

(بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ)



كلية التربية
المجلة التربوية

واقع التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية
بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء معطيات العصر الرقمي

إعداد

د/منى بنه محمد الزهراني

استاذ تقنيات التعليم المساعد

كلية التربية ، جامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمن

جامعة سوهاج
كلية التربية
Faculty of Education

المجلة التربوية . العدد الرابع والخمسون . أكتوبر ٢٠١٨م

Print:(ISSN 1687-2649) Online:(ISSN 2536-9091)

مستخلص البحث:

هدف البحث إلى الكشف عن أهمية التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء معطيات العصر الرقمي، والتعرف على أساليب التنمية المهنية الإلكترونية ومعوقاتها التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث طبقت الباحثة أداة البحث (الاستبانة) على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وقد توصلت نتائج البحث إلى مقترحات يمكن أن تسهم في الارتقاء بمستوى التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وإلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن حول واقع التنمية المهنية في ضوء معطيات العصر الرقمي من وجهة نظرهم ترجع لمتغيرات التخصص، والرتبة الأكاديمية.

الكلمات المفتاحية: التنمية، المهنية، الإلكترونية، العصر، الرقمي، جامعة الاميرة نورة

*Reality of Electronic Professional Development in the Light of Digital Age
Findings among Faculty Members at College of Education, Princess Nourah
Abdul Rahman University*

Abstract

The current study attempts to identify the importance of electronic professional development among faculty members at Princess Nourah Abdulrahman University (PNU) in the light of the digital age. It also aimed at identifying the techniques and the challenges of electronic professional development among faculty members. To achieve the study objectives, analytic descriptive approach utilized and a questionnaire applied to faculty members at the College of Education, PNU. Results concluded providing suggestions that could contribute to the advancement of electronic professional development of faculty members in universities. There are no statistically significant differences among faculty members at PNU about the reality of electronic professional development in light of the digital age from their viewpoint due to the variables of specialization and academic rank.

Keywords: Electronic Professional Development, Digital Age, Princess Nourah University

إن عضو هيئة التدريس له دور فعال في التجويد التربوي والتعليمي الذي تطلبه حياتنا اليومية في هذا العصر المتسارع، وتتبع أهمية مكانة عضو هيئة التدريس الجامعي من حيث إنه المحدد الرئيس والمشارك الفعلي في نوعية التعليم العالي وبالتالي مستقبل نوعية التعليم الذي يسهم في التنمية.

ويجب على عضو هيئة التدريس أن يعمل كباحث وأن يكون ذا صلة مستمرة ومتجددة مع كل جديد في مجال تخصصه، وفي طرق تدريسه، وما يطرأ على مجتمعه من مستجدات، وأن يظل طالباً للعلم ما استطاع، مطلعاً على كل ما يدور في مجتمعه المحلي والإقليمي والعالمي من مستحدثات، حتى يستطيع أن يلبي حاجات طلابه من استفساراتهم المختلفة، ويمد لهم يد العون فيما يغمض عليهم ويأخذ بيدهم إلى نور العلم والمعرفة، وأن يصبح عضو هيئة التدريس نموذجاً في غزارة علمه. فقبل أن يحقق لطلابه التعلم الذاتي عليه أن يحقق هذا التعلم الذاتي في ذاته، وأن يطور نفسه باستمرار.

والتنمية المهنية حجر الأساس في التطوير، وتأتي تنمية المجالات الأخرى بعدها، خاصة وأن المستقبل التربوي يكون مغايراً لصورة الواقع الذي تعيشه التربية اليوم، ومما لوضح أن التكنولوجيا المتغيرة توجد بينات تعليمية متجددة (الحامد وآخرون، ٢٠٠٤)، وهذا يتطلب تعليماً وتدريباً من نوع جديد، يستوعب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي أصبحت جزءاً من الحياة الاجتماعية، ويؤهل الطلاب للحياة في مجتمع ديمقراطي (نوفل، ٢٠٠٢، ص ٤٢)

والتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس تعني الجهود التي تأتي قصداً حيث تقوم فيها الجامعة أو غيرها من المؤسسات المهنية لتنمية عضو هيئة التدريس مهنياً بما يمكنه من تحقيق وظائف الجامعة الأساسية، وهي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع (حداد، ٢٠٠٤، ص ٩)

وتتيح التنمية الإلكترونية التعلم والتدريب من خلال أنظمة الكترونية بشكل مفتوح دون التقيد بحدود الزمان والمكان، والانخراط في نظام تعليمي فعال يعمل على تدريب أعضاء هيئة التدريس على المهارات العقلية العليا ومهارات حل المشكلات وذلك باستخدام الأساليب التعليمية التي يعتمد فيها عضو هيئة التدريس على نفسه (التعلم الذاتي) وفقاً لقدراته

وإمكاناته ونمط تعلمه ويتاح له فيها كافة المصادر التعليمية ليختار من بينها ما يناسبه ويبدأ من حيث انتهى، وكذلك ينتقي من بين العديد من الأنشطة التعليمية المصممة بما يتوافق مع احتياجاته.

مشكلة البحث:

تمثل التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعات عنصراً أساسياً من أساسيات تطوير التعليم ليكون قادراً على الوفاء باحتياجات المجتمع وتحقيق أهدافه، كما أن الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية يعد تحدياً من تحديات الثورة التكنولوجية، والثورة المعرفية، وتكنولوجيا المعلومات، وظهور صيغ تعليمية جديدة تعتمد على التعلم الإلكتروني وبيئات التعلم الافتراضية، ومن ثم كان لابد من الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية ليكونوا قادرين على التعامل مع تلك التحديات.

وأصبح من الضروري الاهتمام بتوظيف تقنيات التعليم والتعلم في مجال التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية لتدريبهم عليها، ورفع أداءهم وإنتاجيتهم، ولمواكبة متطلبات التعليم في العصر الرقمي، حيث لوحظ ضعف الواقع الراهن في مجال تقنية المعلومات ومستحدثات تكنولوجيا التعليم لأعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات (سلامة، ٢٠٠٨).

وقد تطلب ذلك ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس، فليس من المقبول أن تظل التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بمنأى عن تأثيرات العصر الرقمي، خاصة بعد أن أصبح مضمونها وأسلوب تقديمها، بل وزمان ومكان ووسائل تقديمها متاحاً له في كل وقت وفي كل مكان يتواجد به.

ولقد أصبحت التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس مطلباً ملحاً في ظل المسؤوليات والأدوار الجديدة الملقاة على عاتقهم، بسبب التطور في العلوم والتقنيات التعليمية، مما دعا للحاجة إلى وجود أساليب تتصف بالكفاءة والجودة لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس وتلبي حاجاتهم في الميدان التربوي، من هذا المنطلق يهدف البحث إلى الكشف عن واقع التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء معطيات العصر الرقمي.

يحاول هذا البحث أن يجيب عن الأسئلة التالية:

١. ما أهمية التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء معطيات العصر الرقمي؟
٢. ما أساليب التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء معطيات العصر الرقمي؟
٣. ما معوقات التنمية المهنية الإلكترونية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء معطيات العصر الرقمي؟
٤. ما واقع التنمية المهنية في ضوء معطيات العصر الرقمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن تبعاً لمتغيرات التخصص، والرتبة الأكاديمية؟

أهمية البحث:

ترجع أهمية البحث الحالي وما توصل إليه من نتائج وتوصيات إلى ما يلي:

١. يتواءم البحث الحالي مع طبيعة العصر الحالي وتطوراته السريعة، وما يفرضه من صيغ جديدة في مجال التنمية المهنية للمعلم كالتدريب الإلكتروني، والتدريب على رأس العمل، والتدريب الافتراضي.
٢. قد يساعد البحث الحالي القائمين على التعليم الجامعي، في إعادة النظر في برامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
٣. إمكانية الاستفادة من البحث في معرفة احتياجات التنمية المهنية الإلكترونية المستقبلية لأعضاء الهيئة التعليمية بالجامعات.

منهج البحث:

لتحقيق أهداف البحث فقد تم الاعتماد على ما يلي:

المنهج الوصفي التحليلي: وذلك لمناسبته لطبيعة البحث واهدافه ، وقد استخدم لتحديد أهمية واساليب التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس ومعوقات ذلك، وفي إعداد أدوات البحث وذلك من خلال الاطلاع على الدراسات والأدبيات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بالمحاور العلمية التي اشتمل عليها البحث.

أداة البحث:

هدف البحث الى الكشف عن واقع التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، ولتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بإعداد أداة البحث على شكل استبانة وزعت على أعضاء هيئة التدريس بالكلية، وقد وزعت درجات هذه الاستبانة من (١ - ٥) وفق تدرج ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وللتحقق من صدق الأداة، تم استخراج دلالة الصدق المنطقي (Logical Validity) للاستبانة، وذلك بعرضها على مجموعة من المحكمين من أعضاء الهيئة التعليمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وطلب منهم الحكم على صلاحية الاستبانة بشكل عام، وصلاحية فقراتها في قياس ما وضعت لقياسه، وسلامة الصياغة اللغوية، وقد تم التعديل بالحذف والإضافة وإعادة الصياغة، وللتأكد من ثبات الاداة تم استخدام معامل ثبات الفا كرونباخ.

حدود البحث:

- الحدود الموضوعية:

تم في هذا البحث تناول التنمية المهنية الإلكترونية من حيث مفهومها وأهدافها ومتطلباتها ومعوقاتهما، ويتم تناول واقع هذه التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن والتعرف على اهمية هذه التنمية واساليبها و معوقاتهما، بالإضافة الى مقترحات أعضاء هيئة التدريس حول ذلك.

- الحدود البشرية:

اقتصر هذا البحث على أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وبلغ عدد العينة (٦٤) عضو هيئة تدريس من مختلف تخصصات كلية التربية..

مصطلحات البحث:

تعرف التنمية المهنية علي أنها: "عملية تنموية بنائية تشاركية مستمرة تستهدف المعلمين وسائر العاملين في الحقل التربوي لتغيير وتطوير أداتهم، وممارساتهم، ومهاراتهم، وكفاياتهم المعرفية والتربوية والتقنية والإدارية والأخلاقية". (عمار، ٢٠١٧، ص ٨).

وتعرف الباحثة التنمية المهنية الإلكترونية إجرائياً بأنها: تطوير الكفايات التربوية لعضو هيئة التدريس الجامعي، وكفايات استخدام تكنولوجيا التعليم وكفايات البحث العلمي من خلال البرامج التدريبية الإلكترونية التي تشتمل على خبرات تربوية حديثة وتعتمد على أساليب تدريب إلكترونية جديدة.

الإطار النظري:

يبرز الاهتمام بالتنمية المهنية للمدرسين الجامعيين نظراً لتعدد الوظائف في الجامعة الحديثة، وتنوع مهام عضو هيئة التدريس، وانتشار التحديات العالمية المعاصرة وزيادة الطلب علالتعليم والمشكلات المهنية التي يواجهها التعليم الجامعي، فقد أصبحت التنمية المهنية ضرورة تربوية وعلى أنها الحافز لعضو الهيئة التدريسية.

مفهوم التنمية المهنية الإلكترونية واهدافها:

يقصد بالتنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس " عمليات تهدف إلى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم، لتكون أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات الجامعة والمجتمع، وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم من خلال التعامل مع التكنولوجيا الحديثة والثقافة التكنولوجية" (Knipe and Speck,2005,p32)

وهناك العديد من البرامج الإلكترونية التي يمكن أن تستخدم في التدريب الإلكتروني وتساعد على تطوير العملية التعليمية بالجامعات ورفع كفاءتها وزيادة فاعليتها وتحقيق أغراضها، ويمكن الاستعانة بها في تحقيق التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ومن أمثلة تلك البرامج: الفيديو التفاعلي Interactive Video، ومؤتمرات الحاسوب Computer Conference، وأنظمة الهايبر ميديا Hypermedia Systems، وأنظمة الوسائل المتعددة Multimedia Systems، وأنظمة الفيديو كونفرانس Video Conference وغيرها. (أحمد، ٢٠٠٤، ص ١٧).

تهدف التنمية المهنية الإلكترونية لعضو هيئة التدريس الى تحقيق مجموعة من الأهداف، من أهمها ما يلي: (ابن سعود، ٢٠١٠، ص ١٩٠)، (محمد والحربي، ٢٠١٥، ص ٢٣)

١. مواكبة المستجدات في مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد.
٢. ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة والإعتماد على أساليب التعلم الذاتي الإلكترونية.

٣. تعميق الإلتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتفديد بها.
٤. تحديث معلومات أعضاء هيئة التدريس ومهاراتهم وفق المعطيات الجديدة في المعرفة الإنسانية.
٥. تنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فاعل.
٦. التغلب علمشكلات التنمية المهنية وأساليب التدريب التقليدية.
٧. إعداد أعضاء هيئة التدريس للحياة في عصر الثقافة المعلوماتية.
٨. تمكين عضو هيئة التدريس من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور.

٩. تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصا مهارات التقييم الذاتي.

ويرى (ويليميز وكيليون Killion&Williaams، ٢٠٠٩، ص ٩) أن تنمية عضو هيئة التدريس وخاصة من خلال وسائل الانترنت تهدف إلى بناء قدرات أعضاء هيئة التدريس في توجيه الطلاب بطرق فعالة تراعي الفروق الفردية بينهم وأيضا الاستفادة من هذه التقنية في الممارسات الصفية.

ومن خلال هذه الأهداف تستنتج الباحثة بأن التنمية المهنية الإلكترونية تساعد أعضاء هيئة التدريس في تجديد وتطوير أدائهم المهني وأيضا في خلق بيئة تعليمية وتثقيفية تفاعلية بينهم من خلال تبادل الخبرات والحوارات والمناقشات الهادفة للتنمية المهنية لديهم.

أهمية التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات :

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 إن الشعور من قبل عضو هيئة التدريس بالحاجة إلى التنمية المهنية هو شعور صحيح يدل على حرصه لتغيير سلوكه في الاتجاه المرغوب فيه بما يعود بالنفع على الجامعة والمجتمع بشكل عام.

وتتضح أهمية التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات فيما يلي: (إبراهيم، ٢٠٠٧، ص ٦٥)

١. يساعد التدريب الإلكتروني في التغلب على معوقات التدريب التقليدي للمعلم حيث يساعد على تحسين مستوى التدريب وتحديث المحتوى التدريبي وزيادة أعداد المتدربين والسماح للمتدرب بتكرار الأنشطة التدريبية، إضافة إلى إمكانية الاستفادة من مختلف المواقع الإلكترونية الموجهة للتدريب وإتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس للاشتراك بالبرامج التدريبية في أي وقت وفي أي مكان.

٢. تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، حيث يتم تدريبه على استخدام شبكة الإنترنت والتجول في الصفحات الإلكترونية والبحث عن معلومات محددة من خلال محركات البحث المختلفة، ونقل الملفات التي تفيده، والاستفادة من مصادر المعرفة المتاحة، حيث يمكنه من خلال الإنترنت الوصول لمصادر عديدة وبرامج وبحوث ودراسات تساعده على تنمية مهاراته وقدراته.

٣. يساعد التدريب الإلكتروني عضو هيئة التدريس على الاطلاع على الجديد في مجال تخصصه ويقدم له العديد من المصادر التي تعينه على معرفة نتائج البحوث في مجال العمل المهني والمجال الأكاديمي المتعلق بتخصصه والتي يسهل الحصول عليها من خلال الإنترنت.

ويتضح مما سبق أن التنمية المهنية الإلكترونية ليست لرفع الأداء المهني لعضو هيئة التدريس فحسب؛ بل تتعدى ذلك لتصل إلى العملية التعليمية، فالجامعة تستفيد من إنتاجية العضو وكذلك المجتمع الخارجي، ومن خلال التنمية المهنية الإلكترونية يزود عضو هيئة التدريس بما قد ينقصه من مهارات أساسية لم يتطرق لها خلال فترة البحث والإعداد للتخصص وكذلك يتم الاستفادة من الثورة التكنولوجية والأساليب والطرق الحديثة التي تتطلبها تخصصه ويتم التخلص من الطرق التقليدية.

آليات التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس واساليبها:

تتعدد آليات التنمية المهنية الإلكترونية ما بين تدريبات أثناء الخدمة وما بين التطوير الذاتي، ويتضح ذلك فيما يلي: (ابن سعود، ٢٠١٠، ص ٢٥)

أولاً: التنمية المهنية من خلال برامج التدريب والتطوير الإلكترونية أثناء الخدمة.

ثانياً: التنمية المهنية من خلال آليات التطوير الذاتي من خلال التعليم المبرمج، ويشمل:

- التطوير الذاتي من خلال برمجيات الحاسوب
- التطوير الذاتي من خلال التعليم الإلكتروني
- التطوير الذاتي من خلال التعليم عن بعد

وتعد التنمية الذاتية من أهم اساليب التنمية المهنية الالكترونية ، والتي تقع مسؤولية تنفيذها على عضو هيئة التدريس نفسه، ومن الاساليب ايضا تنمية اتجاهات عضو هيئة التدريس الإيجابية نحو مهنته العلمية والتربوية بحيث يؤدي ذلك إلى رضاه عن عمله وسعادته به، بالإضافة الى الطموح الشخصي للأستاذ الجامعي حيث يتوقف نموه المهني مستقبلاً على طموحه الشخصي وقابليته للتقدم ومدى تأثره بالتشجيع وبمعامل التطور المحيطة به، وعلى المستوى العلمي والتربوي والثقافي الذي يود الوصول إليه، و قدرته على رؤية نواحي القوة والضعف لديه كما يعد الاطلاع الواسع للأستاذ الجامعي عاملاً أساسياً ومهم لنموه العلمي والثقافي، فمما لا شك فيه أن مهنة التدريس الجامعي تتطلب التثقيف الذاتي للأستاذ، ويشمل الاطلاع هنا مجالات التخصص كما يشمل أيضاً مجالات الثقافة المختلفة، فهي تتيح له فرصاً واسعة للنمو المهني. (الشخبير، ٢٠١٠، ص ١٧) كما يعد التعلم عن بعد من أهم اساليب التنمية المهنية الإلكترونية، حيث يساعد التعلم عن بعد عضو هيئة التدريس في الحصول على المعرفة والعلم والتدريب الذي يحتاجه، فهو يعمل على توفير فرص التعلم ونقل المعرفة للمتعلمين وتنمية مهاراتهم في مختلف التخصصات عن طريق وسائل وأساليب تختلف عن تلك المستخدمة في نظم التعليم العادية.

مبررات التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس:

إن التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس من أهم متطلبات التعليم الجامعي،

ومن أهم مبرراتها ما يلي:

١. التطور التقني وانعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تقنيات المعلومات والاتصال وتقنيات التعليم والتعلم، فقد أثرت على نظم التعليم وأساليبه مما يتطلب زيادة الاهتمام بالتنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء الهيئة التدريسية بغية تحسين فعالية المخرجات التعليمية (مدني، ٢٠٠٢، ص ٢)

٢. تحدي جودة النوعية في التعليم العالي، فتحقيق جودة النوعية في التعليم أصبح يشكل تحدياً يواجه مسئولو مؤسسات التعليم العالي (Naidoo,2002,p32)
٣. التغيير الذي حصل على أدوار أعضاء هيئة التدريس، فتطور تقنيات الاتصال، وتعدد مصادر التعلم أدت إلى إحداث تغييرات جوهرية في متطلبات الموقف التعليمي من حيث وسائل نقل المعرفة وأدوار أعضاء الهيئة التدريسية التي تحولت من الأدوار التقليدية التي تُعد المدرس مجرد ناقل للمعرفة إلى ميسر لها ومرشد لطلابه، وبالرغم من ذلك فقد أشارت الدراسات إلأن معظم المدرسين في الجامعات الغربية ينقصهم التدريب على ممارسة التدريس وهذا الوضع ينطبق أيضاً على الجامعات العربية (مرسي، ٢٠٠٢، ص ٨٦)
٤. الانفجار المعرفي: فالعالم شهد منذ منتصف القرن العشرين تزايداً في إنتاج المعرفة بأنواعها، وقد أشارت الدراسات في أوائل الثمانينات إلى أن المعرفة صارت تتضاعف كل سبع سنوات، وفي أواخر التسعينات كان الحديث عن تضاعف حجم المعرفة العلمية كل عامين ونصف تقريباً، بل هناك دراسات تشير إلى أن تضاعفها كل ثمانية عشر شهراً كما ورد في أحد خطابات الرئيس الأمريكي الأسبق بل كلينتون (مطهر، ٢٠٠٥، ص ١٩)
٥. ظهور بعض القضايا في عمليات الإعداد والتدريب مثل التأكيد على الاحتياجات المستقبلية مقابل الاحتياجات الحالية، والموضوعية مقابل الذاتية، والثبات الانفعالي مقابل عدم الثبات، والإلتقان مقابل العمومية، والتقييم العالمي مقابل معيار التقييم المحلي، والممارسة الإبداعية مقابل الممارسة الحالية. (Lilian and James, 1992.P 376)
٦. إدراك وحدة العلوم والمعارف وإدراك العلاقات التبادلية فيما بينها، وشمول ذلك في الحدود الموضوعية للعلوم الطبيعية والاجتماعية والإنسانية (الصيرفي، ، ٢٠٠٤، ص ٩) وترى الباحثة أن من أهم مبررات التنمية المهنية الإلكترونية لعضو هيئة التدريس الجامعي هو تحقيق الجودة النوعية في برامج مؤسسات التعليم العالي وفي مخرجاته، والتوجه نحو التقييم العالمي لها، بالإضافة إلى مواكبة التطورات المتسارعة في شتى المجالات والتفاعل معها والاستفادة منها.

مجالات التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس:

تتعدد وتتوسع مجالات التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس، فقد قسم هينا وجاسبر (Jasbir1993 and Henna) مجالات التنمية المهنية تبعاً لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي إلى: نمو أكاديمي ، development Academic ونمو شخصي ومهني، Professional and Personal ونمو مهارات تدريسية ، Instructional ونمو مهارات إدارية، Management ومتابعة المتغيرات التكنولوجية ، Organizational وchanging Coping technology مع المناخ المؤسسي environment and support وقد فصل آل زاهر (٢٠٠٤) أهم المجالات التي يمكن أن يشملها موضوع التطوير المهني الإلكتروني لعضو هيئة التدريس وهي: التطوير التدريسي، والمنهجي، والبحثي، والتقني، والذاتي، والإداري، والتقويم، وسيتم الإشارة إلى أهم ثلاثة مجالات رئيسية وفيها تكامل منهاج التعليم الجامعي وهي: (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع).

وفيما يلي عرض لهذه المجالات بالتفصيل:

أولاً: التدريس:

يُعد التدريس الجامعي (الفعال) عملية ذات طبيعة نشطة كونها تتأثر بعدد كبير من العوامل، منها ما يتصل بالأستاذ الجامعي من حيث إعداده العلمي وتعمقه في التخصص وإعدادها المهني (التربوي والسلوكي)، وسمات شخصيته وصلاته البيئية مع الطلبة وتعامله معهم. ومنها ما يتصل بالطالب الجامعي نفسه من حيث خصائصه الشخصية وقدراته وميوله ومستواه الاقتصادي والاجتماعي، واستعداده للتعلم الجامعي، ومنها ما يتصل بطبيعة المناهج (البرامج) الجامعية والخطط الدراسية والتدريسية في الجامعة من حيث طبيعتها، وأهدافها، ومحتواها، وتقويمها ومتطلباتها الأخرى، هذا إضافة إلى الإدارة الجامعية الرشيدة التي تهيئ مناخاً تعليمياً مناسباً. (زيتون، ١٩٩٥، ٣٧)

والتنمية المهنية الإلكترونية توفر لعضو هيئة التدريس تهيئة المناخ الملائم لمتطلبات التعليم والتعلم الرقمي في القرن الحادي والعشرين عصر الإلكتروني.

ثانياً: البحث العلمي: يتناول البحث العلمي إعداد البحوث وأوراق العمل والمشاركات البحثية، والجامعة هيالمورد الأكبر والمنبع الأعظم للبحث العلمي لما ترصده من ميزانية وتسهيلات وتعزيزات. (علي، ٢٠٠٤، ص ٣١)

ويكامل البحث العلمي عملية التدريس، وعندما يخطط الأستاذ للعملية التعليمية فإنه يلجأ إلى النقاط الآتية والتي تُعد جزء لا يتجزأ من خطوات البحث العلمي: التعريف بالأهداف العامة للمساق، وخصائص الطلبة الذين يدرسون المساق (المجتمع المستهدف)، واختيار الموضوعات التي ستدرس والإشارة إلى الأهداف المراد تحقيقها، ووضع قائمة بمحتويات كل موضوع، ووضع اختبار قبلي للمادة أو محتويات معينة لغايات تحديد مستوى الطلبة وفيما إذا كانوا بحاجة إلى تعليم علاجي، وتحديد طرائق التعليم والنشاطات الضرورية لإيصال المحتوى وإنجاز الأهداف، واستخدام الوسائل التعليمية والموارد الضرورية للتعلّم، وتطوير اختبارات أو أدوات تقييم لقياس عملية التعلّم وإنجاز الأهداف التدريسية.

ثالثاً: خدمة المجتمع:

تنشّط الجامعة خدمة المجتمع من خلال تقديم الاستشارات، وهذه النشاطات خدماتيقدمها أعضاء هيئة التدريس كلّ في مجال تخصصه لمؤسسات المجتمع الحكومية والأهلية، وكذلك لأفراد المجتمع الذين يشعرون بالحاجة إلى مثل هذه الخدمات. وتعد الاستشارة وتبادلالرأي والاستعانة بأحد الأساتذة للعمل بصفة مؤقتة في أحد قطاعات الإنتاج، أو الخدمات، منالأساليب المباشرة للعلاقة بين الأكاديميين ومؤسسات الإنتاج، كما تُعد وسيلة من أهم وسائلتبادل المعرفة بين الجامعة وهذه المؤسسات.(الشخبير، ٢٠١٠، ص ٢٦)

وتتفق الباحثة مع ابن سعود (٢٠١٠) أنه يمكن تصنيف مجالات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس فيما يلي:

- التطوير والتجديد والتحديث في المجال الأكاديمي التخصصي.

فمن خلال التعامل مع التكنولوجيا الحديثة والاطلاع على كل ما هو جديد في مجال التخصص، يتمكن عضو هيئة التدريس من اكتساب المعارف والمعلومات التي تسهم في الارتقاء بمستواه العلمي.

- مجال العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه الطلابي والتفاعل والتواصل في المواقف التعليمية.

ويمكن لعضو هيئة التدريس أن يتواصل مع زملاءه ويتبادل الخبرات معهم ويمكنه تكوين علاقات طيبة معهم من خلال التدريبات الإلكترونية والمنتديات التي تسمح بتبادل الخبرات والمعلومات، كما يمكنه الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال الإرشاد الطلابي وكيفية التعامل مع الطلاب في المواقف المختلفة والتغلب على بعض المشكلات التي يواجهها عضو هيئة التدريس مع طلابه.

- مجال البحث العلمي والإشراف الأكاديمي.

يتمكن عضو هيئة التدريس من الاطلاع على كل ما هو جديد في مجاله، والتعرف على آخر ما توصل إليه البحث العلمي ليكون على علم ودراية تامة بالحدوث التي حوله والتطورات العلمية، ويمكنه مواصلة البحث العلمي من خلال التكملة بعد ما توصل إليه زملاءه، كما يمكنه الاطلاع على بعض مشكلات الإشراف الأكاديمي لمحاولة تلافيتها والتغلب عليها.

- مجال التنمية والتطوير الذاتي والتقييم والتقويم الذاتي.

من خلال اطلاع عضو هيئة التدريس على كل ما هو جديد ومتابعة آخر التطورات في مجال تخصصه والمجالات الأخرى يمكنه تقويم نفسه ذاتياً، وتحديد نقاط القوة لديه ومحاولة تنميتها وتوجيهها التوجيه السليم والمشاركة في كافة الأنشطة التي تسهم في نموه المهني، والسلبيات ومحاولة التغلب عليها.

- مجال توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في المجال التعليمي.

من متابعة عضو هيئة التدريس لكل ما هو جديد في مجال التكنولوجيا الحديثة وكيفية التعامل معها، يمكنه استغلالها في التعامل مع طلابه من حيث طرق التدريس وأساليب الأداء والتعامل معهم وتوجيههم إلى ضرورة استخدام التكنولوجيا في تحسين مستواهم وتحصيلهم الدراسي، ويمكن أن يقوم عضو هيئة التدريس بإنشاء موقع تعليمي خاص به ويضم جميع طلابه، ويتعامل معهم ويتلقا استفساراتهم ويحل مشكلاتهم من خلال هذا الموقع.

معوقات التنمية المهنية الإلكترونية:

- تواجه التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات بعض المعوقات التي تعوقها عن تحقيق الهدف منها، ومن هذه المعوقات ما يلي:
- عدم التحمس من قبل أعضاء هيئة التدريس لدراسة طرق التدريس الجامعي وأساليبه، وقناعة بعض أعضاء هيئة التدريس بفعالية طرق التدريس التقليدية أو أنه ليس بالإمكان استحداث طرق تدريس جديدة، حيث أكدت دراسة حسين (٢٠٠٦) مقاومة بعض أعضاء هيئة التدريس لعملية التنمية المهنية بسبب رغبتهم في ثبات العمل بالجامعة أو الخوف على المصالح الشخصية، وعزوف أعضاء هيئة التدريس عن حضور البرامج التدريبية لعدم تنوع أساليبها واقتصارها على المحاضرات وورش العمل.
 - اعتماد الترقية في سلم الوظائف الأكاديمية أساساً على البحث العلمي أكثر من التدريس والخبرة، مما يؤثر على دافعية عضو هيئة التدريس للبحث في أساليب تحسين تدريسية.
 - عدم وجود قاعدة بيانات تزود الباحثين بما يحتاجون من معلومات وإحصاءات.
 - تعقيد اللوائح والبيروقراطية التي تحول دون الاستجابة السريعة لمتطلبات البحث العلمي.
 - غياب التشجيع المعنوي والمادي حيث يتساوى في الجامعة من يجري بحثاً ومن لا يجريه، ووجود خلل في قواعد منح جوائز الجامعة التشجيعية والتقديرية مما لا يتيح لأعضاء هيئة التدريس المتميزين الحصول عليها (البندي، ٢٠٠٤).
- ويشير الخطيب (٢٠٠٤، ٣١) إلى أن معوقات التنمية المهنية الإلكترونية لعضو هيئة التدريس قد تقل أو تزيد في قوة تأثيرها، إلا أن هناك ما يؤكد على أن بعض هذه المعوقات يعرقل فعلياً مسيرة النمو العلمي المهني للأستاذ الجامعي، وعادة ما يأتي أعضاء هيئة التدريس إلى مؤسسات التعليم العالي بعد تخرجهم وحصولهم على الدرجات العلمية المرغوبة وهم في غاية الحماس والدافعية إلا أنه سرعان ما يحبطون نتيجة هذه المعوقات، وقلّة منهم هي التي تواصل مسيرة العمل الدؤوب والإنتاجية الفاعلة في حقل المهنة والتخصص، أما الأغلب منهم فتتحول اهتماماته إلى أشياء أخرى لا تمت للعمل الأكاديمي بصلة.

احتياجات التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس :

يمكن تصنيف احتياجات التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات إلى ثلاثة مجالات كما يلي:(العجمي، ٢٠١٢، ص ٢٦)

أولاً: مجال الكفايات التربوية للمعلم الجامعي:

١. التمكن من المعلومات النظرية حول التعلم والسلوك الإنساني.
٢. التمكن من المعلومات في مجال التخصص الذي سيقوم بتدريسه .
٣. التمكن من المعارف و المهارات الخاصة بالتدريس
٤. استراتيجيات التدريس الحديثة
٥. التعرف على الجديد من نظريات التعليم والتعلم
٦. تبني نظريات التعلم المناسبة للموقف التعليم

ثانياً: مجال استخدام تكنولوجيا التعليم:

١. معارف استخدام بيئات التعلم والتدريب الإلكتروني.
٢. مهارات استخدام بيئات التعلم والتدريب الإلكتروني.
٣. أن يتقن استخدام تقنيات التعليم المتطورة .
٤. أن يتقن التطبيقات العملية لاستخدام الكمبيوتر وشبكات المعلومات وقواعد البيانات في تدريس مادة التخصص.
٥. أن يتقن التطبيقات العملية على استخدام الوسائط المتعددة في تدريس مادة التخصص.
٦. ان يتمكن من معارف ومهارات توظيف المستحدثات التقنية.
٧. ان يتمكن من مهارات انتاج المحتوى التعليمي الرقمي.
٨. ان يتمكن من اساليب وادوات العصر الرقمي وتوظيفها في التعليم والتعلم
٩. التمكن من معارف ومهارات اساليب التقييم الإلكترونية
١٠. التمكن من معارف ومهارات اعداد ودودة الاختبارات الإلكترونية
١١. تصميم وبناء مقرر الكتروني
١٢. تصميم المواقع الإلكترونية
١٣. التمكن من التصميم التعليمي للبرامج الدراسية والتدريبية بطريقة رقمية .

ثالثاً: مجال البحث العلمي:

١. أن يكون عضو هيئة التدريس ذا صلة مستمرة ومتجددة مع كل جديد في مجال تخصصه.
٢. أن يكون عضو هيئة التدريس ذا صلة مستمرة ومتجددة مع كل جديد في مجال طرق التدريس.
٣. الحاجة للدعم المعلوماتي.
٤. الحاجة لمتابعة التطورات العلمية في مجال التخصص.
٥. التعرف والتمكن من معارف ومهارات البحث واستخدام مصادر المعلومات الإلكترونية
٦. معارف ومهارات الاشراف الأكاديمي الإلكتروني.

الدراسات السابقة:

دراسة سلامة (٢٠٠٨):

هدفت الدراسة إلى التعرف على الواقع التقني لعضو هيئة التدريس في كلية المعلمين بالرياض، واقتراح نموذج تقني لتطويره، تم بناء استبانته وزعت على جميع أعضاء هيئة التدريس وعددهم (٢٧٩) عضواً في مختلف الأقسام، وتوصلت الدراسة إلى ضعف الواقع الراهن في مجال تقنية المعلومات ومستحدثات تكنولوجيا التعليم لأعضاء هيئة التدريس، وبناءً على هذه النتائج، ونتائج بعض الدراسات الأخرى تم اقتراح نموذج تقني يصلح لأعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بالرياض خاصة وكليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية عامة.

دراسة العمري (٢٠٠٩):

هدفت الدراسة إلى تعرف برامج النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية وتحديدها، وبيان واستقصاء أثر كل من الجنس والمؤهل العلمي والتخصص والترتبة الأكاديمية في أساليب النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستبانته لتحديد الاحتياجات التدريسية لأعضاء الهيئة التدريسية، وأظهرت الدراسة أن درجة توفر أساليب النمو المهني متوسطة عند أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية، كما أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية

في جامعة البلقاء التطبيقية تعزى إلى كل من: الجنس، والمؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية، والخبرة التدريسية، والتخصص.

دراسة على (٢٠١٢):

هدفت الدراسة إلى تعرف المقصود بالتنمية المهنية في التعليم الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المفتوحة وتحديد أهم أهدافها وأساليبها، وذلك من خلال تحليل الأدبيات المرتبطة بالموضوع، ورصد للتجارب بعض الدول العربية والأجنبية الرائدة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المفتوحة، واستخلاص أهم النماذج العالمية بها، ثم التوصل لأوجه الإفادة منها، وذلك من خلال تحليل تجارب كل من الهند، بريطانيا، وماليزيا، وفلسطين، وتوصلت الدراسة إلى وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة المفتوحة في السودان على ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني وآليات تنفيذه وذلك من خلال الاعتماد على عدة مرتكزات أساسية.

دراسة الغامدي (٢٠١٢):

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية وتقديم تصور مقترح لها في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE)، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد بينت نتائج الدراسة تدني جهود التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية، وخاصة فيما يتعلق بالاعتماد الأكاديمي، كما تبين تأخر معظم كليات التربية في الجامعات السعودية فيما يخص التوجه نحو الاعتماد الأكاديمي، والأخذ بمفاهيمه، وأظهرت نتائج تطبيق أسلوب دلفاي أن مجالات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت () NCATE جاءت بدرجة أهمية كبيرة، أما معوقات التنمية المهنية المتوقعة فقد كانت مؤكدة، كما قدم الباحث تصورا مقترحا للتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيا في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت (NCATE) .

دراسة جامع (٢٠١٤):

هدفت الدراسة إلى الوقوف على أثر برنامج إلكتروني مقترح للتنمية المهنية لمعلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية لتنمية مهارات إنتاج المقررات الإلكترونية عبر

الإنترنت، واستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، وتوصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعتين التجريبيّة والضابطة في بطاقة تقييم المنتج الإلكتروني للمقررات الإلكترونية بالتطبيق القبلي.

دراسة دسوقي (٢٠١٤):

هدفت الدراسة إلى الوقوف على أثر البرامج التدريبية الإلكترونية في التنمية المهنية لباحثات الخدمة الاجتماعية المدرسية بدولة الكويت، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والمنهج شبه التجريبي، كما استخدمت اختبار معرفي للجانب المعرفي الخاص بالكفايات المهنية لباحثات الخدمة الاجتماعية المدرسية بدولة الكويت، وبطاقة ملاحظة لقياس الأداء المهاري المرتبط بعمل باحثات الخدمة الاجتماعية المدرسية، وتوصلت الدراسة إلى أن استخدام البرامج التدريبية الإلكترونية مع باحثات الخدمة الاجتماعية قد ساعدهن بشكل عام في تنمية كفاياتهن المهنية (المقابلة، تكوين العلاقة المهنية، ملاحظته، الاتصال، التسجيل) وظهر ذلك بوضوح في الفارق بين نتائج القياس القبلي/ البعدي، وترجع الباحثة ذلك إلى البيئة الآمنة التي وفرها التدريب الإلكتروني مع الدافع الذاتي للباحثات في المشاركة بالبرنامج التدريبي.

دراسة عبيد (٢٠١٧):

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية استخدام المواقع الإلكترونية في التنمية المهنية للمعلمين بدولة البحرين، واستخدم الباحث استبيان ومقابلات شخصية للوقوف على مدى فاعلية المواقع الإلكترونية في التنمية للمعلمين، وأكدت النتائج وجود تقدم ملحوظ في رغبة المعلمين في التنمية المهنية وتطوير الذات، إيجابية تواصل الطلاب مع المعلمين في حالة توافر وسيلة إتصال رسمية لتقديم سبل الدعم والمساندة عبر موقع إلكتروني لكل معلم، وتنوع تقديم المنهج المدرسي للطلاب من خلال موقع معلم المادة، ومن أهم التوصيات إنشاء موقع إلكتروني لكل معلم حتي ييسر تواصله مع الطلاب.

التعليق على الدراسات السابقة :

أكدت معظم الدراسات على أهمية التنمية المهنية لجميع الهيئات التدريسية في الحقل التربوي سواء بالنسبة للمعلمين أو أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، حيث أكدت دراسة دسوقي (٢٠١٤) أن استخدام البرامج التدريبية الإلكترونية يساعد في تنمية الكفايات

المهنية، وأكدت دراسة عبيد(٢٠١٧) فاعلية استخدام المواقع الإلكترونية في التنمية المهنية للمعلمين.

أما كل من دراسة أبو وطفة(٢٠٠٢)، دراسة حسين(٢٠٠٦)، دراسة العمري(٢٠٠٩)، دراسة الشخبير(٢٠١٠)، دراسة عوض الله(٢٠١٠)، فقد أكدت أن التدريب أثناء الخدمة وسيلة مهمة من وسائل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، كما أكدت ان برامج التنمية المهنية تؤثر إيجابا على منظومة التعليم الجامعي وثقافة أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت أيضا عدة مبررات ودواعي لتدريب عضو هيئة التدريس الجامعي بمختلف الرتب العملية تتمثل في: التوسع الكمي لمؤسسات التعليم العالي وتعدد وظائف الجامعة، العولمة وتحدياتها، قلة وضعف التدريب علي وسائل وطرائق التدريس، أما دراسة الغامدي(٢٠١٢)، فقد أكدت أن هناك تدني في جهود التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية، وخاصة فيما يتعلق بالاعتماد الأكاديمي.

وفيما يتعلق بالتنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، فقد أكدت دراسة سلامة(٢٠٠٨)، دراسة علي(٢٠١٢) ضعف الواقع الراهن في مجال تقنية المعلومات ومستحدثات تكنولوجيا التعليم لأعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات.

منهجية البحث وإجراءاته

منهج البحث: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لتحديد أهمية واهداف التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس واحتياجاتهم منها، والتعرف على آليات التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معطيات العصر الرقمي، والكشف عن معوقاتهما.

مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس من مختلف التخصصات بكلية التربية في العام الدراسي ١٤٣٨ / ١٤٣٩هـ، والبالغ عددهم بحسب الاحصائيات الرسمية (٢٤٣) عضو هيئة تدريس.

عينة البحث: تم اختيار عينة البحث بالطريقة القصدية، حيث بلغ عددهم (٦٤) عضو هيئة التدريس من مختلف تخصصات كلية التربية.

جدول (١) توزيع عينة البحث حسب التخصص

النسبة	العدد	التخصص
١٥.٦%	١٠	تقنيات التعليم
١٤.١%	٩	علم نفس
١٥.٦%	١٠	طفولة مبكرة
١٨.٩%	١٢	مناهج وطرق تدريس
١٢.٤%	٨	أصول تربوية
١٥.٦%	١٠	تربية خاصة
٧.٨%	٥	إدارة تربوية
١٠٠%	٦٤	الإجمالي

جدول (٢) توزيع عينة البحث حسب الرتبة

النسبة	العدد	الرتبة
١٥.٦%	١٠	أستاذ مشارك
٦٢.٥%	٤٠	أستاذ مساعد
٦.٣%	٤	محاضر
١٥.٦%	١٠	معيد
١٠٠%	٦٤	الإجمالي

أدوات البحث وإجراءاته: بعد الاطلاع على الدراسات السابقة تم بناء الاستبيان لقياس واقع التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معطيات العصر الرقمي، والتحقق من وجود فرق من وجهة نظرهم يرجع لمتغيرات التخصص والرتبة الأكاديمية. وللتأكد من صحة القائمة وسلامتها تم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين للتعرف على ما يلي: مدى انتماء العبارات للاستبانة ومدى ملائمتها، وإبداء الرأي حول مدى وضوح الصياغة اللغوية للعبارات، وإمكانية الإضافة أو الحذف أو التعديل بالاستبيان، وقد أبدى المحكمون بعض الملاحظات، أخذتها الباحثة بعين الاعتبار عند إعادة بناء الاستبيان في صورتها النهائية.

صدق وثبات الاستبانة :

حساب معامل ثبات الاختبار:

لقياس مدى ثبات الأداة استخدمت الباحثة معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach's) ومعادلة التجزئة النصفية (Split-half) ، حيث طبقت على العينة الاستطلاعية لقياس الصدق البنائي وكان معامل ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ بلغ (٠.٨٦١)، بينما بلغ في التجزئة النصفية (٠.٨٥٠)، وهذا يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات مما يطمئن الباحثة.

- **الصدق الذاتي: Intrinsic Validity** ولحساب معامل الصدق الذاتي تم حساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاستبانة ، وكانت النتائج أنّ الاستبانة تتميز بدرجة صدق مناسبة ، وكان معامل الصدق الذاتي للاستبانة (٠.٩١)، وهذا يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق.

تحليل النتائج وتفسيرها

يتضمن هذا الجزء عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال إجابة عينة أفراد البحث عن أسئلته ومناقشتها، كما تم عرض التوصيات التي انبثقت عن البحث. وفيما يأتي النتائج الخاصة بكل سؤال ومناقشتها:

للإجابة عن السؤال الأول والذي ينص على " : ما أهمية التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معطيات العصر الرقمي " فقد تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما يوضح الجدول (٥)

جدول (٥)

أهمية التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معطيات العصر الرقمي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الانطباق
١	تنمية اتجاهات عضو هيئة التدريس نحو مهنته.	٥.٥٠	٠.٦٤	١	مرتفعة
٢	تحقيق مفهوم التنمية المستدامة لعضو هيئة التدريس.	٤.٤٥	٠.٧٩	٨	مرتفعة
٣	تزويد عضو هيئة التدريس بمهارات جديدة تمكنه من حل ما قد يواجهه من مشكلات تعليمية.	٤.٧١	٠.٤٨	٣	مرتفعة
٤	تزويد عضو هيئة التدريس بالمستجدات في المجال التقني والعلمي والنظريات التربوية.	٤.٧٩	٠.٤٠	٢	مرتفعة
٥	رفع كفايات عضو هيئة التدريس بما يتناسب ومتطلبات مهنته.	٤.٦٨	٠.٥٣	٤	مرتفعة
٦	مواكبة ما يستجد من مناهج وطرائق تدريس وتقنيات تعليم.	٤.٦٠	٠.٦٣	٥	مرتفعة
٧	تأهيل اعضاء هيئة التدريس ذوى المؤهلات غير التربوية.	٤.٤٨	٠.٧١	٧	مرتفعة
٨	تنمية الصفات القيادية لعضو هيئة التدريس.	٤.٥٣	٠.٦٨	٦	مرتفعة
٩	اتاحة الاطلاع على خبرات الزملاء.	٣.٩٤	٠.٩٦	٩	مرتفعة
	الكلى للمحور	٤.٦٢	٠.٩٩		مرتفعة

يظهر من الجدول (٥) أن المتوسطات الحسابية لفقرات البحث جاءت مرتفعة ومتوسطة ضمن مجال المعلم وادأوه المهني لإجابات افراد عينة البحث حيث جاء المتوسط

الحسابي الكلي بدرجة انطباق متوسطة بلغ بمتوسط حسابي ت (٤.٦٢) وبانحراف معياري (٠.٩٩) حيث جاءت الفقرة (١) التي تنص على " تنمية اتجاهات عضو هيئة التدريس نحو مهنته" في المرتبة الاولى، بمتوسط حسابي (٥.٥٠) بدرجة انطباق مرتفعة، ويؤكد ذلك أن التعامل مع التكنولوجيا يسهل لعضو هيئة التدريس الحصول على المعلومات بشكل شيق وممتع ويوضح له أهم ما توصل إليه البحث العلمي مما ينمي اتجاهه نحو مهنته، ولا يتفق ذلك مع دراسة سلامة(٢٠٠٨) حيث أكدت ضعف الواقع الراهن في مجال تقنية المعلومات ومستحدثات تكنولوجيا التعليم لأعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات.

وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة (٤) والتي تنص على" تزويد عضو هيئة التدريس بالمستجدات في المجال التقني" بمتوسط حسابي (٤.٧٩) بدرجة انطباق مرتفعة، ويعني ذلك أن التعامل مع التكنولوجيا الحديثة يساهم في تزويد عضو هيئة التدريس بكل ما هو جديد ومتطور في مجال التقنيات، كما جاءت الفقرة (٦) والتي تنص على" مواكبة ما يستجد من مناهج وطرائق تدريس وتقنيات تعليم" بمتوسط حسابي (٦.٦٠) بدرجة انطباق متوسطة، حيث إن التنمية المهنية الإلكترونية لعضو هيئة التدريس تسمح له بالاطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصه وفي طرق التدريس والأداء المهني، وجاءت في المرتبة الاخيرة الفقرة (٩) والتي تنص على" اتاحة الاطلاع على خبرات الزملاء" بمتوسط حسابي (٣.٩٤) بدرجة انطباق متوسطة، ويعني ذلك ضعف تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس من خلال التفاعل الإلكتروني، وربما قد يرجع ذلك إلى أن التنمية المهنية الإلكترونية قد لا تسمح بالتفاعل المباشر بين أعضاء هيئة التدريس.

للإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على" ما أساليب التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معطيات العصر الرقمي " فقد تم ايجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما يوضح الجدول (٦)

جدول (٦)

أساليب التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معطيات العصر الرقمي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الانطباق
١٠	التدريب عبر الإنترنت من خلال مؤتمرات الفيديو Video Conference.	٣.٤٨	٠.٨٩	١٠	متوسطة
١١	التواصل وتبادل الخبرات عبر مواقع التواصل الاجتماعي Social Networks.	٤.٦٥	٠.٥٦	٢	مرتفعة
١٢	التجول في الصفحات الإلكترونية والبحث عن	٤.٥٤	٠.٥٦	٣	مرتفعة

مرتفعة	٢	٠.٥٠	٤.٦٥	معلومات محددة، ونقل الملفات.	١٣
مرتفعة	١	٠.٩٧	٤.٧٥	كتابة الأبحاث والمقالات وإرسالها إلى دور النشر من خلال البرامج الإلكترونية.	١٤
مرتفعة	١١	٠.٧٠	٣.٤٠	توفير برامج تدريبية تعمل على إكساب أعضاء هيئة التدريس مهارات التعلم الذاتي.	١٥
متوسطة	١١	٠.٧٠	٣.٤٠	الإطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصي فقط.	١٥
مرتفعة	٥	٠.٨٥	٤.٢١	تعقد الجامعة مؤتمرات حول جودة التعليم وطبيعة مخرجاته وأساليب تحديثه في ضوء التنمية المهنية الإلكترونية.	١٦
مرتفعة	٧	٠.٩٦	٤.١٨	تساعد الجامعة على نشر الأبحاث العلمية في مجلات عالمية عبر مواقع الإنترنت.	١٧
مرتفعة	٨	٠.٧٠	٤.٠٩	انشاء وتصميم المواقع على شبكة الانترنت لنشر المعلومات ومشاركتها.	١٨
مرتفعة	٦	٠.٩١	٤.٢٠	التدريب من خلال اللقاء المفتوح عبر شبكة الإنترنت MOOCs.	١٩
مرتفعة	٧	٠.٩٥	٤.١٨	المشاركة والافادة من منتديات النقاش Forums.	٢٠
مرتفعة	٤	٠.٦٦	٤.٤٣	مراسلة الجامعات وتبادل الخبرات من خلال البريد الإلكتروني E-mail	٢١
مرتفعة	٩	٠.٧٣	٣.٩٣	ادارة الحوارات واللقاءات الالكترونية داخل الفصول الافتراضية Virtual Classrooms	٢٢
مرتفعة		٠.٩٨	٤.٠٥	المحور ككل	

يظهر من الجدول (٦) أن المتوسطات الحسابية لفقرات البحث جاءت مرتفعة ومتوسطة لإجابات أفراد عينة البحث حيث جاء المتوسط الحسابي الكلي بدرجة انطباق متوسطة بلغ بمتوسط حسابي (٤.٠٥) وبانحراف معياري (٠.٩٨) حيث جاءت الفقرة (١٤) التي تنص على " توفير برامج تدريبية تعمل على إكساب أعضاء هيئة التدريس مهارات التعلم الذاتي." في المرتبة الاولى، بمتوسط حسابي (٤.٧٥) بدرجة انطباق مرتفعة، ويعني ذلك أن من أهم أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس هو توفير البرامج التدريبية التي تكسيهم مهارات التعلم الذاتي والتي تمكنهم من الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصهم،

وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة (١١) والتي تنص على " التواصل وتبادل الخبرات عبر مواقع التواصل الاجتماعي Social Networks بمتوسط حسابي (٤.٦٥) بدرجة انطباق مرتفعة، حيث أن التواصل مع الزملاء وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأخرى

يسهم في تنمية مهارات التدريس وبعض المهارات الأخرى، كما جاءت الفقرة (١٩) والتي تنص على "التدريب من خلال اللقاء المفتوح عبر شبكة الإنترنت MOOCs". بمتوسط حسابي (٤.٢٠) بدرجة انطباق متوسطة، ويعنى ذلك أن التدريب المفتوح يؤدي إلى تبادل الخبرات واكتساب المعارف والمهارات بشكل فعال، ويرى ويليمز وكيليون (٨، ٢٠٠٩) Killion&Williaams أن تنمية عضو هيئة التدريس من خلال وسائل الانترنت من أهم وسائل التنمية المهنية، حيث تهدف إلى بناء قدرات أعضاء هيئة التدريس فيتوجيه الطلاب بطرق فعالة، وأيضا الاستفادة من هذه التقنية في الممارسات الصفية.

وجاءت في المرتبة الاخيرة الفقرة (١٥) والتي تنص على "الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصي فقط". بمتوسط حسابي (٣.٤٠) بدرجة انطباق متوسطة، ويعني ذلك أنه لابد من توافر الخبرات والمهارات لعضو هيئة التدريس في مجال تخصصه وفي غير مجال تخصصه، حيث ينبغي أن يكون عضو هيئة التدريس على قدر من العلم والثقافة العامة بكل ما هو جديد في مختلف العلوم، ويتفق ذلك مع دراسة الشخير (٢٠١٠) حيث أكدت أن مهنة التدريس الجامعي تتطلب التثقيف الذاتي للأستاذ، ويشمل الاطلاع هنا مجالات التخصص كما يشمل أيضاً مجالات الثقافة المختلفة، فهي تتيح له فرصاً واسعة للنمو المهني.

للإجابة عن السؤال الثالث والذي ينص على "ما معوقات التنمية المهنية الإلكترونية

التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في ضوء معطيات العصر الرقمي ؟ " فقد تم ايجاد

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما يوضح الجدول (٧)

جدول (٧): معوقات التنمية المهنية الإلكترونية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في ضوء معطيات العصر الرقمي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الانطباق
٢٣	زيادة العبء التدريسي الذي يتطلب من عضو هيئة التدريس القيام به.	٤.٥٧	١.١٢	٢	مرتفعة
٢٤	قلة عقد الدورات التدريبية لعضو هيئة التدريس في اللغات الأجنبية.	٤.٢٩	٠.٧٠	٣	مرتفعة
٢٥	قلة توفير فرص حقيقية لعضو هيئة التدريس للتدريب على استخدام التقنيات الحديثة.	٤.٢٩	٠.٨٤	٣	مرتفعة
٢٦	قلة قيام الجامعة ببعض برامج التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس.	٤.٧١	٠.٥٧	١	مرتفعة
٢٧	عدم وجود خريطة بحثية توجه عضو هيئة التدريس للبحث عن نقاط بحثية علمية.	٤.١٤	٠.٧٧	٤	مرتفعة
٢٨	وجود مقاومة من جهة إدارة الكلية لكل ما هو غير مألوف ومستحدث.	٢.٢٠	٠.٩٦	١٢	منخفضة

٢٩	عدم التشجيع ووجود بعض الإحباطات من جهة إدارة الكلية أو بعض الزملاء.	٢.٣٢	١.١٢	١١	منخفضة
٣٠	وجود العديد من الفايروسات والتي تتناقل بين أجهزة الحاسوب من خلال شبكة المعلومات الدولية.	٣.٢٣	٠.٩٣	٩	متوسطة
٣١	ضعف تمويل البحوث العلمية من المؤسسات والجهات التي تستفيد من نتائجها.	٤.٠٣	٠.٧٣	٥	مرتفعة
٣٢	ضعف رغبة بعض أعضاء هيئة التدريس في التغيير أو استخدام كل ما هو حديث ومتطور.	٣.٧٦	١.٠٠	٨	مرتفعة
٣٣	تعقيد اللوائح التي تحول دون الاستجابة السريعة لمتطلبات البحوث العلمية والتنمية المهنية الإلكترونية.	٤.٠١	٠.٨٢	٦	مرتفعة
٣٤	وجود ضغوط اقتصادية على أعضاء هيئة التدريس تدفعهم للعمل بأكثر من موقعا لمواجهة متطلبات الحياة.	٢.٥٤	١.٠٥	١٠	منخفضة
٣٥	وجود خلفيات أعمد من جوائز الجامعة التشجيعية والتقديرية.	٣.٩٨	١.٠٣	٧	مرتفعة
المحور ككل		٣.٧٢	١.٢٤	مرتفعة	

يظهر من الجدول (٧) أن المتوسطات الحسابية لفقرات البحث جاءت مرتفعة ومتوسطة لإجابات أفراد عينة البحث حيث جاء المتوسط الحسابي الكلي بدرجة انطباق متوسطة بلغ بمتوسط حسابي (٣.٧٢) وبانحراف معياري (١.٢٤) حيث جاءت الفقرة (٢٦) التي تنص على " قلّة قيام الجامعة ببعض برامج التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس." في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٤.٧١) بدرجة انطباق مرتفعة، ويعني ذلك أن من أهم معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات هو ضعف توفير البرامج التدريبية الإلكترونية لأعضائها، مما يشير إلى أهمية العمل على توفير هذه البرامج، وقد أكدت دراسة الغامدي (٢٠١٢) تدني جهود التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات المختلفة.

وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة (٢٣) والتي تنص على " زيادة العبء التدريسي الذي يتطلب من عضو هيئة التدريس القيام به" بمتوسط حسابي (٤.٥٧) بدرجة انطباق مرتفعة، ويؤكد ذلك أن العبء التدريسي يعيق التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس حيث إنه يلتزم بأداء بعض المهام التي تهدر وقته وتعيقه عن التنمية .

كما جاءت الفقرة (٣٥) والتي تنص على "وجود خلل في قواعد من جوائز الجامعة التشجيعية والتقديرية" بمتوسط حسابي (٣.٩٨) بدرجة انطباق متوسطة، ويعني ذلك أن عدم عدالة توزيع جوائز الجامعة تجعل عضو هيئة التدريس ينصرف عن الاهتمام بالتنمية المهنية والأبحاث العلمية، وقد أكدت دراسة (البندري، ٢٠٠٤) غياب التشجيع المعنوي والمادي للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من قبل الجامعة حيث يتساوى من يجري

بحثاً ومن لا يجريه، ووجود خلل في قواعد منح جوائز الجامعة التشجيعية والتقديرية مما لا يتيح لأعضاء هيئة التدريس المتميزين الحصول عليها.

وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (٢٨) والتي تنص على "وجود مقاومة من جهة إدارة الكلية لكل ما هو غير مألوف ومستحدث" بمتوسط حسابي (٢.٢٠) بدرجة انطباق متوسطة، ويعني ذلك أن بعض الجامعات لا تقاوم الجديد أو المستحدث في الأبحاث العلمية، ولكنها تشجعه وقد تكون المقاومة من جهة عضو هيئة التدريس نفسه، وهذا ما أكدته دراسة حسين (٢٠٠٦) حيث أكدت مقاومة بعض أعضاء هيئة التدريس لعملية التنمية المهنية بسبب رغبتهم في ثبات العمل بالجامعة أو الخوف على المصالح الشخصية، وعزوف أعضاء هيئة التدريس عن حضور البرامج التدريبية لعدم تنوع أساليبها واقتصارها على المحاضرات وورش العمل.

للإجابة عن السؤال الرابع والذي ينص على "ما المقترحات التي يمكن أن تسهم في الارتقاء بمستوى التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معطيات العصر الرقمي

" فقد تم ايجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما يوضح الجدول (٨)

جدول (٨): المقترحات التي يمكن أن تسهم في الارتقاء بمستوى التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معطيات العصر الرقمي

الرقم	الفرقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الانطباق
٣٦	توفير كافة الإمكانيات المادية اللازمة.	٤.٩٣	٠.٢٤	٣	مرتفعة
٣٧	توفير قاعدة بيانات بكل ما توصل إليه البحث العلمي في جميع المؤسسات العلمية والبحثية.	٤.٦٢	٠.٥٧	١٢	مرتفعة
٣٨	توافر قاعدة كبيرة تضم عدد من أجهزة الحاسب وشبكة الإنترنت بشكل مستمر.	٣.٤٠	١.٠٧	١٣	متوسطة
٣٩	عمل صيانة دورية لجميع الأجهزة الإلكترونية الموجودة في الجامعة.	٤.٨١	٠.٦٩	٨	مرتفعة
٤٠	توفير ميزانية خاصة بالتنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات.	٤.٩٢	٠.٣٢	٤	مرتفعة
٤١	اطلاع أعضاء هيئة التدريس على كل ما هو حديث في مجال عملهم.	٤.٦٧	٠.٥٠	١١	متوسطة
٤٢	تشجيع أعضاء هيئة التدريس على استخدام التكنولوجيا الحديثة في عملهم.	٤.٩٦	٠.١٧	٢	مرتفعة
٤٣	توفير الحافز المادي والمعنوي والمكافآت على الأبحاث العلمية التي تضيف كل ما هو جديد إلى مكتبة البحث العلمي.	٤.٨٥	٠.٣٥	٦	مرتفعة
٤٤	التعاون بين أعضاء هيئة التدريس وتبادل	٤.٨٢	٠.٣٨	٧	مرتفعة

				الخبرات والمعلومات عن كل ما هو جديد في مجال البحث العلمي وغيره.
مرتفعة	١٠	٠.٥٤	٤.٧١	٤٥ توفير قاعدة بيانات بأسماء جميع اعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات السعودية لتسهيل التواصل والتعاون.
مرتفعة	٩	٠.٥٤	٤.٧٣	٤٦ توفير التدريب الالكتروني في مجالات استخدام التكنولوجيا الحديثة وتطبيقاتها في التعليم.
مرتفعة	٥	٠.٣١	٤.٨٩	٤٧ تشجيع روح المنافسة بين أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.
مرتفعة	٧	٠.٤١	٤.٨٢	٤٨ نشر كل ما توصل إليه البحث العلمي على مواقع الإنترنت أولاً بأول.
مرتفعة	٣	٠.٢٤	٤.٩٣	٤٩ تفعيل المواقع الإلكترونية للأقسام التعليمية ولأعضاء هيئة التدريس لتسهيل التواصل والتعاون فيما بينهم.
مرتفعة	١	٠.١٢	٤.٩٨	٥٠ تخصص الجامعة المكافآت التشجيعية للمتميزين في مجال التنمية المهنية الإلكترونية.
مرتفعة		٠.٨٧	٤.٧٤	المحور للكل

يظهر من الجدول (٨) أن المتوسطات الحسابية لفقرات البحث جاءت مرتفعة ومتوسطة لإجابات أفراد عينة البحث حيث جاء المتوسط الحسابي الكلي بدرجة انطباق متوسطة بلغ بمتوسط حسابي (٤.٧٤) وبانحراف معياري (٠.٨٧) حيث جاءت الفقرة (٥٠) التي تنص على "تخصص الجامعة المكافآت التشجيعية للمتميزين في مجال التنمية المهنية الإلكترونية" في المرتبة الاولى، بمتوسط حسابي (٤.٩٨) بدرجة انطباق مرتفعة، ويعني ذلك ضرورة توفير التشجيع المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق التنمية المهنية لهم ولتشجيعهم على القيام بالأبحاث العلمية التي تسهم في تطوير العملية التعليمية، ويتفق ذلك مع دراسة البندري (٢٠٠٤) فقد أكد غياب التشجيع المعنوي والمادي للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من قبل الجامعة حيث يتساوى من يجري بحثاً ومن لا يجريه، ووجود خلل في قواعد منح جوائز الجامعة التشجيعية والتقديرية مما لا يتيح لأعضاء هيئة التدريس المتميزين الحصول عليها.

وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة (٤٢) والتي تنص على "تشجيع أعضاء هيئة التدريس على استخدام التكنولوجيا الحديثة في عملهم" بمتوسط حسابي (٤.٩٦) بدرجة انطباق مرتفعة، ويؤكد ذلك على أهمية التكنولوجيا الحديثة في كافة المجالات، وخاصة في المجال التربوي.

كما جاءت الفقرة (٣٩) والتي تنص على "عمل صيانة دورية لجميع الأجهزة الإلكترونية الموجودة في الجامعة" بمتوسط حسابي (٤.٨١) بدرجة انطباق متوسطة، ويؤكد ذلك على أن بعض أعطال أجهزة الحاسب بالجامعات قد تعوق أعضاء هيئة التدريس عن الاهتمام بالتنمية المهنية وقد تجعلهم ينصرفون عنها، مما يؤكد أهمية الصيانة الدورية للأجهزة، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (٣٨) والتي تنص على "توافر قاعة كبيرة تضم عدد من أجهزة الحاسب وشبكة الإنترنت بشكل مستمر" بمتوسط حسابي (٣.٤٠) بدرجة انطباق متوسطة، ويعني ذلك عدم أهمية توافر القاعات الكبيرة بقدر أهمية وجود الأجهزة غير المعطلة ووجود شبكة الإنترنت بشكل مستمر.

للاجابة عن السؤال الخامس والذي ينص على : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن حول واقع التنمية المهنية في ضوء معطيات العصر الرقمي من وجهة نظرهم ترجع لمتغيرات التخصص، والرتبة الأكاديمية؟ فقد تم ايجاد اختبار تحليل التباين الاحادي لمجالات البحث بحسب إجابات أفراد عينة البحث.

جدول(٩): متغير الرتبة التخصص

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
أهمية التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معطيات العصر الرقمي	بين المجموعات	١٩١٥.١٧	٢٦٧.٤٢	١.٠٣	٠.٢٨٧
	داخل المجموعات	٢٧٦٤١.١٧	٩٨.٦٥		
أساليب التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معطيات العصر الرقمي	بين المجموعات	١٢٢٤٨.١٦٥	٢٨٢.٢٣	١.٠١	٠.٤١٢
	داخل المجموعات	١٥٤١٣.٢٧٤	٦٨.٥١		
معوقات التنمية المهنية الإلكترونية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في ضوء معطيات العصر الرقمي	بين المجموعات	١٢٤٢٨.١٦٥	٢٨٢.١٣٩	١.٠٣	٠.٢٩١
	داخل المجموعات	١٧٩٤١.٢٧٤	٦١.٨٦		
المقترحات التي يمكن أن تسهم في الارتقاء بمستوى التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معطيات العصر الرقمي	بين المجموعات	٢٧٥٣.٤٠	٦٩٢.٨٥٢	١.٢٦	٠.٢٦١
	داخل المجموعات	٢٦١٥٠.٦٢	٧٣.٦٣١		

يظهر الجدول (٩) ان الفروق بين اجابات افراد عينة البحث في ما يتعلق بمتغير التخصص لم تكن ذات دلالة احصائية في جميع المجالات حيث كانت جميع قيم مستوى الدلالة اعلى من ($\alpha=0.05$).

جدول (١٠): متغير الرتبة الأكاديمية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
أهمية التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معطيات العصر الرقمي	بين المجموعات	١٢٢٨.١٦	٢٧٣.١٤	١.٦٥١	٠.٣٦١
	داخل المجموعات	١٨٣٣٩.٨٣	٨١.٤٠		
أساليب التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معطيات العصر الرقمي	بين المجموعات	٢١٢٩.٣١	٢٦٨.٠٦	١.٤٥٨	٠.٢٧١
	داخل المجموعات	١٧٢٣٧.٤٣	٥٦.٦٤		
معوقات التنمية المهنية الإلكترونية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في ضوء معطيات العصر الرقمي	بين المجموعات	٨٤٦٣.١٧	٢٤٠.٥١	١.٧١٠	٠.١٥٣
	داخل المجموعات	٢١٣٤٠.٣٦	٣٧.٤١		
المقترحات التي يمكن أن تسهم في الارتقاء بمستوى التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معطيات العصر الرقمي	بين المجموعات	٢٨٦١.٠٤	٦٤١.١٦	١.٤٢١	٠.١٣١
	داخل المجموعات	٣٢١٧١.٤٣	٥٣.١٦		

يظهر الجدول (٩) ان الفروق بين اجابات افراد عينة البحث في ما يتعلق بمتغير الرتبة الأكاديمية لم تكن ذات دلالة احصائية في جميع المجالات حيث كانت جميع قيم مستوى الدلالة اعلى من ($\alpha=0.05$).

ملخص النتائج :

١. من أهم معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات هو قلة توفير البرامج التدريبية الإلكترونية لأعضائها، وعدم الحرص على أهمية هذه البرامج التي تعد من اهم متطلبات العصر الرقمي.
٢. ضرورة توفير التشجيع المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق التنمية المهنية لهم ولتشجيعهم على القيام بالأبحاث العلمية التي تسهم في تطوير العملية التعليمية.
٣. أن التعامل مع التكنولوجيا يسهل لعضو هيئة التدريس الحصول على المعلومات بشكل شيق وممتع ويوضح له أهم ما توصل إليه البحث العلمي مما ينمي اتجاهه نحو مهنته.
٤. تسهم التنمية المهنية الإلكترونية في تزويد عضو هيئة التدريس بالمستجدات في المجال التقني، مما ينعكس ايجابا على ادائه التدريسي والبحثي .

٥. أن زيادة العبء التدريسي الذي يتطلب من عضو هيئة التدريس القيام به، يعد من أهم معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.
 ٦. من أهم أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس هو توفير البرامج التدريبية التي تكسب مهارات التعلم الذاتي والتي تمكن أعضاء هيئة التدريس من الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصهم.
 ٧. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن حول واقع التنمية المهنية في ضوء معطيات العصر الرقمي من وجهة نظرهم ترجع لمتغيرات التخصص ، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن حول واقع التنمية المهنية في ضوء معطيات العصر الرقمي من وجهة نظرهم ترجع لمتغيرات الرتبة الأكاديمية .
- التوصيات التي يمكن أن تسهم في الارتقاء بمستوى التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء**

هيئة التدريس في ضوء معطيات العصر الرقمي

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث، توصي الباحثة بما يلي:

١. الاهتمام ببرامج التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
٢. إنشاء جهاز إداري مستقل للتنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس يكون مسؤولاً عن رسم السياسة العامة للتدريب الإلكتروني ، ووضع الخطط اللازمة وتقدير الاحتياجات الحالية والمستقبلية.
٣. دراسة احتياجات التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس مع التركيز على المعارف والمهارات المطلوبة في مجال عملهم، مما يساعد القائمين على تصميم البرامج وما تحويه من مواد تدريبية وخبرات تطبيقية مناسبة لهم.
٤. الاهتمام بتنمية اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في عملية التنمية المهنية بتطوير نظام الحوافز المعنوية والمادية التي تعزز الاداء، وتجعل للتمييز في التدريس معياراً أساسياً للترقية إلى جانب البحث العلمي.
٥. أن تجرى الأبحاث لكشف مشكلات التنمية المهنية من حيث مجالات مهارات أعضاء هيئة التدريس و مجالات المشاركة العلمية والبحثية والاجتماعية والتقييم والترقية.

المراجع

أولاً : المراجع العربية

١. أبو وطفة، محمود مرزوق (٢٠٠٢). "واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم". رسالة ماجستير. كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة .
٢. آل زاهر، علي (٢٠٠٤). "برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتنا ومقومات نجاحها". رسالة ماجستير. كلية التربية، جامعة أم القرى.
٣. البندري، محمد. (٢٠٠٤). التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير. القاهرة: دار الفكر العربي.
٤. جامع، حسن حسيني وآخرون (٢٠١٤). "أثر برنامج إلكتروني مقترح للتنمية المهنية لمعلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية لتنمية مهارات إنتاج المقررات الإلكترونية عبر الإنترنت". مجلة تكنولوجيا التربية. الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية، القاهرة.
٥. الحامد، محمد وآخرون (٢٠٠٤). التعليم في المملكة العربية السعودية: رؤية الحاضر واستشراف المستقبل. ط٢. الرياض: مكتبة الرشد.
٦. حداد، بشير. (٢٠٠٤). "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي. القاهرة: عالم الكتب.
٧. حسين، سلامة. (٢٠٠٦). "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية في جامعة بنها (دراسة تفويجية لمشروع تنمية القدرات فيها)". المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس) الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين الواقع والرؤى. القاهرة: مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس، ٢٦-٢٧ نوفمبر.
٨. الخطيب، محمد (٢٠٠٤). "الاعتماد الأكاديمي وعلاقته بالتنمية العلمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي". ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي - التحديات والتطوير، في الفترة ١٤-١٥ ديسمبر. كلية التربية، جامعة الملك سعود.
٩. دسوقي، محمد إبراهيم (٢٠١٤). "فاعلية البرامج التدريبية الإلكترونية في التنمية المهنية لباحثات الخدمة الاجتماعية المدرسية بدولة الكويت". مجلة تكنولوجيا التربية. القاهرة.
١٠. زيتون، عايش. (١٩٩٥). أساليب التدريس الجامعي. عمان: دار الشروق.

١١. سلامة، جابر (٢٠٠٨). "نموذج تقني مقترح لتطوير أعضاء هيئة التدريس في مجال مستحدثات تكنولوجيا المعلومات والتعليم في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية - كلية الرياض نموذجاً- في ضوء الواقع ونتائج بعض الدراسات"، رسالة ماجستير، كلية المعلمين ، الرياض.
١٢. الشخير، حلا محمود تيسير(٢٠١٠). "مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية فيجامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم". رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية بنابلس.
١٣. الصيرفي، محمد (٢٠٠٤). "واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المصريينالمعاريين لبعض دول الخليج العربي (دراسة ميدانية)".مجلة دراسات في التعليم الجامعي. ع (١٤). أبريل ٢٠٠٧ .
١٤. علي، سامية عبد الله أحمد(٢٠١٢). "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة المفتوحة في السودان على ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني" تصور مقترح". رسالة ماجستير. جامعة القاهرة: معهد الدراسات التربوية.
١٥. العمري، جمال فواز(٢٠٠٩). "أساليب النمو المهني المتبعة لدأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقيةفي مجالي التدريس والبحث العلمي. مجلة جامعة دمشق. مج(٢٥). ع (٣،٤). جامعة دمشق.
١٦. عوض الله، عصام الدين برير أدم(٢٠١٠). "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات: المشكلات والحلول". مجلة العلوم التربوية". ع(٧). كلية التربية، جامعة أم درمان الإسلامية بالسودان.
١٧. الغامدي، عمير بن سفر عمير(٢٠١٢). "التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معاييرالمجلس الوطني الأمريكي لاعتماد التعليم بالسعودية في ضوء معاييرالمعلمين (NCATE) تصور مقترح". رسالة دكتوراه. كلية التربية، جامعة أم القرى.
١٨. محمد، محمود فتوح والحري، هدى تركى معدى(٢٠١٥). مهارات المعلم في ظل عصر الثورة الرقمية وطرق تنميتها". ورقة مقدمة لملتقى معلم العصر الرقمي، جامعة الأميرة نورة: كلية التربية، ٢٤-٢٦ أكتوبر.
١٩. مدني، غازي(٢٠٠٢). "تطوير التعليم العالي على أنه روافد التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية". ورقة عمل مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام 2020 ، المنعقدة في الرياض خلال الفترة الواقعة ما بين ١٩ - ٢٣ أكتوبر. وزارةالتخطيط ، الرياض.
٢٠. مرسي، محمد(٢٠٠٢). الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه.عالم الكتب، القاهرة

٢١. مطهر، محمد (٢٠٠٥). التحديات التي تواجه التعليم العالي في الجمهورية اليمنية الواقع والرؤية المستقبلية، المركز الوطني للمعلومات، اليمن.
٢٢. نوفل، محمد.(٢٠٠٢). "الجامعة والمجتمع في القرن الحادي والعشرين". المجلة العربية للتربية. مج(٢٢)، ع(١).

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1-Henna, M and Jasbir, S.(1993). Staff development approach in higher education. Learning from experience, common wealth secretariat, London.
- 2-Farrugia, Ch (1996). Continuing Professional Development Model for Quality Assurance in Higher Education. Journal of Quality Assurance in Education, vol.4,No.2.
- 3-Lilian, G. and James, R .(1992). Six dilemmas in teacher education, journal of teacher education, American association of colleges for teacher education, vol.43, no. 5, November-December.
- 4-Naidoo, K.(2002). Staff development: A liner for quality assurance. New Zealand: Massy university (K.Naidoo and Massy .ac.nz).
- 5-Speck, M. and Knipe, C (2005). Why can't we get it right? Designing high-quality professional development for standards-based schools. (2nded.) Thousand Oaks: Corwin Press

ثالثاً: مواقع الإنترنت

- ١- ابن سعود، نعمت عبد المجيد، التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة- فاعلية وتفعيل، ورقة بحثية قدمت خلال المؤتمر العلمي حول المعلم وتحديات العصر، كلية إعداد المعلمين- قاريونس- ليبيا. بواسطة: نادية أمال شوقي، بتاريخ: الأحد، ٢٨ نوفمبر ٢٠١٠ متاح على http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.shtml?id=710 , 10-12-2017

- ٢- عمار، حارص، تنمية المعلم مهنياً في ظل استراتيجيات التعلم الإلكتروني، في <http://kenanaonline.com/users/HaresAmmar/posts/244108> في ٢٨-١٢-