

معوقات برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية
دراسة ميدانية

الباحث

د/ عادل بن عيد الهدباني الجهني
الأستاذ المساعد في قسم التربية بالجامعة الإسلامية

تمهيد:

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه ومن تبع هداة إلى يوم الدين أما بعد:

إن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات أحد أهم عناصر النجاح والتميز في منظومة التعليم العالي بل إنهم الركيزة الأساسية في تخريج الأجيال وإعدادهم للحياة، كما أنهم مصدر البحث العلمي الموجه الذي يخدم المجتمع ويعالج قضاياها العلمية والاجتماعية على أسس متينة.

للتعليم بشكل عام والتعليم الجامعي على وجه الخصوص دوراً هاماً في بناء المجتمع ونمائه ورقية وتقدمة على جميع المستويات فهو يزود المجتمع بالطاقات والكفاءات المؤهلة علمياً ومهنياً القادرة على الإبداع والتميز والمساهمة الفاعلة في التنمية المجتمعية الشاملة.

فالتعليم سلاح الأمان وطريق إلى الرقي والرفعة في كل مجتمع وعلى جميع المستويات والأصعدة خاصة في عصرنا الحاضر وما تعايشه المجتمعات اليوم من تسارع في شتى مجالات الحياة.

ومن هنا برزت أهمية العناية بالمعوقات والصعوبات التي تحول دون حصول أعضاء هيئة التدريس على البرامج المعنية بتنميتهم وتطويرهم، والتي تضمن لهم بإذن الله تعالى الاستمرارية والجودة في أداء رسالتهم والقيام بعملهم على أكمل وجه، بل والتعايش الايجابي مع مستجدات العصر وتوظيفها فيما يخدم رسالتهم التعليمية والتربوية والوطنية.

فالتنمية المهنية ضرورة ملحة تفرضها التغيرات المستمرة والتطور الهائل في جميع المجالات، بل إن مفهوم التنمية المهنية - في نظر الباحث - يأتي ضمن إطار المفاهيم الشرعية التي تؤكد على ضرورة الاستزادة من العلم وعدم الوقوف عند حد معين، بل إن الله تعالى أمر نبيه صلى الله عليه وسلم وهو من بلغ في العلم الرتب العليا بالاستزادة منه، فقال تعالى: **جذذت ت ج^(١)**.

أي زدني منك علماً، قال ابن عيينة -رحمه الله-: ولم يزل -صلى الله عليه وسلم- في زيادة من العلم حتى توفاه الله عز وجل **ج^(٢)**.

فهذا حال النبي -صلى الله عليه وسلم- وهو القدوة والأسوة، لذا وجب العناية بالتزود من العلم والنهل من معينه، ومن سبيل ذلك تلك البرامج التي تقدمها الجامعة ضمن مشروعات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع والإدارة الأكاديمية.

ومن هنا أنطلق الباحث في دراسته حول (معوقات برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية دراسة ميدانية من وجهة نظرهم) مع تقديره التام لكل الجهود المبذولة في هذا المجال - وما تضيفه تلك البرامج لأعضاء هيئة التدريس وما المجالات التي ينبغي أن تركز عليها تلك البرامج.

وحقيقة فقد واجه الباحث العديد من الصعوبات أثناء معالجته لهذا الموضوع ابتداء من غياب القناعة بهذه البرامج لدى بعض أعضاء هيئة التدريس، وأنها لا تعنيهم ولا علاقة لها بتخصصهم، مروراً بعدم التفاعل الكافي مع إجراءات الدراسة الميدانية، وقد مكث الباحث مدة شهر تقريباً في توزيع أداة البحث وجمعها بنفسه بالمرور على جميع الأقسام العلمية في جميع الكليات بلا استثناء بواقع مرتين أو ثلاث مرات لكل قسم، بما في ذلك الكليات العلمية، محاولاً إقناعهم وحثهم على الاستجابة بشكل دقيق مع فقرات الاستبانة، ومع ذلك لم تكن الاستجابة مرضية تماماً مع أن ما تم جمعه من بيانات حول موضوع الدراسة في خير كثير. ومن هنا يقدم الباحث شكره وتقديره لجميع

(١) سورة طه الآية (١١٤).

(٢) ابن كثير، تفسير القرآن العظيم (٥ / ٣١٩).

الأساتذة والزملاء فى الجامعة بلا استثناء على حسن تعاونهم وتحملهم للباحث طيلة خطوات البحث.

وبعد فهذا جهد المقل فإن كان فيه من صواب فهو من الله وحده وبِعونه وتوفيقه وما كان من خطأ فهو من نفسي والشيطان واستغفر الله العظيم وأتوب إليه، وأسأله تعالى أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم وأن يبارك فيه.
وصلى الله وسلم وبارك وأنعم على عبده ورسوله نبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم تسليماً كثيراً.

موضوع البحث وتساؤلاته:

يدور موضوع هذا البحث حول معوقات برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية..... ويجب على التساؤل الرئيس التالي:

ما معوقات برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية.....؟
ويتفرع عنه التساؤلات التالية:

ما مفهوم التنمية المهنية وأهميتها؟

ما معوقات برامج التنمية المهنية بالجامعة الإسلامية والمتعلقة بالجانب التنظيمي؟

ما معوقات برامج التنمية المهنية بالجامعة الإسلامية والمتعلقة بأعضاء هيئة التدريس؟

ما معوقات برامج التنمية المهنية بالجامعة الإسلامية والمتعلقة بذات البرامج؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات الدراسة؟

حدود البحث:

حدود موضوعية: يقتصر هذا البحث على معوقات برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية....

حدود زمانية: يطبق هذا البحث فى العام الجامعي ١٤ - ١٤هـ.

مصطلحات البحث:

المعوقات: يعرفها الحماد بأنها " جميع العوائق التي تقف أمام المشرف التربوي وتمنعه من تحقيق أهدافه المنشودة فى المجال الإشرافي " المرجع الحماد (ص ٦).

التنمية المهنية: مجموعة الخبرات والمهارات والأساليب والاتجاهات والممارسات والمعارف التي يكتسبها المعلم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة بهدف تحسين أدائهم ورفع قدراتهم العلمية والتربوية على مستوى التدريس والبحث العلمي والمشاركة فى العمل الإداري^(٣).

أعضاء هيئة التدريس: هم الأساتذة، والأساتذة المشاركون، والأساتذة المساعدون^(٤).

ويعرف الباحث معوقات برامج التنمية المهنية إجرائياً: الصعوبات التي تحول دون حصول عضو هيئة التدريس على الخبرات والمهارات والممارسات والبرامج التي تنمي الجانب المهني لديه.

أهمية البحث:

تبرز أهمية هذا البحث فيما يلي:

١- يسهم هذا البحث -بمشيئة الله تعالى- فى تعزيز الجهود الكبيرة المبذولة فى هذه الجامعة المباركة للاستثمار فى رأس المال البشري وهو العنصر الأساس فى عملية التنمية والتطوير، وهذا

(٣) محمد قاسم قحوان، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام فى ضوء معايير الجودة الشاملة ص ٣٢

(٤) نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه، المادة الخامسة والأربعون ص ٤٨

١٤٢٣هـ) على أن دور الهيئة التدريسية بمؤسسات التعليم العالي دور متجدد بصفة مستمرة^(١٠)، ومن هنا تأتي هذه البرامج لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس وتنمية مهاراتهم لتتواءم مع هذه المتطلبات المتجددة.

٥. ينطلق الباحث من إيمانه العميق بضرورة الاستثمار في العنصر البشري في المؤسسات التعليمية لأهمية وقيمة العائد التربوي والتعليمي على مؤسسات التعليم العالي على المدى البعيد من جودة في المخرجات وكفاءة تعليمية وبحثية، ومساهمة فاعلة في التنمية الوطنية.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: (الغامدي ٢٠١٢م)^(١١) وهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية وتقدم تصور مقترح لها في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لأعتماد تعليم المتعلمين (NCATE).
منهج الدراسة: استخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أسلوب دلفاي لتحقيق أهداف الدراسة.

نتائج الدراسة: بينت نتائج الدراسة تدني جهود التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية وخاصة فيما يتعلق بالاعتماد الأكاديمي
التوصيات: ضرورة تأسيس مراكز متخصصة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وتنفيذ برامج التنمية وفق خطط علمية مدروسة.

الدراسة الثانية: (السريحي ٢٠١٢م)^(١٢)، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة توافر آليات التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس الحكومية بمحافظة جدة والصعوبات التي تواجهها من وجهة نظر مديري المدارس. تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) مديراً اختيروا بطريقة العينة الطبقية العشوائية.

منهج الدراسة: استخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة.
نتائج الدراسة: كان من أهم نتائج الدراسة أن مستوى توافر آليات الاتصال والتواصل كانت بدرجة عالية، وأن مستوى توافر آليات إدارة وبناء فريق العمل، والتدريب والتطوير المستمر، وإدارة الاجتماعات كانت بدرجة عالية.

التوصيات: تعزيز مستوى توافر آليات التنمية المهنية المستدامة لدى المديرين للمحافظة على المستوى الذي ظهر من خلال الدراسة، والتركيز على اكتساب مهارات التفويض وإدارة الاجتماعات.

الدراسة الثالثة: (الأسمر ٢٠٠٩م)^(١٣) وتهدف إلى تحديد درجة احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية من وجهة نظرهم، إضافة إلى وضع تصور مقترح لموضوعات برامج التنمية المهنية المستقبلية.

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لتحقيق هدف الدراسة.

(١٠) المرجع السابق ص ١٧٥.

(١١) التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المتعلمين (تصور مقترح) عمير بن سفر الغامدي، بحث مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية جامعة أم القرى، مكة المكرمة، ٢٠١٢م.

(١٢) درجة توافر آليات التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس الحكومية بمحافظة جدة والصعوبات التي تواجهها من وجهة نظر مديري المدارس، منصور عتيق الله السريحي، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة ٢٠١٢م.

(١٣) منى الأسمر، احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (رؤى مستقبلية)، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، المجلد الأول، العدد الثاني رجب ١٤٣٠هـ.

نتائج الدراسة: دلت نتائج الدراسة على أن المتوسط العام لدرجة احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية وفق أدوارهم المهنية كانت عالية.

التوصيات: رفع مستوى برامج التنمية المهنية المستقبلية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

الدراسة الرابعة: (محمد يوسف _ محمد مسلم ٢٠١٢م)^(١٤) وتهدف إلى التعرف على واقع التنمية المهنية بجامعة تبوك والتعرف على أهم أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

منهج الدراسة: استخدم الباحثان المنهج الوصفي لتحقيق هدف الدراسة.

نتائج الدراسة: أن واقع برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك متوسط وضعيف طبقاً لمتغير الخبرة.

التوصيات: انتاج حقائب تدريبية لأعضاء هيئة التدريس تساعد في التنمية الذاتية والمهنية لهم.

الفرق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تستفيد الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد مفهوم التنمية المهنية وأهميتها لأعضاء هيئة التدريس، وتختلف عنها في إبراز مفهوم التنمية المهنية من المنظور الإسلامي، وكذلك دراسة واقع التنمية المهنية في الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة وهو ما يميز هذه الدراسة بشكل أساسي حيث عنيت الدراسات السابقة بدراسة التنمية المهنية في جهات أخرى ليس ضمنها الجامعة الإسلامية.

أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الهدف الرئيس التالي:

التعرف على أهم معوقات برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية.....

ويتفرع عنه الأهداف التالية:

بيان مفهوم التنمية المهنية وأهميتها.

بيان معوقات برامج التنمية المهنية بالجامعة الإسلامية والمتعلقة بالجانب التنظيمي.

إبراز معوقات برامج التنمية المهنية بالجامعة الإسلامية والمتعلقة بأعضاء هيئة التدريس.

إيضاح معوقات برامج التنمية المهنية بالجامعة الإسلامية والمتعلقة بذات البرامج.

منهج البحث:

المنهج الوصفي التحليلي: والذي يعرف بأنه "الجمع المتأنى الدقيق للسجلات والوثائق ذات العلاقة بمشكلة البحث، ومن ثم التحليل الشامل لمحتوياتها بهدف استنتاج ما يتصل بمشكلة البحث من أدلة وبراهين تبرهن على إجابة أسئلة البحث"^(١٥).

الإطار المفاهيمي للبحث:

المحور الأول: التنمية المهنية

مفهوم التنمية المهنية في اللغة والاصطلاح.

التنمية لغة:

تدور كلمة التنمية حول مادة (نما) ومشتقاتها.

^(١٤) محمد يوسف، ومحمد مسلم، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك في ضوء معايير الجودة والاعتماد، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (٢٥) الجزء الأول (مايو ٢٠١٢م).

^(١٥) صالح بن حمد العساف، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، ص ١٨٩.

يقال: نَمِيَ نمياً ونمَاءً أي زاد وكثر، وربما قيل: ينمو نمواً، ونَمَيْتَه: رفَعته على وجه الإصلاَح. يقال: نَمَيْت فلاناً في النسب أي رفَعته، ونَمَيْت الشيء أرفَعه، ومنه قول الشاعر:

فأصبح سيل ذلك قد نَمَى إلى من كان منزله يفاعا

والنماء: الرِيع، ونما الإنسان: سمن، والنامية من الإبل السمينية^(١٦). ويقال: نما الزرع ونما الولد ونما المال إذا زاد وكثر^(١٧).

ومن خلال استعراض هذه المعاني اللغوية يمكن للباحث ملاحظة أن معنى التنمية يدور حول معانٍ عدة منها: الزيادة والارتفاع والرعاية والإصلاح والرفعة والتكثير وهي معانٍ ذات دلالات تربوية هامة تتعلق بالمعنى الاصطلاحي لمفهوم التنمية.

المهنة في اللغة: بفتح الميم وكسرهما الخدمة والابتدال، وامتهن الشيء ابتذله، ورجل مهين أي: حقير^(١٨)، وقد كان العرب يغلبون إطلاق المهنة على العمل باليد، وكذلك تطلق المهنة على الحذق بالخدمة والعمل ونحوه^(١٩).

يقال: مهن الرجل مهناً ومهنة: عمل في صنعته، وامتهن اتخذ مهنة. والمهنة: العمل يحتاج إلى خبرة ومهارة وحذق بممارسته^(٢٠).

مفهوم التنمية المهنية في الاصطلاح:

يعد مصطلح التنمية المهنية من المصطلحات التي يكثر حولها الجدل والاختلاف بين المختصين في تحديد مفهوم يوضح هذا المصطلح بدقة، ولعل ذلك راجع إلى طبيعتها المتغيرة والمتجددة من حيث البرامج التنموية وكذلك الوسائل والأساليب المتبعة لتنفيذ تلك البرامج، ولذا يمكن الإشارة إلى بعض تعريفات التنمية المهنية وإن كانت تدور حول معانٍ متقاربة، ومن تلك التعريفات ما يلي:

تعرف التنمية المهنية بأنها جهود منظمة ومستمرة لتحسين قدرات الأفراد المعرفية والمهارية والإدارية والفنية وإحداث تغييرات إيجابية في اتجاهاتهم وسلوكياتهم وتحسين ثقافة العمل من أجل تحقيق الجودة في المؤسسات التعليمية^(٢١).

وهذا التعريف جيد ولكنه عام يشمل أعضاء هيئة التدريس والمعلمين وغيرهم من العاملين في المؤسسات التربوية المختلفة.

كما تعرف بأنها: تلك الأنشطة التي يتم التخطيط لها من أجل المعلمين والمصممة لمساعدتهم على تحقيق أهداف تعليمية محدودة بطريقة أكثر كفاءة وفاعلية^(٢٢).

كما تعرف على أنها عملية مؤسسية تهدف إلى تغيير مهارات ومواقف وسلوك المعلمين لتكون أكثر كفاءة وفاعلية لمقابلة حاجات المعلمين والمجتمع^(٢٣).

(١٦) ابن منظور، لسان العرب، (١٤ / ٢٩٦) وما بعدها مادة نما

(١٧) إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط ص ٩٥٦.

(١٨) الصحاح، الجوهري (٦/ ٢٢٠٩) مادة مهن، المطرزي، المغرب في ترتيب المغرب، ص ٤٨٣ مادة مهن.

(١٩) ابن منظور، لسان العرب، (١٣/ ٢١١) مادة (مهن).

(٢٠) إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، ص ٨٩٠.

(٢١) محمد قاسم قحوان، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء معايير الجودة الشاملة ص ٣٠.

(٢٢) وفاء مرسي، تقويم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، بحث مقدم للمؤتمر القومي السنوي الرابع عشر بعنوان (أفاق جديدة في التعليم العربي الجامعي) مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، (١ / ٤٥٠) ٢٠٠٧م.

(٢٣) طارق عامر، النمو والتنمية المهنية للمعلم (التدريب أثناء الخدمة) ص ٤٧.

وهذان التعريفان مع جودتهما -في نظر الباحث- فإنهما يشملان جميع المعلمين سواء في مؤسسات التعليم العالي أو في غيرها من المؤسسات التربوية، وهم وإن كانت تجمعهم الكثير من الجوانب المشتركة فإن ثمة فرقا يسيراً من حيث خصائص كلاً منهما، فالأستاذ الجامعي يتميز بخصائص ويقوم بأدوار مختلفة عن بقية المعلمين في المؤسسات التربوية الأخرى، وبالتالي اختلاف نوع برامج التنمية المهنية المقدمة لكل منهم بحسب خصائص وأدوار كل منهم. وتعرف التنمية المهنية بأنها: عملية مقصودة يتم من خلال برامجها إكساب عضو هيئة التدريس المعارف والمهارات والاتجاهات التي تمكنه من استيعاب مستجدات مهنته وتطويرها^(٢٤). ومن تعريفات التنمية المهنية: مجموعة من البرامج التي تقوم بها الجامعة لإكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية (التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع) لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء دوره بصورة جيدة^(٢٥). وهذان التعريفان أكثر تحديداً فيما يتعلق بمفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وهو ما يتفق مع مراد الباحث بشكل مباشر، وربما ينقصهما بعض جوانب المفهوم كالاتجاهات والتنظيم العلمي للبرامج، وبعض أدوار عضو هيئة التدريس كالإدارة الأكاديمية. ومن خلال ما سبق يمكن للباحث تعريف التنمية المهنية بأنها: مجموعة الخبرات والمعارف والمهارات والاتجاهات التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس بطريقة علمية منظمة تهدف إلى رفع قدراتهم وتحسين كفاءتهم العلمية والبحثية والمهنية والإدارية وتطويرها بشكل مستمر، بما يمكنهم من القيام بأدوارهم على أكمل وجه.

فمن خصائص التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في نظر الباحث:
الشمول: بحيث تشمل تلك البرامج (المهارات المختلفة - والخبرات والمعارف والاتجاهات الإيجابية) ونحوها من جواب النمو المهني.
التنظيم العلمي: حيث إن برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس لا بد وأن تكون وفق برنامج علمي دقيق يبنى على أساس دراسة الواقع وتحديد الاحتياجات الفعلية.
التكامل بين البرامج: فما لا شك فيه أن برامج التنمية المهنية الفاعلة هي التي تبنى وفق رؤية تحقق التكامل بين الأدوار المهنية لعضو هيئة التدريس (التدريس • البحث العلمي - الإدارة الأكاديمية - خدمة الجامعة والمجتمع).
أهمية التنمية المهنية:

يعد موضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات أحد أبرز الموضوعات في الدراسات التربوية الحديثة، ذلك أن الوصول إلى جودة التعليم أضحي هدفاً أساسياً تسعى كافة المجتمعات إلى تحقيقه، ولذا بدء التوجه نحو الأخذ بنظام الجودة والاعتماد الأكاديمي، واستحداث البرامج التي تساهم في تطوير وتحسين آليات تحقيق جودة البرامج الأكاديمية في الجامعات. وتعتمد الجودة الكلية لمؤسسات التعليم العالي بشكل أساسي على نوعية أعضاء هيئة التدريس، لأنه العنصر الفاعل والرئيس في جودة البرامج والأنشطة التعليمية بأنواعها، فوجود عضو هيئة التدريس المتميز ينعكس إيجاباً على الكفاءة الداخلية والخارجية للبرامج الأكاديمية^(٢٦).

(٢٤) إبراهيم ناصر السدة، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية ص ٢١٨، مجلة القراءة والمعرفة، مصر، العدد ١٣٨ لعام ٢٠١٣م.

(٢٥) أمل عبد المطلب سعيد، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء الخبرة الأسترالية، ص ١١٠، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد (٧٥) الجزء الأول، يناير ٢٠١١م.

(٢٦) فانتة الشريف، مدى مساهمة تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في تحقيق جودة التعليم جامعة المدينة العالمية نموذجاً ص ٩٢، المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، العدد الخامس، يناير ٢٠١٤م.

ويمكن إظهار أهمية برامج التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية من خلال الجوانب التالية:

- (١) التنمية المهنية ترتبط بالقوى البشرية في الجامعات.
 - (٢) أهمية الأدوار التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس.
 - (٣) التنمية المهنية مدخل إلى تحقيق الجودة الشاملة.
 - (٤) التنمية المهنية تحقق التفاعل الايجابي مع المستجدات العلمية والتقنية والتكنولوجية.
- ويمكن بيان ذلك كما يلي:

أولاً: التنمية المهنية ترتبط بالقوى البشرية في الجامعات.

تبرز أهمية برامج التنمية المهنية في الجامعات لارتباطها بأهم العناصر في العملية التعليمية الجامعية وهو القوى البشرية المتمثلة في أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم من المعيدين والمحاضرين، فالاستثمار في العنصر البشري هو أفضل أنواع الاستثمار على الإطلاق، ذلك أن الثروة البشرية هي أعظم ما تملكه أي دولة، وهنا يبرز دور التربية الحديثة في إعداد الأفراد القادرين على الاستمرار في التنمية المهنية المستمرة، ومتابعة البحث والتطوير من جانب، والتفاعل بفاعلية وإيجابية مع المتغيرات الحضارية الحادثة في مجتمعاتهم من جانب آخر. فالإنسان المؤهل تأهيلاً عالياً يزيد من القدرة التنافسية بين الدول، فهو مصدر التخطيط واتخاذ القرار، كما أنه مصدر العمل المتقن الذي يقلل التكلفة ويضمن الجودة والتميز ويقود إلى الإبداع والابتكار.

ويمثل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات أحد أهم مدخلات التعليم الجامعي إن لم تكن أهمها على الإطلاق، وتتوقف عناصر الجودة والكفاية في التعليم الجامعي على نوعية أعضاء هيئة التدريس، كما يتوقف نجاح النظم التعليمية عموماً على مدى وفرة نوعية عضو هيئة التدريس الجامعي^(٢٧).

ثانياً: أهمية الأدوار التي يقوم بها عضو هيئة التدريس

لعل أهم ما يدل على القيمة الكبيرة لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تلك الأدوار الكبيرة المناطة بعضو هيئة التدريس، وهي التدريس والبحث العلمي والإدارة الأكاديمية وخدمة الجامعة والمجتمع، وهي أدوار ذات طبيعة متجددة، تتطلب التطوير والتحسين ومواكبة المستجدات بشكل مستمر.

وتمثل التنمية المهنية أحد أهم الركائز التي تقوم عليها عملية تطوير وتحسين كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس وقدراتهم، وقد أثبتت الدراسات العلمية أهمية الحاجة إلى عمليات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ومن تلك الدراسات دراسة (العريض ١٩٩٤م) بتكليف من مكتب التربية العربي لدول مجلس التعاون الخليجي حول عضو هيئة التدريس من حيث تقويمه وتأهيله، حيث أظهرت نتائج الدراسة حاجة غالبية أعضاء هيئة التدريس بمختلف رتبهم العلمية إلى التنمية المهنية وتطوير كفاياتهم التدريسية^(٢٨).

وقد اهتمت العديد من الدراسات بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس حيث أوصى التقرير النهائي للمؤتمر العالمي للتعليم العالي بأهمية اعتماد سياسة حازمة لتنمية قدرات العاملين في

(٢٧) غالب ردمان وآخر، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي ص ١٤، المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم الجامعي، اليمن، المجلد (١) العدد (١) لعام ٢٠٠٨م.

(٢٨) عبد الله جراح عباس، مجالات التنمية المستقبلية لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد ٩ العدد ١ مارس ٢٠٠٨م ص ١٣٨.

مؤسسات التعليم العالي، وأكد فيما يخص أعضاء هيئة التدريس على ضرورة وضع استراتيجيات واضحة لحفزهم على استيفاء كفاءتهم وتحسينها^(٢٩).

وكذلك فإن الرؤى الجديدة في التعليم العالي تؤكد وتؤيد تنويع البرامج والأنشطة وفقاً لتعدد الأدوار التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، كمهارات توظيف التقنيات الحديثة في التدريس والبحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع، إضافة إلى المهارات القيادية والتنظيمية وتصميم المناهج والبرامج الأكاديمية الحديثة، ومهارات القياس والتقويم. وخلاصة القول أن قيمة وأهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تبرز من خلال الأدوار المهنية التي يضطلعون بها وتشمل (التدريس - البحث العلمي - الإدارة الأكاديمية - خدمة الجامعة والمجتمع) ولعل الباحث يشير إلى أهمية التنمية المهنية في كل منها بإيجاز:

أ) أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال التدريس:

يعد التدريس الجامعي أحد أهم الأدوار المنوطة بعضو هيئة التدريس، فهو مصدر المعرفة لتلاميذه في تخصصه، كما أنه الموجه لسلوكهم وأدابهم داخل قاعة الدرس وخارجها، وكذلك مصدر غرس القيم الإيجابية المختلفة لدى تلاميذه سواء القيم الدينية أو الأخلاقية أو المهنية أو الحياتية ونحوها، كما يمثل لتلاميذه دور القدوة الحية داخل الصف، ومصدر التشجيع والحث والترغيب على مزيد من التعلم والإبداع والتفوق، وكذلك له دور بارز في صقل مواهب تلاميذه ومساعدتهم في تحديد مستقبلهم واتجاهاتهم المهنية المختلفة، وتزويدهم بالمهارات البحثية والحياتية والعملية.

ومن جانب آخر فإن الجودة الكلية لمؤسسات التعليم العالي تعتمد بدرجة كبيرة على نوعية أعضاء هيئة التدريس بها، على اعتبار أن عضو هيئة التدريس المتميز يضع البرامج والمناهج المتطورة، التي تضمن خريجاً متميزاً وقوياً، كما أنه قادر على فتح قنوات اتصال بينه وبين بيئته المحيطة حتى يكون شريكاً فاعلاً في برامج التنمية الوطنية، والإسهام في البحث والتنقيب العلمي، من أجل المساهمة في تقديم الرؤى العلمية لحل مشكلات التنمية. لذا فإن هناك حاجة ماسة لتهيئة الدعائم والمقومات التي تمكن عضو هيئة التدريس من الاستجابة والاستيعاب الكامل لحاجة المرحلة الحالية والمستقبلية^(٣٠).

والتعليم بمراحله كلها والتعليم الجامعي خصوصاً أحد أكبر المؤثرات في بناء المجتمع وتنميته حيث يسهم في إعداد القوى البشرية المؤهلة القادرة على سد احتياجات المجتمع وتلبية متطلبات التنمية الشاملة، فالتعليم ركيزة التقدم، وصمام الأمن، ووسيلة البناء والحضارة والرقي بالقيم والأخلاق.

وانطلاقاً من ذلك فإن عضو هيئة التدريس المعنى الأول بتخريج الأجيال وإعدادهم ورعايتهم وتأهيلهم بشكل متوازن وفاعل، الأمر الذي يتطلب إعداداً خاصاً لعضو هيئة التدريس ونمو مستمراً يواكب التطور المتسارع من حوله ليتمكن من القيام بدوره على أكمل وجه

فالتعليم الجامعي ليس مجرد وسيلة للحصول على شهادة معتمدة تجيز صاحبها للعمل في وظيفة ما، بل نحن بحاجة إلى خريج متميز يمتلك القدرة على الإبداع والتجديد ويسهم بفاعلية في مسيرة التنمية الوطنية ليبرهن فعلاً على أن ما تلقاه في الجامعة ليس مجرد معلومات، وإنما بناء لشخصيته وتنمية لمهاراته وقدراته، خاصة في ظل تلاشي الحدود الجغرافية بفضل قنوات الاتصال الحديثة.

(٢٩) التقرير النهائي لمؤتمر التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين، والذي أقامته منظمة اليونسكو في الفترة من (٥-٩) أكتوبر عام (١٩٩٨ م).

(٣٠) أمل عبد المطلب سعيد، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء الخبرة الأسترالية، ص ١٠٨ (مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد (٧٥) الجزء الأول يناير ٢٠١١ م).

فلذا وجب على الجامعة العناية بكل فرد ينتمى إليها وتطويره ورعايته وتزويده بالمهارات اللازمة لإخراج جيل مميز ومبدع.

(ب) أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي:

يعد البحث العلمي أحد الوظائف الهامة التي يستند إليها التعليم العالي في مفهومه المعاصر، وهو من أهم الجوانب التي تتفاضل على أساسها مؤسسات التعليم العالي وتتمايز مكانتها العلمية، وذلك لما لها من دور كبير في تنمية المعرفة وتطويرها^(٣١).

فالبحث العلمي يعد أحد أهم واجبات أعضاء هيئة التدريس، وشرط أساسي من شروط الأستاذ الجامعي، ومن دونه يبقى عضو هيئة التدريس معلماً فقط، ولا يستقيم وصفه بالأستاذ الجامعي.

كما أن الإنتاج العلمي الجيد يهيئ الفرص لأعضاء هيئة التدريس في اكتساب معلومات جديدة وتقاسم الأفكار الاجتماعية والثقافية مع الآخرين كما يسهم البحث العلمي الجيد في التنمية الأصيلة والمستمرة، ولعل الغالبية العظمى من الاكتشافات العلمية قد تحققت من خلال إجراء البحوث في بيئة التعليم العالي.

وكذلك فإن البحث العلمي يتيح للأستاذ الجامعي متابعة التطورات العلمية في مجال تخصصه مما يكسبه تميزاً في مجاله العلمي إذا ما تسنى له كتابة بحوث علمية رصينة ذات فائدة علمية تصب في خدمة مجتمعه^(٣٢).

فالبحث العلمي أصبح ضرورة ملحة لأي مجتمع حديث ومتطور، تستخدم للتحليل والدراسة والمعرفة وإيجاد الحلول لمعالجة مختلف قضايا الفكرية والاجتماعية والأمنية والاقتصادية، والتعليم العالي من دون تزاوج مع البحث العلمي، تعليم مبتور يخرج أعداداً من الطلبة قد تكون عبئاً على عملية التنمية^(٣٣).

وختاماً القول أن البحث العلمي يمثل إحدى المهام الرئيسية لعضو هيئة التدريس تسهم في

تحقيق الأمور التالية:

- ١- تزويد الأستاذ الجامعي بمهارات تجمع بين المعرفة والخبرة والدراسة والنضج تمكنه من مواجهة المشكلات بطريقة سليمة ووفق منهج علمي واضح وبطريقة موضوعية تسهم في عملية التنمية في المجتمع.
- ٢- للبحث العلمي دور بارز في التقدم والازدهار والرفق الحضاري فهو يسهم بفتح آفاق جديدة في المجالات كافة، كما أنه مصدر هام للوصول إلى المكتشفات والمخترعات العلمية الحديثة.
- ٣- البحث العلمي أحد مرتكزات التطور الذاتي والمهني لعضو هيئة التدريس، والارتقاء به إلى مستويات متقدمة وظيفياً ومهنياً وعلماً واقتصادياً.

(ج) أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال الإدارة الأكاديمية:

إن الجامعات وهي تفقد عمليات التطوير والتغيير في المجتمعات بحاجة ماسة إلى تطوير قدرات أفرادها القيادية ليقوموا بدورهم في صناعة التغيير المستمر والاستفادة من الأساليب والنماذج الإدارية الحديثة في تعزيز القدرة والمهارة القيادية لأعضائها، وقد أشار آل زاهر (١٤٢٥، ص ٢٥٦) في دراسته إلى " أن الجامعات السعودية لم تساير التطورات العالمية في

(٣١) هيفاء الشامي، برامج التطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى من وجهة نظرهن، تصور مقترح ص ٦٠ رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية الآداب والعلوم الإدارية قسم التربية وعلم النفس لعام ١٤٣٢هـ.

(٣٢) المرجع السابق ص ٦١

(٣٣) غالب ردمان وآخر، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي ص ١٩، المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم الجامعي، اليمن، المجلد (١) العدد (١) لعام ٢٠٠٨م.

التخطيط والتنظيم الجدي لبرامج مركز مباشرة على تطوير عضو هيئة التدريس، واقتصر الدور على جهود جزئية أو التفكير في تنظيم برامج ولكن بدون جدية وتنفيذ^(٣٤). وقد أشارت بعض الدراسات إلى اتفاق آراء أعضاء هيئة التدريس على الحاجة إلى التدريب قبل شغل أي وظيفة قيادية^(٣٥).

والباحث يؤكد هنا على أهمية تزويد أعضاء هيئة التدريس بالمهارات التي تتطلبها مهمة القيادة الأكاديمية بطريقة استباقية تهيئة للممارسة الإدارية السليمة حال تكليفه بإحدى المهام القيادية في الجامعة، فيتحصل عضو هيئة التدريس على الإعداد الكافي من ناحية المهارات الإدارية وخاصة ما يتعلق بمهارات التعامل الإنساني ومهارات القيادة المتميزة، والتعامل بروح الفريق، وإدارة الاجتماعات وفنون الاتصال الفاعل ونحو ذلك مما يكسب القيادي في الجامعة التميز في التعامل مع المرؤوسين وحسن الأداء والانجاز والفاعلية في العمل.

كما يؤكد على أهمية توظيف الطاقات الشابة من أعضاء هيئة التدريس في المهام الأعمال الإدارية والاستفادة من طموحهم ومهاراتهم في خدمة الجامعة والمجتمع، وإعطائهم الفرصة الكافية لإثبات جدارتهم في ذلك.

د) أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع:

فلا يشك أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة أولى من يشارك في تنمية وتوجيه المجتمع ورعايته والمساهمة الفاعلة في معالجة قضايا ومشكلاته، الأمر الذي يتطلب من الجامعة تأهيل أعضاء هيئة التدريس وتنميتهم وتزويدهم بالمهارات اللازمة لذلك.

فالجامعة تمثل إحدى المؤسسات المجتمعية النشطة والهامة في المجتمعات المعاصرة، وإسهام عضو هيئة التدريس وتفاعله الإيجابي من قضايا المجتمع وأطروحاته، ومساهمته في توجيه أفراد المجتمع والتواصل معهم إيجابياً وتفاعله مع القنوات الإعلامية التي تصنع الرأي العام ضماناً قوية لأن يتولى دفة التأثير في المجتمع أفراد متميزون بالكفاءة والأهلية يسيرون به نحو التقدم والنمو في المجالات كلها.

ومن مجالات خدمة الجامعة المشاركة الفاعلة في برامجها وأنشطتها والقيام بالواجبات التدريسية والبحثية على أكمل وجه، والمشاركة في الدورات واللقاءات وورش العمل والمنتديات الثقافية والعلمية التي تنظمها الجامعة لمناقشة القضايا الاجتماعية المختلفة، إضافة إلى خدمة المجتمع من خلال تقديم البرامج التعليمية والأكاديمية والتربوية التي تسهم في استقطاب أفراد المجتمع وتقديم فرص النمو والتطور المهني لهم.

والخلاصة:

أن تحقيق الجامعة لأهدافها وأداء رسالتها في بناء وتنمية المجتمع ينبع من خلال قدرتها على أداء وظائفها المختلفة، ونقل المعرفة من خلال التدريس، وإنتاج المعرفة من خلال البحث العلمي وخدمة المجتمع والبيئة، فنجاح الجامعة في أداء هذه الوظائف يعني قدرتها على تخريج أفراد مؤهلين تأهيلاً عالياً، قادرين على المساهمة الفاعلة في تنمية المجتمع^(٣٦).

ولما كان عضو هيئة التدريس يضطلع بهذه الأدوار الهامة والكبيرة والمؤثرة في مسيرة التنمية الوطنية، فإن الاهتمام ببرامج التنمية المهنية يعد أحد أهم المرتكزات التي يقوم عليها إحداث

(٣٤) ضيف الله بن غزيان بن حمرون، إدارة الأداء لدى القيادات الأكاديمية بجامعة تبوك - دراسة ميدانية ص ٩٠، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد (١١٩) السنة ٣٢، لعام ٢٠١١م.

(٣٥) سامح جميل عبد الرحيم، تأهيل القيادات الجامعية الأكاديمية ص ١٣٢، ضمن المؤتمر السنوي الخامس عشر (تأهيل القيادات التربوية في مصر والوطن العربي) ٢٠٠٧م.

(٣٦) أمل عبد المطلب سعد، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الخبرة الاستراتيجية ص ١٠٧.

التطوير والتقدم وزيادة كفاءة أعضاء هيئة التدريس وفعاليتهم لأداء أدوارهم المختلفة بدرجة عالية من الاحترافية والدقة والتميز.

ثالثاً: التنمية المهنية مدخل إلى تحقيق الجودة الشاملة.

مما لا شك فيه أن تطلعات الوصول إلى الجودة الشاملة في التعليم الجامعي ترتبط مباشرة بمستوى النمو العلمي والمهني لعضو هيئة التدريس، حيث يشير ورنوك (Warnock) أن الجودة التعليمية في مستوى التعليم العالي ترتبط بعدد من الأسس أبرزها وجود سياسة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، بما في ذلك التعيين والتقويم والنمو المهني^(٣٧).

حيث إن برامج التنمية المهنية تهدف إلى رفع كفاءة وجودة الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس وتزويدهم بالمهارات والمعارف والخبرات المختلفة وهو احد المتطلبات الهامة التي أكدتها الدراسات التربوية المختلفة، فالتقرير النهائي للمؤتمر العالمي للتعليم العالي، يوحى بأهمية اعتماد سياسة حازمة لتنمية قدرات العاملين في مؤسسات التعليم العالي، وأكد فيما يخص أعضاء هيئة التدريس على ضرورة وضع استراتيجيات واضحة تحفزهم على استيفاء كفاءتهم وتحسينها^(٣٨).

ولعل هذا عائد إلى الدور المتجدد بصفة مستمرة لعضو هيئة التدريس فيما يتطلب إعداد برامج التنمية المهنية المستمرة التي تواكب هذا التطوير والتجديد، وإكساب أعضاء هيئة التدريس المهارات والخبرات التي تسهم بتطوير العملية التعليمية والمهنية للجامعة بشكل مستمر، الأمر الذي ينعكس على جودة مخرجاتها.

رابعاً: التنمية المهنية تحقق التفاعل الإيجابي مع المستجدات العلمية والتقنية والتكنولوجية.

فمما يدل على أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، تلك الانطلاقة السريعة والنمو المطرد والنقلة النوعية في المجال العلمي والتقني والتكنولوجي، مما يخلق نوعاً من التحدي أمام عضو هيئة التدريس لمواكبة ذلك والتفاعل الإيجابي مع تلك المستجدات، عن طريق التنمية المهنية المستمرة والتعلم مدى الحياة والاطلاع على كل جديد ومفيد من حوله.

فموضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس أضحت يتبوأ مكانة هامة في الوقت الحاضر في إطار ظروف عالمنا المعاصر، والإشكالات التي تطرحها ظاهرة العولمة ففي ظل عالم تسقط فيه الحدود والحوجز يكون لزاماً على الشعوب العمل حديثاً لرفع كفاءة المجتمع البشري والمادي لمواجهة القدرة التنافسية العالمية في عالم بلا حدود، وتحمل الجامعات مسؤولية كبيرة في رفع الكفاءة التنافسية للكوادر المتخصصة في المجالات المختلفة، والتي تشكل العمود الفقري للرصيد البشري في المجتمعات الإنسانية، ومن هذا المنطلق فإن التطوير المستمر والتنمية المستدامة لقدرات أعضاء هيئة التدريس، قد بات مطلباً ملحاً في ظروف التطلع إلى مخرجات تعليمية على درجة عالية من الجودة والكفاءة قادرة على الدخول إلى حلبة المنافسة، فعضو هيئة التدريس هو المؤثر الرئيسي في إعداد الكوادر المتخصصة^(٣٩).

ويؤكد (فليه - ١٩٩٦م) أن المجتمعات العربية تشهد متغيرات شتى أثرت في هيكل القيم ونسق العلاقات بالمجتمعات الأخرى عامة، وأثرت على النظم التعليمية خاصة، وأصبحت المؤسسات التعليمية مطالبة بإعداد أفراد المجتمع للتعامل مع التكنولوجيا الحديثة التي غزت سوق

(٣٧) غالب ردمان وآخر، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي ص ١٣، المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم الجامعي، اليمن، المجلد (١) العدد (١) لعام ٢٠٠٨م.

(٣٨) محمود الناقة، التدريب الجامعي العمود الفقري للتنمية المهنية لأستاذ الجامعة، المؤتمر القومي السادس للتنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية، مركز تطوير التعليم الجامعي جامعة عين شمس، ٢٣-٢٤ نوفمبر ١٩٩٩م.

(٣٩) سلامة عبد العظيم حسين، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر، الجامعات العربية في الدورة الحادية والعشرين (الواقع والرؤى) ٢٦-٢٧ نوفمبر ٢٠٠٦م.

العمل، وكان على عضو هيئة التدريس الدور الأكبر فى التعليم والتدريس على تلك الوسائل الحديثة، وليس مجرد ناقل للمعرفة من جيل إلى جيل^(٤٠).

كما أكدت الدراسات العلمية الحديثة أن دور الهيئة التدريسية بمؤسسات التعليم العالي دور متجدد بصفة مستمرة، مما جعل الكثير من الجامعات العالمية تركز على التطوير الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، بهدف تطوير العملية التعليمية، والتأكيد على رسالة مؤسسة التعليم العالي واستيعاب التطورات الجديدة فى مجالات وادوار عمل عضو هيئة التدريس المتعددة والتي تشمل (التطوير التدريسي، والمعلوماتي والتقني والإداري والبحثي والتقويمي والتخصصي وغيرها^(٤١)).

أهداف التنمية المهنية.

تهدف برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فى الجامعات إلى تحقيق جملة من الأهداف يلخصها الباحث أهمها فيما يلي:

أولاً: ربط عضو هيئة التدريس فى الجامعة بمجتمعه الجامعي وتلاميذه ومجتمعه المحلي. ثانياً: نشر ثقافة النمو المهني بين أعضاء هيئة التدريس وأثره فى الارتقاء بأدائهم وتنمية مهاراتهم بشكل مستمر.

ثالثاً: الاطلاع على أحدث المستجدات فى التخصص من الناحية العلمية والمعرفية ومن ناحية المهارات اللازمة لمهنة التدريس إضافة إلى مهارات البحث العلمي وخدمة الجامعة والمجتمع المحلي.

رابعاً: تنمية المهارات القيادية والإبداعية التي يحتاجها عضو هيئة التدريس عند ممارسته العملية الإدارية بشكل أو بآخر فى المؤسسة التي ينتمي إليها.

خامساً: تكوين اتجاهات ايجابية لدى أعضاء هيئة التدريس نحو عملهم ومهنتهم وتقوية انتمائهم للمؤسسة التعليمية وهو أحد دوافع الاجتهاد والإبداع فى العمل.

سادساً: إعداد عضو هيئة التدريس ليكون أكثر فاعلية فى مواجهة حاجات التلاميذ والمتطلبات الجامعة والمجتمع المحلي والعالمي.

سابعاً: إدارة عمليات التغيير بايجابية والتفاعل مع المستجدات والمتغيرات بشكل فاعل وتوظيفها فى خدمة المؤسسة.

ثامناً: تحقيق مبدأ التعليم المستمر والتعلم مدى الحياة والتطور الدائم فى سبيل البحث عن المعرفة وتطوير الذات وهو أحد مقومات عضو هيئة التدريس.

التنمية المهنية من المنظور الإسلامي.

يعد التعلم المستمر أو التعلم مدى الحياة أو النمو المهني الذاتي أو التنمية المهنية ونحوها من مفاهيم أصيلة فى المنهج الإسلامي، فالعلم متجدد وقدرة الإنسان على الإلمام بكل جوانبه محدودة، قال الله تعالى (وَمَا أَوْتِيْتُمْ مِّنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا)^(٤٢).

وإذا كان رسول الله -صلى الله عليه وسلم- وهو من بلغ فى العلم رتبة العالية يأمره ربه بالاستزادة من العلم فيقول -سبحانه وتعالى-: جُذِّتْ ثَجْرٌ^(٤٣).

(٤٠) فاروق فليه، أستاذ الجامعة الدور والممارسة بين الواقع والمأمول، نقلاً عن أمل عبد المطلب، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي فى ضوء الخبرة الاسترالية ص ١٠٨.

(٤١) أحمد الكنانى، وآخرون، مدى الاستفادة من الدورات التدريبية المقدمة لعضوات هيئة التدريس فى تطوير العملية التعليمية بجامعة الملك عبد العزيز، مجلة (دراسات تربوية ونفسية) كلية التربية جامعة الزقازيق، العدد (٧١) أبريل ٢٠١١م الجزء الأول.

(٤٢) سورة الإسراء، الآية (٨٥).

(٤٣) سورة طه، الآية (١١٤).

أي زدني منك علماً، قال ابن عيينة -رحمه الله-: ولم يزل -صلى الله عليه وسلم- في زيادة من العلم حتى توفاه الله -عز وجل- (٤٤).

قال ابن القيم -رحمه الله-: وكفى بهذا شرفاً للعلم، أن أمر نبيه -صلى الله عليه وسلم- أن يسأله المزيد منه (٤٥).

وقد قيل: ما أمر الله رسوله -صلى الله عليه وسلم- بطلب الزيادة في شيء إلا في العلم (٤٦). ومن النماذج الرائعة التي يمكن الاستدلال بها على مفهوم التنمية المهنية المستمرة، خبر كليم الله موسى -عليه وعلى نبينا أفضل الصلاة وأتم التسليم- الذي قصه الله تعالى في القرآن الكريم بقوله تعالى: (قَالَ ذَلِكَ مَا كُنَّا نَبْغُ فَارْتَدَّا عَلَى آثَارِهِمَا قَصَصًا. فَوَجَدَا عَبْدًا مِّنْ عِبَادِنَا آتَيْنَاهُ رَحْمَةً مِّنْ عِنْدِنَا وَعَلَّمْنَاهُ مِن لَّدُنَّا عِلْمًا. قَالَ لَهُ مُوسَى هَلْ أَتَيْكَ عَلَىٰ أَنْ تُعَلِّمَ مِمَّا عَلَّمْتَ رُشْدًا. قَالَ إِنَّكَ لَنْ تَسْتَطِيعَ مَعِيَ صَبْرًا. وَكَيْفَ تَصْبِرُ عَلَىٰ مَا لَمْ تُحِطْ بِهِ خُبْرًا. قَالَ سَتَجِدُنِي إِن شَاءَ اللَّهُ صَابِرًا وَلَا أَعْصِي لَكَ أَمْرًا) (الكهف: ٦٤ - ٦٩) (٤٧).

وذكره النبي -صلى الله عليه وسلم- لأصحابه (بينما موسى في ملاء من بني إسرائيل إذ جاءه رجل فقال: هل تعلم أحداً أعلم منك؟ قال موسى: لا، فأوحى الله إلى موسى: بلى، عبدنا خضر، فسأل موسى السبيل إليه فجعل الله له الحوت آية...) الحديث (٤٨).

قال القرطبي رحمه الله: في هذا من الفقه: رحلة العالم في طلب الازدياد من العلم، والاستعانة على ذلك بالخدام والصاحب، واغتنام لقاء الفضلاء والعلماء، وإن بعدت أقطارهم وذلك كان دأب السلف الصالح وبسبب ذلك وصل المرتحون إلى الحظ الراجح وحصلوا على السعي الناجح، فرسخت في العلوم لهم أقدام، وصح لهم من الذكر والأجر والفضل أفضل الأقسام (٤٩).

قال ابن سعدي رحمه الله تعالى: وفي هذه القصة العجيبة الجليلة من الفوائد والأحكام والقواعد شيء كثير، ومنها: فضيلة العلم والرحلة في طلبه وأنه أهم الأمور فإن موسى عليه السلام رحل مسافة طويلة ولقي النصب في طلبه وترك القعود عند بني إسرائيل لتعليمهم وإرشادهم واختار السفر لزيادة العلم على ذلك.

ومنها: البداءة بالأهم فالأهم فإن زيادة العلم وعلم الإنسان، أهم من ترك ذلك والاشتغال بالتعليم من دون تزود من العلم، والجمع بين الأمرين أكمل (٥٠).

قال ابن حجر رحمه الله: وموسى عليه الصلاة والسلام لم يمنعه بلوغه من السيادة المحل الأعلى من طلب العلم وركوب البر والبحر لأجله.. قال: وفيه - أي الحديث - ركوب البحر في طلب العلم، بل في طلب الاستكثار منه (٥١).

(٤٤) ابن كثير، تفسير القرآن العظيم (٥ / ٣١٩).

(٤٥) ابن القيم، مفتاح دار السعادة ومنشور ولاية العلم والإرادة (٥٠/١).

(٤٦) الزمخشري، الكشاف (٩٠/٣).

(٤٧) ابن منظور، لسان العرب، (٢١١/١٣) مادة (مهن).

(٤٨) صحيح البخاري، كتاب العلم باب "ما ذكر في ذهاب موسى صلى الله عليه وسلم في البحر إلى الخضر وقوله تعالى: (هل أتبعك على أن تعلمن مما علمت رشداً) (٢٠٢/١) برقم (٧٤).

(٤٩) القرطبي، الجامع لأحكام القرآن (١١/١١).

(٥٠) السعدي، تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان (٦٣/٥).

(٥١) ابن حجر، فتح الباري بشرح صحيح البخاري (٢٠٢/١ - ٢٠٤).

بل وركوب الجو وقطع المسافات البعيدة، حقيقة بالسفر لطلب العلم أو حكماً بتتبع شبكة المعلومات العالمية (الانترنت) واقتناص الفوائد والفرائد والعلوم النافعة من شرق البلاد وغربها، عن طريق هذه الوسيلة التي تعد من نعم الله العظيمة على عبادة متى سخروها للعلم النافع. كما كان من دعاء النبي -صلى الله عليه وسلم- (اللهم أنفعني بما علمتني، وعلمي ما ينفعني وزدني علماً)^(٥٢).

قال سعيد بن جبير رحمه الله: لا يزال الرجل عالماً ما تعلم، فإذا ترك التعلم وظن أنه قد استغنى واكتفى بما عنده فهو أجهل ما يكون)^(٥٣) قيل لابن المبارك رحمه الله: إلى متى تكتب العلم؟ قال: لعل الكلمة التي انتفع بها لم أكتبها بعد^(٥٤).

قال بعض العلماء: لو كنا نطالب العلم لنبلغ غايته، فقد بدأنا العلم بالنقيصة، ولكننا نطلبه لننقص في كل يوم من الجهل ونزداد في كل يوم من العلم^(٥٥). فالتعلم لا ينقطع بالحصول على الشهادة العلمية، وإنما بحره واسع لا بد من خوض غماره من قبل المعلم، خاصة وأن تلك الشهادة ما هي إلا مفتاح الولوج إليه. فهذه النصوص وغيرها لتؤكد بجلاء قيمة وأهمية التنمية المهنية والتزود والدائم من التعلم وعدم الانقطاع بحال، فالعلم بحر لا ساحل له ومن أدعى الكمال فيه فهو إلى النقص أقرب. المحور الثاني: جهود التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية.

عملت وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية على تقديم ودعم برامج التنمية المهنية بأنواعها، كما عنيت الجامعة الإسلامية عناية كبيرة في تقديم العديد من برامج التنمية المهنية التي تستهدف أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم من المعيددين والمحاضرين. ويجد الباحث لزاماً عليه الوقوف عند بعض هذه الجهود الكبيرة وتقديرها وتثمين جهود القائمين عليها، وفي هذا المبحث يقدم الباحث عرضاً موجزاً لتلك الجهود وتحديداً في عمادة التطوير الأكاديمي والإداري وعمادة الجودة والاعتماد الأكاديمي وعمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، وقد وثقها الباحث من خلال زيارة تلك العمادات والالتقاء بمسؤوليها والتنسيق معهم. ومما يجدر بيانه هنا أن جهود التنمية المهنية في الجامعة الإسلامية ليست مقصورة على تلك العمادات_ وإن كان لها النصيب الأكبر منها_ والباحث يؤكد هنا إلى أهمية الجهود الأخرى للتنمية المهنية في الجامعة كجهود الكليات المختلفة وجهود عمادة البحث العلمي وجهود عمادة خدمة المجتمع وجهود عمادة تقنية المعلومات وغيرها من الجهات التي تبذل جهوداً كبيرة في برامج التنمية المهنية كل في اختصاصه، وهي محل تقدير وعناية الباحث، إلا أن هذا البحث يركز بشكل أساسي على جهود العمادات الثلاث الأنفة الذكر، وهو ما سيوضحه الباحث في الأسطر التالية:

جهود عمادة التطوير الأكاديمي والإداري.

تمثل عمادة التطوير الأكاديمي والإداري العمود الفقري في برامج التنمية المهنية المقدمة في الجامعة، حيث تسعى حثيثة إلى وضع الخطط والبرامج التي من شأنها الارتقاء بعضو هيئة التدريس وإكسابه العديد من المهارات التي تتطلبها أدواره المهنية المختلفة وخاصة ما يتعلق بالتدريس، إضافة إلى البحث العلمي والإدارة الأكاديمية، وتستعرض البحث هنا أهم تلك البرامج البرامج التدريبية لعمادة التطوير الأكاديمي والإداري للعام ١٤٣٣-١٤٣٤هـ:

(٥٢) سبق تخريجه ص ٧

(٥٣) ابن جماعة، تذكرة السامع والمتكلم في أدب العالم والمتعلم ص ٦٠ .

(٥٤) الذهبي، سير أعلام النبلاء (٤٠٧/٨).

(٥٥) الماوردي، أدب الدنيا والدين (٣٨/١).

م	المشروع	عدد الورش	عدد المشاركين
١	مشروع إعداد الأساتذ الجامعي (برنامج تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس)	٨	١٨٣
٢	مشروع إعداد الأساتذ الجامعي (برنامج تنمية مهارات المحاضرين)	٩	١٧٦
٣	مشروع إعداد الأساتذ الجامعي (برنامج تهيئة المعيدین)	٩	١٩١
٤	مشروع التدريب على أساليب التقويم الحديثة في الكليات	٣١	٦٢٥
٥	مشروع التدريب على استراتيجيات التدريس الفعال في الكليات	٣١	٥٨٦
٦	مشروع التدريب على استخدام البرامج التعليمية الإلكترونية	٢٥	٢٤٨
٧	مشروع تهيئة الموظفين الجدد	٥	٤٤٠
٨	دورات معهد الخليج لتعليم اللغة الإنجليزية	٦ مستويات	٣٠
٩	دورات تدريبية للقيادات العليا بالخارج	٤	١٢٥
١٠	ورشة مركز القيادة الأكاديمية	١	٢٥
١١	ورشة مركز مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية	١	٨٠
١٢	ورشة عمل وحلقة نقاش مع مدير جامعة التكنولوجيا	١	٥٦
١٣	مشروع التدريب في المركز الوطني للتعليم الإلكتروني	٢	١٢
١٤	دورات معهد الإدارة (الحلقات التطبيقية)	-	٦٦
	المجموع	١٣٦	٣٧٦٠

مشروع إعداد الأساتذ الجامعي: ويشمل

١- تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس. ٢- تنمية مهارات المحاضرين. ٣-هيئة المعيدین

م	عنوان البرنامج	عدد الورش	عدد المشاركين
١	تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس	٨	١٨٣
٢	تنمية مهارات المحاضرين	٩	١٧٦
٣	تهيئة المعيدین	٩	١٩١
	المجموع الكلي	٢٧	٥٤١

مشروعات الكليات:

م	الكليات	أساليب التقويم الحديثة	استراتيجيات التدريس الفعال	المجموع الكلي
١	كلية الحديث الشريف والدراسات الإسلامية	١٠١	٨٣	١٨٤
٢	كلية القرآن الكريم والدراسات الإسلامية	٨٠	٨٤	١٦٤
٣	كلية الدعوة وأصول الدين	٧٦	٧٦	١٥٢
٤	كلية الشريعة	١٠٧	١١١	٢١٨
٥	كلية اللغة العربية	١١٨	٩١	٢٠٩
٦	معهد تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها	١٤٣	١٤١	٢٨٤
	المجموع	٦٢٥	٥٨٦	١٢١١
٧	مشروعات عمادة التعلم عن بعد			٢٤٨
	المجموع الكلي			١٤٥٩

مشروع التدريب على أساليب التقويم الحديثة في كلية الحديث الشريف والدراسات الإسلامية
الورش التدريبية:

م	عنوان الورشة	مدّة الورشة	عدد مرات التنفيذ	عدد المشاركين
١	أساليب تقويم الأداء	٥ ساعات	١	٢٣
٢	التغذية الراجعة	٥ ساعات	١	١٩
٣	تقويم الأعمال البحثية	٥ ساعات	١	٢٦
٤	توظيف التقييم للتطوير	٥ ساعات	١	١٧
٥	ملف الإنجاز	٥ ساعات	١	١٦
المجموع				
			٥	١٠١

مشروع التدريب على أساليب التقويم الحديثة بكلية القرآن الكريم والدراسات الإسلامية الورش التدريبية:

م	عنوان الورشة	مدة الورشة	مرات التنفيذ	عدد المشاركين
١	التعريف بأسلوب الاختبارات التحريرية والشفهية، وبيان أهميته، وكيفية تطبيقه.	٥ ساعات	١	١٨
٢	التعريف بأسلوب النقاش والملاحظة، وبيان أهميته، وكيفية تطبيقه.	٥ ساعات	١	١٧
٣	التعريف بأسلوب تقييم البحوث، وبيان أهميته، وكيفية تطبيقه.	٥ ساعات	١	١٤
٤	التعريف بأسلوب الاستبانات التقييمية، وبيان أهميته، وكيفية تطبيقه.	٥ ساعات	١	١٩
٥	التعريف بأسلوب الاختبارات الإلكترونية، وبيان أهميته، وكيفية تطبيقه.	٥ ساعات	١	١٢
المجموع				
			٥	٨٠

مشروع التدريب على أساليب التقويم الحديثة في كلية الدعوة وأصول الدين الورش التدريبية:

م	عنوان الورشة	مدة الورشة	مرات التنفيذ	عدد المشاركين
١	إستراتيجية تقويم أداء الطلاب	٥ ساعات	١	١٩
٢	إستراتيجية التقويم الأصيل	٥ ساعات	١	١٧
٣	إستراتيجية التقويم البديل	٥ ساعات	١	٩
٤	إستراتيجية التقويم الصفي	٥ ساعات	١	١٥
٥	إستراتيجية التقويم التشخيصي	٥ ساعات	١	١٣
المجموع				
			٥	٧٣

مشروع التدريب على أساليب التقويم الحديثة في كلية الشريعة الورش التدريبية:

م	عنوان الورشة	مدة الورشة	مرات التنفيذ	عدد المشاركين
١	استخدام أسلوب (الاختبارات التحريرية) في التقويم	٥ ساعات	٢	٣٨
٢	استخدام أسلوب (التكليفات البحثية) في التقويم	٥ ساعات	١	١٥
٣	استخدام أسلوب (الملاحظة) في التقويم	٥ ساعات	١	١٧
٤	استخدام أسلوب (الحوار والمناقشة) في التقويم	٥ ساعات	١	٢١
٥	استخدام أسلوب (ملف الإنجاز) بورتفوليو	٥ ساعات	١	١٦
المجموع				
			٦	١٠٧

مشروع التدريب على أساليب التقويم الحديثة بمعهد تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها الورش التدريبية:

م	عنوان الورشة	مدة الورشة	مرات التنفيذ	عدد المستفيدين
١	التقويم الشامل والتقويم الأصيل للمهارات اللغوية	٥ ساعات	١	٢٧
٢	تقويم الأداء (ملف الإنجاز - بطاقة الملاحظة)	٥ ساعات	١	٢٥
٣	بناء الاختبارات التحصيلية	٥ ساعات	١	٢٩
٤	الاختبارات الشفهية: بنائها وتطبيقها	٥ ساعات	١	٣١
٥	التغذية الراجعة المباشرة، وتصحيح التكاليف	٥ ساعات	١	٣١
	المجموع		٥	١٤٣

مشروع التدريب على أساليب التقويم الحديثة بكلية اللغة العربية الورش التدريبية:

م	عنوان الورشة	مدة الورشة	مرات التنفيذ	عدد المستفيدين
١	تقويم الأعمال البحثية	٥ ساعات	١	٢٨
٢	أساليب تقويم الأداء	٥ ساعات	١	٢٦
٣	التغذية الراجعة	٥ ساعات	١	٣٢
٤	بناء الاختبارات التحصيلية	٥ ساعات	١	٢٠
٥	التقويم الذاتي	٥ ساعات	١	١٢
	المجموع		٥	١١٨

مشروع التدريب على استراتيجيات التدريس الفعال في كلية الدعوة وأصول الدين الورش التدريبية:

م	عنوان الورشة	مدة الورشة	مرات التنفيذ	عدد المشاركين
١	إستراتيجية التعلم التعاوني	٥ ساعات	١	٢٠
٢	إستراتيجية حل المشكلات	٥ ساعات	١	١١
٣	إستراتيجية البحث والاستكشاف	٥ ساعات	١	١٧
٤	إستراتيجية العصف الذهني	٥ ساعات	١	١٣
٥	إستراتيجية التفكير الإبداعي	٥ ساعات	١	١٥
	المجموع		٥	٧٦

مشروع التدريب على استراتيجيات التدريس الفعال في كلية الشريعة الورش التدريبية:

م	عنوان الورشة	مدة الورشة	مرات التنفيذ	عدد المشاركين
١	استخدام استراتيجيات (التعلم التعاوني) في التدريس	٥ ساعات	١	١٨
٢	استخدام استراتيجيات (العصف الذهني) في التدريس	٥ ساعات	١	١٥
٣	استخدام استراتيجيات (لعب الأدوار) في التدريس	٥ ساعات	١	١٨
٤	استخدام استراتيجيات (حل المشكلات) في التدريس	٥ ساعات	١	٢٠
٥	استخدام استراتيجيات (المحاضرة العلمية) في التدريس	٥ ساعات	٢	٤٠
	المجموع		٦	١١١

مشروع التدريب على استراتيجيات التدريس الفعال في معهد تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها الورش التدريبية:

م	عنوان الورشة	مدة الورشة	عدد مرات التنفيذ	عدد المشاركين
١	التدريس التبادلي	٥ ساعات	١	٢٩
٢	التعلم التعاوني	٥ ساعات	١	٢٩

٢٩	١	٥ ساعات	التعلم النشط	٣
٢٤	١	٥ ساعات	حل المشكلات	٤
٣٠	١	٥ ساعات	تمثيل الأدوار	٥
١٤١	٥		المجموع	

مشروع التدريب على استراتيجيات التدريس الفعال بكلية اللغة العربية الورش التدريبية:

م	عنوان الورشة	مدة الورشة	عدد مرات التنفيذ	عدد المشاركين
١	التعلم النشط	٥ ساعات	١	١٦
٢	التعلم التعاوني	٥ ساعات	١	٢٥
٣	التعلم المعتمد على التفكير	٥ ساعات	١	١٥
٤	حل المشكلات	٥ ساعات	١	١٨
٥	التواصل الإلكتروني مع الطلاب	٥ ساعات	١	١٧
	المجموع		٥	٩١

مشروع التدريب على استراتيجيات التدريس الفعال في كلية الحديث الشريف والدراسات الإسلامية الورش التدريبية:

م	عنوان الورشة	مدة الورشة	مرات التنفيذ	عدد المشاركين
	التعلم النشط	٥ ساعات	١	١٣
	التعلم التعاوني	٥ ساعات	١	١٧
	التعليم المعتمد على التفكير	٥ ساعات	١	١٩
	استخدام التقنيات الحديثة في التعليم	٥ ساعات	١	١٦
	استخدام إستراتيجية (المحاضرة العلمية) في التدريس	٥ ساعات	١	١٨
	المجموع		٥	٨٣

مشروع التدريب على استراتيجيات التدريس الفعال بكلية القرآن الكريم والدراسات الإسلامية الورش التدريبية:

م	عنوان الورشة	مدة الورشة	مرات التنفيذ	عدد المشاركين
١	التعريف بإستراتيجية الحوار والمناقشة، وبيان أهميتها، وكيفية تطبيقها على المقررات الدراسية	٥ ساعات	١	١٧
٢	التعريف بإستراتيجية التقليد والمحاكاة، وبيان أهميتها، وكيفية تطبيقها على المقررات الدراسية	٥ ساعات	١	١٨
٣	التعريف بإستراتيجية التعلم التعاوني، وبيان أهميتها، وكيفية تطبيقها على المقررات الدراسية	٥ ساعات	١	٢٠
٤	التعريف بإستراتيجية الأسلوب العملي التطبيقي، وبيان أهميتها، وكيفية تطبيقها على المقررات الدراسية	٥ ساعات	١	١٠
٥	التعريف بإستراتيجية التعلم الذاتي، وبيان أهميتها، وكيفية تطبيقها على المقررات الدراسية	٥ ساعات	١	١٩
	المجموع		٥	٨٤

مشروع التدريب على استخدام البرامج التعليمية الإلكترونية بالتعاون مع عمادة التعليم عن بعد
الورش التدريبية:

م	عنوان الورشة	عدد مرات التنفيذ	عدد المشاركين
١	تصميم الاختبارات الإلكترونية	٤	٣٩
٢	التدريب على استخدام المعمل التفاعلي في التدريس	٢	٢٠
٣	استخدام برنامج العروض التقديمية في التدريس	٢	١٧
٤	استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في العملية التعليمية	٤	٤٥
٥	التصميم التعليمي للمقررات الإلكترونية	٤	٤٥
٦	تطوير المقررات الإلكترونية باستخدام الكورس لاب	٩	٨٢
	المجموع	٢٥	٢٤٨

جهود عمادة الجودة والاعتماد الأكاديمي.

بذلت عمادة الجودة والاعتماد الأكاديمي جهوداً بارزة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية خاصة في موضوع تحقيق الجودة والاعتماد الأكاديمي ومن تلك الجهود:

الورش واللقاءات التي نفذتها العمادة في العام الجامعي: ١٤٣٠ / ١٤٣١ هـ:			
م	اسم الورشة	المستهدفون	عدد مرات إقامتها
١	مفهوم ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في التعليم العالي	القياديون بالجامعة	مرة واحدة
٢	الجودة مفاهيم وآليات	منسوبي الكليات ومعهد تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها	(٦) مرات
٣	مقدمة عامة عن التقويم الذاتي	فرق الجودة بالكليات ومعهد تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها	مرة واحدة
٤	التقويم الذاتي البرامجي	فرق الجودة بالكليات ومعهد تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها	(٦) مرات
٥	التقويم الذاتي المؤسسي	فرق عمل الجودة في التقويم الذاتي المؤسسي	مرة واحدة،
٦	التقويم الذاتي (المشكلات والحلول)	فرق عمل الجودة في التقويم الذاتي المؤسسي والبرامجي	مرة واحدة
٧	صياغة الرسالة	فرق الجودة في جميع جهات الجامعة الأكاديمية والإدارية	(٨) مرات
٨	صياغة الرؤية والأهداف الإستراتيجية	منسوبي معهد تعليم اللغة العربية	مرة واحدة

١٢٠	(٦) مرات	فرق الجودة في جهات الجامعة الأكاديمية والإدارية	التخطيط الإستراتيجي	٩
٣٥	مرة واحدة في مدينة ينبع	قيادات الجامعة العليا، والعمداء، ومديرو الإدارات	صياغة الأهداف الإستراتيجية للجامعة الإسلامية	١٠
٧٩٥	إجمالي عدد المشاركين	(٣٢) ورشة	إجمالي عدد الورش	
ورش العمل التي نظمتها الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي في الفصل الثاني من العام الجامعي ١٤٣٠ / ١٤٣١ هـ وحضرها مرشحون من الجامعة الإسلامية				
١	١	من فرق عمل الجودة	الدراسة الذاتية (باللغة الإنجليزية)	١
٢	١	من فرق عمل الجودة	الاعتماد الأكاديمي (باللغة الإنجليزية)	٢
٣	١	من فرق عمل الجودة	الإرشاد الأكاديمي (باللغة الإنجليزية)	٣
٤	٢	من فرق عمل الجودة	توصيف البرامج وإعداد التقارير (باللغة العربية)	٤
٥	٢	من فرق عمل الجودة	التقويم البرامجي (باللغة العربية)	٥
٦	٢	من فرق عمل الجودة	الدراسة الذاتية (باللغة العربية)	٦
٢١	إجمالي عدد المشاركين	(٩) ورش	إجمالي عدد الورش	
(٤١) ورشة			إجمالي كل الورش في العام الجامعي ١٤٣٠/١٤٣١ هـ	
(٨١٦) مشاركاً			إجمالي عدد المشاركين في الورش في العام الجامعي ١٤٣٠/١٤٣١ هـ	

الورش واللقاءات التي نفذتها العمادة في العام الجامعي: ١٤٣١هـ/١٤٣٢هـ				
م	اسم الورشة	المستهدفون	عدد مرات إقامتها	عدد المشاركين
١	إعداد ملف المقرر	أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم	٦	٣٩١
	إجمالي عدد الورش	(٦) ورش	إجمالي عدد المشاركين	٣٩١
ورش تم تنفيذها في إطار مذكرة التفاهم وعقد الخدمات مع الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا				

٧٠	مرة واحدة لمدة ثلاثة أيام في المدينة المنورة	فرق عمل الجودة بالجامعة	كتابة المؤشرات وتطبيقها في مجالات التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع لفرق عمل الجودة بالجامعة	١
٢٠٠	مرتان لمدة يومين لكل ورشة في المدينة المنورة	أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بالجامعة	كتابة حسيطة التعلم للبرامج والمساقات وعلاقتها بالتقويم البديل/المكمل	٢
١٢	مرة واحدة في ماليزيا	القياديون في التطوير والجودة بالجامعة	برنامج تدريب المدربين في ضمان الجودة في التعليم العالي للقياديين في التطوير والجودة بالجامعة	٣
١٢	مرة واحدة في ماليزيا	القياديون في التطوير والجودة بالجامعة	برنامج تدريب كبير مرآعي الجودة (أيزو ٩٠٠١) للقياديين في التطوير والجودة بالجامعة	٤
١٦٠	مرتان لمدة يومين لكل ورشة في المدينة المنورة	الهيئة التدريسية والتعليمية بالجامعة	استراتيجيات التدريس الحديثة	٥
٤٥٤	إجمالي عدد المشاركين	(٧) ورش	إجمالي عدد الورش	

ورش العمل التي نظمتها الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي في الفصل الأول من العام الجامعي ١٤٣١ / ١٤٣٢ هـ وحضرها مرشحون من الجامعة الإسلامية				
٢	١	من فرق عمل الجودة	معايير ومقاييس التقويم البرآمي (باللغة العربية)	١
٢	١	من فرق عمل الجودة	توصيف البرامج وتقاريرها السنوية (باللغة العربية)	٢
٢	١	من فرق عمل الجودة	ضمان الجودة والتقويم البرآمي (باللغة العربية)	٣
٢	١	من فرق عمل الجودة	ضمان الجودة والتقويم المؤسسي (باللغة العربية)	٤
٢	١	من فرق عمل الجودة	إدارة وإعداد الدراسة الذاتية للبرنامج (باللغة العربية)	٥
٢	١	من فرق عمل الجودة	التقويم الذاتي الأولي والتخطيط الإستراتيجي للجودة؛ (باللغة العربية)	٦
١	١	من خبراء عمادة الجودة	استراتيجيات التدريب الفعال (باللغة الإنجليزية)	٧

٨	وجوده تحليل البيانات وإنتاج التقارير (باللغة الإنجليزية)	من خبراء عمادة الجودة	١	١
٩	والتحضير للمراجعة الخارجية (باللغة الإنجليزية)	من خبراء عمادة الجودة	١	١
١٠	ومخرجات التعلم (باللغة الإنجليزية)	من خبراء عمادة الجودة	١	١
١٦	إجمالي عدد الورش	(١٠) ورش	إجمالي عدد المشاركين	١٦

ورش العمل التي نظمتها الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي في الفصل الثاني من العام الجامعي ١٤٣١ / ١٤٣٢ هـ وحضرها مرشحون من الجامعة الإسلامية				
١	متطلبات التأهل للاعتماد المؤسسي والبرامجي (باللغة العربية)	من فرق عمل الجودة	١	٣
٢	ومؤشرات الأداء والمقارنات المرجعية (باللغة العربية)	من فرق عمل الجودة	١	٤
٣	ملتقى مسؤولي مراكز الجودة (باللغة العربية)	من فرق عمل الجودة	١	٢
٤	توصيف المقرر والخبرة الميدانية وتقاريرها (باللغة العربية)	من فرق عمل الجودة	١	٣
٥	توصيف البرامج وتقاريرها السنوية (باللغة العربية)	من فرق عمل الجودة	١	٣
٦	إجراء دراسات لجودة وتحليل البيانات والتقارير (باللغة الإنجليزية)	من خبراء عمادة الجودة	١	١
٧	ومخرجات التعلم (باللغة الإنجليزية)	من خبراء عمادة الجودة	١	١
٨	تخطيط وإجراء الدراسة الذاتية للاعتماد المؤسسي (باللغة الإنجليزية)	من خبراء عمادة الجودة	١	١
١٨	إجمالي عدد الورش	(٨) ورش	إجمالي عدد المشاركين	١٨
إجمالي كل الورش في العام الجامعي ١٤٣١/١٤٣٢ هـ		(٣١) ورشة		
إجمالي عدد المشاركين في الورش في العام الجامعي ١٤٣١/١٤٣٢ هـ		(٨٧٩) مشاركاً		

الورش واللقاءات التي نفذتها العمادة في العام الجامعي: ١٤٣٢/١٤٣٣ هـ				
م	اسم الورشة	المستهدفون	عدد مرات إقامتها	عدد المشاركين
١	الجودة: مفاهيم وآليات	منسوبو المعاهد والدور	أربع مرات	١٦٤
٢	مخرجات تعلم البرامج الأكاديمية وفقاً لمتطلبات الاعتماد	فرق الجودة بالكليات ومعهد تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها	١	٤٥
	إجمالي عدد الورش	(٥) ورش	إجمالي عدد المشاركين	٢٠٩

ورش العمل واللقاءات التي نظمتها الجامعة الإسلامية بالتعاون مع الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي ضمن مشروع التقويم التطويري			
١	ضمان الجودة والتقويم المؤسسي والبرامجي	فرق التقويم التطويري	٧٠
٢	تقرير الدراسة الذاتية للجامعة والبرامج	فرق التقويم التطويري	٧٠
٣	توصيف البرامج والمقررات وتقاريرها	فرق التقويم التطويري	٤٥
١٨٥	إجمالي عدد الورش	(٣) ورش	إجمالي عدد المشاركين

ورش تم تنفيذها في إطار مذكرة التفاهم وعقد الخدمات مع الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا			
١	برنامج دور القيادات الأكاديمية والإدارية في تعزيز الجودة وتحقيق الاعتماد الأكاديمي	قيادات الجامعة الأكاديمية والإدارية	ثلاث مرات بماليزيا
١٠٠	إجمالي عدد الورش	(٣) ورش	إجمالي عدد المشاركين

ورش العمل التي نظمتها الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي في الفصل الأول من العام الجامعي ١٤٣٢/١٤٣٣هـ وحضرها مرشحون من الجامعة الإسلامية			
١	تدريب المراجعين الخارجيين (باللغة العربية)	من فرق عمل الجودة	١
٢	مقدمة لنظام الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد (باللغة العربية)	من فرق عمل الجودة	١
٣	ضمان الجودة والتقويم البرامجي (باللغة العربية)	من فرق عمل الجودة	١
٤	توصيف البرامج والمقررات وتقاريرها (باللغة العربية)	من فرق عمل الجودة	١
٥	مؤشرات الأداء والمقارنة المرجعية (باللغة العربية)	من فرق عمل الجودة	١
٦	إعداد تقرير الدراسة الذاتية للمؤسسة التعليمية (باللغة العربية)	من فرق عمل الجودة	١
٧	إعداد تقرير الدراسة الذاتية للبرنامج (باللغة العربية)	من فرق عمل الجودة	١
٨	نواتج التعلم؛ (باللغة العربية)	من فرق عمل الجودة	١
٩	مخرجات البرامج والمقررات (باللغة الإنجليزية)	من فرق عمل الجودة	١
١٠	استراتيجيات التدريس والتعلم والتعليم (باللغة الإنجليزية)	من فرق عمل الجودة	١
١١	تحليل البيانات ونظم كتابة التقارير بناء على متطلبات الهيئة	من فرق عمل الجودة	١
١٢	متطلبات الجودة في التعليم عن بعد والتعلم الإلكتروني (باللغة الإنجليزية)	من فرق عمل الجودة	١

١٣	ومؤشرات الأداء: تطبيقاتها والتكامل بينها (باللغة الإنجليزية)	من فرق عمل الجودة	١	١
	إجمالي عدد الورش	(١٣) ورشة	إجمالي عدد المشاركين	٢٥

ورش العمل التي نظمتها الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي في الفصل الثاني من العام الجامعي ١٤٣٢/١٤٣٣ هـ وحضرها مرشحون من الجامعة الإسلامية				
١	تحسين ومراقبة جودة التعليم	من فرق عمل الجودة	١	١
٢	الدعم التعليمي للطلاب وخدمات الإرشاد	من فرق عمل الجودة	١	٢
٣	تخطيط وإدارة جودة الأنشطة البحثية	من فرق عمل الجودة	١	١
٤	إجمالي عدد الورش	(٣) ورش	إجمالي عدد المشاركين	٤
إجمالي كل الورش في العام الجامعي ١٤٣٢/١٤٣٣ هـ (٢٧) ورشة				
إجمالي عدد المشاركين في الورش في العام الجامعي ١٤٣٢/١٤٣٣ هـ (٥٢٣) مشاركاً				

ورش العمادة في العام الجامعي ١٤٣٣/١٤٣٤ هـ:

ورش تم تنفيذها في إطار مذكرة التفاهم وعقد الخدمات مع الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا				
م	اسم الورشة	المستهدفون	عدد مرات إقامتها	عدد المشاركين
١	الاعتماد الأكاديمي أهميته وخطواته وماذا بعد الحصول عليه	فرق عمل الجودة بالجامعة	مرة واحدة في المدينة المنورة	٨٥
٢	برنامج دور القيادات الأكاديمية والإدارية في تعزيز الجودة وتحقيق الاعتماد الأكاديمي	قيادات الجامعة الأكاديمية والإدارية	المجموعة الرابعة	٢٢
	إجمالي عدد الورش	ورشة واحدة	إجمالي عدد المشاركين	١٠٧

الندوات التي نظمتها مشروعات مواءمة الخطط الدراسية في الكليات ومعهد تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها من العام الجامعي ١٤٣٣ / ١٤٣٤ هـ				
١	ندوات المستفيدين حول مخرجات التعلم في الكليات ومعهد تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها	جهات العمل أعضاء هيئة التدريس بالجهة طلاب الكلية والمعهد	٦	٤٨٥
٢	ندوات المستفيدين لعرض الخطة الدراسية المقترحة في الكليات ومعهد تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها	جهات العمل أعضاء هيئة التدريس بالجهة طلاب الكلية والمعهد	٦	٤٧٧
	الإجمالي	(١٢) ندوة	إجمالي عدد المشاركين	٩٦٢

الدورات التي نظمتها مشروعات أدلة السياسات والإجراءات من العام الجامعي ١٤٣٣ / ١٤٣٤ هـ				
١	دورة إعداد دليل السياسات والإجراءات للعمادات المساندة	أعضاء فريق المشروع	١	١٣
٢	دورة إعداد دليل السياسات والإجراءات	أعضاء فريق	١	١٥

		المشروع	للإدارات	
٢٧	١	أعضاء فريق المشروع	دورة إعداد دليل السياسات والإجراءات للجهات التعليمية وشؤون الموظفين والإدارة المالية	٣
٥٥	إجمالي عدد المشاركين	(٣) دورات	الإجمالي	

ورش العمل التي نظمتها مشروعات الدراسة الذاتية للجامعة الإسلامية وبرامج البكالوريوس بالكليات ودبلوم معهد تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها من العام الجامعي ١٤٣٣ / ١٤٣٤ هـ				
١٦	١	أعضاء فرق المشروع	مقاييس التقويم الذاتي	١
١٦	١	أعضاء فرق المشروع	التحليل الرباعي	٢
٥٧	١	أعضاء فرق المشاريع	البيانات الإحصائية	
٥٣	١	أعضاء فرق المشاريع	مؤشرات الأداء المطلوبة للجامعة الإسلامية	٣
٥٣	١	أعضاء فرق المشاريع	المقارنة المرجعية	٤
٣٦١	٦	أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم	استبانة تقويم المقرر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم	٥
٥٠٥	٦	طلاب برامج البكالوريوس	استبانة تقويم المقرر من وجهة نظر طلاب برامج البكالوريوس	٦
١٠٦١	إجمالي عدد المشاركين	(١٥) ورشة	إجمالي عدد الورش	

ورش العمل التي نظمتها الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي في الفصل الأول من العام الجامعي ١٤٣٣ / ١٤٣٤ هـ - وحضرها مرشحون من الجامعة الإسلامية				
٢	١	من فرق عمل الجودة	ضمان الجودة والتقويم المؤسسي والبرامجي	١
٢	١	من فرق عمل الجودة	مخرجات التعلم للبرامج (باللغة الإنجليزية)	٢
٣	١	من فرق عمل الجودة	جودة تقويم الطلاب (باللغة الإنجليزية)	٣
٣	١	من فرق عمل الجودة	إنشاء نظام تقارير وتحليل البيانات وفق متطلبات الهيئة الوطنية (باللغة الإنجليزية)	٤
٢	١	من فرق عمل الجودة	توصيف البرامج وتقاريرها السنوية	٥
٢	١	من فرق عمل الجودة	مؤشرات الأداء والمقارنة المرجعية	٦
٢	١	من فرق عمل الجودة	جودة التخطيط والإدارة (باللغة الإنجليزية)	٧
٤	٢	من فرق عمل الجودة	إعداد تقرير الدراسة الذاتية للمؤسسة	٨
٢	١	من فرق عمل الجودة	إعداد تقرير الدراسة الذاتية للبرنامج	٩
٢	١	من فرق عمل الجودة	توصيف البرامج والمقررات وتقاريرها	١٠
٢	١	من فرق عمل الجودة	مؤشرات الأداء والمقارنة المرجعية	١١
٤	٢	من فرق عمل الجودة	مخرجات تعلم البرنامج (عربي وانجليزي)	١٢
٢	١	من فرق عمل الجودة	تقويم أعضاء هيئة التدريس	١٣
٣٢	إجمالي	(٨) ورش	إجمالي عدد الورش	١٤

	عدد المشاركين		
--	---------------	--	--

برامج في الإجازة الصيفية للعام الجامعي ١٤٣٣/١٤٣٤هـ			
١	دورة في اللغة الإنجليزية	من فرق عمل الجودة	مرة واحدة في ماليزيا
٢٢			(٤٧)
إجمالي عدد المشاركين في الدورات واللقاءات الورش للعام الجامعي ١٤٣٣/١٤٣٤هـ		الإجمالي	
٢٢٣٩ (مشاركاً)			

المحور الثالث: عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد.

م	اسم الدورة	اسم المدرب	المستفيدين	مرات التنفيذ	عدد المشاركين
١	استخدام الفصول الذكية	م. عارف شاهين	أعضاء هيئة التدريس بمعهد تعليم اللغة العربية	١	١٦
٢	استخدام الفصول الذكية	م. عارف شاهين	أعضاء هيئة التدريس بكلية الشريعة	١	١٩
٣	استخدام الفصول الذكية	م. عارف شاهين	أعضاء هيئة التدريس بكلية الحديث	١	١٤
٤	استخدام الفصول الذكية	م. عارف شاهين	أعضاء هيئة التدريس بجميع الكليات	١	١٦
٥	تطوير المقررات الإلكترونية باستخدام برنامج (الكورس لآب)	د. أحمد أبو العز	أعضاء هيئة التدريس في كليتي الدعوة والشريعة	١	٦
٦	تطوير المقررات الإلكترونية باستخدام برنامج (الكورس لآب)	د. أحمد أبو العز	أعضاء هيئة التدريس في كلية القرآن الكريم	١	١٠
٧	تطوير المقررات الإلكترونية باستخدام برنامج (الكورس لآب)	د. أحمد أبو العز	أعضاء هيئة التدريس في كلية الحديث	١	١١
٨	تطوير المقررات الإلكترونية باستخدام برنامج (الكورس لآب)	د. أحمد أبو العز	أعضاء هيئة التدريس في كلية الحديث	١	٨
٩	التدريب على استخدام أجهزة الأستوديو التعليمي	م. مراد عبد الباسط	منسبوا عمادة التعليم عن بعد	١	٤
١٠	تطوير المقررات الإلكترونية باستخدام برنامج (الكورس لآب)	د. أحمد أبو العز	أعضاء هيئة التدريس في معهد تعليم اللغة العربية	١	٦
١١	تطوير المقررات الإلكترونية باستخدام برنامج (الكورس لآب)	د. أحمد أبو العز	أعضاء هيئة التدريس في	١	١٢

		الكليات العلمية وكلية الشريعة		(لاب)	
٦٢	١	أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية وكلية الشريعة	د. أحمد أبو العز	التصميم التعليمي للمقررات الإلكترونية	١٢
٣٩	٤	أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية وكلية الشريعة	د. أحمد أبو العز	استخدام برنامج الكورس لاب في تصميم المقررات التعليمية	١٣
٥٥	٦	أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية وكلية الشريعة	د. أحمد أبو العز	تصميم الاختبارات الإلكترونية	١٤
٦٢	٦	أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية وكلية الشريعة	د. محمد عبد الوهاب	استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في التدريس	١٥
٦٠	٥	أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية وكلية الشريعة	د. محمد عبد الوهاب	التدريب على استخدام المعمل التفاعلي في التدريس	١٦
٥٣	٥	أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية وكلية الشريعة	د. محمد عبد الوهاب	استخدام برنامج العروض التقديمية في التدريس	١٧

م	اسم الدورة	عدد الدورات	عدد المستخدمين
١	التصميم التعليمي الإلكتروني	١	١٠
٢	التعليم الإلكتروني وأدواته	١	١٠
٣	بناء الاختبارات الإلكترونية	١	٢١
٤	تصميم عروض تقديمية باستخدام برنامج البوربوينت	١	١٦
٥	تصميم نماذج متحركة باستخدام الفلاش	١	١٧
٦	تصميم المقررات الإلكترونية	٤	٨٧
٧	بناء المقررات الإلكترونية	١	١٣
٨	دورة نظام إدارة التعلم الإلكتروني وجسور	٤	٨٠
٩	تصميم المقررات الإلكترونية باستخدام برنامج الكورس لاب	٥	٦٥
١٠	ندوة بعنوان (التعليم عن بعد وتحدي معايير الجودة العالمية)	١	مفتوح

إجراءات الدراسة الميدانية:

أولاً- منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي لأنه يتناسب مع أهداف الدراسة الحالية، حيث تهدف إلى الكشف عن معوقات برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، والكشف عن دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة التي تعزى

لمتغيرات: الدرجة العلمي، والكلية، والخبرة المهنية، وعدد الدورات التدريبية، الأمر الذي يتطلب استطلاع آراء أفراد العينة، ثم جمع البيانات وتحليلها بهدف الوصول إلى النتائج والتعميمات.

ثانياً- مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، وقد بلغ عددهم (٣٦٤) عضواً في الفصل الأول من العام الجامعي ١٤٣٨/١٤٣٩هـ.

ثالثاً- عينة الدراسة:

تمّ تطبيق أداة الدراسة على عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، وقد بلغت العينة في صورتها النهائية (٩٢) عضو هيئة تدريس، بنسبة (٢٥,٢%) من المجتمع الكلي للدراسة، كما هو موضح في الجدول (١).

جدول (١):

توزيع أفراد العينة وفق متغيرات الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية	
الدرجة العلمية	أستاذ مساعد	46	50.0	
	أستاذ مشارك	35	38.0	
	أستاذ	11	12.0	
	المجموع	92	100	
الكلية	الشريعة	23	25.0	
	الدعوة	37	40.2	
	القرآن الكريم	11	12.0	
	اللغة العربية	5	5.4	
	الحديث الشريف	7	7.6	
	معهد تعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها	5	5.4	
	علوم الحاسبات	4	4.3	
	المجموع	92	100	
	الخبرة المهنية	أقل من ٥ سنوات	6	6.5
		من ٥ إلى ١٠ سنوات	18	19.6
من ١٠ إلى ١٥ سنة		17	18.5	
أكثر من ١٥ سنة		51	55.4	
المجموع		92	100	
عدد الدورات التدريبية	أقل من ٥ دورات تدريبية	34	37.0	
	5-10 دورات تدريبية	25	27.2	
	10-15 دورة تدريبية	15	16.3	
	15 أكثر دورة تدريبية	18	19.6	
	المجموع	92	100	

توضح البيانات المدونة في الجدول رقم (١) والمتعلقة بالخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة أن الأساتذة المساعدين يشكلون 50% كأعلى نسبة من مجموع أفراد العينة بحسب الدرجة العلمية، مقابل حصول الأساتذة على أقل نسبة، وهي ١٢%.

كما يمثل أعضاء هيئة التدريس بكلية الدعوة وأصول الدين الفئة الأعلى بحسب متغير الكلية، بنسبة 40.2% من مجموع أفراد العينة، مقابل حصول أعضاء هيئة التدريس بكلية علوم الحاسبات على أقل نسبة، وهي 4.3%.

أما على مستوى الخبرة المهنية، فكانت أعلى نسبة لدى أعضاء هيئة التدريس ذوي خبرة أكثر من ١٥ سنة، بنسبة 55.4%، فيما تمثلت أقل الفئات بحسب الخبرة في أعضاء هيئة التدريس ذوي خبرة أقل من ٥ سنوات بنسبة 6.5%.

كما يمثل أعضاء هيئة التدريس الحاصلون على أقل من ٥ دورات تدريبية الفئة الأعلى بحسب متغير الكلية، بنسبة ٣٧% من مجموع أفراد العينة، مقابل مجيء أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على 10 إلى 15 دورة تدريبية على أقل نسبة، وهي 16.3%.

رابعاً- أداة الدراسة:

صمّم الباحث استبانة لتحقيق أهداف الدراسة، وقد تمّ إعداد الاستبانة من خلال اتباع الخطوات التالية:

١. تحديد الهدف من الاستبانة: هدفت الاستبانة إلى الكشف عن معوقات برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة.
 ٢. مصادر بناء الأداة: تمّ بناء الأدوات بالرجوع إلى الكتب والمؤلفات التربوية المتعلقة بالموضوع، والاطلاع على الدراسات السابقة.
- ١- إعداد الاستبانة في صورتها الأولية:**

قام الباحث بإعداد الاستبانة في صورتها الأولية، وقد تضمّنت ثلاثة محاور رئيسة، حيث عُني المحور الأول بمعوقات برامج التنمية المهنية بالجامعة المتعلقة بالجانب التنظيمي، وقد تضمّن (٧) عبارات، وعُني المحور الثاني بالمعوقات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس، وتضمّن (٩) عبارات، وعُني المحور الثالث بالمعوقات المتعلقة بذات البرنامج، وتضمّن (١٠) عبارات، وعُني المحور الرابع بسبل الارتقاء ببرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتضمّن (٩) عبارات، وبذلك يكون عدد عبارات الاستبانة في صورتها الأولية (٣٥) عبارة.

خامساً- صدق الاستبانة:

تمّ التأكد من صدق الاستبانة من خلال اتباع الطرق التالية:

أ- صدق المحتوى:

تمّ عرض الاستبانة في صورتها الأولية على لجنة التحكيم، حيث طُلب من المحكمين الحكم على مدى انتماء كل عبارة للمحور الذي وردت فيه، وسلامة الصياغة اللغوية للعبارة، وما يرون إضافته أو تعديله أو حذفه، وفي ضوء نتائج التحكيم، تمّ الإبقاء على جميع عبارات الاستبانة، حيث حظيت بنسب اتفاق ٨٠% فأكثر من المحكمين، كما تمّ تعديل الصياغات اللغوية لعدد من العبارات، وبناءً عليه، تمّ الاطمئنان على صدق محتوى الاستبانة.

ب- الصدق التمييزي:

فُيّم الاتساق الداخلي لكل عبارة من عبارات الاستبانة في كل محور من محاورها الثلاثة؛ وذلك من خلال فحص النسبة المئوية للعبارات ذات الارتباط المتجاوز لقيمة 0.400 مع محورها الفرعي المفترض. ويكون معدل الاتساق الداخلي لكل محور مرضياً لو كان أكثر من ٩٠% من ارتباطات العبارات بمحورها الفرعي متجاوزة للقيمة 0.400

وقد قيس الصدق التمييزي لكل عبارة بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) عضو هيئة تدريس، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة ومحورها الفرعي المفترض

مع مقارنته بالمحاور الفرعية الأخرى للاستبانة. فحينما يكون أكثر من ٨٠% من ارتباطات العبارات بمحورها الفرعي المقترض دالة وبقيم أعلى من ارتباطها بالمحاور الفرعية الأخرى فإنه يمكن اعتبار الصدق التمييزي للعبارات مرضياً.

ويبين جدول (٢) الارتباطات البينية بين العبارات المعبرة عن معوقات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة مع كل محور فرعي بالاستبانة.

جدول (٢)

الارتباطات البينية بين العبارات المعبرة عن معوقات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة مع كل محور فرعي بالاستبانة

المفردة	الجانب التنظيمي	عضو هيئة التدريس	ذات البرامج	سبل الارتقاء بالبرامج	المفردة	الجانب التنظيمي	عضو هيئة التدريس	ذات البرامج	سبل الارتقاء بالبرامج
١	.598	0.17	.315	.059	١٩	.593	.271	.786	.266
٢	.660	.258	.435	.215	٢٠	.576	.265	.795	.141
٣	.560	.086	.405	.075	٢١	.452	.258	.658	.241
٤	.584	.123	.303	.136	٢٢	.309	.256	.642	0.13
٥	.668	.003	.450	.207	٢٣	.304	.227	.603	.144
٦	.477	.205	.248	.172	٢٤	.324	.178	.629	.378
٧	.599	.286	.488	.136	٢٥	.396	.201	.599	.303
٨	.086	.550	.165	.135	٢٦	.307	.176	.689	.124
٩	.175	.672	.219	.124	٢٧	.249	.237	.259	.804
١٠	.012	.637	.067	.121	٢٨	.324	.273	.291	.796
١١	.012	.680	.133	.139	٢٩	.286	.113	.224	.840
١٢	.286	.496	.472	.067	٣٠	.261	0.06	0.178	.750
١٣	.466	.507	.341	.101	٣١	.031	.046	0.11	.783
١٤	.074	.421	.122	.197	٣٢	.114	.108	.202	.778
١٥	.325	.605	.401	.171	٣٣	.230	.083	.279	.723
١٦	.202	.629	.225	0.05	٣٤	.095	.092	.235	.736
١٧	.382	.340	.652	0.096	٣٥	.06	0.03	.08	.763
١٨	.612	.311	.760	0.045	-	-	-	-	-

يتضح من الجدول (٢) أن قيم الارتباط في المحور الأول: "معوقات برامج التنمية المهنية بالجامعة المتعلقة بالجانب التنظيمي" تراوحت بين (0,477 - 0,668)، وتراوحت في المحور الثاني: "معوقات برامج التنمية المهنية بالجامعة المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس" بين (0,421 - 0,680)، وتراوحت قيم الارتباط بالنسبة للمحور الثالث: "معوقات برامج التنمية المهنية بالجامعة المتعلقة بذات البرامج" بين (0,599 - 0,795)، وتراوحت قيم الارتباط بالنسبة للمحور الرابع: "سبل الارتقاء ببرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة" بين (0,723 - 0,840). وتشير هذه النتائج إلى أن النسبة المئوية للارتباطات المتجاوزة قيمة ٠,٤٠٠ بالنسبة لكل محور من المحاور الفرعية للاستبانة بلغت 100 %، مما يؤكد أن الاستبانة تتمتع بمستوى مرض من الاتساق الداخلي.

وباستعراض كل قيم الارتباطات بين العبارات المرتبطة بكل محور فرعي وبقيّة المحاور الفرعية الأخرى، يتضح مدى تمتع بنية كل محور بدرجة عالية من الصدق التمييزي، حيث إن عبارات كل محور قد ارتبطت ارتباطاً أعلى مقارنة بارتباطها ببقية المحاور الفرعية الأخرى؛

وبناء عليه يصبح عدد عبارات الاستبانة (٣٥) عبارة، وهي تتمتع بدرجة مناسبة من الصدق التمييزي.

سادساً- ثبات الاستبانة:

تمّ قياس ثبات الاتساق الداخلي لكل محور فرعي من الاستبانة بواسطة ألفا كرونباخ في ضوء استجابات مقياس متدرج ثلاثي، كما هو موضح بالجدول (٣).

جدول (٣) تحليل الثبات لخمس وثلاثين عبارة من عبارات الاستبانة بمحاورها الأربعة في حال حذف كل مفردة

الجانب التنظيمي		عضو هيئة التدريس		ذات البرامج		سبل الارتقاء بالبرامج	
المفردة	ألفا	المفردة	ألفا	المفردة	ألفا	المفردة	ألفا
١	.937	٨	.902	١٧	.863	٢٧	.904
٢	.940	٩	.904	١٨	.853	٢٨	.904
٣	.940	١٠	.900	١٩	.850	٢٩	.900
٤	.940	١١	.905	٢٠	.849	٣٠	.908
٥	.942	١٢	.908	٢١	.865	٣١	.905
٦	.939	١٣	.900	٢٢	.864	٣٢	.906
٧	.941	١٤	.904	٢٣	.867	٣٣	.912
-	-	١٥	.900	٢٤	.864	٣٤	.909
-	-	١٦	.901	٢٥	.868	٣٥	.907
-	-	-	-	٢٦	.860	-	-
ألفا كرونباخ للمحور الأول	.942	ألفا كرونباخ للمحور الثاني	.909	ألفا كرونباخ للمحور الثالث	.872	ألفا كرونباخ للمحور الرابع	.917

وجد أنّ معاملات ألفا للمحاور الأربعة الفرعية على التوالي: بالنسبة لقيمة ألفا للمحور الأول: "معوقات برامج التنمية المهنية بالجامعة المتعلقة بالجانب التنظيمي" (0.942) وللمفردات المتشعبة على هذا المحور من (0.937 إلى 0.942)، وللمحور الثاني "معوقات برامج التنمية المهنية بالجامعة المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس" كانت القيمة الكلية لمعامل ألفا كرونباخ (0.909)، وللمفردات التي تشبعت على هذا المحور من (0.900 إلى 0.908)، وللمحور الثالث "معوقات برامج التنمية المهنية بالجامعة المتعلقة بذات البرنامج" كانت القيمة الكلية لمعامل ألفا كرونباخ (0.872)، وللمفردات التي تشبعت على هذا المحور تراوحت قيم ألفا من (0.849 إلى 0.868)، وللمحور الرابع "سبل الارتقاء ببرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة" كانت القيمة الكلية لمعامل ألفا كرونباخ (0.917)، وللمفردات التي تشبعت على هذا المحور تراوحت قيم ألفا من (0.900 إلى 0.912)، ويعدّ معامل ثبات ألفا المساوي 0.70 مقبولاً بشكل عام كأقل قيمة مرغوبة للمعامل.

كما يتضح انخفاض قيمة الثبات لكل عبارة مقارنة بقيمة ألفا كرونباخ للمحور الذي وردت فيه، مما يستوجب الإبقاء على كل العبارات، وبالتالي أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من (٣٥) عبارة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

سابعاً- أداة الدراسة في صورتها النهائية:

تكوّنت أداة الدراسة في صورتها النهائية من أربعة محاور رئيسة تتمثل في المحور الأول: معوقات برامج التنمية المهنية بالجامعة المتعلقة بالجانب التنظيمي، وتضمّن (٧) عبارات، وهي المرقمة من (١-٧)، والمحور الثاني: معوقات برامج التنمية المهنية بالجامعة المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس، وتضمّن (٩) عبارات، وهي المرقمة من (٨-١٦)، والمحور الثالث: معوقات برامج التنمية المهنية بالجامعة المتعلقة بذات البرنامج، تضمّن (١٠) عبارات، وهي المرقمة من (١٧-١٠).

(٢٦)، والمحور الرابع: سبل الارتقاء ببرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وقد تضمن (٩) عبارات، وهي المرقمة من (٢٧-٣٥).

وبذلك يكون عدد عبارات الاستبانة (٣٥) عبارة، وتكون الإجابة عن العبارات عن طريق اختيار المستجيب بين إحدى ثلاث بدائل موجودة أمام كل عبارة، والتي تقيس درجة وجود معوقات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، وسبل الارتقاء بتلك البرامج، وتتمثل هذه البدائل في ما يلي: (كبيرة) تأخذ ثلاث درجات، (متوسطة) تأخذ درجتين، (ضعيفة) تأخذ درجة واحدة.

ثامناً- خطوات تطبيق الاستبانة:

تم تطبيق الاستبانة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة في الفصل الثاني للعام الجامعي ١٤٣٨ / ١٤٣٩ هـ في مدة أسبوعين، في شكل جلسات فردية، وقد اتسم المستجيبون بالتعاون مع الباحث والجدية في الإجابة.

تاسعاً- أساليب المعالجة الإحصائية:

تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) الإصدار (٢٢)، لتحليل البيانات وفقاً لمشكلة الدراسة وتساؤلاتها، وقد استخدمت الأساليب الإحصائية الآتية:

- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation للتأكد من صدق الاستبانة.

- معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha للتأكد من ثبات الأداة.

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

- اختبار (ت) (independent samples t-test).

- اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (one way ANOVA).

نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها:

هدفت الدراسة الميدانية إلى الكشف عن معوقات برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، والكشف عن دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة التي تعزى لمتغيرات: الدرجة العلمية، والكلية، والخبرة المهنية، وعدد الدورات التدريبية.

وفيما يلي نتائج الدراسة الميدانية التي أسفر عنها تحليل البيانات، ومناقشتها، والوصول للاستنتاجات المتعلقة بموضوع الدراسة، وذلك على النحو التالي:

نتائج السؤال الرئيس ومناقشتها:

نص السؤال الرئيس من أسئلة الدراسة على ما يلي: ما معوقات برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية؟

وللإجابة عن هذا السؤال، استخدم الباحث المتوسطات الحسابية الموزونة، والانحرافات المعيارية، لكل محور من محاور الاستبانة، وللاستبانة ككل، وذلك في ضوء استجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس، وقد تم ترتيبها من أعلاها لأقلها متوسطاً، ثم الحكم على درجة الموافقة في ضوء معيار تم بناؤه في ضوء مقياس متدرج ثلاثي، والذي يمتد بين كبيرة إلى ضعيفة على النحو التالي:

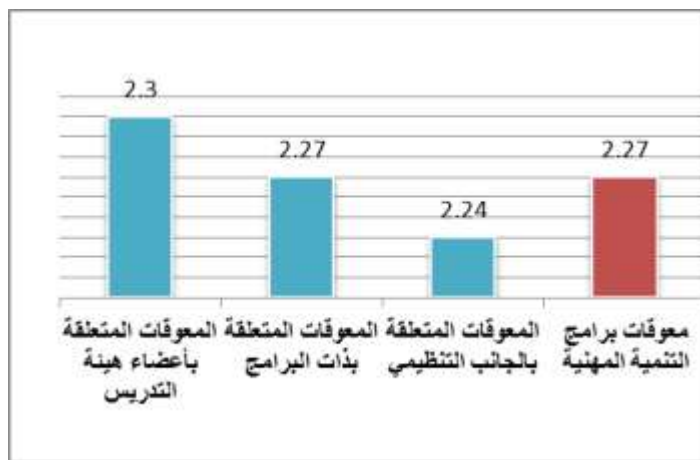
المتوسط المرجح	درجة الموافقة
من ٢,٣٤ إلى ٣	كبيرة
من ١,٦٧ إلى ٢,٣٣	متوسطة
من ١ إلى ١,٦٦	ضعيفة

ويبين الجدول (٤) المتوسط الحسابي الموزون، والانحراف المعياري، ودرجة الموافقة، والترتيب، لكل محور من محاور معوقات برامج التنمية المهنية، وللمعوقات ككل.

جدول (٤):

معوقات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحاور
1	متوسطة	.384	2.30	المعوقات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس
2	متوسطة	.460	2.27	المعوقات المتعلقة بذات البرامج
3	متوسطة	.404	2.24	المعوقات المتعلقة بالجانب التنظيمي
-	متوسطة	.33	2.27	معوقات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة



شكل (١): معوقات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة

يتضح من الجدول (٤) وجود معوقات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الموزون لمجموع استجاباتهم على عبارات الاستبانة ككل (2.27)، وقد تراوحت استجابات العينة في كل محور من محاور معوقات برامج التنمية المهنية بين (2.24) و(2.30).

وجاءت المعوقات المرتبطة بأعضاء هيئة التدريس في مقدمة معوقات برامج التنمية المهنية، بمتوسط حسابي (2.30)، يليها المعوقات المرتبطة بذات البرامج، بمتوسط حسابي (2.27)، وأخيراً المعوقات المرتبطة بالجانب التنظيمي، بمتوسط حسابي (2.24).

واختلفت النتائج مع ما كشفت عنه دراسة (الغامدي ٢٠١٢م) التي أظهرت تدني جهود التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية وخاصة فيما يتعلق بالاعتماد الأكاديمي. ويرجع الباحث هذه النتائج إلى أن برامج التنمية المهنية بالجامعة ما تزال في حاجة إلى التطوير كي ترتقي إلى المستوى المأمول من الجودة، وتواكب المعايير العالمية التي تعتمدها الجامعات المتقدمة في مجال التدريب الأكاديمي، في ظل وجود عدد من المعوقات المتعلقة بالبرامج المقدمة في مجال التنظيم، واختيار المحتوى التدريبي، وقصور مراعاتها لخصائص المتدربين من أعضاء هيئة التدريس، وظروفهم، واحتياجاتهم، ومستوياتهم العلمية والعملية، ورغباتهم المختلفة، وهو الأمر الذي تؤكد عليه دراسة (الأسمر ٢٠٠٩م) التي أوصت بضرورة رفع مستوى برامج التنمية المهنية المستقبلية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

نتائج السؤال الأول للدراسة ومناقشتها:

نص السؤال الأول من أسئلة الدراسة على ما يلي: ما معوقات برامج التنمية المهنية بالجامعة الإسلامية والمتعلقة بالجانب التنظيمي؟

وللإجابة عن هذا السؤال، استخدم الباحث المتوسط الحسابي الموزون، والانحراف المعياري، ودرجة الموافقة، والترتيب، لكل عبارة من عبارات المحور الأول: "معوقات برامج التنمية المهنية المتعلقة بالجانب التنظيمي"، وللمحور ككل، كما هو موضح بالجدول (٥).

جدول (٥):

المتوسطات والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة والترتيب لكل عبارة من عبارات المحور الأول: "معوقات برامج التنمية المهنية المتعلقة بالجانب التنظيمي"

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
4	لا توجد حوافز تشجيعية على الحضور	2.53	.718	كبيرة	1
5	تقديم البرنامج بصور تقليدية غير مشوقة	2.42	.667	كبيرة	2
3	وقت إقامة البرنامج لا يناسبني	2.32	.628	متوسطة	3
1	عدم الإعلان عن البرامج مبكرا	2.28	.731	متوسطة	4
2	عدم وضوح أهداف البرنامج	2.15	.645	متوسطة	5
6	تعدد الجهات المسؤولة عن التدريب في الجامعة	2.05	.747	متوسطة	6
7	عدم مناسبة مكان انعقاد البرامج	1.91	.657	متوسطة	7
-	المتوسط العام للمحور	2.24	.404	متوسطة	-

يتضح من الجدول (٥) أن المتوسط الحسابي الموزون لاستجابات أفراد العينة نحو المعوقات المتعلقة بالجانب التنظيمي بلغ (2.24)، وهو يقع في مجال استجابة (متوسطة)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية الموزونة لاستجابات أفراد العينة على عبارات هذا المحور بين (1.91) و(2.53). وتشير هذه النتائج إلى وجود معوقات برامج التنمية المهنية المتعلقة بالجانب التنظيمي بدرجة متوسطة.

وجاءت عبارتان تمت الموافقة عليهما بدرجة كبيرة، وهي المرقمة على التوالي (٤، ٥)، وهذا يشير إلى أن أكبر معوقات برامج التنمية المهنية المتعلقة بالجانب التنظيمي تتمثل في "لا توجد حوافز تشجيعية على الحضور"، "تقديم البرنامج بصور تقليدية غير مشوقة"، حيث بلغت متوسطاتها الحسابية الموزونة (2.53، 2.42).

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى قصور القائمين على برامج التنمية المهنية في إدراك أهمية تقديم الحوافز المناسبة لتعزيز حضور أعضاء هيئة التدريس، وربما يعود تقديم البرامج بطريقة تقليدية غير مشوقة إلى قلة المدربين المختصين الذين يتمتعون بالتجديد والابتكار والإبداع على مستوى البرامج ومحتواها التدريبي.

وجاءت بقية العبارات متحققة بدرجة متوسطة، وقد تمثلت أقل برامج التنمية المهنية المتعلقة بالجانب التنظيمي في "عدم مناسبة مكان انعقاد البرامج"، بمتوسط حسابي (1.91). ويرى الباحث

أن هذه النتائج تعود إلى اهتمام الجامعة بإيجاد الأماكن التدريبية المناسبة والمجهزة بالتقنيات الحديثة اللازمة للتدريب.

نتائج السؤال الثاني ومناقشتها:

نص السؤال الثاني من أسئلة الدراسة على ما يلي: ما معوقات برامج التنمية المهنية بالجامعة الإسلامية والمتعلقة بالجانب التنظيمي؟

وللإجابة عن هذا السؤال، المتوسط الحسابي الموزون، والانحراف المعياري، ودرجة الموافقة، والترتيب، لكل عبارة من عبارات المحور الثاني: "معوقات برامج التنمية المهنية المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس"، وللمحور ككل، والجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦):

المتوسطات والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة والترتيب لكل عبارة من عبارات المحور الثاني: "معوقات مرتبطة بعضو هيئة التدريس"

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
13	لا يترتب على حضور البرنامج حوافز مادية أو معنوية	2.61	.610	كبيرة	1
8	ضغط الجدول الدراسي	2.40	.680	كبيرة	2
10	العبء الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس	2.39	.741	كبيرة	3
11	التكاليف بعضوية وأعمال اللجان المختلفة	2.33	.697	متوسطة	4
15	تعارض برامج التدريب مع أوقات المحاضرات	2.33	.631	متوسطة	5
16	صعوبة الحصول على التفرغ	2.32	.662	متوسطة	6
14	لا يوجد في النظام محاسبة لمن لم يحضر	2.22	.810	متوسطة	7
12	البرنامج بعيد عن تخصصي	2.12	.660	متوسطة	8
9	كثرة الإشراف والمناقشات	2.05	.856	متوسطة	٩
-	المعوقات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس	2.30	.384	متوسطة	-

يتضح من الجدول (٦) أن المتوسط الحسابي الموزون لاستجابات أفراد العينة نحو المعوقات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس بلغ (2.30)، وهو يقع في مجال استجابة (متوسطة)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية الموزونة لاستجابات أفراد العينة على عبارات هذا المحور بين (2.05) و(2.61). وتشير هذه النتائج إلى وجود معوقات برامج التنمية المهنية المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة.

وجاءت ثلاث عبارات تمت الموافقة عليها بدرجة كبيرة، وهي المرقمة على التوالي (١٣، ٨، ١٠)، وهذا يشير إلى أن أكبر معوقات برامج التنمية المهنية المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس تتمثل في "لا يترتب على حضور البرنامج حوافز مادية أو معنوية"، "ضغط الجدول الدراسي"، "العبء الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس"، حيث بلغت متوسطاتها الحسابية الموزونة (2.61، 2.40،

(2.39). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى اهتمام أعضاء هيئة التدريس بجانب الحوافز، وأنها تشكل دافع رئيس لديهم للالتحاق ببرامج التنمية المهنية.

ويرى الباحث مجيء ضغوط الجدول الدراسي، والعبء الإداري في مقدمة المعوقات المرتبطة بأعضاء هيئة التدريس، إلى ما يشكله ضغط الجدول من صعوبة التحاق أعضاء هيئة التدريس ببرامج التنمية المهنية، خصوصا إذا تعارض موعد تنفيذ هذه البرامج مع أوقات العمل الأكاديمي، كما تشكل الأعمال الأكاديمية والإدارية التي يكلفون بها ضغوطا مهنية تحد من دافعيتهم نحو الالتحاق ببرامج التنمية المهنية.

وجاءت بقية العبارات متحقة بدرجة متوسطة، وهي المرقمة على التوالي (١١، ١٥، ١٦، ١٤، ١٢، ٩)، مما يشير إلى أن أقل معوقات برامج التنمية المهنية المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس في "كثرة الإشراف والمناقشات"، بمتوسط حسابي (2.05). ويعزو الباحث ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس ينظمون مواعيد الإرشاد والإشراف الأكاديمي مع الطلاب، كما أن المناقشات العلمية يتم تحديدها مسبقا بالاتفاق مع لجنة المناقشة، ويمكن في ضوءها تلافى تعارض تلك المواعيد مع برامج التنمية المهنية التي يرغب عضو هيئة التدريس في الالتحاق بها.

نتائج السؤال الثالث ومناقشتها:

نص السؤال الثالث من أسئلة الدراسة على ما يلي: ما معوقات برامج التنمية المهنية بالجامعة الإسلامية والمتعلقة بالجانب التنظيمي؟

وللإجابة عن هذا السؤال، المتوسط الحسابي الموزون، والانحراف المعياري، ودرجة الموافقة، والترتيب، لكل عبارة من عبارات المحور الثالث: "معوقات برامج التنمية المهنية المتعلقة بذات البرامج"، وللمحور ككل، والجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧):

المتوسطات والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة والترتيب لكل عبارة من عبارات المحور الثالث: "معوقات برامج التنمية المهنية المتعلقة بذات البرامج"

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
24	تغليب الجانب النظري على العمل في محتوى البرامج	2.49	.584	كبيرة	1
23	التناقض بين التدريب والواقع الوظيفي	2.41	.632	كبيرة	2
١٧	البرامج مكررة لا جديد فيها	2.30	.642	متوسطة	3
19	ضعف المحتوى التعليمي للبرامج	2.29	.719	متوسطة	4
25	أساليب التدريب المستخدمة محدودة	2.28	.652	متوسطة	5
18	تقديم البرامج كتحصيل حاصل فقط دون الاهتمام بإعدادها	2.26	.754	متوسطة	6
20	البرامج غير جذابة من وجهة نظري	2.26	.693	متوسطة	7
26	عدم مناسبة البرامج لاحتياجات التدريب الفعلي	2.25	.640	متوسطة	8
21	القائمين على البرامج والتدريب فيها غير مؤهلين	2.08	.759	متوسطة	٩

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
22	كل ما يقدم في البرامج سبق لي الإطلاع عليه	2.04	.645	متوسطة	١٠
-	المعوقات المتعلقة بذات البرامج	2.27	.460	متوسطة	-

يتضح من الجدول (٧) أن المتوسط الحسابي الموزون لاستجابات أفراد العينة نحو المعوقات المتعلقة بذات البرامج بلغ (2.27)، وهو يقع في مجال استجابة (متوسطة)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية الموزونة لاستجابات أفراد العينة على عبارات هذا المحور بين (2.04) و(2.49). وتشير هذه النتائج إلى وجود معوقات برامج التنمية المهنية المتعلقة بذات البرامج بدرجة متوسطة.

وجاءت عبارتان تمت الموافقة عليهما بدرجة كبيرة، وهي المرقمة على التوالي (٢٤، ٢٣)، وهذا يشير إلى أن أكبر معوقات برامج التنمية المهنية المتعلقة بذات البرامج تتمثل في "تغليب الجانب النظري على العمل في محتوى البرامج"، "التناقض بين التدريب والواقع الوظيفي"، حيث بلغت متوسطاتها الحسابية الموزونة (2.49، 2.41). ويرجع الباحث هذه النتائج إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس أهمية الجانب التطبيقي في عملية التدريب للرفع من الكفاءة المهنية، وأن معظم البرامج المقدمة تفتقد إلى التدريب المكثف، وقد يعود ذلك إلى كثرة عدد المتدربين في قاعة التدريب، وقصر مدة تنفيذ الدورات التدريبية المقدمة، الأمر الذي يحول دون ممارسة جميع المتدربين لعملية التطبيق العملي بالصورة المأمولة.

وقد يعود وجود التناقض بين التدريب والواقع الوظيفي إلى قصور مراعاة الاحتياجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس عند بناء البرامج التدريبية لدى الجهات القائمة على التدريب.

وجاءت بقية العبارات متحققة بدرجة متوسطة، وهي المرقمة على التوالي (١٧، ١٩، ٢٥، ١٨، ٢٠، ٢٦، ٢١، ٢٢)، مما يشير إلى أن أقل برامج التنمية المهنية المتعلقة بذات البرامج تتمثل في "كل ما يقدم في البرامج سبق لي الإطلاع عليه"، بمتوسط حسابي على (2.04). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية تجديد مهاراتهم وخبراتهم في مجال ما حتى يواكبوا التطورات التقنية والمعرفية في مجال التخصص، والاستفادة من المستجدات على مستوى البرامج والأنشطة المرتبطة بالتنمية المهنية.

نتائج السؤال الرابع ومناقشتها:

نص السؤال الرابع من أسئلة الدراسة على ما يلي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات الدراسة (الدرجة العلمية، والكلية، والخبرة المهنية، وعدد الدورات التدريبية)؟

وللإجابة عن هذا السؤال، استخدم الباحث اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA One way) لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو معوقات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة في كل جانب من جوانبها، والتي تعزى لاختلاف (الدرجة العلمية، والكلية، والخبرة المهنية، وعدد الدورات التدريبية)، كما هو موضح بالجدول (٨)، و(٩)، و(١٠)، و(١١).

جدول (٨):

نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة نحو معوقات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة حسب الدرجة العلمية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة (ف)	قيمة احتمال المعنوية
المعوقات المتعلقة بالجانب التنظيمي	بين المجموعات	19.433	2	9.716	1.220	.300 غير دالة
	داخل المجموعات	708.785	89	7.964		
	الإجمالي	728.217	91			
المعوقات المتعلقة بعضو هيئة التدريس	بين المجموعات	16.640	2	8.320	.691	.504 غير دالة
	داخل المجموعات	1072.099	89	12.046		
	الإجمالي	1088.739	91			
المعوقات المتعلقة بذات البرامج	بين المجموعات	22.703	2	11.351	.531	.590 غير دالة
	داخل المجموعات	1903.514	89	21.388		
	الإجمالي	1926.217	91			
معوقات برامج التنمية المهنية	بين المجموعات	89.580	2	44.790	.595	.554 غير دالة
	داخل المجموعات	6697.333	89	75.251		
	الإجمالي	6786.913	91			

تبين نتائج الجدول (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة البحث نحو معوقات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة في كل جانب من جوانبها، تعزى لاختلاف الدرجة العلمية، حيث جاءت قيم احتمال المعنوية المصاحبة لقيمة (ف) في كل محور أكبر من قيمة مستوى المعنوية ($0,05$).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس بدرجاتهم العلمية المختلفة يدركون واقع ما تواجهه برامج التنمية المهنية بالجامعة من معوقات تحد من ارتقاءها إلى المستوى المأمول من الجودة النوعية على مستوى البرامج والأنشطة، وكون ما يقدم لهم لا يتناسب بشكل كاف مع مستوياتهم المعرفية واحتياجاتهم الفعلية.

جدول (٩):

نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة نحو معوقات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة حسب الكلية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة (ف)	قيمة احتمال المعنوية
المعوقات المتعلقة بالجانب التنظيمي	بين المجموعات	48.812	6	8.135	1.018	.419 غير دالة
	داخل	679.405	85	7.993		

				المجموعات		
				الإجمالي	المجموعات	
.877 غير دالة	.399	4.976	6	728.217	بين المجموعات	المعوقات المتعلقة بعضو هيئة التدريس
		12.457	85	1058.885	داخل المجموعات	
			91	1088.739	الإجمالي	
.161 غير دالة	1.586	32.327	6	193.964	بين المجموعات	المعوقات المتعلقة بذات البرامج
		20.379	85	1732.253	داخل المجموعات	
			91	1926.217	الإجمالي	
.432 غير دالة	.998	74.456	6	446.735	بين المجموعات	معوقات برامج التنمية المهنية
		74.590	85	6340.178	داخل المجموعات	
			91	6786.913	الإجمالي	

تبين نتائج الجدول (٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة البحث نحو معوقات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمنورة في كل جانب من جوانبها، تعزى لاختلاف الكلية، حيث جاءت قيم احتمال المعنوية المصاحبة لقيمة (ف) في كل محور أكبر من قيمة مستوى المعنوية (٠,٠٥).

وقد يرجع ذلك إلى كون أعضاء هيئة التدريس في التخصصات العلمية والأدبية والشرعية يتطلعون إلى ما هو أفضل على مستوى برامج التنمية المهنية وأن ما يقدم لهم ما يزال دون المأمول ولا يتناسب بشكل كاف مع تخصصاتهم العلمية، كما أن أعضاء هيئة التدريس بمختلف الكليات تجمعهم سمات مشتركة تعيق التحاقهم ببرامج التنمية المهنية، مثل ضغوط العمل الأكاديمي، والأعمال الإدارية، وأعمال اللجان المختلفة.

جدول (١٠):

نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة نحو معوقات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمنورة حسب الخبرة المهنية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة (ف)	قيمة احتمال المعنوية
المعوقات المتعلقة بالجانب التنظيمي	بين المجموعات	1.645	3	.548	.066	.978 غير دالة
	داخل المجموعات	726.572	88	8.256		
	الإجمالي	728.217	91			
المعوقات المتعلقة بعضو هيئة التدريس	بين المجموعات	56.834	3	18.945	1.616	.191 غير دالة
	داخل المجموعات	1031.905	88	11.726		
	الإجمالي	1088.739	91			
المعوقات المتعلقة بذات البرامج	بين المجموعات	28.636	3	9.545	.443	.723 غير دالة
	داخل المجموعات	1897.582	88	21.563		

			91	1926.217	الإجمالي	
.659 غير دالة	.536	40.592	3	121.776	بين المجموعات	معوقات برامج التنمية المهنية
		75.740	88	6665.137	داخل المجموعات	
			91	6786.913	الإجمالي	

تبين نتائج الجدول (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة البحث نحو معوقات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة في كل جانب من جوانبها، تعزى لاختلاف الخبرة المهنية، حيث جاءت قيم احتمال المعنوية المصاحبة لقيمة (ف) في كل محور أكبر من قيمة مستوى المعنوية (٠,٠٥). وقد يعزى ذلك إلى كون القائمين على برامج التنمية المهنية لا يراعون بشكل كاف خبرات أعضاء هيئة التدريس المتباينة عند وضع البرامج المتعلقة بالتنمية المهنية. كما أن أعضاء هيئة التدريس يدركون كون ما يقدم من برامج للتنمية المهنية لم يواكب بعد التطورات التي شهدتها الجامعات المتقدمة على مستوى التدريب الموجه لأعضاء هيئة التدريس بها عبر السنوات المختلفة.

جدول (١١):

نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة نحو معوقات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة حسب عدد الدورات التدريبية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة (ف)	قيمة احتمال المعنوية
المعوقات المتعلقة بالجانب التنظيمي	بين المجموعات	64.776	3	21.592	2.864	.041 دالة
	داخل المجموعات	663.442	88	7.539		
	الإجمالي	728.217	91			
المعوقات المتعلقة بعضو هيئة التدريس	بين المجموعات	26.386	3	8.795	.729	.538 غير دالة
	داخل المجموعات	1062.353	88	12.072		
	الإجمالي	1088.739	91			
المعوقات المتعلقة بذات البرامج	بين المجموعات	163.574	3	54.525	2.722	.049 دالة
	داخل المجموعات	1762.643	88	20.030		
	الإجمالي	1926.217	91			
معوقات برامج التنمية المهنية	بين المجموعات	450.604	3	150.201	2.086	.108 غير دالة
	داخل المجموعات	6336.309	88	72.004		
	الإجمالي	6786.913	91			

تبين نتائج الجدول (١١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ بين متوسطات إجابات أفراد عينة البحث نحو معوقات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة عموماً، والمتعلقة بأعضاء هيئة التدريس خصوصاً، تعزى لاختلاف الدرجة العلمية، حيث جاءت قيم احتمال المعنوية المصاحبة لقيمة (ف) في كل محور أكبر من قيمة مستوى المعنوية (٠,٠٥).

بينما وجدت الفروق في المعوقات المتعلقة بالجانب التنظيمي، وبذات البرامج، حيث جاءت قيم احتمال المعنوية المصاحبة لقيمة (ف) في كل محور أصغر من قيمة مستوى المعنوية (٠,٠٥). ولمعرفة اتجاه الفروق في المعوقات المتعلقة بالجانب التنظيمي، تمّ عمل اختبار المقارنات البعدية (شيفيه)، والجدول (١٢) يوضح ذلك.

جدول (١٢):

نتيجة اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية بين متوسطات استجابات أفراد العينة على المعوقات المتعلقة بالجانب التنظيمي

الدورات	الدورات	أقل من ٥ دورات	من ٥-١٠ دورات	من ١٠-١٥ دورة	أكثر من ١٥ دورة
المتوسط	16.4706	16.0400	14.5333	14.6111	
متوسط الفرق		.43059	1.93725	1.85948	
مستوى الدلالة		.933	.111	.101	
المتوسط			1.50667	1.42889	
متوسط الفرق			.340	.338	
مستوى الدلالة				.07778	
المتوسط					1.000
متوسط الفرق					
مستوى الدلالة					

*دالة عند مستوى ٠,٠٥

تبين أنّ الفروق كانت في اتجاه أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على أقل من ٥ دورات تدريبية، حيث بلغ متوسط استجاباتهم على هذا المحور (16.47)، وهو أكبر من بقية متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على عدد من الدورات المختلفة، مما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على أقل من ٥ دورات يرون وجود المعوقات المتعلقة بالجانب التنظيمي بصورة أكبر مما يراها غيرهم.

ولمعرفة اتجاه الفروق في المعوقات المتعلقة بذات البرامج، تمّ عمل اختبار المقارنات البعدية (شيفيه)، والجدول (١٣) يوضح ذلك.

نتيجة اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية بين متوسطات استجابات أفراد العينة على المعوقات المتعلقة بذات البرامج

الدورات	الدورات	أقل من ٥ دورات	من ٥-١٠ دورات	من ١٠-١٥ دورة	أكثر من ١٥ دورة
المتوسط	24.2059	22.5200	20.5333	21.7778	
متوسط الفرق		1.68588	3.67255*	2.42810	

الدورات	الدورات	أقل من ٥ دورات	من ٥ - ١٠ دورات	من ١٠ - ١٥ دورات	أكثر من ١٥ دورات
المتوسط	24.2059	22.5200	20.5333	21.7778	
مستوى الدلالة		.484	.047	.252	
متوسط الفرق			1.9866	.74222	
مستوى الدلالة			.528	.950	
متوسط الفرق				1.24444	
مستوى الدلالة				.856	

تبين أنّ الفروق كانت في اتجاه أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على أقل من ٥ دورات، حيث بلغ متوسط استجاباتهم على هذا المحور (24.20)، وهو أكبر من بقية متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على عدد من الدورات المختلفة، مما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على أقل من ٥ دورات يرون وجود المعوقات المتعلقة بذات البرامج بصورة أكبر مما يراها غيرهم.

خامساً- سبل الارتقاء ببرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة:

يوضح الجدول (١٣) المتوسط الحسابي الموزون، والانحراف المعياري، ودرجة الوجود، والترتيب، لكل عبارة من عبارات المحور الرابع: "سبل الارتقاء ببرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة"، وللمحور ككل.

جدول (١٣):

المتوسطات والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة والترتيب لكل عبارة من عبارات المحور الرابع: "سبل الارتقاء ببرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة"

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
35	إعطاء فرص متساوية لأعضاء هيئة التدريس في البرامج الخارجية	2.78	.551	كبيرة	1
31	وضع خطة إستراتيجية لبرامج التنمية المهنية في الجامعة مرتبطة بالأقسام العلمية	2.71	.525	كبيرة	2
27	الدعم المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس	2.70	.607	كبيرة	3
28	ربط محتوى البرامج التدريبية بالاحتياجات الفعلية	2.70	.550	كبيرة	4
30	الإعلان عن البرامج التدريبية قبلها بوقت كاف	2.70	.550	كبيرة	5
32	الاهتمام بتنوع برامج التنمية المهنية داخل الجامعة وخارجها	2.70	.508	كبيرة	6
29	المرونة في تحديد أوقات البرامج التدريبية	2.68	.592	كبيرة	7
34	إعادة النظر في البرامج المقدمة لأعضاء هيئة التدريس وتقييمها	2.68	.553	كبيرة	8

رقم	العبارة	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
33	توفير الاحتياجات التقنية اللازمة لعملية التدريب	2.61	.628	كبيرة	٩
-	معوقات مرتبطة بالجامعة	2.69	.435	كبيرة	-

يتضح من الجدول (١٣) موافقة بدرجة كبيرة لدى أفراد العينة على سبل الارتقاء ببرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، حيث بلغ متوسط استجاباتهم على هذا المحور (2.69)، وهو يقع في مجال استجابة (متوسطة)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية الموزونة لاستجابات أفراد العينة على عبارات هذا المحور بين (2.61) و(2.78).

وقد تمت الموافقة بدرجة كبيرة على جميع السبل المقترحة للارتقاء ببرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وأن أكبر هذه السبل تتمثل بحسب أهميتها كما يدركها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في ما يلي:

- إعطاء فرص متساوية لأعضاء هيئة التدريس في البرامج الخارجية.
- وضع خطة إستراتيجية لبرامج التنمية المهنية في الجامعة مرتبطة بالأقسام العلمية.
- الدعم المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس.
- ربط محتوى البرامج التدريبية بالاحتياجات الفعلية.
- الإعلان عن البرامج التدريبية قبلها بوقت كاف.
- الاهتمام بتنويع برامج التنمية المهنية داخل الجامعة وخارجها.

ملخص النتائج والتوصيات:

يعرض الباحث في خاتمة الدراسة أبرز النتائج التي توصل إليها، ثم يضع التوصيات المناسبة في ضوء تلك النتائج.

أولاً- عرض ملخص النتائج:

كشفت الدراسة في جانبها الميداني عن النتائج التالية:

١. وجود معوقات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة بدرجة متوسطة.
٢. جاءت المعوقات المرتبطة بأعضاء هيئة التدريس في مقدمة معوقات برامج التنمية المهنية، بمتوسط حسابي (2.30)، يليها المعوقات المرتبطة بذات البرامج، بمتوسط حسابي (2.27)، وأخيراً المعوقات المرتبطة بالجانب التنظيمي، بمتوسط حسابي (2.24).
٣. أكبر معوقات برامج التنمية المهنية المتعلقة بالجانب التنظيمي تتمثل في "لا توجد حوافز تشجيعية على الحضور"، "تقديم البرنامج بصور تقليدية غير مشوقة"، وتمثلت أقل المعوقات في "عدم مناسبة مكان انعقاد البرامج".
٤. أكبر معوقات برامج التنمية المهنية المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس تتمثل في "لا يترتب على حضور البرنامج حوافز مادية أو معنوية"، "ضغط الجدول الدراسي"، "العبء الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس"، وتمثلت أقل المعوقات في "كثرة الإشراف والمناقشات".
٥. أكبر معوقات برامج التنمية المهنية المتعلقة بذات البرامج تتمثل في "تغليب الجانب النظري على العمل في محتوى البرامج"، "التناقض بين التدريب والواقع الوظيفي"، وتمثلت أقل المعوقات في "كل ما يقدم في البرامج سبق لي الإطلاع عليه".
٦. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة البحث نحو معوقات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية

بالمدينة المنورة في كل جانب من جوانبها، تعزى لاختلاف الدرجة العلمية، والكلية، والخبرة التعليمية، وعدد الدورات التدريبية
٧. وجدت الفروق في المعوقات المتعلقة بالجانب التنظيمي، وفي ذات البرامج، تعزى لاختلاف عدد الدورات التدريبية، وكانت الفروق في اتجاه أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على أقل من ٥ دورات تدريبية.
ثانياً- التوصيات:

- يوصي الباحث في ضوء ما توصل إليه من نتائج بما يلي:
- تقديم حوافز تشجيعية مادية ومعنوية مناسبة لتشجيع أعضاء هيئة التدريس من حضور برامج التنمية المهنية.
- تجديد البرامج واستخدام أساليب إبداعية في التدريب، والتجديد في محتوى البرامج بصورة مستمرة لزيادة التشويق والدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس لحضورها والالتحاق بها. البرنامج بصور تقليدية غير مشوقة.
- تنفيذ برامج التنمية المهنية في أوقات لا تتعارض أوقات دوامهم وأعمالهم الأكاديمية والإدارية المختلفة.
- تخفيف العبء الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس الراغبين في الالتحاق ببرامج التنمية المهنية.
- التركيز على الجانب العملي في محتوى البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس دون تغليب الجانب النظري.
- مراعاة الاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس عند بناء برامج التنمية المهنية المقدمة لهم.
- إعطاء فرص متساوية لأعضاء هيئة التدريس في البرامج الخارجية.
- وضع خطة إستراتيجية لبرامج التنمية المهنية في الجامعة مرتبطة بالأقسام العلمية.
- الإعلان عن البرامج التدريبية قبلها بوقت كاف.
- الاهتمام بتنوع برامج التنمية المهنية داخل الجامعة وخارجها

فهرس المصادر والمراجع

- إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، تركيا، المكتبة الإسلامية، الثانية، ١٩٧٢م.
البخاري، صحيح البخاري مع الفتح، القاهرة، دار الريان، الثانية، ١٤٠٩هـ.
ابن جماعة، تذكرة السامع والمتكلم في أدب العالم والمتعلم، رمادي للنشر، الدمام، الطبعة الأولى، ١٤١٥هـ.
الجوهري، الصحاح (تاج اللغة وصحاح العربية)، بيروت، دار الملايين، الثالثة، ١٤٠٤هـ.
ابن حجر، فتح الباري بشرح صحيح البخاري القاهرة، دار الريان، الثانية، ١٤٠٩هـ.
الذهبي، سير أعلام النبلاء، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، الأولى ١٤٠٤هـ.
الزمخشري، الكشاف عن حقائق غوامض التنزيل، بيروت، دار الكتاب العربي، الطبعة الثالثة، ١٤٠٧هـ.
السعدي، تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان، ضمن المجموعة الكاملة لمؤلفات الشيخ السعدي، عنيزة، مركز صالح بن صالح الثقافي، الثانية، ١٤١٢هـ.
صالح بن حمد العساف، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الرياض، مكتبة العبيكان، الطبعة الثانية، ١٤٢١هـ.
طارق عامر، النمو والتنمية المهنية للمعلم (التدريب أثناء الخدمة)، القاهرة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ٢٠١٢م.
القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، القاهرة، دار الكتاب العربي للطباعة والنشر، الثالثة، ١٣٨٧م.

ابن القيم، مفتاح دار السعادة ومنشور ولاية العلم والإرادة، بيروت، دار الكتب
ابن كثير، تفسير القران العظيم، الرياض، دار طيبة للنشر والتوزيع، الثالثة، ١٤٢٦هـ.
العلمية، بدون الطبعة.

الماوردي، أدب الدنيا والدين، دار مكتبة الحياة، بدون الطبعة، ١٩٨٦م
محمد قاسم قحوان، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء معايير الجودة الشاملة، عمان،
دار غيداء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ١٤٣٢هـ

المطرزي، المُعَرَّب في ترتيب المُعَرَّب، القاهرة، مكتبة الثقافة الدينية، الأولى، ٢٠٠٧.
ابن منظور، لسان العرب، بيروت، دار أحياء التراث العربي، الثالثة، ١٩٩٩م.
وزارة التعليم العالي، نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه، الرياض، مطابع جامعة الإمام محمد
بن سعود الإسلامية، الطبعة الثالثة، ١٤٢٨هـ

الرسائل العلمية:

عمير بن سفر الغامدي، التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في
ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المتعلمين (تصور مقترح)، بحث مقدم
لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية جامعة
أم القرى، مكة المكرمة، ٢٠١٢م

منصور عتيق الله السريحي، درجة توافر آليات التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس الحكومية
بمحافظة جدة والصعوبات التي تواجهها من وجهة نظر مديري المدارس، رسالة ماجستير غير
منشورة، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة ٢٠١٢م.

هيفاء الشامي، برامج التطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى من وجهة نظرهن، تصور
مقترح رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية الآداب والعلوم الإدارية قسم التربية وعلم
النفس لعام ١٤٣٢هـ

البحوث في المجالات والدوريات:

إبراهيم ناصر السدة، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، مجلة القراءة
والمعرفة، مصر، العدد ١٣٨ لعام ٢٠١٣م.

أحمد الكناني، وآخرون، مدى الاستفادة من الدورات التدريبية المقدمة لعضوات هيئة التدريس في تطوير
العملية التعليمية بجامعة الملك عبد العزيز، مجلة (دراسات تربوية ونفسية) كلية التربية جامعة
الزقازيق، العدد (٧١) أبريل ٢٠١١م الجزء الأول.

أمل عبد المطلب سعيد، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء الخبرة الأسترالية، (مجلة
كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد (٧٥) الجزء الأول يناير ٢٠١١م

سلامة عبد العظيم حسين، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة، المؤتمر
القومي السنوي الثالث عشر، الجامعات العربية في الدورة الحادية والعشرين (الواقع والرؤى) ٢٦-
٢٧ نوفمبر ٢٠٠٦م.

عبد الله جراح عباس، مجالات التنمية المستقبلية لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت،
مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد ٩ العدد ١ مارس ٢٠٠٨م

غالب ردمان وآخر، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي،
المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم الجامعي، اليمن، المجلد (١) العدد (١) لعام ٢٠٠٨م

فاتنة الشريف، مدى مساهمة تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في تحقيق جودة التعليم جامعة المدينة
العالمية نموذجاً، المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، العدد الخامس، يناير ٢٠١٤م.

فاروق فليح، أستاذ الجامعة الدور والممارسة بين الواقع والمأمول، نقلاً عن أمل عبد المطلب، التنمية
المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء الخبرة الأسترالية

محمود الناقة، التدريب الجامعي العمود الفقري للتنمية المهنية لأستاذ الجامعة، المؤتمر القومي السادس
للتنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية، مركز تطوير التعليم الجامعي جامعة عين

شمس، ٢٣-٢٤ نوفمبر ١٩٩٩م.
منى الأسمر، احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (رؤى مستقبلية)، مجلة
جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، المجلد الأول، العدد الثاني رجب ١٤٣٠هـ.

المؤتمرات والندوات:

التقرير النهائي لمؤتمر التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين، والذي أقامته منظمة اليونسكو في الفترة من (٥-٩) أكتوبر عام (١٩٩٨ م)
وفاء مرسى، تقويم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، بحث مقدم للمؤتمر القومي السنوي الرابع عشر بعنوان (آفاق جديدة في التعليم العربي الجامعي) مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ٢٠٠٧م.