

دور الجامعات السعودية الناشئة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس (دراسة تطبيقية على جامعة نجران)

د. هادي سالم العجمي

كلية العلوم والآداب بشرورة - جامعة نجران

المملكة العربية السعودية

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور الجامعات السعودية الناشئة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، ولتحقيق هدف الدراسة اتخذ الباحث جامعة نجران أنموذجاً؛ واتبع المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق استبانة على عينة تكونت من 304 من أعضاء هيئة التدريس، منهم 160 عضواً و144 عضوة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وللتوصل إلى نتائج الدراسة تم تحليل استجابات أفراد العينة على أقسام الاستبانة باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS؛ التي أظهرت أن دور جامعة نجران في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس حظي بدرجة متوسطة في الدرجة الكلية لأداة الدراسة وفي كل من مجال البحث العلمي ومجال خدمة المجتمع وبدرجة كبيرة في مجال التدريس، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في درجة الاستجابة تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، وكذلك متغير الرتبة الأكاديمية تعزى لمتغير درجة أستاذ مساعد، في حين توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في درجة الاستجابة تبعاً لمتغير التخصص العلمي. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحث بعدد من التوصيات منها: العمل على إنشاء مجالات علمية متخصصة في الجامعة ومنح القائمين عليها والباحثين الناشئين بها مكافآت لتعزيز نشاطاتهم البحثية.

الكلمات المفتاحية: الجامعات السعودية الناشئة، التنمية المهنية، جامعة نجران.

المقدمة

تُعتبر الجامعات من أهم المؤسسات التربوية المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمع وحل مشكلاته، فضلاً عن أنها المؤسسة العلمية المسؤولة عن إعداد وتأهيل الكوادر العلمية والمهنية. وقد شهد التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية انطلاقات مميزة؛ انعكست على عدد الجامعات والبرامج والتخصصات المطروحة في المدن والمحافظات، وكذلك مراحل تطويرية استهدفت إعادة هيكلة عدد من البرامج الأكاديمية. «وتُعتبر الجامعات الناشئة نقلة كبيرة في مسيرة التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية، في عددها وانتشارها في جميع المناطق الإدارية المختلفة؛ حيث بلغ عددها 19 جامعة مما جعلها تشكل ما نسبته 70% من الجامعات السعودية» (آل مسلط، 2017: 487). وبالرغم من أهمية استقصاء دور الجامعات في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بشكل دوري إلا أنه ومن خلال اطلاع الباحث على ما توافر من الأدب التربوي؛ لاحظ أن المحور المرتبط بالجامعات الناشئة وإدارتها في المملكة العربية السعودية لم يلق حقه من البحث والدراسة رغم بلوغ الجامعات الناشئة بالمملكة ما يشكل نسبته 70% من إجمالي الجامعات؛ وهذا ما حدا بالباحث أن يتخذ من هذا الموضوع منطلقاً للبحث والدراسة إذ قد يترتب على إغفاله نتائج سلبية تنعكس على المستوى العام للتعليم العالي.

وعلى الرغم من عدم وجود دراسات بهذا الشأن -حسب اطلاع الباحث وكما تم ذكره سلفاً- تهتم وتركز على دور الجامعات السعودية الناشئة تحديداً في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؛ إلا أن هناك مجموعة من الدراسات ذات العلاقة بواقع ومعوقات التنمية المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة، يُمكن أن تبني عليها أو تتطرق منها هذه الدراسة كدراسة (العنزي، 2011) التي هدفت إلى الكشف عن معوقات البحث العلمي في الجامعات السعودية الناشئة، وكذلك دراسة (العنزي، 2015) التي سعت إلى معرفة واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك، بالإضافة إلى دراسة (يونس، 2014) التي هدفت إلى التعرف على مستوى التنمية المهنية بجامعة القصيم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، وأخيراً دراسة (عطية والقرني، 2018) التي سعت إلى التعرف على المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة.

مشكلة الدراسة

من جملة ما تقدم؛ ظهرت الحاجة الماسة إلى إجراء دراسة علمية دقيقة يمكن من خلالها تحديد دور جامعة نجران كأحد النماذج للجامعات السعودية الناشئة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المنتسبين لها، والتعرف على درجة ممارستها لهذا الدور باعتبار أن تقدم أعضاء هيئة التدريس يُمثل تقدماً للجامعة وسمعتها؛ وباعتبار الجامعات موطن قياس التقدم العلمي والحضاري لأي بلد.

أسئلة الدراسة

تأسيساً على ما تقدم فإن مشكلة الدراسة تتحدد في السؤال الرئيس التالي:

ما دور جامعة نجران في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؟

وينبثق عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- 1 - ما دور جامعة نجران في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس؟
- 2 - ما دور جامعة نجران في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي؟
- 3 - ما دور جامعة نجران في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع؟
- 4 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات درجات تقدير أعضاء هيئة التدريس لدور جامعة نجران في تحقيق التنمية المهنية تعزى إلى متغير النوع (ذكور، إناث)، ومتغير الرتبة العلمية (معيد، محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ)، ومتغير التخصص العلمي (تخصصات علمية، تخصصات إنسانية).

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية بناء قاعدة بيانات يُمكن الرجوع إليها في تطوير منظور تقويمي للكفاية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؛ بهدف بناء منظومة تنمية متكاملة؛ وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة.

أهمية الدراسة

- تكمن أهمية الدراسة الحالية من أهمية الجامعات نفسها في كونها من أهم المؤسسات التربوية المؤثرة في تطور المجتمعات وتقدمها، وبقدر تطور عضو هيئة التدريس ونموه المهني تتحسن مخرجات ونتائج العملية بما يساعد على تخريج الكادر العلمي والتربوي المؤهل.
- تقدم نتائج الدراسة الحالية للقيادات بجامعة نجران البيانات التي تمكنهم من الوقوف على مستوى التنمية المهنية الذي تقدمه الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المنتسبين لها والتعرف على جوانب القوة فيه وتعزيزه وجوانب الضعف والعمل على علاجه من خلال البرامج والخدمات التي تقدمها الجامعة.

حدود الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة على الحدود التالية:

الحدود الموضوعية: التنمية المهنية في كل من مجال: التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع.

الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران بمختلف أنواعهم (ذكور وإناث)؛ وبمختلف رتبهم العلمية (معيد، محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ)؛ وبمختلف تخصصاتهم الأكاديمية (علمية وإنسانية).

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة الحالية على جامعة نجران كدراسة حالة.

الحدود الزمانية: طبقت الدراسة الحالية في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي (1439-1440هـ الموافق 2018).

مصطلحا الدراسة

الجامعات السعودية الناشئة Emerging Saudi Universities: هي الجامعات التي أنشئت خلال عام (1424هـ) وما بعده، وغالباً ما كانت هذه الجامعات في الأصل فروعاً أو كليات موزعة على مدن ومحافظات حيث تم جمعها تحت إدارة واحدة باسم مشترك.

التنمية المهنية Professional Development: ويقصد بها الباحث في هذه الدراسة الجهود المنظمة التي تهيوها جامعة نجران للعمل على رفع كفاية عضو هيئة التدريس للاضطلاع بدوره المنوط به في أداء مهمته التربوية والبحثية والمجتمعية على أعلى درجة ممكنة.

الإطار النظري

مفهوم التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس وطبيعتها:

قبل التعرض لمفهوم التنمية المهنية ينبغي التمييز بين مصطلحي النمو المهني Professional growth والتنمية المهنية Professional development، حيث أشار الغامدي (2012) إلى أن النمو المهني ذاتي الطابع، ويقوم به عضو هيئة التدريس طواعية وعن اختيار شخصي له لأنه يرى فيه استمرارية لكفاءته وولاء لمهنته، بينما التنمية المهنية جهود تأخذ في مجملها الطابع المؤسسي الذي تعمد بموجبه جهة العمل، أو جهات أخرى خارجية إلى تنظيم برامج تعليمية تأهيلية من شأنها أن ترتقي بالجوانب المهارية في الأداء للمهنة بالدرجة الأولى. كما تجدر الإشارة إلى الفرق بين مصطلحي التدريب Training والتنمية المهنية Professional development؛ إذ تستخدم في كثير من الأحيان على أنهما مفهومان مترادفان؛ إلا أن التدريب بشكل عام ما هو إلا أداة أو طريقة من طرائق التنمية المهنية التي تعد أعم وأشمل من مفهوم التدريب، إذ يذكر (العدل، 2017) أنه مع أهمية التدريب إلا أنه يبقى أحد أشكال التنمية المهنية؛ حيث تؤكد الدراسات والاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية وجود فروق عديدة بين التنمية المهنية والتدريب، وإذا أرادت أي مؤسسة تبني توجه التنمية المهنية فإنه يجب عليها أن تقوم بالتشاور مع المستفيدين من أعضاء هيئة التدريس وغيرهم، وذلك لرسم المسار المهني لجميع العاملين بالجامعة وخاصة أعضاء هيئة التدريس، وتصميم برامج للتنمية المهنية بحيث تشملهم جميعاً. وأشارت دراسة (Margaret, 2016: 108) إلى أن التنمية المهنية هي «تلك العملية والأنشطة المصممة لتعزيز المعرفة والمهارات والمواقف المهنية للتربويين حتى يتمكنوا بدورهم من تحسين تعلم الطلاب». ويعرّف العدل (2017: 55) التنمية المهنية بأنها «عملية مستمرة على مدى سنوات الخدمة تُعنى بتنوع الخبرات الفردية والجماعية التي تمكن العاملين من تحسين كفاءتهم المهنية في التدريس».

أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعات:

لا شك أن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس ليست هدفاً في حد ذاتها بل وسيلة من شأنها الوصول بأداء الفرد في العمل إلى أقصى حد ممكن. وإذا كانت التنمية المهنية في الوقت الحاضر ضرورة لازمة في جميع المهن فإنها في مهنة التعليم تُشكل ضرورة أكثر إلحاحاً وأشد خطورة (مرجي، 2016: 66). وتبرز أهمية تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا نتيجة لطبيعة عملهم التي تتطلب الاطلاع بشكل دائم على أحدث ما توصل إليه العلم في مجال العلوم بشكل عام وفي مجال التخصص بشكل خاص. وعطفاً على ما سبق؛ يذكر الجهني (2018) أن موضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس يعد أحد أبرز الموضوعات في الدراسات التربوية الحديثة ذلك أن الوصول إلى جودة التعليم أضحت هدفاً أساسياً تسعى كافة الجامعات إلى تحقيقه، وتعتمد الجودة الكلية لمؤسسات التعليم العالي بشكل أساسي على نوعية أعضاء هيئة التدريس. لذا فإنه من الضروري تهيئة جميع الظروف لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال الاهتمام بكل ما يصب في نموهم المهني، لا سيما وأن التنمية المهنية هي في ذاتها متطلب أساسي لتحقيق الجودة ضمن عملية إدارة الجودة الشاملة لتلك الجامعات.

مجالات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعات:

إن قدرة الجامعة على تحقيق أهدافها في بناء وتنمية المجتمع يعتمد على مدى قدرتها على أداء أدوارها المختلفة التي تتمحور في ثلاثة مجالات رئيسية هي: نقل المعرفة العلمية والمحافظة عليها عن طريق التدريس، إنتاج وتوليد المعرفة العلمية وتمييزها وإثرائها عن طريق البحث العلمي، نشر المعرفة العلمية وتطبيقها عن طريق خدمة المجتمع (عطية والقرني، 2018). وعلى ضوء ذلك فإن مجالات أدوار عضو هيئة التدريس تتمحور في الوظائف المنبثقة في الأصل من أهداف وأدوار الجامعة السابق ذكرها، وهي على النحو التالي:

أولاً - الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس:

يعتبر التدريس من أهم الوظائف التي يقوم بها عضو هيئة التدريس. والتدريس الجامعي عملية ذات طبيعة متداخلة إذ أنها تتضمن إعداد الطالب وتأهيله وما

يصاحب ذلك من أعمال التقييم والإرشاد الأكاديمي للطالب والمشاركة في الأعمال الإدارية والأكاديمية التي تصب في خدمة الطالب أكاديمياً. ولما كان التدريس من أهم الوظائف التي يقوم بها عضو هيئة التدريس؛ «لذا لابد وأن تسعى إدارة الجامعة إلى البحث عن الوسائل المختلفة لتقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بهدف تطوير الجوانب المهنية والأكاديمية لديه، والارتقاء بالمستوى العلمي للخريجين مما يسهم في تحقيق رضا الطالب وأعضاء هيئة التدريس ومؤسسات العمل» (عطية والقرني، 2018: 91). وقد ركز الحيلة (2013) على أن تطوير مهارات عضو هيئة التدريس من أهم الركائز لتطوير العملية التعليمية في الجامعات والدفع بمسيرتها إلى الأمام في ظل الانفجار المعرفي وتحديات العولمة، فتطوير عضو هيئة التدريس يكمن من خلال التدريب على طرائق واستراتيجيات تدريسية حديثة، وأساليب التقويم المختلفة، واستراتيجيات إدارة العملية التعليمية، والمهارات التطويرية التي يحتاجها في العملية التدريسية، وتطوير الذات.

وفي ضوء المسلمات السابقة، واستناداً إليها؛ تزايد الاهتمام باستمرارية تنمية المهارات التدريسية لعضو هيئة التدريس الجامعي من خلال الالتحاق بدورات التعليم المستمر في الجوانب النفسية والتربوية، وكذلك دورات تكنولوجيا التعليم والتقويم والاختبارات.

ثانياً- الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس؛

تمثل الجامعات في جميع أنحاء العالم البيئة الحاضنة والمشجعة للبحث العلمي الذي يُعنى بقضايا المجتمع، ويسعى لإيجاد الحلول المناسبة لها؛ لذا يُعد البحث العلمي ثاني الواجبات الملقة على عاتق عضو هيئة التدريس، إذ يتسم البحث العلمي بأنه ذو طبيعة ديناميكية لا يتوقف بمجرد حصول عضو هيئة التدريس على درجة معينة، والبحث العلمي كما تذكر الذبياني وأكبر (2013: 115) يشير إلى النشاط الذي يقوم به عضو هيئة التدريس لتطوير المعرفة من خلال إجراء الأبحاث الميدانية أو الإسهامات الفكرية بالإضافة إلى المشاركة في المؤتمرات وتأليف الكتب. والجامعة التي لا ينشر فيها أعضاء هيئة التدريس أبحاثهم بصفة مستمرة تظل مكانتها العلمية ناقصة إلى حد كبير، فوجود العلم وتقدمه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالبحث العلمي، والثورة العلمية التي يمتلكها البشر اليوم جاءت عن طريق القيام بالبحوث. والجامعة هي

المؤسسة المنوطة بذلك، ولا يمكن للجامعات القيام بهذا الدور إلا من خلال قيام أعضاء هيئة التدريس فيها بالبحث العلمي والعمل على نشره (الفريجات، 2011: 112).

ثالثاً- الخدمة المجتمعية لعضو هيئة التدريس:

تُعتبر الجامعات من أهم المؤسسات المجتمعية وأكثرها تأثيراً في المجتمعات وتقدمها لذا كان لزاماً عليها تجسير العلاقة مع المجتمع بما يخدم قضايا ومشكلاته من خلال الأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في الجامعة وتخدم المجتمع سواء كانت موجهة للأفراد أو المؤسسات؛ كالاستشارات أو البحوث التطبيقية التي تساهم في حل مشاكل المجتمع، أو البرامج التدريبية التي تخدم موظفي الدولة أو العاملين بالمؤسسات التطوعية أو أبناء وبنات المجتمع، أو القيام بالبحوث والمؤتمرات العلمية والندوات التي تساهم في حماية البيئة وحل مشكلاتها، أو التعليم المستمر (عرب، 2011: 31-32). وبما أن الجامعة تركز أدوارها ووظائفها في ثلاثة مجالات رئيسية هي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع؛ فإن تطوير أداء عضو هيئة التدريس المهني يجب أن ينطلق من هذه الوظائف الثلاث بما يحقق في النهاية رؤية ورسالة الجامعة.

معيقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

من خلال مراجعة العديد من الدراسات والأدبيات التربوية التي تناولت معيقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، مثل (العنزي، 2011) و(الجهني، 2018) و(صالح، 2016)؛ فإنه يمكن للباحث تلخيصها في الآتي:

أولاً- في مجال التدريس:

- ضعف البرامج التدريبية في مجال استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة.
- إجراءات التسجيل والقبول في الدورات التدريبية التي تعقدها الجامعة معقدة وطويلة.
- زيادة العبء التدريسي الذي يتطلب من عضو هيئة التدريس القيام به.
- صعوبة حضور الندوات والمؤتمرات في مجال التخصص.

ثانياً- في مجال البحث العلمي:

- قلة الأجهزة والحاسبات الآلية التي يمكن الاستعانة بها في العمليات البحثية وغيره.

- افتقار المكتبة للمراجع الحديثة والكتب والدوريات وخلوها من تقنية التطور التكنولوجي في تجهيز المكتبة وتحديثها.
- ندرة إقامة الملتقيات والندوات والمؤتمرات العلمية في الجامعة.
- ضعف تمويل البحوث العلمية من قبل الجامعة، وعدم تشجيع المتميزين بحثياً من أعضاء هيئة التدريس.

ثالثاً- في مجال خدمة المجتمع:

- عدم احتساب العمل الخدمي للمجتمع جزءاً من ساعات عمل عضو هيئة التدريس.
- قلة عقد لقاءات بين الجامعة ومواقع العمل والإنتاج.
- عدم إتاحة الجامعة فرصة زيارة المؤسسات المجتمعية المختلفة ذات الصلة بتخصصات الأعضاء للتعرف على واقعها ومشكلاتها واقتراح الحلول المناسبة للتصدي لهذه المشكلات.

ويؤكد الباحث على أن محاولة الجامعات للتصدي لمثل هذه المعوقات التي قد تواجه أعضاء هيئة التدريس في سبيل تنميتهم المهنية هو أول الطرق للتخطيط لبرامج التطوير المهني لهم.

الدراسات السابقة

دراسة (العنزي، 2011) وهدفت إلى الكشف عن معوقات البحث العلمي في الجامعات السعودية الناشئة. تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جميع الجامعات السعودية الناشئة، وبلغت عينة الدراسة 160 عضو هيئة تدريس، وتم اختيار العينة بالطريقة القصدية من المجتمع الكلي، واستخدم الباحث استبانة للتوصل إلى نتائج الدراسة التي أظهرت أن معوقات البحث العلمي في الجامعات السعودية الناشئة حظيت بدرجة متوسطة لجميع مجالات الدراسة، وأظهرت كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في درجة الاستجابة تعزى لمتغيرات الجنس، والتخصص الأكاديمي لعضو هيئة التدريس.

دراسة (يونس، 2014) وهدفت إلى معرفة مستوى التنمية المهنية بجامعة القصيم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، وكذلك التعرف على علاقة كلاً من النوع، والكلية، والجنس، والرتبة الأكاديمية، والجامعات التي منحتهم الدكتوراه. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أهم النتائج في أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم يتحقق بدرجة متوسطة مما يتطلب ضرورة العمل على الارتقاء بمستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 حول مستوى التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الكلية، والجنسية، والرتبة الأكاديمية، ومتغير نوع الجامعة التي منحت الدكتوراه (عربية/ أجنبية).

دراسة (الشريف، 2016) وهدفت إلى الكشف عن دور الجامعات الناشئة في توطيد مجتمع المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والتعرف على علاقة كل من التخصص، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية، ولتحقيق هدف الدراسة اتخذ الباحث جامعة المجمعة أنموذجاً؛ واتبعت المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق استبانة على عينة عشوائية طبقية بلغ عددها 114 عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وكان من أهم نتائجها إجماع عينة الدراسة على المعوقات التالية: اختزال وظيفة الجامعة في الوظيفة التعليمية لدى معظم قطاعات وأفراد المجتمع، وبالتالي ضعف التواصل بين الجامعة والمؤسسات المجتمعية المختلفة، وانفصال أعضاء هيئة التدريس عن المجتمع، وافتقار مؤسسات المجتمع بما لديها من مستشارين وعدم إعطاء قيمة لأبحاث الجامعة أو الاستعانة بنتائجها في التطوير أو حل المشكلات. وتوصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 حول مستوى دور الجامعات الناشئة في توطيد المعرفة تبعاً لمتغير التخصص، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية.

دراسة (صالح، 2016) وهدفت إلى تحديد مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وأهم الأساليب نفعاً في التنمية المهنية لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وذلك من خلال استطلاع الأدب النظري حول التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وتوصلت الدراسة إلى أهمية تطوير التنمية المهنية لما يتطلبه الوضع الراهن للقيام بأدوار جديدة لاكتساب مهارات التعامل مع التقنيات الحديثة المتعلقة بالعملية التعليمية والتربوية، ومواكبة ثورة المعلومات والتي تعد من أهم التحديات التي فرضت على الجامعات، وأثرت على أهدافها ووظائفها

وأدوارها وطبيعة عملها المتعارف عليها، كما طالبت الدراسة بضرورة التقليل من الأعباء الإدارية الملقة على عاتق أعضاء هيئة التدريس وأثرت سلباً على قيامه بأدواره الجامعية المنوطة به، كما أثرت على أدائه المهني في تطوير وإنتاج البحث العلمي، وهو ما يُعد تعطيلاً للكفاءات البحثية على حساب العملية الإدارية.

دراسة (العدل، 2017) وهدفت إلى التعرف على فلسفة تطوير الكفايات التدريسية والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، واعتمد الباحث فيها على المنهج المكتبي في عرض لأساليب التنمية المهنية وتحليلها، وكشفت الدراسة عن أن التنمية المهنية عملية متكاملة ومتصلة تبدأ بتوصيف الوظيفة، وتستمر طالما كان عضو هيئة التدريس قائماً بالعمل للحفاظ على سلامة المسار المهني، وعملية التنمية المهنية هدفها إعداد العنصر البشري إعداداً يفي باحتياجات الوظيفة على الوجه الأكمل، وتحقيق أهدافها بمستوى الأداء المطلوب، وزيادة الإنتاجية، ورفع معدلات الأداء، أي تحقيق الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية المتاحة. كما خرجت الدراسة ببعض التوصيات والتي تلخصت في: نشر ثقافة التدريب أثناء الخدمة، وتوفير الدعم اللازم له، وربطه بالحوافز المادية والمعنوية، وضرورة توفير التخطيط المناسب للقوى البشرية، وتقليل الاعتماد على المؤهل الأكاديمي لتحقيق الارتقاء الوظيفي.

من خلال استعراض الدراسات السابقة يمكن استخلاص الملاحظات التالية:

- أكدت بعض الدراسات في توصياتها كدراسة (صالح، 2016) و(العدل، 2017) على أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس باعتبارها تلعب دوراً كبيراً في الرقي بمستوى أعضاء هيئة التدريس وما يترتب على ذلك من تطوير لكافة مجالات العمل الجامعي وتحقيق لأهداف الجامعة بكفاءة وفعالية؛ وذلك ما يدعم الحاجة للدراسة الحالية.
- أوضحت الدراسات الميدانية التي هدفت إلى الكشف عن أثر المتغيرات الديموغرافية كالجنس، والرتبة الأكاديمية، والجنسية، والتخصص الأكاديمي، وسنوات الخبرة في مستوى أو درجة التنمية المهنية؛ تبايناً في نتائجها؛ حيث كشفت نتائج بعض الدراسات عن وجود فروق في جميع متغيراتها الديموغرافية كدراسة (العنزي، 2015)؛ في حين أظهرت بعض الدراسات فروقاً في بعض متغيراتها كدراسة (عطية والقرني، 2018)، كما توصلت بعض الدراسات إلى عدم وجود فروق تُعزى لجميع متغيرات الدراسة كدراسة (العنزي، 2011) و(يونس،

(2014) و(الشريف، 2016). هذا الاختلاف في نتائج الدراسات السابقة دعا الباحث إلى محاولة الكشف عن أثر المتغيرات الديموغرافية (الجنس، الرتبة الأكاديمية، التخصص الأكاديمي).

- عدم وجود دراسة -في حدود علم الباحث- حاولت الكشف عن دور جامعة نجران في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المنتسبين لها.

ومن ناحية اتفاقها واختلافها مع الدراسة الحالية نلاحظ ما يلي:

أ - من ناحية هدف الدراسة: هدفت معظم الدراسات بشكل عام إلى الكشف عن واقع التنمية المهنية في بعض الجامعات السعودية الناشئة، كما ناقشت بعضها المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في مجال التنمية المهنية، والدراسة الحالية تهدف إلى الكشف عن الممارسة والدور الذي تقوم به جامعة نجران في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المنتسبين لها من خلال ثلاثة مجالات هي: التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع.

ب - من ناحية منهج الدراسة: اختلفت الدراسات السابقة في نوعية المنهج المستخدم فقد اتبعت بعض الدراسات المنهج الوصفي، في حين نجد أن بعض الدراسات اقتصر على الرصد النظري، والأسلوب التحليلي لما كتب حول موضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات. والدراسة الحالية تتفق مع دراستي (يونس، 2014) و (الشريف، 2016) في اتباعهما للمنهج الوصفي التحليلي على وجه الخصوص.

ج - من ناحية عينة الدراسة: استهدفت جميع الدراسات الميدانية السابقة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة باختلاف متغيراتهم الديموغرافية، فلم تقتصر الدراسات الواردة على جنس، أو جنسية، أو تخصص، أو رتبة علمية معينة؛ والدراسة الحالية كذلك تستهدف أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران باختلاف متغيراتهم الديموغرافية.

د - من ناحية أدوات الدراسة: استخدمت جميع الدراسات الميدانية السابقة الاستبيان أداة لجمع البيانات؛ والدراسة الحالية كذلك تم تصميم استبيان خاص بها وتطبيقه على عينة الدراسة.

منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال رصد واقع المشكلة البحثية وتحليلها باستخدام مقياس دور الجامعات السعودية الناشئة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس. وقد اتبعت الدراسة هذا المنهج كونه المنهج الأنسب لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها.

مجتمع الدراسة وعينته

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران، وبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس 1455 عضواً وعضوة، في العام الدراسي (2018/2019)، وتكوّنت عينة الدراسة من 304 من أعضاء هيئة التدريس، منهم 160 عضواً و144 عضوة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة.

جدول رقم 1

توزيع أعضاء هيئة التدريس بحسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	160	52.6
	أنثى	144	47.4
	معيد	20	6.6
الرتبة الأكاديمية	محاضر	79	26.0
	أستاذ مساعد	169	55.6
	أستاذ مشارك	28	9.2
	أستاذ دكتور	8	2.6
التخصص العلمي	علوم إنسانية	228	75.0
	علوم طبيعية	76	25.0
المجموع الكلي		304	%100

أداة الدراسة:

من أجل بناء أداة الدراسة قام الباحث بالرجوع إلى الدراسات السابقة والأدب النظري حول موضوع دور الجامعات السعودية الناشئة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وعليه فقد تم بناء استبانة من قبل الباحث، وتكونت أداة الدراسة من جزأين: الجزء الأول: يتضمن البيانات الديموغرافية، وشملت الجنس، الرتبة العلمية، التخصص الأكاديمي. أما الجزء الثاني: فقد اشتمل على ثلاثة مجالات كالتالي: المجال الأول: التدريس، المجال الثاني: البحث العلمي، المجال الثالث: خدمة المجتمع؛ لتُصبح الأداة في صورتها النهائية مكونة من 32 فقرة، واستخدم الباحث مقياساً تدريجياً خماسياً يُمثل درجة الاستجابة عن فقرات الأداة، موزعة على النحو الآتي: موافق بدرجة مرتفعة جداً وتقابل 5 درجات، وموافق بدرجة مرتفعة وتقابل 4 درجات، وموافق بدرجة متوسطة وتقابل 3 درجات، وموافق بدرجة منخفضة وتقابل درجتين، وموافق بدرجة منخفضة جداً وتقابل درجة واحدة.

صدق الأداة: للتحقق من صدق أداة الدراسة، قام الباحث بالتأكد من دلالات الصدق التالية لأداة الدراسة:

أ - **الصدق الظاهري:** تم عرض الأداة بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين والمتخصصين من أساتذة الجامعات السعودية، في التخصصات التربوية المختلفة (القياس والتقويم، والإدارة التربوية، وطرق التدريس، وعلم النفس التربوي)، للاسترشاد بآرائهم حول درجة انتماء الفقرات، ومناسبتها للمجالات التي جرى تحديدها، ودرجة دقة الفقرات ووضوحها ودقة الصياغة اللغوية، وتراوحت نسبة الاتفاق على الفقرات المقبولة ما بين 80-100%، وتم الأخذ بآراء وتوصيات المحكمين فيما يخص الأداة وتطويرها، كما تم العمل بالملاحظات المقترحة.

ب - **صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:** تم حساب صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس واتضح أن جميع الفقرات مرتبطة ارتباطاً ذا دلالة إحصائية مع الدرجة الكلية للمقياس.

جدول رقم 2

يوضح معامل الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	** .663	17	** .633
2	** .698	18	** .716
3	** .662	19	** .713
4	** .713	20	** .487
5	** .644	21	** .666
6	** .626	22	** .717
7	** .724	23	** .710
8	** .765	24	** .753
9	** .791	25	** .751
10	** .794	26	** .784
11	** .584	27	** .783
12	** .634	28	** .746
13	** .655	29	** .780
14	** .530	30	** .719
15	** .714	31	** .758
16	** .645	32	** .723

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

ثبات الأداة: للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم استخدام معامل كرونباخ ألفا Cronbach Alpha لحساب ثبات المقياس، حيث بلغت قيمة معامل الثبات للأداة 0.96 وهو معامل ثبات مقبول احصائياً مما يدل على أن الأداة صالحة للتطبيق على عينة الدراسة. حيث أشار الأشعري (2014: 183) إلى أنه يمكن اعتبار معامل الثبات جيداً ومقبولاً كلما كانت نسبته 0.70 فأكثر واقتربت من مستوى 1.00.

جدول رقم 3

قيم معامل ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الدراسة ومجالاته

المجالات	معامل الثبات
مجال التدريس	0.93
مجال البحث العلمي	0.89
مجال خدمة المجتمع	0.94
التنمية المهنية ككل	0.96

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

- تم تحليل استجابات أفراد العينة على أقسام الاستبانة باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وتم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:
- التكرارات والنسب المئوية لحساب قيمة الوزن النسبي لاستجابات أفراد العينة إزاء مجالات الاستبانة.
 - معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي بين كل فقرة والدرجة الكلية للأداة.
 - معامل ارتباط كرونباخ ألفا لحساب معامل ثبات المحاور المختلفة لأداة الدراسة.
 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة جامعة نجران لأدوارها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس عند كل مجال على حدة وعلى الأداة الكلية.
 - اختبار Independent Sample T-Test لمجوعتين مستقلتين لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس حول دور جامعة نجران في التنمية المهنية تبعاً لمتغير الجنس (ذكر-أنثى) والتخصص العلمي (علوم طبيعية- علوم إنسانية)
 - تحليل التباين الأحادي ANOVA للفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس حول دور جامعة نجران في التنمية المهنية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.

- اختبار شففيه Scheffe' Test للمقارنات البعدية لتحديد اتجاه الفروق تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.

نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً- عرض النتائج الخاصة بسؤال الدراسة الرئيس وتفسيره، للكشف عن الدرجة الكلية للمتوسط الحسابي لدور جامعة نجران في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها لكل مجال من مجالات الدراسة (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مجال من المجالات الثلاثة، والجدول التالي يوضح المتوسط الكلي لدور جامعة نجران في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في المجالات الثلاثة (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع). ولتحليل استجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس وتقديراتهم لتحقيق كل مجال، والحكم على متوسطات التقديرات لعبارات ومجالات الدراسة تم تحويل المقياس الخماسي إلى مقياس معياري باستخدام المعادلة التالية:

طول الفئة= أكبر قيمة في التوزيع- أصغر قيمة في التوزيع/ عدد الفئات.

ولتحديد مستويات استجابات أعضاء هيئة التدريس على المقياس، تم تصنيف المتوسطات الحسابية وفق المعيار التالي:

- 1.79 فأقل بدرجة قليلة جداً.
- 1.80-2.59 بدرجة قليلة.
- 2.60-3.39 بدرجة متوسطة.
- 3.40-4.19 بدرجة كبيرة.
- 4.20 فأكثر بدرجة كبيرة جداً.

جدول رقم 4

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة جامعة نجران لأدوارها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على جميع المجالات وعلى الأداة الكلية

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الرتبة
1	مجال التدريس	3.40	.844	كبيرة	1
2	مجال البحث العلمي	3.03	.850	متوسطة	3
3	مجال خدمة المجتمع	3.21	.919	متوسطة	2
4	التنمية المهنية ككل	3.21	.794	متوسطة	

واتضح من النتائج أن الأوساط الحسابية على جميع مجالات درجة ممارسة جامعة نجران لأدوارها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تراوحت ما بين 3.03-3.40، أي ما بين درجة متوسطة إلى درجة كبيرة على جميع المجالات، فقد جاء مجال التدريس في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.40 وبدرجة كبيرة، ثم مجال خدمة المجتمع بمتوسط حسابي 3.21 وبدرجة متوسطة بالمرتبة الثانية، ثم مجال البحث العلمي بمتوسط حسابي 3.03 وبدرجة متوسطة بالمرتبة الثالثة والأخيرة، أما على مستوى الأداة ككل فقد جاءت درجة ممارسة جامعة نجران لأدوارها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس متوسطة، وبمتوسط 3.21 وهي درجة جيدة في تقدير الباحث في ظل الظروف الأمنية التي عاشتها المنطقة وأدت لإيقاف الدراسة سبعة أشهر في العام 1436هـ؛ فضلاً عن صغر عمر الجامعة إذ تعد من أواخر الجامعات السعودية من حيث النشأة؛ إلا أن الجامعة تحتاج إلى تقديم المزيد من الاهتمام والجهود في سبيل تنمية أعضائها مهنيًا.

وبالنظر في ترتيب المجالات وفقاً للنتائج، نجد أن هناك وعي من قبل الجامعة بالأدوار المنوطة بها تجاه تطوير مهارات عضو هيئة التدريس في المجال التدريسي باعتباره من أهم الركائز لتطوير العملية التعليمية في الجامعات والدفع بمسيرتها إلى الأمام إذ حصل المجال التدريس على الرتبة الأولى وبدرجة كبيرة. يليه مجال خدمة المجتمع الذي حصل على درجة متوسطة 3.21 مما يُشير إلى أن الجامعة تُمارس دوراً في جانب التنمية المهنية في مجال الخدمة المجتمعية لكن ليست بالشكل المطلوب،

ويفسر الباحث هذه النتيجة إلى عدم وجود فلسفة واضحة لوظيفة خدمة المجتمع، وغياب المعايير التي في ضوئها يمكن الحكم على إنجازات الأساتذة الجامعيين، وتقييم أدائهم للأدوار المطلوبة منهم في خدمة المجتمع، وكذلك تركيز الجامعات الناشئة وانشغالها بالمشكلات اليومية الروتينية دون المشكلات الاستراتيجية التي تتعلق بالمجتمع الذي يعيشون فيه؛ بالإضافة إلى عدم وجود آليات واضحة لدعم وتشجيع الجامعة للأعضاء المتميزين في مجال خدمة المجتمع، وقلة توفير الجامعة للإمكانات اللازمة من مواصلات وغيره لخدمة المجتمع. أما في مجال البحث العلمي، فنجد بالرغم من أنه جاء في المرتبة الأخيرة 3.03 إلا أنه جاء بدرجة متوسطة مما يُشير إلى أن الجامعة تحرص على تنمية قدرات أعضائها في مجال البحث العلمي؛ إيماناً منها بدورها في مجال البحث العلمي وتحقيقاً لأحد وظائفها الأساسية الثلاثة والمتمثلة في البحث العلمي، إلا أن المأمول أكبر مما هو متحقق، ويعتقد الباحث بأن هذه النتيجة تأتي نتيجة لعدم وجود مجالات علمية متخصصة ومُحَكَّمة لنشر بحوث أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة، كذلك عدم توفير التمويل اللازم لأعضاء هيئة التدريس لحضور المؤتمرات وخصوصاً المعيدين والمحاضرين وغير السعوديين، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (العنزي، 2011) التي أظهرت أن معوقات البحث العلمي في الجامعات السعودية الناشئة حظيت بدرجة متوسطة. وكذلك دراسة (العنزي، 2015) التي جاء فيها واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك بدرجة متوسطة إلا أن البحث العلمي أتى في المرتبة الأولى من حيث دور الجامعة في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس المتعلقة بهذا المحور حسب رأي العينة. وتختلف نتيجة هذا المحور في مجملها مع نتيجة دراسة (الشريف، 2016) التي جاءت فيها جميع عبارات محور البحث العلمي بنتائج دالة ومؤكدة على وجود معوقات أكاديمية خاصة بالبحث العلمي في جامعة المجمعة بدرجة كبيرة، وهو ما أكدته متوسط الدرجة الكلية للمحور كذلك. وكذلك دراسة (عطية والقرني، 2018) التي تشير نتائجها إلى أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة يواجهون مشكلات تتعلق بشؤون البحث العلمي وقصور الدعم له من قبل الجامعة بدرجة كبيرة حسب استجابات عينة الدراسة.

ثانياً- عرض النتائج الخاصة بالأسئلة الفرعية المنبثقة عن سؤال الدراسة الرئيس:

وفيما يلي الإجابة عن كل سؤال فرعي من أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: للإجابة عن هذا السؤال تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب حول درجة ممارسة جامعة نجران لدورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في المجال التدريسي.

جدول رقم 5

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة جامعة نجران لأدوارها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في المجال التدريسي.

المجال التدريسي				
م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرتبة
1	تخصص الجامعة دورات لتطوير الأداء في مجال استخدام استراتيجيات التعليم والتعلم الحديثة	3.67	.967	كبيرة 3
2	تخصص الجامعة دورات لتطوير الأداء في بناء الاختبارات وطرق التقويم الحديثة	3.53	1.053	كبيرة 6
3	تشجعتني الجامعة على توظيف التكنولوجيا في مجال التدريس	3.98	.994	كبيرة 2
4	تحرص الجامعة على المواءمة بين التدريس والتكليفات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس	3.14	1.248	متوسطة 8
5	توفر الجامعة المعينات والوسائل التعليمية الحديثة (إنترنت، أجهزة.. إلخ)	3.53	1.077	كبيرة 5
6	تراعي الجامعة عند توزيع المقررات الدراسية تخصص أعضاء هيئة التدريس	3.66	1.047	كبيرة 4
7	تسعى الجامعة إلى جلب الخبراء لتدريب أعضاء هيئة التدريس	3.00	1.200	متوسطة 9
8	تتيح الجامعة الزيارات العلمية-محلية وإقليمية- الهادفة إلى تطوير طرق التدريس	2.66	1.200	متوسطة 12

تابع/ جدول رقم 5

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة جامعة نجران لأدوارها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في المجال التدريسي.

المجال التدريسي				
م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة الرتبة
9	تشجع الجامعة على تبادل الخبرات في التخصص نفسه	2.84	1.155	متوسطة 10
10	تشجع الجامعة المتميزين في مجال التدريس	2.78	1.228	متوسطة 11
11	تستعين الجامعة بتقويم الطلبة لأستاذهم في مجال التدريس	4.54	.956	كبيرة جداً 1
12	تحرص الجامعة على إشراك أعضاء هيئة التدريس في تطوير المقررات الدراسية علمياً وتربوياً	3.50	1.108	كبيرة 7
	الدرجة الكلية	3.40	.844	كبيرة

تشير النتائج إلى أن الدرجة الكلية لدور جامعة نجران في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في المجال التدريسي جاءت بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي 3.40، كما يتضح من خلال الجدول أن المتوسطات الحسابية للفقرات في هذا المجال تراوحت ما بين 2.66-4.54، أي ما بين درجة متوسطة ودرجة كبيرة جداً على جميع الفقرات، فقد نالت الفقرة رقم 11 المرتبة الأولى وبدرجة كبيرة جداً، ونالت الفقرة رقم 3 المرتبة الثانية وبدرجة كبيرة، ونالت الفقرة رقم 10 المرتبة قبل الأخيرة وبدرجة متوسطة، بينما جاءت الفقرة رقم 8 بالمرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى اهتمام جامعة نجران بالجانب التدريسي من خلال اهتمامها بتطوير أداء أعضاءها في مجال طرق التدريس والتقويم وتوظيف المستحدثات التكنولوجية في التدريس، واهتمامها الكبير في إشراك طلبتها في تقويم عضو هيئة التدريس والمقرر من خلال استمارة الكترونية خاصة عن طريق البوابة الشخصية لكل طالب ومن ثم تزويد أعضاء هيئة التدريس بآراء الطلاب عن مستوى أدائهم ومساعدتهم لتحسين وتطوير طرق التدريس. وتتفق هذه النتيجة مع

دراسة (يونس، 2014) التي أشارت إلى أن جامعة القصيم (وهي إحدى الجامعات السعودية الناشئة) تقوم بدور في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة من خلال ما تخصصه الجامعة من دورات لتحسين الأداء في بناء الاختبارات وطرق تقييم الطلبة. كما يفسر الباحث حصول العبارة «تتيح الجامعة الزيارات العلمية-محلية وإقليمية-الهادفة إلى تطوير طرق التدريس» على أقل درجة؛ إلى أن الجامعة تقع في منطقة بعيدة عن مراكز المدن الكبرى ذات النشاط العلمي المتنامي، وبالتالي يُشكل هذا البعد حاجزاً أمام التبادل العلمي والمعرفي مع الجامعات الأخرى وغيرها؛ بالإضافة إلى أنه نتيجة للأوضاع الأمنية التي تشهدها المنطقة أُغلق مطار نجران منذ قرابة 4 سنوات، وحُولت جميع الرحلات إلى مطار أبها الذي يبعد نحو 230 كلم عن نجران؛ مما يسبب عائقاً أمام الجامعة في بعض الأحيان في انتداب أعضائها للجامعات والمؤسسات الأخرى للاطلاع على أحدث طرق التدريس وسير العمل.

السؤال الثاني: للإجابة عن هذا السؤال تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب حول درجة ممارسة جامعة نجران لدورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.

جدول رقم 6

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة جامعة نجران لأدوارها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.

مجال البحث العلمي				
م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرتبة الممارسة
1	تحرص الجامعة على تزويد المكتبة الجامعية بأحدث الكتب والدوريات في مجال تخصصي	3.23	1.224	متوسطة 3
2	تربط مكتبة الجامعة بقواعد البيانات العلمية الدولية والمحلية	3.82	1.126	كبيرة 1
3	تتيح الجامعة الفرصة أمام أعضاء هيئة التدريس للمشاركة الخارجية في المؤتمرات	2.86	1.295	متوسطة 8

تابع / جدول رقم 6

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة جامعة نجران لأدوارها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.

مجال البحث العلمي				
م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرتبة الممارسة
4	تصدر الجامعة مجلات علمية متخصصة ومحكمة لنشر بحوث أعضاء هيئة التدريس	2.26	1.229	قليلة 10
5	توفر الجامعة الدعم المالي الكافي لأعضاء هيئة التدريس لإعداد أبحاثهم	2.87	1.136	متوسطة 7
6	تكرم الجامعة المتميزين في مجال البحث العلمي	2.89	1.138	متوسطة 6
7	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على التأليف والترجمة	2.75	1.162	متوسطة 9
8	تتيح الجامعة للأعضاء ممن هم على درجة أستاذ مشارك فأعلى فرصة الإشراف والمناقشة على الرسائل العلمية داخل الجامعة أو خارجها	3.20	1.216	متوسطة 4
9	تيسر الجامعة إجراءات الحصول على تصريح للدراسات الميدانية	3.26	1.070	متوسطة 2
10	هناك لقاء علمي شهري (سيمنار) داخل القسم أو الكلية لتبادل الآراء والاطلاع على أحدث الدراسات العلمية	3.13	1.308	متوسطة 5
	الدرجة الكلية	3.03	.850	متوسطة

وفي مجال البحث العلمي تشير النتائج إلى أن دور جامعة نجران في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي يأتي بدرجة متوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين 2.26-3.82، أي ما بين درجة قليلة ودرجة كبيرة على جميع الفقرات، فقد نالت الفقرة رقم 2 المرتبة الأولى وبدرجة كبيرة، ونالت الفقرة رقم 7 على المرتبة ما قبل الأخيرة وبدرجة متوسطة، في حين جاءت الفقرة رقم 4 بالمرتبة الأخيرة وبدرجة قليلة. ويفسر الباحث حصول الفقرة

«تربط مكتبة الجامعة بقواعد البيانات العلمية الدولية والمحلية» على أعلى مرتبة وبدرجة كبيرة نتيجة جهود الجامعة الكبيرة في الاشتراك بالعديد من قواعد البيانات العلمية المرموقة على المستوى العلمي والبحثي وإتاحة الدخول المجاني لها مباشرة من موقع الجامعة على الإنترنت. كما يفسر حصول العبارة «تصدر الجامعة مجلات علمية متخصصة ومحكمة لنشر بحوث أعضاء هيئة التدريس» على أقل مرتبة وبدرجة قليلة نظراً لعدم وجود مجلة علمية متخصصة تصدرها الجامعة، ويرى الباحث أن السبب يعود في ذلك إلى أن استحداث مجلة علمية محكمة يتطلب إجراءات إدارية واعتمادات مالية تتطلب الموافقة من الجهات العليا، لذا تحصلت هذه الفقرة على الترتيب الأخير في هذا المحور.

السؤال الثالث: للإجابة عن هذا السؤال تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب حول درجة ممارسة جامعة نجران لدورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع.

جدول رقم 7

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة جامعة نجران لأدوارها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع

مجال خدمة المجتمع				
م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرتبة الممارسة
1	تتيح الجامعة المشاركة في الندوات والمحاضرات العامة التي تدعو إليها مؤسسات المجتمع	3.49	0.975	كبيرة 1
2	تشجع الجامعة على إجراء البحوث التطبيقية التي تخدم خطط التنمية في المجتمع وتعالج قضاياها	3.47	1.034	كبيرة 2
3	تشجع الجامعة الأعضاء المتميزين في مجال خدمة المجتمع	3.18	1.097	متوسطة 6
4	تتيح الجامعة المشاركة في حل أبرز قضايا المجتمع المحلي	3.21	1.057	متوسطة 5
5	تشجعني الجامعة علي القيام ببرامج تخدم المجتمع	3.44	1.118	كبيرة 3

تابع/ جدول رقم 7

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة جامعة نجران لأدوارها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع

مجال خدمة المجتمع				
م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرتبة الممارسة
6	توفر الجامعة الإمكانيات اللازمة من مواصلات وغيره لخدمة المجتمع	2.88	1.205	متوسطة 10
7	توفر الجامعة الوقت اللازم للمشاركة في أنشطة المجتمع والأنشطة الطلابية	3.14	1.168	متوسطة 7
8	تتيح الجامعة فرصة زيارة المؤسسات المجتمعية المختلفة ذات الصلة بتخصصات الأعضاء للتعرف على واقعها ومشكلاتها واقتراح الحلول المناسبة للتصدي لهذه المشكلات	2.96	1.226	متوسطة 8
9	تتيح الجامعة المشاركة في دورات تدريب الكوادر وتأهيلها لأداء دور فعال في المجتمع.	3.39	1.114	متوسطة 4
10	تتيح الجامعة المشاركة في عضوية المجالس الإدارية داخل المجتمع المحلي	2.95	1.209	متوسطة 9
	الدرجة الكلية	3.21	.919	متوسطة

أما في مجال خدمة المجتمع فتشير النتائج إلى أن دور الجامعة في التنمية المهنية لأعضائها في هذا المحور يأتي بدرجة متوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين 2.88-3.49، أي ما بين درجة متوسطة ودرجة كبيرة على جميع الفقرات، فقد نالت الفقرة رقم 1 المرتبة الأولى وبدرجة كبيرة، ونالت الفقرة رقم 2 المرتبة الثانية وبدرجة كبيرة، ونالت الفقرة رقم 10 المرتبة قبل الأخيرة وبدرجة متوسطة، بينما جاءت الفقرة رقم 6 بالمرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة. ويفسر الباحث حصول الفقرة «تتيح الجامعة المشاركة في عضوية المجالس الإدارية داخل المجتمع المحلي» على المرتبة ما قبل الأخيرة وبدرجة متوسطة، إلى أن الجامعة لا تمنع ذلك؛ إلا أن المشاركة في عضوية المجالس الإدارية داخل المجتمع المحلي يعود لمدى إتاحة المسؤولين في تلك المجالس لمنسوبي الجامعي في ذلك واستعانتهم

بهم، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة الشريف (2016) التي أشارت في نتائجها إلى أن من المعوقات الخاصة بمجال خدمة المجتمع التي أجمعت عليها عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة هي اكتفاء مؤسسات المجتمع بما لديها من مستشارين واختزال وظيفة الجامعة في الوظيفة التعليمية لدى معظم قطاعات وأفراد المجتمع، وبالتالي ضعف التواصل بين الجامعة والمؤسسات المجتمعية المختلفة، وانفصال أعضاء هيئة التدريس عن المجتمع. كما يفسر الباحث حصول الفقرة «توفر الجامعة الإمكانيات اللازمة من مواصلات وغيره لخدمة المجتمع» على أقل درجة إلى تعدد كليات الجامعة التي تقع على مساحة وقدرها 18 مليون متر مربع، وهي بذلك تعد أكبر المدن الجامعية في المملكة العربية السعودية من حيث المساحة فضلاً عن أنها تقع في شرق مدينة نجران وتبعد 45 كلم عن وسط المدينة ومؤسساتها ومراكزها، وإن كانت الجامعة توفر الإمكانيات اللازمة من مواصلات وغيره بصورة متوسطة حسب رأي العينة إلا أنها موجودة ولا يمكن إغفالها.

السؤال الرابع:

أولاً-النتائج المتعلقة بمتغير الجنس:

تم استخدام اختبار T-Test لمجموعتين مستقلتين لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس، واتضح أنه توجد فروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس حول دور جامعة نجران في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنس على الدرجة الكلية وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس (الذكور) عند مستوى الدلالة 0.05، ويعلل الباحث السبب في هذه النتيجة إلى وجود الفرص لأعضاء هيئة التدريس (الذكور) للمشاركة وحضور المؤتمرات خصوصاً تلك التي تُقام خارج المملكة العربية السعودية وغالباً يتعذر على العضوات من النساء حضورها أو المشاركة فيها نتيجة الالتزامات الأسرية لهن أو لعدم قدرتهن على السفر لوحدهن لا سيما في ظل توقف المطار داخل مدينة نجران مما يضطرها إلى السفر إلى أقرب مدينة لها (أبها). كما يعزو الباحث هذه النتيجة إلى توفر الفرص لأعضاء هيئة التدريس الذكور في خدمة المجتمع من خلال المشاركة في أنشطته المختلفة والمساهمة في تدريب الكوادر وتأهيلها، وفي المقابل نجد قلة عدد المؤسسات المجتمعية التي تقدم خدمات تأهيل وتدريب للإناث بعكس الذكور.

ثانياً- النتائج المتعلقة بالرتبة الأكاديمية:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب متغير الرتبة الأكاديمية واتضح أن هناك فروقاً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في استجابات عينة الدراسة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA.

أثبتت النتائج وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى $\alpha=0.05$ بين المتوسطات الحسابية الخاصة بالدرجة الكلية لدرجة ممارسة جامعة نجران لأدوارها في التنمية المهنية تُعزى لاختلاف متغير الرتبة الأكاديمية، فقد بلغت قيمة F المحسوبة 4.394، ومستوى دلالتها 0.002، وهي أقل من مستوى 0.05. ولتحديد اتجاه الفروق استخدم الباحث اختبار شفيه للمقارنات البعدية وتم التوصل إلى أن هناك فروقاً دالة إحصائية في متغير الرتبة الأكاديمية بين رتبة أستاذ مساعد ورتبة محاضر ومعيد في درجة ممارسة جامعة نجران لأدوارها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، لصالح رتبة أستاذ مساعد، ويفسر الباحث هذه النتيجة إلى قلة عدد المعيدين والمحاضرين مقابل من هم على درجة أستاذ مساعد؛ فضلاً عن أن أهم أساليب التنمية المهنية التي تقدمها الجامعة للمعيد والمحاضر هي البعثات (المنح الدراسية Scholarships) عن طريق إيفادهم إلى مراكز ومعاهد علمية مميزة وجامعات عريقة سواء كان ذلك داخل البلاد أو خارجها.

ثالثاً- النتائج المتعلقة بمتغير التخصص العلمي:

لتفسير الاختلاف في استجابات الأعضاء في ضوء متغير التخصص العلمي، تم استخدام اختبار (ت) T-Test لمجموعتين مستقلتين لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس.

يتضح من النتائج أنه لا توجد فروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس حول دور جامعة نجران في التنمية المهنية تبعاً لمتغير التخصص العلمي عند مستوى الدلالة 0.05، مما يُشير إلى أن جميع أفراد العينة باختلاف تخصصاتهم العلمية يتفقون على أن الجامعة تقدم نفس الدور لجميع أعضائها بمختلف تخصصاتهم عبر وظائفها الثلاث الأساسية (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع).

التوصيات

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية؛ يوصي الباحث بما يأتي:

أولاً- في مجال التدريس:

- أن تتيح الجامعة لأعضاء التدريس الزيارات العلمية- محلية كانت أو إقليمية- بهدف تطوير الأعضاء في مجال طرق التدريس وتسعى جاهدة إلى تذليل الصعوبات حول هذا الشأن.
- أن تسعى الجامعة إلى تشجيع المتميزين في مجال التدريس عن طريق تقديم الحوافز المادية أو المعنوية لهم ويكون ذلك استناداً إلى معايير التقويم المعمول بها بما فيها تقييم الطالب لعضو التدريس.
- جلب الخبراء والمتخصصين لتدريب أعضاء هيئة التدريس على جميع ما يخص عناصر التدريس وخاصةً العنصر النسائي.
- أن يتم وضع آليات محددة للمواءمة بين التدريس والتكليفات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس.

ثانياً- في مجال البحث العلمي:

- وضع خطة استراتيجية شاملة لتطوير البحث العلمي في الجامعة وربطها بالخطط الاستراتيجية للجامعة.
- العمل على إنشاء مجلات علمية متخصصة في الجامعة ومنح القائمين عليها والباحثين الناشرين بها مكافآت لتعزيز نشاطاتهم البحثية.
- تشجيع الأعضاء والعضوات على المشاركة والحضور في المؤتمرات العلمية، وإعادة النظر في المخصصات المالية لتلائم النفقات والسفر.

ثالثاً- في مجال خدمة المجتمع:

- أن تعمل الجامعة على تطوير أدوار أعضاء التدريس في مجال البحوث التطبيقية من خلال إجراء البحوث العلمية التي تعالج مشكلات وقضايا المجتمع المختلفة، والمساهمة في البحوث التي تلبي حاجاته وتسهم في تنميته ورقيه.

- ضرورة تأهيل الأساتذة الجامعيين لتفعيل دورهم في خدمة المجتمع بشكل فاعل من خلال ورش العمل.
- عمل شراكات مع المؤسسات والقطاعات المجتمعية التي تُعنى بخدمة المجتمع لمساعدة الأستاذ الجامعي للقيام بمهمته ووظيفته في مجال خدمة المجتمع.

The Role of Nascent KSA Universities in the Professional Development of their Faculty Members

(An Applied Study on Najran University)

Dr. Hadi S. Al-Ajmi

College of Science & Arts at Sharurah - Najran University
K.S.A.

Abstract

The aim of this study is to explore the role of nascent KSA universities in the professional development of their faculty members. For these purposes, the study uses Najran University (NU; KSA) as a model and adopts an analytical descriptive method. A questionnaire was administered to a sample of 304 respondents 160 males and 144 females, selected randomly. Their responses were analyzed using SPSS. Results revealed that the role of the University of Najran in the professional development of its faculty members reached an overall medium level in all investigated domains. There is statistically significant differences at 0.05 in the response rate due to the gender variable in favor of males, as well as in the academic level variable in favor of the degree of assistant professor. By contrast, there are no statistically significant differences at the level of 0.05 in response rate due to the variable of specialization. In light of the results, the study presents a number of recommendations, including the need to launch specialized scientific journals at NU and provide grants and rewards for scholars and researchers to boost research activities.

Key words: Nascent Saudi Universities, Professional Development, Najran University.

المراجع

- الأشعري، أحمد داوود (2014). *الوجيز في مناهج البحث العلمي*. جدة: خوارزم العلمية.
- الإمام، سالمه وسمير، باره (2017). *مستوى جودة معايير تقويم الأداء التدريسي في جامعة ورقلة الجزائرية: من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها*. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*, 10(31)، 121-143.
- آل مسلط، محمد أحمد (2017). *ممارسة مبادئ الحكومة في الجامعات السعودية الناشئة والصعوبات التي تواجهها من وجهة نظر عمداء الكليات والعمادات المساندة*. *مجلة كلية التربية بجامعة أسيوط*, 33(10)، 48-5202.
- الجهني، عادل عيد ناجي (2018). *معوقات برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية (دراسة ميدانية)*. *مجلة البحث العلمي في التربية*, 7(19)، 187-234.
- الحيلة، محمد محمود (2013). *مهارات التدريس الصفّي*. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الذبياني، منى سليمان وأكبر، عبير فاروق (2013). *تطوير أداء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء وظائفها الثلاث*. *مجلة التربية بمصر*, 16(44)، 65 - 162.
- الشريف، دعاء حمدي محمود (2016). *دور الجامعات الناشئة في توطيد مجتمع المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: جامعة المجمعة أنموذجاً*. *مجلة دراسات تربوية واجتماعية*, 22(2)، 303-354.
- صالح، عبد القادر أحمد (2016). *التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، أهدافها، وأساليبها، والمعوقات التي تواجهها*. *مجلة جامعة سرت العلمية*, 6(1)، 67-90.
- العدل، عادل محمد محمود (2017). *فلسفة التدريب وتطوير الكفايات التدريسية والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس*. *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*, عدد خاص، 39-63.
- خير، النور عبد الرحمن وجابر، أبوبكر عثمان (2015). *سبل تحسين أداء الأستاذ الجامعي*

- في ضوء معايير الجودة الشاملة (دراسة تحليلية نظرية)، (باللغة العربية). مجلة كلية التربية بجامعة أسيوط، 31(3)، 625-646.
- عزب، محمد علي (2011). التعليم الجامعي وقضايا التنمية. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.
- عطية، محمد عبد الكريم والقرني، محمد سبيع (2018). المشكلات الأكاديمية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة بيشة. مجلة البحث العلمي في التربية، 19(14)، 83-121.
- العنزي، سعود عيد (2011). معوقات البحث العلمي في الجامعات السعودية الناشئة. مجلة دراسات العلوم التربوية، 38(6)، 1839 - 1852.
- العنزي، سعود عيد (2015). واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك. مجلة الدراسات والعلوم التربوية، 42(3)، 787 - 805.
- الغامدي، عمير سفر (2012). التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين NCATE- تصور مقترح، [رسالة دكتوراه غير منشورة]. كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الفريجات، غالب عبد المعطي (2011). ثقافة البحث العلمي. عمان: دار اليازوري العلمية.
- مرجي، عبد السلام (2016). أساسيات في الثقافة المهنية. عمان: دار الخليج للنشر والتوزيع.
- يونس، مجدي محمد (2014). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 15(2)، 20-2432.
- Al-Adl, A. (2017). Training philosophy, teaching competencies and professional development for faculty members, (in Arabic). *Journal of Arab Studies in Education and Psychology*, Special Issue, 39-63.
- Al-Anzi, S. (2011). Obstacles to scientific research in emerging Saudi universities, (in Arabic). *Journal of Educational Sciences Studies*, 38(6), 1839-1852.

- Al-Ash'ari, A. (2014). *Al-Wajeez in Scientific Research Methods*, (in Arabic). Jeddah: Khwarazm Scientific.
- Al-Dhabiani, M. & Akbar, A. (2013). Developing the performance of the teaching staff in Saudi universities in light of their three functions, (in Arabic). *Journal of Education in Egypt*, 16(44), 65-162.
- Al-Enezi, M. (2015). Investigating the Professional Development of Faculty Members and Faculty Assistants at University of Tabouk, (in Arabic). *Journal of Studies in Educational Sciences*, 42(3), 787-805.
- Al-Freijat, G. (2011). *The Culture of Scientific Research*, (in Arabic). Amman: Al-Yazouri Scientific House.
- Al-Ghamdi, A. (2012). *The professional development of a faculty member in the colleges of education in Saudi universities in light of the standards of the American National Council for the Accreditation of Teacher Education (NCATE): A Proposed Concept*, (in Arabic). Unpublished PhD Thesis, College of Education, Umm Al-Qura University.
- Al-Helah, M. (2013). *Classroom teaching skills*, (in Arabic). Amman: Dar Al-Maseera for Publishing and Distribution.
- Al-Imam, S. & Samir, B. (2017). The quality level of teaching performance at the University of Ouargla, Algeria: as perceived by its faculty members, (in Arabic). *The Arab Journal of University Education Quality*, (10)31, 121-143.
- Al-Juhani, 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*, 7(19), 187-234.
- Al-Musalat, M. (2017). Exercising principles of government in emerging Saudi universities and the difficulties it faces from the viewpoint of the deans of colleges and deanships, (in Arabic). *Journal of the Faculty of Education, Assiut University*, (33)10, 482-520.
- Al-Sharif, D. (2016). The role of emerging universities in settling a knowledge society from the point of view of faculty members: Majmaah University as a model, (in Arabic). *Journal of Educational and Social Studies*, 22(2), 303-354.

- Attia, M. & Al-Qarni, M. (2018). Academic problems facing faculty members at the University of Bisha, (in Arabic). *Journal of Scientific Research in Education*, 19(14), 83-121.
- Azab, M. (2011). *University education and development issues*, (in Arabic). Egypt: The Anglo-Egyptian Bookstore.
- Khair, A. & Jaber, A. (2015). Ways to improve the performance of university professor in the light of comprehensive quality standards (theoretical analytical study), (in Arabic). *Journal of the Faculty of Education at Assiut University*, 31(3), 625-646.
- Margaret, N. (2016). *Handbook of Research on Transforming Mathematics Teacher Education in the Digital Age, Advances in Higher Education and Professional Development*. Pennsylvania: IGI Global.
- Marji, A. (2016). *Fundamentals in Professional Culture*, (in Arabic). Amman: Gulf House for Publishing and Distribution.
- Najran University website (2018). <https://www.nu.edu.sa/about-najran-university>, date of entry 25-November-2018.
- Saleh, A. (2016). The professional development of faculty members in Libyan universities: their goals, methods, and the obstacles they face, (in Arabic). *Sirte University Scientific Journal*, 6(1), 67-90.
- Yunus, M. (2014). The status-que of the professional development of faculty members at Qassim University in light of university education quality standards, (in Arabic). *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 15(2), 202-243.