) Online ISSN:1539-3429. Volume 49, Issue 3, May/June 2021, Pages 446-456.
4. Tomczak, M. Tomczak, E. (2014). The need to report effect size estimates revisited, an overview of some recommended measures of effect size. *Trends in Sport Sciences*, 1(21), 19-25.