

” التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الجودة والاعتماد ”

د/ محمد مسلم حسن على

د/ محمد يوسف مرسي نصر

• مستخلص البحث :

هدفت الدراسة التعرف على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، التعرف على أهم أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، التوصل إلى أهم أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الجودة والاعتماد. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لِم له من دور في فهم الظواهر التربوية ولم يوفره من حقائق دقيقة عن الظروف القائمة، ولم ييسره من استنباط علاقات هامة بين الظواهر الجارية وتفسير البيانات، كما أن المنهج الوصفي يتلاءم ويتناسب بتقنياته وأدواته مع طبيعة البحث وموضوعه. واستخدمت الدراسة استبانة للكشف عن واقع ومتطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الجودة والاعتماد، وتم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك بمختلف تخصصاتهم النظرية والعلمية بالجامعة. وكان من أهم نتائج الدراسة أن جاءت جميع العبارات غير دالة باستثناء العبارات أرقام (٤، ٧، ١٧)، مما يشير إلى اتفاق جميع أفراد عينة البحث وفقاً لتغير الخبرة على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك بأنه متوسط وضعيف وفق ما هو موضح بالوزن النسبي، بينما تشير العبارات التي حصلت على دلالة بين أفراد العينة على اختلافهم حول توفير قاعدة بيانات متكاملة تساعد في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وكذلك إنتاج حقائب تدريبية لأعضاء هيئة التدريس تساهم في التنمية الذاتية والمهنية لهم، وأيضا المشاركة في فعاليات المعارض العلمية والثقافية داخل المملكة.

Abstract

The study aimed to identify the reality of professional development for faculty members at the University of Tabuk, to identify the most important methods of professional development for university faculty members, and to find the most important ways to achieve the professional development of faculty at the University of Tabuk in the light of quality standards and accreditation. The study used a descriptive approach because of its role in the understanding of a fact of minutes from the circumstances, facilitating the development of important relationships between the phenomena under way and the interpretation of data, and because the descriptive approach is consistent and commensurate with the nature of research and subject matter. The study used a questionnaire to reveal the reality and the requirements of professional development for faculty members at the University of Tabuk in the light of quality standards and accreditation. It has been applied to a sample of members the University of Tabuk of various scientific and theoretical specializations. The most important results of the study were all expressions not function with the exception of phrases numbers (4.7, 17), which refers to the agreement of all members of the research sample according to the variable of experience on the reality of professional development for faculty members at the University of Tabuk as shown by weight relative. While the significant data of the sample proves differences on the provision of an integrated database to help in professional development for faculty members, as well as the production of training packages for faculty members contribute to the self and professional development, and also participate in the activities of scientific exhibitions and cultural activities within the Kingdom.

• مقدمة البحث:

يشهد العصر الحديث اهتماما متزايدا بمهنة المعلم، فلم تعد مهنة المعلم قاصرة على نقل المعارف والمعلومات إلى المتعلمين، ولكنها أصبحت أعم وأشمل من ذلك بكثير، إذ أنها عملية أساسية في تكوين الأجيال وإعدادهم للحياة بمجالاتها المتنوعة من خلال تثقيف عقولهم وتنمية اتجاهاتهم وقيمهم.

والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من الموضوعات الهامة التي تحظى باهتمام المسؤولين عن النظام التعليمي، والباحثين والمشتغلين بالعلوم التربوية وهي بالفعل قضية تحتاج إلى مزيد من العناية والرعاية لأن عضو هيئة التدريس أحد أهم وسائل التطوير والإصلاح في المجتمع، فهو محور العملية التعليمية وعصبها الرئيس الذي يتوقف عليه نجاح التربية في تحقيق أهدافها.

وعلى هذا فعضو هيئة التدريس "أهم عنصر في منظومة التعليم، إذ أنه أداة التفاعل الحي الخلاق بين العقول المتعلمة، وأداة العملية التعليمية مهما تطورت تكنولوجيا التعليم، ومعنى هذا أنه لن يحقق التعليم غاياته المنشودة إلا بمعلم جيد أحسن إعداده". (1)

كما أن مهنة المعلم من المهن ذات المسؤوليات المتعددة، ومن ثم فإنها تتطلب فيمن يمارسها العديد من الإمكانيات والمهارات، خاصة وأن من يقوم بها لا يقتصر على فترة معينة، ولكنه يمارسها لسنوات عدة، يؤثر خلالها على الأجيال الناشئة "فلمعلم أيا كان تخصصه أو المرحلة التعليمية التي يعمل بها فضل الإسهام في هذا التكوين، وذلك البناء البشري، وإعادة تشكيل الأمم وتطوير قيمها يعتمد إلى حد كبير على المعلم، ويقدر ما لديه من علم ووعي وإدراك تزداد قدرته على إعادة تشكيل الأجيال الناشئة وتوجيهها.

وتمثل التنمية المهنية العملية التي يتم من خلالها إمداد الفرد بالمعرفة الهامة والمفيدة بالنسبة لمهنته ومساعدته على تطبيق هذه المعرفة بطرق مناسبة وفعالة تحت ظروف لها نفس الخصائص ولكنها تختلف في كل مرة يواجهها مما يجعلهم متعلمين ماهرين يختارون ويمارسون الأنشطة التعليمية التي يشعرون أنها تناسبهم وتكون هامة لممارسة المهنة.

والتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس "تقوم على فكرة التعلم مدى الحياة، وأن المعلم لا يستطيع أن يعيش مدى حياته بمجموعة محدودة من المعارف والمهارات في عصر يتميز بسرعة التطور والتغير، ومن هنا فإن التنمية المهنية تساعد عضو هيئة التدريس على النمو المستمر طوال حياته". (2)

وإذا كانت تنمية الموارد البشرية في المجتمع تمثل أهمية وضرورة لا مناص منها للمهنيين بصفة عامة، فإن التنمية المهنية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة تمثل أهمية أكبر؛ فأعضاء هيئة التدريس يمثلون الأساس الذي يقوم عليه التعليم الجامعي والذي يلعب الدور الأكبر في تقدم المجتمع ورقيه، حيث يمد المجتمع بالقوى العاملة اللازمة لحركة الحياة فيه.

ومن هنا تبرز أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لم لها من أهمية خاصة في "تحسين ورفع كفاءتهم حيث تساعدهم على زيادة معلوماتهم وتحسين قدراتهم ومهاراتهم على أداء العمل المسند إليهم، وتعتبر التنمية المهنية أساس التغيير والتجديد في العملية التربوية، كما تعتبر الوجه المكمل لعملية الإعداد قبل الخدمة، مما يجعل عضو هيئة التدريس متجددا ومتطورا في مهنته ومنسجما مع مجموعة المتغيرات التي تحيط به في المجتمع الذي يؤدي رسالته من أجله". (٣)

ولقد شهد السياق التربوي خلال العقدین الأخيرین تغيرات نوعية، وضعت أعضاء هيئة التدريس أمام أدوار ومسئوليات جديدة، لا سبيل للنجاح في الاضطلاع بها بكفاءة إلا من خلال نمو مستمر في المهارات والمعارف والاتجاهات والقيم، كما يواجه عضو هيئة التدريس "في الوقت الحاضر تحديات كثيرة - أكثر من أي وقت مضى - وذلك نتيجة لزيادة المعرفة وتراكمها، وزيادة التحديات التربوية، وظهور بعض الجوانب السلبية في المجتمع، وما تبثه وسائل الإعلام في برامجها من موضوعات قد تتعارض مع القيم المجتمعية". (٤)

ونظرا لأهمية الجامعة في العصر الحالي، وتزايد تلك الأهمية في المستقبل فإن التعليم الجامعي يشهد على الصعيد العالمي محاولات جادة لتطويره وتحديثه، ومن بين هذه المحاولات تحسين التعليم الجامعي من خلال ربطه بنظام الاعتماد الجامعي University Accreditation، باعتباره مدخلا للتطوير، ورفع مستويات الأداء، وتخريج القوى البشرية القادرة على مواكبة سوق العمل والتوافق معه.

كما أن جودة التعليم الجامعي تقاس من خلال كفاءة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وهذا يتطلب الارتقاء بكفايات عضو هيئة التدريس بالجامعة، والذي يعتبر أحد أهم العناصر التي يتوقف عليها "اعتماد" الجامعة. (٥)

ولا يقصد بكفاية عضو هيئة التدريس مقدار العلم لديه، وإنما يقصد بها أيضا تطوير أساليب التدريس، والقدرة على البحث العلمي والإشراف، وتوجيه الطلاب، والاشتراك في خدمة المجتمع والبيئة المحيطة بالجامعة، والالتزام بالقيم الأخلاقية والضوابط الاجتماعية. ومن هنا تظهر أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس لتحقيق الكفاية المطلوبة في العملية التعليمية، حيث تشير العديد من الدراسات (٦) إلى أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في هذه الحقبة من التاريخ والتي ترتبط بالعديد من المستجدات ومن ثم الدعوة إلى التمكن من استخدام تكنولوجيا المعلومات في قاعات الدراسة، ومواجهة المتغيرات المتوقعة ورصد الواقع وتقويمه، وتنمية مهارة التفكير الناقد.

وتظهر أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في الوقت الحالي نتيجة لظهور العديد من المتغيرات التي تُحتم هذه التنمية، فمنذ مطلع القرن الحادي

والعشرين تقف البشرية على أبواب عصر جديد تبدو بعض ملامحه واضحة من خلال سرعة وتيرة التغير، وتُضجر المعرفة الإنسانية، والتقدم المذهل في العلم وتطبيقاته، وفي مجال تقنية المعلومات، والفضاء الخارجي والتقنيات الحيوية وتقنيات الإنتاج، كما تبدو بعض ملامحه الأخرى من خلال العولمة وما ينتج عنها من زوال الحواجز والمسافات، وتأثير ذلك على النظم الاجتماعية، هذا فضلا عن التنافس على الموارد والأسواق، وغير ذلك من ثقافة هذا العصر التي تضع النظم التربوية والتعليمية أمام تحديات كبيرة لمواجهة هذه المتغيرات .

وهذه المتغيرات الحادثة في هذا العصر تلقي بالعديد من المسؤوليات والتحديات على العملية التعليمية التي يجب أن تطور من نفسها لتتلاءم وتتواءم مع تلك المتغيرات، حيث أصبح التحدي الأكبر الذي يواجه العملية التعليمية هو جودة إعداد المعلم بما يساعده على مواكبة المتغيرات الحادثة في مجال التربية والتعليم والتي تُثري جميع جوانب العملية التعليمية ، الأمر الذي يجعل عضو هيئة التدريس في حاجة ماسة إلى الحصول على مهارات ومعارف جديدة لملاحقة الجديد في مجال التربية.

كما أظهرت نتائج إحدى الدراسات (٧) التي تناولت موضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات أن الممارسات الحالية للتنمية المهنية لا تتسم بالتنوع بل تتمركز حول النظامية مما يجعلها تتقوّلَب في أطر ثابتة لا تراعى المرونة التي يجب أن يتسم بها عضو هيئة التدريس في عالم يتسم بالتغير والتجديد.

• مشكلة البحث:

مما سبق يتضح أن هناك متغيرات متعددة، وتحولات كبرى تؤثر على التعليم الجامعي، ولا سيما إذا وُضع في الاعتبار ما يواجه هذا التعليم من تحديات يمكن أن يزداد مداها في المستقبل، وتعتبر التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس واحدة من أولويات التطوير لتحقيق التوجه نحو تطوير التعليم الجامعي بصفة عامة .

وعلى الرغم من الضرورة التي تمثلها التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، إلا أن جهود التطوير تلك ما زالت متواضعة؛ حيث التركيز والاهتمام ينصبان على دورة إعداد المعلم الجامعي، مع جهود ضئيلة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في أثناء الخدمة.

في ضوء ما سبق يمكن بلورة مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيس التالي:

كيف يمكن تنمية أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك مهنيًا في ضوء معايير الجودة والاعتماد؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

« ما واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك ؟

- ◀ ما أهم أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ؟
- ◀ ما متطلبات تنمية أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك مهنيا في ضوء معايير الجودة والاعتماد ؟

• أهداف البحث:

- يهدف البحث الحالي إلي تحقيق ما يلي :
- ◀ التعرف علي واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك.
- ◀ التعرف على أهم أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- ◀ التوصل إلي أهم أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الجودة والاعتماد

• أهمية البحث:

- تكتسب الدراسة أهميتها من خلال ما يلي:-
- ◀ ندرة الدراسات التي اهتمت بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء معايير الجودة والاعتماد، في الوقت الذي تعتبر فيه التنمية المهنية من المعايير الهامة في تطبيق نظام الاعتماد في التعليم الجامعي، ومن ثم تبرز أهمية الدراسة الحالية في كونها تتناول واحدة من أهم القضايا المحورية والحيوية في المجال التربوي حالياً.
- ◀ التنمية المهنية من أكثر الموضوعات التربوية التي حازت على اهتمام العاملين في هذا المجال، وتزيد أهميتها في الوقت الحاضر نتيجة للمتغيرات المتلاحقة.
- ◀ الأهمية الكبيرة لموضوع الجودة في تعليمنا المعاصر باعتباره مطلباً ملحاً في نظامنا التعليمي.
- ويمكن أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة ما يلي:
- ◀ المسئولون والمهتمون بتطوير التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية.
- ◀ أعضاء هيئة التدريس الحريصون على تطوير أداءهم في التعليم الجامعي السعودي.
- ◀ الباحثون المعنيون بتقويم العملية التعليمية في الجامعات السعودية وفق معايير الجودة والاعتماد.

• منهج البحث :

- استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي لم له من دور في فهم الظواهر التربوية ولم يوفره من حقائق دقيقة عن الظروف القائمة، ولم ييسره من استنباط علاقات هامة بين الظواهر الجارية وتفسير البيانات، كما أن المنهج الوصفي يتلاءم ويتناسب بتقنياته وأدواته مع طبيعة البحث وموضوعه.

• أدوات البحث :

- استخدم البحث الحالي استبانة للكشف عن واقع ومتطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الجودة والاعتماد، وتم تطبيقها علي عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك بمختلف تخصصاتهم النظرية والعلمية بالجامعة.

• **حدود البحث:**

يقتصر البحث الحالي على أعضاء هيئة التدريس بشطري الطلاب والطالبات بجامعة تبوك.

• **مصطلحات البحث:**

١- **التنمية المهنية** Professional Development

تعرف التنمية المهنية بأنها "عملية مستمرة تبدأ من أول يوم للمعلم في عمله إلى آخر يوم له فيه، فهي عملية طويلة المدى على أن تكون التنمية الذاتية ضمن هذه العملية، بل تكون مركزها، لتدفع المعلم دائماً إلى تجديد معلوماته وتنمية مهاراته والعمل على حل مشكلاته، وتحضره للاستفادة من فرص التنمية المهنية". (٨)

كما تعرف بأنها "العملية التي تتضمن مجموعة من الإجراءات المخططة والمنظمة والتي ينتج عنها النمو المهني لعضو هيئة التدريس متمثلاً في زيادة وتحسين ما لديهم من معارف ومفاهيم ومهارات تتعلق بعملهم ومسئولياتهم المهنية". (٩)

وبالإضافة إلى ما سبق فإن هناك من يعرف التنمية المهنية في الجامعة بأنها "عملية أو برنامج تقوم به الجامعة لإكساب عضو هيئة التدريس مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية وهي التدريس والبحث العلمي خدمة المجتمع لرفع مستوي أدائه لأدواره المهنية بصورة جيدة وبشكل أفضل" (١٠)

٢- **المعايير** Standards :

جاء في المعجم الوجيز "المعيار" ما اتخذ أساساً للمقارنة والتقدير، والمعيار مقياس للمقارنة والتقدير وجمعها معايير، أما المعيار في الاصطلاح فمعناه المقياس أو المحك الذي يمكن الرجوع إليه أو استخدامه أساساً للمقارنة أو التقدير". (١١)

٣- **الجودة** Quality :

الجودة معناها لغة "صيرورة الشيء جيداً، وهي بمعنى الحسن أو السخاء فيقال جود الثوب أي حسنه وأناقته ويقال فلان جواد أي سخي". (١٢)

وفي الاصطلاح "إخراج الشيء على أحسن وجه أو أداء العمل على أحسن صورة وابتقان، وضمان الجودة إذن معناه الالتزام بإخراج الشيء أو أداء العمل على خير وجه من الحسن والأناقة والابتقان". (١٣)

٤- **الاعتماد** Accreditation :

هو نشاط مؤسسي علمي موجّه نحو النهوض والارتقاء بمستوى مؤسسات التعليم والبرامج الدراسية وهو أداة فعالة ومؤثرة لضمان جودة العملية التعليمية ومخرجاتها واستمرارية تطويرها. ويعرف الاعتماد Accreditation بأنه "مقابلة واستيفاء البرنامج الأكاديمي لوحدة تعليمية أو كلية ما، لمعايير ومتطلبات الجودة المعتمدة لدى المنظمة المانحة للاعتماد (١٤).

• **الدراسات السابقة:**

قام الباحثان بحصر عدد من الدراسات العربية والأجنبية التي تعرضت لجانب أو أكثر من موضوع البحث الحالي، وسيتم عرضها وفقاً لترتيبها الزمني من الأقدم للأحدث على النحو التالي:-

• **الخور الأول : دراسات تناولت التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:**

• **دراسة هند بنت ماجد (١٩٩٢) (١٥)**

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ومعوقات التنمية المهنية لعضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستعانت الباحثة باستبانة لجمع بياناتها من ثلاثة وتسعين من عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، طبقاً لمتغيرات الدرجة الوظيفية والتخصص العام والجنسية. وكان من أهم نتائج الدراسة ندرة وجود مساعد باحث لتسهيل إجراءات البحث، وضعف تشجيع القيام ببحوث فريقية، ونقص مصادر المعرفة وصعوبة التطبيق الميداني للبحوث وقلة فرص التفاعل بين عضوات هيئة التدريس، بالإضافة إلى انشغال عضوات هيئة التدريس بتربية أطفالهن، وقلة تفهم الأزواج لمتطلبات البحث العلمي .

• **دراسة محمد عبد السلام حامد (١٩٩٣) (١٦)**

استهدفت الدراسة التعرف على واقع ومعوقات النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بمصر، ومدى اختلافه باختلاف متغيرات الدراسة وهي الدرجة العلمية وموقع الكلية إقليمية أو غير إقليمية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، مستعينة باستبانة لتحديد واقع النمو المهني لعضو هيئة التدريس، طبقت على عينة قوامها (١٧١) عضو هيئة تدريس بسبع كليات تربية. وقد توصلت الدراسة إلى أن ثمة نقص ملحوظ في توفر أساليب تحقيق النمو المهني، مثل إمكانية الحصول على إجازة التفرغ العلمي، وإتاحة فرص الانخراط في دورات تدريبية، وانخفاض فرص التنمية المهنية المتاحة للمدرسين مقارنة بمن هم أعلى منهم في الرتبة الوظيفية، وكذا انخفاضها بكليات الأقاليم مقارنة بكليات التربية بالقاهرة، وأوصت الدراسة بضرورة إنشاء مراكز لتطوير التعليم الجامعي بكل كلية من كليات التربية بمصر، مما يساهم في تحقيق النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بهذه الكليات.

• **دراسة محمد بشير (١٩٩٦) (١٧)**

هدفت الدراسة إلى التعرف على أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك العربية السعودية ومصر وإنجلترا . واستخدمت الدراسة المنهج المقارن لبيان أوجه الشبه والاختلاف في عملية التنمية المهنية بين الدول الثلاث . وتوصلت الدراسة إلى قيام الجامعات المصرية بتقديم برامج تنمية مهنية لأعضاء هيئات التدريس عن طريق مركز تطوير التعليم الجامعي. وتركز تلك البرامج بصفة رئيسية على تنمية قدرة عضو هيئة التدريس على التدريس الجيد، دون أن تتسع لتشمل تنمية مهاراته في البحث العلمي وخدمة المجتمع. وتعد المحاضرات، وورش العمل، وحلقات البحث أهم الأساليب التي يعتمد عليها في تقديم البرامج . أما في المملكة العربية السعودية، فثمة اهتمام بالتركيز على التنمية المهنية من خلال تشجيع عضو هيئة التدريس على

الانخراط في إجراء البحوث لاسيما البحوث الممولة. كما تهتم برامج التنمية المهنية بإكساب المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية، ومن أساليب التنمية المهنية المحاضرات والمناقشات الحرة البناءة . وفي إنجلترا تشتمل برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات على تقديم مهارات البحث والتدريس وخدمة المجتمع عن طريق تقديم برامج تدريبية قصيرة وورش عمل وندوات. وأوصت الدراسة بإنشاء مراكز للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس داخل كل جامعة والاتصال المستمر بالشبكات العالمية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ووضع دليل للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وكذلك إيجاد مصادر تمويل من خارج الجامعات تسهم في استمرارية برامج التنمية المهنية، وتخصيص شعبة في الدراسات العليا للتربية المستمرة وتنمية الموارد البشرية .

• دراسة كمال حسنى وانتصار محمد (٢٠٠٠) (١٨)

هدفت الدراسة إلى تحديد واقع التنمية المهنية للأساتذة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، ومدى ملاءمتها للاتجاهات الحديثة والخبرات العالمية في مجال التنمية المهنية للأستاذ الجامعي، ومعوقات الاستفادة منها. وقد استخدمت الدراسة المنهج المقارن، لمقارنة أساليب التنمية المهنية بالجامعات المصرية بالأساليب المتبعة في الدول المتقدمة. وتوصلت الدراسة إلى أنه من أهم أساليب تحقيق التنمية المهنية لأستاذ الجامعة تكمن في تبادل الخبرات بين أساتذة الجامعات وإقامة شبكة اتصالات بينهم والتركيز على احتياجات الطلاب وتحسين طرق التدريس. وأوصت الدراسة بأن يكون الهدف من التنمية المهنية أكثر شمولاً بحيث يعمل على تنمية قدرات ومهارات كل العاملين بالجامعة سواء الفنيين أو الإداريين أو أعضاء هيئات التدريس مع توفير وإتاحة الفرص لهم

• دراسة إبراهيم عبد الرافع (٢٠٠١) (١٩)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أهم المتطلبات المهنية لعضو هيئة التدريس بكليات التربية بمصر في ضوء التحديات التربوية المعاصرة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، مستعينة باستبانة طبقت على عينة تتكون من ٣٦٥ عضواً من أعضاء هيئة التدريس من (١٥) كلية تربية بالجامعات المصرية. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أكثر المتطلبات المهنية لعضو هيئة التدريس هو التدريب المستمر على استخدام الأساليب الحديثة في التدريس مثل الحاسب الآلي . ولم تختلف استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير النوع. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام ببرامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بمصر، وتركز هذه البرامج على استخدام الحاسب الآلي والأساليب الحديثة الأخرى بهدف مواكبة متغيرات التقدم العلمي والتكنولوجي المتسارع، والثورة المعلوماتية، والانفجار المعرفي.

• دراسة فوزية بكر (٢٠٠١) (٢٠)

استهدفت الدراسة معرفة واقع ومعوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات البنات بالملكة العربية السعودية. واستخدمت المنهج الوصفي كما استعان باستبانة طبقت على عينة من عضوات هيئة التدريس ببعض الجامعات بمدينة الرياض. وقد أوضحت نتائج الدراسة أن برامج التنمية المهنية

المقدمة تشمل ثلاث مجالات للمنخرطين بها وهي المجالات العلمية الأكاديمية والمهنية، والشخصية. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام برامج التنمية المهنية بالتركيز على المهارات الذاتية ومهارات الاتصال والعمل الجماعي، وكذلك بالاهتمام بالتدريب على الأساليب التكنولوجية الحديثة، ومهارات الإشراف العلمي، واستخدام أساليب التقويم المختلفة.

• **دراسة نانسي ريتشارد Nancy Richard (٢٠٠٣) (٢١)**

هدفت الدراسة إلى بحث قضية التشاورية والتعليم التعاوني Collaboration بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة ولاية "كانساس" بالولايات المتحدة الأمريكية وتأثيرها على التنمية المهنية لهم واستخدمت الدراسة المنهج الاستكشافي مستعينة بأسلوب دراسة الحالة، والمقابلة الشخصية، وقد تكونت عينة الدراسة من مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة المذكورة، خلال ربيع عام ٢٠٠٢ م، وذلك بهدف الوقوف على المعلومات الأكاديمية المتاحة لأعضاء هيئة التدريس، وتحديد عوامل الرضا الوظيفي لديهم، والأساليب التي تتبعها الكلية لتحديد مصادر المعلومات. وتوصلت الدراسة إلى نتيجتين، أولاهما أن هناك اهتمام كبير بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الجامعة نظرا لأهمية تلك التنمية لرفع كفايات أعضاء هيئة التدريس من الناحيتين الأكاديمية والشخصية، وثانيهما أنه توجد معوقات تواجه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ومن أهم هذه المعوقات عدم توفر الوقت الكافي لأعضاء هيئة التدريس لحضور ورش العمل وبرامج التنمية المهنية التي توفرها الجامعة بالإضافة إلى عدم مناسبة أوقات بعض تلك البرامج لأعضاء هيئة التدريس. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالتعاون بين كليات الجامعة بعضها وبعض في مجال التنمية المهنية مما يساعد على نجاحها، ووضع برامج للتدريب التحويلي، بما يعكس إيجابيا على أعضاء هيئة التدريس.

• **دراسة علي آل زهر (٢٠٠٤) (22)**

هدفت الدراسة إلى بحث واقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ومعوقات تطبيق هذه البرامج، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مستعينة باستبانة طبقت على عينة تتكون من (٢٩٨٥) عضو هيئة التدريس بثماني جامعات بالمملكة. وتوصلت الدراسة إلى أن أهم مجالات التطوير المهني لعضو هيئة التدريس هي تنمية مهارات التفكير العلمي وطرق التدريس، وبناء وتطوير المناهج الدراسية، وأساليب إدارة الحوار والمناقشة العلمية، واستخدام الحاسب الآلي في التدريس.

• **دراسة فليمنج وآخرون Fleming Etal (٢٠٠٤) (٢٣)**

هدفت الدراسة إلى اقتراح أساليب لتطوير التنمية المهنية المستمرة التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس بجامعة "جلوسسترشير" Gloucestershir، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي مستعينة بأسلوب دراسة الحالة لعدد من المسؤولين عن برامج تطوير التعليم والتدريس داخل الجامعة، كما استخدمت الدراسة أسلوب تقييم الهياكل التنظيمية والإدارية بالجامعة لتحديد فاعلية برامج التنمية المهنية، واعتمدت الدراسة على استبانة طبقت على عينة من أعضاء هيئة

التدريس بهدف توفير مزيد من البيانات التي تساعد في البرنامج المقترح. وتوصلت الدراسة إلى إمكانية تفعيل برامج التنمية المهنية من خلال توفير الموارد المناسبة، وإعطاء عضو هيئة التدريس الحرية والاستقلالية لإبداء رأيه.

• **دراسة مريم إحسان الحلبي (٢٠٠٤) (٢٤)**

هدفت الدراسة إلى تنمية كفايات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية في ضوء معايير الجودة الشاملة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي مستعينة باستبانة طبقت على عينة تكونت من (١٢٠) عضو هيئة التدريس بالجامعة المذكورة. وتوصلت الدراسة إلى أن أهم الكفايات المطلوب توافرها لدى عضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة يتمثل في قدرة عضو هيئة التدريس على استخدام وتوظيف وسائل التقنية الحديثة في العملية التعليمية، وقيامه بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بكفاءة وتوازن. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بإنشاء وتحديث المراكز العلمية والمهنية والتدريبية لأعضاء هيئة التدريس، وضع آلية لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس من خلال تبني برنامج دوري لتنمية كفاءاتهم المهنية والشخصية، تحديد مدة الاعتماد المهني لعضو هيئة التدريس ولتكن خمس سنوات يعاد بعدها التقويم لتجديد الاعتماد.

• **دراسة بيل Pill (٢٠٠٥) (٢٥)**

حاولت الدراسة التعرف على أوجه القصور في برامج التنمية المهنية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس الجدد العاملين بجامعة الولايات المتحدة الأمريكية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي مستخدمة أسلوب المقابلة الشخصية لتسعة مديرين لتلك البرامج واستعانت الدراسة بأساليب كمية لفحص برامج التنمية المهنية التي تقدم للجامعات. وأظهرت الدراسة أن معرفة أعضاء هيئة التدريس بمحتويات برامج التنمية المهنية ومشاركتهم فيها مشاركة إيجابية يؤثر تأثيراً كبيراً على جودة هذه البرامج ونجاحها في تحقيق أهدافها، كما أظهرت الدراسة أن من أهم عوامل نجاح هذه البرامج هو تشجيعها على تنمية التفكير الإبداعي لدى عضو هيئة التدريس

• **دراسة بيلزر : Belzer (٢٠٠٥) (٢٦)**

هدفت الدراسة إلى تقييم برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات ولاية بنسلفانيا الأمريكية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي معتمدة على استبانة طبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس بهدف التعرف على أثر التنمية المهنية في تحسين أداء عضو هيئة التدريس وانعكاسها على العملية التعليمية بالجامعات. وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تركيز برامج التنمية المهنية على تشكيل الثقافة العامة لأعضاء هيئة التدريس تجاه هذه البرامج، وتعزيز سبل المشاركة في فعاليتها، والاستجابة لمطالباتها، وعمل تقييم مستمر وشامل لبرامج التنمية المهنية، وبناء مجتمع مهني يقوم على وضع برامج مستمرة للتنمية المهنية.

• **دراسة والين وسميث Wallen & Smith (٢٠٠٥) (٢٧)**

هدفت الدراسة إلى تقييم برامج التنمية المهنية والتعرف على مدى فعاليتها لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جورجيا بالولايات المتحدة الأمريكية،

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي مستعينة باستبانة طبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس العاملين بنظام الوقت الكامل. وتوصلت الدراسة إلى وجود فجوة كبيرة بين متطلبات التنمية المهنية وما يقدم في برامج التنمية المهنية وتأتي هذه الفجوة لاعتماد هذه البرامج على آراء صانعي القرارات في الجامعات وعدم اهتمامها باحتياجات أعضاء هيئة التدريس وآرائهم حول هذه البرامج. وأوصت الدراسة القائمين على وضع برامج التنمية المهنية بضرورة إشراك أعضاء هيئة التدريس في وضع أهدافها ، وممارسة أنشطتها بأنفسهم، كما أوصت بزيادة الميزانية المخصصة لهذه البرامج لما لها من أثر كبير على جودة العملية التعليمية داخل الجامعة

• دراسة أمل عبد المطلب سعد عبد المطلب (٢٠١١) (٢٨)

هدف البحث الوقوف على الملامح اللازمة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء الخبرة الاستراتيجية، من خلال التعرف على مفهوم التنمية المهنية وأهم أهدافها، التعرف على ملامح الخبرة الاستراتيجية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، التعرف على أوجه الاستفادة من الخبرة الاستراتيجية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. وكان ومن أهم النتائج توفير قدر من الحرية أمام أعضاء هيئة التدريس في اختيار عمليات التدريب والتنمية، وإتاحة فرص المشاركة لأعضاء هيئة التدريس في تنظيم عمليات التنمية المهنية، وتنوع برامج التنمية المهنية أمام أعضاء هيئة التدريس بحيث تتضمن الميادين التنظيمية والبنوية ، وميدان خدمة المجتمع.

• المحور الثاني : دراسات تناولت تطبيق معايير الجودة والاعتماد في التعليم

• دراسة (Dill & William 1996): (٢٩)

استهدفت الدراسة التعرف على نظام الاعتماد وضمان الجودة الأكاديمية في المؤسسات التعليمية بالولايات المتحدة الأمريكية ، مؤكدة على ضرورة تجويد عمليات التعلم والتعليم . واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج منها تحديد بعض المجالات التي يمكن التغيير بها، كذلك إحداث تغيير في نظم الاعتماد المؤسسي الذاتي، وكذلك الكشف عن بعض أساليب وأدوات ضمان الجودة الفعالة، والقياس والتقييم والاعتماد والمراجعة الأكاديمية، كما توصلت الدراسة أيضا إلى أنه يجب إحداث نوع من تغيير قوانين الاعتماد وضمان الجودة داخل مؤسسات التعليم العالي بحيث يتضمن بعض المفاهيم مثل المحاسبية والمراجعة الشاملة، والتقييم المؤسسي.

• دراسة (Haakstad 2001) (٣٠)

استهدفت الدراسة توضيح مفهوم الاعتماد باعتباره الصيغة الجديدة لمفهوم ضمان الجودة ثم تقديم بعض المقترحات التي يمكن أن يستفيد منها النرويج لتحسين نظام ضمان الجودة وقد أرجعت الدراسة التركيز والاهتمام بنظام الاعتماد الأكاديمي نظرا لوجود عدة أسباب منها تحول دولة النرويج من دولة تعتمد في الاعتراف بمؤسساتها التعليمية من خلال وزارة التعليم إلى الاعتماد على مؤسسة مستقلة تعطي صلاحيات الاعتماد تقف خلف التحول من تحسين الجودة Quality enhancement إلى ضبط الجودة Quality Control ، ومن أهم

هذه الأسباب تأتي الرغبة العامة في أوروبا لزيادة الانسجام العام بينهم بالإضافة إلى زيادة الحراك الدولي للطلاب من خلال تطبيق نظام الاعتماد . وانتهت الدراسة إلى التأكيد على أهمية نظم الاعتماد والاستفادة منها على المستوى المؤسسي بناء على طرق المراجعة المرنة والسعي الدائم نحو تدعيمها و إثرائها .

• **دراسة محمد مجاهد (٢٠٠٢) (٣١)**

استهدفت الدراسة التعرف على نظام الاعتماد -المؤسسي والمهني - وأهدافه وفلسفته ومراحله، وعرض لبعض الخبرات الأجنبية في مجال الاعتماد المهني للمعلم، والوقوف على بعض الصعوبات التي قد تواجه تطبيق نظام الاعتماد المهني للمعلم في الواقع العملي ومتطلبات مواجهتها . وقد توصلت الدراسة إلى بعض النتائج منها أن الاعتماد الأكاديمي شرط ضروري لتطبيق الاعتماد المهني للمعلم، وأن الاعتماد المهني لا بد أن يكون شرطا أساسيا لمزاولة العمل بالتدريس، وأنه يشترط لتجديد الترخيص أن يحقق المعلم تقدما ملحوظا في الجانب التخصصي والكفاءة في التدريس والتعامل مع تكنولوجيا التعليم، مع ضرورة أن تكون هناك رغبة حقيقية واقتناع من قبل القيادات التعليمية وجمهور المعلمين بتطبيق نظام الاعتماد المهني للمعلم وذلك حتى يتم التطبيق بنجاح وأحداث التغيير المنشود .

• **دراسة محمود عز الدين (٢٠٠٥) (٣٢)**

استهدفت الدراسة التعرف على مدى إمكانية تطبيق نظام الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة على المؤسسات التعليمية في مصر، والتعرف على كيفية تطبيق نظام الاعتماد في رومانيا وبريطانيا وسويسرا والولايات المتحدة الأمريكية، والتعرف على المشكلات التي يمكن أن تواجه تطبيق نظام الاعتماد في المؤسسات التعليمية. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقدمت الدراسة بعض التوصيات منها أن الأخذ بنظام الاعتماد الأكاديمي كمدخل للإصلاح التعليمي في مصر في حاجة لتهيئة مناخ للتغيير، وجود مدخلات داعمة (تشريعات وتجهيزات) وبيئة داعمة (مناهج مناسبة ذات صلة وبيئة آمنة...) وأشخاص مدربين ولديهم الدوافع، مع ضرورة نشر ثقافة الاعتماد الأكاديمي ووضع التشريعات الضرورية لعملية الاعتماد للمؤسسات التعليمية.

• **دراسة محمد زيدان (٢٠٠٧) (٣٣)**

استهدفت الدراسة تطوير التعليم التكنولوجي بمصر في ضوء نظام الاعتماد وضمان الجودة، ونشر ثقافة الاعتماد وضمان الجودة داخل مؤسساته التعليمية وتهيئتها للتعامل مع الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد في التعليم تمهيدا لتحقيق ضمان جودة واعتماد هذا النوع من التعليم واستخدمت الدراسة منهج تحليل النظم. وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج منها ،انه توجد ضرورة ملحة لتطوير التعليم التكنولوجي بمصر في ضوء نظام الاعتماد وضمان الجودة، ووضع رؤية لتأسيس هيئة اعتماد التعليم التكنولوجي والتي تُعنى بضمان جودة واعتماد التعليم التكنولوجي في مصر، وتصميم منظومة جديدة للتعليم التكنولوجي في مصر بحيث تتواءم مع المتطلبات الراهنة والمتوقعة من التعليم التكنولوجي بصفة عامة، ومتطلبات ضمان جودته واعتماده على وجه الخصوص، والتي يمكن أن تتم آنيا بتنفيذ متطلبات الهيئة القومية لضمان

الجودة والاعتماد في التعليم، أو مستقبلياً بتنفيذ متطلبات هيئة اعتماد التعليم التكنولوجي، وغيرها من الهيئات الدولية المتخصصة في اعتماد التعليم التكنولوجي.

• **دراسة أحمد فريد (٢٠٠٩): (٣٤)**

استهدفت التعرف على واقع الممارسات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية النوعية جامعة المنصورة في ضوء معايير ضمان الجودة والاعتماد، واستخدم الباحث المنهج الوصفي للوقوف على أهم الممارسات المهنية مستخدماً استبانة تم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية النوعية جامعة المنصورة. وكان من أهم نتائج الدراسة في مجال التنمية المهنية أن عضو هيئة التدريس الآن أصبح مطالباً من ذي قبل باستدامة أنشطة النمو المهني، وأن يعمل على تطوير نفسه وتحديث إمكاناته ومهاراته، والاطلاع على أحدث ما يستجد في مجال تخصصه الدقيق وغيره.

• **تعليق علي الدراسات السابقة**

- باستعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية يتضح ما يلي:
- ◀◀ عدم وجود دراسات عربية أو أجنبية تناولت موضوع الدراسة الراهن بشكل مباشر.
 - ◀◀ تركيز بعض الدراسات السابقة علي تناول محور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات عموماً.
 - ◀◀ وتركيز بعض الدراسات الأخرى علي تناول محور تطبيق معايير الجودة والاعتماد في التعليم قبل الجامعي والتعليم الجامعي بوجه عامز
 - ◀◀ تتشابه الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في تناولها بعض محاور الدراسة مثل التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.
 - ◀◀ وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، والتوصل لمجموعة من أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الجودة والاعتماد

• **خطوات السير في البحث:**

عالج الباحثان موضوع البحث على النحو التالي:

• **أولاً : الإطار العام للبحث ويشمل:**

• **المحور الأول: واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك.**

التنمية المهنية هي كل جهد هادف ومنظم ومدعم يقوم به المهنيون بعد إكمالهم فترة تعليمهم النظامي، وذلك لتجديد أو لتوسيع نطاق تقدمهم في نواحي المعلومات المهارات أو الاتجاهات اللازمة لإنجاز أدوارهم المهنية بطريقة فعالة. (٣٥)

وهذا التعريف لمفهوم التنمية المهنية ركز على ما يقوم به عضو هيئة التدريس بنفسه كنوعٍ من التعلم الذاتي، "فالتنمية المهنية مجموعة من البرامج والأساليب المخطط لها من قبل المؤسسات المهنية لتحقيق وظائفها

وتقديم وسائل تساعد على زيادة كفاءة المهني في مجالات المعرفة والمهارات والفهم الأكاديمي، والتقنيات المتصلة بممارسة الأدوار المهنية، وتصميم وتطبيق المعرفة والإدارة وخدمة المجتمع المحلي بما يمكن عضو هيئة التدريس من أداء دوره بفاعلية". (٣٦)

وهناك من يرى أن " التنمية المهنية هي مفهوم شامل يتسع ليضم أربعة جوانب متكاملة فيما بينها، هي التحسين أو التطوير Improvement المهني والإصلاح المهني Remediation، وإعادة التدريب المهني Retraining والتجديد المهني Innovation". ويرتبط هذا التعريف بكون التنمية المهنية عملية مخطط لها وغير عشوائية وأن لها أهدافا تسعى لتحقيقها من خلال مجموعة من الخطوات المتكاملة. (٣٧)

كما تعرف التنمية المهنية بأنها مكونة من ثلاثة عناصر رئيسية وهي: (٣٨)

- « تدريب مهني: وتشتمل على دورات قصيرة، فيديو كونفرانس، وورش عمل تركز بشكل موسع على الممارسات والمهارات.
- « تعليم مهني: ويشتمل على دورات طويلة تركز على المعرفة النظرية القائمة على البحث.
- « دعم مهني: ويشتمل على إجراءات وترتيبات لتدعيم الوظيف.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك مبررات تدعو إلى ضرورة النمو المهني لعضو هيئة التدريس باعتباره مقوما مهما من مقومات مهنة المعلم ومن أهمها:

- « الانفجار المعرفي والتقدم التكنولوجي الهائل في عالم الاتصالات والمعلومات .
- « تعدد أدوار عضو هيئة التدريس في الجامعة، وهو نتيجة طبيعة للتغيرات المتلاحقة عالميا، التي وضعت أعضاء هيئة التدريس أمام تحديات جديدة وأدوار متعددة، ولاسبيل أمامهم للنجاح في الاضطلاع بهذه الأدوار إلا من خلال النمو المهني المستمر والمتجدد في المعارف والمعلومات .

وتهتم المملكة العربية السعودية بإنشاء مراكز لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ويعد مركز تطوير التعليم الجامعي التابع لجامعة الملك عبد العزيز أهم هذه المراكز ويقوم بتقديم خدمات لأعضاء هيئة التدريس وللطلاب على حد سواء .

وقد تمت الموافقة على إنشاء هذا المركز في الاجتماع الثالث والثلاثين للمجلس الأعلى للجامعات في عام ١٩٨٧، وأصبح تابعا لوكالة الجامعة عام ٢٠٠٤م. (٣٩)

وتركز رسالة المركز في تطوير العملية التعليمية بالجامعة من خلال تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث العلمي واستخدام التقنية والمهارات والإدارية وتنمية قدرات طلاب الجامعة، ويمكن تلخيص أهداف المركز في الآتي: (٤٠)

- ◀ تنمية وتطوير مهارات التدريس والبحث العلمي لدى عضو هيئة التدريس .
- ◀ تقويم جودة الأداء التعليمي للمعلم الجامعي.
- ◀ تنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية.
- وتفعيلاً للأهداف السابقة فإن المركز قد استخدم وسائل متنوعة منها: (٤١)
- ◀ تقديم دورات وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس لتطوير معارفهم التربوية وتدريبهم على مهارات وأساليب التدريس واستخدام التقنية في مجالات التعليم والتعلم .
- ◀ بناء معايير أكاديمية لقياس جودة وفعالية التدريس لدى عضو هيئة التدريس .
- ◀ تقديم برامج مناسبة للعمداء والوكلاء ورؤساء الأقسام لتطوير مهاراتهم الإدارية
- ◀ إجراء البحوث التربوية والدراسات التطويرية في مجال تطوير التعليم الجامعي
- ◀ إصدار وترجمة الكتيبات العامة التي تخدم أهداف المركز.
- ◀ التعاون والتواصل مع المراكز المماثلة في الداخل والخارج لتبادل الخبرات.
- ويقدم المركز عدة برامج بهدف تطوير أعضاء هيئة التدريس وهي:
- ◀ دورات قصيرة وأخرى طويلة المدى .
- ◀ ورش عمل .
- ◀ ندوات ومحاضرات .
- ◀ بحوث ودراسات متخصصة .
- ◀ إصدارات ودوريات .

- ويستفيد من برامج المركز كل من أعضاء هيئة التدريس والمحاضرون والمعيدون والقيادات وطلاب الجامعة، وذلك عن طريق عدة وحدات تابعة للمركز يمكن عرضها فيما يلي: (٤٢)
- ◀ وحدة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس: وتختص هذه الوحدة بتنسيق ومتابعة برامج التنمية المهنية عن طريق إعداد وتنفيذ ورش عمل في مجالات تنمية كفايات التدريس، واستخدام التقنية في التعليم، وتنمية القيادات الأكاديمية، والبحث العلمي، وتطوير المهارات الذاتية .
 - ◀ وحدة القياس والتقويم: وتختص بتقويم وتطوير العملية التعليمية بالجامعة من خلال بناء المعايير الأكاديمية ومتابعة جودة الأداء التدريسي وتقويم البنية التعليمية.
 - ◀ وحدة أصدقاء المركز: وتختص برعاية وتشجيع المهتمين بقضايا تطوير التعليم الجامعي والتواصل معهم من خلال عقد اللقاءات وحلقات النقاش .
 - ◀ وحدة طلاب الدراسات العليا: تختص بإعداد ومتابعة البرامج الخاصة بطلاب الدراسات العليا وتهدف إلى تزويدهم بالمهارات العلمية والبحثية وتعميق مفهوم الأمانة العلمية .
 - ◀ وحدة طلاب البكالوريوس : تختص بإعداد برامج لطلاب البكالوريوس وتهدف لتوعية الطلاب بخصائص ومتطلبات الدراسة الجامعية وتدريبهم على المهارات الأساسية وتنمية قدراتهم في استيعاب وتحصيل المعلومات.

« وحدة الإنترنت والدعم الفني: وتختص بدعم وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا في استخدام تقنية التعليم والبحث العلمي من خلال تقديم دورات وتوفير برمجيات لازمة لأستاذ الجامعة .

« وحدة الدراسات والإصدارات: وتهتم بإجراء دراسات وأبحاث متعلقة بتطوير العملية التعليمية داخل الجامعة، مثل تقويم واقع الإرشاد الطلابي بالجامعة، ودراسة أسباب التعثر الدراسي لدى الطلاب، وإصدار كتيبات تحقق أهداف المركز وتخدم عضو هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث العلمي، وتنظيم المؤتمرات والندوات.

وقد قدم المركز عددا من الدورات التدريبية وصلت عام ٢٠٠٤ إلى (٣٣٥) دورة في مجالات كفايات التدريس، والبحث العلمي، والقيادات الأكاديمية واستخدام التقنية في التعليم، أما فيما يتعلق بتطوير المناهج فإن المركز يتعاون مع اللجنة الدائمة لتطوير المناهج وذلك عن طريق إعداد دورات تدريبية في تقويم وتطوير المناهج، وتم اعتماد تسع جوائز منذ عام ٢٠٠٣ تقدم لأفضل مواقع لمناهج دراسية على شبكة الإنترنت. (٤٣)

ويتضح من تجربة جامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية اهتمامها بتنمية كل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، كما يظهر استخدامها لأساليب متنوعة في التنمية المهنية مثل عقد المؤتمرات والندوات وتطوير المناهج وأساليب التقويم واعتمادها على التعلم الذاتي والتعلم عن بعد كما تتميز باهتمامها بالتدريب على التكنولوجيا الحديثة وتقنية المعلومات.

لكي تنجح برامج التنمية المهنية في تحقيق هدفها وهو تحسين أداء عضو هيئة التدريس ورفع مستوى العملية التعليمية لا بد أن تستند هذه البرامج إلى مجموعة من المعايير، ومن أهمها: (٤٤)

« الواقعية في بناء برامج التنمية المهنية، حيث يجب أن تُبنى البرامج على الاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ويمكن الكشف عن هذه الاحتياجات عن طريق إجراء البحوث العلمية أو عن طريق المشاهدات الميدانية أو ما تؤدي إليه المتغيرات المجتمعية والعالمية من انعكاسات، الأمر الذي يضمن واقعية برامج التنمية المهنية ويزيد من فاعليتها، كذلك استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس في هذا الصدد

« الاستمرارية في تطبيق برامج التنمية المهنية، بحيث لاقتصر تطبيق البرنامج على مدة زمنية قصيرة، ولكنه يكون مستمرا على مدار التاريخ الوظيفي لعضو هيئة التدريس من بداية تعيينه وحتى نهاية خدمته، وذلك لكي يستطيع عضو هيئة التدريس أن يتلاءم مع المتغيرات الحادثة من حوله ويستجيب للمستجدات التربوية التعليمية، ويطلع على الاكتشافات العلمية الحديثة، وبذلك يستطيع مواجهة المنافسة العالمية، مما يتطلب التطوير المستمر في هذه البرامج وتصنيفها إلى مستويات متدرجة.

« الشمول في مكونات برامج التنمية المهنية التي توجه لعضو هيئة التدريس فيجب عدم اقتصر تلك البرامج على الجانب التخصصي فقط بل لا بد أن تشمل الجوانب الثلاثة لوظيفة عضو هيئة التدريس بالجامعات، وهي

- التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، كما يجب أن توجه تلك البرامج إلى مختلف التخصصات وليس لبعضها دون غيرها، فلا بد أن تشمل على برامج نظرية وأخرى عملية لتحقيق الهدف المرجو منها وهو تنمية عضو هيئة التدريس من كافة جوانبه، ومساعدته على أداء وظائفه المتعددة .
- « التنوع في أساليب وإجراءات وأنشطة برامج التنمية المهنية، وعدم اقتصرها على نشاط محدد وأسلوب معين، بحيث تتلاءم هذه البرامج مع احتياجات عضو هيئة التدريس وميوله ومهاراته وتخصصه، وبحيث تتلافى الاقتصار على الأساليب التقليدية في التدريب والتي لم تعد تتناسب مع المتغيرات السريعة الحادثة منذ نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين .
- « التكامل والتتابع في برامج التنمية المهنية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، بحيث يكمل كل برنامج ما انتهى عنده البرنامج السابق وبذلك تكون تلك البرامج متناسبة ومتكاملة ولا توجد بينها فواصل وأيضاً لا يوجد تكرار فيما بينها، وبذلك يقل الهدر الذي يحدث أحياناً في هذه البرامج من حيث إضاعة وقت عضو هيئة التدريس فيما لا يفيد وإضاعة الأموال التي يتم إنفاقها على تلك البرامج وتنفيذها، وحتى تزداد الاستفادة من برامج التنمية المهنية بالنسبة لعضو هيئة التدريس وللجامعة
- « التقويم المستمر لبرامج التنمية المهنية، والوقوف على مدى نجاحها في تحقيق أهدافها، مما يساعد على الاستفادة من التغذية الراجعة في التطوير المستمر لبرامج التنمية المهنية، وتلافى الأخطاء التي قد تحدث أثناء تطبيقها على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، شريطة أن تكون عملية التقويم مرحلية وبنائية طوال فترة تطبيق البرنامج، وبهذا يتم الاستفادة من المتميزين من أعضاء هيئة التدريس، وإشراكهم في إعطاء برامج تدريبية لباقي زملائهم .
- « أن تكون أهداف برامج التنمية المهنية واضحة ومعلومة لكل من عضو هيئة التدريس والقائمين على تنفيذ البرامج .
- « مشاركة أعضاء هيئة التدريس في إعداد برامج التنمية المهنية، وتخطيط أساليب تطبيقها وتقويمها .
- « أن يكون توقيت ومدة تنفيذ برامج التنمية المهنية مناسبين لعضو هيئة التدريس بحيث لا يؤثر البرنامج تأثيراً سلبياً على أدائه لوظائفه .
- « اعتماد برامج التنمية المهنية على أساليب حديثة مثل استخدام الفيديو كونفرانس Video Conference، والتليفزيون التعليمي، والفيديو التفاعلي، وشبكة المعلومات الدولية (الإنترنت)، وعدم اقتصر البرامج على الوسائل التقليدية مثل استخدام أسلوب المحاضرة والندوات، وذلك على اعتبار أن استخدام الأساليب الحديثة المتطورة في برامج التنمية المهنية يزيد من حماس أعضاء هيئة التدريس ورغبتهم في الاشتراك في هذه البرامج، وعدم شعورهم بالملل الذي يحدث عند استخدام الأساليب التقليدية في برامج التنمية المهنية، كما أن استخدام الأساليب الحديثة في هذه البرامج يضاعف من استفادة عضو هيئة التدريس، ويساعد على تنمية مهاراته وأفكاره وممارساته التدريسية.

• **الحدود الثاني : أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك.**

تعد التنمية المهنية الذاتية أهم أبعاد التنمية المهنية للمعلم ، كما يعد التدريب أثناء الخدمة ركنا أساسيا في تنمية المعلم فهو المدخل الرئيسي لها حيث يتم بصورة رسمية تلزم المعلمين المشاركة في برامج ودورات. والتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس لا تقتصر على جانب واحد، وإنما تشمل جوانب عديدة، فعلى الرغم من أهمية الجانب الأكاديمي لعضو هيئة التدريس لإمداد طلابه بالمعلومات أو لتوجيههم إليها، فإنه يحتاج إلى الجانب التربوي لتوصيل تلك المعلومات بطريقة فعالة، ولا يقل الجانب الاجتماعي والشخصي في الأهمية عن تلك الجوانب، ويبدو ذلك أكثر وضوحا مع تزايد الاتجاه نحو اضطلاع عضو هيئة التدريس بأدوار جديدة . وتتنوع أساليب التنمية المهنية تبعا لطبيعتها ومجال المهنة، وكذلك تبعا للهدف والوقت المخصصين لبرنامجها وفيما يلي عرض لأهم أساليب التنمية المهنية ذات الصلة بموضوع الدراسة: (٤٥)

• **أسلوب الاستعانة بمستشار تعليمي :**

ويقصد به الأستاذ الأقدم في القسم، ويقوم بجمع المعلومات، والتركيز على نقاط القوة والضعف في أداء الزملاء، وقياس مدى نجاحه في تحقيق أهدافه وتحديد مميزاته وعيوبه، والعمل على تلافي تلك العيوب عند التخطيط لبرامج جديدة .

• **أسلوب عقد مناقشات بين أعضاء هيئة التدريس :**

يتم عن طريقها زيادة التفاعل بينهم باعتبارهم مجموعة للتعليم، ويساعد ذلك على فهم موضوع المناقشة وتبادل الخبرات والاقتراحات ، مما يساعدهم على تحسين الأداء، وهذا الأسلوب متبع بالفعل في كليات التربية من خلال حلقات المناقشة الأسبوعية (السمينار) حيث تبادل الخبرات إزاء الموضوعات المعروضة للمناقشة مما يثرى الأفكار ويزيد من الحماس العلمي. ونظرا لأهمية الجانب التربوي لعضو هيئة التدريس، يجب أن تعمل فرص التنمية المهنية المقدمة له على تنميته تربويا، وذلك لتأهيلهم تربويا، وإمدادهم بالمستحدثات التربوية التي تواجههم عن طريق أساليب التنمية المهنية التالية:

• **القراءة الحرة :**

تعد القراءة الحرة وسيلة هامة لتنمية عضو هيئة التدريس معرفيا وتربويا وثقافيا، فمن خلال الإطلاع المستمر يتعرف المعلم على كل ما هو جديد في مجال تخصصه، وطرق التدريس والتقنيات الحديثة، والمستحدثات التربوية في مجال التعليم، ويعمل ذلك على توسيع دائرة اهتمامات المعلم الفكرية والمعرفية، وتنمية معارفه، وينعكس ذلك إيجابيا على العملية التعليمية.(٤٦))

إلا أن توفير مصادر القراءة مكلف بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس ،لذا يجب تزويد مكتبات الجامعة والكليات بهذه المصادر وتيسير حصوله عليها، وتنويعها ما بين مواد مطبوعة (الجرائد العامة، المجالات المتخصصة في مجال التعليم كتب في مواد التخصص . الدراسات والبحوث . النشرات)، وكذلك توفير

المصادر السمعية والبصرية، وأيضا يجب تزويد المكتبة بأجهزة اتصال طرفية تتصل بالشبكات العالمية، والتي تعد بمثابة كنوز للمعرفة . ويتوقف نجاح هذا الأسلوب على الانفتاح والثقة والاحترام بين المعلم الخاص والمعلم الطالب، وكذلك توافر بعض المهارات في كل منهما ومن هذه المهارات: تقديم الدعم، والاستشارة، والتجديد والتأمل، والمشاركة، وحل المشكلات. (٤٧)

يتضح مما سبق أن التعلم بالمعايشة، يتم داخل حجرة الدراسة وخارجها ويعتمد على التأمل، والتعاون، وحل المشكلات، أي أن معظم أساليب التنمية المهنية الفعالة تتوافر في هذا الأسلوب

• عقد الندوات :

التي تتكون من مقرر وعدد من أعضاء هيئة التدريس ويتم طرح موضوع لدراسته ومناقشته ويوجد ثلاثة أشكال للندوات العلمية، وهي:

◀ ندوة رسمية: وفيها يتحدث كل عضو من الأعضاء المشاركين بكلمات متتابعة عن الموضوع .

◀ ندوة غير رسمية : وفيها يتحدث عدد من الأعضاء عن الموضوع متى شاءوا دون إعداد مسبق وبطريقة غير منظمة.

◀ المناظرة: ويتبادل فيها الأعضاء الآراء والأفكار، ويُفيد هذا الأسلوب في نقل المعرفة من عضو إلى آخر ، كما أنه أسلوب مُشوق ومثير للاهتمام .

• العصف الذهني:

أسلوب العصف الذهني Brainstorming : وهو أسلوب تقنى حديث يحاول فيه مجموعة من أعضاء هيئة التدريس التداول والتشارك لإيجاد حل لمشكلة ما من خلال تجميع الأفكار والآراء التلقائية لجميع الأعضاء، فهو عملية تتم لإفراز وابتكار أكبر عدد من الأفكار والآراء والحلول التي تخدم المجال التربوي ، وهذا الأسلوب يعتمد على العرض الصحيح للآراء والأفكار من مجموعة أفراد في وقت قصير . ويساعد هذا الأسلوب على إيجاد حلول للمشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس من خلال تبادل الأفكار والاطلاع على أحدث الخبرات. وأسلوب العصف الذهني أو إثارة الأفكار يتم تجميع مجموعة من الأفراد ويطلب منهم تقديم أفكار وآراء حول موضوع ما أو قضية ما، ويحكم هذا العصف عدة أمور منها: عدم نقد أي فكرة أثناء فترة العصف، وعدم مناقشة أي فكرة أثناء فترة العصف، وعرض الأفكار بوضوح واختصار. (٤٨) . ويتضمن العصف الذهني مشاركة المعلم من خلال عرض أفكاره ، والمشاركة في تقويم أفكار الآخرين، وتقبل الأفكار بعد تقويمها تقويماً موضوعياً بناءً، وإذا استخدم هذا الأسلوب في تدريب المعلم فإنه قد يكتسب القدرة على حل المشكلات التي تواجهه من خلال إجراء العصف الذهني الفردي ثم تقويم الحلول المقترحة واختيار أفضل هذه الحلول.

• المؤتمرات التدريبية :

ويقصد بها اجتماع مجموعة من أعضاء هيئة التدريس يسهم كل منهم بخبراته ومقترحاته فيما يتعلق بمشكلة معينة، حيث يتعلم كل منهم من خبرات الآخرين. ويتبع بالفعل ما يشبه هذا الأسلوب في دورة إعداد المعلم الجامعي حيث نقل الخبرة التربوية إلى أعضاء هيئة التدريس حديثي الحصول على درجة الدكتوراه في الكليات المختلفة.

• اللجان:

وهي أسلوب يتم في ظل مناخ العمل الجماعي التعاوني، ففي هذا الأسلوب يتم تشكيل لجنة من مجموعة كبيرة من الأعضاء لدراسة جوانب موضوع ما أو مشكلة تعليمية معينة مع مراعاة ما لديهم من اهتمامات وحاجات وقدرات واستعدادات، وبعد تشكيل اللجان يعرض الأعضاء للعمل المطلوب منهم وخطة القيام به وطريقة تنفيذه، وتقسم اللجنة إلى أنواع متعددة حسب طبيعة عملها فبعض هذه اللجان تقوم بالوظائف الإدارية، والبعض الآخر يتمتع بسلطة اتخاذ القرار، وتقوم بعض اللجان بصياغة التوصيات.

• التشخيص التعليمي:

ويتميز هذا الأسلوب عن غيره من أساليب التنمية المهنية في تنوع أنشطته حيث يتكون من ثلاثة أنشطة أساسية هي، التعاقد Contracting وفيه يحدد عضو هيئة التدريس أهداف برنامج التنمية المهنية وتخطيط أنشطته والوقت والأموال اللازمة لتنفيذه، وبذلك فإن عضو هيئة التدريس يشعر بالمسئولية تجاه تنفيذ البرنامج المقدم له، وجمع البيانات Data collecting حيث يقوم الأعضاء بجمع البيانات اللازمة لتنفيذ البرنامج باستخدام أدوات هي الملاحظة وإدارة تحليل ردود الأفعال، وأدوات تقييم البرنامج، ثم تأتي آخر أنشطة التشخيص التعليمي والمتمثلة في التغذية المرتدة Data Feedback لتحديد نقاط القوة والضعف في البرنامج وتعديل مساره .

• التدريس المصغر:

وفيه يقوم أحد الأعضاء بتنفيذ درس مصغر لا تزيد مدته عن عشر دقائق لعدد قليل من أعضاء هيئة التدريس، ويتلقى التغذية الراجعة من الزملاء ويتفق التدريس المصغر مع الموقف الحقيقي في كل شيء ماعدا الزمن المخصص لإلقاء المحاضرة وعدد الطلاب، ويعتبر هذا الأسلوب من الأساليب الهامة في تنمية الجانب التدريسي لعضو هيئة التدريس ومساعدته على التهيئة للدرس وتنويع المثيرات والتفاعل مع الطلاب، وإن كان يؤخذ عليه أنه يصب اهتمامه على الشكل التقليدي للمحاضرة دون الطرق الأخرى للتدريس الجامعي، إلا أنه قد يكون عظيم الفائدة لو أمكن إدخال تعديلات عليه تشمل طرقاً أخرى

• التدريب على تطوير المناهج الدراسية :

ويعتبر من أهم جوانب التنمية المهنية، والمقصود بتنمية المناهج ليس فقط اختيار المناسب والمثير للاهتمام، ولكن أيضا جعلها تستجيب بصورة إيجابية للمتغيرات الحادثة في زيادة أعداد الطلاب بالنسبة لأعداد هيئات التدريس وضرورة الإلمام بفلسفة التربية ونظريات التعليم، حيث يعد تحديث المناهج في التخصصات المختلفة كل خمس سنوات . على الأكثر . ضرورة ملحة في ظل هذا الانفجار المعرفي والثورة التكنولوجية . فلم يعد من المجدي استمرار تدريس نفس المقررات أو المراجع دون مراجعة وتجديد، إلا أنه تجدر الإشارة هنا إلى أن ثمة أساسيات في كل تخصص ينبغي تعريف الدارس بها ، مع أخذ مداخل جديدة في توظيفها .

• التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة :

مما ينعكس على طريقة عضو هيئة التدريس في تعليم الطلاب وعلاقته بهم وتطوير أدائه وقدراته ومهاراته، ويرتبط التطور التكنولوجي بالتعلم الذاتي

والتعلم التخييري بما يسمح لعضو هيئة التدريس أن يتخير التكنولوجيا الملائمة سواء بالنسبة للطلاب أو لبيئات التعلم وصولاً لأهداف تعليمية محددة ويتطلب نجاح هذا الأسلوب وجود مدربين متخصصين في إنشاء نماذج محاكاة ووسائط تعليمية متعددة .

• ثانياً : الدراسة الميدانية:

قدمت الدراسة في جانبها النظري تحليلاً علمياً للمفاهيم الأساسية المرتبطة بالتنمية المهنية وأساليبها لأعضاء هيئة التدريس، لكن بقي السؤال مطروحاً حول واقع التنمية المهنية ومتطلباتها لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وهذا ما تحاول الدراسة الميدانية الإجابة عنه. وتهدف الدراسة الميدانية "التوصل إلي أهم متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الجودة والاعتماد بالجامعات السعودية "وأهم إجراءات الدراسة الميدانية ما يلي :

أ- إجراءات الدراسة الميدانية:

لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية سارت الإجراءات علي النحو التالي:
 « بناء وإعداد الاستبانة: من خلال الاطلاع علي أدبيات التربية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعايير الاعتماد الأكاديمي ومقابلات بعض المسؤولين في إدارة الجامعة، تم بناء استبانة لمعرفة واقع التنمية المهنية ومتطلباتها لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي.

« صدق الاستبانة: تم إتباع أسلوب صدق المحكمين للتأكد من صدق الاستبانة لمعرفة مدى قياسها لما وضعت من أجله، وذلك بعرضها علي بعض المحكمين، وقد تم تعديلها في ضوء مقترحاتهم، وتم وضعها في صورتها النهائية وتطبيقها علي عينة الدراسة.

« عينة الدراسة: تم اختيار عينة الدراسة الميدانية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك بالطريقة العشوائية والتي تكونت من عدد (١١٠) عضو هيئة تدريس بجامعة تبوك من إجمالي (٥٨٢) (١) عضو هيئة تدريس بالجامعة بنسبة ١٨.٩% وهي موضحة وفقاً لمتغيرات الدراسة في الجدول التالي:

المتغير	العدد	النسبة المئوية للعينة من المجتمع الأصلي
النوع	٥٠	٨.٦
ذكر	٦٠	١٠.٣
الأنثى	١١٠	١٨.٩%
الكلية	٥٨	١٠
نظريه	٥٢	٨.٩
عملية	١١٠	١٨.٩%
الدرجة العلمية	٧٤	١٢.٧
استاذ مساعد	٣٦	٦.٢
استاذ مشارك واستاذ	١١٠	١٨.٩%
الجملة	٥٠	٨.٦
الخبرة	٦٠	١٠.٣
اقل من ٥ سنوات	١١٠	١٨.٩%
خمس سنوات فاكثر		
الجملة		

ويتضح من الجدول السابق أن : عدد أفراد العينة بلغ (١١٠) عضو هيئة تدريس منهم (٥٠) من الذكور و(٦٠) من الإناث، بينما وصل عدد أعضاء هيئة التدريس من الكليات النظرية (٥٨) و من الكليات العملية (٥٢)، وحسب الدرجة العلمية تكونت عينة الدراسة من (٧٤) أستاذ مساعد، و(٣٦) أستاذ مشارك وأستاذ(٢). وحسب الخبرة فكان عدد ذوى الخبرة الأقل من خمس سنوات (٥٠) عضواً، والخمس سنوات فأكثر (٦٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس.

• المعالجة الإحصائية:

بعد تفريغ البيانات وإدخالها إلي الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS). وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- « معامل الثبات: تم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ للاستبانة وهو (٠,٩٥٨) ويعد معامل ثبات مرتفع ومقبول إحصائياً.
 - « النسب المئوية: وذلك في حساب التكرارات، حيث تعتبر النسبة المئوية أكثر تعبيراً عن الأرقام الخام.
 - « الوزن النسبي: حيث يتم من خلاله حساب متوسط استجابات أفراد العينة، وبالتالي يمكن ترتيب العبارات حسب المتوسط الأعلى لبيان مستوى درجة الموافقة عليها.
 - « اختبارات) t-Test: وذلك لمعرفة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة.
- وفيما يلي عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية.

ب- تحليل نتائج الدراسة الميدانية:

• أولاً: واقع التنمية المهنية ومتطلباتها لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وفقاً لمتغير الخبرة:

ويهدف هذا المحور التعرف على الواقع الحالي للتنمية المهنية ومتطلباتها لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وفقاً لمتغير الخبرة، وفيما يلي عرضاً لنتائج هذا المحور من خلال الجدول (٢) :

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- « جاءت جميع العبارات غير دالة باستثناء العبارات أرقام (٤، ٧، ١٧)، مما يشير إلى اتفاق جميع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير الخبرة على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك بأنه متوسط وضعيف وفق ما هو موضح بالوزن النسبي، بينما تشير العبارات التي حصلت على دلالة بين أفراد العينة على اختلافهم حول توفير قاعدة بيانات متكاملة تساعد في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وكذلك إنتاج حقائب تدريبية لأعضاء هيئة التدريس تساهم في التنمية الذاتية والمهنية لهم، وأيضاً المشاركة في فعاليات المعارض العلمية والثقافية داخل المملكة.

(٢) تم ضم الأساتذة إلى الأساتذة المشاركين في العينة، نظراً لقلّة عدد الأساتذة في الجامعة.

جدول رقم (٢): يبين استجابات أفراد العينة حول واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وفقاً لتغير الخبرة

الدرجة	T test	التدريب	الوزن النسبي	الوزن النسبي الجزء من إجمالي الوزن النسبي الجزء من إجمالي	الوزن النسبي الجزء من إجمالي الوزن النسبي الجزء من إجمالي	درجة الموافقة						
						ضعيفة		متوسطة		كبيرة		
						%	ك	%	ك	%	ك	
غير دالة	٠.٩٦	٥	٢.١٤	٢.٢٠	٢.٠٨	١٤.٥	١٦	٥٩.٤	٦٢	٢٩.١	٣٢	دعم وتوفير الجامعة للدورات التدريبية المتنوعة لأعضاء هيئة التدريس بها.
غير دالة	٠.٤٧	٤	٢.١٦	٢.١٣	٢.٢٠	٢٠	٢٢	٤٣.٦	٤٨	٣٦.٤	٤٠	إتاحة الفرصة أمام أعضاء هيئة التدريس للمشاركة الخارجية في المؤتمرات والدورات التدريبية وورش العمل.
غير دالة	٠.٦٣	٦	٢.٠٩	٢.١٣	٢.٠٤	٢٥.٥	٢٨	٤٠	٤٤	٣٤.٥	٣٨	توفير شبكات الإنترنت المحلية والعالمية لتبادل الخبرات مع الكليات والجامعات المماثلة.
٠.١٥	٠.٨٨	١٣	١.٨٣	١.٩٠	١.٧٦	٤٣.٦	٤٨	٢٩.١	٣٢	٢٧.٣	٣٠	توفير قاعدة بيانات متكاملة تساعد في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
غير دالة	٠.١٠	١٤	١.٨٠	١.٨٠	١.٨٠	٤٣.٦	٤٨	٣٢.٧	٣٦	٢٣.٦	٢٦	توفير أدبيات المؤتمرات والوريات العلمية التي تصدر عن الجهات الأكاديمية عربياً ودولياً.
غير دالة	٠.١٦	١٥	١.٦٥	١.٦٦	١.٦٤	٦٠	٦٦	١٤.٥	١٦	٢٥.٥	٢٨	إنشاء دوريات علمية داخل الجامعة لثراء بحوث ودراسات أعضاء هيئة التدريس.
٠.١٥	٠.٥٢	١٤	١.٨٠	١.٧٦	١.٨٤	٣٨.٢	٤٢	٤٣.٦	٤٨	١٨.٢	٢٠	إنتاج حقائب تدريبية لأعضاء هيئة التدريس تساهم في التنمية الذاتية والمهنية لهم.
غير دالة	١.٢	١١	١.٩٨	١.٨٦	٢.١٢	٣٠.٩	٣٤	٤٠	٤٤	٢٩.١	٣٢	التسيق مع الجهات المجتمعية للاستفادة من أعضاء هيئة التدريس في تقديم البحوث والاستشارات لتلك الجهات.
غير دالة	١.٧	١	٢.٢٩	٢.٣٦	٢.٢٠	١٤.٥	١٦	٤١.٨	٤٦	٤٣.٦	٤٨	دعم الجامعة للبحوث والدراسات النوعية التي تخدم البيئة والمجتمع المحلي.
غير دالة	١.١	٢	٢.٢٥	٢.٣٣	٢.١٦	٢٠	٢٢	٣٤.٥	٣٨	٤٥.٥	٥٠	توفير الدعم المالي لإقامة ورش العمل والندوات والمؤتمرات داخل الجامعة.
غير دالة	٠.٤٣	١٣	١.٨٣	١.٨٦	١.٨٠	٤١.٨	٤٦	٣٢.٧	٣٦	٢٥.٥	٢٨	توفير الكتب والسوريات والمراجع المتخصصة الحديثة في مختلف التخصصات.
غير دالة	١.٧	٧	٢.٠٥	٢.١٦	١.٩٢	٢٥.٥	٢٨	٤٣.٦	٤٨	٣٠.٩	٣٤	إجراء البحوث البيئية مع زملاء في التخصصات الأخرى.
غير دالة	١.١	٢	٢.٢٥	٢.٣٣	٢.١٦	٢٠	٢٢	٣٤.٥	٣٨	٤٥.٥	٥٠	تبادل الآراء والمناقشات مع زملاء المهنة من خلال حلقات النقاش "السيمنار العلمي" داخل الأقسام.
غير دالة	١.١	١٠	٢.٠٠	٢.٠٣	١.٩٦	٣٢.٧	٣٦	٣٤.٥	٣٨	٣٢.٧	٣٦	دعم الباحثين للنشر في الدوريات العلمية المتخصصة خارج المملكة.
غير دالة	٠.٤٧	٨	٢.٠٣	٢.٠٣	٢.٠٤	٢٩.١	٣٢	٤٥.٥	٥٠	٢٥.٥	٢٨	دعم وتنمية القدرات الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس، من خلال المؤتمرات والندوات العلمية والدورات التدريبية.
غير دالة	٠.٤٧	٥	٢.١٤	٢.٢٣	٢.٠٤	٢٥.٥	٢٨	٣٤.٥	٣٨	٤٠	٤٤	دعم وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في استخدام تقنيات التعليم والبحث العلمي.
٠.١٥	١.١	٣	٢.٢٠	٢.٢٣	٢.١٢	١٤.٥	١٦	٥٠.٩	٥٦	٣٤.٥	٣٨	المشاركة في فعاليات المعارض العلمية والثقافية داخل المملكة.
غير دالة	١.٤	٩	٢.٠٢	٢.١٠	١.٩٢	٢١.٨	٢٤	٥٤.٥	٦٠	٢٣.٦	٢٦	المشاركة بالكتابات العصف والمتخصصة في الصحف والمجلات المحلية والمنتديات العالمية.
غير دالة	٠.٣٦	١٢	١.٩٠	١.٩٣	١.٨٨	٣٤.٥	٣٨	٤٠	٤٤	٢٥.٥	٢٨	مساندة أعضاء هيئة التدريس على الاشتراك في الجمعيات العلمية المهنية.
غير دالة	٢.٧	٤	٢.١٦	٢.٢٣	١.٩٦	٢٠	٢٢	٤٣.٦	٤٨	٣٦.٤	٤٠	بناء معايير أكاديمية لقياس جودة وفاعلية التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس.

« تركز مستوى موافقة أفراد العينة على العبارات بين المتوسط والضعيف، بينما لا توجد أي عبارة حصلت على مستوى عال من الموافقة.
 « حصلت العبارة رقم (٩) "دعم الجامعة البحوث والدراسات النوعية التي تخدم البيئة والمجتمع المحلي" على الترتيب الأول من حيث درجة الموافقة مما يشير إلى أن الجامعة توفر الدعم للبحث العلمي.
 جدول رقم (٣): يبين استجابات أفراد العينة حول طبيعة برامج التنمية المهنية كأحد متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وفقاً لمتغير الخبرة

م	العبارة	درجة الموافقة											
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة							
		ك	%	ك	%	ك	%						
		الوزن النسبي		الوزن النسبي		الوزن النسبي							
الدرجة	T test	الترتيب	الوزن النسبي	الوزن النسبي الأكثر من حسن	الوزن النسبي الأقل من حسن	الوزن النسبي الأقل من حسن	الوزن النسبي الأكثر من حسن	الوزن النسبي الأقل من حسن	الوزن النسبي الأكثر من حسن				
١	مراعاة برامج التنمية المهنية لطبيعة المشاركين فيها من أعضاء هيئة التدريس.	غير دالة	٠,٨ ٣	٤	٢,٦٧	٢,٦٣	٢,٧ ٢	٣,٦	٤	٢٥,٥	٢٨	٧٠,٩	٧٨
٢	حفظ الدفعة أعضاء هيئة التدريس للانضمام في أنشطة التنمية المهنية.	غير دالة	٣,٤	٨	٢,٥٦	٢,٤٠	٢,٧ ٦	٣,٦	٤	٣٦,٤	٤٠	٦٠	٦٦
٣	ربط التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالترقية لدرجة أعلى.	غير دالة	٠,٩ ١	٦	٢,٦١	٢,٥٦	٢,٦ ٨	٩,١	١	٢٠	٢٢	٧٠,٩	٧٨
٤	تنظيم برامج تستهدف إعادة أعضاء هيئة التدريس للغات الأجنبية.	غير دالة	٠,٥	٣	٢,٧١	٢,٦٣	٢,٨ ٠	٧,٣	٨	١٤,٥	١٦	٧٨,٢	٨٦
٥	تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التعلم الذاتي والمستمر مدى الحياة.	غير دالة	٠,٩ ٥	١	٢,٨٠	٢,٨٣	٢,٧ ٦	٢,٠	٢	٠	٠	٨٠	٨٨
٦	مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تحديد مدة برامج التنمية المهنية ومحتواها والوقت المناسب لتنفيذها.	غير دالة	٠,٥	٧	٢,٦٠	٢,٥٠	٢,٧ ٢	٣,٦	٤	٣٢,٧	٣٦	٦٣,٦	٧٠
٧	التنوع في أساليب التنمية المهنية وإجراءاتها وأنشطتها.	غير دالة	٠,٥	٢	٢,٧٦	٢,٦٠	٢,٩ ٦	١,٨	٢	٢٠	٢٢	٧٨,٢	٨٦
٨	ربط برامج التنمية المهنية بالمشكلات الواقعية والاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس.	غير دالة	٠,٥	٣	٢,٧١	٢,٥٦	٢,٨ ٨	٥,٥	٦	١٨,٢	٢٠	٧٦,٤	٨٤
٩	تفعيل برامج التنمية المهنية عن بُعد لأعضاء هيئة التدريس.	غير دالة	٠,٥	٥	٢,٦٤	٢,٥٠	٢,٨ ٠	٥,٥	٦	٢٥,٥	٢٨	٦٩,١	٧٦

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

« جميع العبارات جاءت دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٥ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة وفقاً لمتغير الخبرة حول جميع عبارات هذا المحور.

« جاءت العبارة رقم (٨) وهي "تشجيع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على إجراء خطط مستقبلية للمساهمة في تطوير مختلف جوانب العملية التعليمية" في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة، مما يؤكد أهمية ذلك في التطوير سواء تطوير عضو هيئة التدريس لذاته أو تطوير العملية التعليمية بالجامعة بصفة عامة.

« كما جاءت العبارة رقم (٣) وهي "تسهيل الجامعة لنشر البحوث المتميزة لأعضاء هيئة التدريس" في الترتيب الثاني من حيث درجة الموافقة، ويؤكد ذلك على أهمية قيام الجامعة بنشر بحوث أعضاء هيئة التدريس خاصة

البحوث المتميزة دون تعقيدات وهذا يسهم في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

جدول رقم (٦): يبين استجابات أفراد العينة حول التقدم العلمي والتكنولوجي كأحد متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وفقا لمتغير الخبرة

م	العبرة	درجة الموافقة						الوزن النسبي أقل من ٥	الوزن النسبي خمس فاكثر	الوزن النسبي	الترتيب	t-test	الدالة
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة							
		%	ك	%	ك	%	ك						
١	تجهيز مقر للتنمية المهنية بالأجهزة التكنولوجية الحديثة وتدريب عضو هيئة التدريس على استخدامها.	٩٦	٨٧,٣	٨	٧,٣	٦	٥,٥	٢,٩٢	٢,٧٣	٢,٨١	٢	١,٩	٠,٠٥
٢	تدريب عضو هيئة التدريس وحفز دافعيته على استخدام التكنولوجيا الحديثة في البحث العلمي.	٩٤	٨٥,٥	١٤	١٢,٧	٢	١,٨	٢,٩٢	٢,٧٦	٢,٨٣	١	١,٩	٠,٠٥
٣	تشجيع اتصال عضو هيئة التدريس بزملائه في الجامعات الأخرى داخل المملكة وخارجها من خلال وسائل الاتصال الحديثة.	٨٨	٨٠	١٨	١٦,٤	٤	٣,٦	٢,٨٤	٢,٧٠	٢,٧٦	٤	١,٥	٠,٠٥
٤	مواكبة عضو هيئة التدريس للثورة المعلوماتية والوقوف على التطورات العلمية النظرية والعملية المستحدثة.	٩٢	٨٣,٦	١٦	١٤,٥	٢	١,٨	٢,٩٦	٢,٧٠	٢,٨١	٢	٣,٣	٠,٠٥
٥	ربط برامج التنمية المهنية بالتوجهات العالمية المعاصرة في مجال التخصص	٨٨	٨٠	٢٠	١٨,٢	٢	١,٨	٢,٩٢	٢,٦٦	٢,٧٨	٣	٣,٠	٠,٠٥
٦	توسيع الجامعة في استخدام تكنولوجيا المعلومات.	٩٦	٨٧,٣	١٠	٩,١	٤	٣,٦	٢,٨٨	٢,٨٠	٢,٨٣	١	٠,٩١	٠,٠٥

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

« جميع العبارات جاءت دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٥ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة وفقاً لمتغير الخبرة حول جميع عبارات هذا المحور.

« جاءت العبارة رقم (٢) وهي "تدريب عضو هيئة التدريس وحفز دافعيته على استخدام التكنولوجيا الحديثة في البحث العلمي" في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة مما يشير إلى أهمية تدريب عضو هيئة التدريس على استخدام التكنولوجيا الحديثة في البحث العلمي، حيث توفر هذه التكنولوجيا الوقت والجهد، كما توفر المصادر العلمية وتؤدي إلى سرعة الحصول على المعلومة وتنوعها وخاصة قواعد البيانات العالمية.

« جاءت العبارة رقم (١) وهي "تجهيز مقر للتنمية المهنية بالأجهزة التكنولوجية الحديثة وتدريب عضو هيئة التدريس على استخدامها" في المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة مما يدل على أهمية وجود أماكن مجهزة بالتكنولوجيا الحديثة لاستخدامها في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

جدول رقم (٧): يبين استجابات أفراد العينة حول التقييم الذاتي لعضو هيئة التدريس كأحد متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وفقا لمتغير الخبرة

م	العبارة	درجة الموافقة											
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة							
		ك	%	ك	%	ك	%						
١	إكساب عضو هيئة التدريس مهارة التقييم الذاتي.	٩٤	٨٥,٥	١٦	١٤,٥	٠	٠	٢,٩٢	٢,٨٠	٢,٨٥	٣	١,٨	١,٠٥
٢	إكساب عضو هيئة التدريس أساليب التقييم الشامل للطلاب الجامعي	١٠٢	٩٢,٧	٨	٧,٣	٠	٠	٢,٩٦	٢,٩٠	٢,٩٣	١	١,٢	١,٠٥
٣	تدريب عضو هيئة التدريس على تقييم المقررات الدراسية.	٩٤	٨٥,٥	١٤	١٢,٧	٢	١,٨	٢,٩٦	٢,٧٣	٢,٨٣	٤	٣,٠	١,٠٥
٤	تدريب عضو هيئة التدريس على بناء الاختبارات التحصيلية المتنوعة.	١٠٤	٩٤,٥	٤	٣,٦	٢	١,٨	٣,٠٠	٢,٨٦	٢,٩٣	١	٢,٢	١,٠٥
٥	إكساب عضو هيئة التدريس مهارات استخدام أساليب التغذية الراجعة.	٩٨	٨٩,١	١٠	٩,١	٢	١,٨	٣,٠٠	٢,٧٦	٢,٨٧	٢	٣,٣	١,٠٥
٦	إكساب عضو هيئة التدريس القدرة على تقييم فاعلية تكنولوجيا التعليم المستخدمة	٩٨	٨٩,١	١٠	٩,١	٢	١,٨	٣,٠٠	٢,٧٦	٢,٨٧	٢	٣,٣	١,٠٥
٧	مطالبة كل عضو هيئة تدريس بتقديم تقرير دوري عن نموه المهني.	٩٠	٨١,٨	١٦	١٤,٥	٤	٣,٦	٢,٨٨	٢,٧٠	٢,٧٨	٥	١,٩	غير دالة

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

« جميع العبارات جاءت دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٥ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة وفقاً لمتغير الخبرة حول عبارات هذا المحور، وذلك باستثناء العبارة رقم (٧) فكانت غير دالة.

« جاءت العبارة رقم (٢) وهي "إكساب عضو هيئة التدريس أساليب التقييم الشامل للطلاب الجامعي" في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة، مما يشير إلى أهمية معرفة عضو هيئة التدريس لأساليب التقييم الشامل للطلاب فالتقييم يعتبر البداية لتطوير أي عمل حيث يتم من خلاله تحديد نقاط القوة والضعف والعمل على التطوير والإصلاح.

« جاءت العبارة رقم (٤) في المرتبة الأولى مكرر من حيث درجة الموافقة، مما يؤكد أهمية تدريب عضو هيئة التدريس على إعداد وبناء أنواع الاختبارات المختلفة بطريقة جيدة.

« جاءت العبارة رقم (٥) وهي "إكساب عضو هيئة التدريس مهارات استخدام أساليب التغذية الراجعة" في المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة، مما يشير إلى أهمية معرفة عضو هيئة التدريس بأساليب التغذية الراجعة، حيث إنها تبين اهتمام عضو هيئة التدريس بالطلاب، وكذلك جاءت العبارة رقم (٦) وهي "إكساب عضو هيئة التدريس القدرة على تقييم فاعلية تكنولوجيا التعليم المستخدمة" في المرتبة الثانية مكرر من حيث درجة الموافقة، مما يؤكد على ضرورة استخدام عضو هيئة التدريس لتكنولوجيا التعليم بكفاءة وفاعلية خاصة في الشرح وكيفية تقييم ذلك

جدول رقم (٨): يبين استجابات أفراد العينة حول أساليب التنمية المهنية كأحد متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وفقا لمتغير الخبرة

م	العبارة	درجة الموافقة					
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة	
		ك	%	ك	%	ك	%
١	عقد المناقشات بين أعضاء هيئة التدريس (السيمنار)	٨٦	٧٨,٢	٢٤	٢١,٨	٠	٠
٢	الندوات والمؤتمرات وورش العمل في مجال التخصص.	٩٤	٨٥,٥	١٦	١٤,٥	٠	٠
٣	التدريب على الأجهزة والوسائل التعليمية الحديثة في مجال التخصص.	٩٠	٨١,٨	١٨	١٦,٤	٢	١,٨
٤	استخدام الإنترنت لمتابعة كل ما هو جديد في مجال التخصص.	٩٨	٨٩,١	١٠	٩,١	٢	١,٨
٥	الدورات التدريبية في مجال التخصص.	٩٤	٨٥,٢	١٦	١٤,٥	٠	٠
٦	القراءة الحرة والتنمية الذاتية لعضو هيئة التدريس .	٨٤	٧٦,٤	٢٦	٢٣,٦	٠	٠
٧	الانتماء في الجمعيات العلمية في مجال التخصص.	٩٠	٨١,٨	٢٠	١٨,٢	٠	٠
٨	البيئات والمناهج الدراسية إلى الجامعات المتقدمة	٨٨	٨٠	١٨	١٦,٤	٤	٣,٦
٩	التدريب عن بعد باستخدام الفيديوكونفرانس.	٨٠	٧٢,٧	٢٢	٢٠	٨	٧,٣
١٠	التبادل العلمي للأساتذة بين مؤسسات التعليم العالي داخل المملكة وخارجها.	٩٦	٨٧,٣	٨	٧,٣	٦	٥,٥

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

◀ جاءت العبارات أرقام ١، ٣، ٨، ١٠ دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٥ ، بينما جاءت العبارات أرقام ٢، ٤، ٥، ٦، ٧، ٩، غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى اختلاف استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير الخبرة على هذا المحور في الدلالة الإحصائية وقد جاءت جميع درجات الوزن النسبي في نطاق درجة الموافقة الكبيرة.

◀ جاءت العبارة رقم (٤) وهي " استخدام الإنترنت لمتابعة كل ما هو جديد في مجال التخصص" في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة، مما يؤكد على أهمية استخدام الإنترنت في متابعة الجديد في مجال التخصص، فالإنترنت وسيلة جيدة في متابعة الجديد في مجال التخصص وذلك إذا ما أحسن استخدامه وكان عضو هيئة التدريس على دراية جيدة في أساليب الحصول على المعلومات الحديثة من الإنترنت.

◀ جاءت العبارة رقم (٢) وهي " الحضور والمشاركة في الندوات والمؤتمرات وورش العمل في مجال التخصص" في المرتبة الثانية الأمر الذي يؤكد أهمية دعم عضو هيئة التدريس للمشاركة في هذه المؤتمرات، كما جاءت العبارة رقم (٥) وهي "الدورات التدريبية في مجال التخصص" في المرتبة الثانية مكرر ليشير ذلك إلى الأهمية الكبيرة للدورات التدريبية لعضو هيئة التدريس في مجال التخصص.

• **ثانياً : واقع التنمية المهنية ومتطلباتها لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وفقاً لمتغير النوع**

يهدف هذا المحور إلى الوقوف على واقع التنمية المهنية ومتطلباتها لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وفقاً لمتغير النوع .

جدول رقم (٩): يبين الوزن النسبي و t Test لواقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وفقا لمخبر النوع

م	العبارة	توزن النسبي	الوزن النسبي	النسب	T test	الدالة
١	دعم وتوفير الجامعة للدورات التدريبية المتنوعة لأعضاء هيئة التدريس بها.	٢.٢٤	٢.٠٦	٢.١٤	١.٤٠	دالة
٢	إتاحة الفرصة أمام أعضاء هيئة التدريس للمشاركة الخارجية في المؤتمرات والدورات التدريبية وورش العمل.	١.٩٦	٢.٣٣	٢.١٦	٢.٧٣	دالة
٣	توفير شبكات الإنترنت المحلية والعالمية لتبادل الخبرات مع الكليات والجامعات المماثلة.	٢.١٦	٢.٠٣	٢.٠٩	٠.٨٥	٠.٠٥
٤	توفير قاعدة بيانات متكاملة تساعد في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.	١.٨٤	١.٨٣	١.٨٣	٠.٨٧	دالة
٥	توفير الدورات المؤتمرات والدورات العلمية التي تصدر عن الجهات الأكاديمية عربياً ودولياً.	١.٧٢	١.٨٣	١.٨٠	٠.٩٦	دالة
٦	إستاء دوريات علمية داخل الجامعة لنشر بحوث ودراسات أعضاء هيئة التدريس.	١.٤٤	١.٨٦	١.٦٥	٢.٤٤	دالة
٧	إنتاج فحانات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس تساهم في التنمية الذاتية والمهنية لهم	١.٦٨	١.٨٣	١.٨٠	١.٥٩	دالة
٨	التسيق مع الجهات المجتمعية للاستفادة من أعضاء هيئة التدريس في تقديم البحوث والاستشارات لتلك الجهات	١.٨٤	١.٩٠	١.٩٨	١.٧٦	دالة
٩	دعم الجامعة للبحوث والدراسات النوعية التي تخدم البيئة والمجتمع المحلي.	٢.٣٦	٢.١٠	٢.٢٩	٠.٩٣	دالة
١٠	توفير الدعم المالي لإقامة ورش العمل والندوات والمؤتمرات داخل الجامعة.	٢.٠٤	٢.٤٣	٢.٢٥	٢.٧٤	٠.٠٥
١١	توفير الكتب والدوريات والمراجع المتخصصة الحديثة في مختلف التخصصات.	١.٧٢	١.٧٢	١.٨٣	١.٣٨	دالة
١٢	إجراء البحوث البينية مع الزملاء في التخصصات الأخرى.	٢.٠٠	٢.٠٠	٢.٠٥	٠.٦٩	دالة
١٣	تبادل الآراء والمناقشات مع زملاء المهنة من خلال حلقات النقاش "السيمنار العلمي" داخل الأقسام.	٢.١٦	٢.١٦	٢.٢٥	١.١٧	دالة
١٤	دعم الباحثين للنشر في الدوريات العلمية المتخصصة خارج المملكة.	١.٨٠	١.٨٠	٢.٠٠	٢.٤٠	٠.٠٥
١٥	دعم وتنمية القدرات الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس، من خلال المؤتمرات والندوات العلمية والدورات التدريبية.	٢.٠٠	٢.٠٠	٢.٠٣	٠.٤٦	دالة
١٦	دعم وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في استخدام تقنيات التعليم والبحث العلمي.	٢.١٦	٢.١٦	٢.١٤	٠.١٧	دالة
١٧	المشاركة في فعاليات المعارض العلمية والثقافية داخل المملكة.	٢.٠٠	٢.٠٠	٢.٢٠	٢.٩٣	دالة
١٨	المشاركة بالكتابات العامة والمتخصصة في الصحف والمجلات المحلية والمنشورات العالمية.	١.٧٦	١.٧٦	٢.٠١	٣.٨٨	دالة
١٩	مساعدة أعضاء هيئة التدريس على الاشتراك في الجمعيات العلمية المهنية.	١.٨٠	١.٨٠	١.٩٠	١.٣٥	دالة
٢٠	بناء معايير أكاديمية لقياس جودة وفعالية التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس.	١.٨٨	١.٨٨	٢.١٦	٣.٩٢	دالة

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

« جاءت العبارات أرقام ٣، ١٠، ١٤، دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٥ ، بينما باقي عبارات المحور فقد جاءت غير دالة.

« جاءت العبارة رقم (٩) وهي "دعم الجامعة البحوث والدراسات النوعية التي تخدم البيئة والمجتمع المحلي" في الترتيب الأول، مما يشير إلى أن الجامعة تقوم بدعم البحوث التي تخدم البيئة والمجتمع، بينما جاءت العبارة رقم (١٠) وهي "توفير الدعم المالي لإقامة ورش العمل والندوات والمؤتمرات داخل الجامعة" في المرتبة الثانية، لتشير إلى أن الجامعة تعمل على توفير الدعم المالي لإقامة ورش العمل والندوات، ورغم ذلك فإن هذه العبارة جاءت دالة ليشير ذلك إلى اختلاف أفراد العينة في توفير الجامعة للدعم المادي لعمل مؤتمرات، حيث إنه لم تقوم الجامعة حتى الآن بعمل مؤتمرات بحثية مثل الجامعات الكبرى في المملكة.

« جاءت العبارة رقم (٦) وهي "إنشاء دوريات علمية داخل الجامعة لنشر بحوث ودراسات أعضاء هيئة التدريس" في المرتبة الأخيرة مما يدل على أن الجامعة حتى الآن لم تقم بنشر دورية علمية لنشر بحوث أعضاء هيئة التدريس بها، مما يضطر أعضاء هيئة التدريس بها إلى البحث عن مجلات في جامعات أخرى عند نشر بحوثهم، هذا على الرغم من أن أوعية النشر بالجامعات من أساسيات حصولها على الاعتماد الأكاديمي

جدول رقم (١٠): يبين الوزن النسبي و t Test لطبيعة برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس كأحد متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وفقا لمتغير

النوع

م	العبارة	الترتيب	الوزن النسبي	الترتيب	T test	الدالة
١	مراعاة برامج التنمية المهنية لطبيعة المشاركين فيها من أعضاء هيئة التدريس.	٤	٢.٦٧	٢.٦٦	٠.١٢	غير دالة
٢	حفز دافعية أعضاء هيئة التدريس للاندماج في أنشطة التنمية المهنية.	٨	٢.٥٦	٢.٦٣	١.٤٢	غير دالة
٣	ربط التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالترقية لدرجة أعلى.	٦	٢.٦١	٢.٦٠	٠.٣٢	غير دالة
٤	تنظيم برامج تستهدف إجادة أعضاء هيئة التدريس للغات الأجنبية.	٢	٢.٧٠	٢.٧٠	٠.١٧	غير دالة
٥	تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التعلم الذاتي والمستمر مدى الحياة.	١	٢.٨٠	٢.٩٠	٢.٩٦	٠.٠٥
٦	مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تحديد مدة برامج التنمية المهنية ومحتواها والوقت المناسب لتنفيذها.	٧	٢.٦٠	٢.٦٦	١.٣٦	٠.٠٥
٧	التنوع في أساليب التنمية المهنية وإجراءاتها وأنشطتها.	٣	٢.٧٦	٢.٧٣	٠.٧٤	غير دالة
٨	ربط برامج التنمية المهنية بالمشكلات الواقعية والاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس.	٢	٢.٧٠	٢.٧٠	٠.١٨	غير دالة
٩	تفعيل برامج التنمية المهنية عن بعد لأعضاء هيئة التدريس.	٥	٢.٦٣	٢.٦٠	٠.٧١	غير دالة

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

« جاءت جميع العبارات غير دالة إحصائياً باستثناء العبارتين رقمي ٥، ٦ ليدل ذلك على اتفاق أفراد العينة على هذه المتطلبات وضرورتها.

« جاءت العبارة رقم (٥) وهى "تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التعلم الذاتي والمستمر مدى الحياة" في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة مما يشير إلى أهمية وضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التعلم الذاتي والمستمر نظراً لأهميته في تطوير الجانب العلمي لدى عضو هيئة التدريس.

« بينما جاءت العبارة رقم (٤) وهى "تنظيم برامج تستهدف إجادة أعضاء هيئة التدريس للغات الأجنبية" في الترتيب الثاني من حيث درجة الموافقة، مما يشير إلى أهمية إجادة أعضاء هيئة التدريس للغة أجنبية واحدة على الأقل بجانب لغته الأم كتابة وتحديثاً.

« وعلى الرغم من أن العبارة رقم (٢) وهى "حفز دافعية أعضاء هيئة التدريس للاندماج في أنشطة التنمية المهنية" جاءت في المرتبة الأخيرة من حيث درجة الموافقة إلا أن ذلك لا يعنى عدم أهميتها، ولكنه من الأهمية بمكان أن يعمل عضو هيئة التدريس على الانخراط في جميع جوانب عملية التنمية المهنية مما يعود عليه بالفائدة خاصة من الناحية العلمية.

جدول رقم (١١): بين الوزن النسبي و Test لمعايير الجودة والاعتماد كأحد متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وفقاً لمتغير النوع

م	العبارة	الوزن النسبي	الوزن النسبي	الوزن النسبي	الترتيب	T test	الدالة
١	أن يمتلك أعضاء هيئة التدريس مهارات التقييم الذاتي.	٢.٧٦	٢.٩٠	٢.٨٣	٤	١.٧٦	٠.٠٥
٢	أن يحدد أعضاء هيئة التدريس نقاط القوة والضعف في أدائهم الجامعي بمجالاته الثلاث (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع).	٢.٧٦	٢.٨٣	٢.٨٠	٦	٠.٧٩	غير دالة
٣	أن يحدد أعضاء هيئة التدريس أولويات نموهم المهني.	٢.٨٠	٢.٧٠	٢.٧٤	٧	١.٠٩	٠.٠٥
٤	أن يطور أعضاء هيئة التدريس معارفهم ومهاراتهم التخصصية والتربوية.	٢.٧٦	٢.٩٦	٢.٨٧	٤	٢.٨٩	٠.٠٥
٥	أن يتابعوا الندوات ويشاركوا في الدورات التدريبية والمؤتمرات العلمية.	٢.٨٨	٢.٩٠	٢.٨٩	٢	٠.٣٣	غير دالة
٦	أن يشترك أعضاء هيئة التدريس في تخطيط البرامج التدريبية.	٢.٨٨	٢.٧٦	٢.٨١	٥	١.٢٥	٠.٠٥
٧	أن يشترك أعضاء هيئة التدريس في تنفيذ البرامج التدريبية.	٢.٨٨	٢.٧٣	٢.٨٠	٦	١.٥٩	٠.٠٥
٨	أن يلتزموا بأخلاقيات المهنة في العمل الجامعي والاجتماعي.	٢.٩٦	٢.٩٦	٢.٩٦	١	٠.١٨	غير دالة

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

« جاءت العبارات أرقام ١، ٣، ٤، ٦، ٧، دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٥ بينما جاءت العبارات أرقام ٢، ٥، ٨ غير دالة إحصائياً.

« جاءت العبارة رقم (٨) وهي " أن يلتزموا بأخلاقيات المهنة في العمل الجامعي والاجتماعي" في الترتيب الأول من حيث درجة موافقة العينة عليها، مما يشير إلى أهمية الالتزام بأخلاق المهنة لأن الأستاذ الجامعي قدوة للطلاب.

« جاءت العبارة رقم (٥) وهي " أن يتابعوا الندوات ويشاركوا في الدورات التدريبية والمؤتمرات العلمية" في الترتيب الثاني من حيث درجة موافقة العينة، مما يشير إلى أهمية متابعة الندوات والمؤتمرات العلمية في مجال التخصص لما لها من أهمية كبرى في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

« ورغم أن العبارة رقم (٣) وهي أن يحدد أعضاء هيئة التدريس أولويات نموهم المهني جاءت في الترتيب الأخير إلا أن وزنها النسبي ٢,٧٤ وهو مرتفع مما يبين أهمية تحديد عضو هيئة التدريس لأولوياته في نموه المهني.

جدول رقم (١٢): يبين الوزن النسبي و Test للبحث العلمي كأحد متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وفقا لمغزى النوع

م	العبارة	الترتيب	الوزن النسبي	الوزن النسبي	الوزن النسبي	الدالة
		T test				
١	تيسير مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية داخل المملكة وخارجها.	٠,٠٠	٢,٨٠	٢,٨٠	٢,٨٠	غير دالة
٢	حفز عضو هيئة التدريس علي إجراء البحوث التي ترتبط بطبيعة عمله وتخصصه.	٠,٤٤	٢,٨١	٢,٨٣	٢,٨٠	غير دالة
٣	تسهيل الجامعة نشر البحوث المتميزة لأعضاء هيئة التدريس دون قيود.	١,١٢	٢,٨٣	٢,٨٠	٢,٨٨	٠,٠٥
٤	إصدار الجامعة دوريات علمية لنشر الأبحاث والأنشطة العلمية.	٠,٤١	٢,٧٤	٢,٧٦	٢,٧٢	غير دالة
٥	قيام الجامعة بوضع خريطة للبحوث التي تحتاجها وتساهم في النهوض بالعملية التعليمية داخل الجامعة.	٠,١٢	٢,٧٢	٢,٧٣	٢,٧٢	غير دالة
٦	توسع الجامعة في التمويل الذاتي لبحوث أعضاء هيئة التدريس لتشجيعهم على البحث العلمي في جميع الميادين.	١,٤٥	٢,٧٦	٢,٧٠	٢,٨٤	٠,٠٥
٧	التعريف بأساليب ومنهجية الدراسات المستقبلية.	٠,٠٨	٢,٧٦	٢,٧٦	٢,٧٦	غير دالة
٨	تشجيع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على إجراء خطط مستقبلية للمساهمة في تطوير مختلف جوانب العملية التعليمية.	١,٧٨	٢,٨٥	٢,٨٠	٢,٩٢	٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

« جاءت العبارات أرقام ١، ٢، ٤، ٥، ٧، غير دالة إحصائياً، بينما جاءت العبارات أرقام ٣، ٦، ٨ دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥، والوزن النسبي لجميع العبارات يقع في نطاق درجة الموافقة الكبيرة.

« جاءت العبارة رقم (٨) وهي " تشجيع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على إجراء خطط مستقبلية للمساهمة في تطوير مختلف جوانب العملية التعليمية" في الترتيب الأول من حيث درجة موافقة العينة وفقا لمتغير النوع مما يبين أهمية تشجيع وضع عضو هيئة التدريس لخطط مستقبلية لتطوير العمل وقد تزامن ذلك مع قيام إدارة الجامعة متمثلة في عمادات الكليات والعمادات الأخرى بوضع خطط مستقبلية لكل عمادة لتطوير العمل في السنوات الخمس القادمة.

« جاءت العبارة رقم (٣) وهي " تسهيل الجامعة نشر البحوث المتميزة لأعضاء هيئة التدريس دون قيود" في الترتيب الثاني مما يبين الأهمية القصوى لأن تقوم الجامعة أولا بنشر مجلة علمية محكمة يستطيع عضو هيئة التدريس أن ينشر فيها بحوثه، ثم تسهيل نشر البحوث في مجلات أخرى من دون تعقيدات أو قيود وذلك مثلا من خلال مخاطبة الجامعات الأخرى في هذا الخصوص.

جدول رقم (١٣): يبين الوزن النسبي و Test للتقدم العلمي والتكنولوجي كأحد متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وفقا لمتغير النوع

م	العبارة	الوزن النسبي	الوزن النسبي	الوزن النسبي	الوزن النسبي	الدالة
		النسبي	النسبي	النسبي	النسبي	
١	تجهيز مقار للتنمية المهنية بالأجهزة التكنولوجية الحديثة وتدريب عضو هيئة التدريس على استخدامها.	٢.٨٠	٢.٨١	٣	٠.٤١	غير دالة
٢	تدريب عضو هيئة التدريس وحفز دافعيته على استخدام التكنولوجيا الحديثة في البحث العلمي.	٢.٨٣	٢.٨٣	٢	٠.٠٨	غير دالة
٣	تشجيع اتصال عضو هيئة التدريس بزملائه في الجامعات الأخرى داخل المملكة وخارجها من خلال وسائل الاتصال الحديثة.	٢.٨٠	٢.٧٦	٥	٠.٨٢	غير دالة
٤	مواكبة عضو هيئة التدريس للتطور المعلوماتية والوقوف على التطورات العلمية النظرية والعملية المستحدثة.	٢.٨٠	٢.٨١	٣	٠.٤٠	غير دالة
٥	ربط برامج التنمية المهنية بالتوجهات العالمية المعاصرة في مجال التخصص	٢.٨٠	٢.٧٦	٤	٠.٣٨	غير دالة
٦	توسع الجامعة في استخدام تكنولوجيا المعلومات.	٢.٩٢	٢.٧٦	١	١.٧٥	٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

« جاءت جميع العبارات غير دالة إحصائيا ما عدا العبارة رقم (٦) فقد جاءت دالة إحصائيا عند مستوى ٠,٥، ويشير ذلك إلى اتفاق أفراد العينة على هذه الأساليب حيث إن الوزن النسبي لجميع العبارات يقع في نطاق درجة الموافقة الكبيرة.

« جاءت العبارة رقم (٦) وهي "توسع الجامعة في استخدام تكنولوجيا المعلومات" في الترتيب الأول من حيث درجة الموافقة، مما يدل على ضرورة أن تتوسع

الجامعة في استخدام تكنولوجيا المعلومات نظرا لأهميتها في العصر الحديث وعدم التضيق على أعضاء هيئة التدريس في استخدامها بأي حجة، فعوضو هيئة التدريس حتى الآن ليس لديه صلاحيات بتحميل أي ملف من الإنترنت الموجود بالجامعة.

« كذلك جاءت العبارة رقم (٢) وهي "تدريب عضو هيئة التدريس وحضر دافعيته على استخدام التكنولوجيا الحديثة في البحث العلمي" في الترتيب الثاني من وجهة نظر أفراد العينة، مما يبين أهمية تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام التكنولوجيا الحديثة، حيث توجد الآن برامج بالجامعة مثل برنامج الانتساب المطور وغيرها والتي يستخدم فيها التعليم عن بعد.

جدول رقم (١٤): يبين الوزن النسبي و Test للتقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس كأحد متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وفقا لتغير النوع

م	العبارة	تكرر النسبي	الوزن النسبي	الوزن النسبي	الترتيب	T test	الدالة
١	إكساب عضو هيئة التدريس مهارة التقويم الذاتي.	٢.٧٦	٢.٩٣	٢.٨٥	٣	١.٧٥	٠.٠٥
٢	إكساب عضو هيئة التدريس أساليب التقويم الشامل للطلاب الجامعي	٢.٨٨	٢.٩٦	٢.٩٢	١	١.٧٥	٠.٠٥
٣	تدريب عضو هيئة التدريس علي تقويم المقررات دراسية.	٢.٧٦	٢.٩٠	٢.٨٣	٤	١.٧٦	٠.٠٥
٤	تدريب عضو هيئة التدريس على بناء الاختبارات التحصيلية المتنوعة.	٢.٩٦	٢.٩٠	٢.٩٢	١	٠.٩٦	٠.٠٥
٥	إكساب عضو هيئة التدريس مهارات استخدام أساليب التغذية الراجعة.	٢.٩٢	٢.٨٣	٢.٨٧	٢	١.١٧	٠.٠٥
٦	إكساب عضو هيئة التدريس القدرة علي تقويم فاعلية تكنولوجيا التعليم المستخدمة	٢.٩٢	٢.٨٣	٢.٨٧	٢	١.١٧	٠.٠٥
٧	مطالبة كل عضو هيئة التدريس بتقديم تقرير دوري عن نموه المهني.	٢.٨٠	٢.٧٦	٢.٨٧	٥	٠.٣٥	غير دالة

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

« جاءت جميع العبارات دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٥ ما عدا العبارة رقم (٧) فقد جاءت غير دالة إحصائياً. والوزن النسبي لجميع العبارات يقع في نطاق درجة الموافقة الكبيرة. مما يبين أهمية أن يقوم عضو هيئة التدريس بتقويم نفسه ذاتياً للوقوف على مدى تقدمه وتطوره ولكن الأهم أن يحدد عضو هيئة التدريس لنفسه آليات معينة يرتضيها لنفسه ويسير عليها في ضوء واقعه وظروفه.

« جاءت العبارة رقم (٢) وهي "إكساب عضو هيئة التدريس أساليب التقويم الشامل للطلاب الجامعي" في الترتيب الأول من حيث درجة الموافقة، مما يبين أهمية عمل دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في طرق تقويم الطلاب سواء الموضوعي أو الذاتي أو غيره، حتى ينمي عضو هيئة التدريس مهنيًا مما يعود بالفائدة على الطالب. كذلك جاءت العبارة رقم (٤) وهي "تدريب عضو

هيئة التدريس على بناء الاختبارات التحصيلية المتنوعة "في الترتيب الأول مكرر مما يشير أيضا إلى أهمية تدريب عضو هيئة التدريس على استخدام التقويم بطرقه المختلفة.

جدول رقم (١٥): يبين الوزن النسبي و Test أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس كاحد متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وفقا لمغزى النوع

م	العبارة	الترتيب النسبي	الترتيب النسبي	T test	الدالة
١	عقد المناقشات بين اعضاء هيئة التدريس (السيمنار)	٢.٧٦	٢.٨٠	٠.٥٠	غير دالة
٢	الندوات والمؤتمرات وورش العمل في مجال التخصص.	٢.٨٤	٢.٨٦	٠.٣٩	غير دالة
٣	التدريب على الاجهزة والوسائل التعليمية الحديثة في مجال التخصص.	٢.٧٢	٢.٨٦	١.٧٣	٠.٠٥
٤	استخدام الإنترنت لمتابعة كل ما هو جديد في مجال التخصص.	٢.٨٨	٢.٨٦	٠.١٨	غير دالة
٥	الدورات التدريبية في مجال التخصص.	٢.٨٤	٢.٨٦	٠.٣٩	غير دالة
٦	القراءة الحرة والتنمية الذاتية لعضو هيئة التدريس .	٢.٦٨	٢.٨٣	١.٩٠	٠.٠٥
٧	الاشتراك في الجمعيات العلمية في مجال التخصص.	٢.٨٠	٢.٨٣	٠.٤٤	غير دالة
٨	البعثات والمنح الدراسية إلى الجامعات المتقدمة.	٢.٨١	٢.٨٠	٠.٨٢	غير دالة
٩	التدريب عن بعد باستخدام الفيديو كونفرانس.	٢.٦٠	٢.٧٠	٠.٨٥	غير دالة
١٠	التبادل العلمي للأساتذة بين مؤسسات التعليم العالي داخل المملكة وخارجها.	٢.٨٤	٢.٨٠	٠.٤١	غير دالة

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

« جاءت جميع العبارات غير دالة إحصائيا ما عدا العبارتان رقمي ٣، ٦ فقد جاءتا دالة إحصائيا عند مستوى ٠,٥ ، ويشير ذلك إلى اتفاق أفراد العينة على هذه الأساليب حيث إن الوزن النسبي لجميع العبارات يقع في نطاق درجة الموافقة الكبيرة.

« جاءت العبارة رقم (٤) وهي " استخدام الإنترنت لمتابعة كل ما هو جديد في مجال التخصص" في الترتيب الأول من حيث درجة موافقة أفراد العينة، مما يشير إلى أهمية استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة خاصة الإنترنت في متابعة الجديد في مجال التخصص من خلال قواعد البيانات العالمية أو غيرها .

« بينما جاءت العبارة رقم (٥) وهي "الدورات التدريبية في مجال التخصص" في المرتبة الثانية، ليشير ذلك إلى ضرورة أن تقوم الجامعة بإقامة دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جميع مجالات التخصصات المختلفة.

• نتائج البحث :

• أولاً : نتائج الدراسة النظرية :

◀ اتضح من الدراسة النظرية أن مهنة التدريس أحد الروافد المسئولة عن التجديد والتغيير في المجتمع، ومن ثم فالأمر يقتضي من جميع القوى الفكرية والسياسية والاقتصادية في المجتمع أن تتضافر من أجل تدعيم هذه المهنة وتمكينها من تحمل مسؤولياتها بنجاح.

◀ اهتمام الدول المتقدمة والنامية على حد سواء بإعداد عضو هيئة التدريس وتأهيله وتدريبه أثناء الخدمة لما له من دور مهم في تنشئة الأجيال، ومن أجل ذلك أنشأت العديد من المعاهد والكليات المتخصصة لرفع كفايته العلمية والمهنية والأخلاقية.

◀ عدم وجود دراسات عربية أو أجنبية تناولت موضوع الدراسة الراهن بشكل مباشر.

◀ من أهم اساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، القراءة الحرة، التعلم بالمعايشة، الدراسات التكميلية والعليا، التدريب الذاتي، الإشراف التربوي العصف الذهني، ورش العمل.

• ثانياً : نتائج الدراسة الميدانية:

أسفرت الدراسة الميدانية التي قام بها الباحثان للتوصل إلي أهم متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك عن بعض النتائج من أهمها ما يلي :

◀ جاءت جميع العبارات غير دالة باستثناء العبارات أرقام (٤، ٧، ١٧)، مما يشير إلى اتفاق جميع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير الخبرة على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك بأنه متوسط وضعيف وفق ما هو موضح بالوزن النسبي، بينما تشير العبارات التي حصلت على دلالة بين أفراد العينة على اختلافهم حول توفير قاعدة بيانات متكاملة تساعد في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وكذلك إنتاج حقائب تدريبية لأعضاء هيئة التدريس تساهم في التنمية الذاتية والمهنية لهم، وأيضاً المشاركة في فعاليات المعارض العلمية والثقافية داخل المملكة. كما جاءت العبارات أرقام (٣، ١٠، ١٤) دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٥، بينما باقي عبارات المحور فقد جاءت غير دالة، وفقاً لمتغير النوع.

◀ جاءت العبارة رقم (٩) وهي "دعم الجامعة البحوث والدراسات النوعية التي تخدم البيئة والمجتمع المحلي" في الترتيب الأول، مما يشير إلى أن الجامعة تقوم بدعم البحوث التي تخدم البيئة والمجتمع، بينما جاءت العبارة رقم (١٠) وهي "توفير الدعم المالي لإقامة ورش العمل والندوات والمؤتمرات داخل الجامعة" في المرتبة الثانية، لتشير إلى أن الجامعة تعمل على توفير الدعم المالي لإقامة ورش العمل والندوات، ورغم ذلك فإن هذه العبارة جاءت دالة ليشير ذلك إلى اختلاف أفراد العينة في توفير الجامعة للدعم المادي لعمل مؤتمرات، حيث إنه لم تقوم الجامعة حتى الآن بعمل مؤتمرات بحثية مثل الجامعات الكبرى في المملكة.

◀ جاءت العبارة رقم (٦) وهي "إنشاء دوريات علمية داخل الجامعة لنشر بحوث ودراسات أعضاء هيئة التدريس" في المرتبة الأخيرة مما يدل على أن الجامعة

حتى الآن لم تقم بنشر دورية علمية لنشر بحوث أعضاء هيئة التدريس بها، مما يضطر أعضاء هيئة التدريس بها إلى البحث عن مجلات في جامعات أخرى عند نشر بحوثهم، هذا على الرغم من أن أوعية النشر بالجامعات من أساسيات حصولها على الاعتماد الأكاديمي.

« جاءت العبارة رقم (٥) وهي "تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التعليم الذاتي والمستمر مدى الحياة" في الترتيب الأول من حيث درجة الموافقة، وفقا لمتغير الخبرة والنوع، حول طبيعة برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس كأحد متطلبات التنمية المهنية، مما يشير إلى ضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التعلم الذاتي والمستمر نظرا لأهميته في ثقل شخصية عضو هيئة التدريس خاصة من الناحية العلمية والعملية، كما جاءت العبارة رقم (٧) في الترتيب الثاني من حيث درجة الموافقة وهي دالة إحصائيا، مما يبين أهمية التنوع في أساليب التنمية المهنية وإجراءاتها وأنشطتها الأمر الذي يعود على عضو هيئة التدريس بالفائدة العملية.

« جاءت العبارة رقم (٨) وهي "أن يلتزموا بأخلاقيات المهنة في العمل الجامعي والاجتماعي" في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة، وفقا لمتغير الخبرة والنوع، حول معايير الجودة والاعتماد كأحد متطلبات التنمية المهنية ويشير ذلك إلى أهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة في العمل، بينما جاءت العبارة رقم (٥) وهي متابعة الندوات والمشاركة في الدورات التدريبية والمؤتمرات العلمية في المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة، مما يشير إلى أهمية اشتراك عضو هيئة التدريس في الندوات والمؤتمرات وأهميته دعمه في ذلك وهذه إحدى أهم متطلبات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

« جاءت العبارة رقم (٨) وهي "تشجيع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على إجراء خطط مستقبلية للمساهمة في تطوير مختلف جوانب العملية التعليمية" في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة، وفقا لمتغير الخبرة والنوع، حول البحث العلمي كأحد متطلبات التنمية المهنية، مما يؤكد أهمية ذلك في التطوير سواء تطوير عضو هيئة التدريس لذاته أو تطوير العملية التعليمية بالجامعة بصفة عامة، وتشجيع وضع عضو هيئة التدريس لخطط مستقبلية لتطوير العمل، وقد تزامن ذلك مع قيام إدارة الجامعة متمثلة في عمادات الكليات والعمادات الأخرى بوضع خطط مستقبلية لكل عمادة لتطوير العمل في السنوات الخمس القادمة.

« جاءت العبارة رقم (٢) وهي "تدريب عضو هيئة التدريس وحفز دافعيته على استخدام التكنولوجيا الحديثة في البحث العلمي" في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة، وفقا لمتغير الخبرة، وفي المرتبة الثانية وفقا لمتغير النوع، حول التقدم العلمي والتكنولوجي كأحد متطلبات التنمية المهنية، مما يشير إلى أهمية تدريب عضو هيئة التدريس على استخدام التكنولوجيا الحديثة في البحث العلمي، حيث توفر هذه التكنولوجيا الوقت والجهد، كما توفر المصادر العلمية وتؤدي إلى سرعة الحصول على المعلومة وتنوعها وخاصة قواعد البيانات العالمية، كما جاءت العبارة رقم (٦) وهي "توسع الجامعة في استخدام تكنولوجيا المعلومات" في الترتيب الأول من حيث درجة الموافقة، وفقا لمتغير النوع، مما يدل على ضرورة أن تتوسع الجامعة في استخدام تكنولوجيا

المعلومات نظرا لأهميتها في العصر الحديث وعدم التصديق على أعضاء هيئة التدريس في استخدامها بأي حجة، فعضو هيئة التدريس حتى الآن ليس لديه صلاحيات بتحميل أي ملف من الإنترنت الموجود بالجامعة.

« جاءت العبارة رقم (٢) وهي "إكساب عضو هيئة التدريس أساليب التقويم الشامل للطالب الجامعي" في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة، وفقا لمتغير الخبرة والنوع، حول التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس كأحد متطلبات التنمية المهنية، مما يشير إلى أهمية معرفة عضو هيئة التدريس لأساليب التقويم الشامل للطلاب، فالتقويم يعتبر البداية لتطوير أي عمل حيث يتم من خلاله تحديد نقاط القوة والضعف والعمل على التطوير والإصلاح.

« جاءت العبارة رقم (٤) وهي "استخدام الإنترنت لمتابعة كل ما هو جديد في مجال التخصص" في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة، وفقا لمتغير الخبرة والنوع، حول أساليب التنمية المهنية كأحد متطلبات التنمية المهنية، مما يؤكد على أهمية استخدام الإنترنت في متابعة الجديد في مجال التخصص، فالإنترنت وسيلة جيدة في متابعة الجديد في مجال التخصص وذلك إذا ما أحسن استخدامه وكان عضو هيئة التدريس على دراية جيدة في أساليب الحصول على المعلومات الحديثة من الإنترنت، بينما جاءت العبارة رقم (٥) وهي "الدورات التدريبية في مجال التخصص" في المرتبة الثانية، وفقا لمتغير النوع، ليشير ذلك إلى ضرورة أن تقوم الجامعة بإقامة دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جميع مجالات التخصصات المختلفة.

• ثالثا: التوصيات والمقترحات :

- في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة النظرية والميدانية يقترح الباحثان ما يلي :
- « دعم وتوفير الجامعة للدورات التدريبية المتنوعة لأعضاء هيئة التدريس بها.
- « أن تكون التنمية المهنية جزءا من الحياة اليومية لعضو هيئة التدريس وأن تستمر باستمرار حياته المهنية وأن يتم إتاحة الوقت أمامه لذلك .
- « أن تتم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك من خلال أنشطة وعمليات منظمة لضمان تحقيق التحسين المستمر في مهارات وكفايات عضو هيئة التدريس.
- « أن يتم وضع خطة التنمية المهنية بعد تحديد متطلبات واحتياجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وفي ضوء المتغيرات المحلية والعالمية المحيطة بالجامعات السعودية.
- « أن تركز التنمية المهنية علي إحداث تغيرات في اتجاهات ومهارات ومعلومات عضو هيئة التدريس.
- « توفير الدعم المادي لبرامج التنمية المهنية لإمداد أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك بالخبرات المحلية والعالمية وتمكينهم من القيام بأدوارهم المستقبلية .
- « تشجيع أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك على البحث العلمي بوسائل متعددة كالحوافز المادية والمعنوية، وتوفير المناخ المناسب لهم.
- « عقد برامج تدريبية طويلة المدى تنفذ على فترات زمنية متتالية .

« عقد دورات تدريبية تعتمد على أسلوب ورش العمل لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على التفكير التأملي وتحليل وتفسير الممارسات المهنية داخل جامعتهم .

« زيادة الاهتمام بنظام ابتعاث المعيدين والمحاضرين للخارج .
« تزويد مكتبات الجامعة والكليات بالكتب والمراجع، وتوفير العديد من البدائل التي تساعد عضو هيئة التدريس علي البحث عن المعرفة، مع توفير الأجهزة الحديثة التي تمكنه من الاتصال بمصادر المعلومات علي المستوي المحلي والعالمي.

« تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التعلم الذاتي والمستمر مدى الحياة.

• بحوث مقترحة:

« التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك بين النظرية والتطبيق.
« دراسة مقارنة لأساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وبعض الدول المتقدمة .

« تفعيل دور كلية التربية والآداب جامعة تبوك في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

• مراجع البحث :

1- London: Route ledge, Chapman & Hall. Inc., 1989, p.129

٢- جمال محمود الخباز: الاتجاهات العالمية المعاصرة في التنمية المهنية للمعلمين في التعليم قبل الجامعي ، بحث مقدم للترقية لدرجة أستاذ مساعد بقسم الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة ، كلية التربية جامعة الأزهر، ٢٠٠٣، ص٢.

٣- المرجع السابق: نفس الصفحة .

٤- احمد محمد عبد الحليم : أخلاقيات مهنة التعليم ، دراسة ميدانية على معلمي المرحلة الثانوية ، مجلة دراسات تربوية ، المجلد العاشر ، الجزء (٨٠) ١٩٩٥ م ، ص ١١٨ .

٥- محمود كامل الناقة : مقدمة مؤتمر التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية، المؤتمر السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي ، جامعة عين شمس الفترة من ٢٣ - ٢٤ نوفمبر ١٩٩٩ ، ص ١ - ٦.

1- Brown University: Choices For The 21st Century: An Introduction To Choices Approach, Choices For The 21st Century. Education Project , Center For Foreign Policy , BrownUniversity : Providence , 2003 , p. 7.

2- Chery Roberts : Teachers Trainer As Models Of Effective Teaching , U.S.A. , TESOL , Alexandria , 2004, pp. 11 - 15.

٨- أحمد محمد غانم: تصور مقترح لدور كليات التربية في تنمية المعلمين مهنيًا ، مؤتمر كليات التربية في الوطن العربي في عالم متغير ، القاهرة ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ، في الفترة من ٢٣ - ٢٥ يناير، ١٩٩٣، ص٣٠٤.

٩- على أحمد مغربي: النمو المهني وحاجات الإشراف التربوي لعلمي التعليم الابتدائي : دراسة ميدانية ، مجلة البحث في التربية وعلم النفس ، كلية التربية ، جامعة المنيا ، المجلد الرابع عشر ، العدد الثاني، ٢٠٠٠، ص٢٠.

- ١٠- يمكن الرجوع إلى:
- إمام مصطفى سيد و صلاح الدين حسين الشريف : الأداء الجامعي كما يدركه الطلاب وعلاقته بالنمو المهني وبعض المتغيرات النفسية وغير النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس ، المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٧٦ .
- سامح جميل عبد الرحيم : " خطة مقترحة لمتابعة المعلمين خريجي كلية التربية وتدريبهم أثناء الخدمة " ، مجلة البحث في التربية وعلم النفس ، كلية التربية ، جامعة المنيا ، المجلد الخامس ، العدد الثاني ، ١٩٩١ ، ص ص ٢٥٩ - ٣٠٩ .
- ميشيل إندي : النمو المهني للمعلم والتغير التربوي ، ترجمة سامي نصار ، مجلة العلوم التربوية ، عدد خاص عن التعليم الجامعي السنة الأولى ، العدد الأول ، يوليو ١٩٩٣ ، ص ٢١٧ .
- ١١- جمهورية مصر العربية، مجمع اللغة العربية، المعجم الوجيز، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة، ٢٠٠٢، ص ١٢٤
- ١٢- المرجع السابق: ص ١٢٥ .
- ١٣- أحمد محمد عبد المطلب: بعض الأنماط الحديثة للتعليم الجامعي، ومدى تحقيق معايير ضمان الجودة فيها، المؤتمر التربوي الخامس، جودة التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة البحرين، مملكة البحرين، ١١ - ١٣ إبريل ٢٠٠٥ ، ص ١٣٤
- 14- Quality Management And Accreditation Of Higher Education In The Arab World , The Middle East Education Market , Academia Egypt , The 3 rd International Convention Of Education And Training , 24 - 26 November 2004 , pp 2 - 4 .
- ١٥- هند بنت ماجد الخثيلة: المرأة والبحث العلمي في التعليم الجامعي بين الواقع والتحديات " دراسة استطلاعية " ، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم والتربية والدراسات الإسلامية ، المملكة العربية السعودية، المجلد الرابع، ١٩٩٢ ، ص ص ٤٧٨ - ٥١٥ .
- ١٦- محمد عبد السلام حامد : النمو المهني لعضو هيئة التدريس بكليات التربية المصرية " دراسة تقويمية " ، بحث مقدم إلى المؤتمر السنوي الأول للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ، كليات التربية في الوطن العربي في عالم متغير ، المنعقد في القاهرة - الفترة من ٢٢ - ٢٥ يناير ١٩٩٣ ، ص ص ٤٧٥ - ٥١٩ .
- ١٧- محمد بشير محمد عبد المحسن : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة "دراسة مقارنة في المملكة العربية السعودية ومصر وإنجلترا" ، رسالة دكتوراه (غير منشورة) كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ١٩٩٦ .
- ١٨- كمال حسنى بيومي وانتصار محمد على : " الاتجاهات الحديثة والخبرات العالمية في مجال التنمية المهنية للأستاذ الجامعي " ، مجلة عالم التربية ، رابطة التربية الحديثة ، العدد الأول ، السنة الأولى ، مايو (٢٠٠٠) ، ص ص ١١٧ - ١٤٥ .
- ١٩- إبراهيم عبد الرافع مصطفى : المتطلبات المهنية لعضو هيئة التدريس بكليات التربية بمصر في ضوء التحديات التربوية المعاصرة " دراسة ميدانية " ، رسالة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، ٢٠٠١ .
- ٢٠- فوزية بكر : النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي " الواقع والمعوقات " ، دراسة مسحية لعضوات هيئة التدريس في بعض جامعات وكليات البنات بالرياض ، العدد الثامن (الرياض ، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، ٢٠٠١) ، ص ص ١٣ - ٤٩
- 21- Nancy Marie Richard: University Faculty Collaboration And Its Impact Professional Development. (EDD) Kansas State University, 2003 , pp. 13 - 15.

٢٢- على آل زهر : برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتنا ومقومات نجاحها ، مكة المكرمة ، جامعة أم القرى ٢٠٠٤ .

23- Fleming , S. Etal : Continuing Professional Development : Suggestions For Effective Practice , Journal Of Further And Higher Education , Vol. 28 , No. 2 , 2004 , pp. 175 – 177.

٢٤- مريم إحسان سلامة الحلبي : تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي ، دراسة مقدمة في ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء للأمر عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم العالي ، الفترة من ١٨ – ٢١ نوفمبر ٢٠٠٤ .

25- Pill ,A.: Models Of Professional Development In The Educational And Practice Of New Teachers In Higher Education , Dis. Abs. Int. Vol. 10 , No. 2 , 2005 , pp. 175 – 188

26- Belzer,A.:Improving Professional Development Systems : Recommendation From Pennsylvania Adult Basic And Literacy Education Professional Development System Evaluation , Adult Basic Education ,Diss. Abs ,Vol. 153 ,NO.1,2005,pp. 33–35

27- Wallen , C. & Smith , C. : Professional Development Needs Of Full–Time Faculty In Technical Colleges , Community College Journal Of Research And Practice, Vol.29, 2005, pp. 87 –108

٢٨- أمل عبد المطلب سعد عبد المطلب: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء الخبرة الاسترالية ، مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة ، العدد ٧٥، ج ١ يناير ٢٠١١م.

29- Dill,D.&William M;Accreditation and Academic Quality Assurance ,Journal of Change , . (1996) Vol 28 , No ,5 pp 1–7.

30- Haakstad ,Jon; Accreditation the New Quality Assurance Formula ?some Reflections as Norway is about to reform its Quality Assurance system Quality in Higher Education ,Vol , 7 , No .1 , July , Taylor and Francis (2001). p.p 77 –82 .

٣١- محمد إبراهيم عطوة مجاهد: الاعتماد المهن للمعلم مدخل لتحقيق الجودة في التعليم ،مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، عدد (٤٨)، يناير ٢٠٠٢ .

٣٢- محمود عز الدين عبد الهادي : نماذج عالمية في الاعتماد وضمان الجودة للمؤسسات التعليمية(دراسة حالة)، المؤتمر السنوي الثاني عشر، الاعتماد وضمان جودة المؤسسات التعليمية، ٢٤ – ٢٥ يناير ٢٠٠٥، الجمعية المصرية للتربية المقارنة و الإدارة التعليمية بالاشتراك مع كلية التربية، بني سويف – جامعة القاهرة، دار الفكر العربي، القاهرة ٢٠٠٥، ص ص١٤٦ – ١٨٩ .

٣٣- محمد السيد إبراهيم سالم زيدان: تطوير التعليم التكنولوجي بمصر في ضوء نظام الاعتماد وضمان الجودة،رسالة ماجستير ،غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الأزهر 2007

٣٤- أحمد فريد محمود عبد الشافي: الممارسات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية النوعية جامعة المنصورة في ضوء معايير ضمان الجودة والاعتماد،بحث مقدم للمؤتمر السنوي (الدولي الأول- العربي الرابع) الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي" الواقع والمأمول" في الفترة من ٨- ٩ إبريل ٢٠٠٩م.

- 35- Graigi Scongan: Encouraging Continuing Education For Professionals, New Directions For Continuing Education , 2001 , pp. 55 – 70 .
- 36- Brigitte Berendi : Staff Development In The Federal Republic Of Germany , University Of Bon , 2000 , p.7.
- ٣٧- روث بيرد وجيمي هارفلي : التعليم والتعلم في الجامعات والمعاهد العليا ، ترجمة أحمد إبراهيم شكري ، (جدة ، مركز النشر العلمي بجامعة الملك عبد العزيز ، ١٩٩٢) ، ص ٢٥ .
- 38- Sonai Blandford and John Welton; Managing Professional Development in School. (London; Rout ledge,2000).PP. 6 – 7.
- ٣٩- علي بن ناصر آل زاهر : برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي: مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقات نجاحها ، رسالة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية التربية بمكة المكرمة ، جامعة أم القرى، ٢٠٠١. ص ٨٧ .
- ٤٠- سعد بركي السعودي : تقويم دور مركز تطوير التعليم الجامعي في تفعيل الأداء لأعضاء هيئة التدريس والطلاب بجامعة الملك عبد العزيز ، الملتقى العربي الأول للتربية والتعليم ، بيروت ٢٠٠٣، ص ١٧ – ١٩ .
- ٤١- عبد القادر عبد الغنى بابكر : الإعداد المهني لأعضاء هيئة التدريس ، ندوة التدريب والتأهيل بالجامعة ، وزارة التعليم العالي ، السعودية ، ١٧ سبتمبر ١٩٩٨ ، ص ٢٢ – ٢٥ .
- ٤٢- هليل إبراهيم العويضي : عضو هيئة التدريس بجامعة دول التعاون الخليجي – تأهيله وتقويمه ، الرياض ، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، ١٩٩٤ ، ص ٧ – ٩ .
- ٤٣- فاطمة بنت محمد : الكفايات المهنية للأستاذ الجامعي ، ندوة الجامعة وتحديات المستقبل، جامعة سيدي محمد بن عبد الله ، من ٢٥ – ٢٨ سبتمبر ٢٠٠٥ ، جامعة فاس ، المملكة المغربية، ص ٣٠ – ٣٧ .
- 44- A. Kapp. C. : University Policy For Staff Development And Training,(P.H.D.)University Of East Anglia,Dissertation Abstracts Inter National ,Vol. 1547, N. 60, 2004 , pp.17 – 19 .
- 45 – Suzette Jordan : Selected Aspects Of Diversity Training From The Perspective Of Organizational Human Resource Diversity Practitioner And External Diversity Consultants. Ph D University Of Cincinnati's ,Diss.,Abs.,Int.,Vol.59,No.5,2005,pp.116–130 .
- ٤٦ - حسن محمد عبد الشايف: المكتبة المدرسية ورسالتها، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية، ٢٠٠١، ص ١٣٧
- 47-Bucher,J:Mentoring in Professional Development : the English AND Welsh Experience, in Leading Professional Development in Education , London ,routledge falmer 2000.p99
- 48-Aniscow , M (2000):special needs in the classroom a teacher education guide , Paris , Unesco publishing 2000.p79.

