

## دور الأنشطة العلمية في النمو الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

د. أحمد بن دانية

قسم الدراسات العامة

كلية الدراسات المساندة والتطبيقية

جامعة الملك فهد للبترول والمعادن

### ملخص البحث

يتناول هذا لبحث دور الأنشطة العلمية في النمو الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات. طرح البحث استبياناً على 108 عضو هيئة تدريس في جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا، وركزت فقراته على ثلاثة محاور هي تحديد موضوعات وأهداف الأنشطة المختلفة ذات العلاقة ه وتصنيفها لتحديد نتائجها نظرة وثانياً نظرة أعضاء هيئة التدريس لأهمية وفائدة الأنشطة العلمية. (هل يرى أعضاء هيئة التدريس أن هذه الأنشطة مفيدة من حيث تتميتهم المهنية)؟. ثالثاً تقويم نتائج هذه الأنشطة ، وما أنتجته من حراك علمي وثقافي في الشبكة وخارجه (خاصة محيطها الذي تتفاعل معه). بينت النتائج تنوع هذه الأنشطة وتحققها لأهدافها، واستفادة أعضاء هيئة التدريس منها علمياً ومهنياً، كما كان لها آثارها الواضحة علمياً وإعلامياً.

### المقدمة

تعتبر الدوائر والأوساط العلمية المختلفة أن الفعاليات الثقافية الأكاديمية مثل المؤتمرات وورش العمل من صميم العمل الأكاديمي. بل إن الكثير من أسس

الاعتماد الأكاديمي تستند إلى وجود وتنوع وأهمية الأنشطة الأكاديمية غير التدريسية التي تقدمها الجامعات. وذلك لأن طبيعة تغير محيط مكان العمل بسبب العوامل الخارجية المحيطة به، مثل الانفجار المعرفي والمعلوماتي، تتطلب من الأفراد أن يواكبوا هذه التطورات، مما يتطلب نوعاً من التعلم المستمر. ويعني ذلك أنه ينبغي على أعضاء هيئة التدريس والمنتسبين للمؤسسات التعليمية تبني مفهوم "التعلم مدى الحياة" من خلال طرق عديدة توفر فرص النمو العلمي والمهني الذي يندرج تحت عدة تسميات من مثل التربية المستمرة، التعليم المستمر، التعليم المهني، التنمية المهنية الخ... ولهذا وضعت مختلف الجامعات أقساماً قائمة بذاتها لما يعرف بالبحث المؤسسي أو التطوير الأكاديمي تضطلع بمتابعة تطور المؤسسة في أبعادها المختلفة. وقد تعددت وظائف هذا النوع من البحث فتناولت أهداف المؤسسات وهي غالباً ما تمس كل ركن من أركان المجال الأكاديمي: ابتداء من المدخلات من مثل تدفق عدد الطلبة والتوظيف، مما أدى إلى التركيز على التوقعات والتخطيط لها، كما مست الجانب الاستثماري المتعلق بوضع الميزانيات، والجانب الأكاديمي المتعلق بتقييم البرامج وتقييم الطلبة وأعضاء الهيئة التدريسية ومدى تطورهم المهني وقضايا الاعتماد الأكاديمي (انظر مثلاً الفقرة 4.10 من معايير الترخيص والاعتماد في الإمارات. (MHESR, 2007)). وقد ركزت البحوث - في العشرية الأخيرة من القرن العشرين واستمرت عليه في القرن الحالي - على جمع المعلومات وتحليلها وترجمتها إلى معطيات تفيد متخذي القرار والمخططين (Harrington & Hon Yu, 1995). ويتناول هذا البحث تقييم "الأنشطة العلمية المختلفة من مثل وورش العمل والندوات والمؤتمرات العامة والتخصصية المحلية أو الإقليمية أو الدولية" في التنمية الأكاديمية للجامعة (موزس، 1988، Moses) وتنمية أعضاء هيئة التدريس (تافريس وزملاؤه، 1996، Tavis et al.). وينطلق هذا البحث من شبكة جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا نموذجاً.

**خلفية وإشكالية وأهداف البحث****خلفية البحث:**

طرح معالي رئيس شبكة جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا فكرة ما اصطلح عليه "التظاهرة البحثية في الشبكة في مختلف الأصعدة" (مجلس البحوث والمعلومات والتدريب، 2004).

وكونت لذلك فرق عمل كانت إحدى فرقها هذا الموضوع الذي اضطلع الباحث على وضع تصوره وجمع معلوماته وتحليلها. يندرج هذا النوع من البحث " المتعلق بالأنشطة العلمية المختلفة من مثل تقييم ورش العمل والندوات والمؤتمرات العامة والتخصصية المحلية أو الإقليمية أو الدولية " في إطار المرجعيات الأكاديمية المتعلقة بالبحوث المؤسسية.

إن فالموضوع مهم من حيث ما يطرحه من آليات تتبعها أية جامعة في تطوير منتسبيها، وتحقيق رؤاها ورسالتها وفلسفتها. وي طرح رئيس جامعة شبكة عجمان معالي رئيسها د. سعيد عبد الله سلمان معايير أساسية (معايير عضو هيئة التدريس الخمسة) التي تصب في هذا الإطار (المدرس، الباحث، المدرب، الممارس، والخبير)، وتتجلى هذه في الأنشطة العلمية التي تقوم بها الشبكة خاصة ما يعرف بالندوات التقاربية وورش العمل والمؤتمرات التي تتجلى فيها أغلب هذه المعايير وطرحها وتبادلها حتى تتحول إلى خبرات وممارسات وتدريبات، ناتجة من البحث وتحث عليه، وتمارس في القاعة الدراسية، وفي الميدان. وهذه تصب ضمن تطبيق مصطلحات رؤية شبكة الجامعة (سلمان، 2003).

**إشكالية البحث وأهدافه:**

والبحث المؤسسي كما تتبناه أية جامعة ومنها شبكة جامعة عجمان نموذجا هو "تناول جميع الأنشطة والوظائف التي تخدم صناع القرار في المؤسسة التعليمية المعلوماتية الاستثمارية بهدف الإصلاح والتحديث والتطوير" (رزق ، 2004).

- ففي المجال العلمي (التعليمي) تقدم هذه الأنشطة معلومات علمية وتساهم في تطوير العملية التعليمية تعليماً وبحثاً.
- وضمن مصادر المعلومات تحقق الأنشطة الأكاديمية معلومات، ونتائج بحوث، وآراء وأفكار تخدم صاحب القرار.
- كما تصب نتائجها في الاستثمار في التدريب والاستشارات وتقديم الخبرات، وتسويق نتائج الجهود البحثية والعلمية.

كثيراً ما يحصل نقاش حاد بين الأطراف المختلفة خاصة أعضاء هيئة التدريس وأقسام الميزانيات حول ما يرصد من أموال وجهود ووسائل للبحث العلمي والأنشطة الأكاديمية غير الصفية لتطوير أعضاء هيئة التدريس والعاملين في المجال الأكاديمي والأجهزة المساندة البشرية منها والإدارية والمعدات، وغير ذلك مما يؤدي إلى تطور المؤسسة الأكاديمية. فهل القيام بهذه النشاطات يفيد العملية الأكاديمية؟ نحاول من خلال هذا البحث تقييم الأنشطة المختلفة للإجابة على هذا السؤال المهم.

#### أهداف البحث وأسئلته:

تحدد أهداف في هذا البحث في إجراء تقييم موضوعي للأنشطة البحثية والفكرية.

1. تحديد موضوعات وأهداف الأنشطة المختلفة ذات العلاقة وتصنيفها لتحديد نتائجها بناء على معايير داخلية

(سلمان، 2003؛ رزق 2004؛ مجلس البحوث، 2004) وخارجية (AMA, 2004 Learning and Development GUTS , 2003; Casselman, 2005; Agency, 2004).

2. ما مدى مساهمة هذه النشطة في تنمية عضو هيئة التدريس وبالتالي العملية التعليمية (هل يرى أعضاء هيئة

التدريس أن هذه الأنشطة مفيدة من حيث تمتيهم المهنية)؟.

3. تقويم نتائج هذه الأنشطة من حيث المشاركة والصدى الذي تركته علميا ومعلوماتيا وإعلاميا ، ومدى ما أنتجته من

حراك علمي وثقافي في الشبكة وخارجه ( خاصة محيطها الذي تتفاعل معه)، ويتحدد هذا فيما حققته هذه الأنشطة على مستوى الواقع؟ وحددت لذلك الفرضيات التالية:

#### فرضيات الدراسة:

1. لا تختلف آراء أعضاء هيئة التدريس في نظرهم لأهمية وفائدة الأنشطة العلمية.

1.1 لا تختلف آراء أعضاء هيئة التدريس في نظرهم لأهداف الأنشطة العلمية.

2.1 لا تختلف آراء أعضاء هيئة التدريس في تحديد مستوى الأنشطة العلمية.

3.1 لا تختلف آراء أعضاء هيئة التدريس في نظرهم لدور الأنشطة العلمية في تمتيهم المهنية.

4.1 لا تختلف آراء أعضاء هيئة التدريس في مدى الصدى الإعلامي للأنشطة العلمية.

2. لا تختلف مشاركات أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة العلمية.

1.2 لا تختلف آراء أعضاء هيئة التدريس في مشاركاتهم في الأنشطة العلمية باختلاف تخصصاتهم.

2.2 لا تختلف آراء أعضاء هيئة التدريس في مشاركاتهم باختلاف رتبهم العلمية.

**الدراسات السابقة ( خلفية الدراسة المعرفية Literature Review ):**

إن الأنشطة العلمية المختلفة في الجامعات لها دور في تحقيق أهداف كثيرة منها تطوير أعضاء الهيئة التدريسية. فورش العمل والندوات والمؤتمرات هي طرح الأفكار ومناقشتها ، والخروج بنتائج وتوصيات تخدم العملية الأكاديمية تعليمياً ومعلومات واستثماراً (انظر سلمان، 2003، رزق 2004، مجلس البحوث ، 2004). وهذا انطلاقاً من أن البحوث العلمية المؤسسية في مختلف الجامعات اهتمت بطرح نتائج البحوث والدراسات وتبادلها بين المختصين، أو بينهم وبين مختلف مستخدمي نتائج المعرفة والبحث العلمي، ومناقشة أبعادها ومنسجباتها ( AMA, 2003, GUTS, 2004, 2005) ولهذا ستم مناقشة بعض القضايا النظرية التي تسمى في البحوث بالخلفية النظرية، أو الدراسات السابقة (Literature Review) للتعرف على ما تم تناوله في البحوث المختلفة المتعلقة بموضوع هذه الدراسة، وسيتم التركيز على نقطتين أساسيتين هما الدراسات المتعلقة بالبحوث المؤسسية، وتقييم الأنشطة العلمية وباختصار بما يفيد في تكوين فكرة عن الموضوع.

**أولاً: دراسات متعلقة بتطوير أعضاء الهيئة التدريسية والعملية التعليمية:**

تتعامل هذه الدراسات مع الأنشطة الأكاديمية التي من شأنها العمل على تطوير أعضاء هيئة التدريس في مختلف المؤسسات العلمية.

قام هارينجتون وهانج يو (Harrington & Hong Yu, 1995) بدراسة حول التغيرات في خصائص وأدوار ووظائف المختصين في البحوث المؤسسية، والذي يهمننا هنا هو وظيفة التطوير أو التنمية المهنية. فأغلب المشاركين في الدراسة كانوا يقومون بالتدريس، مما جعل البحث يساهم في تمتيهم المهنية. ولذلك انصبحت أغلب اهتماماتهم البحثية حول التنمية المهنية. وهذا يدل على أهمية البحوث والأنشطة العلمية في تنمية أعضاء هيئة التدريس والمؤسسة. إذن من الممكن أن تحدد

الموضوعات ويكلف أعضاء الهيئة التدريسية بذلك ليصب في عملهم الأساسي (التدريس) وبذلك فقد حققوا أمرين مطلوبين منهم هما التدريس والبحث.

تصف الدراسة التي وضعها جوهانسون (Johanson, 1996) موجهاً لعملية الندوة والسمنار كعملية تقترح فيها إجراءات لجعل السمنار أكثر إنتاجية وفعالية. وتم التركيز على كيفية توضيح وتعداد أهداف السمنار، فتم التركيز على أن يحث السمنار الطلبة على اكتساب مهارات التفاعل مع الجماعة، والمناقشة التركيبية، والتقويم النقدي، وركزت الدراسة على النشاط الذهني في السمنارات، ودور المدرس في ذلك. وقدمت اقتراحات هامة في تطوير السمنار ليصبح طريقة تدريس فعالة تمثلت في: التركيز على أهمية التحضير، والمشاركة، وتكوين العلاقات الاجتماعية التفاعلية المستندة إلى احترام الآخر والمحاظة على ذلك. ، واستخدام المقالات الفكرية، وأساليب ومعايير تقييم المشاركين في السمنارات. ويستدل من هذا البحث أن الندوات التقاربية المتعلقة بالتقييم وطرق التدريس واستخدام التكنولوجيا ومثيلاتها التي قدمتها كلية التربية في جامعة عجمان مثلاً مفيدة جداً لتطوير أعضاء الهيئة التدريسية في شبكة الجامعة.

شجع معهد بلومفيلد في نيوجرزي الأمريكية (LaBar, 1993) تنمية أعضاء هيئة التدريس من خلال مناهج تضمنها برنامج تطوير أعضاء هيئة التدريس الذي يضمن الحرية الأكاديمية. وتمثل البرنامج في أن تشكيل فريق من أعضاء هيئة التدريس يضم تخصصات مختلفة لتحقيق التلاقح بين التخصصات (seminar interdisciplinary). طلب من كل مشارك القيام بمراجعة نقدية لأهم ما وصلت إليه نتائج البحوث في تخصصه، ثم أجريت ورش عمل حول أنشطة التعلم والتذكر، وتمت المتابعات من الزملاء لبعضهم. بينت الدراسة أن المراجعة قد أفادت الجميع وفي كل المستويات. وحاول البرنامج تطبيق الأمر على الدراسية الذاتية للطلبة مما بيّن فوائدها الواضحة، مما حدا بالمعهد إلى تحويل البرنامج ليصبح مؤسسياً مرة

أخرى تتبين أهمية الورش والسمنارات في تنمية عضو هيئة التدريس وفعاليتها في تطوير تدريسه.

قام معهد بريسيا (كنتاكي ، الولايات المتحدة) (Brescia, 1991) بوضع برنامج دام سنتين للتنمية المهنية لتطوير التدريس والتعلم، وشارك فيه ثلاثة معاهد أخرى. واشتمل البرنامج على شبكات ملاحظة صفية، وتقييمات، وأنشطة جماعية، وسمنارات أعضاء هيئة التدريس، وورش عمل، ومؤتمر يوم كامل للتنمية المهنية. ركز البرنامج على المخرجات النهائية للبرنامج التعليمي في المعهد كما ركز على طريقة التدريس الأكاديمي. وكانت نتيجة البرنامج هي إحساس المدرسين بالخروج من العزلة، كما ساهم البرنامج في الحث على المناقشات العلمية بين المدرسين، حول الأكاديميا والبحث والتدريس، مما شجع المدرسين على تجريب الطرق الإبداعية والجديدة في التدريس.

طرح برنامج أسترالي لتطوير أعضاء هيئة التدريس مهنيا (مدرسو نوي الحاجات الخاصة لأطفال ما بين أعمار 3 إلى 8 ( Sandercock, 1996)). وركز هذا البرنامج على التنمية المهنية لتربويي مراحل الطفولة المبكرة. كان عنوان البرنامج "التنمية المهنية لمربي الطفولة المبكرة من خلال تطوير الممارسة الصفية والبحث عن الممارسة المناسبة في القرن الواحد والعشرين (21)". واعتماد البرنامج على الأهداف الأساسية للمؤسسات المعنية والتعاون فيما بينها. وتم التركيز على أمور هي: (1) البعد الفكري لبرنامج الطفولة وأهدافه ، (2) منهج التنمية المهنية للبرنامج، (3) المشاركون في البرنامج من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، (4) برنامج التنمية المهنية (السمنارات، والمؤتمرات)، وضعت كلها لتشمل أسس تعلم الكبار. وكانت النتائج مبهرة في فعالية التدريس إذ يؤدي ذلك إلى آثار بعيدة المدى في نتائج ومخرجات تعلم الطلبة. وظهر ذلك في زيادة دافعية التعلم، وشدة وزيادة الالتزام، وتقييم الممارسة الحالية، وزيادة الاستقلالية.



اهتم بوشيك بدور التعاون بين الهيئة التدريسية في التنمية المهنية (Prusiek, 1999) وعليه تم تكليف ثلاثة من أعضاء الهيئة التدريسية بوضع تجربة أساسية (حجر الأساس) لبلورة تجربة تعتمد على الجودة والإبداع والتعاون، كما يجب أن تكون مساهمة في تنمية الطلبة والأساتذة. قام هذا الفريق بتصميم سمنارات يتقابل فيها الطلبة المتدربون (معلمون متدربون) مع الأساتذة. وكانت التنمية المهنية والبحث عن وظيفة، وتحسين إدارة السلوك، والتواصل المهني وحل الأزمات أهم ما احتواه البرنامج. وقدمت في ذلك ورش تدريبية. أظهر تقييم التجربة قيمتها وأهميتها في التنمية المهنية.

وضع طورنس ( Torrence, 1992 ) برنامجا طرح قبله السؤال التالي: ما إمكانية تدريب أعضاء الهيئة التدريسية في أية جامعة في أمور كثيرة ضمن تنميتهم المهنية؟ ، لا شك أن الإجابة هي نعم. يمثل البرنامج التربوي لصناعة المصاعد الوطنية هيئة تدريبية وضعتها هيئة اتحاد الصناعة لضمان وجود ميكانيكي مصاعد جيديين. اعتمد البرنامج على بناء المهارات، من خلال تزويد المدربين بطرق واستراتيجيات التدريس والتعلم. كما كانت هذه التجربة عبارة عن طريقة لتقويم السمنارات والورش التدريبية.

يستخلص من هذه النماذج من الدراسات أن التنمية المهنية القائمة على عدة وسائل وطرق من شأنها أن تطور المؤسسة ومنتسبيها في مجالات تخصصاتهم. فوجود الحراك العلمي من سمنارات وورش ومؤتمرات وتقديم الخبرات والقيام بالبحوث وبالممارسة مفيد للمؤسسة ومنتسبيها على حد سواء.

### ثانيا: دراسات متعلّقة بتقييم الفعاليات والأنشطة المؤسسية:

يتعامل هذا الجزء مع تقييم الأنشطة الأكاديمية المختلفة المتعلقة بالتنمية المهنية للهيئة التدريسية.

كثيرا ما تثار أسئلة تشكيكية حول البحوث المؤسسية ودورها في تطوير المؤسسات، وللدرد عليها قام فريق يتزعمه هارينجتون (Harrington et al., 1996) بإجراء بحث استهدف التعرف على آراء ومدركات رؤساء الجامعات والكليات لدور وفعالية مكاتب البحث المؤسسي في جامعاتهم وكلياتهم أو فعالية مؤسساتهم. تم إرسال الاستبانة لرؤساء 485 مؤسسة وبلغ عدد الردود 261. ركز المسح على إدراك وآراء الرؤساء لفعالية بعض الأنشطة الأساسية للبحوث المؤسسية مثل التخطيط، والتقييم. ومن هذه الأنشطة: تقارير (المعطيات: والمعلومات والإحصائيات) للمؤسسات الداخلية أو الخارجية، ودعم التخطيط المؤسسي، وتقييم حاجات الطلبة وآرائهم، وتخطيط البرامج الأكاديمية وتقييمها، توقعات التسجيل وتحليلها، وتقييم مخرجات تعلم الطلبة. كما اهتم هذا البحث بتقييم مكاتب البحث المؤسسي من حيث درجة فعاليتها وإيجابيتها في المبادرة وما إذا كانت تعمل على أساس ردود الأفعال، وهل قدمت معلومات دقيقة في الوقت المناسب؟ وهل أظهرت استيعابا جيدا لحاجة متخذي القرار لهذه المعطيات والمعلومات؟ وإلى أي مدى يعتمد فيها رئيس الجامعة على وحدة (مكتب) البحث المؤسسي (institutional research the unit)؟ أظهرت النتائج أهمية البحوث المؤسسية. كما تبين أن الرؤساء المستجوبين يعتقدون أن هذه المكاتب غير مبادرة، رغم أنهم عموما يعتمدون عليها ويتوقعون منها الكثير مثل تقديم التوصيات لهم حول المواضيع المختلفة المشار إليها من تقديم المعلومات الدقيقة وفي الوقت المناسب لمتخذي القرار.

تناقش الدراسة التي أجرتها سيدو (Sydow, 1998) حول نتائج مبادرة للتنمية المهنية في كلية فيرجينيا الأهلية ما بين 1993-1998. وتجيب الدراسة حول سؤال مركزي هو: هل تؤدي مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة المبرمجة للتنمية المهنية إلى التحسن الواضح في التدريس؟ وبينت الدراسة الإجابة على السؤال المطروح. وقدمت مقترحات لتحسين برامج التنمية المهنية من خلال القيام بالمؤتمرات، وورش العمل، والسمنارات واللقاءات القصيرة المدى

(كالاجتماعات العلمية). وهذه كلها من شأنها أن تكون وسيلة "لتعليم" (تعميق معارف) (means of educating faculty) أعضاء هيئة التدريس.

أما كائينكتون (Cunnington, 1999) فيناقش أهمية السمنارات في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التقويم في كلية ريفر كوليج ( River College, New England). وكان للسمنار التنسيقي دور مهم في تحسين تقييم أداء الطلبة كما كان مفيدا في أهداف الأقسام والمؤسسة ككل، من خلال تقييم نظم اختبارات وتقييم الطلبة، كما قدم أفكارا حول إصلاح المناهج.

أما دراسة ستيدمان وزملائه ( Steedman et al., 1998 ) فركزت على دور السمنارات التي يشارك فيها المختصون الأكاديمين في تقييم برامج التدريب المعروفة "بالتعلم من المختصين بالممارسة" (apprenticeship) وما إمكانية استخدامها في التنمية المهنية في مؤسسات التعليم العالي. حظي هذا البرنامج البريطاني بالاهتمام والنجاح.

يلخص البحث المعنون قضايا في التنمية المهنية للمدرسين دراستين مسحيتين للمدرسين والباحثين في اسكتلندا (بريطانيا) حول الجوانب المختلفة للتنمية المهنية (Scottish Office Education Department, 1995). وبينت النتائج أن هناك اتفاقا عاما بأن التنمية المهنية كانت هي السبب في التغيير الفعال. ولذلك طالبوا بأن يعطى المدرسون جميعا فرص الانضمام والمشاركة في السمنارات، وورش العمل والمؤتمرات. كما بينت هذه الدراسة أهمية البحث في التنمية المهنية.

قام أكيرلاند، (Akeland, 2005) بدراسة تقييمية لمختلف الأنشطة الهادفة لتطوير أعضاء هيئة التدريس من وجهة

نظر المدرسين أنفسهم. وبينت الدراسة أن المدرسين قد استفادوا من الأنشطة في المجالات التالية:

1. الأداء الأكاديمي حيث تحسنت مخرجات عملهم من حيث الكم، كما تحسن موقفهم الأكاديمي في النشر

والترقيات كما تحسنت نوعية أعمالهم التدريسية والبحثية.

2. التعلم الشخصي فقد استفادوا من تراكم معارفهم العلمية وتطورت مهاراتهم التدريسية والبحثية، كما زاد تعمقهم

في فهم تخصصاتهم العلمية.

3. التغيير الاجتماعي والتخصصي: حيث زادت مساهماتهم في تخصصاتهم العلمية وتطورت تفاعلاتهم مع

مجتمعهم التخصصي والمجتمع المحتاج لتخصصاتهم.

تبين دراسة فيرمان (Ferman, 2002) في تقييمه لفوائد أنشطة التطوير المهني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت جد مثمرة، ولذلك يرون أهميتها وضرورتها، وقد بحثت الدراسة في مجالي التطوير الذاتي، والتعاوني، والاختياري والمتطلب منه. وتبين أن أفضل الطرق هي تلك التي تدمج طرقاً وأساليب مختلفة. وقد كانت الأنشطة الأساسية في التطوير المهني متمثلة في القراءات الذاتية حول المجال التخصصي وتدريبه، وحضور المؤتمرات والمشاركة فيها، والندوات التخصصية، والتدريس التعاوني، والتدريب والتدريب مع الزملاء، والمساهمة في تطوير المواد العلمية والمشاركة في الجان العلمية المختلف الخ...

يتضح من هذه العينة من الدراسات أن عملية التقييم عملية مهمة جداً في المجال المؤسسي للتأكد من أن ما يتم من أنشطة يؤدي دوره المنوط به أم لا. كما أن العملية بحد ذاتها تساهم في التنمية العلمية والمهنية للقائمين بها أو عليها.

### منهج الدراسة

إن هذه الدراسة تقييمية تتصل بالتعامل مع بعض الحقائق الراهنة للأنشطة العلمية، والتعرف على المعلومات المتاحة عن الأنشطة العلمية في شبكة جامعة عجمان، وتم التركيز على معرفة آراء أعضاء هيئة التدريس حول ما يقدم من أنشطة مختلفة في شبكة الجامعة. ولذلك تم وضع المنهج على النحو التالي:

#### 1- إجراءات البحث وأدواته :

1-1 مسح عام للأنشطة بالطريقة الأرشيفية ( الدراسة الوثائقية ) من الارشيف والوسائل المعلوماتية المتاحة (تصنيف الأنشطة، أهدافها، القائمون بها، النتائج المتوقعة.

2-1 وضع الأدوات لجمع معلومات تساعد في التقييم: تم وضع استبانة لهذا الغرض،

3-1 تم إجراء البحث بتوزيع الاستبانات مباشرة، وبارسالها بالبريد العادي، والإلكتروني لشبكة الجامعة في مقراتها المختلفة ولكل كلياتها.

#### 2- وصف أداة الدراسة:

استخدمت الدراسة الاستبانة (ملحق 1) كأداة لاستطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس بشكل مباشر للوصول إلى معرفة مواقفهم من مدى فعالية الأنشطة العلمية في الشبكة.

تكونت الاستبانة من ثلاثة أقسام:

1. القسم الأول ويشتمل على معلومات عامة عن المؤهل العلمي للمستجيب، وكنيته ومعرفته لممثل الكلية في الأنشطة والعلاقات الخارجية والثقافية.

2. القسم الثاني ويتعلق بمدى مساهمة ومشاركة أعضاء هيئة التدريس في هذه الأنشطة.

3. القسم الثالث يطرح مجموعة من الأسئلة حول آراء أعضاء الهيئة التدريسية في مستوى الأنشطة، ومدى مساهمتها في تمثيتهم المهنية ومدى تحقيقها للأهداف التي تتوخاها الأنشطة، والصدى الذي تركته هذه الأنشطة.

### 3- حدود الدراسة:

1.3 الاستناد إلى آراء أعضاء الهيئة التدريسية بحكم أن أغلب الأنشطة (ورش، ندوات، مؤتمرات تهم هؤلاء غالباً).

2.3 استخدام الدراسة للاستبانة كوسيلة لجمع المعلومات والآراء،

3.3 ركزت الدراسة على جامعة عجمان نموذجاً.

### 4- مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع هذه الدراسة من مجموع أعضاء هيئة التدريس المنتسبين لشبكة الجامعة. ويبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس المقيمين ما يزيد عن 500 عضواً. ينتمي هؤلاء إلى ثمان كليات.

تمثلت عينة الدراسة من 108 عضواً من أعضاء هيئة التدريس الذين استجابوا للدراسة بإجاباتهم على أسئلة الاستبانة. وتمثل العينة نسبة 21% من مجتمع الدراسة. ويتوزعون كما في الجدول (1):

**الجدول (1)**

أعداد المستجيبين من أعضاء هيئة التدريس من الكليات المختلفة في شبكة  
الجامعة

الكليات	علوم الحاسب	الهندسة	الإدارة	التربية	اللغات	الصيدلة	طب الأسنان	الإعلام	المجموع
العدد	13	4	6	57	7	8	12	1	108

**5- المعالجة الإحصائية:**

تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج رزمة الإحصاء للعلوم  
الاجتماعية (SPSS) لحساب المعدلات والنسب والفروق بين العينات.

**نتائج الدراسة ومناقشتها**

يهدف البحث إلى توفير المعلومات عن الانشطة العلمية لشبكة جامعة عجمان  
نموذجاً:

1. محتويات هذه الأنشطة: تحقق من الهدف الأول من الدراسة المتمثل في "تحديد  
موضوعات وأهداف الأنشطة المختلفة ذات العلاقة". كانت أغلب الأنشطة تتمركز  
حول الندوات التقاربية التي تطرح موضوعات علمية وأكاديمية للمناقشة حسب  
التخصصات العلمية للكليات والأقسام العلمية. وتتنوع بين أمور توجه لمنتسبي  
الجامعة بما يخدم عملهم الأكاديمي والتدريسي، وبعضها موجه لما يمكن أن تقدمه  
شبكة الجامعة للفعاليات الخارجية (خدمة المجتمع). بلغت الفعاليات العلمية  
المختلفة حوالي 110 فعالية من مؤتمرات وورش وندوات وندوات تقاربية).  
وتناولت موضوعات متنوعة حسب التخصصات العلمية لمختلف الكليات. (أنظر  
الملحق 1)

2. أهداف الفعاليات: يرتبط هذا بالأهداف التي طرح النشاط من أجله، وكثيرا ما كانت الأنشطة تحقق تلك الأهداف. (56.5% أكدوا ذلك).

3. توثيق هذه الأنشطة في الشبكة وفي الرسائل الأخرى مثل الدوريات العلمية ووسائل الإعلام (63.9%). اتفق المستجوبون حول هذه النقطة وفي دراسة لفريق بحث آخر اتفق مع البحث الحالي في أن أنشطة الجامعة عموما تنتشر في أغلب وسائل الإعلام خاصة المكتوبة منها. (فريق تفعيل إسهامات أعضاء هيئة التدريس في وسائل الإعلام الوطنية، نشرة الإعلام اليومية في الشبكة).

4. فعالية (مستوى) هذه الأنشطة (آراء أعضاء الهيئة التدريسية حولها) في التنمية المهنية، إذ رأت نسبة عالية منهم أنها مفيدة مهنيا (61%). وفيما يلي تفصيل ذلك بالإحصائيات.

نتائج الجزء الأول من الاستبانة المتعلقة بمعرفة منسقي الأنشطة وممثل الكلية في العلاقات الخارجية وتشتمل على أربع فقرات:

الفقرة الأولى : هل أنت منسق الكلية للندوات التقاربية والأنشطة العلمية؟

تبين هذه الفقرة أن 11 من المستجيبين هم منسقو كليتهم في الأنشطة العلمية التي تقوم بها كليتهم أو الجامعة ويمثل ذلك نسبة 10.2% من مجموع العينة (جدول 2). وهم يمثلون الكلية في الأنشطة العلمية في العلاقات الثقافية والخارجية للجامعة.



## الجدول (2)

## نسبة منسقي الكليات في الأنشطة العلمية

الاستجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	11	10.2
لا	97	89.8
المجموع	108	100.0

الفقرة الثانية : نسبة معرفة المستجيبين منسق الكلية في الندوات التقاربية والأنشطة العلمية:

يبين الجدول (3) أن معظم المستجيبين (66.7%) يعرفون ممثلهم في الأنشطة وأن ثلثهم (33.3%) لا يعرفونهم. ويبدو أن هذه النسبة راجعة لأن بعض الممثلين يكونون من المقر الرئيسي وربما لم يعرفه بعض من هم في المقرات الفرعية.

## الجدول (3)

## نسبة معرفة منسقي الكليات في الأنشطة العلمية

الاستجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	72	66.7
لا	36	33.3
المجموع	108	100.0

الفقرة الثالثة: هل انت ممثل الكلية في العلاقات الخارجية؟

يقوم ممثلو الكليات في العلاقات الخارجية على تمثيل كلياتهم في الأنشطة العلمية المختلفة مع المؤسسات المختلفة خارج شبكة الجامعة. ويمثل 4 (3.7%) (الجدول 3) من المستجوبين كلياتهم في العلاقات الخارجية.

#### الجدول (4)

نسبة ممثلي الكليات في العلاقات الخارجية

الاستجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	4	3.7
لا	104	96.3
المجموع	108	100.0

الفقرة الرابعة: هل تعرف ممثل الكلية في العلاقات الخارجية؟

يبين الجدول (5) أن أكثر من النصف بقليل 56.5% يعرفون من هو ممثل الكلية للعلاقات الخارجية في كليتهم وأن 43.5% لا يعرفون من هو.

#### الجدول (5)

أعداد ونسب معرفة منسق الكلية في العلاقات الخارجية والثقافية

الاستجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	61	56.5
لا	47	43.5
المجموع	108	100.0

استجابات المشاركين في الأنشطة و صداها وآراءهم في أهميتها ودورها في تنميتهم:

تم حساب الاستجابات على أساس وضع قيم للاستجابات من 1 إلى 5 كما في الجدول (6) وملخص هذه النتائج مفصلة في الملحقين 2 و3 يعطي الملحق (2) فكرة عامة عن متوسط الاستجابات لكل البنود مما يبين أن الأغلبية موافقون على معظم البنود أو يرونها جيدة. و(3) يعطي الاستجابات التفصيلية عن كل بند وفي كل مستوى من الاستجابات كما في الجدول (6).

### الجدول (6)

#### يبين كيفية حساب الاستجابات

ضعيف	مقبول	جيد	جيد جيدا	ممتاز	الاستجابات
غير موافق	غير موافق	لا أدرى	موافق	موافق تماما	
1	2	3	4	5	القيمة العددية

وبعد ذلك تم النظر إلى المحاور الأساسية للاستبيان للتحقق من مدى أهمية الأنشطة العلمية في الجامعة بالتحقق من الفرضيات المطروحة:

الفرضية 1: لا تختلف آراء أعضاء هيئة التدريس في نظرهم لأهمية وفائدة الأنشطة العلمية.

1. لا تختلف آراء أعضاء هيئة التدريس في نظرهم لأهداف الأنشطة العلمية.
2. لا تختلف آراء أعضاء هيئة التدريس في تحديد مستوى الأنشطة العلمية.
3. لا تختلف آراء أعضاء هيئة التدريس في نظرهم لدور الأنشطة العلمية في ترميمهم المهنية.
4. لا تختلف آراء أعضاء هيئة التدريس في مدى الصدى الإعلامي للأنشطة العلمية.

بينت النتائج أهمية الأنشطة العلمية في التنمية المهنية للأعضاء هيئة التدريس. ويبين الجدولان (7) و (8) متوسط الاستجابات والانحراف المعياري لها.

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على كل محور من محاور الاستبانة

م	المحور	العدد	الوسط	الانحراف المعياري
1	لأهداف h	108	2.85	.92
2	مستوى الأنشطة	108	4.10	.86
3	التنمية المهنية	108	3.18	.86
4	محور الصدى الإعلامي	108	3.28	.83

الجدول (8) يبين الفروق بين مجموعتي من يرون أهمية الأنشطة مقارنة بمن لا يرون هذه الأهمية.

م	المحور	قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة	الفرق بين المتوسطين
1	الأهداف	-1.673	107	.097	-.15
2	مستوى الأنشطة	13.246	107	.000	1.10*
3	التنمية المهنية	2.195	107	.030	.18*
4	محور الصدى الإعلامي	3.571	107	.001	.28*

\* قيمة ت دالة احصائيا عند مستوى 0.05

وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس يختلفون في آرائهم حول أهمية وفائدة هذه الأنشطة في المجالات المرتبطة بأهداف هذه الأنشطة، وجودة مستوياتها ودورها في التنمية المهنية وصداها الإعلامي. وكان هذا الاختلاف لصالح الموافقين على بنود المستوى، والتنمية والصدى الإعلامي. وهذه النتائج تتفق مع مختلف البحوث المشار إليها أعلاه التي بينت أهمية التنمية المهنية وحددت الأنشطة التي يشترك فيها أعضاء هيئة التدريس والتي تساهم في تمثيتهم وتطوير أدائهم مما يطور العملية التعليمية. فعلى سبيل المثال بينت الدراسات أهمية البحث والأنشطة العلمية المختلفة غير التدريس في تنمية أعضاء هيئة التدريس. كما تبين أن تحديد أهداف الأنشطة من مثل السمونات من شأنه أن ينتج أثرا إيجابيا للعملية التدريسية (هارينجتون وهانج يو Harrington & Hong Yu, 1995 و جوهانسون، 1996، Johanson)، كما أن ورش العمل التدريسية والمناقشات، والتدريبات المختلفة وخاصة التفاعلية بين مختلف التخصصات تطور من عضو هيئة التدريس مهنيا وعلميا (LaBar, 1992; Torrence, 1996; Sandercock, 1999; Pushiek, 1991; Brescia, 1993)، بل إن الدراسات المختلفة تبين أن هذه النشطة تؤثر بشكل مباشر على تعلم الطلبة والتنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية (سيدو، 1998، Sydow).

إضافة إلى ذلك فإن لهذه الأنشطة العلمية أثر مباشر في مجالات التدريس المهمة الأخرى كتنظيم الطلبة وتحسين أهداف القسم اعلمية والمؤسسة ككل (كانينكتون 1999، Cunnington).

وعلى العموم فالدراسات المختلفة قد بينت أن هناك اتفاقا عاما بأن التنمية المهنية كانت هي السبب في التغيير الفعال الذي يحصل في المؤسسات التربوية والأكاديمية في جوانبها المختلفة (Scottish Office Education Department, 1995).

الفرضية 2 : لا تختلف مشاركات أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة العلمية.

للتحقق من هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات للفرضيتين الفرعيتين:

1.2 يختلف أعضاء هيئة التدريس في مشاركاتهم في الأنشطة العلمية باختلاف تخصصاتهم. الجدول (9) يبين هذه النتائج.

الجدول (9) متوسطات والانحرافات المعيارية لآراء أعضاء هيئة التدريس في التخصصات المختلفة

التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
التخصصات الاجتماعية	70	18.17	11.24
التخصصات العلمية	38	17.66	13.10

يبين الجدول (10) أن هناك فروقا بين متوسطات الاستجابات تبعا للتخصص ، ولمعرفة ما اذا كانت هذه الفروق دالة احصائيا عند مستوى 0.05 فقد تم استخدام اختبارات للعينات المستقلة حيث بلغت قيمته 0.214 وهذه القيم غير دالة احصائيا عند مستوى 0.05 كما يبين ذلك الجدول الآتي:

الجدول (10) بين الفروق بين التخصصات في آرائهم نحو أهمية الأنشطة العلمية

الفروق بين المتوسطين	بين	الدالة	درجات الحرية	قيمة ت
0.51		0.831	106	0.214

وهذا يعني أنه بغض النظر عن التخصص، فالجميع يرى أهمية هذه الأنشطة في

مجالات الأهداف والتنمية والمستوى أي أنهم يرون دورها ومساهمتها العلمية.

2.2 يختلف أعضاء هيئة التدريس في مشاركاتهم باختلاف رتبهم العلمية.

للتحقق من هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس والجدول (11) الآتي يبين ذلك :

الجدول (11) متوسطات والانحرافات المعيارية لأراء أعضاء هيئة نوي الشهادات العلمية المختلفة

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
دكتورة	26	17.15	11.56
ماجستير	82	18.26	12.02

يبين الجدول ان هناك فروقا بين متوسطات الاستجابات تبعا للدرجة العلمية ، ولمعرفة ما اذا كانت هذه الفروق دالة احصائيا عند مستوى 0.05 فقد تم استخدام اختبارات للعينات المستقلة حيث بلغت قيمته 0.411 وهذه القيم غير دالة احصائيا عند مستوى 0.05 كما يبين ذلك الجدول الآتي:

الجدول ( ) بين الفروق بين التخصصات في آرائهم نحو أهمية الأنشطة العلمية

الفرق بين المتوسطين	الدالة	درجات الحرية	قيمة ت
1.10-	0.682	106	0.411

لا يختلف أعضاء هيئة التدريس في آرائهم نحو أهمية الأنشطة العلمية بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية. ولعل ذلك يفسر بأن الجميع ينتمون إلى مؤسسات أكاديمية الكل يهتم بالترقية والتفوق والرغبة في التطور والتحسين.

خلاصة:

تبين نتائج هذه الدراسة أهمية الأنشطة العلمية المختلفة في تطوير أعضاء هيئة التدريس من مساهماتهم في البحوث المؤسسية ذات العلاقة بالتطوير المهني (هارينجتون وهانج يو (Harrington & Hong Yu, 1995)) أو القيام بأنشطة أكاديمية بالتعاون مع الزملاء من تخصصات مختلفة يطرح فيها كل منهم مراجعة نقدية لأهم ما وصلت إليه نتائج البحوث في تخصصه للتدرب على الحرية الأكاديمية (LaBar, 1993) ومن ثم تحقيق التنمية الذاتية. أو المشاركة في البرامج التدريبية (Torrence, 1992). أو حضور الفعاليات العلمية من ندوات ومؤتمرات علمية وورش عمل وتطوير المواد العلمية وغيرها (Brew, 1995؛ Ferman, 2002): سواء أكانت هذه الأنشطة فردية ذاتية، أو جماعية تعاونية، اختيارية كانت أم متطلبا مؤسسيا على الهيئة التدريسية القيام بها (Ferman, 2002):. وتماشى نتائج هذا البحث من حيث إيراد أهمية وفوائد الأنشطة الأكاديمية المختلفة في التنمية المهنية مع أطروحات المقدمين لبرامجه مثل المؤسسات (مثلا Lieberman and ; Wehlburg, 2001 Zuber-Skerritt 1991, 1992) أو المستفيدين منها وهم أعضاء هيئة التدريس (Murray & Holmes, 1997).

'Partnerships in staff development: An institutional case study',  
Studies in Higher Education 22(1), 67-81.

المراجع:

- 1- سلمان، د. سعيد عبد الله (2003) مصطلحات الرؤيا التي بنيت عليها شبكة جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا. *إبداع* (مجلة علمية فكرية تصدر عن شبكة جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا) المجلد 8، العدد 1 ص ص 4-6
- 2- رزق، د. زين العابدين (2004). وثيقة حول مفهوم البحوث في ضوء الرؤيا الشاملة والفلسفة التعليمية لشبكة جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا. بتاريخ



2004/10/14 أقيمت في تظاهرة البحوث. 15-16 ديسمبر 2004، مقر الشبكة بالجرف.

3- مجلس البحوث والمعلومات والتدريب (2004) انظر أوراق تظاهرة البحث والعمل الأولى. "نور فرق البحث والعمل في مسيرة الإصلاح والتطوير: متابعة وتحديث وتطوير، 2004).

- 1 Akerlind, Gerlese S. (2005). Academic growth and development - How do university academics experience it? Higher Education, 50, 1-32.
- 2 AMA (American Management Association) (2004). Course Evaluation. [www.amanet.org/training\\_zone\\_content\\_03.html](http://www.amanet.org/training_zone_content_03.html).
- 3 Brescia College, Owensboro, KY. (1991). An Educator-in-Residence for the Improvement of College Teaching and Learning at Small, Liberal Arts Colleges. Education Resources Information Center. ERIC document: ED 415 763.
- 4 Brew, A. (ed.) (1995). Directions in Staff Development. Buckingham, UK: SRHE and OU Press.
- 5 Casselman, L. (2005). Assessment and Evaluation Strategies. Course Bridge on Course Junction. [www.coursejunction.com/course\\_detail.cfm/id/11014](http://www.coursejunction.com/course_detail.cfm/id/11014)
- 6 Cunningham, P.F. (1993). The senior Coordinating Seminar as a Vehicle for Assessment of the Major. In Teaching of Psychology: Ideas and Innovation. Proceedings of the Annual Conference on Undergraduate Teaching of Psychology. (7<sup>th</sup>, Ellenville, New York, March 24-26, 1993). Education Resources Information Center. ERIC document: ED 365 404.
- 7 Delamas, M. (2003). In Search of ISO: An Institutional Perspective On The Adoption OF International Management Standards. Research Papers: Stanford University, Graduate School of Business. <http://gobi.stanford.edu/ResaerchPapers>.
- 8 GUTS for teens (2003). GUTS Institute Evaluation Executive Summary. [www.gutsfoteens.org/institute/guts\\_evaluation\\_exec\\_summary.html](http://www.gutsfoteens.org/institute/guts_evaluation_exec_summary.html).
- 9 Ferman. Terrie (2002). Academic professional development practice: What lecturers find valuable. International Journal for Academic Development, 7, 146-158.

- 10 Harrington, C. and Hong Yu, C. (1995). The Characteristics , Roles and Functions of Institutional Research Professionals in the Southern Association for Institutional Research. Paper Presented at The Annual Meeting of the Association for Institutional Research (35<sup>th</sup>, Boston, MA, May 28-31, 1995. Education Resources Information Center. .ERIC Document: ERIC: Ed 386 136.
- 11 Harrington, C.; Christie, R.L.; Chen, H. (1996). Does Institutional Research Really Contribute to Institutional Effectiveness?: Perceptions of Institutional Research Effectiveness as held by College and university Presidents. Paper Presented at the 35<sup>th</sup> Annual; AIR Forum , Albuquerque, NM. Education Resources Information Center. .ERIC Document: ERIC: Ed 397 742.
- 12 Infor Media Services (2004). Workshop Evaluation. <http://ims.stcloudstate.edu/evaluation.html>.
- 13 Johanson, S. (1996). The student Seminar: A powerful Tool for In-Depth, Critical Discussion. Paper Presented at the National Conference of the Community Colleges Humanities Association (San Francisco, CA Nov. 7-9, 1996). Education Resources Information Center. ERIC document: ED401 952.
- 14 LaBare, M.J. (1993). Faculty Development for Inclusive Curriculum: Principles and Processes. Paper Presented at The college Teaching and Learning Exchange National Conference (San Jose, CA, October 13-17, 1993). Education Resources Information Center. ERIC document: ED 370 480.
- 15 Learning and Development Agency (2005). Action Research Projects: Seminar Evaluation Form. Learning & Skills Council. [www.lsda.org.uk/research/index.asp](http://www.lsda.org.uk/research/index.asp).
- 16 Lieberman, D. and Wehlburg, C. (eds.) (2001). To Improve the Academy, Vol. 19. Bolton, MA: Anker Publishing Co.
- 17 Ministry of Higher Education and Scientific Research (2003). The standards for Licensure and Accreditation. MHESR. UAE. 2<sup>nd</sup> Edition
- 18 Moses, I. (1988). Academic Staff Evaluation and Development. St Lucia: University of Queensland Press.
- 19 Murray, R. and Holmes, S. (1997). 'Partnerships in staff development: An institutional case study', Studies in Higher Education 22(1), 67-81.
- 20 Prushiek, J. (1999). Collaborative Conference Style Capstone: An Innovative Approach. Paper Presented at the Summer Conference of

- the Association of Teacher Educators (San Ontario, TX, August 7-11, 1999). Education Resources Information Center. ERIC document: ED 433 310.
- 21 Reichard, D. and Others (1982) The practice of Institutional Research: Toward an Operational Definition. AIR Forum 1982 Paper. Education Resources Information Center. ERIC document ED 220 056.
  - 22 Saupe, J. (1990). The functions of Institutional Research. 2<sup>nd</sup> Edition. Education Resources Information Center. ERIC document ED 319 327.
  - 23 Sandercock, L. (1996). Supporting the Increased Effectiveness of Teachers in a professional Development Program. Early Childhood Organization, Inc. Fairview Park (south Australia). Education Resources Information Center. ERIC document: ED 405 078.
  - 24 Scottish Office Education Dept., Edinburgh, Research and Intelligence Unit (1995). Issues in teachers' Continuing Professional Development. Interchange No. 33. Education Resources Information Center. .ERIC Document: ERIC: ED 386 429.
  - 25 SDSC (2004). Workshop Evaluation. SDSC Workshop. [www.sdsc.edu/user\\_services/training/Evaluation](http://www.sdsc.edu/user_services/training/Evaluation).
  - 26 Steedman, H.; Gospel, H.; and Ryan, P. (1998). Apprenticeship: A strategy for Growth. Education Resources Information Center. .ERIC Document: ERIC: ED 470 912.
  - 27 Sydow, D.L. (1998). Outcomes of the VCCS Professional Development Initiative: 1993-1998. Education Resources Information Center. .ERIC Document: ERIC: ED423 016.
  - 28 Torrence, D.R. (1992). An example of a Quantitative Evaluation of Performance Change from Train the trainer Seminar Intervention> Instructional Development Technical Report Number26. Paper Presented at the Annual Meeting of the American Evaluation Association (Seattle, WA, November 5-7, 1992). Education Resources Information Center. ERIC document: ED 352 422
  - 29 Zuber-Skerritt, O. (1991). Professional Development in Higher Education. Brisbane, Australia: CALT, Griffith University.