

## واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك

سعود بن عيد العنزي\*

### ملخص

هدفت الدراسة إلى تعرّف واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك، في ضوء بعض المتغيرات (الجنس، والتخصص، والرتبة الأكاديمية). واعتمدت الدراسة بشكل أساسي على كلٍ من منهج المسح بالعينة، والمنهج الوصفي المقارن بتطوير استبانة مكونة من (53) فقرة، ضمت خمسة مجالات، تم تطبيقها على عينة بلغ عدد أفرادها (112) عضو هيئة تدريس. وأظهرت النتائج وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  لمتغيري الدراسة (الجنس، والرتبة الأكاديمية) في المتوسطات الحسابية لدرجة مجالات واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مجتمعة. وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها وجود خمسة مؤشرات دالة على قيام الجامعة بدور فاعل في تنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس العاملين فيها، مرتبة على النحو الآتي:

1- مجال تنمية القدرات المتعلقة بالبحث العلمي في المرتبة الأولى.

2- مجال تنمية الجوانب المهنية في المرتبة الثانية.

3- مجال تنمية الجوانب (النظامية) الإدارية في المرتبة الثالثة.

4- مجال تنمية دور عضو هيئة التدريس في المجتمع في المرتبة الرابعة.

5- مجال تنمية القدرات المتعلقة بالجوانب الذاتية في المرتبة الخامسة.

وقد توصل الباحث إلى توصيات متعددة، من أهمها: ضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس على نشر بحثهم في الدوريات المتخصصة محلياً وعالمياً، وتأسيس مكتبة جامعية كبرى في فروع المعرفة والتخصصات العلمية كافة، مزودة بأحدث الإصدارات، فضلاً عن احتوائها على رابط إلكتروني؛ بهدف خدمة أعضاء هيئة التدريس والطلبة.

الكلمات الدالة: التنمية المهنية، هيئة التدريس، جامعة تبوك.

### المقدمة

سوق العمل، وهذه التحديات المفروضة على التعليم، ذات تأثير بالغ في تحقيق الجامعة وظائفها وأهدافها ولعل من أهم التحديات الأساسية التي تواجه التعليم العالي العمل على توفير الأعداد الكافية من أعضاء هيئة التدريس المؤهلين علمياً وتربوياً ومهنيًا، وإدارة برامج تطويرية تستهدف تطوير مهارات عضو هيئة التدريس، وقدرته في أدواره المختلفة العلمية والعملية.

لقد أصبح التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس يشكل مطلبًا أساسيًا لتحسين الأداء الجامعي، وعاملاً مهماً في نقل الخبرات المتميزة والإبداعية في مجال التدريس والتعلم، وضرورة عصرية لمواجهة كثير من التحديات التي يتعرض لها التعليم، بالإضافة إلى أنه استثمار بشري يساعده في تنويع المعارف وتحسين الأداء، وإكساب القيم الجامعية الراقية لأعضاء هيئة التدريس. وعليه؛ اتجهت بعض الجامعات إلى إنشاء مراكز متخصصة تتسابق في مضمار التنمية المهنية، وبات واضحاً حرص كثير من الجامعات على تطوير هذه المراكز؛ لتتعدى

يواجه التعليم العالي تغيرات سريعة ومتلاحقة في المناحي والاتجاهات المختلفة، وقد بلغت من تفاقمها حدًا لا يمكن تجاهله؛ بسبب الضغوط الدولية المتمثلة في تغيرات سوق العمل وظهور مراكز للنشاط الفكري والتدريبي والإبداعي خارج الجامعات. من هنا؛ يخاف بعضهم من أن تفقد جامعات القرن الحادي والعشرين استقلالها، أمام تهميش دور الأكاديميين في صنع قرارات الجامعة، والضغوط التجارية والصناعية والمالية على القطاع الخاص. ويُلاحظ أن معدل التغير المحيط بالتعليم العالي مرتبط ارتباطاً كثيراً بمعدل التطوير والتحديث؛ مما أدى إلى عدم التوافق بين مخرجات المؤسسات التعليمية وحاجات

\* قسم الإدارة والتخطيط، جامعة تبوك، المملكة العربية السعودية.  
تاريخ استلام البحث 2013/4/15، وتاريخ قبوله 2014/2/17.

وتواجه الجامعات السعودية تحديات داخلية وخارجية متعددة، في ظل تضاعف ضروب المعرفة وتعددتها، والثورة التكنولوجية، التي يعيشها العالم اليوم، وما يترتب عليها من زيادة التعقد والعمق في كم المعرفة الإنسانية وكيفية، من أفكار ونظريات، وتغيرات سوق العمل الذي يحتاج إلى تخصصات تواكب متطلباته، وكذلك كوادر بشرية قادرة على تسيير عجلة التنمية فيه. لأجل ذلك كله؛ تعد التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في أثناء الخدمة من أهم القضايا التي يجب أن تحوز على اهتمام الجامعات في المملكة العربية السعودية في الوقت الراهن، وخلال المدة القادمة؛ الأمر الذي يحتم وجود برامج للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في أثناء الخدمة للمحافظة على مستويات مقبولة من الأداء، تتصف بمعايير الجودة في التعليم الجامعي، ولن يتم تحقيق ذلك بعيداً عن الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس فيها مهنيًا؛ ليكون لهم دور بارز في قيادة عجلة التقدم والتطور في جامعاتنا السعودية، وفق عملهم الجامعي في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

وفي ضوء ذلك، جاءت فكرة الدراسة التي بحثت في موضوع التنمية المهنية لمنتسبي الجامعات السعودية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة لهم، من محاضرين ومعيدتين، متخذة من جامعة تبوك نموذجًا. وقد طبقت هذه الدراسة على جامعة تبوك؛ لكونها من الجامعات الناشئة؛ إذ تشمل على (18) كلية، و (63) قسمًا، ويدرس فيها (21318) طالبًا وطالبة في فروعها الخمسة (وزارة التعليم العالي، 2012: 19)، التي لا توجد فيها أي عمادة أو وحدة أو مركز يعمل على تنمية أعضاء هيئة التدريس، ومن ثم تصبح قضية التنمية المهنية للعاملين فيها قضية محورية وجديرة بالدراسة؛ نظرًا إلى حداثة نشأتها، وحداثة تشكيل كادرها التدريسي.

### مشكلة الدراسة

تتناول هذه الدراسة بالبحث والتحليل واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك؛ لما لهم من دور بارز في تحقيق وظائف الجامعة الثلاث: (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع). وقد نبعت مشكلة الدراسة في ضوء ما تؤكدته كثير من الدراسات السابقة من أهمية عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي؛ نظرًا لما يؤديه في إعداد الكفاءات البشرية للمجتمع في التخصصات المختلفة، وفي البحث العلمي الذي يسهم في تطوير المجتمع، فمن الضروري أن ينال من العناية والاهتمام قدرًا يتناسب والأدوار الكبيرة المنوطة به (حمودة، 2005).

مرحلة تطوير التدريس والتعلم، وصولاً إلى تحقيق التميز والإبداع في التعليم الجامعي.

وتعدّ برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ضرورة لا غنى عنها لمواجهة التحديات المحلية والعالمية التي يواجهها التعليم الجامعي؛ الأمر الذي يحتم العمل على تطوير المعلم الجامعي من منظور أكثر اتساعًا وشمولاً، ووفق رؤية منظومة متعددة العناصر والزوايا والأبعاد، ومن ثم بناء برامج تطويرية متكاملة وشاملة لكل عنصر من عناصر المنظومة، وتحديد آليات تنفيذها. وبالطبع، فإن هذه الرؤية الشمولية تستلزم توافر جهاز إداري مؤمن بأهمية التطوير، وله من الخبرة ما يكفل النجاح في أداء رسالته. فلم تعد إدارة برامج التنمية المهنية عملاً عشوائيًا يمكن لأي فرد أن يقوم به، وإنما هي عمل منظم قائم على المعرفة والمهارة والكفاءة والاحتراف (المسعودي، 2013).

من هنا؛ فإن قضية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، هي قضية ذات أبعاد مركبة تطرح كثيرًا من القضايا التي تصل إلى حد الإشكالات في بعض الأحيان، مما يجعل منها في النهاية قضية جديرة باهتمام الباحثين للإسهام الفعال في التنمية البشرية على مستوى المناهج والتدريس، فضلًا عن أن التدريس الجامعي مهنة يجب أن تتوفر فيها كثير من الخصائص المهنية التي تتطلب مهارات قائمة على المعرفة النظرية والتدريب والتعليم العالي (حمودة، 2005).

ومن الضرورة بمكان أن تعمل الجامعات على تطوير الأداء المهني والأكاديمي لعضو هيئة التدريس؛ لكونه من أهم المدخلات الجامعية التي تؤثر في العمليات التعليمية داخل الجامعة، لاعتبارات متعددة، منها: ما يرتبط بحتمية مواكبة التطورات التي تحدث في مجال العلم والمعرفة، وما يرتبط بقدرة هذه الجامعات على الدخول في المنافسة، خاصة بعد عولمة التعليم، ووجود ما يسمى مستويات التصنيف العالمية للجامعات، ودخول الجامعات نفسها في مجالات الجودة والاعتماد الأكاديمي. لكل ذلك، أصبحت التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، قضية مصيرية وليست مجرد نشاط تدريبي يُمارس بالاختيار من العاملين في الجامعة (المسعودي، وطيب، 2005).

ويمثل الأستاذ الجامعي أحد المدخلات الأساسية والفعالة لنظام التعليم الجامعي، وحجر الزاوية لهذا النظام. فمن خلاله يمكن الحكم على صحة قواعد النظام، وفاعلية أدائه التعليمي والعلمي والتربوي، فضلًا عن مساهمته على نحو فعال في تحقيق أهداف النظام التعليمي الجامعي (شوقي، وأمين، 2007).

- 3- تعرّف أهم مؤشرات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالجوانب المهنية.
- 4- تعرّف أهم مؤشرات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بدور عضو هيئة التدريس في المجتمع.
- 5- تعرّف أهم مؤشرات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالجوانب النظامية الإدارية.
- 6- تعرّف أثر بعض المتغيرات (الجنس، والتخصص، والرتبة الأكاديمية) في واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس.

#### أسئلة الدراسة

- تسعى الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:  
ما واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك؟، ويتفرع منه عدد من الأسئلة على النحو الآتي:
- 1- ما أهم مؤشرات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالبحث العلمي؟
  - 2- ما أهم مؤشرات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالجوانب الذاتية؟
  - 3- ما أهم مؤشرات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالجوانب المهنية؟
  - 4- ما أهم مؤشرات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بدور عضو هيئة التدريس في المجتمع؟
  - 5- ما أهم مؤشرات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالجوانب النظامية الإدارية؟
  - 6- هل هناك فروق بين بعض المكونات الداخلية لعينة الدراسة على أبعاد مقياس واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؟

#### مصطلحات الدراسة

**التنمية المهنية:** هي زيادة الخبرات وتطوير الكفاءات والمهارات المتنوعة لدى عضو هيئة التدريس الجامعي، حتى يتمكن من ممارسة دوره وأداء مهامه بكفاءة عالية، والتأثير الإيجابي في محيطه ومجتمعه (غالب، وعالم، 2008: 168).

وتشير رضوان إلى أن التنمية المهنية هي الجهود التي تأخذ في مجملها الطابع المؤسسي، وتقدم من الجهات التي يعمل فيها أعضاء هيئة التدريس أو غيرها من المؤسسات المهنية، بهدف إكسابهم معارف ومهارات وخبرات جديدة، تمكّنهم من أداء مهامهم الوظيفية وأدوارهم بكفاءة (رضوان، 2009).

ويعرفها بصفر وآخرون بأنها عمليات مؤسسية تهدف إلى

وجامعة تبوك إحدى هذه الجامعات السعودية حديثة النشأة، التي تشارك أحواتها في دفع عجلة التنمية، ويعول على الجامعة تقديم مستوى عالٍ من التعليم، والإعداد بمهارة فائقة الجودة، ولن يتحقق ذلك ما لم تكن هناك تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس فيها في الجوانب كافة، التي تنمي قدراتهم بالبحث العلمي، والجوانب الذاتية، والمهنية، وأدوارهم في خدمة المجتمع، والجوانب الإدارية على اختلاف أجناسهم وتخصصاتهم ورتبهم العلمية؛ انطلاقاً من أن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من أساسيات تحسين التعليم.

والسؤال هنا: ما واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك على النحو السابق توصيفه؟ ويمثل هذا السؤال جوهر الدراسة الحالية، الذي سيسعى الباحث إلى الإجابة عنه بدراسة ميدانية تعتمد على الكشف عن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة تبوك.

#### أهمية الدراسة

تحدد مسوغات إجراء هذه الدراسة وأهميتها في ضوء أهمية موضوعها. فقضية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية على نحو عام واحدة من أهم القضايا التي تجدر دراستها؛ نظراً لأن تحقيق هذه التنمية عملية تتوقف عليها كثير من النتائج، لعل من أهمها: قدرة الجامعات السعودية على أداء رسالتها، ومشاركتها الفاعلة في تنمية هذا الوطن. وبالنظر إلى أن جامعة تبوك هي محل الدراسة، بوصفها من الجامعات الناشئة، فمن هنا تأتي أهمية دراسة كثير من القضايا التي ترتبط بالتعليم الجامعي في مثل هذه المؤسسات، ومن بين هذه القضايا ما يتعلق بالعملية التعليمية، وما يتعلق بالقائمين عليها من أعضاء هيئة التدريس. وتتضح أهمية الدراسة أيضاً في ضوء ما يترتب عليها من نتائج يمكن الاستفادة منها في توجيه الإدارة العليا في جامعة تبوك، والجامعات الناشئة المرتبطة ببرامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس العاملين وتدريبهم فيها.

#### أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيس لهذه الدراسة تعرّف واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك. وفي ضوء ذلك، تأتي مجموعة من الأهداف الفرعية على النحو الآتي:

- 1- تعرّف أهم مؤشرات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالبحث العلمي.
- 2- تعرّف أهم مؤشرات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالجوانب الذاتية.

التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات السعودية وفق أدوارهم المهنية بمحاورها الأربعة: التدريس، والبحث العلمي، والإدارة، وخدمة المجتمع، وذلك من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة أم القرى، فضلاً عن وضع تصور مقترح لموضوعات برامج التنمية المهنية المستقبلية. وأجاب مجتمع الدراسة البالغ عدده (375) عضو هيئة تدريس عن أداة الدراسة المكونة من جزأين: البيانات الأولية ومقترح مدرج من خمس درجات لقياس درجة الحاجة إلى تنمية أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم على موضوعات برامج التنمية المهنية، التي بلغت (50) موضوعاً، قُسمت على محاور الدراسة الأربعة، وعُولجت البيانات إحصائياً باستخدام البرنامج الحاسوبي الحزمة (spss) الإحصائية للعلوم الاجتماعية، ودلت نتائج الدراسة على أن المتوسط العام لدرجة حاجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفق أدوارهم المهنية الأربعة كانت عالية، كما اقترحت الدراسة أربعين موضوعاً يجب إدراجها ضمن برامج التنمية المهنية المستقبلية. وأسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو درجة حاجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لأدوارهم المهنية، وتبعاً لمتغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية، في حين لم تسفر النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات الجنس والتخصص.

هدفت دراسة الشخشير (2010) إلى كشف مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات المستقلة: (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والكلية، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية). وتكونت عينة الدراسة من (130) عضو هيئة تدريس، وتم عمل استبانة مكونة من (51) فقرة، موزعة على أربعة مجالات، هي: (تنمية المهارات، وتنمية المشاركة، والتقييم والترقية، ومشكلات التنمية المهنية)، وأظهرت النتائج الآتية:

- تقدير متوسط التنمية المهنية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها كان متوسطاً، وجاء ترتيب مجالات الأداة وفقاً لوسيطاتها تنازلياً على النحو الآتي: مجال مجال تنمية مهارات أعضاء الهيئة التدريسية، ثم مجال مشكلات التنمية المهنية، ثم مجال تنمية مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية، وأخيراً مجال ترقية أعضاء الهيئة التدريسية وتقييمهم.

- لم تؤثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والعمر والرتبة الأكاديمية في تقدير مستوى التنمية المهنية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.01$ ).

تغيير مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكياتهم ومواقفهم؛ لتكون أكثر فعالية، ولتحسين ثقافة المجتمع، وذلك بتعبير عن شمولها كل ما يدفع الجامعة نحو المزيد من الإنجاز والبناء في المجتمعات، بوصفها الضمان الأوثق لتحقيق جودة التعليم الجامعي في عالم متغير (بصفر وآخرون، 2011: 99).

أما اليونسكو UNESCO؛ فتؤكد أن التنمية المهنية تعني بتنمية الشخص في إطار دوره المهني، وتتضمن تلك التنمية الخبرات الرسمية، مثل: (حضور ورش العمل، والاجتماعات المهنية، والمتابعة الأكاديمية)، والخبرات الرسمية، مثل: (قراءة أدبيات المهنة، ومتابعة ما يحدث في المجال الأكاديمي من خلال وسائل الإعلام) (الشخيبي، 2012: 366).

### التعريف الذي تتبناه الدراسة

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس: هي البرامج التي تعمل على تنمية أعضاء هيئة التدريس على اختلاف جنسهم، وتخصصاتهم، ورتبهم الأكاديمية في جامعة تبوك في كل ما يخص البحث العلمي، والجوانب الذاتية، والجوانب المهنية، وخدمة المجتمع، والجوانب الإدارية؛ بهدف تطوير أدائهم التدريسي، وتحسين إنتاجهم العلمي.

### الدراسات السابقة

هدفت دراسة الغامدي (2012)، تعرّف واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات السعودية، وتقديم تصور مقترح لها في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، بأسلوب "دلّفاي"، وتم اختيار عينة قوامها عشرون فرداً من خبراء التربية والإدارة والتخطيط التربوي، والجودة والاعتماد الأكاديمي في كليات التربية في الجامعات السعودية، وجرى تطبيق أداة الدراسة عليهم. وبينت نتائج الدراسة تدني جهود التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية في الجامعات السعودية، خاصة في ما يتعلق بالاعتماد الأكاديمي. كما تبين تأخر معظم كليات التربية في الجامعات السعودية في ما يخص التوجه نحو الاعتماد الأكاديمي، والأخذ بمفاهيمه. وتوصل الباحث إلى عدد من التوصيات، كان من أهمها: ضرورة تأسيس مراكز متخصصة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وتنفيذ برامج التنمية وفق خطط علمية معلنة، وتطوير أنظمة التعليم العالي السعودي ولوائحه، بما يخدم التنمية المهنية لدى عضو هيئة التدريس.

وهدفت دراسة الأسمر (2011) إلى تحديد درجة احتياجات

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك اتجاهًا إيجابيًا لدى عينة الدراسة نحو موضوع التدريب في أثناء الخدمة، بوصفه وسيلة مهمة من وسائل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي؛ إذ أبدى أفراد عينة الدراسة في المتوسط موافقة عالية على غالبية محاور البرنامج التدريبي المقترح الذي يتعلق بمحتوى البرنامج: (المعارف، والمهارات، والاتجاهات، والأهداف، والمبررات، ووجهة الإشراف على البرنامج، وأساليب التدريب والتقييم، والمستهدفون بالتدريب، والحوافز والامتيازات المقترحة لإقناع أعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في أنشطة البرنامج). وفي المقابل أظهرت نتائج الدراسة وجود تباين في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مواعيد ومدة التدريب المقترحة في البرنامج. وقد أوصت الباحثة بمزيد من الدراسات المستقبلية لمعرفة أسباب تلك التباينات.

وهدفت دراسة فليمينك (Fleming, 2004) إلى اقتراح أساليب لتطوير التنمية المهنية المستمرة التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس في جامعة (Gloucestershir)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي مستعينة بأسلوب دراسة الحالة لعدد من المسؤولين عن برامج تطوير التعليم والتدريس داخل الجامعة، كما استخدمت الدراسة أسلوب تقييم الهياكل التنظيمية والإدارية في الجامعة لتحديد فاعلية برامج التنمية المهنية. واعتمدت الدراسة على استبانته طبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس؛ بهدف توفير مزيد من البيانات التي تساعد في البرنامج المقترح، وتوصلت الدراسة إلى إمكانية تفعيل برامج التنمية المهنية، من خلال توفير الموارد المناسبة، وإعطاء عضو هيئة التدريس الحرية والاستقلالية لإبداء رأيه.

#### موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

يتحدد موقع الدراسة الراهنة من الدراسات السابقة في ضوء مجموعة الأهداف التي سعت الدراسة إلى تحقيقها، وهي التي تنصب على رصد أهم مؤشرات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة تبوك من الجنسين، وهو هدف لم تهتم به أي من الدراسات التي عرض لها الباحث، فضلا عن أن الدراسة الميدانية التي طبقت في جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية هي دراسة تتماشى وواقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك؛ لكونها جامعة ناشئة تحتاج إلى تعرّف واقع التنمية المهنية للعاملين فيها.

#### منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على منهج المسح بالعينة، والمنهج الوصفي المقارن. وعمد الباحث من خلال المنهج الأول إلى

كما هدفت دراسة العمري وسنقرة (2009) إلى تعرف برامج النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية وتحديدها، وبيان أثر كل من الجنس والمؤهل العلمي والتخصص والرتبة الأكاديمية في أساليب النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية. وأتبع الباحث المنهج الوصفي من خلال تطوير استبانة لتحديد الحاجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية، ضمت سبعة مجالات، تم تطبيقها على عينة عشوائية عنقودية، بلغ عدد أفرادها (66) عضو هيئة تدريسية، وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية تعزى إلى كل من: الجنس، والتخصص، والخبرة التدريسية، والرتبة الأكاديمية، والمؤهل العلمي.

أما ورقة (California Community Colleges, 2007) عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بين النظرية والتطبيق الفعال في كليات المجتمع في ولاية كاليفورنيا الأمريكية؛ فقد بينت أن ذلك لا يحصل إلا بإجراء بحوث تختص بالدعم الإداري الذي يشجع الكلية على تنمية المهارات الأساسية لعضو هيئة التدريس، وتحسين مستوى تدريسه وتعلمه. وكشفت النتائج عن إمكانية تنمية الكلية وتطويرها عندما ترتبط مباشرة بالمهمة المؤسسية وليس بالإشراف الإداري. وذكرت الورقة أن دور الكلية يكون بتحديد الحاجات التدريبية والتخطيط لتلبيتها، وتطبيق برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس. وكان من أبرز نتائج الدراسة أن كليات المجتمع يجب أن تعمم أنشطتها التطويرية لسد حاجات أعضاء هيئة التدريس فيها التدريبية، وكشفت عن وجود تناقض بين أدوار أعضاء هيئة التدريس في تلك الكليات ومستوى الطلاب في المهارات الأساسية للمقررات الدراسية.

وأجرى أحمد (2006) دراسة هدفت تعرّف اتجاهات هيئة التدريس في جامعة عدن نحو تصور لبرنامج تنموي في أثناء الخدمة؛ لتحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي لمعرفة آراء عينة مكونة من (123) عضو هيئة تدريس في جامعة عدن موزعين على أربع كليات، هي: (التربية، والآداب، والهندسة، والطب) وتمثل 50% من إجمالي كليات جامعة عدن. وقد تم اختيار الكليات الأربع بطريقة القرعة، وبلغ إجمالي أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على لقب أستاذ مساعد فأعلى (374) عضواً في الكليات الأربع. وتم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على فقرات أداة البحث (الاستبانة) جميعها، البالغ عددها (96) فقرة، وقد

هيئة التدريس في جامعة تبوك. الخطوة الثانية: بعد اطلاع الباحث على الأدب النظري العربي والأجنبي، تمت صياغة المقياس في شكله الأولي، وجاء المقياس في 64 عبارة. الخطوة الثالثة عرض الباحث المقياس في شكله الأولي على تسعة محكمين من ذوي الاختصاص. وقد أسفرت عملية التحكيم عن أن العبارات التي كانت نسبة اتفاق المحكمين على أنها تقيس ما يشير إليه المقياس 90% فأكثر بلغت 53 عبارة فقط، وتم استبعاد 11 عبارة بناء على عدم اتفاق المحكمين عليها؛ حيث بلغت نسبة عدم الاتفاق نحو 90%.

سحب عينة من المجتمع الأصلي، وحاول أن تكون ممثلة للمجتمع قدر الإمكان؛ وذلك لوصف المؤشرات المختلفة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس. وأما المنهج الثاني، فقدّم الباحث وصفاً مقارناً للفروق بين بعض المتغيرات الأساسية للعينة على أبعاد مقياس التنمية المهنية.

### أداة جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على نحوٍ أساسي على أداة رئيسة، هي: مقياس التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؛ حيث صمّم الباحث هذا المقياس، ومرّت عملية التصميم بالمراحل الآتية: الخطوة الأولى: تحديد مؤشرات للتنمية المهنية لأعضاء

### عينة الدراسة

#### الجدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة

متغير الدراسة	مستويات متغير الدراسة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	50	44.6
	أنثى	62	55.4
التخصص	أدبية	55	49.1
	علمية	57	50.9
الرتبة الأكاديمية	محاضر/ معيد	35	31.3
	أستاذ مساعد/ مشارك/ أستاذ	77	68.8
<b>الكلّي</b>		<b>112</b>	<b>100.0</b>

تدريس من خارج عينة الدراسة، وجرى استخراج قيم معاملات ارتباط الفقرة مع المجال الذي تنتمي إليه، وقيم معاملات ارتباط الفقرة مع المقياس عامة، كما هو مبين في الجدول 2.

### صدق البناء

للتحقق من دلالات صدق البناء ومجالاته لمقياس واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك؛ فقد طبّق على عينة استطلاعية مكونة من (15) عضو هيئة

#### الجدول (2)

قيم معاملات ارتباط فقرات مجالات مقياس واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك مع المقياس عامة، والمجالات التي تتبع لها

المجال	رقم الفقرة	مضمون فقرات مقياس واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك وفقاً لمجالاته	
		الارتباط مع:	المجال
تنمية القدرات المتعلقة بالبحث العلمي	1	0.69	0.55
	2	0.69	0.61
	3	0.76	0.70
	4	0.73	0.64
	5	0.68	0.59

الارتباط مع:	مضمون فقرات مقياس واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك وفقاً لمجالاته		رقم الفقرة	المجال	
	المجال	المقياس			
0.62	0.63	تعمل الجامعة علي عقد الندوات والمؤتمرات وورش العمل	6	تنمية القدرات المتعلقة بالجوانب الذاتية	
0.69	0.78	تشجع الجامعة المتميزين في مجال البحث العلمي	7		
0.73	0.78	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على التأليف والترجمة	8		
0.69	0.72	تزود الجامعة المكتبة بأحدث المقتنيات	9		
0.74	0.82	تشجع الجامعة على المشاركة في المؤتمرات العلمية المتخصصة	10		
0.78	0.81	تساعدني الجامعة في تطوير مهارات البحث العلمي	11		
0.78	0.81	تنمي الجامعة مهارات التفكير الإبداعي	12		
0.76	0.85	تساعدني الجامعة في الاطلاع على المستجدات العلمية في مجال تخصصي	13		
0.79	0.85	تتابع الجامعة تخطيبي للمسابقات العلمية وتحديثها باستمرار	14		
0.79	0.85	تعمل الجامعة على توفير برامج التعلم الذاتي	15		
0.82	0.91	تتبع الجامعة الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس	16		
0.82	0.88	تنوع الجامعة مصادر المعرفة في سبيل تطوير أعضاء هيئة التدريس	17		
0.75	0.81	توجد في الجامعة مراكز علمية متخصصة لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس	18		
0.82	0.87	تعمل الجامعة على إثارة الدافعية لأعضاء هيئة التدريس	19		
0.82	0.85	تشجع الجامعة التعبير عن حاجات أعضاء هيئة التدريس للتأهيل	20		
0.80	0.83	تقيم الجامعة برامج لتحسين أداء الوظيفي	21		
0.79	0.83	تعمل الجامعة على إنكاء روح المنافسة بين أعضاء هيئة التدريس	22		
0.64	0.74	توجه الجامعة أعضاء هيئة التدريس إلى إرشاد الطلاب أكاديميا	23		تنمية الجوانب المهنية
0.64	0.67	تساعد الجامعة علي تبادل الخبرات مع الجامعات السعودية الأخرى	24		
0.62	0.71	تراعى الجامعة عند توزيع المقررات الدراسية تخصص الأعضاء	25		
0.64	0.72	تتابع الجامعة طرائق تقويم الطلبة	26		
0.66	0.76	تعمل الجامعة علي تقييم أعضاء هيئة التدريس على نحو مستمر	27		
0.78	0.81	تشجع الجامعة المتميزين في مجال التدريس	28		
0.79	0.80	تعقد الجامعة دورات لتوظيف الوسائل التعليمية في مجال التدريس	29		
0.84	0.85	تشجع الجامعة على تبادل الخبرات في التخصص نفسه	30		
0.83	0.85	تشجع الجامعة على تبادل الخبرات في الكلية نفسها	31		
0.81	0.84	تشجع الجامعة على تبادل الخبرات بين كلياتها	32		
0.79	0.82	تشجع الجامعة على توظيف التكنولوجيا في مجال التعليم الجامعي	33	تنمية دور عضو هيئة التدريس في المجتمع	
0.77	0.80	تسعى الجامعة إلى تزويدي بالوسائل التكنولوجية	34		
0.70	0.80	نتيح لى الجامعة المشاركة في حل أبرز قضايا المجتمع المحلي	35		
0.70	0.83	نتيح الجامعة المشاركة في النقابات والمؤسسات المدنية	36		
0.80	0.85	تشجع الجامعة المتميزين في مجال خدمة المجتمع	37		
0.81	0.90	تشجعني الجامعة علي القيام ببرامج تخدم المجتمع	38		
0.78	0.87	تشجع الجامعة تقديم استشارات لمؤسسات المجتمع المحلي	39		
0.72	0.84	تدعو الجامعة لإعداد دورات لتأهيل فئات المجتمع المحلي	40		
0.74	0.85	تأخذ الجامعة خدمة المجتمع بعين الاعتبار عند ترقية عضو هيئة التدريس	41		
0.80	0.86	تمنح الجامعة مكافأة تشجيعية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في خدمة المجتمع	42		

المجال	رقم الفقرة	مضمون فقرات مقياس واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك وفقاً لمجالاته	الارتباط مع:	
			المجال	المقياس
تنمية الجوانب (النظامية) الإدارية	43	توفر الجامعة الإمكانيات اللازمة لتفعيل دور عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع	0.86	0.84
	44	تتيح الجامعة فرص الترقية أمام أعضاء هيئة التدريس في الأعمال الإدارية	0.84	0.76
	45	تتبع الجامعة نظاماً للحوافز يتسم بالحيادية والشفافية	0.86	0.76
	46	تتبع الجامعة نظاماً للترقيات يتسم بالحيادية والموضوعية	0.82	0.74
	47	تحرص الجامعة على رفع الكفاءة الإدارية لأعضاء هيئة التدريس	0.88	0.76
	48	تعقد الجامعة دورات لتطوير القدرات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس	0.85	0.80
	49	تحرص الجامعة على تقييم الأداء الإداري لأعضاء هيئة التدريس	0.88	0.80
	50	تحرص الجامعة على تنويع الخبرات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس	0.87	0.78
	51	تحرص الجامعة على الموازنة بين التدريس والتكليفات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس	0.83	0.71
	52	تعقد الجامعة دورات لتعريف أعضاء هيئة التدريس بضوابط العمل الإداري ولوائحه	0.80	0.76
	53	تحرص الجامعة على مكافأة المتميزين من أعضاء هيئة التدريس في العمل	0.88	0.80

(0.20)، وبناءً على ذلك لم يحذف أي من هذه الفقرات.

### صدق البناء الداخلي

استخرجت قيم معامل الارتباط البيئي لمجالات مقياس واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك، وكذلك بين المجالات والمقياس عامة، وذلك كما هو مبين في الجدول (3).

يُلاحظ من الجدول (2) أن قيم معاملات ارتباط الفقرة مع المجال الذي تنتمي إليه، تراوحت بين (0.63-0.91)، وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والمقياس عامة بين (0.55-0.84). وتجدر الإشارة إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة، وقد اعتمد الباحث معياراً لقبول الفقرة أو حذفها، وهو أن لا يقل معامل ارتباطها بالمجال الذي تنتمي إليه والمقياس عامة عن

### الجدول (3)

قيم معاملات ارتباط المقياس كافة مع المجالات وقيمة الارتباط البيئي لمجالات المقياس

الارتباط	الإحصائي	تنمية القدرات المتعلقة بالبحث العلمي	تنمية القدرات المتعلقة بالجوانب الذاتية	تنمية الجوانب المهنية	تنمية دور عضو هيئة التدريس في المجتمع	تنمية الجوانب (النظامية) الإدارية
تنمية القدرات المتعلقة بالجوانب الذاتية	معامل الارتباط	0.84				
	الدلالة إحصائية	0.000				
تنمية الجوانب المهنية	معامل الارتباط	0.79	0.89			
	الدلالة إحصائية	0.000	0.000			
تنمية دور عضو هيئة التدريس في المجتمع	معامل الارتباط	0.77	0.79	0.81		
	الدلالة إحصائية	0.000	0.000	0.000		
تنمية الجوانب (النظامية) الإدارية	معامل الارتباط	0.77	0.76	0.81	0.81	
	الدلالة إحصائية	0.000	0.000	0.000	0.000	
واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك	معامل الارتباط	0.91	0.94	0.94	0.90	0.90
	الدلالة إحصائية	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

الإعادة. وقد جرى تطبيق المقياس على عينة مكونة من (15) عضو هيئة تدريس ممن تنطبق عليهم شروط الدراسة؛ إذ حُسب ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، وبلغت قيمته 0.98، ثم أعيد تطبيق أداة الدراسة بعد أسبوعين على العينة نفسها؛ بهدف حساب ثبات الإعادة، حيث تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين: الأول والثاني؛ حيث بلغت قيمته 0.86، وهو يدل على ثبات مقبول. والجدول (4) يبين معاملات الثبات بطريقة الاتساق الداخلي والثبات بالإعادة للمقياس ومجالاته.

يتضح من الجدول (3) أن قيمة معامل الارتباط البيئي لمجالات مقياس واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك قد تراوحت بين (0.76-0.89) وهي قيم مقبولة، وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين المجالات والمقياس عامة بين (0.90-0.94).

#### ثبات أداة الدراسة

جرى استخلاص مؤشرات ثبات المقياس ومجالاته باستخدام أسلوبين، هما: الثبات بطريق الاتساق الداخلي، وبطريق

#### الجدول (4)

قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي والإعادة لمقياس واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك كافة ومجالاته

المقياس ومجالاته	ثبات الاتساق الداخلي	ثبات الإعادة	عدد الفقرات
تنمية القدرات المتعلقة بالبحث العلمي	0.92	0.86	11
تنمية القدرات المتعلقة بالجوانب الذاتية	0.96	0.85	11
تنمية الجوانب المهنية	0.94	0.83	12
تنمية دور عضو هيئة التدريس في المجتمع	0.95	0.89	9
تنمية الجوانب (النظامية) الإدارية	0.96	0.88	10
الكلّي للمقياس	0.98	0.86	53

قليلة: من 1.33 فأقل.

وبناءً على الطرق التي تم من خلالها استخلاص دلالات صدق المقياس وثباته، يتضح أن المقياس يتمتع بدلالات صدق وثبات مقبولة لأغراض البحث الحالي.

#### عرض النتائج

أولاً. للإجابة عن سؤال الدراسة الأول، الذي نصّ على: "ما واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟"؛ جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك كافة ومجالاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مع مراعاة ترتيب المجالات ترتيباً تنازلياً وفقاً لمتوسطاتها الحسابية، وذلك كما في الجدول 5.

#### تصحيح المقياس

يتكون المقياس الحالي من (53) فقرة، تقيس خمسة مجالات، وقد جرى تصحيح الإجابات في هذه الأداة استناداً إلى التدرج النسبي المكون من ثلاث فئات وهي على الشكل الآتي:

كبيرة: من 3.67 فأكثر.

متوسطة: من 2.34 إلى 3.66.

#### الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك ومجالاته مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم المجال	واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك ومجالاته	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	تنمية القدرات المتعلقة بالبحث العلمي	3.136	0.87	متوسطة
2	3	تنمية الجوانب المهنية	3.007	0.91	متوسطة

الرتبة	رقم المجال	واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك ومجالاته	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
3	5	تنمية الجوانب (النظامية) الإدارية	2.853	0.99	متوسطة
4	4	تنمية دور عضو هيئة التدريس في المجتمع	2.818	0.89	متوسطة
5	2	تنمية القدرات المتعلقة بالجوانب الذاتية	2.769	0.96	متوسطة
		<b>الكلي للمقياس</b>	<b>2.923</b>	<b>0.85</b>	<b>متوسطة</b>

النتيجة؛ أي أن الاهتمام بالبحث العلمي، والجوانب المهنية، والجوانب الإدارية، ودور عضو هيئة التدريس في المجتمع، والجوانب الذاتية كانت النظرة إليها متساوية، على الرغم من مجيء قدراتهم في البحث العلمي في المرتبة الأولى، والجوانب الذاتية في المرتبة الأخيرة. ولعل التفسير الذي يمكن أن يكون أقرب إلى القبول هو أن أعضاء هيئة التدريس متوحدون في نظرهم لهذه المجالات؛ وقد يعزى ذلك إلى أن هذه المجالات لها الأهمية نفسها من وجهة نظرهم، وأن التنمية المهنية لهم تجري بطريقة قد تكون غير مرضية؛ فدرجة متوسطة للمجالات جميعها يعني أنهم بحاجة إلى اهتمام أكثر من متخذي القرار لتنميتهم مهنيًا نحو الأحسن. وجرى حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجالات واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. كل على أفراد مع مراعاة ترتيب الفقرات وفقاً لأوساطها الحسابية، وذلك كما في الجدول (6).

يُلاحظ من الجدول (5) أن واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك كافة ومجالاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس قد كانت (متوسطة)؛ إذ جاءت المجالات وفقاً للترتيب الآتي:

- 1- مجال تنمية القدرات المتعلقة بالبحث العلمي في المرتبة الأولى.
- 2- مجال تنمية الجوانب المهنية في المرتبة الثانية.
- 3- مجال تنمية الجوانب (النظامية) الإدارية في المرتبة الثالثة.
- 4- مجال تنمية دور عضو هيئة التدريس في المجتمع في المرتبة الرابعة.
- 5- مجال تنمية القدرات المتعلقة بالجوانب الذاتية في المرتبة الخامسة.

وقد جاء واقع التنمية المهنية بحسب رأي أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، بحسب مجالاتها، بدرجة متوسطة للمجالات جميعها. وهذا يعني أن النظرة لهذه التنمية تبدو واحدة، فعدم حصول أي مجال على درجة جيدة يشير إلى وجود خلل ما في

### الجدول (6)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجالات واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مضمون فقرات مقياس واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وفقاً لمجالاته	رقم الفقرة	الرتبة	المجال
كبيرة	1.10	3.705	توفر الجامعة الدعم المالي الكافي لقيام أعضاء هيئة التدريس بالأبحاث	1	1	
متوسطة	0.98	3.527	تشارك الجامعة في قواعد البيانات العلمية الدولية والمحلية	2	2	
متوسطة	1.16	3.518	تعمل الجامعة على عقد الندوات والمؤتمرات وورش العمل	6	3	
متوسطة	1.11	3.393	تشجع الجامعة المتميزين في مجال البحث العلمي	7	4	تنمية القدرات المتعلقة بالبحث العلمي
متوسطة	1.18	3.250	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على النشر في الدوريات العالمية	4	5	
متوسطة	1.14	3.170	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على التأليف والترجمة	8	6	
متوسطة	1.34	2.964	توفر الجامعة الفرصة الكاملة لكافة أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات	3	7	
متوسطة	1.29	2.893	تشجعني الجامعة على المشاركة بالمؤتمرات العلمية	10	8	

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مضمون فقرات مقياس واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وفقاً لمجالاته المتخصصة	رقم الفقرة	الرتبة	المجال
متوسطة	1.20	2.830	تساعد الجامعة على تطوير مهاراتي بالبحث العلمي	11	9	تنمية القدرات المتعلقة بالجوانب الذاتية
متوسطة	1.23	2.741	تزود الجامعة المكتبة بأحدث المقتنيات	9	10	
متوسطة	1.18	2.500	توجد بالجامعة دوريات متخصصة لنشر أبحاث أعضاء هيئة التدريس	5	11	
متوسطة	1.14	3.009	تتمى الجامعة مهارات التفكير الإبداعي	12	1	
متوسطة	1.06	2.830	تتابع الجامعة تخطيطي للمسابقات العلمية وتحديثها باستمرار	14	2	
متوسطة	1.12	2.813	تعمل الجامعة على توفير برامج التعلم الذاتي	15	3	
متوسطة	1.15	2.804	تنوع الجامعة مصادر المعرفة في سبيل تطوير أعضاء هيئة التدريس	17	4	
متوسطة	1.16	2.795	تقيم الجامعة برامج لتحسين أداء الوظيفي	21	5	
متوسطة	1.12	2.786	تساعدني الجامعة على الاطلاع على المستجدات العلمية في مجال تخصصي	13	6	
متوسطة	1.10	2.741	تشجع الجامعة التعبير عن حاجات أعضاء هيئة التدريس للتأهيل	20	7	
متوسطة	1.10	2.732	تعمل الجامعة على إنكاء روح المنافسة بين أعضاء هيئة التدريس	22	8	
متوسطة	1.11	2.732	تعمل الجامعة على إثارة الدافعية لأعضاء هيئة التدريس	19	9	
متوسطة	1.23	2.705	تتبع الجامعة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس	16	10	
متوسطة	1.10	2.509	يوجد بالجامعة مراكز علمية متخصصة لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس	18	11	
متوسطة	1.21	3.545	توجه الجامعة أعضاء هيئة التدريس لإرشاد الطلاب أكاديمياً	23	1	تنمية الجوانب المهنية
متوسطة	1.08	3.321	تساعد الجامعة علي تبادل الخبرات مع الجامعات السعودية الأخرى	24	2	
متوسطة	1.07	3.304	تتابع الجامعة طرائق تقييم الطلبة	26	3	
متوسطة	1.20	3.188	تزاعي الجامعة في توزيع المقررات الدراسية تخصص الأعضاء	25	4	
متوسطة	1.02	3.170	تعمل الجامعة علي تقييم أعضاء هيئة التدريس بشكل مستمر	27	5	
متوسطة	1.30	3.045	تشجع الجامعة على توظيف التكنولوجيا في مجال التعليم الجامعي	33	6	
متوسطة	1.27	2.893	تسعى الجامعة إلى تزويدي بالوسائل التكنولوجية	34	7	
متوسطة	1.17	2.839	تشجع الجامعة على تبادل الخبرات في نفس الكلية	31	8	
متوسطة	1.20	2.813	تشجع الجامعة المتميزين في مجال التدريس	28	9	
متوسطة	1.17	2.705	تشجع الجامعة على تبادل الخبرات في نفس التخصص	30	10	

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مضمون فقرات مقياس واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وفقاً لمجالاته	رقم الفقرة	الرتبة	المجال
متوسطة	1.10	2.679	تشجع الجامعة على تبادل الخبرات بين كلياتها	32	11	
متوسطة	1.15	2.580	تقيم الجامعة دورات لتوظيف الوسائل التعليمية في مجال التدريس	29	12	
متوسطة	1.01	2.938	تأخذ الجامعة خدمة المجتمع بعين الاعتبار عند ترقية عضو هيئة التدريس	41	1	
متوسطة	1.11	2.902	تمنح الجامعة مكافأة تشجيعية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في خدمة المجتمع	42	2	
متوسطة	0.98	2.875	تدعو الجامعة لإعداد دورات لتأهيل فئات المجتمع المحلي	40	3	
متوسطة	1.12	2.830	تتيح لي الجامعة المشاركة في حل أبرز قضايا المجتمع المحلي	35	4	تنمية دور عضو هيئة التدريس في المجتمع
متوسطة	1.12	2.830	توفر الجامعة الإمكانيات اللازمة لتفعيل دور عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع	43	5	
متوسطة	0.98	2.813	تشجع الجامعة تقديم استشارات لمؤسسات المجتمع المحلي	39	6	
متوسطة	1.00	2.768	تتيح الجامعة المشاركة في النقابات والمؤسسات المدنية	36	7	
متوسطة	1.02	2.714	تشجعني الجامعة علي القيام ببرامج تخدم المجتمع	38	8	
متوسطة	1.09	2.696	تشجع الجامعة المتميزين في مجال خدمة المجتمع	37	9	
متوسطة	1.15	2.946	تقيم الجامعة دورات لتطوير القدرات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس	48	1	
متوسطة	1.11	2.938	تتبع الجامعة نظاما للترقيات يتسم بالحيادية والموضوعية	46	2	
متوسطة	1.08	2.938	تتيح الجامعة فرص الترقى أمام أعضاء هيئة التدريس في الأعمال الإدارية	44	3	
متوسطة	1.19	2.920	تحرص الجامعة على تقييم الأداء الإداري لأعضاء هيئة التدريس	49	4	
متوسطة	1.10	2.911	تحرص الجامعة على رفع الكفاءة الإدارية لأعضاء هيئة التدريس	47	5	تنمية الجوانب (النظامية) الإدارية
متوسطة	1.23	2.911	تحرص الجامعة على الموازنة بين التدريس والتكليفات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس	51	6	
متوسطة	1.18	2.884	تحرص الجامعة على تنويع الخبرات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس	50	7	
متوسطة	1.20	2.741	تتبع الجامعة نظاما للحوافز يتسم بالحيادية والشفافية	45	8	
متوسطة	1.24	2.688	تحرص الجامعة على مكافئة المتميزين من أعضاء هيئة التدريس في العمل	53	9	
متوسطة	1.18	2.652	تعقد الجامعة دورات لتعريف أعضاء هيئة التدريس بضوابط ولوائح العمل الإداري	52	10	

المتوقعة، ولديهم القدرة على التفكير في بدائل متعددة ومتنوعة للمواقف المتجددة، وللقرارات التي يجب اتخاذها، وعليهم مسؤوليات ضخمة يجب تحملها.

وجاءت الفقرة التي تنص على: "تتابع الجامعة تخطيط للمساقات العلمية وتحديثها باستمرار" في المرتبة الثانية؛ حيث تراعي الجامعة وجود وصف لكل المساقات التي تدرّس، والطرائق التي يتم استخدامها، وتوافر الوسائل العلمية التي تساعد في تنفيذ هذه المساقات، وتقدم كل ما يساعد أعضاء هيئة التدريس في تحديثها باستمرار.

وجاءت الفقرة التي تنص على: "تعمل الجامعة على توفير برامج التعلم الذاتي" من خلال بيئة افتراضية تعتمد على تطبيقات وتقنيات التعلم الإلكتروني بالتعاون مع جهات مختصة، كالمركز الوطني للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، كما تقدم أربعة تخصصات كتعلم ذاتي في برنامج الانساب بها.

ج- في ما يخص مجال تنمية القدرات المتعلقة بالجوانب المهنية: صنّفت نتائجه ضمن درجة (متوسطة) لكل من الفقرات ذات الرتب (1-12)، بأوساط حسابية تراوحت بين (2.580-3.545) على الترتيب تنازلياً؛ حيث جاءت الفقرة التي تنص على: "توجه الجامعة أعضاء هيئة التدريس لإرشاد الطلاب أكاديمياً" في المرتبة الأولى، وذلك لإتمام العمل الأكاديمي، وإدارة الوقت، وتحسين الأداء في العمل.

أما الفقرة التي تنص على "تساعد الجامعة في تبادل الخبرات مع الجامعات السعودية الأخرى؛ فإن جامعة تبوك تستعين بالعديد من أعضاء هيئة التدريس والمستشارين ذوي الخبرة؛ لتدعيم العمل وإرساء الخطط والبرامج الناجحة، في حين أن جامعة تبوك بوصفها جامعة ناشئة لا تمتلك هذه الخبرات .

وجاءت الفقرة التي تنص على: "تتابع الجامعة طرائق تقويم الطلبة" في المرتبة الثالثة في هذا المجال؛ إذ تنظر الجامعة إلى أهمية التقويم وأثره الكبير في تطوير العملية التعليمية، وعملت على تطوير مهارات أعضاء وعضوات هيئة التدريس في تقويم الطلبة من خلال الحضور والمشاركة في فعاليات البرامج وورش العمل المصممة لهذا الغرض.

د- في ما يخص مجال تنمية دور عضو هيئة التدريس في المجتمع: فقد صنّفت نتائجه ضمن درجة (متوسطة) لكل من الفقرات ذات الرتب (1-11)، بأوساط حسابية تراوحت بين (2.509-3.009) على الترتيب تنازلياً؛ إذ جاءت الفقرة التي تنص على: "تتّمي الجامعة مهارات التفكير الإبداعي" في المرتبة الأولى؛ حيث تعمل الجامعة على تنمية التفكير بأشكاله كافة لدى كل العاملين فيها، لإعداد أفراد قادرين على حل المشكلات غير

يُلاحظ من الجدول (6) أن النتائج الخاصة به، كانت على النحو الآتي:

أ- في ما يخص مجال تنمية القدرات المتعلقة بالبحث العلمي: صنّفت نتائجه ضمن درجتين، وذلك على النحو الآتي:

1) ضمن درجة (كبيرة): للفقرة ذات الرقم 1 التي نصّت على: "توفر الجامعة الدعم المالي الكافي لإجراء أعضاء هيئة التدريس بحوثهم"؛ إذ عملت عمادة البحث العلمي في جامعة تبوك منذ نشأتها على توفير بيئة بحثية تعتمد على استخدام التقنية في تيسير الإجراءات المتعلقة بتوفير بيانات عن الأبحاث الممولة والمنشورة للباحثين من منتسبي الجامعة. وطبقاً للبيانات التي أدخلت على النظام الإلكتروني الخاص بالنشر في المجالات العلمية المصنفة وغير المصنفة، فقد بلغ عدد الأوراق البحثية المنشورة باسم الجامعة أكثر من 400 ورقة علمية شملت محاور علمية متنوعة في المجالات الآتية: العلوم، والهندسة، والطب، والعلوم الطبية، والحاسب، والتربية، والآداب، والاقتصاد، والإدارة. وتبين أن الأبحاث الممولة من الجامعة خلال المدة من عام 1429هـ وحتى عام 1432هـ، بلغت 484 بحثاً بتكلفة تزيد على 30 مليون ريال (<http://www.spa.gov.sa/readsinglenews.php?id=1154359>).

2) ضمن درجة (متوسطة): لكل من الفقرات ذات الرتب (2-11)، بأوساط حسابية تراوحت ما بين (2.500-3.527) مرتبة تنازلياً، جاءت الفقرة "تشارك الجامعة في قواعد البيانات العلمية الدولية والمحلية" في المرتبة الثانية؛ حيث توفر الجامعة مصادر المعلومات الإلكترونية المختلفة في فروع المعرفة البشرية جميعها، وذلك بالاشتراك في مجموعة منتقاة من الدوريات والكتب الإلكترونية، وقواعد البيانات العالمية. (<http://www.ut.edu.sa/ar/web/deanship-of-library-affairs/vision-and-mission>).

وجاءت الفقرة التي تنص على: "تعمل الجامعة على عقد الندوات والمؤتمرات وورش العمل" في المرتبة الثالثة؛ حيث تعقد الجامعة عشرات الندوات وورش العمل، التي تقدم بوساطة خبراء من داخل الجامعة وخارجها.

ب- في ما يخص مجال تنمية القدرات المتعلقة بالجوانب الذاتية: صنّفت نتائجه ضمن درجة (متوسطة) لكل من الفقرات ذات الرتب (1-11)، بأوساط حسابية تراوحت بين (2.509-3.009) على الترتيب تنازلياً؛ إذ جاءت الفقرة التي نصت على: "تتّمي الجامعة مهارات التفكير الإبداعي" في المرتبة الأولى؛ حيث تعمل الجامعة على تنمية التفكير بأشكاله كافة لدى كل العاملين فيها، لإعداد أفراد قادرين على حل المشكلات غير

للترقيات يتسم بالحيادية والموضوعية" في المرتبة الثانية؛ حيث تتم ترقية عضو هيئة التدريس وفق القنوات الرسمية، والمجالس المختصة، وبمتابعة عضو هيئة التدريس نفسه، وصولاً إلى قرارات المحكمين الذين يرشحهم المجلس العلمي في الجامعة. وجاءت الفقرة التي تنص على "تتيح الجامعة فرص الترقية أمام أعضاء هيئة التدريس في الأعمال الإدارية" في المرتبة الثالثة؛ فقد خصصت جامعة تبوك ساعات من الأعمال الإدارية التي تخدم الجامعة، كالأعمال الإدارية المنوطة بهم، أو الساعات المكتتبية لكل عضو هيئة تدريس حسب تخصصه أو الجهة المكلف بالعمل معها.

ثانياً. للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني الذي نصَّ على: "هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  بين متوسطات واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الدراسة: (الجنس، التخصص، الرتبة الأكاديمية)؟"؛ فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك كافة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيرات الدراسة، وذلك كما هو موضَّح في الجدول 7.

### الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك كافة من وجهة نظر

أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستويات متغير الدراسة	متغير الدراسة
0.75	3.334	ذكر	الجنس
0.78	2.592	أنثى	
0.94	2.925	إنسانية	التخصص
0.76	2.921	علمية	
0.79	2.595	محاضر/ معيد	الرتبة الأكاديمية
0.84	3.072	أستاذ مساعد/ مشارك/ أستاذ	

الدراسة، وذلك كما هو موضَّح في الجدول 8. يتضح من الجدول (8) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  بين المتوسطات الحسابية لواقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك كافة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تعزى إلى متغير الدراسة (الجنس) لصالح أعضاء هيئة التدريس مقارنة بعضوات هيئة التدريس.

وبناء على ما تقدم؛ فقد حُسبت المتوسطات الحسابية

لبرامج خدمة المجتمع. وجاءت الفقرة التي تنص على: "تمنح الجامعة مكافأة تشجيعية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في خدمة المجتمع" في المرتبة الثانية، وذلك من خلال تفرغهم عند تقديم أي نوع من أنواع هذه الخدمة.

وجاءت الفقرة التي تنص على: "تدعو الجامعة لإعداد دورات لتأهيل فئات المجتمع المحلي" في المرتبة الثالثة في هذا المجال؛ حيث خصصت جامعة تبوك عمادة خدمة المجتمع التي تقدم عشرات البرامج القصيرة والطويلة على مدار العام لتأهيل فئات المجتمع كافة، على اختلاف جنسهم وتخصصاتهم.

هـ- في ما يخص مجال تنمية الجوانب (النظامية) الإدارية: فقد صُنِّقت نتائجها ضمن درجة (متوسطة) لكل من الفقرات ذوات الرتب (1-10) بأوساط حسابية تراوحت بين (2.652-2.946) على الترتيب تنازلياً؛ إذ جاءت الفقرة التي تنص على: "تقيم الجامعة دورات لتطوير القدرات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس" في المرتبة الأولى، وذلك لإيمان الإدارة العليا بجامعة تبوك بأن أساس تطوير الجامعة يبدأ من تطوير القدرات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس فيها.

وجاءت الفقرة التي تنص على "تتبع الجامعة نظاماً

يُلاحظ من الجدول (7) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك عامة، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ناتجة عن اختلاف مستويات متغيرات الدراسة. وللتحقق من جوهرية الفروق الظاهرية سألنا الذكر؛ أُجري تحليل التباين الثلاثي (من غير تفاعل) لمتوسطات واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، في جامعة تبوك كافة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وفقاً لمتغيرات

والانحرافات المعيارية لدرجة مجالات واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيرات الدراسة، وذلك كما هو موضَّح في الجدول 9.

### الجدول (8)

نتائج تحليل التباين الثلاثي (من غير تفاعل) لواقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك كافة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيرات الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الجنس	10.949	1	10.949	18.705	0.000
التخصص	0.400	1	0.400	0.683	0.410
الرتبة الأكاديمية	1.028	1	1.028	1.757	0.188
الخطأ	63.214	108	0.585		
الكلي	79.772	111			

### الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة مجالات واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	مستويات متغيرات الدراسة	الإحصائي	تنمية القدرات المتعلقة بالبحث العلمي	تنمية القدرات المتعلقة بالجوانب الذاتية	تنمية الجوانب المهنية	تنمية دور عضو هيئة التدريس في المجتمع	تنمية الجوانب (النظامية) الإدارية
الجنس	نكر	المتوسط الحسابي	3.445	3.247	3.442	3.209	3.290
		الانحراف المعياري	0.83	0.82	0.76	0.84	0.84
الجنس	أنثى	المتوسط الحسابي	2.886	2.383	2.656	2.504	2.500
		الانحراف المعياري	0.82	0.88	0.87	0.81	0.97
التخصص	إنسانية	المتوسط الحسابي	3.165	2.744	3.008	2.861	2.820
		الانحراف المعياري	0.89	1.06	1.00	0.95	1.08
التخصص	علمية	المتوسط الحسابي	3.107	2.793	3.006	2.778	2.884
		الانحراف المعياري	0.85	0.85	0.82	0.83	0.91
الرتبة الأكاديمية	محاضر/	المتوسط الحسابي	2.901	2.229	2.612	2.571	2.663
	معيد	الانحراف المعياري	0.88	0.87	0.89	0.76	1.05
	أستاذ مساعد/	المتوسط الحسابي	3.242	3.014	3.186	2.931	2.939
	مشارك/ أستاذ	الانحراف المعياري	0.85	0.89	0.87	0.93	0.96

الذكر، أُجري تحليل التباين الثلاثي المتعدد (من غير تفاعل) لمتوسطات درجة مجالات واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مجتمعة وفقاً لمتغيرات الدراسة، وذلك كما هو موضَّح في الجدول 10.

يُلاحظ من الجدول (9) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة مجالات واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ناتجة عن اختلاف مستويات متغيرات الدراسة. وللتحقق من جوهرية الفروق الظاهرية سألنا

## الجدول (10)

نتائج تحليل التباين الثلاثي المتعدد (من غير تفاعل) لدرجة مجالات واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغيرات الدراسة

الأثر	الاختبار المتعدد	قيمة الاختبار المتعدد	قيمة ف الكلية المحسوبة	درجة حرية الفرضية	درجة حرية الخطأ	الدلالة الإحصائية
الجنس	Hotelling's Trace	0.207	4.311	5	104	0.001
التخصص	Hotelling's Trace	0.031	0.651	5	104	0.661
الرتبة الأكاديمية	Hotelling's Trace	0.216	4.485	5	104	0.001

جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان له أثر في متغيري الدراسة؛ فقد أُجري تحليل التباين الثلاثي (من غير تفاعل) لدرجة مجالات واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كلا على حدة، وفقاً لمتغيرات الدراسة، وذلك كما هو موضَّح في الجدول 11.

يتبين من الجدول (10)، وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  لكل من متغيري الدراسة: (الجنس، والرتبة الأكاديمية) في المتوسطات الحسابية لدرجة مجالات واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مجتمعة. ولتحديد أي من مجالات واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في

## الجدول (11)

نتائج تحليل التباين الثلاثي (من غير تفاعل) لدرجة مجالات واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كل على حدة، وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير التابع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
تنمية القدرات المتعلقة بالبحث العلمي	الجنس	6.528	1	6.528	9.573	0.003
	التخصص	0.580	1	0.580	0.851	0.358
	الرتبة الأكاديمية	0.485	1	0.485	0.711	0.401
	الخطأ	73.653	108	0.682		
	الكلية	83.289	111			
تنمية القدرات المتعلقة بالجوانب الذاتية	الجنس	11.483	1	11.483	16.567	0.000
	التخصص	0.335	1	0.335	0.484	0.488
	الرتبة الأكاديمية	5.635	1	5.635	8.130	0.005
	الخطأ	74.857	108	0.693		
	الكلية	101.287	111			
تنمية الجوانب المهنية	الجنس	11.341	1	11.341	16.907	0.000
	التخصص	0.481	1	0.481	0.717	0.399
	الرتبة الأكاديمية	2.077	1	2.077	3.096	0.081
	الخطأ	72.446	108	0.671		
	الكلية	91.905	111			
تنمية دور عضو هيئة التدريس في المجتمع	الجنس	11.271	1	11.271	16.624	0.000
	التخصص	0.939	1	0.939	1.385	0.242
	الرتبة الأكاديمية	0.260	1	0.260	0.384	0.537
	الخطأ	73.224	108	0.678		
	الكلية	88.099	111			

المتغير التابع	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
تنمية الجوانب (النظامية) الإدارية	الجنس	15.493	1	15.493	18.245	0.000
	التخصص	0.029	1	0.029	0.034	0.853
	الرتبة الأكاديمية	0.037	1	0.037	0.043	0.836
	الخطأ	91.711	108	0.849		
	الكلية	109.059	111			

تبوك. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الأسمر (2011)، التي أسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو درجة احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وفقاً لأدوارهم المهنية تبعاً لمتغيرات الرتبة الأكاديمية.

#### التوصيات

- 1- ضرورة تشجيع أعضاء هيئة التدريس لنشر بحوثهم في الدوريات المتخصصة محلياً وعالمياً.
- 2- تأسيس مكتبة جامعية كبرى تضمن فروع المعرفة والتخصصات العلمية كافة، ومزودة بأحدث الإصدارات، وإتاحتها إلكترونياً لأعضاء هيئة التدريس والطلبة.
- 3- تأسيس دوريات علمية متخصصة تحمل اسم جامعة تبوك.
- 4- إنشاء مركز متخصص بتطوير أعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعة وتنمية قدراتهم.
- 5- تعمل الجامعة على تشجيع تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس في التخصص نفسه، وبين الكليات بعضها مع بعض.
- 6- تشجيع أعضاء هيئة التدريس في المشاركة في برامج خدمة المجتمع المحلي.
- 7- إتاحة الفرصة أمام الهيئة المساندة من معيدين ومحاضرين للمشاركة في الأنشطة المتعلقة بتطوير القدرات والتنمية المهنية داخل الجامعة وخارجها.

يتضح من الجدول (11) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  بين المتوسطات الحسابية لدرجة مجالات واقع التنمية المهنية كافة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، يعزى إلى متغير الدراسة (الجنس)؛ لصالح أعضاء هيئة التدريس مقارنة بعضوات هيئة التدريس العاملين والعاملات في جامعة تبوك. وهذا يتفق ودراسة الأسمر (2011)، التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية نحو درجة حاجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وفقاً لأدوارهم المهنية تبعاً لمتغير الجنس.

وتختلف عن دراسة الشخشير (2010)، التي ذكرت أن متغير الجنس لم يؤثر في مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح.

واختلفت أيضاً عن دراسة العمري، وسنقرة (2009)، التي أظهرت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء، تعزى إلى متغير الجنس.

ويتضح من الجدول (11) أيضاً وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha=0.05$  بين المتوسطات الحسابية لدرجة مجال واقع تنمية القدرات المتعلقة بالجوانب الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، يعزى إلى متغير الدراسة (الرتبة الأكاديمية)؛ لصالح أعضاء هيئة التدريس (أستاذ مساعد/ مشارك/ أستاذ) مقارنة بأعضاء هيئة التدريس (محاضر/ معيد) العاملين في جامعة

#### المصادر والمراجع

- مقترح للتدريس أثناء الخدمة بجامعة عدن، أطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس، القاهرة.
- الأسمر، منى حسن، 2011، احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية "رؤية مستقبلية"، مجلة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، العدد 2 مج 1.

- أحمد، رفقية إبراهيم، 2006، التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية دراسة لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج

التدريس في كليات التربية لس لوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين تصور مقترح. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية، السعودية في ضوء معايير المجلس. المسعودي، سعد بن بركي، 2013، الاحتراف في إدارة برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لمقابلة تحديات التعليم، مؤسسة الفكر العربي. [http:// arabthought.org/ conten](http://arabthought.org/conten). المسعودي، سعد بركي، عزيزة عبدالله، 2005، تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، بحث مقدم للمؤتمر القومي السنوي الثاني عشر (العربي الرابع) لمركز تطوير التعليم الجامعي، تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد، جامعة عين شمس، 18-19 ديسمبر.

وزارة التعليم العالي، 2012، مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية الجامعات الحكومية والأهلية.

Fleming, S. 2004. Etal: Continuing Professional Development: Suggestions for Effective Practice, *Journal of Further and Higher Education*, 28(2): 175 - 177.

California Community Colleges. 2007. Basic Skills as a Foundation for Student Success in California Community Colleges Part 1: Review of Literature and Effective practices, [www.cccbsi.org](http://www.cccbsi.org).

مواقع الالكترونية

<http://www.spa.gov.sa/readsinglenews.php?id=1154359>.

<http://www.ut.edu.sa/ar/web/deanship-of-library-affairs/vision-and-mission>.

بصفر، حسان وآخرون، 2011، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة. حمود، علي، 2005، تنمية وتطوير كفايات وفعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، دراسات وأبحاث الملتقى العربي الثاني للتربية والتعليم "التعليم العالي، رؤية مستقبلية"، مؤسسة الفكر العربي، بيروت.

رضوان، حنان أحمد، 2009، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني، مؤتمر المعلوماتية وقضايا التنمية في الوطن العربي، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 22 - 24 مارس.

الشخشير، حلا محمود، 2010، مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية.

الشخبي، علي السيد، 2012، آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1.

شوقي، أحمد، وأحمد أمين، 2007، الاتجاهات العالمية لتطوير التعليم العالي: رؤية عربية، المكتبة الأكاديمية، القاهرة.

العمرى، جمال، وصالحه سنقر، 2009، أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالى التدريس والبحث العلمي، مجلة جامعة دمشق، المجلد 25، العدد (3-4)، ص 571/533.

غالب، ريمان محمد سعيد، وتوفيق علي، 2008، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد (1).

الغامدي، عمير بن سفر، 2012، التنمية المهنية لعضو هيئة

## Investigating the Professional Development of Faculty Members and Faculty Assistants at University of Tabuk

*Saud Bin Eid Al-Enizi\**

### ABSTRACT

The study aimed at investigating the reality of the professional development of faculty members and faculty assistants at University of Tabuk in light of some of variables such as sex, major, and academic post. The study relied heavily on sample survey approach and the comparative descriptive approach using a questionnaire of (53) items covering five areas. The questionnaire was sent to (112) faculty members. The results showed that there was a statistically significant effect (0.05) for each of the variables of the study (sex, major, and academic post) considering the mean scores of professional development areas as rated by the faculty members. The study revealed a number of results, most important of which there are five indicators reflecting the university role in professional development for faculty members, arranged respectively as follows:

1. Professional development and scientific research.
2. Professional development and career growth.
3. Professional development and administrative issues.
4. Professional development and society service.
5. Professional development and self development.

Finally, the researcher suggested some recommendations such as encouraging faculty members to publish their scientific research in international journals, establishing a huge library, and affording electronic research resources.

**Keywords:** Professional Development, Faculty Members, University of Tabuk.

---

\* Department of Administration and Planning, University of Tabouk, Saudi Arabia. Received on 15/4/2013 and Accepted for Publication on 17/2/2014.