

متطلبات التنمية المهنية المتوافرة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء في ضوء بعض الخبرات المهنية

إعداد

أ/ مي بنت عبدالعزيز بن عبدالله الصالح

د/ عبدالله بن حمد العباد

متطلبات التنمية المهنية المتوافرة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء في ضوء بعض الخبرات المهنية

مستخلص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء؛ ولتحقيق هدف الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وطُبقت على مجتمع الدراسة البالغ (694) عضو هيئة تدريس، وتم الحصول على (370) استبانة صالحة للتحليل، وكانت أهم النتائج: أن متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء جاءت بدرجة ضعيفة، بمتوسط حسابي بلغ (2,06)، كما وضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة باختلاف متغيري: الجنس، وسنوات الخبرة، أما متغير الرتبة الأكاديمية، فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة؛ إذ كلما ارتفعت الرتبة الأكاديمية فإن توافر متطلبات التنمية المهنية يكون أعلى.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، عضو هيئة التدريس، جامعة شقراء، التطوير والجودة في الجامعات.

المقدمة:

تعد الجامعة من المؤسسات الاجتماعية المهمة التي لها أثرها البارز في المجتمع؛ فهي صانعة قاداته، ورافعة راية التغيير فيه. وقد مرت الجامعات منذ نشأتها حتى اليوم بالكثير من التطورات في وظائفها، وبنيتها التنظيمية، وفي استجابتها لاحتياجات المجتمع حولها. غير أن من أهم التحديات التي تواجه التعليم العالي هي توفير العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس المؤهلين علمياً، وتربوياً، ومهنياً.

ولذا يعتبر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات من أهم ركائز التميز التعليمي، والبحثي؛ إذ ترتبط مخرجات التعليم الجامعي بمستوى ونوعية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، الذين يرتقون بسمعتها؛ فالجامعة تسعى إلى تحقيق أهداف استراتيجية من خلال تخريج المتميزين في المجالات العلمية، وتقديمها الخدمات البحثية النظرية، والتطبيقية في فروع المعرفة؛ لتسهم في خدمة المجتمع. وبذلك فإن مؤسسات التعليم العالي تروم إلى الاهتمام بالخبرات، والعمل على اكتساب المعارف، والقدرات الجديدة لأعضاء هيئة التدريس من خلال برامج التنمية المهنية في شتى المجالات؛ مما ينعكس إيجابياً على العملية التعليمية الجامعية.

ولأن عضو هيئة التدريس يمثل حجر الزاوية في تقدم الجامعات، وتأدية رسالتها؛ لكونه قائد العملية التعليمية؛ لذا فإن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي أثناء الخدمة ضرورة ملحة للحفاظ على مستويات مقبولة من الأداء. وقد حدثت تطورات في الأدوار المنوطة بعضو هيئة التدريس من تطوير مهارات الطلاب، وقدراتهم التحصيلية، إلى توجيه أفكارهم، وإكسابهم المهارات الأكاديمية، والحياتية.

والجامعات السعودية - لاسيما الناشئة منها - تواجه صعوبات داخلية وخارجية متعددة، مع تطور الحياة تقنياً ومعلوماتياً؛ لأجل ذلك فإنه توجد أدوار جديدة لأعضاء هيئة التدريس تستلزم زيادة برامج تأهيلهم وتدريبهم؛ سعياً لتحسين الجودة في المخرجات التعليمية. وفي المملكة العربية السعودية 35 جامعة حكومية وخاصة، وجامعة شقراء من الجامعات الحديثة، وقد أنشئت بصدور القرار الملكي ذي الرقم/7305 م ب بتاريخ 3/9/1430 هـ، وهي تسعى إلى الوفاء بمتطلبات التنمية، واحتياجات سوق العمل، وإثراء حركة البحث العلمي، وخدمة المجتمع. ولذا جاءت فكرة الدراسة الحالية لبحث متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء. (جامعة شقراء، 2018).

مشكلة الدراسة:

ترتبط جودة الجامعات وكفائتها، بجودة العاملين فيها؛ ولذا فإن مواكبة عضو هيئة التدريس للتطورات ضروري ليكون قادراً على أداء مهامه بالشكل المطلوب، ويتطلب ذلك معرفة متطلبات التنمية المهنية، واحتياجاته التدريبية

وتشير العديد من الدراسات السابقة إلى وجود قصور في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي، كما أسفرت نتائج دراسة) الفايز 1436 هـ (عن أدوار أعضاء هيئة التدريس أن برامج جامعة شقراء وأنشطتها لخدمة المجتمع كانت مقتصرة على المشاركة في الاحتفال بالمناسبات الوطنية، كما أظهرت وجود انخفاض في استخدام عضو هيئة التدريس الوسائل التعليمية المتنوعة، وعدم التنوع في طرق تقويم الطلاب، وعدم تقبل الآراء المخالفة؛ مما أعطى للباحثة مؤشراً على وجود مشكلة تظهر معالمها في بعض أدوار أعضاء هيئة التدريس. وبناء على ما سبق فإن المشكلة التي تسعى الدراسة الحالية إلى بحثها هي متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء .

أسئلة الدراسة:

- ما متطلبات التنمية المهنية المتوافرة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء تعزى إلى متغيرات) الجنس، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية؟

أهداف الدراسة:

- التعرف على متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء؟
- الكشف عن الفروق حول متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء حسب متغيرات: الجنس، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية.

أهمية الدراسة: تكتسب الدراسة الحالية أهميتها مما يلي:

- من أهمية عضو هيئة التدريس، وحاجة الجامعة إلى أعضاء هيئة تدريس متميزين تعتمد عليهم في العمليات التعليمية، والبحثية، والقيادية.
- أهمية جامعة شقراء بصفتها مؤسسة تربوية موجهة لنمو المجتمع.
- سوف يُستفاد من نتائج الدراسة في التعرف على متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وبناء الخطط التطويرية لهم في شتى المجالات.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء.
- حدود بشرية: أعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء، من السعوديين وغير السعوديين، الذكور والإناث.
- حدود مكانية: كليات البنات والبنين في الفروع الأكاديمية لجامعة شقراء، التي تنتشر في عشر محافظات هي: شقراء، المزاحمية، القويعة، ساجر، مرات، حريملاء، الدوادمي، عفيف، ثادق، ضرماع.
- حدود زمنية: طبقت الباحثة أداة الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من عام 1439هـ.

مصطلحات الدراسة:

- التنمية المهنية: " هي زيادة الخبرات والمهارات لدى عضو هيئة التدريس الجامعي حتى يتمكن من أداء مهامه، وممارسة أدواره بكفاءة، وإيجابية، ويكون مؤثراً في بيئته ومجتمعه" (غالب، وعالم، 2008، 168).

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: ممارسات وأنشطة تقوم بها الجامعة من خلال المراكز المتخصصة، التي تزود أعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة بالمعارف، والمهارات، بما يمكنهم من القيام بأدوارهم المتجددة التي تفرضها متغيرات العصر.

• عضو هيئة التدريس: هو الفرد الذي يحمل درجة الدكتوراه أو ما يعادلها، ويعين في الجامعة برتبة جامعية كأستاذ، أو أستاذ مشارك، أو أستاذ مساعد (زيتون، 1995).

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه: العضو المؤهل للقيام بعملية التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع ممن يحمل درجة الدكتوراه وهو على رأس العمل في جامعة شقراء.

الإطار النظري:

أولاً: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

تتعدد أدوار المؤسسات الأكاديمية نتيجة للتطورات العلمية، والتقنية؛ ولذا فقد أصبحت التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي موضوعاً مهماً، ومطلباً ملحاً، ولذلك ظهرت الحاجة إلى الإعداد الأكاديمي، والاهتمام بالأستاذ الجامعي منذ القرن التاسع عشر؛ نتيجة للتطورات في المجالات العلمية، والتربوية، والتعليمية.

• أهداف التنمية المهنية:

- توجد عدد من الأهداف التي تسعى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات لتحقيقها، كما تراها كل من (الشخشير، 2010؛ وطوطح، 2016) ومنها:
- رفع مستوى المهارات، والمعارف، والاتجاهات اللازمة لعضو هيئة التدريس في مجال التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.
- توفير المناخ المناسب لأعضاء هيئة التدريس من خلال تبادل الخبرات بينهم، وبين المؤسسات العلمية الأخرى.

ويرى ويليمز، وكيليون (Williams & Killion, 2009) أن تنمية عضو هيئة التدريس - وخاصة من خلال وسائل الانترنت - تهدف إلى بناء قدراتهم في توجيه الطلاب بطرق فعالة تراعي الفروق الفردية بينهم، والاستفادة من هذه التقنية في الممارسات الصفية. ويرى بصفر وآخرون، (2011) أنه يمكن تصنيف أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لأدوارهم المهنية على النحو الآتي:

- **التدريس:**
 - اكتساب مهارة التدريس الجامعي، وتطويرها من خلال استخدام طرق تعليم جديدة، ووسائل التقنية الحديثة.
 - إتقان طريقة إعداد المنهج، وطرق بناء التقويم، ووسائله الحديثة.
 - تنمية المهارات الفردية لتتوافق مع المتغيرات، والتحديات الجديدة.
- **البحث العلمي:**
 - تطوير مهارات إجراء البحوث العلمية، وتنمية القدرة على قيادة فريق البحث العلمي.
 - مساعدة عضو هيئة التدريس على إدارة الوقت؛ لتحقيق التوازن بين واجبات البحث العلمي، وبين الواجبات الوظيفية الأخرى.
 - كفاءة كتابة ونشر المقالات العلمية المتخصصة، واستخدام الحاسب الآلي في مجال البحث العلمي.
- **خدمة المجتمع وتنمية البيئة:**
 - التأكيد على أهمية الجامعات في خدمة المجتمع، وتنمية البيئة، وتقديم الاستشارات العلمية.
 - تساعد على وضع تصورات، ومقترحات لما يمكن أن تقدمه الجامعات لتحقيق التقدم للمجتمع.
 - تساعد عضو هيئة التدريس في التعامل مع وسائل الإعلام المختلفة، وامتلاك مهارات الاتصال الفعال مع المؤسسات، والأفراد، وسبل التأثير فيهم.
- **أسباب التنمية المهنية:**

هناك عدة أسباب للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وقد تختلف من جامعة لأخرى؛ بسبب تباين تنظيمات وصلاحيات الجامعة من جهة، وبسبب اختلاف الموقف من قضية تطوير عضو هيئة التدريس من جهة أخرى، ومن هذه الأسباب التي تدعو لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ما ذكرته (مساعدة، 2014):

 - حاجة أعضاء هيئة التدريس للعمل المستمر في مراجعة المناهج، وتعديلها، والمساهمة في تنمية المجتمع المحلي.

- اعتبار التدريس الجامعي مهنة، حيث إنه يتطلب مهارات قائمة على المعرفة النظرية، وهذا بدوره يتطلب تدريسا، وتعلما عالياً، ومستمرًا.
- ارتفاع عدد الطلاب في الجامعات مقابل عدد أعضاء هيئة التدريس، الأمر الذي تحتاج فيه الجامعات للعمل نحو الفائدة.
- سرعة التغير العلمي، والاستعداد للمتطلبات العصرية الحديثة. مما يتطلب التنمية الجادة لأعضاء هيئة التدريس؛ ليتمكنوا من أداء رسالتهم، والاستعداد العلمي والمهني الفاعل، وزيادة كفاءتهم، وتنظيم برامج ترفع من مستوى الأداء الأكاديمي. وأضاف (حداد، 2004 أسباباً أخرى، وهي:
- الحاجة إلى ترشيد العلاقة بين عضو هيئة التدريس والطالب؛ لما لهذه المرحلة العمرية من خصائص ومشكلات؛ لمساعدة عضو هيئة التدريس على صياغة الأهداف التعليمية بشكل جيد، وتجديد طرق التدريس، والتقويم.
- تنوع مهام عضو هيئة التدريس؛ وذلك نظراً لتعدد وظائف الجامعة.
- حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى الحافز المهني الذي يمكنهم من تحسين أدائهم في المهام الموكلة إليهم، ولتمكينهم من التكيف الأمثل مع بيئتهم المهنية.
- وذكر (الجزاز، 1989 كما أشير إليه في) الكبيسي، سويدان، الحياتي، الجنابي، حسين، (2012 أسباباً أخرى منها:
- التغير الحاصل في فلسفة التربية، وأهدافها، وطبيعتها، واتجاهاتها.
- المؤثرات الداخلية والخارجية التي تواجه عمل أستاذ الجامعة، وتشكل ضغوطاً عليه، التي تتعلق بظروف المجتمع، والسياسة التربوية.
- طبيعة التعليم، من حيث كونه عملية متشابكة، ومتداخلة.
- التغير في النظرة إلى وظيفة أستاذ الجامعة. فبينما كانت وظيفته مجرد نقل المعلومات، أصبحت الآن تشمل التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.
- التوسع الكبير في حجم المعرفة، وما يتبع ذلك من ظهور الجديد من الأجهزة والمواد التعليمية، وعناصر توصيل المادة.
- المعايير العالمية للتنمية المهنية:

تهتم الجامعات في كل دول العالم بتحديد معايير لأستاذ الجامعة، ومدى كفاءته المهنية. وذكر) بصفر وآخرون، (2011 عددًا من المعايير العالمية للتنمية المهنية منها:

تشجيع القائمين على العملية التعليمية؛ لتطوير مهارات متنوعة داخل القاعة الدراسية، مثل: الاستفادة من الملاحظات التي يتم رصدها من قبل الأساتذة، إدراج أساليب تعلم جديدة في المناهج والقاعات الدراسية، مثل: ربط عملية التعلم بعملية التدريس، وإدراج مفاهيم جديدة داخل ممارساتهم التعليمية، وتشجيع المهارات الفردية والجماعية لدى القائمين على العملية التعليمية، بالإضافة إلى إجراء تقييم دوري؛ بهدف تحديد الآثار المحتملة على الممارسات التدريسية، أو على نتائج المتعلم، أو كلا الأمرين معًا.

ومن المعايير المهنية الصادرة من) هيئة تقويم التعليم،: (2016

تجسيد نموذج القيم الإسلامية، والثقافة السعودية في التعليم، وإيجاد بيئات تفاعلية، وتخطيط وحدات للتعلم وتطبيقها، والتفاعل المهني مع التربويين والمجتمع، وكذلك معرفة محتوى التخصص، والمنهج، وطرق التدريس الملائمة، ومعرفة الطلاب، وكيفية تعلمهم وتقويمهم .

ويشير كل من) الخوالدة وآخرين، 2006؛ داود، 2008؛ مخيمر، (2005 إلى عدد من المعايير يمكن تلخيصها في:

- الإعداد المهني، والعلمي لأعضاء هيئة التدريس، وفق الأدوار المنوطة بهم.
- توافر خطة منظمة لمسؤوليات أعضاء هيئة التدريس التعليمية، والبحثية، والمجتمعية.
- وجود آليات واضحة لتقييم أعضاء هيئة التدريس، وترقيتهم، ومساعدتهم، ومكافأتهم.
- توفر الأعداد الكافية لأعضاء هيئة التدريس والمنتاسبة مع أعداد الطلاب، وفقاً للمعدلات العالمية المتعارف عليها حسب نوع المؤسسة.
- دعم المؤسسة التعليمية لتقدم ونمو عضو هيئة التدريس، والاستفادة من فرص التنمية المهنية المستدامة.

ثانياً: عضو هيئة التدريس:

يعد عضو هيئة التدريس الدعامة الأولى، والركيزة الأساسية في تطوير العملية التعليمية والتربوية في الجامعات؛ فلا بد من تطوير أدائه بفاعلية. وأهم عامل في تحقيق أهداف الجامعة عضو هيئة التدريس المسؤول الأول عن تشكيل شخصية طلابه، وذلك ليس علمياً فقط، بل خلفياً، واجتماعياً، فهو القدوة لهم فمن هنا تأتي أهميته ومكانته (رياض، 2010)؛ لذلك فعلى هيئة التدريس متى ما أحسن اختياره وإعداده بشكل جيد، هو المنوط بإعداد القادة، والكوادر المؤهلة التي تنهض بمسيرة التنمية، وتحقق أهداف المجتمع.

- الصفات التي يجب توافرها لدى عضو هيئة التدريس (تشير) مساعدة، (2014 إلى أنها تتمثل في:
- السمات الشخصية: وذلك بامتلاك عضو هيئة التدريس مهارات الاتصال الفعال، والثقة بالنفس، والقدرة على الشرح والإيضاح، وكذلك المرونة في التفكير.
- الكفايات المهنية والموقفية: وذلك بأن يساعد عضو هيئة التدريس الطلاب على إنجاز مهامهم، وتشجيعهم على العمل التعاوني، والاستماع لهم، مع تقبل آرائهم، والمعرفة المتعمقة في مجال تخصصه، ومقدرته على إدخال المهارات الفعالة في العملية التعليمية، وتقييم الأعمال بشكل دقيق.
- الكفاءة العلمية والتربوية: من خلال إلمام عضو هيئة التدريس بالأساليب الصحيحة، والمعلومات التربوية السليمة اللازمة للطلاب، وتقديمها بشكل صحيح.
- الكفاءة الاتصالية والمشاركة: وهي استخدام عضو هيئة التدريس للطرق المناسبة من خلال قدرته على توصيل المعلومات، والتواصل بشكل فعال مع عناصر العملية التربوية، ومشاركة الأعضاء في خدمة المجتمع.
- الرغبة في التعليم: وهي امتلاك عضو هيئة التدريس الدافعية في التعليم؛ لإثراء العملية التعليمية وتحقيق نجاحها.

ثالثاً: النظريات المتعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

يعتبر المنظور الفلسفي ركناً أساسياً في مناهج وأساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؛ التنمية المهنية القائمة على الفهم الشامل لطبيعة كل من الأستاذ، والطالب تحول الأستاذ من مجرد محاضر، أو ملقٍ إلى معلم حقيقي يستطيع استغلال ما لديه من معرفة، ومهارات في تعزيز نتائج عملية التعلم لدى الطلاب، وزيادة مشاركتهم وتفاعلهم، وبالتالي تحسين مستوى التحصيل لديهم. لذلك، فإن برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس يجب أن تركز على البعد الفلسفي لعملية التدريس؛ فعند العمل على تنمية مستوى أداء عضو هيئة التدريس وفقاً لهذا الأساس، يصبح قادراً على تقديم المادة العلمية لطلابه بصورة مبسطة وواضحة، ومتوافقة مع أساليب التفكير لدى طلابه، ويصبح قادراً على تقييم أدائه الذاتي بفاعلية. (Mundy, Kupczynski, Ellis, & Salgado, 2012)

وتقوم فلسفة برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على فكرة تعليمهم، وتدريبهم على كيفية تعزيز المشاركة والتفاعل لدى الطلاب، كوسيلة لتحسين نتائج عملية التعلم لديهم؛ وهذه الفكرة تحديداً هي المبدأ الفلسفي الرئيس الذي تقوم عليه برامج التنمية المهنية في العديد من دول العالم كالولايات المتحدة الأمريكية. (Ebert-May et al., 2011).

وبناءً على ذلك فإنه نتيجة للمساعي نحو تحقيق هذه الأهداف، نشأت العديد من النظريات التي تناولت البعد الفلسفي للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، والعنصر البشري في جميع المنظمات بصفة عامة؛ وأهم هذه النظريات هما: النظرية البنائية، ونظرية رأس المال البشري.

• النظرية البنائية وعلاقتها بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

توجد عدد من الأسس النظرية التي يمكن اتخاذها منطلقاً لتصميم وصياغة برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؛ إذ تعتبر النظرية البنائية من أهم الأسس التي يمكن من خلالها تحقيق التنمية المهنية لجميع العاملين في مجال التدريس بصفة عامة؛ فوفقاً لهذه النظرية، فإن الإنسان يتعلم بالاعتماد على الجمع بين المعرفة المسبقة والخبرة. والنظرية البنائية هي: "عملية تبدأ بنشاط المتعلم في الحصول على المعلومات بنفسه، وبنائه للمعرفة بناءً ذاتياً خاصاً به، أو تعديل ما بحوزته من معلومات، ومن خلال التفاوض الاجتماعي مع الآخرين، وإجراء التجارب والطرائق التدريسية المتنوعة" (مبارك، علي، وصادق، 2016، ص. 26).

ومما يكسب هذه النظرية أهمية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس : أنها تنظر إلى طبيعة عملية التعلم على أنها متماثلة بين البشر، وذلك بغض النظر عن فئاتهم العمرية؛ مما يجعلها من أهم النظريات المساعدة على الربط بين تعلم عضو هيئة التدريس، وتعلم الطلاب. وعند ترجمة هذه النظرية بصورة عملية في سياق التنمية المهنية

لأعضاء هيئة التدريس، فإنها تطبق في صورة برامج تساهم في تنمية ما لدى عضو هيئة التدريس من مهارات، وقدرات، ومعرفة من خلال أنشطة التدريس المبتكرة في قاعات التدريس، باستخدام التعليم النشط، والتوجيه الذاتي؛ وفي هذه الحالة، تتم تنمية مهارات وقدرات عضو هيئة التدريس عن طريق قيامه ببناء المعرفة لنفسه، وللطلاب (Adu & Okeke, 2014).

وترتبط النظرية البنائية بين ثلاثة أدوار لعضو هيئة التدريس كما ذكرها (Mukeredzi, 2013) وهي:

- الأستاذ كمتعلم، والأستاذ في الممارسة العملية، والأستاذ في تعليم الطلاب.

النظرية البنائية تشمل تخطيط المناهج التربوية، وعمليات التقويم والتوجيه، وإدارة القسم بصورة عامة، وطرق التصدي لمشكلات التعلم. ويرى (حبيب، 2015) أن محور العملية التعليمية في نموذج التعلم البنائي هو المتعلم، فالتركيز منصب على المتعلم بكونه فرداً قادراً على بناء المعرفة بنفسه من خلال جمع المعلومات والبيانات، وتكوين الفرضيات والوصول إلى النتائج والتعميمات، ومناقشة الحلول والأفكار والمفاهيم، وتطويرها بالتفاعل مع الآخرين، ثم تطبيق ما توصل إليه في ظروف ومواقف تعليمية جديدة .

وقد أشارت الدراسات الحديثة أن تطبيق النظرية البنائية في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس يؤثر بصورة إيجابية على العديد من القدرات والمهارات لديهم كما أن نموذج التعلم البنائي من أبرز النماذج التي تستخدم في تدريس المهارات؛ لما له من إمكانات متعددة، حيث يجعل المتعلم محور العملية التعليمية؛ فهو الذي يبحث، ويجرب، ويكتشف،

ووفقاً لهذه النظرية فإن تجربة التعلم يجب أن تتركز حول المتعلم وهو عضو هيئة التدريس في هذه الحالة، والمعرفة، والتقييم المستمر، والمجتمع المحيط أي الزملاء؛ لذلك يقترح العديد من الباحثين وجوب توافر هذه العوامل بصورة أساسية في جميع برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؛ كما أن برامج وأساليب التنمية المهنية المبنية على هذه النظرية تأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الفعلية لهم ضمن السياق، أو البيئة التي يمارسون فيها عملهم؛ لهذا السبب فإن النظرية البنائية تستخدم بصورة شائعة لتصميم نماذج مبنية على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس. (Adu & Okeke, 2014)

ونستنتج مما سبق أنه عند تطبيق النظرية البنائية في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، فإن ذلك يترجم عملياً في صورة أنشطة تعلم وتدريب قائمة على حل المشكلات، وتناول دراسات للحالة، والعمل على تحليلها، وتكوين مجموعات النقاش ومجموعات تطبيق المشاريع، وإعداد الدراسات البحثية، والعديد من المهام الأخرى؛ وعند الجمع بين هذه الأنشطة في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس يتمكن عضو هيئة

التدريس بصورة فعّالة من الربط بين ما يعرفه مسبقاً، وبين المحتوى التعليمي والتدريبي الذي يحصل عليه في البرنامج.

• نظرية رأس المال البشري وعلاقتها بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

يتمثل الاستثمار في البشر بتوفير التعليم والتدريب لهم؛ للرفع من مستواهم. ورأس المال البشري يعني مجموع ما لدى الفرد من مهارات، ومعرفة، وقدرات بدنية، وذخيرة، والتي يمكن أن تؤدي إلى الإنتاج، أو تحسين الإنتاجية في مؤسسة، أو اقتصاد ما (Osami, 2013).

ويُمثل رأس المال البشري تلك القدرات، والخبرات، والمعارف الابتكارية التي يكتسبها الفرد، أو العاملون في المنظمة؛ لأنها تحصل على مساهماته دون أن تمتلكه بشكل مباشر (معمرى، 2015) يعتبر رأس المال الركن الأساسي في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وقد وُضعت نظرية رأس المال البشري من قبل الاقتصادي آدم سميث في عام 1776، وتم التوسع فيها من قبل العديد من الباحثين فيما بعد. ووفقاً لهذه النظرية فإن البشر يعتبرون أصلاً اقتصادياً مثل الأصول المادية الأخرى، مثل المعدات والآلات، كما يمكن ضخ الاستثمارات فيهم؛ ويتمثل الاستثمار في البشر في توفير التعليم والتدريب لهم؛ للرفع من مستوى رأس المال البشري لديهم

وقد اتسع نطاق نظرية رأس المال البشري من كونها مقصورة على المجالات الاقتصادية لتشمل أي مجال يعتمد على الارتقاء بكفاءة العنصر البشري، ومن أهم هذه المجالات مجال التعليم بمختلف مراحله؛ حيث أصبحت نظرية رأس المال البشري تهتم بجوانب أخرى مثل المعرفة، والمهارات، والسلوكيات؛ وتهتم المؤسسات التعليمية بتحويل هذه النظرية إلى ممارسات عملية فعّالة من أجل ضمان التحسينات المستدامة في العملية التعليمية. (Callingham, Beswick, & Ferme, 2015)

ويتمثل الهدف الرئيس من برامج التنمية المهنية - القائمة على هذه النظرية - لأعضاء هيئة التدريس في تزويدهم بالقدر الكافي من المعرفة، والمهارات التي تمكنه من تدريس الطلاب بصورة فعّالة. وتأتي أهمية هذه النظرية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من كون رأس المال البشري يعتبر واحداً من المكونات الثلاثة الرئيسة لما يعرف برأس المال المهني، وهو مجموع ما لدى الأستاذ من قدرات، ومهارات في مجال التدريس. وترتكز نظرية رأس المال البشري فإن تركيزها ليس على عملية التعلم نفسها فقط، بل تشمل تأثيراتها الإيجابية المحتملة على تنمية رؤوس الأموال البشرية؛ حيث إن هذه النظرية تنظر إلى البشر باعتبارهم أصلاً مولداً للدخل، أو المخرجات الإيجابية في المستقبل (Osami, 2013).

ومن خلال ما سبق عرضه فإن هذه النظرية تعتبر من أهم الأسس الفلسفية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات؛ لذلك فإن التنمية المهنية القائمة على هذه النظرية تهدف إلى تنمية الإبداع الفكري لدى عضو هيئة التدريس، وذلك يؤدي بدوره إلى تمكنه من تقديم العديد من الابتكارات إلى الجامعة التي يعمل بها، مثل الابتكارات التقنية، والتنظيمية.

رابعاً: تجارب أجنبية وعربية ومحلية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

اهتمت الجامعات في مختلف دول العالم بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، فالبعض منها يعد هذا الأمر إجبارياً، ومن أهم الشروط لتحقيق العديد من العوائد لعضو هيئة التدريس. ولأهمية هذا الموضوع سيتم عرض تجربة الولايات المتحدة الأمريكية، ومن التجارب العربية تجربة الجامعات المصرية، ومن التجارب المحلية تجربة جامعة الملك سعود تجربة الولايات المتحدة الأمريكية:

بدأت المنافسة بين الجامعات الأمريكية في القرن التاسع عشر من خلال تقديم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وقد كانت أول محاولة لتطوير التدريس الجامعي في جامعة هارفارد عام 1947 من خلال تقديم مادة متخصصة في التدريس الجامعي. وفي الفترة ما بين عام 1960- 1970 تميزت الجامعات الأمريكية بوجود دفعة قوية في حركة تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس، وهذه الجهود تتلخص في تخفيض نسبة الطلاب للمعلم الجامعي، والاستفادة من التقنية التعليمية مثل أنظمة الفيديو التعليمي وغيرها. وفي أوائل السبعينيات تسابقت الجامعات الأمريكية لتكوين مراكز تطوير التدريس؛ وذلك بهدف تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتنميتهم مهنيًا، وفي الثمانينيات أخذت هذه المراكز تتطور في طرق عملها، ووسائل تحقيق أهدافها. وقد تمثل اهتمام الجامعات الأمريكية بتطوير خبرة أعضاء هيئة التدريس وتزويدهم بكل الوسائل التي تحقق ذلك من إجازات تفرغ، وتمويل السفر إلى المؤتمرات، والندوات العلمية، ودعم الأبحاث التي يجريها الأساتذة الشخبيي، (2012).

مراكز التنمية المهنية في الجامعات الأمريكية:

تسابقت الجامعات الأمريكية لتأسيس مراكز لتطوير أعضاء هيئة التدريس حيث استحدثت جامعة ميتشجان Michigan مراكز للبحوث حول التعليم الجامعي، واستخدام التقنية الحديثة، وطرائق التدريس، وتعلم مهارات الحاسوب (University of Michigan, 2018) وأنشأت جامعة تكساس Texas برنامج) فعالية التدريس (لتدريب

الجيل القادم من الأساتذة الجامعيين، حيث يحتوي البرنامج على مجموعة من المهارات المهنية في طرق التدريس، واستخدام التقنية، والأخلاقيات البحثية بطرق مختلفة، كالتدريب، وتقديم الاستشارات. كما أنشأت أكاديمية) المعلم المتميز(؛ لتعزيز فعالية التدريس.

وفي جامعة أوهايو Ohio تقدم غالبية البرامج في صورة نظامية لمساعدتي التدريس، وتشمل توجيهات في مرحلة ما قبل الخدمة جنباً إلى جنب مع مقررات ومحاضرات تتراوح مدتها من ساعة أسبوعياً إلى أربعة عشر أسبوعاً، وركزت غالبيتها على كيفية تدريس مقرر معين. (Ohio University, 2018)

ومن خلال التجربة الأمريكية في مجال تنمية أعضاء هيئة التدريس؛ يتضح اهتمام الجامعات بموضوع التنمية المهنية، وإعطاءه الأولوية الكبرى المتوافقة مع احتياجات عضو هيئة التدريس، وبذلك يمكن للجامعات الأخرى الاستفادة من هذه التجربة من خلال منح أعضائها التفرغ العلمي، ودعم أبحاثهم العلمية، ومن خلال إقامة المحاضرات، والندوات، وورش العمل. والزامهم بحضورها، وكذلك من خلال إنشاء وحدات ومراكز خاصة بالتنمية والتطوير المهني تكون ذات استقلالية إدارية، ومالية، إضافة إلى تمويلها من القطاع الخاص.

تجارب الجامعات المصرية:

تعد تجارب الجامعات المصرية من أولى التجارب العربية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، فقد نظمت كليات التربية منذ عام 1973 في جامعات القاهرة، والإسكندرية، وعين شمس دورات عدة بهدف تنمية الاتجاه الإيجابي لدى الأستاذ الجامعي نحو مهنة التدريس، ومسؤولية التعليم الجامعي، ورفع مستوى المهارة في الأداء التدريسي الجامعي) السميح، (2009

وتعد جامعة القاهرة أول جامعة عربية اهتمت بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، حيث عقدت أولى دوراتها عام 1974، ثم تلتها دورات متعددة في جامعات مصرية كثيرة. ويعد مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، والقيادات في جامعة القاهرة معتمداً من قبل المجلس الدولي للمدرسين المعتمدين (IBCT) في 2010، وتمثل رسالته، وأهدافه - كما وردت في دليل البرامج التدريبية - في سعيه لإحداث تنمية بشرية متكاملة لأعضاء هيئة التدريس والقيادات؛ لتلبية احتياجات سوق العمل بصورة متميزة، ويشكل تنافسي. جامعة القاهرة، (2013).

وقد تم إنشاء مركز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة عين شمس، حيث يعمل على تحسين وتطوير القدرات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، وتحسين المهارات الإدارية للقيادات الجامعية بما يحقق أهداف الجامعة، ويتوافق مع خططها

الاستراتيجية. كما يوجد في الجامعة مركز تطوير التعليم الجامعي، الذي تم إنشاؤه عام 1990، ومقره كلية التربية، وله استقلال فني، ومالي، وإداري. ويقدم المركز استشارات، وخدمات تربية، وعلمية، ومهنية لكافة المؤسسات التعليمية والبحثية على المستوى المحلي، والإقليمي، والدولي. وقد أنشأ مركز تطوير التعليم الجامعي وحدة متخصصة في جميع كليات الجامعة) عبدالعال، (2004) ويمنح المركز شهادات معتمدة، وينظم العديد من الدورات التدريبية، والمؤتمرات، والندوات، حيث تتمثل برامج التنمية المهنية في دورات التأهيل التربوي، ودورات في طرق التدريس، واستراتيجيات التعلم، والتقويم، وتقنية التعليم، والجودة والاعتماد) جامعة عين شمس، (2014).

ويتضح من ذلك أن الجامعات المصرية تولي اهتمامًا بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات، فقد أنشأت معظم الجامعات المصرية مراكز للتنمية المهنية، وقدمت من خلالها العديد من البرامج التدريبية وفقاً لمصفوفة الجدارات التدريبية؛ والتي تشمل مجالات التدريس، والبحث، والنشر العلمي، والقيادة والإدارة الجامعية، ومهارات الاتصال والسلوك. كما يتم ربط ترقية أعضاء هيئة التدريس باجتياز عدد محدد من البرامج التدريبية، وكذلك من شروط التفضيل في اختيار القيادات الأكاديمية، أو الإدارية اجتياز عدد من البرامج التدريبية القيادية.

عمادة تطوير المهارات في جامعة الملك سعود:

تم إنشاء عمادة تطوير المهارات كعمادة تابعة لوكالة الجامعة؛ للتطوير والجودة في عام 2007، وهي تقدم الدورات التدريبية، لتطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية، (عون، (2016) تستهدف عمادة تطوير المهارات ببرامجها أعضاء هيئة التدريس، المهارات الشخصية المهنية، والتقنية لمنسوبي الجامعة، والمهارات الأكاديمية، والتدريسية، والبحثية، والمهارات القيادية والإدارية، ومهارات التواصل والاتصال الفعال. (جامعة الملك سعود، عمادة تطوير المهارات، (2018).

ومن أهم البرامج التدريبية المقدمة من قبل عمادة تطوير المهارات، والتي تستهدف تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس الآتي: بناء المقرر الدراسي، البرمجيات مفتوحة المصدر، التدريس الفعال، التعلم التعاوني، مهارات التوجيه والإرشاد للطلاب الجامعي، أخلاقيات البحث العلمي، الخصائص والدوافع النفسية للطلاب الجامعي، الخرائط الذهنية، تخطيط التدريس الجامعي الفعال، أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي، معالجة الصور الرقمية باستخدام الفوتوشوب، معايير تقرير الاعتماد للمؤسسات التعليمية، العروض التقديمية باستخدام البوربوينت، الذكاء العاطفي. بالإضافة إلى دورات في التميز والإبداع، استراتيجية العصف الذهني، أساسيات الإحصاء باستخدام SPSS، تصميم المواقع الإلكترونية، تحفيز التفكير الإبداعي في التعليم الجامعي، دمج تقنية المعلومات والاتصال في التدريس الجامعي،

مهارات صياغة الأسئلة وبناء الاختبارات، تنمية مهارات التفكير الناقد لدى الطلاب، مبادئ التميز في التدريس (الغامدي، 2012) ويتم منح شهادة إنجاز برنامج أعضاء هيئة التدريس الجدد في جامعة الملك سعود بعد اكتمال النصاب التدريبي لكل عضو هيئة تدريس (36 ساعة تدريبية) وتقديم كافة التكاليف المطلوبة، كما أن البرنامج معتمد من هيئة سيدا البريطانية "Staff and Educational Development Association (SEDA)" وتقدم عمادة تطوير المهارات بجامعة الملك سعود برنامج الشهادة المهنية في التدريس الجامعي لأعضاء هيئة التدريس

يتضح مما سبق اهتمام الجامعات السعودية بشكل ملموس بالتنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية، حيث يوجد في معظم جامعاتها مراكز للتطوير المهني، وتتميز هذه المراكز بالحدثة وارتباطها بوكالات الجامعات للتطوير والجودة، و تتنوع فيها برامج وأساليب التنمية المهنية، في حين يكون تركيزها على مجال التدريس، ثم البحث العلمي، وتقل البرامج المتعلقة بمجال خدمة المجتمع. ولجامعة الملك عبدالعزيز السبق من بين الجامعات السعودية في هذا المجال، حيث أنشأت مركزاً متخصصاً للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعاون مع الجامعات العربية، والعالمية المتقدمة، وتسعى كل جامعة سعودية للتميز في هذا المجال إلا أنها تفتقر حاجتها إلى توحيد جهودها مع الجامعات الأخرى.

خامساً: الدراسات السابقة :

- دراسة حلا الشخشير (2010)، بعنوان "مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم".

سعت الدراسة إلى الكشف عن مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وطبقت الاستبانة على عينة بلغ عددها (130) عضو هيئة تدريس. وتوصلت إلى نتائج من أهمها أن تقدير مستوى التنمية المهنية في جامعة النجاح الوطنية لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم كان متوسطاً، وجاء ترتيب مجالات الأداء وفقاً لمتوسطاتها تنازلياً على النحو الآتي: مجال تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس، ثم مجال مشكلات التنمية المهنية، ثم مجال تنمية مشاركة أعضاء هيئة التدريس، ثم مجال ترقية وتقييم أعضاء هيئة التدريس. ولم تؤثر متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والعمر، والرتبة الأكاديمية في تقدير مستوى التنمية المهنية، بينما كان لمتغير سنوات الخبرة تأثيره في تقدير مستوى التنمية المهنية في جميع المجالات، عدا مجال تنمية المهارات لم يظهر أي تأثير. وأوصت الدراسة أن تطور الجامعة من نظام الحوافز المعنوية والمادية التي تعزز التدريس، وتجعل التميز معياراً أساسياً للترقية إلى جانب البحث العلمي، وأن تدعم الجامعة برامج الإعارة وتبادل المدرسين مع الجامعات المحلية، والعالمية.

- دراسة محمد مجدي يونس (2014) ، بعنوان " واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي ."

ركّزت هذه الدراسة على معايير الجودة الشاملة في التعليم الجامعي المتعلقة بجودة أداء أعضاء هيئة التدريس، والوقوف على مستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظرهم، والتوصل إلى مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تسهم في الارتقاء بمستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والمسحي، وكانت أدواتها الاستبانة، أما مجتمع الدراسة فهو جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة القصيم، الحاصلين على درجة الدكتوراه، والبالغ عددهم (973) (عضواً)، وقد تألفت عينة البحث من (147) عضواً من أعضاء هيئة التدريس. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظرهم جاء متوسطاً بصفة عامة، وأن مساهمة الجامعة في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة من وجهة نظر أفراد العينة، وأن توافر أساليب النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً بشكل عام، وأن أكثر أسلوب يتبعه أعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم لتحقيق النمو المهني لهم هو أسلوب القراءة الحرة لمتابعة ما هو جديد في التدريس الجامعي، والبحث العلمي. كما توصلت الدراسة إلى أن هناك مشكلات تعترض تحقيق التنمية المهنية بجامعة القصيم منها اقتناع أعضاء هيئة التدريس بعدم أهمية برامج التنمية المهنية، وقلة الحوافز المادية، أو المعنوية لحضور برامج التنمية المهنية، بالإضافة إلى أن إجراءات القبول والتسجيل بالدورات التدريبية التي تعقدتها الجامعة معقدة وطويلة، أيضاً من المعوقات التي تعوق التنمية المهنية أن البرامج المقدمة غير مشجعة؛ بسبب سوء التنظيم، إضافة إلى عدم توافر معلومات كافية عن برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة.

- دراسة وليد عويس (2015) ، بعنوان " أثر تطوير رأس المال الفكري لأعضاء هيئة التدريس لضمان الجودة في التعليم في الجامعات الأردنية ."

هدفت الدراسة إلى تحديد أهمية رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس كمصدر يساعدهم على إضفاء قيمة مضافة لضمان جودة التعليم في الجامعات الأردنية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أدواتها الاستبانة، وتكون مجتمعها من أعضاء هيئة التدريس من مدرس، وأستاذ مساعد، وأستاذ مشارك، وأستاذ في الجامعات الأردنية، وبلغت العينة (365) عضواً ، من تخصصات الكليات العلمية، والإنسانية. وأسفرت نتائج البحث عن أن التطوير المهني والمحترف لأعضاء هيئة التدريس ليس هدفاً بحد ذاته، وإنما هو وسيلة لتطوير التعليم والتعلم من أجل الوصول إلى الجودة الشاملة، وأن رأس المال البشري - والمتمثل بجزء منه في أعضاء هيئة التدريس -

يشكل جزءاً مهماً من مكونات رأس المال الفكري للجامعات، ومن أهم النتائج أن الجامعة تقوم بتحفيز أعضاء هيئة التدريس المتميزين، كما تحفزهم على المشاركة والمساهمة بالأبحاث العلمية.

• دراسة هالة عيد(2015) ، بعنوان " تلبية متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بيثشة في ضوء الكفايات اللازمة لأدوارهم الحالية والمستقبلية."

سعت الدراسة إلى التوصل لمتطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بيثشة اللازمة لتحقيق الكفايات المهنية، ووضع توصيات ومقترحات لتلبية متطلبات التنمية المهنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وشمل مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، الذين يعملون في كليات جامعة بيثشة، وبلغت العينة (200)عضو وعضوة من أصل(400) ، وتوصلت إلى أهم متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بيثشة في ضوء الكفايات اللازمة لأدوارهم الحالية والمستقبلية، ومنها تيسير فرص تبادل الزيارات مع زملاء في جامعات أخرى على المستويين المحلي، والعالمى، وتوفير مصادر للمعلومات تعمل على التطوير الذاتي، وتتيح الاطلاع والبحث المستمر، وتوفير مكافآت تشجيعية للمتميزين في مجال التدريس؛ لإثارة دافعيتهم نحو التطور والنمو المهني.

• دراسة" باتريشيا(2012) "Patricia ، بعنوان " تحفيز أعضاء هيئة التدريس في كلية المجتمع للبحوث الأساسية والتدريسية) البحوث الإجرائية (والتنمية المهنية."

اهتمت هذه الدراسة بالتعرف على الخصائص التحفيزية، والعوامل الدافعة للمشاركة في التنمية المهنية، والأنشطة العلمية الإنتاجية، ومعوقاتهما كما يراها أعضاء هيئة التدريس في كلية المجتمع بجامعة أوكلاهوما بالولايات المتحدة الأمريكية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستكشافي، وتكونت عينة الدراسة من (55) عضو هيئة تدريس. وركزت على أنشطة البحوث الأساسية، والبحوث الإجرائية، والتنمية المهنية. وتشير نتائج الدراسة إلى أن دوافع أعضاء هيئة التدريس في كلية المجتمع لجميع الأنشطة الثلاثة جاءت في المقام الأول بفعل عوامل ذاتية؛ نتيجة للقيمة المضافة بشكل أكبر من العوامل السياقية، أو الخارجية، وتمثلت أكثر الاقتراحات في ضرورة استجابة الكلية لخصائص مكان العمل، وأدوار أعضاء هيئة التدريس، ومشاركة أعضاء هيئة التدريس في تقديم تصورات تحفيزية لأنشطة العمل الثلاثة. وتوفر هذه النتائج آثاراً لمساعدة المسؤولين على اتخاذ قرارات أساسية في الكلية لدعم عمل أعضاء هيئة التدريس، وتتماشى مع رسالة المؤسسة وأهدافها.

• دراسة أحمد العصفور(2017) Ahmad Al-Asfour ، بعنوان " احتياجات التطوير المهني للكلية والتقدم الوظيفي في الكليات والجامعات القبلية."

هدفت الدراسة إلى فهم احتياجات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في الكليات والجامعات القبلية. وقد بحثت الدراسة التحديات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس، ونجاح استراتيجيات التنمية المهنية، وأفضل الممارسات، واحتياجات التنمية المهنية من أعضاء هيئة التدريس. وتم تطبيق الاستبانة على (389) من أعضاء هيئة التدريس، وكانت العينة (126) عضواً. وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى أنه من بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات القبلية أن عبء العمل، وانخفاض الأجور يشكلان نوعاً من التحدي، أيضاً توجد تحديات أعلى بكثير في تعلم السكان الأصليين للثقافة الأمريكية مقارنة مع أعضاء هيئة التدريس الأمريكيين الأصليين، واعتبرت أن معظم الاستراتيجيات والممارسات الناجحة المستخدمة في التطوير المهني هي مسائل الاعتماد، وفهم ثقافة الطلاب، ولا يختلف الأمريكيون الأصليون، وغير الأمريكيين في احتياجاتهم للتطوير المهني، وأن أعضاء هيئة التدريس هم العمود الفقري لأي تعليم عالٍ، وتنميتهم مهنيًا تساعدهم في البقاء على اطلاع بأحدث التقنيات.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي؛ لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها. وقد عرّفه العساف 2016 ، (211 بأنه" ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطة استجواب جميع أفراد مجتمع البحث، أو عينة كبيرة منهم؛ بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها، ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة، أو استنتاج الأسباب."

مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين، الذكور والإناث في جامعة شقراء خلال العام الجامعي 1439 - 1438 هـ والبالغ عددهم (649) جامعة شقراء، (2017).

وقامت الباحثة بتطبيق الأداة على كل أفراد مجتمع الدراسة، وبعد التوزيع، ثم جمعها كان العائد (463) استبانة، تمثل (72%) ، وبعد فرز الاستبانات حصلت الباحثة على (370) استبانة مكتملة البيانات، تمثل (57%) من مجتمع الدراسة.

خصائص أفراد الدراسة:

تم التعرف على خصائص أفراد الدراسة من خلال البرنامج الإحصائي (spss) ، وكانت على النحو الآتي:

- توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية:

جدول (1) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	التكرار	النسبة المئوية
أستاذ	47	12,7%
أستاذ مشارك	75	20,3%
أستاذ مساعد	248	67%
المجموع	370	100%

- توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير الجنس:

جدول (2) توزيع أفراد الدراسة وفقاً للجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	256	69,2%
أنثى	114	30,8%

المجموع	370	100%
---------	-----	------

• توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة:

جدول (3) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من خمس سنوات	63	17,0%
من خمس إلى أقل من عشر سنوات	146	39,5%
10 سنوات فأكثر	161	43,5%
المجموع	370	100%

يتضح من الجداول السابقة أن من رتبهم الأكاديمية) أستاذ مساعد (هم الأعلى من أفراد الدراسة حيث بلغت نسبتهم (67.0%) ، وعدد هم (248) فرداً، كما يتضح أن جنس الذكور هم الأعلى من أفراد العينة حيث بلغت نسبتهم (69.2%) من أفراد الدراسة الإجمالية، وعدد هم (256) فرداً، وأن أفراد الدراسة الذين عدد سنوات خبرتهم (10) سنوات فأكثر (هم الأعلى من أفراد العينة حيث بلغت نسبتهم (43.5%) من مفردات العينة الإجمالية، وعدد هم (161) فرداً.

أداة الدراسة:

بناءً على طبيعة البيانات، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، وجدت الباحثة أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف الدراسة هي (الاستبانة)، وقد تم بناؤها بعد الاطلاع على الأدبيات التربوية، والدراسات السابقة، وتكونت أداة الدراسة من جزأين: الأول: يتضمن البيانات الأولية من الخصائص الوظيفية لأفراد الدراسة ممثلة في (الجنس - الخبرة - الرتبة الأكاديمية)، والثاني عن: متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء، ويتكون من (29) عبارة، في ثلاثة مجالات، وهي:

- المجال الأول: التدريس، ويتضمن (9) عبارات.
- المجال الثاني: البحث العلمي، ويتضمن (11) عبارة.
- المجال الثالث: خدمة المجتمع، ويتضمن (9) عبارات.

وطُلب من أفراد الدراسة اختيار استجابة واحدة من بين أربع استجابات مندرجة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي التالي: أوافق بدرجة كبيرة، أوافق بدرجة متوسطة، أوافق بدرجة ضعيفة، لا أوافق (، وتمثل على التوالي) 4، 3، 2، 1.

صدق أداة الدراسة: تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

أ (الصدق الظاهري) صدق المحكمين: للتحقق من الصدق الظاهري، تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على (10) من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال موضوع الدراسة؛ لإبداء آرائهم حول عبارات الاستبانة، من حيث صياغة ووضوح العبارات، ومدى ملاءمتها للمجال الذي وضعت من أجله، وأي ملاحظات يرونها مناسبة. وبناءً على ما أبداه المحكمون من آراء ومقترحات، أُجريت التعديلات اللازمة التي وافق عليها غالبية المحكمين، وتم اعتماد الاستبانة في صورتها النهائية

ب (صدق الاتساق الداخلي): للتأكد من صدق الاتساق الداخلي، تم حساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، كما يوضح ذلك الجدول التالي: جدول رقم (4) معامل ارتباط بيرسون لدرجة متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء بدرجة المجال

المجال	العبارات	معامل بيرسون للارتباط	درجة الارتباط
التدريس	توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس مصادر معرفة متنوعة تساعد على نموهم المهني	0,679 *	قوي جداً
	تُقدّم لأعضاء هيئة التدريس برامج تطويرية متجددة في تخصصاتهم المختلفة	0,747 *	قوي جداً
	تُقدّم دورات مستمرة لتطوير أعضاء هيئة التدريس ورفع كفاءتهم وأدائهم في مجال مهارات التدريس.	0,750 *	قوي جداً
	تزوّد أعضاء هيئة التدريس ببرامج تساعد على إدارة الموقف التعليمي داخل القاعات الدراسية.	0,749 *	قوي جداً
	تُخصّص لأعضاء هيئة التدريس دورات لاستخدام تقنيات جديدة وتوظيفها في مجال التدريس.	0.717**	قوي جداً
	تتبع منهجية منظمة عند تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس.	..734**	قوي جداً
	تحت أعضاء هيئة التدريس لتقديم أساليب مبتكرة في التدريس.	760**0	قوي جداً

المجال	العبارات	معامل بيرسون للارتباط	درجة الارتباط
	تتبع سياسة التعزيز والإثابة للمتميزين من أعضاء هيئة التدريس.	.691**	قوي جداً
	تساعد أعضاء هيئة التدريس على ممارسة أدوار استشارية وإرشادية وإشرافية للطلبة.	.686**	قوي جداً
البحث العلمي	تُرَوِّد أعضاء هيئة التدريس بأساليب البحث الحديثة المرتبطة بإعداد البحوث العلمية.	.758**0	قوي جداً
	تشجع أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية.	0,707**	قوي جداً
	تدعم أعضاء هيئة التدريس على نشر أبحاثهم في مجال التخصص في المجلات العلمية المرموقة.	0,652**	قوي جداً
	تشجع أعضاء هيئة التدريس على إنجاز بحوثهم العلمية بصورة جماعية وضمن الفرق البحثية.	0,742**	قوي جداً
	تهيئ لأعضاء هيئة التدريس بيئة مُحفزة للإنتاج الفكري والعلمي من مؤلفات مرتبطة بتخصصاتهم.	0,795**	قوي جداً
	ترسم لأعضاء هيئة التدريس خريطة بحثية للمشكلات التي تستحق البحث.	.739**0	قوي جداً
	توفر لأعضاء هيئة التدريس الموارد والإمكانات التي تساعدهم على الإنتاج العلمي (معامل تقنيات - مقاييس تربوية - برمجيات).	.738**0	قوي جداً
	تشارك في أوعية المعلومات المختلفة التي تساعد أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.	.629**0	قوي جداً
	تشجع أعضاء هيئة التدريس على استخدام برامج كشف الاستلال العلمي في البحوث العلمية.	0,765**	قوي جداً
	يوجد لدى الجامعة مراكز للاستفادة من نتائج الأبحاث العلمية وتوظيفها في الجامعة والمجتمع.	0,714	قوي جداً
توفر لأعضاء هيئة التدريس فرصة التواصل العلمي مع الجامعات العالمية.	.700**0	قوي جداً	
خدمة المجتمع	تتيح المجال لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في جمعيات المجتمع المختلفة.	0,761**	قوي جداً
	تدعو أعضاء هيئة التدريس لإعداد بحوث تقف على المشكلات التي تواجه المجتمع والعمل على التصدي لها.	0,798**	قوي جداً
	تدعو أعضاء هيئة التدريس إلى المشاركة في إعداد دورات	0,685**	قوي جداً

المجال	العبارات	معامل بيرسون للارتباط	درجة الارتباط
	تدريبية لتأهيل فئات المجتمع المختلفة		
	تشجع أعضاء هيئة التدريس إلى المشاركة في العمل التطوعي في المجتمع.	** 0,719	قوي جداً
	تشجع أعضاء هيئة التدريس على تقديم استشارات تخصصية لمؤسسات المجتمع المختلفة.	** 0,760	قوي جداً
	تحت أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في وسائل الإعلام لبحث الوعي في القضايا المجتمعية المختلفة.	** 0,767	قوي جداً
	تشجع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة مع القطاع الخاص في خدمة المجتمع.	** 0,741	قوي جداً
	تساعد برامج الجامعة أعضاء هيئة التدريس على زيادة الوعي المجتمعي بالهوية الوطنية.	** 0,739	قوي جداً
	تشجع أعضاء هيئة التدريس على التعاون مع هيئات البحث العلمي في المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص.	0,789	قوي جداً

يتضح من الجدول أن جميع أبعاد محاور الدراسة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01)، مما يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق تسمح بتطبيق أداة الدراسة.

ثبات أداة الدراسة:

يعد الثبات من متطلبات أداة الدراسة، والثبات يعطي اتساقاً في النتائج عندما تطبق الأداة مرات عديدة. ولحساب قيم معامل ثبات الأداة قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة على العينة، وتم حساب قيم معامل الثبات بطريقة التناسق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) وكانت النتيجة كما هي موضحة بالجدول التالي تبين أن أداة الدراسة تتمتع بقيمة ثبات عالية .

جدول (5) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

م	المحور	عدد العبارات	الثبات	الصدق
	متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء			
1	التدريس	9	0,923	0,961

0,964	0,930	11	البحث العلمي	2
0,968	0,938	9	خدمة المجتمع	3
0,964	0,930	29	المجموع	

يوضح الجدول السابق أن أداة الدراسة تتمتع بقيم ثبات عالية.

أساليب المعالجة الإحصائية:

تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Science) التي يرمز لها بالرمز (SPSS)، وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، وقد تم استخدام الأساليب الآتية:

- التكرارات، والنسب المئوية؛ لوصف خصائص أفراد الدراسة، وتحديد استجاباتهم تجاه عبارات المجالات التي تتضمنها أداة الدراسة.
- المتوسط الحسابي "Mean"؛ لمعرفة مدى ارتفاع، أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن أسئلة الدراسة (متوسطات العبارات) مع العلم بأنه يفيد في ترتيب عبارات الدراسة حسب أعلى متوسط حسابي موزون.
- الانحراف المعياري "Standard deviation"؛ للتعرف على مدى انحراف، أو تشتت استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيراتها، ولكل مجال عن متوسطها الحسابي، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات، وانخفض تشتتها بين المقياس.
- معامل الارتباط بيرسون "Pearson Correlation"؛ لمعرفة درجة الارتباط بين أسئلة الدراسة.
- معامل الثبات ألفا كرونباخ "Cronbach's Alpha"؛ لاختبار مدى ثبات أداة الدراسة.
- اختبار T-Test؛ لتحديد الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مجالاتها.
- اختبار تحليل التباين الأحادي "One Way Anova"؛ للتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة نحو مجالاتها تبعاً لمتغيراتهم المستقلة (الرتبة الأكاديمية-الجنس- عدد سنوات الخبرة).

نتائج الدراسة:

تعرض الباحثة فيما يلي تحليل النتائج، وما أسفرت عنه حول متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الرباعي) الحدود الدنيا والعليا (تم حساب المدى $(4-1=3)$ ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي $(3 \div 4=0.75)$ ، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس، أو بداية المقياس، وهي الواحد صحيح؛ وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول رقم (6) الحدود الدنيا والعليا للمقياس الخماسي لمتطلبات التنمية المهنية

المتوسط الحسابي) طول الخلية)	درجة المقياس
أقل من 1.75	لا أوافق
من 1.75 إلى أقل من 2.50	أوافق بدرجة ضعيفة
من 2.50 إلى أقل من 3.25	أوافق بدرجة متوسطة
من 3.25 إلى 4	أوافق بدرجة كبيرة

وللإجابة عن تساؤلات الدراسة تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على أسئلة الاستبانة، وجاءت النتائج كما يلي:

إجابة السؤال الأول: ما متطلبات التنمية المهنية المتوافرة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء؟

جدول رقم (7) استجابات أفراد الدراسة حول متطلبات التنمية المهنية المتوافرة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في مجال التدريس

م	العبرة	أفق بدرجة كبيرة	أوافق بدرجة متوسطة	أوافق بدرجة ضعيفة	لا أوافق	المتوسط الحسابي لانحراف المعياري	رتبة تقدير الإجابات

				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
إفق بدرجة ضعيفة	6	0.924	2.21	25.4	94	37.3	138	28.4	105	8.9	33	توفّر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس مصادر معرفة متنوعة تساعد على نموهم المهني	1
لا أوافق	2	0.841	1.79	43.5	161	38.1	141	14.1	52	4.3	16	تقدّم لأعضاء هيئة التدريس برامج تطويرية متجددة في تخصصاتهم المختلفة	2
لا أوافق	4	0.936	1.94	39.7	147	34.1	126	18.9	70	7.3	27	تقدّم دورات مستمرة لتطوير أعضاء هيئة التدريس ورفع كفاءتهم وأدائهم في مجالات مهارات التدريس.	3
لا أوافق	3	0.880	1.87	40.0	148	38.9	144	15.1	56	5.9	22	تزوّد أعضاء هيئة التدريس ببرامج تساعدهم على إدارة الموقف التعليمي داخل القاعات الدراسية	4
إفق بدرجة ضعيفة	5	0.932	2.03	33.2	123	39.2	145	18.9	70	8.6	32	تخصّص لأعضاء هيئة التدريس دورات لاستخدام تقنيات جديدة وتوظيفها في مجال التدريس	5
إفق بدرجة ضعيفة	7	0.940	2.12	30.8	114	33.8	125	27.6	102	7.8	29	تتبع منهجية منظمة عند تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس	6
إفق بدرجة ضعيفة	9	0.987	2.25	27.8	103	30.8	114	30.0	111	11.4	42	تحت أعضاء هيئة التدريس لتقديم أساليب مبتكرة في التدريس	7
لا أوافق	1	0.897	1.79	47.6	176	30.8	114	16.5	61	5.1	19	تتبع سياسة التعزيز	8

م	العبارة	أفق بدرجة كبيرة		أوافق بدرجة متوسطة		أوافق بدرجة ضعيفة		لا أوافق		المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الترتبة	تقدير الإجابات
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
	والإثابة للمتميزين من أعضاء هيئة التدريس												
9	تساعد أعضاء هيئة التدريس على ممارسة أدوار استشارية وإرشادية وإشرافية للطلبة.	52	14.1	126	34.1	109	29.5	83	22.4	2.40	0.986	8	أفق بدرجة متوسطة
	المجموع	272	8.15	753	22.62	1156	34.72	1149	34.51	2.04	0.925	--	أفق بدرجة ضعيفة

يتضح من الجدول السابق أن متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء جاءت بدرجة) أوافق بدرجة ضعيفة (في مجال التدريس، وذلك بمتوسط حسابي يبلغ(2.04)، وانحراف معياري(0.925)، ونسبة مئوية بمقدار(34.72%)؛ وهذا يرجع إلى كون جامعة شقراء جامعة ناشئة في طور النمو، وهي بحاجة إلى كوادر مؤهلة، إضافة إلى تأسيس بنية تحتية على أسس سليمة. وفيما يلي أبرز نتائج هذا المجال:

- جاءت العبارة رقم (8) وهي: "تتبع سياسة التعزيز والإثابة للمتميزين من أعضاء هيئة التدريس" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة) لا أوافق(، بمتوسط حسابي(1.79)، وانحراف معياري(0.897)، وبنسبة مئوية مقدارها(47.6%)، وتغزو الباحثة ذلك إلى أسباب منها قلة الموارد المالية المخصصة من قبل الجامعة، وعدم وجود لوائح وأنظمة تنظم هذا العمل.
- جاءت العبارة رقم (7) وهي: "تحت أعضاء هيئة التدريس لتقديم أساليب مبتكرة في التدريس" بالمرتبة التاسعة والأخيرة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة) أوافق بدرجة ضعيفة(، بمتوسط حسابي(2.25)، وانحراف معياري(0.987)، وبنسبة مئوية مقدارها(30.8%)؛ وسبب ذلك حداثة نشأة الجامعة في كون أعضاء الهيئة التدريسية جدد، وليسوا ذوي خبرة كافية لتقديم ذلك، وربما لقلّة الإمكانيات المادية، والتقنية التي تعزز ذلك.

جدول رقم (8) استجابات أفراد الدراسة حول متطلبات التنمية المهنية المتوافرة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في مجال البحث العلمي

م	العبارة	أوافق بدرجة كبيرة		أوافق بدرجة متوسطة		أوافق بدرجة ضعيفة		لا أوافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	تقدير الإجابات
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
1	تزوّد أعضاء هيئة التدريس بأساليب البحث الحديثة المرتبطة بأعداد البحوث العلمية.	17	4.6	91	24.6	113	30.5	149	40.3	1.94	0.911	9	لا أوافق
2	تشجع أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية	29	7.8	71	19.2	115	31.1	155	41.9	1.93	0.960	7	لا أوافق
3	تدعم أعضاء هيئة التدريس على نشر أبحاثهم في مجال التخصص في المجالات العلمية المرموقة.	44	11.9	77	20.8	95	25.7	154	41.6	2.03	1.050	8	لا أوافق
4	تشجع أعضاء هيئة التدريس على إنجاز بحوثهم العلمية بصورة جماعية وضمن الفرق البحثية	14	3.8	64	17.3	120	32.4	172	46.5	1.78	0.863	6	لا أوافق
5	تهيئ لأعضاء هيئة التدريس بيئة مُحفزة للإنتاج الفكري والعلمي من	22	5.9	51	13.8	121	32.7	176	47.6	1.78	0.898	5	لا أوافق

م	العبارة	أوافق بدرجة كبيرة		أوافق بدرجة متوسطة		أوافق بدرجة ضعيفة		لا أوافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	تقدير إجابات
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
	مؤلفات مرتبطة بتخصصاتهم.												
6	ترسم لأعضاء هيئة التدريس خريطة بحثية للمشكلات التي تستحق البحث.	15	4.1	46	12.4	111	30.0	198	53.5	1.67	0.845	1	لا أوافق
7	توفر لأعضاء هيئة التدريس الموارد والإمكانات التي تساعدهم على الإنتاج العلمي) معامل تقنيات - مقاييس تربية - برمجيات)	15	4.1	50	13.5	128	34.6	177	47.8	1.74	0.842	4	لا أوافق
8	تشارك في أوعية المعلومات المختلفة التي تساعد أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي	32	8.6	87	23.5	145	39.2	106	28.6	2.12	0.925	11	أوافق بدرجة ضعيفة
9	تشجع أعضاء هيئة التدريس على استخدام برامج كشف الاستلال العلمي في البحوث العلمية	19	5.1	61	16.5	142	38.4	148	40.0	1.87	0.869	10	لا أوافق
10	يوجد لدى الجامعة مراكز	17	4.6	36	9.7	122	33.0	195	52.7	1.66	0.834	2	لا أوافق

م	العبارة	أوافق بدرجة كبيرة		أوافق بدرجة متوسطة		أوافق بدرجة ضعيفة		لا أوافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	تقدير الإجابات
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
	للاستفادة من نتائج الأبحاث العلمية وتوظيفها في الجامعة والمجتمع												
11	توفر أعضاء هيئة التدريس فرصة التواصل العلمي مع الجامعات العالمية	15	4.1	47	12.7	125	33.8	183	49.5	1.71	0.839	3	لا أوافق
	المجموع	239	15.87	681	16.72	1337	32.85	1813	44.54	2.02	0.984	--	أوافق بدرجة ضعيفة

يتضح من الجدول السابق أن متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء جاءت بدرجة) أوافق بدرجة ضعيفة (لمجال البحث العلمي، وذلك بمتوسط حسابي بلغ (2.02)، وانحراف معياري(0.984) ، ونسبة مئوية بمقدار(44.56%) ، وفيما يلي أبرز نتائج هذا المجال:

- جاءت العبارة رقم (6) وهي: " ترسم لأعضاء هيئة التدريس خريطة بحثية للمشكلات التي تستحق البحث " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة) لا أوافق(، بمتوسط حسابي(1.67) ، وانحراف معياري(0.845) ، وبنسبة مئوية مقدارها (53.5%)، وهذه النتيجة تؤدي إلى ضعف في الأداء البحثي لدى عضو هيئة التدريس الذي بدوره يسهم في حل مشكلات الجامعة والمجتمع، وهذا ما دعت إليه النظرية البنائية حيث إن الجامعة مكتملة للمجتمع، ولا بد أن تعالج قضاياها، وتسهم في بنائه.
- جاءت العبارة رقم (8) وهي: "تتشارك في أوعية المعلومات المختلفة التي تساعد أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي" بالمرتبة الحادية عشرة والأخيرة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة) أوافق بدرجة ضعيفة(، بمتوسط حسابي (2.12)، وانحراف معياري(0.925) ، وبنسبة مئوية مقدارها(39.2%) ؛ ويُعزى ذلك إلى كون جامعة شقراء ربما لا تتمتع بشراكات مع جامعات أخرى في أوعية المعلومات

المختلفة؛ لذا لا بد من تطوير ذلك وتوفير مصادر متنوعة تخدم كلاً من عضو هيئة التدريس، والطالب الجامعي؛ للرفع من مستوى أدائهم وكفاءتهم.

جدول رقم (9) استجابات أفراد الدراسة حول متطلبات التنمية المهنية المتوافرة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في مجال خدمة المجتمع

م	العبارة	وافق بدرجة كبيرة		وافق بدرجة متوسطة		وافق بدرجة ضعيفة		لا أوافق		الرتبة	تقدير الإجابات
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
1	تتيح المجال لأعضاء هيئة تدريس للمشاركة في جمعيات المجتمع المختلفة.	34	9.2	81	21.9	147	39.7	108	29.2	2	أفق بدرجة ضعيفة
2	دعو أعضاء هيئة التدريس لإعداد بحوث تقف على مشكلات التي تواجه المجتمع والعمل على التصدي لها.	30	8.1	80	21.6	157	42.4	103	27.8	1	أفق بدرجة ضعيفة
3	دعو أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في إعداد دورات تدريبية لتأهيل فئات المجتمع المختلفة	58	15.7	120	32.4	126	34.1	66	17.8	4	أفق بدرجة ضعيفة
4	شجع أعضاء هيئة التدريس إلى المشاركة في العمل التطوعي في المجتمع.	52	14.1	114	30.8	118	31.9	86	23.2	5	أفق بدرجة ضعيفة
5	شجع أعضاء هيئة التدريس على تقديم استشارات نصصية لمؤسسات المجتمع المختلفة	37	10.0	76	20.5	130	35.1	127	34.3	3	أفق بدرجة ضعيفة
6	حث أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في وسائل إعلام لبث الوعي في القضايا المجتمعية المختلفة.	18	4.9	68	18.4	127	34.3	157	42.4	1	لا أوافق
7	شجع أعضاء هيئة التدريس على الشراكة مع القطاع الخاص في خدمة المجتمع.	26	7.0	66	17.8	121	32.7	157	42.4	1	لا أوافق
8	ساعد برامج الجامعة أعضاء هيئة التدريس على زيادة الوعي المجتمعي بالهوية الوطنية.	39	10.5	116	31.4	126	34.1	89	24.1	4	أفق بدرجة ضعيفة
9	شجع أعضاء هيئة التدريس	29	7.8	81	21.9	130	35.1	130	35.1	3	لا أوافق

												الى التعاون مع هيئات البحث العلمي في المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص.
فوق بدرجة ضعيفة	---	0.940	2.13	30.82	102.35	48.1182	24.08	0.802	9.7	323	المجموع	

يتضح من الجدول السابق أن متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء جاءت بدرجة) أوافق بدرجة ضعيفة (لمجال خدمة المجتمع، وذلك بمتوسط حسابي يبلغ (2.13)، وانحراف معياري (0.940)، ونسبة مئوية بمقدار (35.48%) وفيما يلي أبرز نتائج هذا المجال:

- جاءت العبارة رقم (2) وهي: "تدعو أعضاء هيئة التدريس لإعداد بحوث تقف على المشكلات التي تواجه المجتمع، والعمل على التصدي لها"، بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة) أوافق بدرجة ضعيفة(، بمتوسط حسابي (2.10)، وانحراف معياري (0.901)، وبنسبة مئوية مقدارها (42.4%) وترى الباحثة أهمية القيام ببحوث تلبي احتياجات المجتمع، وتسهم في حل قضاياها حيث إن هذا أحد أهداف الجامعة، ومن أدوار عضو هيئة التدريس.

- جاءت العبارة رقم (4) وهي: "تشجع أعضاء هيئة التدريس إلى المشاركة في العمل التطوعي في المجتمع" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة) أوافق بدرجة ضعيفة(، بمتوسط حسابي (2.36)، وانحراف معياري (0.989)، وبنسبة مئوية مقدارها (31.9%)، وهذا ربما يدعو إلى أن تسعى جامعة شقراء للقيام بالأعمال التطوعية لخدمة شرائح المجتمع المختلفة؛ لأن من أهداف الجامعات هو تقديم خدمة مجتمعية؛ لأن أداءها ذلك بالشكل المطلوب يحقق نجاحها.

إجابة السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول متطلبات التنمية المهنية المتوافرة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء تُعزى إلى متغيرات (الجنس - الخبرة - الرتبة الأكاديمية)؟

تم استخدام اختبار ت "T- test"؛ لإيجاد الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء تُعزى إلى متغيرات) الجنس).

جدول رقم (10) يوضح الفروق في إجابات أفراد الدراسة لمتطلبات التنمية المهنية المتوافرة لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة الإحصائي
التدريس	ذكر	256	18.4180	6.55363	0.079	0.699
	أنثى	114	18.3596	6.57849		
البحث العلمي	ذكر	256	20.0469	7.40573	0.707	0.274
	أنثى	114	20.6491	7.91211		
خدمة المجتمع	ذكر	256	18.9023	6.71859	1.025	0.225
	أنثى	114	19.7018	7.36763		

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس في استجابات أفراد الدراسة نحو متطلبات التنمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء وذلك في المجالات الثلاثة: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.

وللكشف عن الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء التي تُعزى إلى متغيري) الخبرة – الرتبة الأكاديمية (تم استخدام اختبار أنوفا. "One way anova"

جدول رقم (11) يوضح الفروق في إجابات أفراد الدراسة لمتطلبات التنمية المهنية المتوافرة لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيري سنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية

العنصر	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة الإحصائي
الخبرة	بين المجموعات	801.770	2	400.885	1.059	0.348
	داخل المجموعات	138899.498	367	378.473		
	المجموع	139701.268	369			
الرتبة	بين	4355.191	2	2177.596	5.905	0.003

					المجموعات	الأكاديمية
					368.790	
		369	139701.268	المجموع		

أشارت النتائج في الجدول رقم (11) إلى أن قيمة ف (بالنسبة لمتغير الخبرة تساوي (1.059)، ومستوى الدلالة تساوي (0.348)، ويدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بمتغير الخبرة، كما يتضح أن قيمة ف (لمتغير الرتبة الأكاديمية تساوي (5.905)، ومستوى الدلالة تساوي (0.003)، وتدلل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بمتغير الرتبة الأكاديمية، وهذا يُعزى إلى أنه كلما زادت الرتبة الأكاديمية كانت متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس عالية

توصيات الدراسة:

بناءً على ما انتهت إليه الدراسة من نتائج، فإنها تقدم التوصيات الآتية:

- زيادة الاهتمام بالمهارات التدريسية، والمقررات الدراسية، وطرائق تقويم الطلاب واعتبارها أهم المعايير في تقييم عضو هيئة التدريس، وترقيته.
- توفير الأجهزة والتقنيات المتقدمة داخل قاعات التدريس، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام أحدث الاستراتيجيات والتقنيات عالمياً في هذا المجال.
- تحفيز أعضاء هيئة التدريس مادياً، ومعنوياً للمشاركة المجتمعية، في الأنشطة الوطنية الثقافية، والصحية، والعلمية، وتقديم الاستشارات، وتنفيذ برامج التوعية، والمشاركة الإعلامية في الوسائل المرئية، والمقروءة، والمسموعة.
- وضع معايير واضحة ومحددة لتقييم عضو هيئة التدريس في الجامعة، وتكون متوافقة مع المعايير العالمية، وتشمل إنجازاته في المجالات الثلاثة: التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.
- دعم أعضاء هيئة التدريس، وتسهيل مشاركتهم في المؤتمرات، والندوات ذات العلاقة بتنمية المهارات المهنية سواء كان ذلك داخلياً، أو خارجياً.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على عقد الشراكة مع القطاع الخاص، ومراكز البحث العلمي المتخصصة.

المراجع

- بصفر، حسان عمر؛ عامر، عبدالرؤوف عامر؛ محمد، ربيع عبدالرؤوف (2011). *التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي*. ط. (1). القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- جامعة الملك سعود، عمادة تطوير المهارات، 2018، تم استرجاعه بتاريخ: 2018-3-22
<http://dsd.ksu.edu.sa/ar>
- جامعة عين شمس (2014). مركز تطوير التعليم الجامعي. تم استرجاعه بتاريخ-3-13 2018:
- <http://edu.asu.edu.eg/article.php?action=show> HYPERLINK
"http://edu.asu.edu.eg/article.php?action=show&id=8763"
& HYPERLINK
"http://edu.asu.edu.eg/article.php?action=show&id=8763"i
d=8763#.WvLgUfA9LIU
- جامعة القاهرة (2013). مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات. دليل البرامج التدريبية. القاهرة: مطابع الجامعة.
- حبيب، رياح عبد الوهاب (2015). *واقع استخدام ممارسات التعلم البنائي لدي معلمي مرحلة التعليم الأساسي بمحافظة غزة*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، كلية التربية، غزة.
- حداد، محمد بشير (2004). *التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي -دراسة مقارنة*. ط. (1). القاهرة: دار عالم الكتب.
- الخالدة، محمد؛ وآخرون (2006). أبريل. (الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية في الجامعات العربية لضمان نوعية التعليم: ندوة تطوير كليات التربية في ضوء التوجهات العالمية، جامعة اليرموك، الأردن).
- داود، عبدالعزيز (2008). *استراتيجية مقترحة للاعتماد الأكاديمي بالجامعات المصرية في ضوء خبرات بعض الدول*. مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، (52) 14 ، 150-54
- رياض، فاطمة نتاج (2010). *الجامعة ومواجهة التحديات التكنولوجية- برامج التطوير وسيناريوهات المستقبل*. ط. (1). القاهرة: دار اليُسر.
- السميح، عبدالمحسن محمد (2009). *دراسات في الإدارة الجامعية*. ط. (1). عمان: دار الحامد للنشر.

الشخشير، حلا محمود. (2010). *مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم*. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين .

الشخبي، علي السيد. (2012). *آفاق جديدة في التعليم الجامعي*. ط. (1) القاهرة: دار الفكر العربي.

طوطح، ليانا إسحاق. (2016). *التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم: واقع ومعوقاته وآلية الارتقاء به*. رسالة ماجستير، جامعة القدس المفتوحة، كلية العلوم التربوية، فلسطين.

عبدالعال، أشرف. (2004). *برنامج مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء بعض التحديات العالمية المعاصرة*. رسالة دكتوراه، جامعة المنوفية، كلية التربية، مصر.

العساف، صالح حمد. (2016). *المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية*. ط. (3) الرياض : دار الزهراء للنشر والتوزيع.

عون، وفاء محمد. (2016). *دراسة تقييمية للبرامج التدريبية الصيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود من وجهة نظرهم*. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، جامعة عين شمس، كلية التربية، مصر، (1) 40 ، 7-147.

عويس، وليد عمر. (2015). *أثر تطوير رأس المال الفكري لأعضاء هيئة التدريس لضمان الجودة في التعليم في الجامعات الأردنية. المؤتمر العلمي الدولي الأول - منظمات الأعمال - الفرص والتحديات والتطلعات، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن، 1-32*.

عيد، هالة فوزي (2015). أبريل. *تلبية متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة في ضوء الكفايات اللازمة لأدوارهم الحالية والمستقبلية*. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مصر، (102) 26 ، 7-120.

غالب، ردمان محمد سعيد؛ وعالم، توفيق علي. (2008). *التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي*. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، (1) 1، اليمن، 160-188.

الغامدي، عمير سفر. (2012). *التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية ضمن معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE)*. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

- الفايز، ضحى عبدالعزيز (1436). هـ. واقع مساهمة جامعة شقراء في برامج خدمة المجتمع . رسالة ماجستير غير منشورة .كليات الشرق العربي، كلية الإدارة والإشراف التربوي، الرياض.
- الكبيسي، عبد الواحد؛ سويدان، سعادة؛ الحياني، صبري؛ الجنابي، طارق؛ حسين، إسماعيل . (2012) *أخلاقيات وآداب مهنة التدريس الجامعي*. ط. (1) عمان: مركز ديونو لتعليم التفكير.
- مبارك، شيماء محمد ؛ علي، أبو اليزيد الصاوي؛ وصادق، عادل علي . (2016) تصميم نموذج تدريسي مقترح قائم علي النظرية البنائية -دراسة نظرية، *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية -كلية التربية -جامعة عين شمس*، 15-58: (2) 40
- مخيمر، عبدالعزيز (2005). ديسمبر .(الطريق إلى الجودة والاعتماد في الجامعات العربية "المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر) العربي الرابع (بعنوان: تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد. مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، مصر.
- مساعدة، وجدان محمد . (2014). *الصفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات*. عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- معمر، ربيعة . (2015) رأس المال البشري ودوره في تحقيق الابتكار التنظيمي -دراسة ميدانية في عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مدينة ورقلة، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية، الجزائر.
- هيئة تقويم التعليم العام . (2016). *المعايير المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية*. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- Al-Asfour, Ahmad. (2017). Faculty Professional Development Needs and Career Advancement at Tribal Colleges and Universities, *Journal of Faculty Development*, 31 (1), 41-48.
- Adu, E. O., & Okeke, C. I. O. (2014). Factors Affecting Lecturers' Participation in Continuing Professional Development (CPD). *Journal of Sociology and Social Anthropology*, 5(3), 271-281.
- Ebert-May, D.; Derting, T. L.; Hodder, J.; Momsen, J. L.; Long, T. M., & Jardeleza, S. E. (2011). What we say is not what we do: effective evaluation of faculty professional development programs. *BioScience*, 61(7), 550-558.
- Mukeredzi, T. G. (2013). Professional development through teacher roles: Conceptions of professionally unqualified

teachers in rural South Africa and Zimbabwe. *Journal of Research in Rural Education (Online)*, 28(11), 1-17.

- Mundy, M. A.; Kupczynski, L.; Ellis, J. D., & Salgado, R. L. (2012). Setting the standard for faculty professional development in higher education. *Journal of Academic and Business Ethics*, 5, 1-9.
- Osami, I. (2013). Implementing vocational and technical education programmes in South-South Nigeria: a case of rivers state. *International Journal of Scientific Research in Education*, 6(2), 128-148.
- Patricia L. Hardre. (2012). Community Collage Faculty Motivation for Basic Research, Teaching Research, and Professional Development. *Community Collage Journal of Research and Practice*. 36 (8), 539-561.
- Texas State University. (2018). Explorations into Teaching the Foundations for Multicultural Effectiveness. Retrived 18-5-2018 from: <http://signup.txstate.edu/topics/488-it-can-be-taught-explorations-into-teaching-the-foundations-for-multicultural-effectiveness-online-webinar>
- University of Michigan. (2018). National Center For Faculty Development and Diversity. Retrived 18-5-2018 from: <https://odei.umich.edu/national-center-for-faculty-dev-and-diversity/>
- Williams, Ch.; Killion, J. (2009). Online Professional Development. *Multimedia & Internet @schools*, Vol.16 Issue4, Jul/Aug.