

متطلبات تحقيق التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في ضوء معايير الجودة بين الواقع والمأمول

د. منيرة عبدالعزيز الداود

كلية التربية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

المملكة العربية السعودية

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على متطلبات تحقيق التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، ومعرفة التحديات التي تواجه برامج التطوير المهنية، ومحاولة إيجاد السبل المناسبة للارتقاء بمستوى هذه البرامج. أستخدم المنهج الوصفي في هذه الدراسة، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من عضوات هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة الملك سعود، وتم أخذ عينة عشوائية بلغت 110 عضواً، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج تمثلت في: أن عينة الدراسة أبدت درجة عالية من الموافقة على متطلبات التطوير المهني بمتوسط 2.45، وحصل بعد التدريس على المرتبة الأولى، يليه بعد خدمة المجتمع، ثم بعد البحث العلمي. ومن حيث التحديات؛ فقد حصلت على درجة موافقة كبيرة بمتوسط 2.45، وجاءت عبارة قلة الحوافز المادية والمعنوية في مقدمة التحديات، يليه عبء الجدول الدراسي للعضوات، وتم تقديم مجموعة من المقترحات للارتقاء بهذه البرامج؛ منها: الدعم المادي والمعنوي للعضوات، المرونة في تحديد أوقات البرامج التدريبية، الحرص على أن تلبي هذه البرامج الحاجات الحقيقية لعضوات هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: التطوير المهني، أعضاء هيئة التدريس، كلية التربية، معايير الجودة.

مقدمة

يمثل التعليم الجامعي أحد أهم مرتكزات التنمية البشرية، وهو المسؤول عن حركة التنمية في المجتمع، وتحقيق النهضة الشاملة فيه، وذلك لأنه يتعلق بإعداد الكوادر البشرية المؤهلة في مختلف التخصصات وبقدر جودة التعليم

الجامعي بقدر ما نضمن جودة هذه الكوادر، خاصة ونحن نعيش في سياق عصر المعلوماتية والعولمة، مما يستدعي تزويد عضو هيئة التدريس بالمهارات المهنية اللازمة للقيام بعمله في التدريس الجامعي، حيث يُعد ركناً أساسياً في نظام التعليم الجامعي، ولا يمكن لأي نظام جامعي النجاح في تخطي المشاكل والتحديات والوصول إلى الجودة في مخرجاته، ما لم تتوفر له عناصر جيدة من أعضاء هيئة التدريس المؤهلين مهنيًا، ورُقّي الجامعات وتطورها لايُقاس بمبانيها وإنما يقاس بأعضاء هيئة التدريس لديها فهم بمثابة القلب النابض لها. وقد أوصى المؤتمر العلمي الأول لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس (2017) على ضرورة عمل مصفوفة دورات تدريبية مطورة تتواءم مع معطيات العصر، والتركيز على المهارات العليا في التنفيذ، ويمكن تطبيق مفهوم الجودة من خلال توفير كادر أكاديمي يمتلك المهارات المهنية المختلفة ويمارسها في الواقع. ومن هنا جاءت هذه الدراسة بغية إلقاء الضوء على برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود في ضوء معايير الجودة.

مشكلة الدراسة

أصبح التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس ركيزة أساسية في ظل ما يفرزه عالم اليوم من متغيرات وتحديات تزيد الفجوة بين أداء عضو هيئة التدريس لدوره الجامعي (التقليدي)، وبين مواكبة التطور والحدثة العلمية، حيث أُضيفت لهم الكثير من المسؤوليات المتعددة، مما يستدعي السعي نحو تنمية مهاراتهم على النحو الذي يمكنهم من القيام بأدوارهم المنسجمة مع متطلبات العصر، من خلال تزويدهم بقدر كاف من المهارات والكفايات النوعية، وكذلك التطوير المهني في مجال البحث والتقييم واستخدام التقنية، وتنمية قدراتهم الإدارية والقيادية وتأهيلهم لتقديم الاستشارات العلمية والفنية، مما يمكنهم من تحقيق الجودة التعليمية بجامعاتهم، والجامعات السعودية بوجه عام، وجامعتي الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود بوجه خاص، تواجهان العديد من التحديات في

سبيل الارتقاء بمستوى عضو هيئة التدريس بوجه خاص، ومستوى التعليم بوجه عام، وهو ما يعتبر أحد مكونات منظومة الجودة الشاملة، التي يتم في ضوئها تقويم التعليم الجامعي، خاصة أن الجامعتين تخوضان مراحل متطورة في الإصلاح، الذي يسعى لتكريس الجودة ويتماشى مع متطلبات العولة، ويعزز التكوين المستمر بهدف بلوغ الجودة في التعليم العالي الذي أصبح محركاً "رئيسياً" للتنمية الشاملة، ومن خلال استقراء واقع بعض الجامعات السعودية، وما أشارت له بعض الدراسات كدراسة العنزي (2015) التي توصلت إلى أن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في جامعة تبوك غير مرضية، ودراسة الجهني (2018) التي أكدت وجود معوقات لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية. كما أكدت دراسة العتيبي (2018) أن برامج التنمية المهنية في جامعة شقراء جاءت بدرجة متوسطة. من هذا المنطلق أتت هذه الدراسة للتعرف على متطلبات تحقيق التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود في ضوء معايير الجودة، خاصة أنه لم تكن هناك دراسات حديثة تناولت هذا الموضوع على الكليتين.

أسئلة الدراسة

- 1 - ما متطلبات تحقيق التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في ضوء أدوارهن المختلفة من وجهة نظرهن؟
- 2 - ما التحديات التي تواجه برامج التطوير المهني من وجهة نظرهن؟
- 3 - ما السبل المناسبة للارتقاء بمستوى برامج التطوير المهني من وجهة نظرهن؟
- 4 - هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير (الجامعة - الرتبة العلمية - الدورات التدريبية).

أهداف الدراسة

في سبيل وضع خطة استراتيجية لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعتين رئيسيتين في المملكة العربية السعودية، تهدف الدراسة تعرف متطلبات تطوير البرامج المهنية للهيئة التدريسية في كليتي التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود، وكذلك تعرف التحديات التي تواجه هذه البرامج ومحاولة إيجاد حلول لها.

أهمية الدراسة

ترجع أهمية هذه الدراسة إلى أنها ستسهم بمشيئة الله تعالى في تقريب الصورة لصانعي القرار في الجامعتين عن الجهود المبذولة لتطوير أعضاء هيئة التدريس ومدى تلبيتها لاحتياجاتهم، أيضاً الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم أحد أهم عناصر العملية التعليمية من خلال تزويدهم بالمعلومات التي تمكنهم من الوقوف على مستواهم المهني، بالإضافة إلى تركيزها على جانب مهم من جوانب تحقيق جودة التعليم الجامعي من أجل الحصول على الاعتماد الأكاديمي.

مصطلحات الدراسة

- **التطوير المهني:** جهود منظمة ومستمرة لتحسين قدرات الأفراد المعرفية والمهارية والإدارية والفنية وإحداث تغييرات في اتجاهاتهم وسلوكياتهم (قحوان، 1432هـ: 30). أما التعريف الإجرائي للمصطلح فتعرفه الباحثة بأنه: مجموعة من القدرات والمهارات التي يكتسبها عضو هيئة التدريس من خلال برامج التدريب المختلفة بشكل مستمر، تُسهم في تطوير مهمته.

- **الجودة:** "فلسفة إدارية تشمل كافة نشاطات المنظمة التي من خلالها يتم تحقيق احتياجات وتوقعات العميل والمجتمع، وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة الطرائق وأقلها تكلفة عن طريق الاستخدام الأمثل لطاقت جميع العاملين" (الزيادات ومجيد، 2008: 22). أما التعريف الإجرائي للمصطلح فهي: فلسفة إدارية تسعى

لتحسين وتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس الإدارية والمعرفية والفنية من أجل تحقيق الجودة في الجامعة.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة على التعرف على برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس من خلال ثلاثة أبعاد (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) ومعرفة التحديات التي تواجهها، وإيجاد حلول لها، وكذلك معرفة الفروق بين استجابات عينة الدراسة.

الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة على كليتي التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة الملك سعود.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في العام الجامعي 1440هـ.

الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على عضوات هيئة التدريس في كلتا الجامعتين.

الإطار النظري

مفهوم التطوير المهني: ظهرت الكثير من التعريفات الخاصة بالتطوير المهني وسوف يتم استعراض بعضاً منها: فقد عرفه (Zuber-Skerritt, 1994) بأنه التطوير الذاتي والتطوير التنظيمي والأكاديمي والإداري لأعضاء هيئة التدريس. كما عرفه حسين (2006: 73) بأنه "الفعاليات المستمرة التي تهدف إلى بناء وتطوير المعارف والخبرات التي تتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس، وإعدادهم للقيام بالأدوار المتغيرة التي تفرضها النظم والظروف الخارجية والمجتمعية على الجامعات".

أما الشخبي (2012: 366) فيرى أن التطوير المهني هو تطوير يُعنى بالشخص في إطار دوره المهني ويتضمن حضور ورش عمل، الاجتماعات المهنية،

الخبرات الرسمية، ومن هنا يتضح لنا أن التطوير هو تغيير في مهارة الشخص الفنية والإدارية والقيادية مما يجعله مؤهلاً للقيام بواجباته.

أساليب التطوير المهني: تركزت أساليب التطوير المهني لعضو هيئة التدريس على وجه العموم في التطوير الذاتي التي تقع مسؤولية تنفيذه على جهود عضو هيئة التدريس من خلال تنمية الجوانب الإيجابية نحو مهنته العلمية والتربوية من خلال الاطلاع الواسع، وحضور الندوات والمؤتمرات، وإجراء الدراسات والأبحاث (مرسي، 2002: 204). وأيضاً هناك التطوير المؤسسي الذي تقوم به وحدة متخصصة في الجامعة ويتمثل هذا التطوير في الدورات والبرامج التدريبية.

تجارب بعض الدول العالمية والعربية المتعلقة ببرامج التطوير المهني:

✱ **التجربة البريطانية:** بدأ الاهتمام بالتدريب في بدايات القرن الماضي حيث عملت معظم الجامعات على تأسيس مراكز متخصصة لتطوير أداء الأعضاء الجدد، ومن هم على رأس العمل بشكل دوري، ثم تطورت إلى استخدام الحاسب الآلي في التعليم والوسائل المناسبة له، ومن أبرز الجامعات :

– جامعة أكسفورد University Oxford؛ حيث تقوم على إكساب عضو هيئة التدريس مهارات في التدريس والتقويم والفعالية الشخصية، وكذلك برامج إدارة الوقت والاتصالات، والمهارات اللازمة للتعامل مع المشكلات، بقيادة الفريق البحثي.

– جامعة كامبردج Cambridge University؛ حيث تشتمل برامج التطوير المهني على إدارة الوقت، إدارة الصراع بين الأفراد، برامج تقويم التدريس، الإشراف على طلاب الدراسات العليا؛ (حداد، 2004: 80).

✱ **التجربة الأمريكية:** تزايد الاهتمام بالتطوير المهني في فترة الثمانينات، وتعددت البرامج التي تقدمها وتنوعت وأصبح شعارها الأساسي الذي تنطلق منه "التميز في التدريس Teaching Excellence"، وامتدت برامج التطوير لتدخل

ضمن مناهج طلبة الدراسات العليا، وتنوعت جهود الجامعات الأمريكية وفقا " لما أورده (Murray & Holmes, 1997) كالتالي:

- جامعة جورج واشنطن؛ ركزت على تطوير عضو هيئة التدريس من خلال المحفظة التدريسية.
- جامعة (مونت كلير)؛ فقد أوردت (Gloria, 1998: 17) أنها اهتمت بتحقيق الامتياز في هيئة تدريسيها من خلال عدد من البرامج ومن أهمها برنامج أعضاء هيئة التدريس الجدد ويُعتبر إلزامياً لهم، وتخصيص موارد مادية وبشرية للبرنامج.
- جامعة كنت الأمريكية؛ وضعت هدفا طويلا الأمد يتمثل في التغيير على المستوى الفردي والجماعي، وتحويل البيئة الجامعية إلى فضاءات تعليمية، وكذلك توفير فرص مهنية تطويرية لأعضاء هيئة التدريس، وتوفير الخبرات والدعم اللازم لذلك.

※ التجربة الاسترالية: تقدم جامعة تشارلز داروين Charles Darwin university برامج لتطوير الأعضاء جميعهم حيث تهدف إلى تمكين الأعضاء وتحسين قدراتهم التدريسية والبحثية وإكسابهم مجموعة من المهارات الفنية والمهنية، وتنمية المهارات القيادية لهم؛ (يونس، 2014: 211).

※ التجربة المصرية: تعد جامعات عين شمس والقاهرة والإسكندرية من أوائل الجامعات العربية التي أقامت دورات تطويرية للأعضاء؛ حيث عقدت أول دورة تدريبية عام 1974، ثم بعد ذلك وضعت وزارة التعليم العالي استراتيجية لمشروع التطوير من خلال: الإصلاح التشريعي، وإعادة الهيكلة المؤسسية، خلق آليات لضمان الجودة ومراقبة تقييم الأداء؛ (حداد، 2004: 7).

تجربة بعض الجامعات السعودية في التطوير المهني:

- جامعة الملك عبدالعزيز؛ أنشأت الجامعة مركزا " لتطوير التعليم الجامعي عام 1407هـ وذلك لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم في مجال

التدريس والبحث العلمي، وبناء محتوى تقني لمقرر دراسي، ومقاييس للجودة والاعتماد.

- جامعة الملك فهد للبترول والمعادن؛ أنشأت مركزاً للتطوير الأكاديمي عام 1421هـ يهدف إلى الإبداع في التدريس وضمان الجودة في البرامج التعليمية ثم تحول في عام 1424هـ إلى عمادة للتطوير الأكاديمي.

- جامعة الملك سعود؛ أنشأت الجامعة عمادة لتطوير قدرات الأعضاء لديها من خلال الدراسات والندوات المرتبطة بذلك، والبرامج التدريبية التي تسهم في تحقيق رسالة العمادة من حيث تطوير مهارات الأعضاء، وتطوير نظم التنمية المهنية في ضوء معايير NCATE. هذا وقدمت العمادة خلال عام 1439هـ. 75 دورة تدريبية للعضوات، و123 دورة للأعضاء.

- جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؛ أنشأت الجامعة عمادة تطوير التعليم الجامعي من أجل التطوير والتدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس، ودعم قدراتهم المهنية وتطوير البرامج والخطط الدراسية، لضمان تحقيق معايير عالمية في التعليم والتعلم الجامعي، وتركز هذه البرامج على أربعة محاور: الأستاذ - الطالب - المنهج - البيئة التعليمية، وقد قدمت العمادة 50 دورة تدريبية للعضوات خلال عام 1439هـ، كما أنشأت وحدة تطوير القيادات من أجل بناء وتطوير القيادات الأكاديمية والإدارية، ويقوم على تنفيذها استشاريون وخبراء في تطوير القيادات.

الجودة في الجامعات:

يتطلب تطبيق الجودة في التعليم إحداث تغيير شامل للسياسات والبرامج، وأن يكون هناك اقتناع من الجميع بأهمية التغيير ويتطلب مجموعة من العوامل؛ مثل: تحديد الأهداف بشكل واضح، التكامل والتنسيق بين كافة الكليات لتبني فلسفة الجودة، التدريب المستمر، كما أن تشجيع التميز جعل الجميع يسعى إلى تطبيق معايير الجودة لتحقيق التفوق والريادة.

معايير تحقيق الجودة الخاصة بالتطوير المهني:

إن هذه المعايير تختلف باختلاف الجامعة أو الكلية التي وضعت لها، وذلك بسبب اختلاف الأهداف، ويرى (فرمان، 1995: 85) أن المعايير المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس تركز على معايير اختيار الأعضاء، مدى توافر متطلبات تطويرهم، متابعة أدائهم، ومدى مساهمتهم في خدمة المجتمع. كما أضاف (أبو فارة، 2003: 10) عدداً من المعايير مثل: مدى المشاركة في الجمعيات واللجان العلمية، الإنتاج العلمي وطبيعة الدراسات والأبحاث التي يقومون بها لخدمة المجتمع، مستوى التدريب الأكاديمي للأعضاء، تقويم الأداء على أساس مجموعة من المعايير المستقاة من أهداف الكلية.

الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع التطوير المهني سواء كانت أجنبية أو عربية أو محلية وسوف يتم استعراضها من الأقدم إلى الأحدث:

دراسة (Taylor, 2001)، التي هدفت إلى تطبيق مؤشرات الأداء على الأنشطة البحثية، وطبقت الدراسة على 152 عضواً في أربع جامعات استرالية. توصلت الدراسة إلى وجود زيادة في الضغوط من أجل التركيز على الأنشطة التي يتم قياسها من خلال مؤشرات الأداء في مجالي البحث والتدريس، كما توصلت إلى وجوب حدوث تغيير في الطريقة التي يتبعونها في التدريس والبحث من خلال الحصول على المنح البحثية الخارجية، ونشر البحوث في دوريات دولية. أما دراسة (Simon, 2003) عن تقويم الكفاءة والفاعلية التدريسية للأساتذة الجامعيين من وجهة نظر الطلاب، فقد تم توزيع إستبانة على عينة الدراسة، وعلى مدار ثلاثة فصول دراسية للتعرف على بعض جوانب أداء الأستاذ الجامعي مثل: غزارة المادة العلمية، المهارات التدريسية وغيرها، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين آراء الطلاب في الجوانب التي تم تحديدها، كما قدمت زرقان (2016) دراسة تناولت وضع برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء احتياجاتهم التدريبية ومعايير

جودة الأداء التدريسي بجامعة سطيف في الجزائر، وتم إعداد قائمة بمعايير الجودة اللازمة، وتحديد قائمة بالاحتياجات التدريبية، واستخدمت المنهج الوصفي، والإستبانة أداة للدراسة حيث تم توزيعها على 150 عضواً وأشارت النتائج إلى أن هناك احتياجات تدريبية للأعضاء في كل المجالات وفقاً لمعايير الجودة، كما أن دراسة صالح (2016) التي هدفت إلى التعرف على أهم أساليب التنمية المهنية، واستخدم فيها المنهج الوصفي، وتوصلت إلى أن التنمية المهنية ضرورة يفرضها الوضع الراهن، بالإضافة إلى أن التطور السريع في التقنية نوع من التحدي الذي يواجه الجامعات، مما يستلزم التغيير في أهدافها وأدوارها، وأيضاً وجود بعض المعوقات التي تعتبر سبباً في إيقاف الجهود المبذولة لتحقيق التنمية. أما دراسة محمد (2017) فقد هدفت إلى توضيح أبعاد التدريب الإلكتروني، وكذلك استخدام وسائل ونظم جديدة تتماشى مع التقدم التقني، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وانتهت إلى وضع تصور مقترح يساعد الجامعات على تطبيق التدريب الإلكتروني ووضع خطة استراتيجية للاستمرار في تطوير البنية التحتية التقنية بما يضمن تطبيق التدريب التقني للأعضاء، وكذلك جاءت دراسة شعيب (2017) التي هدفت إلى معرفة واقع برامج التدريب بمراكز تنمية القدرات، واتبعت المنهج الوصفي، وتوصلت إلى أن برامج التنمية المهنية يجب أن تكون مقسمة إلى برامج للملتحقين الجدد، وبرامج للمستمرين، كما أشارت إلى ضرورة التدقيق عند اختيار المدربين لهذه المراكز. أما دراسة العربي (2017) التي هدفت إلى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء معايير الجودة والاعتماد، فقد استخدمت المنهج الوصفي، والإستبانة أداة للدراسة، التي وزعت على 184 عضو هيئة تدريس وتوصلت إلى ضعف الدورات التدريبية للأعضاء في الطرق الحديثة للتدريس، وأيضاً "القصور في استخدام التقنية في التعليم. أما دراسة الجهني (2018) التي هدفت إلى الكشف عن معوقات برامج التنمية، فقد استخدمت المنهج الوصفي، والإستبانة أداة للدراسة، وزعت على 92 عضواً، وتوصلت إلى أن المعوقات المرتبطة بأعضاء هيئة التدريس جاءت في مقدمة المعوقات، يليها المعوقات المرتبطة بالبرامج ثم المعوقات المرتبطة بالجانب التنظيمي. كذلك دراسة (المطيري، 2018) التي هدفت إلى التعرف على الخبرات الدولية في التنمية

المهنية، ومن ثم التهيؤ لمواجهة تحديات المستقبل. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى ضرورة إبرام الشراكات التدريبية مع الجامعات الدولية الناجحة، واعتماد برامج تدريبية متسلسلة بناء على معايير عالمية. كذلك توصلت دراسة العتيبي (2018) التي هدفت إلى التعرف على واقع التنمية المهنية للأعضاء، وتحديد أهم وسائل التنمية من وجهة نظرهم، واستخدمت المنهج الوصفي، والإستبانة أداة لجمع البيانات، وتم توزيعها على 125 عضواً، وكان من أهم نتائجها أن واقع التنمية المهنية جاء بدرجة متوسطة، وأن عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على أساليب التنمية وهي: أسلوب التطوير الفردي، التطوير التشاركي، التطوير المؤسسي.

التعليق على الدراسات السابقة: تتشابه معظم الدراسات مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي، أيضاً تتشابه مع دراسة (سيمون) ودراسة (زرقان) ودراسة (العربي) ودراسة (الجهني) ودراسة (العتيبي) في استخدام الإستبانة كأداة لجمع المعلومات، كما تتشابه مع دراسة (العتيبي) في التعرف على واقع البرامج المهنية، أيضاً تتشابه مع دراسة (صالح) ودراسة (الجهني) في التعرف على المعوقات التي تواجه برامج التطوير، وتختلف مع بقية الدراسات في الأهداف، كما تختلف في أنها طبقت على عضوات هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة الملك سعود مما يعطيها مجالاً مختلفاً عن بقية الدراسات.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

- **منهج الدراسة:** تم استخدام المنهج الوصفي لهذه الدراسة.
- **مجتمع وعينة الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من جميع عضوات هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود، وتم أخذ عينة عشوائية بواقع 200 عضواً.
- **خصائص عينة الدراسة:** تم تحديد عدد من المتغيرات الرئيسية لوصف عينة الدراسة، وتشمل: الجامعة - الرتبة العلمية - عدد الدورات التدريبية، وتفصيل ذلك فيما يلي:

1- الجامعة:

جدول رقم 1

توزيع عينة الدراسة وفق متغير الجامعة

الجامعة	التكرار	النسبة
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	50	45.5
جامعة الملك سعود	60	54.5
المجموع	110	%100

2- الرتبة العلمية:

جدول رقم 2

توزيع عينة الدراسة وفق متغير الرتبة العلمية

الرتبة العلمية	التكرار	النسبة
أستاذ	14	12.7
أستاذ مشارك	41	37.3
أستاذ مساعد	55	50.0
المجموع	110	%100

3- عدد الدورات التدريبية:

جدول رقم 3

توزيع عينة الدراسة وفق متغير عدد الدورات التدريبية

عدد الدورات التدريبية	التكرار	النسبة
أقل من 5 دورات	5	4.5
من 5 إلى أقل من 10 دورات	40	36.4
10 دورات فأكثر	65	59.1
المجموع	110	%100

- أداة الدراسة: عمدت الباحثة إلى استخدام الاستبانة أداةً لجمع البيانات؛

وذلك نظراً لمناسبتها لأهداف الدراسة، ومنهجها، ومجتمعها، وللإجابة عن تساؤلاتها.

– بناء أداة الدراسة: بعد الاطلاع على الأدبيات التربوية، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة وأهدافها تم بناء الأداة الإستبانية وتتكون من 30 عبارة، موزعة على ثلاثة محاور أساسية، وتم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي للحصول على استجابات عينة الدراسة، وفق درجات الموافقة التالية: كبيرة – متوسطة – قليلة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم 4

تقسيم فئات مقياس ليكرت الثلاثي (حدود متوسطات الاستجابات)

م	الفئة	حدود الفئة	
		من	إلى
1	كبيرة	2.35	3.00
2	متوسطة	1.68	2.34
3	قليلة	1.00	1.67

– صدق أداة الدراسة:

– الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكّمين): تم عرض الأستبانية بصورتها الأولية على عدد من المحكمين المختصين في موضوع الدراسة، وقد طُلب منهم تقييم الإستبانية، ثم تم إخراج الإستبانية بصورتها النهائية.

– صدق الاتساق الداخلي للأداة: للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للإستبانية، تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient)؛ للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الإستبانية بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة.

جدول رقم 5

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول مع الدرجة الكلية للمحور

المحور الأول (متطلبات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس)				
المعامل الارتباط بالبعد	رقم العبارة	المعامل الارتباط بالبعد	رقم العبارة	البعد
** ⁰ .774	4	** ⁰ .752	1	التدريس
** ⁰ .538	5	** ⁰ .708	2	
** ⁰ .622	6	** ⁰ .789	3	
** ⁰ .529	4	** ⁰ .630	1	البحث العلمي
** ⁰ .583	5	** ⁰ .767	2	
—	—	** ⁰ .682	3	
** ⁰ .728	4	** ⁰ .716	1	خدمة المجتمع
** ⁰ .661	5	** ⁰ .800	2	
—	—	** ⁰ .749	3	

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

الجدول رقم 6

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية للمحور

المحور الثاني (التحديات التي تواجه برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس)			
رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
1	** ⁰ .708	5	** ⁰ .701
2	** ⁰ .794	6	** ⁰ .440
3	** ⁰ .787	7	** ⁰ .611
4	** ⁰ .564	—	—

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

جدول رقم 7

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثالث مع الدرجة الكلية للمحور

المحور الثالث (السبل المناسبة للإرتقاء ببرامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس)			
رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
1	0.730**	5	0.777**
2	0.502**	6	0.733**
3	0.731**	7	0.561**
4	0.663**	—	—

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل.

— ثبات أداة الدراسة: تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ.

جدول رقم 8

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

محاور الإستبانة	عدد العبارات	ثبات المحور
1- متطلبات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس	6	0.7867
البحث العلمي	5	0.8399
خدمة المجتمع	5	0.7797
2- التحديات التي تواجه برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس	7	0.7895
السبل المناسبة للإرتقاء ببرامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس	7	0.7988
الثبات العام	30	0.7729

يتضح من الجدول رقم 8 أن معامل الثبات العام عالٍ حيث بلغ 0.7729، وهذا يدل على أن الإستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

أساليب المعالجة الإحصائية

تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية؛ للتعرف على خصائص عينة الدراسة، وتحديد استجاباتهم تجاه عبارات المحاور التي تتضمنها أداة الدراسة.
- المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) "Weighted Mean"؛ وذلك للتعرف على متوسط استجابات عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات المحاور، كما أنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.
- المتوسط الحسابي "Mean"؛ وذلك لمعرفة مدى ارتفاع، أو انخفاض استجابات عينة الدراسة عن المحاور الرئيسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.
- الانحراف المعياري "Standard Deviation"؛ للتعرف على مدى انحراف استجابات عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي.
- استخدام اختبار ت لعينتين مستقلتين للتحقق من الفروق بين اتجاهات عينة الدراسة باختلاف متغيراتها.
- استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للتحقق من الفروق بين اتجاهات عينة الدراسة باختلاف متغيراتها التي تنقسم إلى أكثر من فئتين.
- استخدام اختبار شيفيه للتحقق من الفروق التي بينها اختبار تحليل التباين الأحادي.

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

أولاً- ما متطلبات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس ؟

* البُعد الأول – التدريس:

جدول رقم 9

استجابات العينة حول متطلبات التطوير المهني فيما يتعلق ببُعد التدريس

م	العبارات	درجة الموافقة (ك،%)			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		الرتبة	كبيرة	متوسطة	قليلة	
6	تقدم الجامعة دورات تدريبية في مهارات التدريس لتجويد التدريس في ضوء متطلبات الاعتماد	78	32	—	2.71	0.456
		70.9	29.1	—		
2	تقدم الجامعة برامج تطويرية تساعد على النمو المهني	75	35	—	2.68	0.468
		68.2	31.8	—		
5	يتوافر في الجامعة برامج تدريبية في مهارات التدريس للأعضاء الجدد	74	36	—	2.67	0.471
		67.3	32.7	—		
3	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على تطوير الإستراتيجيات المناسبة لتحسين أدائهم التدريسي	66	43	1	2.59	0.512
		60	39.1	0.9		
1	تقوم الجامعة بإطلاع أعضاء هيئة التدريس على أحدث الاتجاهات العالمية في طرق التدريس	69	27	14	2.50	0.714
		62.8	24.5	12.7		
4	يتم تقديم جوائز للأداء المتميز في التدريس	60	42	8	2.47	0.631
		54.5	38.2	7.3		
	المتوسط العام				2.60	0.383

يتضح من الجدول رقم 9 أن العينة أظهرن موافقة كبيرة على متطلبات التطوير المهني للأعضاء فيما يتعلق ببُعد التدريس بمتوسط 2.60 من 3.00، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من 2.35 إلى 3.00 وتشير إلى خيار بدرجة كبيرة، ويتضح من النتائج أنهن موافقات بدرجة كبيرة على ستة من متطلبات التطوير

المهني لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق ببُعد التدريس تتمثل في العبارات رقم 6، 2، 5، 3، 1، 4 التي تم ترتيبها تنازلياً، كالتالي: جاءت العبارة رقم 6: "تقدم الجامعة دورات تدريبية في مهارات التدريس لتجويد التدريس في ضوء متطلبات الاعتماد" بالمرتبة الأولى وبمتوسط 2.71 من 3 والعبارة رقم 2: "تقدم الجامعة برامج تطويرية تساعد على النمو المهني" بالمرتبة الثانية من حيث الموافقة وبمتوسط 2.68 من 3، وكلتا العبارتين تدل على اهتمام الجامعتين على تقديم الدورات مهارية من أجل الرفع من مستوى العضوات لديها، وهذه النتيجة تختلف مع نتيجة دراسة (العتيبي) ودراسة (الجهني) حيث جاءت بدرجة متوسطة، ولكنها تتفق مع دراسة يونس التي جاء مستوى التنمية مرتفعاً في جامعة القصيم، أيضاً جاءت العبارة رقم 5: "يتوافر في الجامعة برامج تدريبية في مهارات التدريس للأعضاء الجدد" بالمرتبة الثالثة من حيث الموافقة عليها بمتوسط 2.67 من 3 وهذا يوضح الاهتمام الكبير من الجامعتين بالأعضاء الجدد وضرورة تزويدهم بالمهارات المطلوبة في التدريس، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة (العتيبي) التي جاءت بدرجة متوسطة.

* البُعد الثاني – البحث العلمي:

جدول رقم 10

الإستجابات حول متطلبات التطوير المهني فيما يتعلق ببُعد البحث العلمي

م	العبارات	درجة الموافقة لك، %			الانحراف المعياري	الرتبة
		كبيرة	متوسطة	قليلة		
1	توجه الجامعة الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس لخدمة أهداف الجامعة	60	42	8	0.631	1
		54.5	38.2	7.3		
4	تزود الجامعة المكتبة بأحدث الإصدارات من كتب والمجلات	44	66	—	0.492	2
		40	60	—		

تابع / جدول رقم 10

الإستجابات حول متطلبات التطوير المهني فيما يتعلق ببُعد البحث العلمي

م	العبارات	درجة الموافقة كـ،%			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
		كبيرة	متوسطة	قليلة			
2	تشجع الجامعة الأعضاء على المشاركة في المؤتمرات العلمية المتخصصة على المستوى الدولي	48	57	5	2.39	0.576	3
		43.6	51.9	4.5			
3	تقدم الجامعة الدعم اللازم لأعضاء هيئة التدريس لمساعدتهم على تطوير مشروعاتهم البحثية	41	62	7	2.31	0.586	4
		37.3	56.3	6.4			
5	توفر الجامعة أدلة خاصة بالمعايير الأخلاقية الخاصة بالبحث العلمي	26	77	7	2.17	0.522	5
		23.6	70	6.4			
	المتوسط العام				2.35	0.361	

يتضح في الجدول رقم 10 أن العينة موافقات بدرجة كبيرة على متطلبات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق ببُعد البحث العلمي بمتوسط 2.35 من 3.00، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من 2.35 إلى 3.00، وهي الفئة التي تشير إلى خيار الموافقة بدرجة كبيرة، وتتفق مع دراسة (أبو روعيان) ويتضح أنهن موافقات بدرجة كبيرة على ثلاثة من المتطلبات تتمثل في 1، 4، 2 التي تم ترتيبها تنازلياً، وجاءت العبارة 1 "توجه الجامعة الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس لخدمة أهداف الجامعة" بالمرتبة الأولى وبمتوسط 2.47 من 3، وهذا يبين حرص الجامعتين على أن تكون جميع البحوث المقدمة في خدمة أهداف ورؤية الجامعة، كما جاءت العبارة 4 "تزود الجامعة المكتبة بأحدث الإصدارات من الكتب والمجلات" بالمرتبة الثانية بمتوسط 2.40 من 3 مما يعني تسهيل وجود المعلومات الحديثة أمام العضوات، وجاءت العبارة 2 "تشجع الجامعة الأعضاء على المشاركة في المؤتمرات العلمية المتخصصة على المستوى الدولي" بالمرتبة الثالثة بدرجة كبيرة

بمتوسط 2.39 من 3، وهو ما أكدته دراسة (صالح) ودراسة (يونس) من ضرورة تبادل الخبرات مع الآخرين من خلال المؤتمرات.

* البُعد الثالث خدمة المجتمع:

جدول رقم 11

استجابات العينة حول متطلبات التطوير المهني فيما يتعلق ببُعد خدمة المجتمع

م	العبارات	درجة الموافقة لك،%			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
		كبيرة	متوسطة	قليلة			
5	تدعو الجامعة الأعضاء على المشاركة في المناسبات المختلفة للمجتمع	48	62	—	2.44	0.498	1
		43.6	56.4	—			
1	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على البحوث العلمية لحل مشاكل المجتمع	50	57	3	2.43	0.550	2
		45.5	51.8	2.7			
3	التنسيق مع الجهات المجتمعية للاستفادة من أعضاء هيئة التدريس في تقديم الاستشارات	40	68	2	2.35	0.515	3
		36.4	61.8	1.8			
2	تشجع الجامعة الأعضاء على الانتساب للكثير من المؤسسات والجمعيات التي تخدم المجتمع	36	71	3	2.30	0.517	4
		32.7	64.6	2.7			
4	تشجع الجامعة الأعضاء على المشاركة في وسائل الإعلام لبث الوعي المجتمعي	41	60	9	2.29	0.611	5
		37.3	54.5	8.2			
	المتوسط العام				2.36	0.393	

يتضح من الجدول أن عينة الدراسة موافقات بدرجة كبيرة على متطلبات التطوير المهني فيما يتعلق ببُعد خدمة المجتمع بمتوسط 2.36 من 3.00، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من 2.35 إلى 3.00 وهي الفئة التي تشير إلى خيار

"بدرجة كبيرة"، ويتضح أنهم موافقات بدرجة كبيرة على ثلاثة من متطلبات فيما يتعلق ببُعد خدمة المجتمع تتمثل في العبارات 5، 1، 3 التي تم ترتيبها تنازلياً كالتالي: جاءت العبارة 5 "تدعو الجامعة الأعضاء على المشاركة في المناسبات المختلفة للمجتمع" بالمرتبة الأولى وبمتوسط 2.44 من 3، جاءت العبارة 1: "تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على البحوث العلمية لحل مشاكل المجتمع" بالمرتبة الثانية وبمتوسط 2.43 من 3 وهذا يوضح تشجيع الجامعة لعضواتها في المشاركة في جميع ما يخص المجتمع سواء بأبحاث أو معالجة المشاكل حيث يعتبر مطلباً مهماً، وجاءت العبارة 3 وهي: "التنسيق مع الجهات المجتمعية للاستفادة من أعضاء هيئة التدريس في تقديم الاستشارات" بالمرتبة الثالثة وبمتوسط 2.3 من 3 حيث يتم تأهيل الأعضاء للقدرة على إعطاء الاستشارات المختلفة وتتفق مع دراسة (العتيبي).

ثانياً – ما التحديات التي تواجه برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس ؟

جدول رقم 12

الاستجابات حول التحديات التي تواجه برامج التطوير المهني

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			كبيرة	متوسطة	قليلة			
6	قلة الحوافز المادية أو المعنوية المحفزة لحضور البرامج التدريبية	ك	88	22	—	2.80	0.402	1
		%	80	20	—			
4	عبء الجدول الدراسي لدى أعضاء هيئة التدريس مما يمنعهم من الحضور	ك	76	33	1	2.68	0.487	2
		%	69.1	30	0.9			
7	تعارض أوقات برامج التطوير المهني مع جداول المحاضرات لأعضاء هيئة التدريس	ك	73	34	3	2.64	0.537	3
		%	66.4	30.9	2.7			

تابع / جدول رقم 12

الاستجابات حول التحديات التي تواجه برامج التطوير المهني

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	
			كبيرة	متوسطة	قليلة				
5	تغليب الجانب النظري على العملي في محتوى البرامج التطويرية	ك	62	47	1	2.55	0.517	4	
		%	56.4	42.7	0.9				
3	عدم توافر كوادر أكاديمية تدريبية كافية بالجامعة	ك	33	66	11	2.20	0.603	5	
		%	30	60	10				
2	اقتناع أعضاء هيئة التدريس بعدم أهمية برامج التطوير المهني	ك	39	52	19	2.18	0.706	6	
		%	35.5	47.2	17.3				
1	تأخر وصول النشرات الخاصة ببرامج التطوير المهني عن الوقت المطلوب	ك	31	55	24	2.06	0.707	7	
		%	28.2	50	21.8				
	المتوسط العام						2.45	0.383	

يتضح من الجدول رقم 12 أن عينة الدراسة موافقات بدرجة كبيرة على التحديات التي تواجه برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بمتوسط 2.45 من 3.00، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من 2.35 إلى 3.00، ويتضح من النتائج أن العينة موافقات بدرجة كبيرة على أربعة من التحديات تتمثل في العبارات 6، 4، 7، 5 العبارة 6: "قلة الحوافز المادية أو المعنوية المحفزة لحضور البرامج التدريبية" بالمرتبة الأولى وبمتوسط 2.80 من 3 وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كل من (يونس) و(العتيبي) والجهني ولهذا لا بد من أن يكون هناك حوافز حتى تشجع العضوات في الالتحاق بالبرامج، كما جاءت عبارة: "عبء الجدول الدراسي لدى أعضاء هيئة التدريس مما يمنعهم من الحضور" بالمرتبة الثانية وبمتوسط 2.68 من 3 وهذه تتفق مع دراسة كل من (يونس) و(أبو روعيان) و(صالح) حيث لا بد من تخفيف الجدول على العضوات حتى يتمكن

من الالتحاق بالبرامج، أيضاً جاءت العبارة 7 "تعارض أوقات برامج التطوير المهني مع جداول المحاضرات لأعضاء هيئة التدريس" بالمرتبة الثالثة وبمتوسط 2.64 من 3 وهذا التعارض من المعوقات المؤدية إلى عدم الالتحاق بالبرامج، وجاءت العبارة 5 "تغليب الجانب النظري على العملي في محتوى البرامج التطويرية" بالمرتبة الرابعة من حيث الموافقة وبمتوسط 2.55 من 3 حيث من المعروف أن الجانب العملي يعطي إثارة وتشويقاً وفاعلية أكثر.

ثالثاً- ما السبل المناسبة للارتقاء ببرامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس ؟

جدول رقم 13

الاستجابات حول السبل المناسبة للارتقاء ببرامج التطوير المهني

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			كبيرة	متوسطة	قليلة			
2	الدعم المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس	ك	107	3	—	2.97	0.164	1
		%	97.3	2.7	—			
1	المرونة في تحديد أوقات البرامج التدريبية	ك	99	9	2	2.88	0.377	2
		%	90	8.2	1.8			
7	الحرص على أن تلبي برامج التطوير المهني الحاجات الحقيقية لأعضاء هيئة التدريس	ك	93	17	—	2.85	0.363	3
		%	84.5	15.5	—			
3	إعطاء فرص متساوية لأعضاء هيئة التدريس في البرامج التدريبية الخارجية	ك	93	17	—	2.85	0.363	4
		%	84.5	15.5	—			
6	الاستعانة بالكفاءات البشرية المؤهلة من خارج الجامعة ممن لهم مشاركات في مجال التطوير المهني	ك	67	37	6	2.55	0.599	5
		%	60.9	33.6	5.5			

تابع / جدول رقم 13

الاستجابات حول السبل المناسبة للارتقاء ببرامج التطوير المهني

م	العبارات	التكرار النسبة %	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			كبيرة	متوسطة	قليلة			
4	مشاركة أعضاء هيئة التدريس في التخطيط والتنفيذ لهذه البرامج	ك	61	44	5	2.51	0.586	6
		%	55.5	40	4.5			
5	وضع خطة استراتيجية لبرامج التطوير المهني مرتبطة بالأقسام العلمية	ك	57	49	4	2.48	0.570	7
		%	51.9	44.5	3.6			
0	المتوسط العام					2.73	.273	

يتضح في الجدول أن عينة الدراسة موافقات بدرجة كبيرة على السبل المناسبة للارتقاء ببرامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بمتوسط 2.73 من 3.00، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي من 2.35 إلى 3.00، ويتضح أنهم موافقات بدرجة كبيرة على سبعة من السبل المناسبة للارتقاء ببرامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس تتمثل في العبارات 2، 1، 7، 3، 6، 4، 5 التي تم ترتيبها تنازلياً كالآتي: جاءت عبارة: "الدعم المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس" بالمرتبة الأولى وبمتوسط 2.97 من 3 مما يعزز من الدافعية والرغبة في التدريب لأعضاء هيئة التدريس وجاءت عبارة: "المرونة في تحديد أوقات البرامج التدريبية" بالمرتبة الثانية وبمتوسط 2.88 من 3 وهو أمر مهم بحيث يكون هناك أوقات مختلفة للبرامج مما يعطي المجال الواسع للعضوات في اختيار ما يناسبهن من الوقت الملائم، وجاءت عبارة: "الحرص على أن تلبي برامج التطوير المهني الحاجات الحقيقية لأعضاء هيئة التدريس" بالمرتبة الثالثة وبمتوسط 2.85 من 3 وهو ما يشجع العضوات على الالتحاق طالما أنه سوف يعالج جوانب الضعف لديهن، كما جاءت العبارة رقم 3 "إعطاء فرص متساوية لأعضاء هيئة التدريس في البرامج التدريبية الخارجية" بمتوسط 2.85 من 3،

وعبارة: "الاستعانة بالكفاءات البشرية المؤهلة من خارج الجامعة ممن لهم مشاركات في مجال التطوير المهني بمتوسط 2.55 من 3، وعبارة: "مشاركة أعضاء هيئة التدريس في التخطيط والتنفيذ لهذه البرامج" بمتوسط 2.51 من 3، وعبارة: "وضع خطة استراتيجية لبرامج التطوير المهني مرتبطة بالأقسام العلمية بمتوسط 2.48 من 3 وجميع هذه العبارات تؤكد على ضرورة الاستفادة من جميع القدرات من خارج الجامعة حيث يكون لديهم الخبرة الأطول في مجال التطوير.

رابعاً- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات التالية (الجامعة - الرتبة العلمية - عدد الدورات التدريبية).

1 - الفروق باختلاف متغير الجامعة: للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الجامعة استخدمت الباحثة اختبار "Independent Sample T-test: ت" وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم 14

نتائج اختبار "ت: Independent Sample T- test " للفروق بين استجابات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الجامعة

المحور	الجامعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
التدريس	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	50	2.38	0.376	6.569-	***0.000
	جامعة الملك سعود	60	2.79	0.270		
البحث العلمي	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	50	2.26	0.343	2.530-	*0.013
	جامعة الملك سعود	60	2.43	0.360		
خدمة المجتمع	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	50	2.22	0.401	3.474-	***0.001
	جامعة الملك سعود	60	2.47	0.351		

تابع / جدول رقم 14

نتائج اختبار "ت: Independent Sample T- test" للفروق بين استجابات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الجامعة

المحور	الجامعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدالة
متطلبات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	50	2.29	0.309	-5.550	*0.000
التحديات التي تواجه برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس	جامعة الملك سعود	60	2.58	0.234		
السهل المناسبة للارتقاء ببرامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	50	2.48	0.403	0.936	0.352
السهل المناسبة للارتقاء ببرامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس	جامعة الملك سعود	60	2.41	0.365		
السهل المناسبة للارتقاء ببرامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	50	2.79	0.174	2.305	*0.023
السهل المناسبة للارتقاء ببرامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس	جامعة الملك سعود	60	2.68	0.326		

** دالة عند مستوى 0.01 فأقل * دالة عند مستوى 0.05 فأقل

يتضح من النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 فأقل في اتجاهات عينة الدراسة حول التحديات التي تواجه برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس باختلاف متغير الجامعة، بينما يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 فأقل في اتجاهات عينة الدراسة حول البحث العلمي باختلاف متغير الجامعة لصالح عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وقد يرجع السبب لإقدم الكلية في جامعة الملك سعود ما جعلها أكثر اهتماماً بالبحث العلمي، أيضاً يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 فأقل في اتجاهات عينة الدراسة حول السبل المناسبة للارتقاء ببرامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس باختلاف متغير الجامعة لصالح عضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ويتضح أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 فأقل في اتجاهات العينة حول التدريس،

خدمة المجتمع، متطلبات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس باختلاف متغير الجامعة لصالح عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.

2 - الفروق باختلاف متغير الرتبة العلمية: للتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات العينة طبقاً إلى اختلاف متغير الرتبة العلمية استخدم "تحليل التباين الأحادي" One Way ANOVA؛ وجاءت النتائج كالتالي:

الجدول 15

نتائج " تحليل التباين الأحادي " One Way ANOVA للفروق في استجابات عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الرتبة العلمية

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
التدريس	بين المجموعات	1.456	2	0.728	5.359	**0.006
	داخل المجموعات	14.536	107	0.136		
	المجموع	15.992	109	—		
البحث العلمي	بين المجموعات	0.101	2	0.051	0.385	0.681
	داخل المجموعات	14.094	107	0.132		
	المجموع	14.195	109	—		
خدمة المجتمع	بين المجموعات	0.905	2	0.452	3.034	0.052
	داخل المجموعات	15.959	107	0.149		
	المجموع	16.864	109	—		
متطلبات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	0.608	2	0.304	3.397	*0.037
	داخل المجموعات	9.578	107	0.090		
	المجموع	10.186	109	—		
التحديات التي تواجه برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	2.622	2	1.311	10.524	**0.000
	داخل المجموعات	13.327	107	0.125		
	المجموع	15.948	109	—		
السياسات المناسبة للارتقاء ببرامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	0.054	2	0.027	0.356	0.701
	داخل المجموعات	8.050	107	0.075		
	المجموع	8.104	109	—		

** دالة عند مستوى 0.01 فأقل * دالة عند مستوى 0.05 فأقل

يتضح من خلال النتائج، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 05.0 فأقل في اتجاهات عينة الدراسة حول متطلبات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس باختلاف متغير الرتبة العلمية، وهذا أمر طبيعي لأن العضو الجديد يكون بحاجة إلى تطوير أكثر من العضو القديم كما يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 01.0 فأقل في اتجاهات عينة الدراسة حول: التدريس التحديات التي تواجه برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس باختلاف متغير الرتبة العلمية، ولتحديد صالح الفروق بين فئات الرتبة العلمية تم استخدام اختبار شيفيه، الذي جاءت نتائجه كالتالي:

جدول رقم 16

يوضح نتائج اختبار شيفيه للتحقق من الفروق بين فئات الرتبة العلمية

المحور	الرتبة العلمية	العدد	المتوسط الحسابي	استاذ	استاذ مشارك	استاذ مساعد
التدريس	أستاذ	14	2.90	—	—	—
	أستاذ مشارك	41	2.55	—	**	*
	أستاذ مساعد	55	2.57	—	—	—
متطلبات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس	أستاذ	14	2.64	—	—	—
	أستاذ مشارك	41	2.44	—	*	—
	أستاذ مساعد	55	2.41	—	—	—
التحديات التي تواجه برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس	أستاذ	14	2.06	—	—	—
	أستاذ مشارك	41	2.56	—	**	**
	أستاذ مساعد	55	2.46	—	—	—

** دالة عند مستوى 0.01 فأقل * دالة عند مستوى 0.05 فأقل

يتضح من خلال النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 فأقل بين العضوات اللاتي رتبتهن العلمية أستاذ وأستاذ مشارك حول التدريس لصالح العضوات اللاتي رتبتهن العلمية أستاذ، كما يتضح وجود الفروق عند مستوى 0.01 فأقل بين عضوات هيئة التدريس اللاتي رتبتهن العلمية:

أستاذ / أستاذ مشارك / أستاذ مساعد حول التحديات التي تواجه برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، لصالح العضوات اللاتي رتبتهن العلمية: أستاذ مشارك / أستاذ مساعد أيضا " وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 01.0 فأقل بين عضوات هيئة التدريس اللاتي رتبتهن العلمية أستاذ / أستاذ مساعد حول متطلبات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس لصالح العضوات اللاتي رتبتهن العلمية أستاذ.

3 - الفروق باختلاف متغير عدد الدورات التدريبية: تم استخدام " تحليل التباين الأحادي " One Way ANOVA؛ لمعرفة الفروق، وجاءت النتائج كالتالي.

جدول رقم 17

نتائج " تحليل التباين الأحادي " One Way ANOVA للفروق في استجابات العينة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد الدورات التدريبية

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
التدريس	بين المجموعات	0.579	2	0.289	2.009	0.139
	داخل المجموعات	15.413	107	0.144		
	المجموع	15.992	109	—		
البحث العلمي	بين المجموعات	0.406	2	0.203	1.574	0.212
	داخل المجموعات	13.789	107	0.129		
	المجموع	14.195	109	—		
خدمة المجتمع	بين المجموعات	0.554	2	0.277	1.818	0.167
	داخل المجموعات	16.310	107	0.152		
	المجموع	16.864	109	—		
متطلبات التطوير المهني للأعضاء	بين المجموعات	0.461	2	0.230	2.535	0.084
	داخل المجموعات	9.726	107	0.091		
	المجموع	10.186	109	—		
التحديات التي تواجه برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	0.373	2	0.186	1.280	0.282
	داخل المجموعات	15.576	107	0.146		
	المجموع	15.948	109	—		

تابع / جدول رقم 17

نتائج " تحليل التباين الأحادي " One Way ANOVA للفروق في استجابات العينة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد الدورات التدريبية

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
السبل المناسبة	بين المجموعات	0.190	2	0.095		
للاارتقاء ببرامج التطوير المهني	داخل المجموعات	7.914	107	0.074	1.283	0.281
لأعضاء هيئة التدريس	المجموع	8.104	109	—		

يتضح من خلال النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 فأقل في اتجاهات عينة الدراسة حول: التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع، متطلبات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، التحديات التي تواجه برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، السبل المناسبة للارتقاء ببرامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، باختلاف متغير عدد الدورات التدريبية.

نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج، ومن أبرزها:

أولاً- متطلبات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس

أن عينة الدراسة موافقات بدرجة كبيرة على متطلبات التطوير المهني بمتوسط 2.45 من 3، وأن أبرز متطلبات التطوير المهني تمثلت في بُعد التدريس بمتوسط 2.60 من 3، يليه بُعد خدمة المجتمع بمتوسط 2.36 من 3، وأخيراً جاء بُعد البحث العلمي بمتوسط 2.35 من 3.

البُعد الأول - التدريس: عينة الدراسة موافقات بدرجة كبيرة على متطلبات التطوير المهني فيما يتعلق ببُعد التدريس تتمثل في:

- تقدم الجامعة دورات تدريبية في مهارات التدريس لتجويد التدريس في ضوء متطلبات الاعتماد.

- تقدم الجامعة برامج تطويرية تساعد على النمو المهني.

- يتوافر في الجامعة برامج تدريبية في مهارات التدريس للأعضاء الجدد.

البُعد الثاني - البحث العلمي: عينة الدراسة موافقات بدرجة كبيرة على متطلبات التطوير المهني فيما يتعلق بْبُعد البحث العلمي تتمثل في:

- توجه الجامعة الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس لخدمة أهداف الجامعة.

- تزود الجامعة المكتبة بأحدث الإصدارات من الكتب والمجلات.

- تشجع الجامعة الأعضاء على المشاركة في المؤتمرات العلمية المتخصصة على المستوى الدولي.

البُعد الثالث - خدمة المجتمع: عينة الدراسة موافقات بدرجة كبيرة على متطلبات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بْبُعد خدمة المجتمع تتمثل في:

- تدعو الجامعة الأعضاء على المشاركة في المناسبات المختلفة للمجتمع.

- تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على البحوث العلمية لحل مشاكل المجتمع.

- التنسيق مع الجهات المجتمعية للاستفادة من أعضاء هيئة التدريس في تقديم الاستشارات.

ثانياً - التحديات التي تواجه برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس

عينة الدراسة موافقات بدرجة كبيرة على التحديات التي تواجه برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس تتمثل في:

- قلة الحوافز المادية أو المعنوية المحفزة لحضور البرامج التدريبية.

- عبء الجدول الدراسي لدى أعضاء هيئة التدريس مما يمنعهم من الحضور.

- تعارض أوقات برامج التطوير المهني مع جداول المحاضرات لأعضاء هيئة التدريس.

- تغليب الجانب النظري على العملي في محتوى البرامج التطويرية.

ثالثاً: السبل المناسبة للارتقاء ببرامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس

عينة الدراسة موافقات بدرجة كبيرة على السبل المناسبة للارتقاء ببرامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس تتمثل في:

- الدعم المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس.
- المرونة في تحديد أوقات البرامج التدريبية.
- الحرص على أن تلبي برامج التطوير المهني الحاجات الحقيقية لأعضاء هيئة التدريس.
- إعطاء فرص متساوية لأعضاء هيئة التدريس في البرامج التدريبية الخارجية.
- الاستعانة بالكفاءات البشرية المؤهلة من خارج الجامعة ممن لهم مشاركات في مجال التطوير المهني.
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في التخطيط والتنفيذ لهذه البرامج.
- وضع خطة إستراتيجية لبرامج التطوير المهني مرتبطة بالأقسام العلمية.

رابعاً - هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات التالية: الجامعة - الرتبة العلمية - عدد الدورات التدريبية؟

1 - الفروق باختلاف متغير الجامعة:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 05.0 فأقل في اتجاهات عينة الدراسة حول البحث العلمي باختلاف متغير الجامعة لصالح عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 05.0 فأقل في اتجاهات عينة الدراسة حول السبل المناسبة للارتقاء ببرامج

التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس باختلاف متغير الجامعة لصالح عضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 01.0 فأقل في اتجاهات عينة الدراسة حول التدريس، خدمة المجتمع، متطلبات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس باختلاف متغير الجامعة لصالح عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود.

2 - الفروق باختلاف متغير الرتبة العلمية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 فأقل بين عضوات هيئة التدريس اللاتي رتبتهن العلمية: أستاذ / أستاذ مشارك حول التدريس لصالح عضوات هيئة التدريس اللاتي رتبتهن العلمية أستاذ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 فأقل بين عضوات هيئة التدريس اللاتي رتبتهن العلمية أستاذ / أستاذ مشارك / أستاذ مساعد حول التحديات التي تواجه برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس لصالح عضوات هيئة التدريس اللاتي رتبتهن العلمية أستاذ مشارك / أستاذ مساعد.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 فأقل بين عضوات هيئة التدريس اللاتي رتبتهن العلمية أستاذ / أستاذ مساعد حول متطلبات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس لصالح عضوات هيئة التدريس اللاتي رتبتهن العلمية أستاذ.

3 - الفروق باختلاف متغير عدد الدورات التدريبية:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 05.0 فأقل حول التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع، متطلبات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، التحديات التي تواجه برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، السبل المناسبة للارتقاء ببرامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس باختلاف متغير عدد الدورات التدريبية.

توصيات الدراسة

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها توصي الدراسة بما يلي:
- العمل على تقديم الدعم المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في برامج التطوير المهني.
- ضرورة مراعاة المرونة في تحديد أوقات البرامج التدريبية.
- الحرص على أن تلبي برامج التطوير المهني الحاجات الحقيقية لعضوات هيئة التدريس.
- إعطاء فرص متساوية لعضوات هيئة التدريس في الالتحاق بالبرامج التدريبية الخارجية.
- الاستعانة بالكفاءات البشرية المؤهلة من خارج الجامعة ممن لهم مشاركات في مجال التطوير المهني
- العمل على تعزيز مشاركة عضوات هيئة التدريس في التخطيط والتنفيذ لبرامج التطوير المهني.
- وضع خطة إستراتيجية لبرامج التطوير المهني مرتبطة بالأقسام العلمية.

مقترحات للدراسات المستقبلية

- إجراء دراسات مستقبلية حول معوقات الارتقاء ببرامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.
- إجراء دراسات مستقبلية حول السبل المناسبة للارتقاء ببرامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.

Professional Development Requirements for Faculty Members in Colleges of Education in light of Quality Standards: The Status Quo and the Prospects

Dr. Moneera A. AlDawod

College of Education - Imam Mohamed bin Saud Islamic University (IMSIU)
K.S.A

Abstract

This study aims to explore the requirements for achieving professional development as perceived by faculty members, and to identify the challenges facing professional development programs. It also tries to get to positive opportunities to upgrade such programs. Descriptive approach was adopted. The study sample $n=110$ was randomly selected from faculty female members in Colleges of Education in Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University and King Saud University.

Findings revealed a high degree of consent regarding professional development requirements with average 2.45. Dimensions were rated as such: teaching, societal responsibility, scientific research. As for the challenges facing professional development, results showed a high degree of concern 2.45. Lack of financial and moral incentives came in the foreground of challenges, then teaching load. A group of recommendations are cited.

Key words: Professional Development, Faculty member duties, College of Education, quality standards.

المراجع

- أبو روعيان، سحر (2014). درجة توافر متطلبات تطوير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس. *الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية*، 175-207.
- أبو فارة، يوسف (2003)، تقويم جودة الخدمات التعليمية لكليات الاقتصاد والعلوم الإدارية بالجامعات الفلسطينية. دراسة مقدمة لمؤتمر ضمان الجودة، جامعة الزرقاء الأهلية.
- بدرانة، مهدي محمد والصالحين، عبدالكريم وحميدات، محمود (2018). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم. *مؤتة للبحوث والدراسات - العلوم الانسانية والاجتماعية*، جامعة مؤتة، الأردن، 33 (13)، 93-120.
- جمال الدين، نجوى يوسف والطوخي، هيثم محمد ونايف، نافع 2015. التنمية المهنية لقيادات التعليم العالي: المفهوم والتحديات. جامعة القاهرة، كلية الدراسات العليا للتربية، 23(4)، 551-576.
- الجهني، عادل بن عيد (2018). معوقات برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية - دراسة ميدانية. *مجلة البحث العلمي في التربية*، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب، (19 ج1)، 187-234.
- حداد، محمد بشير (2004). *التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة - دراسة مقارنة*. القاهرة: عالم الكتب.
- الحربي، عبدالله بن عبدالمحسن (2017). دور البرمجيات الاجتماعية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. *مجلة جامعة شقراء*، المملكة العربية السعودية، (7)، 271-300.
- حسين، سلامة عبدالعزيز (2006). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة. المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر، الجامعات العربية

في القرن الحادي والعشرين، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، 73-150.

زرقان، ليلي (2016). برنامج تدريبي مقترح لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء احتياجاتهم التدريسية ومعايير جودة الأداء التدريسي بجامعة سطيف. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*. 9 (25)، 3-32.

السدة، ابراهيم ناصر (2013). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية. *مجلة القراءة والمعرفة، مصر*، (138)، 213-236.

سرايا، عادل السيد (2017). المعادلة التكاملية الشاملة لضمان جودة منظومة التدريب بمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس، المملكة العربية السعودية*، عدد خاص، 65-72.

الشخبي، علي السيد (2012). *آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي*. القاهرة: دار الفكر العربي.

شعيب، علي محمد وعصفور، إيمان حسنين (2017). منظومة تدريب أعضاء هيئة التدريس بين الواقع والمأمول. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس، المملكة العربية السعودية*، عدد خاص، 7-87.

صالح، عبدالقادر محمد (2016). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية: أهدافها، أساليبها، والمعوقات التي تواجهها. *مجلة جامعة سرت العلمية، مجلة العلوم الإنسانية، ليبيا*، 6 (1)، 67-90.

صبري، ماهر اسماعيل وحافظ، وحيد السيد وعبد الوهاب، علي وجودة، رضا سيد ومتولي، علاء الدين سعد (2017). توصيات المؤتمر العلمي الدولي الأول لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة بنها. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب*، عدد خاص، 553-556.

عبدالهادي، رحاب إبراهيم وأبو زيد، إلهام وإمام، عفاف محمد وعودة، سمية سليمان (2017). استراتيجيات رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس ومعاوني أعضاء هيئة التدريس. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، المؤتمر الدولي الاول لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، جامعة بنها، عدد خاص، رابطة التربويين العرب، 359-362.

العتيبي، منيرة (2018). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء في ضوء معايير الجودة النوعية. *مجلة البحث العلمي في التربية*، جامعة عين شمس، 19 (ج7)، 351-394.

العدل، محمد عادل (2017). فلسفة التدريب وتطوير الكفايات التدريسية والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، عدد خاص، 39-63.

العربي، هشام يوسف (2017). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. *المجلة التربوية*، كلية التربية، جامعة سوهاج، مصر، (49)، 152-178.

العنزي، سعود بن عيد (2015). واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك. *مجلة دراسات العلوم التربوية*، الجامعة الأردنية، الأردن، (3)4، 787-805.

عوض الله، عصام الدين (2010). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات: المشكلات والحلول. *مجلة العلوم التربوية*، كلية التربية، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، (7)، 103-150.

فرمان، ريتشارد (1995). *توكيد الجودة في التدريب والتعليم*. ترجمة سامي الفرس، وناصر العديلي. الرياض: دارآفاق للإبداع للنشر والإعلام.

قحوان، محمد قاسم (1432هـ). *التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء معايير الجودة الشاملة*، الطبعة الأولى. عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع.

- القريني، نوف عبدالله (2016) دراسة تقويمية لبرامج التنمية المهنية للقيادات التربوية بالمدارس الثانوية الحكومية للبنات بمدينة الرياض. [رسالة ماجستير غير منشورة]. كليات الشرق العربي للدراسات العليا، الرياض.
- محمد، سماح زكريا (2017). متطلبات تفعيل منظومة التدريب الإلكتروني لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات - تصور مقترح. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، المؤتمر الدولي الأول لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، جامعة بنها، عدد خاص، 315-340.
- محمد، مصطفى محمد (2017). التنمية المهنية عبر الشبكة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد نموذج إجرائي وقصة نجاح. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، المؤتمر الدولي الأول لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، جامعة بنها، عدد خاص، 413-424.
- مجيد، سوسن والزيادات، محمد (2008). الجودة والاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العام والجامعي. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- مرسي، محمد (2002). الاتجاهات والأساليب الحديثة في التعليم المعاصر. القاهرة: دار عالم الكتب.
- المطيري، محمد الحميدي ونصار، سامي محمد وأبو زيد، وفاء (2018). أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس: رؤية مقترحة لجامعة الكويت. مجلة القراءة والمعرفة الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ع 202، 123-139.
- يوسف، داليا طه (2016). تصور مقترح لتطوير أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجمهورية مصر العربية في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية. مجلة التربية المقارنة الدولية، الجمعية المصرية للتربية والمقارنة والإدارة التعليمية، مصر، 2(5)، 121-210.
- يونس، مجدي محمد (2014). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي. مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة البحرين، 15(2)، 201-243.

وزارة التعليم العالي (1417) هـ. اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعودية.

Al-Arabi, H. (2017). Evaluating the performance of faculty members at the University of Hael in light of quality standards and academic accreditation (in Arabic). *The Educational Journal, College of Education, Sohag University, Egypt*. (49), 152-178.

Al-Anzi, S. (2015). The reality of professional development among faculty members and the supporting body at Tabuk University (in Arabic). *Journal of Educational Sciences Studies, University of Jordan, Jordan*, 42(3), 787-805

Abu Ro'ayyan, S. (2014). The degree of availability of requirements for professional development for faculty members (in Arabic). *Arab Society for Educational Technology*, 175-207.

Abu Fara, Y. (2003). *Evaluating the quality of educational services for the Faculties of Economics and Administrative Sciences in Palestinian universities* (in Arabic). A study submitted to the Quality Assurance Conference, Zarqaa National University.

Al-Adl, M. (2017). Training philosophy, teaching competencies and professional development of faculty members (in Arabic). *Arab Studies in Education and Psychology*, Special Issue, 39-63.

Abdel-Hadi, R., Abu Zaid, I., Imam, A., & Odeh, S. (2017). Strategies for raising the efficiency of faculty members and faculty assistants. *Arab Studies in Education and Psychology*, the first international conference of the Center for Capacity Development of Faculty Members and Leaders (in Arabic). Benha University, Special Issues, Arab Educators Association, 359-362.

Al-Harbi, Abdullah bin Abdul-Mohsen (2017). The role of social software in the professional development of faculty members in Saudi universities (in Arabic). *Shaqra University Journal*, Kingdom of Saudi Arabia, (7), 271-300.

Al-Jahani, A, (2018). Obstacles to professional development programs offered to faculty members at the Islamic University - field study (in Arabic).

- Journal of Scientific Research in Education, Ain Shams University, Girls', College of Arts, (19 Part 1), 187-234.*
- Al-Mutairi, M. & Nassar, S. & Abu Zaid, W. (2018). Methods of professional development for faculty members, a proposed vision for Kuwait University (in Arabic). *Journal of Reading and Knowledge, Egyptian Society for Reading and Knowledge*, issue.202, 123-139.
- Al-Otaibi, M. (2018). Professional development for faculty members at Shaqra University in light of qualitative quality standards (in Arabic). *Journal of Scientific Research in Education, Ain Shams University, (19 Part 7), 351-394*
- Al-Quraini, N. (2016). *An evaluation study of professional development programs for educational leaders in government high schools for girls in Riyadh* (in Arabic). [Unpublished Master Thesis] East Colleges for Postgraduate Studies, Riyadh.
- Al-Sada, I. (2013). Professional development for faculty members in Palestinian universities (in Arabic). *Reading and Knowledge Journal, Egypt, (138), 213-236.*
- Al-Shukhaibi, A. (2012). *New Horizons in Arab University Education*, (in Arabic). Cairo, Egypt, the Arab Thought House.
- Awad Allah, E. (2010). Professional development of university faculty members: problems and solutions (in Arabic). *Journal of Educational Sciences, College of Education, Omdurman Islamic University, Sudan, (7), 103- 150.*
- Badrana, M.; Al-Saleheen, A., & Hamidat, M. (2018). Training needs of faculty members at Al-Balqa Applied University from their point of view (in Arabic). *Mu'tah Research and Studies - Humanities and Social Sciences, Mu'tah University, Jordan, 33 (13), 93-120.*
- Boyd, C. & Rush, B. (2002). *Community Service Survey*. University of California, Santa Cruz.
- Farman, R. (1995). *Quality assurance in training and education*. Translated by Sami Al-Faras and Nasser Al-Adili (in Arabic). Riyadh, Afaq for Creativity for Publishing and Media.

- Gloria, P. (1998). Teaching teachers: A model for the professional development of new faculty. spr.1998, *Adult Learning*, 9(3), 17-20.
- Haddad, M. (2004). *The Professional Development of University Faculty Members: A Comparative Study* (in Arabic). Cairo: Books World.
- Hussein, S. (2006). Professional development for faculty members and academic leaders at the University. The Thirteenth Annual National Conference, Arab Universities in the Twenty-first Century (in Arabic). *Faculty of Education*, Ain Shams University, Cairo, Egypt. 73-150.
- Jamal Al-Din, N.; Al-Toukhi, H. & Naif, N. (2015). Professional development of higher education leaders: concept and challenges. *Cairo University, Graduate School of Education* (in Arabic). 23 (4), 551-576.
- Majeed, S. & Ziyadat, M. (2008). *Quality and academic accreditation of public and university education institutions (in Arabic)*. Amman, Safaa House for Publishing and Distribution.
- Ministry of Higher Education (1417 AH). The regulations governing the affairs of Saudi universities employees.
- Mohamed, M. (2017). Online professional development for faculty members at King Khalid University, a procedural model and a success story. *Arab studies in education and psychology, the first international conference of the faculty and leadership development center* (in Arabic). Benha University, Special Issue, 413-424.
- Mohamed, S. (2017). Requirements for activating the electronic training system for the development of faculty members in universities - a proposed scenario (in Arabic). *Arab Studies in Education and Psychology, the First International Conference of the Center for Capacity Development of Faculty Members and Leaders*, Benha University, Special Issue, 315-340.
- Morsi, M. (2002). *Modern trends and methods in contemporary education* (in Arabic). Cairo, House of Books World.
- Murray, R.& Holmes, Sh. (1997). Partnerships in staff development: An institutional case study. *Studies in Higher Education*, 22(1), 67-82.
- Pancucci, S. (2009). Train the trainer: the bricks in the learning community

- scaffold of professional development. Winter 2007, *International Journal of Social Scinces*, 83(4), 14-35.
- Qahwan, M (1432 AH). *Professional Development for General High Schools Teachers in Light of Comprehensive Quality Standards* (in Arabic). First Edition. Amman, Ghaidaa House for Publishing and Distribution.
- Sabri, M., Hafez, W., Abdel-Wahab, A., Judeh, Reda S., & Metwally, A. (2017). Recommendations of the first international scientific conference of the Center for Capacity Development of Faculty Members and Leaders at Benha University (in Arabic). *Arab Studies in Education and Psychology, Arab Educators Association*, Special Issue, 553-556.
- Saleh, A. (2016). Professional development for faculty members in Libyan universities: objectives, methods, and obstacles they face (in Arabic). *Sirte University Scientific Journal, Journal of Human Sciences*, Libya, 6 (1), 67-90.
- Saraya, A, (2017). The Comprehensive Integrative Equation to Ensure the Quality of the Training System in the Centers of Faculty Members Capacity Development in Egyptian Universities (in Arabic). *Arab Studies in Education and Psychology*, Kingdom of Saudi Arabia, Special Issue, 65-72.
- Shoaib, A. & Asfour, I., (2017). The system of training faculty members between reality and expectations (in Arabic). *Arab Studies in Education and Psychology, Kingdom of Saudi Arabia*, Special Issue, 75-87.
- Taylor, J. (2001). The Impact of Performace Indicators on the Work of University Academic Evidence for Australian University. *Higher Education Quarterly*, 55(1), 42-61.
- Youssef, D. (2016). A proposed scenario for developing professional development methods for faculty members in the Arab Republic of Egypt in light of USA experience (in Arabic). *Journal of International Comparative Education*, The Egyptian Association for Education, Comparison and Educational Administration, Egypt, 2(5), 121-210.
- Yunus, M (2014). The reality of professional development for faculty members at Qassim University in light of university education quality standards

(in Arabic). *Journal of Educational and Psychological Sciences, College of Education, University of Bahrain*. 15 (2), 201-243.

Zarqan, L., (2016). A proposed training program for university faculty members in light of their training needs and the quality standards of teaching performance at the University of Setif (in Arabic). *The Arab Journal for Quality Assurance of University Education*.9 (25), 3-32].

Zuber-Skerritt, O. (1994). *Professional Development in Higher Education: A Theoretical Framework for Action Research*. Kogan Page Limited, London.