



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي ( المجلة العلمية)

=====

## واقع المتطلبات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء

إعداد

أ / ريم بنت عبدالله الشتوي

جامعة الملك سعود

﴿ المجلد الثالث والثلاثين - العدد الثاني - جزء ثاني - أبريل ٢٠١٧ م ﴾

[http://www.aun.edu.eg/faculty\\_education/arabic](http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic)

## مقدمة:

يُعدُّ التَّعليمُ العالِي من أهمِّ القطاعاتِ المجتمعيَّةِ التي يتطلَّعُ إليها أيُّ مجتمعٍ يسعى لتطوِيرِ نمطِ الحياةِ فيه، فالتَّعليمُ العالِي يمثِّلُ المرحلةَ التَّخصُّصِيَّةَ من التَّعليمِ، والمناطقُ بها إعدادُ الكوادرِ المؤهَّلةِ القادرةِ على التَّهوُّضِ بالتَّمتيةِ، وذلكِ يكونُ بتجويدِ مؤسَّساتِ التَّعليمِ العالِي والبرامجِ المقدَّمةِ فيه خيالًا لا بديلَ له، وهو الطَّرِيقُ الوحيدُ للارتقاءِ بمستوى الأداءِ، ويمثِّلُ الاعتمادَ الأكاديميَ أحدَ الأساليبِ الأكثرِ شيوعًا واستخدامًا للحكمِ على مؤسَّساتِ التَّعليمِ العالِي بأنَّها تحقِّقُ الجودةَ وفقِ المعاييرِ العالِمِيَّةِ.

تتطلَّبُ الجودةُ الأكاديميَّةُ التَّنسيقَ والتَّكاملَ والمشاركةَ بينِ عناصرِ العمليَّةِ الأكاديميَّةِ داخلِ المنظَّمةِ الجامعيَّةِ من جهةٍ وعناصرِ البيئَةِ الخارجِيَّةِ للمؤسَّسةِ الجامعيَّةِ من المستفيدينِ والممولينِ والمشرفينِ والمعنيينِ من مختلفِ قطاعاتِ المجتمعِ وشرائحهِ من جهةٍ أُخرى، ومن هذا المنطلقِ انبعثتِ فكرةُ الاعتمادِ الأكاديميِ لتصبحَ مرجعيَّةً مجتمعيَّةً مستقلَّةً، تتركزُ مهامُّها ومسئوليَّاتها ووظائفها وممارساتها على تقويمِ الأداءِ الجامعيِ، ومدى التزامِ مؤسَّساته بتوفيرِ معاييرِ ومتطلَّباتِ الجودةِ في مدخلاتهِ وعمليَّاتهِ ومخرجاته. (صانغ، ٢٠٠٧م: ٣٦)

ولعلَّ من أبرزِ عناصرِ العمليَّةِ الأكاديميَّةِ داخلِ المؤسَّساتِ التَّعليميَّةِ الجامعيَّةِ - بل والعنصرِ الفاعلِ فيها- هو عضوُ هيئةِ التَّدريسِ بالجامعةِ، حيثِ يقعُ على عضوِ هيئةِ التَّدريسِ جزءٌ كبيرٌ من نجاحِ أهدافِ التَّعليمِ الجامعيِّ.

وقد تعدَّدتِ مهامُّ عضوِ هيئةِ التَّدريسِ وتطوَّرت بتطوُّرِ وظائفِ الجامعةِ نفسها على مرِّ التَّاريخِ، حيثِ لم يعدَّ الدَّورُ التَّقليديُّ للجامعةِ في نشرِ العلمِ والمعرفةِ هو هدفها الوحيدِ، بل انضمتِ إليه أهدافٌ أُخرى، وحدَّدتِ بناءً عليها وظائفِ الجامعةِ في ثلاثِ وظائفٍ أساسيَّةٍ هي التَّدريسُ والبحثُ العلميُّ وخدمةُ المجتمعِ، كما أنَّ هناكَ مسؤوليَّاتٍ أُخرى أيضًا يمكنُ أن تُضافَ لمهامِّ عضوِ هيئةِ التَّدريسِ، كالمشاركةِ في إدارةِ الجامعةِ أو الكليَّةِ التي ينتمي إليها، وهذه التَّغيُّراتُ في وظائفِ الجامعةِ وأهدافها، والتَّغيُّراتُ المستمرَّةُ المعرفيَّةُ والتَّقنيَّةُ وغيرها جعلت من التَّمتيةِ والتَّطوِيرِ المستمرِّ لعضوِ هيئةِ التَّدريسِ أولويَّةً يجبُ الالتفاتُ إليها، وضرورةٌ قائمةٌ لتحقيقِ تلكِ الوظائفِ والأهدافِ. (العمرى، ٢٠١٠م: ٢)

كما أن تطوير التّعليم العالي وتحقيق الكفاءة والفعالية الأكاديمية يُعدّ مطلباً ضرورياً لضمان نجاح خطط التّعليم، وتحقيق أهدافه التّتمويّة، ولكي نضمن فاعليّة التّعليم العالي بصفة خاصّة لا بدّ وأن يتمّ توفير الاحتياجات البشريّة والماديّة والأكاديمية والتّقنيّة التي تضمن تفعيل مؤسسات التّعليم العالي وضمان نجاح دورها في المجتمع، وضمان الجودة التّعليميّة في المرحلة الجامعيّة وما بعد الجامعيّة.

كذلك فإنّ اختيار الكفاءات البشريّة سواء للتّدريس بالجامعة أو الإداريين الذين ينظمون العمل الإداري لأعضاء هيئة التّدريس بالجامعة أساساً فعالاً في ضمان جودة عمليّة التّعليم العالي.

وإنّ عضو هيئة التّدريس في مؤسسات التّعليم العالي هو العنصر الفاعل والرئيس في جودة البرامج والأنشطة التّعليميّة على اختلاف أهدافها، ووجود عضو هيئة التّدريس المتميّز ينعكس إيجاباً على الكفاءة الداخليّة والخارجيّة للبرامج الأكاديميّة. (خليل، ٢٠١١م: ٢٠١)

وتعتمد الجودة الكليّة لمؤسسة التّعليم العالي على نوعيّة أعضاء هيئة التّدريس بها؛ لأنّ عضو هيئة التّدريس المتميّز يضع البرامج والمناهج المتطورة التي تهدف إلى ضمان خريج متميّز وقويّ، وفتح قنوات اتصال بينه وبين بيئته المحيطة حتى يمكن أن يكون شريكاً فاعلاً في برامج التّتمية الوطنيّة، والإسهام في البحث والتّقيب العلمي من أجل المساهمة في تقديم الرّؤى العلميّة لحلّ مشكلات التّتمية.

ولكي يكون تميّز عضو هيئة التّدريس مضموناً فإنّ هناك حاجة ماسّة لتهيئة المتطلّبات والمقومات التي تمكّن عضو هيئة التّدريس من الاستجابة والاستيعاب الكامل لحاجة المرحلة الحاليّة والمستقبليّة، ويعتبر نموه الأكاديمي المستمر من الأولويّات التي ينبغي على إدارات مؤسسات التّعليم العالي إيلاؤها أهميّة كبيرة جدّاً. (الزكري، ٢٠٠٩م: ١٤٢)

وتؤيد العديد من الدّراسات هذا الطرح؛ فالنّقرير النهائي للمؤتمر العالمي للتّعليم العالي (١٩٩٨م) يوصي بأهميّة اعتماد سياسة حازمة لتّتمية قدرات العاملين في مؤسسات التّعليم العالي، وأكّد فيما يخصّ أعضاء هيئة التّدريس ضرورة وضع إستراتيجيّات واضحة لحفزهم على استيفاء كفاءتهم وتحسينها، وتؤكد دراسة آل زاهر (٢٠١٢م: ٤) أنّ دور الهيئة التّدرسيّة بمؤسسات التّعليم العالي دور متجدد بصفة مستمرّة، مما جعل الكثير من الجامعات العالميّة تركّز على التّطوير الأكاديمي لعضو هيئة التّدريس، بهدف تطوير العمليّة التّعليميّة، وتأكيد

رسالة مؤسسة التعليم العالي، واستيعاب التطورات الجديدة المتسارعة في مجالات وأدوار عمل هيئة التدريس المتعددة والتي تشمل: (التطوير التدريسي والمعلوماتي والتقني والمنهجي والإداري والبحثي والتقويمي والتخصصي). وانطلاقاً من اهتمام حكومة المملكة الرشيدة على النهضة بمجال التعليم عامة والتعليم الجامعي خاصة

وتعدُّ جامعة شقراء من أحدث الجامعات السعودية التي صدر القرار الملكي بإنشائها، حيث صدر المرسوم الملكي الكريم رقم (٧٣٠٥/ م ب وتاريخ ١٤٣٠/٩/٣ هـ) بإنشاء جامعة شقراء؛

وتتطلع الجامعة مع باقي الجامعات خلال خطة التنمية التاسعة إلى تحقيق أهدافها العامة، المتمثلة في إعداد وتنمية القوى البشرية الوطنية، وتوفير الكوادر المؤهلة والمدربة للوفاء بمتطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل، وإثراء حركة البحث العلمي، وتطوير الدراسات العليا لتلبي قضايا المجتمع واحتياجات التنمية. كما تتطلع الجامعة بالتوسع في قبول طلاب الثانوية ما أمكنها ذلك، وتطبيق الأنماط المختلفة من التعليم. وستفتح أيضاً المزيد من الكليات العلمية خلال الخطة التاسعة؛ لتلبية حاجة التنمية من القوى الوطنية المؤهلة، وتضم الجامعة حالياً (٢١) كلية موزعة في عدة محافظات ومراكز غرب مدينة الرياض، وهي: شقراء، وحريملاء، والقويعية، والدوادمي، وساجر، وضرماء، وعفيف، والمزاحمية، وثادق، والمحمل.

، وتسعى الجامعة إلى الحصول على الاعتماد الأكاديمي، والارتقاء بمستوى الأداء الأكاديمي للجامعة، ولا يتحقق ذلك إلا بوجود هيئة تدريسية ذات كفاءة عالية، ومتحقق لها كافة الاحتياجات الأكاديمية التي تساعد على القيام بدورها؛ ولذا سعت الباحثة في هذه الدراسة إلى تحديد أهم المتطلبات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء.

### مشكلة الدراسة:

تبرز مشكلة البحث من أنّ مؤسسات التعليم العالي تواجه تحديات وصعوبات كثيرة تتعلق بتحسين ظروف العاملين فيها، وإتاحة التدريب والتطوير على المهارات اللازمة لها، ورفع مستوى التدريس والبحوث والخدمات، وضمان ملاءمة البرامج لحاجة البيئة ومتطلبات العصر.

وهذا ما تؤكده عدد من الدراسات على أنّ من الآفات ذات الأثر السلبي الداخلي هو اكتفاء الأستاذ بما حصل عليه من تعليم وتكوين علمي، وعدم حرصه على متابعة المستجدات

العالمية، ولا سيما المتعلقة بطبيعة عمله، مما يجمّد إمكاناته العلمية والفكرية والمهنية (مهرداد ٢٠٠١م: ٦٦).

وفي دراسة الداود (٢٠٠٧م) أكدت نتائج دراسته وجود ضعفاً في النموّ الكميّ لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، كما أنّ هناك ارتفاعاً في معدل النموّ في أعداد الفاقد من أعضاء هيئة التدريس، كذلك أكدت أنّ أكثر من ٩٠% من أعضاء هيئة التدريس يفتقرون إلى النموّ النوعي والقيام بأي أعمال تتعلّق بترجمة الكتب وتحقيقتها، أو تأليف الكتب العلمية أو الحصول على جوائز.

فيما أكدت دراسة العمري (٢٠١٠م) أنّ أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بحاجة إلى التدريب في ثلاثة من مجالات عملهم، وهي المجال البحثي، والمجال التربوي، ثم المجال الإداري، واحتجتهم للتدريب متوسطة في مجالين من مجالات عملهم، وهما المجال التقني ثم مجال خدمة المجتمع.

وفي دراسة العمري وسنقر (٢٠٠٩م) التي هدفت إلى معرفة أساليب النموّ المهنيّ لأعضاء هيئة التدريس في البلقاء؛ جاءت النتائج لتؤكد أنّ توفر أساليب النموّ المهني متوسطة عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء، وأنّ النموّ المهنيّ أحد المتطلبات الأكاديمية اللازمة لعضو هيئة التدريس، ويجب على الجامعة العمل على توفيره.

ويعدّ عضو هيئة التدريس من أهمّ العناصر الأساسية التي تتحقق من خلالها أهداف التّعليم العالي، حيث يؤدي وظيفة مهمّة في مسيرة التّعليم العالي، وهذه المهمّة لا تنحصر في الأداء التدريسي فقط، بل تتعداه إلى البحث والتّأليف وعضوية اللجان ورئاستها، بالإضافة إلى توليه في كثير من الأحيان الجانب الإداري المتمثّل في رئاسة قسمٍ علميٍّ، أو عمادة المجتمع بمؤسّساته المختلفة؛ حيث يشارك فيها برأيه وأبحاثه للوصول إلى حلّ للمشكلات التي تعترض مجتمع خاصّة، والبشرية عامّة. (الداود، ٢٠٠٧م: ١٠)

كما تقع على عاتق عضو الهيئة التدريسيّة بالجامعة مسؤوليات كبيرة تجاه التّطورات التي تحدث في مجال العلم والمعرفة، ونظرًا إلى أنّ المعرفة العلمية في كلّ التّخصصات في تطور مستمر وسريع؛ فلا بدّ لعضو الهيئة التدريسيّة في الجامعة من متابعة هذه التّطورات والتّعامل

معها؛ لما لها من انعكاسات على مجالات عمله الجامعي، وهي: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وهذا كله يستوجب من الجامعة أن توفر الاحتياجات الأكاديمية اللازمة لعضو هيئة التدريس، والتي من خلالها ترفع كفاياته، وزيادة إنتاجيته العلمية الهادفة، وفي الوقت ذاته فإن غياب توفير هذه الاحتياجات يعوق عضو هيئة التدريس عن متابعة التطورات الحديثة في المعرفة العلمية والتقنية المتعلقة بمجال تخصصه ومواكبتها.

ومن خلال الاطلاع على نتائج هذه الدراسات، وفي ظل سعي جامعة شقراء للحصول على الاعتماد الأكاديمي، لا بُدَّ وأن تأخذ في الاعتبار الاهتمام بتوفير الاحتياجات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة، ومن هنا كانت مشكلة الدراسة التي تمثلت في التساؤل التالي:

**ما واقع المتطلبات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم بجامعة شقراء؟**

**تساؤلات الدراسة:**

ينبثق من التساؤل الرئيس للدراسة عدّة تساؤلات فرعية، وهي:

١. ما واقع توفير الجامعة للمتطلبات البحثية والمؤتمرات لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء من وجهة نظرهم؟
٢. ما معوقات توفير المتطلبات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء؟
٣. ما الأساليب المقترحة لتوفير المتطلبات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في تحديد المتطلبات الأكاديمية تُعزى إلى المتغيرات الوظيفية والشخصية؟

**أهداف الدراسة:**

١. توافر للمتطلبات البحثية والمؤتمرات العلمية لأعضاء هيئة التدريس جامعة شقراء من وجهة نظرهم.

٢. رصد وتحديد معوقات توفير المتطلبات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء.
  ٣. وضع مجموعة من الأساليب المقترحة لتوفير المتطلبات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء.
  ٤. تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في تحديد المتطلبات الأكاديمية تُعزى إلى المتغيرات الوظيفية والشخصية.
- أهمية الدراسة:**

إن موضوع توفير الاحتياجات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس أمر ذو أهمية منذ أمد بعيد، وتزداد أهميته في هذا العصر ذي التحوّل السريع الذي يتطلّب مهارات متجددة ، ولذلك فقد تمثلت أهمية هذه الدراسة في جانبين، هما:

#### ١- الأهمية النظرية:

تكتسب الدراسة أهميتها النظرية من حيث أهمية الموضوع ذاته؛ حيث تتميز بالآتي:

- أ. تعدد مهام وأدوار الجامعة في المجتمع، حيث إنّ معظم الجامعات تسعى للحصول على الاعتماد الأكاديمي وتطبيق الجودة الشاملة، وتعدّ هذه الدراسة من الأطر النظرية التي تسهم بشكل كبير في تحديد الأطر النظرية لتوفير الاحتياجات الأكاديمية لعضو هيئة التدريس.
- ب. كذلك تفيد الدراسة في تحديد العديد من الدراسات اللازمة لتطوير الاعتماد الأكاديمي لجامعة شقراء، والاستفادة منها في الجامعات الأخرى.
- ج. يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة في وضع البرامج اللازمة لتوفير المتطلبات الأكاديمية اللازمة لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية، بصفة عامّة، وجامعة شقراء بصفة خاصّة.

#### ٢- الأهمية التطبيقية:

إنّ الأهمية التطبيقية للدراسة تتضح من خلال ما يلي:

- أ. يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة في تحديد أبرز معوقات توفير المتطلبات الأكاديمية.

ب. كما أنّ الدّراسة لها أهمّيّتها النّظريّة، حيث يمكن الاستفادة من هذه الدّراسة في وضع الخطط اللازمة لجامعة شقراء تحديداً؛ لتوفير الاحتياجات الأكاديمية لأعضاء الهيئة التّدريسيّة بالجامعة.

ج. والاستفادة منها في وضع خطط وبرامج الاعتماد الأكاديمي للجامعة ككل.

### حدود الدّراسة:

تتحدّد الدّراسة بالمحدّدات التّالية:

### الحدود الموضوعيّة:

واقع المتطلبات الأكاديمية لأعضاء هيئة التّدريس بجامعة شقراء

### الحدود البشريّة والمكانيّة:

أعضاء هيئة التّدريس بجامعة شقراء.

### الحدود الزمنيّة:

طبقت الدّراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدّراسي الموافق ٢٠١٥/٢٠١٦م.

### الإطار النظري والدّراسات السابقة

نتناول في هذا الفصل مجموعة الآراء والأفكار النظريّة التي تناولها المهتمّون بموضوع الدّراسة، ومنها مفهوم الاحتياجات الأكاديمية وأهمية التعليم الجامعي، ثمّ ثم أهمية مهنة عضو هيئة التّدريس، وأدواره ومهامه والتنمية المهنية كمتطلب أكاديمي لعض هيئة التّدريس ومجالات التطوير الأكاديمي ومعوّقات توفير المتطلبات الأكاديمية، ثمّ نتناول أهمّ الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة.

### أولاً: الإطار النظري:

تعدّ الجوانب الأكاديمية عناصر مهمّة في منظومة التّعليم الجامعيّ، لا يمكن أن تتجح هذه المنظومة إلاّ بنجاح تلك الجوانب، ولهذا كلما قوّمت وطورت الجوانب الأكاديميّة حصل تقدم



وتطور في مخرجات التّعليم الجامعي، وفي ضوء ذلك سوف تتناول الباحثة الجوانب الآتية

### أهمية التّعليم الجامعي:

يُعدُّ التّعليم الجامعي أداة التّغيير الفاعلة في الجوانب الفكرية والسلوكية والمهارية للقيادات والأفراد، حيث أوضح درويش (٢٠٠٠م، ص: ٦٩١) أنّ التّعليم الجامعي هو ذلك النوع من التّعليم الذي يختصُّ بإعداد القيادات العلمية والفكرية التي تتولّى قيادة المجتمع.

ولهذا فإنّ للتّعليم الجامعي مجموعة من الأهداف التي تتكامل لتحقيق نوعي الكفاءة الداخليّة والخارجيّة، وهذه الأهداف تختلف من أمة لأخرى، ومن بلد لآخر حسب التّوجهات الفلسفيّة والمنطقات الفكرية لكلّ نوع، وقد تختلف أيضاً من جامعة لأخرى حسب رؤية كلّ جامعة ورسالتها، وبشكل عام فإنّ أهداف التّعليم الجامعي في المملكة العربيّة السعوديّة كما حددها سياسة التّعليم في المملكة (وثيقة سياسة التّعليم - ١٤١٦هـ) هي:

- ١- تنمية عقيدة الولاء لله ومتابعة السير في تزويد الطّالب بالتّقاليد الإسلاميّة التي تشعره بمسؤوليته أمام الله عن أمة الإسلام، لتكون إمكاناته العلميّة والعملية نافعة مثمرة.
- ٢- إعداد مواطنين أكفاء مؤهلين علمياً وفكرياً تأهيلاً عاليّاً، لأداء واجبهم في خدمة بلادهم والنهوض بأمتهم في ضوء العقيدة السليمة ومبادئ الإسلام السديدة.
- ٣- إتاحة الفرصة أمام النابغين للدراسات العليا في التّخصصات العلميّة المختلفة.
- ٤- القيام بدور إيجابي في ميدان البحث العلمي، الذي يسهم في مجال التّقدم العالمي في الآداب والعلوم والمخترعات، وإيجاد الحلول السليمة الملائمة لمتطلّبات الحياة المتطورة واتجاهاتها التّقنيّة.
- ٥- النهوض بحركة التّأليف والإنتاج العلمي، بما يطوّر العلوم لخدمة الفكرة الإسلاميّة، ويمكّن البلاد من دورها القيادي لبناء الحضارة الإنسانيّة على مبادئها الأصيلة التي تفقد البشريّة إلى البرّ والرشاد، وتجنّبها الانحرافات الماديّة والإلحاديّة.
- ٦- ترجمة العلوم وفنون المعرفة النافعة إلى لغة القرآن، وتنمية ثروة اللغة العربيّة من المصطلحات بما يسدُّ حاجة التّعريب، ويجعل المعرفة في متناول أكبر عددٍ من المواطنين.

٧- القيام بالخدمات التدريبيّة والدراسات التّجديديّة التي تنقل إلى الخريجين الذين هم في مجال العمل ما ينبغي أن يطلّعو عليه مما جدّ بعد تخرّجهم.

**يتّضح من أهداف سياسة التّعليم الجامعي أنّ تحقيقها يتطلّب توافر مجموعة من المقومات الأكاديميّة لدى عضو هيئة التّدريس منها:**

أ. استشعار المسؤوليّة أمام الله- عزّ وجلّ- ثم أمام المجتمع بأن تكون العقيدة سليمة والهدف إيجابياً.

ب. القدرة على القيام بمتطلّبات الدّور بفعالية كعضو هيئة تدريس أكاديميّ.

ج. القوة العلميّة في مجال التّخصّص من خلال جلب المعرفة النافعة من مصادرها المختلفة، والقدرة على تقديمها بشكلٍ يضمن أن تكون ملائمة للفرد والمجتمع.

د. القوة الفكريّة في مجال التّطوير الإداري والإبداع المعرفيّ.

هـ. المهارة الفنيّة في استخدام التّقنيّة الحديثة.

**علاقة التنمية المهنية بتوفير الاحتياجات الأكاديمية لعضو هيئة التدريس:**

تحتل التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس مكانة مهمة في التنظيمات الجامعية للجامعات المتقدمة، ولعل السبب في ذلك هو الدور الذي تلعبه في تنمية الكفايات البشرية، وما يترتب على ذلك من تطوير لكافة مجالات العمل الجامعي وتحقيق أهداف الجامعة بكفاءة وفعالية، بالإضافة إلى تحقيق مستوى عالٍ من الإشباع الشخصي لعضو هيئة التدريس نفسه، حيث إن الشعور من قبل عضو هيئة التدريس بالحاجة إلى التنمية المهنية هو شعور صحيح يدل على حرصه لتغيير سلوكه في الاتجاه المرغوب فيه بما يعود بالنفع على الجامعة والمجتمع بشكل عام.

ويؤكد الخضير (١٩٩٨م: ٢٢٨-٢٣٠) على أنه في الوقت الحاضر حيث المتغيرات السريعة التي تشهدها العديد من المهن فقد لمست المؤسسات التربوية عامة والجامعات بصورة خاصة أهمية هذا الجانب من حيث الاهتمام بإعداد وتنمية عضو هيئة التدريس. كما أن الحاجة إلى تنمية عضو هيئة التدريس ضرورة قائمة وموجودة في جميع المؤسسات التعليمية على اختلاف مستوياتها وفي مختلف البلدان، وبالتالي فإن مساعدة أستاذ الجامعة حديث التخرج وتزويده ببعض المهارات ذات العلاقة بتحسين الأداء التطبيقي في مجال التدريس أمر بالغ الأهمية، وعلى جامعاتنا أن تسعى لتحقيق ذلك بإنشاء المراكز المتخصصة لتحسين العملية

التعليمية والتدريس وتنمية أعضاء هيئة التدريس. وبالإضافة إلى البرامج التي تتبناها الجامعات لتنمية وتدريب أعضاء هيئة التدريس فلابد من التركيز على الجهود الذاتية من قبل عضو هيئة التدريس ودعمها للارتقاء بنفسه والتجديد في مجال خدمته وتحسين أساليب أدائه الجامعي.

أما كينت (Kent, 2002: 228) فتري أن برامج التنمية المهنية تلعب دوراً كبيراً ومهماً في الرقي بمستوى عضو هيئة التدريس إلى مستوى راقٍ من الجودة والفعالية، مبررة ذلك بأن التنمية المهنية الفعالة إذ توافرت لها عوامل النجاح مثل: الموارد والدعم الفني والمجتمعي وشارك المجتمع في تمويلها وإدارتها، ستكون أكثر العوامل إسهاماً في بلوغ عضو هيئة التدريس مستوى عالٍ من الفعالية والجودة، مما يساعده على امتلاك المهارات التي تعينه على تحقيق الأهداف الوطنية للتعليم والالتزام بالمعايير المحددة للعمل الأكاديمي والتربوي في العملية التعليمية.

ويوضح يوسف (٢٠٠٥م: ٩٣) أن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس ليست مجرد برامج للتدريب فقط تفرضها الجامعة، ولكنها تتعدى ذلك لبرامج فردية ومؤسسية تساعد العضو على إعداده لتعليم مستمر، والانفتاح على الأفكار والرؤى الجديدة، وتتم في روح الفريق الواحد والعمل الجماعي.

ويتضح مما سبق أن التنمية المهنية ليست لرفع الأداء المهني لعضو هيئة التدريس فحسب، بل تتعدى ذلك لتصل إلى العملية التعليمية، فالجامعة تستفيد من إنتاجية العضو وكذلك المجتمع الخارجي. ومن خلال التنمية المهنية يزود عضو هيئة التدريس بما قد ينقصه من مهارات أساسية لم يتطرق لها خلال فترة الدراسة والإعداد للتخصص وكذلك يتم الاستفادة من الثورة التكنولوجية والأساليب والطرق الحديثة التي يتطلبها تخصصه ويتم التخلص من الطرق التقليدية. وهي نفس المتطلبات الأكاديمية التي تسعى إلى توفير كافة الاحتياجات التي تساعد عضو هيئة التدريس في القيام بدوره الأكاديمي سواء على مستوى التدريس في الجامعة أو على مستوى

### أهداف التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس:

تتنوع الأهداف التي تسعى التنمية المهنية إلى تحقيقها، ويمكن أن تشمل هذه الأهداف كما ذكر بوب (Bubb, 2004: 8) ما يلي:

أ. تشجيع عضو هيئة التدريس على بلوغ أعلى درجات الجودة في الأداء، مما يزيد قدرته في تحقيق المعايير الوطنية في العملية التعليمية.

- ب. تعميم مبدأ التعليم التعاوني والتعلم المستمر والتعلم مدى الحياة بين أعضاء هيئة التدريس، والذي يعول عليه الدور الأكبر في نجاح تحقيق أهداف برامج التنمية المهنية.
- ج. إشعار عضو هيئة التدريس بالرضا عن العمل، وتطوير شعوره بعظم المسؤولية الملقاة على عاتقه، وتحديد مدى قدرته على الوفاء بمسؤولياته في جو من الرضا والالتزام المهني.
- د. تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في مجال تقويم الطلاب، والاعتماد على البدائل الفعالة في ذلك.
- هـ. تنمية مهارات عضو هيئة التدريس في الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة وابتكار بدائل جديدة في التعلم.

### وتضيف الشخصير (٢٠١٠م: ١٥) عدة أهداف لوحدات التنمية المهنية من أهمها:

- أ. رفع مستوى مهارة عضو هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث العلمي والإدارة وخدمة المجتمع.
- ب. تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس والمؤسسات العلمية الأخرى والتعرف على قدراتهم.
- ويرى ويليمز وكليون (Williams & Killion, 2009: 8) أن تنمية عضو هيئة التدريس وخاصة من خلال وسائل الإنترنت تهدف إلى بناء قدرات أعضاء هيئة التدريس في توجيه الطلاب بطرق فعالة تراعي الفروق الفردية بينهم وأيضاً الاستفادة من هذه التقنية في الممارسات الصفية.

### ويضيف إمام (٢٠٠٨م: ٢٣) بعض أهداف التنمية المهنية والتي تتمثل فيما يلي:

- أ. إضافة تغييرات في أداء عضو هيئة التدريس تتفق مع متغيرات ومتطلبات العصر.

- ب. تزويد عضو هيئة التدريس بالخبرات والمهارات والمعارف والمعلومات التي تسهم في رفع مستواه الفكري والثقافي والمهني، وتنمية قدراته واستعداده للقيام بأدوار جديدة.
- ج. تنمية المهارات الإدارية المتعددة لدى عضو هيئة التدريس كالعامل في فريق أو مهارات اتخاذ القرار في العمل الأكاديمي والإداري.
- د. إكساب عضو هيئة التدريس الاتجاهات والقيم الملائمة لطبيعة عمله وأدواره الآتية والمستقبلية.

وتأسيساً على ما سبق فإن عضو هيئة التدريس هو غاية التنمية وهو وسيلتها في تحقيق أهدافها، فبدون تفاعل عضو هيئة التدريس ومساهمته الفاعلة في تحقيق هذه التنمية لا يمكن تحقيق التغيرات المأمولة. لذا يجب أن يستشعر عضو هيئة التدريس بأنه جزء من التنمية المهنية ويشارك في تخطيطها وتنفيذها.

### مبررات توفير المتطلبات الأكاديمية لعضو هيئة التدريس بالجامعة:

تنوع المبررات والأسباب الداعية إلى توفير المتطلبات الأكاديمية لعضو هيئة التدريس الجامعي، حيث يشير مدني (٢٠٠٢م: ٢) إلى أن التطور التقني يُعد من أهم الأسباب التي تستدعي التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية، لما لها من انعكاسات على العملية التعليمية بكافة أبعادها ومجالاته.

ويؤكد ليليان وجيمس (Lilian & James, 1992: 376) على إن من أهم مبررات التنمية المهنية وتوفير المتطلبات الأكاديمية لعضو هيئة التدريس ظهور بعض القضايا في عمليات الإعداد والتدريب مثل التأكيد على الاحتياجات المستقبلية مقابل الاحتياجات الحالية، والموضوعية مقابل الذاتية، والثبات الانفعالي مقابل عدم الثبات، والاتقان مقابل العمومية، والتقييم مقابل التقييم المحلي، والممارسة الإبداعية مقابل الممارسة الحالية.

ويحدد نصر (١٩٩٩م: ١٠٠) مبررات توفير المتطلبات الأكاديمية لعضو هيئة التدريس فيما يلي:

- أ. سيادة المعرفة وخاصة المعرفة العلمية.

ب. استخدام العلم تقنيات تكنولوجيا متقدمة جداً.

ج. إنتاج الأجهزة الأكثر حداثةً بواسطة العلم والتقنية.

د. حدوث تغيير في حقائق ومفاهيم العلم.

وينظر الخطيب (٢٠٠٤م: ٢٢٨-٢٢٩) إلى أن الحاجة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس تبرز في الوقت الحاضر، حيث المتغيرات السريعة التي تشهدها العديد من المهن، ولذلك فقد شعرت مؤسسات التعليم العالي بأهمية تنمية وإعداد أعضاء هيئة التدريس نتيجة المبررات التالية:

أ. تزويد عضو هيئة التدريس بما ينقصه من مهارات.

ب. يستطيع عضو هيئة التدريس من خلال عملية التنمية أداء أعماله وواجباته بصورة أكثر فعالية وجودة عالية.

ج. إكساب عضو هيئة التدريس مهارات وقدرات جديدة في مجال تخصصه.

د. تساعد التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس على الانفتاح على العالم الخارجي والاستفادة من خبراتهم في مجال التعليم.

هـ. التخلص من الأساليب التقليدية واستبدالها بالأساليب الحديثة.

و. ارتفاع مستوى إنتاجية عضو هيئة التدريس وكذلك الطلاب من خلال تطوير طرق التدريس وأساليب التعليم.

ويرى الباحث أن من أهم مبررات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي هو تحقيق الجودة النوعية في برامج مؤسسات التعليم العالي وفي مخرجاته، والتوجه نحو التقييم العالمي لها، بالإضافة إلى مواكبة التطورات المتسارعة في شتى المجالات والتفاعل معها والاستفادة منها.

مجالات التطوير الأكاديمي لعضو هيئة التدريس:

تتعدد المجالات التي يجب أن تشملها جهود وبرامج التطوير الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، وقد صنف آل زاهر (٢٠٠٤م: ٢٦٢-٢٦٣) المجالات الرئيسة لبرامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي في سبعة مجالات هي: المجال التدريسي، المجال المعلوماتي والتقني، المجال الإداري، المجال المنهجي، المجال البحثي، مجال التقييم، مجال التطوير الذاتي.

أما هناء وجاسبير (Henna & Jasbir, 1993: 41) فقد أوردتا مجالات التطوير الأكاديمي حسب احتياجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي في ستة مجالات هي:

- أ. نمو أكاديمي Academic Development.
- ب. نمو شخصي ومهني Personal and Professional Development.
- ج. نمو مهارات تدريسية Instructional Skills Development.
- د. نمو مهارات إدارية Management Skills Development.
- هـ. مواكبة المتغيرات التكنولوجية Coping with changing Technology.
- و. دعم المناخ المؤسسي Organizational Environment Support.

### الدراسات السابقة:

### الدراسات العربية

١- دراسة الغامدي (١٤٣٣هـ) بعنوان "مقياس الاحتياجات التدريبية التربوية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات اعداد المعلمين بالمملكة العربية السعودية". هدفت هذه الدراسة إلى بناء مقياس مقنن لقياس الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات إعداد المعلمين بالمملكة العربية السعودية كما هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لتحسين وتطوير ممارستهم العملية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب دلفاي، وإعداد مقياس للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات إعداد المعلمين.

- ٢- دراسة آل فرحان (١٤٣٢) بعنوان الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية، وهدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم . واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتم التوصل لأهم النتائج وهو: أن مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بمجال التدريس في ظل أدوارهم المهنية و كذلك المتعلقة بمجال البحث العلمي والمتعلقة بمجال الإدارة والمتعلقة بمجال خدمة المجتمع بكلية التربية كان بدرجة عالية.
- ٣- دراسة الشمدين (١٤٣١هـ) بعنوان التعرف على واقع مساهمة عمداء الكليات في جامعة الجوف في المملكة العربية السعودية في تنمية كفاءة أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وأتضح من نتائج الدراسة أن جميع الحالات كان تقديرها متوسطاً، وحصل مجال إعداد المحاضرة على أقل تقدير، فيما حصل مجال الشخصية على أعلى تقدير. وبينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في دور عمداء الكليات في تنمية كفاءة أعضاء هيئة التدريس مهنيًا.
- ٤- دراسة العجمي (١٤٣١هـ) بعنوان الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود فقد سعت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وجاءت أهم نتائج الدراسة حاجة أعضاء هيئة التدريس للتدريب عالية في ثلاثة من مجالات عملهم وهي: (المجال البحثي، والمجال التربوي، والمجال الإداري) وجاءت حاجتهم للتدريب متوسطة في مجالين من مجالات عملهم وهما: (المجال التقني ثم مجال خدمة المجتمع) كما لا يوجد ضمن المجالات حاجة تدريبية ضعيفة أو معدومة.
- ٥- دراسة العمري (١٤٣٠هـ) بعنوان التعرف على برامج النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية وتحديدها، وهدفت الى التعرف على برامج النمو المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية وبيان أثر كل من الجنس والمؤهل العلمي والتخصص والرتبة الأكاديمية في أساليب النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية . وتم استخدام المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى نتيجة مفادها أن درجة توافر أساليب النمو المهني كانت متوسطة عند أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغيرات المعتمدة في الدراسة.
- ٦- دراسة العمري، وخصاونة، وأبو تينة (١٤٣٠هـ) وعنوانها مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي الأكاديمي والتطبيقي المهني في الجامعات الأردنية: دراسة



مقارنة وهدفت إلى التعرف على مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الأكاديمي والتطبيقي المهني في الجامعات الأردنية، وتم استخدام المنهج الوصفي، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن المناخ الجامعي التطبيقي المهني كان أعلى من المناخ الجامعي الأكاديمي.

### الدراسات الأجنبية

١- دراسة دايز " Díaz, et al (2010) )، وعنوانها الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وميولهم نحو التعامل مع التحديات الجديدة في التعليم العالي، وهدفت الدراسة إلى مساعدة أعضاء هيئة التدريس لتجاوز تلك التحديات من خلال فهم احتياجاتهم التدريبية، واتباع الباحثون المنهج الوصفي، وأوضحت نتائج الدراسة إلى أن هناك تجاهل للمتغيرات الحديثة من قبل عينة الدراسة وكذلك وجود ميل لمقاومة التغيير من قبل بعض أطراف العينة، كما خلصت الدراسة إلى أنه رغم أهمية معرفة كيفية التعامل مع المستجدات والتكيف معها، فإنه لا بد من إيجاد خطوات إرشادية تقود لأعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق أمثل لتلك المتغيرات.

٢- دراسة جارسيا ( Garcia, 2009 ) بعنوان دراسة كمية للعلاقة بين طريقة الاعتماد الأكاديمي والأداء المؤسسي. ومن أهم أهدافها المقارنة بين فاعلية الأداء المؤسسي للمؤسسات التي تم اعتمادها ومعدلات التخرج والبقاء في الوظيفة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين طريقة الاعتماد وبين معدلات التخرج. كما بينت النتائج وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين الطريقة التي تم الاعتماد بموجبها وبين معدلات استبقاء العاملين.

٣- دراسة بنديا ( Buendia, 2005 ) وعنوانها الكشف عن الاحتياجات التنموية والتدريبية لأعضاء هيئة التدريس المعينين والمرشحين لقيادة الوحدات والأقسام ومن أهم أهدافها ملاحظة الوحدات والأقسام والبرامج، وإعداد الميزانية، والأعمال الإدارية الأخرى، وممارسي عملية التدريس. واستخدمت المنهج الوصفي، وأظهرت نتائج الدراسة أن إعداد الميزانية والنقويم والإشراف وقيادة وإدارة وتنظيم مؤسسات التعليم العالي كانت من أبرز الاحتياجات المطلوب تميمتها لدى أفراد عينة الدراسة، كما بينت النتائج عدم الإعداد والتأهيل المسبق لأعضاء هيئة التدريس الذين يؤدون مهام إدارية، واعتمادهم على خبراتهم التي غالباً ما تحتل الصواب والخطأ.

٤- دراسة فينلي ( Finlay, 2002 ) وعنوانها تحديد احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وهدفت إلى تحديد احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وطريقة

تحقيقها. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكان من أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة حاجة أعضاء هيئة التدريس لمعرفة الجديد في مجال تخصصهم، وتمييزهم في مجال مهارات التدريس، ومهارات استخدام الحاسب .

٥- دراسة بارتلي ( Bartley, 2001 ) وعنوانها حاجة أعضاء هيئة التدريس للتطوير، وهدفت إلى الكشف عن درجة إدراك أعضاء هيئة التدريس لحاجتهم من التطوير وفق توجيه محدد وفاعل في ولاية أوهايو Ohio الأمريكية . وكان من أهم نتائج الدراسة أن نسبة ٧٥ % من عينة الدراسة مقتنعة بمستوى إعدادهم وتأهيلهم، ونسبة ٦٢ % راضية عن أدائها، وتفضل التعلم الذاتي وسيلة للتطوير المهني، وكان مجال استخدام التكنولوجيا في التعليم، ومجال الارتقاء بفن التدريس من أبرز الحالات التي توصلت الدراسة إلى ضرورة إجراء مزيد من البرامج التدريبية لتتميتها.

٦- دراسة باي كانج " Baikang1999 " وعنوانها الأهتمام بالوقت الملائم للتطوير الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وقد هدفت إلى تطوير في العطلات واستثمار إجازات التفرغ كآلية لتطوير الممارسات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس والاهتمام بمجالات تطوير المعرفة، وكيفية تحقيق الإبداع ، والتركيز على الأبحاث التي تهتم بجوانب تطوير قدراتهم، واكتساب الثقافة الشمولية في العمل التعليمي وليست الجزئية. واستخدمت المنهج الوصفي وكان من أهم نتائجها واستثمار إجازات التفرغ كآلية لتطوير الممارسات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس .

٧- دراسة تاواسي برايس "Tawasy Prasit 1995" وعنوانها تقويم خطط تطوير أعضاء هيئة التدريس فتركز على تقويم مكونات مختارة من خطط تطوير أعضاء هيئة التدريس بجامعة فيتا نولوك بتايلندا" واستخدمت المنهج الوصفي وأبرزت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة وفقاً للجنس والخبرة والمرتبة ومكان الحصول على الدرجة حول الدور الفعلي والمتوقع لخطط تطوير عضو هيئة التدريس.

سعت الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:-

١. ما واقع توفير الجامعة للمتطلبات البحثية والمؤتمرات لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء من وجهة نظرهم؟
  ٢. ما معوقات توفير المتطلبات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء؟
  ٣. ما الأساليب المقترحة لتوفير المتطلبات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء؟
  ٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في تحديد المتطلبات الأكاديمية تُعزى إلى المتغيرات الوظيفية والشخصية؟
- أهم النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة:**

■ **أهم النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نص على:**

ما واقع توفير جامعة شقراء للمتطلبات البحثية والمؤتمرات لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء؟

أظهرت النتائج أنّ أفراد مجتمع الدراسة موافقون على واقع توفير جامعة شقراء للمتطلبات البحثية والمؤتمرات لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٤٤ من ٥)، واشتمل هذا المحور على (١٤) عبارة، جاءت (١٠) عبارات بدرجة موافق، وجاءت (٤) عبارات بدرجة (موافق إلى حد ما)، ومن أهمّ العبارات التي جاءت في هذا المحور:-

- تشجع الجامعة أعضائها على إجراء أبحاث في المشكلات التي تواجه المجتمع.
- تصدر الجامعة مجلات علمية لنشر أبحاث أعضاء هيئة التدريس بالجامعة
- تتعاون الجامعة مع الأجهزة الحكومية في إجراء الدراسات العلمية المتخصصة.
- تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على نشر أبحاثهم.
- تقيم الجامعة مؤتمرات علمية سنوية.
- تساعد الجامعة أعضائها في نشر أبحاثهم في مجلات علمية محلية أو إقليمية أو عالمية.
- توافر الجمعيات العلمية التي تركز على تنمية الفكر العلمي والنمو المهني المستمر.

وهذا ما تؤكده دراسة آل فرحان (١٤٣٣هـ) ودراسة العجمي (١٤٣١هـ) ودراسة (Finlay,2002) حاجة أعضاء هيئة التدريس لتنمية مهاراتهم المتعلقة بالبحث في المجال

العلمي والمجال التربوي والمجال التقني والمجال الإداري ومجال خدمة المجتمع، ومعرفة الجديد في تخصصاتهم ومهارات الحاسب الآلي.

### ■ تحليل النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها، والذي نصّ على الآتي:

#### ما معوقات توفير المتطلبات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء؟

أظهرت نتائج الدراسة أنّ أفراد مجتمع الدراسة موافقون إلى حدّ ما على واقع توفير جامعة شقراء للمتطلبات البحثية والمؤتمرات لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام (٣٠.٢٩ من ٥)، حيث اشتمل هذا المحور على (١٦) عبارة، جاءت (٣) عبارات بدرجة موافق بشدّة، وجاءت (٣) عبارات بدرجة موافق، وجاءت (٨) عبارات بدرجة موافق إلى حدّ ما، وأخيراً جاءت عبارتان بدرجة غير موافق، ومن أهمّ العبارات التي جاءت في هذا المحور:-

- قصور أدوات تقييم أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- عدم كفاية طاقم الدّعم الفني في الجامعة لمساندة أعضاء هيئة التدريس.
- نقص أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، مما يزيد من العبء التدريسي.
- قلّة المجالات البحثية التطبيقية أو النظرية بالجامعة.
- غياب تحقيق مبادئ الجودة والاعتماد الأكاديمي بالجامعة.
- قلّة الرغبة الشخصية لدى عضو هيئة التدريس.
- ضعف كفاءة عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.
- قلّة خبرة عضو هيئة التدريس في استخدام قواعد البيانات.
- نقص خبرة عضو هيئة التدريس في معرفة الدّوريات البحثية المتاحة.

وتؤكد هذه النتيجة دراسة سلامة (١٤٢٩هـ) ودراسة عمار (٢٠٠٦م) ودراسة الخطيب (٢٠٠٤م) ودراسة البندري (٢٠٠٤م) على أن هناك معوقات عديدة منها ما يتعلق بالبحث

العلمي ومنها ما يتعلق بالنمو المهني وأن بعض هذه المعوقات تعرقل مسيرة عضو هيئة التدريس المهنية والأكاديمية والعلمية.

**تحليل النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ومناقشتها، والذي نصّ على الآتي:**

**ما الأساليب المقترحة لتوفير المتطلبات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء؟**

أظهرت نتائج الدراسة أنّ أفراد مجتمع الدراسة موافقون على الأساليب المقترحة لتوفير المتطلبات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٨٤ من ٥)، حيث اشتمل هذا المحور على (١٧)، جاءت جميع العبارات بدرجة موافق، ومن أهمّ العبارات التي جاءت في هذا المحور:-

- مساعدة الجامعة لأعضائها في النشر الدولي لأبحاثهم.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على مزاوله التعليم الإلكتروني، من خلال ربطه بما يناسبه من محفّزات (العلوة السنوية، الترقية الأكاديمية...).
- تشجع أعضاء هيئة التدريس على النشر في مجالات الجامعة العلمية المحكمة.
- إنشاء مجالس علمية في الجامعة مهتمة بتطوير البحث العلمي.
- تعتمد الجامعة على النشر الإلكتروني للأبحاث العلمية المنفذة بالجامعة.
- تشارك الجامعة في المؤتمرات الدولية بالجامعات الخارجية.
- الجامعة تعتمد على خطة إستراتيجية لتطوير مجالات البحث العلمي لأساتذة الجامعة من منسوبيها.
- وجود تعاون بحثي بين الجامعة والمنظمات الدولية.
- تعاون الجامعة مع الأجهزة الحكومية في إجراء الدراسات العلمية المتخصصة.
- هناك تحفيز من الجامعة للأبحاث العلمية الجيدة التي يتمّ تنفيذها بالجامعة.

ومما يؤكد هذه النتيجة ما توصلت إليه نتائج كل من دراسة العمري (١٤٣٠هـ) ودراسة

آل زاهر (١٤٢٥هـ) ودراسة باي كنج (Baikong 1999) والذين يرون أن من أبرز الأساليب لتطوير عضو هيئة التدريس الاهتمام بالتحفيز والابداع وتمييزها إضافة إلى استثمار إجازات النقرغ كآلية لتطوير الممارسات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس واستخدام التقنيات في تدريس المقررات الجامعية.

### ■ تحليل النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع ومناقشتها، والذي نص على الآتي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في تحديد المتطلبات الأكاديمية تُعزى إلى المتغيرات الوظيفية والشخصية؟

- أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في محاور (واقع توفير جامعة شقراء للمتطلبات البحثية والمؤتمرات لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء- معوقات توفير المتطلبات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء) باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.
- كشفت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ فأقل في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول محور (واقع توفير جامعة شقراء للمتطلبات البحثية والمؤتمرات لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء- معوقات توفير المتطلبات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء- الأساليب المقترحة لتوفير المتطلبات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء) باختلاف متغير عدد المشاركات العلمية، وجاءت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة التي عدد مشاركتهم العلمية (أقل من ٣ مشاركات).
- أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ فأقل في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول (معوقات توفير المتطلبات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء- الأساليب المقترحة لتوفير المتطلبات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء)، باختلاف متغير عدد الدورات التدريبية، وجاءت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة التي عدد دوراتهم التدريبية (من ٦ دورات فأكثر).

### ثالثاً: تَوَصِيَاتُ الدِّرَاسَةِ

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدِّرَاسَةُ توصي الباحثة بما يلي:

١. ضرورة أن تتعاون الجامعة مع الأجهزة الحكومية في إجراء الدِّرَاسَاتِ العِلْمِيَّةِ المتخصصةِ.
٢. العمل على تشجيع الجامعة أعضائها على إجراء أبحاث في المشكلات التي تواجه المجتمع.
٣. زيادة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مما يزيد من العبء التدريسي.
٤. العمل على زيادة خبرة عضو هيئة التدريس في استخدام قواعد البيانات، وفي معرفة الدَّورِيَّاتِ البَحْثِيَّةِ المتاحة.
٥. ضرورة مشاركة الجامعة في المؤتمرات الدَّولِيَّةِ بالجامعات الخارجِيَّةِ.
٦. العمل على تشجيع الجامعة أعضائها على إجراء أبحاث في المشكلات التي تواجه المجتمع وتدعم نشرها.

### مقترحات لدراسات مستقبلية:

١. إجراء المزيد من الدِّرَاسَاتِ والبحوث على واقع المتطلَّبات الأكاديميَّة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء.
٢. إجراء دراسة مماثلة للدِّرَاسَةِ الحاليَّةِ في مدن أخرى بالمملكة العربيَّة السعوديَّة.
٣. التركيز على دراسة حقوق أعضاء هيئة التدريس الأكاديمية وغيرها من خلال دراسة واقع أعضاء هيئة التدريس في الدول المتقدمة.

## قائمة المراجع

### المراجع العربية:

١. آل زاهر، علي ناصر ( ٢٠٠٤م ) تطوير الممارسات القيادية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي، جامعة الملك خالد.
٢. آل زاهر، علي ناصر(٢٠٠٥م) برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية: جامعة أم القرى، كلية التربية، مكة المكرمة.
٣. آل زاهر، علي(٢٠٠٢).برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية \_مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتهما وطرق نجاحها.رسالة دكتوراه منشورة.قسم الادارة التربوية والتخطيط.جامعة أم القرى:مكة المكرمة.
٤. آل فرحان، محمد بن مسفر بن عبد الله (١٤٣٣هـ) الاحتياجات التدرّيبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظلّ أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.
٥. إمام، إيهاب (٢٠٠٨م) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء وظائف الجامعة، مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية، جامعة الموفية، مصر، العدد ٣، ١-٤٨.
٦. جامعة الملك عبد العزيز (١٩٨٩م) عضو هيئة التدريس وتطوير أدائه التعليمي والتربوي، مركز النشر العلمي، جامعة الملك عبد العزيز.
٧. خصاونه، سامي (١٩٩٤م) تجربة الجامعة الأردنية في مجال الإعداد المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، ضمن ورشة تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، الجامعة الأردنية، كلية العلوم التربوية.
٨. الخضير، خضير(١٩٩٨م) التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بين الطموح والإنجاز، الرياض: مكتبة العبيكان.
٩. الخطيب، أحمد (١٩٨٧م) اتجاهات حديثة في التدريب، مكتبة الفرزدق، ط١، الرياض.



١٠. الخطيب، محمد (٢٠٠٤). الاعتماد الأكاديمي وعلاقتة بالتنمية العلمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي. ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي\_التحديات والتطوير. في الفترة ١٤-٣٦.
١١. خليل، نبيل سعد (٢٠١١م) إدارة الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي في المؤسسات التربوية، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع.
١٢. درويش، العشري (٢٠٠٠م)، كفاءة استخدام الموارد المتاحة في الإنفاق على التعليم العالي في الأقطار العربية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد المتخصص رقم (٣)، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية
١٣. درويش، عبد الكريم (١٩٨٠م) أصول الإدارة العامة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
١٤. روث بيرد، جيمس هارفلي (١٩٩٢م) التعليم والتعلم في الجامعات والمعاهد العليا، تعريب أحمد شكري، جدة: جامعة الملك عبد العزيز، مركز النشر العلمي.
١٥. الزكري، محمد إبراهيم (٢٠٠٩م) تجربة الجامعة العربية المفتوحة في ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي، ضمن بحوث وأوراق عمل المؤتمر العربي الأول حول متطلبات الترخيص والاعتماد في الجامعات العربية، الإمارات، جامعة الشارقة.
١٦. الزكري، محمد (٢٠٠٥م) ضمان الجودة في التعليم العالي - دراسة مقارنة بين النظام الأمريكي والنظام البريطاني، ونموذج مقترح للتعليم العالي السعودي، الملتقى العربي الثاني للتربية والتعليم بعنوان "التعليم العالي - رؤى مستقبلية"، في الفترة من ٢٨ سبتمبر - ١١ أكتوبر، مؤسسة الفكر العربي: بيروت.
١٧. الشخشير، حلا (٢٠١٠م) مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
١٨. صانغ، عبد الرحمن بن أحمد (٢٠٠٧م) الاعتماد الأكاديمي وضبط الجودة في مؤسسات التعليم العالي في البلدان العربية، بحوث وأوراق عمل المؤتمر العربي

الثاني بعنوان تقويم الأداء الجامعي وتحسين الجودة المنعقد في القاهرة في مايو ٢٠٠٧م، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

١٩. طابع، أنيس، وخلف، ياسين (١٩٩٩م) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن في مجال التأهيل التربوي، مجلة الفكر التربوي العربي، عدد (٤) اتحاد التربويين العرب، الأمانة العامة ببغداد.

٢٠. عمار، حامد (٢٠٠٦م) خواطر حول مقومات الحياة الجامعية حاضراً ومستقبلاً، المؤتمر التربوي الثاني لقسم أصول التربية بعنوان: التعليم العالي العربي وتحديات مطلع القرن الحادي والعشرين. في الفترة ٦-٩ ذو القعدة ١٤٢٧هـ، جامعة الكويت، الكويت.

٢١. العمري، جمال فواز؛ وسنقر، صالحة (٢٠٠٩م) أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجال التدريس والبحث العلمي، بحث علمي منشور، مجلة جامعة دمشق، المجلد ٢٥، العدد ٣، ٤.

٢٢. مدني، غازي بن عبيد (٢٠٠٢) : تطوير التعليم العالي كأحد روافد التنمية البشرية في المملكة ، ورقة علمية مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠هـ (٢٠٢٠) وزارة التخطيط - الرياض ١٣-١٧ شعبان ١٤٢٣هـ الموافق ١٩-٢٣ أكتوبر ٢٠٠٢م

٢٣. وثيقة سياسة التعليم بالمملكة العربية السعودية (١٤١٦هـ) ، وزارة التربية والتعليم .

٢٤. يوسف، عبد المعطي (٢٠٠٥م) إدارة التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية بالفيوم بعنوان "التنمية المستدامة للمعلم العربي" في الفترة ٢٣-٢٤ أبريل، كلية التربية، جامعة القاهرة.

المراجع الأجنبية:

1. Bartly, Jeanette Marie (2001).Faculty training and development initiatives effective instruction in distance higher education. Pro Que s Dissertation Abstract. AAc3014904
2. Bubb,S( 2004).The Insiders Guide to early Professional Development: Succeed in your first five years as a teacher. London :Rutledge Falmer.
3. Finlay, Claudia (2002). Professional Development Needs of College Instructor. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Alberta (Canada). PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com
4. Garcia, Thomas ( 2009). An empirical Study of the relationship between Accreditation method and Institutional performance. Unpublished Ed.D, Dissertation, The University of New Mexico,USA.
5. Henna, M & Jasbir, S.(1993). Staff development approach in higher education. Learning from experience, common wealth secretariat, London,p.13.
6. Lilian, G. and James, R (1992).Six dilemmas in teacher education. Journal of teacher education, , Vol.43(5),November-December,p.376.