

Al-Saleh. Mai. (2021). Obstacles Of Professional Development of faculty Members at Shaqra'a University. *Journal of Educational Science*, 7 (1), 325-364.

## **Obstacles Of Professional Development of faculty Members at Shaqra'a University**

**Mai Abdulaziz Abdullah Al-Saleh**

MA of Educational Policies

Teacher – Ministry of Education

mai\_alsaleh\_@hotmail.com

### **Abstract:**

The study aimed to identify the obstacles of professional development of faculty members at Shaqra'a University. The researcher used the descriptive survey method. The study sample consisted of all 649 members of the academic faculty of Shaqra'a University. The questionnaire tool was applied. The researcher obtained (370) questionnaires representing (57%) of the total population of the study.

The study resulted in a number of results, the most important of which are:

- Faculty members strongly agree on the existence of obstacles facing their professional development at Shaqra'a University in view of their professional roles, with an average of 3.91.
- There are no statistically significant differences in the level of (0.05) among the average responses of the study sample according to the study variables: gender and years of experience. However, there are statistically significant differences with respect to the academic level variable. This is because the higher the academic level, the higher the professional development requirements of faculty members.

**Key words:** faculty member, obstacles, professional development, Shaqra'a University.

الصّالح. ميّ. (٢٠٢١). معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء. مجلة العلوم التربوية، ٧ (١)، ٣٢٥-٣٦٤.

## معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء

الباحثة: ميّ بنت عبدالعزيز بن عبدالله الصّالح<sup>(١)</sup>

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى تحديد معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء، والكشف عن الفروق حول معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء حسب متغيرات: الجنس، سنوات الخبرة، الرتبة العلمية؛ ولتحقيق هدي الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة على مجتمع الدراسة، وهم أعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء من السعوديين، وغير السعوديين، الذكور والإناث، ويبلغ عددهم (٦٤٩) عضو هيئة تدريس، وتم الحصول على (٣٧٠) استبانة صالحة للتحليل، وبعد استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة أظهرت النتائج أن أهم المعوقات في مجال التدريس هو "انخفاض المستوى العلمي للطالب الملتحق بالجامعة"، وفي مجال البحث العلمي "قلة مكافأة عضو هيئة التدريس على جهوده البحثية، والنتائج الإيجابية التي يتوصل إليها"، وفي مجال خدمة المجتمع "عدم احتساب العمل في خدمة المجتمع جزءاً من نصاب عضو هيئة التدريس"، وجاءت معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء بدرجة كبيرة، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩١)، كما وضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة باختلاف متغيري: الجنس، وسنوات الخبرة، أما متغير الرتبة العلمية، فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة؛ إذ كلما ارتفعت الرتبة العلمية فإن متطلبات التنمية المهنية تكون عالية.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، جامعة شقراء، عضو هيئة التدريس، معوقات.

<sup>(١)</sup> ماجستير سياسات تربوية، معلمة - وزارة التعليم، mai\_alsaleh@hotmail.com

## المقدمة:

تعتبر الجامعات من المؤسسات التعليمية المهمة التي لها أثرها البارز في المجتمع؛ فهي مركز إشعاع علمي، وثقافي، واجتماعي؛ إذ تقوم بتخريج الكفاءات لقيادة المجتمع وخدمته. ويمثل الأستاذ الجامعي أحد أركان العملية التعليمية؛ لذا فإن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة ضرورة ملحة؛ للحفاظ على مستويات مقبولة من الأداء. وقد حدثت تطورات في الأدوار المنوطة بعضو هيئة التدريس من تطوير مهارات الطلاب، وقدراتهم التحصيلية، إلى توجيه أفكارهم، وإكسابهم المهارات الأكاديمية، والحياتية.

فالجامعة تسعى إلى تحقيق أهداف استراتيجية تعكس رسالتها في تخريج أفواج من الطلاب المتميزين في الحقول العلمية، وتقديمها الخدمات البحثية النظرية والتطبيقية؛ لتسهم في خدمة المجتمع؛ ولذلك فإنه لا بد من الاهتمام بالخبرات، والقدرات الجديدة لأعضاء هيئة التدريس من خلال برامج التنمية المهنية، وتحديد المعوقات التي قد تحد من تحقيق تلك البرامج لأهدافها؛ لتطويع الصعوبات، والقضاء على المعوقات (Gaspar & Mabic 2014).

وتسعى الجامعات السعودية الناشئة إلى مواكبة التطورات الداخلية والخارجية المتسارعة، مع تطور الحياة تقنياً ومعلوماتياً؛ لأجل ذلك فإنه توجد أدوار جديدة لأعضاء هيئة التدريس تستلزم زيادة برامج تأهيلهم وتدريبهم؛ سعياً لتحسين الجودة في المخرجات التعليمية. وجامعة شقراء من الجامعات الحديثة، وقد أنشئت بصدر القرار الملكي ذي الرقم (٧٣٠٥/م ب بتاريخ ٢٠١٤/٩/٣هـ)، وهي تسعى إلى الوفاء باحتياجات سوق العمل، وإثراء حركة البحث العلمي، وخدمة المجتمع. ولذا جاءت فكرة الدراسة الحالية لبحث معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء (جامعة شقراء، ٢٠١٨).

## مشكلة الدراسة:

ترتبط جودة الجامعات، وكفاءتها، وفعاليتها بشكل أساسي بجودة العاملين فيها؛ شأنها في ذلك شأن كل المنظمات التي تعتمد على الأفراد في عملها؛ لذلك فإن أعضاء هيئة التدريس ذوي الجودة العالية والدافعية في تحقيق الامتياز للمؤسسة التعليمية يشكلون عنصراً أساسياً في تكوينها. وتشهد جامعة شقراء تطوراً شاملاً في جميع المجالات، لاسيما المجال التنظيمي، وواكب هذا

التطور زيادة أعداد العاملين فيها من أعضاء هيئة التدريس حيث يتألف مجتمع جامعة شقراء من (٦٤٩) عضو هيئة تدريس؛ ولكون عضو هيئة التدريس من أهم ركائز نجاح الجامعة في تحقيق أهداف التعليم العالي، وفي امتياز الجامعة؛ لذا فإن مواكبته للتطورات المختلفة ضروري؛ ليكون قادراً على استمراره في أداء مهامه على الوجه المطلوب كما يتطلب ذلك التعرف على احتياجاته التدريبيّة التي تتماشى وأدواره المهنية واحتياجات المجتمع.

وأشارت عدد من الدراسات السابقة مثل دراسة أبو الرب ووقادة (٢٠٠٨)، ودراسة العيدروس (٢٠٠٩) إلى وجود قصور في تنمية الأدوار المختلفة لعضو هيئة التدريس الجامعي، وأن ذلك يواجه معوقات متعددة في الجامعات العربية. وأوصت دراسة الفالح (١٤٢٨) بأهمية مواجهة التحديات والقضاء على الصعوبات التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس. وأسفرت نتائج دراسة (الفايز ١٤٣٦هـ) عن أدوار أعضاء هيئة التدريس أن برامج جامعة شقراء وأنشطتها لخدمة المجتمع كانت مقتصرة على المشاركة في الاحتفال بالمناسبات الوطنية؛ مما أعطى للباحثة مؤشراً على وجود مشكلة تظهر معالمها في بعض أدوار أعضاء هيئة التدريس. وبناءً على ما سبق فإن المشكلة التي تسعى الدراسة الحالية إلى بحثها هي معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء.

#### أسئلة الدراسة

١. ما معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء من وجهة نظر عينة الدراسة؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء تعزى إلى متغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية)؟

#### أهداف الدراسة

١. التعرف على معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
٢. الكشف عن الفروق حول معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء حسب متغيرات: الجنس، سنوات الخبرة، الرتبة العلمية.

**أهمية الدراسة:** تكتسب الدراسة الحالية أهميتها مما يلي:

- حاجة الجامعات إلى أعضاء هيئة تدريس متميزين تعتمد عليهم في العمليات التعليمية، والبحثية، والقيادية، وخدمة المجتمع.
- أهمية جامعة شقراء بصفتها جامعة ناشئة، ومؤسسة تربوية موجهة لنمو المجتمع.
- سوف يُستفاد من نتائج الدراسة في التعرف على معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وبناء الخطط التطويرية لهم في شتى المجالات.

**حدود الدراسة:**

- الحدود الموضوعية: معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء.
- حدود بشرية: أعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء، من السعوديين وغير السعوديين، الذكور والإناث.
- حدود مكانية: كليات البنات والبنين في الفروع العلمية لجامعة شقراء، التي تنتشر في عشر محافظات هي: (شقراء، المزاحمية، القويعية، ساجر، مرات، حريملاء، الدوادمي، عفيف، ثادق، ضرماء).
- حدود زمانية: طبقت الباحثة أداة الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من عام ١٤٣٩هـ.

**مصطلحات الدراسة:**

- **التنمية المهنية:** "هي زيادة الخبرات والمهارات لدى عضو هيئة التدريس الجامعي حتى يتمكن من أداء مهامه، وممارسة أدواره بكفاءة، وإيجابية، ويكون مؤثراً في بيئته ومجتمعه" (غالب، وعالم، ٢٠٠٨، ١٦٨).
- وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: ممارسات وأنشطة تقوم بها الجامعة من خلال المراكز المتخصصة، التي تزود أعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة بالمعارف، والمهارات، بما يمكنهم من القيام بأدوارهم المتجددة التي تفرضها متغيرات العصر.
- **أعضاء هيئة التدريس:** هم: الأساتذة، الأساتذة المشاركون، الأساتذة المساعدون (مجلس التعليم العالي، ٢٠٠٧، ص٤٨).

○ وتعرّفه الباحثة إجرائياً بأنه: العضو المؤهل للقيام بعملية التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع ممن يحمل درجة الدكتوراه، وهو على رأس العمل في جامعة شقراء.

#### التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

توجد الكثير من التحديات التي تواجهها الجامعات في الوقت المعاصر، والتي تفرضها متطلبات الألفية الثالثة، من حيث تمركزها حول تنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا؛ وعلى ذلك، فإنه "مُطالب أكثر من غيره لإحداث مثل هذا التطوير في معارفه، وقدراته، ومهاراته المختلفة التي تمكنه من أداء دوره بفعالية واقتدار (غالب وعالم، ٢٠٠٨، ص ٥).

#### أهمية التنمية المهنية

تزداد أهمية التنمية المهنية في هذا العصر؛ بسبب التحولات والتغيرات المعرفية، والتقنية التي تتطلب مهارات متجددة، ومواكبة لها في مجالاتها المختلفة. وذكر كل من (النقراي، ١٤١٩) و(فالوقي، ١٩٩٦) كما ورد في (طوطح، ٢٠١٦، ص ١٣) أن تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات له أهمية كبيرة؛ نتيجة لعدد من الجوانب أهمها:

- اتجاه التعليم العالي إلى العالمية؛ مما يستدعي التطورات المتعددة لعضو هيئة التدريس، وللجامعة.
- أن تطوير عضو هيئة التدريس أمر ضروري؛ لرفع أدائه من خلال تبني سياسات واضحة لتطويره، وإيجاد بيئة جامعية مستتيرة.
- أن تطوير عضو هيئة التدريس أثناء الخدمة يعطيه الفرصة لتجديد وتطوير مهاراته الوظيفية، والتدريسية، والبحثية.

ويضيف (جبر، ١٩٩٠) بأن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من الحاجات العلمية المهمة في الكليات والجامعات؛ نظراً لأن الأساتذة في الجامعات الناشئة ليست لديهم فرص كبيرة في التنمية المهنية، وفي الاحتكاك والحركة والاتصال مع الآخرين؛ ولذا فإن برامج التنمية لهؤلاء الأساتذة يجب أن تلقى عناية كبرى.

#### المعايير العالمية للتنمية المهنية:

تهتم الجامعات في كل دول العالم بتحديد معايير لأستاذ الجامعة، ومدى كفاءته المهنية. وذكر (بصفر وآخرون، ٢٠١١) عدداً من المعايير العالمية للتنمية المهنية منها:

تشجيع القائمين على العملية التعليمية؛ لتطوير مهارات متنوعة داخل القاعة الدراسية، مثل: إدراج أساليب تعلم جديدة في المناهج والقاعات الدراسية، بالإضافة إلى إجراء تقييم دوري؛ بهدف تحديد الآثار المحتملة على الممارسات التدريسية، أو على نتائج المتعلم، أو كلا الأمرين معاً. ومن المعايير المهنية الصادرة من (هيئة تقويم التعليم، ٢٠١٦): تجسيد نموذج القيم الإسلامية، والثقافة السعودية في التعليم، وإيجاد بيئات تفاعلية، وتخطيط وحدات للتعلم وتطبيقها، والتفاعل المهني مع التربويين والمجتمع، وكذلك معرفة محتوى التخصص، والمنهج، وطرق التدريس الملائمة، ومعرفة الطلاب، وكيفية تعلمهم وتقييمهم.

ويشير كل من (الخوالدة وآخرين، ٢٠٠٦) إلى عدد من المعايير يمكن تلخيصها في:

- الإعداد المهني، والعلمي لأعضاء هيئة التدريس، وفق الأدوار المنوطة بهم.
- توافر خطة منظمة لمسؤوليات أعضاء هيئة التدريس التعليمية، والبحثية، والمجتمعية.
- وجود آليات واضحة لتقييم أعضاء هيئة التدريس، وترقيتهم، ومساءلتهم، ومكافأتهم.

#### أساليب التنمية المهنية:

تقوم الجامعة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؛ من خلال مراكز متخصصة داخل إطار الجامعة، حيث تقوم هذه المراكز بتنفيذ برامج تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس، ويوجد أكثر من أسلوب لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، من أهمها ما ذكره (الشخيبي وآخرون، ٢٠١٠) فيما يلي:

#### ١. التنمية من خلال زيادة المعرفة:

يقوم هذا الأسلوب على مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات، والإيفاد في بعثات تعليمية، وحضورهم البرامج التدريبية، والتبادل العلمي، والزيارات مع بعض الجامعات المتقدمة.

#### ٢. أسلوب التنمية الذاتية:

وذلك من خلال عقد البرامج التدريبية الخاصة باكتساب مزيد من مهارات التعلم الذاتي، وتزويد المكتبات الجامعية بأحدث الكتب، والمجلات، التي تسهم في تنمية عضو هيئة التدريس من خلال اطلاعه وأبحاثه، واستضافة خبراء متخصصين في التدريب على المجالات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس وفق أحدث الأساليب التقنية الحديثة؛ للمساهمة في التنمية الذاتية لعضو هيئة التدريس.

### ٣. أسلوب إكساب المهارات:

يقوم هذا الأسلوب على إقامة ورش عمل للتدريب على المهارات التدريسية، واستخدام الحاسوب، والأفلام التعليمية، وإقامة دورات تدريبية؛ للمساهمة في إكساب عضو هيئة التدريس المهارات اللازمة لتقويم الطلاب، وإكسابه المهارات اللازمة لإدارة الموقف التعليمي داخل قاعات الدراسة.

### ٤. أسلوب التنمية الجماعية:

وذلك من خلال حضور حلقات المناقشة العلمية، وورش العمل، والتركيز على العمل في مجموعات صغيرة متفاعلة في ورش العمل بالزملاء في مؤسسات التعليم العالي، ومد جسور التعاون مع المؤسسات المجتمعية من جهة، وبين مؤسسات التعليم العالي من جهة أخرى.

### معوقات التنمية المهنية:

في ظل الظروف التي تمر بها مؤسسات التعليم الجامعي والعالي من توسع كمي، فإن أعضاء هيئة التدريس يتعرضون لصعوبات، ومعوقات تعيق أدوارهم العلمية، والبحثية في خدمة المجتمع. ولكون الأستاذ الجامعي أحد الركائز الأساسية في العملية التعليمية والتنموية؛ فيمكن تلخيص هذه الصعوبات والمعوقات التي أوردها (بصفر وآخرون، ٢٠١١؛ والبندي، ٢٠٠٤) فيما يلي:

- ضعف دعم ومساندة الإدارة العليا في الجامعة لأنشطة التنمية المهنية، وعدم وجود لوائح مُلزمة لعضو هيئة التدريس بحضور برامج التنمية المهنية.
- زيادة نصاب أعضاء هيئة التدريس بعدد كبير من الساعات الأسبوعية.
- شح مصادر المعلومات التي تساعد على قيامه بواجباته التعليمية، والبحثية.
- ضعف الحوافز المادية، والمعنوية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس في التأليف، والترجمة، والنشر.
- عزوف بعض أعضاء هيئة التدريس عن حضور الأنشطة، والمؤتمرات.
- الافتقار إلى دراسات تحديد الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس.
- افتقار أنشطة التنمية المهنية على الجانب النظري، وعدم الاهتمام بالجانب التطبيقي.
- وقد قسمها (الصيرفي، ٢٠٠٧) إلى معوقات تتصل بأدوارهم المهنية:

### أولاً: معوقات تتصل بوظيفة التدريس:

- زيادة الأعباء التدريسية التي يتطلب من عضو هيئة التدريس القيام بها.
- عدم متابعة عضو هيئة التدريس لما يستجد في طرائق التدريس ونظرياته.
- عدم احتساب كفاءة عضو هيئة التدريس في مجال التدريس ضمن متطلبات الترقية.

### ثانياً: معوقات تتعلق بوظيفة البحث العلمي:

- قلة حضور عضو هيئة التدريس للندوات، والمؤتمرات العلمية.
- قلة عقد دورات تدريبية لعضو هيئة التدريس لتمكينه من إتقان بعض اللغات الأجنبية.
- قلة توفير فرص حقيقية لعضو هيئة التدريس للتدريب على استخدام التقنيات الحديثة.
- قلة عقد حلقات البحث العلمي (السمينار).
- عدم وجود خريطة بحثية توجه عضو هيئة التدريس عن موضوعات علمية محددة.
- قلة مكافأة عضو هيئة التدريس على جهوده البحثية، والنتائج الإيجابية التي يتوصل إليها.

### ثالثاً: معوقات تتعلق بوظيفة خدمة المجتمع:

- قلة عقد ندوات، ومؤتمرات علمية متبادلة بين الجامعة، ومواقع العمل والإنتاج.
  - ضعف تمويل البحوث العلمية من المؤسسات والأجهزة التي تستفيد من نتائجها.
  - عدم التنسيق بين الأجهزة البحثية، والمؤسسة الإنتاجية، والخدمية..
- وأضافت (كعكي وزرعة، ٢٠١٢) عدداً من معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؛ منها غياب الرؤية والتخطيط للتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس، وتعارض الأوقات المخصصة للتدريب مع مواعيد المحاضرات، وعدم التنسيق بين الجهات المسؤولة عن تطوير أعضاء هيئة التدريس، ومحدودية أساليب التدريب المستخدمة في برامج التنمية المهنية.
- ويتضح من العرض السابق أن التنمية المهنية تواجه العديد من المعوقات، مما يستدعي العمل للتغلب عليها، وخاصة تلك التي تتعلق بالجوانب الإدارية، والتنظيمية، والتقنية، والبشرية.

### مهام وأدوار عضو هيئة التدريس في الجامعة:

- يرى كل من (العجمي، ٢٠٠٧؛ محمود، ٢٠٠٩) أن دور عضو هيئة التدريس في مجال التدريس يجب أن يتضمن الأدوار الفرعية التالية:

- تأليف المادة العلمية للمساق الذي يقوم بتدريسه، وتقييم المقررات الدراسية، وتطويرها، وتقديم تقارير عنها.
  - استخدام الوسائل التعليمية، والتقنية، وتنويعها، مع الاهتمام بالجودة في كافة عناصر الموقف التعليمي.
  - إعداد قائمة بأهم الكتب والمراجع في مجال تخصصه، وتقريرها على الطلاب، وحثهم على قراءتها، وإكسابهم مهارات التعلم الذاتي، وتطوير قدراتهم الابتكارية، والإبداعية.
  - إعداد الاختبارات بجميع أنواعها، وتطبيقها من حيث ارتباطها بالأهداف التعليمية المتجددة.
- ويشير (الكبيسي وآخرون، ٢٠١٢) بأنه يتوجب على عضو هيئة التدريس الحصول على كل جديد في مجال تخصصه، وأساليب التقنية، وملماً بالنظريات الحديثة، وأن يعرض الدروس بطريقة منطقية. يُعد البحث العلمي رسالة إنسانية، ومسؤولية اجتماعية؛ إذ لا بد من تشجيع أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث (حالة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، ٢٠١٠).
- وخدمة المجتمع كما يعرفها شانون، وشونفيلد في (عبدالحى، ٢٠١٢، ص٢٠٣) بأنها: "نشاط ونظام تعليمي موجه إلى غير طلاب الجامعة، ويمكن عن طريقه نشر المعرفة خارج جدران الجامعة، وذلك بغرض إحداث تغييرات سلوكية، وتنمية في البيئة المحيطة بالجامعة".

### تجارب أجنبية وعربية ومحلية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

اهتمت الجامعات في مختلف دول العالم بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس. ولأهمية هذا الموضوع سيتم عرض تجربة المملكة المتحدة، ومن التجارب العربية تجربة الجامعات الأردنية، ومن التجارب المحلية تجربة جامعة الملك عبدالعزيز.

#### تجربة المملكة المتحدة:

تعتبر الجامعات البريطانية من أسبق الجامعات في تطبيق عدد من برامج التدريب لأعضاء هيئة التدريس؛ إذ أسست معظم الجامعات البريطانية مراكز متخصصة لتطوير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، تمركزت جهودها حول تطوير المهارات الفنية، والمهنية، والأساليب الحديثة في البحوث، وتطوير المنهج، والتقييم (الشخبي، ٢٠١٢). وقد أسست وزارة التعليم العالي ببريطانيا منظمة مسؤولة عن تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس عام ١٩٩٧ تسمى Higher Education Staff (HESDA)

Development Agency مقرها الرئيس في جامعة شيفيلد (Sheffield)، ولها فروع في الجامعات البريطانية. ومن أهدافها الرئيسية تقديم الدعم المادي والمعنوي لإقامة البرامج التدريبية والتطويرية لأعضاء هيئة التدريس الجدد. (السميح، ٢٠٠٥).

توجد في بريطانيا بعض الجامعات كان لها جهود كبيرة في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس؛ لتركيزها على عدد من البرامج ذات الأهمية البالغة. ومن أهمها:

- جامعة أكسفورد (Oxford University): وتقدم برامج تشمل مهارات التدريس، ومهارات استخدام الوسائل التقنية، ومهارات التقويم، ومهارات الاتصال، وبرامج المعلومات، وبرامج إدارية، وبرامج الإشراف، وبرامج تقليد المناصب والمهارات العلمية، وبرنامج الفعالية الشخصية (حداد، ٢٠٠٤). وتتنوع أساليب التنمية المهنية في جامعة أكسفورد ما بين برامج تدريبية، وندوات، وورش عمل، والتعليم عن بعد، بالإضافة إلى برنامج (زمالة التدريس). وتتقسم برامج التنمية المهنية إلى نوعين: برامج طويلة قد تستغرق أكثر من عام، وأخرى قصيرة المدى. وتجمع برامج التنمية المهنية في جامعة أكسفورد بين الجانبين النظري، والتطبيقي.
- جامعة ساوث هامبتون (Southampton University): ومن برامجها تصميم المقررات الدراسية، والتقويم، والتدريس، ومهارات تقويم الذات، ومهارات تقنية المعلومات، والتدريب على إعداد المحاضرات والتخطيط لها، وتنمية قدرات ومهارات البحث العلمي، وكتابة التقارير العلمية والوثائق، وبرامج الصحة العامة والأمان، وابتكار وكتابة الرسوم والخرائط التوضيحية على الشاشة، ومهارات المؤتمرات عن بعد. (Southampton University, 2018)
- جامعة برمنغهام (Birmingham University): تضم جامعة برمنغهام مركزاً للتعليم والتنمية العلمية "Centre for Learning and Academic Development (CLAD)"، ويضم عدداً من الفرق المتخصصة من ذوي الخبرة، ويتم التعليم عن طريق التدريب والمشورة لتعزيز التعليم والممارسة العلمية. وتهدف الدورات إلى التنمية الشخصية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس، وإكسابهم الخبرات والمهارات اللازمة لعمليات التنمية المستمرة، وتخطيط الاحتياجات التنموية المستقبلية. كما يتاح لأعضاء هيئة التدريس إجازة التفرغ العلمي للقيام بالأبحاث العلمية. (Birmingham University, 2018)

ويتضح تضافر جهود الجامعات البريطانية وتعاونها على كافة المستويات، كما أن لديها سياسة واضحة في مجال التنمية المهنية، ويمكن الاستفادة من هذه التجربة من خلال سياساتها التعاونية بين مؤسسات التعليم العالي وذوي الخبرة، وكذلك من خلال التخطيط، والتنفيذ، والمراقبة، والتقييم لبرامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس.

#### تجارب الجامعات الأردنية:

اهتمت بعض الجامعات الأردنية بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من خلال عقد عدة دورات متخصصة منذ عام ١٩٧٥ في الجامعة الأردنية، وفي عام ١٩٨٣ أنشأت الجامعة المركز التعليمي لتنمية القوى البشرية في المجال الصحي؛ لإكسابهم المهارات من خلال ورش العمل، والدورات التدريبية، والمشاركة في المؤتمرات. وفي عام ١٩٨٨ أصبح المركز مسؤولاً عن تطوير وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس والإداريين، إضافة إلى مهامه الأساسية، فتم تغيير اسم المركز إلى مركز تنمية القوى البشرية؛ ليكون أكثر شمولية (الخويطر، ٢٠١٥). ويقوم المركز بتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال طرق التدريس، وأساليب التقويم، وتصميم وتطوير المناهج، واستخدام التقنيات الحديثة في التعليم.

ويتضح من تجارب الجامعات الأردنية اهتمامها بالتنمية المهنية من خلال إنشاء مراكز تحت مسميات متعددة، مثل مركز تنمية القوى البشرية في الجامعة الأردنية، ومركز الجودة والتطوير الأكاديمي في جامعة اليرموك. وتتنوع أساليب التنمية المهنية بين محاضرات، ومؤتمرات، وبرامج تدريبية، والاستشارات، والتبادل العلمي، والبعثات التدريبية.

#### جامعة الملك عبدالعزيز:

تم إنشاء مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة الملك عبدالعزيز عام ١٤٠٧هـ / ١٩٨٦م؛ لتقديم المعارف، والمهارات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب. ويهتم المركز بالارتقاء بعملية التدريس والتعلم في الجامعة، من خلال تقديم دورات، وبرامج تطويرية لتنمية قدرات، ومهارات أعضاء هيئة التدريس، والمحاضرين، والمعيدين، وتطوير معارفهم، وكذلك تدريبهم على استخدام تقنيات المعلومات الحديثة في التدريس، والبحث العلمي. كما يقدم المركز برامج مناسبة للقيادات العلمية؛ للارتقاء بمستوى أدائهم للمهام الإدارية والتعليمية (جامعة الملك عبدالعزيز، مركز التطوير الجامعي، ٢٠١٨).

كما يعمل المركز على التطوير، والاستفادة من خبرات وتجارب مراكز في الجامعات البريطانية، والأمريكية، والجامعات العربية. ويقدم مركز التطوير الجامعي بجامعة الملك عبدالعزيز برنامج (دبلوم التطوير المهني للمعلم الجامعي) وهو برنامج تطويري يدعم أعضاء هيئة التدريس الجدد؛ ويوزدهم بالمهارات، والمعارف، والمبادئ الأساسية في التعليم الجامعي، ويتضمن هذا البرنامج جوانب نظرية، وأخرى تطبيقية (جامعة الملك عبدالعزيز، مركز التطوير الجامعي، ٢٠١٨).

#### الدراسات السابقة:

١. دراسة "صديقي وآخريين Siddiqui & Others" (٢٠١١) بعنوان: "القضايا المتصورة والتحديات التي تواجه التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في المعاهد العلمية العليا في البنجاب، باكستان. هدفت إلى استكشاف القضايا، والتحديات التي تواجه التنمية المهنية، وتقديم اقتراحات لتحسين هذه المشكلات. حيث تقدم هذه الدراسة اقتراحات وتوصيات للجامعات التي لم تبدأ بعد ممارسات التطوير المهني، أو قد تكون بدأت لكن تواجه بعض المشكلات. واستخدم الباحثون الدراسات السابقة كأساس لهذه الدراسة. واستخدمت أداتين هما الاستبانة، والمقابلة، حيث تم تطبيقها على عينة مكونة من (١٠٨) أعضاء هيئة تدريس من أربع جامعات شهيرة في البنجاب. وأسفرت نتائج هذه الدراسة عن أن منح المكافآت والحوافز، وكذلك مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس لبرامج التطوير حصل على أدنى درجة. وأوصت الدراسة بعمل تقييم مناسب للاحتياجات التدريبية قبل تنفيذها، ووضع برامج تدريبية ذات نوعية جيدة، وتحديدها بشكل صحيح، وزيادة الأموال المخصصة للتدريب، وخلق بيئة عمل إيجابية، وتوفير الحوافز المالية وغيرها للمتدربين.

٢. دراسة عمير الغامدي (٢٠١٢)، بعنوان: "التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE)- تصور مقترح". هدفت الدراسة إلى تحديد المعوقات المحتملة التي قد تواجه برامج التنمية المهنية، واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي بأسلوب "دلّفاي"، حيث تم اختيار عينة قوامها عشرون فرداً في كليات التربية بالجامعات السعودية، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم معوقات تنفيذ برامج التنمية المهنية المقترحة لعضو هيئة التدريس، تتمثل في ندرة المجالات، والدوريات ذات العلاقة

بالتخصص، وعدم وجود مراكز متخصصة للتنمية المهنية على مستوى الكلية والجامعة، والافتقار إلى خطة علمية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وضعف قدرات عضو هيئة التدريس في استخدام التقنيات الحديثة، وقلة المؤتمرات والندوات، وزيادة العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس، وانتهت الدراسة بتقديم تصور مقترح لتنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE).

٣. دراسة فاطمة الدعدي (٢٠١٣)، بعنوان: "معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وسبل التغلب عليها في ضوء منهجية الجودة الشاملة بالجامعات الحكومية في منطقة مكة المكرمة". سعت هذه الدراسة إلى حصر المعوقات التنظيمية، والمالية، والشخصية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة أداة لها، وشمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس من الجنسين بالجامعات الحكومية بمنطقة مكة المكرمة البالغ عددهم (١١٠٨) أعضاء، وتوصلت الدراسة إلى وجود معوقات تنظيمية أهمها قلة الحوافز الدافعة للتطوير المهني لعضو هيئة التدريس، وافتقار الجامعة لوظيفة مساعد باحث، وغلبة الطابع البيروقراطي على المناخ التنظيمي في الجامعة، ووجود معوقات شخصية من أهمها عدم تفرغ عضو هيئة التدريس أثناء فترة التنمية المهنية، وكثرة الأعباء الملقاة على عاتقه، مالية؛ وقلة الفرص المتاحة لعقد شراكات مع مراكز البحث العلمية والمحلية.

٤. دراسة "مiller (٢٠١٥)"، بعنوان: "العوامل المحفزة والعوائق التي تواجه برنامج تطوير مهني إلكتروني على الإنترنت لأعضاء هيئة التدريس".

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل المحفزة، والمعوقات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في كلية المجتمع شرق ولاية كنتاكي بالولايات المتحدة الأمريكية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وشمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس من الجنسين في كلية المجتمع ولاية كنتاكي بالولايات المتحدة الأمريكية، وبلغت عينة الدراسة (٥٢) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها نجاح التطوير المهني عبر الإنترنت في تطوير وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس، وأن أهم الحوافز التي تدفع أعضاء هيئة التدريس للتطوير المهني عبر الإنترنت هي المرونة التي يتمتع بها ذلك النوع من التطوير، وسهولة الوصول إليه، وكذلك الحوافز المادية المرتبطة بالتحاقهم بهذا النوع من

التطوير، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم معوقات برامج التطوير المهني الإلكتروني على الإنترنت تتمثل في فقدان التفاعل في هذه البرامج، وارتفاع العبء التدريسي لهم، وكذلك في عدم إتقان بعض أعضاء هيئة التدريس التعامل مع الإنترنت بشكل جيد، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق في استجابات العينة تبعاً لمتغيري النوع الإنساني، والمرتبة العلمية.

٥. دراسة "بيسي Pesce" (٢٠١٥)، بعنوان: "التطوير المهني للتدريس في التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس". تناولت هذه الدراسة تصورات أعضاء هيئة التدريس نحو معوقات التطوير المهني، والوصول إلى أهم برامج وأساليب التطوير المهني التي يفضلونها، واتبعت المنهج الاستقصائي المسحي، واستخدمت أداتي المقابلة، والاستبانة على عينة (٤٣٢) عضو هيئة تدريس من جامعتين في شمال وشرق الولايات المتحدة، وتوصلت الدراسة إلى أن عدم توفر الحوافز المادية، وغياب البيئة المشجعة تُعد أهم معوقات التطوير المهني، وبينت أن أهم سبب تفعيل التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس يتمثل في ربطه بالحوافز المادية، والترقية العلمية، وأن أهم وسائل التطوير المهني لعضو هيئة التدريس الجديد تتمثل في ورش العمل، والندوات، وبينت كذلك أن أهم برامج التطوير المهني التي يرغب بها أعضاء هيئة التدريس هي تقنيات التعليم.

٦. دراسة ليانا طوطح (٢٠١٦)، بعنوان: "التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم: واقعه ومعوقاته وآلية الارتقاء به". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى التطوير المهني، والوقوف على معوقاته وآلية الارتقاء به من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة. واستخدمت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس (المشرفين الأكاديميين) المتفرغين والناطقين باللغة العربية للعام الدراسي ٢٠١٤ - ٢٠١٥، والبالغ عددهم (٣٣٠) عضواً، في حين أن عينة الدراسة اقتصرت على (١٩٧) فرداً. واستخدمت الباحثة الاستبانة لتحقيق أهداف دراستها. وأسفرت عن نتائج من أهمها أن درجة التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر العينة كان عالياً، في حين أن معوقات التطوير المهني متوسطاً، أما بخصوص آلية الارتقاء بالتطوير المهني يرى أعضاء هيئة التدريس أن إجازة التفرغ العلمي، وتخفيف الأعباء التدريسية من الأساليب المساعدة على ذلك، وهذا ما أوصت عليه الباحثة ليتسنى للباحثين القيام بأبحاثهم، وتشجيع البحث العلمي ودعمه.

## منهجية الدراسة وإجراءاتها:

## منهج الدراسة:

تستخدم الباحثة المنهج الوصفي المسحي؛ لملاءمته لطبيعة الدراسة، وأهدافها. وقد عرّفه (العساف ٢٠١٦، ٢١١) بأنه: "ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطة استجواب جميع أفراد مجتمع البحث، أو عينة كبيرة منهم؛ بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها، ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة، أو استنتاج الأسباب".

## مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين، الذكور والإناث في جامعة شقراء خلال العام الجامعي ١٤٣٨ - ١٤٣٩ هـ والبالغ عددهم (٦٤٩). (جامعة شقراء، ٢٠١٧). وقامت الباحثة بتطبيق الأداة على كل أفراد مجتمع الدراسة، وبعد التوزيع، ثم جمعها كان العائد (٤٦٣) استبانة، تمثل (٧٢٪)، وبعد فرز الاستبانات حصلت الباحثة على (٣٧٠) استبانة مكتملة البيانات، تمثل (٥٧٪) من مجتمع الدراسة.

## خصائص أفراد الدراسة:

تم التعرف على خصائص أفراد الدراسة من خلال البرنامج الإحصائي (spss)، وكانت كما توضحها الجداول الآتية:

## جدول (١)

توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير الرتبة العلمية

النسبة المئوية	التكرار	الرتبة العلمية
١٢,٧٪	٤٧	أستاذ
٢٠,٣٪	٧٥	أستاذ مشارك
٦٧٪	٢٤٨	أستاذ مساعد
١٠٠٪	٣٧٠	المجموع

### جدول (٢)

توزيع أفراد الدراسة وفقاً للجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
٪٦٩,٢	٢٥٦	ذكر
٪٣٠,٨	١١٤	أنثى
٪١٠٠	٣٧٠	المجموع

### جدول (٣)

توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	عدد سنوات الخبرة
٪١٧,٠	٦٣	أقل من خمس سنوات
٪٣٩,٥	١٤٦	من خمس إلى أقل من عشر سنوات
٪٤٣,٥	١٦١	١٠ سنوات فأكثر
٪١٠٠	٣٧٠	المجموع

يتضح من الجداول السابقة أن من رتبهم العلمية (أستاذ مساعد) هم الأعلى من أفراد الدراسة حيث بلغت نسبتهم (٦٧,٠٪)، وعددهم (٢٤٨) فرداً، كما يتضح أن جنس الذكور هم الأعلى من أفراد العينة حيث بلغت نسبتهم (٦٩,٢٪) من أفراد الدراسة الإجمالية، وعددهم (٢٥٦) فرداً، والذين خبرتهم (١٠ سنوات فأكثر) هم الأكثر حيث بلغت نسبتهم (٤٣,٥٪) من مفردات العينة الإجمالية، وعددهم (١٦١) فرداً.

#### أداة الدراسة:

بناءً على طبيعة البيانات، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، وجدت الباحثة أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف الدراسة هي (الاستبانة)، وقد تم بناؤها بعد الاطلاع على الأدبيات التربوية، والدراسات السابقة، وتكونت الأداة من جزأين: الأول: يتضمن البيانات الأولية ممثلة في (الجنس- الخبرة - الرتبة العلمية)، والثاني عن: متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء، ويتكون من (٢٩) عبارة، في ثلاثة مجالات، الأول: التدريس، (٩) عبارات، الثاني: البحث العلمي،

(١١) عبارة، الثالث: خدمة المجتمع، (٩) عبارات. وطلب من أفراد الدراسة اختيار استجابة واحدة من بين أربع استجابات متدرجة وفقاً لمقياس ليكرت الرباعي (أوافق بدرجة كبيرة، أوافق بدرجة متوسطة، أوافق بدرجة ضعيفة، لا أوافق)، وتمثل على التوالي (٤، ٣، ٢، ١).

صدق أداة الدراسة: تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

#### أ) الصدق الظاهري:

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على (١٠) من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال موضوع الدراسة؛ وبناءً على ما أبداه المحكمون من آراء ومقترحات، أُجريت التعديلات اللازمة.

#### ب) صدق الاتساق الداخلي:

للتأكد من صدق الاتساق الداخلي لعبارات أداة الدراسة تم حساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بمجالات الدراسة الثلاثة: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، كما يوضح ذلك الجدول التالي:

#### جدول رقم (٤)

معامل ارتباط بيرسون لدرجة معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء والدرجة الكلية للمحور

الرقم	المجال	العبارات	معامل بيرسون للارتباط	درجة الارتباط
١	التدريس	قلة المجالات والدوريات والمراجع الحديثة الخاصة بالمقررات الدراسية	٤٤٧,٠**	متوسط
٢		زيادة الأعباء التدريسية التي يتطلب من عضو هيئة التدريس القيام بها	٥٢١,٠**	قوي
٣		إشغال عضو هيئة التدريس بالأعمال الإدارية.	٥٤٧,٠**	قوي
٤		عدم احتساب تميز عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس ضمن متطلبات الترقية	١١٢,٠**	قوي جداً
٥		كثافة أعداد الطلبة في القاعات وعدم مناسبتها لأعداد أعضاء هيئة التدريس	٤٢٣,٠**	متوسط
٦		قلة الكوادر الفنية المدرية لصيانة الأجهزة والآلات المتعلقة بتقنيات التعليم	٦٤٢,٠**	قوي جداً
٧		قلة المعامل المجهزة اللازمة للقيام بمهام التدريس	٥٦٣,٠**	قوي جداً

الرقم	المجال	العبارات	معامل بيرسون للارتباط	درجة الارتباط	
٨		انخفاض المستوى العلمي للطلاب المتحق بالجامعة	**٥٣٤,٠	قوي	
٩	البحث العلمي	قلة مكافأة عضو هيئة التدريس على جهوده البحثية والنتائج الإيجابية التي يتوصل إليها.	**٦٦٣,٠	قوي جداً	
١٠		انخفاض مستوى حضور عضو هيئة التدريس للندوات والمؤتمرات العلمية خارج الجامعة.	**٦٣٦,٠	قوي جداً	
١١		ارتفاع رسوم نشر الأبحاث العلمية في بعض المجلات والمؤتمرات العلمية.	**٤٧٣,٠	متوسط	
١٢		قلة الفرص المتاحة لعضو هيئة التدريس للتدريب على استخدام التقنيات الحديثة في البحث العلمي.	**٧٦٢,٠	قوي جداً	
١٣		تدني عدد حلقات البحث العلمي (السيمنار) في الأقسام العلمية.	**٧١٢,٠	قوي جداً	
١٤		انخفاض عدد الدورات التدريبية لعضو هيئة التدريس لتمكينه من إتقان بعض اللغات الأجنبية.	**٧٧١,٠	قوي جداً	
١٥		غياب وجود خريطة بحثية توجه عضو هيئة التدريس للبحث عن نقاط بحثية علمية.	**٧٣٨,٠	قوي جداً	
١٦		قلة توفر مصادر وأوعية للمعلومات من قبل الجامعة.	**٦٥٣,٠	قوي جداً	
١٧		انخفاض الدعم المقدم للبحوث العلمية.	**١٩٤,٠	قوي جداً	
١٨		انخفاض مساهمة مؤسسات المجتمع في تمويل البحوث العلمية.	**١٧٢,٠	قوي جداً	
١٩		خدمة المجتمع	انشغال عضو هيئة التدريس بالأعباء التدريسية على حساب دوره في خدمة المجتمع.	**١٧٦,٠	قوي جداً
٢٠			القصور في برامج التعليم المستمر التي توفرها الجامعة للمجتمع.	**٧١٢,٠	قوي جداً
٢١			ضعف الاهتمام بتوظيف نتائج الأبحاث العلمية لتنمية المجتمع.	**٧٥٨,٠	قوي جداً
٢٢			قلة حفز أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في مناشط خدمة المجتمع.	**٧٨١,٠	قوي جداً
٢٣			قلة وجود برامج تنظم زيارات لمؤسسات الإنتاج في المجتمع.	**٧٤٩,٠	قوي جداً
٢٤			ضعف التنسيق بين مراكز البحوث في الجامعة والمؤسسات الإنتاجية والخدمية.	**٧١٣,٠	قوي جداً
٢٥			غياب الندوات والمؤتمرات العلمية المتبادلة بين الجامعة ومواقع العمل والإنتاج.	**٧٣٨,٠	قوي جداً
٢٦			عدم اهتمام المؤسسات في المجتمع بطلب الاستشارات العلمية من الجامعة.	**٧٢٤,٠	قوي جداً
٢٧	عدم احتساب العمل في خدمة المجتمع جزءاً من نصاب عضو هيئة التدريس.		**٦٦٣,٠	قوي جداً	

الرقم	المجال	العبارات	معامل بيرسون للارتباط	درجة الارتباط
٢٨		قلة قيام الجامعة بتوجيه بعض برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس نحو مؤسسات المجتمع.	٠.٧٨٢*	قوي جداً
٢٩		عدم إشراك المسؤولين بمؤسسات المجتمع في المجالس العلمية والإدارية للكليات.	٠.٦٦٦**	قوي جداً

يتضح من الجدول السابق أن جميع أبعاد محاور الدراسة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١): مما يدل على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما أعطى مؤشرات على تدل على صدق الاتساق الداخلي، وتسمح بتطبيق الأداة.

#### ثبات الأداة:

بعد الثبات من متطلبات أداة الدراسة، ويعطى اتساقاً في النتائج عندما تطبق الأداة عدة مرات. ولحساب قيم معامل ثبات الأداة قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة على العينة، ثم حساب قيم معامل الثبات بطريقة التناسق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha). وكانت النتيجة كما هي موضحة بالجدول التالي.

#### جدول (٥)

##### معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

م	المحور	عدد العبارات	الثبات	الصدق
درجة معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في ضوء أدوارهم المهنية				
١	التدريس	٨	0.799	0.893
٢	البحث العلمي	١٠	0.900	0.949
٣	خدمة المجتمع	١١	0.932	0.965
	المجموع	٢٩	0.877	0.936

يتضح من الجدول السابق أن درجة معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء بلغت (٠.٨٧٧)، وهذا يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بقيم ثبات عالية؛ مما يسمح بتطبيقها.

### أساليب المعالجة الإحصائية:

- تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Science) التي يرمز لها بالرمز (SPSS)، وذلك بعد ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، وقد تم استخدام الأساليب الآتية:
- التكرارات، والنسب المئوية؛ لوصف خصائص أفراد الدراسة، وتحديد استجاباتهم تجاه عبارات المجالات التي تتضمنها أداة الدراسة.
  - المتوسط الحسابي "Mean"؛ لمعرفة مدى ارتفاع، أو انخفاض الاستجابات (متوسطات العبارات) مع العلم بأنه يفيد في ترتيب عبارات الدراسة حسب أعلى متوسط حسابي موزون.
  - الانحراف المعياري "Standard deviation"؛ للتعرف على مدى انحراف، أو تشتت استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيراتها، ولكل مجال عن متوسطها الحسابي، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات، وانخفض تشتتها بين المقياس.
  - معامل الارتباط بيرسون "Pearson Correlation"؛ لمعرفة درجة الارتباط بين أسئلة الدراسة.
  - معامل الثبات ألفا كرونباخ "Cronbach's Alpha"؛ لاختبار مدى ثبات أداة الدراسة.
  - اختبار ت "T-Test"؛ لتحديد الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مجالاتها.
  - اختبار تحليل التباين الأحادي "One Way Anova"؛ للتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة نحو مجالاتها تبعاً لمتغيراتهم المستقلة (الرتبة العلمية- الجنس - عدد سنوات الخبرة).

### نتائج الدراسة:

تعرض الباحثة فيما يلي تحليل النتائج، وما أسفرت عنه حول معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الرباعي (الحدود الدنيا والعليا) تم حساب المدى  $(4-1=3)$  ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي  $(3 \div 4 = 0.75)$ ، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس، أو بداية المقياس، وهي الواحد صحيح؛ لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

## جدول رقم (٦)

الحدود الدنيا والعليا للمقياس الرباعي لمعوقات التنمية المهنية

المتوسط الحسابي (طول الخلية)	درجة المقياس
أقل من ١,٧٥	لا أوافق
من ١,٧٥ إلى أقل من ٢,٥٠	أوافق بدرجة ضعيفة
من ٢,٥٠ إلى أقل من ٣,٢٥	أوافق بدرجة متوسطة
من ٣,٢٥ إلى ٤	أوافق بدرجة كبيرة

وللإجابة عن تساؤلات الدراسة تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على أسئلة الاستبانة، وجاءت النتائج كما يلي:

إجابة السؤال الأول: ما معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء من وجهة نظر عينة الدراسة؟

## جدول رقم (٧)

استجابات أفراد الدراسة حول المعوقات التي تواجه تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

بجامعة شقراء في مجال التدريس

م	العبارة	أوافق بدرجة كبيرة		أوافق بدرجة متوسطة		أوافق بدرجة ضعيفة		لا أوافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	توزيع الإجابات
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				
١	قلة المجالات والدوريات والمراجع الحديثة الخاصة بالمقررات الدراسية	١١٣	٣٠,٥	٩٧	٢٦,٢	١١٤	٣٠,٨	٤٦	١٢,٤	٣,٠٠	٠,٩٨٨	٨	أوافق بدرجة كبيرة
٢	زيادة الأعباء التدريسية التي يتطلب من عضو هيئة التدريس القيام بها	١٣١	٣٥,٤	١٠٧	٢٨,٩	٨٤	٢٢,٧	٤٨	١٣,٠	٣,٢٦	٠,٩٦٢	٦	أوافق بدرجة كبيرة
٣	إشغال عضو هيئة التدريس بالأعمال الإدارية	١٨٣	٤٩,٥	٩٦	٢٥,٩	٥٧	١٥,٤	٣٤	٩,٢	٣,٢٨	٠,٩٩٧	٤	أوافق بدرجة كبيرة

م	العبارة	أوافق بدرجة كبيرة		أوافق بدرجة متوسطة		أوافق بدرجة ضعيفة		لا أوافق		التوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	توزيع الإجابات
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				
													كبيرة
٤	عدم احتساب تميز عضو هيئة التدريس في مجالات التدريس ضمن متطلبات الترقية	١٨٦	٥٠,٣	١٠٧	٢٨,٩	٤٥	١٢,٢	٣٢	٨,٦	٣,٢٩	٠,٩٦٤	٣	أوافق بدرجة كبيرة
٥	كثافة أعداد الطلبة في القاعات وعدم مناسبتها لأعداد أعضاء هيئة التدريس	١٢٣	٣٣,٢	٧٩	٢١,٤	١٠٢	٢٧,٨	٦٥	١٧,٦	٣,٢٥	٠,٩٢٨	٧	أوافق بدرجة كبيرة
٦	قلة الكوادر الفنية المدربة لصيانة الأجهزة والآلات المتعلقة بتقنيات التعليم	٢٠٧	٥٥,٩	٨٤	٢٢,٧	٥٠	١٣,٥	٢٩	٧,٨	٣,٣٠	٠,٩٦٩	٢	أوافق بدرجة كبيرة
٧	قلة المعامل المجهزة اللازمة للقيام بمهام التدريس	١٦٨	٤٥,٤	٩٣	٢٥,١	٧٦	٢٠,٥	٣٣	٨,٩	٣,٢٧	٠,٩٩٧	٥	أوافق بدرجة كبيرة
٨	انخفاض المستوى العلمي للطلاب الملحق بالجامعة	٢١٢	٥٧,٣	٩٢	٢٤,٩	٤٧	١٢,٧	١٩	٥,١	٣,٣٤	٠,٨٨٩	١	أوافق بدرجة كبيرة
	<b>المجموع</b>	<b>١٣٦٣</b>	<b>٤٤,٦٩</b>	<b>٧٥٥</b>	<b>٢٥,٥</b>	<b>٥٧١</b>	<b>١٩,٤٥</b>	<b>٣٠١</b>	<b>١٠,٦١</b>	<b>٣,١٣</b>	<b>٠,٩٦٣</b>	-	<b>أوافق بدرجة كبيرة</b>

يتضح من الجدول أن المعوقات التي تواجه تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء كانت (أوافق بدرجة كبيرة) لمجال التدريس، وذلك بمتوسط حسابي يبلغ (٣,٦٣)، وانحراف معياري (٠,٩٦٢)، ونسبة مئوية بمقدار (٤٤,٦٩٪). وفيما يلي أبرز النتائج:

- جاءت العبارة رقم (٨) وهي: "انخفاض المستوى العلمي للطلاب الملحق بالجامعة" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (أوافق بدرجة كبيرة)، بمتوسط حسابي (٣,٣٤)، وانحراف معياري (٠,٨٨٩)، ونسبة مئوية مقدارها (٥٧,٣٪): وتعزو الباحثة ذلك إلى عدم وجود

كادر تدريسي مؤهل بمهارات تدريسية عالية، كما قد لا يكون لدى الطالب داخل الجامعة مصادر تعليمية متنوعة: كالمكتبات، وأوعية المعلومات، وقواعد البيانات الالكترونية.

○ جاءت العبارة رقم (١) وهي: "قلة المجالات والدوريات والمراجع الحديثة الخاصة بالمقررات الدراسية" بالمرتبة الثامنة والأخيرة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (أوافق بدرجة كبيرة)، ومتوسط حسابي (٣,٠٠)، وانحراف معياري (٠,٩٨٨)، وبنسبة مئوية مقدارها (٣٠,٥)؛ وتعزو الباحثة ذلك إلى عدم وجود مكتبة جامعية متخصصة في جامعة شقراء. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الغامدي، ٢٠١٢) التي أشارت إلى ندرة المجالات والدوريات المتخصصة في الجامعة. وتعزو الباحثة ذلك إلى عدم وجود مكتبة جامعية توفر المجالات، والدوريات الحديثة التي يرجع إليها عضو هيئة التدريس، والطالب الجامعي.

وللإجابة عن تساؤلات الدراسة تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة عن السؤال الأول في مجال البحث العلمي، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

#### جدول رقم (٨)

استجابات أفراد الدراسة حول المعوقات التي تواجه تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في مجال البحث العلمي

م	العبارة	أوافق بدرجة كبيرة		أوافق بدرجة متوسطة		أوافق بدرجة ضعيفة		لا أوافق		الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
١	قلة مكافأة عضو هيئة التدريس على جهوده البحثية والنتائج الإيجابية التي يتوصل إليها	٢٢٢	٦٠,٠	٩٠	٢٤,٣	٤٥	١٢,٢	١٣	٣,٥	١	٠,٨٣٥	٣,٤١
٢	انخفاض مستوى حضور عضو هيئة التدريس للندوات والمؤتمرات العلمية	٢٠٦	٥٥,٧	١٠٣	٢٧,٨	٤٦	١٢,٤	١٥	٤,١	٤	٠,٨٥٠	٣,٣٥

م	العبارة	أوافق بدرجة كبيرة		أوافق بدرجة متوسطة		أوافق بدرجة ضعيفة		لا أوافق		التوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	تأثير الإجابات
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				
	خارج الجامعة												
٣	ارتفاع رسوم نشر الأبحاث العلمية في بعض المجالات والمؤتمرات العلمية	١٥٨	٤٢,٧	١١٣	٣٠,٥	٧٩	٢١,٤	٢٠	٥,٤	٣,٢٧	٠,٩٢١	٨	أوافق بدرجة كبيرة
٤	قلة الفرص المتاحة لعضو هيئة التدريس للتدريب على استخدام التقنيات الحديثة في البحث العلمي	١٥٤	٤١,٦	١٣٦	٣٦,٨	٥٧	١٥,٤	٢٣	٦,٢	٣,٢٦	٠,٨٩٦	٩	أوافق بدرجة كبيرة
٥	تدني عدد حلقات البحث العلمي (السيمنار) في الأقسام العلمية	١٧٧	٤٧,٨	١٢٠	٣٢,٤	٥٢	١٤,١	٢١	٥,٧	٣,٢٨	٠,٨٩٣	٧	أوافق بدرجة كبيرة
٦	انخفاض عدد الدورات التدريبية لعضو هيئة التدريس لتمكينه من إتقان بعض اللغات الأجنبية	٢١١	٥٧,٠	٩٠	٢٤,٣	٤٩	١٣,٢	٢٠	٥,٤	٣,٣٣	٠,٩٠١	٣	أوافق بدرجة كبيرة
٧	غياب وجود خريطة بحثية توجه عضو هيئة التدريس للبحث عن نقاط بحثية علمية	١٨٦	٥٠,٣	١١٩	٣٢,٢	٤٢	١١,٤	٢٣	٦,٢	٣,٢٩	٨٩٣	٦	أوافق بدرجة كبيرة
٨	قلة توفر مصادر وأوعية للمعلومات	١٣١	٣٥,٤	١١٧	٣١,٦	٧٣	١٩,٧	٤٩	١٣,٢	٣,٢٥	٠,٩٩٨	١٠	أوافق بدرجة كبيرة

م	العبارة	أوافق بدرجة كبيرة		أوافق بدرجة متوسطة		أوافق بدرجة ضعيفة		لا أوافق		التوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	تأثير الإجابات المتوقعة
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				
	من قبل الجامعة												
٩	انخفاض الدعم المقدم للبحوث العلمية	١٩٥	٥٢,٧	١٠٨	٢٩,٢	٤٦	١٢,٤	٢١	٥,٧	٣,٣٠	٠,٨٩٣	٥	أوافق بدرجة كبيرة
١٠	انخفاض مساهمة مؤسسات المجتمع في تمويل البحوث العلمية	٢١٦	٥٨,٤	٩٦	٢٥,٩	٤٢	١١,٤	١٦	٤,٣	٣,٣٨	٠,٨٥١	٢	أوافق بدرجة كبيرة
	المجموع	١٨٥٦	٥٠,١٦	١٠٩٢	٢٩,٥	٥٣١	١٤,٣٦	٢٢١	٥,٩٨	٣,٣١	٠,٨٩٩	-	أوافق بدرجة كبيرة

يتضح أن المعوقات التي تواجه تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء كانت (أوافق بدرجة كبيرة) لمجال البحث العلمي، بمتوسط حسابي يبلغ (٣,٣١)، وانحراف معياري (٠,٨٩٩)، ونسبة مئوية بمقدار (٥٠,١٦)%. وفيما يلي أبرز النتائج:

○ جاءت العبارة رقم (١) وهي: "قلة مكافأة عضو هيئة التدريس على جهوده البحثية، والنتائج الإيجابية التي يتوصل إليها" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (أوافق بدرجة كبيرة)، بمتوسط حسابي (٣,٤١)، وانحراف معياري (٠,٨٣٥)، وبنسبة مئوية مقدارها (٦٠,٠)%. واتفقت هذه النتيجة مع ما جاء في دراسة "صديقي وآخرين Siddiqui & Others" (٢٠١١) التي أشارت إلى غياب الدعم، والحوافز المقدمة إلى أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي وترى الباحثة ضرورة وجود حوافز مادية تشجيعية لأعضاء هيئة التدريس لدعم مسيرتهم البحثية أسوة بالجامعات الأخرى، كجامعة الملك سعود في برنامجها "رائد".

○ جاءت العبارة رقم (٨) وهي: "قلة توفر مصادر وأوعية للمعلومات من قبل الجامعة" بالمرتبة العاشرة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (أوافق بدرجة كبيرة)، وبتوسط حسابي (٣,٢٥)، وانحراف معياري (٠,٩٩٨)، وبنسبة مئوية مقدارها (٣٥,٤)%. واتفقت هذه النتيجة مع

دراسة الغامدي (٢٠١٢) التي أشارت إلى ضعف عضو هيئة التدريس في التعامل مع قواعد البيانات ويُعزى ذلك إلى عدم اشتراك الجامعة في قواعد المعلومات، والمكتبات الرقمية، وعدم شراكتها مع الجامعات المرموقة التي قد تسهم في رفع كفاءة وأداء عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.

وللإجابة عن تساؤلات الدراسة تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتب لاستجابات أفراد الدراسة عن السؤال الأول في مجال لخدمة المجتمع، وجاءت النتائج كما يلي:

#### جدول رقم (٩)

استجابات أفراد الدراسة حول المعوقات التي تواجه تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في مجال خدمة المجتمع

م	العبارة	أوافق بدرجة كبيرة		أوافق بدرجة متوسطة		أوافق بدرجة ضعيفة		لا أوافق		النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
١	انشغال عضو هيئة التدريس بالأعباء التدريسية على حساب دوره في خدمة المجتمع	١٥٣	٤١,٤	١٢٨	٣٤,٦	٦٢	١٦,٨	٢٧	٧,٣	٠,٩٣٠	٣,٢٥	٨
٢	القصور في برامج التعليم المستمر التي توفرها الجامعة للمجتمع	١٤٢	٣٨,٤	١٢٨	٣٤,٦	٧٤	٢٠,٠	٢٦	٧,٠	٠,٩٣٠	٣,٢٥	٩
٣	ضعف الاهتمام بتوظيف نتائج الأبحاث العلمية لتنمية المجتمع.	١٨٤	٤٩,٧	١٣٣	٣٥,٩	٣٥	٩,٥	١٨	٤,٩	٠,٨٣٤	٣,٣١	٥
٤	قلة حفز أعضاء هيئة التدريس على	١٦١	٤٣,٥	١٤٢	٣٨,٤	٤٨	١٣,٠	١٩	٥,١	٠,٨٥٥	٣,٢٧	٧

م	العبارة	أوافق بدرجة كبيرة		أوافق بدرجة متوسطة		أوافق بدرجة ضعيفة		لا أوافق		التوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	تقدير الإجابات
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				
	المشاركة في مناشط خدمة المجتمع												كبيرة
٥	قلة وجود برامج تنظم زيارات لمؤسسات الإنتاج في المجتمع	١٥٣	٤١,٤	١٣١	٣٥,٤	٦٣	١٧,٠	٢٣	٦,٢	٣,٢٥	٠,٩٠٦	٨	أوافق بدرجة كبيرة
٦	ضعف التنسيق بين مراكز البحوث في الجامعة والمؤسسات الإنتاجية والخدمية	١٨٧	٥٠,٥	١٢٧	٣٤,٣	٣٩	١٠,٥	١٧	٤,٦	٣,٣١	٠,٨٣٨	٤	أوافق بدرجة كبيرة
٧	غياب الندوات والمؤتمرات العلمية المتبادلة بين الجامعة ومواقع العمل والإنتاج	١٩١	٥١,٦	١٢٢	٣٣,٠	٣٨	١٠,٣	١٩	٥,١	٣,٣١	٠,٨٥٤	٣	أوافق بدرجة كبيرة
٨	عدم اهتمام المؤسسات في المجتمع بطلب الاستشارات العلمية من الجامعة	١٩٧	٥٣,٢	١٢٠	٣٢,٤	٣٦	٩,٧	١٧	٤,٦	٣,٣٤	٠,٨٣٥	٢	أوافق بدرجة كبيرة
٩	عدم احتساب العمل في خدمة المجتمع جزءاً من نصاب عضو هيئة التدريس	٢٢٠	٥٩,٥	١٠٠	٢٧,٠	٣١	٨,٤	١٩	٥,١	٣,٤١	٠,٨٤٨	١	أوافق بدرجة كبيرة
١٠	قلة قيام الجامعة بتوجيه بعض	١٦٧	٤٥,١	١٤٠	٣٧,٨	٤٥	١٢,٢	١٨	٤,٩	٣,٢٨	٠,٨٤٦	٦	أوافق بدرجة

م	العبارة	أوافق بدرجة كبيرة		أوافق بدرجة متوسطة		أوافق بدرجة ضعيفة		لا أوافق		التوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	تقدير الاتجاهات
		ك		ك		ك		ك					
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
	برامج ومناشط التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس نحو مؤسسات المجتمع	١٦٧	٤٥,١	١٢٢	٣٣,٠	٥٦	١٥,١	٢٥	٦,٨	٣,١٦	٠,٩٢١	٦	كبيرة
١١	عدم إشراك المسؤولين بمؤسسات المجتمع في المجالس العلمية والإدارية للكليات												أوافق بدرجة كبيرة
	<b>المجموع</b>	<b>١٩٢٢</b>	<b>٤٧,٢١</b>	<b>١٣٩٣</b>	<b>٣٤,٢١</b>	<b>٥٢٧</b>	<b>١٢,٩٥</b>	<b>٢٢٨</b>	<b>٥,٦٣</b>	<b>٣,٢٨</b>	<b>٠,٨٧٢</b>	<b>-</b>	<b>أوافق بدرجة كبيرة</b>

يتضح من الجدول أن المعوقات التي تواجه تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء كانت (أوافق بدرجة كبيرة) لمجال خدمة المجتمع، بمتوسط حسابي يبلغ (٣,٢٨) وانحراف معياري (٠,٨٧٢)، ونسبة مئوية بمقدار (٤٧,٢١٪). وفيما يلي أبرز النتائج:

- جاءت العبارة رقم (٩) وهي: "عدم احتساب العمل في خدمة المجتمع جزءاً من نصاب عضو هيئة التدريس" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (أوافق بدرجة كبيرة)، بمتوسط حسابي (٣,٤١)، وانحراف معياري (٠,٨٤٨)، وبنسبة مئوية مقدارها (٥٩,٥٪). وخدمة المجتمع أحد الأدوار الأساسية للجامعة كالباحث العلمي، والتدريس، وهدف من أهدافها؛ لذا يجب على الجامعة أن تُبصّر عضو هيئة التدريس بذلك الدور وأهميته.
- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "القصور في برامج التعليم المستمر التي توفرها الجامعة للمجتمع" بالمرتبة التاسعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة (أوافق بدرجة كبيرة)، بمتوسط حسابي (٣,٢٥)، وانحراف معياري (٠,٩٣٠)، وبنسبة مئوية مقدارها (٣٨,٤٪). وترى الباحثة تشجيع

أعضاء هيئة التدريس للقيام بدورات تتصل بخدمة المجتمع مثل تدريب المعلمين في المدارس الخاصة والحكومية، وعمل دورات للشباب والفتيات المقبلين على الزواج، وتدريب أفراد المجتمع على التقنيات الجديدة..

وللإجابة عن تساؤلات الدراسة تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على أسئلة الاستبانة، وجاءت النتائج كما يلي:

## جدول رقم (١٠)

مجالات معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء

م	العبارة	أوافق بدرجة كبيرة		أوافق بدرجة متوسطة		أوافق بدرجة ضعيفة		لا أوافق		الرتبة	التقدير الإجمالي
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
١	التدريس	١٢٢٣	٤٦.٤٦	٧٥٥	٢٥.٥	٥٧٦	١٩.٤٥	٢٠٦	١٠.٣٦	١	٠.٩٦٣
٢	البحث العلمي	١٨٥٦	٥٠.١٦	١٠٩٢	٣١.٥	٥٣١	١٤.٣٦	٢٢١	٥.٩٨	٢	٠.٨٩٩
٣	مجال خدمة المجتمع	١٩٢٣	٤٧.٢١	١٢٩٣	٣٤.٢١	٥٢٧	١٢.٩٥	٢٢٨	٥.٦٣	٤	٠.٨٧٣
	المجموع الكلي	٥١٠١	٤٧.٣٥	٣٢٤٠	٢٩.٧٤	١٣٢٤	١٥.٥٩	٧٥٥	٧.٣٢	-	٠.٩١١

إجابة السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء تُعزى إلى متغيرات (الجنس- الخبرة - الرتبة العلمية)؟

تم استخدام اختبار ت "T- test": لتحديد الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة

في معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء تُعزى إلى متغير (الجنس).

#### جدول رقم (١١)

يوضح الفروق بين استجابات أفراد الدراسة في معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً

#### لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة الإحصائي
التدريس	ذكر	٢٥٦	١٨,٤١٨٠	٦,٥٥٣٦٣	٠,٠٧٩	٠,٦٩٩
	أنثى	١١٤	١٨,٣٥٩٦	٦,٥٧٨٤٩		
البحث العلمي	ذكر	٢٥٦	٢٠,٠٤٦٩	٧,٤٠٥٧٣	٠,٧٠٧	٠,٢٧٤
	أنثى	١١٤	٢٠,٦٤٩١	٧,٩١٢١١		
خدمة المجتمع	ذكر	٢٥٦	١٨,٩٠٢٣	٦,٧١٨٥٩	١,٠٢٥	٠,٢٢٥
	أنثى	١١٤	١٩,٧٠١٨	٧,٣٦٧٦٣		

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس في استجابات أفراد الدراسة نحو معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء، وذلك في المجالات الثلاثة: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (طوطح، ٢٠١٦) إذ كانت الفروق لصالح الذكور.

وللكشف عن الدلالة الإحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء التي تُعزى إلى متغيري (الخبرة – الرتبة العلمية) تم استخدام اختبار أنوفا "One way anova".

## جدول رقم (١٢)

يوضح الفروق في إجابات أفراد الدراسة لمعوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيري سنوات الخبرة والرتبة العلمية

العنصر	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة الإحصائي
الخبرة	بين المجموعات	٨٠١,٧٧٠	٢	٤٠٠,٨٨٥	١,٠٥٩	٠,٣٤٨
	داخل المجموعات	١٣٨٨٩٩,٤٩٨	٣٦٧	٣٧٨,٤٧٣		
	المجموع	١٣٩٧٠١,٢٦٨	٣٦٩			
الرتبة العلمية	بين المجموعات	٤٣٥٥,١٩١	٢	٢١٧٧,٥٩٦	٥,٩٠٥	٠,٠٠٣
	داخل المجموعات	١٣٥٣٤٦,٠٧٦	٣٦٧	٣٦٨,٧٩٠		
	المجموع	١٣٩٧٠١,٢٦٨	٣٦٩			

أشارت النتائج في الجدول السابق إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بمتغير الخبرة، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الرتبة العلمية، وهذا يعني أنه كلما زادت الرتبة كانت معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس عالية.

## توصيات الدراسة:

- بناءً على ما انتهت إليه الدراسة من نتائج، فإن الباحثة تقدم التوصيات الآتية:
  - ضرورة وضع معايير دقيقة وشاملة لاختيار عضو هيئة التدريس ليكون من منسوبي الجامعة؛ إذ أشارت النتائج إلى أن أعلى معوقات التنمية المهنية من حيث موافقة أفراد العينة عليها في مجال التدريس هو انخفاض المستوى العلمي للطلاب؛ وهذا يدل على وجود كادر تدريسي ضعيف يفقد إلى المهارات العالية في التعليم الحديث.
  - زيادة المخصصات المالية في البحث العلمي، والتأليف، والترجمة المتخصصة؛ إذ أشارت النتائج إلى أن أهم معوقات التنمية المهنية من حيث موافقة أفراد العينة عليها في البحث العلمي هو قلة مكافأة عضو هيئة التدريس على البحوث التي يقوم بها، والنتائج الإيجابية التي يتوصل إليها.

- أهمية إيجاد حوافز لعضو هيئة التدريس عند قيامه بخدمة المجتمع، ومن ذلك احتساب ما يقوم به ضمن نصابه التدريسي؛ إذ أشارت النتائج أن أعلى معوقات التنمية المهنية من حيث موافقة أفراد العينة عليها في خدمة المجتمع هو عدم احتساب ما يقوم به العضو لخدمة المجتمع ضمن نصابه التدريسي.

## المراجع

### المراجع العربية:

- أبو الرب، عماد و قدارة، عيسى. (٢٠٠٨). تقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي - اليمن*، ١ (١)، ٣٣-٣١.
- بصفر، حسان عمر؛ عامر، عبدالرؤوف عامر؛ محمد، ربيع. (٢٠١١). *التمنية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي*. ط(١). القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- البندري، محمد. (٢٠٠٤). *التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير*. القاهرة: دار الفكر.
- جامعة الملك عبدالعزيز، (٢٠١٨) مركز التطوير الجامعي.
- جبر، أحمد. (١٩٩٠). برامج الإعداد والتأهيل التربوي للأستاذ الجامعي. *مجلة التعريب*. المركز العربي. (للتعريب والترجمة والتأليف والنشر)، دمشق، (١)، ٥٣-٣١.
- حالة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. (٢٠١٠). *وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات*. الإدارة العامة للتخطيط والإحصاء. الرياض: وزارة التعليم.
- حداد، محمد بشير. (٢٠٠٤). *التمنية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي - دراسة مقارنة*. ط(١). القاهرة: دار عالم الكتب.
- الحوالدة، محمد؛ وآخرون. (٢٠٠٦ أبريل). الاعتماد الأكاديمي لكليات التربية في الجامعات العربية لضمان نوعية التعليم. *ندوة تطوير كليات التربية في ضوء التوجهات العالمية*، جامعة اليرموك، الأردن.
- الخويطر، شمس. (٢٠١٥). *تصور مقترح للتمنية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية الحكومية في ضوء التجارب العالمية*. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية، الرياض.
- السميح، عبدالمحسن محمد. (٢٠٠٥). *تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات الدول الغربية والعربية*. *مجلة التربية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية*، مصر، (١٥)، ٢٨٧-٢٨٨.

الشخبيي، علي السيد وآخرون. (٢٠١٠). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية  
الدليل المرجعي. تونس: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.

الصبري، محمد. (٢٠٠٧). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المصريين المعارين لبعض دول  
الخليج العربي: دراسة ميدانية. مجلة دراسات في التعليم الجامعي - مصر، (١٤)، ٣٤-٧٦.

طلوح، ليانا إسحاق. (٢٠١٦). التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من  
وجهة نظرهم: واقعه وآلية الارتقاء به. رسالة ماجستير، جامعة القدس، كلية العلوم التربوية.

العجمي، محمد. (٢٠٠٧). التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة  
ومتطلبات التدويل. المنصورة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.

العيدروس، أغادير سالم. (٢٠٠٩). تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى. المؤتمر القومي  
السادس عشر. "التعليم الجامعي العربي ودوره في تطوير التعليم قبل الجامعي"، مركز تطوير  
التعليم الجامعي، جامعة عين شمس. القاهرة، مصر.

غالب، ردمان محمد سعيد؛ وعالم، توفيق علي. (٢٠٠٨). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل  
للجودة الشاملة في التعليم الجامعي. المجلة العربية لضمان جودة التعليم، ١ (١)، اليمن، ١٦٠.

الفالح، مريم عبدالرحمن. (١٤٢٨). فاعلية برنامج حاسوبي تدريبي مقترح لتنمية مهارات أعضاء هيئة  
التدريس نحو توظيف تقنيات المعلومات في العملية التعليمية بكليات البنات. رسالة دكتوراه  
غير منشورة. جامعة الأميرة نورة، كلية التربية، الرياض.

الفايز، ضحى. (١٤٣٦هـ). واقع مساهمة جامعة شقراء في برامج خدمة المجتمع. رسالة ماجستير غير  
منشورة. كليات الشرق العربي، كلية الإدارة والإشراف التربوي، الرياض.

كعكي، سهام؛ وزرعة، سوسن. (ديسمبر ٢٠١٢). جودة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في  
الجامعات السعودية. المجلة التربوية، الكويت، ٢٧ (١٠٥)، ٣٤٢-٢٨٩.

مجلس التعليم العالي. (٢٠٠٧). نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه، (ط٣). الرياض:  
مكتبة الملك فهد الوطنية.

محمود، يوسف. (٢٠٠٩). رؤى جديدة لتطوير التعليم الجامعي. (ط١). القاهرة: الدار المصرية.

هيئة تقويم التعليم العام. (٢٠١٦). المعايير المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية: مكتبة الملك فهد.

### المراجع الأجنبية: References

- Birmingham University. (2018). Center for Learning and Academic Development (CLAD). Retrived 17-2-18 from:  
<https://intranet.birmingham.ac.uk/as/cladls/index.aspx>
- Gaspar, Drazena and Mabic, Mirela. (2014). Creativity in Higher Education. Economic and Social Development. *Universal Journal of Educational Research*. 3(9): 598-605.
- Miller, Kathryn. (2015). *Motivating Factors and Barriers to online Faculty Professional Development*. Unpublished PhD thesis, Morehead State University, USA.
- Pesce, Jessica. (2015). *Professional Development for Teaching in Higher Education: Faculty Professions and Attitudes*. PhD thesis in Philosophy Department of Educational Leadership and Higher Education: Boston Collage University.
- Siddiqui, A., Aslam, H. D., Farhan, H., & Lodhi, A. (2011). Perceived Issues and Challenges to Professional Development of Faculty Members in Tertiary Academic Institutes of Punjab, Pakistan. *Journal of American Science*, 7 (12), 533-538.
- Southampton University (2018). Continuing Professional Development. Retrived 16-5-2018 from: <https://www.southampton.ac.uk/courses/continuing-professional-development.page>