



مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية بمدينة البيضاء

DOI: <https://doi.org/10.54172/mjssc.v38i1.662>

هنية بالقاسم عيسى الظافري
كلية أصول الدين، تخصص علم النفس
جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية / البيضاء
محاضر

فاطمة حسين عبدالخالق المبروك
كلية أصول الدين، تخصص علم النفس
جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية / البيضاء
أستاذ مساعد

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق مقياس (الشخصير 2010)، وقد تم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس، وطبق علي عينه قوامها (112) عضو هيئة تدريس، وتم التوصل إلى النتائج الآتية:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغير الكلية، لصالح كلية أصول الدين والاقتصاد الإسلامي.
2. هناك فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغير النوع الإناث، والفروق في المؤهل العلمي لصالح حملة الماجستير وذوي الخبرة، الفروق دالة إحصائيا وفقا للعمر، وكانت الفروق لصالح فئة عمر من 30 إلى أقل من 40.

ABSTRACT

This study aimed to investigate the professional development of two faculties members of the Islamic university of Mohamed Bin Ali Alsanosy. In order to achieve the aim of the study, the scale of (Shakhshir 2010) was applied, and the psychometric properties of the scale were verified. The results of the study showed that statically significant differences according to the variable Of faculty in favour of Osool Aldeen and Islamic Economy faculties; moreover, there were statically significant differences according to the gender in favour of females- qualification and experience.

المقدمة

يبرز الاهتمام بالتنمية المهنية أعضاء هيئة التدريس، نظراً لتعدد الوظائف في الجامعة الحديثة، وتوسع مهام المحاضرين، وانتشار التحديات العالمية المعاصرة، وزيادة الطلب على التعليم، والمشكلات التنموية المهنية التي يواجهها التعليم الجامعي، فقد أصبحت التنمية المهنية ضرورة تربوية، وعلى أنها الحافز لعضو الهيئة التدريسية (نوفل، 2002).

وعضو هيئة التدريس هو أحد العاملين في مؤسسات التعليم العالي، في أي دولة، هو المسؤول عن التطور والتقدم فيها، إن النشر في التعليم العالي والترقية له دور فعال في النهوض بالمجتمع، وذلك في ظل التطور المستمر بسبب وسائل التكنولوجيا (حسانين، 1993)، وقديماً قيل إن رقى الجامعات وتطورها لا يقاس بمبانيها وساحاتها، وإنما يقاس بأعضاء هيئة التدريس لديها، فعلى هيئة التدريس يمثل القلب النابض في الجامعات، وحيث تعتمد الجامعات على أعضاء هيئة التدريس لضمان جودة التعليم الجامعي؛ لذا فإن تنمية مهاراتهم أصبحت أساساً لأي عملية تطوير، ورغم وجود الصعوبات والتحديات مثل قلة المشاركة العلمية والبحثية، والدورات التدريبية، والمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية، إلا أن تركيز الاهتمام بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس يزداد يوم بعد يوم، خاصة في الجامعات العربية (الشخشير، 2017).

مشكلة الدراسة: تتحدد مشكلة الدراسة في الآتي:

1. ما مدى مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية؟ من وجهة نظرهم.

2. هل توجد فروق في مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية، وفقاً لمتغيرات الدراسة (النوع، المؤهل العلمي، الكلية، العمر، سنوات الخدمة، التخصص، الدرجة العلمية).

أهمية الدراسة: تبدو أهمية الدراسة في كونها تهدف لمعرفة مستوى التنمية لدى أعضاء هيئة التدريس، ومعرفة الفروق بين أفراد العينة في مستوى التنمية، وتوضح أهمية الدراسة في الدور الذي تلعبه التنمية في تطوير أعضاء هيئة التدريس، ورفع كفاءتهم.

وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات التي لم يسبق وأن أجريت على البيئة الليبية.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية من وجهة نظرهم.
2. إيجاد الفروق في مقياس مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية، وفقاً لبعض المتغيرات الديموغرافية (النوع، المؤهل العلمي، العمر، الكلية، سنوات الخدمة، التخصص، الدرجة العلمية).

حدود الدراسة: أعضاء هيئة التدريس بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية بمدينة البيضاء، خلال العام الدراسي 2018 م

مصطلحات الدراسة:

- **التنمية المهنية:** هي عمليات تهدف إلى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم، لتكون أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات الجامعة والمجتمع، وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم (الشخشير، 2010).

- **التعريف الإجرائي لمستوى التنمية المهنية:** تتحدد بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على هذا المقياس.

- **عضو هيئة التدريس الجامعي:** هو أحد الأعضاء القائمين بشؤون التدريس والإشراف على التعليم العالي، من حملة درجة الدكتوراه والماجستير، من ذوي الرتب: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، مساعد محاضر (حداد، 2004).

- **جامعة:** هي المؤسسة الوطنية العامة، تشمل الكليات العلمية والإنسانية في مختلف التخصصات، وهدفها إعداد الأجيال؛ حتى تسهم في البناء والحضارة والثقافة، وتعمل على تقدم هذه الأمة.

تعريفات التنمية المهنية:

عرفت الحربي (2006) بأنها عمليات مؤسسية منظمة لتدريب أعضاء هيئة التدريس وإعدادهم، وتستهدف تجديد أدائهم المهني ورفع جودته في مجالات التدريس والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.

عرفها عمارة (1999) بأنها مجموعة من البرامج والأساليب التي تقوم بها الجامعة لإكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية، ورفع مستوى أدائه.

. مبررات التنمية المهنية: إن التنمية المهنية من أهم متطلبات التعليم الجامعي ومن مبرراتها:

1. التطور التقني وانعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تقنيات المعلومات والاتصال، وتقنيات التعليم والتعلم.

2. تحدي جودة النوعية في التعليم العالي، فتحقيق جودة النوعية في التعليم أصبح يشكل تحدياً يواجه مسئولو مؤسسات التعليم العالي.

3. التغيير الذي حصل على أدوار أعضاء هيئة التدريس، من خلال تطور تقنيات الاتصال، وتعدد مصادر التعلم.

4. الانفجار المعرفي، فالعالم شهد منذ منتصف القرن العشرين تزايداً في إنتاج المعرفة بأنواعها.

5. إنتاج البحوث والدراسات النظرية والتطبيقية في العلوم الطبيعية، والإحصائية، والعلوم الاجتماعية.

6. إدراك وحدة العلوم والمعارف وإدراك العلاقات التبادلية فيما بينها. (مدني، 2002).

. أهداف التنمية المهنية: تهدف التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس إلى ما يلي:

1. رفع مستوى المهارة عند عضو هيئة التدريس في مجال التدريس.

2. رفع مستوى المهارة عند عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.

3. رفع مستوى المهارة عند عضو هيئة التدريس للقيام بمهارة الإدارة، وخدمة المجتمع.

4. اكتساب المعلومات اللازمة للتعامل مع مستحدثات تكنولوجيا التعليم والتعلم.

5. اكتساب المعلومات والمهارات عن التقويم، وبناء وسائله الحديثة وتقنياتها واستخدامها.

6. توفير المناخ المناسب لأعضاء هيئة التدريس، للتعرف إلى قدراتهم وتبادل الخبرات.

7. دعم تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس والمؤسسات العلمية الأخرى. (حداد، 2004).

. أساليب التنمية المهنية: أ. الأساليب الذاتية ب. الأساليب المهنية: (راشد، 1988).

. مجالات التنمية المهنية: 1. التدريس 2. البحث العلمي 3. خدمة المجتمع (على، 2004).

. معوقات التنمية المهنية: تواجه التنمية المهنية عدة معوقات منها:

1. عدم الاتفاق على تحديد مواصفات التدريس الجامعي الجيد.
2. عدم التحمس من قبل أعضاء هيئة التدريس لدراسة طرق التدريس الجامعي وأساليبه.
3. اعتماد الترقية في سلم الوظائف الأكاديمية أساساً على البحث العلمي أكثر من التدريس والخبرة، مما يؤثر على دافعية عضو هيئة التدريس للبحث في أساليب تحسين تدريسية.
4. قناعة بعض أعضاء هيئة التدريس بفعالية طرق التدريس التقليدية، أو أنه ليس بالإمكان استحداث طرق تدريس جديدة.
5. انعدام الصلة بين الجامعة والمؤسسات العلمية والأكاديمية في العالم.
6. عدم تفرغ الأساتذة للبحث العلمي، نتيجة للأعباء التدريسية الكثيرة.
7. قلة عدد المنح والبعثات للخارج.
8. وجود بعض القيود أمام سفر الأساتذة إلى الدول الأجنبية.
9. عجز المكتبات عن إشباع حاجة الباحثين، ويشمل ذلك قلة الكتب والمراجع.
10. فقدان التعاون العلمي بين الجامعات، مما يؤدي إلى الجهل بما يجري في كل منها، ومن ثم تكرار البحث وضياع الجهود.
11. عدم وجود قاعدة بيانات تزود الباحثين بما يحتاجون من معلومات وإحصاءات.
12. العجز عن التحديد الدقيق لاحتياجات المجتمع، مما يؤدي إلى ضالة قيمة بعض الأبحاث وأحياناً عدم الإحساس بمشكلات تستحق البحث.
13. تخلف نظم الترقية في بعض اللجان العلمية الدائمة في إشباع طموحات أعضاء هيئة التدريس.
14. وجود ضغوط اقتصادية على أعضاء هيئة التدريس تدفعهم للعمل في أكثر من موقع، لمواجهة متطلبات الحياة.
15. غياب التشجيع المعنوي والمادي، حيث يتساوى في الجامعة من يجري بحثاً ومن لا يجريه

(البندي، 2004)

. الدراسات السابقة:

1. دراسة (حسن، 2006)، تناولت الدراسة مقومات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية، ونماذجها في الفكر الإداري التربوي المعاصر، واستخدام الباحث المنهج الوصفي، ولقد بلغ عددهم (116) عضواً، وتوصلت نتائج الدراسة بأن برنامج التنمية المهنية من

خلال المشروع إيجاباً على منظومة التعليم الجامعي، ومقاومة بعض أعضاء هيئة التدريس لعملية التنمية المهنية بسبب رغبتهم في ثبات العمل بالجامعة، كما توصلت إلى عزوف أعضاء هيئة التدريس عن حضور البرامج التدريبية.

2. دراسة (المصري، 2007) هدفت الدراسة إلى تقييم الدور التنموي لوظائف جامعة الأقصى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث الأسلوب الوصفي، و استبيانته مكونة من (55) فقرة، طبقتها على عينة الدراسة المكونة من (186) عضواً، من حملة الدكتوراه والماجستير، وتوصلت الدراسة إلى تقييم سلبي للدور التنموي لوظائف الجامعة، لاسيما الوظيفة التي لم يصل مستواها إلى الحد الأدنى المطلوب وهو 60 %.

3. دراسة (سلامة، 2008) هدفت الدراسة التعرف إلى الواقع التقني لعضو هيئة التدريس في كلية المعلمين بالرياض، واقتراح نموذج تقني لتطويره، ولتحقيق هذين الهدفين تم بناء استبانة وزعت على جميع أعضاء هيئة التدريس، وعددهم (279) عضواً في مختلف الأقسام، وقد أشارت النتائج إلى ضعف الواقع الراهن في مجال تقنية المعلومات، ومستحدثات تكنولوجيا التعليم لأعضاء هيئة التدريس، وبناء على النتائج بعض الدراسات الأخرى تم اقتراح نموذج تقني يصلح لأعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بالرياض خاصة، وكليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية عامة. **. تعقيب على الدراسات السابقة:** تؤكد معظم الدراسات على ضرورة أن تشمل التنمية المهنية كافة أعضاء هيئة التدريس، بحثت بعض الدراسات معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، بينما تميزت الدراسة الحالية بأنها تناولت المجالات في التنمية المهنية تنمية مهارات التدريب والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وتنمية المشاركة وترقية وتقييمهم، ومشكلات التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس.

أ. منهج الدراسة: استخدمت الباحثتان في الدراسة الحالية المنهج الوصفي المقارن.

ب. مجتمع الدراسة: يشكل مجتمع هذه الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية، خلال العام 2018 / 2019م، وبلغ عددهم (255) عضو هيئة تدريس موزعين على مختلف الكليات بالجامعة.

ج . عينة الدراسة: اشتملت عينة الدراسة على (112) عضو هيئة تدريس من خمس كليات (الشريعة والقانون، التاريخ الإسلامي، الاقتصاد الإسلامي، اللغة العربية، أصول الدين)، بجامعة

السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية بمدينة البيضاء للعام الجامعي 2018 / 2019 والجدول
الآتية توضح توزيع أفراد العينة وفقا لمتغيرات الدراسة.

جدول رقم (1) توزيع أفراد العينة وفقا للنوع

النوع	التكرار	النسبة %
ذكور	71	63.4
إناث	41	36.6
المجموع	112	100

جدول رقم (2) توزيع أفراد العينة وفقا للمؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة %
دكتوراه	32	28.6
ماجستير	80	71.4
المجموع	112	100

جدول رقم (3) توزيع أفراد العينة وفقا للكلية

الكلية	التكرار	النسبة %
أصول الدين	27	24.1
الشريعة والقانون	23	20.5
الاقتصاد الإسلامي	19	17.0
اللغة العربية	19	17.0
التاريخ الإسلامي	24	21.4
المجموع	112	100

جدول رقم (4) توزيع أفراد العينة وفقا للعمر

العمر	التكرار	النسبة %
أقل من 30 سنة	8	7.1
من 30 إلى أقل من 40	62	55.4
من 40 إلى أقل من 50	42	37.5
المجموع	112	100

جدول رقم (5) توزيع أفراد العينة وفقا لدرجة العلمية

الدرجة العلمية	التكرار	النسبة %
أستاذ مساعد	11	9.8
محاضر	32	28.6
مساعد محاضر	69	61.6

المجموع	112	100
جدول رقم (6) توزيع أفراد العينة وفقاً لسنوات الخدمة		
سنوات الخدمة	التكرارات	النسبة %
أقل من 5 سنوات	48	42.9
من 5 الي 10 سنوات	30	26.8
من 10 إلي 15 سنة	22	19.6
من 15 سنة فأكثر	12	10.7
المجموع	112	100

د. أداة الدراسة: مقياس مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس إعداد (الشخصير، 2010)، تكونت إدارة الدراسة من (51) فقرة منها (8) فقرات سلبية الواقعة ما بين (51.44) و(43) فقرة إيجابية الواقعة ما بين (43.1) وتم تصحيح الأداة وفقاً لخمسة مستويات للإجابة.

1: الخصائص السيكومترية للدراسة الأصلية:

أ. صدق المقياس: ويتمثل في:

. صدق المحكمين: لقد قامت الباحثة بعرض المقياس على محكمين من ذوي الاختصاص، ولقد تم حذف (4) فقرات لعدم صلاحيتها، واستقر المقياس على (60) فقرة، منها (43) فقرة إيجابية (17) فقرة سلبية، ولقد بلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين 94 %.

. صدق البناء: تم حساب صدق الفقرات من خلال تطبيق المقياس الذي يتكون من (60) فقرة على عينة استطلاعية بلغ حجمها (32) عضو هيئة تدريس، منهم (28) ذكر، و(4) أنثى، واستقرت الأداة بعد ذلك على (52) فقرة، وتم استبعاد (8) فقرات هي (44 . 45 . 50 . 52 . 53 . 57 . 58 . 60)، الأمر الذي أدى إلى بقاء الفقرات ذات صدق البناء مرتفع.

. صدق العاملي: استخدمت الباحثة منهج التحليل العاملي مع تدوير المحاور بطريقة الفار يماكس، وذلك على عينة بلغ عددها (130) عضو هيئة تدريس، وأسفرت النتائج عن (51) فقرة في الأداة، وكانت اشتراكياتها أعلى، حيث وصلت نسبة صدق الفقرات (74.8).

ب. الثبات المقياس: استخدمت الباحثة الثبات بطريقة الاتساق الداخلي، وبلغ معامل الفاء كرونباخ للأداة ككل (0.94)، وهذا معامل ثبات مرتفع جداً، حيث بلغ معامل ألفاء كرونباخ في مجال الأول (0.96)، ومجال الثاني بلغ (0.95)، والمجال الثالث بلغ (0.81)، والمجال الرابع (0.88) وهذه معاملات ثبات مقبولة و مناسبة.

ج. المعالجة الإحصائية: استخدمت الباحثة برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

2. الخصائص السيكومترية للدراسة الحالية: وتمثل في:

أ. الصدق: قامت الباحثتان بحساب الصدق بعدة طرق، والتأكد من صدق المقياس في الدراسة الحالية.

. صدق البناء (الاتساق الداخلي)، حيث تم استخدام هذا النوع من الصدق للتأكد من مدة الاتساق لكل فقرة من فقرات المقياس والمجموع الكلي للمقياس.

جدول (7) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والمجموع الكلي للفقرات

المجموع الكلي	1 ف	2 ف	3 ف	4 ف	5 ف	6 ف	7 ف	8 ف	9 ف	10 ف
المجموع الكلي	0.240	0.229	0.260	0.202	0.168	0.329	0.220	0.428	0.337	0.235
	**0.12	**0.017	**0.006	**0.035	0.080	**0.000	**0.021	**0.000	**0.000	**0.014
المجموع الكلي	0.250	0.425	0.449	0.405	0.234	0.205	0.567	0.439	0.476	0.399
	**0.033	**0.000	**0.000	**0.000	**0.000	**0.003	**0.000	**0.000	**0.000	**0.000
المجموع الكلي	0.425	0.462	0.607	0.623	0.572	0.642	0.427	0.556	0.393	0.431
	**0.033	**0.000	**0.000	**0.000	**0.000	**0.000	**0.000	**0.000	**0.000	**0.000
المجموع الكلي	0.286	0.365	0.646	0.587	0.167	0.686	0.721	0.650	0.727	0.721
	**0.003	**0.000	**0.000	**0.000	0.084	**0.000	**0.000	**0.000	**0.000	**0.000
المجموع الكلي	0.663	0.654	0.706	0.709	0.685	0.736	0.645	0.661	0.602	0.683
	**0.000	**0.000	**0.000	**0.000	**0.000	**0.000	**0.000	**0.000	**0.000	**0.000
	51 ف									
المجموع الكلي	0.674									
	**0.000									

** ويتضح من الجدول السابق ان فقرات المقياس تتمتع بمعاملات ارتباط مرتفعة عند مستوي دلالة (0.01) مع المجموع الكلي للمقياس حيث تراوحت المعاملات بين (0.202، 0.736)، باستثناء الفقرة رقم (5) والفقرة رقم (35) لا تتمتع بمعامل ارتباط مع

المجموع الكلي للمقياس .

جدول رقم (8) معاملات الاتساق بين كل بعد من الأبعاد والمجموع الكلي للمقياس

الأبعاد	البعد الاول	البعد الثاني	البعد الثالث	البعد الرابع
المقياس ككل	0.73	0.86	0.84	0.76

**يتضح من الجدول السابق أن أبعاد المقياس تتمتع بمعاملات ارتباط مرتفعة عند مستوى دلالة (0.01) مع المجموع الكلي للمقياس وهذا يدل على أن المقياس صادق

صدق التمييز: حيث تم استخدام هذا النوع من أجل التأكد من قدرة المقياس في التمييز بين مرتفعي مستوى التنمية ومنخفضي مستوى التنمية

جدول رقم (9) الصدق التمييزي لمقياس التنمية المهنية

الأبعاد	مستوي التنمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	مستوي الدلالة	T	مستوى الدلالة
بعد المهارات	مرتفعي مستوى التنمية	4.40	0.3492	6.68	0.01	7.48	0.001
	منخفضي مستوى التنمية	3.58	0.2031			7.45	0.001
بعد المشاركة	مرتفعي مستوى التنمية	4.47	0.429	12.14	0.01	11.61	0.001
	منخفضي مستوى التنمية	3.65	0.300			11.68	0.001
بعد الترقية وتقييم	مرتفعي مستوى التنمية	4.45	0.528	21.82	0.001	11.30	0.001
	منخفضي مستوى التنمية	3.50	0.338			11.38	0.001
بعد المشكلات	مرتفعي مستوى التنمية	3.95	1.023	3.12	0.080	8.99	0.001
	منخفضي مستوى التنمية	2.42	0.740			9.04	0.001
الدرجة الكلية	مرتفعي مستوى التنمية	4.39	0.351	21.23	0.001	15.08	0.001
	منخفضي مستوى التنمية	3.57	0.199			15.22	0.001

**يتضح من الجدول السابق أن الاختبار له قدرة تمييزية في التمييز بين مرتفعي ومنخفضي مستوى التنمية.

ب . الثبات: تم حساب الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ، وقد تم حساب الثبات للمقياس ككل وثبات لكل بعد على حدة كما هو مبين في الجدول التالي

جدول رقم (10) يوضح معاملات الثبات للمقياس

المقياس	معامل ألفا كرونباخ
المقياس ككل	0.93
بعد تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس	0.89
بعد تنمية المشاركة لأعضاء هيئة التدريس	0.83
بعد ترقية وتقييم أعضاء هيئة التدريس	0.79
بعد مشكلات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس	0.94

ويتضح من الجدول السابق ان المقياس يتمتع بمعاملات ثبات مرتفعة وهذا يدل على أن المقياس ثابت

نتائج الدراسة ومناقشتها

وقد تم تحقيق أهداف الدراسة وفيما يلي نتائجها:

أولاً: نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للمقياس.

- ما مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والتكرارات للمقياس، كما يوضحه الجدول التالي:

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للعينة الكلية لمقياس التنمية

الترتيب	المجموع	النسبة المئوية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	التكرارات	الفقرة
51	553.00	%67	0.47246	4.6696	37	فا1
50	512.00	%42	0.4971	4.5714	48	فا2
48	509.00	%57	0.5516	4.5446	45	فا3
27	468.00	%51	1.1327	4.1786	58	فا4
29	470.00	%51	1.1028	4.2500	58	فا5
39	488.00	%47	0.6825	4.3571	53	فا6
41	489.00	%40	0.6439	4.3661	45	فا7
46	494.00	%59	0.6917	4.4107	59	فا8
19	452.00	%37	0.8896	4.0357	42	فا9
42	489.00	%58	0.8489	4.3661	66	فا10
45	493.00	%64	0.9814	4.4018	72	فا11
26	464.00	%44	0.7346	4.1429	50	فا12
20	452.00	%37	0.9579	4.0357	42	فا13
47	495.00	%54	0.5308	4.4196	61	فا14
33	481.00	%54	0.6981	4.2946	61	فا15
44	492.00	%65	0.6346	4.3929	53	فا16
36	483.00	%74	0.6848	4.3125	49	فا17
37	483.00	%50	0.8057	4.3125	56	فا18
30	476.00	%58	0.6507	4.2500	51	فا19
28	469.00	%48	0.7537	4.1875	54	فا20
34	481.00	%48	0.63867	4.2946	54	فا21
31	477.00	%50	0.68109	4.2580	53	فا22
22	457.00	%56	0.89179	4.0804	43	فا23
43	491.00	%50	0.61871	4.3839	53	فا24
32	477.00	%50	0.68109	4.2589	50	فا25
15	440.00	%37	0.90757	3.9286	42	فا26
24	461.00	%41	0.83553	4.1161	46	فا27
23	459.00	%41	0.84853	4.0982	46	فا28

40	488.00	%48	0.62755	4.3571	54	29ف
25	461.00	%40	0.82468	4.1161	45	30ف
21	456.00	%42	0.87728	4.0714	47	31ف
17	445.00	%41	0.95351	3.9732	46	32ف
13	434.00	%51	0.95034	3.8750	58	33ف
38	487.00	%54	0.65361	4.3482	51	34ف
49	515.00	%49	2.77849	4.5982	55	35ف
16	443.00	%42	0.90433	3.9554	48	36ف
14	437.00	%43	0.96758	3.9018	49	37ف
18	445.00	%38	0.92473	3.9732	43	38ف
12	432.00	%43	0.99419	3.8571	49	39ف
35	481.00	%55	1.11208	3.5804	57	40ف
10	407.00	%43	1.13895	3.6339	46	41ف
11	407.00	%45	1.14684	3.6339	47	42ف
9	401.00	%56	1.17511	3.5804	56	43ف
8	375.00	%40	1.34707	3.3482	44	44ف
7	374.00	%38	1.3527	3.3393	43	45ف
6	365.00	%45	1.3997	3.2589	43	46ف
4	325.00	%33	1.6105	2.9018	39	47ف
3	312.00	%33	1.5906	2.7857	38	48ف
5	335.00	%33	1.6576	2.9911	38	49ف
1	304.00	%33	1.5906	2.7143	38	50ف
2	309.00	%33	1.5839	2.7558	38	51ف

يتضح من الجدول السابق أن أفراد العينة لديهم مستواه متوسط من التنمية المهنية، وأن الفقرات التي تقيس مستواه التنمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة كانت ذات تقديرات منخفضة في معظمها، أما الفقرات المرتفعة الفقرة رقم 1 بمتوسط حسابي قدرة (4.66) ونسبة مئوية (67%) والفقرة 17 بمتوسط حسابي (4.31) ونسبة مئوية (74%)

ثانياً: نتائج تحليل الاختبار التائي لدلالة الفروق الاحصائية للعينة الكلية وفقاً للنوع.

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة وفقاً للنوع؟

للإجابة عن هذا السؤال تم إيجاد الفروق بين أفراد العينة الكلية وفقاً للنوع لدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول رقم (12) الفروق بين أفراد العينة الكلية وفقاً للنوع

الأبعاد	النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
البعد الأول مهارات	الذكور	4.250	0.4418	- 0.016	110	0.607
	الإناث	4.251	0.3965			
البعد الثاني المشاركة	الذكور	4.038	0.5603	- 0.879	110	0.542
	الإناث	4.133	0.5388			
البعد الثالث	الذكور	3.968	0.6572	0.110	110	0.05

			0.6490	4.024	الإناث	الترقية والتقييم
0.02	110	0.110	1.0440	3.170	الذكور	البعد الرابع
			1.3820	3.262	الإناث	المشكلات
0.07	110	0.159	0.450	3.97	الذكور	الدرجة الكلية
			0.550	4.98	الإناث	

يتضح من الجدول السابق أن الفروق بين الذكور والإناث دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، حيث كانت هذه الفروق لصالح الإناث، على بعد مشكلات التنمية المهنية، وبعد الترقية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس. والدرجة الكلية للمقياس، أما على بعدي المهارات والمشاركة المهنية الفروق بين الذكور والإناث غير دالة إحصائياً.

ثالثاً: نتائج تحليل الاختبار التائي لدلالة الفروق الإحصائية للعينة الكلية وفقاً للمؤهل العلمي.

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة وفقاً للمؤهل العلمي؟

للإجابة على هذا السؤال تم إيجاد الفروق بين أفراد العينة الكلية وفقاً للمؤهل العلمي، كما

هو موضح في الجدول التالية:

جدول رقم (13) الفروق بين أفراد العينة الكلية وفقاً للمؤهل العلمي

أبعاد	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
البعد الأول مهارات	دكتوراه	4.16	0.41	1.295	110	0.540
	ماجستير	4.28	0.42			
البعد الثاني المشاركة	دكتوراه	4.01	0.54	0.661	110	0.533
	ماجستير	4.09	0.55			
البعد الثالث الترقية والتقييم	دكتوراه	3.85	0.53	1.334	110	0.014
	ماجستير	4.04	0.68			
البعد الرابع المشكلات	دكتوراه	2.94	1.30	1.461	110	0.035
	ماجستير	3.30	1.10			
الدرجة الكلية	دكتوراه	3.88	0.48	1.229	110	0.05
	ماجستير	4.44	0.68			

السابق أن الفروق وفقاً للمؤهل الدكتوراه والماجستير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، وكانت هذه الفروق دالة، ولصالح مؤهل الماجستير على بعدي الترقية المهنية لأعضاء هيئة التدريس،

ومشكلات التنمية لدى أعضاء هيئة التدريس والدرجة الكلية للمقياس، أما بعدي المهارات والمشاركة الفروق لم تكن دالة إحصائياً.

رابعاً: نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق الإحصائية بين أفراد العينة الكلية.

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة وفقاً للعمر؟

للإجابة على هذا السؤال تم إيجاد الفروق بين أفراد العينة الكلية وفقاً للعمر كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (14) الفروق بين أفراد العينة الكلية وفقاً للعمر

الأبعاد	العمر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
البعد الاول مهارات	أقل من 30 سنة	4.21	0.43
	من 30 وأقل من 40	4.27	0.37
البعد الثاني المشاركة	من 40 وأقل من 50	4.21	0.49
	أقل من 30 سنة	3.94	0.44
البعد الثالث الترقية وتقييم	من 30 وأقل من 40	4.08	0.56
	من 40 وأقل من 50	4.08	0.56
البعد الرابع المشكلات	أقل من 30 سنة	3.78	0.76
	من 30 وأقل من 40	4.04	0.63
الدرجة الكلية	من 40 وأقل من 50	3.95	0.66
	أقل من 30 سنة	2.14	0.78
	من 30 وأقل من 40	3.38	1.09
	من 40 وأقل من 50	3.14	1.25
	أقل من 30 سنة	3.73	0.32
	من 30 وأقل من 40	4.04	0.49
	من 40 وأقل من 50	3.96	0.52

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	F	مستوي الدلالة
بعد المهارات	بين المجموعات	0.097	0.048	2	0.266	0.76
	داخل المجموعات	19.85	0.072	109		
	المجموع	19.95		111		
بعد المشاركة	بين المجموعات	0.134	0.282	2	0.217	0.05
	داخل المجموعات	33.69	0.564	109		
	المجموع	33.82		111		
بعد الترقية	بين المجموعات	0.56	0.282	2	0.664	0.51
	داخل المجموعات	46.60	0.556	109		
	المجموع	47.17		111		
بعد المشكلات	بين المجموعات	11.13	5.566	2	4.274	0.01
	داخل المجموعات	141.96	10.207	109		
	المجموع	153.094		111		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.757	0.378	2	1.525	0.02
	داخل المجموعات	27.034	248	109		
	المجموع	27.791		111		

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة وفقاً للعمر، وهذه الفروق كانت لصالح فئة العمر من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة، على بعد المشاركة المهنية، وبعد مشكلات التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والدرجة الكلية للمقياس. خامساً: نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق الإحصائية بين أفراد العينة الكلية. - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة وفقاً للدرجة العلمية؟ للإجابة على هذا السؤال تم إيجاد الفروق بين أفراد العينة الكلية وفقاً للدرجة العلمية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (15) الفروق بين أفراد العينة الكلية وفقاً للدرجة العلمية

الأبعاد	الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
بعد المهارات	أستاذ مساعد	4.19	0.32
	محاضر	4.29	0.44
بعد المشاركة	مساعد محاضر	4.23	0.42
	أستاذ مساعد	3.98	0.39
بعد الترقية	محاضر	4.26	0.56
	مساعد محاضر	3.99	0.55
بعد المشكلات	أستاذ مساعد	3.93	0.22
	محاضر	4.11	0.66
الدرجة الكلية	مساعد محاضر	3.93	0.68
	أستاذ مساعد	3.11	1.18
	محاضر	4.52	1.29
	مساعد محاضر	3.07	1.102
	أستاذ مساعد	3.92	0.186
	محاضر	4.13	0.540
	مساعد محاضر	3.93	0.506

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	F	مستوي الدلالة
بعد المهارات	بين المجموعات	0.11	0.58	2	0.317	0.72
	داخل المجموعات	19.83	0.014	109		
بعد المشاركة	المجموع	19.95		111	2.903	0.05
	بين المجموعات	1.71	0.85	2		
بعد الترقية	داخل المجموعات	32.11	1.32	109	0.867	0.42
	المجموع	33.82		111		
بعد المشكلات	بين المجموعات	0.73	2.29	2	1.681	0.01
	داخل المجموعات	46.43	1.35	109		
الدرجة الكلية	المجموع	47.17		111	1.927	0.01
	بين المجموعات	4.58	2.29	2		
	داخل المجموعات	148.51	1.34	109		
	المجموع	153.09		111		
	بين المجموعات	0.949	0.475	2		
	داخل المجموعات	26.841	0.246	109		
	المجموع	27.791		111		

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة، وفقاً للدرجة العلمية، حيث كانت هذه الفروق دالة عند مستوى (0.05) لصالح درجة المحاضر على بعد المشاركة في التنمية لدى أعضاء هيئة التدريس ومشكلات التنمية والدرجة الكلية للمقياس.

سادساً: نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق الإحصائية بين أفراد العينة الكلية.

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة وفقاً لسنوات الخدمة؟

للإجابة على هذا السؤال تم إيجاد الفروق بين أفراد العينة الكلية وفقاً لسنوات الخدمة كما هو

موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (16) الفروق بين أفراد العينة الكلية وفقاً لسنوات الخدمة

الأبعاد	سنوات الخدمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
بعد المهارات	أقل من 5 سنوات	4.22	0.46
	من 5 الي 10 سنوات	4.33	0.421
	من 10 إلى 15 سنة	4.10	0.274
بعد المشاركة	15 سنة فأكثر	4.25	0.409
	أقل من 5 سنوات	4.02	0.557
	من 5 الي 10 سنوات	4.19	0.57
بعد الترقية	من 10 إلى 15 سنة	3.87	0.31
	15 سنة فأكثر	4.11	0.59
	أقل من 5 سنوات	3.99	0.71
بعد	من 5 الي 10 سنوات	4.10	0.65
	من 10 إلى 15 سنة	3.77	0.47
	15 سنة فأكثر	3.92	0.57
بعد	أقل من 5 سنوات	3.17	1.24

1.08	3.37	من 5 الي 10 سنوات	المشكلات
0.90	2.87	من 10 الي 15 سنة	
1.30	3.22	15 سنة فأكثر	
0.49	3.96	أقل من 5 سنوات	
0.54	4.14	من 5 الي 10 سنوات	الدرجة
0.23	3.80	من 10 الي 15 سنة	الكلية
0.52	3.98	15 سنة فأكثر	

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	F	مستوى الدلالة
بعد المهارات	بين المجموعات	0.508	0.169	3	0.941	0.42
	داخل المجموعات	19.44	0.028	108		
	المجموع	19.95		111		
بعد المشاركة	بين المجموعات	1.053	0.351	3	1.157	0.33
	داخل المجموعات	32.77	0.003	108		
	المجموع	32.82		111		
بعد الترقية	بين المجموعات	1.065	0.355	3	0.832	0.47
	داخل المجموعات	46.10	0.388	108		
	المجموع	47.17		111		
بعد المشكلات	بين المجموعات	2.21	0.739	3	0.529	0.66
	داخل المجموعات	150.87	0.168	108		
	المجموع	153.09		111		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.943	0.314	3	1.306	0.29
	داخل المجموعات	26.848	0.249	108		
	المجموع	27.791		111		

يتضح من الجدول السابق أن الفروق غير دالة إحصائياً بين أفراد العينة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

سابعاً: نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق الإحصائية بين أفراد العينة الكلية.

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة وفقاً للكلية ؟

للإجابة على هذا السؤال تم إيجاد الفروق بين أفراد العينة الكلية وفقاً للكلية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (17) الفروق بين أفراد العينة الكلية وفقا للكلية

الأبعاد	الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
بعد المهارات	أسول الدين	5.23	0.45
	الشريعة والتقنون	4.43	0.31
	الاقتصاد الإسلامي	4.17	0.40
	التاريخ الإسلامي	4.26	0.46
بعد المشورة	اللغة العربية	4.25	0.42
	أسول الدين	4.17	0.66
	الشريعة والتقنون	3.03	0.52
	الاقتصاد الإسلامي	4.02	0.42
بعد الترقية	التاريخ الإسلامي	4.04	0.47
	اللغة العربية	3.94	0.62
	أسول الدين	4.44	0.68
	الشريعة والتقنون	4.01	0.60
بعد المشغلات	الاقتصاد الإسلامي	4.35	0.50
	التاريخ الإسلامي	3.91	0.61
	اللغة العربية	3.82	0.82
	أسول الدين	3.50	1.19
درجة الكلية	الشريعة والتقنون	2.95	1.12
	الاقتصاد الإسلامي	3.44	1.23
	التاريخ الإسلامي	2.96	1.16
	اللغة العربية	2.97	1.77
بعد المشاركة	أسول الدين	4.68	0.55
	الشريعة والتقنون	4.01	0.46
	الاقتصاد الإسلامي	4.02	0.33
	التاريخ الإسلامي	3.96	0.55
بعد الترقية	اللغة العربية	3.84	0.26

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	مستوى الدلالة
بعد المهارات	بين المجموعات	1.64	0.41	4	0.05
	داخل المجموعات	18.30	0.83	107	
	المجموع	19.95		111	
بعد المشاركة	بين المجموعات	0.71	0.17	4	0.06
	داخل المجموعات	33.11	0.45	107	
	المجموع	33.82		111	
بعد الترقية	بين المجموعات	1.098	0.27	4	0.05
	داخل المجموعات	46.07	0.63	107	
	المجموع	47.17		111	
	بين	6.28	1.57	4	

					المجموعات	
0.06	1.143	107	1.04	146.81	داخل	بعد المشكلات
				153.09	المجموعات	
		4	0.184	0.73	المجموع	بين
0.05	0.727	107	0.667	27.05	المجموعات	الدرجة الكلية
					داخل	
		111		27.79	المجموعات	
					المجموع	

يتضح من الجدول السابق أن الفروق وفقاً لمتغير الكلية دالة إحصائياً (0.05) على كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس، وهذه الفروق لصالح كلية أصول الدين على بعد المهارات، وبعد المشاركة، ولصالح كلية أصول الدين وكلية الاقتصاد الإسلامي على بعد الترقية والتقييم وبعد المشكلات.

الخاتمة

تناولت هذه الدراسة مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية بمدينة البيضاء لسنة (2018 . 2019)، وقد تناولت الدراسة مقدمة عن التنمية المهنية ومشكلة الدراسة، وأهمية الدراسة وأهداف الدراسة وحدود الدراسة، ومصطلحات الدراسة، كما تطرقت الدراسة إلى تعريفات التنمية المهنية ومبررات التنمية، وأهداف التنمية المهنية وأساليب التنمية المهنية، ومجالات التنمية المهنية، كما تناولت الدراسة معوقات التنمية وتطرقت الدراسة الدراسات السابقة في مجال التنمية المهنية.

وقد تم استخدام المنهج الوصفي، وتحديد مجتمع الدراسة، والذي بلغ (255) عضو هيئة تدريس، والعينة التي طبقت عليها أداة الدراسة، وبلغ قوامها (112) عضو هيئة تدريس، وقد تم التحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة، وقد تم استخدام بعض المعالجات الإحصائية كالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والاختبار التائي، وتحليل التباين الأحادي.

وأُسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج، منها هناك فروق بين الذكور والإناث وهذه الفروق لصالح الإناث كما توجد فروق وفقاً للمؤهل العلمي، وكانت لصالح الماجستير كما توجد فروق وفقاً للكليات وكانت الفروق لصالح كلية أصول الدين والاقتصاد الإسلامي.

المراجع

1. البندري، محمد (2004). التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، دار الفكر العربي، القاهرة.

2. حداد، بشير (2004). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، عالم الكتب، القاهرة.
3. الحربي، حياة (2006). إدارات التطوير ودورها في التنمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ، مجلة دراسات في التعليم الجامعي ، عدد (13).
4. حسانين، السيد (1993). الجامعات المصرية بين الواقع والمستقبل معهد الدراسات التربوية ، مجلد (1) عدد (1).
5. حسن، سلامة (2006). التنمية لأعضاء التدريس والقيادات الأكاديمية في جامعة بنها، (دراسة تقييمية لمشروع تنمية القدرات فيها) المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس)، الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين الواقع والرؤي بمركز تطوير التعليم الجامعي، بجامعة عين شمس القاهرة، مصر.
6. راشد، على (1988). الجامعة والتدريس الجامعي، دار الشروق، جدة.
7. زاهر، ضياء الدين (1995). تقويم أداء الأستاذ الجامعي مستقبل التربية العربية، مجلد (1) عدد (3).
8. سلامة، جابر (2008). نموذج تقني مقترح لتطوير أعضاء هيئة التدريس في مجال مستحدثات تكنولوجيا المعلومات والتعليم في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية، كلية الرياض نموذجاً في ضوء الواقع ونتائج بعض الدراسات، كلية المعلمين، الرياض.
9. السيد، نادية على (2004). تقييم أداء الأستاذ في ضوء معايير الجودة دراسات في التعليم الجامعي، عدد (8).
10. الشخشير، حلا محمود (2010). مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، لكلية الدراسات العليا، فلسطين.
11. علي، سعيد (2004). تجديد العقل الجامعي، المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر (العربي الثالث)، التعليم الجامعي العربي أفق الإصلاح والتطوير، الجزء الأول.
12. عمارة، سامي (1999). معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الإسكندرية من جهة نظرهم، المؤتمر القومي السنوي السادس التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية، بمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس، القاهرة.

13. مدني، غازي (2002). تطوير التعليم العالي علي أنه روافد التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية، ورقة عمل مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودية حتى عام 2020 المنعقد في الرياض خلال الفترة الواقعة ما بين 19 . 23 أكتوبر، الرياض وزارة التخطيط.
14. المصري، رفيق (2007). تقييم الدور التنموي لوظائف جامعة الأقصى من جهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية، مجلة الأقصى، مجلد (11)، عدد (1).
15. نوفل، محمد (2002). الجامعة والمجتمع في القرن الحادي والعشرين للتربية، مجلد (22)، عدد (1).