



**تحسين التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس
بجامعة الأزهر في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية**

إعداد

أ.م.د/ محمد عباس محمد عبد الرحيم
أستاذ مساعد الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة
بكلية التربية بتفهننا الأشراف - جامعة الأزهر

د/ محمد عبد الحميد رزق عربانو
مدرس الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة
بكلية التربية بتفهننا الأشراف - جامعة الأزهر

تحسين التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في

ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية

محمد عباس محمد عبد الرحيم^١، محمد عبد الحميد رزق عربانو^٢

قسم الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة، كلية التربية بتفهننا الأشراف،
دقهلية، جامعة الأزهر.

^١ البريد الإلكتروني للباحث الرئيس:

mohamedabdelraheem1543.el@azhar.edu.eg

^٢ البريد الإلكتروني للمشارك:

mohamedorbano61@gmail.com

المستخلص

هدف البحث تحسين التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية، ولتحقيق هذا الهدف استخدم البحث المنهج الوصفي لتعرف الأسس النظرية للتنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، ورصد خبرات بعض الجامعات الأجنبية في مجال التنمية المهنية لهذه الفئة، كما استعان بالاستبانة التي طبقت على عينة ممثلة قوامها (٣٦٢) عضواً من هذه الفئة: لتحديد مستوى التنمية المهنية ومواقفها لديهم، وأسفر البحث عن عدة نتائج أبرزها: مستوى التنمية المهنية لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر جاء بدرجة ضعيفة، حيث بلغ الوزن النسبي (١.٤٩)، وبترتيب مجالات التنمية المهنية حسب الوزن النسبي، جاء مجال البحث العلمي في المرتبة الأولى بمستوى ممارسة متوسطة وبوزن نسبي (١.٧١)، ثم مجال التدريس في المرتبة الثانية بمستوى ممارسة ضعيفة وبوزن نسبي (١.٥٢)، ثم مجال خدمة المجتمع في المرتبة الثالثة بمستوى ممارسة ضعيفة وبوزن نسبي (١.٤٣)، ثم مجال القيادة في المرتبة الأخيرة بمستوى ممارسة ضعيفة وبوزن نسبي (١.٢٩)، كما أن معوقات التنمية المهنية لهذه الفئة جاءت بدرجة توافر كبيرة وبوزن نسبي (٢.٨٨)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين استجابات أفراد العينة حول مستوى التنمية المهنية ومواقفها تُعزى لمتغير الدرجة الوظيفية (معيد - مدرس مساعد) أو متغير طبيعة الدراسة (نظرية - عملية)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير اعتماد الكلية (معتمدة - غير معتمدة) لصالح معتمدة، وفي ضوء خبرات الجامعات الأجنبية التي تم رصدها، وما أسفرت عنه نتائج الدراسة الميدانية، قام الباحثان ببناء تصور مقترح لتحسين التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، معاوني أعضاء هيئة التدريس، جامعة الأزهر، خبرات بعض الجامعات الأجنبية.



Improving Professional Development of Assistant Faculty Members at Al-Azhar University Based on Experiences of Some Foreign Universities

Muhammad Abbas Muhammad Abdel Rahim^١, Muhammad Abdel hameed rezk orpano

Department of Administration, Planning and Comparative Studies,
Faculty of Education, Tafhana Al-Ashraf, Al-Azhar University

^١Corresponding author E-mail: mohamedabdelraheem1543.el@azhar.edu.eg

Abstract

The research aims at improving professional Development of Assistant Faculty Members at Al-Azhar University Based on Experiences of Some Foreign Universities, To achieve this objective, the research used the descriptive methodology to explore the theoretical foundations of professional development for assistant faculty members, It also deals with the experiences of selected foreign universities in the field of professional development for this category, A questionnaire was applied to a sample of (362) participants to evaluate the level of professional development and its obstacles among them, The research had several key findings, including the relatively low level of professional development among assistant faculty members at Al-Azhar University, with a mean of (1.49), In terms of specific areas of professional development, research activities came in the first rank with a moderate level of practice and a mean (1.71), followed by teaching activities with a weak level of practice and a mean (1.52), Community service activities came in the third rank with a weak level of practice and a mean (1.43), while leadership activities came at the last rank with a weak level of practice and a mean (1.29), Additionally, the research identified significant obstacles to professional development among this group, with a high level of availability and a mean (2.88), There were no statistically significant differences at the (0.05) significance level in the responses of the sample participants regarding the level of professional development and its obstacles based on variables such as job rank (demonstrators vs. assistant lecturer), or the nature of the study program (theoretical vs. practical), However, there were statistically significant differences in favor of accredited faculties compared to non-accredited faculties, Based on these findings from foreign universities and the results of the field study, the researchers proposed a prospective for improving the professional development of assistant faculty members at Al-Azhar University.

Keywords: Professional Development, Assistant Faculty Members, Al-Azhar University, Experiences of Some Foreign Universities.

تحسين التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر

في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية

الجزء الأول: الإطار العام للبحث:

مقدمة:

يعتمد نجاح أي مجتمع في شتى نواحي الحياة على نظامه التعليمي خاصة الجامعي؛ فالمؤسسة الجامعية هي مصنع الكوادر البشرية والبحوث العلمية اللازمة لهضته، فضلاً عما تقدمه من خدمات مجتمعية متنوعة، ويتوقف نجاح هذه المؤسسة في تحقيق أهدافها على توافر عضو هيئة تدريس كفاء و متميز، ومنهج مواكب للتطورات يلبي حاجات الطلاب واحتياجات المجتمع، وبيئة جامعية (المبنى بتجهيزاته ومرافقه) جاذبة، ولن يتحقق ذلك إلا من خلال إدارة واعية وحكيمة.

وانطلاقاً مما سبق يعد عضو هيئة التدريس أحد أبرز مدخلات المؤسسة الجامعية، ويتوقف نجاحها في تحقيق أهدافها - إلى حد كبير - على درجة كفاءته؛ لذا وضعت تلك المؤسسة التشريعات التي تضمن انتقاء معاوني أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم نواة لهؤلاء الأعضاء، فضلاً عن الاهتمام بإكساب المعاونين المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات اللازمة للاضطلاع بأدوارهم الحالية والمستقبلية في مجالات (التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع) بجانب تنمية قدراتهم القيادية.

حيث أصبحت التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس ضرورة فرضتها المتغيرات والسياقات الحالية، التي أجبرت الجامعات على السعي نحو الجودة والتميز، اللذان يعتمدان بشكل رئيس على كفاءة العنصر البشري، واستجابة لذلك أنشأت العديد من الجامعات مراكز للتنمية المهنية لهذه الفئة، ووضعت البرامج والأنشطة اللازمة لتحقيقها بالشكل المنشود، ودعمتها مادياً وبشرياً.

وتمتلك جامعات أوروبا وأمريكا الشمالية - والتي من بينها جامعات (أكسفورد - تكساس إيه أند إم - أريزونا - ستانفورد - معهد تاييلور للتعليم والتعلم "جامعة كاليفارني" - معهد الجامعة الأوروبية) - خبرات واسعة في مجال التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، والتي تُعد بمثابة نموذجاً يحتذى به في هذا المجال.

مشكلة البحث:

رغم صدور قرار من مجلس جامعة الأزهر بتكليف مركز ضمان الجودة والتدريب بالجامعة - ومقره كلية التربية بنين بالقاهرة - بتقديم دورات تدريبية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في فنيات كتابة البحوث العلمية والرسائل ونشرها، وتحليل البيانات واستنباط النتائج ومناقشتها، وأخلاقيات البحث العلمي، وفنيات التعليم والتعلم (جامعة الأزهر، ٢٠١٣)، إلا إنه بالرجوع إلى المسئولين بالمركز تبين أنها لم تُفَعَّل حتى الآن، وأن المركز لم يقدم منذ إنشائه أية دورات لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، رغم أن التنمية المهنية لهذه الفئة من صميم أهدافه.

وهو ما أكدته دراستا (عرايس، ٢٠١٨: ١٥٠) و(عريانو، ٢٠٢١: ١٣٤) من اقتصار المركز على الدورات التدريبية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس كشرط للتقدم، في الوقت الذي لا تتوفر فيه دورات لتنمية معارف ومهارات الهيئة المعاونة رغم نواة لأعضاء هيئة التدريس.

وتوصلت دراسة (كفاي، ٢٠١٧: ٣٤٣) إلى قلة البرامج التدريبية المخصصة لتنمية معارف ومهارات أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة، مع محدودية معرفتهم بالحقوق والواجبات الوظيفية، في ظل ندرة البرامج التوجيهية المقدمة من الكلية أو الجامعة والنصح والإرشاد من أعضاء هيئة التدريس.

كما توصلت دراسة (المتولي، ٢٠٢٢: ١٤٥) إلى ارتفاع مستوى الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس الجدد بجامعة الأزهر؛ نتيجة قلة الاهتمام بتنميتهم مهنيًا وتأهيلهم للقيام بمهامهم المستقبلية خلال مرحلة ما قبل الدكتوراه.

وأسفرت الدراسة الاستطلاعية - التي أجراها الباحثان على (٣٧) عضوًا من معاوني أعضاء هيئة التدريس من كليات متنوعة بجامعة الأزهر خلال شهر أكتوبر ٢٠٢٢ م - عن ضعف اهتمام الجامعة بتنميتهم مهنيًا في مجالات (التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع - القيادة).

وفي ضوء ما سبق تبلور مشكلة البحث في الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن تحسين التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية؟

وإنشق من السؤال الرئيس السابق الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما الأسس النظرية للتنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس؟
- ٢- ما خبرات بعض الجامعات الأجنبية في التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس؟
- ٣- ما مستوى التنمية المهنية ومعوقاتها لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من وجهة نظرهم؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول مستوى التنمية المهنية ومعوقاتها تُعزى لمتغيرات (الدرجة الوظيفية - طبيعة الدراسة - اعتماد الكلية)؟
- ٥- ما التصور المقترح لتحسين التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية؟

أهداف البحث:

سعى البحث إلى تحسين التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية، وذلك من خلال تحقيق الأهداف المحلية التالية:

- ١- تعرّف الأسس النظرية للتنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس.
- ٢- رصد خبرات بعض الجامعات الأجنبية في التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس.
- ٣- تحديد مستوى التنمية المهنية ومعوقاتها لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من وجهة نظرهم.

- ٤- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد العينة حول مستوى التنمية المهنية ومواقفها والتي تُعزى لمتغيرات (الدرجة الوظيفية - طبيعة الدراسة - اعتماد الكلية).
- ٥- بناء تصور مقترح لتحسين التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية.

أهمية البحث:

ترجع أهمية البحث إلى:

- تحقيق مبدأ دستوري، حيث نصت المادة (٢٢) من الدستور المصري لعام ٢٠١٤م على أن تكفل الدولة تنمية الكفاءات العلمية والمهارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم، بما يضمن جودة التعليم وتحقيق أهدافه.
- أهمية الفئة التي يتناولها البحث، والتي تمثل ركيزة أساسية في منظومة التعليم الجامعي، وأحد العوامل المحددة لجودته.
- تحديد احتياجات معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من خلال الكشف عن واقع تنميتهم مهنيًا.
- تزويد المسؤولين ومتخذي القرار بجامعة الأزهر بتصور مقترح لتحسين التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية.

حدود البحث:

اقتصر البحث على الحدود التالية:

- ١- حدود موضوعية: وتمثلت في الكشف عن واقع مجالات التنمية المهنية (التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع - القيادة) ومواقفها لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، مع رصد خبرات بعض الجامعات الأجنبية (أكسفورد - تكساس إيه أند إم - أريزونا - ستانفورد - معهد تاييلور للتعليم والتعلم "جامعة كالجاري" - معهد الجامعة الأوروبية) في التنمية المهنية لهذه الفئة للاستفادة منها، وقد تم اختيار هذه الجامعات لحصولها على مراكز متقدمة في التصنيفات العالمية. مع جودة خبرتها في المجال محل البحث، خاصة بعد دخول الباحثين إلى الموقع الإلكتروني لعدة جامعات مرموقة.
- ٢- حدود بشرية: طبقت أداة البحث (الاستبانة) على (٣٦٢) عضوًا من معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- ٣- حدود مكانية: وتمثلت في كليات جامعة الأزهر بالقاهرة والدقهلية وأسيوط.
- ٤- حدود زمنية: طبقت أداة البحث خلال شهري مايو ويونيو ٢٠٢٣م.

منهج البحث وأداته:

تفرض كل مشكلة بحثية منهجًا معينًا يُعد أكثر ملائمة لدراستها، وفي إطار معالجة مشكلة البحث الحالي ولتحقيق الأهداف السابق عرضها، استخدم البحث المنهج الوصفي الذي يقوم بوصف ما هو كائن وتفسيره (شحاتة، ٢٠٠٩: ١٨٧): لتعرّف الأسس النظرية للتنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، ورصد خبرات بعض الجامعات الأجنبية في مجال التنمية المهنية

لهذه الفئة، كما استعان بالاستبانة لتحديد مستوى التنمية المهنية ومعوقاتها لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من وجهة نظرهم.

مصطلحات البحث:

١. التنمية المهنية:

ورد في لسان العرب أن "التنمية لغة مصدر نعى، والنماء هو الزيادة، يُقال نعى ينعي نعيًا ونُعيًا ونماءً أي زاد وكثر" (ابن منظور، ١٩٥٩: ٣٤١).

وقد تعددت تعريفات الكُتَّاب والباحثين للتنمية المهنية، حيث عُرِّفت بأنها: "عملية تنمية أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في إطار أدوارهم المهنية الجديدة في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وتتضمن التنمية المهنية الذاتية والتنمية المهنية بدعم من الإدارة الجامعية" (علي، ٢٠١٨: ١٣).

كما عُرِّفت بأنها: مجموعة الجهود المنهجية المعدة لإحداث تغيير في ممارسات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم ومواقفهم ومعتقداتهم ونتائج تعلم الطلاب (Schildkamp, et al., 2020: 282).

ويقصد بها إجرائيًا: كافة الجهود المبذولة ذاتيًا أو نظاميًا لإكساب معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات اللازمة لأداء أدوارهم بكفاءة وفعالية في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والقيادة.

٢. معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر:

ويقصد بهم إجرائيًا: جميع المعيدين والمدرسين المساعدين العاملين بجامعة الأزهر.

٣. خبرات بعض الجامعات الأجنبية:

ويقصد بها إجرائيًا: السياسات والممارسات الناجحة في مجال التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة (أكسفورد - تكساس إيه أند إم - أريزونا - ستانفورد - معهد تيلور للتعليم والتعلم "جامعة كالجاري" - معهد الجامعة الأوروبية).

الدراسات السابقة:

بمراجعة الدراسات السابقة تبين ندرة الدراسات التي تناولت التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، وفيما يلي عرض الدراسات العربية والأجنبية - التي توصل إليها الباحثان - والتي تناولت التنمية المهنية لهذه الفئة، وقد تم ترتيبها وفق التسلسل الزمني لها من الأقدم إلى الأحدث على النحو التالي:

أولاً: الدراسات العربية:

١ - هدفت دراسة (أبوشوشة، ٢٠١٠) الكشف عن دور مشروعات تطوير التعليم العالي في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بجامعة سوهاج، ولتحقيق هذا الهدف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استعان بالاستبانة التي طبقت على عينة قوامها

(١٧٢) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس و(١١٠) عضوًا من أعضاء الهيئة المعاونة، وتوصلت إلى أن هذه المشروعات تسهم بدرجة كبيرة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بالجامعة في مجالات أخلاقيات المهنة والتدريس والمهارات القيادية والإدارية، بينما تسهم بدرجة متوسطة في مجالي خدمة المجتمع والبحث العلمي، وفي ضوء ذلك وضعت الدراسة عدة آليات لتعظيم الاستفادة من هذه المشروعات في التنمية المهنية لهم.

٢- هدفت دراسة (خير وآخرون، ٢٠١١) تطوير بيئة افتراضية تفاعلية لزيادة المهارات المهنية لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة، ولتحقيق هذا الهدف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والمنهج شبه التجريبي؛ للتحقق من فاعلية البيئة الافتراضية التفاعلية، حيث طبقت الدراسة على عينة من معاوني أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية النوعية جامعة بورسعيد، والتي تم تقسيمها إلى مجموعتين، وتم إجراء الاختبار القبلي عليهما لقياس الأداء المهاري المهني لديهم، ثم درست مجموعة (١) المهارات المهنية من خلال التدريب التقليدي، بينما درست مجموعة (٢) المهارات المهنية من خلال البيئة الافتراضية التفاعلية، وبعد إجراء الاختبار البعدي على المجموعتين تبين زيادة المهارات المهنية لدى المجموعة الثانية.

٣- هدفت دراسة (اللبودي، ٢٠١٣) تطوير أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بالجامعات المصرية في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، ولتحقيق هذا الهدف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والمنهج المقارن، كما استعانَت بالمقابلة كأداة رئيسة لجمع البيانات اللازمة من عينة الدراسة التي تكونت من (٢٤٠) عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة من خمس جامعات مصرية وهي (جامعة قناة السويس - جامعة المنصورة - جامعة حلوان - جامعة عين شمس - جامعة المنيا)، وتوصلت إلى غلبة الطابع النظري على المحتوى التدريبي، واقتصار أساليب التنمية المهنية على المحاضرة والمناقشة، وضعف تطبيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم، وفي ضوء تلك النتائج وضعت الدراسة التصور المقترح.

٤- هدفت دراسة (العنزي، ٢٠١٥) تعرّف واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك في ضوء بعض المتغيرات (الجنس - الرتبة الأكاديمية - التخصص)، ولتحقيق هذا الهدف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استعانَت بالاستبانة التي طبقت على عينة قوامها (١١٢) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة، وتوصلت إلى وجود خمسة مؤشرات دالة على قيام الجامعة بدور فاعل في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة وهي على الترتيب: مجال تنمية القدرات المتعلقة بالبحث العلمي، ثم مجال تنمية القدرات المهنية، ثم مجال تنمية المهارات الإدارية، ثم مجال تنمية القدرات المتعلقة بخدمة المجتمع، ثم مجال تنمية القدرات المتعلقة بالنواحي الذاتية، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) تبعًا لمتغير (الجنس) لصالح الذكور مقارنة بالإناث، وتبعًا لمتغير (الرتبة الأكاديمية) لصالح أعضاء هيئة التدريس مقارنة بأعضاء الهيئة المساندة، وقد قدمت الدراسة عدة توصيات أبرزها ضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس على نشر

بحوثهم في الدورات المتخصصة محليًا وعالميًا، وتأسيس مكتبة جامعية كبرى مزودة بأحدث الإصدارات.

٥- هدفت دراسة (الوحش، ٢٠١٥) الكشف عن متطلبات التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة بيشة من وجهة نظرهم، وصولًا لوضع تصور مقترح يساهم في تحقيق هذه المتطلبات، ولتحقيق هذا الهدف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استعانت بالاستبانة التي طبقت على عينة قوامها (١٥٦) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس و(١٠٢) عضوًا من أعضاء الهيئة المعاونة، وتوصلت إلى حاجة أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بدرجة كبيرة إلى مختلف متطلبات التنمية المهنية المستدامة، وأن الذكور أكثر احتياجًا من الإناث للتنمية المهنية في محور القيادة والإدارة الجامعية، وفي ضوء النتائج وضعت الدراسة التصور المقترح.

٦- هدفت دراسة (سيد، ٢٠١٦) الكشف عن فاعلية برنامج رقمي قائم على التعلم بالتعاقد في تنمية الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة الأزهر، ولتحقيق هذا الهدف تم بناء البرنامج الرقمي وتطبيقه على (١٧٥) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم غير التربويين بجامعة الأزهر بالقاهرة، وتوصلت إلى فاعلية البرنامج الرقمي في تنمية الأداء المهني لديهم، كما ظهرت فروق إحصائية وفقًا لمتغير الوظيفة (أعضاء هيئة التدريس - معاونهم) لصالح أعضاء هيئة التدريس، ووفقًا لمتغير طبيعة الدراسة (عملية - نظرية) لصالح عملية، وأوصت بضرورة تبني مثل هذه البرامج والعمل على تفعيلها في تنمية الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم، وضرورة فصل برامج التنمية المهنية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس عن معاونهم، وفصل البرامج الخاصة بالكليات ذات الطابع العملي عن الكليات ذات الطابع النظري؛ لتباين الاحتياجات التدريبية لكل منهما.

٧- هدفت دراسة (عمر وأخرون، ٢٠١٨) وضع تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق هذا الهدف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استعانت بالاستبانة التي طبقت على عينة ممثلة من معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط؛ للكشف عن واقع الأداء المهني لهم، والمعوقات التي تواجه مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتوصلت إلى أن أداء معاوني أعضاء هيئة التدريس في مجال التعليم والتعلم قد جاء في المرتبة الأولى، تلاه مجال البحث العلمي، ثم مجال الإدارة والقيادة، ثم مجال خدمة المجتمع، كما أن أبرز المعوقات التي تواجه مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة هو ربط حضور البرامج التدريبية بالترقية الوظيفية، وانتهت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس.

٨- هدفت دراسة (شرف، ٢٠٢١) صياغة تصور مقترح يمكن أن يساهم في تحقيق التميز في التعليم الجامعي من خلال التنمية المهنية للهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، ولتحقيق هذا الهدف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما

استعانت بالاستبانة التي طُبقت على عينة قوامها (٣٨٢) مفردة من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنصورة؛ للكشف عن واقع التنمية المهنية لهم ومعوقاتها ومتطلبات تفعيلها، وتوصلت إلى وجود قصور في برامج التنمية المهنية المقدمة لهذه الفئة، كما رصدت عدة معوقات تواجهها لعل أبرزها ضعف المخصصات المالية المرصودة لهذه البرامج، وقلة المدربين المتخصصين، وانتهت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتحقيق التنمية المهنية للهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس كونها مدخل لتحقيق التميز في التعليم الجامعي.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

- ١- هدفت دراسة (Messina, 2011) فحص وتقييم نموذج برنامج التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس في كلية المجتمع بجامعة جونسون وويلز، والتحقق من فعاليته في تعزيز المعرفة والمهارات التدريسية والرضا الوظيفي لهؤلاء المعاونين. ولتحقيق هذا الهدف تم تحليل وثائق، وإجراء استطلاعات ومقابلات مع معاوني الكلية الذين شاركوا في هذا البرنامج؛ لتقييم التغييرات قبل وبعد المشاركة، وتوصلت إلى عدة نتائج أهمها: أن البرنامج فعال في تعزيز معرفة المعاونين ومهاراتهم التدريسية، كما أثر بشكل إيجابي على ثقتهم ورضاهم الوظيفي، وأوصت بأن تتضمن هذه البرامج مزيجاً من ورش العمل والندوات والتوجيه والفرص التعاونية لدعم النمو المهني للمعاونين، وأن توفر المؤسسات الموارد والدعم المهني لهم.
- ٢- هدفت دراسة (DeChenne, et al., 2012) بناء أداة شاملة وموثوقة يمكنها تقييم أثر برامج التنمية المهنية المصممة لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق هذا الهدف تم مراجعة الأدبيات، والاستعانة ببعض الخبراء، وإجراء اختبارات تجريبية على بعض المعاونين، فضلاً عن التحليلات الإحصائية، وأسفرت الدراسة عن بناء أداة تتسم بالشمول والموثوقية وتتكون من عدة أبعاد مثل: المعرفة التربوية، والاستراتيجيات التعليمية، والتقييم والتغذية الراجعة، وإدارة الفصل الدراسي، وتطوير الهوية المهنية، وأوصت باستخدام هذه الأداة لتقييم أثر برامج التنمية المهنية المصممة لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، كما أكدت على أهمية التنمية المهنية المستمرة لهم.
- ٣- هدفت دراسة (Oprean, 2012) فحص الدعم الإداري المقدم لمعاوني أعضاء هيئة التدريس في مجالات التوظيف والتوجيه والتنمية المهنية والتقويم، ولتحقيق هذا الهدف تم تحليل وثائق، وإجراء مقابلات مع المسؤولين عن الإشراف على المعاونين في جامعة كارولينا الغربية، وتوصلت إلى عدة نتائج أهمها: أن فرص التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس محدودة بشكل عام، وغالباً ما تكون غير متوافقة مع احتياجاتهم واهتماماتهم الخاصة، لذا أوصت بضرورة دراسة احتياجات المعاونين، وتصميم برامج التنمية المهنية في ضوءها.
- ٤- هدفت دراسة (Bowers, 2013) الكشف عن تصور معاوني أعضاء هيئة التدريس للتنمية المهنية وخدمات الدعم المقدمة لهم، ولتحقيق هذا الهدف تم إجراء استطلاعات ومقابلات مع عينة ممثلة من المعاونين من كليات المجتمع والجامعات الخاصة، وتوصلت إلى عدة نتائج أبرزها: أبلغ بعض أفراد العينة عن تجارب إيجابية مع الشعور بالدعم الكافي، بينما أعرب البعض الآخر عن قلة الرضا وصعوبة الوصول إلى برامج التنمية المهنية، كما حددت الدراسة العديد من العوامل التي أثرت على تصور معاوني أعضاء هيئة التدريس

مثل الثقافة المؤسسية، والتواصل، وعبء العمل، والتعويضات والحوافز، وأوصت الدراسة المؤسسات بتوفير فرص التنمية المهنية التي يسهل الوصول إليها، والمصممة خصيصاً لتلبية احتياجات المعاونين.

٥- هدفت دراسة (Horton, 2013) الكشف عن تصورات معاوني أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع حول برامج التوجيه والإرشاد والتنمية المهنية، والتحقق من فعاليتها، وتحديد مجالات التحسين بها، ولتحقيق هذا الهدف تم إجراء استطلاعات ومقابلات مع عينة ممثلة من هؤلاء المعاونين، وتوصلت إلى عدة نتائج أبرزها: اعتبر معاونو أعضاء هيئة التدريس أن التنمية المهنية أمر حيوي لتعزيز معارفهم ومهاراتهم التعليمية، وأكدوا على وجود تحديات في الوصول إلى برامج التنمية المهنية والمشاركة فيها؛ لذا أوصت بضرورة تنفيذ برامج تنمية مهنية يسهل الوصول إليها وتلبي احتياجات المعاونين.

٦- هدفت دراسة (Parrish, 2016) الكشف عن تصورات معاوني أعضاء هيئة التدريس تجاه فرص التنمية المهنية المقدمة لهم، وتحديد احتياجاتهم بناءً على مجموعاتهم المهنية، ولتحقيق هذا الهدف تم إجراء استطلاعات ومقابلات مع عينة قصدية من المعاونين من مؤسسات مختلفة، وتوصلت إلى عدة نتائج أبرزها: وجود تفاوت في رضا معاوني أعضاء هيئة التدريس عن فرص التنمية المهنية المقدمة لهم، وبالنسبة للاحتياجات أكد معاونو العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات على أهمية التدريب الفني ومواكبة التطورات في تخصصاتهم، بينما أكد معاونو العلوم الإنسانية على أهمية التدريب التربوي، وأوصت بمراعاة الاحتياجات الفريدة للمعاونين بناءً على مجموعاتهم المهنية، وتوفير الموارد وتعزيز ثقافة تشجع المعاونين على المشاركة بنشاط في أنشطة التنمية المهنية.

٧- هدفت دراسة (Brinton & Matherly, 2018) تعرّف أنشطة التنمية المهنية التي يشارك فيها معاونو أعضاء هيئة التدريس، والفوائد والتحديات المتوقعة لهذه الأنشطة، ولتحقيق هذا الهدف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استعان بالمقابلات لجمع البيانات اللازمة من المعاونين الممثلين لكافة التخصصات، وتوصلت إلى عدة نتائج أبرزها: شارك معاونو أعضاء هيئة التدريس في أنشطة تنمية مهنية متنوعة مثل (الدورات التدريبية - ورش العمل - الندوات - المؤتمرات)، وتمثلت الفوائد في تحسين مهارات التدريس، وزيادة الثقة، وفهم احتياجات الطلاب، وزيادة فرص التقدم الوظيفي، بينما تمثلت التحديات في قيود الوقت، ونقص الدعم المؤسسي، ومحدودية الوعي بفرص التنمية المهنية المتاحة؛ لذا أوصت بتوفير فرص التنمية المهنية للمعاونين، وزيادة وعيهم بها، مع تخصيص الدعم الكافي لها.

٨- هدفت دراسة (Miller, et al., 2018) الكشف عن أثر التدريب التربوي على الممارسات التدريسية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام منهج دراسة الحالة، كما تم الاستعانة بتحليل الوثائق والملاحظات والمقابلات التي أجريت مع (٢٢) من المعاونين من جامعة عامة متوسطة الحجم في ولاية مينيسوتا، وتوصلت إلى وجود أثر إيجابي للتدريب التربوي على الممارسات التدريسية (التصميم التعليمي - استراتيجيات التدريس - أساليب التقييم - إدارة الفصل الدراسي) لمعاوني أعضاء هيئة التدريس؛ لذا

أوصت بتقديم تدريب تربوي شامل ومستمر لهم لتعزيز معارفهم ومهاراتهم التدريسية.

٩- هدفت دراسة (Potts, 2021) الكشف عن تجارب معاوني أعضاء هيئة التدريس في مجال التنمية المهنية الذاتية في إحدى الجامعات الحكومية الكبرى والبحثية وهي جامعة ولاية بورتلاند بالولايات المتحدة الأمريكية، ولتحقيق هذا الهدف استخدمت الدراسة أسلوب دراسة الحالة، وتم تطبيقه على أربعة أعضاء من معاوني أعضاء هيئة التدريس؛ لفهم طبيعة العلاقة بين دوافعهم نحو التنمية المهنية والمشاركة المؤسسية من قبل الجامعة، وتوصلت إلى أن الهوية الذاتية لهم كانت بمثابة الدافع الذي من خلاله تكونت خبراتهم الأكاديمية، بجانب تمسكهم بالأهداف طويلة المدى، كما توصلت إلى وجود اختلافات في تجاربهم ترجع إلى مدى شعورهم بالاحترام عند أداء دورهم التعليمي، والكيفية التي يتم من خلالها تلبية احتياجاتهم المهنية الشخصية، بالإضافة إلى طبيعة التفاعلات الجماعية وتوافر الموارد الجامعية، وأوصت بحث هذه الفئة على التنمية المهنية الذاتية وتهيئة البيئة الملائمة والداعمة لذلك.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة يتضح مدى تنوعها من حيث الأهداف، ودرجة الأهمية، والمنهجية المتبعة، والأدوات المستخدمة، ويمكن توضيح أوجه الشبه والاختلاف بين البحث الحالي وتلك الدراسات وجوانب الاستفادة منها فيما يلي:

- ١- تشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة في التأكيد على أهمية التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، والمنهج المتبع (الوصفي)، والأداة المستخدمة (الاستبانة).
- ٢- اختلف البحث الحالي مع الدراسات السابقة في الهدف ومجتمع الدراسة، حيث سعى البحث الحالي إلى تحسين التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية.
- ٣- استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة ابتداءً من تعرّف الأسس النظرية للتنمية المهنية، ومروراً ببناء أداة الدراسة الميدانية (الاستبانة) وإجراءاتها؛ لتحديد مستوى التنمية المهنية ومعوقاتها لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، ووصولاً إلى بناء تصور مقترح لتحسين التنمية المهنية لهم في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية.

خطة السير في البحث:

للإجابة عن أسئلة البحث، قام الباحثان بما يلي:

- ١- للإجابة عن السؤال الأول: تم مراجعة بعض الأدبيات التربوية والإدارية والأبحاث والدراسات ذات الصلة؛ لتعرّف الأسس النظرية للتنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس من حيث مفهومها وخصائصها وأهدافها ومبرراتها ووظائفها وأساليبها ومجالاتها وخطواتها ومعوقاتهما.
- ٢- للإجابة عن السؤال الثاني: تم رصد خبرات بعض الجامعات الأجنبية (أكسفورد - تكساس إيه أند إم - أريزونا - ستانفورد - معهد تايلور للتعليم والتعلم "جامعة كاليفورنيا" - معهد الجامعة الأوروبية) في مجال التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، وذلك من

خلال الدخول إلى مواقع تلك الجامعات على شبكة الإنترنت، وتناول ما يلي (نبذة عن الجامعة - رسالتها ورؤيتها - خبرتها في المجال محل البحث).

٣- للإجابة عن السؤالين الثالث والرابع: تم بناء استبانة من محورين (المجالات - المعوقات)، وتحكيمها لدى بعض أساتذة التخصص؛ للتأكد من صدقها في تحديد مستوى التنمية المهنية ومعوقاتهما لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، ثم تطبيقها على عينة ممثلة من هؤلاء المعاونين مع مراعاة متغيرات البحث، تلا ذلك إجراء المعالجات الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج SPSS، وعرض النتائج وتفسيرها.

٤- للإجابة عن السؤال الخامس: في ضوء خبرات الجامعات الأجنبية وما أسفرت عنه نتائج الدراسة الميدانية تم بناء تصور مقترح لتحسين التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

الجزء الثاني

الأسس النظرية للتنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس

تقع التنمية المهنية والمفاهيم المرتبطة بها تحت مظلة التربية المستمرة والتربية الذاتية، وتنطلق النظرة الفلسفية لها من مسلمة مفادها أن التغيير سنة كونية، وأن من لا يتجدد يتبدد ومن لا يتقدم يتقادم؛ لذا ازداد الاهتمام بها في العقود الأخيرة، باعتبارها أداة لتجويد الاستثمار في رأس المال البشري، وفيما يلي توضيح الأسس النظرية لها من حيث مفهومها وخصائصها وأهدافها ومبرراتها ووظائفها وأساليبها ومجالاتها وخطواتها ومعوقاتهما.

أولاً: مفهوم التنمية المهنية Professional Development Concept:

تباينت تعريفات الكُتَّاب والباحثين للتنمية المهنية؛ ويرجع ذلك إلى تعدد زوايا النظر إليها، فضلاً عن التغير المستمر في طبيعتها وأساليب تنفيذها، حيث عُرِّفت بأنها:

- الأنشطة التعليمية والتنموية الرسمية وغير الرسمية التي يشارك فيها أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم كمتعلمين مدى الحياة خلال حياتهم المهنية (Teaching Council of Ireland, 2011: 5).

- "مجموعة من البرامج العلمية المخططة والشاملة هدفها الرئيسي تطوير مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في ضوء متغيرات العصر ومطالب الجامعة والمجتمع على حد سواء، من خلال ما يقدم لهم من دورات وورش عمل وندوات وغيرها، حتى يكونوا أكثر كفاءة وفعالية في مجال تخصصهم" (الغامدي، ٢٠١٢: ٢٣).

- "جهود منظمة ومستمرة لتحسين قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم المعرفية والمهارية والإدارية والفنية، وإحداث تغييرات إيجابية في اتجاهاتهم وسلوكياتهم نحو تحسين ثقافة العمل من أجل تحقيق الجودة في الجامعات" (عبد الرحمن وتادرس، ٢٠١٣: ٣).

- عملية التعلم والتحديث المستمر في مجال خبرة عضو هيئة التدريس ومعاونه من أجل التنمية الشخصية والتقدم الوظيفي (Vu, et al., 2014: 121).

- نهج شامل ومستمر ومكثف؛ لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم من أجل الفعالية في رفع مستوى تحصيل الطلاب، من خلال الدورات وورش العمل والمعاهد والشبكات والمؤتمرات (Yarema, 2015: 7).
 - العملية والأنشطة المصممة لتعزيز المعرفة والمهارات والمواقف المهنية لدى الأفراد حتى يتمكنوا بدورهم من تحسين تعلم الطلاب (Niess, et al., 2016: 108).
 - الدعم والأنشطة الرسمية وغير الرسمية المصممة لمساعدة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم على التطور كمحترفين (Coldwell, 2017: 189).
 - مجموعة واسعة من الأنشطة التي تهدف إلى تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في أدوارهم المختلفة، كعلماء ومستشارين ومصممين وقادة ومقيمين للبرامج والدورات الأكاديمية، ومساهمين في الخدمة العامة، ومشاركين في القرارات المؤسسية بما يحقق أهدافها (Masoumi, et al., 2019: 100).
 - "مجموعة من الإجراءات والبرامج العلمية المتكاملة، اللازمة لتحسين قدرات ومهارات معاوني أعضاء هيئة التدريس، بما يحقق مستوى متميز في أدائهم المهني والأكاديمي والبحثي والخدمي" (شرف، ٢٠٢١: ٧).
- ويمكن في ضوء التعريفات السابقة تعريف التنمية المهنية إجرائيًا بأنها: كافة الجهود المبذولة ذاتيًا أو نظاميًا لإكساب معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات اللازمة لأداء أدوارهم بكفاءة وفعالية في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والقيادة.

ثانيًا: خصائص التنمية المهنية:

- تتسم التنمية المهنية بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن غيرها والتي تتمثل في كونها (Holliman, et al., 2020: 1-2):
- ١- مقصودة Intended: ومخطط لها من قبل القسم أو الكلية أو الجامعة أو الدولة أو العضو ذاته؛ من أجل زيادة نموه المهني.
 - ٢- مستمرة Continuous: وملازمة للعضو طوال مساره الوظيفي من بدايته حتى نهايته.
 - ٣- واقعية Realistic: حيث تُبنى في ضوء احتياجات العضو.
 - ٤- منظمة Organized: وليست ارتجالية، فهي تعتمد على تحديد احتياجات العضو ثم حشد الجهود لتلبيتها ثم تقييم النتائج.
 - ٥- هادفة Purposeful: إلى تحسين أداء العضو وإمداده بكل جديد.
 - ٦- شاملة Inclusive: لكافة الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية للعضو في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والقيادة.
 - ٧- ذات استشراف مستقبلي: حيث تركز على تزويد العضو بكل ما يمكنه من تأدية أدواره المستقبلية.
- ويضيف الباحثان إلى ما سبق مرونة برامجها، وتكامل أجزائها، وتعدد وتنوع أساليبها، وتوازن أنشطتها النظرية والعملية، وتشاركية بين القائمين عليها والمستهدفين منها، ودامجة للتكنولوجيا بها.

ثالثاً: أهداف التنمية المهنية:

- التنمية المهنية عملية هادفة تسعى إلى تحقيق العديد من الأهداف أبرزها ما يلي (النمر، ٢٠١٤: ٧-٤، Pesce, 2015: 4-٧، الجبني، ٢٠١٨: ٢٠٠):
- ١- تحسين الأداء التدريسي لعضو الهيئة المعاونة.
 - ٢- ترقية المعارف والمهارات البحثية لدى العضو.
 - ٣- دعم وتبادل الخبرات بين الأعضاء.
 - ٤- مساعدة العضو على الارتقاء بجوانب شخصيته.
 - ٥- المحافظة على الأداء المتميز ورفع الروح المعنوية.
 - ٦- ربط العضو بمجتمعه الجامعي والمحلي.
 - ٧- إطلاع العضو على أحدث المستجدات في مجال التخصص.
 - ٨- تكوين اتجاهات إيجابية لدى العضو تجاه مهنته وتقوية انتمائه لمؤسسته.
 - ٩- تنمية المهارات القيادية والإبداعية لدى العضو.
 - ١٠- حث العضو على التعلم الذاتي وتحقيق مبدأ التعلم مدى الحياة.
 - ١١- تبصير العضو بخطط وبرامج الدولة لتطوير التعليم.
 - ١٢- تحسين قدرة العضو على حل المشكلات ومواجهة التحديات.
 - ١٣- تنمية القيم الأخلاقية التي ينشدها المجتمع بداخل العضو.

كما يمكن تصنيف أهداف التنمية المهنية إلى أهداف علاجية وأخرى إنمائية؛ حيث تعتمد العلاجية على تشخيص جوانب الضعف والقصور لدى العضو والعمل على إصلاحها، أما الإنمائية فتركز على إكساب العضو معارف ومهارات وقيم واتجاهات تزيد من كفاءته وفعاليتها.

رابعاً: مبررات التنمية المهنية:

تتمثل مبررات التنمية المهنية في:

- ١- الثورة المعرفية: والتي نتج عنها زيادة المعرفة وتجديدها، وتطور العلوم وطرق تدريسها، وأصبح لزاماً على عضو هيئة التدريس ومعاونه أن يواكب كل جديد فيها: حتى يستطيع القيام بأدواره المتعددة على أكمل وجه (Kandeel, 2020: 394).
- ٢- الانفتاح الاقتصادي: الذي زاد من أهمية التنمية الاقتصادية التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بجودة التعليم خاصة الجامعي، ويعد الاهتمام بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس ومعاونه عماد هذه الجودة (Blankvoort, et al., 2019: 356-357).
- ٣- العولمة: التي أدت - بفضل انتشار التكنولوجيا - إلى ظهور نظم وأنماط تعليمية جديدة، تستوجب على عضو هيئة التدريس ومعاونه أن يكون ملماً بها (Drovnikov, et al., 2018: 644-645).
- ٤- تحسين أداء عضو هيئة التدريس ومعاونه: من خلال تزويده بالمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات التي تمكنه من أن يكون مرجعاً تعليمياً في مجال تخصصه، متمكناً من توصيل الخبرات لطلابه بسهولة، مراعيًا للفروق الفردية بينهم، مبدعاً في أبحاثه العلمية،

مبادراً بالخدمات المجتمعية، قائداً في سلوكياته (Encarnacion, et al., 2021: 384). حيث يؤثر ذلك على ترتيب الجامعة في التصنيفات سواء المحلية أو العالمية، وتدويل برامجها.

ويضيف الباحثان مبرراً آخرًا وهو معالجة وسد ثغرات عملية الإعداد، خاصة وأن كثيرًا من معاوني أعضاء هيئة التدريس لم يتم إعدادهم بشكل جيد خلال المرحلة الجامعية الأولى وسنوات الدراسات العليا؛ للقيام بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والقيادة.

خامسًا: وظائف التنمية المهنية:

تضم التنمية المهنية ثلاث وظائف رئيسة وهي (Day & Sachs, 2004: 146-149):

- 1- الإضافة: وتعني إكساب العضو بعض المعارف أو المهارات أو القيم أو الاتجاهات التي لم تكن موجودة لديه من قبل، مثل إكسابه مهارة التعامل مع بعض الأجهزة أو البرامج التعليمية الحديثة.
- 2- النمو: ويعني ترقية وزيادة بعض الخبرات الموجودة لدى العضو.
- 3- التجديد: ويعني استبدال خبرات العضو القديمة والبالية بخبرات حديثة.

سادسًا: أساليب التنمية المهنية:

تعددت أساليب التنمية المهنية والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

- 1- المشاركة في الشبكات الاجتماعية: مثل Facebook و Twitter و T  gramme، والتي تضم أفرادًا من نفس المجال يمكن الاستفادة من خبراتهم وآرائهم.
- 2- القراءة الحرة Free Reading: من خلال قراءة الكتب والأبحاث والمقالات التي ترتبط بالمهنة (مكتب التربية العربي لدول الخليج، ٢٠١١: ١١٧، ١٢٤).
- 3- إجراء العضو للبحوث الإجرائية Action Research حول بعض المشكلات المنبثقة من قاعات الدراسة، والخروج بحلول واقعية لها، وبالنظر إلى مصطلح البحث الإجرائي يتضح أنه يتكون من لفظين هما Action بمعنى إجراء أو ممارسة أو فعل، و Research بمعنى بحث، فمصطلح "البحث" يعني استخدام المنهج العلمي في جمع البيانات والقراءة والكتابة والاستدلال والتفكير، ومصطلح "الإجرائي" يتمثل في إجراء أو تنفيذ استراتيجيات التعامل مع التحديات أو حل المشكلات (McNiff, 2016: 12).
- 4- التدريب Training: وهو الأسلوب الأكثر شيوعًا للتنمية المهنية، لذا أخطأ البعض واعتقد أنه مرادف لها، وتتراوح طرق التدريب ما بين العروض التعليمية وورش العمل والمحاضرات والمناقشات، والغرض منه هو تبادل الأفكار والخبرات من خلال مختلف الأنشطة الجماعية، وقد يكون مباشرًا أو عن بعد.
- 5- الملاحظة Observation: وتكون من خلال مراقبة أداء الآخرين والاستفادة منهم، أو تلقي التعليقات حول الأداء الشخصي، وهي واحدة من أفضل الطرق التي تعمل على تعزيز التعلم في البيئة التعليمية، وفي حال التخطيط الجيد لها والتركيز على قضايا محددة يمكن أن تحدث نتائج فعالة (Aaltonen, 2019: 249).
- 6- المؤتمرات Conferences: حيث تعد بمثابة منصة كبيرة للخبراء، تزخر بالأبحاث والأوراق العلمية التي تزيد من معارف العضو وخبراته.
- 7- جلسات العصف الذهني Brainstorming Sessions: التي تنظمها الهيئات الحكومية أو غير الحكومية؛ لتوليد أكبر قدر من الأفكار الجديدة حول قضايا تعليمية معينة.

- ٨- الزيارات والتبادلات Visits and Exchanges: وفيما يذهب العضو إلى مؤسسة أو هيئة أخرى داخل الوطن أو خارجه؛ للاستفادة من خبراتها في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والقيادة.
- ٩- العضوية في الجمعيات المهنية Membership in Professional Associations: مثل الجمعية الدولية للتكنولوجيا في التعليم (ISTE) أو جمعية الإشراف وتطوير المناهج (ASCD)، حيث يعد الالتحاق بها فرصة جيدة للاستفادة من خبرات الآخرين الذين يعملون في نفس المجال، إضافة إلى ما تقدمه الجمعية لأعضائها من أنشطة ودعم مهني (Srinivasacharlu, 2019: 31, 32).
- ١٠- الاجتماعات الأكاديمية المهنية Academic Professional Meetings: التي تجمع أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم لمناقشة قضية أو موضوع محدد، وإبداء الآراء حوله.
- ١١- النشر العلمي Scientific Publishing: لتعزيز الكفاءة البحثية للمعاونين يتم مطالبهم بالنشر في المجلات المعترف بها دوليًا، خاصة المجلات المفهرسة، إلا أن هذا الأسلوب يتطلب تكلفة مالية عالية، وجهد كبير لإتمام بحث جيد (Ngoc, et al., 2020: 136, 139).
- ١٢- ممارسة التأمل Meditation Practice: بحيث يفكر العضو في الموقف التدريسي من حيث أهدافه وكيفية أدائه، والمقارنة بين ما كان مستهدف نظريًا وما تحقق فعليًا من خلال الممارسة، حيث تعد الفجوة بينهما بمثابة مشكلة ينبغي علاجها من خلال التنمية المهنية.
- ١٣- قراءة التقارير والبيانات المتعلقة به أو بالمتعلمين وتحليلها، حيث تعد بمثابة مؤشرات كمية أو نوعية على نقاط الضعف في أدائه.
- ١٤- تقييم العضو لأدائه في ضوء المعايير المهنية، وبالتالي رصد أوجه القصور ومعالجتها من خلال التنمية المهنية (جعفر وكامل، ٢٠١٥: ٩ - ١٠).

ويضيف الباحثان إلى ما سبق:

- ١- الموارد التعليمية عبر الإنترنت: توجد العديد من الموارد التعليمية المجانية على الإنترنت، مثل موقع كورسيرا Coursera وموقع Edx، وكذلك التسجيلات والفيديوهات المرتبطة بالمهنة، ويمكن للعضو الاستفادة من هذه الموارد في تعزيز مهاراته وترقية خبراته.
 - ٢- الانخراط في مشاريع بحثية: حيث تعد فرصة جيدة لزيادة معارف العضو وترقية مهاراته البحثية.
 - ٣- مجتمعات الممارسة التعليمية: التي تجمع أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم لمناقشة تحديات التدريس وتبادل الخبرات وتقديم الدعم.
 - ٤- التدريس المصغر Microteaching: وفيه يتدرب العضو على إحدى المهارات التدريسية أمام أساتذته وزملائه، ثم يتلقى تعليقاتهم حول أدائه ومقترحات تحسينه.
- من خلال العرض السابق يمكن تصنيف أساليب التنمية المهنية إلى أساليب ذاتية تقع مسؤولية تنفيذها على العضو ذاته، وترجع إلى شغفه العلمي وإحساسه بالحاجة إلى التنمية، مثل القراءة الحرة وممارسة التأمل، وأساليب جماعية تنظمها المؤسسات والهيئات الرسمية وغير الرسمية مثل المؤتمرات والتدريب.

سابعاً: مجالات التنمية المهنية:

تسعى الجامعات إلى نقل المعرفة العلمية والمحافظة عليها من خلال التدريس، وإنتاجها وتنميتها وإثرائها من خلال البحث العلمي، ونشرها وتطبيقها من خلال خدمة المجتمع، ولن يتحقق ذلك إلا من خلال إدارة واعية وحكيمة، لذا تتمثل مجالات التنمية المهنية في:

١. التدريس:

ويقصد به كافة الجهود التي يقوم بها عضو هيئة التدريس أو معاونه داخل الصف الدراسي أو خارجه بهدف إحداث تغيير لدى الطلاب في (المعارف - المهارات - القيم والاتجاهات).

وينبغي أن تركز برامج وأنشطة التنمية المهنية على إكساب معاوني أعضاء هيئة التدريس عدة خبرات تدريبية مثل مكونات المنهج وخطوات تصميمه وكيفية تطويره، واستراتيجيات وطرق التدريس الحديثة، وتوظيف التكنولوجيا في التدريس، وأساليب التقويم، وفلسفة التدريس، ونظريات التعلم، والفروق الفردية، والذكاء والشخصية، والسلوك والتحفيز، وعلم الاجتماع والتعليم (Khan, 2020: 32)، هذا إلى جانب استراتيجيات إدارة الصفوف الدراسية وضبطها (Mwila, et al., 2022: 105).

كما يجب إكسابهم مهارات التخطيط للمحاضرة وتنفيذها وتقويمها خاصة مهارات العرض والتقديم (أبو عاصي، ٢٠٢٠: ٢٦٦)، ومهارات التعلم الذاتي، ومهارات توصيف البرامج والمقررات، وإعداد تقاريرهما، وإعداد الأنشطة اللاصفية التي تدعم تعلم الطلاب، هذا فضلاً عن التمكن من المحتوى التخصصي.

٢. البحث العلمي:

يشير البحث العلمي إلى جميع الأنشطة (رسائل - أبحاث - أوراق عمل - مقالات - تأليف كتب - ترجمة - إشراف علمي - تحكيم أبحاث أو رسائل) التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم والباحثون بغية إنتاج المعرفة العلمية وتنميتها وإثرائها.

وينبغي أن تركز برامج وأنشطة التنمية المهنية على إكساب معاوني أعضاء هيئة التدريس الخبرات البحثية التالية (جلمبو، ٢٠١١: ٤٥ - علي والعتيبي، ٢٠١١: ٤٥٨):

- أ- الإلمام بمنهج البحث العلمي وأساليبه وكيفية توظيفها في التخصص.
- ب- استخدام برنامج (SPSS) الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية.
- ج- إجراء البحوث البينية التي تعالج المشكلات التي يتداخل فيها أكثر من تخصص.
- د- تكوين فرق البحث والعضوية بها وقيادتها وإعداد الموازنات التقديرية لها.
- هـ- استخدام التكنولوجيا في البحث العلمي.
- و- النشر الدولي للبحوث العلمية.
- ز- أخلاقيات البحث العلمي.
- ح- تسويق البحث العلمي.
- ط- مهارات تصميم البحث وتطبيقه.
- ي- فنيات الكتابة العلمية.
- ك- طرق الحصول على منح بحثية.

ويضيف الباحثان إلى ما سبق:

- أ- أنماط التوثيق والانتحال العلمي.
- ب- البحوث النظرية والبحوث التطبيقية.
- ج- الترجمة والاستفادة من المصادر الأجنبية.
- د- مهارات التفكير العلمي السليم.

٣. خدمة المجتمع:

ويقصد بها كل ما تقدمه الجامعة من خدمات وأنشطة إلى غير منسوبها، ويشمل ذلك البرامج التدريبية، والخدمات الاستشارية، والندوات التثقيفية أو التوعوية أو الإرشادية، والقوافل الطبية، والمشروعات والأنشطة المجتمعية العامة (الشخيبي، ٢٠١٢: ٣٨٠).

وتقوم فلسفتها على ربط الجامعة بمؤسسات المجتمع الخدمية والإنتاجية، ووضع الخطط المدروسة لتلبية حاجات المجتمع الآنية والمستقبلية، والمساهمة في التنمية بمختلف مجالاتها ومستوياتها.

لذا ينبغي أن تركز برامج وأنشطة التنمية المهنية على إكساب معاوني أعضاء هيئة التدريس الخبرات الخدمية التالية (طه، ٢٠١٤: ٢٥ - ٢٦):

- أ- الوعي بالمسئولية المجتمعية.
- ب- الالتزام بقيم المجتمع ومعتقداته.
- ج- مهارات النقد الاجتماعي البناء.
- د- القيام بالبحوث التطبيقية اللازمة لحل مشكلات المجتمع.
- هـ- إقامة اللقاءات والندوات التثقيفية والتوعوية والإرشادية لأفراد المجتمع ومؤسساته.
- و- سبل التعاون مع مؤسسات المجتمع الخدمية والإنتاجية.
- ز- أسس تقديم الخدمات الاستشارية لأفراد المجتمع ومؤسساته.
- ح- كيفية تنفيذ المشروعات والأنشطة المجتمعية العامة.
- ط- إقامة البرامج التدريبية لأفراد المجتمع ومؤسساته.
- ي- تسويق الخدمات الجامعية لأفراد المجتمع ومؤسساته.

٤. القيادة:

يجب ألا تقتصر برامج وأنشطة التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس على المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات المتعلقة بالعمليات الوظيفية للجامعة (التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع)، إذ ينبغي إكساب العضو المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات المتعلقة بالعمليات الإدارية والقيادية للجامعة؛ حتى يتمكن من تنفيذ المهام الإدارية والقيادية التي تُسند إليه بكفاءة عالية.

لذا ينبغي أن تركز برامج وأنشطة التنمية المهنية على إكساب معاوني أعضاء هيئة التدريس عدة خبرات قيادية مثل الاتصال اللفظي واللباقة، وروح الدعابة والمجاملة، والصدق

والموثوقية، وأخلاقيات العمل وقواعد السلوك المهني، ومهارات التفكير الإبداعي والناقد، والعمل الجماعي، وتنظيم المشاريع (Paulewicz, et al., 2014: 15).

كما يجب إكسابهم مهارات إدارة الوقت والاجتماعات وضغوط العمل، ومهارات التفاوض والإقناع، وإدارة الحوار وأدابه، وقبول الرأي الآخر، واتخاذ القرارات وحل المشكلات، وتقييم الأداء، وكتابة التقارير، والثقافة التشريعية، وأسس المحاسبية، والتخطيط الاستراتيجي ووضع الخطط التنفيذية، وبناء الهياكل التنظيمية، والتطوير التنظيمي، وإدارة التغيير، والسوي بالذات، وروح المبادرة، وإتقان العمل، والثقة بالنفس، والاتزان الانفعالي، والمظهر اللائق.

ثامناً: خطوات التنمية المهنية:

تمر برامج التنمية المهنية بالخطوات التالية (Bubb, 2005: 11-12):

- 1- تحديد احتياجات الأعضاء: من خلال الاستبيانات والمقابلات والملاحظة وتحليل البيانات والتقارير والملفات الشخصية وخطط المؤسسة.
- 2- تحليل احتياجات الأعضاء: لمعرفة أسبابها وأنسب الطرق لإشباعها.
- 3- تصميم برنامج التنمية المهنية: وفيها يتم تحديد أهداف البرنامج ومحتواه وأساليبه ومدته وموقعه وتجهيزاته وتمويله، واختيار المدربين والمتدربين.
- 4- تنفيذ برنامج التنمية المهنية: وفيها يتم حشد كافة الموارد والإمكانات لترجمة البرنامج المصمم إلى واقع ملموس.
- 5- مراقبة تنفيذ برنامج التنمية المهنية: للتأكد من سير عملية التنفيذ وفق ما هو مخطط لها.
- 6- تقييم أثر برنامج التنمية المهنية: ويظهر ذلك في سلوك العضو ونتائج طلابه وإنتاجيته العلمية وأثره الاجتماعي.

تاسعاً: معوقات التنمية المهنية:

باستقراء بعض الأدبيات والدراسات التي تناولت التنمية المهنية تبين أن أبرز معوقات ما يلي:

- 1- كثرة الأعباء التدريسية والبحثية والمهام الإدارية المكلف بها عضو الهيئة المعاونة.
- 2- قلة الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للعضو.
- 3- قلة المخصصات المالية المرصودة لبرامج التنمية المهنية وأنشطتها.
- 4- ضعف الإمكانيات المادية اللازمة لإقامة برامج التنمية المهنية.
- 5- قلة الكوادر المؤهلة القادرة على تصميم البرامج وتنفيذها ومراقبتها وتقييم أثرها.
- 6- الأعباء الأسرية للعضو وتعدد مسؤوليات الحياة.
- 7- ضعف ثقافة التنمية المهنية لدى العضو.
- 8- غياب النظام المعلوماتي الذي يوضح حاجات الأعضاء.
- 9- ضعف الدعم المقدم من القيادات العليا.
- 10- قلة وضوح فلسفة برامج التنمية المهنية وسياستها.
- 11- ضعف التنسيق بين الجهات المسئولة عن التنمية المهنية.
- 12- تجاهل دراسة احتياجات المتدربين وتنوع تخصصاتهم.
- 13- انخفاض دافعية العضو لحضور برامج التنمية المهنية.
- 14- افتقار المكتبة للمراجع الحديثة والكتب والدوريات.
- 15- قلة التشريعات التي تلزم العضو بالتنمية المهنية.

١٦- تركيز أنشطة التنمية المهنية على الجوانب النظرية دون التطبيقية.

١٧- تجاهل تقييم أثر برنامج التنمية المهنية.

الجزء الثالث:

خبرات بعض الجامعات الأجنبية في التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس

يرصد البحث في هذا الجزء خبرات بعض الجامعات الأجنبية (أكسفورد - تكساس إيه أند إم - أريزونا - ستانفورد - معهد تاييلور للتعليم والتعلم "جامعة كاليفورنيا" - معهد الجامعة الأوروبية) في مجال التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس. وقد تم ترتيبها زمنياً وفق تاريخ تأسيس الجامعة، مع مراعاة ذكر نبذة عن الجامعة ورسالتها ورؤيتها وخبرتها على النحو التالي:

١. جامعة أكسفورد University of Oxford:

تعد جامعة أكسفورد أقدم جامعة في العالم الناطق باللغة الإنجليزية، وثاني أقدم جامعة باقية في العالم، ورغم أن تاريخ تأسيسها الدقيق غير معروف، إلا أن هناك أدلة على بدء التدريس بها منذ عام ١٠٩٦ م، وتقع الجامعة في وسط مدينة أكسفورد بإنجلترا، وتضم (٤٤) كلية وأكثر من (١٠٠) مكتبة، وبالتالي تملك أكبر نظام مكتبات في إنجلترا، ويسمى الشاعر الفيلسوف Matthew Arnold "مدينة أبراج الأحلام"، وفي الوقت الذي تضم فيه مدينة أكسفورد أقل عدد من السكان مقارنة بأي مدينة في إنجلترا، نجد أن ربع هؤلاء السكان طلاب جامعيون، كما ترتبط الجامعة بـ (١١) فائزاً بجائزة نوبل في الكيمياء و(٥) في الفيزياء و(١٦) في الطب، ومن بين المفكرين والعلماء البارزين في جامعة أكسفورد Stephen و Tim Berners-Lee و Richard Dawkins و Hawking (University of Oxford: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/university-oxford> Retrieved 20-1-2023).

وتضم جامعة أكسفورد برامج متنوعة في المرحلة الجامعية الأولى مثل: الفيزياء، والكيمياء الحيوية (الجزئية - الخلوية)، والعلوم الطبية الحيوية، والأحياء، والرياضيات، وعلم الهندسة، وعلوم الحاسوب، والجيولوجيا، والجغرافيا، والتاريخ، وعلم الآثار والأنثروبولوجيا، والقانون، والسياسة، والاقتصاد، والإدارة، واللغة الإنجليزية وآدابها، والكلاسيكيات واللغات الحديثة، والفلسفة، واللاهوت والدين، والتربية، وعلم النفس، وعلم الاجتماع، والموسيقى، والدراسات الآسيوية والشرق أوسطية (University of Oxford: <https://www.ox.ac.uk/admissions/undergraduate/courses/course-listing> Retrieved 20-1-2023).

كما تقدم الجامعة أكثر من (٣٥٠) برنامجاً للدراسات العليا مثل: العلوم البيولوجية المتقدمة للمنتجات الفيروسية، وماجستير الدراسات الأفريقية، وماجستير في علوم السرطان التطبيقي، وماجستير في الصحة الرقمية التطبيقية، وماجستير للغويات التطبيقية واكتساب اللغة الثانية، وماجستير علوم الآثار، وماجستير في الكيمياء الحيوية، وماجستير ودكتوراه اللغة الإنجليزية وآدابها، والدكتوراه في العلوم الطبية، فضلاً عن دورات العلوم الإنسانية متعددة

التخصصات(-courses/courses-a/graduate/admissions/www.ox.ac.uk: University of Oxford
(z-listing Retrieved 20 - 1 - 2023).

وقد احتلت الجامعة المرتبة الأولى عالميًا في تصنيف التايمز للتعليم العالي (THE) للأعوام ٢٠١٧ و ٢٠١٨ و ٢٠١٩ و ٢٠٢٠ و ٢٠٢١ و ٢٠٢٢ و ٢٠٢٣ م. وتضم الجامعة أكثر من (٢٦٠٠٠) طالبًا، منهم (١٢٦٨٣) طالبًا جامعيًا و(١٣٣٢٤) طالبًا بالدراسات العليا، ويشكل الطلاب الدوليون - الذين يأتون من ١٦٠ دولة - ما يقرب من ٤٦٪ من إجمالي الطلاب، وتساهم الجامعة بحوالي (١٥,٧) مليار جنيه استرليني في اقتصاد المملكة المتحدة (University of Oxford, Facts and figures: <https://www.ox.ac.uk/about/facts-and-figures/full-version-facts-and-figures> (Retrieved 20 - 1 - 2023).

وتتمثل رسالة الجامعة في: النهوض بالتعلم عن طريق التدريس والبحث ونشره بكل الوسائل، مع توفير تعليم متميز لجميع الطلاب بغض النظر عن خلفياتهم أو ظروفهم، وإيجاد بيئة يمكن للطلاب وأعضاء هيئة التدريس من خلالها الازدهار، وتعزيز التميز الأكاديمي والتنوع والشمولية، والمساهمة في خدمة المجتمع، بينما تتمثل رؤيتها في أن تكون جامعة بحثية وتعليمية معترفًا بها عالميًا لتميزها الأكاديمي (University of Oxford: Strategic Plan 2018-23, p. 2).

ومن أبرز مظاهر اهتمام الجامعة بالتنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس ما يلي:

- معهد أكسفورد التعليمي (OLI): يوفر المعهد مجموعة من فرص التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس متمثلة في ورش العمل وجلسات التدريب والاستشارات حول موضوعات مثل مهارات التدريس والتغذية الراجعة والتقييم (The Oxford Learning Institute: <https://www.learning.ox.ac.uk/support-for-students/teaching-assistants-tas/> Retrieved 21 - 1 - 2023).
- مركز التدريس والتعلم (CTL): يوفر هذا المركز فرصًا لتنمية معاوني أعضاء هيئة التدريس متمثلة في ورش العمل والاستشارات وبرامج مراقبة الأقران، فضلًا عن برنامج تنمية (TAs) في التدريس لمدة عام (The Centre for Teaching and Learning: <https://ctl.web.ox.ac.uk/graduate-teaching-assistants> Retrieved 21 - 1 - 2023).
- برنامج التدريب والتطوير التابع لقسم العلوم الإنسانية: يقدم القسم برنامجًا لتدريب وتطوير (TAs)، والذي يتضمن سلسلة من ورش العمل والندوات حول موضوعات مثل تخطيط الدروس وقيادة مجموعات النقاش وإعطاء التغذية الراجعة، هذا إلى جانب تلقي التعليقات من المعلمين ذوي الخبرة على التدريس الخاص بهم (The Humanities Division TA Training & Development Programme: <https://www.humanities.ox.ac.uk/graduate-teaching-assistants> Retrieved 22 - 1 - 2023).
- قسم العلوم الرياضية والفيزيائية والحياتية (MPLS): يقدم القسم برنامجًا لتدريب وتطوير (TAs)، والذي يتضمن سلسلة من ورش العمل والجلسات التدريبية حول التدريس والتقييم، كما تتاح لـ (TAs) الفرصة لتلقي الخدمات الاستشارية من Consultancy Service من المعلمين ذوي الخبرة؛ لمساعدتهم على تحسين مهاراتهم التدريسية (The MPLS Division TA Training Program and TA Consultancy Service: <https://www.mpls.ox.ac.uk/graduate-school/ta-supports> Retrieved 22 - 1 - 2023).
- منصة التعلم عبر الإنترنت بالجامعة: يتمتع (TAs) في جامعة أكسفورد بإمكانية الوصول إلى مجموعة واسعة من فرص التعلم والتطوير من خلال منصة التعلم عبر الإنترنت

بالجامعة، والتي تقدم دورات حول موضوعات مثل التدريس والتقييم ومهارات الاتصال والقيادة.

- فرص البحث والمنح الدراسية: يتمتع (TAs) في جامعة أكسفورد بفرص المشاركة في مشاريع بحثية والالتحاق بالمنح الدراسية المتعلقة بالتدريس والتعلم (Opportunities for Research and Scholarship Related to Teaching and Learning: <https://www.learning.ox.ac.uk/support-for-students/teaching-assistants-tas/engaging-in-teaching-related-research/> Retrieved 22 - 1 - 2023).

٢. جامعة تكساس إيه أند إم Texas A&M University:

جامعة تكساس إيه أند إم هي جامعة أبحاث عامة تقع في كوليج ستیشن College Station بولاية تكساس في أمريكا، تأسست عام ١٨٧٦م كأول مؤسسة عامة للتعليم العالي في الولاية، ويوجد بها حاليًا (١٣٣) برنامجًا لدرجة البكالوريوس، و(١٧٥) برنامجًا لدرجة الماجستير، و(٩٢) برنامجًا لدرجة الدكتوراه، و(٥) درجات مهنية، كما تضم داخل الحرم الجامعي أكثر من (٦٩٠٠٠) طالبًا، بينما يوجد (٥٢٠٠) طالبًا آخرين في الفروع الجامعية في جالفستون وقطر وفي كلية القانون ومركز التعليم العالي في ماك أليين ومواقع مركز العلوم الصحية في جميع أنحاء تكساس (Texas A&M University: <https://www.tamu.edu/about/index.html> Retrieved 24 - 1 - 2023).

تتمثل رسالة الجامعة في: توفير برامج البكالوريوس والدراسات العليا عالية الجودة، وتطوير مفاهيم جديدة من خلال البحث والإبداع، أما رؤيتها فتتمثل في: احتلال مكانة مرموقة بين الجامعات الحكومية مع احترام تاريخها وتقاليدها (Texas A&M University Mission Statement <https://www.tamu.edu/statements/mission.html> Retrieved 25-1-2023)، وتستند هذه الرؤية إلى أربع ركائز وهي: التعليم التحويلي، والاكتشاف والابتكار، والتأثير على الدولة والأمة والعالم، والجامعة كمجتمع (Texas A&M University The Vision: <https://provost.tamu.edu/Strategic-Planning#Strat-Plan> Retrieved 25 - 1 - 2023).

ومن أبرز مظاهرها اهتمام الجامعة بالتنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس ما يلي:

- إنشاء أكاديمية أعضاء هيئة تدريس المستقبل (Academy for Future Faculty)، ويتم تمويلها من قبل مؤسسة العلوم الوطنية (NSF)؛ بهدف إعداد وتنمية طلاب الدراسات العليا ومعاوني أعضاء هيئة التدريس في تخصصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) بغرض تحسين التعليم الجامعي في هذه المجالات، فضلًا عن تنمية قدراتهم التدريسية، كما تقدم الأكاديمية برنامجًا من فصلين دراسيين يضم ندوات أسبوعية وإرشادًا من عضو هيئة تدريس حالي في الجامعة، وتجدر الإشارة إلى أنه يمكن للمشاركين اختيار حضور ندوات أو ما يكفي لاستكمال متطلبات شهادة زميل (Prepare Future Faculty / Academy for Future Faculty: <https://cte.tamu.edu/prepare-future-faculty/academy-for-future-faculty> Retrieved 26 - 1 - 2023).

- معهد معاوني أعضاء هيئة التدريس (Teaching Assistant Institute)، الذي تستضيفه كلية الدراسات العليا والمهنية ومركز التميز في التدريس، ويركز هذا المعهد على التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا في مجال التدريس الجامعي،

من خلال ورش العمل - الإلزامية للمعاونين - المباشرة وعبر الإنترنت (Teaching Assistant Institute: <https://cte.tamu.edu/prepare-future-faculty/teaching-assistant-institute> Retrieved 26 - 2023)، فضلاً عن تنمية القيم الأخلاقية والثقافة التشريعية لديهم (Teaching Assistant Training & Evaluation Program: <https://grad.tamu.edu/academics/academic-success-resources/training/tatep> Retrieved 26 - 1 - 2023).

- مركز التميز في التدريس (Center for Teaching Excellence)، ويقدم خدمات استشارية فردية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا فيما يتعلق بتصميم المنهج ومكوناته وكيفية تطويره واستراتيجيات وطرق التدريس وأساليب التقويم، كما يمكن للمعاونين تسجيل محاضراتهم وتلقي ملاحظات المركز حولها (GSPDT Workshop Series: <https://cte.tamu.edu/prepare-future-faculty/gspdt-workshop-series> Retrieved 27 - 1 - 2023).

3. جامعة أريزونا University of Arizona:

جامعة أريزونا (UA) هي جامعة بحثية عامة تقع في توكسون بولاية أريزونا بالولايات المتحدة الأمريكية، تأسست عام ١٨٨٥م كأول جامعة في الولاية، وقد نمت بشكل ملحوظ منذ تأسيسها، وأصبحت تضم الآن أكثر من (٤٦٠٠٠) طالباً، منهم أكثر من (٣٦٠٠٠) طالباً في برامج البكالوريوس، وأكثر من (١٠٠٠٠) طالباً في برامج الدراسات العليا، حيث تقدم الجامعة أكثر من (٣٠٠) برنامجاً للحصول على درجة البكالوريوس والدراسات العليا في (٢٠) كلية (University of Arizona: <https://www.arizona.edu/about> Retrieved 16 - 2 - 2023).

ومن بين تلك البرامج علوم الحيوان والطب البيطري، والعمارة والتخطيط والتنمية، والفنون والإعلام، والعلوم البيولوجية والطبية الحيوية، والاقتصاد وزيادة الأعمال، والاستدامة البيئية، وعلوم الحاسب والمعلومات، وعلوم الفيزياء والفضاء، والعلوم الاجتماعية والسلوكية. كما تقدم الجامعة أيضاً عدداً من برامج الدراسات العليا ذات التصنيف العالي، بما في ذلك برامج الأعمال والقانون والطب والعلوم والزراعة (University of Arizona: <https://www.arizona.edu/degree-search/> Retrieved 16 - 2 - 2023).

وقد بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بها حوالي (٣٣٢٨) عضواً، خبراء في تخصصاتهم، ملتزمون بإعداد الطلاب بطريقة شاملة، مع القيام ببحث علمي متميز؛ لذا حصل بعضهم على جائزة نوبل وجائزة بوليتزر، وانضم العديد منهم إلى جمعيات أكاديمية مرموقة (University of Arizona, Fact Book: <https://uair.arizona.edu/content/faculty-demographics> Retrieved 16 - 2 - 2023).

وتتمثل رسالتها في: العمل باستمرار على تحسين كيفية التفكير والابتكار؛ حتى يتمكن من قيادة الطريق في تطوير حلول المشكلات التكيفية القادرة على مواجهة أكبر التحديات التي نواجهها (University of Arizona, Our Mission: <https://www.arizona.edu/purpose-mission-values> Retrieved 17 - 2 - 2023).

بينما تتمثل رؤيتها في: أن تكون رائدة عالمياً في البحث والابتكار والتميز في التعليم العالي، حيث تسعى لتكون أحد أفضل الجامعات البحثية العامة في العالم، وأن تكون بمثابة نموذج للتعاون والإدماج والتنوع في التعليم العالي (University of Arizona, Our Vision: <https://www.arizona.edu/about/our-vision> Retrieved 17 - 2 - 2023).

ومن أبرز مظاهر اهتمام الجامعة بالتنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس ما يلي:

- يوفر مكتب التدريس والتقييم بالجامعة مجموعة من فرص التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، مثل الدورات التدريبية وورش العمل حول تصميم المنهج الدراسي، وإدارة الصف، واستراتيجيات التدريس وتوظيف الأدوات التكنولوجية فيه وتقييم نواتجه، واستراتيجيات مشاركة الطلاب، وإعداد البحوث العلمية، وتقديم الخدمات المجتمعية، هذا بجانب الخدمات الاستشارية التي توضح للمعاونين كيفية الاستفادة من إمكاناتهم بأفضل طريقة ممكنة لإنجاح الطلاب، كما يوفر مكتب المراجعة الداخلية ورش عمل مستمرة حول تصميم الدورات التدريبية وتنفيذها وتقييمها (University of Arizona, Office of Instruction & Assessment Professional Development:)
<https://oia.arizona.edu/teaching-and-learning/professional-development> Retrieved 19 - 2 - 2023.
- يوفر فريق UA Online لمعاوني أعضاء هيئة التدريس الموارد والتدريب على كيفية التدريس الفعال عبر الإنترنت، بما في ذلك أفضل الممارسات لتصميم وتنفيذ الدورات التدريبية عبر الإنترنت، وإشراك الطلاب في بيئة التعلم عبر الإنترنت (University of Arizona, UA Online,)
<https://facultyresources.arizona.edu/> Retrieved 18 - 2 - 2023.
- تقدم كلية الدراسات العليا فرصًا للتنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس الذين هم أيضًا طلاب دراسات عليا، لعل أبرزها ورش عمل حول التدريس والتوجيه والكتابة الأكاديمية والتطوير الوظيفي (University of Arizona, Graduate College Programs & Services:)
<https://grad.arizona.edu/programs-services> Retrieved 17 - 2 - 2023.
- يقدم مركز منحة التعليم الجامعي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس ورش عمل وندوات حول مجموعة متنوعة من الموضوعات المتعلقة بالتدريس، بما في ذلك تصميم المناهج ومشاركة الطلاب واستخدام التكنولوجيا في التدريس (University of Arizona, Center for)
<https://cues.arizona.edu/> Retrieved 18 - 2 - 2023.

٤. جامعة ستانفورد University of Stanford:

تأسست جامعة ستانفورد في عام ١٨٨٥م على يد عضو مجلس الشيوخ عن ولاية كاليفورنيا "لياند ستانفورد" وزوجته "جين": تخليدًا لذكرى طفلهما الوحيد "لياند جونيور"، الذي توفي بسبب حمى التيفود عن عمر يناهز ١٥ عامًا، وتم افتتاحها عام ١٨٩١م (Stanford University About: <https://www.stanford.edu/about/> Retrieved 3 - 2 - 2023).

وتقدم الجامعة العديد من برامج البكالوريوس والدراسات العليا المميزة في العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية والفنون والعلوم الطبيعية والطب والهندسة، وتضم الجامعة (٧٧٦١) طالبًا في برامج البكالوريوس، و(٩٥٦٥) طالبًا في برامج الدراسات العليا، و(٢٣٠٤) عضو هيئة تدريس، منهم (٢١) عضوًا من الحاصلين على جائزة نوبل، ومنذ تأسيس الجامعة بلغ عدد الفائزين بها بجائزة نوبل (٣٦) فائزًا (Stanford University: Stanford Facts 2023, pp. 14, 21, 31).

وتتمثل رسالة الجامعة في: تأهيل الطلاب للنجاح الشخصي، وتحقيق الفائدة المباشرة في الحياة، وتعزيز الرفاهية العامة من خلال ممارسة التأثير لصالح الإنسانية والحضارة، وتعليم نعمة الحرية التي ينظمها القانون، وغرس الحب والاحترام للمبادئ العظيمة للحكومة، والسعي

وراء السعادة (Stanford's Mission: <https://web.stanford.edu/dept/registrar/bulletin1112/4792.html>) (Retrieved 3 - 2 - 2023).

بينما تتمثل رؤيتها في: التفاؤل، والإبداع، والشعور بالمسئولية، والشراكة المجتمعية، والتأثير الهادف في العالم، وابتكار طرق جديدة للعمل، ومعالجة القضايا طويلة الأمد التي تواجه المجتمع، وابتكار نموذج جديد للجامعات الحديثة، والعمل على تسريع الحلول لمشاكل العالم الأكثر إلحاحًا، والنهوض بتعليم الطلاب، والاتجاه المستقبلي لأبحاث الجامعة وتعليمها وتأثيرها (Stanford University, Our Vision: <https://ourvision.stanford.edu/> Retrieved 3-2-2023).

ومن أبرز مظاهر اهتمام الجامعة بالتنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس ما يلي:

- يقدم مكتب نائب وكيل التدريس والتعلم (Office of the Vice Provost for Teaching and Learning) مجموعة من الموارد التعليمية وورش العمل؛ لمساعدة معاوني أعضاء هيئة التدريس على تطوير مهاراتهم التدريسية (استراتيجيات وطرق التدريس)، وإدارة الفصول الدراسية، وأساليب التقييم (Stanford University, Vice Provost of Teaching and Learning: <https://bulletin.stanford.edu/departments/VPTL/courses> Retrieved 4 - 2 - 2023).

- يوفر مركز ستانفورد للتنمية المهنية (Stanford Center for Professional Development) مجموعة من الدورات التدريبية وبرامج الشهادات عبر الإنترنت؛ لتنمية معارف ومهارات معاوني أعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس والتقييم والإدارة والبحث العلمي وتقديم الخدمات العامة، كما يعمل المركز بشكل وثيق مع أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بالجامعة لتصميم البرامج التعليمية وتقديمها للمتعلمين في جميع أنحاء العالم (Stanford Center for Professional Development, about us: <https://scpd.stanford.edu/about-us>) (Retrieved 5 - 2 - 2023).

- يوفر موقع (The Stanford Teaching Commons) مجموعة متنوعة وثيرة من الموارد التعليمية (الكتب - الأبحاث - المقالات - التسجيلات الصوتية - الفيديوهات ...): لتحسين المعارف والمهارات التدريسية والبحثية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، ومواكبة أحدث الاتجاهات في التعليم العالي (Stanford Teaching Commons: <https://teachingcommons.stanford.edu/> Retrieved 5 - 2 - 2023).

- يقدم مركز ستانفورد للابتكار في الصحة العالمية (Stanford Center for Innovation in Global Health) ورش عمل وندوات ومؤتمرات؛ لتوسيع فهم معاوني أعضاء هيئة التدريس لقضايا الصحة العالمية واستراتيجيات التدريس (Stanford Center for Innovation in Global Health: <https://globalhealth.stanford.edu/about-us-global-health/> Retrieved 4 - 2 - 2023).

- أطلق مركز الدراسات المقارنة العرقية والإثنية (Center for Comparative Studies in Race and Ethnicity) بالتعاون مع وكيل الجامعة مبادرة تنمية معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؛ بغرض انتقاء ذوي الكفاءات منهم (Center for Comparative Studies in Race and Ethnicity: <https://ccsre.stanford.edu/programs/faculty-development-initiative>) (Retrieved 5 - 2 - 2023).

٥. معهد تايلور للتعليم والتعلم (جامعة كالجارى University of Calgary):

يتبع معهد تايلور للتعليم والتعلم جامعة كالجارى التي تقع في مقاطعة ألبرتا بكندا، تأسس المعهد في عام ١٩٦٥م، وهو يحمل اسم السيد "ديفيد تايلور" الذي كان مؤسسًا لشركة نفط

بريطانية كبرى ومنح تبرعات سخية لتأسيس هذا المعهد، ويتميز المعهد بتنوع برامج الأكاديمية التي تشمل مجالات التعليم والتعلم والبحوث التربوية.

تتمثل رسالة المعهد في: تعزيز مجتمعات التعليم والتعلم والثقافات والممارسات في جامعة كالجاري، أما رؤيته فتتمثل في: تحسين نوعية التعليم والتعلم في كندا وحول العالم، وتحقيق التميز في مجال البحوث التربوية، من خلال إلهام جامعة كالجاري لتكون رائدة معترفاً بها عالمياً في التعليم والتعلم بعد المرحلة الثانوية (University of Calgary: <https://taylorinstitute.ucalgary.ca/about/mission-vision> Retrieved 29 - 1 - 2023).

يقدم المعهد بشكل منتظم العديد من ورش العمل لمعاوني أعضاء هيئة التدريس به، والتي تركز على مجالات محددة مثل التعلم النشط، والتدريس المتمحور حول الطالب، والتقييم، وتقديم مباشرة أو عبر الإنترنت، وتتمثل هذه الورش في (University of Calgary: <https://taylorinstitute.ucalgary.ca/workshop-series/teaching-assistants> Retrieved 30, 31 - 1 - 2023).

- ورشة استراتيجيات إدارة الفصل الدراسي (Classroom Management Strategies for TAs): يتم من خلالها تبصير الهيئة المعاونة المشاركين باستراتيجيات إدارة الفصل الدراسي مثل التخطيط لساعات مكتتبية فعالة، وطرح أسئلة فعالة، والرد على أسئلة الطلاب، وكيفية إشراك الطلاب في المناقشات في بيئات التعلم المباشرة وعبر الإنترنت، ومعرفة الاستراتيجيات التي تُنشئ فصولاً دراسية ومختبرات وجلسات تعليمية منصفة وشاملة، وما إلى ذلك.

- ورشة استراتيجيات تقييم الطلاب وردود الفعل (Student Assessment and Feedback Strategies for TAs): ويتم فيها مناقشة أهمية التغذية الراجعة التكوينية والتقييمات النهائية، وكيفية اختيار الطريقة المناسبة لتقييم تعلم الطلاب، واستخدام نماذج التقييم لقياس أداء الطلاب وتقديم الملاحظات.

- ورشة تعزيز شراكات مدرب TAs (Enhancing TA-Instructor Partnerships): وفيها يتم مناقشة أبرز الاستراتيجيات والطرق الفعالة لتعزيز التواصل وتكوين شراكة إيجابية مع المعلم، وكيفية إيجاد مناخ من ردود الفعل والمعاملة بالمثل يدعم الصحة العقلية.

- ورشة التطوير المهني (Professional Development of TAs): وفيها يتم تبصير المشاركين باستراتيجيات الانخراط في التفكير النقدي، وزيادة وعيهم بموارد الحرم الجامعي والبرامج المتاحة، ومناقشة ممارساتهم وتجاربهم التعليمية الناشئة مع أقرانهم.

- دورة تحديد أساسيات واجبات المساعدة الفنية (Identify the essentials of TAs duties).

٦. معهد الجامعة الأوروبية (EUI) European University Institute:

معهد الجامعة الأوروبية (EUI) هو مؤسسة دولية للدراسات العليا والبحثية تقع في فلورنسا بإيطاليا، تم تأسيسها في عام ١٩٧٢م من قبل ستة أعضاء أصليين في المجتمعات الأوروبية آنذاك، بهدف تعزيز التعليم والبحث في العلوم الاجتماعية والاقتصاد والقانون وتاريخ أوروبا (European University Institute, about: <https://www.eui.eu/en/public/about> Retrieved 9 - 2 - 2023).

تتمثل رسالة (EUI) في: المعهد الرائد في أوروبا المكرس للعلوم الاجتماعية والإنسانية
European University Institute: <https://www.eui.eu/en/public/about/about-the-eui> Retrieved 11 - 2 -)
2023)، من خلال التدريس على أعلى مستوى جامعي، وتوفير مناهج متعددة التخصصات
ومقارنة لدراسة أوروبا، والبحث متعدد التخصصات حول التحديات المجتمعية البارزة،
والخطاب الفكري القوي والنقاش، وتشجيع الحرية الفكرية والتفكير النقدي، وتعزيز التميز في
المنح الدراسية، وبالتالي المساهمة في التطور الثقافي والعلمي لأوروبا (European University
Institute: <https://www.eui.eu/en/public/about> Retrieved 11 - 2 - 2023).

كما تتمثل رؤية (EUI) في: أن يكون مركزاً للعلوم الاجتماعية والإنسانية، يربط بين التميز
الأكاديمي والقدرات البحثية وعالم السياسة والممارسة في جميع أنحاء أوروبا من أجل تحسين
المجتمع (- 2 - 2 Retrieved <https://www.eui.eu/en/public/about> European University Institute: 11 - 2023).

ويهتم المعهد بالتنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس من خلال ما يلي (European
University Institute: <https://www.eui.eu/en/services/academic-service/about-academic-service>
:(Retrieved 12 - 2 - 2023

- دورات في اللغة.
- خدمات الاستشارة والرفاهية.
- مجموعة متنوعة من الأنشطة اللامنهجية.
- التبادلات الدولية.

كما يقوم المعهد بتنظيم ورش عمل ودورات منتظمة لمعاوني أعضاء هيئة التدريس وهي
(European University Institute, Academic and Professional Development: <https://www.eui.eu/en/services/academic-service/academic-professional-development> Retrieved
:(13 - 2 - 2023

- البحث عن المتعة والإنتاجية في الكتابة الأكاديمية.
- مقدمة في إدارة المشاريع البحثية.
- إدارة وقتنا بكفاءة في الأوساط الأكاديمية.
- المرونة في الأوساط الأكاديمية.
- الحصول على أقصى استفادة من الدكتوراه الخاصة بك.
- أخلاقيات النشر والنزاهة الأكاديمية.
- مقدمة في المشاركة العامة للباحثين.
- مهارات التدريس في التعليم العالي.
- أثر البحث: ما هو وكيف يتم تحقيقه.
- التواصل الفعال في الأوساط الأكاديمية.
- التخطيط الوظيفي المبكر.
- مهارات انتقالية لتحقيق منصب أكاديمي بعد الدكتوراه.

الجزء الرابع: الإطار الميداني للبحث

يتضمن الإطار الميداني للبحث نبذة عن معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، وبناء أداة البحث، واختيار عينته، والأساليب الإحصائية المستخدمة، وعرض نتائج البحث وتفسيرها كما يلي:

أولاً: نبذة عن معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر:

تقوم جامعة الأزهر كل عام بتوجيه خطابات إلى الكليات؛ لتحديد احتياجات الأقسام العلمية من المعيدين، وحصر أوائل الدفعات، وبناءً على ذلك تُصدر الجامعة قرارًا بتكليف الأول والثاني على كل برنامج لدفعة أو أكثر، أو المفاضلة بين الأوائل حسب احتياجات كل كلية، وهذا مؤداه أن الجامعة تتبع أسلوب التكليف وتتجاهل أسلوب الإعلان الذي نصت عليه اللائحة بجانب التكليف؛ رغبة منها في تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص (عربانو، ٢٠٢١: ١٣٠ - ١٣١).

ويُشترط فيمن يُعين معيدًا أن لا يقل تقديره في الدرجة الجامعية الأولى عن (جيد جدًا) في التقدير العام و(جيد) في مواد التخصص، فإن لم يوجد من بين المتقدمين من حصل على تقدير (جيد جدًا) في التقدير العام، فيجوز قبول من حصل على تقدير (جيد) بشرط ألا يقل تقديره في مواد التخصص عن (جيد جدًا)، كما يُشترط أن يكون مسلمًا محمود السيرة حسن السمعة، وألا يكون قد صدر منه فعل يزري بشرفه أو لا يلائم صفته كعالم أو يتعارض مع حقائق الإسلام (جمهورية مصر العربية، ٢٠١٠: ١١٥، ١٢٩).

وتتم ترقية المعيد إلى درجة مدرس مساعد بعد حصوله على درجة الماجستير أو ما يعادلها، وإذا لم يحصل عليها خلال خمس سنوات من تاريخ تعيينه معيدًا أُنتهي عقده أو نُقل إلى وظيفة أخرى، وتتم ترقية المدرس المساعد إلى درجة مدرس بعد حصوله على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها، وأن تكون قد مضت ست سنوات على الأقل على حصوله على درجة الإجازة العالية (الليسانس - البكالوريوس)، وإذا لم يحصل على درجة الدكتوراه خلال خمس سنوات من تاريخ تعيينه مدرسًا مساعدًا أُنتهي عقده أو نُقل إلى وظيفة أخرى (جمهورية مصر العربية، ٢٠١٠: ١١٥، ١١٦، ١٣١).

وتتلخص مهام المعيد والمدرس المساعد في القيام بالدراسات والبحوث اللازمة للحصول على الدرجة العلمية الأعلى (الماجستير - الدكتوراه)، وتنفيذ ما يُعهد إليه القسم المختص والعميد من أعمال (جمهورية مصر العربية، ٢٠١٠: ١٢٩)، هذا بجانب تلقي أصول التدريس والعمل الجامعي والتدريب عليهما.

ثانيًا: بناء أداة البحث:

قام الباحثان بإعداد استبانة لتحديد مستوى التنمية المهنية ومعوقاتها لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من وجهة نظرهم، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجاباتهم، والتي تُعزى لمتغيرات (الدرجة الوظيفية - طبيعة الدراسة - اعتماد الكلية)، وقد مرّ إعداد هذه الاستبانة بالخطوات الآتية:

- ١- أعد الباحثان الصورة الأولية للاستبانة اعتماداً على ما توصلوا إليه في الأسس النظرية للتنمية المهنية، وخبرات الجامعات الأجنبية، والدراسات السابقة.
- ٢- تم عرض الاستبانة بعد إعدادها في صورتها الأولية على ثلاثة عشر محكماً من المتخصصين في المجال من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية؛ لإبداء ملاحظاتهم حول محوري الاستبانة وعباراتها من حيث مدى ملائمتها لموضوع البحث، وصدقها في الكشف عن المعلومات المرجو الوصول إليها، وكذلك من حيث انتماء كل عبارة للمحور أو المجال الذي أُدرجت تحته، ومدى وضوحها وسلامة صياغتها، مع اقتراح ما رأوه مناسباً من حيث الحذف أو التعديل أو الإضافة، فضلاً عن النظر في تدرج الاستبانة وطريقة عرضها، وبناءً على ذلك تم تعديل بعض العبارات وإضافة بعض وحذف العبارات التي قلت فيها نسبة موافقة المحكمين عن ٨٠%، بحيث أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية.
- ٣- تضمنت الاستبانة في صورتها النهائية جزئين: اختص الجزء الأول ببعض البيانات الأولية عن المستجيب مثل (الدرجة الوظيفية - طبيعة الدراسة - اعتماد الكلية)، بينما اختص الجزء الثاني بتحديد مستوى التنمية المهنية ومعوقاتها لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من وجهة نظرهم، واشتملت الاستبانة على (٧٢) عبارة كما هو موضح في جدول رقم (١) الآتي:

جدول رقم (١)

وصف أداة البحث

المحاور	المجالات	عدد العبارات	إجمالي المحور	إجمالي أداة البحث
	التدريس	١٥		
المحور الأول: مجالات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر	البحث العلمي	١٥	٥٥	٧٢
	خدمة المجتمع	١٠		
	القيادة	١٥		
المحور الثاني: معوقات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر		١٧		

- ٤- للتحقق من صدق الاتساق الداخلي Internal Consistency Validity للمحور الأول من الاستبانة، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والمجال الذي تنتمي إليه باستخدام معامل ارتباط بيرسون Person Correlation، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للمجالات وللمحور، وذلك بعد تطبيق الاستبانة على (٤٠) فرداً من أفراد مجتمع البحث، ويوضح الجدولان رقماً (٢، ٣) الأتيان معاملات ارتباط عبارات المحور الأول بالمجال الذي تنتمي إليه، ومعاملات ارتباط مجالات المحور الأول بإجمالي المجالات الأخرى وإجمالي المحور كما يلي:

جدول رقم (٢)

معاملات ارتباط عبارات المحور الأول بالمجال الذي تنتمي إليه

المحور الأول: مجالات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر															
التدريس				البحث العلمي				خدمة المجتمع				القيادة			
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م		
٠.٩٩	١١	٠.٩٨	١	٠.٩٢	١١	٠.٩٦	١	٠.٩٨	١١	٠.٩٦	١	٠.٩٨	١١		
٠.٩٩	١٢	٠.٩٧	٢	٠.٩٤	١٢	٠.٩٧	٢	٠.٩٨	١٢	٠.٩٦	٢	٠.٩٨	١٢		
٠.٩٩	١٣	٠.٩٨	٣	٠.٩٦	١٣	٠.٩٨	٣	٠.٩٦	١٣	٠.٩٥	٣	٠.٩٧	١٣		
٠.٤٢	١٤	٠.٩٨	٤	٠.٩٠	١٤	٠.٩٨	٤	٠.٩٥	١٤	٠.٩٧	٤	٠.٩٨	١٤		
٠.٩٩	١٥	٠.٩٧	٥	٠.٩٦	١٥	٠.٩٦	٥	٠.٩٣	١٥	٠.٩٥	٥	٠.٩٧	١٥		
٠.٩٧	١٦	٠.٩٨	٦	٠.٩٦	١٦	٠.٩٨	٦	٠.٩٦	١٦	٠.٩٨	٦	٠.٩٧	١٦		
٠.٨٥	١٧	٠.٩٨	٧	٠.٩٢	١٧	٠.٩٨	٧	٠.٩٢	١٧	٠.٧٧	٧	٠.٩٨	١٧		
٠.٨٥	١٨	٠.٩٨	٨	٠.٩٤	١٨	٠.٨٥	٨	٠.٩٤	١٨	٠.٩٨	٨	٠.٩٨	١٨		
٠.٩٨	١٩	٠.٩٨	٩	٠.٩٦	١٩	٠.٨٥	٩	٠.٩٦	١٩	٠.٩٧	٩	٠.٩٧	١٩		
٠.٨٥	٢٠	٠.٩٨	١٠	٠.٩٧	٢٠	٠.٩٨	١٠	٠.٩٧	٢٠	٠.٩٨	١٠	٠.٩٨	٢٠		

يتضح من الجدول رقم (٢) السابق أن جميع عبارات المحور الأول ترتبط بالمجال الذي تنتمي إليه بمعامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) فأقل، وهو ما يؤكد صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول من الاستبانة.

جدول رقم (٣)

معاملات ارتباط مجالات المحور الأول بإجمالي المجالات الأخرى وإجمالي المحور

المجالات وإجمالي المحور الأول	التدريس	البحث العلمي	خدمة المجتمع	القيادة	إجمالي المحور الأول
التدريس	معامل الارتباط	٠.٩٣	٠.٩٦	٠.٩٠	٠.٩٨
البحث العلمي	معامل الارتباط	١	٠.٩١	٠.٨٣	٠.٩٦
خدمة المجتمع	معامل الارتباط	١	١	٠.٩٣	٠.٩٨
القيادة	معامل الارتباط	١	١	١	٠.٩٤
إجمالي المحور الأول	معامل الارتباط	١	١	١	١

يتضح من الجدول رقم (٣) السابق أن جميع مجالات المحور الأول ترتبط بإجمالي المجالات الأخرى، كما ترتبط بإجمالي المحور بمعامل ارتباط دال إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وهو ما يؤكد صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول من الاستبانة.

٥- للتحقق من صدق الاتساق الداخلي Internal Consistency Validity للمحور الثاني من الاستبانة، والاستبانة ككل، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المحور الثاني وإجمالي المحور باستخدام معامل ارتباط بيرسون Person Correlation، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة، وذلك بعد تطبيق الاستبانة على العينة المشار إليها سابقًا في صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول، ويوضح الجدولان رقمًا (٤، ٥) الأتيان معاملات ارتباط عبارات المحور الثاني بإجمالي المحور، ومعاملات ارتباط كل محور من محوري الاستبانة بإجمالي الاستبانة كما يلي:

جدول رقم (٤)

معاملات ارتباط عبارات المحور الثاني بإجمالي المحور

المحور الثاني							
معوقات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر							
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
٠.٩٤	١٦	٠.٩٥	١١	٠.٩٩	٦	٠.٨٨	١
٠.٩٩	١٧	٠.٩٨	١٢	٠.٩٤	٧	٠.٩٢	٢
		٠.٩٢	١٣	٠.٨٨	٨	٠.٤٩	٣
		٠.٩٦	١٤	٠.٨٩	٩	٠.٨٩	٤
		٠.٦٢	١٥	٠.٩٧	١٠	٠.٩٨	٥

يتضح من الجدول رقم (٤) السابق أن جميع عبارات المحور الثاني ترتبط بإجمالي المحور ارتباط دال إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠.٠٥) فأقل، وهو ما يؤكد صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني من الاستبانة.

جدول رقم (٥)

معاملات ارتباط كل محور من محوري الاستبانة بإجمالي الاستبانة

إجمالي محاور الاستبانة	إجمالي المحور الأول (المجالات)	إجمالي المحور الثاني (المعوقات)	إجمالي الاستبانة
إجمالي المحور الأول (المجالات)	معامل الارتباط	١	٠.٩٩
إجمالي المحور الثاني (المعوقات)	معامل الارتباط	١	٠.٥٨-
إجمالي الاستبانة	معامل الارتباط		١

يتضح من الجدول رقم (٥) السابق أن محوري الاستبانة يرتبطا ببعضها، كما يرتبطان بإجمالي الاستبانة بمعامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وهو ما يؤكد صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

٦- للتحقق من ثبات الاستبانة Reliability استخدم الباحثان معامل Cronbach Alpha (Johnson & Larry, 2013: 171) بعد تطبيق الاستبانة على العينة المشار إليها سابقاً في تحديد صدق الاتساق الداخلي، كما يمكن حساب الصدق الذاتي بأخذ الجذر التربيعي للثبات (علاء الدين، ٢٠٢٠: ٣٣) كما هو موضح في الجدول رقم (٦) الآتي:

جدول رقم (٦)
الثبات والصدق الذاتي لأداة البحث

المحاور	المجالات	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ للثبات	الصدق الذاتي	مستوى الثبات والصدق الذاتي
	التدريس	١٥	٠.٩٧	٠.٩٩	
المحور الأول: مجالات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر	البحث العلمي	١٥	٠.٩٩	٠.٩٩	
	خدمة المجتمع	١٠	٠.٩٩	٠.٩٩	
	القيادة	١٥	٠.٩٩	٠.٩٩	
	إجمالي المحور الأول	٥٥	٠.٩٩	٠.٩٩	مرتفع
المحور الثاني: معوقات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر		١٧	٠.٩٨	٠.٩٩	
	إجمالي الاستبانة	٧٢	٠.٩٨	٠.٩٩	

يتضح من الجدول رقم (٦) السابق أن معاملات ثبات كل محور من محوري الاستبانة مرتفعة، حيث تراوحت فيما بين (٠.٩٧ - ٠.٩٩)، وهذا يدل على ثبات النتائج التي سيسفر عنها البحث الحالي، وبالتالي الثقة في نتائجه وسلامة البناء عليها، حيث إن معامل الثبات إذا تراوحت قيمته من (٠.٦٠ - ٠.٧٠) يكون عاليًا (أبوسمرة والطيطي، ٢٠٢٠: ٧٠)، هذا إضافة لإشارة الجدول إلى ارتفاع معاملات الصدق الذاتي لكل محور من محوري الاستبانة حيث بلغت قيمته (٠.٩٩).

ثالثاً: مجتمع البحث وعينته:

يتكون مجتمع البحث من معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر البالغ عددهم (٥١٨٨) عضواً، مقسمين إلى (١٧٠٢) معيداً، و(٣٤٨٦) مدرساً مساعداً (جامعة الأزهر، ٢٠٢٣)، ونظراً لصعوبة دراسة مجتمع بأكمله من كافة الجوانب، يلجأ الباحثون إلى أخذ عينة منه ممثلة له؛ لذا قام الباحثان بسحب عينة عشوائية ممثلة لهذا المجتمع، بالاعتماد على

معادلة Krejcie & Morgan, 1970 (Marguerite, G., et al., 2006: 146) التي حددت الحد الأدنى للعينات العشوائية الممثلة لمجتمع البحث الحالي بـ (٣٥٨) عضوًا، وقد قام الباحثان بتوزيع (٤٠٠) استبانة، عاد منها (٣٨٤) استبانة، وتم استبعاد (٢٢) استبانة لعدم اكتمالها، وبناءً عليه أصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (٣٦٢) استبانة، وهو عدد عينات البحث والذي يزيد عن الحد الأدنى المطلوب، ويوضح الجدول رقم (٧) التالي توزيع أفراد العينة وفقًا لمتغيرات البحث:

جدول رقم (٧)
توزيع أفراد العينة وفقًا لمتغيرات البحث

الدرجة الوظيفية	العدد	النسبة المئوية	طبيعة الدراسة	العدد	النسبة المئوية	اعتماد الكلية	العدد	النسبة المئوية
معيد	١٢٠	٣٣.١٥	نظرية	٢١٩	٦٠.٥٠	معتمدة	١٢١	٣٣.٤٣
مدرس مساعد	٢٤٢	٦٦.٨٥	عملية	١٤٣	٣٩.٥٠	غير معتمدة	٢٤١	٦٦.٥٧
الإجمالي	٣٦٢	١٠٠	الإجمالي	٣٦٢	١٠٠	الإجمالي	٣٦٢	١٠٠

يتضح من الجدول رقم (٧) السابق أن البحث قد شمل ثلاثة متغيرات وهي:

- الدرجة الوظيفية: وتضم فئتين وهما (معيد - مدرس مساعد).
- طبيعة الدراسة: وتضم فئتين وهما (نظرية - عملية).
- اعتماد الكلية: ويضم فئتين وهما (معتمدة - غير معتمدة).

رابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد تطبيق الاستبانات وتجميعها تم تفرغها في جداول لحصر التكرارات ومعالجتها إحصائياً من خلال الأساليب الآتية:

- ١- التكرارات والنسب المئوية للموافقة، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي للوقوف على مستوى ومدى التحقق لكل استجابة من الاستجابات الثلاث، حيث بلغ الوزن النسبي لاستجابة ضعيفة من ١ إلى ١.٦٦، ولاستجابة متوسطة من ١.٦٧ إلى ٢.٣٣، ولاستجابة كبيرة من ٢.٣٤ إلى ٣.٠٠.
- ٢- اختبار مربع كاي لحسن المطابقة (X2) Chi square test for goodness of fit ويستخدم للمقارنة بين النسب المئوية لاستجابات عينة البحث حول عبارات أداة البحث، واستخدمه الباحثان لدراسة الفروق على إجمالي العبارة في مقياس ليكرت الثلاثي (ضعيفة - متوسطة - كبيرة).
- ٣- اختبار التواء للعينات المستقلة Independent Samples t test وقد استخدمه الباحثان لحساب القيمة التائية للمتغيرات ثنائية الفئة التالية: الدرجة الوظيفية (معيد - مدرس مساعد)، وطبيعة الدراسة (نظرية - عملية)، واعتماد الكلية (معتمدة - غير معتمدة).
- ٤- تم تحليل النتائج باستخدام برنامج (Statistical Package of the Social Sciences) أي الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والمعروف باسم (SPSS)، الإصدار العشرون.

خامساً: نتائج البحث وتفسيرها:

١- النتائج الإجمالية الخاصة بمستوى التنمية المهنية ومعوقاتا لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من وجهة نظرهم:

لتحديد مستوى التنمية المهنية ومعوقاتا لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من وجهة نظرهم، قام الباحثان بحساب الأوزان النسبية لمحوري الاستبانة كما هو موضح بالجدول رقم (٨) الآتي:

جدول رقم (٨)

مستوى التنمية المهنية ومعوقاتا لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر						
المحاور	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى الممارسة	الترتيب
	التدريس	٢٢.٧٤	٠.٦٣	١.٥٢	ضعيفة	٢
المحور الأول:	البحث العلمي	٢٥.٥٩	٠.٧١	١.٧١	متوسطة	١
	خدمة المجتمع	١٤.٣٢	٠.٦٢	١.٤٣	ضعيفة	٣
مجالات التنمية المهنية	القيادة	١٩.٣٣	٠.٥٤	١.٢٩	ضعيفة	٤
	إجمالي الأول	٨١.٩٩	٠.٦٠	١.٤٩	ضعيفة	
المحور الثاني:						
	معوقات التنمية المهنية	٤٨.٩٥	٠.٤٠	٢.٨٨	كبيرة	

يتضح من الجدول رقم (٨) السابق أن مستوى التنمية المهنية لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من وجهة نظرهم جاء بدرجة ضعيفة، حيث بلغ الوزن النسبي (١.٤٩)، أي أن مستوى مجالات التنمية المهنية المقدمة لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر غير مرضي، والأمر يحتاج إلى بذل مزيد من الجهد من قبل القيادات الجامعية لكي يصبح المستوى عاليًا.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (شرف، ٢٠٢١)، والتي توصلت إلى وجود قصور في برامج التنمية المهنية المقدمة لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، كما تتفق أيضًا مع نتيجة دراسة (Oprean, 2012)، والتي توصلت إلى أن فرص التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس محدودة بشكل عام، بينما تختلف مع نتيجة دراسة (العنزي، ٢٠١٥)، والتي توصلت إلى وجود خمسة مؤشرات دالة على قيام الجامعة بدور فاعل في التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس؛ وقد يُعزى ذلك إلى اختلاف بيئة الجامعتين، واختلاف المخصصات المالية المرصودة للتنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس في كلتا الجامعتين أيضًا.

كما يتضح من الجدول رقم (٨) السابق أن الأوزان النسبية لكل مجال من مجالات التنمية المهنية جاءت بمستوى ممارسة ضعيفة، ماعدا مجال البحث العلمي جاء في المرتبة الأولى بمستوى ممارسة متوسطة وبوزن نسبي (١.٧١)؛ وقد يُعزى ذلك إلى اهتمام معاوني أعضاء

هيئة التدريس بتنمية أنفسهم مهنيًا في مجال البحث العلمي، حتى يتمكنوا من إعداد رسائل الماجستير والدكتوراه الخاصة بهم، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (العنزي، ٢٠١٥)، بينما تختلف مع نتيجة دراسة (أبو شوشة، ٢٠١٠) ودراسة (عمر وآخرون، ٢٠١٨)، كما جاء مجال القيادة في المرتبة الأخيرة بمستوى ممارسة ضعيفة وبوزن نسبي (١.٢٩)، وقد يُعزى ذلك إلى ضعف اهتمام القيادات الجامعية بتنمية المهارات القيادية لدى هذه الفئة.

ويتضح أيضًا من الجدول رقم (٨) السابق أن مستوى معوقات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر جاء بدرجة كبيرة، حيث بلغ الوزن النسبي (٢.٨٨)، أي أن معوقات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر كبيرة، والأمر يحتاج إلى بذل مزيد من الجهد من قبل القيادات الجامعية للتغلب على هذه المعوقات، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عمر وآخرون، ٢٠١٨) ودراسة (شرف، ٢٠٢١)، واللذان رصدتا عدة معوقات تواجه برامج التنمية المهنية المقدمة لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، لعل أبرزها ضعف المخصصات المالية المرصودة لهذه البرامج، وقلة المدربين المتخصصين.

٢- النتائج الخاصة بالكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد العينة حول مستوى التنمية المهنية ومعوقاتها والتي تُعزى لمتغيرات (الدرجة الوظيفية - طبيعة الدراسة - اعتماد الكلية):

للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد العينة حول مستوى التنمية المهنية ومعوقاتها والتي تُعزى لمتغيرات (الدرجة الوظيفية - طبيعة الدراسة - اعتماد الكلية)، قام الباحثان بحساب القيمة التائية لمحموري الاستبانة والمجالات، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

أ- النتائج الخاصة بالكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد العينة حول مستوى التنمية المهنية ومعوقاتها والتي تُعزى لمتغير الدرجة الوظيفية:

يوضح الجدول رقم (٩) التالي الفروق بين استجابات أفراد العينة حول مستوى التنمية المهنية ومعوقاتها والتي تُعزى لمتغير الدرجة الوظيفية (معيد - مدرس مساعد).

جدول رقم (٩)

الفروق بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير الدرجة الوظيفية

محوري الاستبانة والمجالات	الدرجة الوظيفية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	نسبة الموافقة	قيمة التاء	الدلالة الإحصائية
المحور الأول: مجالات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس	معيد	١٢٠	٢٣.٠٨	٠.٤٧	١.٥٤	%٥١	٠.٥٥	٠.٥٨
	مدرس مساعد	٢٤٢	٢٢.٥٧	٠.٧٠	١.٥٠	%٥٠		
التدريس	معيد	١٢٠	٢٦.٠٥	٠.٦٦	١.٧٤	%٥٨	٠.٦٠	٠.٥٥
	مدرس مساعد	٢٤٢	٢٥.٣٦	٠.٧٤	١.٦٩	%٥٦		

محوري الاستبانة والمجالات	الدرجة الوظيفية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	نسبة الموافقة	قيمة التاء	الدلالة الإحصائية
خدمة المجتمع	معيد	١٢٠	١٤.٤٦	٠.٤٥	١.٤٥	%٤٨	٠.٣٣	٠.٧٤
	مدرس مساعد	٢٤٢	١٤.٢٦	٠.٦٩	١.٤٣	%٤٨		
القيادة	معيد	١٢٠	١٨.١٥	٠.٣٢	١.٢١	%٤٠	٢.٣٨-	٠.٠٢
	مدرس مساعد	٢٤٢	١٩.٩٢	٠.٦٢	١.٣٣	%٤٤		
إجمالي المحور الأول	معيد	١٢٠	٨١.٩٣	٠.٤٥	١.٤٩	%٥٠	٠.٠٣-	٠.٩٨
	مدرس مساعد	٢٤٢	٨٢.٠٢	٠.٦٧	١.٤٩	%٥٠		
المحور الثاني: معوقات التنمية المهنية	معيد	١٢٠	٤٨.٦٧	٠.٣٨	٢.٨٦	%٩٥	٠.٥٤-	٠.٥٩
	مدرس مساعد	٢٤٢	٤٩.٠٩	٠.٤١	٢.٨٩	%٩٦		

يتضح من الجدول رقم (٩) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين استجابات أفراد العينة حول إجمالي مجالات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر تبعًا لمتغير الدرجة الوظيفية (معيد - مدرس مساعد)؛ حيث بلغت قيمة التاء (٠.٠٣-) بدلالة إحصائية قدرها (٠.٩٨). كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين استجابات أفراد العينة حول معوقات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر تبعًا لمتغير الدرجة الوظيفية (معيد - مدرس مساعد)؛ حيث بلغت قيمة التاء (٠.٥٤-) بدلالة إحصائية قدرها (٠.٥٩)؛ وقد يُعزى ذلك إلى اتفاق أفراد العينة (معيد - مدرس مساعد) حول ضعف مجالات التنمية المهنية المقدمة لهم، وارتفاع حدة معوقات التنمية المهنية من وجهة نظرهم، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (شرف، ٢٠٢١).

ب- النتائج الخاصة بالكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد العينة حول مستوى التنمية المهنية ومعوقاتها والتي تُعزى لمتغير طبيعة الدراسة:

يوضح الجدول (١٠) التالي الفروق بين استجابات أفراد العينة حول مستوى التنمية المهنية ومعوقاتها والتي تُعزى لمتغير طبيعة الدراسة (نظرية - عملية).

جدول (١٠)

الفروق بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير طبيعة الدراسة

محوري الاستبانة والمجالات	طبيعة الدراسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	نسبة الموافقة	قيمة التاء	الدلالة الإحصائية
التدريس	نظرية	٢١٩	٢٢.٩٣	.٥٧	١.٥٣	%٥١	.٤٤	.٠٦٦
	عملية	١٤٣	٢٢.٤٦	.٧١	١.٥٠	%٥٠		
البحوث العلمي	نظرية	٢١٩	٢٦.٩٢	.٦٦	١.٧٩	%٦٠	٢.٨٩	.٠٠٠
	عملية	١٤٣	٢٣.٥٥	.٧٦	١.٥٧	%٥٢		
مجاللات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر	نظرية	٢١٩	١٤.٢١	.٤٧	١.٤٢	%٤٧	.٣٧-	.٠٧١
	عملية	١٤٣	١٤.٤٩	.٨٠	١.٤٥	%٤٨		
القيادة	نظرية	٢١٩	١٨.٤٥	.٣٦	١.٢٣	%٤١	٢.٢٥-	.٠٠٣
	عملية	١٤٣	٢٠.٦٩	.٧٤	١.٣٨	%٤٦		
إجمالي المحور الأول	نظرية	٢١٩	٨٢.٦٤	.٥٠	١.٥٠	%٥٠	.٤٢	.٠٦٧
	عملية	١٤٣	٨١.٠٠	.٧٤	١.٤٧	%٤٩		
المحور الثاني: معوقات التنمية المهنية	نظرية	٢١٩	٤٨.٥٣	.٤٢	٢.٨٥	%٩٥	١.٥٢-	.٠١٣
	عملية	١٤٣	٤٩.٦٠	.٣٦	٢.٩٢	%٩٧		

يتضح من الجدول (١٠) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين استجابات أفراد العينة حول إجمالي مجالات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر تبعًا لمتغير طبيعة الدراسة (نظرية - عملية)؛ حيث بلغت قيمة التاء (٠.٤٢) بدلالة إحصائية قدرها (٠.٦٧)، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين استجابات أفراد العينة حول معوقات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر تبعًا لمتغير طبيعة الدراسة (نظرية - عملية)؛ حيث بلغت قيمة التاء (١.٥٢) بدلالة إحصائية قدرها (٠.١٣)؛ وقد يُعزى ذلك إلى اتفاق أفراد العينة بالكليات سواء (نظرية - عملية) حول ضعف مجالات التنمية المهنية المقدمة لهم، وارتفاع حدة معوقات التنمية المهنية من وجهة نظرهم، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (أبو شوشة، ٢٠١٠) ودراسة (الوحش، ٢٠١٥)، بينما تختلف مع نتيجة دراسة (سيد، ٢٠١٦) ودراسة (شرف، ٢٠٢١).

ج- النتائج الخاصة بالكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد العينة حول مستوى التنمية المهنية ومعوقاتهما والتي تُعزى لمتغير اعتماد الكلية:

يوضح الجدول (١١) التالي الفروق بين استجابات أفراد العينة حول مستوى التنمية المهنية ومعوقاتهما والتي تُعزى لمتغير اعتماد الكلية (معتمدة - غير معتمدة).

جدول (١١)

الفروق بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير اعتماد الكلية

محوري الاستبانة والمجالات	اعتماد الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	نسبة الموافقة	قيمة الدلالة التائية الإحصائية
التدريس	معتمدة	١٢١	٣٤.٤١	٠.٥١	٢.٢٩	%٧٦	٢٤.٨٩
	غير معتمدة	٢٤١	١٦.٨٨	٠.٠٧	١.١٣	%٣٨	...
البحث	معتمدة	١٢١	٣٨.٤٨	٠.٤٢	٢.٥٧	%٨٦	٢٩.٦٤
	غير معتمدة	٢٤١	١٩.١٢	٠.٣٣	١.٢٧	%٤٢	...
المحور الأول: مجالات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر	معتمدة	١٢١	٢١.٥٨	٠.٥٩	٢.١٦	%٧٢	٢٠.١١
	غير معتمدة	٢٤١	١٠.٦٨	٠.٠٩	١.٠٧	%٣٦	...
القيادة	معتمدة	١٢١	٢٧.٣٤	٠.٦٨	١.٨٢	%٦١	١٣.٠١
	غير معتمدة	٢٤١	١٥.٣٢	٠.٠٣	١.٠٢	%٣٤	...
إجمالي المحور الأول	معتمدة	١٢١	١٢١.٨١	٠.٥٢	٢.٢١	%٧٤	٢٢.٥٥
	غير معتمدة	٢٤١	٦٢.٠٠	٠.١٣	١.١٣	%٣٨	...
المحور الثاني: معوقات التنمية المهنية	معتمدة	١٢١	٤٤.٨٧	٠.٦٣	٢.٦٤	%٨٨	٦.٣١
	غير معتمدة	٢٤١	٥.٠٠	٠.٣٥	٢.٩٤	%٩٨	...

يتضح من الجدول (١١) السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين استجابات أفراد العينة حول إجمالي مجالات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر تبعاً لمتغير اعتماد الكلية (معتمدة - غير معتمدة) لصالح معتمدة؛ حيث بلغت قيمة التائية (٢٢.٥٥) بدلالة إحصائية قدرها (٠.٠٠٠)، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين استجابات أفراد العينة حول معوقات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر تبعاً لمتغير اعتماد الكلية (معتمدة - غير معتمدة) لصالح معتمدة؛ حيث بلغت قيمة التائية (٦.٣١) بدلالة إحصائية قدرها (٠.٠٠٠)؛ وقد يُعزى ذلك إلى اهتمام الكليات المعتمدة بالتنمية المهنية لهذه الفئة من خلال الدورات التدريبية وورش العمل واللقاءات، فضلاً عن تدليل معوقات قدر الإمكان.

٣- النتائج التفصيلية الخاصة بمستوى التنمية المهنية ومعوقاتها لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من وجهة نظرهم:

لتحديد مستوى التنمية المهنية ومعوقاتها لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من وجهة نظرهم بطريقة تفصيلية، قام الباحثان بحساب الأوزان النسبية لعبارات الاستبانة، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

أ- نتائج عبارات المحور الأول: مجالات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر:

جاءت الأوزان النسبية لعبارات محور مجالات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر كما هو موضح بالمجالات الآتية:

- المجال الأول (التدريس): ويمكن توضيح نتائجه في الجدول (١٢) التالي:

جدول (١٢)

الأوزان النسبية لعبارات مجال التدريس

م	لعبارة	الاستجابات			الوزن النسبي	الانحراف المعياري	مستوى الممارسة	الترتيب مربع كاي
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة				
١	تزدونسي الجامعة باستراتيجيات وطرق التدريس الحديثة.	٥٥	٦١	٢٤٦	١.٤٧	٠.٧٤	ضعيفة	٨
		العدد	%					
		١٥.٢	١٦.٩	٦٨.٠				
٢	تكسبني الجامعة مهارات توظيف التكنولوجيا في التدريس.	٥٥	٦١	٢٤٦	١.٤٧	٠.٧٤	ضعيفة	٨
		العدد	%					
		١٥.٢	١٦.٩	٦٨.٠				
٣	تدربي الجامعة على إعداد الاختبارات بأنواعها المختلفة.	٥٤	٦٠	٢٤٨	١.٤٦	٠.٧٤	ضعيفة	٩
		العدد	%					
		١٤.٩	١٦.٦	٦٨.٥				
٤	تعرفني الجامعة نظريات التعلم والفروق الفردية بين الطلاب.	٥٦	٦٢	٢٤٤	١.٤٨	٠.٧٥	ضعيفة	٧
		العدد	%					
		١٥.٥	١٧.١	٦٧.٤				
٥	تكسبني الجامعة مهارات العرض الفعال.	٥٣	٥٨	٢٥١	١.٤٥	٠.٧٤	ضعيفة	١٠
		العدد	%					
		١٤.٦	١٦.٠	٦٩.٣				
٦	تدربي الجامعة على استراتيجيات إدارة الصفوف الدراسية وضبطها.	٤٩	٥٤	٢٥٩	١.٤٢	٠.٧٢	ضعيفة	١٣
		العدد	%					
		١٣.٥	١٤.٩	٧١.٥				
٧	تعرفني الجامعة كيفية توصيف البرامج التعليمية.	٥٥	١٦٢	١٤٥	١.٧٥	٠.٧٠	متوسطة	١
		العدد	%					
		١٥.٢	٤٤.٨	٤٠.١				
٨	تبصرني الجامعة بمكونات المنهج الدراسي وخطوات تصميمه.	٥١	١٥٨	١٥٣	١.٧٢	٠.٧٠	متوسطة	٣
		العدد	%					
		١٤.١	٤٣.٦	٤٢.٣				
٩	تكسبني الجامعة مهارات تطوير المنهج الدراسي.	٥٧	٦٣	٢٤٢	١.٤٩	٠.٧٥	ضعيفة	٦
		العدد	%					
		١٥.٧	١٧.٤	٦٦.٩				
١٠	تدربي الجامعة على إعداد تقارير البرامج التعليمية والمقررات الدراسية.	٥٣	١٦٠	١٤٩	١.٧٣	٠.٧٠	متوسطة	٢
		العدد	%					
		١٤.٦	٤٤.٢	٤١.٢				

م	لعبارة	الاستجابات			الوزن النسبي	الانحراف المعياري	مستوى الممارسة	الترتيب مربع كاي
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة				
١١	تدربي الجامعة على التدريس العلاجي للطلاب المتعثرين.	٥٠	٥٥	٢٥٧	١.٤٣	٠.٧٢	١٢	٢٣١.٢
		%	١٣.٨	١٥.٢				
١٢	تزودني الجامعة بالمعارف الجديدة في مجال تخصصي.	٥٩	٦٥	٢٣٨	١.٥١	٠.٧٦	٤	١٧١.٣
		%	١٦.٣	١٨.٠				
١٣	تدربي الجامعة على إعداد الأنشطة اللاصفية التي تدعم تعلم الطلاب.	٥٢	٥٧	٢٥٣	١.٤٤	٠.٧٣	١١	٢١٧.٨
		%	١٤.٤	١٥.٧				
١٤	تمدني الجامعة بمعايير التخطيط الجيد للمحاضرة.	٥٨	٦٤	٢٤٠	١.٥٠	٠.٧٦	٥	١٧٧.٢
		%	١٦.٠	١٧.٧				
١٥	تنمي الجامعة لدي مهارة التعلم الذاتي.	٤٨	٥٣	٢٦١	١.٤١	٠.٧١	١٤	٢٤٤.٩
		%	١٣.٣	١٤.٦				

يتضح من الجدول (١٢) السابق ما يلي:

جاءت قيمة مربع كاي دالة إحصائيًا لجميع عبارات المجال الأول (التدريس) عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وذلك وفقًا للمقارنة بين التكرار المشاهد والتوزيع التكراري المتوقع للعينة، وكانت الفروق لصالح التكرار المشاهد الأعلى.

كما جاءت العبارة رقم (٧) والتي تنص على "تعرفني الجامعة كيفية توصيف البرامج التعليمية" في المرتبة الأولى بين عبارات المجال بمستوى ممارسة متوسطة وبوزن نسبي (١.٧٥) وانحراف معياري (٠.٧٠)، وقد يُعزى ذلك إلى أن دورة توصيف البرامج التعليمية هي إحدى الدورات التي يقدمها مركز ضمان الجودة والتدريب بجامعة الأزهر لجميع كليات الجامعة، وذلك ضمن خطته التدريبية لاعتماد برامج وكليات الجامعة.

بينما جاءت العبارة (١٥) والتي تنص على "تنمي الجامعة لدي مهارة التعلم الذاتي" في المرتبة الأخيرة بين عبارات المجال بمستوى ممارسة ضعيفة وبوزن نسبي (١.٤١) وانحراف معياري (٠.٧١)، وقد يُعزى ذلك إلى قلة وعي قيادات الجامعة بأهمية تزويد معاوني أعضاء هيئة التدريس بأساليب التعلم الذاتي وزيادة دافعيتهم نحوه.

• المجال الثاني (البحث العلمي): ويمكن توضيح نتائجه في الجدول (١٣) التالي:

جدول (١٣)

الأوزان النسبية لعبارات مجال البحث العلمي

م	العبارة	الاستجابات			الوزن النسبي	الانحراف المعياري	مستوى الممارسة	الترتيب	مربع كاي
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة					
١	تعرفني الجامعة مناهج البحث العلمي وأساليبه وكيفية توظيفها في التخصص.	١٠٣	١٣٣	١٢٦	١.٩٤	٠.٧٩	متوسطة	١	٤.١
		٢٨.٥ %	٣٦.٧ %	٣٤.٨ %					
٢	تكسبني الجامعة مهارات استخدام برنامج (SPSS) الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية.	٥٥	٩٠	٢١٧	١.٥٥	٠.٧٤	ضعيفة	١٤	١٢٠.٤
		١٥.٢ %	٢٤.٩ %	٥٩.٩ %					
٣	تبصرني الجامعة بكيفية إجراء البحوث البينية التي تعالج المشكلات التي يتداخل فيها أكثر من تخصص.	٦١	٩٨	٢٠٣	١.٦١	٠.٧٦	ضعيفة	٨	٨٩.٩
		١٦.٩ %	٢٧.١ %	٥٦.١ %					
٤	تدربي الجامعة على تكوين فرق البحث والعضوية بها وقيادتها وإعداد الموازنات التقديرية لها.	٥٤	٨٩	٢١٩	١.٥٤	٠.٧٤	ضعيفة	١٥	١٢٥.٣
		١٤.٩ %	٢٤.٦ %	٦٠.٥ %					
٥	تمدني الجامعة بمهارات استخدام التكنولوجيا في البحث العلمي.	٨٩	١٣٧	١٣٦	١.٨٧	٠.٧٨	متوسطة	٤	١٢.٥
		٢٤.٦ %	٣٧.٨ %	٣٧.٦ %					
٦	تبصرني الجامعة بفرص النشر الدولي للبحوث العلمية وشروطه.	٥٨	٩٥	٢٠٩	١.٥٨	٠.٧٥	ضعيفة	١١	١٠٢.٧
		١٦.٠ %	٢٦.٢ %	٥٧.٧ %					
٧	تحتني الجامعة على الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي.	١١٢	١٠٦	١٤٤	١.٩١	٠.٨٤	متوسطة	٢	٦.٩
		٣٠.٩ %	٢٩.٣ %	٣٩.٨ %					
٨	تكسبني الجامعة مهارات تصميم البحث وتطبيقه.	٧٤	١٤٣	١٤٥	١.٨٠	٠.٧٥	متوسطة	٥	٢٧.١
		٢٠.٤ %	٣٩.٥ %	٤٠.١ %					
٩	تزوطني الجامعة بفنيات الكتابة العلمية.	٦٠	٩٧	٢٠٥	١.٦٠	٠.٧٦	ضعيفة	٩	٩٤.١
		١٦.٦ %	٢٦.٨ %	٥٦.٦ %					

م	العبارة	الاستجابات			الوزن النسبي	الانحراف المعياري	مستوى الممارسة	الترتيب	مربع كاي
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة					
١٠	تنمي الجامعة لدى مهارات الترجمة والاستفادة من المصادر الأجنبية.	٥٩	٩٦	٢٠.٧	١.٥٩	ضعيفة	١٠	٩٨.٣	
		١٦.٣ %	٢٦.٥ %	٥٧.٢ %					
١١	تعرفني الجامعة أنماط التوثيق والانتحال العلمي.	٥٥	١٧٤	١٣٣	١.٧٨	متوسطة	٦	٦٠.٦	
		١٥.٢ %	٤٨.١ %	٣٦.٧ %					
١٢	توضح الجامعة لي الفرق بين البحوث النظرية والبحوث التطبيقية.	٥٧	١٦٤	١٤١	١.٧٧	متوسطة	٧	٥٢.٦	
		١٥.٧ %	٤٥.٣ %	٣٩.٠ %					
١٣	تبصرني الجامعة بطرق الحصول على منح بحثية.	٥٧	٩٤	٢١١	١.٥٧	ضعيفة	١٢	١٠٧.١	
		١٥.٧ %	٢٦.٠ %	٥٨.٣ %					
١٤	تنمي الجامعة لدى مهارات التفكير العلمي السليم.	٧٦	١٧٤	١١٢	١.٩٠	متوسطة	٣	٤٠.٧	
		٢١.٠ %	٤٨.١ %	٣٠.٩ %					
١٥	تزوطني الجامعة بأساليب تسويق البحث العلمي.	٥٦	٩٢	٢١٤	١.٥٦	ضعيفة	١٣	١١٣.٧	
		١٥.٥ %	٢٥.٤ %	٥٩.١ %					

يتضح من الجدول (١٣) السابق ما يلي:

جاءت قيمة مربع كاي دالة إحصائيًا لجميع عبارات المجال الثاني (البحث العلمي)، عند مستوى دلالة (٠.٠١) في العبارات أرقام (٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥)، وعند مستوى دلالة (٠.٠٥) في العبارة رقم (٧)، وذلك وفقًا للمقارنة بين التكرار المشاهد والتوزيع التكراري المتوقع للعينة، وكانت الفروق لصالح التكرار المشاهد الأعلى، ويستثنى مما سبق العبارة رقم (١) فلم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين تكراراتها.

كما جاءت العبارة رقم (١) والتي تنص على "تعرفني الجامعة مناهج البحث العلمي وأساليبه وكيفية توظيفها في التخصص" في المرتبة الأولى بين عبارات المجال بمستوى ممارسة متوسطة وبوزن نسبي (١.٩٤) وانحراف معياري (٠.٧٩)، وقد يُعزى ذلك إلى أن مناهج البحث العلمي وأساليبه مادة أساسية يدرسها معاونو أعضاء هيئة التدريس خلال سنوات الماجستير وأحيانًا الدكتوراه.

بينما جاءت العبارة رقم (٤) والتي تنص على "تدربي الجامعة على تكوين فرق البحث والعضوية بها وقيادتها وإعداد الموازنات التقديرية لها" في المرتبة الأخيرة بين عبارات المجال

بمستوى ممارسة ضعيفة وبيوزن نسبي (١.٥٤) وانحراف معياري (٠.٧٤)، وقد يُعزى ذلك إلى سيادة ثقافة العمل الفردي داخل الجامعة، وضعف ثقافة العمل الجماعي خاصة الفرق البحثية.

• المجال الثالث (خدمة المجتمع): ويمكن توضيح نتائجه في الجدول (١٤) التالي:

جدول (١٤)

الأوزان النسبية لعبارات مجال خدمة المجتمع

م	العبارة	الاستجابات			الوزن النسبي	الانحراف المعياري	مستوى الممارسة	الترتيب مربع كاي
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة				
١	تدبرني الجامعة على إقامة البرامج التدريبية لأفراد المجتمع ومؤسساته.	العدد ٣٦	٦٩	٢٥٧	١.٣٩	٠.٦٦	ضعيفة	٤
		% ٩.٩	١٩.١	٧١.٠				
٢	تكسبني الجامعة مهارات تسويق الخدمات الجامعية لأفراد المجتمع ومؤسساته.	العدد ٣١	٦٢	٢٦٩	١.٣٤	٠.٦٣	ضعيفة	٩
		% ٨.٦	١٧.١	٧٤.٣				
٣	توضح الجامعة لي سبل التعاون مع مؤسسات المجتمع الخدمية والإنتاجية.	العدد ٣٢	٦٤	٢٦٦	١.٣٥	٠.٦٤	ضعيفة	٨
		% ٨.٨	١٧.٧	٧٣.٥				
٤	تعرفني الجامعة أسس تقديم الخدمات الاستشارية لأفراد المجتمع ومؤسساته.	العدد ٣٥	٦٨	٢٥٩	١.٣٨	٠.٦٦	ضعيفة	٥
		% ٩.٧	١٨.٨	٧١.٥				
٥	تبصرني الجامعة بكيفية تنفيذ المشروعات والأنشطة المجتمعية العامة.	العدد ٣٠	٦١	٢٧١	١.٣٣	٠.٦٢	ضعيفة	١٠
		% ٨.٣	١٦.٩	٧٤.٩				
٦	تكسبني الجامعة مهارات القيام بالبحوث التطبيقية اللازمة لحل مشكلات المجتمع.	العدد ٣٣	٦٦	٢٦٣	١.٣٦	٠.٦٤	ضعيفة	٧
		% ٩.١	١٨.٢	٧٢.٧				
٧	تدبرني الجامعة على إقامة اللقاءات والندوات التثقيفية والتوعوية لأفراد المجتمع ومؤسساته.	العدد ٣٧	٧٠	٢٥٥	١.٤٠	٠.٦٧	ضعيفة	٣
		% ١٠.٢	١٩.٣	٧٠.٤				
٨	تعزز الجامعة لدي الوعي بالمسئولية المجتمعية.	العدد ٤٧	١٥٤	١٦١	١.٦٩	٠.٦٩	متوسطة	٢
		% ١٣.٠	٤٢.٥	٤٤.٥				
٩	ترسخ الجامعة بداخلي قيم المجتمع وثوابته.	العدد ٤٩	١٥٦	١٥٧	١.٧٠	٠.٦٩	متوسطة	١
		% ١٣.٥	٤٣.١	٤٣.٤				
١٠	تنمي الجامعة لدي مهارات النقد الاجتماعي البناء.	العدد ٣٤	٦٧	٢٦١	١.٣٧	٠.٦٥	ضعيفة	٦
		% ٩.٤	١٨.٥	٧٢.١				

يتضح من الجدول (١٤) السابق ما يلي:

جاءت قيمة مربع كاي دالة إحصائيًا لجميع عبارات المجال الثالث (خدمة المجتمع) عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وذلك وفقًا للمقارنة بين التكرار المشاهد والتوزيع التكراري المتوقع للعينة، وكانت الفروق لصالح التكرار المشاهد الأعلى.

كما جاءت العبارة رقم (٩) والتي تنص على "ترسخ الجامعة بداخلي قيم المجتمع وثوابته" في المرتبة الأولى بين عبارات المجال بمستوى ممارسة متوسطة وبوزن نسبي (١.٧٠) وانحراف معياري (٠.٦٩)، وقد يُعزى ذلك إلى إدراك الجامعة الدور البارز الذي يقوم به عضو هيئة التدريس ومعاونه في نشر هذه القيم والثوابت داخل الجامعة وخارجها.

بينما جاءت العبارة رقم (٥) والتي تنص على "تبصرني الجامعة بكيفية تنفيذ المشروعات والأنشطة المجتمعية العامة" في المرتبة الأخيرة بين عبارات المجال بمستوى ممارسة ضعيفة وبوزن نسبي (١.٣٣) وانحراف معياري (٠.٦٢)، وقد يُعزى ذلك إلى ضعف جهود الجامعة في مجال خدمة المجتمع؛ نتيجة التركيز على وظيفتي التدريس والبحث العلمي.

المجال الرابع (القيادة): ويمكن توضيح نتائجه في الجدول (١٥) التالي:

جدول (١٥)

الأوزان النسبية لعبارات مجال القيادة

م	العبارة	الاستجابات			الوزن النسبي	الانحراف المعياري	مستوى الممارسة	الترتيب مربع كاي
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة				
١	تنمي الجامعة لدي الثقافة التشريعية.	١٩	٤٣	٣٠٠	١.٢٢	ضعيفة	١٢	٤٠.٢٢
		٥.٢ %	١١.٩	٨٢.٩				
٢	تدربي الجامعة على مراحل التخطيط الاستراتيجي.	٢٨	٥٨	٢٧٦	١.٣١	ضعيفة	٣	٣٠.٣٧
		٧.٧ %	١٦.٠	٧٦.٢				
٣	تبصرني الجامعة بكيفية تقييم الأداء وكتابة التقارير	٢٩	٥٩	٢٧٤	١.٣٢	ضعيفة	٢	٢٩٦.٠
		٨.٠ %	١٦.٣	٧٥.٧				
٤	تعزز الجامعة لدي الثقة بالنفس والاتزان الانفعالي.	٢٠	٤٥	٢٩٧	١.٢٣	ضعيفة	١١	٣٨٩.١
		٥.٥ %	١٢.٤	٨٢.٠				
٥	تكسبني الجامعة مهارات صنع القرار وحل المشكلات.	١٨	٤١	٣٠٣	١.٢١	ضعيفة	١٣	٤١٥.٥
		٥.٠ %	١١.٣	٨٣.٧				
٦	تُحسِّن الجامعة قدرتي على الاتصال الفعال.	٢٥	٥٣	٢٨٤	١.٢٨	ضعيفة	٦	٣٣٤.٩
		٦.٩ %	١٤.٦	٧٨.٥				

م	العبارة	الاستجابات			الوزن النسبي	الانحراف المعياري	مستوى الممارسة	الترتيب مربع كاي
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة				
٧	تعرفني الجامعة أخلاقيات العمل وقواعد السلوك المهني.	العدد	٤٦	١٦٥	١.٦٧	٠.٦٩	متوسطة	١
		%	١٢.٧	٤٥.٦				
٨	تكسني الجامعة مهارات إدارة الوقت والاجتماعات بكفاءة.	العدد	٢١	٢٩٥	١.٢٤	٠.٥٥	ضعيفة	١٠
		%	٥.٨	٨١.٥				
٩	تنمي الجامعة لدي التفكير الإبداعي والناقد.	العدد	٢٦	٢٨٢	١.٢٩	٠.٥٩	ضعيفة	٥
		%	٧.٢	٧٧.٩				
١٠	تشجعي الجامعة على الظهور بالمظهر اللائق.	العدد	٢٤	٢٨٧	١.٢٧	٠.٥٨	ضعيفة	٧
		%	٦.٦	٧٩.٣				
١١	تكسني الجامعة مهارات التفاوض والإقناع.	العدد	٢٢	٢٩٢	١.٢٥	٠.٥٦	ضعيفة	٩
		%	٦.١	٨٠.٧				
١٢	تدربي الجامعة على بناء الهياكل التنظيمية.	العدد	١٧	٣٠٥	١.٢٠	٠.٥١	ضعيفة	١٤
		%	٤.٧	٨٤.٣				
١٣	تحتني الجامعة على الالتزام بأداب الحوار وقبول الرأي الآخر.	العدد	٢٧	٢٧٩	١.٣٠	٠.٦٠	ضعيفة	٤
		%	٧.٥	٧٧.١				
١٤	تبصرني الجامعة بكيفية تجاوز الضغوط المهنية.	العدد	٢٠	٢٩٧	١.٢٣	٠.٥٤	ضعيفة	١١
		%	٥.٥	٨٢.٠				
١٥	تعرفني الجامعة سمات القائد الناجح.	العدد	٢٣	٢٩٠	١.٢٦	٠.٥٧	ضعيفة	٨
		%	٦.٤	٨٠.١				

يتضح من الجدول (١٥) السابق ما يلي:

جاءت قيمة مربع كاي دالة إحصائيًا لجميع عبارات المجال الرابع (القيادة) عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وذلك وفقًا للمقارنة بين التكرار المشاهد والتوزيع التكراري المتوقع للعينة، وكانت الفروق لصالح التكرار المشاهد الأعلى.

كما جاءت العبارة رقم (٧) والتي تنص على "تعرفني الجامعة أخلاقيات العمل وقواعد السلوك المهني" في المرتبة الأولى بين عبارات المجال بمستوى ممارسة متوسطة وبوزن نسبي (١.٦٧) وانحراف معياري (٠.٦٩)، وقد يُعزى ذلك إلى إدراك الجامعة أهمية غرس أخلاقيات العمل وقواعد السلوك المهني بداخل معاوني أعضاء هيئة التدريس.

بينما جاءت العبارة (١٢) والتي تنص على "تدربي الجامعة على بناء الهياكل التنظيمية" في المرتبة الأخيرة بين عبارات المجال بمستوى ممارسة ضعيفة وبوزن نسبي (١.٢٠) وانحراف معياري (٠.٥١)، وقد يُعزى ذلك إلى وجود اعتقاد لدى قيادات الجامعة بأن بناء الهياكل التنظيمية من اختصاص الخبراء فقط، دون مشاركة منسوبي الجامعة ومن بينهم معاوني أعضاء هيئة التدريس.

ب- نتائج عبارات المحور الثاني: معوقات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر:

جاءت الأوزان النسبية لعبارات محور معوقات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر كما هو موضح بالجدول (١٦) التالي:

جدول (١٦)

الأوزان النسبية لعبارات محور معوقات التنمية المهنية

م	العبرة	الاستجابات			الوزن النسبي	الانحراف المعياري	درجة التوافق	الترتيب	مرجع كاي
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة					
١	كثرة الأعباء التدريسية والبحثية والمهام الإدارية المكلف بها العضو.	العدد	٣٤١	١٨	٣	٠.٢٨	كبيرة	٣	٦٠٤.٤
		%	٩٤.٢	٥.٠	٨.٠				
٢	قلة الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للعضو.	العدد	٣٣٥	٨	١٩	٠.٤٧	كبيرة	٩	٥٧١.٦
		%	٩٢.٥	٢.٢	٥.٢				
٣	قلة المخصصات المالية المرصودة لبرامج التنمية المهنية وأنشطتها.	العدد	٣٥٦	٢	٤	٠.٢٢	كبيرة	١	٦٨٨.٥
		%	٩٨.٣	٦.٠	١.١				
٤	ضعف الإمكانيات المادية اللازمة لإقامة برامج التنمية المهنية.	العدد	٣٣٩	١٥	٨	٠.٣٥	كبيرة	٥	٥٩٢.٨
		%	٩٣.٦	٤.١	٢.٢				
٥	قلة الكوادر المؤهلة القادرة على تصميم البرامج وتنفيذها ومراقبتها وتقييم أثرها.	العدد	٣٢٩	٥	٢٨	٠.٥٤	كبيرة	١٣	٥٤١.٧
		%	٩٠.٩	١.٤	٧.٧				
٦	كثرة الأعباء الأسرية للعضو وتعدد مسئوليات الحياة.	العدد	٣٣٠	٦	٢٦	٠.٥٣	كبيرة	١٢	٥٤٦.٤
		%	٩١.٢	١.٧	٧.٢				
٧	ضعف ثقافة التنمية المهنية لدى العضو.	العدد	٣٢٦	٤	٣٢	٠.٥٧	كبيرة	١٥	٥٢٧.٤
		%	٩٠.١	١.١	٨.٨				
٨	غياب النظام المعلوماتي الذي يوضح حاجات الأعضاء.	العدد	٣٤٠	١٦	٦	٠.٣٢	كبيرة	٤	٥٩٨.٤
		%	٩٣.٩	٤.٤	١.٧				

م	العبارة	الاستجابات			الوزن النسبي	الانحراف المعياري	درجة التوافق	الترتيب	مربع كاي
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة					
٩	ضعف الدعم المقدم من القيادات العليا.	العدد	٣٣٨	١٣	١١	٠.٣٩	كبيرة	٦	٥٨٧.٢
		%	٩٣.٤	٣.٦	٣.٠				
١٠	قلة وضوح فلسفة برامج التنمية المهنية وسياساتها.	العدد	٣٣٥	٨	١٩	٠.٤٧	كبيرة	٩	٥٧١.٦
		%	٩٢.٥	٢.٢	٥.٢				
١١	ضعف التنسيق بين الجهات المسؤولة عن التنمية المهنية.	العدد	٣٣٦	١٠	١٦	٠.٤٤	كبيرة	٨	٥٧٦.٦
		%	٩٢.٨	٢.٨	٤.٤				
١٢	تجاهل دراسة احتياجات المتدربين وتنوع تخصصاتهم.	العدد	٣٣٤	٧	٢١	٠.٤٨	كبيرة	١٠	٥٦٦.٦
		%	٩٢.٣	١.٩	٥.٨				
١٣	انخفاض دافعية العضو لحضور برامج التنمية المهنية.	العدد	٣٢٥	٣	٣٤	٠.٥٩	كبيرة	١٦	٥٢٣.٠
		%	٨٩.٨	٨.٠	٩.٤				
١٤	افتقار المكتبة للمراجع الحديثة والكتب والدوريات.	العدد	٣٢٨	٤	٣٠	٠.٥٦	كبيرة	١٤	٥٣٧.٢
		%	٩٠.٦	١.١	٨.٣				
١٥	قلة التشريعات التي تلزم العضو بالتنمية المهنية.	العدد	٣٥٢	٣	٧	٠.٢٩	كبيرة	٢	٦٦٥.٣
		%	٩٧.٢	٨.٠	١.٩				
١٦	تركيز أنشطة التنمية المهنية على الجوانب النظرية دون التطبيقية.	العدد	٣٣٧	١١	١٤	٠.٤٢	كبيرة	٧	٥٨١.٨
		%	٩٣.١	٣.٠	٣.٩				
١٧	تجاهل تقييم أثر برنامج التنمية المهنية.	العدد	٣٣٢	٧	٢٣	٠.٥٠	كبيرة	١١	٥٥٦.٢
		%	٩١.٧	١.٩	٦.٤				

يتضح من الجدول (١٦) السابق ما يلي:

جاءت قيمة مربع كاي دالة إحصائيًا لجميع عبارات المحور الثاني (معوقات التنمية المهنية) عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وذلك وفقًا للمقارنة بين التكرار المشاهد والتوزيع التكراري المتوقع للعينه، وكانت الفروق لصالح التكرار المشاهد الأعلى.

كما جاءت العبارة رقم (٣) والتي تنص على "قلة المخصصات المالية المرصودة لبرامج التنمية المهنية وأنشطتها" في المرتبة الأولى بين عبارات المحور بدرجات توافق كبيرة وبوزن نسبي (٢.٩٧) وانحراف معياري (٠.٢٢)، وقد يُعزى ذلك إلى ضعف موازنة الجامعة وندرة مصادر التمويل الذاتي، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (شرف، ٢٠٢١).

بينما جاءت العبارة (١٣) والتي تنص على "انخفاض دافعية العضو لحضور برامج التنمية المهنية" في المرتبة الأخيرة بين عبارات المحور بدرجة توافر كبيرة وبوزن نسبي (٢.٨٠) وانحراف معياري (٠.٥٩)، وقد يُعزى ذلك إلى ضعف ثقافة التنمية المهنية لدى العضو، فضلاً عن قلة الحوافز المقدمة له.

الجزء الخامس

تصور مقترح لتحسين التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية

في ضوء خبرات الجامعات الأجنبية التي تم عرضها، وما أسفرت عنه نتائج الدراسة الميدانية، يسعى البحث خلال هذا الجزء إلى بناء تصور مقترح لتحسين التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، والذي تتحدد محاوره فيما يلي:

- أولاً: فلسفة التصور المقترح.
- ثانياً: منطلقات التصور المقترح.
- ثالثاً: أهداف التصور المقترح.
- رابعاً: مبررات التصور المقترح.
- خامساً: مسلمات التصور المقترح.
- سادساً: أبعاد التصور المقترح.
- سابعاً: متطلبات التصور المقترح.
- ثامناً: أساليب التصور المقترح.
- تاسعاً: مراحل تحقيق التصور المقترح.
- عاشراً: معوقات التصور المقترح وسبل التغلب عليها.

وفيما يلي توضيح هذه المحاور:

أولاً: فلسفة التصور المقترح:

يقوم التصور المقترح على فلسفة مؤداها أن التغييرات العلمية والتكنولوجية والبيئية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية محلياً وإقليمياً وعالمياً، فرضت على المؤسسة الجامعية ضرورة مواكبتها بصورة مستمرة؛ لتحقيق الجودة والتميز، وتعد التنمية المهنية ركيزة أساسية من ركائز المواكبة والتطوير.

ثانياً: منطلقات التصور المقترح:

تمثلت منطلقات التصور المقترح فيما يلي:

١. نتائج الدراسة النظرية:

توصلت الدراسة النظرية إلى عدة نتائج أبرزها:

- أ- يتوقف نجاح المؤسسة الجامعية على عدة عوامل أبرزها كفاءة مواردها البشرية (أعضاء هيئة التدريس - معاونهم - الجهاز الإداري).

- ب- تُعد التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بمثابة استثمار في رأس المال البشري، الذي له انعكاسات إيجابية على الجوانب التدريسية والبحثية والخدمية والقيادية بالجامعة.
- ج- التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس ضرورة فرضتها الثورة المعرفية، والانفتاح الاقتصادي، والعولمة، والتحسين المستمر في أدائهم، وسد ثغرات عملية إعدادهم.
- د- التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس تمثل شكلاً من أشكال التعليم المستمر؛ بغرض إكسابهم معارف ومهارات وقيم واتجاهات تزيد من كفاءتهم وفعاليتهم.
- هـ- التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس ليست هدفاً في حد ذاتها، بل وسيلة لتحسين أدائهم من أجل الارتقاء بمستوى الجامعة.

٢. نتائج الدراسة الميدانية:

توصلت الدراسة الميدانية إلى عدة نتائج أبرزها:

- أ- مستوى التنمية المهنية لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من وجهة نظرهم جاء بدرجة ضعيفة، حيث بلغ الوزن النسبي (١.٤٩).
- ب- بترتيب مجالات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر حسب الوزن النسبي، جاء مجال البحث العلمي في المرتبة الأولى بمستوى ممارسة متوسطة وبوزن نسبي (١.٧١)، ثم مجال التدريس في المرتبة الثانية بمستوى ممارسة ضعيفة وبوزن نسبي (١.٥٢)، ثم مجال خدمة المجتمع في المرتبة الثالثة بمستوى ممارسة ضعيفة وبوزن نسبي (١.٤٣)، ثم مجال القيادة في المرتبة الأخيرة بمستوى ممارسة ضعيفة وبوزن نسبي (١.٢٩).
- ج- معوقات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر جاءت بدرجة توافر كبيرة، حيث بلغ الوزن النسبي (٢.٨٨).
- د- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين استجابات أفراد العينة حول مستوى التنمية المهنية ومعوقاتهم تُعزى لمتغير الدرجة الوظيفية (معيد - مدرس مساعد).
- هـ- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين استجابات أفراد العينة حول مستوى التنمية المهنية ومعوقاتهم تُعزى لمتغير طبيعة الدراسة (نظرية - عملية).
- و- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين استجابات أفراد العينة حول مستوى التنمية المهنية ومعوقاتهم تُعزى لمتغير اعتماد الكلية (معمدة - غير معمدة) لصالح معمدة.

ثالثاً: أهداف التصور المقترح:

يسعى التصور المقترح إلى بلوغ هدف عام وهو تحسين التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- ١- تحسين برامج وأنشطة التنمية المهنية المقدمة لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في مجال التدريس.
- ٢- تحسين برامج وأنشطة التنمية المهنية المقدمة لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في مجال البحث العلمي.

- ٣- تحسين برامج وأنشطة التنمية المهنية المقدمة لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في مجال خدمة المجتمع.
- ٤- تحسين برامج وأنشطة التنمية المهنية المقدمة لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في مجال القيادة.
- ٥- التغلب على معوقات التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

رابعاً: مبررات التصور المقترح:

تمثلت مبررات التصور المقترح في:

- ١- سد ثغرات عملية الإعداد، خاصة وأن كثيراً من معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر لم يتم إعدادهم بشكل جيد خلال المرحلة الجامعية الأولى وسنوات الدراسات العليا؛ للقيام بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والقيادة.
- ٢- التزايد في حجم المعرفة الإنسانية، والذي يستلزم من معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ضرورة مواكبة المعارف الجديدة في مجال تخصصهم.
- ٣- ظهور أنماط وأساليب تعليمية وبحثية جديدة، تفرض على معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ضرورة مواكبتها؛ لتحقيق الجودة والتميز.
- ٤- سعي جامعة الأزهر الدؤوب نحو الارتقاء بترتيبها في التصنيفات العالمية للجامعات، ويُعد أداء معاوني أعضاء هيئة التدريس خاصة البحثي من أبرز العوامل المؤثرة في ذلك.
- ٥- الاستجابة لتوصيات المؤتمرات والندوات العلمية الداعية للاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم.
- ٦- التحديات المحلية والإقليمية والعالمية التي تواجهها الجامعات المصرية عامة وجامعة الأزهر بصفة خاصة، والتي تستوجب ضرورة الاهتمام بتنمية مواردها البشرية - عماد المواجهة - خاصة المعاوين باعتبارهم أعضاء هيئة تدريس المستقبل.
- ٧- ضعف أنشطة التنشئة التنظيمية الموجهة لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- ٨- ما أسفرت عنه الدراسة الميدانية من ضعف مستوى التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، وارتفاع معوقاتها.

خامساً: مسلمات التصور المقترح:

يستند التصور المقترح إلى مجموعة من المسلمات، وهي أن التنمية المهنية عملية:

- ١- مقصودة: يتم التخطيط لها من قبل القسم أو الكلية أو الجامعة أو الدولة أو المعاون ذاته؛ من أجل زيادة نموه المهني.
- ٢- مستمرة: وملازمة لمعاوني أعضاء هيئة التدريس طوال مسارهم الوظيفي من بدايته حتى نهايته.
- ٣- واقعية: حيث تُبنى في ضوء احتياجات معاوني أعضاء هيئة التدريس.
- ٤- منظمة: وليست ارتجالية، فهي تعتمد على تحديد احتياجات معاوني أعضاء هيئة التدريس ثم تصميم البرامج اللازمة لتلبيتها وتنفيذها ومراقبتها وتقييم أثرها.
- ٥- هادفة: إلى تحسين أداء معاوني أعضاء هيئة التدريس وإمدادهم بكل جديد.

- ٦- شاملة: لكافة الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والقيادة.
- ٧- ذات استشراف مستقبلي: حيث تركز على تزويد معاوني أعضاء هيئة التدريس بكل ما يُمكنهم من تأدية أدوارهم المستقبلية.
- ٨- تكاملية: فلكل برنامج جانب محدد يسعى إلى تنميته لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس؛ من أجل بناء الشخصية المتكاملة.
- ٩- تشاركية: بين القائمين على تصميم البرامج وتنفيذها والمستهدفين منها.
- ١٠- متنوعة: في أساليبها الذاتية والنظامية.
- ١١- متوازنة: في أنشطتها النظرية والعملية.
- ١٢- مرنة: يتم تغييرها وفق المستجدات.

سادساً: أبعاد التصور المقترح:

يتضمن التصور المقترح أربعة أبعاد رئيسة وهي:

١. التدريس:

ينبغي أن تركز برامج وأنشطة التنمية المهنية في هذا البُعد على:

- أ- تزويد معاونين باستراتيجيات وطرق التدريس الحديثة.
- ب- إكساب معاونين مهارات توظيف التكنولوجيا في التدريس.
- ج- تدريب معاونين على إعداد الاختبارات بأنواعها المختلفة.
- د- تعريف معاونين نظريات التعلم والفروق الفردية بين الطلاب.
- هـ- إكساب معاونين مهارات العرض الفعال.
- و- تدريب معاونين على استراتيجيات إدارة الصفوف الدراسية وضبطها.
- ز- تعريف معاونين كيفية توصيف البرامج التعليمية.
- ح- تبصير معاونين بمكونات المنهج الدراسي وخطوات تصميمه.
- ط- إكساب معاونين مهارات تطوير المنهج الدراسي.
- ي- تدريب معاونين على إعداد تقارير البرامج التعليمية والمقررات الدراسية.
- ك- تدريب معاونين على التدريس العلاجي للطلاب المتعثرين.
- ل- تزويد معاونين بالمعارف الجديدة في مجال التخصص.
- م- تدريب معاونين على إعداد الأنشطة اللاصفية التي تدعم تعلم الطلاب.
- ن- تعريف معاونين معايير التخطيط الجيد للمحاضرة.
- س- تنمية مهارة التعلم الذاتي لدى معاونين.

٢. البحث العلمي:

ينبغي أن تركز برامج وأنشطة التنمية المهنية في هذا البُعد على:

- أ- تعريف معاونين مناهج البحث العلمي وأساليبه وكيفية توظيفها في التخصص.
- ب- إكساب معاونين مهارات استخدام برنامج (SPSS) الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية.
- ج- تبصير معاونين بكيفية إجراء البحوث البينية التي تعالج المشكلات التي يتداخل فيها أكثر من تخصص.

د- تدريب معاونين على تكوين فرق البحث والعضوية بها وقيادتها وإعداد الموازنات التقديرية لها.

هـ- تزويد معاونين بمهارات استخدام التكنولوجيا في البحث العلمي.

و- تبصير معاونين بفرص النشر الدولي للبحوث العلمية وشروطه.

ز- حث معاونين على الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي.

ح- إكساب معاونين مهارات تصميم البحث وتطبيقه.

ط- تزويد معاونين بفتيات الكتابة العلمية.

ي- تنمية مهارات الترجمة والاستفادة من المصادر الأجنبية لدى معاونين.

ك- تعريف معاونين أنماط التوثيق والانتحال العلمي.

ل- تبصير معاونين بالفرق بين البحوث النظرية والبحوث التطبيقية.

م- تبصير معاونين بطرق الحصول على منح بحثية.

ن- تنمية مهارات التفكير العلمي السليم لدى معاونين.

س- تزويد معاونين بأساليب تسويق البحث العلمي.

٣. خدمة المجتمع:

ينبغي أن تركز برامج وأنشطة التنمية المهنية في هذا البُعد على:

أ- تدريب معاونين على إقامة البرامج التدريبية لأفراد المجتمع ومؤسساته.

ب- إكساب معاونين مهارات تسويق الخدمات الجامعية لأفراد المجتمع ومؤسساته.

ج- تبصير معاونين بسبل التعاون مع مؤسسات المجتمع الخدمية والإنتاجية.

د- تعريف معاونين أسس تقديم الخدمات الاستشارية لأفراد المجتمع ومؤسساته.

هـ- تبصير معاونين بكيفية تنفيذ المشروعات والأنشطة المجتمعية العامة.

و- إكساب معاونين مهارات القيام بالبحوث التطبيقية اللازمة لحل مشكلات المجتمع.

ز- تدريب معاونين على إقامة اللقاءات والندوات التثقيفية والتوعوية لأفراد المجتمع ومؤسساته.

ح- تعزيز الوعي بالمسؤولية المجتمعية لدى معاونين.

ط- ترسيخ قيم المجتمع وثوابته بداخل معاونين.

ي- تنمية مهارات النقد الاجتماعي البناء لدى معاونين.

٤. القيادة:

ينبغي أن تركز برامج وأنشطة التنمية المهنية في هذا البُعد على:

أ- تنمية الثقافة التشريعية لدى معاونين.

ب- تدريب معاونين على مراحل التخطيط الاستراتيجي.

ج- تبصير معاونين بكيفية تقييم الأداء وكتابة التقارير.

د- تعزيز الثقة بالنفس والالتزام الانفعالي لدى معاونين.

هـ- إكساب معاونين مهارات صنع القرار وحل المشكلات.

و- تحسين قدرة معاونين على الاتصال الفعال.

ز- تعريف معاونين أخلاقيات العمل وقواعد السلوك المهني.

- ح- إكساب معاونين مهارات إدارة الوقت والاجتماعات بكفاءة.
- ط- تنمية التفكير الإبداعي والناقد لدى معاونين.
- ي- تشجيع معاونين على الظهور بالمظهر اللائق.
- ك- إكساب معاونين مهارات التفاوض والإقناع.
- ل- تدريب معاونين على بناء الهياكل التنظيمية.
- م- حث معاونين على الالتزام بأداب الحوار وقبول الرأي الآخر.
- ن- تبصير معاونين بكيفية تجاوز الضغوط المهنية.
- س- تعريف معاونين سمات القائد الناجح.

سابعاً: متطلبات التصور المقترح:

تتمثل متطلبات التصور المقترح في:

- ١- قناعة قيادات الجامعة (رئيس الجامعة - نوابه - العمداء - الوكلاء - رؤساء الأقسام العلمية) بأهمية التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتوفيرهم الدعم المادي والمعنوي لها.
- ٢- إنشاء مركز للتنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر على النحو التالي:
 - أ- يكون المركز بمقر الجامعة بالقاهرة، مع وجود فرعين له بطنطا وأسيوط.
 - ب- تهيئة المركز من ناحية البنية التحتية والمرافق الداعمة والأثاث الملائم والتجهيزات التقنية.
 - ج- تُشكّل لجنة من المختصين بالجامعة لوضع سياسة المركز ولائحته التنفيذية.
 - د- تُخصص له من الموازنة المالية اللازمة لأداء دوره على الوجه الأمثل.
 - هـ- تُصنف الجوانب التي وردت في أبعاد التصور في شكل برامج يقدمها المركز.
 - و- اختيار مدرّبين يتسمون بالتمكن من المادة التدريسية، وإجادة التواصل مع الآخرين، والقدرة على التأثير والإقناع.
 - ز- انتقاء الكوادر البشرية اللازمة لتنفيذ مهامه الإدارية.
- ح- عقد بروتوكولات تعاون وتبادل خبرات مع مراكز مماثلة.
- ط- إعداد دليل يوضح برامج التنمية المهنية بالمركز من حيث الأهداف والمحتوى والأساليب والأنشطة المصاحبة وأساليب التقييم والمكان والتوقيت وشروط الالتحاق.
- ي- تصميم موقع إلكتروني للمركز للتعريف به وتيسير التواصل.
- ٣- سنّ التشريعات التي تُلزم معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بالحصول على برامج المركز كشرط للترقي لدرجة مدرس مساعد ودرجة مدرس.
- ٤- نشر ثقافة التنمية المهنية وترسيخها بين معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من خلال اللقاءات والندوات والكتيبات.
- ٥- بناء نظام معلوماتي يرصد الاحتياجات التدريبية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بصورة دورية ويصنفها ويحفظها.
- ٦- توفير حوافز مادية ومعنوية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المشاركين في برامج التنمية المهنية وأنشطتها.
- ٧- إشراك معاوني أعضاء هيئة التدريس في التخطيط لبرنامج التنمية المهنية من حيث المحتوى والأساليب والأنشطة المصاحبة والمكان والتوقيت؛ لتحقيق التوافق بين البرنامج وأمالهم وتطلعاتهم وظروفهم المهنية والاجتماعية.

- ٨- تنوع الأساليب المستخدمة في التنمية المهنية؛ لتحقيق أقصى استفادة منها ومراعاة الفروق الفردية بين المتدربين.
- ٩- الاعتماد على الأنشطة العملية في برامج التنمية المهنية، والتقليل بقدر الإمكان من النواحي النظرية.
- ١٠- الفصل بين معاوني أعضاء هيئة التدريس في الكليات النظرية ومعاوني أعضاء هيئة التدريس في الكليات العملية في البرامج المتعلقة بمهارات التدريس والبحث العلمي، مع مراعاة تنوع المحتوى التدريبي بما يلائم تباين تخصصاتهم.
- ١١- توفير الوقت الكافي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس للالتحاق ببرامج التنمية المهنية وأنشطتها.
- ١٢- إرسال بعض أعضاء هيئة التدريس المتميزين إلى بعض الجامعات الأجنبية ذات الخبرة في المجال؛ لإتقان تصميم برامج التنمية المهنية وتنفيذها ومراقبتها وتقييم أثرها.
- ١٣- تشجيع الكليات والأقسام العلمية على تنمية معاوني أعضاء هيئة التدريس مهنيًا، وذلك بالتنسيق مع مركز التنمية المهنية بالجامعة.
- ١٤- تطوير مكتبات الكليات من الناحية الفيزيائية والتقنية، ودعمها بالأثاث الملائم، وتزويدها بالمراجع الحديثة والكتب والدوريات.
- ١٥- تشجيع معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على الالتحاق بالمنح والبعثات باعتبارها وسيلة لإثراء الخبرات، والاستفادة من الكفاءات العائدة من المنح والبعثات والمهمات العلمية ممن لهم تجارب ومشاركات في مجال التنمية المهنية.
- ١٦- توطيد معاوني أعضاء هيئة التدريس علاقتهم بأقرانهم وأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة وخارجها؛ للاستفادة من خبراتهم، مع التقييم الذاتي بصورة مستمرة.

ثامناً: أساليب التصور المقترح:

- فيما يلي بعض الأساليب التي يمكن استخدامها في التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر:
- ١- التدريب Training: وتتراوح طرق التدريب ما بين العروض التعليمية وورش العمل والمحاضرات والمناقشات، وقد يكون مباشراً أو عن بعد.
 - ٢- اللجان الاستشارية: التي تضم خبراء للرد على استفسارات معاوني أعضاء هيئة التدريس.
 - ٣- الزيارات والتبادلات Visits and Exchanges: وفيها يذهب العضو إلى مؤسسة أو هيئة أخرى داخل الوطن أو خارجه؛ للاستفادة من خبراتها في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع والقيادة.
 - ٤- العضوية في الجمعيات المهنية Membership in Professional Associations: مثل الجمعية الدولية للتكنولوجيا في التعليم (ISTE) أو جمعية الإشراف وتطوير المناهج (ASCD).
 - ٥- الاجتماعات الأكاديمية المهنية Academic Professional Meetings: التي تجمع أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم لمناقشة قضية أو موضوع محدد، وإبداء الآراء حوله.

- ٦- النشر العلمي Scientific Publishing: لتعزيز الكفاءة البحثية للمعاونين يتم مطالبتهم بالنشر في المجلات المعترف بها دوليًا، خاصة المجلات المفهرسة.
- ٧- إجراء العضو للبحوث الإجرائية Action Research: حول بعض المشكلات المنبثقة من قاعات الدراسة.
- ٨- الملاحظة Observation: وتكون من خلال مراقبة أداء الآخرين والاستفادة منهم، أو تلقي التعليقات حول الأداء الشخصي.
- ٩- المؤتمرات Conferences: حيث تعد بمثابة منصة كبيرة للخبراء، تزخر بالأبحاث والأوراق العلمية التي تزيد من معارف العضو وخبراته.
- ١٠- جلسات العصف الذهني Brainstorming Sessions: التي تنظمها الهيئات الحكومية أو غير الحكومية؛ لتوليد أكبر قدر من الأفكار الجديدة حول قضايا تعليمية معينة.
- ١١- الانخراط في مشاريع بحثية: حيث تعد فرصة جيدة لزيادة معارف العضو وترقية مهاراته البحثية.
- ١٢- مجتمعات الممارسة التعليمية: التي تجمع أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم لمناقشة تحديات التدريس وتبادل الخبرات وتقديم الدعم.
- ١٣- التدريس المصغر Microteaching: وفيه يتدرب العضو على إحدى المهارات التدريسية أمام أساتذته وزملائه، ثم يتلقى تعليقاتهم حول أدائه ومقترحات تحسينه.
- ١٤- الموارد التعليمية عبر الإنترنت: توجد العديد من الموارد التعليمية المجانية على الإنترنت، مثل موقع كورسيرا Coursera وموقع Edx، وكذلك التسجيلات والفيديوهات المرتبطة بالمهنة، ويمكن للعضو الاستفادة من هذه الموارد في تعزيز مهاراته وترقية خبراته.
- ١٥- المشاركة في الشبكات الاجتماعية: مثل Facebook وTwitter وTélégramme، والتي تضم أفرادًا من نفس المجال يمكن الاستفادة من خبراتهم وآرائهم.
- ١٦- القراءة الحرة Free Reading: من خلال قراءة الكتب والأبحاث والمقالات التي ترتبط بالمهنة.
- ١٧- ممارسة التأمل Meditation Practice: بحيث يفكر العضو في الموقف التدريسي من حيث أهدافه وكيفية أدائه، والمقارنة بين ما كان مستهدف نظريًا وما تحقق فعليًا من خلال الممارسة، حيث تعد الفجوة بينهما بمثابة مشكلة ينبغي علاجها من خلال التنمية المهنية.

تاسعًا: مراحل تحقيق التصور المقترح:

تتمثل مراحل تحقيق التصور المقترح فيما يلي:

- ١- رصد احتياجات معاوني أعضاء هيئة التدريس: ويمكن رصد هذه الاحتياجات وتحديدها بدقة من خلال عدة أدوات وهي:
 - أ- الاستبانات المقدمة لمعاوني أعضاء هيئة التدريس.
 - ب- المقابلات الشخصية المقننة وغير المقننة مع معاوني أعضاء هيئة التدريس.
 - ج- ملاحظة معاوني أعضاء هيئة التدريس أثناء ممارسة أدوارهم المتعددة.
 - د- تحليل البيانات والتقارير المتعلقة بمعاوني أعضاء هيئة التدريس.
 - هـ- الرجوع إلى الملفات الشخصية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس.

- ١- تقييم أداء معاوني أعضاء هيئة التدريس في ضوء المعايير المهنية وخطط المؤسسة مع مراعاة الأدوار المستقبلية.
- ٢- تحليل احتياجات معاوني أعضاء هيئة التدريس التي تم رصدها؛ بغرض معرفة أسبابها، وبالتالي تحديد أفضل وأنسب الأساليب لإشباعها، وتوجيههم إليها، وفي حالة تطلب الأمر برنامج يتم الانتقال للمرحلة الثالثة التالية.
- ٣- تصميم برنامج التنمية المهنية: وفي هذه المرحلة يتم القيام بما يلي:
- أ- تحديد الأهداف المرجوة من البرنامج بدقة.
- ب- بناء المحتوى الذي يساعد في الوصول إلى تلك الأهداف.
- ج- تحديد الأساليب التي تساعد في وصول المحتوى إلى المتدربين.
- د- تحديد الأنشطة المصاحبة التي سيقوم بها المتدربين.
- هـ- تحديد مكان البرنامج وتوقيته، مع توفير كافة التجهيزات.
- و- توفير التمويل اللازم للإنفاق على البرنامج.
- ز- تحديد الشروط الواجب توافرها في المتدربين.
- ح- اختيار المدربين بعناية ووفق معايير محددة.
- ٤- تنفيذ برنامج التنمية المهنية: وفي هذه المرحلة يتم حشد كافة الموارد والإمكانات المتاحة والممكنة لترجمة البرنامج المصمم إلى واقع ملموس، وإكساب المتدربين المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات المرجوة.
- ٥- مراقبة تنفيذ برنامج التنمية المهنية: وفي هذه المرحلة يتم قياس الأداء المنفذ ومقارنته بالمستهدف؛ لتحديد الفجوة، واتخاذ الإجراءات التصحيحية، كما يجب في نهاية البرنامج:
- أ- قياس رضا المتدرب عن البرنامج.
- ب- قياس أداء المدرب لتحديد درجة كفاءته.
- ٦- تقييم أثر برنامج التنمية المهنية: وهي من أهم المراحل، ويتم التقييم من خلال ما يلي:
- أ- قياس المعلومات لدى المتدرب من خلال الاختبار القبلي والبعدي.
- ب- قياس أداء المتدرب في بيئة العمل بعد فترة محددة.
- ج- تحليل نتائج طلاب المتدرب ومقارنتها بالسابق.
- د- تقييم الإنتاجية العلمية للمتدرب.
- هـ- رصد دور المتدرب في مجال خدمة المجتمع.
- عاشراً: معوقات التصور المقترح وسبل التغلب عليها:
- فيما يلي عرض لأهم المعوقات التي قد تواجه تنفيذ التصور المقترح وسبل التغلب عليها:
- ١- كثرة الأعباء التدريسية والبحثية والمهام الإدارية المكلف بها عضو الهيئة المعاونة، ويمكن التغلب على ذلك من خلال تخفيف إدارة الكلية والقسم - بقدر الإمكان - هذه الأعباء، مع ضرورة تفرغ العضو أثناء تلقّيه برامج التنمية المهنية وأنشطتها.

- ٢- قلة الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للعضو، ويمكن التغلب على ذلك من خلال تخصيص حوافز مادية ومعنوية للمشاركين في برامج التنمية المهنية وأنشطتها.
- ٣- قلة المخصصات المالية المرصودة لبرامج التنمية المهنية وأنشطتها، ويمكن التغلب على ذلك من خلال لفت نظر القائمين على توزيع المبالغ على بنود الموازنة إلى أهمية التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس وضرورة زيادة مخصصاتها، مع الاستفادة من مصادر التمويل الذاتي بالكليات - إن وجدت - في تقديم الدعم المالي لهذه البرامج.
- ٤- ضعف الإمكانيات المادية اللازمة لإقامة برامج التنمية المهنية، ويمكن التغلب على ذلك من خلال تشجيع الجهود الذاتية والمجتمعية لتوفيرها.
- ٥- قلة الكوادر المؤهلة القادرة على تصميم البرامج وتنفيذها ومراقبتها وتقييم أثرها، ويمكن التغلب على ذلك من خلال انتقاء بعض الكوادر البشرية بالجامعة وفق شروط محددة، وتأهيلهم للقيام بهذه المهام من خلال البرامج التدريبية واللقاءات وورش العمل.
- ٦- كثرة الأعباء الأسرية للعضو وتعدد مسؤوليات الحياة، ويمكن التغلب على ذلك من خلال توعية العضو بضرورة إحداث توازن بين الحياة العملية والحياة الأسرية والاجتماعية.
- ٧- ضعف ثقافة التنمية المهنية لدى العضو، ويمكن التغلب على ذلك من خلال عقد لقاءات تثقيفية وتوعوية مع معاوني أعضاء هيئة التدريس؛ لتوضيح الأسس النظرية للتنمية المهنية.
- ٨- غياب النظام المعلوماتي الذي يوضح حاجات الأعضاء، ويمكن التغلب على ذلك من خلال رصد حاجات الأعضاء بصورة دورية، وتصميم نظام معلوماتي وحفظها بداخله؛ للرجوع إليها عند الحاجة.
- ٩- ضعف الدعم المقدم من القيادات العليا، ويمكن التغلب على ذلك من خلال توعية القيادات بالدور البارز الذي تحده التنمية المهنية في العملية التدريسية والبحثية والخدمية والقيادية.
- ١٠- قلة وضوح فلسفة برامج التنمية المهنية وسياستها، ويمكن التغلب على ذلك من خلال صياغة فلسفة واضحة واعتماد سياسة محددة لهذه البرامج.
- ١١- ضعف التنسيق بين الجهات المسؤولة عن التنمية المهنية، ويمكن التغلب على ذلك من خلال تعزيز التواصل الرقمي بين تلك الجهات؛ منعاً للازدواجية في البرامج أو تضامها.
- ١٢- تجاهل دراسة احتياجات المتدربين وتنوع تخصصاتهم، ويمكن التغلب على ذلك من خلال رصد احتياجات المتدربين أولاً ثم تصميم البرامج في ضوءها، مع مراعاة تنوع تخصصاتهم.
- ١٣- انخفاض دافعية العضو لحضور برامج التنمية المهنية، ويمكن التغلب على ذلك من خلال تبصير العضو بأهمية التنمية المهنية، وتخصيص حوافز مادية ومعنوية للمشاركين في برامجها وأنشطتها.
- ١٤- افتقار المكتبة للمراجع الحديثة والكتب والدوريات، ويمكن التغلب على ذلك من خلال توعية المسؤولين بضرورة توفير الدعم المالي اللازم لإثرائها، والاستعانة بالمصادر الإلكترونية قدر الإمكان.
- ١٥- قلة التشريعات التي تلزم العضو بالتنمية المهنية، ويمكن التغلب على ذلك من خلال سن التشريعات التي تلزم العضو بالحصول على برامج محددة للتقدم لدرجة مدرس مساعد ودرجة مدرس.



- ١٦- تركيز أنشطة التنمية المهنية على الجوانب النظرية دون التطبيقية، ويمكن التغلب على ذلك من خلال توعية القائمين عليها بضرورة إحداث توازن بين الجوانب النظرية والتطبيقية.
- ١٧- تجاهل تقييم أثر برنامج التنمية المهنية، ويمكن التغلب على ذلك من خلال تقييم أثر البرنامج سواء في سلوك العضو أو نتائج طلابه أو إنتاجيته العلمية أو أثره الاجتماعي.

بحوث مقترحة:

- دور وحدات ضمان الجودة بكليات جامعة الأزهر في التنمية المهنية لمنسوبيها.
- واقع التنمية المهنية لقيادات التعليم قبل الجامعي الأزهرى وسبل تحسينها.
- دور مديري المدارس الثانوية الفنية في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.

مراجع البحث

أولاً: المراجع العربية:

- ابن منظور، أبو الفضل (١٩٥٩): لسان العرب، مج ١٥، بيروت، دار صادر.
- أبو سمرة، محمود أحمد والطيطي، محمد عبد الإله (٢٠٢٠): مناهج البحث العلمي من التبیین إلى التمكين، عمّان، دار اليازوري.
- أبو شوشة، محمد ناجح محمد (٢٠١٠): دور مشروعات تطوير التعليم العالي في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة سوهاج، مجلة رابطة التربية الحديثة، س ٢٧، ع ٨٤.
- أبو عاصي، هشام عبد العزيز يوسف (٢٠٢٠): تصور مقترح لتطوير ممارسات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في ضوء الميزة التنافسية للجامعات، مجلة التربية، كلية التربية بنين بالقاهرة، جامعة الأزهر، ع ١٨٧، ج ٤.
- الجهني، عادل بن عيد الهدباني (٢٠١٨): معوقات برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية - دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في التربية، ع ١٩، ج ١.
- الشخبي، علي السيد (٢٠١٢): آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي، القاهرة، دار الفكر العربي.
- العنزي، سعود بن عيد (٢٠١٥): واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك، مجلة دراسات العلوم التربوية، مج ٤٢، ع ٣.
- الغامدي، عمير سفر عمير (٢٠١٢): التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE) - تصور مقترح، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، كلية التربية.
- اللبودي، نشوة سعد محمد بسطويسي (٢٠١٣): تصور مقترح لتطوير أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بالجامعات المصرية في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، رسالة دكتوراه، جامعة قناة السويس، كلية التربية.
- المتولي، محمد عبد النبي أحمد (٢٠٢٢): الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء متطلبات التحول الرقمي، مجلة تطوير الأداء الجامعي، جامعة المنصورة، مج ١٧، ع ١.
- النمر، مدحت أحمد (٢٠١٤): تجربة جامعة الإسكندرية في مجال التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، ورقة مقدمة ضمن ورشة عمل بعنوان: تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، المنعقدة في كلية العلوم التربوية بالجامعة الأردنية.
- الوحش، هالة مختار (٢٠١٥): متطلبات التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة بيشة من وجهة نظرهم، مجلة البحث العلمي في التربية، ع ١٦.

- جامعة الأزهر (٢٠١٣): مجلس جامعة الأزهر (٥٧٨)، الموضوع (٧٦) بشأن الدورات التدريبية التي يتلقاها أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بالجامعة.
- جامعة الأزهر (٢٠٢٣): إدارة المعلومات والإحصاء، النشرة الإحصائية، بيان بأعداد معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر خلال العام الجامعي ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣ م.
- جعفر، خديجة علوم محمد وكامل، زكية إبراهيم (٢٠١٥): برنامج التنمية المهنية لمعلمي التربية البدنية وفقاً لمتطلبات جودة التعليم، المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة، مج ٢٥، ع ١.
- جلمبو، هشام عمر (٢٠١١): دور البحث العلمي في تحسين جودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية، بحث مقدم إلى مؤتمر "البحث العلمي، مفاهيمه، أخلاقياته، توظيفه" المنعقد بالجامعة الإسلامية بغزة، يناير.
- جمهورية مصر العربية (٢٠١٠): اللائحة التنفيذية للقانون (١٠٣) لسنة ١٩٦١ م بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها، الصادرة بقرار رئيس الجمهورية (٢٥٠) لسنة ١٩٧٥ م، القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.
- خير، ليندا نبيل صبحي وآخرون (٢٠١١): تطوير بيئة افتراضية تفاعلية لزيادة المهارات المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، ع ١٠.
- سيد، عصام محمد عبد القادر (٢٠١٦): فاعلية برنامج رقمي قائم على التعلم بالتعاقد في تنمية الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بجامعة الأزهر، مجلة التربية، كلية التربية بنين بالقاهرة، جامعة الأزهر، ع ١٧١، ج ١.
- شحاتة، حسن (٢٠٠٩): المرجع في مناهج البحوث التربوية والنفسية، القاهرة، مكتبة الدار العربية للكتاب.
- شرف، لمياء فوزي محمد عبد الحميد (٢٠٢١): التنمية المهنية للهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية مدخل لتحقيق التميز في التعليم الجامعي، رسالة دكتوراه، جامعة المنصورة، كلية التربية.
- طه، سهام محمد أمر الله (٢٠١٤): رؤية مستقبلية لوحدة خدمة المجتمع في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي: كلية العلوم والآداب للبنات بالانماص - جامعة الملك خالد نموذجاً، مجلة الطفولة والتربية، ع ٢٠، ج ٢.
- عبد الرحمن، إيمان جميل وتادرس، إبراهيم حربي (٢٠١٣): اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية نحو برامج التنمية المهنية، مجلة العلوم التربوية، مج ٤٠، ع ١.
- عرايس، جمعة صابر جمعة حسين (٢٠١٨): تصور مقترح للمسار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بجامعة الأزهر في ضوء مدخل إدارة الموارد البشرية، رسالة دكتوراه، جامعة الأزهر، كلية التربية بنين بالقاهرة.

- عربانو، محمد عبد الحميد رزق (٢٠٢١): تطوير كليات التربية بجامعة الأزهر في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية، رسالة دكتوراه، جامعة الأزهر، كلية التربية بنين بالقاهرة.
- علاء الدين، رسلان (٢٠٢٠): أبحاث تطبيقية في الإدارة المعاصرة، دمشق، دار رسلان للطباعة والنشر والتوزيع.
- علي، عزة أحمد صادق (٢٠١٨): التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء مفهوم الجامعة المنتجة، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج ٣٤، ع ١١.
- علي، محمد فتحي والعتيبي، منصور بن نايف (٢٠١١): تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقًا لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، مجلة التربية، كلية التربية بنين بالقاهرة، جامعة الأزهر، ع ١٤٥.
- عمر، إيمان محمد رياض وآخرون (٢٠١٨): تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، مجلة الثقافة والتنمية، س ١٨، ع ١٢٧.
- كفافي، إيمان مصطفى محمد (٢٠١٧): تخطيط المسار الوظيفي للهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات الإنسانية بجامعة الأزهر - دراسة تحليلية، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، س ٤، ع ١٢.
- مكتب التربية العربي لدول الخليج (٢٠١١): التكوين المهني للمعلم، الرياض.

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

- Aaltonen, Elaine (2019): Combining Different Forms of Professional Development to Maximise the Learning Achievements of Teachers and Students, **International Journal of Innovative Business Strategies**, Vol. 5, Iss. 1.
- Blankvoort, Nadine, et al., (2019): Higher Education Students Experiences of a Short-term International Programme: Exploring cultural competency and Professional development, **Education Research**, Vol. 61, Iss. 3.
- Bowers, Okema S. (2013): Adjunct Faculty Perception of Professional Development and Support Services, **PhD**, Regent University, School of Education.
- Brinton, L. A. & Matherly, C. A. (2018): Professional Development of Teaching Assistants in Higher Education, **Journal on Excellence in College Teaching**, Vol. 29, No. 3.
- Bubb, Sara (2005): **Helping teachers develop**, London, Sage Publications Company.
- Coldwell, Mike (2017): Exploring the Influence of Professional Development on Teacher Careers: a Path Model Approach, **Teaching and Teacher Education**, Vol. 61.



-
- Day, Christopher & Sachs, Judyth (2004): **International handbook on the continuing professional development of teachers**, Berkshire, Open University Press.
- DeChenne, Sue Ellen, et al.,(2012): Toward a Measure of Professional Development for Graduate Student Teaching Assistants, **Journal of Effective Teaching**, Vol. 12, No. 1.
- Drovnikov, Aleksander S., et al., (2018): Teachers Professional Competence Assessment Technology in Qualification Improvement Process, **International Review of Management and Marketing**, Vol. 6, No. 1.
- Encarnacion, Riah Elcullada, et al., (2021): The Impact and Effectiveness of E-Learning on Teaching and Learning, **International Journal of Computing Sciences Research**, Vol. 5, No. 1.
- Holliman, Andrew J., et al., (2020): University Lecturers' Adaptability: Examining Links With Perceived Autonomy Support, Organisational Commitment, and Psychological Wellbeing, **Teaching Education**, Vol. 33, No. 2.
- Horton, Dolly R. (2013): Community College Adjunct Faculty Perceptions of Orientation, Mentoring, and Professional Development, **PhD**, Walden University.
- Johnson, B.& Larry, C.(2013): **Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches**, 5th ed., USA.
- Kandeel, Rana (2020): Les MOOCs en Francais Pour Le Developpement Professionnel Des Professeurs Du Francais Langue Etrangere, **Calidoscopio**, Vol. 18, No. 2.
- Khan, Intakhab Alam (2020): Exploring Areas and Opportunities of Professional Development for Teacher Educators, **Excellence International Journal of Education And Research**, Vol. 9, Iss. 4.
- Marguerite, G., et al., (2006): **Methods in Educational Research: From Theory to Practice**, New York, John Wiley & Sons, Inc.
- Masoumi, Davoud, et al., (2019): Continuing Professional Development: Policies, Practices and Future Directions, **International Journal of Educational Management**, Vol. 33, Iss. 1.
- McNiff, Jean (2016): **Writing up your Action Research Project**, London and New York, Routledge.

- Messina, Laurel S.(2011): Examining an Adjunct Faculty Professional Development Program Model For a Community College, **PhD**, Johnson & Wales University.
- Miller, Carrie Lewis, et al., (2018): Graduate Teaching Assistant Pedagogical Training: A Case Study, **Journal of Applied Instructional Design**, Vol. 7, No. 1.
- Mwila, Kennedy, et al., (2022): Teachers' continuous Professional Development (CPD) in Southern African Development Community (SADC): A Review of Policies, Approaches and Implementation Strategies in Enhancing Teacher Competences, **International Journal of Education Humanities and Social Science**, Vol. 5, No. 1.
- Ngoc, Tran Hai, et al., (2020): Lecturer Professional Development Strategies in a Higher Education Institution in Ha Tinh Province at a Time of Educational Reforms, **Вопросы Образования**, Vol. 2, No. 1.
- Niess, Margaret, et al., (2016): **Handbook of Research on Transforming Mathematics Teacher Education in the Digital Age, A volume in the Advances in Higher Education and Professional Development**, USA, IGI Global.
- Oprean, Celeste Pramik (2012): Hiring, Orientation, Professional Development, and Evaluation: The Administrative Support of Adjunct Faculty, **PhD**, Western Carolina University.
- Parrish, Mark (2016): Adjunct Faculty Perceptions on Professional Development Offered and Needed by Institution Type and Career Cluster, **PhD**, Liberty University.
- Paulewicz, Sylwia Dąbrowska, et al., (2014): Personal and Professional Development as A Value in A Knowledge-Based Society, **Polish Journal of Management Studies**, Vol. 9.
- Pesce, Jessica R. (2015): Professional Development For Teaching in Higher Education: Faculty Perceptions and Attitudes, **PhD**, Boston College.
- Potts, Bethany Ann (2021): An Exploratory Study of Adjunct Faculty Professional Growth Experiences, **PhD**, Portland State University.
- Schildkamp, Kim, et al., (2020): Building Blocks of Instructor Professional Development For Innovative Ict Use During A Pandemic, **Journal of Professional Capital and Community**, Vol. 5, No. 3.



Srinivasacharlu, A. (2019): Continuing Professional Development of Teacher Educators in 21st Century, **International Journal of Education**, Vol. 7, Iss. 4.

Stanford University: Stanford Facts, 2023.

Teaching Council of Ireland (2011): Policy on the Continuum of Teacher Education, Maynooth.

University of Oxford: Strategic Plan 2018–2023.

Vu, Phu, et al., (2014): Factors Driving Learner Success in Online Professional Development, **The International Review of Research in Open & Distance Learning**, Vol. 15, No. 3.

Yarema, Sandra L. (2015): The Impact of A Professional Development Program on Teachers' Practice and How Context Variables Influenced Such Practice: A Case Study, **PhD**, Wayne State University.

ثالثاً: المواقع الإلكترونية:

- Center for Comparative Studies in Race and Ethnicity:
<https://ccsre.stanford.edu/programs/faculty-development-initiative>
- European University Institute, Academic and Professional Development: <https://www.eui.eu/en/services/academic-service/academic-professional-development>
- European University Institute:
<https://www.eui.eu/en/public/about/about-the-eui>
- European University Institute: <https://www.eui.eu/en/public/about>
- European University Institute:
<https://www.eui.eu/en/services/academic-service/about-academic-service>
- GSPDT Workshop Series: <https://cte.tamu.edu/prepare-future-faculty/gspdt-workshop-series>
- Opportunities for research and scholarship related to teaching and learning: <https://www.learning.ox.ac.uk/support-for-students/teaching-assistants-tas/engaging-in-teaching-related-research/>
- Prepare Future Faculty / Academy for Future Faculty:
<https://cte.tamu.edu/prepare-future-faculty/academy-for-future-faculty>
- Stanford Center for Innovation in Global Health:
<https://globalhealth.stanford.edu/about-us-global-health/>

-
- Stanford Center for Professional Development, about us:
<https://scpd.stanford.edu/about-us>
 - Stanford Teaching Commons:
<https://teachingcommons.stanford.edu/>
 - Stanford University About: <https://www.stanford.edu/about/>
 - Stanford University, Our Vision: <https://ourvision.stanford.edu/>
 - Stanford University, Vice Provost of Teaching and Learning:
<https://bulletin.stanford.edu/departments/VPTL/courses>
 - Stanford's Mission:
<https://web.stanford.edu/dept/registrar/bulletin1112/4792.html>
 - Teaching Assistant Institute: <https://cte.tamu.edu/prepare-future-faculty/teaching-assistant-institute>
 - Teaching Assistant Training and Evaluation Program:
<https://grad.tamu.edu/academics/academic-success-resources/training/tatep>
 - Texas A&M University Mission Statement:
<https://www.tamu.edu/statements/mission.html>
 - Texas A&M University The Vision:
<https://provost.tamu.edu/Strategic-Planning#Strat-Plan>
 - Texas A&M University: <https://www.tamu.edu/about/index.html>
 - The Centre for Teaching and Learning:
<https://ctl.web.ox.ac.uk/graduate-teaching-assistants>
 - The Humanities Division TA Training and Development Programme: <https://www.humanities.ox.ac.uk/graduate-teaching-assistants>
 - The MPLS Division TA Training Program and TA Consultancy Service: <https://www.mpls.ox.ac.uk/graduate-school/ta-supports>
 - The Oxford Learning Institute:
<https://www.learning.ox.ac.uk/support-for-students/teaching-assistants-tas/>
 - Times Higher education, University of Oxford:
<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/university-oxford>
 - University of Arizona: <https://www.arizona.edu/degree-search/>
 - University of Arizona, Center for University Education Scholarship: <https://cues.arizona.edu/>



-
- University of Arizona, Fact Book:
<https://uair.arizona.edu/content/faculty-demographics>
 - University of Arizona, Graduate College Programs & Services:
<https://grad.arizona.edu/programs-services>
 - University of Arizona, Office of Instruction and Assessment Professional Development: <https://oia.arizona.edu/teaching-and-learning/professional-development>
 - University of Arizona, Our Mission:
<https://www.arizona.edu/purpose-mission-values>
 - University of Arizona, Our Vision:
<https://www.arizona.edu/about/our-vision>
 - University of Arizona, UA Online, Faculty Resources:
<https://facultyresources.arizona.edu/>
 - University of Arizona: <https://www.arizona.edu/about>
 - University of Calgary:
<https://taylorinstitute.ucalgary.ca/about/mission-vision>
 - University of Calgary: <https://taylorinstitute.ucalgary.ca/workshop-series/teaching-assistants>
 - University of Oxford, Facts and figures:
<https://www.ox.ac.uk/about/facts-and-figures/full-version-facts-and-figures>
 - University of Oxford:
<https://www.ox.ac.uk/admissions/graduate/courses/courses-a-z-listing>
 - University of Oxford:
<https://www.ox.ac.uk/admissions/undergraduate/courses/course-listing>