

التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بجامعة شقراء في مجال خدمة المجتمع في ضوء رؤية ٢٠٣٠

د. سناء فضل الدين كريم جان*

ملخص:

هدفت الدراسة إلى بيان واقع برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء وذلك في ضوء رؤية ٢٠٣٠؛ مع تحديد أساليب التنمية المهنية المقترحة وأساليب تقويمها وأهم المعوقات التي تواجهها، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، من خلال الاستبانة طبقت على أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء، ومن أهم نتائج الدراسة: وافق أعضاء هيئة التدريس على جميع بنود برامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع والتي حددتها الباحثة في (٧) مجالات؛ عدا عبارة تنمية القدرة على التعامل مع أصحاب الفكر المنحرف كانت في فئة المحايدة، وكذلك وافق الأعضاء على جميع الأساليب المقترحة وكذلك أساليب التقويم، وبالنسبة للمعوقات فقد جاءت عبارة تعارض أوقات المحاضرات التدريسية مع برامج التنمية المهنية المتوفرة بالمرتبة الأولى، تليها عبارة كثرة اللجان والمهام المطلوب إنجازها من عضو هيئة التدريس، تليها كثرة الأعباء التدريسية لعضو هيئة التدريس، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أعضاء هيئة التدريس بجميع محاور الاستبانة، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمقر الكلية في عدد المشاركات في خدمة المجتمع وكذلك وفقاً للتباين في الدرجة العلمية في الحصول على دورات تدريبية في خدمة المجتمع، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمقر الكلية في الحصول على دورات تدريبية في مجال خدمة المجتمع وكذلك وفقاً للدرجة العلمية في عدد المشاركات في خدمة المجتمع.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية / عضو هيئة التدريس / خدمة المجتمع / رؤية ٢٠٣٠

الإطار العام للدراسة:

مقدمة الدراسة:

يشهد العصر الحاضر تراكمًا معرفيًا وانفتاحًا ثقافيًا وتدقيقًا معلوماتيًا يظهر من خلال تعدد وسائل الاتصال والتواصل وتكنولوجيا التعليم المختلفة، والتي ساعدت على انتشار المعرفة وتبنيها لمكانة مهمة في تقدم الدول؛ حيث أصبحت مورداً أساسياً من موارد التنمية والتقدم الاقتصادي، وقد حلت بذلك محل الموارد المادية الطبيعية التي كانت سابقاً هي الأساس في التقدم والتطور للدول.

لذلك فإن التوجهات العالمية تؤكد على التركيز على المعرفة والاستثمار فيها من خلال المؤسسات التعليمية المختلفة، والعناية بالموارد البشرية وتأهيلها بما يضمن تفاعلها مع معطيات العصر ومواكبتها لمتغيراته السريعة والمتعددة، مما يلقي المزيد من الأدوار المأمولة على مؤسسات التعليم في كافة مراحلها، وذلك حتى تحقق أهدافها في إعداد الفرد الذي يساهم في بناء المجتمع وتمكينه من المهارات التي يتطلبها العصر المعرفي.

*أستاذة الأصول الإسلامية للتربية المساعد - كلية العلوم والدراسات الإنسانية - جامعة شقراء المملكة العربية السعودية
البريد الإلكتروني: s.jan@su.edu.sa

وتعد الجامعات في قمة مؤسسات التعليم التي تقوم بأدوار فاعلة ومهمة في تعزيز القيم وتربية الأجيال والحفاظ على الهوية، كما أن لها دوراً جوهرياً في نقل المعرفة والتراث والمحافظة عليه عن طريق وظيفة التدريس والتعليم والتدريب، وكذلك لها دور أساسي في إنتاج وتوليد المعارف عن طريق القيام بالأبحاث العلمية وإجراء الدراسات والتجارب العلمية، وما يحصل فيها من نقل للخبرات وتلاقحها عن طريق المؤتمرات والندوات والمراكز البحثية، كما يظهر دور الجامعة في توظيف كل تلك المعارف في جميع مجالات النشاط المجتمعي، بحيث تعمل على تلبية متطلبات المجتمع وتحقيق تطلعاته، وذلك بوضع برامج وآليات لخدمته وحل مشكلاته وإكساب أفرادها المهارات العصرية اللازمة للوظائف والحياة الاجتماعية والعلمية؛ عن طريق الدورات التدريبية والبرامج المقدمة.

وليست المملكة العربية السعودية بمنأى عن العالم فقد حاولت قيادتها مسيرة التقدم العالمي وتحقيق النهضة الشاملة على كافة الأصعدة، فكانت الدعوة إلى تبني رؤية طموحة للارتقاء الشامل بالمملكة، فقام مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية بإعداد رؤية مستقبلية عامة وضعت لتكون بمثابة الأساس المرجعي الموجه لمستقبل التنمية، بحيث تحقق كافة المشاريع الاستراتيجية المستقبلية أهداف هذه الرؤية (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ٢٠١٦: ١٣)، وتستند هذه الرؤية المستقبلية إلى عدة محاور يمثل التعليم فيها المحور الأهم وذلك من خلال التركيز على الأهداف التعليمية التالية والمستمدة من (رؤية المملكة، ٢٠٣٠):

١- تفعيل الشراكة مع المجتمع والقطاع الخاص في العملية التعليمية،

٢- موازنة الخريجين مع متطلبات سوق العمل،

٣- تحسين رتبة الجامعات السعودية بالتصنيف العالمي للجامعات.

وقد جاء إعلان المملكة العربية السعودية لرؤية ٢٠٣٠ مواكباً لرسالة التعليم وداعماً لمسيرتها، مستهدفاً بناء جيلاً قادراً على تحمل المسؤولية، وصنع القرار، ومن منطلق السياسة التعليمية للمملكة، أكدت رؤية ٢٠٣٠ على توفير فرص التعليم والتعلم في بيئة مناسبة للجميع، وعلى رفع جودة مخرجاته، ودعت إلى الاهتمام بالبحث العلمي، والارتقاء بالمهارات الفنية والعلمية لمنسوبي التعليم، وناشدت إلى تشجيع الإبداع والابتكار، وتنمية الشراكة المجتمعية، ويشير ذلك الاهتمام على أن هناك توجهاً كبيراً لإحداث تغييرات جذرية في النظام التعليمي؛ ليسهم في تلبية احتياجات الفرد والمجتمع المتجددة، فرؤية ٢٠٣٠ فرصة مناسبة لإضفاء صفة التجويد والتطور على نظام التعليم في المملكة العربية السعودية (وزارة التعليم، ١٤٣٨هـ).

لذلك فقد أصبح من الضروري على الجامعات أن تسعى إلى مواكبة هذه التطورات السريعة وتعمل على إدخال التغييرات في أهدافها وأنظمتها ومناهجها وأنشطتها، كما تقتضي منها الاهتمام بكوادرها البشرية ورفع مستواها وتأهيلها، لتصبح قادرة على مواكبة العصر وتطوراته، وخدمة المجتمع المحلي وتلبية احتياجاته.

لذلك تحتل التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس مكانة مهمة في الجامعات، وذلك لما يترتب عليه من تحقيق لأهداف الجامعة، بالإضافة إلى تحقيق درجة عالية من الرضا لعضو هيئة التدريس نحو قدراته وإمكاناته ومهاراته التي يملكها، لرفع قدراته وزيادة إنتاجه العلمي ومساعدتها في التغلب على كافة العقبات التي تحد من متابعته للتطورات الحديثة في المجال التعليمي والأكاديمي.

حيث يعد عضو هيئة التدريس من أهم مدخلات الجامعة وأساس العمل في تحقيق هدف الجامعة وتفعيل وظائفها المتعددة، والتي لا يمكن أن تتم إلا بوجود أعضاء هيئة تدريس يمتلكون المعرفة والقدرة والمهارة في القيام بذلك، لذلك تهتم الجامعات بموضوع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس لرفع قدراته وزيادة إنتاجه العلمي ومساعدتها في التغلب على كافة العقبات والتحديات التي تحد من متابعته للتطورات الحديثة في المجال التعليمي والأكاديمي.

وكذلك تنميته ورفع كفاءته في مجال خدمة المجتمع التي يعتبر من أهم أهداف وجود الجامعة، وذلك للقيام بدور إيجابي نحو أفراد ومؤسساته وتلبية احتياجاتهم، حيث لا يمكن للجامعة أن تعيش بمعزل عن المجتمع الذي توجد فيه، لذلك فإن وظيفتها تجاه المجتمع تتسع لتشمل كل ما يمكن أن يعود بالنفع والفائدة له ولأفراده ومؤسساته، فلا يقتصر دورها على الأعمال التطوعية أو الدورات التدريبية أو حل المشكلات والقضايا المجتمعية فحسب، بل يتسع ليشمل آفاقاً واسعة من الأدوار والمهام والوظائف المتجددة والمواكبة للتغيرات العالمية والمحلية المتسارعة.

ولا يمكن للجامعة القيام بذلك دون وجود عضو هيئة تدرس مؤمن بدوره في خدمة المجتمع وقادر على ذلك بعلمه ومهاراته وجهوده المبني على أسس علمية واستراتيجية مؤسسية ترسم له الأهداف وتضع له الآليات والتطبيقات.

مشكلة الدراسة:

إن الحاجة إلى التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع على وجه الخصوص يعتبر من أهم أولويات الجامعات التي ينبغي أن تحرص على تبنيتها وتفعيلها؛ وذلك " لظهور العديد من المتغيرات التي تحتم هذه التنمية، فمنذ مطلع القرن الحادي والعشرين تقف البشرية على أبواب عصر جديد تبدو بعض ملامحه واضحة من خلال سرعة وتيرة التغير، وتفجر المعرفة الإنسانية، والتقدم المذهل في العلم وتطبيقاته، وفي مجال تقنية المعلومات، والفضاء الخارجي والتقنيات الحيوية وتقنيات الإنتاج، كما تبدو بعض ملامحه الأخرى من خلال العولمة وما ينتج عنها من زوال الحواجز والمسافات، وتأثير ذلك على النظم الاجتماعية " (نصر، ٢٠١٢، ص ١٨٤).

وكان لكل تلك التغيرات آثارها المتعددة على مؤسسات التعليم بشكل عام، وعلى الجامعات بشكل خاص، حيث " تواجه الجامعات تحديات داخلية وخارجية متعددة في ظل تضاعف ضروب المعرفة وتعددتها، والثورة التكنولوجية المعلوماتية التي يعيشها العالم اليوم، وما يترتب عليها من زيادة التعقد والعمق في كم المعرفة الإنسانية وكيفيةها، من أفكار ونظريات وتغيرات سوق العمل الذي يحتاج تخصصات تواكب متطلباته، وكذلك كوادرات بشرية قادرة على تسيير عجلة التنمية فيه " (العنزي، ٢٠١٥، ص ٧٨٨).

وتشير توجهات ورؤى السياسات التربوية في دول العالم المختلفة إلى الأخذ بأسلوب تطوير الأداء وتحسين جودة المؤسسات التعليمية شاملةً عناصر ومقومات النظام التعليمي، ويُعدّ من أبرز محاورها التأكيد على الأخذ بأسلوب التنمية المهنية للمعلمين والمعلمات كوسيلة تربوية لتحقيق التطور والتحديث، مع الأخذ بكل مستحدث في العلوم والمعارف؛ لدعم الأداء وتفعيله في المجال التعليمي التربوي (الهيم، الحربي، الديحاني، ٢٠١٦).

هذا في وقت أصبح الحديث عن الخلل والقصور في النظام التعليمي بالمملكة العربية السعودية من القضايا المسلم بها عند أغلب المفكرين والتربويين وأهل الرأي؛ بل يتضح ذلك من خلال في وسائل

الإعلام المقروءة والمسموعة والمرئية، وفي المقابل كانت مشاريع إصلاح النظام التعليمي وتحديثه وتطويره، تأخذ وتيرة حذرة على الرغم من أنها لم تتوقف منذ زمن طويل (العيسى، ٢٠١٧)، وفي هذا السياق يؤكد (العاصمي، ٢٠١٧) قلة موازنة دور الجامعات السعودية لتعزيز مجتمع المعرفة ودعم سوق العمل رغم ما تبذله من جهود لتحقيق متطلبات رؤية المملكة ٢٠٣٠.

وفي ذات السياق أشارت العديد من الدراسات إلى أن برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة لم تؤت ثمارها المرجوة؛ نظراً إلى وجود عدة معوقات قد تحول دون الاستفادة من هذه البرامج، منها دراسة (اليحيى، ٢٠١٧)، و(الناجم، ٢٠١٧) ودراسة (أل سويدان، ٢٠١٥).

وكل ذلك يلقي على الجامعات أعباء التطوير والتنمية المهنية لكوادرها الأكاديمية ويحتم عليها القيام بواجب وضع البرامج والآليات المناسبة للتنمية المهنية، وتوفير البيئة والاحتياجات اللازمة لتنفيذ ذلك.

وتتأكد أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع، حيث يعتبر من أهم المحاور التي تكمل وتبلور عمل الأستاذ الجامعي وتوسع دائرة تأثيره لتشمل الأفراد والمؤسسات في خارج حدود الجامعة وقاعاتها ومرافقها التعليمية، حيث تعتبر المشاركة المجتمعية استراتيجية جيدة للتنمية المهنية والتي يجب أن تستفيد منها مؤسسات التعليم العالي لأنها وسيلة مرنة لتطوير قدرات الموارد البشرية. وعلى عكس الاستراتيجيات الأخرى لتنمية الموارد البشرية مثل ورش العمل والدورات التدريبية التي تتطلب من أعضاء مؤسسات التعليم العالي حضور ورش العمل التي تستغرق وقتاً طويلاً وتستغرق أحياناً أقل من ثلاثة أيام وحتى أسبوع واحد، تتيح المشاركة المجتمعية فرصة جيدة لأولئك الذين يشاركون فيها دون حدوث تداخل كبير في الأنشطة الأكاديمية الأخرى مثل التعليم والبحث التي يشاركون فيها (Adekalu, al. , 2018 , p105).

وقد أشارت عدة دراسات إلى وجود ضعف في برامج التنمية المهنية في الجامعات السعودية منها دراسة (الغامدي، ٢٠١٢)، ودراسة (الأسمر، ٢٠١١)، لذلك تتأكد أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في كل المجالات، بما فيها مجال خدمة المجتمع، والذي يعد من أهم المجالات التي لا بد أن يعني بها على مستوى الإعداد والتأهيل، وذلك نظراً لعلاقته المباشرة بالمجتمع، حيث إن مسؤولية عضو هيئة التدريس تجاه المجتمع تماثل مسؤوليته تجاه واجباته التدريسية والبحثية، مما يستوجب العناية بتنميته في هذا المجال وتأهيله تأهيلاً مهنيًا منظماً حتى يؤدي دوره المنوط به على أكمل وجه، لذلك فإن الدراسة الحالية تجيب عن الأسئلة التالية:

- ما أهمية ومبررات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس ومجالاتها في مجال خدمة المجتمع
- ما الأطر النظرية لخدمة المجتمع في ضوء رؤية ٢٠٣٠م؟
- ما واقع برامج التنمية المهنية المقدمة لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء؟
- ما أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع؟
- ما أساليب تقويم برامج التنمية المهنية المستخدمة لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع؟
- ما معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول قياس واقع وأساليب التنمية المهنية وأساليب التقويم تعزى إلى الكلية والتخصص والدرجة العلمية ومقر الكلية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول عدد المشاركات في مجال خدمة المجتمع وعدد الدورات التدريبية التي حصل عليها عضو هيئة التدريس تعزى إلى مقر الكلية والدرجة العلمية؟
 - ما المقترحات الإجرائية للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعات في مجال خدمة المجتمع في ضوء رؤية ٢٠٣٠؟
- أهداف الدراسة:** تهدف الدراسة إلى:

- بيان أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع.
- بيان برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء.
- تحديد أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع.
- تحديد أساليب تقويم برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع.
- الكشف عن معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع.
- الكشف عن الفروق بين استجابات عينة الدراسة حول قياس واقع وأساليب التنمية المهنية وأساليب التقويم تعزى إلى الكلية والتخصص والدرجة العلمية ومقر الكلية.
- الكشف عن الفروق بين استجابات عينة الدراسة حول عدد المشاركات في مجال خدمة المجتمع وعدد الدورات التدريبية التي حصل عليها عضو هيئة التدريس تعزى إلى مقر الكلية والدرجة العلمية.

أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

- يستمد البحث أهميته من أهمية موضوعه الذي يتناوله وهو التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، والتي لها أهمية كبيرة في تطوير العمل وتجويده وتنمية قدرات ومهارات عضو هيئة التدريس، والتي قد ستعكس آثارها على تحقيق المخرجات الأكاديمية المطلوبة.
- الحاجة إلى التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس ورفع كفاءته والذي يعد من أهم الركائز التي تستند عليها الجامعة في تحقيق رسالتها، في ضوء رؤية ٢٠٣٠، وتنميته على وجه الخصوص في مجال خدمة المجتمع وذلك للقيام بدور إيجابي نحو أفراد المجتمع ومؤسساته وتلبية احتياجاتهم المختلفة.
- أهمية تفعيل عضو هيئة التدريس لدوره في مجال خدمة المجتمع الذي يعتبر من أهم أهداف وجود الجامعة حيث لا يمكن للجامعة أن تعيش بمعزل عن المجتمع الذي توجد فيه.
- يساهم البحث في إعطاء تصور للقائمين على التطوير المهني في الجامعات عن الجوانب التي لا بد أن تركز عليها برامج التنمية المهنية ليكون لها أثراً إيجابياً في تنمية عضو هيئة التدريس في هذه الجوانب.
- ربما يقدم البحث أساليباً للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس مع تقويم الأداء لضمان تحقيق المخرجات المطلوبة.
- يلقي البحث الضوء على أهم المعوقات التي تواجه التنمية المهنية.
- أهمية البحث من حيث ربطه للتنمية المهنية برؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠).

حدود الدراسة:

- حدود موضوعية: تتحدد في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس ويختص فقط في مجال خدمة المجتمع.
- حدود زمنية: الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ١٤٣٩-١٤٤٠ هـ.
- حدود مكانية: جميع الكليات التابعة لجامعة شقراء.
- حدود بشرية: أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء، الدرجة العلمية (أستاذ / أستاذ مشارك / أستاذ مساعد).

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، والذي ذكره العساف (٢٠١٠، ١٩١) أنه الذي يتم فيه استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها"، حيث استجوبت الباحثة عينة من مجتمع الدراسة باستخدام أداة الاستبانة، وذلك لقياس واقع برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء، وكذلك لتحديد أساليب التنمية المهنية وتحديد أساليب التقويم لتلك البرامج، وللكشف عن معوقات التنمية المهنية، واستخدام هذا الأسلوب الوصفي يهدف إلى "مساعدة الباحث على الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في تطوير الواقع الذي ندرسه، فالأسلوب الوصفي لا يهدف إلى وصف الظواهر أو وصف الواقع كما هو بل إلى الوصول إلى استنتاجات تساهم في فهم هذا الواقع وتطويره" (عبيدات وآخرون، ١٩٨٧، ص ١٨٨).

مصطلحات الدراسة:

-**التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:** تعرف بأنها: " عمليات مؤسسية تهدف إلى تغيير مهارات ومواقف وسلوك أعضاء هيئة التدريس، لتكون أكثر كفاءة وفاعلية لمقابلة حاجات الجامعة والمجتمع، وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم: (مصطفى، ٢٠٠١م، ص ٦١).

كما تعرف بأنها: زيادة الخبرات وتطوير الكفايات والمهارات المتنوعة لدى عضو هيئة التدريس الجامعي، حتى يتمكن من ممارسة دوره وأداء مهامه بكفاءة عالية والأثير الإيجابي في محيطه ومجتمعه (غالب وعلام، ٢٠٠٨م، ص ١٦٨).

وتعرف الباحثة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بأنها: مجموعة من العمليات والأنشطة التي يتم من خلالها إحداث التغييرات والتحسينات المطلوبة في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس وسلوكياتهم ومهاراتهم وإكسابهم كافة الخبرات والمعلومات التي يحتاجونها للقيام بعملهم بكفاءة وفاعلية.

خدمة المجتمع: ويمكن تعريف خدمة المجتمع كما ورد عن كيلاني (٢٠٠٥م، ص ٨٨): مجموعة الأنشطة والخدمات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس بالجامعة والتي توجه لخدمة المجتمع، سواء تمثلت هذه الأنشطة بصورة استشارات للأفراد والهيئات، أو في إجراء بحوث تطبيقية لكل ما يواجه المجتمع من مشكلات، أو في عقد مؤتمرات وندوات ولقاءات وبرامج تدريبية للعاملين والموظفين في الدولة ومؤسساتها، ولأبناء المجتمع عامة، أو في خدمات بحثية أو في صور من صور من التعليم المستمر أو برامج وأنشطة تنقيفية وتوجيهية لخدمة أبناء المجتمع.

وتُعرف الباحثة خدمة المجتمع بأنها: مجموعة الأنشطة التي يقدمها عضو هيئة التدريس للمجتمع، خدمة لأفراده ومؤسساته، وتلبية لاحتياجات المجتمع ومتطلباته، وبحثاً لحل مشكلاته، ودراسة لقضاياها المتعددة.

الدراسات السابقة:

بالعودة إلى الأدب التربوي في هذا المجال وجدت الباحثة عدة دراسات تناقش موضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بشكل عام، وقد تم اختيار الدراسات الحديثة التي تناقش الموضوع، وذلك للاستفادة من آخر ما توصلت إليه الدراسات العلمية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع.

وقد تناولت عدة دراسات أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بشكل عام، وتطرق إلى مجال خدمة المجتمع بشكل خاص في أحد محاورها؛ منها دراسة منى الأسمر (٢٠١١ م) والتي هدفت إلى تحديد درجة احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية وفق أدوارهم المهنية بمحاورها الأربعة: التدريس، البحث العلمي، الإدارة، خدمة المجتمع، وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى، مع وضع تصور مقترح لموضوعات برامج التنمية المهنية المستقبلية، وأجاب مجتمع الدراسة الذي بلغ (٣٧٥) عضو هيئة تدريس عن أداة الدراسة، ودلت نتائج الدراسة أن المتوسط العام لدرجة احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفق أدوارهم المهنية الأربعة كانت عالية، وأسفرت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو درجة احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفق أدوارهم المهنية تبعاً لمتغيرات الجنس والمرتبة الأكاديمية، في حين لم تسفر النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات الجنسية والتخصص، وأوصت الدراسة برفع مستوى برامج التنمية المهنية المستقبلية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

كما هدفت دراسة عمير الغامدي (٢٠١٢م) إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية، وتقديم تصور مقترح لها في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (Ncate)، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب دلفاي، وقد تم اختيار عينة تتكون من عشرون فرداً من خبراء التربية والإدارة والتخطيط التربوي، والجودة والاعتماد الأكاديمي في كليات التربية في الجامعات السعودية، وتم تطبيق أداة الدراسة عليهم، وبينت نتائج الدراسة تدني جهود التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات السعودية، خاصة في ما يتعلق بالاعتماد الأكاديمي، كما تبين تأخر معظم كليات التربية في الجامعات السعودية في ما يخص التوجه نحو الاعتماد الأكاديمي والأخذ بمفاهيمه، وأوصى الباحث بعدد من التوصيات، كان من أهمها: ضرورة تأسيس مراكز متخصصة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وتنفيذ برامج التنمية المهنية وفق خطط علمية معلنة، وتطوير أنظمة التعليم العالي السعودي ولوائحه، بما يخدم التنمية المهنية لدى عضو هيئة التدريس.

كما هدفت دراسة نصر وعلي (٢٠١٢م) إلى تعرف واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، والتعرف على أهم أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة في ضوء معايير الجودة والاعتماد، واستخدمت استبانة للكشف عن واقع ومتطلبات التنمية المهنية، وخلصت إلى إنتاج حقائب تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في التنمية الذاتية والمهنية لهم، والمشاركة الفعالة في فعاليات

المعارض العلمية والثقافية في المملكة، كما أوصت بدعم وتوفير الدورات التدريبية المتنوعة لأعضاء هيئة التدريس بها، ووضع خطة للتنمية المهنية بعد تحديد متطلبات واحتياجات أعضاء هيئة التدريس.

وكذلك دراسة سعود العنزي (٢٠١٥م) والتي هدفت تعرف واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك، في ضوء بعض المتغيرات (الجنس، التخصص، والرتبة الأكاديمية) واستخدمت الدراسة منهج المسح بالعينة، والمنهج الوصفي المقارن، وخلصت الدراسة إلى وجود خمسة مؤشرات دالة على قيام الجامعة بدور فاعل في تنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس العاملين فيها، وقد جاء مجال تنمية دور عضو هيئة التدريس في المجتمع في المرتبة الرابعة، وأوصى الباحث بأهمية إنشاء مركز متخصص بتطوير أعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعة وتنمية قدراتهم، وتشجيع أعضاء هيئة التدريس في المشاركة في برامج خدمة المجتمع المحلي.

كما هدفت دراسة هالة الوحش (٢٠١٥م) إلى تعرف متطلبات التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة بيشة من وجهة نظرهم، مع وضع تصور مقترح يساهم في تحقيق هذه المتطلبات، حيث تم تطبيق استبانة تضمنت ستة محاور هي: تصميم المناهج التعليمية القيادية، مهارات التقويم، التواصل الجامعي والشراكة المجتمعية، مهارات البحث العلمي، التدريس، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: حاجة أعضاء هيئة التدريس وذلك في جميع مجالات التنمية ومعاونيهم إلى مختلف متطلبات التنمية المهنية المستدامة بما فيها الشراكة المجتمعية.

أما دراسة منيرة العتيبي (٢٠١٨م) فقد هدفت إلى تعرف واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء معايير الجودة النوعية وتحديد أساليب ووسائل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الباحثة الاستبانة أداة لدراساتها، وكانت عينة الدراسة عشوائية من جامعة شقراء بلغ عددها ١٢٥ عضو هيئة تدريس، كما استخدمت المنهج الوصفي، وتوصلت إلى عدة نتائج من أهمها موافقة أفراد العينة بدرجة متوسطة على أساليب ووسائل التنمية المهنية (أسلوب التطوير الفردي، أسلوب التطوير التشاركي، أسلوب التطوير المؤسسي)، كما أوصت الدراسة بإنشاء مركز للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، واعتماد الاشتراك في الدورات التطويرية لعضو هيئة التدريس كبند من بنود الترقيات.

وبالعودة إلى الدراسات الأجنبية نجد أنه هدفت دراسة Okema S. Bowers (2013) الوصفية إلى دراسة تصور أعضاء هيئة التدريس المساعدين للتطوير المهني وخدمات الدعم المقدمة والمطلوبة في كلية Tidewater Community College، وهي كلية مجتمع، وقد أشارت النتائج المستخلصة من هذه الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس المساعدين يرون أن خدمات التطوير والدعم المهني مهمة في تحسين أنشطة التدريس لديهم وهامة لأدوارهم ولنجاحهم، وأعضاء هيئة التدريس المساعدون يريدون تقديم خدمة أفضل للطلاب والتواصل مع المؤسسة. وتشير البيانات إلى أن أعضاء هيئة التدريس المساعدون يريدون تطويراً مهنيًا يلبي احتياجاتهم التعليمية التي تركز على الطلاب والتي يتم تقديمها خلال أوقات يسهل فيها الاستيعاب. كما تشير البيانات إلى أن عروض التطوير المهني الحالية لا تحظى بحضور جيد ولا يبدو أنها تفي بالاحتياجات المحددة لهذه الفئة من أعضاء هيئة التدريس، وأنه يتعين على الإدارة أن تواصل البحث فيما يجري حالياً لدعم أعضاء هيئة التدريس المساعدين وخلق وسيلة لتحسين تقديم وتنفيذ جميع أشكال الدعم المؤسسي، وفي حين توفر هذه الدراسة معلومات مفيدة تتعلق

بكلية مجتمع واحدة، من المهم أن تدرس كل كلية مجتمع عن كثب استثماراتها الشخصية مقارنة بالدعم المؤسسي الذي تقدمه لأعضاء هيئة التدريس المساعدة.

ودراسة (Loise M. Jeannin (2016) هدفت إلى: فهم احتياجات أعضاء هيئة التدريس وتفضيلاتهم في قسم الدراسة الجامعية قبل التخرج (البكالوريوس) لمساعدة الإدارة في تقديم برامج تطوير مهني مناسبة، ووفقاً لنظرية الإدراك *situated cognition theory*، تم التعامل مع التعلم المهني كعملية اجتماعية متضمنة في التفاعلات التي تتم في مكان العمل. ومن أهم نتائج الدراسة: أشار أعضاء هيئة التدريس إلى الحاجة إلى التطوير المهني، كما أنه يمكن لبرامج التطوير المهني المناسبة أن تمكن أعضاء هيئة التدريس من صقل مهاراتهم التربوية، ومن خلال التطوير المهني الفعال سيتمكن المعلمون من تعزيز مهاراتهم وزيادة نتائج تعلم طلابهم من خلال تطوير ممارسات التدريس الفعالة وهذه التوصيات ستساهم في زيادة رضا المعلمين وتعلم الطلاب.

ودراسة Irena Gorski و Khanjan Mehta (2016) فهي توضح التحديات المعقدة التي تواجه أعضاء هيئة التدريس الذين يرغبون في التواصل مع المجتمعات من خلال التدريس والبحث، وتعرض ثمانية عوامل يجب مراعاتها عند تحديد كيفية إشراك أعضاء هيئة التدريس من ثقافات مختلفة من خلال مستويات مختلفة من المشاركة، وفي ظل التحديات المشتركة التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس عند متابعة التدريس والبحث المجتمعي، فإن المساهمة الفريدة لهذه الدراسة تتمثل في مساعدة أعضاء هيئة التدريس على إيجاد السبل المثلى للمشاركة مع مراعاة ظروفهم الفردية وظروفهم المؤسسية والموارد الشخصية وتطلعاتهم المهنية، وخلصت الدراسة إلى أنه بدلاً من عرض مشاركة المجتمع كحالة ثنائية في إما أن يكون عضو هيئة التدريس مشاركاً بشكل كامل أو لا، فإنه يمكن رؤية مشاركة أعضاء هيئة التدريس على طول سلسلة متصلة حيث يشاركون في مجموعة متنوعة من الطرق بدرجات مختلفة من المشاركة والالتزام، كما تقدم هذه الدراسة عدة أمثلة على المنهج متعدد المستويات الذي دافعت به ولاية بنسلفانيا بنجاح لإشراك المزيد من أعضاء هيئة التدريس في العمل المجتمعي من خلال فهم وجهات نظرهم وتحقيقها أينما كانوا.

أما دراسة Adekalu, et al (2018) فهي تبحث في كيفية تعزيز المشاركة المجتمعية للتنمية المهنية بين أساتذة الجامعات، وهي تسعى إلى المساهمة في النقاش المستمر حول تنمية الموارد البشرية من خلال التنمية المهنية وتنمية المجتمع وتوفير فهم أفضل لمشاركة المجتمع الجامعي من منظور أوسع، وتركز الدراسة على الأكاديميين ذوي الخبرة في الجامعة، وخلصت الدراسة إلى أن المشاركة المجتمعية تعد استراتيجية جيدة للتنمية المهنية والتي يجب أن تستفيد منها مؤسسات التعليم العالي لأنها وسيلة مرنة لتطوير قدرات الموارد البشرية، وعلى عكس الاستراتيجيات الأخرى لتنمية الموارد البشرية مثل ورش العمل والدورات التدريبية التي تتطلب من أعضاء مؤسسات التعليم العالي حضور ورش العمل التي تستغرق وقتاً طويلاً وتستغرق أحياناً أقل من ثلاثة أيام وحتى أسبوع واحد، تتيح المشاركة المجتمعية فرصة جيدة لأولئك الذين يشاركون فيها دون حدوث تداخل كبير في الأنشطة الأكاديمية الأخرى مثل التعليم والبحث التي يشاركون فيها.

من خلال عرض الدراسات السابقة نجد أن عدة دراسات تناولت موضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بشكل عام، وتطرقنا إلى مجال خدمة المجتمع بشكل خاص في أحد محاورها، حيث وجدت الباحثة أن هناك دراسات ناقشت واقع ومجالات واحتياجات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس كدراسة:

(الأسمر، ٢٠١١)، ودراسة (الغامدي، ٢٠١٢)، ودراسة (العنزي، ٢٠١٥)، ودراسة (الوحش، ٢٠١٥)، وهناك دراسات أكدت أهمية التنمية المهنية في صقل المهارات التربوية وتحسين التدريس كدراسات (Loise m.jeannin، 2016)، ودراسة (Okema s.bowers، 2013)، كما نجد أن هناك دراسات تطرقت إلى المشاركة المجتمعية لأعضاء هيئة التدريس كدراسة (Adekalu et al.، 2018) ودراسة (Irena Gorski، 2015).

ونلاحظ أن أغلب تلك الدراسات ناقشت مجال خدمة المجتمع كأحد مجالات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، ولا توجد أي دراسة ناقشت هذا المجال على وجه الخصوص بالتطرق لواقعه وأساليبه ومعوقاته، كما أن أياً من تلك الدراسات لم تناقش واقع التنمية المهنية في جامعة ناشئة تخدم محافظات عديدة ويتوقع منها دور أكبر في خدمة المجتمع الذي توجد فيه، ودورها الحيوي في تلبية احتياجات المجتمع وأفراده وتبني قضاياها وطموحاته، لذلك تظهر أهمية هذه الدراسة التي تناقش واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع على وجه الخصوص وتتخذ من جامعة شقراء نموذجاً، حيث تعتبر جامعة ناشئة والجامعة بامتدادها الجغرافي الواسع وتغطيها لـ (٨) محافظة، ولا تتوفر في جميع هذه المحافظات مؤسسات اجتماعية تقدم الخدمات للمجتمع وأفراده، مما يحتم على الجامعة أن تقوم بدورها الريادي في مجال خدمة المجتمع، وهذا يتطلب تنمية أعضاء هيئة التدريس بها للقيام بهذه المسؤولية على الوجه المطلوب، لذلك فإن هذا البحث يناقش موضوع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع ويساهم في بيان واقعه وأساليبه ومعوقاته.

الإطار النظري:

المحور الأول: أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في ضوء رؤية ٢٠٣٠

أولاً: أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعات:

في ظل التقدم المعرفي والعلمي والتقني الذي يعيشه العالم في كافة المجالات والذي تساهم في إحدائه الجامعات وتضطلع بدور كبير في الوصول بالمجتمعات والدول إلى مستويات متقدمة من التطور والريادة والإنتاج المعرفي، ويعتمد نجاح الجامعة في قيامها بأدوارها ومهامها على وجود كوادر بشرية تعمل على تحقيق أهداف الجامعة وتسيير العمل بكفاءة وتميز، وحيث يعتبر عضو هيئة التدريس ركيزة أساسية في الجامعة، فإن له دوراً كبيراً في العمل الأكاديمي والتدريسي والاجتماعي للجامعة، حيث تعتمد جودة مخرجات الجامعة على كفاءة عضو هيئة التدريس ومهاراته وخبراته ونشاطه في القيام بمهامه المتعددة، وبذلك يصبح عضو هيئة التدريس شريكاً فعالاً في تميز الجامعة وتنمية المجتمع وتحقيق الرؤى الوطنية والتقدم العلمي الذي تطمح إلى تحقيقه، من خلال إسهاماته العلمية ومبادراته المجتمعية في مختلف المجالات.

لذلك جاء الاهتمام على نحو عالمي بإحداث تغييرات وتعديلات في أداء ومهارات أعضاء هيئة التدريس، ليكونوا على مستوى عالي من الكفاءة في العمل والإنتاجية، وهو ما يعرف بالتنمية المهنية.

وجاء في تعريف التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بأنها: " عمليات مؤسسية تهدف إلى تغيير مهارات ومواقف وسلوك أعضاء هيئة التدريس، لتكون أكثر كفاءة وفاعلية لمقابلة حاجات الجامعة والمجتمع، وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم: (مصطفى، ٢٠٠١م، ص ٦١)، كما تعرف بأنها: زيادة الخبرات وتطوير الكفايات والمهارات المتنوعة لدى عضو هيئة التدريس الجامعي، حتى يتمكن من

ممارسة دوره وأداء مهامه بكفاءة عالية والأثير الإيجابي في محيطه ومجتمعه (غالب وعلام، ٢٠٠٨م، ص ١٦٨)، كما عرفها بصفر وآخرون (٢٠١١م، ٩٩) بأنها: " عمليات مؤسسية تهدف إلى تغيير مهارات ومواقف سلوك أعضاء هيئة التدريس لتكون أكثر فعالية ولتحسين ثقافة المجتمع وذلك تعبيراً عن شمولها لكل ما يدفع الجامعة نحو المزيد من الإنجاز والبناء في المجتمعات باعتبارها الضمان الأوثق لتحقيق جودة التعليم الجامعي في عالم متغير".

وبذلك تحتل التنمية المهنية مكانة مهمة في التنظيمات الجامعية للجامعات المتقدمة ولعل السبب في ذلك هو الدور الذي تقوم به في تنمية الكفايات البشرية، وما يترتب على ذلك من تطوير لكافة مجالات العمل الجامعي وتحقيق أهداف الجامعة بكفاءة وفاعلية، بالإضافة إلى تحقيق مستوى عالي من الإشباع الشخصي لعضو هيئة التدريس، حيث أن الشعور من قبل عضو هيئة التدريس بالحاجة إلى التنمية المهنية هو شعور صحيح يدل على حرصه لتغيير سلوكه في الاتجاه المرغوب فيه بما يعود بالنفع على الجامعة والمجتمع بشكل عام. (الغامدي، ٢٠١٢، ص ٢٣).

لذلك فإنه يتحتم على عضو هيئة التدريس بالجامعات أن يكون مؤهلاً مهنيًا وقادراً على أداء واجباته الأكاديمية والتدريسية والمجتمعية؛ ومواكباً لكل ما يستجد في مجال تخصصه، وملماً بكل الأساليب والمهارات الجديدة التي يحتاجها في مجال عمله وتفرضها تغييرات العصر، ويتم ذلك عن طريق تنميته وتطويره وتزويده لكل جديد.

ومن ذلك تظهر أهمية التنمية المهنية والتي لها أهمية كبيرة في تطوير العمل وتجويده كما تنعكس آثارها على تحقيق المخرجات الأكاديمية المطلوبة، ويمكن تحديد أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس فيما يلي:

- ١- الاطلاع على آخر المستجدات في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
 - ٢- تحسين عمليات الاتصال والتواصل مع الطلاب وزملاء العمل والرؤساء وأفراد المجتمع.
 - ٣- تحسين إنتاجية أعضاء هيئة التدريس من خلال تأهيلهم للمهام المطلوبة منهم في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
 - ٤- تحسين مستوى المتعلمين وتطوير قدراتهم، حيث أنهم يتفاعلوا مع أعضاء هيئة التدريس من خلال المحاضرات والتطبيقات العملية ويستفيدوا من معلوماتهم ومهاراتهم ويتلقوا منهم المعلومة والفكر الناضج والثقافة الواسعة والمهنية العالية، وكلما كان مستوى عضو هيئة التدريس أعلى وأفضل سينعكس ذلك على مستوى المتلقين من متعلمين.
 - ٥- تأهيل عضو هيئة التدريس لحل المشكلات والتعامل مع القضايا الأكاديمية والعلمية والمجتمعية المختلفة.
 - ٦- رفع كفاءة عضو هيئة التدريس في جميع مهامه المتعلقة بوظائف الجامعة: التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع، والذي ينصب في رفع مستوى الأداء والإنتاج للجامعة التي ينتسب إليها.
- وتأخذ التنمية المهنية هذه الأهمية لوجود عدة مبررات تستلزم كل هذه العناية بعضو هيئة التدريس، وتذكر الباحثة من تلك المبررات:

- ١- ظهور مهارات وظيفية جديدة لعضو هيئة التدريس في ظل متطلبات الاقتصاد المعرفي.

- ٢- تعدد المشكلات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس سواء في ما يتعلق بالجانب التدريسي أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع والتي تتطلب مهارات وخبرات للتعامل معها ومعالجتها، ويكون ذلك عن طريق التنمية المهنية وتبادل الخبرات الذي يتم من خلالها.
- ٣- التنافسية بين الجامعات والتي يكون فيها كفاءة عضو هيئة التدريس من أهم معايير الأفضلية وعامل مؤثر في التصنيف العالمي للجامعات، مما يستدعي من الجامعات العناية به والحرص على تنميته وتطوير أداءه عن طريق برامج التنمية المهنية.
- ٤- ما نصت عليه رؤية المملكة العربية السعودية من ضرورة وجود مجتمع حيوي، ولن يتحقق ذلك إلا من خلال قيام الجامعات ممثلة في أعضاء هيئة التدريس لها في تحديد معايير معالم هذا المجتمع وتطبيقه على أرض الواقع.

ثانياً: مجالات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعات:

للجامعة عدة وظائف تتناسب مع مكانتها العلمية ورسالتها المعرفية وأهدافها التنموية، ويظهر ذلك من خلال دورها في البناء العلمي والمعرفي ومساهمتها الاقتصادية في المجتمع، " فلم تعد الجامعة تقتصر على وظيفة التدريس والمحافظة على التراث الثقافي للمجتمع، بل شهدت تغييرات جذرية في مقاصدها وطبيعة أعمالها، ظهر هذا في التغيير الجذري الذي طرأ على استراتيجيات العمل فيها، وذلك بعد ظهور شبه إجماع على أن الوظائف الرئيسية للجامعة هي: التدريس، البحث، خدمة المجتمع " (حداد، ٢٠٠٤م، ص ٣٨).

لذلك فإن هناك عدة أنشطة أكاديمية يجب على عضو هيئة التدريس القيام بها وأدائها كجزء من دوره الأكاديمي بالجامعة، فهناك ما يتعلق بمجال التدريس ومنها ما يتعلق بمجال البحث العلمي والابتكار ومنها ما يتعلق بمجال خدمة المجتمع والتفاعل مع البيئة الخارجية والتطورات العالمية المعاصرة، لذلك فإنه لا بد من تنمية وتطوير أعضاء هيئة التدريس في كل مجال من هذه المجالات.

وفي ظل التغييرات المعاصرة والأدوار الجديدة لمؤسسات التعليم، بما فيها الجامعة فقد " أصبحت التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ركيزة أساسية في ظل ما يفرزه عالم اليوم من متغيرات وتحديات تزيد الفجوة بين أداء عضو هيئة التدريس لدوره الجامعي، ومواكبة التطور والحدثة العلمية، والذي لم يعد يقتصر دوره فيها على وظائفه الثلاثة (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) بأساليبها التقليدية، بل أضيفت له العديد من الأدوار والمسؤوليات الأخرى، نظراً لما تواجهه الجامعة من تحمل المزيد من المسؤوليات المتعددة والمستجدة على جميع الأصعدة، وما يتطلب معه تطوير أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وما يزيد من قدرته على إنجاز المهام، وأداء تلك الأدوار المكلف بها " (المطيري، ٢٠١٨، ص ١٢٥).

لذلك فإن مجالات التنمية المهنية تتسع لتشمل كل ما يدعم عضو هيئة التدريس علمياً وثقافياً واجتماعياً ومهارياً وإدارياً وفنياً؛ حيث تقدم له مجموعة من الأنشطة المتنوعة حتى يكتسب الكفايات اللازمة التي تمكنه من تطوير أداءه لأدواره المتعددة والقيام بمهامه المتنوعة والمتجددة باستمرار، ويستطيع مسايرة التقدم العلمي والتقني، ويتمكن من زيادة إنتاجيته وعطائه وقدرته في حل المشكلات التي تواجهه، ويكون قادراً على الابتكار والتجديد في كل ما يقدمه لجامعته ومجتمعه.

ومن تلك المجالات المتنوعة ما ذكره حداد (٢٠٠٤م): التطبيقات الحديثة في مجال التدريس وطرقه والاختبارات والمقاييس ووسائل التقويم والوسائل التعليمية والتعامل مع الحاسب الآلي، الجديد من

الحقائق العلمية والتطبيقات الحديثة في مجال التخصص، تنمية قدرات المشاركة في المؤتمرات وإدارة الوقت والتعامل مع وسائل الإعلام ونشر البحوث وكتابتها، التعريف بالجديد في الفعالية الشخصية والسلوك التعامل مع الآخرين والعطاء المهني وأنماط قيادة الفريق البحثي وتطوير مهارات إدارة الأفراد (ص ٢٤٠-٢٤١)، وغير ذلك من المجالات.

المحور الثاني: خدمة الجامعة للمجتمع في ضوء رؤية ٢٠٣٠

أولاً: مفهوم خدمة الجامعة للمجتمع:

تهدف الجامعة من وجودها في أي مجتمع إلى العمل على نهضته وتقدمه، عن طريق تنمية أفرادها وتطوير مؤسساته، وإحداث تغييرات إيجابية في كل مكوناته الاقتصادية والثقافية والمعرفية والصحية والتقنية وغيرها، لذلك تعتبر الجامعات " مؤسسات اجتماعية معنية أساساً بتطوير المعرفة ونشرها بما تجرته وتنشره من بحوث ودراسات، وتطوير طلابها بما تيسره لهم من تدريس وتخصص وما تمدهم به من تثقيف وإرشاد وتوجيه، وكذلك بتطوير مجتمعاتها بما توفره للمجتمع من خريجين من مختلف التخصصات وعلى مختلف المستويات من جهة، وما تقدمه للمجتمع ومؤسساته الأخرى من مشورة وخبرة من جهة أخرى " (مصطفى، ٢٠٠٥، ص ٩٦).

ونجد أن وظيفة خدمة المجتمع تمثل أحد أهم وظائف الجامعة، والتي يتم من خلالها تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع ومعالجة قضاياها وحل مشكلاته وتعزيز إمكانياته والاستفادة من موارده، وبذلك يتم تفعيل الدور الإيجابي للجامعة تجاه البيئة المحيطة، عن طريق تحديد الاحتياجات المجتمعية للأفراد والمؤسسات، وبناء الخطط والبرامج التي تلبي تلك الاحتياجات، والقيام بالأبحاث والدراسات العلمية التي تخدم كافة الفئات والمجالات المجتمعية؛ وذلك عن طريق أعضاء هيئة التدريس من خلال الأقسام العلمية والمراكز البحثية.

ويمكن تعريف خدمة المجتمع كما ذكرت كيلاني (٢٠٠٥ م، ص ٨٨): مجموعة الأنشطة والخدمات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس بالجامعة والتي توجه لخدمة المجتمع، سواء تمثلت هذه الأنشطة بصورة استشارات للأفراد والهيئات، أو في إجراء بحوث تطبيقية لكل ما يواجه المجتمع من مشكلات، أو في عقد مؤتمرات وندوات ولقاءات وبرامج تدريبية للعاملين والموظفين في الدولة ومؤسساتها، ولأبناء المجتمع عامة، أو في خدمات بحثية أو في صور من صور من التعليم المستمر أو برامج وأنشطة تثقيفية وتوجيهية لخدمة أبناء المجتمع.

وتعد الاستشارات التي تقدمها الجامعة لجميع أفراد ومؤسسات المجتمع، أحد أهم واجبات الجامعة تجاه المجتمع، والتي قد تكون لحل مشكلات أو معالجة قضايا ملحة أو مناقشة الأفكار المختلفة من منظور علمي وتربوي وأكاديمي، أو تطوير الإنتاج العلمي أو الفكري أو تطوير الذات والأداء، أو تحسين أداء الأفراد والمؤسسات وغير ذلك، وقد تكون استشارات قصيرة المدى لمشكلات عارضة وطارئة أو تكون طويلة المدى لتحديات تمثل عائق في طريق نجاح الفرد أو استمرارية المؤسسة وقدرتها على أداء مهامها في المجتمع، وكذلك فإن النقد الاجتماعي والمراجعة والمتابعة لمشكلات وقضايا المجتمع يعتبر من أهم مسؤوليات الجامعة، حيث تضم الجامعة نخبة من المتخصصين والكوادر المؤهلة والتي تمتلك المعرفة والخبرة والأساليب المناسبة للتصحيح والتصويب للسلبات أو التعزيز والتحفيز للإيجابيات، مما يساهم في تنمية المجتمع وتقويم أفرادها باستمرار.

ذلك نجد أن " العلاقة بين المجتمع والجامعة تبادلية فهي تؤثر من خلال ما تقوم به من وظائف ومهام، وتتأثر بما يحيط بها من مناحات تفرضها أوضاع المجتمع أو حركته، وهذه العلاقة تدفع الجامعة إلى إحداث تغييرات في البنية والوظائف والبرامج والبحوث تتناسب مع المتغيرات التي تحدث في المجتمع، وبقدر ما تلتحم الجامعة بمجتمعها تكون أقدر على تحقيق وظائفها " (حداد، ٢٠٠٤، ص ٥٢).

كما أن هدف الجامعة الخاص بخدمة المجتمع ليس هدفاً منعزلاً بل يعتبر " نتاجاً للاهتمام بعمليات التدريس والبحث العلمي، ومن هنا تتضمن برامج التنمية المهنية في هذا المجال اهتماماً متزايداً بكيفية ربط أهداف الجامعة بخدمة المجتمع، وكيفية التعرف على البيئة الاجتماعية ومخاطبة الجمهور المستهدف، واستخدام الأساليب العلمية في تخطيط وإعداد مشروعات خدمة المجتمع والبيئة، وتقديم الاستشارات للمؤسسات والهيئات والمنظمات المختلفة " (مصطفى، ٢٠٠٥، ص ٩٤)، وكل ذلك يتطلب من الجامعة أن يكون أعضاء هيئة التدريس فيها مؤهلين وممكّنين بالمعرفة والخبرة فيما يؤدونه من مهام مجتمعية، وذلك من خلال ما يقدمونه لأفراد المجتمع من تعليم وتدريب وتوجيه واستشارات، وكذلك من خلال الاستجابة لحاجات المجتمع وبحث مشكلاته ودراسة قضاياها الملحة.

ثانياً: رؤية ٢٠٣٠ وانعكاساتها على الأدوار المجتمعية للجامعة

تؤكد رؤية ٢٠٣٠ على أهمية المجتمع وتنميته، وقد كان المحور الأول للرؤية هو مجتمع حيوي، حيث تضمن هذا المحور عدة أهداف والتزامات من أهمها:

- مجتمع حيوي قيمه راسخة، ومجتمع حيوي بيئته عامرة ينعم أفرادها بنمط حياة صحي، ومحيط يتيح العيش في بيئة إيجابية وجاذبة، وكذلك مجتمع حيوي بنيانه متين، يتم فيه تعزيز مبادئ الرعاية الاجتماعية وتطويرها لبناء مجتمع قوي ومنتج، من خلال تعزيز دور الأسرة وقيامها بمسؤولياتها، وتوفير التعليم القادر على بناء الشخصية، وإرساء منظومة اجتماعية وصحية ممكنة، ومن خلال ترسيخ القيم الإيجابية في شخصيات الأبناء عن طريق تطوير المنظومة التعليمية والتربوية بجميع مكوناتها.
- إن لنا دوراً مؤثراً وإسهاماً كبيراً في العمل الخيري محلياً وإقليمياً وعالمياً، وفي ذلك أكبر دليل على أن قيم العطاء والتراحم والتعاون والتعاطف راسخة الجذور فينا، غير أن هذه الجهود تحتاج إلى تطوير إطارها المؤسسي والتركيز على تعظيم النتائج ومضاعفة الأثر.
- لدينا اليوم أقل من (١٠٠٠) مؤسسة وجمعية غير ربحية، ولتوسيع نطاق أثر هذا القطاع، سنواصل تطوير الأنظمة واللوائح اللازمة لتمكينها، وسنوجه الدعم الحكومي إلى البرامج ذات الأثر الاجتماعي، وسنعمل على تدريب العاملين في القطاع غير الربحي، وتشجيع المتطوعين فيه، وسنواصل تشجيع الأوقاف لتمكين هذا القطاع من الحصول على مصادر تمويل مستدامة، ونراجع الأنظمة واللوائح المتعلقة بذلك.

كما جاءت العناية بالمجتمع في محور وطن طموح وذلك كما يلي:

- إن الوطن الذي ننشده لا يكتمل إلا بتكامل أوارنا، فلدينا جميعاً أدواراً نؤديها سواء كنا عاملين في القطاع الحكومي أو الخاص أو غير الربحي، وهناك مسؤوليات عديدة تجاه وطننا ومجتمعنا وأسرنا وتجاه أنفسنا كذلك، في الوطن الذي ننشده، سنعمل باستمرار من أجل تحقيق آمالنا وتطلعاتنا، وسنسعى إلى تحقيق المنجزات والمكتسبات التي لن تأتي إلا بتحمل كل منا مسؤولياته من مواطنين وقطاع أعمال وقطاع غير ربحي.

- وجاء فيها أن كل فرد في المجتمع مسئول عن بناء مستقبله، حيث يبني كل منا ذاته وقدراته ليكون مستقلاً وفاعلاً في مجتمعه، ويخطط لمستقبله المالي والعملي، وكذلك مسؤولية تجاه أسرته، كما أن على كل منا مسؤولياته التي تحض عليها مبادئنا الإسلامية وقيمنا العربية وتقاليدنا الوطنية في مساعدة المحتاج ومعاونة الجار وإكرام الضيف واحترام الزائرين وتقدير الوافدين واحترام حقوق الإنسان، وفي العمل، لا بد لنا من بذل الجهد والانضباط واكتساب المهارات والاستفادة منها والسعي لتحقيق الطموحات.
- كما أن على الفرد أن يسهم في النهوض بمجتمعه ووطنه ويقوم بمسؤوليته الاجتماعية، ويسهم في تحقيق استدامة الاقتصاد الوطني، كما يسهم في إيجاد فرص عمل مناسبة ومحفزة لأبنائنا، ليتمكنوا من بناء مستقبلهم المهني.
- كما أن للأفراد دوراً مؤثراً وإسهاماً كبيراً في العمل الخيري محلياً وإقليمياً وعالمياً. وهذه الجهود تحتاج إلى تطوير إطارها المؤسسي والتركيز على تعظيم النتائج ومضاعفة الأثر. (موقع رؤية ٢٠٣٠، ٢٠١٩، <https://vision2030.gov.sa>، ٢١/٤/٢٠١٩ م).

كل ذلك يؤكد على عناية وتركيز رؤية ٢٠٣٠ على خدمة المجتمع وتطويره وتنميته، حيث يعتبر محور وهدف التطوير والتقدم الذي تنشده الرؤية، وهذا مما يعزز ويبرز دور الجامعة كأكبر مؤسسة تعليمية وتربوية تقع في أعلى الهرم التعليمي في تحقيق رؤية ٢٠٣٠ في مجال المجتمع، خاصة وأن أحد الوظائف الأساسية للجامعة هو خدمة المجتمع، لذلك فإن على الجامعة مسؤوليات عديدة نحو المجتمع، تتنوع لتشمل كل ما يصب في تنمية الأفراد والمؤسسات وفقاً لما جاء في رؤية ٢٠٣٠.

وقد وضعت الجامعات استراتيجيات تتوافق مع الخطط والبرامج التي حدّتها وزارة التعليم للجامعات السعودية في هذا الشأن، والعمل على تنفيذها وفق رؤية واضحة ومسارات مُتعدّدة؛ لتنطلق من خلالها عبر الأذرع التي حدّتها لتنفيذ استراتيجيتها، ف جاء إنشاء معاهد البحوث والدراسات الاستشارية بالجامعات لتتولى المهام المنوطة بها في بناء شراكات داخلية وخارجية؛ بوصفها معاهد استشارية مُتخصّصة من خلال الخبرات العلمية التي تمتلكها، والإسهام بدورها في رسم الخطط التي يمكن السير عليها وفق أسس علمية؛ للوصول إلى الأهداف المنشودة (اللقاء الثامن لعمداء المعاهد الاستشارية بالجامعات السعودية، ١٤٣٧هـ).

كما أطلقت المملكة برنامج التحول الوطني للمساهمة في تحقيق "رؤية ٢٠٣٠" وإدراك التحديات التي تواجه الجهات الحكومية ومنها منظومة التعليم في سبيل تحقيقها ومجابهة هذه التحديات إلى العام ٢٠٢٠م بناء على مستهدفات محددة، ووضع خطط تفصيلية لها تعتمد على مؤشرات مرحلية لقياس الأداء ومتابعته (المملكة العربية السعودية، ٢٠١٦، برنامج التحول الوطني، ٢٠٢٠: ١٠).

ويرى (الدخيني، ٢٠١٦) أن الإنسان هو من سيتّرحم الرؤية، فمن دون بناء الإنسان السعودي القادر لا يمكن الوصول إلى تحقيق تلك الرؤية، ومن ثم فإن التعليم هو المفتاح للوصول إلى جيلٍ مستوفٍ لمتطلبات المرحلة، ولا يزال ذلك النظام التعليمي المأمول بعيداً، ونتائج الدراسة التي قدّمها هيئة تقويم التعليم تعكس ذلك؛ لذا لا بد من بذل الجهود المضنية للوصول إلى النموذج الأمثل للنظام التعليمي، فأهم ما يحتاج إليه الفرد بعد الرغبة التربوية بمعناها الشامل.

وقد قامت الباحثة بتحديد محاور أساسية لمجالات خدمة المجتمع التي ينبغي أن يغطيها أعضاء هيئة التدريس ضمن مهامهم المجتمعية؛ والتي تلبي متطلبات تحقيق رؤية ٢٠٣٠، تتمثل فيما يلي:

- ١- تعزيز علاقة الجامعة بالمجتمع والتنمية المستدامة.
- ٢- إنتاج المعرفة وتقديمها للمجتمع.
- ٣- الاستشارات العلمية وحل مشكلات المجتمع.
- ٤- مبادرات العمل التطوعي.
- ٥- التواصل مع أفراد ومؤسسات المجتمع.
- ٦- تحصين أفراد المجتمع.
- ٧- مواكبة تغييرات العصر وتعليم مهارات المستقبل.

الإطار الميداني للدراسة:

أولاً: وصف العينة:

ضمت عينة الدراسة (١٥٨) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء وهي تمثل (٢٠ %) تقريباً من مجتمع الدراسة، حيث بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس وفقاً لإحصائية جامعة شقراء كما في الجدول التالي:

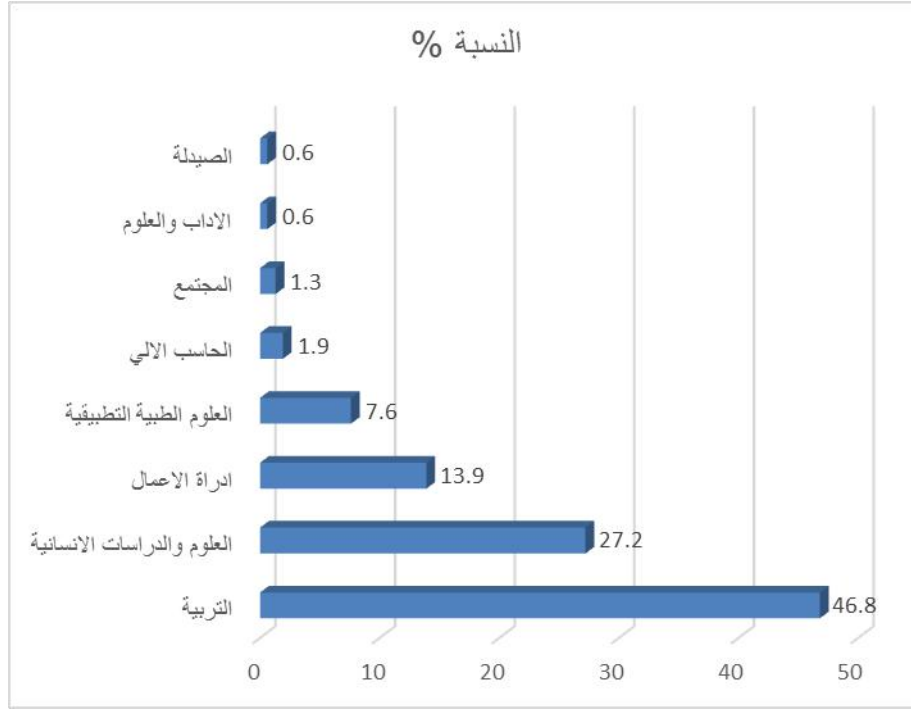
جدول (١) إحصائية أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء وفقاً للدرجات العلمية

م	الدرجة العلمية	العدد
١	أستاذ	٣٥
٢	أستاذ مشارك	١٣٤
٣	أستاذ مساعد	٦٢٣
	المجموع	٧٩٢

المصدر: جامعة شقراء، عمادة التطوير والجودة، ١٤٤٠هـ

ويمكن وصف تلك العينة وفقاً لخصائصها الديموجرافية كما يلي:

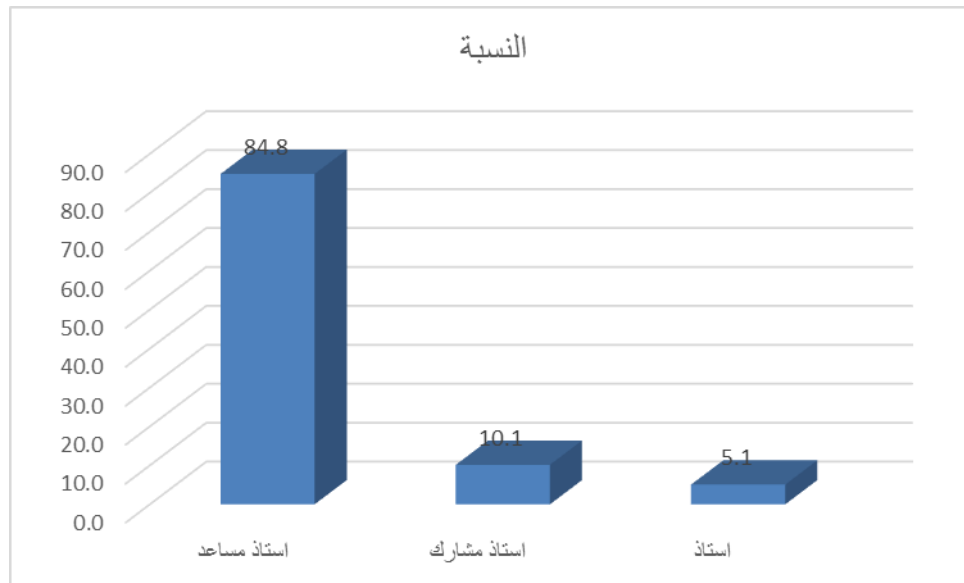
١- الكليات:



شكل (١) نسب توزيع العينة وفقاً لمتغير الكليات

أشارت البيانات أن أغلب أفراد العينة من كلية التربية بنسبة (٤٦.٨%) يليه من كلية العلوم والدراسات الإنسانية بنسبة (٢٧.٢%) ثم كلية إدارة الأعمال بنسبة (١٣.٩%) وكلية العلوم الطبية التطبيقية بنسبة (٧.٦%) بينما جاءت بقية الكليات بنسب أقل من (٢%) من عينة الدراسة، ويتضح أن التطبيق تأثر بمكان عمل الباحثة حيث تركز الجزء الأكبر من العينة فيه وهو كلية التربية مع أن كلية الصيدلة تعد من الكليات التي تتصل اتصالاً مباشراً وبصورة كبيرة بخدمة المجتمع.

٢- الدرجة العلمية:



شكل (٢) النسب المئوية لتوزيع العينة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

أشارت البيانات أن أغلب أعضاء هيئة التدريس بالعينة من درجة استاذ مساعد بنسبة (٨٤.٨%) يليه أستاذ مشارك بنسبة (١٠.١%) ثم درجة أستاذ بنسبة (٥.١%).

٣- المشاركة في الخدمة المجتمعية:

جدول (٢) التكرارات والنسب المئوية لتوزيع العينة وفقا لمتغير المشاركة في الخدمة المجتمعية

النسبة	التكرار	المشاركات في الخدمة المجتمعية
27.2	43	لا يوجد مشاركات
52.5	83	أقل من ٥ مشاركات
12.0	19	من ٥ - أقل من ١٠ مشاركات
8.2	13	أكثر من ١٠ مشاركات
100.0	158	الإجمالي

أشارت البيانات أن نسبة أكبر من نصف العينة (٥٢%) يشاركون في الخدمة المجتمعية (بأقل من ٥ مشاركات) بينما جاءت نسبة (٢٧.٢%) لا يشاركون في الخدمة المجتمعية يليه من يشاركون من (٥- أقل من ١٠ مشاركات) بنسبة (١٢%) وأخيرا من يشاركون (بأكثر من ١٠ مشاركات) فكانت نسبتهم (٨.٢%) من العينة.

٤- الدورات التدريبية:

جدول (٣) التكرارات والنسب المئوية لتوزيع العينة وفقا للدورات التدريبية في مجال المشاركة المجتمعية

النسبة	التكرار	الدورات التدريبية
44.3	70	لم أحصل على دورات تدريبية
37.3	59	أقل من ٥ دورات
12.0	19	من ٥ - أقل من ١٠ دورات
6.3	10	أكثر من ١٠ دورات تدريبية
100.0	158	الإجمالي

أشارت البيانات أن نسبة (٣٧.٣%) من العينة حصلوا على (أقل من ٥ دورات) يليه من لم يحصلوا على دورات بنسبة (٤٤.٣%) ثم من حصلوا على (٥-أقل من ١٠ دورات) بنسبة (١٢%) وأخيرا من حصلوا على (أكثر من ١٠ دورات تدريبية) كانوا بنسبة (٦.٣%) فقط من العينة.

ثانياً: التحقق من الخصائص القياسية للأداة:

الأول: صدق الأداة:

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين لإبداء الملاحظات حولها، كما قامت الباحثة بحساب صدق المحتوى للاستبيان بحساب معامل الارتباط بيرسون بين كل بند والمحور الذي ينتمي له وجاءت النتائج كما يلي:

أولاً: برامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع

جدول (٤) نتائج معاملات الارتباط بيرسون لبنود

المحور الأول: تعزيز علاقة الجامعة بالمجتمع والتنمية المستدامة بالدرجة الكلية للمحور

البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور
1	0.88**
2	0.89**
3	0.90**
4	0.93**

** دال عند مستوى دلالة ٠.٠١

جاءت قيم معاملات الارتباط لجميع بنود المحور دالة وموجبة وذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) ما يعني توفر درجة صدق مرتفعة للمحور.

جدول (٥) نتائج معاملات الارتباط بيرسون لبنود

المحور الثاني: إنتاج المعرفة وتقديمها للمجتمع بالدرجة الكلية للمحور

البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور
1	0.82**
2	0.88**
3	0.93**
4	0.92**
5	0.92**
6	0.87**

** دال عند مستوى دلالة ٠.٠١

جاءت قيم معاملات الارتباط لجميع بنود المحور دالة وموجبة وذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) ما يعني توفر درجة صدق مرتفعة للمحور

جدول (٦) نتائج معاملات الارتباط بيرسون لبنود

المحور الثالث: الاستشارات العلمية وحل مشكلات المجتمع بالدرجة الكلية للمحور

البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور
1	0.89**
2	0.93**
3	0.93**
4	0.94**
5	0.92**
6	0.93**
7	0.91**

** دال عند مستوى دلالة ٠.٠١

جاءت قيم معاملات الارتباط لجميع بنود المحور دالة وموجبة وذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) ما يعني توفر درجة صدق مرتفعة للمحور.

جدول (٧) نتائج معاملات الارتباط بيرسون لبنود

المحور الرابع: مبادرات العمل التطوعي بالدرجة الكلية للمحور

البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور
1	0.94**
2	0.97**
3	0.95**
4	0.93**

** دال عند مستوى دلالة ٠.٠١

جاءت قيم معاملات الارتباط لجميع بنود المحور دالة وموجبة وذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) ما يعني توفر درجة صدق مرتفعة للمحور

جدول (٨) نتائج معاملات الارتباط لبنود

المحور الخامس: التواصل مع أفراد ومؤسسات المجتمع بالدرجة الكلية للمحور

البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور
1	0.88**
2	0.90**
3	0.90**
4	0.89**
5	0.88**
6	0.87**
7	0.90**
8	0.87**
9	0.89**

** دال عند مستوى دلالة ٠.٠١

جاءت قيم معاملات الارتباط لجميع بنود المحور دالة وموجبة وذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) ما يعني توفر درجة صدق مرتفعة للمحور.

جدول (٩) نتائج معاملات الارتباط بيرسون لبنود

المحور السادس: تحصيل أفراد المجتمع بالدرجة الكلية للمحور

البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور
1	0.92**
2	0.88**
3	0.87**
4	0.93**
5	0.93**
6	0.92**
7	0.93**
8	0.93**

** دال عند مستوى دلالة ٠.٠١

جاءت قيم معاملات الارتباط لجميع بنود المحور دالة وموجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) ما يعني توفر درجة صدق مرتفعة للمحور

جدول (١٠) نتائج معاملات الارتباط بيرسون لبنود

المحور السابع: مواكبة تغييرات العصر وتعليم مهارات المستقبل بالدرجة الكلية للمحور

البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور
1	0.86**
2	0.89**
3	0.93**
4	0.91**
5	0.91**
6	0.89**
7	0.92**
8	0.88**

** دال عند مستوى دلالة ٠.٠١

جاءت قيم معاملات الارتباط لجميع بنود المحور دالة وموجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) ما يعني توفر درجة صدق مرتفعة للمحور.

جدول (١١) نتائج معاملات الارتباط بين المحاور الفرعية والدرجة الكلية

للمحور عام (برامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع)

البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور
المحور الأول: تعزيز علاقة الجامعة بالمجتمع والتنمية المستدامة	0.81**
المحور الثاني: إنتاج المعرفة وتقديمها للمجتمع	0.89**
المحور الثالث: الاستشارات العلمية وحل مشكلات المجتمع	0.93**
المحور الرابع: مبادرات العمل التطوعي	0.86**
المحور الخامس: التواصل مع أفراد ومؤسسات المجتمع	0.92**
المحور السادس: تحصين أفراد المجتمع	0.92**
المحور السابع: مواكبة تغييرات العصر وتعليم مهارات المستقبل	0.89**

** دال عند مستوى دلالة ٠.٠١

جاءت قيم معاملات الارتباط لجميع المحاور الفرعية مع المحور الأول دالة وموجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) ما يعني توفر درجة صدق مرتفعة للمحور الأول بمحاوره الفرعية.

ثانياً: أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع

جدول (١٢) نتائج معاملات الارتباط بيرسون لبنود

المحور ثانياً: أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع بالدرجة الكلية للمحور

البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور
1	0.78**	10	0.82**
2	0.78**	11	0.85**
3	0.83**	12	0.88**
4	0.82**	13	0.87**
5	0.85**	14	0.88**
6	0.84**	15	0.87**
7	0.88**	16	0.84**
8	0.87**	17	0.86**
9	0.88**	18	0.87**

** دال عند مستوى دلالة ٠.٠١

جاءت قيم معاملات الارتباط لجميع بنود المحور دالة وموجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) ما يعني توفر درجة صدق مرتفعة للمحور.

ثالثاً: أساليب تقويم برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع

جدول (١٣) نتائج معاملات الارتباط بيرسون لبنود

المحور ثالثاً: أساليب تقويم برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع بالدرجة الكلية للمحور

البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور
1	0.88**
2	0.86**
3	0.89**
4	0.88**
5	0.93**
6	0.90**
7	0.91**

** دال عند مستوى دلالة ٠.٠١

جاءت قيم معاملات الارتباط لجميع بنود المحور دالة وموجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) ما يعني توفر درجة صدق مرتفعة للمحور.

رابعاً: معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع

جدول (١٤) نتائج معاملات الارتباط بيرسون لبنود

المحور رابعاً: معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع بالدرجة الكلية للمحور

البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور
1	0.61**	8	0.75**
2	0.59**	9	0.78**
3	0.77**	10	0.74**
4	0.76**	11	0.85**
5	0.82**	12	0.87**
6	0.87**	13	0.84**
7	0.85**		

** دال عند مستوى دلالة ٠.٠١

جاءت قيم معاملات الارتباط لجميع بنود المحور دالة وموجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) ما يعني توفر درجة صدق مرتفعة للمحور.

الثاني: ثبات الاستبانة:

قامت الباحثة بحساب ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (١٥) معاملات ألفا كرونباخ لثبات محاور الاستبيان

معامل ألفا كرونباخ	عدد البنود	البند
الجزء الأول:		
0.92	4	المحور الأول: تعزيز علاقة الجامعة بالمجتمع والتنمية المستدامة
0.95	6	المحور الثاني: إنتاج المعرفة وتقديمها للمجتمع
0.97	7	المحور الثالث: الاستشارات العلمية وحل مشكلات المجتمع
0.96	4	المحور الرابع: مبادرات العمل التطوعي
0.96	9	المحور الخامس: التواصل مع أفراد ومؤسسات المجتمع
0.97	8	المحور السادس: تحصيل أفراد المجتمع
0.96	8	المحور السابع: مواكبة تغييرات العصر وتعليم مهارات المستقبل
الجزء الثاني:		
0.98	46	أولاً: برامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع
0.98	18	ثانياً: أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع
0.95	7	ثالثاً: أساليب تقويم برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع
0.94	13	رابعاً: معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع
0.98	84	إجمالي الاستبانة

يتضح من الجدول (١٥) أن نتائج معاملات الثبات أشارت إلى توفر معاملات ثبات مرتفعة لجميع محاور الاستبانة ما يدل على توفر درجة ثبات وصدق مقبولة للاستبيان.

ثالثاً: تمت معالجة البيانات من خلال برنامج الحزم الإحصائية spss باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات frequencies والنسب المئوية percent's والمتوسطات الحسابية means والانحرافات المعيارية standard deviations لبنود الاستبيان.
- معامل ارتباط بيرسون.

- معامل ألفا كرونباخ Cronbach alpha لحساب الثبات لمحاور الاستبيان.

- تحليل التباين أحادي الاتجاه ANOVA لتحديد الفروق في محاور الاستبيان وفقاً للتباين في الكلية والتخصص والدرجة العلمية ومقر الكلية.

- تحليل كاي² chi² لتحديد الفروق في استجابة العينة في عدد المشاركات في مجال خدمة المجتمع وعدد الدورات التدريبية التي حصل عليها عضو هيئة التدريس تعزى إلى مقر الكلية والدرجة العلمية.

رابعاً: معيار تفسير نتائج الدراسة:

تصنف المتوسطات الحسابية وفقاً لمدى كل منها لبنود الاستبيان كما بالجدول التالي:

جدول (١٦) تصنيف مدى المتوسطات الحسابية لبنود الاستبيان

الدرجة	مدى المتوسط الحسابي
متوفر بشدة	4.21-5.00
متوافر	3.41-4.20
إلى حد ما	2.61-3.40
متوافر بدرجة ضعيفة	1.81-2.60
غير متوافر على الإطلاق	1.00-1.80

عرض النتائج:

تستعرض الباحثة بهذا الجزء من الدراسة، نتائج الدراسة وفقاً لتساؤلات الدراسة وجاء التساؤل الأول ينص على " ما واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء؟

وللإجابة على التساؤل قامت الباحثة باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الإحصائية والانحرافات المعيارية والرتب لبنود المحاور الأولى ببند الفرعية وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

أولاً: محور: برامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع:

المحور الفرعي الأول: تعزيز علاقة الجامعة بالمجتمع والتنمية المستدامة

جدول (١٧) التكرارات والنسب المئوية و المتوسطات والانحرافات المعيارية والرتب لبنود المحور الفرعي الأول: تعزيز علاقة الجامعة بالمجتمع والتنمية المستدامة

م	العبرة	ك	درجات الموافقة					التعليق		
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق			
1	برامج لإبراز أهمية الجامعة ومكانتها في المجتمع	ك	33	68	40	9	8	3.69		
		%	10.9	43	25.3	5.7	5.1			
2	برامج للتعريف بدور الجامعة في المحافظة على البيئة وتنميتها	ك	34	66	38	13	7	3.68		
		%	21.5	41.8	24.1	8.2	4.4			
3	التدريب على وضع تصور لكل كلية وقسم لما يمكن أن يساهم به في تنمية وتقديم المجتمع	ك	37	69	33	11	8	3.73		
		%	23.4	43.7	20.9	7	5.1			
4	برامج لتنمية حس المسؤولية الاجتماعية لعضو هيئة التدريس تجاه جامعتهم ومجتمعهم ووطنهم	ك	37	69	35	10	7	3.75		
		%	23.4	43.7	22.2	6.3	4.4			
المتوسط العام للمحور								3.72	1.08	موافق

جاء المتوسط العام لمحور (تعزيز علاقة الجامعة بالمجتمع والتنمية المستدامة) نحو (٣.٧٢) ما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس موافقون على تقديم الجامعة لبرامج تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس التي تعزز علاقة الجامعة بالمجتمع، ووافق أعضاء هيئة التدريس على جميع بنود المحور وقد جاءت العبارة (٤) " برامج لتنمية حس المسؤولية الاجتماعية لعضو هيئة التدريس تجاه جامعتهم ومجتمعهم ووطنهم " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٧٥) وانحراف معياري (١.٠٣) وجاء ترتيب بقية العبارات كما هو موضح في الجدول، أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (برامج للتعريف بدور الجامعة في المحافظة على البيئة وتنميتها).

إن موافقة عينة البحث على جميع بنود هذا المحور يدل على حرص الجامعة على سبل تعزيز علاقتها بالمجتمع والتنمية المستدامة من خلال تحقيق جميع البنود المذكورة؛ وهذا يتفق مع ما خلصت إليه دراسة (Adekalu) إلى أن المشاركة المجتمعية تعد استراتيجية جيدة للتنمية المهنية لأنها وسيلة مرنة لتطوير القدرات البشرية، كما أن حصول العبارة (٤) على المرتبة الأولى يؤكد على توفر العناية بوضع برامج لتنمية حس المسؤولية الاجتماعية لعضو هيئة التدريس تجاه جامعتهم ومجتمعهم ووطنهم، حيث تعتبر المسؤولية الاجتماعية من أهم المسؤوليات التي تقع عاتق عضو هيئة التدريس، لما لها من أهمية في تحديد التزاماته نحو مجتمعهم، وإطلاق لعطائه وإبداعه في خدمة مجتمعهم الذي يعيش فيه وينعم بخيراته، فحق عليه أن يشارك في تنمية المجتمع وتطويره، ولا يمكن ذلك إلا باستشعار هذه المسؤولية الاجتماعية وتحمل واجباتها فهي: " إدراك ويقظة الفرد ووعي ضميره وسلوكه للواجب الشخصي والاجتماعي " (الحارثي، ١٩٩٥، ٩٨)، وهو ما تؤكد رؤيته ٢٠٣٠ في محور وطن طموح: أن على الفرد أن يساهم في

النهوض بمجتمعه ووطنه ويقوم بمسؤوليته الاجتماعية، أما حصول العبارة (٢) " برامج للتعريف بدور الجامعة في المحافظة على البيئة وتنميتها " على المرتبة الأخيرة فهو يؤكد على ضرورة العناية بالبيئة وتخصيص برامج لها ضمن برامج الجامعة المجتمعية، وهذه النتيجة لا تتفق مع ما أشارت إليه دراسة (نصر وعلي، ٢٠١٢م) وهي أن الجامعة تقوم بدعم البحوث التي تخدم الجامعة والمجتمع.

المحور الفرعي الثاني: إنتاج المعرفة وتقديمها للمجتمع

جدول (١٨) التكرارات والنسب المئوية و المتوسطات والانحرافات المعيارية والرتب لبنود

المحور الفرعي الثاني: إنتاج المعرفة وتقديمها للمجتمع

م	العبارة	ك	درجات الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
1	تحديد الجامعة لمجالات البحث في المعرفة التي تخدم المجتمع	ك	40	68	33	13	4	3.80	0.99	1	موافق
		%	25.3	43	20.9	8.2	2.5				
2	تنمية المهارات البحثية وطرق إجراء البحوث الاجتماعية	ك	37	63	38	15	5	3.71	1.03	3	موافق
		%	23.4	39.9	24.1	9.5	3.2				
3	تنمية القدرة على تحديد المشكلات البحثية في المجتمع	ك	35	62	39	16	6	3.67	1.05	6	موافق
		%	22.2	39.2	24.7	10.1	3.8				
4	تنمية مهارات التفكير العلمي لرصد ومناقشة القضايا والمشكلات الاجتماعية	ك	44	54	39	17	4	3.74	1.06	2	موافق
		%	27.8	34.2	24.7	10.8	2.5				
5	تنمية مهارات تحويل الأفكار إلى منتجات تفيد المجتمع	ك	44	50	40	18	6	3.68	1.11	5	موافق
		%	27.8	31.6	25.3	11.4	3.8				
6	تقديم دورات تدريبية تساعد عضو هيئة التدريس على مواكبة آخر التطورات العلمية في مجال تخصصه لزيادة حصيلته العلمية التي يفيد بها مجتمعه	ك	50	51	28	19	10	3.71	1.21	4	موافق
		%	31.6	32.3	17.7	12	6.3				
		المتوسط العام للمحور						3.56	1.02	موافق	

جاء المتوسط العام لمحور (إنتاج المعرفة وتقديمها للمجتمع) نحو (٣.٥٦) ما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس موافقون على تقديم الجامعة لهم برامج تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس التي تنتج المعرفة وتقديمها للمجتمع، ووافق أعضاء هيئة التدريس على جميع بنود المحور، وقد جاءت العبارة (١) " تحديد الجامعة لمجالات البحث في المعرفة التي تخدم المجتمع " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٨٠) وانحراف معياري (٠.٩٩)، وجاء ترتيب بقية العبارات كما هو موضح في الجدول، أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (٣) " تنمية القدرة على تحديد المشكلات البحثية في المجتمع ".

وتدل موافقة عينة البحث على جميع بنود هذا المحور على وجود تفعيل لدور الجامعة في إنتاج المعرفة وتقديمها للمجتمع، وذلك من خلال تحقيق جميع البنود المذكورة؛ كما أن حصول العبارة (١) على المرتبة الأولى يؤكد على تحديد الجامعة لمجالات المعرفة التي تخدم المجتمع؛ حيث يقع على عاتق الجامعة مسؤولية تطوير المجتمع وحل مشكلاته وتنميته في مختلف المجالات والعلوم والمعارف، من

خلال إجراء البحوث العلمية ومناقشة مشكلاته وقضاياها، أما حصول العبارة (٣) على المرتبة الأخيرة فيؤكد على أهمية بذل الجهود على تحديد المشكلات المجتمعية التي تحتاج لمزيد من الدراسة والبحث والمعالجة.

المحور الفرعي المحور الثالث: الاستشارات العلمية وحل مشكلات المجتمع

جدول (١٩) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية والرتب لبنود

المحور الفرعي الثالث: الاستشارات العلمية وحل مشكلات المجتمع

م	العبارة	ك	درجات الموافقة					التعليق
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق	
1	تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في جوانب فهم المشكلات وكيفية تطورها	ك	37	63	41	11	6	موافق
		%	23.4	39.9	25.9	7	3.8	
2	التعريف بكيفية التعامل مع مشكلات المجتمع وطرق علاجها وفقاً للتخصص العلمي والطرق التربوية الحديثة	ك	28	66	40	19	5	موافق
		%	17.7	41.8	25.3	12.0	3.2	
3	التدريب على طريقة تكوين الرأي واتخاذ المواقف	ك	24	65	48	14	7	موافق
		%	15.2	41.1	30.4	8.9	4.4	
4	التدريب على طريقة توجيه الرأي العام إلى النواحي الإيجابية	ك	29	62	46	15	6	موافق
		%	18.4	39.2	29.1	9.5	3.8	
5	التعريف بخطوات صنع القرار المؤثر في المجتمع	ك	25	58	53	16	6	موافق
		%	15.8	36.7	33.5	10.1	3.8	
6	التدريب على أسس تقديم الاستشارات العلمية للأفراد والمؤسسات المجتمعية	ك	26	58	48	19	7	موافق
		%	16.5	36.7	30.4	12.0	4.4	
7	التدريب على طرق تقديم الاستشارات المتنوعة سواء بالهاتف أو وجهاً لوجه أو باستخدام وسائط الانترنت والتقنية	ك	24	58	50	19	7	موافق
		%	15.2	36.7	31.6	12.0	4.4	
			المتوسط العام للمحور					
			3.55					موافق
			1.01					

جاء المتوسط العام لمحور (الاستشارات العلمية وحل مشكلات المجتمع) نحو (٣.٥٥) ما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس موافقون على أن الجامعة تقدم برامج تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس التي تعزز الاستشارات العلمية وحل المشكلات بالمجتمع، ووافق أعضاء هيئة التدريس على جميع بنود المحور، وقد جاءت العبارة (١) " تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في جوانب فهم المشكلات وكيفية تطورها " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٧٢) وانحراف معياري (١.٠٢)، وجاء ترتيب بقية العبارات كما هو موضح في الجدول، أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (٧) " التدريب على طرق تقديم الاستشارات المتنوعة سواء بالهاتف أو وجهاً لوجه أو باستخدام وسائط الانترنت والتقنية".

وتدل موافقة عينة البحث على جميع بنود هذا المحور على تفعيل دور الجامعة في إنتاج المعرفة وتقديمها للمجتمع، وذلك من خلال تحقيق جميع البنود المذكورة؛ كما أن حصول العبارة (١) على المرتبة الأولى يؤكد على أهمية تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في جوانب فهم المشكلات وكيفية تطويرها " حيث تعتبر الأساس في حل المشكلة واختيار أفضل البدائل لتنفيذ الحلول، أما حصول العبارة (٧) على المرتبة الأخيرة فيدل على وجود احتياج لوضع برامج تدريبية حول طرق تقديم الاستشارات المتنوعة سواء بطريقة مباشرة أو عبر وسائل التقنية الحديثة، حيث ينبغي أن يقوم أعضاء هيئة التدريس بدور بارز في تقديم الاستشارات وفقاً لتخصصاتهم العلمية والإنسانية المختلفة.

المحور الفرعي الرابع: مبادرات العمل التطوعي:

جدول (٢٠) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية والرتب لبنود

المحور الفرعي الرابع: مبادرات العمل التطوعي

م	العبارة	ك	درجات الموافقة					التعليق			
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
1	التدريب على أسس التطوع الذاتي وفقاً لاحتياجات أفراد ومؤسسات المجتمع	ك	32	63	40	19	4	3.63	1.02	1	موافق
		%	20.3	39.9	25.3	12.0	2.5				
2	التعريف بأسس الانخراط في العمل التطوعي والعمل الخيري القائم على الشراكة مع المؤسسات المجتمعية	ك	30	58	46	20	4	3.57	1.02	2	موافق
		%	19.0	36.7	29.1	12.7	2.5				
3	التدريب على قيادة البرامج التطوعية في المجتمع	ك	31	56	42	25	4	3.54	1.06	3	موافق
		%	19.6	35.4	26.6	15.8	2.5				
4	التدريب على تطوير أساليب العمل التطوعي وتشجيع المتطوعين للاستمرار في العمل	ك	26	58	50	20	4	3.52	0.99	4	موافق
		%	16.5	36.7	31.6	12.7	2.5				
		المتوسط العام للمحور						3.56	1.02	2	موافق

جاء المتوسط العام لمحور (مبادرات العمل التطوعي) نحو (٣.٥٦) ما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس موافقون على تقديم الجامعة لبرامج تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس التي تعزز مادة العمل التطوعي، ووافق أعضاء هيئة التدريس على جميع بنود المحور، وقد جاءت العبارة (١) "التدريب على أسس التطوع الذاتي وفقاً لاحتياجات أفراد ومؤسسات المجتمع" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٦٣) وانحراف معياري (١.٠٢)، وجاء ترتيب بقية العبارات كما هو موضح في الجدول، أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (٤) "التدريب على تطوير أساليب العمل التطوعي وتشجيع المتطوعين للاستمرار في العمل".

وتدل موافقة عينة البحث على جميع بنود هذا المحور على عناية الجامعة بمبادرات العمل التطوعي، وذلك من خلال تحقيق جميع البنود المذكورة؛ كما أن حصول العبارة (١) على المرتبة الأولى يؤكد على وجود تدريب على أسس العمل التطوعي للأفراد نحو الآخرين ونحو المجتمع، حيث أن

المبادرات الفردية تعتبر هي الأساس التي تحمل الدوافع الذاتية والإقبال الفردي على المساعدة وتقديم العون والتعاون مع الآخرين، أما حصول العبارة (٤) على المرتبة الأخيرة فيدل على وجود احتياج لتطوير العمل التطوعي ووضع الحوافز التشجيعية للاستمرار والتفاني في ذلك.

المحور الفرعي الخامس: التواصل مع أفراد ومؤسسات المجتمع

جدول (٢١) التكرارات والنسب المئوية و المتوسطات والانحرافات المعيارية والرتب لبنود

المحور الفرعي الخامس: التواصل مع أفراد ومؤسسات المجتمع

م	العبارة	ك	درجات الموافقة					التعليق			
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
1	التدريب على مهارات الاتصال الفعال مع كافة أفراد المجتمع	ك	35	68	35	15	5	3.72	1.02	1	موافق
		%	22.2	43.0	22.2	9.5	3.2				
2	التدريب على مهارات الحوار مع كافة فئات المجتمع	ك	39	54	45	16	4	3.68	1.04	2	موافق
		%	24.7	34.2	28.5	10.1	2.5				
3	التدريب على مهارات التخاطب مع المسؤولين والقيادات في المجتمع	ك	32	59	47	15	5	3.62	1.01	3	موافق
		%	20.3	37.3	29.7	9.5	3.2				
4	التدريب على مهارات الاتصال الجماهيري لبث رسائل للمجتمع مثل القنوات الفضائية والصحف والمجلات	ك	30	53	48	24	3	3.53	1.03	6	موافق
		%	19.0	33.6	30.4	15.2	1.9				
5	تنمية القدرة على التعامل مع الأفراد المعاندين	ك	28	50	47	26	7	3.42	1.09	8	موافق
		%	17.7	31.6	29.7	16.5	4.4				
6	تنمية القدرة على التعامل مع أصحاب الفكر المنحرف	ك	25	52	48	26	7	3.39	1.08	9	محايد
		%	15.8	32.9	30.4	16.5	4.4				
7	التعريف بأسس التواصل مع ذوي الاحتياجات الخاصة	ك	31	45	49	27	6	3.43	1.10	7	موافق
		%	19.6	28.5	31.0	17.1	3.8				
8	التدريب على طريقة كتابة ونشر المقالات العلمية المتخصصة في الصحف ومواقع الانترنت	ك	37	53	44	18	6	3.61	1.08	4	موافق
		%	23.4	33.5	27.8	11.4	3.8				
9	تنمية مهارات تكوين العلاقات الإنسانية الجيدة مع أفراد المجتمع	ك	33	54	47	19	5	3.58	1.05	5	موافق
		%	20.9	34.2	29.7	12.0	3.2				
		المتوسط العام للمحور						3.55		1.05	

جاء المتوسط العام لمحور (التواصل مع أفراد ومؤسسات المجتمع) نحو (٣.٥٥) ما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس موافقون على تقديم الجامعة لبرامج تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس التي تعزز التواصل مع أفراد ومؤسسات بالمجتمع، ووافق أعضاء هيئة التدريس على جميع بنود المحور عدا بند واحد جاء في فئة المحايد، حيث جاءت العبارة (١) "التدريب على مهارات الاتصال الفعال مع كافة أفراد المجتمع" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٧٢) وانحراف معياري (١.٠٧)، وجاء ترتيب بقية العبارات كما هو موضح في الجدول.

مما يعطي مؤشر على وجود عناية من الجامعة في التدريب على مهارات الاتصال الفعال وتفعيله.

وجاءت العبارة (٦) "تنمية القدرة على التعامل مع أصحاب الفكر المنحرف" بالمرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (٣.٣٩) وانحراف معياري (١.٠٨) وكان في فئة المحايدة لدى أعضاء هيئة التدريس؛

مما يعطي مؤشر إلى أهمية العناية بهذا المجال وتكثيف الجهود وزيادة العمل في جانب التعامل مع أصحاب الفكر المنحرف حيث تدل النتيجة على وجود نقص في الاهتمام بهذا المجال.

المحور الفرعي السادس: تحصيل أفراد المجتمع

جدول (٢٢) التكرارات والنسب المئوية و المتوسطات والانحرافات المعيارية والرتب لبنود

المحور الفرعي السادس: تحصيل أفراد المجتمع

م	العبرة	ك	درجات الموافقة					الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق			
1	تحصيل الهوية الذاتية لدى عضو هيئة التدريس والاعتراف بها وحمايتها من الذوبان	ك	49	58	32	15	4	3.84	2	موافق
		%	31	36.7	20.3	9.5	2.5			
2	تعزيز الأمن الفكري	ك	50	60	37	8	3	3.92	1	موافق
		%	31.6	38	23.4	5.1	1.9			
3	تعزيز المواطنة الرقمية	ك	42	64	37	12	3	3.82	3	موافق
		%	26.6	40.5	23.4	7.6	1.9			
4	تنمية القدرة على مناقشة السلوكيات الخاطئة وتوجيه الأفراد نحو السلوكيات الصحيحة	ك	43	57	47	7	4	3.81	4	موافق
		%	27.2	36.1	29.7	4.4	2.5			
5	تنمية القدرة على مناقشة التحديات الأخلاقية والفكرية التي تهدد المجتمع	ك	43	58	45	8	4	3.81	5	موافق
		%	27.2	36.7	28.5	5.1	2.5			
6	اقتراح الطرق التربوية للتعامل مع المستحدثات والتحديات الأخلاقية والفكرية	ك	33	69	41	11	4	3.73	7	موافق
		%	20.9	43.7	25.9	7.0	2.5			
7	تنمية مهارات التعامل مع سلبيات قنوات الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة	ك	36	63	40	15	4	3.71	8	موافق
		%	22.8	39.9	25.3	9.5	2.5			
8	تنمية مهارات التعامل مع سلبيات وسائل التواصل الاجتماعي	ك	40	59	43	11	5	3.75	6	موافق
		%	25.3	37.3	27.2	7.0	3.2			
المتوسط العام للمحور								3.80	0.99	موافق

جاء المتوسط العام لمحور (تحصيل أفراد المجتمع) نحو (٣.٨٠) ما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس موافقون على تقديم الجامعة لبرامج تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس التي تعزز تحصيل أفراد المجتمع، ووافق أعضاء هيئة التدريس على جميع بنود المحور، وقد جاءت العبارة (٢) " تعزيز الأمن الفكري " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٩٢) وانحراف معياري (٠.٩٧)، وجاء ترتيب بقية العبارات كما هو موضح في الجدول، أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (٧) " تنمية مهارات التعامل مع سلبيات قنوات الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة ".

وتدل موافقة عينة البحث على جميع بنود هذا المحور على وجود اهتمام من الجامعة بتحصيل أفراد المجتمع، وذلك من خلال تحقيق جميع البنود المذكورة؛ كما أن حصول العبارة (٢) على المرتبة الأولى يؤكد على عناية الجامعة بتعزيز الأمن الفكري، من خلال محاضراتها وبرامجها في التوعية الفكرية، حيث تضم الجامعة الفئة العمرية التي قد تتعرض لتحديات فكرية متعددة فيأتي دور الجامعة في

التحصين والوقاية والاحتواء، أما حصول العبارة (٧) على المرتبة الأخيرة فيدل على وجود احتياج لوضع آلية للتعامل مع سلبيات قنوات الإعلام المختلفة من خلال وضع برامج تدريبية أعضاء هيئة التدريس وتنمية مهاراتهم التربوية في هذا المجال، وهذا ما خلصت إليه دراسة (Loise m.jeannin) وهو أنه يمكن لبرامج التطوير المهني المناسبة أن تمكن أعضاء هيئة التدريس من صقل مهاراتهم التربوية.

المحور الفرعي السابع: مواكبة تغييرات العصر وتعليم مهارات المستقبل

جدول (٢٣) التكرارات والنسب المئوية و المتوسطات والانحرافات المعيارية والرتب لبنود

المحور الفرعي السابع: مواكبة تغييرات العصر وتعليم مهارات المستقبل

م	العبارة	ك	درجات الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
1	تقديم دورات تدريبية لتطوير الذات وتنمية شخصية عضو هيئة التدريس لتأهيله لخدمة مجتمعه	ك	41	59	40	12	6	3.74	1.05	2	موافق
		%	25.9	37.3	25.3	7.6	3.8				
2	تنمية مهارات التفاعل مع التغييرات المحلية والتحديات العالمية	ك	35	61	43	15	4	3.68	1.00	6	موافق
		%	22.2	38.6	27.2	9.5	2.5				
3	تنمية مهارات القيادة الفعالة	ك	38	60	40	15	5	3.70	1.04	5	موافق
		%	24.1	38.0	25.3	9.5	3.2				
4	تنمية مهارات ريادة الأعمال	ك	35	59	41	18	5	3.64	1.05	7	موافق
		%	22.2	37.3	25.9	11.4	3.2				
5	تعزيز أسس ومهارات العمل التعاوني كفريق	ك	38	55	48	15	2	3.71	0.97	4	موافق
		%	24.1	34.8	30.4	9.8	1.3				
6	تنمية مهارات الذكاء العاطفي	ك	29	55	50	20	4	3.54	1.01	8	موافق
		%	18.4	34.8	31.6	12.7	2.5				
7	تنمية مهارات استخدام الحاسب في الحياة اليومية	ك	39	61	41	14	3	3.75	0.99	1	موافق
		%	24.7	38.6	25.9	8.9	1.9				
8	التدريب على اكتشاف الموهوبين ورعايتهم	ك	47	5	38	17	5	3.74	1.09	3	موافق
		%	29.7	32.3	24.1	10.8	3.2				
		المتوسط العام للمحور						3.69	1.03	موافق	

جاء المتوسط العام لمحور (مواكبة تغييرات العصر وتعليم مهارات المستقبل) نحو (٣.٦٩) ما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس موافقون على تقديم الجامعة لبرامج تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس التي تعزز مواكبة تغييرات العصر وتعليم مهارات المستقبل، ووافق أعضاء هيئة التدريس على جميع بنود المحور، وقد جاءت العبارة (٧) "تنمية مهارات استخدام الحاسب في الحياة اليومية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٧٥) وانحراف معياري (٠.٩٩)، وجاء ترتيب بقية العبارات كما هو موضح في الجدول، أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (٦) "تنمية مهارات الذكاء العاطفي".

وتدل موافقة عينة البحث على جميع بنود هذا المحور على حرص الجامعة على مواكبة كل جديد ومعاصر، وذلك من خلال تحقيق جميع البنود المذكورة؛ كما أن حصول العبارة (٧) على المرتبة الأولى يؤكد على وجود عناية بتنمية مهارات استخدام الحاسب في الحياة اليومية " حيث فرضت التقنية نفسها على الواقع الحالي وأصبحت وسيلة حيوية في تواصل الناس ونقل المعارف وتقديم الخدمات المتنوعة، أما حصول العبارة (٦) على المرتبة الأخيرة فيدل على وجود احتياج في العناية بمهارات الذكاء العاطفي وتنمية مهارات التعامل الذكي مع الآخرين.

وقامت الباحثة بترتيب المحاور التي تشير لواقع برامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع وفقاً للمتوسط العام لها جاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٢٤) ترتيب محاور الفرعية لمحور لواقع برامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع

الترتيب	المتوسط	المحور
2	3.72	المحور الأول: تعزيز علاقة الجامعة بالمجتمع والتنمية المستدامة
4	3.56	المحور الثاني: إنتاج المعرفة وتقديمها للمجتمع
5	3.55	المحور الثالث: الاستشارات العلمية وحل مشكلات المجتمع
4	3.56	المحور الرابع: مبادرات العمل التطوعي
5	3.55	المحور الخامس: التواصل مع أفراد ومؤسسات المجتمع
1	3.80	المحور السادس: تحصيل أفراد المجتمع
3	3.69	المحور السابع: مواكبة تغييرات العصر وتعليم مهارات المستقبل

أشارت النتائج إلى أن أعلى المحاور في المراتب من حيث تقديم الجامعة لبرامج تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس كان محور " تحصيل أفراد المجتمع " يليه محور تعزيز علاقة الجامعة بالمجتمع والتنمية المستدامة ثم محور مواكبة تغييرات العصر وتعليم مهارات المستقبل ثم محور إنتاج المعرفة وتقديمها للمجتمع ومحور مبادرات العمل التطوعي ثم محور الاستشارات العلمية وحل مشكلات المجتمع و محور التواصل مع أفراد ومؤسسات المجتمع، مع العناية بجانب التعامل مع الفكر المنحرف وفقاً لحصوله على استجابة محايدة من أعضاء هيئة التدريس وفقاً لنتائج الاستبانة.

وجاء التساؤل الثاني ينص على " ما أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع؟

وللإجابة على التساؤل قامت الباحثة باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الإحصائية والانحرافات المعيارية والرتب لبنود المحور الثاني بينوده الفرعية وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٢٥) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية والرتب لبنود

محور ثانيا: أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع

م	العبارة	ك	درجات الموافقة					التعليق
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق	
1	التنمية الذاتية بالقراءة الواسعة والاطلاع الحر في كل ما يخص مجال خدمة الجامعة والمجتمع	ك	49	65	36	5	3	التنمية الذاتية بالقراءة الواسعة والاطلاع الحر في كل ما يخص مجال خدمة الجامعة والمجتمع
		%	31	41.1	22.8	3.2	1.9	
2	حضور الدورات التدريبية قصيرة أو طويلة المدى	ك	51	75	24	6	2	حضور الدورات التدريبية قصيرة أو طويلة المدى
		%	32.3	47.5	15.2	3.8	1.3	
3	المشاركة في ورش العمل والحلقات التطبيقية	ك	44	75	34	5		المشاركة في ورش العمل والحلقات التطبيقية
		%	27.8	47.5	21.5	3.2		
4	حضور المؤتمرات والندوات العلمية	ك	52	64	33	9		حضور المؤتمرات والندوات العلمية
		%	32.9	40.5	20.9	5.7		
5	حضور اللقاءات والاجتماعات العلمية وحلقات النقاش لمناقشة خدمة الجامعة للمجتمع	ك	51	65	34	7	1	حضور اللقاءات والاجتماعات العلمية وحلقات النقاش لمناقشة خدمة الجامعة للمجتمع
		%	32.3	41.1	21.5	4.4	0.6	
6	الإنتاج العلمي من أبحاث ودراسات علمية في مجال خدمة المجتمع	ك	48	65	34	11		الإنتاج العلمي من أبحاث ودراسات علمية في مجال خدمة المجتمع
		%	30.4	41.1	21.5	7.5		
7	توفير أشكال التعليم الحديثة التي تساعد على التنمية المهنية كالتعليم المبرمج	ك	44	67	34	10	3	توفير أشكال التعليم الحديثة التي تساعد على التنمية المهنية كالتعليم المبرمج
		%	27.8	42.4	21.5	6.3	1.9	
8	توفير التعليم الإلكتروني الذي يسهل الاستفادة من برامج التنمية المهنية	ك	45	65	34	11	3	توفير التعليم الإلكتروني الذي يسهل الاستفادة من برامج التنمية المهنية
		%	28.5	41.1	21.5	7.0	1.9	
9	توفير تطبيقات الحاسب الآلي التي تساعد على التنمية المهنية	ك	44	68	32	10	4	توفير تطبيقات الحاسب الآلي التي تساعد على التنمية المهنية
		%	27.8	43.0	20.3	6.3	2.5	
10	استخدام خدمات الانترنت كالبريد الإلكتروني والقوائم البريدية ومجموعات الأخبار وبرامج المحادثة	ك	50	59	32	5	2	استخدام خدمات الانترنت كالبريد الإلكتروني والقوائم البريدية ومجموعات الأخبار وبرامج المحادثة
		%	31.6	43.7	20.3	3.2	1.3	
11	إعداد الحقايب التدريبية التي تدرج وتساعد على النمو المهني في مجال خدمة المجتمع	ك	43	69	36	8	2	إعداد الحقايب التدريبية التي تدرج وتساعد على النمو المهني في مجال خدمة المجتمع
		%	27.2	43.7	22.8	5.1	1.3	
12	إعداد المطبوعات العلمية كالمجلات والنشرات التي تناقش مجال خدمة المجتمع	ك	49	58	41	8	2	إعداد المطبوعات العلمية كالمجلات والنشرات التي تناقش مجال خدمة المجتمع
		%	31.0	36.7	25.9	5.1	1.3	
13	كتابة المذكرات والمقالات العلمية في مجال خدمة المجتمع	ك	46	65	38	8	1	كتابة المذكرات والمقالات العلمية في مجال خدمة المجتمع
		%	29.1	41.1	24.1	5.1	0.6	
14	التقنيات السعوية والبصرية ذات محتوى متخصص في خدمة المجتمع	ك	43	60	42	10	3	التقنيات السعوية والبصرية ذات محتوى متخصص في خدمة المجتمع
		%	27.2	38.0	26.6	6.3	1.9	
15	المنح والبعثات الدراسية المتخصصة	ك	44	58	42	9	5	المنح والبعثات الدراسية المتخصصة

م	العبارة	ك	درجات الموافقة					التعليق
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
	في مجالات خدمة المجتمع	%	27.8	36.7	26.6	5.7	3.2	
16	تبادل الزيارات مع مؤسسات المجتمع ومراكز التنمية الاجتماعية	ك	49	61	39	7	2	موافق
		%	31.0	38.6	24.7	4.4	1.3	
17	الرحلات العلمية والثقافية التي تنمي مهارات خدمة المجتمع	ك	48	48	43	15	4	موافق
		%	30.4	30.4	27.2	9.5	2.5	
18	الجمعيات العلمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتخصصة في خدمة المجتمع	ك	50	48	41	14	5	موافق
		%	31.6	30.4	25.9	8.9	3.2	
المتوسط العام للمحور								موافق
							3.91	0.93

جاء المتوسط العام لمحور (أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع) نحو (٣.٩١) ما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس موافقون على ما اقترحت الباحثة من أساليب التنمية المهنية المقترحة لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع، ووافق أعضاء هيئة التدريس على جميع بنود المحور، وجاءت العبارة (٢) " حضور الدورات التدريبية قصيرة أو طويلة المدى " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٠٦) وانحراف معياري (٠.٨٦)، وجاء ترتيب بقية العبارات كما هو موضح في الجدول، أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (١٧) " الرحلات العلمية والثقافية التي تنمي مهارات خدمة المجتمع".

وتدل موافقة عينة البحث على جميع بنود هذا المحور على أهمية تنوع أساليب التنمية المهنية التي تتبعها الجامعة، وذلك من خلال تحقيق جميع البنود المذكورة؛ كما أن حصول العبارة (٢) على المرتبة الأولى يؤكد على توفر الدورات التدريبية المنعقدة في أقسام وكليات الجامعة والتي تساهم في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، وكما أوصت دراسة العتيبي (٢٠١٨) فإنه لزيادة التحفيز لحضور هذه الدورات فإنه يُوصى باعتماد الاشتراك في الدورات التطويرية لعضو هيئة التدريس كبند من بنود الترقيات.

أما حصول العبارة (١٧) على المرتبة الأخيرة فيدل على وجود نقص في جانب الرحلات العلمية والثقافية، التي تعتبر من أساليب التنمية المهنية، والتي تضمن اكتساب الخبرات والمهارات بطريقة ميدانية مما يجعل لها أكبر الأثر في عملية التطوير.

ووجود بعض الاستجابات في درجة غير موافق كما يظهر من خلال الجدول يعطي مؤشر على ضرورة العناية بهذه الأساليب لأهميتها في تنمية أعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع، وهذا ما أوصت به دراسة (Okema s.bowers 2013) من أنه يتعين على إدارة الجامعة أن تواصل البحث لدعم أعضاء هيئة التدريس وخلق وسيلة لتحسين تقديم وتنفيذ جميع أشكال الدعم المؤسسي.

وجاء التساؤل الثالث ينص على: "ما أساليب تقويم برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع؟"

وللإجابة على التساؤل قامت الباحثة باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الإحصائية والانحرافات المعيارية والرتب لبنود المحور الثالث ببنوده الفرعية وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٢٦) التكرارات والنسب المئوية و المتوسطات والانحرافات المعيارية والرتب لبنود محور ثالثاً: أساليب تقويم برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع

م	العبارة	ك	درجات الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
			%	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق				
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق				
1	تدريب عضو هيئة التدريس على التقويم الذاتي	ك	50	66	33	7	2	3.98	0.91	1	موافق
		%	31.6	41.8	209	4.4	1.3				
2	تدريب عضو هيئة التدريس على استخدام مخرجات التعلم كأساس لتقديم التغذية الراجعة لبرامج التنمية المهنية	ك	44	69	38	6	1	3.94	0.85	2	موافق
		%	27.8	43.7	24.1	3.8	0.6				
3	معرفة رد فعل عضو هيئة التدريس أثناء تنفيذ البرامج التدريبية	ك	38	72	37	7	4	3.84	0.93	3	موافق
		%	24.1	54.6	23.4	4.4	2.5				
4	تقديم عضو هيئة التدريس لتقرير دوري يقيس نموه المهني في مجال خدمة المجتمع	ك	38	64	39	14	3	3.76	0.98	7	موافق
		%	24.1	40.5	24.7	8.9	1.9				
5	تقديم عضو هيئة التدريس لتقرير يقيس إنجازاته في مجال خدمة المجتمع وربطها بالترقية	ك	40	63	42	11	2	3.81	0.94	4	موافق
		%	26.3	39.9	26.6	7.0	1.3				
6	تقييم أداء عضو هيئة التدريس عند انخراطه في خدمة المجتمع وفقاً لنماذج المتابعة الدورية	ك	39	59	48	10	2	3.78	0.93	6	موافق
		%	24.7	37.3	30.4	6.3	1.3				
7	التقارير المقدمة من جهات المشاركة المجتمعية المستفيدة من خدمة عضو هيئة التدريس	ك	39	59	50	8	2	3.79	0.91	5	موافق
		%	24.7	37.3	31.6	5.1	1.3				
							3.84	0.92			موافق

جاء المتوسط العام لمحور (أساليب تقويم برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع) نحو (٣.٨٤) ما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس موافقون على الأساليب المقترحة لتقويم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع، ووافق أعضاء هيئة التدريس على جميع بنود المحور، وجاءت العبارة (١) "تدريب عضو هيئة التدريس على التقويم الذاتي" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٩٨) وانحراف معياري (٠.٩١)، وجاء ترتيب بقية العبارات كما هو موضح في الجدول، أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (٤) "تقديم عضو هيئة التدريس لتقرير دوري يقيس نموه المهني في مجال خدمة المجتمع".

وتدل موافقة عينة البحث على جميع بنود هذا المحور على أهمية تنوع أساليب تقويم برامج التنمية المهنية، وذلك من خلال تحقيق جميع البنود المذكورة؛ كما أن حصول العبارة (١) على المرتبة الأولى يعزز من دور التقويم الذاتي وأهميته، أما حصول العبارة (٤) على المرتبة الأخيرة فيدل على أهمية زيادة العناية بأن يقدم عضو هيئة التدريس تقرير يقيس نموه المهني في مجال خدمة المجتمع بحيث

يقدم بشكل دوري يعطي مؤشرات عن التطور في مستواه نتيجة للخبرات المكتسبة من مختلف برامج التنمية المهنية التي التحق بها.

وجاء التساؤل الرابع ينص على " ما معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع؟

وللإجابة على التساؤل قامت الباحثة باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الإحصائية والانحرافات المعيارية والرتب لبنود المحور الرابع ببوده الفرعية وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٢٧) التكرارات والنسب المئوية و المتوسطات والانحرافات المعيارية والرتب لبنود محور رابعاً: معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع

م	العبارة	ك	درجات الموافقة					التعليق
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق	
1	تدني ثقافة التنمية المهنية عند أعضاء هيئة التدريس	ك	30	54	43	21	10	موافق
		%	19.0	34.2	27.2	13.3	6.3	
2	ضعف الرغبة الشخصية لدى عضو هيئة التدريس في القيام بأنشطة في خدمة المجتمع	ك	28	54	41	26	9	موافق
		%	17.7	34.2	25.9	16.5	5.7	
3	عدم إبراز الجامعة لدورها المجتمعي مما ينعكس على انعزال عضو هيئة التدريس عن المجتمع	ك	28	56	47	17	10	موافق
		%	17.7	35.4	29.7	10.8	6.3	
4	غياب الحوافز المشجعة لعضو هيئة التدريس للانخراط في خدمة المجتمع	ك	58	47	42	5	6	موافق
		%	36.7	29.7	26.6	3.2	3.8	
5	قلة المؤتمرات وورش العمل التي تناقش مجالات خدمة الجامعة للمجتمع	ك	44	58	44	4	8	موافق
		%	27.8	36.7	27.8	2.5	5.1	
6	قلة عدد برامج الشراكة المجتمعية للجامعة مع مؤسسات المجتمع	ك	43	59	39	8	9	موافق
		%	27.2	37.3	24.7	5.1	5.7	
7	لا تتوفر خطط شاملة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس على مستوى الجامعة	ك	33	57	49	11	8	موافق
		%	20.9	36.1	31.0	7.0	5.1	
8	زيادة الأعباء التدريسية لعضو هيئة التدريس	ك	56	49	44	5	4	موافق
		%	35.4	31.0	27.8	3.2	2.5	
9	كثرة اللجان والمهام المطلوب إنجازها من عضو هيئة التدريس	ك	54	53	43	4	4	موافق
		%	34.2	33.5	27.2	2.5	2.5	
10	تعارض أوقات المحاضرات التدريسية مع برامج التنمية المهنية المتوفرة	ك	56	51	44	4	3	موافق
		%	35.4	32.3	27.8	2.5	1.9	
11	ضعف الاستفادة من التقنيات الحديثة التي تساهم في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة	ك	47	50	50	8	3	موافق
		%	29.7	31.6	31.6	5.1	1.9	

م	العبارة	ك	درجات الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق				
12	ضعف قنوات التواصل الاجتماعي بين الجامعة والمجتمع	ك	41	54	41	15	7	3.78	1.10	7	موافق
		%	25.9	34.2	25.9	9.5	4.4				
13	قلة البرامج التدريبية التي تنمي مهارات عضو هيئة التدريس	ك	45	53	38	12	10	3.70	1.15	9	موافق
		%	28.5	33.5	24.1	7.6	6.3				
							3.73	1.06			موافق

جاء المتوسط العام لمحور (معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع) نحو (٣.٧٣) ما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس موافقون على معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع، ووافق أعضاء هيئة التدريس على جميع بنود المحور وجاء ترتيبها كما يلي:

جاءت العبارة (١٠) " تعارض أوقات المحاضرات التدريسية مع برامج التنمية المهنية المتوفرة " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٩٧) وانحراف معياري (٠.٩٥)، مما يدل على ضرورة التنسيق بين برامج التنمية المهنية وأوقات المحاضرات التدريسية عند وضع الجداول الدراسية، وتقتصر الباحثة تحديد أوقات ثابتة للتطوير المهني لا توضع فيها ساعات تدريسية ليتمكن عضو هيئة التدريس من الحضور والمشاركة.

جاءت العبارة (٩) " كثرة اللجان والمهام المطلوب إنجازها من عضو هيئة التدريس " بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٩٤) وانحراف معياري (٠.٩٧)، مما يعطي مؤشر بضرورة التخفيف من الأعباء الملقة على عضو هيئة التدريس وتفعيل دور المعيدين والمحاضرين بالمساعدة في القيام بها، كمساعد أستاذ جامعي، وأعطى لهم امتيازات تتناسب مع إنجازاتهم.

جاءت العبارة (٨) " زيادة الأعباء التدريسية لعضو هيئة التدريس " بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣.٩٤) وانحراف معياري (٠.٩٩)، مما يؤكد على أهمية التوجه إلى العمل الإلكتروني والتقني الذي يساعد في توفير الوقت والجهد وسرعة التواصل بين الأستاذ الجامعي والطالب ويتناسب مع تطورات العصر الحاضر.

جاءت العبارة (٤) " غياب الحوافز المشجعة لعضو هيئة التدريس للانخراط في خدمة المجتمع " بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣.٩٢) وانحراف معياري (١.٠٥)، مما يؤكد على أهمية العناية بتحفيز عضو هيئة التدريس بوضع المكافآت المادية أو الامتيازات كبطاقات التخفيض أو الاشتراكات المجانية في الخدمات المقدمة من الشركات والمراكز وغيرها.

جاءت العبارة (١١) " ضعف الاستفادة من التقنيات الحديثة التي تساهم في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع " بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣.٨٢) وانحراف معياري (٠.٧٨)، مما يؤكد أهمية عناية الجامعة بتوفير التقنيات والبرامج الحديثة التي تتيح فرصة التنمية والتطوير المهني لعضو هيئة التدريس، مع تحفيز الأعضاء لتفعيلها والتدريب على استخدامها والاستفادة منها.

جاءت العبارة (٥) " قلة المؤتمرات وورش العمل التي تناقش مجالات خدمة الجامعة للمجتمع " بالمرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٣.٨٠) وانحراف معياري (١.٠٤)، وهذا يعطي مؤشر بوجود ضعف في العناية بمجالات خدمة المجتمع، مما يؤدي إلى خلل في أهم وظائف الجامعة، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (Okema s. bowers 2013) من عروض التطوير المهني في كلية المجتمع لا تفي بالاحتياجات المتعددة لأعضاء هيئة التدريس.

جاءت العبارة (١٢) " ضعف قنوات التواصل الاجتماعي بين الجامعة والمجتمع " بالمرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٣.٧٨) وانحراف معياري (١.١٠)، مما يؤكد أهمية إيجاد قنوات تواصل وتفاعل بين الجامعة ومؤسسات المجتمع تسهل وتنظم قيام عضو هيئة التدريس بواجبه نحو خدمة المجتمع وتنميته.

جاءت العبارة (٦) " قلة عدد برامج الشراكة المجتمعية للجامعة مع مؤسسات المجتمع " بالمرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (٣.٩٥) وانحراف معياري (١.٠٩)، ويمكن معالجة ذلك عن طريق وضع الجامعة لاستراتيجيات للشراكة المجتمعية وعلى أساسها تعقد البرامج المتنوعة، حيث أشارت دراسة الوحش (٢٠١٥) إلى حاجة أعضاء هيئة التدريس في جميع المجالات إلى مختلف متطلبات التنمية المهنية المستدامة بما فيها الشراكة المجتمعية.

جاءت العبارة (١٣) " قلة البرامج التدريبية التي تنمي مهارات عضو هيئة التدريس " بالمرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (٣.٧٠) وانحراف معياري (١.١٥)، مما يستدعي إعادة النظر في الخطط التدريبية في الكليات والأقسام، وإثرائها بالبرامج التي تصب في مجال تنمية مهارات عضو هيئة التدريس، ويتم اختيار تلك البرامج بعناية بناءً على الدراسات والاستفتاءات وحصر للاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس.

جاءت العبارة (٧) " لا تتوفر خطط شاملة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس على مستوى الجامعة " بالمرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (٣.٦١) وانحراف معياري (١.٠٥)، مما يؤكد أهمية أن تكون هناك خطة مركزية تقرها الجامعة لتنفيذ برامج تدريبية موجهة لتنمية مهارات عضو هيئة التدريس خاصة في مجال خدمة المجتمع، وهذا يتفق مع ما أوصت به دراسة نصر وعلي (٢٠١٢) من وضع خطة للتنمية المهنية بعد تحديد متطلبات واحتياجات أعضاء هيئة التدريس، وكذلك مع ما أوصت به دراسة الغامدي (٢٠١٢) بتنفيذ برامج التنمية المهنية وفقاً لخطط علمية معلنه.

جاءت العبارة (٣) " عدم إبراز الجامعة لدورها المجتمعي مما ينعكس على انعزال عضو هيئة التدريس عن المجتمع " بالمرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي (٣.٤٧) وانحراف معياري (١.١٠) وهذا يعطي مؤشر بوجود خلل في وظيفة الجامعة تجاه المجتمع؛ مما يستدعي زيادة العناية بالبرامج والشراكات المجتمعية، ويؤكد ما ذكرته الباحثة سابقاً من أهمية وجود خطة استراتيجية تنظم العمل، حيث ينعكس ذلك على تفعيل دور عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع وتجعله مؤثراً وفعالاً تجاه جامعته ومجتمعه.

جاءت العبارة (١) " تدني ثقافة التنمية المهنية عند أعضاء هيئة التدريس " بالمرتبة الثانية عشر بمتوسط حسابي (٣.٤٦) وانحراف معياري (١.١٣)، وهنا يتأكد دور الجامعة والكليات في نشر ثقافة التنمية المهنية وأهميتها في تحسين مستوى عضو هيئة التدريس وتطوير أدائه، عن طريق التوعية بعقد المحاضرات وتوزيع المنشورات التي توضح ذلك.

جاءت العبارة (٢) " ضعف الرغبة الشخصية لدى عضو هيئة التدريس في القيام بأنشطة في خدمة المجتمع " بالمرتبة الثالثة عشر بمتوسط حسابي (٣.٤٢) وانحراف معياري (١.١٣)، مما يستدعي أهمية

معرفة الأسباب الكامنة وراء ذلك هل تعود إلى ضعف الدافعية أو ضعف الحوافز، أو بسبب آخر ويتم معالجة ذلك بالأساليب المناسبة كالتحفيز والتشجيع، وهذا يتفق مع ما أوصت به دراسة العنزي (٢٠١٥) بأهمية تشجيع أعضاء هيئة التدريس علي المشاركة في برامج خدمة المجتمع المحلي.

وجاء التساؤل الخامس ينص على " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول قياس واقع وأساليب التنمية المهنية وأساليب التقويم تعزى إلى الكلية والتخصص والدرجة العلمية ومقر الكلية؟

وللإجابة على التساؤل قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الأحادي الاتجاه لتحديد الفروق في الاستجابات وفقا للتباين في المتغيرات الديموجرافية وجاءت النتائج بالترتيب التالي:

١- الفروق في استجابات عينة الدراسة حول قياس واقع وأساليب التنمية المهنية وأساليب التقويم تعزى إلى الكلية:

جدول (٢٨) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في محاور الاستبيان وفقا لمتغير الكلية

الدلالة	ف	مربع المتوسط	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحاور
الجزء الأول						
0.601	0.785	11.147	7	78.03	بين المجموعات	المحور الأول: تعزيز علاقة الجامعة بالمجتمع والتنمية المستدامة
		14.198	150	2129.63	داخل المجموعات	
			157	2207.65	الإجمالي	
0.074	1.893	60.442	7	423.10	بين المجموعات	المحور الثاني: إنتاج المعرفة وتقديمها للمجتمع
		31.935	150	4790.32	داخل المجموعات	
			157	5213.42	الإجمالي	
0.545	0.854	37.310	7	261.17	بين المجموعات	المحور الثالث: الاستشارات العلمية وحل مشكلات المجتمع
		43.707	150	6556.00	داخل المجموعات	
			157	6817.17	الإجمالي	
0.481	0.936	14.168	7	99.18	بين المجموعات	المحور الرابع: مبادرات العمل التطوعي
		15.141	150	2271.18	داخل المجموعات	
			157	2370.36	الإجمالي	
0.557	0.839	58.897	7	412.28	بين المجموعات	المحور الخامس: التواصل مع أفراد ومؤسسات المجتمع
		70.237	150	10535.62	داخل المجموعات	
			157	10947.90	الإجمالي	
0.212	1.395	72.141	7	504.99	بين المجموعات	المحور السادس: تحصين أفراد المجتمع
		51.726	150	7758.89	داخل المجموعات	
			157	8263.88	الإجمالي	
0.255	1.297	70.046	7	490.32	بين المجموعات	المحور السابع: مواكبة تغييرات العصر وتعليم مهارات المستقبل
		53.994	150	8099.15	داخل المجموعات	

الدلالة	ف	مربع المتوسط	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحاور
			157	8589.47	الإجمالي	
الجزء الثاني:						
0.340	1.142	1685.697	7	11799.88	بين المجموعات	المحور أولاً: واقع برامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع
		1475.847	150	221377.04	داخل المجموعات	
			157	233176.92	الإجمالي	
0.140	1.598	316.740	7	2217.18	بين المجموعات	المحور ثانياً: أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع
		198.188	150	29728.22	داخل المجموعات	
			157	31945.40	الإجمالي	
0.891	0.417	14.319	7	100.23	بين المجموعات	محور ثالثاً: أساليب تقييم برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع
		34.329	150	5149.34	داخل المجموعات	
			157	5249.58	الإجمالي	
0.344	1.136	129.651	7	907.56	بين المجموعات	محور رابعاً: معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع
		114.146	150	17121.92	داخل المجموعات	
			157	18029.47	الإجمالي	

أشارت النتائج إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً في استجابات العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء بجميع محاور الاستبيان نظراً للتباين في الكليات حيث جاءت قيم ف غير دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥.

٢- الفروق في استجابات عينة الدراسة حول قياس واقع وأساليب التنمية المهنية وأساليب التقويم تعزى إلى التخصص:

جدول (٢٩) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في محاور الاستبيان وفقاً لمتغير التخصص

الدلالة	ف	مربع المتوسط	درجة الحرية	مجموع	مصدر التباين	المحاور
الجزء الأول:						
0.629	0.887	12.721	27	343.48	بين المجموعات	المحور الأول: تعزيز علاقة الجامعة بالمجتمع والتنمية المستدامة
		14.340	130	1864.17	داخل المجموعات	
			157	2207.65	الإجمالي	
0.212	1.241	39.567	27	1068.31	بين المجموعات	المحور الثاني: إنتاج المعرفة وتقديمها للمجتمع
		31.885	130	4145.10	داخل المجموعات	
			157	5213.42	الإجمالي	
0.111	1.397	56.779	27	1533.04	بين المجموعات	المحور الثالث: الاستشارات العلمية وحل مشكلات المجتمع
		40.647	130	5284.13	داخل المجموعات	
			157	6817.17	الإجمالي	
0.195	1.262	18.233	27	492.30	بين المجموعات	المحور الرابع: مبادرات العمل التطوعي
		14.447	130	1878.06	داخل المجموعات	
			157	2370.36	الإجمالي	
0.140	1.344	88.489	27	2389.20	بين المجموعات	المحور الخامس: التواصل مع

الدلالة	ف	مربع	درجة الحرية	مجموع	مصدر التباين	المحاور
		65.836	130	8558.70	داخل المجموعات	أفراد ومؤسسات المجتمع
			157	10947.90	الإجمالي	
0.659	0.865	46.597	27	1258.12	بين المجموعات	المحور السادس: تحصيل أفراد المجتمع
		53.890	130	7005.76	داخل المجموعات	
			157	8263.88	الإجمالي	
0.732	0.811	45.840	27	1237.69	بين المجموعات	المحور السابع: مواكبة تغييرات العصر وتعليم مهارات المستقبل
		56.552	130	7351.79	داخل المجموعات	
			157	8589.47	الإجمالي	
الجزء الثاني:						
0.335	1.113	1621.784	27	43788.17	بين المجموعات	المحور أولاً: واقع برامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع
		1456.837	130	189388.75	داخل المجموعات	
			157	233176.92	الإجمالي	
0.601	0.907	187.553	27	5063.92	بين المجموعات	المحور ثانياً: أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع
		206.781	130	26881.48	داخل المجموعات	
			157	31945.40	الإجمالي	
0.576	0.925	31.340	27	846.17	بين المجموعات	محور ثالثاً: أساليب تقويم برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع
		33.872	130	4403.40	داخل المجموعات	
			157	5249.58	الإجمالي	
0.523	0.963	111.315	27	3005.51	بين المجموعات	محور رابعاً: معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع
		115.569	130	15023.96	داخل المجموعات	
			157	18029.47	الإجمالي	

أشارت النتائج إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً في استجابات العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء بجميع محاور الاستبيان نظراً للتباين في التخصصات حيث جاءت قيم ف غير دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥.

٣- الفروق في استجابات عينة الدراسة حول قياس واقع وأساليب التنمية المهنية وأساليب التقويم تعزى إلى الدرجة العلمية:

جدول (٣٠) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في محاور الاستبيان وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

الدلالة	ف	مربع	درجة	مجموع	مصدر التباين	المحاور
الجزء الأول:						
0.548	0.605	8.544	2	17.09	بين المجموعات	المحور الأول: تعزيز علاقة الجامعة بالمجتمع والتنمية المستدامة
		14.133	155	2190.56	داخل المجموعات	
			157	2207.65	الإجمالي	
0.205	1.599	52.695	2	105.39	بين المجموعات	المحور الثاني: إنتاج المعرفة وتقديمها للمجتمع
		32.955	155	5108.03	داخل المجموعات	
			157	5213.42	الإجمالي	
0.881	0.126	5.554	2	11.11	بين المجموعات	المحور الثالث: الاستشارات العلمية وحل مشكلات المجتمع
		43.910	155	6806.06	داخل المجموعات	
			157	6817.17	الإجمالي	
0.940	0.062	.953	2	1.91	بين المجموعات	المحور الرابع: مبادرات العمل التطوعي
		15.280	155	2368.46	داخل المجموعات	
			157	2370.36	الإجمالي	
0.323	1.137	79.173	2	158.35	بين المجموعات	المحور الخامس: التواصل مع أفراد ومؤسسات المجتمع
		69.610	155	10789.55	داخل المجموعات	
			157	10947.90	الإجمالي	
0.320	1.148	60.292	2	120.58	بين المجموعات	المحور السادس: تحسين أفراد المجتمع
		52.537	155	8143.30	داخل المجموعات	
			157	8263.88	الإجمالي	
0.945	0.057	3.149	2	6.30	بين المجموعات	المحور السابع: مواكبة تغييرات العصر وتعليم مهارات المستقبل
		55.375	155	8583.18	داخل المجموعات	
			157	8589.47	الإجمالي	
الجزء الثاني:						
0.584	0.540	806.083	2	1612.17	بين المجموعات	المحور أولاً: واقع برامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع
		1493.966	155	231564.75	داخل المجموعات	
			157	233176.92	الإجمالي	
0.384	0.962	195.842	2	391.68	بين المجموعات	المحور ثانياً: أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع
		203.572	155	31553.71	داخل المجموعات	
			157	31945.40	الإجمالي	
0.193	1.662	55.106	2	110.21	بين المجموعات	محور ثالثاً: أساليب تقويم برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع
		33.157	155	5139.36	داخل المجموعات	
			157	5249.58	الإجمالي	
0.455	0.792	91.219	2	182.44	بين المجموعات	محور رابعاً: معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع
		115.142	155	17847.04	داخل المجموعات	
			157	18029.47	الإجمالي	

أشارت النتائج إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً في استجابات العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء بجميع محاور الاستبيان نظراً للتباين في الدرجة العلمية حيث جاءت قيم ف غير دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥.

٤- الفروق في استجابات عينة الدراسة حول قياس واقع وأساليب التنمية المهنية وأساليب التقويم تعزى إلى مقر الكلية:

جدول (٣٠) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في محاور الاستبيان وفقاً لمتغير مقر الكلية

الدلالة	ف	مربع	درجة	مجموع	مصدر التباين	المحاور
الجزء الأول:						
0.162	1.661	23.208	4	92.83	بين المجموعات	المحور الأول: تعزيز علاقة الجامعة بالمجتمع والتنمية المستدامة
		13.976	148	2068.47	داخل المجموعات	
			152	2161.31	الإجمالي	
0.009	3.529*	111.953	4	447.81	بين المجموعات	المحور الثاني: إنتاج المعرفة وتقديمها للمجتمع
		31.725	148	4695.25	داخل المجموعات	
			152	5143.06	الإجمالي	
0.112	1.908	80.819	4	323.28	بين المجموعات	المحور الثالث: الاستشارات العلمية وحل مشكلات المجتمع
		42.357	148	6268.84	داخل المجموعات	
			152	6592.12	الإجمالي	
0.280	1.282	19.638	4	78.55	بين المجموعات	المحور الرابع: مبادرات العمل التطوعي
		15.314	148	2266.44	داخل المجموعات	
			152	2344.99	الإجمالي	
0.067	2.244	154.197	4	616.79	بين المجموعات	المحور الخامس: التواصل مع أفراد ومؤسسات المجتمع
		68.708	148	10168.79	داخل المجموعات	
			152	10785.58	الإجمالي	
0.011	3.363*	167.974	4	671.90	بين المجموعات	المحور السادس: تحصين أفراد المجتمع
		49.942	148	7391.45	داخل المجموعات	
			152	8063.35	الإجمالي	
0.005	3.882*	200.907	4	803.63	بين المجموعات	المحور السابع: مواكبة تغييرات العصر وتعليم مهارات المستقبل
		51.755	148	7659.76	داخل المجموعات	
			152	8463.39	الإجمالي	
الجزء الثاني:						
0.019	3.050*	4355.32	4	17421.31	بين المجموعات	المحور أولاً: واقع برامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع
		1427.83	148	211320.23	داخل المجموعات	
			152	228741.54	الإجمالي	
0.461	0.908	189.034	4	756.14	بين المجموعات	المحور ثانياً: أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع
		208.227	148	30817.63	داخل المجموعات	
			152	31573.76	الإجمالي	
0.233	1.410	47.841	4	191.36	بين المجموعات	محور ثالثاً: أساليب تقويم برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع
		33.934	148	5022.17	داخل المجموعات	
			152	5213.53	الإجمالي	
0.153	1.702	194.994	4	779.97	بين المجموعات	محور رابعاً: معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع
		114.572	148	16956.59	داخل المجموعات	
			152	17736.56	الإجمالي	

* دال عند ٠.٠٥

أشارت النتائج إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً في استجابات العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء بجميع محاور الاستبيان نظراً للتباين في المقر حيث جاءت قيم ف غير دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥، عدا في محاور (المحور الثاني: إنتاج المعرفة وتقديمها للمجتمع) و (المحور السادس: تحصين أفراد المجتمع)، و (المحور السابع: مواكبة تغييرات العصر وتعليم مهارات المستقبل) و (المحور

أولاً: واقع برامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع) حيث جاءت قيم ف دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ ما يعني تباين الاستجابات وفقاً لمتغير مقر الكلية.

قامت الباحثة بإجراء مقارنات بعدية post hoc باستخدام اختبار Scheffé شيفيه وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٣١) نتائج اختبار شيفيه للفروق وفقاً للتباين في مقر الكلية

المحاور	المقر ١	المقر ٢	الفرق	الدلالة
المحور الثاني: إنتاج المعرفة وتقديمها للمجتمع	شقاء	القويعية	5.71*	0.010
		المزاحمية	3.14	0.965
		الدوامي	2.66	0.463
		عفيف	3.14	0.212
	القويعية	شقاء	-5.71*	0.010
		المزاحمية	-2.57	0.983
		الدوامي	-3.05	0.344
		عفيف	-2.57	0.440
	المزاحمية	شقاء	-3.14286	0.965
		القويعية	2.57	0.983
		الدوامي	-0.47	1.000
		عفيف	0.00	1.000
الدوامي	شقاء	-2.66	0.463	
	القويعية	3.05	0.344	
	المزاحمية	0.47	1.000	
	عفيف	0.47	0.997	
عفيف	شقاء	-3.14	0.212	
	القويعية	2.57	0.440	
	المزاحمية	0.00	1.000	
	الدوامي	-0.47	0.997	
المحور السادس: تحسين أفراد المجتمع	شقاء	القويعية	6.26*	0.036
		المزاحمية	2.57	0.993
		الدوامي	1.51	0.945
		عفيف	0.80	0.993
	القويعية	شقاء	-6.26*	0.036
		المزاحمية	-3.69	0.973
		الدوامي	-4.74	0.144
		عفيف	-5.46*	0.033
	المزاحمية	شقاء	-2.57	0.993
		القويعية	3.69	0.973
		الدوامي	-1.05	1.000
		عفيف	-1.77	0.998
الدوامي	شقاء	-1.51	0.945	
	القويعية	4.74	0.144	
	المزاحمية	1.05	1.000	
	عفيف	-0.71	0.993	
عفيف	شقاء	-0.80	0.993	
	القويعية	5.46*	0.033	
	المزاحمية	1.77	0.998	
	الدوامي	0.71	0.993	
المحور السابع: مواكبة تغييرات العصر وتعليم مهارات المستقبل	شقاء	القويعية	6.86*	0.018
		المزاحمية	0.28	1.000
		الدوامي	3.07	0.569
		عفيف	1.10	0.978
	القويعية	شقاء	-6.86*	0.018
		المزاحمية	-6.57	0.817
		الدوامي	-3.78	0.374
		عفيف	-5.75*	0.024

المحاور	المقر ١	المقر ٢	الفرق	الدلالة
المحور اولا: واقع برامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع	المزاحمية	شقرء	-0.28	1.000
		القويعية	6.57	0.817
		الدوامي	2.78	0.991
		عفيف	0.82	1.000
	الدوامي	شقرء	-3.07	0.569
		القويعية	3.78	0.374
		المزاحمية	-2.78	0.991
		عفيف	-1.96	0.785
	عفيف	شقرء	-1.10	0.978
		القويعية	5.75*	0.024
		المزاحمية	-0.82	1.000
		الدوامي	1.96	0.785
شقرء	القويعية	34.50*	0.028	
	المزاحمية	9.50	0.998	
	الدوامي	12.15	0.796	
	عفيف	9.73	0.867	
القويعية	شقرء	-34.50*	0.028	
	المزاحمية	-25.00	0.936	
	الدوامي	-22.34	0.254	
	عفيف	-24.76	0.107	
المزاحمية	شقرء	-9.50	0.998	
	القويعية	25.00	0.936	
	الدوامي	2.65	1.000	
	عفيف	0.23	1.000	
الدوامي	شقرء	-12.15	0.796	
	القويعية	22.34	0.254	
	المزاحمية	-2.65	1.000	
	عفيف	-2.42	0.999	
عفيف	شقرء	-9.73	0.867	
	القويعية	24.76	0.107	
	المزاحمية	-0.23	1.000	
	الدوامي	2.42	0.999	

* دال عند ٠.٠٥

فيما يخص المحور الثاني: إنتاج المعرفة وتقديمها للمجتمع جاءت منطقة شقرء أعلى من القويعية في البرامج المهنية التي تخدم إنتاج المعرفة بشكل دال إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠٥.

فيما يخص المحور السادس: تحصيل أفراد المجتمع جاءت منطقة شقرء أعلى من القويعية في البرامج المهنية التي تخدم تحصيل أفراد المجتمع بشكل دال إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠٥. كذلك عفيف أفضل من القويعية في تقديم تلك البرامج بمستوى دلالة ٠.٠٥.

فيما يخص المحور السابع: مواكبة تغييرات العصر وتعليم مهارات المستقبل جاءت منطقة شقرء أعلى من القويعية في البرامج المهنية التي تخدم مواكبة تغييرات العصر وتعليم مهارات المستقبل بشكل دال إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠٥. كذلك عفيف أفضل من القويعية في تقديم تلك البرامج بمستوى دلالة ٠.٠٥.

وبوجه عام في المحور أولا: واقع برامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع جاءت منطقة شقرء أعلى من القويعية في واقع البرامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع بشكل دال إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠٥.

مما يدل على أن كليات شقراء متقدمة في المحاور ١-٢-٦-٧، وأن كليات القويعة تتلقى دعم أقل في مجال خدمة المجتمع وفقاً للمحاور ١-٢-٦-٧، وترى الباحثة أن ذلك قد يُعزى إلى أن شقراء هي مقر الجامعة وتعد فيها أغلب البرامج والأنشطة والدورات التدريبية، بينما تقل نسبة الاستفادة من تلك البرامج بالنسبة لكليات نظراً للبعد المكاني.

وجاء التساؤل السادس الذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول عدد المشاركات في مجال خدمة المجتمع وعدد الدورات التدريبية التي حصل عليها عضو هيئة التدريس تعزى إلى مقر الكلية والدرجة العلمية؟"

وللإجابة على التساؤل قامت الباحثة باستخدام اختبار مربع كاي لتحديد الفروق في فئات المشاركات في مجال خدمة المجتمع وفقاً للتباين في بعض المتغيرات الديموجرافية وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

١- الفروق في استجابات عينة الدراسة حول عدد المشاركات في مجال خدمة المجتمع تعزى إلى مقر الكلية:

جدول (٣٢) نتائج اختبار كاي² للفروق في عدد المشاركات في خدمة المجتمع وفقاً للتباين في مقر الكلية

ك ²	المقر									المشاركات
	شقراء	القويعة	المزاحمية	الدوامي	عفيف	حريميلاء	ساجر	ثادق	إجمالي	
29.58	7	3	0	12	18	2	1	0	43	لا يوجد مشاركات
	15	20	2	20	25	1	0	0	83	أقل من ٥ مشاركات
	3	3	0	3	10	0	0	0	19	من ٥- أقل من ١٠ مشاركات
	3	0	0	3	6	0	0	1	13	أكثر من ١٠ مشاركات
	28	26	2	38	59	3	1	1	158	الإجمالي

أشارت النتائج إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً بين استجابات أفراد العينة وفقاً لمقر الكلية في عدد المشاركات في خدمة المجتمع حيث بلغت قيمة مربع كاي = ٢٩.٥٨ غير دال عند مستوى دلالة ٠.٠٥، وهذا يعطي مؤشر على وجود عناية بمستوى متقارب لدى جميع أعضاء هيئة التدريس في جميع فروع الجامعة بمجال خدمة المجتمع.

٢- الفروق في استجابات عينة الدراسة حول عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها عضو**هيئة التدريس تعزى إلى مقر الكلية:**

ك٢	الإجمالي	مقر							الدورات التدريبية	
		ثادق	ساجر	حريملاء	عفيف	الدوامي	المزاحمية	القوية		شقراء
35.94*	70	1	0	2	28	13	1	19	6	لم أحصل على دورات
	59	0	1	1	17	19	0	6	15	أقل من ٥ دورات
	19	0	0	0	9	6	0	1	3	من ٥- أقل من ١٠ دورات
	10	0	0	0	5	0	1	0	4	أكثر من ١٠ دورات تدريبية
	158	1	1	3	59	38	2	26	28	الإجمالي

جدول (٣٣) نتائج اختبار كاي² للفروق في الدورات التدريبية في خدمة المجتمع وفقاً للتباين في مقر الكلية

*دال عند ٠.٠٥

أشارت النتائج إلى وجود فرق دال إحصائياً بين استجابات أفراد العينة وفقاً لمقر الكلية في الحصول على دورات تدريبية في مجال خدمة المجتمع حيث بلغت قيمة مربع كاي = ٣٥.٩٤ دال عند مستوى دلالة ٠.٠٥. ما يعني أن عفيف والدوامي وشقراء أعلى في تقديم الدورات مقارنة بغيرها من مقرات للكليات، وهذا يدل على وجود جهود مضاعفة من كليات هذه المحافظات في توفير دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس خاصة في مجال خدمة المجتمع أكثر من الكليات الأخرى.

٣- الفروق بين استجابات عينة الدراسة حول عدد المشاركات في مجال خدمة المجتمع تعزى إلى الدرجة العلمية.

جدول (٣٤) نتائج اختبار كاي² للفروق في عدد المشاركات في خدمة المجتمع وفقاً للتباين في الدرجة العلمية

ك٢	الإجمالي	الدرجة			عدد المشاركات
		أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	
28.97*	43	4	4	35	لا يوجد مشاركات
	83	3	2	78	أقل من ٥ مشاركات
	19	1	4	14	من ٥- أقل من ١٠ مشاركات
	13	0	6	7	أكثر من ١٠ مشاركات
	158	8	16	134	الإجمالي

**دال عند ٠.٠١

أشارت النتائج إلى وجود فرق دال إحصائياً بين استجابات أفراد العينة وفقاً للدرجة العلمية في عدد المشاركات في خدمة المجتمع حيث بلغت قيمة مربع كاي = ٢٩.٩٧ دال عند مستوى دلالة ٠.٠٥. حيث كان الأعلى في المشاركات الأساتذة المساعدين، وهذا يتعارض مع ما توصلت إليه دراسة الأسمر (٢٠١٢) من أن مؤسسات المجتمع تستقطب أعضاء هيئة التدريس الذين يحملون مرتبة أستاذ وأستاذ مشارك أكثر من مرتبة أستاذ مساعد لكونهم يمتلكون المعرفة والخبرة، وقد يعزى هذا الاختلاف إلى أن أعداد الأساتذة المساعدين أكثر من أعداد الأساتذة والأساتذة المشاركين بجامعة شقراء وذلك وفقاً لإحصائية الجامعة؛ مما أدى إلى وجود هذا الاختلاف في النتيجة.

٤- الفروق بين استجابات عينة الدراسة حول عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها عضو هيئة التدريس تعزى إلى الدرجة العلمية.

جدول (٣٥) نتائج اختبار كا^٢ للفروق في الدورات التدريبية في خدمة المجتمع وفقاً للتباين في الدرجة العلمية

كا ^٢	الإجمالي	الدرجة			الدورات التدريبية
		أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	
4.89	70	3	6	61	لم احصل
	59	5	5	49	اقل من ٥ دورات
	19	0	3	16	من ٥- اقل من ١٠ دورات
	10	0	2	8	أكثر من ١٠ دورات تدريبية
	158	8	16	134	الإجمالي

أشارت النتائج إلى عدم وجود فرق دال إحصائي بين استجابات أفراد العينة وفقاً للتباين في الدرجة العلمية في الحصول على دورات تدريبية في خدمة المجتمع حيث بلغت قيمة مربع كاي = ٤.٨٩ غير دال عند مستوى دلالة ٠.٠٥.

نتائج الدراسة:

توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

بالنسبة لمحور (برامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع):

- وافق أعضاء هيئة التدريس على جميع بنود المحور الأول: (تعزيز علاقة الجامعة بالمجتمع والتنمية المستدامة)، وقد جاءت العبارة (٤) " برامج لتنمية حس المسؤولية الاجتماعية لعضو هيئة التدريس تجاه جامعته ومجتمعه ووطنه " بالمرتبة الأولى، أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة " برامج للتعريف بدور الجامعة في المحافظة على البيئة وتنميتها ".
- وافق أعضاء هيئة التدريس على جميع بنود المحور الثاني (إنتاج المعرفة وتقديمها للمجتمع)، وقد جاءت العبارة (١) " تحديد الجامعة لمجالات البحث في المعرفة التي تخدم المجتمع " بالمرتبة الأولى، أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (٣) " تنمية القدرة على تحديد المشكلات البحثية في المجتمع ".
- وافق أعضاء هيئة التدريس على جميع بنود المحور الثالث: (الاستشارات العلمية وحل مشكلات المجتمع)، وقد جاءت العبارة (١) " تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في جوانب فهم المشكلات وكيفية تطورها " بالمرتبة الأولى، أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (٧) " التدريب على طرق تقديم الاستشارات المتنوعة سواء بالهاتف أو وجهاً لوجه أو باستخدام وسائل الانترنت والتقنية ".
- وافق أعضاء هيئة التدريس على جميع بنود المحور الرابع: (مبادرات العمل التطوعي)، وقد جاءت العبارة (١) " التدريب على أسس التطوع الذاتي وفقاً لاحتياجات أفراد ومؤسسات المجتمع " بالمرتبة الأولى، أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (٤) " التدريب على تطوير أساليب العمل التطوعي وتشجيع المتطوعين للاستمرار في العمل ".

- وافق أعضاء هيئة التدريس على جميع بنود المحور الخامس: (التواصل مع أفراد ومؤسسات المجتمع)، عدا بند واحد جاء في فئة المحاييد، حيث جاءت العبارة (١) " التدريب على مهارات الاتصال الفعال مع كافة أفراد المجتمع " بالمرتبة الأولى، وجاءت العبارة (٦) " تنمية القدرة على التعامل مع أصحاب الفكر المنحرف " بالمرتبة التاسعة، وكان في فئة المحايدة لدى أعضاء هيئة التدريس.

- وافق أعضاء هيئة التدريس على جميع بنود المحور السادس: (تحسين أفراد المجتمع)، وقد جاءت العبارة (٢) " تعزيز الأمن الفكري " بالمرتبة الأولى، أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (٧) " تنمية مهارات التعامل مع سلبيات قنوات الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة ".

- وافق أعضاء هيئة التدريس على جميع بنود المحور السابع: (مواكبة تغييرات العصر وتعليم مهارات المستقبل)، وقد جاءت العبارة (٧) " تنمية مهارات استخدام الحاسب في الحياة اليومية " بالمرتبة الأولى، أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (٦) " تنمية مهارات الذكاء العاطفي ".

بالنسبة لمحور (أساليب التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع):

- وافق أعضاء هيئة التدريس على جميع بنود المحور، وقد جاءت العبارة (٢) " حضور الدورات التدريبية قصيرة أو طويلة المدى " بالمرتبة الأولى، أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (١٧) " الرحلات العلمية والثقافية التي تنمي مهارات خدمة المجتمع ".

بالنسبة لمحور (أساليب تقويم برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع)

- وافق أعضاء هيئة التدريس على جميع بنود المحور، وقد جاءت العبارة (١) " تدريب عضو هيئة التدريس على التقويم الذاتي " بالمرتبة الأولى، أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (٤) " تقديم عضو هيئة التدريس لتقرير دوري يقيس نموه المهني في مجال خدمة المجتمع ".

بالنسبة لمحور (معوقات التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع):

وافق أعضاء هيئة التدريس على جميع بنود المحور وجاء ترتيبها كما يلي:

- جاءت العبارة (١٠) " تعارض أوقات المحاضرات التدريسية مع برامج التنمية المهنية المتوفرة " بالمرتبة الأولى.

- جاءت العبارة (٩) " كثرة اللجان والمهام المطلوب إنجازها من عضو هيئة التدريس " بالمرتبة الثانية.

- جاءت العبارة (٨) " زيادة الأعباء التدريسية لعضو هيئة التدريس " بالمرتبة الثالثة

- جاءت العبارة (٤) " غياب الحوافز المشجعة لعضو هيئة التدريس للانخراط في خدمة المجتمع " بالمرتبة الرابعة.

- جاءت العبارة (١١) " ضعف الاستفادة من التقنيات الحديثة التي تساهم في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع " بالمرتبة الخامسة.

- جاءت العبارة (٥) " قلة المؤتمرات وورش العمل التي تناقش مجالات خدمة الجامعة للمجتمع " بالمرتبة السادسة.
- جاءت العبارة (١٢) " ضعف قنوات التواصل الاجتماعي بين الجامعة والمجتمع " بالمرتبة السابعة.
- جاءت العبارة (٦) " قلة عدد برامج الشراكة المجتمعية للجامعة مع مؤسسات المجتمع " بالمرتبة الثامنة.
- جاءت العبارة (١٣) " قلة البرامج التدريبية التي تنمي مهارات عضو هيئة التدريس " بالمرتبة التاسعة.
- جاءت العبارة (٧) " لا تتوفر خطط شاملة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس على مستوى الجامعة " بالمرتبة العاشرة.
- جاءت العبارة (٣) " عدم إبراز الجامعة لدورها المجتمعي مما ينعكس على انعزال عضو هيئة التدريس عن المجتمع " بالمرتبة الحادية عشر.
- جاءت العبارة (١) " تدني ثقافة التنمية المهنية عند أعضاء هيئة التدريس " بالمرتبة الثانية عشر.
- جاءت العبارة (٢) " ضعف الرغبة الشخصية لدى عضو هيئة التدريس في القيام بأنشطة في خدمة المجتمع " بالمرتبة الثالثة عشر.

بالنسبة للفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات عينة البحث:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء بجميع محاور الاستبيان نظراً للتباين في الكليات حيث جاءت قيم ف غير دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء بجميع محاور الاستبيان نظراً للتباين في التخصصات حيث جاءت قيم ف غير دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء بجميع محاور الاستبيان نظراً للتباين في الدرجة العلمية حيث جاءت قيم ف غير دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء بجميع محاور الاستبيان نظراً للتباين في المقر حيث جاءت قيم ف غير دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ (المحور الثاني: إنتاج المعرفة وتقديمها للمجتمع) ، و (المحور السادس: تحسين أفراد المجتمع)، و(المحور السابع: مواكبة تغييرات العصر وتعليم مهارات المستقبل) و(المحور أولاً: واقع برامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع) حيث جاءت قيم ف دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ ما يعني تباين الاستجابات وفقاً لمتغير مقر الكلية.

- واقع برامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع جاءت منطقة شقراء أعلى من القويعة في واقع البرامج التنموية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع بشكل دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٥.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة وفقاً لمقر الكلية في عدد المشاركات في خدمة المجتمع حيث بلغت قيمة مربع كاي = ٢٩.٥٨ غير دال عند مستوى دلالة ٠.٠٥.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة وفقاً لمقر الكلية في الحصول على دورات تدريبية في مجال خدمة المجتمع حيث بلغت قيمة مربع كاي = ٣٥.٩٤ دال عند مستوى دلالة ٠.٠٥، ما يعني أن عفيف والودامي وشقراء أعلى في تقديم الدورات مقارنة بغيرها من مقرات للكلية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة وفقاً للدرجة العلمية في عدد المشاركات في خدمة المجتمع حيث بلغت قيمة مربع كاي = ٢٩.٩٧ دال عند مستوى دلالة ٠.٠٥ حيث كان الأعلى في المشاركات الأساتذة المساعدون.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة وفقاً للتباين في الدرجة العلمية في الحصول على دورات تدريبية في خدمة المجتمع حيث بلغت قيمة مربع كاي = ٤.٨٩ غير دال عند مستوى دلالة ٠.٠٥.

توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بما يلي:

- العناية ببرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع، وذلك في جميع المحاور الذي ذكرتها الباحثة.
- ضرورة تنويع أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع.
- التأكيد على استخدام أساليب تقويم برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع.
- العمل على التغلب على معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع وإيجاد الحلول.

مقترحات الدراسة:

تقترح الباحثة إجراء بحوث مكملة للدراسة في مجالها من أهمها:

- تصور مقترح للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع بناءً على نتائج الدراسة الحالية.
- الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع بما يتوافق مع رؤية ٢٠٣٠ ومهارات المستقبل.
- دراسة تقييمية لدور أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠).

قائمة المراجع والهوامش

- الأسمر، منى حسن (٢٠٠٩) احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (رؤية مستقبلية)، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، مج ١، ع ٢، ص ٢٣٣-٣٢٠.
- الحارثي، زايد (١٩٩٥) المسؤولية الشخصية الاجتماعية لدى عينة من الشباب السعودي بالمنطقة الغربية وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر، ع ٤، ص ٩٨.
- العاصمي، عبد الرحمن محمد (٢٠١٧). أدوار الجامعات السعودية نحو تعزيز مجتمع المعرفة ودعم سوق العمل في ضوء متطلبات رؤية ٢٠٣٠. ورقة عمل مقدمة إلى منتدى الشراكة المجتمعية في مجال البحث العلمي تحت عنوان "الأدوار التكاملية لمؤسسات المجتمع لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠" المنعقد في ١٧-١٨ أكتوبر بجامعة الإمام محمد بن سعود، ص ص ١١-٢٥
- العتيبي، منيرة نايف (٢٠١٨) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء معايير الجودة النوعية، مجلة البحث في التربية، جامعة عين شمس، ع ١٩، ج ٣، ص ٣٤٧-٥٣٠.
- العساف، صالح حمد (٢٠١٠) المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان، الرياض، ط ١.
- العنزلي، سعود عيد (٢٠١٥) واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك، مجلة العلوم التربوية، مج ٤٢، ع ٤، ص ٧٨٧-٨٠٥.
- العيسى، أحمد (٢٠١٧). إصلاح التعليم في السعودية بين غياب الرؤية السياسية وتوجس الثقافة الدينية وعجز الإدارة التربوية، بيروت، دار الساقي.
- الغامدي، عمير سفر (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 غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- المطيري، محمد الحميدي (٢٠١٨) أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس رؤية مقترحة لجامعة الكويت، مجلة القراءة والمعرفة بالجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ع ٢٠٢، ص ١٣٩-١٢٣.
- المملكة العربية السعودية (٢٠١٦). برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠- أحد برامج الرؤية الوطنية السعودية ٢٠٣٠، الرياض.
- المملكة العربية السعودية. (٢٠١٦). رؤية المملكة ٢٠٣٠، تم الرجوع إليها بتاريخ (٩-١٢-٢٠١٩م) متاح على الرابط: <http://vision2030.gov.sa/ar/node/132>
- الوحش، هالة مختار (٢٠١٥) متطلبات التنمية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة ببشة من وجهة نظرهم، مجلة البحث العلمي في التربية، ع ١٦، ج ٤، ص ٥٣٧-٥٧٢.
- حداد، محمد بشير (٢٠٠٤) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي (دراسة مقارنة)، دار عالم الكتب، القاهرة، ط ١.
- عبيدات وآخرون، ذوقان (١٩٨٧) البحث العلمي مفهومه -أدواته - أساليبه، دار الفكر، عمان، د. ط.

- غالب، ردمان محمد، وعالم، توفيق علي (٢٠٠٨) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ع ١، الأردن.
- كيلاني، شادية جابر (٢٠٠٥) الأدوار المطلوبة من عضوات هيئة التدريس في خدمة المجتمع بمحافظة الدقهلية، مجلة كلية التربية بجامعة المنصورة، ع ٥٩، ص ٥١-١٩٦.
- مصطفى، يوسف (٢٠٠١) تصور مقترح لتطوير إدارة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، مجلة البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، جامعة الأزهر، ع ١٠١، ص ٥٥-٨٥.
- مصطفى، يوسف (٢٠٠٥) إدارة التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، بحث مقدم في المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية بالفيوم، جامعة القاهرة.
- نصر، محمد يوسف، وعلي، محمد مسلم (٢٠١٢) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الجودة والاعتماد، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، ع ٢٥، ج ١، ص ١٢١-١٧٩.
- بصفر، حسن عمر وآخرون (٢٠١١) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي، مؤسسة طبية، القاهرة، ط١.
- الدخيني، محمد. (أبريل، ٢٠١٦). التعليم.. مفتاح الرؤية ٢٠٣٠. المعرفة، رؤية السعودية ٢٠٣٠ التعليم .. بوابة التحول، ع٢٤٧٤، صفحة.
- الناجم، مي. (٢٠١٧). اتجاهات معلمات المرحلة الثانوية نحو برامج التنمية المهنية في شبكات التواصل الاجتماعي. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. المملكة العربية السعودية، الرياض: جامعة الملك سعود.
- الهييم، عيد. الحربي، نايف. الديحاني، منال. (٢٠١٦). التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات المعاصرة. مجلة الثقافة والتنمية- مصر، ١٦ (١٠٠). ٣٦٠ - ٣١٣.
- وزارة التعليم. (١٤٣٧هـ). اللقاء الثامن لعمداء معاهد البحوث والخدمات الاستشارية بالجامعات السعودية، المنعقد بتاريخ ١٤٣٧/٥/١هـ بجامعة أم القرى بمكة المكرمة.
- وزارة التعليم. (١٤٣٨). رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) متاح على موقع الرؤية بشبكة الإنترنت، تم الدخول على الموقع في ١٠/١٢/٢٠١٩.
- اليحيى، إبراهيم. (٢٠١٧). واقع التطوير المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين والمشرفين في مدينة الدوادمي. مجلة التربية- بمصر. ٣٣ (١). ٥٦ - ١٠١.
- الدراسات الأجنبية:

- Adekalu, Samuel Olutokunbo; Ismail, Ismi Arif; Krauss, Steven Eric; Suandi, Turiman (2018) , **Developing Career through Community Engagement: The Nigerian University Experience**International , Journal of Education and Literacy Studies, v6 n3 p99-107.

-Gorski, Irena; Mehta, Khanjan (2016) , **Engaging Faculty across the Community Engagement Continuum** , *Journal of Public Scholarship in Higher Education*, v6 p108-123.

-Loïse M. Jeannin (2016) , **Professional Development Needs of Faculty Members in an International University in Thailand**, Walden University.

-Okema S. Bowers (2013) , **Adjunct Faculty Perception of Professional Development and Support Services** , Dissertation ,Regent University, ProQuest Dissertations Publishing.

مواقع الإنترنت:

-موقع رؤية ٢٠٣٠. (٢٠١٩ م)، <https://vision2030.gov.sa>، تم استرجاعه في ٢١/٤/٢٠١٩ م.

Professional development of the faculty member in the field of community service in light of Vision 2030

(A field study on Shaqra University)

Dr.Sanaa Fadulaldeen Kareem Jan

Assistant Professor of Islamic Foundations of Education- Faculty of Science and Humanities -
Shaqra University - Saudi Arabia

Abstract

This study aimed to show the reality of professional development programs of the faculty in the field of community service from the viewpoint of the faculty members at the University of Shaqra in light of Vision 2030; with the identification of the proposed professional development methods, methods of evaluation and the most important obstacles encountered. The descriptive survey method and a questionnaire were used in this study. The faculty members of the University of Shaqra represented the study population. Results showed that the faculty agreed on all items related to professional development programs offered to faculty in the field of community service identified by the researcher in 7 areas except the item of the development of the ability to deal with deviant thought that came in the neutral category. The faculty agreed to all the methods proposed as well as methods of evaluation. As for the constraints, the item related to inconsistency between the teaching lecture times and the professional development programs available came first, followed by the item of multiplicity of committees and tasks to be accomplished by the faculty, followed by the heavy burden of the faculty member. There were no statistically significant differences in the responses of the faculty in all axes of the questionnaire due to differences in colleges, specializations, degree and college location, except in some axes. There were no statistically significant differences according to the college location in the number of participants in community service according to differences in degree in getting training courses in community service. There were statistically significant differences according to the college location in obtaining training courses in the field of community service according to the degree in the number of participants in community service.

Keywords: professional development / faculty member / community service / Vision 2030