

## واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي

د. مجدي محمد يونس  
قسم أصول التربية  
كلية التربية - جامعة المنوفية  
Magdnes@hotmail.com

## واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي

د. مجدي محمد يونس  
قسم أصول التربية  
كلية التربية - جامعة المنوفية

### الملخص

اهتم البحث بمعرفة مستوى التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وكيفية النهوض بهذا المستوى أملاً في الوصول إلى مستوى عالٍ من التنمية المهنية يساهم في تحقيق جودة التعليم بجامعة القصيم وقد هدفتُ البحث إلى التعرف على مؤشرات ومعايير جودة أداء أعضاء هيئة التدريس والتعرف على مستوى التنمية المهنية لديهم لمعرفة علاقة كلا من النوع، والكلية، والجنسية، والرتبة الأكاديمية، والجامعات التي منحتهم الدكتوراه بمستوى التنمية المهنية لديهم. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وتمثلت أهم النتائج في: أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم يتحقق بدرجة متوسطة مما يتطلب ضرورة العمل على الارتقاء بمستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0,05) حول مستوى التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لكل مجال من مجالات الدراسة والدرجة الكلية للمجالات مجتمعة تبعاً لمتغير الكلية والجنسية ومتغير الرتبة الأكاديمية ومتغير نوع الجامعة التي منحت الدكتوراه (عربية/أجنبية).

**الكلمات المفتاحية:** التنمية المهنية بالجامعات، جودة التعليم الجامعي.

## The Reality of Professional Development for Faculty Members at the University of Al- Qassim in the Light of Quality Standards of University Education

Dr. Majdy M. Younes

Department of Foundations of Education  
College of Education – University of Menoufia

### Abstract

The research aims to know the level of professional development from the point of view of faculty members, and how to promote this level in the hope of reaching a high level of professional development to contribute to the quality of education at Al-Qassim University. The research also aims to identify the indicators and quality standards performance of faculty members and identify the level of their professional development and to see the type of relationship to college, citizenship, academic rank, the university granting them the doctoral degree, and level of professional development they have.

The researcher used the descriptive analytical method. Most significant results are: the reality of professional development for faculty members at the University of Al- Qassim achieved a fair degree. This requires the need to upgrade professional development of faculty members. The results also indicated that there was no significant difference at level (0.05) on the level of professional development from the point of view of faculty members for each area of study. The total score of the areas combined depend on the following variables: college, sex, rank and type of university awarding the doctoral degree (Arab/ foreign).

**Key words:** universities, professional development, quality of university education.

## واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي

د. مجدي محمد يونس  
قسم أصول التربية  
كلية التربية - جامعة المنوفية

### المقدمة:

يعد التعليم الجامعي في أي مجتمع من المجتمعات هو المسؤول عن حركة التنمية وتحقيق النهضة الشاملة فيها. خاصة ونحن نعيش في سياق عصر المعلوماتية والعولمة، فلا إصلاح لأمة دون تعليم جامعي فعال وحيوي ودائب التطور. وإذا كانت التكنولوجيا المتغيرة والمتجددة باستمرار، إلى جانب الثورة المعلوماتية المتدفقة، وما حدث بينهما من تزاوج، قد أدبا إلى ظهور ما يسمى بتكنولوجيا المعلومات التي ساعدت بدورها على إيجاد بيئات تعليمية متجددة، فإن الأمر أصبح يتطلب تعليماً من نوع جديد يستوعب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي أصبحت جزءاً من الحياة الاجتماعية، ويزود الطلبة بعقلية ناقدة واعية قادرة على التعامل مع منظومات المعلومات والإفادة منها، ويؤهلهم للتعامل مع معطيات العصر بطرقها المتغيرة. وهنا يبرز دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بما يمكنهم من تحقيق وظائف الجامعة الأساسية والمتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع حداد (٢٠٠٤)، من منطلق أنهم هم الذين يقومون بإجراء البحوث التطويرية ويقع عبء التدريس على عاتقهم من إعداد للبرامج وتخطيطها وتنفيذها، إلى جانب إسهاماتهم في خدمة المجتمع من خلال البحث العلمي. وتلعب هيئة التدريس في الجامعات دوراً حيوياً وأساسياً في تحقيق جودة التعليم العالي؛ وذلك استناداً لما يناط بها من أدوار ومسؤوليات تمثل جوهر ولب مجالات الجودة في التعليم بشكل عام والتعليم الجامعي بصفة خاصة.

وتؤكد العديد من الدراسات أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، فقد جاء في التقرير النهائي للمؤتمر العالمي للتعليم العالي في القرن الحادي والعشرين التوصية بأهمية اعتماد سياسة حازمة لتنمية قدرات العاملين في مؤسسات التعليم العالي، وأكد فيما يخص أعضاء هيئة التدريس على ضرورة وضع استراتيجيات واضحة لحفزهم على استيفاء كفاءتهم وتحسينها اليونسكو (١٩٩٨). كما أشارت دراسة إبراهيم (٢٠٠٣) إلى أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من أهم مدخلات التعليم الجامعي إن لم تكن أهمها على الإطلاق

وتتوقف عناصر الجودة والكفاية في التعليم الجامعي على نوعية أعضاء هيئة التدريس بها. لذا فقد اهتمت كثير من مؤسسات التعليم العالي على المستوى العالمي والإقليمي والمحلي بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بغرض تحسين وجوب نوعية التعليم العالي بجميع مجالاته ومصادره وعملياته. كما أشارت دراسة علي (٢٠٠٩) التي اهتمت بدراسة أثر التدريب الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت على تنمية مهارات تصميم الاختبارات لدى أعضاء هيئة التدريس. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. والمنهج شبه التجريبي. وجاء من بين توصيات هذه الدراسة ضرورة حث أعضاء هيئة التدريس من دور المستهلك للبرامج التدريبية إلى دور المنتج لها وذلك عن طريق مساعدتهم على تعلم البرمجة والتأيف من خلال ورش عمل منظمة وتوفير نوعية جديدة من برامج التأليف الكمبيوترية تساعد عضو هيئة التدريس على برمجة مادته العلمية بكل سهولة. أما دراسة الشبخي (٢٠٠٩) عن دور الأستاذ الجامعي في تحقيق الجودة في مخرجات التعليم الجامعي. فقد هدفت إلى التعرف على الأدوار التي يمكن أن يقوم بها أعضاء هيئة التدريس لتحقيق جودة مخرجات التعليم الجامعي. ومتطلبات القيام بهذه الأدوار. وقد أوصت الدراسة بضرورة التحاق أعضاء هيئة التدريس بالبرامج التدريبية المتخصصة لتنميتهم مهنيًا بالقدر الذي يمكنهم من تحقيق الجودة في مخرجات التعليم الجامعي. وفي دراسة بامدهف (٢٠٠٦) التي هدفت إلى معرفة اتجاهات هيئة التدريس بجامعة عدن نحو تصور لبرنامج أثناء الخدمة يهدف إلى تحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك اتجاهًا إيجابيًا لدى عينة الدراسة نحو موضوع التدريب أثناء الخدمة بوصفه وسيلة مهمة من وسائل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.

أما دراسة حسين (٢٠٠٦) فقد تلخصت أهدافها في التعرف على مقومات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية والتعرف على المعوقات التي حُد من عملية التنمية المهنية بجامعة بنها. واستخدم الباحث المنهج الوصفي. وقد خلصت الدراسة لمجموعة من الآليات التي تساعد في تفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات منها: وضع سياسة للتنمية المهنية قائمة على أسس علمية واضحة. مع توفير الأماكن والتجهيزات المناسبة للتدريب والتنوع في برامج التنمية المهنية. وفي دراسة قامت بها الحريشي وكعكي (٢٠٠٥) استهدفت التعرف إلى واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. واتبعت الباحثتان في هذه الدراسة المنهج الوصفي. وكان من أهم توصيات الدراسة: أن يتم تعديل برامج إعداد المعلم لتتضمن على أسلوب التنمية المهنية

الذاتية والتدريب الإلكتروني، وتحفيز أعضاء هيئة التدريس على الالتحاق بالدورات والبرامج المقامة في الجامعة. كما قام حداد (٢٠٠٤) بدراسة استهدفت كيفية تطوير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من خلال الاتجاهات الحديثة في كل من إنجلترا ومصر واستخدمت الدراسة المنهج المقارن (الذي يربط بين نظم التعليم والقوى الثقافية في المجتمع). وتوصلت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطوير عملية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. وذلك بالربط بين النماذج الناجحة في البلاد المتقدمة وبين الاحتياجات الفعلية للجامعات السعودية. أما دراسة الخطيب (٢٠٠٤) فقد هدفت إلى التعرف على علاقة الاعتماد الأكاديمي بالنمو العلمي المهني لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي وذلك من خلال تحديد مفاهيم النمو العلمي المهني والاعتماد الأكاديمي. واستعراض بعض نماذج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس. وتحديد معوقات النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس وقد اعتمدت الدراسة على منهج التفكير الاستقرائي وتوصلت إلى عدد من التوصيات منها الشروع في الترتيب لوضع نظام خاص بالنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي يتسم بالإلزامية، مع وضع الحوافز الملائمة، ويتلافى معوقات النمو المهني. في حين قام كوفمان (Coffman, 2004) بتحديد مدى نقل المعلمين للمهارات المستفادة من برنامج للتنمية المهنية في المجتمع الافتراضي عبر الإنترنت إلى ممارسات داخل الفصول. وقد استخدم الباحث المقابلات الشخصية والاختبارات والملاحظة المباشرة لجمع البيانات واستخدم الباحث التحليل الكمي (Quantitative analysis) والتحليل النوعي (Qualitative analysis) للبيانات وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: أن المعلمين استفادوا من التكنولوجيا والاستراتيجيات التي تعلموها من برنامج التدريب عبر الإنترنت في تنميتهم. وأن برنامج التنمية المهنية المقدم عبر الإنترنت يعد بديلاً مهماً في برامج التنمية المهنية للمعلمين.

كما قام بيرتلي (Bartley, 2001) بإجراء دراسة في ولاية أوهايو (Ohio). هدفت إلى الكشف عن مدى إدراك أعضاء هيئة التدريس لحاجاتهم من التطوير، وخلصت الدراسة إلى أن (٧٥٪) من عينة الدراسة مقتنعون بمستوى الإعداد لديهم، وأن (٦٢٪) منهم راضون عن أدائهم. وأنهم يفضلون التعلم الذاتي وسيلة للتطوير المهني، وأن بقية أفراد العينة طلبوا أن يجري تطوير نموهم في مجال استخدام التكنولوجيا. ومجال الارتقاء بفن التدريس. من أجل تعليم فعال يؤدي إلى الإبداع.

وقد قام نورفل (Norvell, 2000) بدراسة عن تطوير أعضاء هيئة التدريس وعلاقته

بالرضا عن العمل وثقافة المؤسسة من جهة، وتطوير أعضاء هيئة التدريس من جهة أخرى، وأشارت نتائجها إلى وجود علاقة قوية بين الرضا عن العمل وثقافة المؤسسة، وتطوير أعضاء هيئة التدريس، إذ إن الرضا عن العمل يؤثر إيجابياً في تشجيع أعضاء هيئة التدريس على النمو المهني، وإذا كانت ثقافة المؤسسة إيجابية فإنها تكون داعمة لتطوير أعضاء هيئة التدريس. أما دراسة ديكروز (Decroz, 1996) فقد استهدفت بيان الحاجات التطويرية للهيئة التدريسية كما يراها أعضاء هيئة التدريس. وأظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في حاجاتهم للتطوير قائمة على أساس الجنس، والدرجة العلمية، ومكان الحصول على الدرجة، والخبرة العملية في التدريس. وقد بينت الدراسة أيضاً أن أعضاء الهيئة التدريسية بحاجة إلى تطوير أكثر في عدة أمور مثل تحفيز الطلاب على التعلم، وإدارة الصفوف، واستخدام التقنيات المتوفرة.

ولعل الفحص المتأن والدقيق للدراسات التي تناولت التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس يعيننا على استنتاج تزايد الاهتمام بالتنمية المهنية على المستوى العالمي والإقليمي والمحلي، ومن ثم تعددت البحوث والدراسات المتخصصة في هذا المجال. وأن هناك اهتماماً متزايداً بإنشاء المراكز والبرامج التي تعنى بالارتقاء بالمستوى المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات الأجنبية والعربية على حد سواء، وأن هناك محاولات جادة للاستفادة من التقنيات الحديثة وشبكة الإنترنت لتطويعها لخدمة برامج التنمية المهنية باعتبارها رافداً من روافد تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس. وبصفة عامة فقد استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في التأصيل النظري للتنمية المهنية، وبناء أداة الدراسة، وفي تفسير نتائجها.

إن التنمية المهنية في الوقت الحالي تمثل متطلباً مهماً من متطلبات التعليم الجامعي، ولعل من أهم المبررات التي حفزت الجامعات عالمياً ومحلياً على الاهتمام بالتنمية المهنية والأخذ بها عدد من المتغيرات التي أفرزتها روح العصر والتي يأتي على رأسها الانفجار المعرفي. يضاف إلى ذلك التغير الذي حصل على أدوار أعضاء هيئة التدريس فتطور تقنيات الاتصال وتعدد مصادر التعلم أدباً إلى إحداث تغييرات جوهرية في متطلبات الموقف التعليمي من حيث وسائل نقل المعرفة وأدوار أعضاء هيئة التدريس التي تحولت من الأدوار التقليدية التي تعد المدرس مجرد ناقل للمعرفة إلى ميسر لها ومرشد لطلابها، هذا إلى جانب التطور التقني وانعكاساته على العملية التعليمية من حيث توظيف تقنيات المعلومات والاتصال في التعليم وأساليبه مما تطلب زيادة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية،

هذا فضلا عن تحدي جودة النوعية في التعليم العالي، والتي أصبح تحقيقها بشكل تحدياً يواجه مسؤولي مؤسسات التعليم العالي وظهور بعض الاتجاهات الحديثة في عمليات الإعداد والتدريب مثل التأكيد على الاحتياجات المستقبلية مقابل الاحتياجات الحالية، والموضوعية مقابل الذاتية، والإتقان مقابل العمومية، والتقييم العالمي مقابل معيار التقييم المحلي، والممارسة الإبداعية مقابل الممارسة التقليدية (Lillian & James, 1992).

### مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

تعددت المبررات التي تدعو لضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ولعل من أهم هذه المبررات ما يلي:

١. حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى العمل على مراجعة المناهج وتطويرها من حيث أهدافها ومحتواها وطرق تدريسها وأنشطتها وتقويمها، لتعديلها نحو الأفضل.

٢. التغييرات السريعة والمتلاحقة التي يشهدها القرن الحادي والعشرين، والتي تدعو إلى تنمية مؤسسية جادة وفاعلة لأعضاء هيئة التدريس ليتمكنوا من أداء رسالتهم، والاستعداد العلمي والمهني الفاعل للمستقبل بكل تحولاته ومشكلاته ليحققوا المكانة المرموقة لأنفسهم وجامعاتهم ولأممتهم.

٣. إن الارتقاء بالمستوى المهني لأعضاء هيئة التدريس بواسطة استخدام الطرق والأساليب الحديثة من شأنه أن يؤدي إلى رفع كفاءة التعليم الجامعي مما ينعكس على تحسين جودة مخرجات التعليم الجامعي فتزداد ثقة المجتمع في جامعاته.

٤. حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى الحافز المهني الذي يمكنهم من تحسين أدائهم للمهام الموكلة إليهم في ضوء وظائف الجامعة وهو ما يمكنهم من التكيف الأمثل مع بيئتهم المهنية (أحمد، ٢٠٠٩).

٥. ارتفاع عدد الطلبة في الجامعات واكتظاظ الدرجات بهم مع نقص أعداد أعضاء هيئة التدريس في الدول النامية، وهو ما يدفع الجامعات إلى التفكير في كيفية الاستفادة المثلى من يتوفر لديها من أعضاء هيئة التدريس.

٦. ضرورة إعادة الثقة بمؤسسات التعليم الجامعي حيث شهد عقد الثمانينيات في القرن العشرين تدهور مستوى الثقة بهذه المؤسسات وأطلق على هذا العقد (حقبة الأزمة) ويرجع ذلك إلى عدم التوازن بين الإنفاق على هذا التعليم ومخرجاته النوعية من القوى العاملة، لذا ترى بعض الدراسات أن تحقيق الكفاية والفعالية يتطلب بذل الجهد لتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، ويتمثل ذلك في الاعتماد على زيادة كفاءة أعضاء هيئة التدريس من خلال



برامج تنمية ترفع مستوى أدائهم المهني (Christine, 2001).

إن هذه المبررات وغيرها هي التي حفزت الجامعات عالميا وإقليميا ومحليا على الاهتمام بموضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس. وتعد الجامعات البريطانية من أسبق الجامعات التي تطبق برامج التدريب لأعضاء هيئة التدريس في الكثير من الأمور المهمة المتعلقة بالتعليم الجامعي. ولعله من المناسب هنا أن يعرض الباحث بعض الجهود العالمية والإقليمية والمحلية في مجال التنمية المهنية لكي نقف على مدى الاهتمام بالتنمية المهنية باعتبارها أضحت مطلبا أساسيا من متطلبات جودة التعليم الجامعي.

### أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

يعتبر الارتقاء بأعضاء هيئة التدريس بالجامعات أحد أهم السبل المعاصرة لضمان تحقيق تفوق مؤسسات التعليم العالي وتجويد أدائها وتميزها. ويمكن أن يتحقق ذلك عندما يركز الارتقاء بالهيئة التعليمية في التعليم العالي على ديمومة التطوير وقيادة البيئة التعليمية المتغيرة لهذا التعليم على اعتبار أن شهرة مؤسسات التعليم العالي وقوة سمعتها إنما تستمد من رفعة شأن أعضاء هيئة تدريسها وحسن أدائهم لمهامهم على نحو فعال (Pancucci, 2009) ولكي يتحقق الارتقاء بالمستوى المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات يتم الاعتماد على مجموعة من الأساليب التي من شأنها المساهمة في تحقيق التنمية المهنية، إلا أن هذه الأساليب تتنوع وتباين فمنها ما هو شخصي وما هو مؤسسي، ومنها ما هو تقليدي وما هو إلكتروني يتم عبر استخدام تكنولوجيا المعلومات وقد أشار (علي، ٢٠٠٤) إلى عدد من أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. ومنها (الحلقات التدريبية) والتعلم في مواقع العمل من أصحاب الخبرات السابقة القراءة الذاتية و التعلم الذاتي والتعلم من المواقف الحياتية خارج مواقع العمل والبناء على الخبرات السابقة للفرد. وهناك من يجمل أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في نوعين هما:

١. **الأساليب الذاتية:** والتي تقع مسؤولية تنفيذها على عضو هيئة التدريس نفسه، حيث يكون هو المسؤول عن تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنته العلمية والتربوية بحيث يؤدي ذلك إلى رضاه عن عمله. (الخطيب، ٢٠٠١) ويتوقف فاعلية هذه الأساليب على عاملين هما: الطموح الشخصي لعضو هيئة التدريس ومدى تأثيره بالتشجيع وبمعايير التطور المحيطة به، وعلى المستوى العلمي والتربوي والثقافي الذي يود الوصول إليه، وعلى قدرته على رؤية نواحي القوة والضعف لديه. أما العامل الثاني فهو الاطلاع الواسع حيث إن سعة الاطلاع

تعد عامل أساسي ومهم لنمو عضو هيئة التدريس العلمي والثقافي. فمما لاشك فيه أن مهنة التدريس الجامعي تتطلب التثقيف الذاتي لعضو هيئة التدريس. ويشمل الاطلاع هنا مجالات التخصص كما يشمل أيضا مجالات الثقافة المختلفة، فهي تتيح له فرصا واسعة للنمو المهني.

٢. **الأساليب الرسمية:** وهي الأساليب التي تقدم من قبل الجامعة ومراكز التنمية المهنية التابعة لها والمتمثلة في الدورات والبرامج التدريبية من منطلق أن تنمية وتطوير عضو هيئة التدريس بمؤسسات التعليم الجامعي تقتضي تنمية وتحسين أساليبه المهنية كمعلم ومرب في المقام الأول. وقد ظهر أسلوب حديث من أساليب التنمية المهنية، تقدمه المراكز والوحدات التابعة للجامعات، والتي تعنى بتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وهو أسلوب "تدريب المدربين" Train The Trainer. وهو عبارة عن إدخال أعضاء هيئة التدريس في مجال العمل والتدريب حيث يطلب من أحد أعضاء هيئة التدريس الاجتماع بزملائه الآخرين وقيادة إحدى ورش العمل والقيام بتدريبهم على التمكن من بعض المهارات التدريسية والبحثية وبعد ذلك يكون المتدربون أنفسهم مدربين لغيرهم من زملاء العمل فيما تدربوا عليه من قبل (الأغربي، ١٩٩٤).

وبملاحظة أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والتي لخصناها آنفا نجد أنها أمر ضروري ومفيد لقدرة الجامعات على تلبية متطلبات مجتمع المعرفة الذي أصبح سمة أساسية من سمات العصر الحالي. ومن اللافت للنظر أن أساليب التنمية المهنية سالفة الذكر من الممكن أن تندمج مع بعضها البعض في عدة أشكال أو صيغ تنبأها الدول في محاولاتها الجادة لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعاتها.

### بعض الجهود العالمية والإقليمية في مجال التنمية المهنية:

تختلف جهود التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من مجتمع إلى مجتمع آخر، بل ومن جامعة إلى أخرى في داخل المجتمع الواحد، ويعود هذا الاختلاف إلى تباين الهياكل التنظيمية والقوانين والصلاحيات الممنوحة لهذه الجامعات إلى جانب التباين حول أهمية التنمية المهنية وضرورة الأخذ بها من عدمه.

**ففي المملكة المتحدة:** بدأ الاهتمام بتدريب أساتذة الجامعات البريطانية منذ بدايات القرن الماضي حيث يشير (براون وإتكنز، ١٩٨٩) إلى أن بداية الستينات في القرن الماضي عملت معظم الجامعات البريطانية على تأسيس مراكز متخصصة للتطوير والتدريب الخاص بأعضاء هيئة التدريس في مجالات التدريس والبحث العلمي ومنها على سبيل المثال

جامعة نوتنجهام (Nottingham) وليدز (Leeds) وأكسفورد (Oxford) وباش (Bath) لانكستر (Lancaster) ومانشستر (Manchester) وكمبرج (Cambridge) وساوثمبتون (Southampton). غير أن الجامعات الثلاث الأخيرة كان لها جهود كبيرة في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في المهارات الفنية كاستخدام الحاسب الآلي في التعليم واستخدام وسائل التعليم الملائمة للتعليم الجامعي. وفي المهارات المهنية كالإعداد التربوي والأساليب الحديثة في البحوث وتقديم تدريبات عملية في مجال الإدارة الجامعية. وأخيراً التدريب والتطوير في المهارات المرتبطة بالتدريس كتطوير المنهج والتفوي.

**أما الولايات المتحدة الأمريكية:** فقد اهتمت جامعاتها منذ سبعينيات القرن الماضي بتنمية أعضاء هيئة التدريس بها وتسابقت الكليات والجامعات لإنشاء مراكز تهدف إلى تطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس وتزايد الاهتمام بالتنمية المهنية في الجامعات الأمريكية في فترة الثمانينات وما بعدها عن طريق التركيز على المناهج وتصميمها وتشجيع الترابط المنطقي مع التعليم العام. واشتمال المنهج على كليات الأمور ومهارات التكفير الناقد. وأصبح الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس هو الوسيلة الأساسية لتحقيق هذه الأهداف. وبشير (بركات، وطه، وعمارة ١٤٢٧) إلى أن رسالة هذه المراكز أضحت واضحة لكل المهتمين بالتعليم الجامعي. وتعددت وتنوعت البرامج التي تقدمها هذه المراكز وأصبح الشعار الأساسي الذي تنطلق منه هو تحقيق التميز في التدريس "Teaching Excellence" وأصبحت المبررات القوية لاستمرار هذه المركز والدافع القوي لإنشاء المزيد منها في الجامعات الأمريكية هو حاجة أعضاء هيئة التدريس لها وارتباطهم بما تقدمه هذه المراكز من برامج تدريبية متنوعة وامتدت برامج التطوير لتدخل ضمن مناهج طلبة الدراسات العليا والجمعيات المهنية. كما يشير الثبتي (١٣٤١هـ) إلى أن التجربة الأمريكية بدأت في مراحلها الأولية بتوسيع اهتماماتها بالتركيز على تطوير أعضاء هيئة التدريس كأشخاص وكمهنيين وكأعضاء هيئة تدريس في مجموعة. مما جعل التطوير التعليمي والتنظيمي والشخصي هي المكونات الرئيسة لأي برنامج فعّال لتطوير أعضاء هيئة التدريس. وتنوعت جهود الجامعات الأمريكية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فقد ركزت جامعة جورج واشنطن وفقاً لما أورده موراي (Murray, 1997) على تطبيق فكرة تطوير وتقوم عضو هيئة التدريس الناجح من خلال المحافظة التدريسية في التعليم العالي أما في جامعة (مونت كلير) فقد أوردت جلوريا (Gloria, 1998) أنها اهتمت بتحقيق الامتياز في هيئة تدريسها من خلال عدد من البرامج من أهمها برنامج إعداد أعضاء هيئة التدريس

الجدد الذي بدأ منذ عام (١٩٩٤) والذي كان من أهم سماته أنه إلزامي بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس الجدد. وأن أهدافه مبنية على قيم تتماشى مع وظيفة الجامعة، وأنه يركز على التدريس من أجل التفكير.

أما اليابان: فتمثل "جامعة توسكوبا" University of Tsukuba بمدينة هوكايدو باليابان الجامعة الرائدة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس حيث تهتم بعقد العديد من ورش العمل لتحقيق التنمية المهنية لصغار الباحثين. ويعد المركز الدولي لجامعة توسكوبا هو المسؤول عن عقد برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في صورة ورش عمل تهدف إلي تهيئة أعضاء هيئة تدريس وصغار الباحثين لنشر أعمالهم بنجاح. وتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام مقاييس عادلة لتقوم الطلاب. وتمكين أعضاء هيئة التدريس من استخدام مهارات الكتابة الصحيحة لعرض أعمالهم بكفاءة. وتدريب أعضاء هيئة التدريس على المساهمة في عمليات تحسين وتنمية الجامعة. وتقدم البرامج في صورة أشكال متعددة لتتلاءم مع أوقات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. (Hokkaido University and the University of Tsukuba, 2009).

وإذا ما تناولنا التجربة الألمانية: في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من التجارب المهمة بل والأكثر انتشاراً بين الدول الأوروبية فإلى جانب إنشاء المراكز المتخصصة التابعة للجامعات، كان هناك مركزاً قد أنشئ بغرض الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على المستوى الوطني والعالمي. وهو مركز التطوير الأكاديمي بجامعة برلين والذي كان له دور رائد في دعم فكرة إنشاء مراكز التطوير الأكاديمي في القارة الأفريقية، خاصة من دول وسط وشرق أفريقيا، كما أن هذا المركز يعتبر المقر الرئيس للشبكة الأوروبية لمراكز تطوير الأداء الأكاديمي (بابكر، ١٤١٩).

أما التجربة الأسترالية: فتعد جامعة "تشارلز داروين" Charles Darwin University زعيمة برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأسترالية، حيث تقدم برنامج تنمية للأعضاء المقيدين بها ككل، ويعتبر قسم الإرشاد Counseling Department الموجود بالجامعة هو المسؤول عن إمداد أعضاء هيئة التدريس بتفاصيل البرنامج وأهدافه ومواعيده ومحتواه. وتهدف البرامج إلى تمكين أعضاء هيئة التدريس من تحسين قدراتهم التدريسية والبحثية بحيث يستطيع عضو هيئة التدريس الذي يلتحق بهذا البرنامج أن يكون قادراً على اكتساب مجموعة من الكفاءات البحثية، واكتساب مجموعة من المهارات الفنية والمهنية في مجال التدريس. وتنمية المهارات الإدارية والقيادية، والتي من شأنها أن تضيف

قيمة كبيرة للجامعة والعاملين بها. واكتساب مجموعة من الخبرات العملية في مجال التكنولوجيا. والاطلاع على كافة الكتب المتاحة لتحقيق أعلى قدر من الاستعداد لتحقيق التحسين والتطوير بالجامعة. وزيادة قدرة أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي، وتحسين المجتمع وتطويره، والمساهمة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعة.(Charles Darwin University, 2009).

### تجارب بعض الدول العربية في مجال التنمية المهنية:

اهتمت الجامعات العربية بالتنمية المهنية من خلال التشريعات الجامعية أحيانا ومن خلال عدة مؤتمرات وندوات إقليمية أقيمت بغرض التنسيق بين الجهود المبذولة في هذا المجال. ففي الجامعات المصرية نصت في أنظمتها الجامعية منذ عام ١٩٧٢م على وجوب تلقي المدرسين المساعدين تدريباً في أصول التدريس العامة والخاصة، وتعتبر جامعة عين شمس من أولى الجامعات المصرية التي قامت بتنظيم دورات تدريبية لإعداد المعلم الجامعي والانتقال بالدورات إلى مختلف كليات الجامعة، وإنشاء وحدات متخصصة في كل كليات الجامعة (أبو حطب، ١٩٩٤) وفي جامعة الاسكندرية بدءاً من عام ١٩٩٤م أصبح لدى الجامعة توجها لإنشاء مركز مستقل يهتم بالتطوير الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس إلى جانب الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية التي مقرها جامعة الاسكندرية (النمر، ١٩٩٤).

أما عن التنمية المهنية في الجامعات العراقية فقد اهتمت جامعة البصرة بالنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس اهتماماً كبيراً حيث أنشأت مركزاً لتطوير أساليب التدريس والتدريب الجامعي يهتم بتقديم دورات متعددة في التدريس والاتصال وتقنية الحاسوب. وهكذا كان الحال بالنسبة لجامعة الموصل التي بدأت بتنظيم دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بها منذ عام ١٩٨٧ (بابكر، ١٤١٩).

أما في الأردن فقد أنشأت الجامعة الأردنية مكتباً لتطوير العملية التدريسية وحددت له عدداً من الوظائف التي يقوم بها من خلال برامج التدريب وورش العمل التي توجه لأعضاء هيئة التدريس، ويشير (خصاونه، ١٩٩٤) إلى أن الجامعة الأردنية حرصت على عقد برامج ونشاطات تربوية داخلية في الجامعة وخارجية في الولايات المتحدة الأمريكية حرصاً منها على النهوض بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها.

أما في الإمارات العربية المتحدة فقد أوضح (اسكندر، ١٩٩٤) أن الاتجاهات المعاصرة فرضت على جامعة الإمارات إنشاء مركز يهتم بتطوير الأستاذ الجامعي سُمي بمركز استقطاب

وتنمية أعضاء هيئة التدريس. يقدم العديد من البرامج حول تطوير طرق التدريس الفعّالة، واستخدام التدريس المصغّر، وإصدار نشره دورية تركز على موضوعات تنمية أعضاء هيئة التدريس، وتنظيم برامج تفرغ وشبه تفرغ لأعضاء هيئة التدريس الجدد، وغيرها من الجهود التي تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها.

### تجربة الجامعات السعودية في التنمية المهنية:

الجامعات السعودية كغيرها من مؤسسات التعليم العالي في الدول الأجنبية، والدول العربية، اهتمت بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها، حرصاً منها على أداء وظائفها بفاعلية، ورغبتها في أن تحتل مكانة مناسبة بين نظيراتها من مؤسسات التعليم العالي. ومن هنا برزت جهود مؤسسات التعليم العالي السعودي في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها، وأضحّت الصفة المميزة لهذه الجامعات هي استحداث مراكز مختصة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها.

ففي جامعة الملك عبد العزيز تم إنشاء مركز لتطوير التعليم الجامعي عام ١٤٠٧هـ وتمثلت رؤيته في أن يكون "المركز الرائد في تطوير التعلم الجامعي على المستوى العربي والإسلامي". كما تمثلت رسالته في "تطوير العملية التعليمية بالجامعة من خلال تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين في مجالات التدريس والبحث العلمي، واستخدام التقنية والمهارات الإدارية والقيام بالبحوث التربوية والدراسات التطويرية للتعليم الجامعي وتنمية قدرات طلاب الجامعة، وإكسابهم المهارات الحياتية اللازمة للنجاح" (جامعة الملك عبد العزيز، ٢٠٠٧) وسعى هذا المركز إلى تحقيق عدد من الأهداف تمثلت في تنمية وتطوير مهارات التدريس والبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وترسيخ استخدام التقنية في مجالات التعليم والتعلم، وتقوم جودة الأداء التعليمي للمعلم الجامعي، وتنمية المهارات الشخصية والإدارية، وتنمية مهارات التعلم والاتصال لدى الطالب الجامعي، وتمثل أنشطة المركز في تقديم عدد من الدورات التدريبية القصيرة والطويلة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة في عدد من المحاور منها محور كفايات التدريس ومحور البحث العلمي، ومحور القيادات الأكاديمية، ومحور استخدام التقنية في التعليم.

كما أنشأت جامعة الملك فهد للبترول والمعادن مركزاً للتطوير الأكاديمي عام ١٤٢١هـ بهدف الإبداع في التدريس وفي البحث ولضمان الجودة في البرامج التعليمية والإرشاد الأكاديمي، ثم تحول المركز في عام ١٤٢٤هـ إلى عمادة للتطوير الأكاديمي، وتمثلت رسالته العمادة في وضع الآليات والمعايير والطرق اللازمة لرفع جودة الأنشطة الأكاديمية وكفاءة الأداء (السميح، ٢٠٠٥).

كما قدمت عمادة التطوير الأكاديمي برنامجاً شاملاً لتطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، يهدف إلى: إيجاد مناخ يتيح التطوير الأكاديمي المستمر. وتعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس لتحقيق التميز في التدريس والأبحاث. ومساعدة أعضاء هيئة التدريس في اكتساب وتطبيق مهارات التدريس الجامعي الحديثة وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على تصميم البرامج والمقررات الدراسية (جامعة الملك فهد للبترول والمعادن 2009).

أما في جامعة الملك فيصل، فقد خصصت عمادة تطوير التعليم الجامعي وحدة متخصصة تقوم بالإشراف على الأنشطة المختلفة التي تتعلق بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدون. وتشرف هذه الوحدة على تصميم وتنفيذ البرامج المختلفة التي تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، في مجالات التدريس والبحث العلمي والإدارة الجامعية والقيادة والتعليم الإلكتروني. وفي هذا السياق، نفذت وحدة التنمية المهنية بجامعة الملك فيصل عدداً من البرامج والدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة منها إعداد الاختبارات الإلكترونية واستراتيجيات التدريس لطلاب الجامعة وذلك ضمن مشروع "تنمية الإبداع والتميز لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية"، وبرنامج "الفعالية الشخصية لعضو الهيئة التدريسية"، وبرنامج "هندسة التفكير ودمجه في المناهج والمقررات الدراسية" وبرنامج "تنمية مهارات القيادات الإدارية" وبرنامج "بناء مهارات أساليب التقييم الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم" (جامعة الملك فيصل، عمادة تطوير التعليم الجامعي 2009).

وفي جامعة الباحة سعت عمادة تطوير التعليم الجامعي إلى تطوير التعليم والقدرات المهنية للموارد البشرية بالجامعة، وذلك من خلال تقديم برامج لتنمية مهارات التعليم الجامعي، وتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية، والمساعدة على تطبيق معايير الجودة، والتعاون والتواصل مع المؤسسات المماثلة داخل وخارج المملكة، بهدف تحسين جودة مخرجات التعليم الجامعي بالقدر الذي يساعد الجامعة على الوفاء بمتطلبات سوق العمل والتكيف مع معطيات العصر وتحدياته، ويتمثل الهدف الرئيس للعمادة في تحسين القدرات المؤسسية والمهنية بالجامعة عن طريق تنمية وتحديث المهارات الأكاديمية والقيادية للموارد البشرية بالجامعة بشكل خاص، ومواكبة التطورات في أساليب التعليم المستحدثة وإيجاد السبل لتكليف أعضاء هيئة التدريس معها وتطبيقها في العملية التعليمية، وتطوير القدرات القيادية والإدارية للقيادات الأكاديمية وإنشاء وتطوير البنية الأساسية والآليات التنفيذية التي تضمن استمرارية التطوير ودراسة أنماط التعليم المتطورة كالتعليم الإلكتروني والتعليم

عن بعد وتطبيقها في التخصصات المناسبة في الجامعة (جامعة الباحة، ٢٠١١).

### التنمية المهنية بجامعة القصيم:

في إطار مساعي جامعة القصيم للارتقاء بأدائها وبرامجها وتحقيق الأهداف المنوطة بها، بادرت الجامعة بطلب إنشاء عمادة للتطوير الأكاديمي في الجامعة والتي تمت الموافقة عليه بالقرار رقم ١٤٦/٣٨/١٢ بتاريخ ١٤٢٦/٥/٢٦ والذي كان من أهم أهدافها (جامعة القصيم، ٢٠١١):

١. توحيد مسار التطوير داخل الجامعة وإيجاد تنسيق كامل بين القنوات الجامعية ذات العلاقة بتطوير الجامعة في المجالات التعليمية والبحثية.

٢. ضمان جودة مخرجات العملية التعليمية في الجامعة من خلال التطوير المستمر للبرامج الأكاديمية والإدارية وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس والموظفين بالجامعة في مجالات التعليم والتعلم والبحث العلمي.

٣. العمل على تطبيق معايير التقييم والاعتماد الأكاديمي على برامج الجامعة التعليمية، من خلال التواصل والتعاون مع الجهات المسؤولة عن التقييم والاعتماد المحلية والإقليمية.

٤. تعريف إدارة الجامعة بصفة دورية بواقع الجامعة في مجالات التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع من خلال إعداد تقارير خاصة حول مستوى الأداء الجامعي وفقاً للمعايير المعتمدة والدراسات المقارنة مع الجامعات المحلية والأجنبية.

٥. تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ولتحقيق هذا الهدف تم إنشاء وحدة لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وهي تسعى إلى العمل على تطوير الأداء الأكاديمي والإداري بالجامعة من خلال إقامة الدورات التدريبية وورش العمل لمنسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيبين وكذلك الإداريين والفنيين، حيث تقيم الوحدة العديد من الدورات التدريبية على منسوبي جامعة القصيم ولأعضاء هيئة التدريس في الجامعات والقطاعات الأخرى.

وقد قامت الوحدة بتنفيذ عدد من الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والإداريين في جامعة القصيم، وبعض جامعات المملكة كجامعة أم القرى، وجامعة الطائف، وجامعة حائل، وجامعة الباحة، وجامعة البنات بالرياض. وقد شملت الدورات مجالات عدة منها (تقنيات التعليم، ومهارات التدريس، ومهارات التقييم، ومهارات البحث العلمي، مهارات التميز الشخصي لعضو هيئة التدريس، ومهارات الاتصال الفعال، وأساسيات اتخاذ القرار الإداري، وتنمية القدرات الإدارية وتطبيقات الجودة في مؤسسات التعليم العالي، ومهارات



إعداد البحوث إلكترونياً. وتطبيقات برنامج SPSS في البحث العلمي.

### التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وجودة التعليم الجامعي:

إن معظم 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 مباشرة بعدد من الأسس أبرزها وجود سياسة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بما في ذلك التعيين والتقييم والنمو المهني. (الخطيب، ٢٠٠١). أما (شاهين، ٢٠٠٤) فيرى أن "أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من أهم مدخلات التعليم الجامعي إن لم تكن أهمها على الإطلاق وتتوقف عناصر الجودة والكفاية في التعليم الجامعي على نوعية أعضاء هيئة التدريس به، كما يتوقف نجاح النظم التعليمية عمومًا على مدى وفرة نوعية عضو هيئة التدريس الجامعي". وقد أكدت نتائج العديد من الدراسات على المستوى العالمي والإقليمي والمحلي على وجود علاقة بين الجودة النوعية للتعليم العالي وتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وإكسابهم مهارات استخدام تقنيات التعليم الإلكتروني والحاسوب، والإنترنت وتوظيفها في البحث العلمي والتحليل الإحصائي والترجمة وتقييم الطلاب وتأليف المناهج ألبا أو إنتاج المواد التعليمية باعتبارها تشكل أحد أهم معايير التواصل مع التوقعات العالية للإجاز ودعم ممارسات التدريس الفعال. وحل مشكلة التواصل والتفاعل بين أعضاء هيئة التدريس وطلابهم (رضوان، ٢٠٠٩)

كما أكد العديد من الباحثين على دور أعضاء هيئة التدريس باعتبار أنهم العنصر الأساسي في نظام الجودة، كما أنهم يقع على عاتقهم مسؤولية تحقيق العديد من المعايير الخاصة بجودة التعليم لأنهم يمثلون أهم مدخلات نظام التعليم الجامعي بحكم أدوارهم، حيث يتوقف على مدى جودتهم مستوى جودة المخرجات الجامعية، ففي دراسة قام بها (فرمان، ١٩٩٥) أشار إلى أن معايير الجودة النوعية المتعلقة بالهيئة التدريسية ينبغي أن تركز على معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس والتي تشمل: مؤهلاتهم و مستوى إعدادهم، خبراتهم ومهاراتهم وإنتاجهم العلمي، ومدى توفر متطلبات تطويرهم، وطريقة متابعة أداءهم من خلال المجالات: طرق التدريس وطريقة تزويد الطلاب بالتغذية الراجعة، وطريقة مراقبة تقدم الدارسين، وطريقة القيام بالفحص لضمان تلبية البرنامج التعليمي لاحتياجات الدارس، وطريقة تقويم الدارسين، ونوع محتويات السجلات التي يتم الاحتفاظ بها من قبل أعضاء الهيئة التدريسية، ولعل من أهم المؤثرات على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، تلك المعايير التي تتعلق بالجوانب التالية:

**(أ) ما يتعلق بالتدريس:**

تشير العديد من معايير التعليم الجامعي إلى المعايير المتعلقة بجودة الهيئات التدريسية والتي منها: مستوى وسمعة وشهرة الكادر الأكاديمي. ونسبة الطلبة إلى أعضاء هيئة التدريس. وملف الكادر الأكاديمي في الجامعة. ومدى توفر أعضاء هيئة التدريس للعمل في مختلف برامج وتخصصات الجامعة. ومدى احترام أعضاء هيئة التدريس للطلبة. ومدى تفرغ أعضاء هيئة التدريس. ومستوى التدريب الأكاديمي لأعضاء الهيئات التدريسية. ومدى مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الجمعيات واللجان والمجالس المهنية والعلمية. (أبو فارة، ٢٠٠٣)

**(ب) ما يتعلق بالمنهج الدراسي:**

من أبرز المواصفات التي يجب أن تتصف بها المناهج الجامعية في ظل مفهوم الجودة تنوع مصادر التعلم، ومصادر الحصول على المعلومات، ولذا يجب الاستفادة من مصادر التعلم المتاحة وبالأخص شبكات الاتصال الدولية الإنترنت وإشاعة استعمالها كما يجب أن يبقى المعلمون والتعلمون على اتصال مستمر مع التطورات الحديثة عالميا ومحليا وهذا يتطلب من عضو هيئة التدريس القدرة على:

- تصميم المنهج وتوجيهه نحو خدمة المجتمع في حدود ما تسمح به المعايير الدولية.
- ربط مفردات المقرر مع مخرجات البرنامج ككل وذلك لجعل مواصفات البرنامج مفهومة وواضحة ويسهل تحقيقها بصورة منطقية.
- التخطيط والتحليل، وتشخيص الخلل ومواقع الضعف، وتحديد تفاصيل البرنامج من حيث عدد الوحدات الدراسية ونوعية المواد المطلوبة للتخرج، وموائمة المنهج ومفردات موادته لمتطلبات التخصص وسوق العمل. وتخطيط المناهج الدراسية على أسس تربوية.
- (ج) أما فيما يتعلق بالبحث العلمي فقد أصبح البحث العلمي ضرورة ملحة لأي مجتمع حديث، يسعى للحصول على المعرفة من أجل الاستفادة منها وتحليلها واستنباط الحلول. لمعالجة مختلف قضاياها الفكرية، والاجتماعية، والاقتصادية. والبحث العلمي يعد من أهم وظائف الجامعة الذي يميزها عن غيرها من مؤسسات التعليم، كما أن التدريس الجامعي يعتمد في المقام الأول على ما يتوصل إليه البحث العلمي من أفكار جديدة واكتشافات واختراعات، تمثل عوامل مهمة في تحفيز الطلاب لتحصيل المادة العلمية، ويمثل البحث العلمي الإسهامات الفكرية لعضو هيئة التدريس التي تضاف إلى قاعدة المعارف والمعلومات في مجال تخصصه لذا كان لابد لعضو هيئة التدريس من امتلاك القدرة على إجراء الأبحاث العلمية.

بل والقدرة على التأليف والإبداع والتطوير. ومن هنا يرى الكثير من الباحثين أن معايير جودة التعليم العالي تبدأ بأعضاء هيئات التدريس في الكثير من النماذج التي اعتمدها الجامعات. حيث يرى نايدو كوجي (Naidoo Kogi, 2002). أن الجودة النوعية للجامعات لا يمكن أن تعزز من خلال الأنظمة والقوانين ولكن من خلال الالتزام المهني لأعضاء هيئة التدريس“.

(د) وفيما يتعلق بمجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة فإن معايير هذا الجانب تشمل ذلك ما يقوم به أعضاء هيئة التدريس من أبحاث تتعلق بخدمة المجتمع والنهوض به وحل مشكلاته وتقديم استشارات لحل مشاكل القطاعات المختلفة في البيئة. في حين يرى آخرون أن جودة نوعية أعضاء الهيئات التدريسية ترتبط أيضاً بإجراءات تثقيفهم وترقيتهم، ومدى مساهمتهم في خدمة المجتمع، وفعالية مشاركتهم في اللجان والهيئات العلمية. وتتضمن معايير جودة أداء عضو هيئة التدريس أيضاً إسهاماته الفعلية في تقديم براءات الاختراع والاستشارات المهنية ونقل التكنولوجيا إلى الصناعة، وتنظيم المؤتمرات والإسهام فيها، وتنظيم حلقات التعليم المستمر والتدريب أو المشاركة في تنفيذها، وتقديم المشورة للقطاعات العام والأهلي.

وعلى ضوء ذلك أصبح عضو هيئة التدريس بجامعة القصيم مدعواً أكثر من أي وقت مضى لإحداث مثل هذه التنمية في معارفه وقدراته ومهاراته المختلفة التي تمكنه من أداء دوره بفعالية واقتدار، بما يساهم في تحقيق جودة التعليم الجامعي والذي ينعكس في تحسين تعلم الطالب وتوسيع إمكاناته، بالقدر الذي يمكنه من الوفاء بمتطلبات رقي المجتمع ونهضته. ومن هنا جاءت فكرة هذه الدراسة التي تدور حول ”واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء جودة التعليم الجامعي“.

### أسئلة الدراسة:

تمثلت مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

١. ما معايير جودة التعليم الجامعي المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس؟
٢. ما واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظرهم؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم حول واقع التنمية المهنية من وجهة نظرهم ترجع لمتغيرات (النوع، والكلية، والجنسية، والرتبة الأكاديمية، والجامعات التي منحتهم الدكتوراه (عربية أم أجنبية)؟
٤. ما المقترحات التي يمكن أن تساهم في الارتقاء بمستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة

التدريس لتحقيق جودة التعليم بجامعة القصيم؟

### فروض الدراسة:

١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم حول واقع التنمية المهنية تعزى لمتغير النوع.
٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم حول واقع التنمية المهنية تعزى لمتغير الكلية.
٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم حول واقع التنمية المهنية تعزى لمتغير الجنسية.
٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم حول واقع التنمية المهنية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.
٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم حول واقع التنمية المهنية تعزى لمتغير الجامعة التي منحتهم الدكتوراه.

### أهداف الدراسة:

١. التعرف على مؤشرات ومعايير تحقيق الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، خاصة المتعلقة منها بجودة أداء أعضاء هيئة التدريس.
٢. الوقوف على مستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم من وجهة نظرهم.
٣. التعرف على أساليب ووسائل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم.
٤. معرفة أثر متغيرات كل من النوع، والتخصص، والجنسية، والرتبة الأكاديمية، على مستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم.
٥. تقديم تصور مقترح قد يساهم في الارتقاء بمستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم لتهيئة الجامعة للحصول على الاعتماد الأكاديمي.

### أهمية الدراسة:

١. انه في حدود علم الباحث تُعد من أوائل الدراسات التي تبحث في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم.

٢. أنه سيزود القيادات الإدارية بجامعة القصيم بقاعدة من البيانات التي تمكنهم من الوقوف على مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية المنتسبين إليها. وقد يساهم ذلك في معرفة جوانب القوة في مستوى التنمية المهنية والعمل على تعزيزها والتعرف إلى جوانب الضعف والعمل على علاجها من خلال البرامج التدريبية التي تقدمها الجامعة.

٣. أنه قد يساهم في تزويد أعضاء هيئة التدريس بالمعلومات التي تمكنهم من الوقوف على مستواهم المهني ليسعوا بدورهم للعمل على الارتقاء بنموهم المهني ليكونوا قادرين على تحمل أعباء التدريس والبحث العلمي لمواجهة الانفجار المعرفي وسرعة نقل المعارف والخبرات تكنولوجيا (فيما يعرف بتكنولوجيا المعلومات) للإفادة من كل ذلك في تلبية حاجات المجتمع.

٤. أنه يركز على جانب مهم من جوانب تحقيق جودة التعليم الجامعي من أجل الحصول على الاعتماد الأكاديمي. وهو الجانب الذي يركز على معايير جودة أداء أعضاء هيئة التدريس.

### مصطلحات الدراسة:

**التنمية المهنية Professional Development:** هي عمليات تهدف إلى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم لتكون أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات الجامعة والمجتمع. وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم (Coffman, 2004). وتعرف أيضا بأنها زيادة الخبرات وتطوير الكفايات والمهارات المتنوعة لدى عضو هيئة التدريس حتى يتمكن من ممارسة دوره وأداء مهامه بكفاءة عالية والتأثير الإيجابي في محيطه ومجتمعه (Bartley, 2001). ويقصد بالتنمية المهنية في هذا البحث بأنها مجموعة العمليات التي تهدف إلى تزويد المعارف والخبرات وتغيير مهارات ومواقف وسلوك أعضاء هيئة التدريس لتكون أكثر كفاءة وفعالية للوفاء بحاجات التدريس والبحث العلمي. والاستجابة لمطالب المجتمع. والالتزام بمعايير جودة أداء أعضاء هيئة التدريس.

**جودة التعليم الجامعي:** يشار إلى الجودة في التعليم على أنها عملية تطبيق مجموعة من المعايير والمواصفات التعليمية والتربوية اللازمة لرفع مستوى جودة وحدة المنتج التعليمي بواسطة كل فرد من العاملين بالمؤسسة التعليمية (Norvell, 2000) وتعرف جودة التعليم الجامعي في هذا البحث بأنها أداء العمل بأسلوب صحيح متقن وفق مجموعة من المعايير الأكاديمية الضرورية لرفع مستوى أداء التعليم الجامعي لتحقيق الأهداف التربوية التعليمية. وأهداف المجتمع. بغرض الوصول إلى مستوى عال من الإتقان الذي يساهم في الحصول على الاعتماد الأكاديمي الذي تنشده الجامعة.

## إجراءات الدراسة الميدانية:

### منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعبر عن الظاهرة موضع الدراسة تعبيراً كمياً وكيفياً، والذي لا يتوقف عند حد وصف الظاهرة، وإنما يتعدى ذلك إلى تحليلها، وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات عامة تساهم في تحسين الواقع وتطويره وقد استخدم الباحث أسلوبين من أساليب المنهج الوصفي هما: مدخل البحث الوصفي الوثائقي Documentary Approach لتوضيح الخلفية النظرية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومدخل المسح الاجتماعي بالعينة Sample Survey Approach لجمع البيانات اللازمة عن آراء أعضاء هيئة التدريس حول واقع التنمية المهنية بجامعة القصيم، من خلال تطبيق استبانة على عينة عشوائية تمثل المجتمع الأصلي للدراسة.

### أداة الدراسة:

بعد اطلاع الباحث على الدراسات السابقة وبعد الاطلاع على الأدب التربوي المتعلق بموضوع التنمية والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس قام الباحث بإعداد استبانة مكونة من أربعة مجالات "مجال المشاركة في التنمية المهنية (11) عبارة، ومجال تنمية المهارات (11) عبارة، ومجال أساليب التنمية المهنية (12) عبارة، ومجال معوقات التنمية المهنية (12) عبارة". وبذلك تكونت أداة الدراسة في صورتها النهائية من (46) عبارة يستجيب لها أفراد عينة الدراسة وفق تدرج ليكرت الخماسي. ثم قام الباحث بتطبيقها على عينة استطلاعية عشوائية قوامها (37) مفردة، للتأكد من صدق الأداة وثباتها على النحو التالي:

### إجراءات صدق الأداة:

للتأكد من صدق الأداة استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من والدرجة الكلية لمجموع عبارات كل محور وللتأكد من ذلك قام الباحث بما يلي:

(1) حساب معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجة كل عبارة من عبارات الأداة والدرجة الكلية لمجموع عبارات المحور الذي تنتمي إليه. وقد أجرى الباحث ذلك على كل مجال من مجالات الدراسة، وقد جاءت جميع المعاملات دالة عند مستوى (0,01) مما يؤكد وجود ارتباط قوي بين كل عبارة من عبارات الاستبانة والمجال الذي تنتمي إليه.

٢) كما قام الباحث بحساب معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين كل مجال من مجالات الأداة، وبين الدرجة الكلية لهذه المجالات ككل. وقد دلت النتائج على وجود ارتباط دال عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على قوة الارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة.

### ثبات الأداة:

كما تأكد الباحث من ثبات أداة الدراسة عن طريق تطبيق معادلة ألفا كرونباخ، وبلغ معامل ثبات أداة الدراسة ككل (٠,٩٤) وهو دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) وبذلك تأكد للباحث صدق الأداة وثباتها وأصبحت الاستبانة في صورتها النهائية جاهزة للتطبيق على أفراد عينة الدراسة.

### مجتمع البحث وعينته:

تشكل المجتمع الأصلي للبحث الحالي من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة القصيم، الحاصلين على درجة الدكتوراه والبالغ عددهم (٩٧٣) عضو هيئة تدريس (وفقاً للتقرير السنوي لجامعة القصيم ١٤٣٠/١٤٣١ هـ) أما عينة البحث فقد تم اختيارها بنسبة ١٥٪ بالطريقة العشوائية الطبقية، لضبط متغيرات النوع، والتخصص، والجنسية، والرتبة العلمية وتألقت عينة البحث من (١٤٧) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكليات (الطب، والعلوم، والتربية، والشريعة، واللغة العربية) وقد تم توزيع الاستبيانات عليهم وبعد جمع الاستبيانات كان العائد الفعلي الذي أجريت على أساسه المعالجات الإحصائية هو (١٣٠) استبانة. والجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيراتها:

#### الجدول رقم (١)

توزيع أفراد العينة حسب متغيرات النوع، والكلية والرتبة الأكاديمية وجامعة الحصول على الدكتوراه

النسبة	العدد	المتغير	
٨٧,٧	١١٤	ذكر	النوع
١٢,٣	١٦	أنثى	
٪١٠٠	١٣٠	المجموع	
٤٣,١	٥٦	كليات عملية	الكلية
٥٦,٩	٧٤	كليات نظرية	
٪١٠٠	١٣٠	المجموع	

تابع الجدول رقم (1)

النسبة	العدد	المتغير	
٪٤٠	٥٢	سعودي	الجنسية
٪٦٠	٧٨	غير سعودي	
٪١٠٠	١٣٠	المجموع	
١٠,٨	١٥	أستاذ	الرتبة الأكاديمية
١٨,٥	٢٤	أستاذ مشارك	
٧٠,٧	٩١	أستاذ مساعد	
٪١٠٠	١٣٠	المجموع	
٧٦,٩٢	١٠٠	عربية	جامعة الحصول على الدكتوراه
٢٣,٠٨	٣٠	أجنبية	
٪١٠٠	١٣٠	المجموع	

### أساليب المعالجة الإحصائية:

استخدم الباحث لتحليل البيانات والمعلومات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة عدداً من أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي، لمعرفة واقع مشاركة أعضاء هيئة التدريس في برامج التنمية المهنية والأساليب المستخدمة والمهارات التي يتم التركيز على تنميتها ومعوقات التنمية المهنية، وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) حيث تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) تم حساب المدى  $(\xi=1-0)$  ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي  $(\xi \div 0,80)$  وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح اعتبار الفقرة أو المجال الذي يحصل على: متوسط أعلى من  $(\xi, 20)$  فإنه يتحقق بدرجة كبيرة جداً، ومتوسط  $(\xi, 19 - 3,40)$  فإنه يتحقق بدرجة كبيرة، ومتوسط  $(\xi, 39 - 2,60)$  فإنه يتحقق بدرجة متوسطة، ومتوسط  $(\xi, 80 - 1,80)$  فإنه يتحقق بدرجة قليلة، ومتوسط نسبي أقل من  $(1,80)$  فإنه لا يتحقق.

وكذلك استخدم الباحث اختبار (ت) للعينات المستقلة لمعرفة دلالة الفروق لمتغير النوع والتخصص، ومكان الحصول على الدكتوراه، كما استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOV) لتحديد دلالة الفروق بين استجابة أفراد عينة الدراسة حول التنمية المهنية باختلاف الرتبة الأكاديمية، إلى جانب استخدام اختبار شيفيه لمعرفة اتجاهات الفروق بين المجموعات.



## نتائج الدراسة وتفسيرها:

بعد أن تمت الإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة من خلال الإطار النظري. فإن الباحث قام بإجراء الدراسة الميدانية. من أجل جمع المعلومات والبيانات اللازمة للإجابة عن باقي أسئلة الدراسة. وقد أسفر التحليل الإحصائي للبيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها من استجابات أفراد العينة على أداة الدراسة عن النتائج التالية:

## أولاً: نتائج السؤال الثاني:

والمتعلق بآراء أفراد العينة حول واقع التنمية المهنية بجامعة القصيم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة لكل مجال من المجالات التي شملتها أداة الدراسة على حده وكذلك الدرجة الكلية للمجالات مجتمعة والجدول رقم (٢) يوضح النتائج الخاصة بالمجال الأول:

## الجدول رقم (٢)

## المتوسطات الحسابية والترتبة ودرجة التحقق لفقرات المجال الأول المتعلق بمستوى المشاركة في التنمية المهنية من قبل أعضاء هيئة التدريس

م	المجال الأول مجال تنمية المشاركة في تنمية أعضاء هيئة التدريس	المتوسط	الرتبة	درجة التحقق
١	أشارك في البرامج التي تقيمها الجامعة لتحسين أدائي المهني.	٣,٤١	٦	كبيرة
٢	تشجعتني الجامعة باتجاه المشاركة في الندوات العلمية المتخصصة على المستوى الدولي	٢,٧٢	١٠	متوسطة
٣	تشجعتني الجامعة باتجاه المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية المتخصصة على المستوى المحلي	٣,٨٨	٣	كبيرة
٤	تتيح لي الجامعة فرصاً متنوعة للتعلم الذاتي.	٣,٧٢	٥	كبيرة
٥	تشجعتني الجامعة على المشاركة في المؤتمرات العلمية على المستوى العالمي.	٢,٧٣	٩	متوسطة
٦	تحرص الجامعة على ربط الترقية للرتب الأعلى بمشاركتي للأنشطة والممارسات التي من شأنها تطويري مهنيًا.	٤,١١	١	كبيرة
٧	تحرص الجامعة على تزويدي بمهارة الحصول على المعرفة من خلال الإنترنت.	٣,٨٢	٤	كبيرة
٨	تحرص الجامعة على تزويدي بمهارة التعامل مع الوسائل التكنولوجية الحديثة.	٣,٩٦	٢	كبيرة
٩	تعمل التنمية المهنية في الجامعة على تطويري في مجال تخطيط المساقات التعليمية وتحديثها.	٣,٢٢	٧	متوسطة
١٠	تسهم التنمية المهنية في الجامعة بتزويدي بالمهارات الإدارية الفاعلة.	٣,١٦	٨	متوسطة
١١	تبدل الجامعة محاولات جادة لتبادل الزيارات بين أعضاء هيئة التدريس مع الجامعات العالمية	٢,٦٨	١١	متوسطة
	الدرجة الكلية للمجال	٣,٤		كبيرة

يُلاحظ من خلال الجدول رقم (٢) أن المتوسط العام للمجال الخاص بالمشاركة في التنمية المهنية من قبل أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم جاء بنسبة (٣,٤) وهذه النسبة تشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن هذا المجال يتحقق بدرجة كبيرة وقد جاء على رأس فقرات هذا المجال العبارات الخاصة بحرص الجامعة على ربط الترقية للرتب الأعلى بمشاركة

أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة والممارسات التي من شأنها تطويرهم مهنيًا. وحرص الجامعة على تزويدهم بمهارة التعامل مع الوسائل التكنولوجية الحديثة، وتشجيع الجامعة لهم بإتجاه المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية المتخصصة على المستوى المحلي حيث جاءت بمتوسط (٤,١١، ٣,٩٦، ٣,٨٨) على التوالي.

وهذه النتائج تشير إلى أن المشاركة لدى أعضاء هيئة التدريس وفقا لهذه الفقرات تتحقق بدرجة كبيرة وهذه النتائج تختلف ونتيجة دراسة حسين (٢٠٠٦) التي أشارت إلى عزوف أعضاء هيئة التدريس عن المشاركة في الندوات والمؤتمرات. أما عن أقل العبارات تحقيقا للمشاركة في التنمية المهنية فقد جاءت عبارات محاولات الجامعة الجادة لتبادل الزيارات بين أعضاء هيئة التدريس مع الجامعات العالمية، وتشجيع الجامعة بإتجاه المشاركة في الندوات العلمية المتخصصة على المستوى الدولي، وتشجيع الجامعة لهم على المشاركة في المؤتمرات العلمية على المستوى العالمي. وقد احتلت هذه الفقرات أقل المتوسطات حيث جاء المتوسطات على التوالي (٢,١٨، ٢,٧٢، ٢,٧٣) وهي تشير إلى المشاركة المتوسطة لأعضاء هيئة التدريس في الممارسات التي تشير إليها هذه العبارات وهذه النتائج تشير إلى أن مستوى المشاركة لدى أعضاء هيئة التدريس في نظام تبادل الزيارات مع الجامعات الأخرى من أجل تبادل الخبرات واكتسابها بحاجة إلى تطوير. كما تشير هذه النتائج أيضا إلى أن الجامعة في حاجة إلى المزيد من السماح لأعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في الندوات العالمية والمؤتمرات العالمية لما لها من أهمية كبرى في تحقيق التنمية المهنية.

وفيما يتعلق بنتائج المجال الثاني من مجالات أداة الدراسة وهو مجال تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس فقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

### الجدول رقم (٣)

#### المتوسطات الحسابية والرتبة ودرجة التحقق لفقرات المجال الثاني المتعلقة بمستوى تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس

م	المجال الثاني مجال تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس	المتوسط	الرتبة	درجة التحقق
١	تحرص الجامعة على تزويد المكتبات الجامعية بأحدث الكتب والدوريات في مجال تخصصي	٤,١٢	١	كبيرة
٢	أرى أن التنمية المهنية في الجامعة تسهم في رفع كفاءتي في التدريس الجامعي.	٣,٩٦	٣	كبيرة
٣	تزودني التنمية المهنية في الجامعة بالمهارات الحديثة في التدريس والبحث العلمي	٣,٦٨	٨	كبيرة
٤	تسعى الجامعة إلى توفير برامج تدريبية تعمل على إكسابي مهارات التعلم الذاتي.	٣,٨٥	٤	كبيرة
٥	تسهم التنمية المهنية التي تقدمها الجامعة في تنمية مهارات التفكير الإبداعي.	٣,٤٩	١٠	كبيرة
٦	تزودني التنمية المهنية في الجامعة بمهارات إدارة الموقف التعليمي داخل القاعات الدراسية.	٣,٤١	١١	كبيرة
	تشجعني الجامعة على توظيف التكنولوجيا في مجال التعليم الجامعي	٣,٧٤	٥	كبيرة

## تابع الجدول رقم (٣)

م	المجال الثاني مجال تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس	المتوسط	الرتبة	درجة التحقق
٨	تشجعتي الجامعة على ضرورة الإنتاج الفكري والعلمي عبر إجراء البحوث والتأليف	٣,٧١	٧	كبيرة
٩	تخصص الجامعة دورات لاستخدام الوسائل التعليمية وتوظيفها في مجال التدريس.	٣,٦٤	٩	كبيرة
١٠	تخصص الجامعة دورات مستمرة لتطوير في مجال مهارات التدريس.	٣,٩٧	٢	كبيرة
١١	تخصص الجامعة دورات لتحسين أدائي في بناء الاختبارات وطرق تقويم الطلبة.	٣,٧٢	٦	كبيرة
	الدرجة الكلية	٣,٧٨		كبيرة

أظهرت نتائج الجدول رقم (٣) أن مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في المجال الثاني وهو تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس كان تقديره الكلي لجميع فقراته مرتفعاً بصفة عامة حيث جاء بمتوسط حسابي (٣.٧٨) وهو متوسط يشير إلى أن التنمية المهنية بجامعة القصيم تهتم بتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة، وقد جاءت جميع عبارات هذا المجال تتراوح بين (٣.٤١) وهي أقل درجة تحقق وشغلتها العبارة التي تتعلق بإسهام التنمية المهنية بالجامعة في تنمية مهارات إدارة الموقف التعليمي داخل قاعات الدرس. وبين (٤.١٢) وهي أعلى درجة تحقق بين جميع العبارات. واحتلتها عبارة حرص الجامعة على تزويد المكتبات الجامعية بأحدث الكتب والدوريات في مجال التخصص. ويلاحظ أن جميع عبارات هذا المجال تتحقق بدرجة كبيرة، مما يشير إلى أن جامعة القصيم قد حجت في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس من خلال اهتمامها بالتنمية المهنية بدرجة كبيرة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كنعان (٢٠٠٥) في تطوير أعضاء هيئة التدريس من خلال ما تخصصه الجامعة من دورات لتحسين الأداء في بناء الاختبارات وطرق تقويم الطلبة.

ويلاحظ من خلال نتائج هذا المجال أن النسبة المتوسطة للفقرات التي تتعلق بحرص الجامعة على تزويد المكتبات الجامعية بأحدث الكتب والدوريات في مجال التخصص المختلفة، وتخصص الجامعة دورات مستمرة لتطوير مهارات التدريس. وأن الجامعة تشجع أعضاء هيئة التدريس على توظيف التكنولوجيا في مجال التعليم الجامعي. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة السميح (٢٠٠٥) خاصة فيما يتعلق بتوفير البرامج التدريبية لإكساب مهارات التعلم الذاتي وعقد البرامج التدريبية في مجال أساليب التقويم.

**أما فيما يتعلق بنتائج المجال الثالث من مجالات أداة الدراسة وهو مجال أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم فقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:**

المجدول رقم (٤)  
التوسّطات الحسابيّة والرتبة ودرجة التحقق لفقرات المجال الثالث المتعلق  
بأساليب التنمية المهنية المستخدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس

م	أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة تدريس	المتوسط	الرتبة	درجة التحقق
١	القراءة الحرة لمتابعة ما هو جديد في التدريس الجامعي والبحث العلمي.	٤,٣٢	١	كبيرة جدا
٢	استخدام الإنترنت لمتابعة ما هو جديد في مجال التدريس والبحث العلمي.	٤,١١	٢	كبيرة
٣	متابعة المجالات والدوريات العلمية في مجال التدريس والبحث العلمي	٣,٦٨	٤	كبيرة
٤	الاستعانة بمكتبة الجامعة للاطلاع على الكتب والبحوث العلمية في مجال التخصص	٣,٥٥	٧	كبيرة
٥	إجراء البحوث العلمية ونشرها	٣,٦٥	٦	كبيرة
٦	حضور الندوات والمؤتمرات العلمية في مجال التدريس والبحث العلمي	٢,٩٧	٩	متوسطة
٧	التدريب على استخدام الوسائل التكنولوجية في المحاضرات التدريسية	٣,٤٤	٨	كبيرة
٨	الاتحاق ببرامج التعلم والتدريب عن بعد.	٢,٤٢	١٢	قليلة
٩	المشاركة في ورش العمل في مجال التدريس والبحث العلمي	٢,٦٤	١٠	متوسطة
١٠	حضور الدورات التدريبية التي تعقدتها الجامعة في مجال التنمية المهنية	٣,٦٧	٥	كبيرة
١١	استخدام قواعد البيانات العالمية في مجال البحث العلمي	٣,٧٧	٣	كبيرة
١٢	الاشتراك في الجمعيات العلمية في مجال التخصص.	٢,٤٨	١١	قليلة
	الدرجة الكلية للمجال	٣,٢٩		متوسطة

يشير الجدول رقم (٤) أن درجة توافر أساليب النمو المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية كانت متوسطة بشكل عام وذلك بمتوسط قدره (٣,٣٩) للدرجة الكلية للمجال ككل. وأوضحت النتائج أن أكثر أسلوب يتبعه أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القصيم لتحقيق النمو المهني لهم هو أسلوب القراءة الحرة لمتابعة ما هو جديد في التدريس الجامعي. وجاء في الرتبة الأولى إذ بلغ متوسطه الحسابي (٤,٣٢). وهو يتحقق بدرجة كبيرة جدا. وهو من أكثر الأساليب ممارسة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم. يليه استخدام الإنترنت لمتابعة ما هو جديد في مجال التدريس والبحث العلمي. وجاء بمتوسط (٤,١١). ثم أسلوب استخدام قواعد البيانات العالمية في مجال البحث العلمي وبمتوسط قدره (٣,٧٧). ثم يليه أسلوب متابعة المجالات والدوريات العلمية في مجال التدريس والبحث العلمي بمتوسط قدره (٣,٦٨) وهي كلها تتحقق بدرجة كبيرة.

أما العبارات التي حصلت على درجات تحقّق متوسطة فهي المشاركة في ورش العمل في مجال التدريس والبحث العلمي وحضور الندوات والمؤتمرات العلمية في مجال التدريس والبحث العلمي. وكلها تتحقق بدرجة متوسطة وحصلت على المتوسطات (٢,٩٧). (٢,٦٤) على التوالي. أما أقل الأساليب المستخدمة لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

بجامعة القصيم فهي أسلوب (الالتحاق ببرامج التعلم والتدريب عن بعد. والاشتراك في الجمعيات العلمية في مجال التخصص) وقد أشارت النتائج إلى أنها تستخدم بدرجة قليلة حيث حصلت على متوسطات (٢,٦٤. ٢,٩٧) على التوالي.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة شاهين (٢٠٠٤) ودراسة نورفل (Norvell, 2000). ودراسة بيرتلي (Bartley, 2001). حيث يتضح أن الأساليب التي حصلت على أعلى المتوسطات في غالبيتها أساليب ذاتية وطوعية من قبل عضو هيئة التدريس نفسه. ويتضح فيها غياب الأساليب المؤسسية التي تركز على حضور برامج للنمو المهني التي تقدمها الجامعة أو حضور الندوات والمؤتمرات والاشتراك في الجمعيات العلمية المتخصصة والتي احتلت جميعها أقل المتوسطات في هذا المجال .

وفيما يتعلق بنتائج المجال الرابع من مجالات أداة الدراسة والذي يتعلق بالتحديات التي تواجه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم فقد كشفت نتائج الدراسة الميدانية والمعالجات الإحصائية عن النتائج التي يوضحها الجدول التالي:

#### الجدول رقم (٥)

#### المتوسطات الحسابية والرتبة ودرجة التحقق لفقرات المجال الرابع المتعلق بتحديات التنمية المهنية من قبل أعضاء هيئة التدريس

م	المجال الرابع تحديات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة	المتوسط	الرتبة	درجة التحقق
١	غياب الوعي بأهمية التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس.	٢,٤٤	٧	كبيرة
٢	إجراءات التسجيل والقبول بالدورات التدريبية التي تعدها الجامعة معقدة وطويلة.	٢,٨٢	٣	كبيرة
٣	البرامج المقدمة للتنمية المهنية غير مشجعة بسبب سوء التنظيم.	٢,٧٨	٤	كبيرة
٤	تأخر وصول النشرات الخاصة ببرامج التنمية عن الوقت المطلوب.	٢,٧٨	١٠	متوسطة
٥	تعارض الأوقات المخصصة للتدريب أثناء الدراسة مع جداول أعضاء هيئة التدريس..	٢,٤٦	٦	كبيرة
٦	اقتناع أعضاء هيئة التدريس بعدم أهمية برامج التنمية المهنية .	٤,١٩	١	كبيرة
٧	وجود إدارة لا تهتم بالتنمية والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس	٢,٢٢	١٢	قليلة
٨	قلة الحوافز المادية أو المعنوية المحفزة لحضور برامج التنمية المهنية.	٢,٩٨	٢	كبيرة
٩	عدم توفر معلومات كافية عن برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة.	٣,٦٤	٥	كبيرة
١٠	عدم تخصيص مكان مجهزة ومناسب للتدريب .	٢,٦٧	١١	متوسطة
١١	تجاهل أي مقترحات يقدمها أعضاء هيئة التدريس بخصوص تطوير نظم برامج التنمية المهنية.	٢,٨٤	٩	متوسطة
١٢	عدم توفر كوادر أكاديمية تدريبية كافية بالجامعة.	٢,٩٤	٨	متوسطة
	الدرجة الكلية للمجال	٢,٢٢		متوسطة

أظهرت نتائج الجدول أن مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في المجال الرابع وهو مجال تحديات التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس كان تقديره الكلي

لجميع فقراته متوسطاً حيث جاءت الدرجة الكلية للمجال بمتوسط حسابي قدره (٣,٣٢) وتشير نتائج هذا الجدول أن هناك سبع عبارات تشير إلى أن هناك مشكلات تعترض تحقيق التنمية المهنية بجامعة القصيم بدرجة كبيرة وهي: افتناع أعضاء هيئة التدريس بعدم أهمية برامج التنمية المهنية وقد احتلت هذه العبارة قمة التحديات التي تعوق التنمية المهنية وبتوسط حسابي قدره (٤,١٩) يليها قلة الحوافز المادية أو المعنوية المحفزة لحضور برامج التنمية المهنية (٣,٩٨) ثم إجراءات التسجيل والقبول بالدورات التدريبية التي تعقدتها الجامعة معقدة وطويلة (٣,٨٣). ثم البرامج المقدمة للتنمية المهنية غير مشجعة بسبب سوء التنظيم. (٣,٧٨). ثم عدم توفر معلومات كافية عن برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة (٣,١٤). وتتفق هذه النتائج مع دراسة الحريشي وكعكي. (٢٠٠٥) في ضرور تخصيص ميزانية لتقديم حوافز لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في برامج التنمية المهنية التي تقدمها الجامعة. وتتفق ودراسة بامدهف (٢٠٠٦) في محور التنمية والتعزيز بالحوافز في جامعة عدن.

أما التحديات التي تعترض التنمية المهنية بدرجة متوسطة فهي عدم تخصيص مكان مجهز ومناسب للتدريب بمتوسط قدره (٢,١٧) وهو يأتي في المرتبة قبل الأخيرة من حيث التحديات التي تعترض التنمية المهنية بجامعة القصيم وبتوسط حسابي قدره (٢,١٧) بما يعني أن أعضاء هيئة التدريس راضون عن القاعات والتجهيزات التي تقدم فيها برامج التنمية المهنية. ثم يأتي تحدي تأخر وصول المنشآت الخاصة ببرامج التنمية عن الوقت المطلوب بمتوسط (٢,٧٨) وهذا يعني أن الجهة المسؤولة عن تنظيم برامج التنمية المهنية تحرص على إخطار الأعضاء بمواعيد عقد الدورات بوقت كاف مما يسمح لهم بالتقدم في المواعيد المحددة. ثم جأهل أي مقترحات يقدمها أعضاء هيئة التدريس بخصوص تطوير نظم برامج التنمية المهنية وجاءت بمتوسط قدره (٢,٨٤). ثم عدم توفر كوادرات أكاديمية تدريبية كافية بالجامعة بمتوسط حسابي (٢,٩٤) وهذا يؤكد أن الخبراء المعنيين بتقديم برامج التنمية المهنية يتمتعون برضى مقبول من أعضاء هيئة التدريس الذين يلتحقون بهذه البرامج وهذا يتطلب ضرورة التفكير في اختيار مدرّبين على مستوى عال حتى يكونوا مصدر جذب للالتحاق بهذه البرامج. من قبل أعضاء هيئة التدريس. أما أقل التحديات التي تعترض تحقيق التنمية المهنية بجامعة القصيم فقد أشارت إليها عبارة واحدة فقط وهي: وجود إدارة لا تهتم بالتنمية والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس وقد جاء بمتوسط قدرة (٢,٣٢) وهي تشير إلى أنها تمثل تحدياً قليلاً بل إنها تمثل أقل التحديات التي تعوق التنمية المهنية لأعضاء هيئة

التدريس بجامعة القصيم على الإطلاق. وهذا يشير إلى أن القيادات الإدارية بكليات الجامعة، وأن القيادة الإدارية على مستوى جامعة القصيم ككل تولي اهتماما واضحا بالحرص على تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة باعتبار أن ذلك يعد متطلباً مهماً من متطلبات تحقيق الجودة بجامعة القصيم.

أما فيما يتعلق بنتائج أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات الدراسة والدرجة الكلية للمجالات ككل فهي تتضح من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (١)  
نتائج أفراد عينة الدراسة حسب كل مجال من مجالات  
الدراسة والدرجة الكلية للمجالات ككل

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التحقق
١	المشاركة في برامج التنمية	٣,٤٠	٠,٨٥	٢	كبيرة
٢	تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس	٣,٧٨	١,٠٣	١	كبيرة
٣	أساليب التنمية المهنية	٣,٢٢	٠,٩٤	٤	متوسطة
٤	معوقات التنمية المهنية	٣,٣٩	٠,٩١	٣	متوسطة
	الدرجة الكلية	٣,٢٥	٠,٦١		متوسطة

يتضح من نتائج الجدول السابق أن واقع التنمية المهنية بجامعة القصيم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء متوسطاً بصفة عامة، حيث جاء ترتيب مجالات الأداة تنازلياً على النحو الآتي: جاء ترتيب مجال تنمية مهارات أعضاء الهيئة التدريسية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٧٨) وهذا يعني أنه يتحقق بدرجة كبيرة، ثم جاء في المرتبة الثانية مجال تنمية المشاركة لدى أعضاء الهيئة التدريسية بمتوسط حسابي قدره (٣,٤٠) وهذا يشير أيضاً إلى أنه يتحقق بدرجة كبيرة، ثم جاء في المرتبة الثالثة مجال معوقات التنمية المهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بمتوسط حسابي قدره (٣,٣٩)، وهذا يعني أنه يمثل تقديراً متوسطاً، ثم جاء أخيراً مجال أساليب التنمية المهنية بمتوسط حسابي قدره (٣,٢٢)، وتقديره متوسط. أما الدرجة الكلية لمجالات التنمية المهنية كما دلت عليها استجابات أعضاء العينة على مجالات الأداة ككل فقد جاءت نسبتها (٣,٢٥) مما يعني أن التنمية المهنية بجامعة القصيم من وجهة أعضاء هيئة التدريس تتحقق بدرجة متوسطة. وتشير هذه النتائج إجمالاً إلى أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم مازال يتحقق بدرجة متوسطة مما يتطلب ضرورة العمل على الارتقاء بمستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة باعتباره مؤشراً مهماً على جودة التعليم ومطلباً أساسياً

من متطلبات الحصول على الاعتماد الأكاديمي الذي تسعى إليه الجامعة سعياً حثيثاً. ويتطلب ذلك العديد من الإجراءات والخطوات التي تفعل من أساليب التنمية المهنية التي ينبغي اتباعها من أجل تحقيق مستوى أفضل ومن أجل بذل المزيد من الجهد للتغلب على التحديات التي تخد من قدرات أعضاء هيئة التدريس في سبيل الارتقاء بمستواهم المهني. وسوف يقدم الباحث بعد الانتهاء من عرض النتائج مجموعة من التصورات والمبررات التي يمكن أن تساهم في التغلب على هذه التحديات وتُنظر لكيفية الارتقاء بمستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم.

### ثانياً: نتائج السؤال الثالث

الذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم حول واقع التنمية المهنية ترجع لمتغيرات (النوع، والكلية، والجنسية، والرتبة الأكاديمية، والجامعات التي منحتهم الدكتوراه (عربية أم أجنبية)؟

وللإجابة عن هذا السؤال وضع الباحث عدداً من الفروض وقام بجمع البيانات للتأكد من قبولها أو رفضها. وقد جاءت النتائج على النحو التالي:

**نتائج الفرض الأول** الذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم حول مستوى التنمية المهنية تعزى لمتغير النوع (ذكر، أم أنثى) وللتأكد من صحة هذا الفرض استخدم الباحث اختبار (ت) للعينات المستقلة لمعرفة دلالة الفروق حول مستوى التنمية المهنية تبعاً لمتغير النوع ويوضح الجدول التالي نتائج هذا الفرض:

#### الجدول رقم (٧)

#### نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس حول مستوى التنمية المهنية حسب متغير النوع

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	أنثى		ذكر		المجالات
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
غير دالة	٠,٧٥	٠,٣١	٣,٩١	٠,٥٩	٢,٨٤	المشاركة في برامج التنمية
غير دالة	٠,٩٨	٠,٠١	٣,٥٥	٠,٧٣	٢,٥٥	تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس
غير دالة	٠,٨٢	٠,٢٢	٣,٢١	٠,٧٦	٢,٣٧	أساليب التنمية المهنية
غير دالة	٠,٥٩	٠,٥٤	٢,٩١	٠,٨٧	٢,٠٢	معوقات التنمية المهنية
غير دالة	٠,٨٦	٠,١٦	٣,٤٢	٠,٦٩	٢,٤٦	الدرجة الكلية

يشير الجدول السابق إلى أن الفروق بين المتوسطات الحسابية لمستوى التنمية المهنية لدى



أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم لم تكن ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) تبعاً لمتغير النوع (ذكر/ أنثى) سواء كان ذلك على مستوى كل مجال من مجالات الأداة أو عند الدرجة الكلية للمجالات ككل. وهذه النتائج تشير إلى قبول الفرض الأول من فروض الدراسة.

ويمكن تفسير ذلك على اعتبار تشابه الظروف التي يعمل فيها أعضاء هيئة التدريس، فالتنمية المهنية لا ترتبط بنوع عضو هيئة التدريس ذكراً كان أم أنثى بقدر ما ترتبط بالظروف التي تهيئها الجامعة لتحقيق هذه التنمية، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن متغير النوع لا يبدو مهماً في تحديد مستوى التنمية المهنية من منطلق أن الواجبات والحقوق الخاصة بأعضاء هيئة التدريس وفرص التنمية لديهم وإتاحة الفرص اللازمة للتنمية من قبل الجامعة لا تتأثر بهذا المتغير. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة ديكروز (Decroz, 1996) حيث أظهرت فروقاً ذات دلالة إحصائية في الحاجات التطويرية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم ترجع إلى متغير النوع.

**نتائج الفرض الثاني** الذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم حول مستوى التنمية المهنية تعزى لمتغير الكلية ومن أجل فحص صحة الفرض المتعلق بمتغير الكلية التي يدرس فيها عضو هيئة التدريس فقد استخدم الباحث اختبار (ت) للعينات المستقلة لمعرفة الفروق الإحصائية والجدول التالي يوضح نتائج هذا الفرض:

#### الجدول رقم (8)

#### نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس حول مستوى التنمية المهنية تبعاً لمتغير الكلية (علمية تطبيقيه، ونظرية أدبية)

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	كلية أدبية		كلية علمية		المجالات	
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط		
غير دالة	0,15	1,45	0,52	4,00	0,56	3,78	المشاركة في برامج التنمية
غير دالة	0,17	1,38	0,62	3,72	0,72	3,47	تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس
غير دالة	0,23	1,20	0,72	3,52	0,74	3,28	أساليب التنمية المهنية
غير دالة	0,32	0,99	0,82	3,20	0,82	2,98	معوقات التنمية المهنية
غير دالة	0,19	1,32	0,62	3,62	0,67	3,38	الدرجة الكلية

تشير النتائج الموضحة في الجدول إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) حول مستوى التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لكل مجال من مجالات الدراسة والدرجة الكلية للمجالات مجتمعة تبعاً لمتغير الكلية التي يدرس

فيها عضو هيئة التدريس وكانت جميع قيم مستوى الدلالة الإحصائية المتعلقة بمجالات الدراسة والدرجة الكلية أعلى من (٠,٠٥) وهذا يشير إلى قبول الفرض الصفري المتعلق بمتغير الكلية التي يدرس فيها عضو هيئة التدريس.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من منطلق أن الجامعة منصفة في كيفية التعامل مع أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بقضايا التنمية المهنية بغض النظر عن نوع الكلية التي يعمل فيها عضو هيئة التدريس ولعل ذلك عائد إلى أن الجامعة تعطي اهتماما متساويا في ضرورة حصول أعضاء هيئة التدريس على فرص متساوية لتحقيق مستوى أفضل من التنمية المهنية بغض النظر عن طبيعة الدراسات أو طبيعة التخصصات داخل الكليات في الجامعة حتى لا يشعر بعض أعضاء هيئة التدريس في بعض الكليات أن الجامعة تنظر بازدواجية تجاه الكليات أو تجاه أعضاء هيئة التدريس فيها.

**نتائج الفرض الثالث** الذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم حول مستوى التنمية المهنية تعزى لمتغير الجنسية. وللتأكد من صحة هذا الفرض فقد استخدم اختبار (ت) لمعرفة الفروق الإحصائية تبعا لمتغير الجنسية والجدول التالي يوضح ذلك :

#### الجدول رقم (٩)

#### نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين أعضاء هيئة التدريس حول مستوى التنمية المهنية تبعا لمتغير الجنسية

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	غير سعودي		سعودي		المجالات	
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط		
غير دالة	٠,٠٨٧	١,٧١٠	٤٢,٧٩	٣,١٤	٦٠,٣١	٣,٦١	المشاركة في برامج التنمية
غير دالة	٠,٢٠٧	١,٢٦٢	٧٣,٨٩	٣,٧١	٦١,٠٥	٣,٤٣	تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس
غير دالة	٠,١٣٤	١,٤٩٨	٤٧,٩٦	٣,٠٠	٦٢,٧١	٣,٢٥	أساليب التنمية المهنية
غير دالة	٠,١٦٥	١,٤٦٩	٦٩,٤٨	٢,٩١	٦١,٨٧	٣,٣١	موقوفات التنمية المهنية
غير دالة	٠,١٨٦	١,١٦٠	٥٩,٤٦	٣,٤٢	٦١,٩٣	٣,٠٤	الدرجة الكلية

من خلال استعراض الجدول السابق تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) حول مستوى التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنسية سواء كان ذلك على مستوى كل مجال من المجالات، أو على مستوى الدرجة الكلية للمجالات ككل حيث كانت جميع قيم مستوى الدلالة الإحصائية أعلى من (٠,٠٥) وهذا يشير إلى قبول الفرض الصفري المتعلق بمتغير الجنسية. ويمكن تفسير هذه النتيجة على أساس أن جامعة القصيم تتيح فرصا متساوية بين أعضاء هيئة التدريس لتحقيق

التنمية المهنية. بصرف النظر عن جنسيتهم سواء كانوا سعوديين أم غير سعوديين. وفي ذلك تحقيق لبدأ المساواة بين أعضاء هيئة التدريس في ضرورة حصولهم على فرص متساوية لتحقيق التنمية المهنية لديهم من أجل الوصول للغاية الأكبر وهي الوصول لمستوى عال من الجودة يهيئ الجامعة للحصول على الاعتماد الأكاديمي الذي ينشده الجميع.

**نتائج الفرض الرابع** والذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجامعة التي تخرج منها عضو هيئة التدريس. ولتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث اختبار (ت) للعينات المستقلة والجدول التالي يوضح نتائج هذا الفرض :

#### الجدول رقم (١٠)

#### نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق حول مستوى التنمية المهنية تبعاً لمتغير الجامعة التي تخرج منها عضو هيئة التدريس

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	جامعات أجنبية		جامعات عربية		المجالات	
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط		
غير دالة	٠,٧٣	٠,٣٤	٠,٥٨	٣,٨٧	٠,٥٣	٣,٨٢	المشاركة في برامج التنمية
غير دالة	٠,٨٨	٠,١٤	٠,٧٣	٣,٥٦	٠,٦٦	٣,٥٤	تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس
غير دالة	٠,٧٧	٠,٢٨	٠,٧٩	٣,٣٨	٠,٦٨	٣,٣٣	أساليب التنمية المهنية
غير دالة	٠,٧٠	٠,٣٨	٠,٨٩	٣,٠٩	٠,٧٤	٣,٠	معوقات التنمية المهنية
غير دالة	٠,٧٥	٠,٣١	٠,٧٠	٣,٤٨	٠,٦١	٣,٤٢	الدرجة الكلية

أظهرت النتائج الموضحة في الجدول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين آراء فئتي أفراد العينة حول مستوى التنمية المهنية وفقاً لكل مجال من مجالات الدراسة على حدة وتبعاً للدرجة الكلية للمجالات ككل وفق متغير الجامعة التي تم الحصول منها على الدكتوراه (عربية/أجنبية). وهذه النتائج تشير إلى قبول الفرض الصفري المتعلق بمتغير الجامعة التي تخرج منها عضو هيئة التدريس. ويمكن تفسير هذه النتيجة استناداً إلى أن الجامعات التي تقوم بعملية إعداد أعضاء هيئة التدريس سواء كانت جامعات عربية أم أجنبية تركز في الأساس على إعداد عضو هيئة التدريس لأداء وظائف الجامعة بصفة عامة سواء كانت جامعات محلية أم أجنبية. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (الدهشان والسيسي، ٢٠٠٤) حيث أكدوا على أن ممارسة جوانب الأداء الأكاديمي لا ترتبط بصورة مباشرة بـمكان إعداد أعضاء هيئة التدريس. فالمهام التدريسية تكاد تكون متشابهة في جامعات الإعداد. إضافة إلى تشابه الظروف التي تواجههم إبان أدائهم لواجباتهم التدريسية، فضلاً عن تقارب الضغوط المهنية التي يتعرضون لها. (٥٧).

نتائج الفرض الخامس الذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريس تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية . وللتأكد من صحة هذا الفرض فقد استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة الفروق الإحصائية بين المجموعات والجدول التالي يوضح هذه النتائج:

### الجدول رقم (11)

#### نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق حول مستوى التنمية المهنية تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المشاركة في برامج التنمية	بين المجموعات	11,10	2	5,55	0,361	غير دالة
	داخل المجموعات	5951,67	127	15,38		
تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	66,76	2	33,38	1,91	غير دالة
	داخل المجموعات	6739,91	127	17,41		
أساليب التنمية المهنية	بين المجموعات	94,24	2	47,12	1,87	غير دالة
	داخل المجموعات	9722,63	127	25,12		
مواقف التنمية المهنية	بين المجموعات	30,68	2	15,34	0,377	غير دالة
	داخل المجموعات	15741,5	127	40,67		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1389,9	2	694,9	1,93	غير دالة
	داخل المجموعات	13916,03	127	359,58		

أظهرت النتائج الموضحة في الجدول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس حول مستوى التنمية المهنية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية حيث جاءت جميع قيم مستوى الدلالة الإحصائية المتعلقة بمجالات الدراسة والدرجة الكلية للمجالات أعلى من (0,05) وهذا يشير إلى قبول الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الرتبة الأكاديمية وبغزو الباحث هذه النتائج إلى أن متغير الرتبة الأكاديمية لم يحدد وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس نحو واقع التنمية المهنية في جامعة القصيم. وكان الرتبة الأكاديمية متغير شكلي يتمتع به عضو هيئة التدريس على مستوى المكانة الأكاديمية والإدارية داخل الجامعة فقط وأنه لا دخل له بمستوى الوعي بأهمية التنمية المهنية كما أنه لا دخل له بأهمية القراءة والإطلاع على كل ما هو جديد في مجال التخصص من أجل القيام بالأبحاث أو القدرة على تحسين الأداء التدريسي الذي يفترض أن يلتزم به كافة أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن رتبهم الأكاديمية داخل الجامعة.

وفيما يتعلق بالسؤال الخامس الذي ينص على: ما المقترحات التي يمكن أن تساهم في

الارتقاء بمستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق جودة التعليم بجامعة القصيم؟ فإن الباحث سوف يطرح بعض الجوانب التنظيمية، والإجراءات والأساليب التي يمكن أن تساهم في الارتقاء بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، ولكي يتحقق ذلك فإن هناك العديد من المبادئ التي ينبغي أن تستند إليها عملية التنمية، والتي يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

#### أولاً: جانب التخطيط للتنمية المهنية:

(١) ينبغي تحديد المحاور الرئيسية التي تتطلبها تنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم في مجال تطوير التدريس وبناء وتطوير البرامج الدراسية، وتنمية الخبرات البحثية، وتطوير الممارسات القيادية والإدارية، وتطوير مهارات تقنية المعلومات لديهم، ومهارات التقويم بصفة عامة.

(٢) ضرورة أن تستند التنمية المهنية بالجامعة على خطة استراتيجية تتصف بالمرونة وتأخذ بعين الاعتبار كافة العوامل المؤثرة، ومتطلبات التطوير والأهداف التي ينبغي تحقيقها.

(٣) تحفيز مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تخطيط واختيار البرامج التدريبية التي يجب أن توفرها الجامعة.

(٤) يجب أن تتصف عملية التنمية المهنية بالاستمرارية بحيث تكون برامج التطوير نابعة من مبدأ التنمية المستدامة والتعلم مدى الحياة.

(٥) الحرص على أن تلبى برامج التنمية حاجات حقيقة لأعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال التعرف على الاحتياجات التدريبية التي تكشف عن وجود فرق بين الأداء الحالي والأداء المرغوب فيه للأفراد، ولذلك ينبغي الأخذ بما يلي:

- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في التخطيط والتنفيذ لبرامج التنمية المهنية.

- توفير الموارد المالية الخاصة لتنظيم البرامج التدريبية لغايات التطوير المهني.

- اعتبار التدريب أحد بنود متطلبات سلم الترقيات في الجامعات أو للتحويل من وظيفة إلى وظيفة أعلى، ففاعلية عضو هيئة التدريس لا تتوقف على التأهيل العلمي وتأمين المباني والمرافق ومصادر التعلم، وإنما ينبغي أن يرافق ذلك نظام شامل للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

#### ثانياً: جانب الكفاءات البشرية لتحقيق التنمية المهنية:

(١) الاستعانة بالكفاءات البشرية من ذوي الخبرة من خارج الجامعة، من لهم مشاركات عالية ولديهم تجارب سابقة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

٢) الاستعانة بأعضاء هيئة التدريس من داخل الجامعة وخارجها من المتخصصين والمبتكرين والمبدعين ليشاركوا في قيادة خطط التطوير الأكاديمي.

٣) إعادة تشكيل وحدات ومراكز التنمية المهنية بالجامعة لتشمل كفاءات من أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم اهتمام بالأبعاد الحديثة والتطورات التربوية في المجال التنموي الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس.

٤) اختيار المديرين القائمين على برامج التنمية المهنية من أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة التدريسية والبحثية والفنية وخصوصاً من لديهم قدرة التعامل المرن مع التكنولوجيا الحديثة والتطورة في مجال تقنيات التعليم.

٥) تشجيع العمل التعاوني بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لتبادل الخبرات والمساعدة في الارتقاء باستراتيجيات التنمية المهنية.

٦) اختيار جهاز المساعدين الإداريين من الموظفين الدائمين القادرين على تسهيل إجراءات التنسيق والتنظيم وينبغي أن يكونوا من الإداريين الذين يؤمنون بالتطوير الحريصين على مواكبة التكنولوجيا الحديثة.

**ثالثاً: جانب أساليب الارتقاء بالتنمية المهنية:**

هناك العديد من الأساليب التي يمكن أن تعتمد عليها جامعة القصيم من أجل الارتقاء بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وخصوصاً تلك الطرق المستفاد من تجارب عالمية وإقليمية وهذه الأساليب تركز على أنواع عديدة من التطوير والتدريب والمناقشة والبحث وتبادل الخبرات ولعل من أبرزها ما يلي:

١) تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تكثيف نشاطهم البحثي للمشاركة في المؤتمرات العلمية الإقليمية والعالمية وتسهيل إجراءات مشاركتهم في هذه المؤتمرات.

٢) تشجيع القيام بزيارات سنوية في صورة مهمات علمية لزيارة الجامعات والكليات ومراكز البحوث العالمية التي لديها سمعة طيبة في مجال البحوث العلمية.

٣) الاستفادة من الخبرات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين وخصوصاً المتميزين منهم للاستفادة من خبراتهم في مجال تفعيل التنمية المهنية.

٤) تشجيع أعضاء هيئة التدريس للاستفادة من إجازات التفرغ العلمي للاستفادة منها في إكسابهم مهارات تنمية أدائهم العلمي والأكاديمي.

٥) الاهتمام بالدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الملتحقين حديثاً للعمل بالجامعة لإمدادهم بالمعارف والمهارات والخبرات التي من شأنها تنميتهم مهنياً وأكاديمياً.

٦) تشجيع أعضاء هيئة التدريس ودعمهم ماليا لإجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تتناول مباشرة مجالات التنمية المهنية بالجامعة والتي يعد البحث الحالي واحدا منها.

٧) تكثيف تنفيذ برامج التطوير المهني منتظمة على مستوى الأقسام العلمية ومستوى الكليات تحت إشراف مراكز التنمية المهنية بالجامعة.

٨) تحفيز الكليات على عقد الندوات واللقاءات العلمية بصفة دورية بين جامعات المملكة للمساهمة في تنمية أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم.

٩) تقديم دعوات للأساتذة الذين لهم خبرة في مجال تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس لإلقاء محاضرات وإجراء ورش عمل من شأنها الارتقاء بمستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

### التوصيات:

توصيات ببحوث ودراسات تتعلق بالتنمية المهنية:

١. إجراء دراسة عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات .
٢. تقويم البرامج التدريبية لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
٣. العلاقة بين كثافة حضور برامج التنمية المهنية والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

### المراجع:

- إبراهيم، محمد عبد الرزاق (٢٠٠٣). منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة. دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن. ص ٢٢١.
- أبو حطب، فؤاد (١٩٩٤). تجربة جامعة عين شمس في مجال التطوير والتدريب لإعداد الهيئات التدريسية. ورشة تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، الجامعة الأردنية، ٣ مارس. كلية العلوم التربوية ص ١-٧.
- أبو فارة، يوسف (٢٠٠٣). تقويم جودة الخدمات التعليمية لكليات الاقتصاد والعلوم الإدارية بالجامعات الفلسطينية. دراسة مقدمة لمؤتمر ضمان الجودة والمنعقد في جامعة الزرقاء الأهلية في الفترة الواقعة ما بين ٢١-٢٣/١٠/٢٠٠٣. الزرقاء، جامعة الزرقاء الأهلية.
- أحمد، شاكرفتحي (٢٠٠٩). الارتقاء بالهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي. المؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي (المواثمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي). بيروت، ٦-١٠ ديسمبر ٢٠٠٩.

اسكندر، كمال يوسف (١٩٩٤). مركز استقطاب وتنمية أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمارات العربية المتحدة. ورشة عمل تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، ٣ مارس، الجامعة الأردنية، كلية العلوم التربوية، ص ٤-١٢. الأغبري، بدر (١٩٩٤). الإعداد والتأهيل التربوي لعضو هيئة التدريس في أثناء الخدمة في جامعة صنعاء، رابطة التربية الحديثة، القاهرة، مصر، مجلة دراسات تربوية، ٨(٦٥)، ١٠٣-١٠٤. الخطيب، أحمد (٢٠٠١). الإدارة الجامعية الحديثة. دار حمادة الجامعية: إربد، الأردن.

السميح، عبد المحسن بن محمد (٢٠٠٥). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الدول الغربية والعربية. الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مايو، مجلة التربية، ٨(١٥)، ٢٦٨-٢٩٦.

بابكر، عبد القادر عبد الغني (١٤١٩). الإعداد المهني لأعضاء هيئة التدريس. ندوة التأهيل والتدريب بالجامعات. في الفترة ٢٦ جمادى الأولى الموافق ١٧ سبتمبر، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، السودان، ص ١٤١.

بامدهف، رقية (٢٠٠٦). التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية، دراسة لأجاءات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريس أثناء الخدمة بجامعة عدن. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عدن، كلية التربية، اليمن.

براون، جور، وآكنز، مادلين (١٩٨٩). تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية: نتائج مسح وطني، ترجمة محمود سيد محمد، مجلة رسالة الخليج العربي، ٨(٣٠)، ٩٧-٥٣.

بركات، محمد عادل، وحنفي، طه، وعمارة، سامي (٤٢٧هـ). التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعات الدول العربية في ضوء المستجدات العالمية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، المجلة العربية للتعليم العالي، ١٧(٢)، ٩٦-١٣٢.

الثبتي، عوض (٤١٣هـ). برنامج مقترح لتطوير كفاءة عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية. مجلة جامعة أم القرى، ٥(٧)، ٦٨-١٠٥.

جامعة الباحة (٢٠١١). نبذة تعريفية عن الجامعة، عمادة تطوير التعليم الجامعي، ص ٢. جامعة القصيم (٢٠١١). التقرير السنوي جامعة القصيم، عمادة التطوير الأكاديمي: استرجع من الموقع [www.qu.edu.sa/SitePages/View.aspx?PublishedItemID=43](http://www.qu.edu.sa/SitePages/View.aspx?PublishedItemID=43)

جامعة الملك عبد العزيز (٢٠٠٧). ٢٠ عاما من الخبرة في تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس. مركز تطوير التعليم الجامعي، ١٠-١٢.

جامعة الملك فهد للبترول والمعادن (٢٠٠٩). عمادة التطوير الأكاديمي. تطوير أعضاء هيئة التدريس. تاريخ الاسترجاع ٥/١٠/٢٠١١، من الموقع <http://www.kfupm.edu.sa/dad/.../4.ppt>

جامعة الملك فيصل (٢٠٠٩). عمادة تطوير التعليم الجامعي. وحدة التنمية المهنية، ص ٢.



حداد، بشير (٢٠٠٤). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي. عالم الكتب: القاهرة، مصر.

الحريشي، منيرة، وكعكي، سهام (٢٠٠٥). تقويم تجربة تنمية عضو هيئة التدريس في ضوء الجودة الشاملة بكلية التربية للبنات بمدينة الرياض. الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض اللقاء السنوي الثالث عشر، ٢١-٢٢ فبراير، ٤٦٨-٤٩٨.

حسين، سلامة (٢٠٠٦). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية في جامعة بنها (دراسة تقويمية لمشروع تنمية القدرات فيها). المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس) الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين الواقع والرؤى، مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس، القاهرة، ٢١-٢٣/١٢.

خصاونه، سامي (١٩٩٤). تجربة الجامعة الأردنية في مجال الإعداد المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، ورشة تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، ٣ مارس، الجامعة الأردنية، كلية العلوم التربوية.

الخطيب، محمد شحات (٢٠٠٤). الاعتماد الأكاديمي وعلاقته بالتنمية العلمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي. ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير)، ١٥ ديسمبر، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

الدهشان، جمال، والسيسي، جمال (٢٠٠٤). تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم، مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية، ١٩(٣)، ١٣-٥٤.

رضوان، حنان أحمد (٢٠٠٩). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني. دراسة تقويمية لمشروع تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم على نظم تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات ICT- Training بجامعة بنها. مؤتمر المعلوماتية وقضايا التنمية العربية، ٢٢-٢٣ مارس، المركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة.

شاهين، محمد عبد الفتاح (٢٠٠٤). التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي. ورقة علمية مقدمة لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس المفتوحة، مدينة رام الله- فلسطين، في الفترة من ٣-٧/٥، استرجاع بتاريخ ديسمبر ٢٠٠٧ من الموقع [http://www.qou.edu/homePage/arabic/qulityDepartment/qulity\\_Confernce/pepars/session4/mohammad.htm](http://www.qou.edu/homePage/arabic/qulityDepartment/qulity_Confernce/pepars/session4/mohammad.htm)

الشيخي، هاشم سعيد (٢٠٠٩). دور الأستاذ الجامعي في تحقيق الجودة في مخرجات التعليم الجامعي. المؤتمر العلمي السنوي العربي الرابع، الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم النوعي في مصر والعالم العربي، ١١-١٢ أبريل، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة.

علي، أكرم فتحي مصطفى (٢٠٠٩). أثر تدريب التوظيف الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت في تنمية بعض مهارات تصميم الاختبارات الإلكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي. المؤتمر الدولي السابع. التعليم في مطلع الألفية الثالثة الجودة لإتاحة التعلم مدى الحياة. ١٥-١٦ يوليو ٢٠٠٩. معهد الدراسات والبحوث التربوية. جامعة القاهرة.

علي، حمود علي (٢٠٠٤). تنمية وتطوير كفايات وفعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي. بحث مقدم إلى ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطوير. كلية التربية. بجامعة الملك سعود. ١٤-١٥ ديسمبر. ص ١٣-١٤.

فريمان، ريتشارد (١٩٩٥). توكيد الجودة في التدريب والتعليم. ترجمة سامي حسن الفرس وناصر محمد العديلي. الرياض: دار آفاق للإبداع العالمية للنشر والأعلام.

النمر، مدحت أحمد (١٩٩٤). تجربة جامعة الاسكندرية في مجال التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس. ورشة عمل تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية. ٢ مارس. الجامعة الأردنية. كلية العلوم التربوية. ص ٣-١١.

اليونسكو (١٩٩٨). التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين. ٥ - ٩ أكتوبر. توصيات التقرير النهائي لمؤتمر التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين. ص ٢٦٤. باريس.

Bartley, M. (2001). *Faculty training and development initiatives effective instruction in distance higher education*. Ed D., ProQuest, dissertation abstract. University of Cincinnati, AAc3014904.

Charles Darwin University (2009). *Staff professional development leave approval process*. 8<sup>th</sup> April, Charles Darwin University, Sidney.

Christine, S. (2001). The faculty development portfolio: a frame work for documenting the professional development of faculty developers. *Innovative Higher Education Journal*, 26(1), 27-43.

Coffman, Teresa (2004) *Online professional development: Transferring skills learned to the classroom*, Capella University, 2004, (DAI-A 65/03, p. 895, Sep 20.

Decroz, C .(1996). Faculty development needs as perceived by the faculty and administrators at Rima college, Malaysia. *Dissertation abstract international*, vol. 56, no.07, p.250.

Gloria, P. (1998). Teaching teachers: a model for the professional development of new faculty, Spr. 1998, *Adult Learning*, 9(3), 17-20.

- Hokkaido University and the University of Tsukuba (2009). *International symposium on professional development in higher education*. 27/7/2009, P. 2.
- Lillian, G. and James, R. (1992). Six dilemmas in teacher education. *Journal of Teacher Education, American association of colleges for teacher education*, November-December, 43(5), 366 – 385.
- Murray, R. (1997). *Partnerships in staff development an institutional of Strachey*. Goldsmith cox: U. K.
- Naidoo K. (2002) *Staff development: Alener for quality assurance*. Newzeland: Massy University, (K. Naidoo and Massy .ac, nz).
- Norvell, H. (2000). Faculty development needs as perceived by the faculty and administrators at Rima College. Malaysia, *Dissertation Abstract International*, 56(7), 240 – 253.
- Pancucci, S. (2009). Train the trainer: the bricks in the learning community scaffold of professional development. Winter 2007, *International Journal of Social Sciences*, 38(4), 14-35.
-

