

التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة: الواقع والمعوقات

ليانا طوطح**

محمود أحمد أبو سمرة*

تاريخ القبول: 2017/8/17

تاريخ التسلم: 2017/2/8

ملخص:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين: واقعه ومعوقاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس (المشرفين الأكاديميين) المتفرغين للعام الجامعي 2015/2014، والبالغ عددهم (330) عضواً، في حين كان عدد أفراد عينة الدراسة (197) فرداً، تم اختياره العينة عشوائياً. واستخدم الباحثان أداة الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة، وتكونت الاستبانة من (52) فقرة موزعة على محوري واقع التطوير المهني ومعوقاته. وتم التحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها بالطرق التربوية والإحصائية المناسبة.

أشارت نتائج الدراسة إلى أن واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم جاء بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.70) وانحراف معياري (0.69)، كما أظهرت نتائج الدراسة أن معوقات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة جاءت بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (3.21) للدرجة الكلية، وانحراف معياري (0.82). وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثان بمجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: التطوير المهني، المشرفين الأكاديميين، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.

The Professional Development of the Faculty Members at Al Quds Open University: Status and Obstacles

Dr. Mahmoud A. Abu Samra

Mrs. Lyana Totah

Abstract:

This study aimed at identifying the Professional Development from the perspective of the faculty members at Al Quds Open University at Palestine. The researchers used the descriptive method in their study. The study population consisted of all full time faculty members (supervisors) at the academic year 2015/2014, totaling 330 members, while the study sample, randomly selected, consisted of (197) individuals. The researchers used questionnaire as a tool to achieve the objectives of the study, consisted of (52) items distributed over two aspects.

Results of the study indicated that the professional development of the faculty members at Al Quds Open University came with a high degree, with average (3.70) and a standard deviation (0.69), while the obstacles came moderately, with average (3.21).

In the light of these results, the study came up with a number of recommendations.

Keywords: Professional Development, Academic Supervisors, Al Quds Open University, Palestine.

*أستاذ الإدارة التربوية المشارك-جامعة القدس
**وزارة التربية والتعليم العالي - رام الله -فلسطين

المقدمة والإطار النظري:

وعليه حرصت المؤسسات التربوية على تزويد معلمها بالمعارف والمهارات اللازمة للقيام بدورهم التربوي هذا. فقد فرض الانفجار المعرفي، وتطور تقنيات الاتصال، وبرزت ظاهرة العولمة، ضرورة إعداد المعلمين وأساتذة الجامعات إعداداً يساعد على التكيف مع هذه التحديات والمتغيرات. فتطور المعرفة وتجدها، وتطور أساليب تعليمها ونقلها للآخرين، يستدعي الاطلاع على ما هو جديد، كل في مجال تخصصه، حتى يكون عضو هيئة التدريس، الناقل للمعرفة، على رأس المعلومة، ليوصلها بأفضل الطرق وأجود الأساليب للمتلقي، حتى يتحقق الهدف المنشود من عملية التعليم والتعلم. وهذا يستدعي بالضرورة أن يكون أعضاء هيئة التدريس في تطور مهني مستمر، سواء من خلال جهودهم الذاتية، أم من خلال جهود المؤسسة التعليمية التي يعملون بها. فعلى عاتق كل منهما مسؤولية التطوير المهني لعضو هيئة التدريس.

وشعرت الدول المتقدمة بأهمية إعداد (تطوير) أعضاء الهيئات التدريسية، فأخذت به جامعات بريطانيا وأمريكا وبعض الدول الأوربية الأخرى في منتصف القرن الماضي، كما شعرت بالحاجة له مختلف الدول النامية لاسيما في وطننا العربي وذلك في مرحلة ما بعد السبعينات، فأخذت به الجامعات العربية في كل من مصر والسودان ودول الخليج والعراق والأردن والجزائر (شاهين، 2004). والتطوير المهني المقصود هنا هو ما أشار إليه فيل لوفيدر (Phil Loveder, 2005:5) بأنه " الفرص المقدمة إلى التربويين لتنمية مهاراتهم المعرفية وميولهم بهدف تحسين فاعليتهم داخل فصولهم ومنظماتهم، أو أي نشاط من شأنه أن ينمي مهارات الفرد ومعارفه وخبراته وغيرها من السمات التي يمتلكها المعلم أو التربوي".

ومجالات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات تأتي في سياق الوظيفة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في

حظيت التربية في القرن العشرين باهتمام بالغ من قبل المجتمعات والدول على اختلافها، فخصصت لها الأموال والإمكانات البشرية والمادية، واحتلت مكانة خاصة عند الأمم والشعوب، وأصبح ينظر إليها على أنها إحدى وسائل التنمية الشاملة، وإحدى وسائل تقدم المجتمع الحديث وتطوره وازدهاره، (همشري، 2007). والتربية هذه سواء أكانت على مستوى التعليم العام (المدرسي) أم التعليم الجامعي، فكلاهما يرتبطان ببناء الانسان: قيمه وميوله واتجاهاته ومعارفه ومهاراته.

وفي مجال التعليم الجامعي أدركت إدارات الجامعات أن مستوى جامعاتهم وسمعتها أصبح مرتبطاً بأداء أعضاء الهيئات التدريسية فيها، وبخاصة في مجال انتاج المعرفة وتطبيقها ميدانياً داخل المجتمعات. كما أن أعضاء هيئة التدريس يؤمنون بقوة بأن شهرة الجامعة إنما تُستمد من حسن أدائهم العالي داخل الجامعة وخارجها (شاهين، 2004). فالأستاذ الجامعي يمثل أهم عناصر المنظومة التعليمية الجامعية من خلال أدوارها في مجالات: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والجوانب الإدارية، فلا يختلف اثنان حول أهمية الدور المناط بالأستاذ الجامعي، فالجامعة لا تعرف بمبانيها ولا بعدد طلبتها، بل بأساتذتها وابداعاتهم وتميزهم. وتحرص الجامعات الناهضة التي تسعى إلى بناء ذاتها وشعبها ودولها، على الاهتمام بأساتذتها من خلال برامج التطوير المهني في المجالات التي هم بحاجة إليها.

فقد أكد ثلاثة من أقدم عمداء الكليات في الولايات المتحدة الأمريكية، وأكثرهم خبرة أن جودة أي كلية جامعية إنما تقاس بهيئتها التدريسية، وأن نوع التعليم الذي تقدمه الكلية لطلابها يعتمد إلى حد كبير على صفات وكفايات وأصالة هيئة التدريس فيها (الناق، 2005).

والأساليب التي تعمل على إكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية: التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع، والمهام الإدارية لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء أدواره بصورة أفضل.

أهمية التطوير المهني لعضو هيئة التدريس:

تكمن أهمية التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات في العديد من الجوانب منها، وكما جاءت عند الخضر (1998)، ويوسف (2005):

* للتطوير المهني مكانة كبيرة في تنمية الكفايات البشرية في الجامعة، وتحقيق أهدافها، وتحقيق الاشباع الشخصي لعضو هيئة التدريس نفسه.

* يتم تزويد عضو هيئة التدريس بالمهارات اللازمة لتحسين أدائه الوظيفي في الجامعة، تلك المهارات التي يمكن ان لم تكن خلال دراسته في الجامعة وحصوله على المؤهلات العلمية.

* يساعد عضو هيئة التدريس على تحقيق انجازات علمية من خلال الانفتاح على أفكار جديدة ورؤى جديدة.

أهداف التطوير المهني:

للتطوير المهني أهدافه التي يسعى لتحقيقها، وقد جاءت هذه الأهداف عند (Bubb, 2004) كالتالي:

- أ- تشجيع عضو هيئة التدريس على بلوغ اعلى درجات الجودة في الأداء.
- ب- تعميم مبدأ التعليم التعاوني والتعليم المستمر والتعليم مدى الحياة بين اعضاء هيئة التدريس، والذي يعول عليه الدور الاكبر في نجاح اهداف برامج التطوير المهني.
- ت- شعور عضو هيئة التدريس بالرضا عن العمل، وتطوير شعوره يعظم المسؤولية الملقاة على عاتقه، وتحديد مدى

هذه الجامعات من تدريس وبحث علمي وخدمة مجتمع، إضافة إلى تطوير المهارات الإدارية والقيادية لعضو هيئة التدريس للقيام بهذه المهام على أكمل وجه، من خلال الوظائف الإدارية التي تسند إلى عضو هيئة التدريس في الجامعة.

ويتم التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية بشكل عام من خلال: التطوير الذاتي المستند إلى الجهود الشخصية لعضو هيئة التدريس عن طريق الاطلاع، والاستماع للندوات والمحاضرات وحضور المؤتمرات وحلقات النقاش، وإجراء الدراسات والأبحاث، والتأليف والترجمة، والتطوير المؤسسي، وهو التطوير الذي تخطط له وتشرف على تنفيذه وحدة متخصصة في المؤسسة التعليمية، من خلال الدورات التدريبية، وورش العمل، وحلقات النقاش، واستضافة أساتذة زائرين وتبادل الزيارات والمشاركات البحثية والمؤتمرات العلمية. وسيقدم الباحثان شيء من التفصيل حول التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس:

مفهوم التطوير المهني لعضو هيئة التدريس:

التطوير المهني والتنمية المهنية يفيدان نفس المعنى، فقد عرف حداد (2004، ص23) التنمية المهنية بأنها عمليات مؤسسية تهدف لتغيير مهارات ومواقف وسلوك أعضاء هيئة التدريس لتكون أكثر كفاءة وفعالية في مقابل حاجات الجامعة وحاجات أنفسهم"، كما عرفها الحربي (2006، ص315) بأنها "عمليات مؤسسية ومنظمة لتدريب اعضاء هيئة التدريس وإعدادهم، وتستهدف تحديد أدائهم المهني ورفع جودته في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع،، اضافة إلى مساعدتهم في النمو والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم الذاتية باستخدام أساليب متنوعة لها صفة التحول والتكامل والاستمرارية والمرونة والتكيف مع متغيرات العصر وتحدياته". أما عمارة (1999، ص28) فيعرف التطوير المهني بأنه " مجموعة من البرامج

- تعدد وظائف الجامعة، مما يتطلب معها تعدد مهام عضو هيئة التدريس وحاجته للتطوير المستمر (الحوات، 2002).

مجالات التطوير المهني لعضو هيئة التدريس:

تعددت المجالات التي يشملها التطوير المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي (أل زاهر، 2004)، (إمام، 2004)، فقد صنف بعضهم هذه المجالات الى سبعة: التدريس، المعلومات التقنية، الاداري، المنهجي، البحثي، التقويم، التطوير الذاتي. ومنهم من صنفها الى ستة مجالات: النمو الأكاديمي، نمو شخصي ومهني، نمو مهارات تدريسية، نمو مهارات ادارية، مواكبة التغيرات التكنولوجية، ودعم المناخ المؤسسي.

وفي جميع الأحوال لا بد أن يكون هناك تطوير مهني لعضو هيئة التدريس، وأن يشمل المجالات التي تحددها الاحتياجات المهنية للعضو في حينه.

التجارب الأجنبية والعربية في مجال التطوير المهني لعضو هيئة التدريس:

تختلف اشكال التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس من بلد الى آخر، بل ومن جامعة الى أخرى في بعض الأحيان، ويعود هذا الاختلاف الى تباين التنظيمات والصلاحيات الممنوحة لهذه الجامعات من جانب، واختلاف الموقف من قضية التطوير المهني لأستاذ الجامعة من جانب آخر. وفي جميع الأحوال أصبحت برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس معروفة لدى الجامعات، وخاصة في الولايات المتحدة وبريطانيا، ويشير آيس (1991، ص141) بهذا الخصوص الى أنه تم تكوين حركة خاصة باسم "حركة تطوير أعضاء هيئة التدريس". وسوف يتناول الباحثان بعض التجارب الأجنبية والعربية في مجال تطوير عضو

قدراته على الوفاء بمسؤولياته في جو من الرضا والالتزام المهني.

ث- تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في مجال تقويم الطلبة والاعتماد على البدائل الفعالة في ذلك.

ج- تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة وابتكار بدائل جديدة في التعلم.

ح- رفع مستوى مهارة عضو هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث العلمي والإدارة وخدمة المجتمع.

خ- تبادل الخبرات بين اعضاء هيئة التدريس والمؤسسات العلمية الأخرى والتعرف على قدراتهم.

د- تزويد عضو هيئة التدريس بالخبرات والمعارف والمعلومات التي تسهم في رفع مستواه الفكري والثقافي والمهني، وتنمية قدراته واستعداده للقيام بأدوار جديدة.

ذ- تنمية المهارات الادارية المتعددة لدى عضو هيئة التدريس، كالعامل في فريق او مهارات اتخاذ القرار في العمل الأكاديمي والإداري.

مبررات التطوير المهني لعضو هيئة التدريس:

من المبررات التي يمكن ملاحظتها للتطوير المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي:

- التطور التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية في الجامعة.
- النمو المعرفي في جميع التخصصات والمجالات العلمية.
- حاجة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية للتدريب على كل ما يتعلق بمهامهم الجامعية.
- تحدي جودة النوعية في التعليم.

الماضي، في مجالات: أساليب التدريس الجامعي، والتقييم، والتعليم بواسطة الكمبيوتر.

وقد كانت التجربة الألمانية من التحارب المهمة والاكثر انتشاراً بين دول القارة الأوروبية، فجانبا المراكز المتخصصة في الجامعات، هناك مركز يعمل على المستوى الوطني والاقليمي والعالمي، وهو مركز التطوير الأكاديمي في جامعة برلين، إذ كان لهذا المركز دور في دعم فكرة انشاء مراكز التطوير الأكاديمي في القارة الافريقية، خاصة دول وسط شرق افريقيا، كما أن هذا المركز يعد المقر الرئيس للشبكة الأوروبية لمراكز تطوير الاداء الأكاديمي.

والدول العربية ليست بمعزل عن هذا الجانب (التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس)، فقد تم بحث موضوع تطوير اعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية خلال عدة مؤتمرات وندوات اقليمية لتنسيق الجهود المبذولة بهذا الصدد:

ففي **(الجامعات المصرية)** تنص في انظمتها منذ عام 1972 على وجوب تلقي المدرسين المساعدين تدريباً في أصول التدريس العامة والخاصة، وتعد جامعة عين شمس من أولى الجامعات المصرية التي قامت بتنظيم دورات تدريبية لإعداد مدرسيها. وإنشاء وحدات متخصصة في كل كليات الجامعة، وكذلك الوضع في جامعة الاسكندرية، وهناك الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية ومقرها جامعة الاسكندرية. وفي جامعة المنصورة هناك مركز خاص للتطوير الجامعي، باسم مركز تطوير الأداء الجامعي، وتصدر عنه مجلة علمية متخصصة هي مجلة تطوير الأداء الجامعي. وفي **(العراق)** أولت جامعة البصرة موضوع التطور المهني اهمية كبيرة، إذ أنشأت مراكز لتطوير طرق التدريس والتدريس الجامعي، ويقدم هذا المركز دورات متعددة في التدريس والاتصال وتقنية الحاسوب.

هيئة التدريس، وكما جاءت عند كل من صلاح (2013)، أبو نوار و بو بطانة (1991)، (Haneline, 2000):

فقد أعلنت الجامعات الأمريكية، ومنذ سبعينات القرن الماضي، عن نيتها بتطوير خبرة أعضاء هيئة التدريس بها، حيث زودتهم بكل الوسائل من اجازات وتمويل السفر إلى الاجتماعات المهنية والمؤتمرات وورش عمل، وتدعيم الأبحاث التي يجرونها. وتوالت درجة الاهتمام في الثمانينات وما بعدها بالتركيز على المناهج وتصميمها، وتشجيع الترابط المنطقي مع التعليم العام، واشتمال المناهج على كليات الأمور، ومهارات التفكير الناقد، وتعترف الجامعة الأمريكية بأن التدريس المؤثر عملية تحتاج الى التعليم والتدريب، وتدافعت الكليات والجامعات لتكوين مراكز تطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس، وأصبح الشعار الأساس هو التميز في التدريس. وقد بدأت التجربة الأمريكية في توسيع اهتماماتها بالتركيز على تطوير أعضاء هيئة التدريس كأشخاص ومهنيين وأعضاء هيئة تدريس في مجموعة، مما جعل التطوير التعليمي والتنظيمي والشخصي هي المكونات الرئيسية لبرامج تطوير أعضاء هيئة التدريس. وقد تبنت العديد من الجامعات الأمريكية برامج متنوعة في مجال التطوير المهني لأعضاء هيئات التدريس، ومنها جامعتي تكساس وويسكونسين.

أما في **المملكة المتحدة** فيرجع الاهتمام بتدريب اساتذة الجامعات البريطانية الى بداية القرن الماضي، وفي عام 1955 بدأت 10 جامعات بريطانية بدراسة طرق التدريس الجامعية، ففي جامعة (اكسفورد) تم تبني برامج لتطوير اعضاء هيئة التدريس على مهارات التدريس، والتقويم، وبرامج حول تقلد المناصب الأكاديمية وبرامج المعلومات، وبرامج مقررات ادارية، وبرامج الاشراف. وقد أظهرت نتائج دراسة كل من براون وانتكنز (1989) (Brown & Atkins) والتي شملت (42) جامعة (25) كلية في بريطانيا أن جميع الجامعات البريطانية والتي شملتها الدراسة، وفرت التدريب لأساتذتها خلال الخمس سنوات الأولى من عقد ثمانينات القرن

معوقات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس:

يواجه التطوير المهني لعضو هيئة التدريس معوقات عديدة، وفق مجالاته المختلفة، وقد أورد هذه المعوقات على النحو التالي: (عمارة، 1999)

1. معوقات تتعلق بالتدريس ومنها:

أ- زيادة العبء التدريسي الذي يتطلب من عضو هيئة التدريس القيام به.

ب- عدم احتساب كفاءة عضو هيئة التدريس في مجال التدريس ضمن متطلبات الترقية، وفي حال احتسابه لا يعطى الوزن الذي يستحق.

2. معوقات تتعلق بالبحث العلمي ومنها:

أ. قلة عقد الدورات التدريبية لعضو هيئة التدريس في اللغات الأجنبية.

ب. قلة توفير فرص حقيقية لعضو هيئة التدريس للتدريب على استخدام التقنيات الحديثة.

ج. قلة عقد حلقات البحث العلمي (السينمار).

د. قلة مكافأة عضو هيئة التدريس على جهوده البحثية.

هـ. عدم وجود خريطة بحثية توجه عضو هيئة التدريس للبحث عن نقاط بحثية علمية.

3. معوقات تتعلق بخدمة المجتمع:

أ. قلة عقد ندوات ومؤتمرات علمية متبادلة بين الجامعة ومواقع العمل والانتاجية.

ب. ضعف تمويل البحوث العلمية من المؤسسات التي تستفيد من نتائجها.

ج. عدم التنسيق بين الاجهزة البحثية والمؤسسات الانتاجية والخدمية.

وفي (الأردن) أنشأت الجامعة الأردنية مكتب تطوير العملية التدريسية، وحددت له عدد من الوظائف التي يقوم بها وورش العمل التي توجه لأعضاء هيئة التدريس، كما أن الجامعة تعقد برامج نشاطات تربوية داخلية في الجامعة وخارجية في الولايات المتحدة الأمريكية. وفي (السودان) تم انشاء مركز ترقية أداء اعضاء هيئة التدريس في جامعة الخرطوم، والذي يقدم برامج في طرق التدريس، وترقية المهارات البحثية، وتنمية القدرات الادارية والقيادية، وطرق تقديم الاستشارات التقنية، والإدارة الجامعية. وفي (الامارات العربية) أنشأت جامعة الامارات مركز يهتم بتطوير الاستاذ الجامعي، باسم مركز استقطاب وتنمية اعضاء هيئة التدريس، يقدم العديد من البرامج حول تطوير طرق التدريس الفعال واستخدام التدريس المصغر، وإصدار نشرة دورية تركز على موضوعات تنمية أعضاء هيئة التدريس، وتنظيم برامج تفرغ وشبه تفرغ لأعضاء هيئة التدريس الجدد. وفي جامعة (الكويت) أنشأت الجامعة مركز التنمية الأكاديمية الذي يقوم بتنظيم ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس حديثي التخرج، وتقديم محاضرات تخصصية، وورش عمل في الأنظمة الأكاديمية. وفي (السعودية) أنشأت جامعة الملك عبد العزيز مركزاً للتطوير الجامعي ليتولى تقديم الخدمات اللازمة لمساعدة أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين على تطوير مهاراتهم التربوية وتدريبهم على مهارات وأساليب التدريس. كما أنشأت جامعة (الملك فهد) مركزاً للتطوير الأكاديمي ومن أهدافه العمل على الابداع في التدريس والبحث، وضمان الجودة في البرامج التعليمية والارشاد الأكاديمي. ثم عدل مسمى المركز في الأونة الاخيرة ليصبح "عمادة التطوير الأكاديمي"، وتضم ثلاثة مراكز وهي (مركز التدريس والتعليم، مركز تقويم البرامج، ومركز التعليم الالكتروني). كما أنشأت جامعة (الملك خالد) لجنة تسمى لجنة تطوير الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في قضايا التدريس والبحث وتقنية المعلومات.

أما معوقات التنمية المهنية المتوقعة فقد كانت مؤكدة. وحاولت دراسة عبد الرحمن وتادرس (2013) التعرف إلى اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية نحو برامج التنمية المهنية. استخدم الباحثان المنهج الوصفي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في الكليات الجامعية المتوسطة الحكومية والبالغ عددهم (1100) عضواً، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية من مجتمع الدراسة اشتملت على (285) عضواً. ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة مكونة من (55) فقرة. وبينت نتائج الدراسة أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية نحو برامج التنمية المهنية كانت ذات مستوى عالٍ في جميع مجالاتها ومعظم فقراتها، وقد أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور في مجال الجهة المشرفة على برامج التنمية المهنية، ووجود فروق بين فئات سنوات الخبرة لصالح الفئة أقل من خمس سنوات.

وهدفت دراسة الزيان (2012) التعرف إلى دور مركز التعلم المفتوح عن بعد بجامعة القدس المفتوحة في النمو المهني للمشرفين الأكاديميين في مجال التعليم الإلكتروني. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي. أما مجتمع الدراسة فتكون من جميع المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة في قطاع غزة والبالغ عددهم (491) مشرفاً أكاديمياً، وبلغت عينة الدراسة (228) مشرفاً من المشرفين الأكاديميين من الذين تم تدريبهم بواسطة مركز التعلم المفتوح. ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتصميم استبانة مكونة من (61) فقرة، موزعة على ثلاثة محاور. وأظهرت نتائج الدراسة أن دور المركز في النمو المهني للمشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة كان مرتفعاً، وكذلك المشكلات التي تعيق تطبيق مهارات التعليم

وجامعات فلسطين لا تختلف عن الجامعات الأخرى في حاجة أعضاء هيئاتها التدريسية للتطوير المهني، وإنما الاختلاف في الواقع السياسي الذي تعيشه فلسطين، كونها تحت الاحتلال، أرضاً وشعباً ومؤسسات، إضافة إلى غياب الرقابة الحقيقية والإشراف الفعلي من قبل وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية على الجامعات الفلسطينية في الجانبين الكمي والنوعي. ويشير بركات (2009) بهذا الخصوص بأنه نتيجة التوسع الكمي والنوعي الكبير الذي شهده التعليم العالي في فلسطين، فقد عانى هذا التعليم، وما زال يعاني، من العديد من أوجه القصور والسلبيات والمشكلات والمعوقات التي أعاققت تقدمة وتطويره، وحدت من كفاءته وفعاليته وارتقائه ومواكبته للتقدم، بالتالي يشكل التطوير المهني لأعضاء هيئات التدريس في مؤسسات التعليم العالي عاملاً أساسياً في تحسين عمليتي التعليم والتعلم، لهذا كان لا بد من إعطاء أهمية خاصة لعضو هيئة التدريس، والتأكيد على دور الجامعة بالاهتمام المستمر بالتطوير المهني. وجاءت العديد من الدراسات السابقة للتعرف الى واقع التطوير المهني، أو التنمية المهنية، لعضو هيئة التدريس في الجامعة لما له من أهمية في تنمية العملية التعليمية بمجملها. فقد هدفت دراسة الدعدي (2013) التعرف إلى معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة. وتم تحديد مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية في منطقة مكة المكرمة والبالغ عددهم (1108) عضواً، وبلغت العينة (40%) من مجتمع الدراسة. وتم بناء أداة الدراسة وهي عبارة عن استبانة تضمنت (44) عبارة، وزعت على أربعة محاور. وقد بينت نتائج الدراسة تدني جهود التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية وخاصة فيما يتعلق بالاعتماد الأكاديمي،

الدراسة أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان على مجالات الدراسة الخمسة يتراوح بين الدرجة المتوسطة والضعيفة.

وأما الدراسات الأجنبية في هذا المجال فقد هدفت دراسة (Salek and others, 2014) إلى تقييم الاحتياجات البحثية والتعليمية لأعضاء هيئة التدريس من أجل تطوير وتحسين ادائهم البحثي، في جامعة تابريز في إيران، وطبقت الدراسة على (250) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بصورة عشوائية من (10) كليات في الجامعة. وكانت النتائج إيجابية وفعالة ولعبت دوراً مهماً في تحسين وتطوير أداء الطاقم الأكاديمي. وسعت دراسة (Guasch & others, 2010) لتسليط الضوء على الكفاءات اللازمة لعضو هيئة التدريس الجامعي حتى يتمكن من التدريس في بيئات التعلم الافتراضية في جامعة (Country University of the Actuity) في إسبانيا. اتبع الباحث المنهج التجريبي، وتم تصميم برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس، يراعي المعايير المنهجية العلمية في ضوء الدراسات النظرية، وطبقت على عينة من معلمي البيئات الافتراضية، واستنتجت الدراسة الكفاءات والصعوبات التي تواجه تكوينها، وتوصلت إلى تصميم برامج تدريبية تسعى إلى تطوير كفاءات أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بالتدريس في البيئات الافتراضية في التعليم العالي في ضوء احتياجاتهم الفعلية.

واستعرض تقرير (Lareki, Arkaitz & others, 2010) نتائج دراسة البحوث التي وقعت خلال السنة الأكاديمية (2007/2008) بهدف التعرف الى البرامج التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة باسكيو في إسبانيا (Country University of the Basque)، والمتفقة مع احتياجاتهم الفعلية. وتوصلت الدراسة إلى أهمية التدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتوفر النتائج صورة

الإلكتروني فقد جاءت بنسبة مرتفعة، وفيما يتعلق بمتغيرات الدراسة: عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات العينة حول دور المركز في رفع نموهم المهني تعزى لمتغير: الجنس، الدرجة العلمية، التخصص، سنوات الخدمة.

وأشارت الشخشير (2010) في دراستها إلى مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، في ضوء بعض المتغيرات المستقلة وهي الجنس والعمر والمؤهل العلمي والكلية وسنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي. تكون مجتمع الدراسة من (532) عضو هيئة تدريس موزعين على مختلف الكليات في الجامعة، في حين تكونت عينة الدراسة من (130) عضو هيئة تدريس. ولأغراض هذه الدراسة تم بناء استبانة لقياس مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، تكونت من (51) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي: (تنمية المهارات، تنمية المشاركة، الترقية والتقييم، مشكلات التنمية المهنية). وقد أظهرت النتائج ما يلي: أن تقدير مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظرهم كان متوسطاً، ولم تؤثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية في تقدير مستوى التنمية المهنية، بينما كان لمتغير سنوات الخبرة تأثيره في تقدير مستوى التنمية المهنية.

وسعت دراسة الهادي (2010) التعرف إلى واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان من وجهة نظرهم، ووضع بعض المقترحات لتطوير التنمية المهنية بتلك المؤسسات. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي. وشملت عينة الدراسة (378) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق أهداف الدراسة صممت الباحثة استبانة من خمسة مجالات: (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والإشراف الأكاديمي، وتقويم الطلاب). ومن أهم النتائج التي توصلت إليها

نهج منظم للتدريب والتطوير، وثقافة تدريس داعمة داخل مؤسساتهم. وقدم المشاركون حلولاً للتغلب على المشكلات، ونقص الوعي بين المؤسسات حول التعليم عن بعد، والمشاركة المنخفضة في المبادرات على مستوى الولاية. الاستنتاج الرئيس من هذه الدراسة هو أن التعليم عن بعد ليس فقط بحاجة استخدام التكنولوجيا؛ بل بحاجة الى اتقان فن التربية والتعلم الفعال، وهذه بحاجة الى تطوير، وتدريب مستمر من نوع خاص.

مشكله الدراسة وأسئلتها:

يعد التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم من ضرورات العمل الجامعي، لما له من دور بارز ومهم في أداء عضو هيئة التدريس، سواء في مجاله الأساسي وهو التدريس أم المجالات الأخرى المرتبطة بعمله الجامعي، ف جودة المخرجات التعليمية تعتمد على جودة العمليات التعليمية، والتي لا يمكن ان تصل إلى معايير الجودة الا بالتطوير المستمر، وخاصة في ظل التقدم العلمي والتكنولوجي الذي لا يتوقف، لا بل يسير بسرعة هائلة، وهذا يلقي بعبء كبير على عضو هيئة التدريس والجامعة على حد سواء للقيام بما يلزم لتطوير أعضاء الهيئة التدريسية للاستجابة لمستجدات العصر. وعليه تعد مشكلة تطوير أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة مشكلة تربوية ومجتمعية إن لم يكن واقعها على المستوى المطلوب.

وتعيش الجامعات الفلسطينية ظروفًا خاصة نتيجة الاحتلال الاسرائيلي، وصعوبة تواصل العديد منهم مع أعضاء هيئة تدريس ومؤسسات بحثية وتعليمية ومؤتمرات علمية متخصصة خارج فلسطين، مما قد يؤثر على التطوير المهني لهم. وبالتالي تعد قضية التطوير المهني لدى العديد من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية، وكذلك لدى الجامعات الفلسطينية نفسها مشكلة بحاجة الى دراسة ووضع الحلول المناسبة لها، وفي هذا السياق تأتي هذه الدراسة للتعرف إلى واقع التطوير

عن التدريب اللازم في مجالات تكنولوجيات المعلومات والاتصال التي تتطلبها هيئة التدريس للتدريس وإجراء البحوث. هذا ما دفع القائمين على الجامعة إلى تطوير بعض الاقتراحات التي تتعلق بتنظيم وحدات من الدورات التدريبية، والتي يحتاج إليها أعضاء هيئة التدريس في القيام بالعملية التعليمية وإجراء البحوث العلمية. وأما دراسة بالم (Palm, 2007) فقد هدفت التعرف إلى أثر برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس في فهمهم لوظيفتهم، ورضاهم الوظيفي، وفي فعاليتهم في أداء مهامهم، ورضاهم في الاستمرار في مهنتهم في عدد من مؤسسات التعليم العالي الأمريكية، كما هدفت التعرف إلى أثر هذه البرامج في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجالات: البحث العلمي، والتدريس الجامعي، ومهارات التواصل، وإمكانية الحصول على الموارد العلمية، واستخدام الباحث المنهج الوصفي، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المشاركين وغير المشاركين في برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالرضا الوظيفي، وفعالية الأداء، والرغبة في الاستمرار في المهنة، وان الرجال أكثر رغبة من النساء في البقاء في المهنة، كما أوضحت النتائج أن لهذه البرامج أثراً في تنمية القدرة التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس.

وأجرى (Bartley, 2001) دراسة حول تدريب أعضاء هيئة التدريس وتطويرهم في التعليم العالي ضمن توجيه فعال في ولاية أوهايو (Ohio)، وتناولت هذه الدراسة مبادرات التدريب والتنمية المختلفة المنفذة لأعضاء هيئة التدريس لتحسين فعالية التدريس عن بعد. تم جمع البيانات من (132) من أعضاء هيئة التدريس، من (27) مؤسسة تعليم عالي في ولاية أوهايو. وكانت هناك أيضاً مقابلات انتقائية مع ثمانية من أعضاء هيئة التدريس، وثمانية منسقي التعليم عن بعد. أشارت النتائج الى الحاجة إلى

الدراسة لواقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير التخصص.

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة:

1. التعرف الى واقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة،
2. والتعرف الى اختلافات وجهات نظرهم في واقع التطوير المهني حسب متغيرات الدراسة: الجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة والتخصص.
3. والتعرف الى معوقات التطوير المهني كما يراه أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة.

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من كونها تناقش نشاطاً أساسياً لمؤسسات التعليم العالي، وهو تطوير أعضاء هيئات التدريس بتلك المؤسسات، والذي يعد أمراً مركزياً في تحقيق جودة التعليم العالي،

حيث تستمد هذه الدراسة أهميتها من النواحي الآتية:

- من خلال أهمية الموضوع الذي تناوله الدراسة، بيان مستوى التطوير المهني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة.
- إمكانية استفادة دوائر التخطيط والتطوير والشئون الأكاديمية، من نتائج الدراسة في صياغة الخطط والبرامج في شتى مجالات التطوير والنمو المهني لعضو هيئة التدريس.
- قد يستفيد من هذه الدراسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة وغيرها من الجامعات، بالوقوف على أوجه الضعف والقوة والمعوقات التي تعترض تطويرهم

المهني لأعضاء هيئة التدريس في إحدى الجامعات الفلسطينية، والتي تعد الأكبر من بينها، والأوسع انتشاراً. وتم تحديد مشكلة الدراسة من خلال الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما واقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم؟

السؤال الثاني: هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة باختلاف متغيرات الدراسة: الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والتخصص؟

السؤال الثالث: ما معوقات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم؟

فرضيات الدراسة:

انبثقت الفرضيات الصفرية الآتية عن سؤال الدراسة الثاني:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة

التطوير المهني: مجموعة من البرامج والأساليب التي تعمل على إكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية: التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع، والمهام الإدارية، لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء أدواره بصورة أفضل (عمارة، 1999، 28).

ويعرف الباحثان التطوير المهني إجرائياً: بأنه كل إجراء أو سلوك يؤدي الى زيادة معارف أو مهارات أعضاء هيئة التدريس، في جميع جوانب حياتهم المهنية في الجامعة، سواء أكانت تدريسية أم إدارية أم بحثية أم خدمة المجتمع، وذلك من خلال برامج مخطط لها من الجامعة، أو جهود فردية من قبل عضو هيئة التدريس نفسه.

منهج الدراسة:

قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي، كونه الأنسب لهذا النوع من الدراسات.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس (المشرفين الأكاديميين) المتفرغين في جامعة القدس المفتوحة، الموزعين على مراكز الجامعة وفروعها في المحافظات الشمالية (الضفة الغربية) للعام الجامعي (2015\2014)، والبالغ عددهم (330) عضو هيئة تدريس. في حين تكونت عينه الدراسة من (197) فرداً، وهي بنسبة (60%) تقريباً من مجتمع الدراسة، تم اختيارها عشوائياً، والجدول (1) يبين خصائص العينة وفق متغيرات الدراسة المستقلة.

(تنميتهم) مهنياً والعمل من خلال المختصين في

الجامعة على وضع الحلول المناسبة.

- توفير أداة قياس يمكن الاعتماد عليها لقياس التطوير المهني في دراسات وبحوث مشابهة.

حدود الدراسة:

المحدد المكاني: اقتصرت الدراسة الحالية على جامعة القدس المفتوحة في دولة فلسطين (مناطق الضفة الغربية: شمال وجنوب ووسط).

المحدد الزمني: تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الثاني (2015\2014).

المحدد البشري: اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس (المشرفين الأكاديميين) المتفرغين والناطقين باللغة العربية في جامعة القدس المفتوحة، وشملت جميع البرامج الدراسية في الجامعة.

مصطلحات الدراسة:

جامعة القدس المفتوحة (QOU): جامعة فلسطينية تتبنى نظام التعليم المفتوح والتعليم عن بعد، تقدم خدمات تعليمية وتربوية على مستوى التعليم العالي في فلسطين، وتنتشر فروعها ومراكزها في جميع مناطق السلطة الفلسطينية، في قطاع غزة (المحافظات الجنوبية) والضفة الغربية (المحافظات الشمالية)، إضافة الى بعض الفروع في عدة دول عربية، وتضم الجامعة ما يزيد عن (70) ألف طالب وطالبة.

عضو هيئة التدريس: أو المشرف الأكاديمي، كما يسمى في جامعة القدس المفتوحة، هو الذي يشرف على تعلم الدارس وتعليمه في إحدى مناطق جامعة القدس المفتوحة أو مراكزها، والذي تشترط الجامعة أن يكون من حملة الدرجة الثانية الماجستير أو الثالثة الدكتوراه (بركات، 2009، 12).

جدول (1)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها المستقلة

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	161	81.7
	أنثى	36	18.3
المؤهل العلمي	ماجستير	100	50.7
	دكتوراه	97	49.3
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	23	11.6
	5-10 سنوات	60	30.5
	أكثر من 10 سنوات	114	57.9
التخصص	علوم إنسانية	142	72.1
	علوم طبيعية	55	27.9

أداة الدراسة: البناء والصدق والثبات:

قام الباحثان بتطوير استبانة مكونة من قسمين، القسم الأول خاص بالمعلومات الشخصية عن عضو هيئة التدريس (المشرف الأكاديمي)، والقسم الثاني تناول واقع التطوير المهني ومعوقاته في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وتم تصميم الاستبانة وفق مقياس ليكرت خماسي الأبعاد، وأعطيت الأوزان على النحو الآتي: (موافق بشدة: خمس درجات)، (موافق: أربع درجات)، (محايد: ثلاث درجات)، (معارض: درجتين)، (معارض بشدة: درجة واحدة).

وللتحقق من صدق الاستبانة تم عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال البحث العلمي والإدارة التربوية للأخذ بملاحظاتهم، وعددهم (10)، من حملة شهادة الدكتوراه في التربية والإدارة التربوية، ومن العاملين في بعض الجامعات الفلسطينية. وبعد الاطلاع على ملاحظات

المحكمين تم إعادة بناء الأداة وأصبحت في صورتها النهائية مكونة من محورين:

المحور الأول: واقع التطوير المهني، ويضم (37) فقرة، موزعة إلى أربعة مجالات هي:

أولاً: مجال التدريس وعدد فقراته (12) فقرة.

ثانياً: مجال خدمة المجتمع وعدد فقرات هذا المجال (8) فقرات.

ثالثاً: مجال البحث العلمي وعدد فقراته (11) فقرة.

رابعاً: مجال المهارات الإدارية والقيادية وعدد فقراته (6) فقرات.

المحور الثاني: معوقات التطوير المهني، وعدد فقراته (15) فقرة.

من ناحية أخرى تم التحقق من صدق الأداة من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون لفقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للأداة، وأظهرت النتائج وجود دلالة إحصائية لجميع فقرات الاستبانة، ويدل هذا على أن هناك اتساق داخلي بين فقرات الأداة.

وللتحقق من ثبات أداة الدراسة، استخدم الباحثان طريقة (كرونباخ ألفا) (Cronbach alpha). ويبين الجدول (2) قيم معاملات الثبات لمحاور ومجالات أداة الدراسة.

جدول (2)

معامل الثبات (كرونباخ ألفا) على مجالات أداة الدراسة

المحور	المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات
التطوير المهني	التدريس الجامعي	12	0.926
	البحث العلمي	11	0.923
	المهارات الإدارية والقيادية	6	0.943
	خدمة المجتمع	8	0.927
	الدرجة الكلية	37	0.971

المعالجات الإحصائية: الاستبانة الخاصة بواقع التطوير المهني، والجدول (4) يبين ذلك.

جدول (4)

المجال، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	التدريس الجامعي	3.94	0.65	عالية
2	خدمة المجتمع	3.81	0.78	عالية
3	البحث العلمي	3.48	0.80	متوسطة
4	المهارات الإدارية والقيادية	3.47	0.93	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.70	0.69	عالية

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة، أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية هو (3.70) وانحراف معياري (0.69)، وهذا يدل على أن درجة التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم جاءت عالية. وقد حصل مجال التدريس الجامعي على أعلى متوسط حسابي ومقداره (3.94)، في حين حصل مجال المهارات الإدارية والقيادية على أقل متوسط حسابي وقدرة (3.47) بدرجة متوسطة.

وللتعرف إلى واقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بشكل تفصيلي قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة، وفق مجالاتها كما يبينها ملحق رقم (1).

تمت الاجابة عن أسئلة الدراسة وفحص فرضياتها، باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (Statistical Package For Social Sciences). وذلك بالاعتماد على المعالجات الإحصائية الوصفية والتحليلية الآتية: معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات أداة الدراسة ومجالاتها ومحاورها، اختبار (ت) (Independent t test)، وتحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، واختبار LSD للمقارنات البعدية.

نتائج الدراسة وتفسيرها:

تم تحديد درجة المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة من خلال المقياس الوزني التالي، الجدول (3).

الجدول (3)

المقياس الوزني لمدى المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة والدرجة

الدرجة	مدى متوسطها الحسابي
عالية	3.68 - 5.00
متوسطة	2.34 - 3.67
منخفضة	1.00 - 2.33

نتائج السؤال الأول:

ما واقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم؟

قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات

معياري (0.10)، وحصلت الفقرة "تشجع الجامعة مدرسيها على المشاركة في صنع القرارات الإدارية"، قد حصلت على أدنى متوسط حسابي وقدره (3.25) وانحراف معياري (1.15). وكون واقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة كما يراه أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة عالية، وتتفاوت في المجالات، فإن هذا قد يعزى إلى العبء الكبير الملقى على عاتق جامعة القدس المفتوحة وأعضاء هيئة التدريس فيها. فمن حيث عدد الطلبة (أكثر من 70 ألف طالب وطالبة) والمدرسين والامتداد الجغرافي على كامل الوطن الفلسطيني، إضافة إلى رغبتها في منافسة الجامعات الفلسطينية الأخرى التي تعتمد التعليم النظامي بدلاً من التعليم المفتوح، لهذا عازمت جامعة القدس المفتوحة إلى منافسة الجامعات من خلال برامجها وخريجياتها، وذلك بتطوير كادرها التعليمي باستمرار وتقديم ما يلزم في هذا الجانب. فقد عقدت جامعة القدس المفتوحة العديد من المؤتمرات العلمية وشجعت كادرها التعليمي على المشاركة في هذه المؤتمرات، ومؤتمرات أخرى خارج الوطن. كما تشجع الجامعة طلبتها على البحث العلمي وخدمة المجتمع من خلال مشاريع التخرج. ومما يجدر ذكره في هذا المجال أن المعلمة الفلسطينية (حنان الحروب) والتي حصلت على جائزة أفضل معلم في العالم هذا العام هي خريجة جامعة القدس المفتوحة.

وقد حصل مجال التدريس الجامعي على المتوسط الحسابي الأعلى من بين مجالات أداة الدراسة، ويمكن أن يكون من الأسباب المؤدية إلى هذه النتيجة أن إدارة الجامعة تعمل على الارتقاء بالمهارات التدريسية (التخطيط - التنفيذ - التقويم) لعضو هيئة التدريس، وتطلع أعضاء هيئة التدريس على ما يستجد في مجال التدريس الجامعي، وتتيح لهم فرصة التدريب على استخدام أساليب حديثة في التدريس، وتحت أعضاء هيئة

تشير النتائج في الملحق رقم (1) أن جميع فقرات مجال التدريس الجامعي جاءت بدرجة عالية. وحصلت الفقرة "تعمل الجامعة على إكساب مهارة استخدام الوسائط التعليمية المتعددة في الموقع التعليمي" على أعلى متوسط حسابي ومقداره (4.20)، وكانت أقلها، وحصلت على متوسط حسابي بلغ (3.71)، ونصها "تحدد الجامعة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس" وكانت بدرجة عالية أيضاً.

كما تشير النتائج الواردة في الملحق أن أغلب فقرات مجال خدمة المجتمع قد حصلت على درجات عالية، حيث حصلت (5) فقرات على درجات عالية، بينما حصلت (3) فقرات على درجات متوسطة، وحصلت الفقرة "تحت الجامعة طلبتها لتكون مشاريع تخرجهم نحو خدمة المجتمع" على أعلى متوسط حسابي والبالغ (3.95) وانحراف معياري بلغ (0.90)، بينما حصلت الفقرة "توفر الجامعة للمدرسين بيانات حول احتياجات المجتمع المحلي ومشكلاته" على أقل متوسط حسابي ومقداره (3.55) وانحراف معياري (1.06)، وكانت بدرجة متوسطة.

وتشير النتائج في الملحق أيضاً أن معظم فقرات مجال البحث العلمي جاءت بدرجة متوسطة، وحصلت فقرتان على متوسطات حسابية عالية، فحصلت الفقرة "تتبنى الجامعة نظام ترقيات يعتمد أساساً على البحث العلمي"، على أعلى متوسط حسابي ومقداره (3.98) وانحراف معياري (1.02)، بينما حصلت الفقرة "تمنح الجامعة أعضاء هيئة التدريس إجازة تفرغ للبحث العلمي" على أدنى متوسط حسابي ومقداره (2.82) وانحراف معياري (1.32)، وكانت بدرجة متوسطة.

أما مجال المهارات الإدارية والقيادية فتشير نتائج الملحق أن جميع فقرات هذه المجال جاءت بدرجة متوسطة، وبلغ أعلى متوسط حسابي للفقرة "تنمي الجامعة لدى أعضاء هيئة التدريس مهارات الاتصال الفعال"، ومقداره (3.65) وانحراف

نتائج الفرضية الصفرية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير الجنس.

لفحص الفرضية الصفرية الأولى تم استخدام اختبار "ت" والجدول رقم (5) يوضح ذلك.

ويتبين من خلال الجدول رقم (5) أن قيمة "ت" للدرجة الكلية بلغت (3.11) عند مستوى الدلالة (0.002)، وهذه القيمة لمستوى الدلالة المحسوبة أقل من قيمة مستوى الدلالة المحددة للدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، أي أن الفروق بين متوسطات الذكور والإناث في واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة هي فروق دالة إحصائية، وكانت الفروق لصالح الذكور. وبهذا يتم رفض الفرضية الصفرية الأولى.

جدول (5)

نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة حول واقع التطوير المهني حسب متغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
التدريس الجامعي	ذكر	161	4.01	.64	3.239	0.001
	أنثى	36	3.63	.62		
البحث العلمي	ذكر	161	3.56	.78	2.985	0.003
	أنثى	36	3.13	0.80		
المهارات الإدارية والقيادية	ذكر	161	3.56	0.91	2.742	0.007
	أنثى	36	3.10	0.91		
خدمة المجتمع	ذكر	161	3.85	0.80	2.105	0.039
	أنثى	36	3.59	.66		
الدرجة الكلية	ذكر	161	3.80	.68	3.111	0.002
	أنثى	36	3.38	.65		

التدريس في الجامعة لمتابعة ما يستجد في مجال تخصصهم وذلك من خلال العمل على إكسابهم مهارة استخدام الوسائط التعليمية المتعددة في المواقف التعليمية. واتفقت نتيجة هذه الدراسة في هذا الجانب مع نتيجة دراسة عبد الرحمن وتادرس (2013)، واختلفت مع نتائج دراسة كل من الشخشير (2010)، ودراسة الهادي (2010).

نتيجة السؤال الثاني:

هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة باختلاف متغيرات الدراسة: الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والتخصص؟

قام الباحثان بالإجابة عن السؤال الثاني من خلال الفرضيات الصفرية المنبثقة عنه:

نتائج الفرضية الصفرية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير المؤهل العلمي. لفحص الفرضية الصفرية الثانية تم استخدام اختبار "ت" كما يبينه الجدول رقم (6).

ويعزو الباحثان ذلك إلى مجموعة من العوامل، منها قدرة عضو هيئة التدريس من الذكور التنقل والسفر داخل أرجاء الوطن وخارجه، وغيابته عن بيته وأهله، وترك أفراد أسرته لفترات زمنية من أجل حضور المؤتمرات، أو ورشات العمل، بينما يصعب ذلك على الإناث، وقد يعزى السبب أيضاً إلى تفرغ الذكور للعمل الجامعي ومستلزماته من البحث العلمي، والتدريس، ضمن مكونات التطوير المهني في حين يصعب ذلك على الإناث. كما يمكن أن يكون من الأسباب أيضاً التي جعلت

جدول (6)

نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة حول واقع التطوير المهني حسب متغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
التدريس الجامعي	ماجستير	100	3.90	0.64	0.768	0.444
	دكتوراه	97	3.97	0.67		
البحث العلمي	ماجستير	100	3.48	0.84	0.129	0.898
	دكتوراه	97	3.49	0.77		
المهارات الإدارية والقيادية	ماجستير	100	3.47	0.93	0.058	0.954
	دكتوراه	97	3.48	0.93		
خدمة المجتمع	ماجستير	100	3.797	0.77	0.047	0.862
	دكتوراه	97	3.82	.80		
الدرجة الكلية	ماجستير	100	3.68	.69	0.338	0.736
	دكتوراه	97	3.72	.68		

يتبين من خلال الجدول رقم (6) أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (0.338)، ومستوى الدلالة (0.736) وهذه القيمة لمستوى الدلالة المحسوبة أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحددة للدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في واقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وبهذا تقبل الفرضية الصفرية الثانية.

النتيجة لصالح الذكور، أن عدد أعضاء هيئة التدريس ضمن عينة الدراسة أكبر من عدد الإناث بشكل لافت للنظر. واتفقت نتيجة هذه الدراسة في هذا الجانب مع نتيجة دراسة عبد الرحمن وتادرس (2013)، في حين اختلفت مع نتيجة دراسة الشخشير (2010).

نتائج الفرضية الصفرية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

لفحص الفرضية الصفرية الثالثة تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة حول واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة حسب متغير سنوات الخبرة، كما يبينها الجدول رقم (7).

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة حول واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة حسب متغير سنوات الخبرة

ويعزو الباحثان ذلك إلى قواعد العمل الموحدة لجميع أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن مؤهلاتهم، فهم يمارسون المهام نفسها ويخضعون للإجراءات نفسها، وكل ما هو مطلوب منهم من تنفيذ المهام والأنشطة التعليمية وفقاً لمعايير مشتركة ومحددة من قبل إدارة الجامعة، سواء في مجال التدريس أو خدمة المجتمع، أو البحث العلمي، والمهارات الإدارية والقيادية. فجميع الدورات التي تعتمد وتعد في الجامعة لتطوير أعضاء هيئة التدريس يدعى إليها جميع أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن مؤهلاتهم. واختلفت نتيجة هذه الدراسة في هذا الجانب مع نتيجة دراسة الشخشير (2010).

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
التدريس الجامعي	بين المجموعات	.8440	2	0.422	0.985	0.375
	داخل المجموعات	83.144	194	0.429		
	المجموع	83.988	196			
البحث العلمي	بين المجموعات	2.324	2	1.162	1.826	0.164
	داخل المجموعات	123.474	194	0.636		
	المجموع	125.798	196			
المهارات الإدارية والقيادية	بين المجموعات	1.994	2	0.997	1.163	0.315
	داخل المجموعات	166.288	194	0.857		
	المجموع	168.281	196			
خدمة المجتمع	بين المجموعات	2.294	2	1.147	1.897	0.153
	داخل المجموعات	117.280	194	0.605		
	المجموع	119.573	196			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.554	2	0.777	1.663	0.192
	داخل المجموعات	90.647	194	0.467		
	المجموع	92.201	196			

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عدد سنوات الخبرة	المجال
0.63	3.72	23	أقل من خمس سنوات	خدمة المجتمع
0.67	3.97	60	من 5-10 سنوات	
0.85	3.74	114	أكثر من 10 سنوات	
0.66	3.57	23	أقل من خمس سنوات	الدرجة الكلية
0.69	3.83	60	من 5-10 سنوات	
0.68	3.66	114	أكثر من 10 سنوات	

يلاحظ من الجدول رقم (8) أن قيمة "ف" للدرجة الكلية (1.663) ومستوى الدلالة (0.192) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وبذلك تم قبول الفرضية الصفرية الثالثة. ويعزو الباحثان ذلك إلى المسؤوليات والأدوار المشتركة لأعضاء هيئة التدريس من مختلف الكليات، ولربما لدى الجامعة منهجية، وسياسة معينة وخطط موحدة، يسير عليها أعضاء هيئة التدريس، فهذه السياسات تنطبق على جميع أعضاء هيئة التدريس، وربما طبيعة التعليم المفتوح موحد في العمل، وليس هناك حربه لأعضاء هيئة التدريس في وضع امتحانات الطلبة، وعلى سبيل المثال يتقدم الطالب في الجامعة لامتحان نصفي، وامتحان نهائي، ويشمل تعيين يسبق الامتحان النصفي، وتعيين يسبق الامتحان النهائي، وهذه الامتحانات والتعيينات جميعها دون استثناء مركزية وموحدة لجميع الفروع

يلاحظ من الجدول (7) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة حسب متغير سنوات الخبرة، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول رقم (8).

جدول (8)

نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة حول واقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة حسب متغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عدد سنوات الخبرة	المجال
0.69	3.80	23	أقل من خمس سنوات	التدريس الجامعي
0.62	4.02	60	من 5-10 سنوات	
0.66	3.92	114	أكثر من 10 سنوات	
0.85	3.26	23	أقل من خمس سنوات	البحث العلمي
0.87	3.62	60	من 5-10 سنوات	
0.74	3.46	114	أكثر من 10 سنوات	
0.80	3.43	23	أقل من خمس سنوات	المهارات الإدارية والقيادية
0.95	3.63	60	من 5-10 سنوات	
0.94	3.40	114	أكثر من 10 سنوات	

و جميع التخصصات في الجامعة. هذا من جهة، ومن جهة أخرى تعقد الجامعة دورات تدريبية للمدرسين باستمرار في مجالات التدريس والبحث العلمي، ويلمس هذا الجانب جميع لفحص الفرضية الصفرية الرابعة تم استخدام اختبار "ت"، كما يبينه الجدول رقم (9).

جدول (9)

نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة حول واقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة حسب متغير التخصص

المجال	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
التدريس الجامعي	علوم انسانية	142	3.10	0.66	2.000	0.048
	علوم طبيعية	55	3.79	0.62		
البحث العلمي	علوم انسانية	142	3.58	0.78	2.732	0.007
	علوم طبيعية	55	3.24	0.82		
المهارات الإدارية والقيادية	علوم انسانية	142	3.54	0.92	1.500	0.135
	علوم طبيعية	55	3.32	0.94		
خدمة المجتمع	علوم انسانية	142	3.82	0.82	0.369	0.712
	علوم طبيعية	55	3.77	0.69		
الدرجة الكلية	علوم انسانية	142	3.76	0.68	1.970	0.050
	علوم طبيعية	55	3.55	0.68		

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (1.970)، ومستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أي أنه توجد فروق بين تقديرات افراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير التخصص، وكانت الفروق لصالح العلوم الإنسانية، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية الرابعة.

وقد يعزى ذلك إلى أن تخصصات العلوم الطبيعية بحاجة إلى تكاليف مادية كبيرة، وكذلك بحاجة إلى مختبرات وأجهزة علمية للقيام بالأبحاث العلمية في هذه المجالات، والتي من شأنها ان تساعد على التطوير المهني لأعضاء هيئات التدريس، فعلى سبيل المثال نجد أن توسع جامعة القدس المفتوحة ملحوظاً

المدرسين بغض النظر عن سنوات الخبرة، كما أن معايير حضور المؤتمرات العلمية، المساعدة على التطوير المهني، لا ترتبط بسنوات الخبرة. واتفقت نتائج هذا الجانب من الدراسة مع نتائج دراسة كل من عبد الرحمن وتادرس (2013)، ودراسة الشخشير (2010).

نتائج الفرضية الصفرية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير التخصص.

للإجابة عن السؤال الثالث قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن معوقات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم، ويبينها الجدول رقم (10).

ولموساً ضمن تخصصات العلوم الإنسانية، بخلاف تخصصات العلوم الطبيعية. ومن الأسباب أيضاً طبيعة تبني الجامعة نظام التعليم المفتوح، والذي يصعب تطبيقه بشكل كامل على تخصصات العلوم الطبيعية مثل تخصصات الطب، والهندسة، والصيدلة، والفيزياء والكيمياء وغيرها.

نتائج السؤال الثالث وتفسيرها:

ما معوقات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم؟

جدول (10)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	كثرة الأعباء التدريسية لعضو هيئة التدريس	4.10	1.11	عالية
2	صعوبة الحصول على إجازة تفرغ علمي	3.72	1.24	عالية
3	غياب دور وزارة التربية والتعليم العالي في مجال التطوير المهني	3.53	1.18	متوسطة
4	غياب التنسيق بين الجامعات الفلسطينية في مجال التطوير المهني	3.46	1.19	متوسطة
5	غياب ميزانية خاصة للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس	3.32	1.20	متوسطة
6	صعوبة التعليم المفتوح مقارنة مع التعليم التقليدي	3.31	1.10	متوسطة
7	غياب الدافعية لدى عضو هيئة التدريس لتطوير ذاته مهنياً	3.14	1.18	متوسطة
8	غياب المتخصصين في مجال تطوير أعضاء هيئة التدريس مهنياً	3.12	1.18	متوسطة
9	غياب الإبداع والتجديد في المؤتمرات العلمية التي تقوم بها الجامعة	3.08	1.19	متوسطة
10	غياب الخبرة البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة	3.04	1.12	متوسطة
11	محدودية فرص المشاركة بأوراق عمل في المؤتمرات والندوات	2.98	1.16	متوسطة
12	عدم توفر مصادر التعلم والبحث اللازمة للتطوير المهني	2.97	1.07	متوسطة
13	غياب السياسة الواضحة للتطوير المهني في الجامعة	2.94	1.18	متوسطة
14	عدم أخذ التطوير المهني لعضو هيئة التدريس بالاعتبار للترقية والتقييم	2.76	1.29	متوسطة
15	عدم قناعة إدارة الجامعة بجدوى تطوير أعضاء هيئة التدريس مهنياً	2.61	1.25	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.21	0.82	متوسطة

والملاحظ لواقع العمل التدريسي الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة يدرك هذا الأمر، فالأعباء كبيرة فعلاً، مقارنة بأعباء عضو هيئة التدريس في الجامعات الأخرى، وخاصة التعيينات: عددها وتصحيحها، وعدد الطلبة في الشعب. أما بخصوص التفرغ العلمي، فجامعة القدس المفتوحة لا تأخذ بنظام التفرغ العلمي المعروف لدى الأكاديميين في جامعات أخرى، ونادر جداً حصول عضو هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة على إجازة تفرغ علمي، كما أشار لهذا العديد من أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة. واتفقت نتيجة هذا الجانب من الدراسة مع نتائج دراسة الهادي (2010)، واختلفت مع نتيجة دراسة الدعدي (2013).

التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة، يوصي الباحثان بما يلي:

- حث جامعة القدس المفتوحة على الاستمرار في التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس فيها.
- حث الجامعة على استقطاب العنصر الأنثوي إلى الجامعة، وخلق توازن بين الجنسين في الجامعة، والدعوة إلى الاهتمام البالغ بها من أجل رفع شأن المرأة في مجال التطوير المهني.
- تشجيع التميز وتقديم الحوافز والجوائز لأعضاء هيئة التدريس، مع الأخذ بعين الاعتبار كل من المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة.
- دعوة إدارة الجامعة للتخفيف من الأعباء التدريسية الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس، لكي يجد الوقت الكافي للقيام بما يلزم ويساعد على التطوير المهني.

يلاحظ من الجدول رقم (10) الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم، ان المتوسط الحسابي للدرجة الكلية هو (3.21) والانحراف المعياري (0.82)، وهذا يدل على أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لمعوقات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة جاءت بدرجة متوسطة.

كما تشير النتائج في الجدول أن فقرتين جاءتا بدرجة عالية و(13) فقرة جاءت بدرجة متوسطة. وحصلت الفقرة التي نصها " كثرة الأعباء التدريسية لعضو هيئة التدريس" على أعلى متوسط حسابي ومقداره (4.10) وانحراف معياري (1.11)، يليها فقرة " صعوبة الحصول على إجازة تفرغ علمي " بمتوسط حسابي (3.72) وانحراف معياري (1.24) وكلا الفقرتين جاءتا بدرجة عالية. وحصلت الفقرة "عدم قناعة إدارة الجامعة بجدوى تطوير أعضاء هيئة التدريس مهنيًا" على أقل متوسط حسابي ومقداره (2.61) وانحراف معياري (1.25).

إن ما ورد ضمن قائمة فقرات هذا المجال هي ضمن ما يتوقع أنه معوقات للتطوير المهني لعضو هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة، وجاءت استجابات أفراد عينة الدراسة عن هذه الفقرات لتبين درجة هذه المعوقات كما يرونها، ويعزو الباحثان ذلك إلى إدراك عضو هيئة التدريس لتلك المعوقات لأنه يتعامل معها بشكل مباشر. وهنا يشير الباحثان الى أن ما أورده أفراد عينة الدراسة حول معوقات التطوير المهني جاء ضمن الدرجة المتوسطة مع تفاوت في قيم المتوسطات الحسابية للفقرات. وجاءت فقرة "كثرة الأعباء التدريسية الملقاة على عاتق عضو هيئة التدريس"، و"صعوبة حصول عضو هيئة التدريس على إجازة تفرغ علمي"، في مقدمة هذه المعوقات.

براون، جورج؛ وأتكنز، مادلين. (1989). تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية، ترجمة محمود سيد محمد، رسالة الخليج، العدد (30)، ص73 - ص96.

بركات، زياد. (2009). استراتيجيات التنمية البشرية في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة القدس المفتوحة، المجلد (2)، العدد(3). ص243-290.

حداد، محمد. (2004). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، القاهرة، جمهورية مصر العربية، عالم الكتب.

الحري، حياة. (2006). إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، مجلة دراسات في التعليم الجامعي(القاهرة)، العدد(13)، ص315.

الحوات، علي. (2002). بناء القدرات البشرية للتعليم، ورد في تقرير التنمية الانسانية العربية، الفصل الرابع، المركز القومي للبحوث والدراسات التعليمية، طرابلس، ليبيا.

الخضر، خضر. (1998). التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بين الطموح والانجاز، الرياض، العبيكي.

الدعدي، فاطمة بنت منير. (2013). معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وسبل التغلب عليها في ضوء منهجية الجودة الشاملة بالجامعات الحكومية في منطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

الزيان، داليا. (2012). دور التعلم المفتوح عن بعد في جامعة القدس المفتوحة في النمو المهني للمشرفين

- منح أعضاء هيئة التدريس إجازة تفرغ علمي، خصوصاً الباحثين منهم ليتسنى لهم القيام بأبحاثهم، مما يساعد في تقليل معوقات التطوير المهني.
- انشاء مركز للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس لجميع فروع جامعة القدس المفتوحة ورصد الميزانيات اللازمة لهذا الغرض.
- العمل على تشجيع أعضاء هيئة التدريس للاشتراك في الدورات التطويرية واعتمادها كشرط من شروط الترقية.
- دعوة وزارة التربية والتعليم العالي إلى إبراز دورها في مجال التطوير المهني، وقيامها بتشجيع التنسيق بين الجامعات في داخل الوطن وخارجه في هذا المجال.

المراجع:

أبو نوار، لينة؛ و بو بطانة، عبدالله. (1999). الحاجة الى التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات العربية، التعريب، العدد(2)، ص147 - ص157.

امام، ايهاب. (2008). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء وظائف الجامعة، مجلة البحوث النفسية والتربوية، (جامعة المنوفية)، العدد(3)، ص1-48.

آل زاهر، علي. (2004). برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية، مجالاتها وطرق تنفيذها، ومعوقاتها وطرق نجاحها، رسالة دكتوراه منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

آيس، جيرولد. (1991). التعليم العالي في مجتمع متعلم، ترجمة شحده فارح، عمان، دار البشير.

السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر. الفترة الواقعة بين 23-24 نوفمبر/ 1999.

الناقة، محمود كامل. (2005). "تطوير أداء الجامعات العربية على ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد"، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر لمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس، مصر، الفترة الواقعة بين 18-19 ديسمبر/ 2005.

الهادي، بدرية. (2010). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، مسقط، عُمان.

همشري، عمر أحمد. (2007). مدخل إلى التربية، ط 2، عمان، الأردن، دار للنشر والتوزيع.

يوسف، عبد المعطي. (2005). ادارة التربية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية بالفيوم، تحت عنوان "التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي"، 23 - 24 ابريل 2005، جامعة القاهرة، القاهرة.

الأكاديميين في مجال التعليم الإلكتروني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين. شاهين، محمد. (2004). التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي. ورقة علمية أعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني الذي عقده برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة، رام الله، فلسطين، الفترة الواقعة 3 - 2004/7/5.

الشخشير، حلا. (2010). مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

صلاح، سمر. (2013). أبرز الجهود العالمية في تطوير أعضاء هيئة التدريس، المنتدى العربي لتطوير الموارد البشرية، الأردن، متوفر على الموقع الإلكتروني: <https://hrdiscussion.com/hr30597.html>, retrieved on May 28, 2017.

عبد الرحمن، إيمان جميل؛ تادرس، إبراهيم حربي. (2013). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية نحو برامج التنمية المهنية، كلية التربية، مجلة العلوم التربوية، المجلد (40)، العدد (1)، ص 1-12.

عمارة، سامي فتحي. (1999). معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الاسكندرية من وجهة نظرهم، ضمن بحوث المؤتمر القومي السنوي

- Bartley, Jeanette Marie. (2001). **Faculty Training and Development Initiatives for Effective Instruction in Distance Higher Education**, ProQuest Information & Learning, MI: Ann Arbor. Available at Dissertation Abstracts International. **Vol. 62**, issue 5A, pg. 1698, or at UMI Digital Dissertation AAT # 3014904. http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_nu m=ucin990822222.
- Bubb, S. (2004). The Insiders Guide to Early Professional Development succeed in your first five years London; TES / Rutledge.
- Guasch, Teresa; Alvarez, Ibis; Espasa, Anna. (2010). University teacher competencies in a virtual teaching / learning environment: Analysis of a teacher training experience, **Teaching and Teacher Education**, 26, 199–206.
- Haneline, D. (2000). **Professional Development for English Faculty: Problems and Issue**. ERIC Document Reproduction Service, No.449514.
- Lareki, Arkaitz; Martinez de Morentin; Amen bar, Nere. (2010). towards an efficient training on university faculty on ICTs, **Computers & Education, Vol (54)**, Issue (2), 491-497.
- Palm, Carl Johan Fredrik. (2007). **Continuing to grow: The impact of faculty development programs on university professors' lives and satisfaction**, Ed.D, Dissertations & Theses, Fordham University, New York. USA. Source DAI-A 68/04, Oct 2007.
- Phil Loveder. (2005). **World Trends in Staff Development: Implications on the Performance of Technical Education Institutions**, Paper presented to National Seminar: The development of Technology and Technical Vocational Education and Training in an era of Globalization, 23-24 August 2005, at Pan Pacific KLIA.
- Salek, Fariba., Manouchehr Khoshbaten., Reza Ghaffari., Abolghasem Amini., Sousan Hassanzadeh., & Parisa Gholanbar. (2014). Educational Needs Assessment of Faculty Members of Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz Iran. **Res Dev Med Educ**, 3(1), 15-20

ملحق رقم (1)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاستجابات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجالات التطوير المهني

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
المجال الأول: التدريس الجامعي			
عالية	0.77	4.20	1 تعمل الجامعة على إكساب مهارة استخدام الوسائط التعليمية المتعددة في الموقع التعليمي
عالية	0.81	4.12	2 تعمل على الارتقاء بالمهارات التدريسية (التخطيط-التنفيذ-التقويم) لعضو هيئة التدريس
عالية	0.87	4.10	3 تتيح الجامعة الفرصة لاستخدام أساليب حديثة في التدريس
عالية	0.77	4.07	4 تحت أعضاء هيئة التدريس لمتابعة ما يستجد في مجال تخصصهم
عالية	0.94	4.05	5 تقييم الجامعة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس
عالية	0.87	3.99	6 تساعد على تطوير مهارة تصميم المقررات الدراسية
عالية	0.85	3.92	7 تساعد على استخدام أساليب متنوعة لزيادة دافعية الطلاب للتعلم
عالية	0.87	3.85	8 تطلع أعضاء هيئة التدريس على ما يستجد في مجال التدريس الجامعي
عالية	0.92	3.78	9 تزود الجامعة أعضاء هيئة التدريس بتغذية راجعة حول أنشطتهم التعليمية
عالية	0.93	3.74	10 تشجع أعضاء هيئة التدريس فيها للإبداع في طرائق تدريسهم
عالية	1.02	3.72	11 تنمي قدرات أعضاء هيئة التدريس لاستخدام أساليب التقويم المختلفة
عالية	0.95	3.71	12 تحدد الجامعة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس
المجال الثاني: خدمة المجتمع			
عالية	0.90	3.95	1 تحت الجامعة طلبتها لتكون مشاريع تخرجهم نحو خدمة المجتمع
عالية	0.92	3.94	2 تعقد مؤتمرات علمية بمشاركة أعضاء هيئة التدريس حول قضايا تهم المجتمع
عالية	0.89	3.92	3 تعمل على بناء علاقات وطيدة بين أعضاء هيئة التدريس ومؤسسات المجتمع المحلي
عالية	0.89	3.92	4 تحت أعضاء هيئة التدريس لتوجيه أبحاثهم نحو خدمة المجتمع المحلي
عالية	0.93	3.91	5 توجه أعضاء هيئة التدريس نحو التواصل الفعال مع المجتمع المحلي
متوسطة	1.05	3.66	6 تحفز أعضاء هيئة التدريس المتميزين في مجالات خدمة المجتمع المحلي
متوسطة	1.03	3.59	7 تدعم الجامعة المشاريع والأعمال المشتركة بين أعضاء هيئة التدريس ومؤسسات المجتمع المحلي
متوسطة	1.06	3.55	8 توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس بيانات حول احتياجات المجتمع المحلي ومشكلاته

ملحق رقم (1)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لاستجابات أفراد عينة الدراسة لفقرات مجالات التطوير المهني

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
المجال الثالث: البحث العلمي			
عالية	1.02	3.98	1 تتبنى الجامعة نظام ترقيات يعتمد أساساً على البحث العلمي
عالية	1.01	3.80	2 تشجع أعضاء هيئة التدريس على حضور المؤتمرات العلمية
متوسطة	0.94	3.62	3 تقوم الجامعة برفد مكاتبها بالجديد من مستلزمات البحث العلمي
متوسطة	1.05	3.60	4 تعقد دورات تدريبية على استخدام قواعد البيانات العلمية البحثية
متوسطة	0.99	3.50	5 تقوم الجامعة بتوفير الأجهزة العلمية اللازمة للبحث العلمي
متوسطة	1.03	3.47	6 تعقد الجامعة دورات علمية خاصة بالبحث العلمي
متوسطة	1.06	3.46	7 تقوم بتحديد الاحتياجات التدريبية لموظفيها في مجال البحث العلمي
متوسطة	1.05	3.41	8 توفر الجامعة الدعم المطلوب لمشاريع أبحاث أعضاء هيئة التدريس
متوسطة	1.09	3.37	9 ترصد ميزانية سنوية للبحث العلمي في الجامعة
متوسطة	1.14	3.30	10 ترصد جائزة سنوية للبحوث المميزة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة
متوسطة	1.32	2.82	11 تمنح الجامعة أعضاء هيئة التدريس إجازة تفرغ للبحث العلمي
المجال الرابع: المهارات الإدارية والقيادية			
متوسطة	0.10	3.65	1 تنمي الجامعة لدى أعضاء هيئة التدريس مهارات الاتصال الفعال
متوسطة	1.03	3.53	2 تبني الجامعة شخصيات قيادية من أعضاء هيئتها التدريسية
متوسطة	1.01	3.50	3 تنمي لدى أعضاء هيئة التدريس المهارات القيادية، من خلال إشراكهم في مهام إدارية مثل: رئاسة لجان، تقييم برامج وأنشطة، ترأس اجتماعات
متوسطة	1.02	3.48	4 تعقد دورات حول العديد من المفاهيم الإدارية: (التفويض، الاتصال، اتخاذ القرار، المهارات الإدارية)
متوسطة	1.09	3.44	5 تشجع الجامعة موظفيها على تفويض السلطة وفق أسس مهنية
متوسطة	1.15	3.25	6 تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس فيها على المشاركة في صنع القرارات الإدارية