



ALbaha University

العدد الرابع والعشرون ... محرم ١٤٤٢ هـ - سبتمبر ٢٠٢٠ م

ردمك (النشر الإلكتروني): ٧٤٧٢ - ١٦٥٢

ردمك: ٧١٨٩ - ١٦٥٢

مجلة جامعة الباحة

للعلوم الإنسانية

دورية - علمية - محكمة



مجلة علمية تصدر عن جامعة الباحة



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

جامعة الباحة

وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية

تصدر عن جامعة الباحة

مجلة دورية — علمية — محكمة

مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية

رندم (النشر الإلكتروني): ٧٤٢٢-١٦٥٢

رندم: ٧١٨٩-١٦٥٢

العدد الرابع والعشرون ... محرم ١٤٤٢ هـ - سبتمبر ٢٠٢٠ م

المحتويات

- التعريف بالمجلة
- الهيئة الاستشارية لمجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية
- المحتويات
- 1 منهج الشيخ السعدي في بيان الهدايات القرآنية في تفسيره (من خلال سورتي الفاتحة والبقرة) د. أحمد بن محمد أحمد آل مصوي الغامدي
- 32 المسائل العقدية التي اتفقت عليها فرق الخوارج د. محمد بن سعيد بن حامد آل مدشة الغامدي
- 64 المقارنة بين الشريعة ومدونة جوستينيان (Justinien) في كتاب الوصايا من الباب السابع عشر وحتى الحادي والعشرين د. أحمد علي محمد الغامدي
- 97 ظاهرة الإجحاف في الدرس اللغوي: حذف الحرف أمودجاً د. حسن بن محمد بن حسن القرني
- 139 البنية السردية في الرحلة (المازنية) إلى الحجاز د. عبدالله بن خميس بن سوقان العمري
- 168 فاعلية استراتيجية التدريس المتمايز في تدريس العلوم على تنمية مهارات التفكير المتشعب والمهارات الاجتماعية لدى طلاب المرحلة المتوسطة بمحافظة الزلفي أ. د. عبدالله بن عواد الحربي
- 189 تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة في ضوء مضامين الرؤية الوطنية للمملكة العربية السعودية 2030 د. فيصل علي الغامدي؛ د. محمد عبدالكريم علي عطية؛ د. عمير سفر الغامدي؛ د. عزلاء محمد الغامدي
- 271 واقع برنامج الإعداد التربوي لطلاب المنح بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة د. عبداللطيف بن محسن العريني
- 295 التحليل العملي الاستكشافي والتوكيدي لمقياس اتجاه طلبة الدراسات العليا نحو الإحصاء د. محمد بن راشد عبدالكريم الزهراني
- 326 تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة د. يوسف بن محمد بن إبراهيم الهويش
- 371 The Effectiveness of Using Electronic Mind Maps to Develop Students' Knowledge of Multimedia Concepts at Albaha University فاعلية استخدام خرائط ذهنية إلكترونية لتنمية مفاهيم الوسائط المتعددة لدى الطلاب في جامعة الباحة
- 385 Service Quality Perception and Patients Satisfaction a Case Study of King Fahd Hospital Al-Baha, Saudi Arabia د. عبدالله بن خليفة العديل
- تقييم جودة الخدمة ورضا المرضى في مستشفى الملك فهد بالباحة بالمملكة العربية السعودية
- د. زياد مشعل الزابيدي

رئيس هيئة التحرير:

د. مكي بن حوفان القرني

مدير التحرير:

د. محمد عبد الكريم علي عطية

أعضاء هيئة التحرير:

د. سعيد بن أحمد عيدان الزهراني

أستاذ مشارك بقسم الدراسات الإسلامية

كلية العلوم والآداب بالمنفذ جامعة الباحة

د. عبدالله بن خميس العمري

أستاذ مشارك بقسم اللغة العربية

كلية العلوم والآداب ببلجرشي جامعة الباحة

د. محمد بن حسن الشهري

أستاذ مشارك بقسم الدراسات الإسلامية

كلية الآداب والعلوم الإنسانية جامعة الباحة

د. خديجة بنت مقبول الزهراني

أستاذ مشارك بقسم الإدارة والتخطيط التربوي

كلية التربية جامعة الباحة

د. محمد بن عبد الكريم علي عطية

أستاذ مشارك بقسم الإدارة والتخطيط التربوي

كلية التربية جامعة الباحة

رندم النشر الورقي: 7189 — 1652

رندم النشر الإلكتروني: 7472 — 1653

رقم الإيداع: 1963 — 1438

ص. ب: 1988

هاتف: 00966 17 7250341 / 00966 17 7274111

تصويرة: 1314

البريد الإلكتروني: bujz@bu.edu.sa

الموقع الإلكتروني: https://portal.bu.edu.sa/ar/web/bujzhs

تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة

د. يوسف بن محمد بن إبراهيم الهويش

الأستاذ المشارك بقسم التربية وعلم النفس

كلية التربية في جامعة شقراء

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات ومتطلبات والتحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس نحو تنمية قدراتهم بجامعة شقراء في ضوء اقتصاد المعرفة، واشتملت عينة الدراسة على (١٠٠) عضو هيئة تدريس بجامعة شقراء، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة؛ واستعان بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تنمية قدراتهم في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، جاءت بدرجة استجابة (عالية)، وجاءت متطلبات تنمية قدرات أعضاء تمهيد هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة بدرجة استجابة (عالية جداً)، كما جاءت التحديات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة بدرجة استجابة (عالية)، كما أوصت الدراسة بتخصيص دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتنمية قدراتهم، والتقييم المستمر للبرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: تنمية، أعضاء هيئة التدريس، اقتصاد المعرفة، جامعة شقراء.

Essentials of Humanity Life in Light of Surah Quraysh- An Objective Study

Dr. Yousef Bin Mohamed Al-Huwaish

Associate Professor, Department of Education and Psychology

Faculty of Education at Shaqra University

Abstract:

This study aimed to identify the attitudes, requirements, and challenges faced by faculty members towards developing their abilities in Shaqra University in light of the knowledge economy, The study sample consisted of (100) faculty members of Shaqra University, The researcher used the descriptive analytical method, The researcher used a questionnaire as a tool for the study, The study reached many results, the most important of which are: The attitudes of the faculty members towards developing their abilities in the light of the requirements of the knowledge economy have reached a high level of response, The requirements for developing the faculty members abilities in light of the requirements of the knowledge economy have reached a very high level of response, The challenges facing the development of the faculty members in the light of the requirements of the knowledge economy have reached a very high level of response, The study also recommended the allocation of training courses for faculty members to develop their practical and skillful abilities and conducting continuous evaluation of training programs provided to faculty members,

Keywords: Development, Faculty Members, Knowledge Economy, Shaqra University.

مقدمة:

يعيش العالم اليوم في عصر يتسم بسرعة التغيير، والانفجار المعرفي، والتطور التكنولوجي، وثورة المعلومات، وقد أدى ذلك إلى ضرورة مواكبة التغيير والتطور ولعل التعليم هو السبيل الأمثل لمواكبة التطور فهو ضرورة إنسانية، وحتمية تاريخية، ومن هذا المنطلق فإن التنمية في أي مجال من مجالات الحياة يجب أن تبدأ بالتعليم وعلى وجه الخصوص التعليم الجامعي الذي يعدُّ مجالاً رحباً للبحث في جميع المجالات التنموية ويعتمد نجاح منظومة التعليم الجامعي على كفاءة أعضاء هيئة التدريس بها، ولذلك كان الاهتمام بتطوير أداء عضو هيئة التدريس من أولويات اهتمامات التعليم الجامعي بجميع الدول التي تسعى لتحقيق الريادة في مجال التعليم العالي. حيث تشير دفع الله (٢٠١٥) أن تقدم الدول والمجتمعات يرتكز على كفاءة التعليم الجامعي، والذي يعتمد على كفاءة الأستاذ الجامعي المنوط به إعداد الكوادر البشرية التي تنهض بمسيرة التنمية في المجتمع.

وأصبح موضوع البرامج التدريبية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس والتي تستهدف تحسين مستوى القدرات المهنية التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس محوراً أساسياً يتم التركيز عليه من جانب العديد من الدراسات، وهو ما دفع الكثير من المؤسسات الجامعية إلى تقديم برامج التدريب أثناء الخدمة لكافة أعضاء هيئة التدريس، ولقد أدركت المملكة العربية السعودية أن القرن الحادي والعشرين يفرض على أعضاء هيئة التدريس ضرورة تحسين المهارات التدريسية التي يتمتعون بها، كما يتحتم على قيادات الجامعة وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام في الوقت نفسه السعي لتوفير دورات تدريبية تكسب المهارات التدريسية والتعليمية؛ لتحسين الجودة الخاصة بأعضاء هيئة التدريس (Al-Hattami, Muammar & Elmahdi, 2013).

هذا وتهتم الجامعات بتقديم العديد من البرامج التدريبية لتنمية مهارات وقدرات منسوبيها حيث أشارت طيب (٢٠١٨) إلى الممارسات التي تقوم بها الجامعة في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس، منها: التدريبات الرسمية، التي يتم من خلالها تدريب أعضاء هيئة التدريس على بعض مهارات إدارة المعرفة، مثل: رسم خرائط البيانات، وتحليل البيانات، وإعادة تجميع المعارف، والتقنيات والاستراتيجيات الحديثة، ومهارات تكنولوجيا التعليم وتدريب أعضاء هيئة التدريس على طرق تخزين المعلومات فيها، واسترجاعها منها، وتنظيم معارض المعرفة، التي يتم فيها تبادل المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس، وتنظيم مجتمعات التدريب، التي تتكون من أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم قاعدة مشتركة من الخبرة، وذلك بهدف تبادل الخبرات وحل المشكلات، وعقد المؤتمرات والندوات العلمية، التي يتم فيها مشاركة وتقاسم المعرفة العلمية.

وتعطي الجامعات السعودية اهتماماً واضحاً لإدارة المعرفة من أجل الحصول على الجودة والاعتماد الأكاديمي، وهذا ما يتضح من خلال الخطة الإستراتيجية (١٤٣٠-١٤٤٠هـ) لتنمية إسهام التعليم الجامعي في إنتاج المعرفة

وتوثيقها ونشرها وإتاحتها بوجه عام داخل المملكة وخارجها. (وزارة التعليم العالي، ١٤٣٠هـ) كما تشير وزارة الاقتصاد (١٤٣٦هـ) إلى أنه تتبنى خطة التنمية التاسعة التوجه نحو الاقتصاد القائم على المعرفة من خلال التركيز على التعليم الذي ينشر المعرفة التي تؤسس قدرات تمكن من نقل المعرفة وتراكمها ثم توليدها واستثمارها في مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية، خاصة في أنشطة الإنتاج.

ولقد ظهر مصطلح اقتصاد المعرفة للمرة الأولى على يد عالم الاقتصاد الأمريكي ماكلوب Machlup في عام (١٩٦٢م)، ثم بعد ذلك تم الاستعانة بها من جانب العديد من المتخصصين في المجال الاقتصادي والباحثين إضافة إلى الاستعانة بها على مستوى العديد من البيئات التنظيمية. وتجدد الإشارة هنا إلى أن هناك العديد من المصطلحات المستخدمة لوصف الاقتصاد المعرفي وهي الاقتصاد الجديد، أو الاقتصاد الحديث، أو الاقتصاد القائم على المعرفة من أجل وصف الأهمية الخاصة بالمعرفة في تحقيق التنمية الاقتصادية (Al-Rahbi, 2008, 39). ولقد تعاضم الدور المحوري الذي تقوم به البيئات الجامعية وبخاصة مع ظهور ما يعرف باسم الاقتصاد المعرفي ومجتمعات المعرفة، حيثما يتبين أن التركيز في المجتمعات القائمة على اقتصاد المعرفة منصب على بناء الثروات من خلال توليد واكتشاف ومشاركة وتوزيع وتحويل واستهلاك المعرفة (Bratianu & Pinzaru, 2015).

يتطلب الاقتصاد المعرفي طرقاً جديدة في التفكير بشأن الكيفية التي يمكن الاعتماد عليها في تحقيق التنمية البشرية وتنظيم عملية التعلم، وينبغي التأكيد هنا على أن التنمية للأفراد في البيئات التنظيمية واللازمة لتحسين الأداء والابتكار تتميز بتغيرها المستمر وهو الأمر الملحوظ في بيئات العمل وشبكات المعرفة المكثفة وغيرها من القطاعات سواء أكان ذلك على مستوى القطاع الصناعي أم التعليمي أم قطاع الخدمات العامة (Kessels 2017). ويؤكد "ليونز، ويونج، وهانلي، وستولك" (Lyons, Young, Hanley & Stolk (2016) على أن فهم طبيعة الاقتصاد المعرفي تتطلب المعرفة ببرامج التنمية المهنية على مستوى البيئات التنظيمية.

وتتمثل أهمية اقتصاد المعرفة في دوره في المعرفة الإدراكية والتكنولوجيا المتقدمة التي يتم إنتاجها بشكل سريع في المجالات المختلفة، حيث يساعد اقتصاد المعرفة في نشر واستخدام وإنتاج المعارف دون حدود، ويساعد في تعزيز التبادل الإلكتروني ويساعد المؤسسات التعليمية في التطوير والإبداع ويعتبر رأس المال المسئول عن إنشاء وامتلاك واستخدام المعارف ويساعد في امتلاك القدرة على الربط والتحليل والتنمية (Sabbah, Naser & Awajneh, 2016).

هذا وتوجد العديد من المتطلبات للتحويل لاقتصاد المعرفة حيث أشارت كنيده وبوقوم (٢٠١٨) إلى بعض متطلبات التحويل نحو اقتصاد المعرفة، جاءت على النحو الآتي: وجود بيئة معرفية يتم من خلالها إنتاج، اكتساب،

نشر، وتوظيف المعرفة بكفاءة في كافة الأنشطة، ودعم عمليات البحث والتطوير، وتشجيع عمليات الإبداع والابتكار التي تشكل في مجموعها المقومات الأساسية للاندماج في اقتصاد المعرفة.

ومن هنا جاء اهتمام البحث الحالي بالتعرف على واقع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من اهتمام المملكة العربية بتطوير التعليم الجامعي بوجه عام وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بوجه خاص إلا أنه هناك عدد من المؤشرات والدلائل السلبية حول محدودية وضعف فاعلية تلك الجهود المقدمة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية والتي رصدتها عدد من الدراسات، من أبرزها دراسة يونس (٢٠١١)، والتي توصلت إلى أن واقع التنمية المهنية بجامعة القصيم جاء دون الواقع المأمول، كما توصلت دراسة نصر وعلي (٢٠١٢) إلى أن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك جاءت في أغلب محاورها ضعيفة ومتوسطة، في حين توصلت دراسة كعكي وزرعة (٢٠١٢) إلى عدد من المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية ومن أبرزها تعارض مواعيد تنفيذ البرامج التدريبية مع المحاضرات وعدم تبليغ المعنيين قبلها بوقت كاف. كما أكدت دراسة جان (٢٠١٠) على كثرة شكوى طالبات جامعة أم القرى من أعضاء الهيئة التعليمية حيث لا يكيفن طرائق تدريسهن بما يلاءم المستويات الفكرية للطالبات.

هذا وقد رصدت دراسة الربيعان (٢٠١٩) قصور أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل في استخدام التكنولوجيا لتعزيز الوعي الاقتصادي والاجتماعي والديني لدى طلابهم.

وقد أشارت دراسة محمد (٢٠١٩) إلى أنه على الرغم من الأهمية الكبرى لتطوير أداء الأساتذة الجامعيين والوعي العام بثمار ذلك على العملية التعليمية في الجامعات إلا أن هناك تبايناً بين ما هو مأمول وما هو متحقق فمن الملاحظ أن جهود تطوير أداء الأساتذة الجامعيين تبوء بالفشل نظراً للعديد من الأسباب والتي يتعلق بأغلبها بما تتبعه الجامعات من إستراتيجيات وإجراءات في هذا الصدد وأيضاً عدد من أوجه القصور المزمنة في عدد من المهارات المحددة لدى الأساتذة الأكاديميين؛ حيث تم رصد قصور أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة في مجالات التدريس والبحث العلمي والتنمية المجتمعية كما تم رصد العديد من المعوقات التي تحول دون تطوير أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة مثل عدم وجود خطة إستراتيجية للتعليم الجامعي تنسجم مع حاجات المجتمع، وضعف التأهيل والتدريب التربوي لعضو هيئة التدريس.

هذا وقد أشارت دراسة الشافعي (٢٠١٩) إلى وجود قصور في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو جودة العملية التعليمية في جامعة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية فيما يتعلق بدعم جهود تحسين جودة التدريس

في توافر برامج تدريبية في مهارات التدريس لجميع أفراد هيئة التدريس وأن تتضمن البرامج التدريبي في مجال التعليم الاستخدام الفعال للتقنية الجديدة والمتطورة، وأن تتوافر فرص كافية للتنمية المهنية والأكاديمية الإضافية لأعضاء هيئة التدريس.

وتأسيساً على ما سبق وفي ضوء خبرة الباحث الشخصية كعضو هيئة تدريس تتلخص مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل الرئيس التالي ما واقع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة؟

أسئلة الدراسة:

حاولت هذا الدراسة الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي: ما واقع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة؟ ويتفرع منه عدة تساؤلات هي:

١. ما اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تنمية قدراتهم في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة؟
٢. ما متطلبات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة؟
٣. ما التحديات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة؟
٤. ما الإجراءات المقترحة لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في ضوء اقتصاد المعرفة؟

أهداف الدراسة:

حاولت هذه الدراسة تحقيق هدف رئيس وهو التعرف على واقع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة؛ ويتفرع منه أهداف فرعية هي:

١. التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تنمية قدراتهم في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.
٢. التعرف على متطلبات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.
٣. التعرف على التحديات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.
٤. التعرف على الإجراءات المقترحة لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في ضوء اقتصاد المعرفة.

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة الحالية على النحو التالي:

١. تنبع أهمية الدراسة من أهمية موضع الجامعة ودورها في مواجهة التحديات المستقبلية، وكذلك من تناولها لموضوع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.

٢. قد تساعد هذه الدراسة في أن تكون قاعدة ينطلق منها باحثون آخرون؛ للكشف عن المزيد من الحقائق المعرفية التي تهتم بهذا المجال.

٣. تبرز أهمية هذه الدراسة في كونها دراسة ميدانية تقترب كثيراً من الواقع للتعرف على واقع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.

٤. ستفيد الدراسة الحالية الجهات المختصة في جامعة شقراء من خلال التعرف على واقع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على دراسة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس حول واقع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة في مجالات (واقع ومتطلبات وتحديات).

الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء ومن في حكمهم.

الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في جامعة شقراء.

الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة خلال العام الدراسي ١٤٣٨/١٤٣٩ هـ.

مصطلحات الدراسة:

اقتصاد المعرفة:

عرفت الصائغ (٢٠١٣) الاقتصاد المعرفي على أنه "الاقتصاد الذي يدور حول الحصول على المعرفة، واستخدامها من أجل تحسين نوعية الحياة في جميع المجالات، من خلال استخدام العقل البشري وتوظيف البحث العلمي".

ويمكن تعريفه إجرائياً على أنه أحد أشكال الاقتصاد القائم استخدام المعرفة باعتبارها المحرك الأساسي لعمليات النمو الاقتصادي، ويساعد الانتقال الناجح نحو اقتصاديات المعرفة إلى تحقيق العديد من الاستثمارات على المدى الطويل في التعليم، وتوسيع القدرة الابتكارية، وتحديث البنية المعلوماتية، وتوفير بيئة اقتصادية قادرة على التكيف مع التعاملات السوقية.

التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

يشير "تيريل" (Tyrrell, 2015) في تعريفه للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس على أنها "أي شكل من أشكال ورش العمل الرسمية أو التدريب أثناء الخدمة أو الاجتماعات التي يحضرها عضو هيئة التدريس، أو التي يتم تقديمها لأعضاء هيئة التدريس الجدد، أو البرامج التدريبية التي يتم تقديمها بواسطة الجامعة سواء أكان ذلك في الحرم الجامعي أو بصورة إلكترونية".

يمكن تعريفها إجرائياً على أنها جهود منظمة ومستمرة لتحسين قدرات عضو هيئة التدريس المعرفية والمهارية والإدارية والفنية، وإحداث تغييرات إيجابية في اتجاهاتهم وسلوكياتهم نحو تحسين ثقافة العمل.

عضو هيئة التدريس:

يعرّف عضو هيئة التدريس حسب ما ورد في نص المادة الأولى من اللائحة المنظمة لشئون منسوبي الجامعات السعوديين من أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات هم "الأساتذة والأساتذة المشاركون والأساتذة المساعدون" وقد أضافت المادة الثانية من اللائحة لأعضاء هيئة التدريس كل من المحاضرين والمعيدين ومساعدتي الباحثين" (مجلس التعليم العالي، ١٤١٨هـ).

وهو ما تقصده هذه الدراسة ممن يقومون بالتدريس والبحث العلمي كأعمال أساسية لهم في جامعة شقراء.

الإطار النظري:

أولاً: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

تراهن الدول المتقدمة النامية على دور الجامعة في قيادة عجلة التطوير والتنمية للمجتمعات البشرية، والحقيقة أنه لا يمكن لها تحقق ما ترمي إليه هذه المرهنة بشكل إيجابي وفعال مهما امتلكت من إمكانيات مادية واقتصادية إلا من خلال الجهود العلمية المتواصلة والعطاء الفكري المتميز لأعضاء هيئة التدريس فيها، ومن المسلم به إن الثروة الحقيقية لأية أمة من الأمم لا تكمن في الأرض أو المال أو الأشياء التي تمتلكها بقدر ما تكمن في كمية الأفكار البناءة التي تخلصها من قيود الحياة وتساعد في حل المشكلات التي تعيق تقدمها، وعضو هيئة التدريس تناط به العديد من الأدوار ويعقد عليه الكثير من الآمال المتجددة، التي لا يمكن الإيفاء بها على الوجه الأكمل، ما لم يحصل على التنمية المهنية المتكاملة والمستمرة وفق رؤية علمية شاملة كافة المتغيرات المحيطة (الغامدي، ١٤٣٣هـ) حيث يبرز الاهتمام بالتنمية المهنية للمدرسين الجامعيين نظراً لتعدد الوظائف في الجامعة الحديثة، وتنوع مهام المحاضرين، وانتشار التحديات العالمية المعاصرة وزيادة الطلب على التعليم والمشكلات المهنية التي يواجهها التعليم الجامعي، فقد أصبحت التنمية المهنية ضرورة تربوية وعلى أنها الحافز لعضو هيئة التدريس (الشخشير، ٢٠١٠).

مفهوم التنمية المهنية:

يعرف غالب وعالم (٢٠٠٨) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بأنها "زيادة الخبرات وتطوير الكفايات والمهارات المتنوعة لدى عضو هيئة التدريس الجامعي لكي يتمكن من ممارسة دوره وأداء مهامه بكفاءة عالية والتأثير الإيجابي في محيطه ومجتمعه".

بينما تعرف الأسم (٢٠٠٩) التنمية المهنية بأنها "سلسلة من البرامج والأنشطة التي تقدمها الجامعة، لرفع مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس وزيادة نموهم في الجوانب المعرفية والمهارية ليتمكنوا من القيام بما هو منوط بهم من أدوار متجددة، ومتغيرة بصورة مستمرة، تفرضها النظم وظروف البيئة الداخلية والخارجية للجامعة في جو يسوده التعاون والثقة بالنفس ويشبع حاجاتهم المهنية وحاجات الجامعة والمجتمع".

في حين يعرف صالح (٢٠١٦) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بأنها "مجموعة من القدرات والمهارات والمعارف التي يكتسبها عضو هيئة التدريس من خلال دورات تدريبية وندوات علمية متخصصة بشكل مكثف ومستمر ويشترط توافر جميع ما سبق في أعضاء هيئة التدريس عند التعيين أو قبولهم بالهيئة التدريسية بالجامعة وكذلك أثناء تقدمهم للترقية بالجامعة".

أهمية التنمية المهنية:

تحتل التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس مكانة مهمة في التنظيمات الجامعية للجامعات المتقدمة ولعل السبب في ذلك هو الدور الذي تلعبه في تنمية الكفايات البشرية وما يترتب على ذلك من تطوير لكافة مجالات العمل الجامعي وتحقيق أهداف الجامعة بكفاءة وفعالية، بالإضافة إلى تحقيق مستوى عال من الإشباع الشخصي لعضو هيئة التدريس نفسه، حيث أن الشعور من قبل عضو هيئة التدريس نفسه بالحاجة إلى التنمية المهنية هو شعور صحيح يدل على حرصه لتغيير سلوكه في الاتجاه المرغوب فيه مما يعود بالنفع على الجامعة والمجتمع بوجه عام (الغامدي، ١٤٣٣هـ)، فالتنمية المهنية المستدامة لعضو هيئة التدريس بالجامعة ليست مجرد برامج التدريب والتي قد تتضمن أنشطة تفرضها المؤسسة، وإنما التنمية المهنية المستدامة هي برامج فردية ومؤسسية تساند عضو هيئة التدريس كما يذكر مصطفى (٢٠٠٥) على النحو التالي:

- إعداده لتعلم مستمر مدى الحياة.
- التجريب والانفتاح على الأفكار والرؤى الجديدة.
- استخدام إستراتيجيات تدريس تتمحور حول المتعلم.
- زيادة إحساس عضو هيئة التدريس بالمسؤولية والاستقلالية.
- بناء ثقافة العمل الجماعي والعمل في فريق والعمل التعاوني.
- اكتساب مهارات تحليل الأداء الذاتي والتفكير فيه والتقييم الذاتي ووضع أهداف جديدة للتحسين.
- تحسين مناخ العمل في الجامعة.
- التوصل إلى نسبة ميسرة للتحسين والتطوير.

- بناء فلسفة جديدة لعضو هيئة التدريس تجعل التنمية المهنية المستدامة أساساً لتغيير وتطوير الأداء الجماعي.

أهداف التنمية المهنية:

إن من أهم أهداف التنمية المهنية تدريب الأستاذ على معرفة مهارات التفكير الإبداعي وتطبيقه، وتدريبه على معرفة مهارات التدريس وتطبيقه وتدريبه على مهارات البحث العلمي بمعرفة الأدوات وبنائها وتحليل نتائجها (الشخشير، ٢٠١٠)، حيث إن الهدف من التنمية المهنية لأستاذ الجامعة هو غرس الشعور لديه للاتجاه نحو التحسين قدراته وتنمية مهاراته كي تتفق مع طبيعة مهنته أولاً ولكي تتلاءم مع مستجدات العصر الدائم التغيير من ناحية ثانية ويمكن الإشارة أهم أهداف التنمية المهنية كما يوضحها أحمد (٢٠٠٤) على النحو التالي:

- تحسين وتطوير الأداء المهني لأستاذ الجامعة.
- إحداث التعديلات والتغيرات في أداء الأستاذ الجامعي بما يتفق ومتغيرات العصر الحديث.
- مزيد من الترقى لدرجات علمية أعلى وأفضل.
- اكتساب المزيد من المهارات والخبرات والمعارف التي تسهم في رفع المستوى الفكري والثقافي.
- التزود بالطرق والأساليب العلمية التي تسهم وتساعد في رفع مستوى الأداء.
- زيادة الخبرات لدى أستاذ الجامعة بما يمكنه من اتخاذ القرار سواء بالعمل العلمي الأكاديمي أو العمل الإداري في مختلف المواقع والمواقف داخل الجامعة.

أساليب التنمية المهنية:

يمكن تحقيق الجودة والنوعية في التعليم العالي بأساليب ووسائل مختلفة (فردية أو جماعية أو مجتمعة معاً) والتي قد تساعد على التنمية المهنية وتطوير الأداء لعضو هيئة التدريس كوسيلة وأداة لإحداث تغيير في كفاياته وزيادة حصيلته معرفياً ومهارياً ووجدانياً، لتحقيق النمو المستمر في مجال تقنيات التعلم والأساليب والمهارات الحياتية وتقنيات الأداء الفعال والتي يعرضها غالب وعالم (٢٠٠٨) على النحو التالي:

أسلوب التطوير الفردي: ويمكن أن يتحقق من خلال متابعة عضو هيئة التدريس للجديد على شبكة الإنترنت وبرامج الكمبيوتر، والدوريات العلمية، والكتب والمراجع المتخصصة والبرامج التربوية والتعليمية على قنوات التلفزيون ودراسة موضوعات السوق والمشاركة بالكتابات العامة والمتخصصة في الصحف والمجلات المحلية والمنتديات العالمية، والمشاركة في فعاليات المعارض العلمية والثقافية المحلية والعمل على امتلاك مهارات تحفيز الذات وتشجيع النفس رغبة في التطوير والتقدم.

أسلوب التطوير التشاركي: ويمكن أن يتحقق من خلال تبادل الآراء والمناقشات مع زملاء المهنة والتواصل مع آخرين لطلب الرأي والمشورة وحضور ورش العمل والندوات والمؤتمرات الأكاديمية، وخاصة منها ذات العلاقة بالتنمية المهنية بشكل عام والمشاركة في حلقات النقاش المختلفة التي قد تسهم في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي، وكذا الانتساب إلى العديد من المؤسسات والجمعيات والهيئات الأكاديمية محلياً وعالمياً وتوثيق العلاقات بها عن طريق المشاركة في أنشطتها والاستفادة من خدماتها والعمل على تنفيذ دروس تطبيقية نموذجية على مستوى القسم والكلية.

فقد تتباين أساليب التنمية المهنية لأستاذ الجامعة بما يحقق الهدف منها والعمل على زيادة الكفاءة المهنية لهم للمساهمة في تطوير وتحسين الأداء الجامعي كما يوضح أحمد (٢٠٠٤) أبرز هذه الأساليب على النحو التالي:

المؤتمرات: تعد المؤتمرات من أهم أساليب التنمية المهنية لأستاذ الجامعة لأنها فرصة طيبة وإيجابية لتلاقي الخبرات والأفكار والآراء في شكل جماعي وبعد هذا التجمع فرصة طيبة لتدريب أستاذ الجامعة على الحوار والمناقشة والاستفادة من الآراء والأفكار الجديدة بالإضافة إلى أنها فرصة لاكتساب المزيد من المعلومات والخبرات والمهارات في مجال تخصصه.

الورشة التعليمية: تعد الورشة التعليمية من أفضل أساليب التنمية المهنية التي تحظى بقدر كبير من النجاح والانتشار لأنها تسير وفق نظام يعمل فيه أستاذ الجامعة بشكل جماعي وتعاوني في ضوء عدة أسس أبرزها وجود خبراء ومتخصصين يتوافر لديهم الوعي بنظام العمل بالورشة، والتخطيط الجيد للورشة بما يضمن نجاحها وتحقيق أهدافها.

التعليم عن بعد: يعتبر التعليم عن بعد أحد النماذج التعليمية التي تهتم بمساعدة الفرد على الحصول على المعرفة والعلم والتدريب التي يحتاجها فهو نموذج يعمل على توفير فرص التعلم ونقل المعرفة للمتعلمين وتطوير مهاراتهم في مختلف التخصصات عن طريق وسائل وأساليب تختلف عن تلك المستخدمة في نظم التعليم العادية ولقد أطلقت عدة مسميات على التعليم عن بعد منها التعليم المفتوح التعليم بلا حدود التعليم بالمراسلة التعليم المستقل.

مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

يشير مصطفى (٢٠٠٥) إلى أهم مجالات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس على النحو التالي:

- **برامج التنمية المهنية في مجال التدريس:** وتسعى إلى تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وبالتالي تهتم بالطرائق الجديدة في مجال التدريس وتعلم الطلبة، واستخدام الوسائل الحديثة في التعليم، وزيادة معرفة أعضاء هيئة التدريس بخصائص الطالب الجامعي وسلوكياته وطموحاته، وكذلك

مراجعة البرامج والمقررات الدراسية من حيث (الأهداف - المحتوى - طرق التدريس - أساليب التقويم، وغيرها).

- **برامج التنمية المهنية في مجال البحث العلمي:** وتهدف هذه البرامج لرفع المستوى العلمي والأكاديمي لعضو هيئة التدريس من خلال المحافظة على مستوى متميز من الأداء البحثي وبالتالي تهتم هذه البرامج بأساليب البحث العلمي واستخدام التكنولوجيا خاصة تكنولوجيا المعلومات في البحث العلمي والاهتمام بالبحوث الفردية والبحوث الجماعية، وبحوث العمليات، والأبحاث البينية بين عدة أقسام أو بين عدة كليات سواء داخل الجامعة الواحدة أو بين كليات في جامعات مختلفة.
- **برامج التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع:** ويعتبر الهدف المتعلق بخدمة المجتمع نتاجاً للاهتمام بعمليات التدريس والبحث العلمي ومن هنا تتضمن برامج التنمية المهنية في هذا المجال اهتماماً متزايداً بكيفية ربط أهداف الجامعة بخدمة المجتمع وكيفية التعرف على البيئة الاجتماعية، ومخاطبة الجمهور المستهدف، واستخدام الأساليب العلمية في تخطيط وإعداد مشروعات خدمة المجتمع والبيئة وتقديم الاستشارات للمؤسسات والهيئات والمنظمات المختلفة.

ثانياً: اقتصاد المعرفة:

يعيش المجتمع الإنساني المعاصر حقبة مثيرة من التقدم نتيجة للتطورات العلمية والتكنولوجية والتحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية الهائلة والتي أدت إلى تضاعف المعرفة وتراكمها وظهور ما يعرف بمجتمع المعرفة، ومتطلعاً إلى تعزيز الإمكانيات المعرفية والعمل على توظيفها والاستفادة منها في تطوير المجتمعات الإنسانية عامة المتقدمة منها والنامية فالمعرفة في هذه الحقبة هي الرافد الأساسي لكل تنمية مرغوبة ولذلك أصبح التنافس كبيراً بين الدول على توطين المعرفة وإنتاجها ونشرها وما يحقق لها ما تبغي من تنمية وتقدم ويعتمد التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة والاستفادة من معطياته على تفعيل دور المعرفة وفاعلية أدائها وزيادة عطائها، ويعتبر التعليم الجامعي البوابة الرئيسية للدخول إلى عصر المعرفة ومن ثم قيام عملية الإنتاج بالمجتمع على المعرفة حيث يتحقق حينئذ اقتصاد المعرفة الذي يمثل المحرك الأساسي للمنافسة الاقتصادية وزيادة الإنتاج (محمد، ٢٠١٣).

مفهوم اقتصاد المعرفة

تعرف العويني (٢٠١٦) اقتصاد المعرفة بأنه "الاقتصاد القائم على الاستثمار في رأس المال الفكري والبشري لإصلاح منظومة التعليم من خلال البحث والتدريب والتطوير المستمرين في بيئة تقنية معلوماتية توظف التكنولوجيا وتدعم اكتساب ونشر وإنتاج المعرفة في نظام محكم من التقويم والمسائلة والمشاركة المجتمعية".

بينما تعرفه أبو حجلة (٢٠١٤) بأنه "الاقتصاد المدفوع بالمعرفة بنوعيه الصريحة والضمنية، والقائم على العامل الإنساني المسيطر والمستخدم والذي تشكل فيه عمليات المعرفة من توليدها وتحسينها، وتقاسمها وتطويرها وتوظيفها أو استثمارها الدور الرئيسي في تكوين الثروة بالإفادة من مستحدثات ثورة المعلومات والاتصالات وتقنياتها".

أهمية اقتصاد المعرفة:

تبرز أهمية اقتصاد المعرفة في استثمار المعرفة والتكنولوجيا في تحقيق العديد من الفوائد حيث توصلت دراسة ديفيس وآخرين (Davis et al., 2006) إلى أن التطورات في التكنولوجيا قد مهدت الطريق لإقامة مجتمعات تعلم جديدة على مستوى العالم بطرق لم تكن متاحة من قبل، كما ترى العويني (٢٠١٦) أن الاقتصاد المعرفي يشعر المستفيدين بدرجة أعلى من الثقة ويصل داخل المؤسسة وإدارتها حيث يقوم على نشر المعرفة وإنتاجها وتوظيفها في المجالات كافة، في حين يعد الاقتصاد المعرفي مورداً اقتصادياً هاماً وعنصراً من عناصر الإنتاج التي حولت الاقتصاد من الاقتصاد التقليدي إلى الاقتصاد المعرفي المرتبط بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات مما أدى تشجيع المؤسسات على التحسين ولتطوير المستمر في عملياتها لترتقي بمستوى الخدمات التي تقدمها للمستفيدين كما توصلت دراسة عيد (٢٠١٢) إلى أن أهمية اقتصاد المعرفة تتمثل في التخفيف من حدة البطالة، وتحسين الأداء وتخفيض كلفة الإنتاج، والإسهام في تحقيق تغيرات هيكلية ملموسة في الاقتصاد.

متطلبات اقتصاد المعرفة:

تتضمن متطلبات اقتصاد المعرفة مجموعة المهام والإجراءات المضمنة في برامج الدراسات العليا، حيث يتم تحويلها داخل الجامعة إلى ممارسات أكاديمية، وإدارية وفنية، لتتكامل فيما بينها للوصول إلى مخرجات مؤهلة لتكوين وإنتاج وتبادل المعرفة (الرشود، ٢٠١٨). ولقد أحدث مفهوم اقتصاد المعرفة تحولاً في الأسس التنافسية للأنشطة الاقتصادية على مستوى المؤسسات والأفراد، الأمر الذي يستلزم تبني أفكار جديدة، والقيام بإعادة الهندسة للعديد من الأنشطة والأعمال استجابة لمتطلبات اقتصاد المعرفة، والتكيف مع البيئة الجديدة، وينبغي أن تأخذ هذه الاستجابة بعين الاعتبار الآتي:

١. التعزيز المستمر للتعلم واكتساب المعرفة باستخدام أساليب وعمليات حديثة ومتطورة.
٢. تطوير نظم المعلومات خاصة فيما يتعلق بتبادل المعلومات والمعرفة.
٣. تشجيع ودعم الابتكار والإبداع.
٤. الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والعمل على خلق وتطوير رأس المال البشري بنوعية عالية، وعلى الدولة خلق المناخ المناسب للمعرفة.
٥. تحقيق التنسيق والترابط بين المعرفة وتكنولوجيا المعرفة.

٦. تغيير آليات العمل لتتلاءم مع البيئة الاقتصادية الجديدة.
٧. تغيير المهارات والمؤهلات المطلوبة للعمل وتطوير وكفاءات وقدرات الموارد البشرية بما ينسجم مع التطورات التكنولوجية المتسارعة.
٨. التركيز على إدارة المعرفة وتفعيل آلياتها وتشجيع الاستثمار فيها لتعزيز خلق المعرفة واقتسامها وتوظيفها.
٩. إنشاء بنية تحتية للأعمال الإلكترونية، وبما يتناسب مع التحول لاقتصاد المعرفة (الهوش، ٢٠١٦، ٢٥٦-٢٥٧).

وتطرت بوران (٢٠١٦) إلى أهم متطلبات اقتصاد المعرفة في النقاط التالية:

١. الاعتراف بالمعرفة ورأس المال الفكري كموجودات جوهرية وأكثر أهمية من الموجودات المادية الملموسة.
٢. وجود هياكل تنظيمية شبكية ومرنة ونماذج وأنماط إدارية جديدة.
٣. الإنتاج المتعدد للسلع والخدمات.
٤. اعتماد التغيير الجذري لمواجهة الأزمات الاقتصادية بدل الإصلاحات التدريجية الروتينية.
٥. التركيز على مهارات وقدرات وخبرات الموارد البشرية.
٦. توافر المواهب البشرية أو رأس المال الفكري المتنوع معرفياً.
٧. بناء واعتماد نظم حوافز ومكافآت تركز على توليد المعرفة بدل نظام العمولة والأجر المقطوع التقليدي.
٨. إقامة بيئة تنظيمية تعتمد على نشر المعرفة ومشاركتها.
٩. يتوقف استثمار المعرفة في المؤسسة على قدرتها على توجيه المعرفة المناسبة للأفراد المناسبين والوقت المناسب. ومن أجل تطبيق اقتصاد المعرفة فإن ذلك يتطلب التهيؤ من كافة النواحي التعليمية والبشرية والتقنية والمالية والاجتماعية والثقافية ويمكن تناول أهم متطلبات تحقيق اقتصاد المعرفة على كما يوضحها العويني (٢٠١٦) على النحو التالي:

١. متطلبات تعليمية: النظر إلى جميع مراحل التعليم بشكل كامل وشامل/ تعزيز قدرة الطالب في الحصول على المعرفة واستخدامها/ التمكين الإداري/ مؤسسات توفر الإمكانيات للبحث العلمي والنشر وتشجيع الإبداع/ نظام تعليمي كفؤ ومرن يغطي حياة الفرد/ توفر منظومة الإبداع والابتكار بكفاءة عالية.
٢. متطلبات إدارية وبشرية: التركيز على مهارات وقدرات وخبرات الموارد البشرية ونشر المعارف من خلال التدريب والتعليم/ توافر المواهب البشرية ورأس المال الفكري المتنوع عرقياً/ بناء واعتماد نظم حوافز ومكافآت جديدة تركز على توليد معرفة جديدة/ اعتماد التغيير الجذري لمواجهة الأزمات الاقتصادية.

٣. متطلبات تقنية: تحفيز بيئة تقنية مناسبة تحفز العمل المعرفي والإنجاز المادي التي تستند إليه/ الاستخدام الفعال لتكنولوجيا المعلومات/ التوسع في مفهوم الجامعة الذكية/ دمج التقنية بالتعليم/ توفر السكان المتعلمين والمهرة المبدعين والمبتكرين والقادرين على التعامل مع تكنولوجيا المعلومات.
٤. متطلبات مالية: إعادة هيكلة الإنفاق العام وترشيده وإجراء زيادة مخصصة للمعرفة في جميع المراحل الدراسية/ العمل على إيجاد وتطوير رأس المال البشري بنوعية عالية/ إدراك المستثمرين والمؤسسات أهمية اقتصاد المعرفة ومساهمة المؤسسات في تمويل جزء من تعليم العاملين بها/ الإنفاق المتزايد على التعليم.
٥. متطلبات اجتماعية: إنسان مؤهل للتعايش في عصر المعلومات/ تكيف ثورة المعرفة مع الاحتياجات المحلية وتوظيف الوظائف المرتبطة بتطبيقات اقتصاد المعرفة وإعداد الكوادر اللازمة لقيادة المجتمع/ التعلم للكينونة والتعايش مع الآخرين والتعلم المستمر/ توافر بنية تحتية مجتمعة داعمة للتطور والإبداع/ تعزيز العمل الجماعي والعمل بروح الفريق.
٦. متطلبات ثقافية: عقلية جماعية تشجع التجديد وترعى وتنمي طاقات الفرد/ الإمام الكامل والتام بتطبيقات التكنولوجيا الجديدة ووضع التشريعات والأنظمة/ توظيف المعرفة في المواءمة مع سوق العمل.

خصائص اقتصاد المعرفة:

- يختلف اقتصاد المعرفة عن الاقتصاد التقليدي في كونه يعتمد على رأس المال الفكري والتكنولوجيا وعلى ذلك فإنه يتميز بالعديد من الخصائص التي يتناولها عبد الجواد (٢٠١٣) على النحو التالي:
- الابتكار: نظام فاعل من الروابط التجارية مع المؤسسات الأكاديمية وغيرها من المنظمات التي تستطيع مواكبة ثورة المعرفة المتنامية واستيعابها وتكييفها مع الاحتياجات المحلية.
 - التعليم أساسي للإنتاجية والتنافسية الاقتصادية: حيث يتعين على الحكومات أن توفر اليد العاملة المهارة والإبداعية ورأس المال البشري القادر على إدماج التكنولوجيا الحديثة في العمل وتنامي الحاجة إلى دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فضلاً عن المهارات الإبداعية في المناهج التعليمية وبرامج التعلم.
 - البنية التحتية المبنية على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تسهل نشر وتجهيز المعلومات والمعارف وتكييفها مع الاحتياجات المحلية.
 - حوافز تقوم على أسس اقتصادية قوية تستطيع توفير كل الأطر القانونية والسياسية التي تنشُد زيادة الإنتاجية والنمو وتشمل السياسات التي تهدف إلى جعل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أكثر إتاحة ويسر سياسات خاصة بتخفيض التعريفات الجمركية على منتجات التكنولوجيا وزيادة القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة.

مجالات اقتصاد المعرفة:

خلصت نتائج دراسة العتيبي (٢٠١٧) إلى أن مجالات اقتصاد المعرفة تتكون من خمس مجالات متفرقة، يستهدف كل منها توجه تطبيقي لاقتصاد المعرفة؛ بحيث يمكن تناول تلك المجالات على النحو التالي:

١. المجال التكنولوجي: يشتمل المجال التكنولوجي مجموعة من المؤشرات التي تتضمن كل من تنمية المحتويات والتوجهات الإيجابية نحو التقنيات المعاصرة والوسائط المتعددة، وتوجيه المحتوى الذي يدعم طرق الوصول إلى المعلومات من خلال المواقع الالكترونية، وعرض المحتويات الخاصة بدور العلم والتقنية وما تسهم به البشرية من آثار نافعة في المجتمع.

٢. المجال المعرفي: يشمل المجال المعرفي مجموعة من المؤشرات التي تتضمن كل من تأكيد المحتوى المعرفي على المفاهيم العلمية ذات القيمة الوظيفية لحاجات المتعلم، وتضمن المحتويات المعرفية لتطبيقات علمية يمكن الاستفادة منها في مواقف الحياة المختلفة، وكذلك ربط المحتوى المعرفي الحالي بالخبرات السابقة لدى المتعلم.

٣. المجال الاقتصادي: يشمل المجال الاقتصادي على مجموعة من المؤشرات التي تتضمن كل من تضمين المحتوى لقائمة من المواد والأدوات والأجهزة اللازمة للقيام بالأنشطة التي من الممكن توفيرها وتصميمها من البيئة المحلية، وتضمين المحتوى لتجارب وتدريبات عملية مرتبطة بالمفاهيم العلمية والتي لها جوانب تطبيقية في حياة المتعلم نفسه، وكذلك تشجيع المحتوى على التعلم من خلال العمل.

٤. المجال الاجتماعي: يشتمل المجال الاجتماعي على قدرة الفرد على استخدام مهارات التواصل والاتصال مع بيئته في المجتمع، ويتضمن ذلك المجال مجموعة من المؤشرات تتمثل في كل من تشجيع المحتوى المعرفي على ممارسة مهارات البحث والاستقصاء العلمي، وتضمين أنشطة تطبيقية لتنمية مهارات التفكير الناقد، ومراعاة عرض المعلومات في صورة مواقف ومشكلات تثير تفكير الفرد المتعلم.

٥. المجال الثقافي: يتمثل المجال الثقافي في تواجد اقتصاد المعرفة داخل الإطار البيئي الذي ينتمي له الفرد؛ بحيث يشتمل المجال الثقافي على مجموعة من المؤشرات التي تتضمن كل من مراعاة خصوصيات المجتمع السعودي وعاداته وتقاليد وبيئته، وخلو المحتويات المعرفية لما يتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية، ودعم المحتويات لنصوص القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة.

أبعاد اقتصاد المعرفة:

تتضمن الأبعاد المتعلقة باقتصاد المعرفة ما يلي:

١. الحوافز الاقتصادية والنظام المؤسسي: يجب أن يقدم النظام الاقتصادي والمؤسسي الحوافز من أجل الاستخدام الفعال للمعرفة القائمة واكتساب المعارف الجديدة وتطبيق كل منهما على النشاط الاقتصادي لتحسين الإنتاج وتعزيز الجودة والابتكار وإطلاق المؤسسات الجديدة.
 ٢. التعليم والمهارات الخاصة الموارد البشرية: يحتاج الأشخاص إلى التعليم وتنمية المهارات وتمكينهم من الابتكار ومشاركة المعارف واستخدامها بشكل جيد.
 ٣. المعلومات والبنية التواصلية: يجب تعزيز البنية التحتية المعلوماتية الديناميكية لتيسير التواصل والنشر الفعال ومعالجة المعلومات.
 ٤. النظام الابتكاري: يجب أن يكون لدى النظام الابتكاري للدولة والشركات والمراكز البحثية والجامعات ومراكز الفكر والمستشارين والمؤسسات الأخرى القدرة على الاستفادة من المخزون المتزايد من المعارف الشاملة ونشرها وتطبيقها على الاحتياجات المحلية وابتكار التكنولوجيا الجديدة التي تعزز نمو المنتجات والأساليب الجديدة التي تنافس في أسواق التصدير وتلبي الاحتياجات المحلية (Brătianu & Dincă, 2010).
- الدراسات السابقة:**

يشتمل هذا الجزء على الدراسات والبحوث العربية والأجنبية المتصلة بموضوع الدراسة والتي سعى الباحث إلى الاطلاع عليها، وذلك بهدف الاستفادة منها في توضيح الحاجة إلى إجراء الدراسة الحالية وتحديد منهجها. هذا فضلاً عن معرفة أهم ما توصلت إليه من نتائج قد تفيد في بناء الدراسة الحالية، وتأسيس إطارها النظري، وأخيراً إبراز موقع الدراسة الحالية بالنسبة للدراسات السابقة، وما يمكن أن تسهم به في هذا المجال وفي تلك المرحلة.

أولاً: الدراسات التي تناولت التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

دراسة "رحمن وآخرين" (Rehman et al., 2018) هدفت هذه الدراسة إلى بحث مدى مساهمة مبادرات التقييم والتعليم والتعلم في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين في قسم العلوم الطبية والبيولوجية في جامعة آغا خان في كراتشي، واعتمدت الدراسة على المنهج المرجعي القائم على مراجعة وتحليل أنشطة التعليم والتعلم والتقييم التي تم إجرائها في الفترة من ٢٠١٢-٢٠١٥ المتعلقة بمبادرات تنمية أعضاء هيئة التدريس، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: تم إجراء ٦٦ نشاط في مبادرات تنمية أعضاء هيئة التدريس شملت ٤٩ ورشة عمل/تدريب موارد بشرية، ٥ دورات تدريبية، ١٢ ندوة، واشتملت على ٥٠٠ من أعضاء هيئة التدريس والعاملين الجامعيين، وتلعب مبادرات تنمية أعضاء هيئة التدريس دور إيجابي في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين، حيث ارتفعت نسبة الرضا لدى المشاركين فيها عن فاعليتها، وتساعد هذه المبادرات في تعزيز النجاح والإنتاجية المؤسسية العليا، كما أوصت الدراسة بضرورة إجراء ورش العمل التي تثري قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس.

دراسة دار وآخرين (Dar et al., 2016) هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس على أداء أعضاء هيئة التدريس كأفراد وعلى الأداء التنظيمي، وقد تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة البنجاب في باكستان، واشتملت العينة على (٩٥) من أعضاء هيئة التدريس، وقد استخدمت الدراسة منهج البحث الوصفي كمنهج للدراسة، واعتمدت على استبانته ومقابلة كأدوات للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: توجد علاقة إيجابية بين تدريب أعضاء هيئة التدريس والأداء، حيث أنه يوجد تأثير إيجابي لتدريب أعضاء هيئة التدريس وممارسات التنمية على أداء أعضاء هيئة التدريس، وأن التحفيز الشخصي هو أهم عامل يؤثر على الأداء الفردي مما يؤدي إلى النمو التنظيمي، وأن أعضاء هيئة التدريس في جامعة البنجاب كان لديهم تحفيز كبير نحو تلقي فرص تنمية أعضاء هيئة التدريس.

دراسة العنزي (٢٠١٥) هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك من وجهة نظرهم، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات عينة الدراسة في واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك تعزى لمتغيرات الدراسة، واشتملت عينة الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك والبالغ عددهم (١١٢) مفردة، واستخدم الباحث منهج المسح بالعينة والمنهج الوصفي المقارن كمنهجين للدراسة، واستعان بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصل الباحث للعديد من النتائج أهمها: إن واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك جاء بدرجة متوسطة من وجهة نظرهم، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات عينة الدراسة في واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات عينة الدراسة في واقع التنمية المهنية (الجوانب الذاتية) لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية بين أستاذ ومحاضر لصالح أستاذ.

دراسة الإبراهيم (٢٠١٥) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة اليرموك، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات عينة الدراسة في دور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية تعزى لمتغيرات الدراسة، واشتملت عينة الدراسة على (٩٣) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، واستعان بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصل الباحث للعديد من النتائج أهمها: إن دور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة اليرموك جاء بدرجة متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات عينة الدراسة في دور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية

تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات عينة الدراسة في دور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

دراسة مالك وآخرين (Malik, et al., 2015)

التنمية المهنية للأساتذة في مرحلة التعليم العالي، واشتملت عينة الدراسة على (١٥٧) مشارك من أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الاجتماعية وعلوم الإدارة في الجامعة الوطنية للغات الحديثة في باكستان، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، واعتمدت على استبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن أساتذة الجامعة يدركون فعالية برامج التنمية المهنية، وأن أساتذة الجامعة غير راضون عن فعالية محتوى برامج التنمية المهنية، وأن عدم رضا أساتذة الجامعة عن برامج التنمية المهنية يتعلق بمشكلات الطلاب في الصف، ومتابعة التدريب، والاستراتيجيات التدريسية المبتكرة، وجوانب الممارسة العاكسة لبرامج التنمية المهنية.

دراسة العنزي (٢٠١٤)

الدراسة في الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الدراسة، واشتملت عينة الدراسة على جميع مجتمع الدراسة المكون من أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية والبالغ عددهم (١١٧) عضواً، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي كمنهج للدراسة، واستعان بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصل الباحث للعديد من النتائج أهمها: إن الممارسات السائدة لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة عالية من وجهة نظر عينة الدراسة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات عينة الدراسة في الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات عينة الدراسة في الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الخبرة.

دراسة كلانسي (Clancy, 2012)

هيئة التدريس في كلية التكنولوجيا يمكن أن يحسن الاختيارات الموجهة ذاتياً لأعضاء هيئة التدريس للتنمية المهنية، واشتملت العينة على (٢٠) من أعضاء هيئة التدريس في كلية التكنولوجيا في جامعة خاصة في وسط غرب الولايات المتحدة مقسمين إلى مجموعتين: (تجريبية وضابطة، حيث تتكون كل مجموعة من (١٠) مشاركين)، وقد استخدمت الدراسة المنهج المختلط القائم على البحث العلمي الإجرائي والتحليل كمنهج للدراسة، واعتمدت على إجراء ورشة عمل معلوماتية موجهة ليحضرها المجموعة التجريبية لبحث تأثيرها على إحداث تغييرات في الاختيار فيما يتعلق بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وإعطاء المجموعة الضابطة مواد مماثلة ولكن دون توجيه، وسجلات أنشطة

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وإرسال بريد إلكتروني بعد التدخل لمطالبة أعضاء هيئة التدريس بإعادة تقديم اختيارات التنمية المهنية الخاصة بهم لمقارنتها باختيارات التنمية المهنية الخاصة بهم قبل التدخل، ومسح مكون من سؤالين من الأسئلة مفتوحة النهايات، والملاحظات لسلوك أعضاء هيئة التدريس، كأدوات للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن ورشة العمل قد أدت إلى إحداث قدر كبير من التغيير الإيجابي في الاختيارات التي قدمها أعضاء هيئة التدريس للتنمية المهنية، وأن هناك قدر ضئيل من التغيير السلوكي التنظيمي فيما يتعلق بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس كنتيجة لورشة العمل، وأن هناك تحسن ذو دلالة إحصائية في اختيارات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس كنتيجة لإجراء التدخل.

ثانياً: الدراسات التي تناولت اقتصاد المعرفة:

دراسة براتيانو وبينزارو (BRĂTIANU & PÎNZARU, 2015) هدفت هذه الدراسة إلى تقديم ثلاث تحديات رئيسية لرأس المال الفكري للجامعة في الاقتصاد المعرفي، ومناقشة كيفية تحقيق هذه التحديات، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوثائقي القائم على استعراض عدد من الأدبيات السابقة التي توضح (ديناميكيات بحث رأس المال الفكري، وكشف عقدة جورديان للنموذج المعياري لرأس المال الفكري، وتجاوز منطق نيوتن في تقييم وتقرير رأس المال الفكري، ودمج رأس المال الفكري في التفكير الاستراتيجي للجامعة)، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن التحدي الأول لرأس المال الفكري للجامعة في الاقتصاد المعرفي هو كشف عقدة جورديان للنموذج المعياري لرأس المال الفكري، ويمكن تحقيقه من خلال فهم أن النموذج المعياري لرأس المال الفكري يمثل لقطة ثابتة للجامعة ويجب البحث عن مستوى أعمق لتمثيل المصادر الغير ملموسة، ويمكن كشف عقدة جورديان لرأس المال الفكري من خلال تغيير نموذج تمثيلها والمنظور الثابت بنموذج حيوي، والتحدي الثاني هو تجاوز منطق نيوتن في تقييم وتقرير رأس المال الفكري وهو يطالب بتغيير المقاييس الخطية المستخدمة لتقييم رأس المال الفكري القائمة على منطق نيوتن بمقاييس غير خطية، والتحدي الثالث هو دمج رأس المال الفكري في التفكير الاستراتيجي للجامعة وهو يطالب قادة الجامعة بالبحث عن الفوائد المستقبلية لرأس المال الفكري بدلا من التركيز على النتائج الكمية السابقة المطلوبة من اللوائح المحاسبية، حيث أن المعرفة ورأس المال الفكري تُعتبر مصادر إستراتيجية وقدرات أساسية ويجب استخدامها بالتوافق مع الأهداف طويلة الأمد للجامعة والتفكير الاستراتيجي.

دراسة إيلنيتسكي (ILNYTSKY, 2015) هدفت هذه الدراسة إلى بحث عوامل إنتاج المعرفة في الجامعات في الاقتصاد المعرفي العالمي، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوثائقي القائم على استعراض عدد من الأدبيات السابقة التي توضح (إنتاج المعرفة المؤسسية، رأس المال الفكري في الممارسة العالمية، ووسائل النشاط الجامعي، رأس المال الفكري للجامعة، والجامعات والإبداع)، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أنه

تحقيق التعليم المستمر للقوى العاملة، والتركيز على الإبداع، والاستمرار في التعليم لتحديث القدرات الفردية واكتساب المعارف والمهارات الجديدة.

دراسة الحلافي (٢٠١٠) هدفت الدراسة إلى التعرف على تأهيل أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر عينة الدراسة، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متطلبات تأهيل أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي تعزى لمتغيرات الدراسة، واشتملت عينة الدراسة على أعضاء هيئة التدريس الذين يتولون وظائف الإدارية في جامعة الملك سعود والبالغ عددهم (٢١٣) عضواً، واستخدم الباحث المنهج المسحي كمنهج للدراسة، واستعان بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصل الباحث للعديد من النتائج أهمها: ضرورة تأهيل أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر عينة الدراسة بدرجة كبيرة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تأهيل أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تأهيل أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي تعزى لمتغير الكلية.

دراسة ديفيس وآخريين (Davis et al., 2006) هدفت هذه الدراسة إلى مناقشة دور قطاع التعليم العالي في الاقتصاد القائم على المعرفة من خلال التدريب البحثي (تعليم الدكتوراه)، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوثائقي القائم على استعراض عدد من الأدبيات السابقة التي توضح (المعرفة الجديدة والتعليم، مرشحي الدكتوراه المعاصرين، ودراسات الدكتوراه في التعليم، ودراسات الدكتوراه الإلكترونية، والاستثمار المحدود في التعليم في استراليا بالمعايير الدولية، واحتياجات وظروف التدريب البحثي لمرشحي الدكتوراه، ودور الدعم الإلكتروني، وبرنامج الندوات عبر الانترنت لدعم الطلاب خارج الحرم الجامعي، والتعلم الإلكتروني كجزء من الدعم الشامل وإستراتيجية التدريب البحثي لمرشحي الدكتوراه)، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن بيئة التعلم وخاصة من حيث تعليم الدكتوراه تتطلب فهم في إطار الاقتصاد المعرفي لتوفير تعليم دكتوراه مناسب للعقود المقبلة، وأن التطورات في التكنولوجيا قد مهدت الطريق لإقامة مجتمعات تعلم جديدة على مستوى العالم بطرق لم تكن متاحة من قبل، وأن التعلم الإلكتروني يمكن من تعزيز إطار تعلم لمرشحي الدكتوراه حيث يضعهم في مركز التعلم وعملية إنتاج المعرفة، وأن التكيف مع التقدم السريع في الإمكانيات التكنولوجية يساعد على تطوير استراتيجيات التدريب البحثي في الجامعات الاسترالية مما يمكن الجيل الناشئ من منتجي المعرفة القائمة على البحث من تعلم مهاراتهم البحثية وإنتاج معرفة جديدة هامة وأصلية في إطار الاقتصاد القائم على المعرفة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة التي أجريت في هذا الموضوع استعرض الباحث عدداً من الدراسات العربية والأجنبية ورغم أن هذه الدراسات أجريت في بيئات، وأنظمة تعليمية مختلفة إلا أنها مشابهة لمجتمع دراسة الباحث - خاصة الدراسات العربية - ومن خلال تحليل الدراسات السابقة تم رصد أوجه الشبه، وأوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية، والدراسات السابقة، وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، وأوجه استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة؛ والتي كان لها أثر في بناء الدراسة الحالية.

أولاً: أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- اتفقت الدراسة الحالية في تناولها التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مع العديد من الدراسات السابقة مثل: دراسة دار وآخرين (Dar et al., 2016)، ودراسة العنزي (٢٠١٥)، كما اتفقت الدراسة الحالية في تناولها اقتصاد المعرفة مع العديد من الدراسات السابقة مثل: دراسة براتيانو وبينزارو (BRĂTIANU & PÎNZARU, 2015)، ودراسة إيلنيتسكي (ILNYTSKYY, 2015).
- اتفقت الدراسة الحالية في اعتمادها على المنهج الوصفي كمنهج للدراسة مع العديد من الدراسات السابقة مثل: دراسة دار وآخرين (Dar et al., 2016)، ودراسة العنزي (٢٠١٥)، بينما اختلفت الدراسة الحالية في اختيارها المنهج الوصفي كمنهج للدراسة مع العديد من الدراسات السابقة مثل: دراسة كلانسي (Clancy, 2012) التي اعتمدت على المنهج المختلط، ودراسة براتيانو وبينزارو (BRĂTIANU & PÎNZARU, 2015) التي اعتمدت على المنهج الوثائقي.
- اتفقت الدراسة الحالية في اعتمادها على الاستبانة كأداة للدراسة مع العديد من الدراسات السابقة مثل: دراسة دار وآخرين (Dar et al., 2016)، ودراسة العنزي (٢٠١٥)، بينما اختلفت الدراسة الحالية في اعتمادها على الاستبانة كأداة للدراسة مع العديد من الدراسات السابقة مثل: دراسة كلانسي (Clancy, 2012) التي اعتمدت على الملاحظة.
- اتفقت عينة الدراسة التي تمثلت في أعضاء هيئة التدريس مع العديد من الدراسات السابقة مثل: دراسة مالك وآخرين (Malik, et al., 2015)، ودراسة الحلاني (٢٠١٠)، بينما اختلفت عينة الدراسة التي تمثلت في أعضاء هيئة التدريس مع العديد من الدراسات السابقة مثل: دراسة الصمادي (٢٠١٢) التي اشتملت على القادة الأكاديميين.

ثانياً: أوجه تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تتميز الدراسة الحالية بأنها الدراسة الوحيدة-على حد علم الباحث- التي تناولت تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، وهو ما يميز الدراسة الحالية ويسلط الضوء نحو إجراء المزيد من الدراسات العربية والأجنبية حول هذا الموضوع، نظراً لقلّة الدراسات العربية والأجنبية التي تستهدف هذا الموضوع الهام.

ثالثاً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفاد الباحث من الدراسات السابقة في عدة أمور من أهمها:

- عرض الإطار النظري وفي المراجع المستخدمة.
- تدعيم الإطار النظري بنتائج دراسات وأبحاث حول تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.
- بناء مشكلة الدراسة من خلال اطلاع الباحث على العديد من الدراسات المشابهة للدراسات السابقة بشكل ملائم.
- اختيار منهج الدراسة وبناء أداة الدراسة.
- التعرف إلى نوع المعالجات الإحصائية المناسبة للدراسة.
- استفادت الدراسة الحالية من نتائج الدراسات السابقة في تقديم التوصيات والمقترحات.
- ساعدت الدراسات السابقة الباحث في دراسة أسلوب استنتاج نتائج الدراسة، من خلال ما تحصل عليه من نتائج الدراسة الميدانية ورصد مدى الاتفاق، أو الاختلاف بين نتائج الدراسة الحالية، والدراسات السابقة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي الذي لا يقف عند حد جمع المعلومات لوصف الظاهرة، وإنما يعتمد إلى "تحليل تلك الظاهرة وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة، من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات عامة تساهم في تحسين الواقع وتطويره" (العساف، ١٩٩٥).

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء ومن في حكمهم، للعام الدراسي ١٤٣٨ هـ / ١٤٣٩ هـ، حيث تم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة والعينة العشوائية الطبقية هي التي أشارت إليها سليمان (٢٠٠٩) بأنها هي التي يصنف فيها الباحث المجتمع الأصلي للعينة إلى طبقات متجانسة في ضوء خاصية معينة مثل سنوات الخبرة أو الأداء الوظيفي لينبثق منها بطريقة عشوائية عينة البحث وهذا يعني أن

العينة الطبقية شكل من أشكال العينة الأكاديمية ولكن عند دراسة مشكلاتهم يتباينون لذلك ينبغي تصنيفهم إلى طبقات، والتي كانت (١٠٠) عضو هيئة تدريس.

خصائص عينة الدراسة:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات التالية: (الجنس - الوظيفة - سنوات الخبرة - التخصص الأكاديمي).

جدول (١) توزيع أفراد العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

م	الجنس	التكرار	النسبة المئوية
١	ذكر	55	55.0%
٢	أنثى	45	45.0%
المجموع		100	100.0%
م	الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية
١	محاضر	22	22.0%
٢	مدرس	17	17.0%
٣	أستاذ مساعد	26	26.0%
٤	أستاذ مشارك	30	30.0%
٥	أستاذ	5	5.0%
المجموع		100	100.0%
م	سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
١	أقل من خمس سنوات	10	10.0%
٢	من خمس سنوات لأقل من عشر سنوات	33	33.0%
٣	عشر سنوات فأكثر	57	57.0%
المجموع		100	100.0%
م	التخصص الأكاديمي	التكرار	النسبة المئوية
١	علوم إنسانية	68	68.0%
٢	علوم طبيعية	32	32.0%
المجموع		100	100.0%

أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة مثل دراسة العنزي (٢٠١٤)، ودراسة العنزي (٢٠١٥)، ودراسة الإبراهيم (٢٠١٥)، ودراسة الصمادي (٢٠١٢)، ودراسة الحلافي (٢٠١٠)؛ قام الباحث بتصميم استبانة موجهة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء.

(١) الصدق الظاهري:

بعد الانتهاء من إعداد الاستبانة وبناء فقراتها، وعرضها في صورتها الأولية على مجموعة من أساتذة جامعة شقراء، وبعد استعادة النسخ المحكمة من المحكمين تم مراجعة الاستبانة في ضوء ملاحظاتهم واقتراحاتهم ثم أعاد

الباحث تعديل الاستبانة وذلك فيما اتفق عليه أكثر من (٨٠٪) من المحكمين، وبذلك أصبحت الاستبانة في شكلها النهائي بعد التأكد من صدقها الظاهري كما هي دون حذف أو إضافة فقرات جديدة مكونة من (٧١) فقرة مقسمة على ثلاث محاور رئيسة هي المحور الأول اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تنمية قدراتهم في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، والمحور الثاني متطلبات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، والمحور الثالث التحديات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة. بالإضافة إلى سؤال مفتوح يرصد الإجراءات المقترحة لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في ضوء اقتصاد المعرفة"

٢) صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

أ) صدق الاتساق الداخلي لمحاور الدراسة:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط سبيرمان بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة على عينة استطلاعية من (٣٠) مفردة حيث إن معامل ارتباط سبيرمان يتم استخدامه في حالة العينات التي يكون عدد أفرادها صغيراً (عطيفة، ٢٠٠٦).

أولاً: نتائج ارتباط عبارات المحور الأول مع الدرجة الكلية له

جدول (٢) معاملات ارتباط سبيرمان بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الأول

المحور الأول: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تنمية قدراتهم في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة					
معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
.856**	١٣	.835**	٧	.814**	١
.908**	١٤	.897**	٨	.663**	٢
.934**	١٥	.727**	٩	.802**	٣
.933**	١٦	.718**	١٠	.803**	٤
		.845**	١١	.786**	٥
		.893**	١٢	.724**	٦

** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

يتبين من الجدول السابق أن معاملات ارتباط كل عبارة من عبارات المحور الأول والدرجة الكلية له جاءت جميعاً دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١).

ثانياً: نتائج ارتباط عبارات المحور الثاني مع البعد الذي تنتمي إليه

تم حساب صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط سبيرمان بين درجة كل عبارة من عبارات المحور الثاني والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه.

د. يوسف بن محمد بن إبراهيم الهويش: تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة
جدول (٣) معاملات ارتباط سبيرمان بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة من المحور الثاني

المحور الثاني: متطلبات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.					
البعد الأول: المتطلبات المتعلقة بالتدريب.					
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١٧	.910**	١٩	.829**	٢١	.910**
١٨	.811**	٢٠	.823**	٢٢	.916**
البعد الثاني: المتطلبات المتعلقة بالبحث العلمي.					
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
٢٣	.779**	٢٥	.767**	٢٧	.763**
٢٤	.731**	٢٦	.847**	٢٨	.828**
البعد الثالث: المتطلبات المتعلقة بالمناهج وطرق التدريس.					
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
٢٩	.904**	٣١	.883**	٣٣	.852**
٣٠	.913**	٣٢	.861**	٣٤	.893**
البعد الرابع: المتطلبات المتعلقة بالكفاءة المهنية والشخصية.					
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
٣٥	.804**	٣٧	.899**	٣٩	.867**
٣٦	.689**	٣٨	.914**	٤٠	.869**
البعد الخامس: المتطلبات المتعلقة بالجوانب التقنية.					
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
٤١	.720**	٤٣	.802**	٤٥	.851**
٤٢	.867**	٤٤	.839**	٤٦	.885**

** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

يتبين من الجدول السابق أن معاملات ارتباط كل عبارة من عبارات المحور الثاني والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١).

ثالثاً: نتائج ارتباط عبارات المحور الثالث مع البعد الذي تنتمي إليه

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط سبيرمان بين درجة كل عبارة من عبارات المحور الثالث والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

جدول (٤) معاملات ارتباط سبيرمان بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة من المحور الثالث

المحور الثالث: التحديات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.					
البعد الأول: التحديات المتعلقة بالتدريب.					
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
٤٧	.854**	٤٩	.872**	٥١	.801**
٤٨	.895**	٥٠	.802**		
البعد الثاني: التحديات المتعلقة بأنشطة البحث العلمي.					
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط

المحور الثالث: التحديات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.					
٥٢	.801**	٥٤	.851**	٥٦	.681**
٥٣	.807**	٥٥	.889**		

البعد الثالث: التحديات المتعلقة بالمنهج وطرق التدريس.

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
٥٧	.841**	٥٩	.853**	٦١	.780**
٥٨	.926**	٦٠	.775**		

البعد الرابع: التحديات المتعلقة بالكفاءة المهنية والشخصية لعضو هيئة التدريس.

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
٦٢	.720**	٦٤	.664**	٦٦	.784**
٦٣	.878**	٦٥	.909**		

البعد الخامس: التحديات التقنية.

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
٦٧	.714**	٦٩	.801**	٧١	.827**
٦٨	.855**	٧٠	.844**		

** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

يتبين من الجدول السابق أن معاملات ارتباط كل عبارة من عبارات المحور الثالث والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١).

ثبات أداة الدراسة

تم حساب معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة بعد التطبيق على العينة الاستطلاعية لحساب ثبات أداة الدراسة، ويتضح ذلك في الجدول التالي:

جدول (٥) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة

رقم المحور	اسم المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الأول	اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تنمية قدراتهم في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.	16	.942
الثاني	متطلبات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.	30	.965
الثالث	التحديات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.	25	.925
	الدرجة الكلية	71	.967

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات لمحاور الاستبانة جاءت بقيم عالية حيث كانت قيم معاملات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة (925-965)، وكانت قيمة الثبات الكلي للاستبانة حوالي (967)، وتشير هذه القيم من معاملات الثبات إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

الأساليب الإحصائية:

بناء على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعى إلى تحقيقها، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) واستخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية التالية:

١. التكرارات والنسب المئوية.

٢. الانحراف المعياري.

٣. المتوسط الحسابي.

٤. اختبار ألفا كرونباخ.

٥. معامل ارتباط سبيرمان.

٦. معادلة المدى: وذلك لوصف المتوسط الحسابي للاستجابات على كل عبارة وبعد على النحو التالي:

تم تحديد درجة الاستجابة بحيث يعطي الدرجة (٥) للاستجابة بدرجة موافق بشدة، والدرجة (٤) للاستجابة بدرجة موافق، والدرجة (٣) بدرجة موافق إلى حد ما، والدرجة (٢) للاستجابة بدرجة غير موافق، والدرجة (١) للاستجابة بدرجة غير موافق بشدة، ويتم تحديد درجة التحقق لكل عبارة أو محور بناء على ما يلي:

— من ١ إلى أقل من ١,٨٠ تمثل درجة استجابة (ضعيفة جداً).

— من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠ تمثل درجة استجابة (ضعيفة).

— من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠ تمثل درجة استجابة (متوسطة).

— من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠ تمثل درجة استجابة (عالية).

— من ٤,٢٠ إلى أقل من ٥ تمثل درجة استجابة (عالية جداً).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

إجابة السؤال الرئيسي: نص السؤال الرئيسي للدراسة على "ما واقع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس

بجامعة شقراء في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة؟".

وللإجابة على هذا السؤال، فقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحاور الاستبانة والتي حددها

الباحث في ثلاث محاور رئيسية، ومن ثم ترتيب هذه المحاور تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل محور، ويبين ذلك

الجدول (٩) التالي.

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول محاور الاستبانة

رقم المحور	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب المحور	درجة الاستجابة
الثاني	متطلبات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.	4.45	.485	١	عالية جداً
الأول	اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تنمية قدراتهم في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.	4.09	.716	٢	عالية
الثالث	التحديات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.	3.68	.613	٣	عالية
	الدرجة الكلية	4.10	.489	--	عالية

يتبين من الجدول (٦) السابق أن درجة استجابة محاور الاستبانة الثلاث حول تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة جاءت بدرجة عالية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث أن المحور الثاني "متطلبات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة" جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي بلغ (4.45) وبانحراف معياري قدره (0.485)، وبدرجة استجابة عالية جداً، يليه المحور الأول "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تنمية قدراتهم في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة" بمتوسط حسابي بلغ (4.09) وبانحراف معياري قدره (0.716). وبدرجة استجابة عالية، ثم المحور الثالث "التحديات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة" بمتوسط حسابي بلغ (3.68) وبانحراف معياري قدره (0.613)، وبدرجة استجابة عالية أيضاً.

ولمزيد من التفصيل تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل محور من محاور الاستبانة على حدة.

إجابة السؤال الأول: نص السؤال الأول للدراسة على "ما اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تنمية قدراتهم في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة؟"

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الأول الخاص باتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تنمية قدراتهم في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، ثم ترتيب تلك العبارات تنازلياً بناء على المتوسط الحسابي.

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول عبارات المحور الأول

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الاستجابة
٤	أرى أن تنمية مهارات التفكير وحل المشكلات يساعد على تنمية القدرات الابتكارية لعضو هيئة التدريس.	4.60	.492	١	عالية جداً
٧	يساعد تبادل المعارف والخبرات على إثراء الكفايات المهنية لعضو هيئة التدريس.	4.60	.620	٢	عالية جداً
١	أؤمن أن تطوير القدرات المهنية جزء لا يتجزأ من متطلبات اقتصاد المعرفة.	4.53	.577	٣	عالية جداً
٨	أرحب بالأفكار الجيدة والإبداعية التي تنمي التنافسية لدى أعضاء هيئة التدريس.	4.42	.819	٤	عالية جداً
٢	أسعى دائماً لتطوير قدراتي التقنية لمواكبة التقدم المعرفي والتكنولوجي.	4.38	.708	٥	عالية جداً
٣	أرى أن الاطلاع المستمر على المستجدات في مجال التخصص يعزز من النمو المهني لعضو هيئة التدريس.	4.24	.767	٦	عالية جداً
١٠	اهتم بالأساليب الجديدة للتنمية المهنية في ضوء اقتصاد المعرفة.	4.17	.779	٧	عالية
٩	أرى ضرورة التوسع في استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة للحصول على المعرفة.	4.11	.952	٨	عالية
١٦	أعتقد أن محور خدمة المجتمع من المحاور الضرورية في برامج التنمية المهنية.	3.95	.978	٩	عالية
٦	يساعد تحديد جوانب الضعف في الأداء لدى عضو هيئة التدريس على الارتقاء	3.91	1.074	١٠	عالية
١٤	ليس هناك حاجة لإدخال مفاهيم اقتصاد المعرفة ضمن برامج التنمية المهنية.	3.89	1.145	١١	عالية
١١	تختلط عندي بعض مفاهيم اقتصاد المعرفة.	3.88	1.066	١٢	عالية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الاستجابة
١٥	أرى أن هناك ضرورة لتطوير قدراتي في مهارات البحث العلمي.	3.79	1.250	١٣	عالية
١٣	أعتقد أن التنمية المهنية غير ضرورية في الوقت الحالي.	3.73	1.238	١٤	عالية
١٢	أرى أن قدراتي ومهاراتي كافية ولا تحتاج إلى تطوير.	3.71	1.297	١٥	عالية
٥	يعد التدريب المستمر وسيلة أساسية في تنمية القدرات الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.	3.51	1.314	١٦	عالية
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الإجمالي للمحور الأول	4.09	.716	--	عالية

يتبين من الجدول السابق أن المحور الأول الخاص باتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تنمية قدراتهم في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، جاء بدرجة استجابة (عالية) من وجهة نظر أفراد العينة، حيث جاء المتوسط العام له (4.09) وبانحراف معياري بلغ (0.716).

يعزو الباحث حصول المحور الأول: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تنمية قدراتهم في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة على درجة استجابة عالية إلى الدافع القوي الذي يحث أعضاء هيئة التدريس على التطوير المستمر لذاتهم، من منطلق أنهم علماء العصر، ومن اللازم أن يواكبوا غيرهم لتحقيق التقدم المنشود في البحث العلمي. وهناك شبه اتفاق بين هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العنزي (٢٠١٥) التي توصلت إلى أن واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك جاء بدرجة متوسطة من وجهة نظرهم.

ويمكن تفسير حصول العبارات رقم (١١) (تحتل عند بعض مفاهيم اقتصاد المعرفة)، و(١٢) (أرى أن قدراتي ومهاراتي كافية ولا تحتاج إلى تطوير)، و(١٣) (أعتقد أن التنمية المهنية غير ضرورية في الوقت الحالي) على درجة استجابة عالية إلى أن أعضاء هيئة التدريس يؤمنون بالتدرج في تنمية قدراتهم في ضوء اقتصاد المعرفة حتى يستطيعوا أن يدرسوا كل مفهوم بشكل دقيق ويلموا بالجوانب التي يحتاجون إلى التدريب عليها في الوقت الحالي ثم يتعمقون بشكل أكبر في تنمية قدراتهم.

إجابة السؤال الثاني: نص السؤال الثاني للدراسة على "ما متطلبات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة؟"

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الثاني والأبعاد المكونة له، ثم ترتيب تلك العبارات تنازلياً بناءً على المتوسط الحسابي.

الجدول التالي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول أبعاد المحور الثاني، وترتيبها تنازلياً.

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول المحور الثاني

رقم البعد	اسم البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة الاستجابة
الثاني	المتطلبات المتعلقة بالبحث العلمي.	4.58	.435	١	عالية جداً
الأول	المتطلبات المتعلقة بالتدريب.	4.47	.562	٢	عالية جداً
الرابع	المتطلبات المتعلقة بالكفاءة المهنية والشخصية.	4.43	.509	٣	عالية جداً

رقم البعد	اسم البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة الاستجابة
الخامس	المتطلبات المتعلقة بالجوانب التقنية.	4.42	.649	٤	عالية جداً
الثالث	المتطلبات المتعلقة بالمناهج وطرق التدريس.	4.36	.626	٥	عالية جداً
	الدرجة الكلية للمحور الثاني: متطلبات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.	4.45	.485	--	عالية جداً

يتبين من الجدول السابق أن درجة الاستجابة الكلية للمحور الثاني الخاص بمتطلبات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة جاء بدرجة استجابة (عالية جداً) من وجهة نظر أفراد العينة.

البعد الأول: المتطلبات المتعلقة بالتدريب.

تم حساب النسب المئوية، التكرارات، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات الأفراد حول البعد الأول "المتطلبات المتعلقة بالتدريب" وفقاً لمتطلبات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، ويتضح ذلك في الجدول التالي:

جدول (٩) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حول المتطلبات المتعلقة بالتدريب

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الاستجابة
١٨	توفير التمويل المالي المناسب لدعم كافة الأنشطة التدريسية.	4.70	.461	١	عالية جداً
١٩	تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام التكنولوجيا وبخاصة فيما يتعلق بالتعليم الإلكتروني.	4.55	.757	٢	عالية جداً
١٧	تنظيم دورات تدريبية متخصصة لأعضاء هيئة التدريس لتحسين مستوى المهارات الخاصة بهم.	4.46	.576	٣	عالية جداً
٢١	توفير برامج التنمية المهنية المستمرة للارتقاء بكفايات أعضاء هيئة التدريس.	4.46	.576	٣	عالية جداً
٢٠	تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.	4.44	.756	٤	عالية جداً
٢٢	تتبع مستوى التحسن في الأداء لمعرفة مستوى التقدم الذي نلج البرنامج التدريبي في تحقيقه.	4.23	.827	٥	عالية جداً
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الإجمالي للبعد الأول في المحور الثاني	4.47	.562	--	عالية جداً

يتبين من الجدول (٩) أن الدرجة الكلية للبعد الأول "المتطلبات المتعلقة بالتدريب" جاء بدرجة (عالية جداً) من وجهة نظر أفراد العينة، حيث جاء المتوسط العام له حوالي (4.47) بانحراف معياري بلغ (0.562).

يعزو الباحث حصول البعد الأول: المتطلبات المتعلقة بالتدريب بدرجة (عالية جداً) من وجهة نظر أفراد العينة إلى أهمية الاهتمام بالتدريب باعتباره أداة أساسية تساعد على التنمية المهنية وتطوير الأداء لعضو هيئة التدريس، ووسيلة لزيادة حصيلته معرفياً، هدفاً لتحقيق النمو المستمر في التعلم والأساليب والمهارات الحياتية وتقنيات الأداء الفعال وتتفق تلك النتيجة جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة الحلاني (٢٠١٠) من ضرورة تأهيل أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي.

البعد الثاني: المتطلبات المتعلقة بالبحث العلمي.

تم حساب النسب المئوية، التكرارات، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات الأفراد حول البعد الثاني "المتطلبات المتعلقة بالبحث العلمي" وفقاً لمتطلبات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، ويتضح ذلك في الجدول التالي.

جدول (١٠) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة حول المتطلبات المتعلقة بالبحث العلمي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب درجة الاستجابة
٢٦	تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية على المستوى المحلي والدولي.	4.74	.505	١ عالية جداً
٢٣	دعم البحوث المتميزة التي يتم التقدم بها من جانب أعضاء هيئة التدريس.	4.65	.687	٢ عالية جداً
٢٥	توفير قواعد بيانات علمية للاطلاع المستمر على المستجدات العلمية في شتى المجالات.	4.60	.550	٣ عالية جداً
٢٧	إصدار مجلات علمية متنوعة لنشر البحوث والمقالات التي يتقدم بها أعضاء هيئة التدريس.	4.53	.627	٤ عالية جداً
٢٨	التشجيع على إجراء البحوث التطبيقية ذات الصلة بالقضايا المجتمعية.	4.52	.689	٥ عالية جداً
٢٤	وضع قياسات ومعايير دقيقة لرصد الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.	4.45	.575	٦ عالية جداً
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الإجمالي للبعد الثاني في الخور الثاني	4.58	.435	-- عالية جداً

يتبين من الجدول (١٠) أن الدرجة الكلية للبعد الثاني "المتطلبات المتعلقة بالبحث العلمي" جاء بدرجة (عالية جداً) من وجهة أفراد العينة، حيث جاء المتوسط العام له حوالي (4.58) بانحراف معياري بلغ (0.435).

يعزو الباحث حصول البعد الثاني: المتطلبات المتعلقة بالبحث العلمي على درجة استجابة عالية جداً إلى أن البحث العلمي هو أساس التقدم، لذلك يجب الاهتمام بكافة نواحيه، لضمان نتائج منشودة، ولتشجيع أعضاء هيئة التدريس وغيرهم من الباحثين على بذل قصارى جهودهم، للنهوض بالبحث العلمي.

ويتفق ذلك جزئياً مع ما أشار إليه الشخصير، (٢٠١٠، ١٥). من أن من أهم أهداف التنمية المهنية تدريب الأستاذ على معرفة مهارات التفكير الإبداعي وتطبيقه، وتدريبه على معرفة مهارات التدريس وتطبيقه وتدريبه على مهارات البحث العلمي بمعرفة الأدوات وبنائها وتحليل نتائجها.

البعد الثالث: المتطلبات المتعلقة بالمنهج وطرق التدريس.

تم حساب النسب المئوية، التكرارات، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات الأفراد حول البعد الثالث "المتطلبات المتعلقة بالمنهج وطرق التدريس" وفقاً لمتطلبات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، ويتضح ذلك في الجدول التالي.

جدول (١١) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة حول المتطلبات المتعلقة بالمنهج وطرق التدريس.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الاستجابة
٣٣	جعل المتعلم هو محور العملية التعليمية لتعزيز الدور الإيجابي الذي يقوم به في التعلم.	4.51	.559	١	عالية جداً
٣٢	استنارة القدرات الإبداعية والابتكارية للطلاب من خلال الأنشطة المنهجية.	4.47	.502	٢	عالية جداً

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الاستجابة
٣١	إتاحة الفرصة للطلاب على التعلم الذاتي والاستكشاف من خلال طرق التدريس المبتكرة.	4.45	.500	٣	عالية جداً
٢٩	تبني الاستراتيجيات التدريسية المطورة التي تساعد على جعل التعلم أكثر إمتاعاً.	4.34	.607	٤	عالية جداً
٣٤	تطوير الاستراتيجيات التقييمية بالشكل الذي يساعد على قياس مستوى الفهم الذي نَجح الطلاب في اكتسابه.	4.28	1.055	٥	عالية جداً
٣٠	الاطلاع على التجارب الدولية الناجحة في مجال طرق التدريس ومحاولة محاكاتها.	4.09	1.198	٦	عالية
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الإجمالي للبُعد الثالث في المحور الثاني	4.36	.626	--	عالية جداً

يتبين من الجدول (١١) أن الدرجة الكلية للبُعد الثالث "المتطلبات المتعلقة بالمناهج وطرق التدريس" جاء بدرجة (عالية جداً) من وجهة أفراد العينة، حيث جاء المتوسط العام له حوالي (4.36) بانحراف معياري بلغ (626).

يعزو الباحث حصول البعد الثالث: المتطلبات المتعلقة بالمناهج وطرق التدريس على درجة (عالية جداً) من وجهة أفراد العينة إلى أن تطوير التعليم يبدأ بتطوير المناهج، وتطوير طرق التدريس، مما يعني تطوير وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.

وهناك شبه اتفاق بين نتيجة البحث الحالي وما أشار إليه مصطفى (٢٠٠٥، ٩٤) من أنه من أهم مجالات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس برامج التنمية المهنية في مجال التدريس: وتسعى إلى تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وبالتالي تهتم بالطرائق الجديدة في مجال التدريس وتعلم الطلبة، واستخدام الوسائل الحديثة في التعليم، وزيادة معرفة أعضاء هيئة التدريس بخصائص الطالب الجامعي وسلوكياته وطموحاته، وكذلك مراجعة البرامج والمقررات الدراسية من حيث (الأهداف - المحتوى - طرق التدريس - أساليب التقييم، وغيرها).

البُعد الرابع: المتطلبات المتعلقة بالكفاءة المهنية والشخصية.

تم حساب النسب المئوية، التكرارات، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات الأفراد حول البُعد الرابع "المتطلبات المتعلقة بالكفاءة المهنية والشخصية" وفقاً لمتطلبات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، ويتضح ذلك في الجدول التالي.

جدول (١٢) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حول المتطلبات المتعلقة بالكفاءة المهنية والشخصية.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الاستجابة
٣٦	مطالعة الدوريات العربية والعالمية ذات الصلة بمجال التخصص.	4.51	.559	١	عالية جداً
٣٧	الحرص على التعاون مع الآخرين بشكل مستمر للإفادة من خبراتهم.	4.47	.627	٢	عالية جداً
٤٠	التحلي بأخلاقيات العمل الجامعي والالتزام بالقواعد الخاصة به.	4.49	.689	٣	عالية جداً
٣٨	الإفادة من الخبرات التي يتم استقطابها من الخارج في تحسين مخرجات التعليم الجامعي المحلي.	4.40	.725	٤	عالية جداً
٣٩	إتباع الأساليب المبتكرة في حل المشكلات.	4.37	.774	٥	عالية جداً
٣٥	القدرة على تحديد جوانب القوة في الأداء لتعزيزها ونقاط الضعف لتقومها.	4.34	.476	٦	عالية جداً
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الإجمالي للبُعد الرابع في المحور الثاني	4.43	.509	--	عالية جداً

يتبين من الجدول (١٢) أن الدرجة الكلية للبعد الرابع "المتطلبات المتعلقة بالكفاءة المهنية والشخصية" جاء بدرجة (عالية جداً) من وجهة أفراد العينة، حيث جاء المتوسط العام له حوالي (4.43) بانحراف معياري بلغ (.509).

يعزو الباحث حصول البعد الرابع: المتطلبات المتعلقة بالكفاءة المهنية والشخصية على درجة (عالية جداً) من وجهة أفراد العينة إلى أهمية تنمية الكفايات البشرية، حتى يتحقق مستوى عالٍ من الإشباع الشخصي لعضو هيئة التدريس، والذي سينعكس بالإيجاب على مستوى الطلاب.

البعد الخامس: المتطلبات المتعلقة بالجوانب التقنية.

تم حساب النسب المئوية، التكرارات، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات الأفراد حول البعد الرابع "المتطلبات المتعلقة بالجوانب التقنية" وفقاً لمتطلبات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، ويتضح ذلك في الجدول التالي.

جدول (١٣) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حول المتطلبات المتعلقة بالجوانب التقنية.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الاستجابة
٤١	تطوير البنية التحتية التكنولوجية الخاصة بالجامعة.	4.65	.557	١	عالية جداً
٤٥	توفير دورات تدريبية دورية لمساعدة أعضاء هيئة التدريس على تطوير مهارتهم التقنية.	4.53	.577	٢	عالية جداً
٤٣	توفير الدعم المادي اللازم لاستحداث وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في البيئات التربوية.	4.45	.857	٣	عالية جداً
٤٦	تعزيز القدرة على توظيف التكنولوجيا التعليمية في الأنشطة التعليمية المتنوعة.	4.35	.845	٤	عالية جداً
٤٢	الاستعانة بالاستراتيجيات التقنية المطورة في عرض المادة الدراسية.	4.29	.769	٥	عالية جداً
٤٤	التأكيد على الموازنة بين نوع التقنية المستخدمة وطبيعة المقرر الدراسي.	4.25	.757	٦	عالية جداً
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الإجمالي للبعد الخامس في المحور الثاني	4.42	.649	--	عالية جداً

يتبين من الجدول (١٣) أن الدرجة الكلية للبعد الخامس "المتطلبات المتعلقة بالجوانب التقنية" جاء بدرجة (عالية جداً) من وجهة أفراد العينة، حيث جاء المتوسط العام له حوالي (4.42) بانحراف معياري بلغ (.649).

يعزو الباحث حصول البعد الخامس: المتطلبات المتعلقة بالجوانب التقنية على درجة استجابة عالية جداً إلى ضرورة مواكبة العصر عن طريق استخدام الأساليب الحديثة، والتكنولوجيا المتقدمة لتسهيل عملية التدريس.

إجابة السؤال الثالث: نص السؤال الثالث للدراسة على " ما التحديات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة؟"

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الثالث والأبعاد المكوّنة له، ثم ترتيب تلك العبارات تنازلياً بناءً على المتوسط الحسابي.

الجدول التالي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول أبعاد المحور الثالث، وترتيبها تنازلياً.

جدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول المحور الثالث

رقم البعد	اسم البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة الاستجابة
الأول	التحديات المتعلقة بالتدريب.	3.88	.629	١	عالية
الخامس	التحديات التقنية.	3.75	.854	٢	عالية
الثاني	التحديات المتعلقة بأنشطة البحث العلمي.	3.71	.947	٣	عالية
الثالث	التحديات المتعلقة بالمنهج وطرق التدريس.	3.62	.759	٤	عالية
الرابع	التحديات المتعلقة بالكفاءة المهنية والشخصية لعضو هيئة التدريس.	3.42	.829	٥	عالية
	الدرجة الكلية للمحور الثاني: التحديات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة.	3.68	.613	--	عالية

يتبين من الجدول السابق أن درجة الاستجابة الكلية للمحور الثالث الخاص بالتحديات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة جاء بدرجة استجابة (عالية) من وجهة نظر أفراد العينة، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للمحور الثاني (3.68) بانحراف معياري قدره (0.613).

يعزو الباحث حصول المحور الثالث: التحديات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة جاء بدرجة استجابة (عالية) من وجهة نظر أفراد العينة، إلى ضرورة التغلب على المشكلات التي تعترض طريق تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس، أملاً في تحسين مناخ العمل في الجامعة، ومحاولة التوصل إلى نسبة ميسرة من التحسين والتطوير.

ولمزيد من التفصيل تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بُعد من أبعاد المحور الثالث على حدة.

البُعد الأول: التحديات المتعلقة بالتدريب.

تم حساب النسب المئوية، التكرارات، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات الأفراد حول البُعد الأول "التحديات المتعلقة بالتدريب" وفقاً للتحديات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، ويتضح ذلك في الجدول التالي:

جدول (١٥) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة حول التحديات المتعلقة بالتدريب

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الاستجابة
٥١	عدم توافر الدعم المادي المناسب لتمويل البرامج التدريبية وأنشطة التنمية المهنية.	4.17	.792	١	عالية
٤٨	وجود فجوة ما بين التدريب النظري وبين التطبيق العملي.	4.04	.803	٢	عالية
٥٠	العشوائية وعدم وضوح الهدف من البرامج التدريبية المقدمة.	4.04	.840	٣	عالية
٤٩	بناء البرامج التدريبية دون تحديد مسبق للاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس.	3.86	1.137	٤	عالية
٤٧	عزوف أعضاء هيئة التدريس عن المشاركة في برامج التنمية المهنية.	3.28	.965	٥	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الإجمالي للبُعد الأول في المحور الثالث	3.88	.629	--	عالية

يتبين من الجدول (١٥) أن الدرجة الكلية للبعد الأول "التحديات المتعلقة بالتدريب" جاء بدرجة (عالية) من وجهة أفراد العينة، حيث جاء المتوسط العام له حوالي (3.88) بانحراف معياري بلغ (0.629). يعزو الباحث حصول البعد الأول "التحديات المتعلقة بالتدريب" على دجة استجابة عالية إلى ضرورة تسخير العقبات، والاهتمام أكثر بالدورات التدريبية والندوات للمساعدة في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس. وهناك شبه اتفاق بين نتيجة الدراسة الحالية ونتيجة دراسة مالك وآخرين (Malik, et al., 2015) التي توصلت إلى أن أساتذة الجامعة غير راضين عن فعالية محتوى برامج التنمية المهنية، فيما يتعلق بمتابعة التدريب، والاستراتيجيات التدريسية المبتكرة، وجوانب الممارسة العاكسة لبرامج التنمية المهنية.

البعد الثاني: التحديات المتعلقة بأنشطة البحث العلمي.

تم حساب النسب المئوية، التكرارات، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات الأفراد حول البعد الثاني "التحديات المتعلقة بأنشطة البحث العلمي" وفقا للتحديات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، ويتضح ذلك في الجدول التالي:

جدول (١٦) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حول التحديات المتعلقة بأنشطة البحث العلمي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الاستجابة
٥٣	عدم توفير المناخ المناسب الذي يساعد على البحث والابتكار.	4.04	1.154	١	عالية
٥٥	غياب المعايير التي يمكن من خلالها الحكم على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.	3.79	1.028	٢	عالية
٥٤	عزوف أعضاء هيئة التدريس عن المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية.	3.79	1.225	٣	عالية
٥٢	فرض قيود على العملية البحثية ومحدودية الموضوعات التي يتم بحثها.	3.79	1.175	٤	عالية
٥٦	اقتصار البحث على الجوانب الإنسانية وإغفال الجوانب الطبيعية.	3.14	1.206	٥	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الإجمالي للبعد الثاني في المحور الثالث	3.71	.947	--	عالية

يتبين من الجدول (١٦) أن الدرجة الكلية للبعد الثاني "التحديات المتعلقة بأنشطة البحث العلمي" جاء بدرجة (عالية) من وجهة أفراد العينة، حيث جاء المتوسط العام له حوالي (3.71) بانحراف معياري بلغ (0.947). يعزو الباحث حصول الثاني: التحديات المتعلقة بأنشطة البحث العلمي على درجة استجابة عالية إلى ضرورة الاهتمام بالبحث العلمي، والتغلب على الصعاب التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، لتحقيق المستوى المتميز في الأداء البحثي.

البعد الثالث: التحديات المتعلقة بالمناهج وطرق التدريس.

تم حساب النسب المئوية، التكرارات، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات الأفراد حول البعد الثالث "التحديات المتعلقة بالمناهج وطرق التدريس" وفقا للتحديات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، ويتضح ذلك في الجدول التالي.

جدول (١٧) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حول التحديات المتعلقة بالمناهج وطرق التدريس

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الاستجابة
٦١	عجز المناهج الدراسية المقدمة عن الإيفاء بمتطلبات عصر الاقتصاد المعرفي.	3.88	.913	١	عالية
٥٨	الالتزام بنمط التعلم التقليدي الذي يكون فيه المعلم هو محور العملية التعليمية.	3.63	.787	٢	عالية
٥٩	التكيز أثناء التقييم على الأسئلة التي تقيس مستوى الحفظ عند الطالب.	3.56	1.038	٣	عالية
٦٠	عدم القدرة على توظيف التقنيات المتاحة في العملية التعليمية على نحو فعال.	3.55	.903	٤	عالية
٥٧	جمود الاستراتيجيات التدريسية التي يتم الاستعانة بها.	3.46	.809	٥	عالية
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الإجمالي للبعد الثالث في المحور الثالث	3.62	.759	--	عالية

يتبين من الجدول (١٧) أن الدرجة الكلية للبعد الثالث "التحديات المتعلقة بالمناهج وطرق التدريس" جاء بدرجة (عالية) من وجهة أفراد العينة، حيث جاء المتوسط العام له حوالي (3.62) بانحراف معياري بلغ (0.759). يعزو الباحث حصول البعد الثالث "التحديات المتعلقة بالمناهج وطرق التدريس" على درجة استجابة عالية إلى ضرورة سد الفجوة بين الجانب النظري للمناهج وطرق التدريس، وربطها بالجانب العملي والتطبيقي بكافة مجالات العمل.

البعد الرابع: التحديات المتعلقة بالكفاءة المهنية والشخصية لعضو هيئة التدريس.

تم حساب النسب المئوية، التكرارات، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات الأفراد حول البعد الثالث "التحديات المتعلقة بالكفاءة المهنية والشخصية لعضو هيئة التدريس" وفقا للتحديات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، ويتضح ذلك في الجدول التالي.

جدول (١٨) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حول التحديات المتعلقة بالكفاءة المهنية والشخصية

لعضو هيئة التدريس

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الاستجابة
٦٢	عزوف أعضاء هيئة التدريس عن العمل الجماعي وتبادل الخبرات بينهم وبين غيرهم.	3.84	.950	١	عالية
٦٦	التمسك بالطرق التقليدية في إعداد المادة وعرضها.	3.46	.947	٢	عالية
٦٥	عدم تقبل عضو هيئة التدريس للنقد بشأن بعض جوانب الضعف في أدائه المهني.	3.44	1.183	٣	عالية
٦٤	غياب الوعي بأهمية الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال التخصص.	3.37	1.143	٤	متوسطة
٦٣	عدم الرغبة في التطوير الذاتي اعتقاداً بأنه مجرد مضیعة للوقت.	2.99	1.040	٥	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الإجمالي للبعد الرابع في المحور الثالث	3.42	.829	--	عالية

يتبين من الجدول (١٨) أن الدرجة الكلية للبعد الرابع "التحديات المتعلقة بالكفاءة المهنية والشخصية لعضو هيئة التدريس" جاء بدرجة (عالية) من وجهة أفراد العينة، حيث جاء المتوسط العام له حوالي (3.42) بانحراف معياري بلغ (0.829).

ويعزو الباحث حصول البعد الرابع "التحديات المتعلقة بالكفاءة المهنية والشخصية لعضو هيئة التدريس" على درجة استجابة عالية إلى ضرورة غرس الشعور لدى عضو هيئة التدريس للاتجاه نحو تحسين قدراته وتنمية مهاراته لكي تتفق مع طبيعة مهنته أولاً ولكي تتلاءم مع مستجدات العصر المتغيرة من ناحية أخرى.

البعد الخامس: التحديات التقنية.

تم حساب النسب المئوية، التكرارات، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات الأفراد حول البعد الثالث "التحديات التقنية" وفقا للتحديات التي تواجه تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، ويتضح ذلك في الجدول التالي.

جدول (١٩) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حول التحديات التقنية.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الاستجابة
٧٠	عدم توفير الدعم المادي المناسب لتطوير البنية التحتية التكنولوجية.	4.04	.875	١	عالية
٦٧	عدم توافر التجهيزات التقنية بداخل البيئة الجامعية.	3.95	1.038	٢	عالية
٧١	عدم مواكبة الأدوات المستخدمة للمستجدات التكنولوجية في مجال التخصص.	3.81	1.051	٣	عالية
٦٨	صعوبة التعامل مع البرامج والأجهزة التقنية المستخدمة.	3.72	1.045	٤	عالية
٦٩	تدني مستوى المهارات التقنية لدى أعضاء هيئة التدريس.	3.24	1.248	٥	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الإجمالي للبعد الخامس في المحور الثالث	3.75	.854	--	عالية

يتبين من الجدول (١٩) أن الدرجة الكلية للبعد الخامس "التحديات التقنية" جاء بدرجة (عالية) من وجهة أفراد العينة، حيث جاء المتوسط العام له حوالي (3.75) بانحراف معياري بلغ (.854).

يعزو الباحث حصول البعد الخامس: التحديات التقنية على درجة (عالية) من وجهة أفراد العينة إلى الحاجة الملحة لتوفير التقنيات التكنولوجية الحديثة، أملاً في إحداث تقدم في العملية التعليمية.

إجابة السؤال الرابع: نص السؤال الرابع للدراسة على "ما الإجراءات المقترحة لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في ضوء اقتصاد المعرفة؟"

تم فرز استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس الخاصة، وكانت أبرز النتائج ما يلي:

١. وضع استراتيجيات ورؤية واضحة لتعزيز التنمية المهنية وتشمل التدريب المستمر وتهيئة البيئة التعليمية وتحفيز البحث العلمي وتمويله وخلق بيئة تنافسية للتميز والابتكار والاختراع.
٢. القضاء على البيروقراطية.
٣. زيادة الدعم المادي والمعنوي للبحث العلمي.
٤. توفير السيولة المادية وتأمين الأجهزة بصورة صحيحة سليمة.
٥. توفير التدريب الكافي الداخلي والخارجي لعضو هيئة التدريس وتشجيعه على البحث العلمي.

التوصيات

بعد تحليل بيانات الدراسة وعرض النتائج يقترح الباحث التوصيات التالية:

١. تخصيص دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتنمية قدراتهم العملية والمهارية.
٢. زيادة الدعم المادي والمعنوي للبحث العلمي لدعم كافة الأنشطة التدريبية.

٣. تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام التكنولوجيا للتكيف مع التعليم الإلكتروني.
٤. التقييم المستمر للبرامج التدريسية؛ لتعزيز نقاط القوة، وتقويم نقاط الضعف.
٥. تشجيع أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي من خلال دعم البحوث المتميزة.
٦. توفير الدعم المادي المناسب لتمويل البرامج التدريسية وأنشطة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء.
٧. توفير المناخ المناسب الذي يساعد أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء على البحث والابتكار.
٨. تطوير البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء للإيفاء بمتطلبات عصر الاقتصاد المعرفي.
٩. تشجيع أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء عن العمل الجماعي وتبادل الخبرات بينهم.
١٠. توفير الدعم المادي المناسب لتطوير البنية التحتية التكنولوجية بجامعة شقراء.
١١. تقديم برامج تدريبية لتنمية مهارات التفكير وحل المشكلات لعضو هيئة التدريس بجامعة شقراء.
١٢. توفير حوافز وبدلات مادية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء على المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية على المستوى المحلي والدولي.
١٣. تشجيع أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء على مطالعة الدوريات العربية والعالمية ذات الصلة بمجال التخصص.
١٤. تطوير البنية التحتية التكنولوجية الخاصة بجامعة شقراء.

المقترحات

١. إجراء دراسات مستقبلية حول متطلبات وصعوبات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء وباستخدام متغيرات مختلفة.
٢. إجراء مزيد من البحوث حول استراتيجيات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس العلمية والمهنية.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- الإبراهيم، عدنان بدري. (٢٠١٥). دور إدارة الموارد البشرية في التنمية المهنية للعاملين في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، ١٠(٢)، ١٩٥-٢١٠.
- أبو حجلة، ربا حاتم. (٢٠١٤). أثر برنامج تعليمي في العلوم قائم على اقتصاد المعرفة في اكتساب المفاهيم العلمية وعمليات العلم. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية، الأردن.

أحمد، حافظ فرج. (ديسمبر، ٢٠٠٤). التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر. المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر التعليم الجامعي العربي آفاق الإصلاح والتطوير، المنعقد في الفترة (من ١٨ إلى ١٩ ديسمبر)، جامعة عين شمس، مصر.

الأسمر، منى بنت حسن. (٢٠٠٩). احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية (رؤية مستقبلية). مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، ١(٢)، ٢٣٣-٣٢٠.

بوران، سميرة بن عامر. (٢٠١٦). إدارة المعرفة كمدخل للميزة التنافسية في المنظمات المعاصرة. مركز الكتاب الأكاديمي.

جان، خديجة محمد سعيد عبدالله. (٢٠١٠). كفايات تدريس عضو الهيئة التدريسية في الأقسام التربوية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا. دراسات في المناهج وطرق التدريس، ١(١٥٥)، ٣٧-١٤.

الحلافي، طامي علي طامي. (٢٠١٠). تأهيل هيئة التدريس للوظائف الإدارية في جامعة الملك سعود في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي من وجهة نظرهم. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن.

دفع الله، سهير حسن خير السيد. (٢٠١٥). مدى حاجة عضو هيئة التدريس إلى تطوير أدائه التدريسي. مجلة القراءة والمعرفة، مصر (١٦٩) ٥٥-٨٨.

الربيعان، سعود حمود. (٢٠١٩). استخدام أعضاء هيئة التدريس في جماعة حائل لتكنولوجيات العولمة في تعزيز الوعي الاقتصادي والاجتماعي والديني لدى الطلبة. مجلة العلوم التربوية، ٤٦(١)، ٣٦٧-٣٨٥.

الرشود، نوال بنت سالم. (٢٠١٨). صيغة مقترحة لبرامج الدراسات العليا في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة. مجلة كلية التربية، ٦٩(١)، ٣٥٨-٣٠٥.

سليمان، سناء محمد (٢٠٠٩). مناهج البحث العلمي في التربية وعلم النفس ومهاراته الأساسية. القاهرة، عالم الكتب للنشر والتوزيع.

الشافعي، خديجة عباس. (٢٠١٩). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو جودة العملية التعليمية بالجامعة وعلاقتها ببعض المتغيرات. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، ١١(٣٠)، ١٣١-٢٢٣.

الشخشير، حلا محمود تيسير. (٢٠١٠). مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية

بنابلس، فلسطين.

- صالح، عبد القادر محمد. (٢٠١٦). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، أهدافها وأساليبها والمعوقات التي تواجهها. *مجلة جامعة سرت العلمية*، ٦(١)، ٦٧-٩٠.
- الصائغ، نجاة محمد سعيد. (٢٠١٣). دور اقتصاد المعرفة في تطوير الجامعات السعودية ومعوقات تفعيله من وجهة نظر رؤساء الأقسام. *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، ٢(٩)، ٨٤١-٨٦٠.
- الصمادي، هشام محمد أحمد. (٢٠١٢). درجة تطبيق مبادئ الاقتصاد المعرفي في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *المجلة السعودية للتعليم العالي*، (٧)، ١٢٤-١٤٤.
- طيب، عزيزة عبد الله. (٢٠١٨). تصور مقترح لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس لإدارة المعرفة في ضوء مفهوم اقتصاد المعرفة. *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، ٧(٥)، ١٢-٢٦.
- عبد الجواد، جابر محمد. (٢٠١٣). نبذة عن اقتصاد المعرفة. *المحاسبة*، (٥٦)، ١٨.
- العتيبي، وضحي بنت حباب بن عبد الله. (٢٠١٧). مدى تضمين مجالات الاقتصاد المعرفي في محتوى كتب العلوم للصفوف الثلاثة العليا من المرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية. *المجلة التربوية*، ٣١(١٢٣)، ٢٦٩-٣٠١.
- العساف، صالح حمد. (١٩٩٥م). *المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية*. الرياض: العبيكان للطباعة والنشر.
- عطيفة، حمدي أبو الفتوح. (٢٠٠٦). *بحوث العمل طريق إلى تمهين المعلم وتطوير المؤسسة التربوية*، القاهرة: دار النشر للجامعات.
- العنزي، سعود بن عيد. (٢٠١٥). واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك. *دراسات، العلوم التربوية*، ٤٢(٣)، ٧٨٧-٨٠٥.
- العنزي، مشغل بن سليمان العدواني. (٢٠١٤). الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. *مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية*، ٩(٢)، ٢٦٥-٢٨٦.
- العويني، أريج محمد عامر فوزي. (٢٠١٦). *إستراتيجية مقترحة لتحول الجامعات الفلسطينية نحو الجامعة الذكية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- عيد، هالة فوزي محمد. (٢٠١٢). دور التعليم المستمر في تطوير التنمية البشرية كأحد متطلبات بناء اقتصاد المعرفة في الدول العربية. *مجلة كلية التربية بالإسماعيلية*، (٢٣)، ١٠٧-١٤٨.
- عشور، نادية سعيد. (٢٠١٧). *منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية*. الجزائر: مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع.

- غالب، ردمان محمد سعيد؛ عالم، توفيق علي. (٢٠٠٨). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، ١(١)، ١٦٠-١٨٨.
- الغامدي، عمير بن سفر عمير. (١٤٣٣هـ). التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE) - تصور مقترح. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- كعكي، سهام؛ زرعة، سوسن. (٢٠١٢). جودة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. *المجلة التربوية*، ٢٧(١٠٥)، ٢٨٩-٣٤٢.
- كنيدة، زليخة؛ بوقموم، محمد. (٢٠١٨). الاندماج في اقتصاد المعرفة بين المتطلبات ومؤشرات القياس. *مجلة اقتصاديات المال والأعمال*، ٦(٦)، ٥٠٨-٥٢٧.
- مجلس التعليم العالي. (١٤١٨هـ). *اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم*. الرياض.
- محمد، أحمد محمد. (٢٠١٩). تصور مقترح لتطوير أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة الإسلامية في ضوء بعض التجارب الدولية. *المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية*، ٤(٢٣)، ٤٣-٩٧.
- محمد، سماح زكريا. (٢٠١٣). *حاضنات الإبداع العلمي بالجامعات المصرية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة رؤية مقترحة*. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٣(٤١)، ٥٠-٨٥.
- محمود، ولاء محمود عبد الله. (٢٠١٨). تصور مقترح لتنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية في ضوء مدخل إدارة المعرفة. *مجلة كلية التربية بنها*، ٢٩(١١٦)، ١-٩٢.
- مصطفى، يوسف عبد المعطي. (أبريل، ٢٠٠٥). إدارة التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. *المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية بالفيوم التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي*، المنعقد في الفترة (من ٢٣-٢٤ أبريل)، كلية التربية، مصر.
- ملحم، سامي (١٤٢١هـ). *مناهج البحث في التربية وعلم النفس*. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- نصر، محمد يوسف مرسي؛ علي، محمد مسلم حسن. (٢٠١٢). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الجودة والاعتماد. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، ٢٥(١)، ١٨١-٢٢١.
- الهوش، أبو بكر محمود. (٢٠١٦). *إستراتيجيات إدارة المعرفة*. القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- وزارة الاقتصاد والتخطيط. (١٤٣٦هـ). *خطة التنمية التاسعة*. المملكة العربية السعودية.
- وزارة التعليم العالي. (١٤٣٠هـ). *الخطة الإستراتيجية لوزارة التعليم العالي*. المملكة العربية السعودية.

يونس، مجدي محمد. (٢٠١١). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي. *مجلة البحوث النفسية والتربوية- كلية التربية جامعة المنوفية، مصر، ٢٦(١)، ٧٧-١٢١*.
ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Al-Anzi, S. E. (2015). Professional Development of Faculty Members and Supporting Body at Tabuk University. *Studies, Educational Sciences*, 42(3), 787-805.
- Al-Assaf, S. H. (1995). **Introduction to Research in Behavioral Sciences**. Riyadh: Obeikan for Printing and Publishing.
- Al-Halafy, T. A. T. (2010). **Rehabilitation of The Faculty of Administrative Functions at King Saud University in Light of the Requirements of the Knowledge Economy from Their Point of View**. Unpublished Doctoral Dissertation, Faculty of Education, Yarmouk University, Jordan.
- Al-Hattami, A. A., Muammar, O. M., & Elmahdi, I. A. (2013). The Need for Professional Training Programs to Improve Faculty Members Teaching Skills. *International Association of Social Science Research-Iassr*, 1(2), 39-45.
- Al-Rahbi, I. A. (2008). **An Empirical Study of the Key Knowledge Economy Factors for Sustainable Economic Development in Oman**. Unpublished Doctor Dissertations, Victoria University, Melbourne, Australia.
- Al-Samadi, H. M. A. (2012). The Application Degree of the Principles of Knowledge Economy at The University of Princess Noura Bint Abdul Rahman from The Point of View of Faculty Members. *Saudi Journal of Higher Education*, (7), 124-144.
- Brătianu, C., & Dincă, V. M. (2010). Knowledge economy dimensions. *Review of International Comparative Management*, 11(2), 210-221.
- Brătianu, C., & Pînzaru, F. (2015). Challenges for The University Intellectual Capital in The Knowledge Economy. *Management Dynamics in The Knowledge Economy*, 3(4), 609-627.
- Clancy, M. (2012). **Improving Faculty Professional Development in Higher Education High-Tech Programs: An Action Science Research Study of Self-Directed Professional Development**. (Doctor of Education), Capella University, Usa.
- Dafa'a-Allah, S. H. (2015). The Extent of the Faculty Member Need to Develop His Teaching Performance. *Journal of Reading and Knowledge*, (169) 55-88.
- Dar, S., Jabeen, N., Jadoon, Z. I. & Dar, I. S. (2016). Faculty Development Programs and Their Effect on Individual and Organizational Performance in Pakistan. *Pakistan Vision*, 17(2), 318-364.
- Davis, H., Evans, T. & Hickey, C. (2006). A Knowledge-Based Economy Landscape: Implications for Tertiary Education and Research Training in Australia. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 28(3), 231-244.
- Ilnytskyy, D. (2015). Universities in The Global Knowledge Economy: The Eclectic Paradigm. *International Economic Policy*, 1(22), 121-154.

- Jan, K. M. (2010). Teaching Competencies of the Member of the Educational Body in The Educational Departments at Umm Al Qura University in Makkah from The Point of View of Postgraduate Female Students. **Studies in Curriculum and Teaching Methods**, 1(155), 14-37.
- Ka'aky, S., & Zara'a, S. (2012), Quality of Professional Development for Saudi University Faculty Members. **Educational Journal**, 27(105), 289-342.
- Kessels, J. (2017). Sustainable Learning in A Knowledge Productive Workplace. **Eapril Conference in Hämeenlinna**, Finland, November 28–December 1, 2017.
- Lyons, K. D., Young, T., Hanley, J., & Stolk, P. (2016). Professional Development Barriers and Benefits in A Tourism Knowledge Economy. **International Journal of Tourism Research, Int. J. Tourism Res.**, 18, 319–326.
- Malik, S. K., Nasim, U., & Tabassum, F. (2015). Perceived Effectiveness of Professional Development Programs of Teachers at Higher Education Level. **Journal of Education and Practice**, 6(13), 169-181.
- Melhem, S. (1421h). **Research Methods in Education and Psychology**. Amman: Dar Al Masirah For Publishing, Distribution And Printing.
- Ministry of Economy and Planning. (1436h). **Ninth Development Plan**. Saudi Arabia.
- Ministry of Higher Education. (1430h). **Strategic Plan of the Ministry of Higher Education**. Saudi Arabia.
- Nasr, M. Y. M., & Ali, M. M. H. (2012). Professional Development of Faculty Members at The University of Tabuk in The Light of Quality and Accreditation Standards. **Arab Studies in Education and Psychology**, 25(1), 181-221.
- Rehman, R., Mehmood, H., Fatima, S., Baig, I., Rana, Z., & Iqbal, M. (2018). Faculty Development Initiatives: A Prerequisite for Capacity Building and Enhanced Productivity in A Medical Institution. **Jpma. The Journal of the Pakistan Medical Association**, 68(6), 848-851.
- Sabbah, S. S. M., Naser, I. A. S., & Awajneh, A. M. H. (2016). The Teacher's Roles in Light of Knowledge Economy from The Perspective of the Educational Supervisors' in Palestine. **Journal of Education and Practice**, 7(26), 88-98.
- Tyrrell, R. (2015). **Exploring The Needs and Perceptions of Online Faculty Towards Faculty Professional Development: A Qualitative Study**. (Unpublished Doctor Dissertation), University of California, Los Angeles.
- Younes, M. M. (2011). Professional Development of Faculty Members at Qassim University in Light of Quality Standards of University Education. **Journal of Psychological and Educational Research**, Faculty of Education, Menoufia University, Egypt, 26(1), 77-121.



p-ISSN: 1652 - 7189

e-ISSN: 1658 - 7472

Issue No.: 24 ... Muharram 1442 H – September 2020 G

Albaha University Journal of Human Sciences

Periodical - Academic - Refereed

Published by Albaha University

017 7223212 دار المنار للطباعة

Email: buj@bu.edu.sa

<https://portal.bu.edu.sa/ar/web/bujhs>