

عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من
وجهة نظرهم: واقعه ومعوقاته وآلية الإرتقاء به

ليانا إسحاق إبراهيم طوطح

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1437هـ - 2016م

التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من
وجهة نظرهم: واقعه ومعوقاته وآلية الإرتقاء به

ليانا إسحاق إبراهيم طوطح

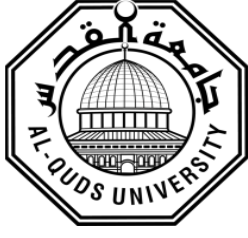
بكالوريوس إدارة وريادة: جامعة القدس المفتوحة فلسطين

إشراف الدكتور: محمود أحمد أبو سمرة

قدمت هذه الرسالة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة
الماجستير في الإدارة التربوية - جامعة القدس/ أبو ديس

القدس - فلسطين

1436هـ - 2016م



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
كلية العلوم التربوية – الإدارة التربوية

إجازة رسالة

التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم:
واقعه ومعوقاته وآلية الإرتقاء به

إعداد: ليانا إسحاق إبراهيم طوطح
الرقم الجامعي: 21212989

المشرف: د. محمود أحمد أبو سمرة

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 5 / 4 / 2016 م من لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم
وتواقيعهم:

التوقيع:
التوقيع:
التوقيع:

- 1- رئيس لجنة المناقشة: د. محمود احمد أبو سمرة
- 2- الممتحن الداخلي : د. محمد شعيبات
- 3- الممتحن الخارجي : د. أنور زكريا حميدات

القدس – فلسطين

1437 هـ – 2016 م

الإهداء

إلى أرواح الشهداء الأطهار

إلى جبين عانقته الشمس وغسلته حباتُ العرق، إلى من غرس في نفسي حب الخير إلى أبي المعطاء ... رحمه الله. إلى من غمرتني بفضلها ومنحتني من حنانها ودعائها الكثير ... إلى أمي الحنون حفظها الله. إلى من شاركوني ذكريات الطفولة والشباب ... إلى إخوتي وأخوتي حفظهم الله ورعاهم.

إلى من وقف بجانبني وشاركني هموم الحياة، إلى من به أكبر، وعلية أعتمد، إلى شمعة منقذة تنير ظلمة حياتي، إلى من شجعني بإستمرار ... إلى زوجي العزيز. إلى فلذات أكبادي الذين أسأل الله أن يجعلهم قرة عين لي وللمسلمين ... إلى أبنائي الأعداء.

إلى كل من حمل همي وسأل عني، إلى من أنسني في دراستي، وشاركوني همومي وشجعوني تذكراً وتقديراً وإجلالاً إلى صديقاتي وزملائي. إلى طلبة العلم في كل مكان إليهم جميعاً أهدي ثمرة جهدي.

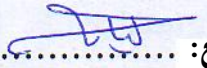
إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة، إلى من تسموا وتزدهر بهم الأمم، إلى من كانوا قدوتي وسر نجاحي، إلى من أنار بعقلة عقل غيره أو هدى بالجواب الصحيح حيرة سائله، إلى من كانوا غذاء العقل، إلى من وهبوا حياتهم لينيروا بها حياة غيرهم.....إلى جميع أساتذتنا الأفاضل.

كما قال رسول الله محمد صلى الله عليه وسلّم " :اللهم انفعني بما علمتني وعلمني ما ينفعني وزدني علماً".

ليانا إسحاق إبراهيم طوطح

إقرار

أقر أنا مُقدِّمة هذه الرسالة، أنها قدمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة بإستثناء ما تم الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها، لم يقدم لنيل درجة لأي جامعة، أو معهد.

التوقيع: 

ليانا إسحاق إبراهيم طوطح

التاريخ: 5 / 4 / 2016 م

شكر وتقدير

الحمد لله العلي الأكرم الذي علم بالقلم علم الإنسان ما لم يعلم، الحمد لله، جلت قدرته، وتعالى شأنه وعظمته، الحمد لله حمد الذين مستهم البأساء والضراء وهم لغير الله لا يذلون، يا رب لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك، حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه، ملء السماوات وملء الأرض وملء ما شئت من شيء بعد ، قال تعالى:

"هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ" صدق الله العظيم سورة الجمعة ، الآية : "2"

والصلاة والسلام على سيد المرسلين، وإمام المتقين، المعلم الأول، المبعوث رحمة للعالمين، وعلى آله وصحبه الغر الميامين ..اللهم صلي على سيدنا محمد بعدد ما ذكره الذاكرون وصلي عليه بعدد ما غفل عنه الغافلونوبعد، انطلاقاً من هدي رسول الله صلى الله عليه وسلم " من لا يشكر الناس لا يشكر الله" واعترافاً لكل ذي فضل بفضله أتقدم بالشكر والتقدير وعظيم الامتنان لجامعة القدس ممثلة برئيسها الأستاذ الدكتور / عماد أبو كشك، إذ أتاحت لي الفرصة لإكمال دراستي العليا للحصول على درجة الماجستير، كما أتقدم بالشكر والتقدير لعامة كلية التربية بالجامعة ممثلة بعميدها الدكتور/ محسن عدس، لم يقدمه من تسهيلات لطلبة الدراسات العليا.

كما أتوجه بعميق شكري وتقديري لأستاذي الموقر المشرف على هذه الدراسة الدكتور /محمود أحمد أبو سمرة، لما أفادني به من علمه الواسع، وما قدمه من آراء وإرشادات قيمة، وجهد واهتمام بالغين، ورعاية نبيلة، وسعة صدره، ولين تعامله وحسن توجيهه، ودقة عمله، مما أعانني على تخطي الصعاب خلال مراحل الدراسة المختلفة، فكان لملاحظاته الدقيقة، وجهوده المضيئة في متابعة مراحل البحث قيمة كبيرة وعظيم الأثر في إخراج هذه الدراسة.

كما أتقدم بشكري وتقديري للأساتذة المحكمين الذين أبدوا ملاحظاتهم وآراءهم في أداة الدراسة فكان لها عظيم الفائدة في تكوين أداة الدراسة.

كما أتوجه بالشكر إلى إدارة جامعة القدس المفتوحة ممثلة برئيسها أ.د. يونس عمرو، وجميع مدراء المراكز التعليمية لما قدموه من تعاون ورحابة صدر عند تطبيق أداة الدراسة والإجابة عنها. وأخيراً أتقدم بالشكر والامتنان لكل من قدم لي المساعدة من نصيحة أو خدمة مادية أو معنوية من قريب أو بعيد خلال مراحل إعداد هذه الدراسة.

المخلص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى التطوير المهني ومعوقاته وآلية الإرتقاء به من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي في دراستها. وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس (المشرفين الأكاديميين) المتفرغين والناطقين باللغة العربية للعام الدراسي (2014-2015)، والبالغ عددهم (330) عضواً، في حين كان عدد أفراد عينة الدراسة (197) فرداً. واستخدمت الباحثة أداة الاستبانة لتحقيق أهداف دراستها، وتكونت من (52) فقرة موزعة على محوري واقع التطوير المهني ومعوقاته، إضافة الى سؤال مفتوح حول آلية الإرتقاء بالتطوير المهني كما يراها أفراد عينة الدراسة. وتم التحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها بالطرق التربوية والإحصائية المناسبة.

أشارت نتائج الدراسة أن درجة التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم جاءت بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.70) وانحراف معياري (0.69)، كما أظهرت نتائج الدراسة أن معوقات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.21) والانحراف المعياري (0.82). أما بخصوص آلية الإرتقاء بالتطوير المهني فيرى أفراد عينة الدراسة أن هناك مجموعة من الأساليب تساعد على ذلك، منها: إجازة التفرغ العلمي، وتخفيف الأعباء التدريسية.

وفي ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بأن تستمر الجامعة في سياستها من أجل التطوير المهني لأعضاء هيئتها التدريسية، والعمل على الإرتقاء به من خلال: منح أعضاء هيئة التدريس إجازة تفرغ علمي، تخفيف الأعباء التدريسية، وخصوصاً للباحثين منهم، ليتسنى لهم القيام بأبحاثهم، وتشجيع البحث العلمي ودعمه، القيام بدراسات مشابهة لمقارنة واقع التطوير المهني بين الجامعات الفلسطينية.

The Professional Development according to the Academic Staff Points of View in Al-Quds Open University: its Obstacles, Reality, and how to Evolve it.

Prepared by: Liana Ishaq Totah.

Supervised by: Mahmoud Abu Samra.

Abstract

This study aimed to identify the professional development and the level of its obstacles and the mechanisms that should be used to elevate it from the perspective of the faculty members of Al Quds Open University, the researcher used the descriptive method in her study. The study population consisted of all faculty members (supervisors) and full-time Arabic speakers for the academic year (2015-2014), totaling (330) members, while the number of members of the study sample (197) individuals Who were randomly selected.

The researcher used questionnaire tool for achieving the objectives of the study, and consisted of 52 items that concerns professional development and its obstacles, in addition to the open-ended question about the upgrading of professional development as seen by the study sample mechanism. It was checking the veracity of the study tool and persistence of educational and appropriate statistical means.

Results of the study indicated that the professional development of the faculty at Al Quds Open University members from their point of view came with a high degree, where the arithmetic average total score (3.70) and a standard deviation (0.69), and the results of the study showed that the professional development obstacles for faculty members of Al-Quds open University, from their point of view came moderately, reaching the arithmetic mean of the total score (3.21) and standard deviation (0.82). As for the upgrading of professional development mechanism there are a variety of methods to help it, including: sabbatical leave, and reduce teaching loads.

Based on the results obtained from the study, the researcher recommends that the university will continue its policy for the professional development of its faculty, and work to elevate it through: granting faculty sabbatical leave, ease the burden of teaching, especially to the researchers, to enable them to do their research, and to encourage scientific research support, to do similar studies to compare the professional development of Palestinian universities.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وخلفيتها

المقدمة	1.1
مشكلة الدراسة	2.1
أسئلة الدراسة	3.1
فرضيات الدراسة	4.1
أهداف الدراسة	5.1
أهمية الدراسة	6.1
محددات الدراسة	7.1
مصطلحات الدراسة	8.1

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وخلفيتها

1.1 المقدمة

حظيت التربية في القرن العشرين باهتمام بالغ من قبل المجتمعات والدول على اختلافها، فخصت لها الأموال والإمكانات البشرية والمادية، واحتلت مكانة خاصة عند الأمم والشعوب، وأصبح ينظر لها على أنها إحدى وسائل التنمية الشاملة وإحدى وسائل تقدم المجتمع الحديث وتطويره وازدهاره، من حيث التوسع في استخدام التقنيات التربوية واستثمارها في عملية التربية (همشري، 2007). والتربية هذه سواء أكانت على مستوى التعليم العام (المدرسي) أم التعليم الجامعي، فكلاهما يرتبط ببناء الإنسان: قيمه ومعارفه ومهاراته.

وحتى يتم بناء المتعلم بناءً سليماً، لا بد أن يتم بناء المعلم بناءً سليماً، ففانق الشيء لا يعطيه. فحرصت المؤسسات التربوية على تزويد معلميها بالمعارف والمهارات اللازمة للقيام بدورهم التربوي. فقد أكد ثلاثة من أقدم عمداء الكليات في الولايات المتحدة الأمريكية، وأكثرهم خبرة أن جودة أي كلية جامعية إنما تقاس بتهيئتها التدريسية، وأن نوع التعليم الذي تقدمه الكلية لطلابها يعتمد إلى حد كبير على صفات وكفايات وأصالة هيئة التدريس فيها (الناقعة، 2005).

وقد فرض الانفجار المعرفي وتطور تقنيات الاتصال وبروز ظاهرة العولمة ضرورة إعداد هيئات تدريسية قادرة على التكيف مع هذه التحديات والمتغيرات، لاسيما وأن إدارات الجامعات أصبحت تدرك بأن مستوى فعالية أداء أعضاء الهيئات التدريسية لا يرتبط فقط بالكادر الأكاديمي فحسب وإنما بسمعة الجامعات بأكملها، كما أن أعضاء هيئة التدريس يؤمنون بقوة بأن شهرة الجامعة إنما تستمد من رفعة شأنهم وحسن أدائهم العالي في داخل الجامعة وخارجها (شاهين، 2004).

تطور المعرفة وتجدها، وتطور أساليب تعليمها ونقلها للآخرين، يستدعي الاطلاع على ما هو جديد، كل في مجال تخصصه، حتى يكون عضو هيئة التدريس والناقل للمعرفة على رأس المعلومة، ويوصلها بأفضل الطرق وأجود الأساليب للمتلقي، حتى يتحقق الهدف المنشود من عملية التعليم والتعلم، وهذا يستدعي بالضرورة أن تكون هيئة التدريس في تطور مهني مستمر، سواء من خلال جهوده الذاتية، أم من خلال جهود المؤسسة التعليمية التي يعمل بها. فعلى عاتق كل منهما مسؤولية التطوير المهني لعضو هيئة التدريس.

وشعرت الدول المتقدمة بأهمية إعداد (تطوير مهني) لأعضاء الهيئات التدريسية، فأخذت به جامعات بريطانيا وأمريكا وبعض الدول الأوروبية الأخرى في منتصف القرن الماضي، كما شعرت بالحاجة له مختلف الدول النامية لاسيما في وطننا العربي وذلك في مرحلة ما بعد السبعينات، فأخذت به الجامعات العربية في كل من مصر ودول الخليج والعراق والأردن والجزائر (شاهين، 2004).

والجامعات الفلسطينية لا تختلف عن الجامعات الأخرى في حاجة أعضاء هيئاتها التدريسية للتطوير المهني، وإنما الاختلاف في الواقع السياسي الذي تعيشه فلسطين، كونها تحت الاحتلال، أرضاً وشعباً ومؤسسات، إضافة الى غياب الرقابة والاشراف الحقيقي من قبل وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية على الجامعات الفلسطينية في الجانبين الكمي والنوعي.

ويشير بركات (2009، ص4) بهذا الخصوص بأنه "نتيجة التوسع الكمي والنوعي الكبير الذي شهده التعليم العالي في فلسطين، فقد عانى هذا التعليم وما زال يعاني من العديد من أوجه القصور والسلبيات والمشكلات والمعوقات التي أعاققت تقدمة وتطويره، وحدت من كفاءته وفعاليتة وإرتقائه ومواكبته للتقدم، بالتالي يشكل التطوير المهني لأعضاء هيئات التدريس في مؤسسات التعليم العالي عاملاً أساسياً في تحسين عمليتي التعليم والتعلم، لذلك يجب إعطاء أهمية خاصة لعضو هيئة التدريس، والتأكيد على دور الجامعة بالإهتمام المستمر بالتطوير المهني".

وتأمل الباحثه من خلال دراستها هذه التعرف إلى واقع تطوير أعضاء هيئة التدريس، في إحدى جامعات الوطن، جامعة القدس المفتوحة، وذلك بالوقوف على جوانب القوة وإظهارها، وجوانب القصور والضعف التي تحول دون تطويره، والتعرف إلى المعوقات لعلاجها، وتقديم اقتراحات وحلول، ربما تدفع بالتطوير المهني والإرتقاء به، لأن الجامعات تعد قاطرة التطوير والتنمية بمجالاتها المختلفة في المجتمعات التي تتواجد فيها، كما أنها تمثل بيوت الخبرة التي تمد قطاعات العمل والإنتاج المختلفة بما تحتاجه من كوادر مؤهلة في شتى المجالات، كما يجب أن تكون المرجع الرئيس لهذه القطاعات في حل ما يواجهها من المشكلات من جهة، وتطويرها والارتقاء بها من جهة أخرى، وإذا كانت الجامعات قاطرة التنمية فإن عضو هيئة التدريس بالجامعة يعد المحرك الأساس لهذه القاطرة، ويقدر جودته وارتقاء مستوى أدائه بقدر نجاح الجامعة في أداء دورها في قيادة المجتمع في شتى القطاعات نحو التقدم والرقي والرفاه.

2.1 مشكلة الدراسة

يعد التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم من ضرورات العمل الجامعي، لما له من دور بارز ومهم في أداء عضو هيئة التدريس، سواء في مجاله الأساسي وهو التدريس، والمجالات الأخرى المرتبطة بعمله الجامعي، فجودة المخرجات التعليمية تعتمد على جودة العمليات التعليمية، والتي لا يمكن أن تصل إلى معايير الجودة إلا بالتطوير المستمر لعضو هيئة التدريس، وخاصة في ظل التقدم العلمي والتكنولوجي الذي لا يتوقف، لا بل يسير بسرعة هائلة، وهذا يلقي بالعبء الكبير على عضو هيئة التدريس والجامعة على حد سواء للقيام بما يلزم لتطوير أعضاء الهيئة التدريسية للاستجابة لمستجدات العصر، وما تحمله من مسؤولية لإعداد القوى البشرية (الطلبة) وعليه تعد مشكلة تطوير أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة مشكلة تربية إن لم تكن على المستوى المطلوب.

وتأتي هذه الدراسة للتعرف إلى واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في إحدى الجامعات الفلسطينية، والتي تعد الأوسع انتشاراً على مستوى محافظات الوطن، والأكثر عدداً من حيث عدد الطلبة وعدد الفروع، وهي جامعة القدس المفتوحة.

3.1 أسئلة الدراسة

وتم تحديد مشكلة الدراسة من خلال الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم؟

السؤال الثاني: هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة باختلاف متغيرات الدراسة: الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والتخصص، والمنطقة الجغرافية؟

السؤال الثالث: ما واقع معوقات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم؟

السؤال الرابع: ما آلية الإرتقاء بالتطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم؟

4.1 فرضيات الدراسة

انبثقت الفرضيات الصفرية الآتية عن سؤال الدراسة الثاني :

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير التخصص .

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير المنطقة الجغرافية.

5.1 أهداف الدراسة

هدفت الدراسة التعرف إلى واقع التطوير المهني ومعوقاته وآلية الإرتقاء به من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة، كما هدفت التعرف إلى وجود أي إختلاف في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة باختلاف متغيرات الدراسة المستقلة: الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والتخصص، والمنطقة الجغرافية.

6.1 أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من كونها تناقش نشاطاً أساسياً لمؤسسات التعليم العالي، وهو تطوير أعضاء هيئات التدريس بتلك المؤسسات، حيث تستمد هذه الدراسة أهميتها من النواحي الآتية:

1. أهمية الدراسة من خلال أهمية الموضوع الذي نتناوله لبيان مستوى التطوير المهني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة، ومعوقاته وآلية الإرتقاء به.
2. قد يستفيد من هذه الدراسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة وغيرها من الجامعات، بالوقوف على أوجه الضعف والقوة والمعوقات التي تعترض تطويرهم (تتميتهم) مهنيًا والعمل من خلال المختصين في الجامعة على وضع الحلول المناسبة.

3. إمكانية إستفادة دوائر التخطيط والتطوير والشئون الأكاديمية، من نتائج الدراسة في صياغة الخطط والبرامج في شتى مجالات التطوير والنمو المهني لعضو هيئة التدريس، ومن ثم تراعي من خلالها منظور أعضاء هيئة التدريس لهذا الواقع والعمل على مراعاة احتياجاتهم المهنية وإستنتاج آليات للإرتقاء بعضو هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة بناءً على وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
4. توفير أداة قياس يمكن الإعتماد عليها لقياس التطوير المهني ومعوقاته وآلية الإرتقاء به في دراسات وبحوث مشابهة.

7.1 محددات الدراسة

المحدد المكاني: اقتصرت الدراسة الحالية على جامعة القدس المفتوحة في دولة فلسطين (المقتصرة على مناطق الضفة الغربية: شمال وجنوب ووسط).

المحدد الزمني : تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الثاني (2014-2015) .

المحدد البشري : اقتصرت هذه الدراسة على استطلاع وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس المتفرغين والناطقين باللغة العربية ممن يشرفون على تعليم الدارسين في جامعة القدس المفتوحة، حيث تشمل جميع البرامج الدراسية المتاحة في الجامعة.

المحدد المفاهيمي: تتحدد دلالات ومصطلحات هذه الدراسة بموضوعها المتعلق بالتطوير المهني.

المحدد الإجرائي : تم تحديد نتائج البحث من خلال المجالات التي تغطيها أداة الدراسة وطبيعة العينة والمعالجات الإحصائية المستخدمة .

8.1 مصطلحات الدراسة

التطوير المهني: "مجموعة من البرامج والأساليب التي تقوم بها الجامعة لاكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية: التدريس، البحث، خدمة المجتمع، لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء أدواره بصورة أفضل" (عمارة، 1999، ص 28).

عضو هيئة التدريس: "هو المشرف الأكاديمي المتفرغ المتخصص، الذي يشرف على تعلم الدارس وتعليمه في إحدى مناطق جامعة القدس المفتوحة أو مراكزها، والذي تشترط الجامعة أن يكون من حملة الدرجة الثانية الماجستير أو الثالثة الدكتوراه" (بركات، 2009، ص 12).

جامعة القدس المفتوحة (QOU): جامعة فلسطينية عامه تعتمد نظام التعليم المفتوح والتعليم عن بعد، تقدم خدمات تعليمية وتربوية على مستوى التعليم العالي في فلسطين، وتنتشر فروعها ومراكزها في جميع مناطق السلطة الفلسطينية، في قطاع غزة (المحافظات الجنوبية) والضفة الغربية (المحافظات الشمالية)، إضافة إلى بعض الفروع في بعض الدول العربية.

الواقع: هو الوضْعُ الحَقِيقِيُّ، والفهم العميق لما تدور عليه حياة عضو هيئة التدريس وذلك من خلال عملهم في الميدان، وما يحصلون عليه من معرفة، وما يعترضهم من مشكلاتهم ومعاناتهم واستطاعتهم تقييم ما يعرض عليهم، في فترة زمنية محددة.

المعوقات: "يقصد بها مجموعة من الصعوبات البشرية، والمادية، التنظيمية، والإدارية والتي تعيق تطبيق التخطيط الإستراتيجي في الجامعة" (كلثم وبارنه، 2012، ص 193).

الارتقاء: "تطوير وتحسين أداء عضو هيئة التدريس لأدواره ومهامه المتمثلة في (التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع والإدارة)، ليساهم في تخريج كوادر تواكب متطلبات مجتمع المعرفة" (الأحمدي، 2014، ص 12).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري	1.2
التطوير المهني	1.1.2
مفهوم التطوير المهني	1.1.1.2
أهمية التطوير المهني	2.1.1.2
أهداف التطوير المهني	3.1.1.2
الأسباب (المبررات) التطوير المهني	4.1.1.2
مجالات التطوير المهني	5.1.1.2
مراحل التطوير المهني	6.1.1.2
وسائل وأساليب (سبل) التطوير المهني	7.1.1.2
معوقات التطوير المهني	8.1.1.2
أبرز الجهود العالمية في تطوير أعضاء هيئة التدريس	2.1.2
أبرز الجهود المحلية في تطوير أعضاء هيئة التدريس وفق برنامج التعليم المفتوح (فلسطين)	3.1.2
الدراسات السابقة	2.2
الدراسات العربية	1.2.2
الدراسات الأجنبية	2.2.2

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

تضمن هذا الفصل استعراض الأدب التربوي المتعلق بالتطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس، من حيث: مفهومه وأهميته وأهدافه، وأسبابه ومبرراته، ومعايير التطوير المهني، ومراحل التطوير ووسائله ومجالاته، ومعوقاته، وأبرز الجهود العالمية في تطوير أعضاء هيئة التدريس، ومن تجارب التعليم المفتوح "تجربة جامعة القدس المفتوحة"، كما عرض الفصل عدداً من الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة.

1.2 الإطار النظري

1.1.2 التطوير المهني

1.1.1.2 مفهوم التطوير المهني

يعد موضوع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس من الموضوعات المهمة، ولعل ذلك يرجع إلى التطورات المتعددة في أدوار المؤسسة الأكاديمية من جانب، وظهور الثورة العلمية والتقنية التي تتطلب تدريباً وتطويراً مستمراً لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسة التعليم العالي من جانب آخر.

فقد بدأ الاهتمام بالأستاذ الجامعي منذ القرن التاسع عشر، وكانت دوافع الاهتمام منطلقاً من التطورات في المجالات العلمية والتربوية والنفسية، مما أدى إلى بروز الحاجة إلى الإعداد الأكاديمي، وقد أشار (كلبير) إلى أن العامل الأساسي الذي أدى إلى تدني مستوى التدريس في الجامعات الأمريكية يرجع لكون أغلبية أعضاء هيئة التدريس لم يُعدوا إعداداً خاصاً يؤهلهم للقيام بمهام التدريس في الجامعات، وقد أخذ الاهتمام بتطوير مهارات أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات يحظى باهتمام كبير في جامعات أمريكا وبريطانيا وكندا وفرنسا، والعالم العربي خصوصاً في جامعات دول الخليج، ومصر والاردن والجزائر والعراق. (مرسي 2002).

وقد أورد الباحثون وجهات نظر متعددة حول مفهوم التطوير المهني لعضو هيئة التدريس، ونرى أن هناك العديد من المفردات التي تفيد نفس المعنى، لا بد من الإشارة إليها مثل: التطوير المهني، التنمية المهنية، التطوير الأكاديمي، التأهيل والتدريب لعضو هيئة التدريس.

فيعرف السده (2013، ص 218) التنمية المهنية بأنها "رفع مستوى كفاءة عضو هيئة التدريس في الجامعات، وإكسابه الخبرات والمهارات اللازمة لتطوير أدائه نحو الأفضل من خلال مجموعة من الأنشطة، والوسائل، والسياسات طويلة المدى، تبدأ بعد التعيين في الوظيفة، وتستمر طوال سنوات عمل عضو هيئة التدريس الجامعي، وتتكامل فيها الجهود البشرية والإمكانات المادية".

بينما عرفها الغامدي (2012، ص 23) بأنها "عمليات وأنشطة مؤسسية مخطط لها، تهدف إلى تطوير قدرات ومهارات، وثقافة عضو هيئة التدريس للوفاء بمعايير المجلس الوطني الأمريكي، لاعتماد تعليم المعلمين".

وتعرف الشخصير (2010، ص 9) التنمية المهنية بأنها "تكامل أنشطة المدرس الجامعي لأنماط تفكيره، وتفعيل مهاراته الأساسية والإبداعية، ليستثمرها في أدائه التربوي، وتتبع آثارها على المتعلم في المجالات: العلمية، والبحثية، والخدمة المجتمعية".

ويعرف العمري (2009، ص 258) النمو المهني بأنه "زيادة فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس عن طريق تحسين كفاءتهم الإنتاجية، ورفع مستوى أدائهم في التدريس الجامعي، والتخطيط لتدريس المقررات الدراسية، والتعلم الفردي أو الذاتي، ومصادر التعلم وتكنولوجيا التعليم، والتقييم والإختبارات التحصيلية في التعليم الجامعي، ومناهج البحث العلمي".

ويعرف ردمان وسالم (2008، ص168-169) التنمية المهنية بأنها "زيادة الخبرات وتطوير الكفايات والمهارات المتنوعة لدى عضو هيئة التدريس الجامعي حتى يتمكن من ممارسة دوره وأداء مهامه بكفاءة عالية والتأثير الإيجابي في محيطه ومجتمعه".

ويعرف فيل لوفيدر (Phil Loveder, 2005,p5) التنمية المهنية بأنها "الفرص المقدمة إلى التربويين لتنمية مهاراتهم المعرفية وميولهم بهدف تحسين فاعليتهم داخل فصولهم ومنظماتهم أو أي نشاط من شأنه أن ينمي مهارات الفرد ومعارفه وخبراته وغيرها من السمات التي يمتلكها المعلم أو التربوي".

ويعرف أبو وطفة التنمية المهنية (2002، ص10) بأنه "تطوير كفاية عضو هيئة التدريس في الجوانب المعرفية، والوجدانية والمهارية، من خلال البرامج المخططة التي تشمل على خبرات تربوية حديثة، وأساليب سلوكية جديدة".

أما عمارة (1999، ص 28) فيرى أن "تطوير عضو هيئة التدريس يعني "مجموعة من البرامج والأساليب التي تقوم بها الجامعة لاكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية: التدريس، البحث، خدمة المجتمع، لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء أدواره بصورة جيدة".

أما برندت (Berendt,1981,p7) فيرى أن التطوير المهني لعضو هيئة التدريس قد تحول من مفهوم قاصر على التدريس إلى مفهوم واسع يشمل مكونات عدة هي "المعرفة التي يحتاجها عضو هيئة التدريس، والإدارة، ومهارات وإجراءات تصميم وتطبيق البحوث، وخدمة المجتمع المحلي".

ويوضح عبيدات (1981، ص 48) أن مفهوم تطوير عضو هيئة التدريس "بأنه يعني محاولة زيادة كفاءته الحالية من خلال المواد وورشات العمل والندوات والزيارات الصفية والمحاضرة".

وترى الباحثة: بأن التطوير المهني "يعني زيادة فعالية أداء أعضاء هيئة التدريس عن طريق التطوير والتحسين المستمر ورفع مستواهم الأدائي في جميع الجوانب المختلفة سواء أكانت تدريسية، إدارية، تنظيمية، بحثية، وذلك من خلال برامج مخطط لها تشمل خبرات تربوية حديثة وأساليب سلوكية جديدة".

ويظهر من عرض هذه التعريفات أنه لا فرق بين مدلول المفردات التالية: التنمية المهنية، النمو المهني، التطوير المهني، وكذلك مفردات لها علاقة بهذه، كالتطوير الجامعي والتأهيل والتدريب لعضو هيئة التدريس. وسوف تستخدم الباحثة في جميع جوانب دراستها هذه مصطلح "التطوير المهني".

2.1.1.2 أهمية التطوير المهني

إن موضوع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس أمر ذو أهمية منذ أمد بعيد، وتزداد أهميته في هذا العصر ذو التحول السريع الذي يتطلب مهارات متجددة. وفي هذا المجال تشير سيكرت (1987، p187، Skerit، 1992) إلى "أهمية التطوير المهني وذلك نظراً للتطورات التي شهدتها مهنة التدريس ذاتها، وسبب الثورة العلمية والتقنية التي تتطلب تدريباً مستمراً للعاملين في مهنة التدريس، وتؤكد على أنه يتعين على الجامعات أن تطور لنفسها استراتيجيات، ومنهجيات، وتقنيات، وأن تدرب أعضاء هيئة التدريس بها على موجة التغيير الاجتماعي والاقتصادي والتقني السريع، وتركز في بحوث التطوير الإدارية والتدريسية والتعلم العلمي والبحوث التطبيقية لأن ذلك يساعد مؤسسة التعليم العالي على :

- (1) الحفاظ على نوعية عالية الجودة من التعليم والبحث.
- (2) إدارة التطوير والتدريب.
- (3) الوفاء بمتطلبات النظم المحاسبية الداخلية والخارجية.
- (4) إقامة علاقات وثيقة مع الصناعة.

ويشير كل من النقرابي (1419 هـ) وفالوقي (1996م) إلى أن أهمية تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس تزداد نتيجة للعديد من الجوانب من أهمها:

- (1) أن التعليم العالي أصبح يتجه إلى العالمية مما يتطلب العديد من التطورات أبرزها تطوير إدارة التعليم العالي وتطوير الهيئة الأكاديمية.
- (2) أن تطوير عضو هيئة التدريس أمراً ضرورياً وشرطاً لازماً لترقيته أداء الأستاذ بصفة عامة، وهذا يتطلب تبني سياسات واضحة لتطوير عضو هيئة التدريس حتى يمكن إيجاد بيئة جامعية مستنيرة.
- (3) أن التطوير أثناء الخدمة يُعطي الفرصة لعضو هيئة التدريس في تنمية وتجديد مهاراته التدريسية والبحثية والوظيفية .

ويمكن القول، نظراً لتجدد المعرفة، وتجدد الأساليب والوسائل، إن تطوير أداء عضو هيئة التدريس في الجامعة يعد أمراً ملحاً وضرورياً لمواكبة الجديد في التخصص، وطرائق التدريس واستخدام الوسائل التعليمية، فلا يعقل للاستاذ الجامعي أن لا يلحق بركب التطوير ويتعرف إلى المعلومات العلمية أولاً بأول.

3.1.1.2 أهداف التطوير المهني

لضمان وصول عضو هيئة التدريس إلى مستوى التمكن من عمله والمحافظة على هذا المستوى، والمساهمة في تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الإبتكار في تخصصاتهم، هناك مجموعة من الأهداف التي يسعى التطوير المهني إلى تحقيقها كما يراها كل من اللقاني (1993) واسكندر (1994) :

- رفع مستوى المهارة عند عضو هيئة التدريس في مجال التدريس، سواء في الجانب التربوي أم التخصصي.
- رفع مستوى المهارة عند عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.
- رفع مستوى المهارة عند عضو هيئة التدريس للقيام بمهارة الإدارة وخدمة المجتمع.
- اكتساب المعلومات اللازمة للتعامل مع مستحدثات تكنولوجيا التعليم والتعلم واستخدامها في التعليم الذاتي والتعليم المستمر.
- توفير المناخ المناسب لأعضاء هيئة التدريس للتعرف على قدرات وتجارب بعضهم البعض من خلال تبادل الآراء والمناقشات، سواء داخل الوطن الواحد أم من خال خبرات في الدول الأخرى.

4.1.1.2 أسباب (مُبررات) التطوير المهني

تعددت الاسباب (المبررات) التي تدعو لضرورة الإهتمام بالتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، ولعل من أهم هذه المبررات كما وردت عن حداد (1416 هـ):

- 1) حاجة أعضاء هيئة التدريس للعمل المستمر في مراجعة المناهج لتعديلها نحو الأفضل والمساهمة الفعّالة في التنمية البشرية.
- 2) اعتبار التدريس الجامعي مهنة، إذ يتطلب مهارات قائمة على المعرفة النظرية ويتطلب تدريباً وتعليماً عالياً.
- 3) ارتفاع عدد الطلاب في الجامعات مع نقص أعداد أعضاء هيئة التدريس، الأمر الذي تحتاج معه مؤسسات التعليم العالي للعمل نحو الإفادة المثلى من أسانذتها.
- 4) تعدد وظائف مؤسسة التعليم العالي إذ حصل تغيرات جذرية في مقاصدها وطبيعتها أعمالها.
- 5) سرعة التغير العلمي والاستعداد لمتطلبات هذا القرن، مما يتطلب تنمية جادة لأعضاء هيئة التدريس ليتمكنوا من أداء رسالتهم، والاستعداد العلمي والمهني الفاعل للمستقبل لكل تحولاته ومشكلاته.

ومن مبررات التطوير المهني كما وردَ عن مدني (2002) شعور الدول المتقدمة بأهمية التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، فأخذت به الجامعات البريطانية والأمريكية وبعض الدول الأوروبية الأخرى في منتصف القرن الماضي، كما شعرت بالحاجة له مختلف الدول النامية لا سيما في وطننا العربي، وذلك في مرحلة ما بعد السبعينات فأخذت به، من هنا فإن التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس لم يكن فقط استجابة لنوايا شخصية بقدر ما كان نابغاً من جملة عوامل، وأن الإهتمام العالمي بتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس الجامعي يعود لعدة عوامل منها: التطوير التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتقنيات التعلم والتعليم، فقد أثرت تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي بشكل جذري على نظم التعليم، وأساليبه مما تطلب مساعدة الطلاب على اكتساب مهارات التعلم الذاتي، والتعلم التعاوني، والتعلم من بعد، إضافة لزيادة الإهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء الهيئات التدريسية بغية تحسين فعالية المخرجات التعليمية بشكل عام.

أما سوكن (Suk,1998) فبرى أن من الأسباب المهمة للتطوير المهني لعضو هيئة التدريس هي أسباب ذاتية نابعة من عضو هيئة التدريس نفسه وتتمثل في:

- القلق وعدم الرضا عن عملهم وأدائهم الحالي .
- إدراك الحاجة للتغيير وتحسين القدرات.
- الرؤية مع اتخاذ القرار بالتغيير، إذا يتصور عضو هيئة التدريس ما سيشتمل عليه التغيير فعلاً وتصور لتلك الرؤية عندما يعتبر نفسه وطلابه شركاء في التغيير.

ويرى العيلة (2000) أن من مبررات التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في فلسطين وهو الطلب المتزايد على التعليم والتوسع الأفقي والرأسي في هذا المجال على النحو التالي:

- 1) تزايد النمو السكاني بمعدلات تفوق المعدلات العالمية وارتفاع نسبة الصغار في التركيب العمري للسكان مما يزيد من الطلب المتوقع على التعليم الجامعي.
- 2) وجود عدد لا بأس به من الطلاب الذين حرّموا من التعليم الجامعي، بسبب الأوضاع الاقتصادية أو الظروف الاجتماعية.
- 3) تزايد حاجة النظام التعليمي بمختلف مراحل التعليم إلى عضو هيئة التدريس الكفاء والمؤهل.
- 4) الحاجة إلى تخصصات جديدة والعمل على توفيرها نتيجة سياسة تقليص أعداد الطلبة في الدول العربية.
- 5) المساهمة في تعزيز المقاومة الوطنية ضد الاحتلال وتثبيت الطلبة في وطنهم وتوفير الدراسة الجامعية قريباً من أماكن سكنهم وتنمية قدراتهم الإنتاجية واستغلال الموارد الطبيعية والبشرية بأفضل صورة ممكنة، والحفاظ على الهوية الوطنية، وحفظ التراث الثقافي للشعب الفلسطيني ضد محاولات الاحتلال بتدوير الشخصية الفلسطينية وطمس الانتماء للأمة العربية والإسلامية.
- 6) تكاليف التعليم الباهظة وصعوبة السفر والدراسة بالخارج ، وما يتبع ذلك من هدر مالي وثقافي واقتصادي.
- 7) الوظيفة الاقتصادية للتعليم ، فالتعليم لدى الفلسطينيين لا يمثل ترفاً فكرياً أو ثقافياً بل له حاجة اقتصادية بارزة.

ولذلك فإن تحسين كفاءة التعليم العالي ونوعيته لا يمكن أن تتم إلا من خلال تقديم سلسلة طويلة من المدخلات للتدريس والبحث العلمي، ووضع خطط طويلة المدى لرفع مستوى أداء الهيئات التدريسية ومؤهلاتها، مع ضرورة توفير منح تدريبية، بالإضافة إلى إرساء قواعد للتعاون المهني مع الجامعات المتقدمة، ولهذا فإن التطوير المهني يشكل متطلباً أساسياً لتوفير مناخ مناسب لثقافة الجودة ينعكس على الأداء، مع الأخذ بعين الاعتبار أهميته في توفير الأرضية الصالحة لتوظيف عمليات تتسم بالجودة، إضافة إلى إحداث تغييرات فكرية، وعملية تصنف نظام إدارة الجودة الشاملة (مصطفى ومحمد، 2002).

فهذه كلها مجتمعة بحاجة إلى تطوير التعليم العالي، وبالتالي ضرورة تطوير أعضاء هيئة التدريس مهنيًا للاستجابة إلى هذه المبررات.

5.1.1.2 مجالات التطوير المهني

يمثل الأستاذ الجامعي عنصر مهم في المنظومة التعليمية الجامعية، للقيام بأهم أدوارها في عدة مجالات: التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع، الجوانب الإدارية، فلا يختلف اثنان حول أهمية الدور المناط بالأستاذ الجامعي، فالجامعة لا تعرف بمبانيها ولا بعدد طلبتها، بل بأساتذتها وابداعاتهم وتميزهم، وتحرص الجامعات الناهضة التي تسعى إلى بناء ذاتها وشعبها ودولها، على الاهتمام بأساتذتها من خلال برامج التطوير المهني في جميع المجالات التي هم بحاجة إليها، ومن المجالات التي يرى التربويون أنها من صميم التطوير المهني، التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع، والجوانب الإدارية.

- **المجال الأول : التعليم (التدريس):** "يعد الأستاذ الجامعي الركيزة الأساسية للعملية التعليمية بل محورها الأساس ، والعامل الرئيس في نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها التي من أجلها أنشئت، فلا يمكن قيام جامعة دون أساتذة جامعيين ينفذون برامج الجامعة الأكاديمية بصورة حقيقية، فهم الذين يعدون الطلاب الإعداد العلمي السليم ويبنون شخصياتهم بناءً متوازناً، ويزودونهم بالخبرات اللازمة لهم حاضراً ومستقبلاً بما امتلكوا من قدرات تعليمية ومهارات تربوية مناسبة، وعليهم يقع عبء إعداد القوى البشرية وتدريبها في عصر يزداد فيه التأكيد على أهمية الإنسان كمصدر للثروة وتحقيق التنمية الشاملة". (سنقر، 2000، ص 123) .

ولكي يستطيع الأستاذ الجامعي القيام بمهامه بنجاح، لابد له من امتلاك الكفايات اللازمة والضرورية لحمل عبء هذه الرسالة، فلم يعد يكفي أن يتقن مادته العلمية بل أصبح من الضروري أن يكون متمتعاً بكفايات شخصية متكاملة وقدرات أخلاقية، ومعداً إعداداً جيداً علمياً وثقافياً ومهنياً، وقادراً على فهم حاجات طلابه وعلى توجيههم وارشادهم لتيسير مشاركتهم الفعالة وحفز تعلمهم، وقادراً على استخدام أفضل الوسائل والأساليب لتقديم مادته التي يقوم بتدريسها كما أصبح عليه أن يساعد طلابه على الوعي بمشكلات مجتمعاتهم والإسهام في حلها وتعويدهم الانضباط الذاتي واحترام الآخر، هذا بالإضافة إلى قدرته على تنمية ذاته وتجديد معلوماته (الطبي، 2005).

فالتدريس فن وبحاجة إلى مهارات، وهذه المهارات مكتسبة في غالبيتها، بمعنى يمكن تطويرها وتنميتها من خلال البرامج المعدة لذلك، بهدف أن تكون مخرجات التعليم فعالة وقادرة على المساهمة في بناء الوطن والانسان.

• **المجال الثاني :** البحث العلمي: يعرف البحث العلمي بأنه : "إعمال الفكر إعمالاً مباشراً على ما تراكم في الفكر البشري من معرفة علمية، معتمداً طرائق منهجية للحصول على منتجات معرفية تحمل ملامح الجودة والنوعية وتملك أثراً إيجابياً مباشراً أو غير مباشر يسبب قيمة مضافة في واحد أو أكثر من أوجه النشاطات الإنسانية العامة ، اقتصاد، اجتماع، إدارة، سياسة". (الصفدي وآخرون، 2006، ص 128).

ويقصد بتطوير البحث العلمي، "وصول البحث العلمي إلى أفضل صورة ممكنة من خلال تطوير كل عنصر من عناصر منظومة البحث العلمي بدءاً بتطوير فلسفة وأهداف البحث العلمي، ومروراً بقبول طلاب البحث العلمي، وتوفير أعضاء هيئة تدريس للإشراف على الباحثين ليكونوا مؤهلين لتحمل أعباء القيام بهذا العمل، مع الاهتمام بتنمية قدراتهم المهنية والبحثية والتعليمية والتربوية وتطوير البرامج التعليمية المناسبة وتطوير أساليب التقويم لتحقيق التقويم الشامل للأداء، أداء كل من الباحث وعضو هيئة التدريس، والقسم، والكلية، والجامعة، وانتهاءً بتخريج الباحث الكفاء". (نصر، 2006، ص 146).

وحتى يتحقق هذا التطوير للبحث العلمي لا بد من تطوير قدرات الأستاذ الجامعي في هذا المجال، وفق أسس مهنية، بمعنى تنمية هذا الجانب وفق إحتياجات أعضاء هيئة التدريس، فالبحث العلمي كما

هو معرفة هو أيضاً منهجية، وهذه المنهجية قابلة للتجديد والتطوير وليست جامده، فقد أصبحت البحوث التربوية مثلاً تستخدم التكنولوجيا المتقدمة في تحليل نتائجها، كالبرامج الإحصائية.

- **المجال الثالث : خدمة المجتمع:** "إن الجامعات ومؤسسات التعليم العالي ليست سوى مؤسسات اجتماعية وجدت لخدمة المجتمع وتلبية حاجاته، وتحقيق أهدافه، وهي عبارة عن أنظمة اجتماعية مفتوحة ترتبط بغيرها من الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية السائدة في المجتمع، ولا يمكن لها النماء والتطوير والازدهار إلا إذا تفاعلت مع قضايا المجتمع والبيئة المحيطة، أما إذا انعزلت عن مجتمعاتها، وضعفت علاقتها بالمجتمع، وقدرتها على تلبية حاجاته ومتطلبات نموه وتطويره، فإنها بطبيعة الحال ستفقد رعاية المجتمع ودعمه لها، من الناحيتين المادية والمعنوية، وستصبح عرضة للتهميش والاضمحلال" (صانغ، 2005، ص48).

فالعلاقة بين الجامعة والمجتمع علاقة تبادلية، ومستمرة ودائمة، وما دامت مشكلات المجتمع وحاجاته متجددة، فإن الجامعة مطالبة بالمساهمة في إيجاد حلول لهذه المشكلات، وبالتالي كان من الضروري أن يدرك أعضاء هيئة التدريس هذه العلاقة التبادلية المتجددة، ويحسنوا التعامل معها من خلال التطوير المهني المستمر.

- **المجال الرابع : الجوانب الإدارية والقيادية،** تحتل الجامعة موقعاً فريداً بين مؤسسات المجتمع، لذا لا بد لها أن تحتكم إلى قيادة إدارية حكيمة، تسعى بموجبها إلى تحقيق أهدافها وأهداف المجتمع، والنهوض بفاعلية القيادة الإدارية في الجامعات أمر مهم بوصفه الجانب الذي يتولى شؤون التعليم وإعادة تنظيمه، وتزويدها بالمهارات والوسائل التكنولوجية الحديثة لتحقيق مبدأ الاستخدام الأمثل للموارد المالية والمادية والبشرية المتاحة، والإدارة الجامعية لا يمكن لها أن تؤدي وظائفها بنجاح إذا لم تعتمد في نهجها على العمليات الإدارية الرئيسة من تخطيط سليم، وتنسيق متقن، وتوجيه دقيق، ورقابة مستمرة، وتقويم مبني على معايير محددة تخدم تحقيق الأهداف المرجوة ويؤدي إلى التطوير المطلوب (الكيلاي وعديس، 1984).

أما القادري (2005) فيرى أن مجالات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس تشمل:

1- تنمية القدرة التدريسية وتحسين الممارسة التعليمية.

2- تنمية القدرة البحثية.

- 3- تنمية القدرة على تطوير البرامج التعليمية.
- 4- تنمية القدرة على الإرشاد والتفاعل الإنساني وخدمة المجتمع.
- 5- تنمية القدرة على إدارة الوقت وضغوط العمل واتخاذ القرارات وحل المشكلات.
- 6- تنمية القدرة على توظيف التكنولوجيا التربوية الحديثة بشكل فعال.

وبشكل عام يمكن القول أن مجالات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات تأتي في سياق الوظيفة التي تقوم بها هذه الجامعات من تدريب وبحث علمي وخدمة مجتمع، إضافةً إلى تطوير المهارات الإدارية والقيادية لعضو هيئة التدريس للقيام بهذه المهام على أكمل وجه، من خلال الوظائف الإدارية التي تسند إلى عضو هيئة التدريس في الجامعة.

6.1.1.2 مراحل التطوير المهني

يعتبر موضوع تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من الموضوعات المهمة، ولعل ذلك يرجع إلى التطورات المتعددة في أدوار المؤسسة الأكاديمية من جانب، وظهور الثورة العلمية والتقنية التي تتطلب تدريباً وتطويراً مستمراً لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسة التعليم العالي من جانب آخر.

فهناك عدد من الدراسات جعلت الاهتمام باحتياجات التطوير المهني ضمن أولوياتها، أوضح السميح (2005) إن تطوير أداء عضو هيئة التدريس قد انحصر بدايةً في الاهتمام بفاعلية الأستاذ في التدريس الجامعي، إلا أن أمر تطوير أدائه ازداد كماً ونوعاً من أجل تحقيق الإفادة القصوى منه، حتى يساعد عضو هيئة التدريس الإدارة الجامعية في القيام بالأدوار المطلوبة منها حق القيام . فالإدارة الجامعية يجب عليها إعطاء أولوية الاهتمام في الوقت الحاضر لقضايا تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس من أجل تحقيق الفاعلية في وظائف الجامعة الثلاثة (التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع)، واستعداداً لإتقان الوظائف الجامعية الجديدة التي بدأت تأخذ مكانها في بعض مؤسسات التعليم العالي الغربية.

واقترح القادري(2005) مراحل تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس على النحو الآتي :

- 1- مرحلة تحديد مستوى المهارات المتوافرة لدى عضو هيئة التدريس.
- 2- مرحلة تحديد القدرات المطلوب توافرها لدى هيئة التدريس في المدى المنظور.

3- مرحلة تخطيط الدورات التدريبية اللازمة للتطوير.

4- مرحلة التنفيذ.

5- مرحلة تقويم عملية التطوير.

6- مرحلة التغذية الراجعة والمتابعة والاستمرارية.

وهذه المراحل تلزم لكل جانب من جوانب التطوير المهني، أو أي جزئية فيها. وحتى تصل المؤسسة الجامعية للتطوير بكل أبعاده يجب القيام بعملية تقويم دائمة ومستمرة لقدرات أعضاء هيئة التدريس وأدائهم ومهاراتهم العلمية والبحثية والمهنية، وأن يتم هذا التقويم وفق معايير ومؤشرات موضوعية محددة ومعدة مسبقاً، ومستقاة من أفضل التجارب المحلية والإقليمية والعالمية، وكذلك إتباع مدخل مناسب للتطوير، وإعداد برامج تدريب متطورة وشاملة، والاستعانة بخبرات تدريبية كفئة، وتوظيف التكنولوجيا التربوية الحديثة بصورة فعالة، بما يضمن استمرارية التطوير، ومشاركة أعضاء هيئة التدريس بفعالية.

7.1.1.2 وسائل وأساليب (سبل) التطوير المهني

إن نجاح أي برنامج تطويري لعضو هيئة التدريس في تحقيق أهدافه لا يتوقف على المحتوى فحسب، بل على الأساليب والوسائل المستخدمة، ولذا فإنه ينبغي عند التخطيط لبرامج التطوير أن نختار الوسائل المناسبة والتي تساعد على تحقيق أهداف التعليم. وقد تركزت وسائل التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية على وجه العموم من وجهة نظر شاهين(2004) حول ما يلي:

1. **التطوير الذاتي:** المستند إلى الجهود الشخصية لعضو هيئة التدريس عن طريق الاطلاع، والاستماع للندوات والمحاضرات وحضور المؤتمرات و حلقات النقاش، وإجراء الدراسات والأبحاث، والتأليف والترجمة.

2. **التطوير المؤسسي:** وهو التطوير الذي تخطط له وتشرف على تنفيذه وحدة متخصصة في المؤسسة التعليمية، والتي يمكن أن توظف الدورات التدريبية المستمرة، وورش العمل، وحلقات النقاش، واستضافة أساتذة زائرين وتبادل الزيارات والمشاركات البحثية، ويعتبر التدريب أهم وسائل التطوير المهني، لذلك فقد تم الاقرار بالتدريب باعتباره وسيلة وليس غاية، وذلك لرفع كفايات العاملين في مؤسسات التعليم العالي خصوصاً تلك التي تبنت العمل لتحقيق جودة النوعية، على اعتبار أن

التدريب يمثل أحد مدخلات العاملين، وعلى رأسهم أعضاء الهيئات التدريسية، فعملية تأمين النوعية لا يمكن القيام بها بشكل مهني دون وجود تطوير ملحوظ ومستمر لأعضاء هيئة التدريس لا سيما أولئك الذين يقومون على عمليات الضبط والتقويم، ولعل مستوى التدريب الذي يكسبونه وجودته وفعاليتها لا تدعم فقط عمليات تقويم النوعية ولكنها تؤثر في توجهات أفضل نحو تطوير الهيئات التدريسية.

وهناك العديد من الأساليب التي يمكن أن تسترشد بها مؤسسات التعليم العالي، وخصوصاً أن تلك الأساليب مستقاة من تجارب عالمية حيث تركز على أنواع عديدة من التطوير والتدريب والمناقشة والبحث ولا تركز على إطار ضيق وإنما تعطي نظرة شاملة لتختار منها المؤسسة الأكاديمية ما يناسبها ولعل من أبرزها التدريب.

ويُعد التدريب أهم وسيلة لتطوير القدرات الأكاديمية وهو جهد مخطط ومنظم يزود أعضاء هيئة التدريس بالمعلومات والخبرات التي تساعدهم على تحسين أداءهم للعملية التعليمية. والتدريب هو مرحلة تالية في عملية التعليم لكونه يزود الفرد بالمعارف والمهارات التي تساعده على أداء عمله بالطريقة المثلى (الخطيب والخطيب، 2006).

والتدريب جزء من عملية التطوير المستمر، والتدريب علم وفن في نفس الوقت، فهو علم يعتمد على تحقيق هدف معين ويستخدم معلومات ودراسات ومنهجية ويمكن قياس نتائجه وآثاره، وهو فن لكونه يعتمد على طرق يتم بها إثارة العقل والتفكير (الشامي، 1427).

وبصفة عامة فإن التدريب بمختلف أنواعه يركز على ما يلي، وكما جاء عند (المبيضين وجردات، 2001):

1. تنمية المعارف: حيث ينمي معارف المتدربين ومعلوماتهم لأجل اتقان العمل ومعرفة النظم والتعليمات وأساليب وإجراءات وعلاقات العمل وبما يساعد على تحقيق الأهداف المرجوة.
2. تنمية المهارات والقدرات: تنمية وتحديث المهارات والقدرات والاستعدادات لدى الفرد لأداء عمل معين بكفاءة وفاعلية .
3. تنمية السلوك والاتجاهات الإيجابية: حيث يسهم التدريب في تنمية مجموعة من الاتجاهات الإيجابية نحو العمل والعملاء والمنظمة .

أما الأبعاد المهمة في عملية التدريب والتأهيل من وجهة نظر العريض (1994) فهناك ثلاثة أبعاد رئيسية يجب أن تتوجه لها برامج التدريب هي :

1. في المجال التخصصي يمكن ربط البرامج التدريبية التي يتم تصميمها لأعضاء هيئة التدريس بتخصصاتهم الأكاديمية ومساراتهم الوظيفية داخل الجامعات .
2. في المجال السلوكي.
3. في المجال التكنولوجي.

أما أبرز ما ورد حول أساليب ووسائل التنمية المهنية من وجهة نظر غالب وعالم (2008) :

أولاً: التطوير بالدعم الذاتي، ويتم من خلال:

1. أسلوب التطوير الفردي: وذلك من خلال متطلبات التطوير المهني وإجراء البحوث، والدراسات، وقراءة الميدان وتحديد متطلبات السوق والمشاركة في الكتابات العامة والمتخصصة في الصحف والمجلات المحلية والمنتديات العالمية والثقافية المحلية والعمل على امتلاك مهارات التحفيز.
 2. أسلوب التطوير التشاركي: يمكن أن يتحقق من تبادل الآراء والمناقشات مع زملاء المهنة وحضور ورش العمل والندوات والمؤتمرات وخاصة منها ذات العلاقة بالتنمية المهنية بشكل عام.
- ثانياً: التطوير المهني بدعم من الإدارة الجامعية، ويتم هذا الأسلوب من خلال تشجيع من الإدارة الجامعية وقد يكون بأشكال متعددة منها:**

- توفير الدعم المالي ومتطلبات التطوير المختلفة.
- دعم إجراء البحوث والدراسات النوعية المنطلقة من حاجات الميدان وتفعيلها وتوظيف نتائجها.
- توفير قاعدة بيانات متكاملة تساعد في اتخاذ القرارات المناسبة لعمليات وآليات التطوير المطلوب.
- توفير الأدبيات المتنوعة للمؤتمرات والندوات والدوريات العلمية التي تصدر عن الجهات الأكاديمية عربياً ودولياً.
- إنشاء دوريات علمية داخل الجامعة لنشر البحوث والدراسات وأوراق العمل التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة نفسها.
- توفير مطابع تابعة للجامعة يتم فيها نشر الإصدارات المتنوعة للفعاليات العلمية المختلفة التي تتم في الجامعة بعد تحكيمها من قبل الجهات العملية المتخصصة.
- التنسيق مع الجهات المجتمعية للإستفادة من الكادر الجامعي المتمثل بأعضاء هيئة التدريس في تقديم الارشادات والاستشارات لتلك الجهات.

وتأتي هذه الأساليب والوسائل جميعها بهدف الارتقاء بعضو هيئة التدريس، فالارتقاء بالهيئة التدريسية يعد أحد أهم السبل المعاصرة لضمان تحقيق تفوق مؤسسات التعليم العالي وتجويد أدائها وتميزها، بحيث أن يركز الارتقاء بالهيئة التعليمية في التعليم العالي علي ديمومة التطوير وقيادة البيئة التعليمية المتغيرة لهذا التعليم على اعتبار أن شهرة مؤسسات التعليم العالي وقوة سمعتها إنما تستمد من رفعة شأن أعضاء هيئة تدريسيها وحسن أدائهم لمهامهم على نحو فعال.

ويرى الكبيسي(2010) أن آلية الارتقاء بعضو هيئة التدريس من خلال مجموعة من المعايير، لذلك تم التوجه نحو تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس الجامعي لأنهم المسؤولون المباشرون عن تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي، إذ يقول (ادوارد ساليز) كما ورد عند الكبيسي: يبنى الاستثمار في الناس على خبرة المؤسسات الناجحة حيث تؤكد أن قوة العمل المحفزة والماهرة هامة لنجاحها والمستثمرون في الناس يقدمون منهجية لتطوير الموظفين بطرق تساعد في تحقيق أهداف الجامعة والعناصر الجوهرية التي يجب تحقيقها في جامعة ما، لكي تصبح مستثمرة في الناس من وجهة نظره هي :

1. الالتزام القوي لتطوير جميع المدرسين لكي ينجزوا أهداف الجامعة .
2. وجود خطة إستراتيجية تحدد أهداف الجامعة و الموارد المتاحة لها و التي ينبغي إن تسند للتدريسيين للعمل على تحقيقها بشكل جيد.
3. إجراء مراجعات دورية لتدريب التدريسيين و تطويرهم بصورة مستمرة.
4. تقويم الاستثمار في التدريب والتطوير، لمراجعة مستوى فعالية عملية تدريب التدريسيين وتطويرهم.

أما شاكر(2009) فوجد آلية الارتقاء من خلال تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدين في مجالات:

1. تنمية وتطوير مهارات التدريس والبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
2. ترسيخ استخدام التقنية في مجالات التعليم والتعلم.
3. تقويم جودة الأداء التعليمي للمعلم الجامعي.
4. تنمية المهارات الشخصية والإدارية.

ويأتي هذا من خلال تقديم عدد من الدورات التدريبية القصيرة والطويلة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة في المحاور التالية:

1. محور كفايات التدريس.
2. محور البحث العلمي.
3. محور القيادات الأكاديمية.
4. محور استخدام التقنية في التعليم.

بالإضافة إلى عقد ورش عمل، وندوات ومحاضرات، وإجراء بحوث ودراسات متخصصة، وإصدارات، وتقديم استشارات، وإعداد مدربين من أعضاء هيئة التدريس في مجالات عدة.

8.1.1.2 معوقات التطوير المهني

تواجه الجامعات بالعالم العربي الكثير من المعوقات والتي نتيجتها الظروف الدولية وتغيرات سوق العمل وظهور مراكز للنشاط الفكري والتدريبي والإبداعي خارج حدود الجامعات، وترى دروزة (2001)، أن نتيجة للتوسع الكمي والنوعي الكبير الذي شهده التعليم العالي في فلسطين، فقد عانى هذا التعليم وما زال يعاني من العديد من أوجه القصور والسلبيات والمشكلات والمعوقات، التي عاقت تقدمه وتطوره، وحدت من كفايته وفعاليته وجودته ومواكبته للتقدم الحاصل على التعليم العام والتعليم العالي بخاصة، ومن هذه المشكلات: النمطية في تصميم المناهج والمقررات والخطط الدراسية، وعدم قدرة مؤسسات التعليم العالي التقليدية على استيعاب الأعداد الضخمة والمتزايدة باستمرار، وتبنيها نماذج عقيمة ومستوردة في كثير من الأحيان، ونقص الميزانيات الخاصة بالتعليم والبحث العلمي، والافتقار إلى أساليب التقويم والمتابعة الفعالة، والافتقار للتخطيط السليم، والمركزية في اتخاذ القرارات، والتحيز وعدم الموضوعية فيما يتعلق بالأوليات عند تنفيذ الخطط، وعدم وضع الفرد المناسب في المكان المناسب، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الإنتاجية، بالإضافة إلى تدني مستوى الخدمات في التجهيزات والمرافق اللازمة للتعليم الجامعي.

أما الخطيب (1425هـ) فيلخص المعوقات التي يواجهها عضو هيئة التدريس بشكل عام وتتمثل في عدم مراعاة احتياجاتهم، وصعوبة الظروف التي يعانونها، وكثرة القيود على حرياتهم ونتائجهم العلمي ومشاركاتهم المجتمعية وإبداعاتهم الشخصية وغير الشخصية، وعدم النظر إليهم بمنظار يراعي تفوقهم، وإعطاء الفرص الجيدة والمزايا لمن هم دونهم، وتفشي العديد من صور الإتصال غير الفعال معهم

وبينهم، وأضاف أيضا أن للمجتمع تأثير سلبي خطير على النمو العلمي المهني لأعضاء هيئة التدريس، والخاسر الأكبر دائما الأكاديمي، والمجتمع الكبير برمته".

إضافة لهذا كله، فالوظائف الإدارية في الجامعة (رئيس، نائب، عميد، رئيس قسم.....الخ) يقوم بها عادة أعضاء هيئة التدريس، وهؤلاء في معظمهم لا يحملون مؤهلات علمية لها علاقة بالإدارة أو القيادة، لا بل أغلبهم لا يفرق بين وظائف الإدارة ولا يفرق بين الإدارة والقيادة، وبالتالي لا بد من تطويرهم مهنيًا في هذا الجانب حتى يتقنوا ولو الحد الأدنى من مفردات العمل الإداري، بدلاً من إدارة الجامعات وفق خبرات مكتسبة أو مشاهدة، أو من خلال التجربة والخطأ، والتي لا تؤدي إلى تقدم المؤسسات وتطورها.

ومن أهم المعوقات التي تواجه عملية التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس كما يراها السالم (2007):

1. الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس، وعدم منحهم حقهم من التقدير المادي والمعنوي، فأعضاء هيئة التدريس في معظم البلاد العربية يعانون من تدني رواتبهم، في ظل ظروف معيشية صعبة، وضعف الحوافز المادية والمعنوية المخصصة للبحث العلمي، ولعموم الأنشطة الأكاديمية، وهذا الوضع يضعف روح الإبداع ويحبط القدرات الأكاديمية المتميزة.

2. الطلب المتزايد على القبول بالجامعات، فالملاحظ أن هناك نمواً سريعاً لأعداد السكان وهذا يشكل ضغطاً على الجامعات لإتاحة فرص تلقي التعليم الجامعي لأكثر عدد ممكن من الطلاب، ولن تستطيع الطاقة الاستيعابية لكثير من الجامعات أن تتوافق مع تزايد أعداد الطلاب ما لم تتخذ إجراءات عملية مدعومة بالإمكانات المالية والبشرية المؤهلة. وهذا بالتالي يؤدي إلى ضغط العمل لدى الاستاذ الجامعي، مما يحول بينه وبين التطوير المهني.

3. عدم مواكبة البرامج والمناهج الدراسية للتطورات العلمية، فلا تزال المناهج الدراسية في بعض الجامعات العربية متأخرة عن مثيلاتها في دول العالم المتقدم، ومثل هذا التخلف في بعض مجالات المعرفة قد ينتج عنه أيضاً فجوة حضارية وعلمية كبيرة.

4. تطوير النظم واللوائح الخاصة بالجامعات، فلا بد من منح الجامعات قدر من الاستقلالية المالية والإدارية لكي تستطيع مواكبة التغيرات المتسارعة والتأقلم مع احتياجات سوق العمل والمجتمع بشكل أفضل.

5. عدم قيام الجامعات بدورها في تشجيع الدراسات والأبحاث الجادة: تمثل منظومة إنتاج البحوث العلمية الجادة إحدى التحديات الكبرى بالنسبة للجامعات العربية نتيجة ضعف التمويل . فإجمالي ما تنفقه الدول العربية مجتمعة على البحث العلمي(% 0.3) من إجمالي الناتج القومي حسب إحصائيات اليونيسكو عام 2004 ، وهناك تحديات فرعية ذات صلة بهذا الجانب مثل إنشاء مراكز الأبحاث والدراسات المتخصصة، اختيار القيادات المتميزة للفريق البحثي والاهتمام بالأبحاث التطبيقية في المجالات المرتبطة بقضايا المجتمع ومشاكله.

أما من وجهة نظر مرسى (2002) فأهم معوقات التنمية المهنية التي تواجه عضو هيئة التدريس هي:

1. عدم الاتفاق على تحديد مواصفات التدريس الجامعي الجيد .
 2. عدم التحمس من قبل أعضاء هيئة التدريس لدراسة طرق التدريس الجامعي وأساليبه .
 3. اعتماد الترقية في سلم الوظائف الأكاديمية أساساً على البحث العلمي أكثر من التدريس والخبرة مما يؤثر على دافعية عضو هيئة التدريس للبحث في أساليب تحسين تدريسية .
 4. قناعة بعض أعضاء هيئة التدريس بفعالية طرق التدريس التقليدية أو أنه ليس بالإمكان استحداث طرق تدريس جديدة .
 5. عجز الإمكانيات المادية والفنية أحياناً.
 6. انعدام الصلة بين الجامعة والمؤسسات العلمية والأكاديمية في العالم .
 7. عدم تفرغ الأساتذة للبحث العلمي نتيجة الأعباء التدريسية الكثيرة .
 8. قلة عدد المنح والبعثات للخارج، مما يمنع مواكبة ما هو جديد في مجالات التخصص والبحث العلمي .
 9. وجود بعض القيود أمام سفر بعض الأساتذة إلى الدول العربية أو الأجنبية .
 10. عجز المكتبات عن إشباع حاجة الباحثين، ويشمل ذلك قلة الكتب والمراجع، وعدم حداثتها ، وندرة الدوريات العلمية المتخصصة.
- ومهما تقدمت الخدمة الالكترونية للمكتبات تظل الحاجة قائمة للمراجع (الورقية).

2.1.2 أبرز الجهود العالمية في تطوير أعضاء هيئة التدريس

سعت العديد من جامعات الدول المتقدمة والنامية على حد سواء لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بها، من خلال إنشاء مراكز أو وحدات ذات طابع خاص تهتم بتنمية قدرات الأعضاء، وكان في مقدمة تلك الجامعات على المستوى العالمي جامعات الولايات المتحدة الأمريكية وانجلترا وذلك في الثمانينيات، ثم تبعتها جامعات ألمانيا وهولندا والسويد، كما بدأت أيضاً الجامعات المصرية في إعداد برامج لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في دورات إعداد المعلم الجامعي والتي بدأت أولاً في جامعة عين شمس، ثم جامعة القاهرة، ثم حلوان، ثم امتدت إلى عدد من الجامعات المصرية والعربية، حيث اهتمت هذه الجامعات بالقيام بالعديد من المشروعات البحثية لإعداد وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلى تقويم البرامج الخاصة بتنمية القدرات القائمة بالفعل والتي تقدمها الجامعات بهدف تطوير هذه البرامج.

وتحاول الباحثة في هذه الدراسة إلقاء الضوء على أبرز الجهود العالمية في مجال تطوير عضو هيئة التدريس، باختصار: وذلك على النحو التالي :

الولايات المتحدة الأمريكية:

اعتنت الجامعات الأمريكية منذ السبعينيات بتطوير خبرة أعضاء هيئة التدريس بها حيث زودتهم بكل الوسائل من إجازات وتمويل السفر إلى الاجتماعات المهنية والمؤتمرات وورش وتدعيم الأبحاث التي وتعترف الجامعات الأمريكية بأن التدريس المؤثر عملية تحتاج إلى التعليم والتدريب، وتدافعت الكليات والجامعات لتكوين مراكز تطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس، وتوالت درجة الاهتمام في الثمانينات وما بعدها بالتركيز على المناهج وتصميمها وتشجيع الترابط المنطقي مع التعليم العام، واشتمال المنهج على كليات الأمور، ومهارات التكفير الناقد، وكان تطوير هيئة التدريس هو الوسيلة الأساسية لتحقيق هذه الأهداف . لذلك أصبحت رسالة مراكز التطوير واضحة لكل المعنيين بالعمل الجامعي، وتعددت البرامج وأصبح الشعار الأساسي هو التميز في التدريس " Teaching Excellence " وأصبحت القوة الدافعة لهذه المركز هو حاجة أعضاء هيئة التدريس لها وامتدت برامج التطوير لتدخل ضمن مناهج طلبة الدراسات العليا والجمعيات المهنية (بركات وزملاؤه، 1417هـ).

ويشير الثبتي (1413هـ) إلى أن التجربة الأمريكية بدأت في مراحلها الحديثة في توسيع اهتماماتها بالتركيز على تطوير أعضاء هيئة التدريس، كأشخاص ومهنيين وأعضاء هيئة تدريس في مجموعة،

مما جعل التطوير التعليمي والتنظيمي والشخصي هي المكونات الرئيسية لأي برنامج فعال لتطوير أعضاء هيئة التدريس.

وفي جامعة مونت كلير تذكر جلوريا (Goloria, 1998) أنها اهتمت بتحقيق التميز في هيئة تدريسيها من خلال عدد من المبادرات من أهمها برنامج أعضاء هيئة التدريس الجدد، الذي بدء منذ عام 1944م، وعن أسباب التميز في هذا البرنامج تشير (جلوريا) إلى:

1. الزامي لأعضاء هيئة التدريس الجدد .
2. الأهداف محددة بوضوح وهي مبنية على قيم تتماشى مع مهمة الجامعة .
3. أن قاعدة البرنامج جيدة إذ يركز على التدريس من أجل التفكير .
4. تخصيص موارد مادية وبشرية للبرنامج وبدرجة كبيرة.

وفي ويسكونسين يذكر ديك وآخرون (Dakas & other 1998) أن برنامج التطوير لديهم يركز على التطوير الذاتي من أعضاء هيئة التدريس، ويتم تشكيل فريق للتطوير المهني لعضو هيئة التدريس، يقوم بالتخطيط لإيجاد بيئة تعليم تعاونية وبرامج تطوعية، وتصميم تلك البرامج من قبل أعضاء فريق التطوير ومن لديهم رغبة مستمرة في تطوير قدراتهم ومهاراتهم. من العرض الموجز والتلميح لبعض اهتمام الجامعات الأمريكية بتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس يلاحظ الجدية في تنويع برامجها وفقاً لحاجات عضو هيئة التدريس وبالذات في مجال التدريس .

المملكة المتحدة:

يؤكد كل من براون واتكنز (Brown & Atkins, 1986) إلى أن الأهتمام بتدريب أساتذة الجامعات البريطانية يرجع إلى بداية القرن التاسع عشر ، وإدراكهم لأهمية في مجالات التدريس والإدارة والبحث العلمي، كما أكدوا على التشجيع والتأييد الفعال من قبل الإدارة الجامعية يُعد أمراً بالغ الأهمية لنجاح التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

وتركز برامج التطوير لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اكسفورد وفقاً لحداد (1996) على مهارات التدريس، وبرامج التقويم، وبرامج تقليد المناصب الأكاديمية، وبرامج المعلومات، وبرامج التقويم، وبرامج مقررات إدارية، وبرامج الإشراف، وفي جامعة كامبردج إضافة إلى برامج تطوير التدريس هناك برامج تشمل تنمية فرق العمل، وإدارة الصراع بين الأفراد، وطرق الإشراف على الطلاب، ودارة الوقت، وتقويم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. أما جامعة ساوث هامبتون فهناك برامج تشمل تصميم المقررات، ومهارات تقويم الذات، ومهارات الإدارة والإشراف، وقيادة جلسات المناقشة، وتقويم نوعية

التعلم، وتدريب الصوت، وتنمية قدرات البحث، وتقنية المعلومات والصحة والأمان، والمؤتمرات عن بعد .

الدول العربية :

لقد تم بحث موضوع تطوير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية خلال عدة مؤتمرات وندوات إقليمية للتنسيق بين الجهود المبذولة في هذا المجال وهناك عدد من الجهود بُذلت في هذا الجانب نذكر منها أشار إليها: (Salah، 2001).

الجامعات المصرية:

تنص أنظمتها منذ عام 1972م على وجوب تلقى المدرسين المساعدين تدريباً في أصول التدريس العامة والخاصة، وتعتبر جامعة عين شمس من أولى الجامعات المصرية التي قامت بتنظيم دورات تدريبية لإعداد المعلم والانتقال بالدورات إلى مختلف كليات الجامعة، وإنشاء وحدات متخصصة في كل كليات الجامعة وكذلك الوضع في جامعة الاسكندرية. إلا أنه في الآونة الأخيرة كما يذكر أن لدى الجامعة توجه لإنشاء مركز مستقل خاص بالتطوير الأكاديمي وهناك الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية ومقرها جامعة الاسكندرية . وفي العراق أولت جامعة البصرة موضوع النمو المهني أهمية كبيرة إذ أنشأت مركز لتطوير طرق التدريس والتدريب الجامعي ويقدم هذا المركز دورات متعددة في التدريس والاتصال وتقنية الحاسوب وكذلك في جامعة الموصل بدأت الجامعة بتنظيم دورات منذ عام 1987م .

وفي الأردن أنشأت الجامعة الأردنية مكتب تطوير، وحددت له عدد من الوظائف التي يقوم بها وورش العمل التي توجه لأعضاء هيئة التدريس، أن الجامعة تعقد برامج ونشاطات تربية داخلية في الجامعة وخارجية في الولايات المتحدة الأمريكية. وفي السودان يذكر أن جهود جامعة الخرطوم بارزة منذ عام 1970م من خلال إنشاء مركز التطوير التربوي للمهن الصحية، تم تلى ذلك إنشاء مركز ترقية أداء أعضاء هيئة التدريس ويقدم برامج في طرق التدريس، وترقية المهارات البحثية، وتنمية القدرات الإدارية والقيادية، وطرق تقديم الاستشارات الفنية، والإدارة الجامعية، وتعريب التعليم العالي.

أما الإمارات العربية فيشير إلى أن الاتجاهات المعاصرة فرضت على جامعة الإمارات إنشاء مركز يهتم بتطوير الأستاذ الجامعي سُمي بمركز استقطاب وتنمية أعضاء هيئة التدريس، ويقدم العديد من البرامج حول تطوير طرق التدريس الفعّال، واستخدام التدريس المصغّر، وإصدار نشره دورية تركز على موضوعات تنمية أعضاء هيئة التدريس، وتنظيم برامج تفرغ وشبه تفرغ لأعضاء هيئة التدريس

الجدد، وغيرها من الجهود. وفي جامعة الكويت أنشأت الجامعة مركز التنمية الأكاديمية يقوم بتنظيم ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس حديثي التخرج، وتقديم محاضرات تخصصيه، وورش عمل في الأنظمة الأكاديمية. وفي المملكة العربية السعودية قامت بعض الجامعات السعودية بجهود موجهة لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس إذا أن جامعة الملك عبد العزيز أنشأت مركزاً للتطوير الجامعي منذ عام 1407هـ ليتولى تقديم الخدمات اللازمة لمساعدة أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيرين في كل ماله علاقة بتطوير معارفهم التربوية، وتدريبهم على مهارات وأساليب التدريس.

ختاماً نجد أن التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية ليس غاية في حد ذاته، وإنما وسيلة لتعديل الأفكار ولتطوير التعليم والتعلم وصولاً لتحقيق الجودة الشاملة كما ينبغي أن تظهر في تلبية حاجات المستفيدين وطموحاتهم، سواء أكانوا متعلمين أو مؤسسات أو المجتمع المحلي، وحتى نصل للتطوير بكل أبعاده يجب علينا القيام بعملية تقويم دائمة ومستمرة لقدرات أعضاء هيئة التدريس وأدائهم ومهاراتهم العلمية والبحثية والمهنية، وأن يتم هذا التقويم وفق معايير ومؤشرات موضوعية محددة ومعدة مسبقاً، ومستقاة من أفضل التجارب المحلية والإقليمية والعالمية، وكذلك إتباع مدخل مناسب للتطوير، واعداد برامج تدريب متطورة وشاملة، والاستعانة بخبرات تدريبيه كفاءة، وتوظيف التكنولوجيا التربوية الحديثة بصورة فعالة، بما يضمن استمرارية التدريب، ومشاركة أعضاء هيئة التدريس بفعالية.

3.1.2 أبرز الجهود المحلية في تطوير أعضاء هيئة التدريس وفق برنامج التعليم المفتوح (فلسطين): جامعة القدس المفتوحة (2001 - 2015).

البداية الفعلية للتعليم المفتوح كان في 1979 كتوصية لمؤتمر عُقد في الأردن شارك فيه مختصون عرب وخبراء من اليونسكو، فقد أوصى المؤتمر بإنشاء جامعة عربية مفتوحة لدعم الجامعات التقليدية وتساهم في تطوير التعليم في الوطن العربي من خلال تقديم فرص التعليم العالي للطلبة العرب الغير قادرين على الالتحاق بالجامعات التقليدية الصريح (2007م).

ومنذ ذلك الحين تعددت التجارب العربية في مجال التعليم المفتوح، والتعليم عن بعد، وجاءت تجربة جامعة القدس المفتوحة، كرائده في مجال التعليم المفتوح عن بعد، حيث شكلت انطلاقة حقيقية للتعليم المفتوح في العالم العربي، وتمت الموافقة على تأسيس هذه الجامعة في الثمانينات من القرن الماضي، حيث بدأت الجامعة في إعداد برامجها الأكاديمية ومناهجها ابتداءً من عام (1985 - 1991م)، وافتتح مقر مؤقت للجامعة في العاصمة الأردنية عمان، ومن ثم اتخذت الجامعة مدينة القدس مقراً

رئيساً لها، وأنشأت مناطق تعليمية ومراكز دراسية في المدن الفلسطينية الكبرى، ضمت في البداية المئات من الطلبة وقد خرّجت أول دفعة من طلبتها في عام (1995) .
إنّ التطوير المؤسسي في جامعة القدس المفتوحة وهو التطوير الذي تخطط له وتشرف على تنفيذه وحدة متخصصة في المؤسسة التعليمية، التي يمكن أن توظف الدورات التدريبية المستمرة وورش العمل وحلقات النقاش، والمشاركة البحثية، بحيث يعدّ التدريب أهم الوسائل للتطوير المهني لأعضاء هيئات التدريس في الجامعة، إذ يساعد على رفع كفاءتهم في ممارسة أعمالهم بإنتاجية عالية (الطعاني، 2002) .

ولما تلمسه جامعة القدس المفتوحة في فلسطين من أهمية بالغه لحاجتها إلى التطوير المستمر، تم إنشاء مركز التعليم المفتوح OLC، وهو أحد مراكز الجامعة التربوية الفنية، تم إنشاؤه في 1/3/2008 لتحقيق أهداف عدة من أهمها: رفع كفايات العاملين في التعليم المفتوح والتعلم الإلكتروني بما يتوافق مع التطورات المستمرة في العملية التعليمية التعلمية. (مركز التعليم المفتوح، 2008) .

وقام هذا المركز بتطوير قاعدة بيانات خاصة بالتدريب توفر توثيقاً دقيقاً للطاقت التدريبية الموجودة في الجامعة بكافة فروعها وكافة التخصصات، وتوفر معلومات تفصيلية حول خلفيات أعضاء هيئة التدريس الأكاديمية، وخبراتهم المهنية وكفاءاتهم التدريبية، بالإضافة لتوفير وصف وبيانات كافة الحقائق التدريبية التي يتم تصميمها وتنفيذها في القسم، حيث يتم تحديث قاعدة البيانات باستمرار ويتم تغذيتها بالبيانات بشكل دوري وبالتزامن مع عقد أي برنامج تدريبي، ما يجعل التقارير المستقاة منها على درجة عالية من الدقة والموضوعية، وتبنى على أساس:

- حصر الاحتياجات التدريبية لفروع الجامعة.
- حقائب للبرامج التدريبية التي يشرف المركز على تخطيطها وبنائها وتصميمها وإخراجها وتنفيذها وتقييمها.
- الربط بين قاعدة بيانات التدريب، وتنفيذ مساقات التعلم الإلكتروني.
- الإستراتيجيات التربوية الحديثة ويعمل على بنائها فريق عمل متكامل من خبراء المحتوى والمصممين التعليميين والتقنيين.

وتعد الدورات التثقيفية التفاعلية المتخصصة من الأساليب الفاعلة والمستخدمة في جامعة القدس المفتوحة في مجال التطوير المهني، وهي دورات تثقيفية في مواضيع محددة، بناء على احتياج أعضاء الهيئة التدريسية، مثل الدورات التثقيفية الخاصة بالأعضاء الذين يشرفون على مقررات

الأنشطة الالكترونية ، وتعقد في بداية كل فصل دراسي، وتتضمن الموضوعات التالية (بناء المحتوى، بناء الأنشطة، التواصل والتفاعل عبر الصفوف الافتراضية، التقويم عبر الصفوف الافتراضية، تقنيات الصف الافتراضي)، وتهدف لتأهيل المشاركين لبناء وتنفيذ لقاءات تعليمية من خلال الصفوف الافتراضية او غيرها في برامج مايكروسوفت اوفيس او التصميم أو غيره. أما تصميم البرامج التدريبية، فيعمل المركز على تصميم البرامج التدريبية التربوية المختلفة على نظام إدارة التدريب وفق المنهجيات التفاعلية التشاركية باحترافية عالمية وتقنية ممزوجة بالإستراتيجيات التربوية اللازمة لتحقيق أهداف التدريب وبناء القدرات لدى الفئات المستهدفة.

من خلال ما تقدم فإن الباحثة ترى أن التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية في جامعة القدس المفتوحة يشكل ضرورة ملحة لمواجهة التحديات التي يشهدها النظام التعليمي بشكل عام، والتعليم المفتوح بشكل خاص، لذلك يتحتم على الجامعة دعم ثقافة التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، ويكون على رأس أولوياتها، تطوير التعليم الجامعي، مع الحرص على تحديد الوسيلة الأنسب لخدمة هذه العملية، وذلك من خلال مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اختيارها وفق حاجاتهم، من أجل أن يحقق التطوير المهني أهدافه المتمثلة في تزويد أعضاء هيئة التدريس بالمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات المتعلقة بجودة التعليم وفقاً لأدوارهم ومسؤولياتهم.

بالتالي لا يمكن أن ينجح العمل الجامعي أكاديمياً أو بحثياً أو خدمة للمجتمع والبيئة، ما لم يكن على رأسه أعضاء هيئة تدريس متطورين، وعليه فإنه يتعيّن على التعليم الجامعي أن يسعى لتكوين قوى عاملة، تتمتع بمهارات بحثية عالية، والسعي باستمرار من أجل تطوير أعضاء هيئة التدريس لديها، وذلك بالتحفيز والدعم المستمر مادياً ومعنوياً.

2.2 الدراسات السابقة

يزخر الأدب التربوي بالكثير من الدراسات التي تناولت التطوير المهني (التنمية المهنية، التطوير الأكاديمي، التأهيل والتدريب) لعضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي من جوانب متعددة، سواءً فيما يتعلق بمجالات التطوير أو مجال المعوقات أو تقديم مقترحات لبرامج تطويرية تساعد في تطوير عضو هيئة التدريس، وعليه جمعت الباحثة من خلال دراستها هذه بين واقع التطوير المهني ومعوقاته وآلية الارتقاء به، وقد عملت الباحثة على تقصي ما تم إجراؤه من دراسات حول التطوير المهني لعضو هيئة التدريس من جانب، والمعوقات في مؤسسات التعليم العالي من جانب آخر، وكذلك آلية الارتقاء به، وتوصلت إلى مجموعة من الدراسات التي تثير الخلفية النظرية لهذه الدراسة، مرتبة من الأحدث إلى الأقدم.

1.2.2 الدراسات العربية

هدفت دراسة الأحمدى (2014) التعرف إلى واقع الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس وسبل الارتقاء بها لمواكبة متطلبات مجتمع المعرفة. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي. وكان مجتمع الدراسة مكون من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى بكليتي التربية والعلوم التطبيقية والبالغ عددهم (399) عضواً، وبلغ حجم العينة (139) عضواً. وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة مكونة من محورين الأول حول واقع الأدوار المهنية، مقسماً إلى أربعة مجالات: (مجال التدريس، مجال البحث العلمي، مجال خدمة المجتمع، وأخيراً مجال الإدارة) ، وهذه المحاور الأربعة تضم (47) فقرة، أما المحور الثاني فقد تناول سبل الارتقاء بالأدوار المهنية، وتكون من (18) فقرة. ومن نتائج الدراسة: أن واقع الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في ظل مجتمع المعرفة هي بدرجة متوسطة للمجالات الثلاثة التالية: (التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع)، بينما كانت النتيجة لمجال الإدارة منخفضة، والمتوسط الحسابي العام لاستجابات عينة الدراسة على سبل الارتقاء بالأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى لمواكبة متطلبات مجتمع المعرفة كانت بدرجة عالية.

وسعت دراسة سعيد وعثمان (2014) إلى معرفة وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الخرطوم عن دور التدريب في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية السودانية في ضوء ستة من مبادئ العالم الأميركي "إدوارد ديمينج Edwards Deming" في الجودة. واستخدم الباحثان في دراستهما المنهج الوصفي. وتكون مجتمع الدراسة من (133) عضواً وعينه قوامها (75) عضو هيئة تدريس. ولغرض الدراسة صمم الباحثان استبانة مكونة من ثمانية محاور هي آراء أفراد العينة حول أهمية التنمية المهنية للأستاذ الجامعي، والاحتياجات التدريبية للأستاذ في تطوير أهداف ثابتة لكليات التربية تركز على الجودة، والاحتياجات التدريبية التي تساعد الأساتذ بكليات التربية على التحسين المستمر في عصر الانفجار المعرفي، والاحتياجات التدريبية التي تعزز استبعاد عمليات التفتيش وتعمل على إحلال الجودة الشاملة، والاحتياجات التدريبية التي تؤدي لبناء الثقة والانتماء لأعضاء هيئة التدريس، والاحتياجات التدريبية التي تسهم في تحسين الخدمات والمواد التعليمية في بيئة كليات التربية، والاحتياجات التدريبية التي تساعد في تصميم البرامج التدريبية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة لتحقيق الجودة في كليات التربية السودانية). وأظهرت نتائج الدراسة، أن التنمية المهنية مهمة وضرورية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية السودانية تحقيقاً للجودة والانفجار المعرفي، وأن تعدد الاحتياجات التدريبية بمنهجية علمية أمر ضروري للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في السودان، وقلة وجود الخطط الواضحة في تدريب أعضاء هيئة التدريس في التنمية المهنية من جهات الاختصاص بكليات التربية، وضعف استخدام الطرق العلمية في تحديد الاحتياجات التدريبية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

وجاءت دراسة الدعدي (2013) للتعرف إلى معوقات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة. وتم تحديد مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية في منطقة مكة المكرمة والبالغ عددهم (1108) عضواً، وبلغت العينة (40%) من مجتمع الدراسة. وتم بناء أداة الدراسة وهي عبارة عن استبانة تضمنت (44) عبارة، وزعت على أربعة محاور هي : (المعوقات التنظيمية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، والمعوقات الشخصية، ثم المحور الثالث يتحدث حول المعوقات المالية للتنمية المهنية، أما المحور الرابع فكان حول أبرز آليات التغلب على معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس). وقد بينت نتائج الدراسة تدني جهود التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية وخاصة فيما يتعلق بالاعتماد الأكاديمي، أما معوقات التنمية المهنية المتوقعة فقد كانت مؤكدة.

وحاولت دراسة عبد الرحمن وتادرس (2013) التعرف إلى اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية نحو برامج التنمية المهنية (وعلاقة) هذه الاتجاهات بمتغيري الجنس وسنوات الخبرة. استخدم الباحثان المنهج الوصفي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في الكليات الجامعية المتوسطة الحكومية والبالغ عددهم (1100) عضواً وعضوه، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية من مجتمع الدراسة اشتملت على (285) عضواً وعضوه من أعضاء هيئة التدريس. ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانته مكونة من (55) فقرة وزعت على أربعة مجالات: (الجهة المشرفة على برامج التنمية المهنية، ومحتوى برامج التنمية المهنية، مدبرو برامج التنمية المهنية، وأساليب وبرامج التنمية المهنية). بينت نتائج الدراسة أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية نحو برامج التنمية المهنية كانت ذات مستوى عالٍ في جميع مجالاتها ومعظم فقراتها، وقد أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور في مجال الجهة المشرفة على برامج التنمية المهنية، ووجود فروق بين فئات سنوات الخبرة لصالح الفئة أقل من خمس سنوات.

وهدفت دراسة الزيان (2012) التعرف إلى دور مركز التعلم المفتوح عن بعد بجامعة القدس المفتوحة في النمو المهني للمشرفين الأكاديميين في مجال التعليم الإلكتروني. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي. أما مجتمع الدراسة فتكون من جميع المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة في قطاع غزة والبالغ عددهم (491) مشرفاً أكاديمياً، وبلغت عينة الدراسة (228) مشرفاً من المشرفين الأكاديميين من الذين تم تدريبهم بواسطة مركز التعلم المفتوح. ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتصميم استبانته مكونة من (61) فقرة، موزعة على ثلاثة محاور، وهذه المحاور هي: (دور مركز التعلم المفتوح عن بعد في جامعة القدس المفتوحة في تعميم فلسفة التعليم الإلكتروني، دور مركز التعلم المفتوح عن بعد في النمو المهني للمشرفين الأكاديميين في بيئات التعليم الإلكتروني، المشكلات التي تعيق تطبيق التعليم الإلكتروني في الجامعة). توصلت الباحثة للنتائج التالية: أن دور المركز في النمو المهني للمشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة كان مرتفعاً، وكذلك المشكلات التي تعيق تطبيق مهارات التعليم الإلكتروني فقد جاءت بنسبة مرتفعة، وفيما يتعلق بمتغيرات الدراسة: عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات العينة حول دور المركز في رفع نموهم المهني تعزى لمتغير: الجنس، الدرجة العلمية، التخصص، سنوات الخدمة.

وسعت دراسة آل فرحان (2012) إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم. استخدم الباحث المنهج الوصفي. وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس منسوبي كلية التربية بجامعة أم القرى من رتبة أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد، والبالغ عددهم (113) عضواً، تم اختيار طريقة المسح الشامل فكانت عينة الدراسة هي مجتمع الدراسة نفسه. وتم إعداد أداة الدراسة وتضمنت أربعة مجالات تمثل الأدوار المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعة وهي: (التدريس، والبحث العلمي، والإدارة الأكاديمية، وخدمة المجتمع). ومن خلال دراسة المتغيرات المتعلقة بهذه المجالات وهي: (الرتبة، الخبرة، المؤهل العلمي، الدورات التدريبية، مكان الحصول على المؤهل)، ومعالجتها إحصائياً توصل الباحث للنتائج التالية: أن مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة (بمجال التدريس، ومجال البحث العلمي، وبمجال الإدارة، وخدمة المجتمع) في ظل أدوارهم المهنية كان بدرجة عالية، وكان هناك وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الاحتياجات التدريبية بين أعضاء هيئة التدريس في ضوء متغير سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية.

وتطرقت دراسة مناعي (2011) إلى دور الجامعة الأردنية في تنمية البحث العلمي من وجهة نظر القادة الأكاديميين فيها. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي. تكون مجتمع الدراسة من جميع القادة الأكاديميين (عمداء، ونواب، ومساعدين ورؤساء الأقسام) العاملين في الجامعة الأردنية والبالغ عددهم (273) فرداً، قامت الباحثة باختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة والبالغ عددها (167) فرداً. تم تصميم أداة الدراسة وهي استبانة لتحديد دور الجامعة الأردنية في تنمية البحث العلمي من وجهة نظر القادة الأكاديميين مكونة من (28) فقرة مقسمة إلى ثلاثة مجالات وهي: (سياسات البحث العلمي، التمويل والموارد البشرية، الإجراءات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس). وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها، أن درجة التقدير لدور الجامعة الأردنية في تنمية البحث العلمي من وجهة نظر القادة الأكاديميين كانت عالية، وكذلك وجود فروق في مجالي سياسات البحث العلمي والإجراءات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس، وجاءت الفروق لصالح القادة الأكاديميين من الذكور، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، ووجود فروق على كل مجال من مجالات الأداة تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

وأشارت الشخشير (2010) في دراستها إلى مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، في ضوء بعض المتغيرات المستقلة وهي الجنس والعمر والمؤهل العلمي والكلية وسنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي. تكون مجتمع الدراسة من (532) عضو هيئة تدريس موزعين على مختلف الكليات في الجامعة، في حين تكونت عينة الدراسة من (130) عضو هيئة تدريس. ولأغراض هذه الدراسة تم بناء استبانة لقياس مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، تكونت من (51) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي : (تنمية المهارات، تنمية المشاركة، الترقية والتقييم، مشكلات التنمية المهنية). وقد أظهرت النتائج ما يلي: أن تقدير مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظرهم كان متوسطاً، كما جاء ترتيب مجالات الأداة وفقاً لمتوسطاتها تنازلياً على النحو الآتي: مجال تنمية المهارات، مشكلات التنمية المهنية، تنمية مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية وأخيراً مجال الترقية وتقييم أعضاء الهيئة التدريسية، ولم تؤثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية في تقدير مستوى التنمية المهنية، بينما كان لمتغير سنوات الخبرة تأثيره في تقدير مستوى التنمية المهنية.

وسعت دراسة الهادي (2010) التعرف إلى واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان من وجهة نظرهم، ووضع بعض المقترحات لتطوير التنمية المهنية بتلك المؤسسات. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي. وشملت عينة الدراسة (378) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق أهداف الدراسة صممت الباحثة استبانة من خمسة مجالات : (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والإشراف الأكاديمي، وتقويم الطلاب). ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان على مجالات الدراسة الخمسة يتراوح بين الدرجة المتوسطة والضعيفة، أما فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة فقد بين أن متوسط تقديرات أفراد العينة حسب متغير نوع الكلية على مجالات (البحث العلمي، والإشراف الأكاديمي، وتقويم الطلاب) جاء لصالح مؤسسات التعليم العالي الحكومية، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمجالي (التدريس وخدمة المجتمع).

وسعت دراسة الأسمر (2009) إلى تحديد درجة احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. اتبعت الباحثة المنهج الوصفي في داستها. وقد كان مجتمع الدراسة مكوناً من (357) عضو هيئة تدريس بالجامعة، وتكونت عينة الدراسة من (148) عضو هيئة تدريس. أما أداة الدراسة فمكونه من جزأين: الجزء الأول مكون من البيانات الأولية لمجتمع الدراسة، أما الجزء الثاني وزع على محاور أربعة هي: (التدريس، البحث العلمي، الإدارة، المشاركة في خدمة المجتمع)، تضم (50) فقرة. ودلت نتائج الدراسة على أن المتوسط العام لدرجة احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية وفق أدوارهم المهنية الأربعة كانت عالية، وكان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية وفق أدوارهم المهنية تبعاً لمتغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية. في حين لم تسفر النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات الجنس والتخصص.

وسعت دراسة العمري (2009) التعرف إلى برامج النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية. استخدم الباحث المنهج الوصفي. تألف مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية والبالغ عددهم (323) عضو هيئة تدريسية، أما عينه فقوامها (66) عضو هيئة تدريس. وقد جرى بناء أداة الدراسة واشتملت على مجالين هما: (التدريس الجامعي والبحث العلمي)، و(22) فقرة. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة توفر برامج النمو المهني متوسطة عند أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية، وتبين أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية، تعزى إلى كل من الجنس والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية والخبرة التدريسية والتخصص.

وهدف ت دراسة بنت بكر (2008) الكشف عن واقع التطوير المهني لأعضاء الهيئة التعليمية بكلية الآداب للبنات بالدمام من خلال تقييم برامج التخطيط والتطوير، وذلك للتوصل إلى الآلية التي يمكن من خلالها الارتقاء بمستوى البرامج التطويرية بالكلية في ضوء الإمكانيات المتاحة. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي. تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التعليمية في الأقسام الأكاديمية بكلية الآداب للبنات بالدمام، وعددهم (157) عضواً، وتكونت عينة الدراسة من (133) عضو هيئة تعليمية. ولجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة، موزعة على ثلاثة محاور و(97) فقره، والمحاور. وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج من أهمها: إدراك عينة الدراسة الأهمية التي توليها إدارة الكلية بالتطوير المهني لأعضاء الهيئة التعليمية، حيث بلغت النسبة المئوية للراغبين بالالتحاق في البرامج التطويرية 98%، هذا بالإضافة إلى أن درجة إقبال العنصر النسائي على الالتحاق بالبرامج كبيرة وبنسبة 78% في مقابل نسب التحاق العنصر الرجالي الذي وصل إلى 31%.

وتناولت دراسة جزاغ وجزاغ (2008) التعرف إلى ما يحتاج إليه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت لجوانب التنمية المهنية والأكاديمية والبحثية والإدارية والاجتماعية بغية أخذها بعين الاعتبار عند التخطيط لبرامج وورش الكلية. استخدم الباحث المنهج الوصفي. تكون مجتمع الدراسة من (95) عضواً، واشتملت عينة الدراسة على (67) عضو هيئة تدريس. وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة مكونة من خمسة محاور تضم (50) فقرة، وهذه المحاور هي: (المجال المهني، والمجال البحثي، والمجال الأكاديمي، والمجال الإداري، والمجال الاجتماعي). أظهرت نتائج الدراسة وجود اختلاف واضح في احتياجات أعضاء هيئة التدريس في مجالات التنمية الخمسة المشمولة بأداة الدراسة، وتبين أن المجالات التي حظيت بأكثر قدر من التركيز، كانت المجالات الأكاديمية والمهنية والإدارية على التوالي، في حين تبين أن احتياجات التنمية في المجالين البحثي والاجتماعي حظيت بنصيب أقل.

وهدفت دراسة أبو سمرة وزملاؤه (2007) التعرف إلى المعوقات التي تواجه المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين. استخدم الباحثون المنهج الوصفي. حيث تكون مجتمع الدراسة من (200) مشرفاً ومشرفة، موزعين على (14) منطقة تعليمية، و (6) مراكز تعليمية، استخدم الباحثون المنهج الوصفي. وشملت الدراسة المسح الشامل. بنيت أداة الدراسة المتعلقة بالمعوقات من استبانة مكونة من (48) فقرة، موزعة على (4) مجالات هي: (المعوقات المتعلقة بالنظام التعليمي، والمعوقات الإدارية والمالية، والمعوقات التي تتعلق بالمرافق والبنى التحتية، وأخيراً المعوقات التي تتعلق بالنمو المهني والبحث العلمي). وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة المعوقات التي تواجه المشرفين الأكاديميين المتفرغين في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين كانت متوسطة، فيما كانت في مجال النمو المهني والبحث العلمي مرتفعة، في حين كانت درجة المعوقات الإدارية والمالية هي الأدنى من بين مجالات الدراسة، كما أظهرت النتائج أيضاً أن درجة تقديرات أفراد مجتمع الدراسة من الإناث للمعوقات كانت أعلى من درجة تقدير الذكور على الدرجة الكلية. وأظهرت النتائج اختلاف تقديرات أفراد مجتمع الدراسة للمعوقات التي تواجههم باختلاف: الدرجة العلمية والتخصص والترتبة الأكاديمية والخبرة والمنطقة التعليمية، فكانت لصالح منطقة غزة التعليمية.

وحاولت دراسة الحريشي وكعكي(2007) وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي. تكون المجتمع بهذه الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية بكليتي التربية للبنات بقسميها الأدبي والعلمي من السعوديات وغير السعوديات ويبلغ (125) عضو هيئة تدريس، تم اختيار عينة عشوائية وذلك بأخذ نسبة (20%) من مجتمع الدراسة. عمدت الباحثتان إلى تصميم أداة البحث وهي عبارة عن استبانة من محورين: تناول المحور الأول: معايير الجودة الشاملة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، أما المحور الثاني: فكان حول أساليب التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس. وأشارت النتائج إلى أهمية التنمية المهنية في مجال المناقشة والحوار، والإشراف على الرسائل العلمية، كما أكدت النتائج على ضرورة تعريف عضو الهيئة التعليمية بالتجارب العالمية والجديدة في طرق التدريس، والحاجة إلى تطوير أعضاء الهيئة التعليمية ذاتياً، وتشجيعهم على البحث العلمي، وتمكينهم من حضور المؤتمرات والندوات.

وتطرق ت دراسة بامدهف (2006) إلى اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن نحو تصور لبرنامج أثناء الخدمة يهدف إلى تحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لمعرفة آراء عينة مكونة من (123) عضو هيئة تدريس في جامعة عدن يتوزعون بين أربع كليات (التربية، الآداب، الهندسة، الطب) تمثل 50% من إجمالي كليات جامعة عدن، وقد تم اختيار الكليات الأربع أنفة الذكر بطريقة القرعة، وبلغ إجمالي أعضاء هيئة التدريس والحاصلين على لقب أستاذ مساعد فأعلى (374) في الكليات الأربع. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك اتجاهاً إيجابياً لدى عينة الدراسة نحو موضوع التدريب 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 شملت المحاور المتعلقة بمحتوى البرنامج (المعارف، المهارات، الاتجاهات) وأهدافه ومبرراته، وجهة الإشراف على البرنامج، وأساليب التدريب والتقييم، والمستهدفين بالتدريب، والحوافز والامتيازات المقترحة لإقناع أعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في أنشطة البرنامج. بالمقابل أظهرت نتائج الدراسة وجود تباين في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مواعيد ومُدد التدريب المقترحة في البرنامج.

2.2.2 الدراسات الأجنبية

هدفت الدراسة التي قام بها مجلس زيمبابوي للتعليم العالي (Evelyn Chiyve Garwe, 2015) التعرف الى الكم ونوعية البحوث في التعليم العالي، والمؤسسات (مؤسسات التعليم العالي) في ضوء متطلبات تعيين الموظفين، وحياسة ترقية وظيفية. كان منهج الدراسة يندرج ضمن نموذج البحث النوعي، تم استخدام تحليل وثائقي في عدد من المقالات المقدمة إلى معرض البحوث والفكرية (RIE) وتلك التي يتم نشرها في نهاية المطاف في مجلة دراسات زيمبابوي من عام 2011 إلى عام 2014. بالإضافة إلى ذلك، تم إجراء مقابلات مع (111) من المستطلعين (25) المراجعين، (11) عضواً من هيئة التحرير في المجلة، (45) أكاديمياً و (10) من إدارة البحوث و (20) عضواً من لجنة تنظيم المجلة، وذلك بهدف الحصول على تفسيرات ومبررات الاتجاهات التي تم الحصول عليها. أشارت النتائج إلى أنه بالرغم من زيادة عدد المواد المقدمة إلى (RIE) (من 218 في 2011 إلى 498 في عام 2014)، إلا أنه كان هناك قصور في مهارات كتابة البحث العلمي بين الأكاديميين في مؤسسات التعليم العالي. وكانت الأسباب الرئيسية لرفض بعض البحوث الكتابة الركيكة، كذلك وجود أشكال جديدة من خيانة الأمانة العلمية. كما أشارت النتائج إلى الأعباء التدريسية التي تنقل كاهل المدرسين.

أما دراسة غفاري وآخرون (Ghaffari ,R & others,2014) فقد هدفت إلى تحديد الاحتياجات البحثية والتعليمية لأعضاء هيئة التدريس من أجل تطويرهم في جامعة تبريز للعلوم الطبية، في إيران. تم استخدام المنهج الوصفي، واختيار (250) من أعضاء هيئة التدريس عشوائياً من 10 كليات في الجامعة. وكانت أداة البحث عبارة عن استبانة تم توزيعها على أفراد العينة واسترجع منها 230 استبانة. من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: كان من أهم احتياجاتهم التعليمية كتابة المقالات العلمية، وتقييم الاحتياجات التعليمية والبحثية في نظم التعليم والصحة والطرق والأساليب التعليمية والتخطيط التربوي، وتقييم البرامج والتوجيه التربوي والإرشاد، والأخلاق المهنية، وتطبيقات الكمبيوتر في التعليم.

واستعرض تقرير (Lareki, Arkaitz & others, 2010) نتائج دراسة البحوث التي وقعت خلال السنة الأكاديمية (2007/2008) بهدف التعرف إلى البرامج التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة باسكيو في اسبانيا (Country University of the Basque)، والمتفقة مع احتياجاتهم الفعلية. وتوصلت نتائج التقرير إلى أهمية التدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتوفر النتائج صورة عن التدريب اللازم في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصال التي تتطلبها هيئة التدريس للتدريس وإجراء البحوث. هذا ما دفع القائمين على الجامعة إلى تطوير بعض الاقتراحات التي تتعلق بتنظيم وحدات من الدورات التدريبية، والتي يحتاج إليها أعضاء هيئة التدريس في القيام بالعملية التعليمية وإجراء البحوث العلمية.

وسعت دراسة (Guasch & Others , 2010) لتسليط الضوء على الكفاءات اللازمة لعضو هيئة التدريس الجامعي حتى يتمكن من التدريس في بيئات التعلم الافتراضية في جامعة (Country University of the Acuity) في اسبانيا. اتبع الباحث المنهج التجريبي. وتم تصميم برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس، يراعي المعايير المنهجية العلمية في ضوء الدراسات النظرية، وطبقت على عينة من معلمي البيئات الافتراضية، واستنتجت الدراسة الكفاءات اللازمة، والصعوبات التي تواجه تشكيلها لدى عضو هيئة التدريس. وتوصلت إلى تصميم برامج تدريبية تسعى إلى تطوير كفاءات أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بالتدريس في البيئات الافتراضية في التعليم العالي في ضوء احتياجاتهم الفعلية .

وهدف دراسة (Işıl & Ferhan, 2008) إلى تحديد وتنظيم برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس في بعض الكليات الجامعية في تركيا. بعد ان تبين أن هناك القليل من الأبحاث التي أعدت من أجل أعضاء هيئة التدريس في برامج التنمية. تم استخدام المنهج الوصفي. وتكون مجتمع البحث من (1095) عضواً، ممن يعملون في الكليات المختلفة. بين عامي 2003 و 2004. تبين من نتائج الدراسة أن أفراد مجتمع الدراسة بحاجة كبيرة إلى التطوير المهني، والتطوير المؤسسي، والتطوير التعليمي وتنمية الشخصية. وبناءً على نتائج الدراسة أوصى الباحثان بتنظيم برامج لتطوير أعضاء هيئة التدريس وتنظيمها من قبل خبراء.

أما دراسة (Leyton & Other , 2008) فقد هدفت التعرف إلى أثر برنامج للتنمية المهنية مبني على التعاون بين مجموعة من الباحثين وأخرى من المعلمين في مجال تحسين الممارسات التدريسية والارتقاء بمستوى الفهم القرائي للمتعلمين، وفي تطوير مفهوم المساءلة في مجال التعليم، استخدم الباحثون المنهج التجريبي، أجريت في كلية التربية ، بجامعة كولومبيا البريطانية، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن إشراك المعلمين في نموذج تعاوني في تسجيل وتفسير البيانات عزز تنميتهم مهنيًا، وساهم في تنمية قدراتهم، كما ساعد هذا النموذج على صنع القرار التعليمي بناء على توفير قاعدة بيانات مناسبة وساهم في تغيير الممارسات التدريسية للمعلمين، كما ساهم في تلبية حاجات المتعلمين، كما ساعد التقييم البنائي التعاوني مع المعلمين في وضع تصور عن مفهوم المساءلة التعليمية يراعي اختلاف العوامل الاجتماعية والسياسية في المناطق والمقاطعات المختلفة.

وجاءت دراسة (Smith & Other , 2003) للتعرف إلى مدى التغيير لدى أعضاء هيئة التدريس في قسم تعليم الكبار بعد مشاركتهم في برامج التطوير المهني (التنمية المهنية) ، وذلك من أجل مساعدة صانعي القرار في التخطيط من أجل تنمية مهنية فعالة ، وإلى فهم العوامل التي تؤثر في أعضاء هيئة التدريس نتيجة التطوير المهني. وتكونت عينة الدراسة من (106) مدرسًا من ثلاث ولايات في نيوانغلاند: ماين، وماساشوستس، وكونيكتيكت. أبرزت النتائج أن معظم أعضاء هيئة التدريس تغير بصوره إيجابية بعد مشاركته في برامج التطوير المهني، وعموما فإن أعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على مشاركة كبيرة في التطوير المهني (التنمية المهنية) هم أولئك الذين عملوا ساعات أكثر في تعليم الكبار، وأخذوا وقتًا كافيًا لإعداد دروسهم.

وأجرى (Bartley, 2001) دراسة حول تدريب أعضاء هيئة التدريس وتطويرهم في التعليم العالي ضمن توجيه فعال في ولاية أوهايو (Ohio)، وتناولت هذه الدراسة مبادرات التدريب والتنمية المختلفة المنفذة لأعضاء هيئة التدريس لتحسين فعالية التدريس عن بعد. تم جمع البيانات من (132) من أعضاء هيئة التدريس، من (27) مؤسسة تعليم عالي في ولاية أوهايو. وكانت هناك أيضا مقابلات انتقائية مع ثمانية من أعضاء هيئة التدريس، وثمانية منسقي التعليم عن بعد. وأشارت النتائج الى الحاجة إلى نهج منظم للتدريب والتطوير، وثقافة تدريس داعمة داخل مؤسساتهم. وقدم المشاركون حلولاً للتغلب على المشكلات، ونقص الوعي بين المؤسسات حول التنميط عن بعد، والمشاركة المنخفضة في المبادرات على مستوى الولاية. الاستنتاج الرئيس من هذه الدراسة هو أن التعليم عن بعد ليس فقط بحاجة استخدام التكنولوجيا؛ بل بحاجة الى اتقان فن التربية والتعلم الفعال، وهذه بحاجة الى تطوير، وتدريب مستمر من نوع خاص.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بالنظر إلى الدراسات السابقة التي عرضتها الباحثة يتضح ما يلي:

غالبية الدراسات غلب على منهجيتها المنهج الوصفي، كما في الدراسة الحالية، ومن ثم خرجت معظم الدراسات بتوصيات تنادي بضرورة وأهمية التطوير المهني لعضو هيئة التدريس، فكان هناك إجماع على ضرورة التطوير المهني لعضو هيئة التدريس، من أجل تطوير وتحسين مستوى الأداء في الجامعات لما يعود بالفائدة على عضو هيئة التدريس من جانب، وعلى الجامعة التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس من جانب آخر، وأخيراً تعم الفائدة على المجتمع .

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بانها ركزت على التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة في الضفة الغربية، من حيث واقعه ومعوقاته وآلية الارتقاء به من وجهة نظرهم، وبحسب علم الباحثة أنها من الدراسات القليلة التي تناولت التعليم المفتوح من هذا الجانب، لكون هذا النمط من التعليم يعتبر حديثاً في مجتمعاتنا العربية، وتمثل جامعة القدس المفتوحة نموذجاً رائداً في هذا المجال في مجتمعنا العربي، لهذا السبب لم يكن من السهل الحصول على دراسات مماثلة لنفس الموضوع إنما تم الحصول على دراسات تحمل كلاً منها جزءاً منفصلاً حول موضوع الدراسة، وما اختلفت به الدراسة عن غيرها من الدراسات، أنها تناولت موضوع التطوير المهني من حيث واقعه ومعوقاته وسبل الارتقاء به من جانب آخر، حيث تميزت هذه الدراسة بالشمولية حول موضوع التطوير المهني. كما تم الإستفادة من الدراسات السابقة في عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ووضع التوصيات حسب نتائج الدراسة.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة ومنهجيتها

المقدمة	1.3
منهج الدراسة	2.3
مجتمع الدراسة	3.3
عينة الدراسة	4.3
أداة الدراسة	5.3
صدق الأداة	6.3
ثبات الأداة	7.3
متغيرات الدراسة	8.3
إجراءات تطبيق الدراسة	9.3
المعالجة الإحصائية	10.3

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة ومنهجيتها

1.3 المقدمة

تناول هذا الفصل وصفاً لكل من منهج الدراسة المستخدم، ومجتمع وعينة الدراسة، وأداة الدراسة وصدقها وثباتها، ومتغيرات الدراسة، وعرضاً لإجراءات التطبيق، والمعالجات الإحصائية لتحليل النتائج لمعرفة واقع ومعوقات التطوير المهني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وآلية الارتقاء به في جامعة القدس المفتوحة.

2.3 منهج الدراسة

قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي، كونه الأنسب لهذا النوع من الدراسات، والذي يقوم على رصد الظواهر ووصفها لغرض الوصول إلى تفسير علمي مقبول لها، وذلك عن طريق استخدام الأساليب الإحصائية والتحليلية المناسبة لطبيعة الدراسة وأهدافها.

3.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئه التدريس المتفرغين (المشرفين الأكاديميين)، الناطقين باللغة العربية في جامعة القدس المفتوحة، الموزعين على مراكز الجامعة وفروعها في المحافظات الشمالية (الضفة الغربية): شمالها، ووسطها، وجنوبها، للعام الجامعي (2014-2015)، والبالغ عددهم (330) عضو هيئة تدريس، تبعاً لإحصائيات الجامعة التي تم الحصول عليها من إدارة الجامعة.

4.3 عينة الدراسة

تم توزيع الاستبانة على كامل مجتمع الدراسة (أعضاء هيئة التدريس)، ومن ثم تم استرجاع (197) استبانة وهي تمثل (60%) من مجتمع الدراسة، وتم اعتماد هذا العدد كعينة الدراسة، والجدول رقم (1.3) يبين خصائص العينة وفق متغيرات الدراسة المستقلة.

جدول رقم (1.3): توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها المستقلة

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	161	81.7
	أنثى	36	18.3
المؤهل العلمي	ماجستير	100	50.7
	دكتوراه	97	49.3
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	23	11.6
	5-10 سنوات	60	30.5
	أكثر من 10 سنوات	114	57.9
التخصص	علوم إنسانية	142	72.1
	علوم طبيعية	55	27.9
الموقع الجغرافي	شمال الضفة الغربية	100	50.8
	وسط الضفة الغربية	64	32.4
	جنوب الضفة الغربية	33	16.8
	المجموع	197	%100

5.3 أداة الدراسة

بعد اطلاع الباحثة على الأدب التربوي وعدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة، والأدوات المستخدمة فيها، كدراسة كعكي وزرعة (2012)، ودراسة السدة (2011)، ودراسة بركات (2009)، قامت الباحثة ببناء استبانة مكونة من قسمين رئيسيين، القسم الأول خاص بالمعلومات الشخصية عن عضو هيئة التدريس (المشرف الأكاديمي)، أما القسم الثاني فيتكون من محورين وسؤال مفتوح، ملحق رقم (1):

المحور الأول: تناول واقع التطوير المهني في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، وضم أربعة مجالات هي:

أولاً: مجال التدريس، وعدد فقراته (14) فقرة.

ثانياً: مجال البحث العلمي، وعدد فقراته (12) فقرة.

ثالثاً: مجال المهارات الإدارية والقيادية، وعدد فقراته (6) فقرات.

رابعاً: مجال خدمة المجتمع، وعدد فقراته (8) فقرات.

ومجموع فقرات المحور الأول (40) فقرة.

المحور الثاني: تناول معوقات التطوير المهني، وعدد فقراته (14) فقرة.

أما السؤال المفتوح فقد هدف التعرف إلى وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس حول آليات الارتقاء بالتطوير المهني في جامعة القدس المفتوحة.

وتم تصميم الاستبانة على أساس مقياس ليكرت خماسي الأبعاد، وأعطيت الأوزان على النحو الآتي: (موافق بشدة: خمس درجات)، (موافق: أربع درجات)، (محايد: ثلاث درجات)، (معارض: درجتين)، (معارض بشدة: درجة واحدة).

6.3 صدق الأداة

للتحقق من صدق أداة الدراسة قامت الباحثة بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال البحث العلمي والإدارة التربوية للأخذ بملاحظاتهم، وعددهم (10)، بهدف التحقق من مناسبة الأداة لما أعدت من أجله، وسلامة صياغة الفقرات، وانتماء كل منها للمجال الذي وضعت فيه. وبعد الاطلاع على ملاحظات المحكمين تم إعادة بناء الأداة وفق الاتفاق بين المحكمين بنسبة (80%)، الملحق رقم (2).

وأصبحت الإستبانة في صورتها النهائية كالآتي:

المحور الأول: واقع التطوير المهني، وعدد فقراته (37) فقرة، موزعة إلى أربعة مجالات هي:

أولاً: مجال التدريس وعدد فقراته (12) فقرة.

ثانياً: مجال البحث العلمي وعدد فقراته (11) فقرة.

ثالثاً: مجال المهارات القيادية والإدارية وعدد فقراته (6) فقرات.

رابعاً: مجال خدمة المجتمع وعدد فقرات هذا المجال (8) فقرات.

المحور الثاني: معوقات التطوير المهني، وعدد فقراته (15) فقرة.

إضافة إلى السؤال المفتوح، حول آليات الارتقاء بالتطوير المهني في جامعة القدس المفتوحة.
الملحق رقم (3).

من ناحية أخرى تم التحقق من صدق الأداة من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون لفقرات الإستبانة مع الدرجة الكلية للأداة، وأظهرت النتائج وجود دلالة إحصائية لجميع فقرات الإستبانة، ويدل على أن هناك إتساق داخلي بين فقرات الأداة، الجدولين (2.3)، (3.3).

جدول (2.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة.

الرقم	R قيمة	الدالة الإحصائية	الرقم	R قيمة	الدالة الإحصائية	الرقم	R قيمة	الدالة الإحصائية
1	0.613**	0.000	14	0.773**	0.000	27	0.801**	0.000
2	0.663**	0.000	15	0.823**	0.000	28	0.806**	0.000
3	0.512**	0.00	16	0.544**	0.000	29	0.773**	0.000
4	0.527**	0.000	17	0.678**	0.000	30	0.718**	0.000
5	0.655**	0.000	18	0.671**	0.000	31	0.679**	0.000
6	0.764**	0.000	19	0.720**	0.000	32	0.633**	0.000
7	0.672**	0.000	20	0.734**	0.000	33	0.641**	0.000
8	0.568**	0.000	21	0.750**	0.000	34	0.780**	0.000
9	0.568**	0.000	22	0.602**	0.000	35	0.789**	0.000
10	0.704**	0.000	23	0.636**	0.000	36	0.687**	0.000
11	0.710**	0.000	24	0.781**	0.000	37	0.752**	0.000
12	0.768**	0.000	25	0.780**	0.000			
13	0.742**	0.000	26	0.807**	0.000			

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

جدول (3.3): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات معوقات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.

الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية
1	0.598**	0.000	6	0.827**	0.000	11	0.763**	0.000
2	0.565**	0.000	7	0.696**	0.000	12	0.643**	0.000
3	0.625**	0.000	8	0.633**	0.000	13	0.730**	0.000
4	0.771**	0.000	9	0.689**	0.000	14	0.698**	0.000
5	0.800**	0.000	10	0.692**	0.000	15	0.735**	0.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

7.3 ثبات الأداة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، استخدمت الباحثة معادلة (كرونباخ ألفا) (Cronbach alpha). ويبين الجدول رقم (4.3) قيم معاملات الثبات لمحاور ومجالات أداة الدراسة.

جدول رقم (4.3-أ) معامل الثبات بطريقة (كرونباخ ألفا) على محاور أداة الدراسة ومجالاتها.

المحور	المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات
التطوير المهني	التدريس الجامعي	12	0.926
	البحث العلمي	11	0.923
	المهارات القيادية والإدارية	6	0.943

جدول رقم (4.3-ب) معامل الثبات بطريقة (كرونباخ ألفا) على محاور أداة الدراسة ومجالاتها.

0.927	8	خدمة المجتمع
0.971	37	الدرجة الكلية لواقع التطوير المهني
0.924	15	الدرجة الكلية لمعوقات التطوير المهني

8.3 متغيرات الدراسة

تضمنت الدراسة المتغيرات التالية:

المتغيرات التابعة:

1. المتغير الأول: وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة لواقع التطوير المهني.
2. المتغير الثاني: وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة لمعوقات التطوير المهني.

المتغيرات المستقلة:

1. متغير الجنس.
2. متغير المؤهل العلمي: ماجستير / دكتوراه.
3. متغير عدد سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات / 5-10 سنوات / أكثر من 10 سنوات.
4. متغير التخصص: علوم إنسانية / علوم طبيعية.
5. متغير المنطقة الجغرافية: وهي مناطق توزيع مراكز وفروع جامعة القدس المفتوحة في فلسطين (الضفة الغربية)، وشملت في هذه الدراسة التوزيع الجغرافي التالي:
 - المنطقة الجنوبية: الخليل / يثا / دورا / بيت لحم.
 - المنطقة الشمالية: سلفيت / قلقيلية / نابلس / طوباس / طولكرم / جنين.
 - المنطقة الوسطى: القدس / رام الله والبييرة / أريحا. ملحق رقم (4).
 -

9.3 إجراءات تطبيق الدراسة:

تمت إجراءات الدراسة وفق الخطوات الآتية:

- 1) بعد أن حصلت الباحثة على موافقة رئاسة جامعة القدس المفتوحة بناءً على كتاب تسهيل مهمة من عمادة كلية العلوم التربوية في جامعة القدس، تم الحصول على كتابين تسهيل مهمة مقدمين من نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية. ملحق رقم (5)، وملحق رقم (6).
- 2) تم حصر مجتمع الدراسة في جامعه القدس المفتوحة في الضفة الغربية: (شمال الضفة الغربية، وجنوب الضفة الغربية، ووسط الضفة الغربية).
- 3) تم تطبيق الأداة على مجتمع الدراسة.
- 4) تم اختيار عينه الدراسة من خلال ما تم استرجاعه من عدد من الاستبانات واعتماده كعينة.
- 5) قامت الباحثة بجمع الاستبانات والتأكد من مناسبتها للتحليل الإحصائي، ثم تفرغ البيانات لمعالجتها إحصائياً.
- 6) إجراء المعالجة الإحصائية المناسبة.
- 7) عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.
- 8) تقديم المقترحات والتوصيات للتغلب على المعوقات التي تواجه التطوير المهني لأعضاء هيئه التدريس في جامعة القدس المفتوحة.

10.3 المعالجات الإحصائية

لتحليل بيانات الدراسة وفحص أسئلة الدراسة وفرضياتها، قامت الباحثة باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) (Statistical Package For Social Sciences). وذلك بالاعتماد على المعالجات الإحصائية الوصفية والتحليلية الآتية: معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات أداة الدراسة ومجالاتها ومحاورها، إختبار (ت) (Independent t test)، وتحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، واختبار LSD للمقارنات البعدية.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تمهيد	1.4
نتائج الدراسة	2.4
نتائج السؤال الأول	1.2.4
نتائج السؤال الثاني	2.2.4
نتائج الفرضية الأولى	1.2.2.4
نتائج الفرضية الثانية	2.2.2.4
نتائج الفرضية الثالثة	3.2.2.4
نتائج الفرضية الرابعة	4.2.2.4
نتائج الفرضية الخامسة	5.2.2.4
نتائج السؤال الثالث	3.2.4
نتائج السؤال الرابع	4.2.4

نتائج الدراسة

1.4 تمهيد

تضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة، وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها، والتي توصلت إليها الباحثة من خلال الدراسة، والتي كانت تتحدث حول " التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم: واقعه ومعوقاته وآلية الارتقاء به" وبيان واقع هذا التطوير في ظل متغيرات الدراسة من خلال استجابة أفراد العينة لأداة الدراسة، وتحليل البيانات الإحصائية التي تم الحصول عليها.

وتم تحديد درجة متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة من خلال المقياس الوزني التالي، وذلك كما هو وارد من خلال الجدول رقم (1.4).

الجدول (1.4): المقياس الوزني للعلاقة بين الدرجة ومدى المتوسط الحسابي
لإستجابات أفراد عينة الدراسة.

الدرجة	مدى متوسطها الحسابي
عالية	3.68 - 5.00
متوسطة	2.34 . 3.67
منخفضة	1.00 . 2.33

2.4 نتائج أسئلة الدراسة

1.2.4 نتائج السؤال الأول

ما واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم ؟

قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة التي تعبر عن التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم، وكذلك الدرجة الكلية، والجدول رقم (2.4) يبين ذلك.

جدول (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم.

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	التدريس الجامعي	3.94	0.65	عالية
2	خدمة المجتمع	3.81	0.78	عالية
3	البحث العلمي	3.48	0.80	متوسطة
4	المهارات القيادية والإدارية	3.47	0.93	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.70	0.69	عالية

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة، أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية هو (3.70) وانحراف معياري (0.69)، وهذا يدل على أن درجة التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم جاءت بدرجة عالية. وقد حصل مجال التدريس الجامعي على أعلى متوسط حسابي ومقدارة (3.94)، في حين حصل مجال المهارات القيادية الإدارية على أقل متوسط حسابي وقدرة (3.47) بدرجة متوسطة.

وللتعرف إلى واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بشكل تفصيلي قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبانة، وفق مجالاتها كما بينتها الجداول: (3.4)، (4.4)، (5.4)، (6.4).

أولاً: مجال التدريس الجامعي، ويبينه الجدول رقم (3.4).

جدول (3.4-أ): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال التدريس الجامعي.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
عالية	0.77	4.20	تعمل على إكساب مهارة استخدام الوسائط التعليمية المتعددة في الموقع التعليمي	1
عالية	0.81	4.12	تعمل على الارتقاء بالمهارات التدريسية (التخطيط- التنفيذ-التقويم) لعضو هيئة التدريس	2
عالية	0.87	4.10	تتيح الفرصة على استخدام أساليب حديثة في التدريس	3
عالية	0.77	4.07	تحت أعضاء هيئة التدريس لمتابعة ما يستجد في مجال تخصصهم	4
عالية	0.94	4.05	تقيم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس	5
عالية	0.87	3.99	تساعد على تطوير مهارة تصميم المقررات الدراسية	6
عالية	0.85	3.92	تساعد على استخدام أساليب متنوعة لزيادة دافية الطلاب للتعلم	7
عالية	0.87	3.85	تطلع أعضاء هيئة التدريس على ما يستجد في مجال التدريس الجامعي	8
عالية	0.92	3.78	تزود المدرسين بتغذية راجعة حول أنشطتهم التعليمية	9

جدول (3.4-ب): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال التدريس الجامعي.

عالية	0.93	3.74	تشجع أعضاء هيئة التدريس فيها للإبداع في طرائق تدريسهم	10
عالية	1.02	3.72	تنمي قدرات أعضاء هيئة التدريس لاستخدام أساليب التقويم المختلفة	11
عالية	0.95	3.71	تحدد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس	12
عالية	0.65	3.94	الدرجة الكلية	

تشير النتائج في الجدول رقم (3.4) أن جميع فقرات مجال التدريس الجامعي جاءت بدرجة عالية. وحصلت الفقرة " تعمل على إكساب مهارة استخدام الوسائط التعليمية المتعددة في الموقع التعليمي " على أعلى متوسط حسابي ومقدارة (4.20)، يليها فقرة " تعمل على الارتقاء بالمهارات التدريسية (التخطيط-التنفيذ-التقويم) لعضو هيئة التدريس " بمتوسط حسابي (4.12)، وكانت أقلها وحصلت على متوسط حسابي بلغ (3.71) ونصها " تحديد الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس " وكانت بدرجة عالية أيضاً.

ثانياً: مجال خدمة المجتمع، ويبينه الجدول رقم (4.4).

جدول (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال خدمة المجتمع.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
عالية	0.90	3.95	تحث طلبتها لتكون مشاريع تخرجهم نحو خدمة المجتمع	13
عالية	0.92	3.94	تعقد مؤتمرات علمية بمشاركة أعضاء هيئة التدريس حول قضايا تهتم المجتمع	14
عالية	0.89	3.92	تعمل على بناء علاقات وطيدة بين المدرسين ومؤسسات المجتمع المحلي	15
عالية	0.89	3.92	تحث أعضاء هيئة التدريس لتوجيه أبحاثهم نحو خدمة المجتمع المحلي	16
عالية	0.93	3.91	توجه أعضاء هيئة التدريس نحو التواصل الفعال مع المجتمع المحلي	17
متوسطة	1.05	3.66	تحفز أعضاء هيئة التدريس المتميزين في مجالات خدمة المجتمع المحلي	18
متوسطة	1.03	3.59	تدعم المشاريع والأعمال المشتركة بين المدرسين ومؤسسات المجتمع المحلي	19
متوسطة	1.06	3.55	توفر للمدرسين بيانات حول إحتياجات المجتمع المحلي ومشكلاته	20
عالية	0.78	3.81	الدرجة الكلية	

تشير نتائج الجدول (4.4) أن أغلب فقراتها قد حصلت على درجات عالية ، حيث حصلت (6) فقرات على درجات عالية، بينما حصلت (3) فقرات على درجات متوسطة، وحصلت الفقرة " تحث طلبتها لتكون مشاريع تخرجهم نحو خدمة المجتمع"، على أعلى متوسط حسابي وقدره (3.95)، بينما حصلت الفقرة " توفر للمدرسين بيانات حول إحتياجات المجتمع المحلي ومشكلاته" على أقل متوسط حسابي ومقداره (3.55) وانحراف معياري (1.06).

ثالثاً: مجال البحث العلمي، ويبينه الجدول رقم (5.4).

جدول (5.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال البحث العلمي.

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
عالية	1.02	3.98	تتبنى نظام ترقيات يعتمد أساساً على البحث العلمي	22
عالية	1.01	3.80	تشجع أعضاء هيئة التدريس على حضور المؤتمرات العلمية	18
متوسطة	0.94	3.62	تقوم برصد مכתباتها بالجديد من مستلزمات البحث العلمي	19
متوسطة	1.05	3.60	تعقد دورات تدريبية على استخدام قواعد البيانات العلمية البحثية	21
متوسطة	0.99	3.50	تقوم بتوفير الأجهزة العلمية اللازمة للبحث العلمي	20
متوسطة	1.03	3.47	تعقد دورات علمية خاصة بالبحث العلمي	14
متوسطة	1.06	3.46	تقوم بتحديد الاحتياجات التدريبية لموظفيها في مجال البحث العلمي	15
متوسطة	1.05	3.41	توفر الدعم المطلوب لمشاريع أبحاث المدرسين	13
متوسطة	1.09	3.37	ترصد ميزانية سنوية للبحث العلمي في الجامعة	17
متوسطة	1.14	3.30	ترصد جائزة سنوية للبحوث المميزة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة	23
متوسطة	1.32	2.82	تمنح أعضاء هيئة التدريس إجازة تفرغ للبحث العلمي	16
متوسطة	0.80	3.48	الدرجة الكلية	

تشير النتائج في الجدول رقم (5.4) أن معظم فقرات المجال جاءت متوسطة، بينما فقرتين حصلتا على متوسطات حسابية عالية، فكانت الفقرة التي نصها " تتبنى نظام ترقيات يعتمد أساساً على البحث العلمي "، حصلت على أعلى متوسط حسابي ومقدارة (3.98) وانحراف معياري (1.02)، يليها الفقرة التي نصها " تشجع أعضاء هيئة التدريس على حضور المؤتمرات العلمية" حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.80) وانحراف معياري (1.01)، بينما كانت الفقرة " تمنح أعضاء هيئة التدريس إجازة تفرغ للبحث العلمي" حاصلةً على أدنى متوسط حسابي ومقدارة (2.82) وانحراف معياري (1.32) .

رابعاً: مجال المهارات الإدارية والقيادية، ويبينه الجدول رقم (6.4).

جدول (6.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال المهارات الإدارية والقيادية.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
27	تنمي لدى أعضاء هيئة التدريس مهارات الاتصال الفعال	3.65	0.10	متوسطة
26	تبني شخصيات قيادية من أعضاء هيئتها التدريسية	3.53	1.03	متوسطة
25	تنمي لدى المدرسين المهارات القيادية، من خلال إشراكهم في مهام إدارية مثل: رئاسة لجان، تقييم برامج وأنشطة، ترأس اجتماعات	3.50	1.01	متوسطة
24	تعقد دورات حول العديد من المفاهيم الإدارية: (التفويض، الاتصال، اتخاذ القرار، المهارات الإدارية)	3.48	1.02	متوسطة
28	تشجع موظفيها على تفويض السلطة وفق أسس مهنية	3.44	1.09	متوسطة
29	تشجع المدرسين على المشاركة في صنع القرارات الإدارية	3.25	1.15	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.47	0.93	متوسطة

تشير نتائج الجدول رقم (6.4) أن جميع فقرات المجال جاءت بدرجة متوسطة، فبلغ أعلى متوسط حسابي للفقرة التي نصها " تنمي لدى أعضاء هيئة التدريس مهارات الإتصال" (3.65) وانحراف معياري (0.10)، يلها الفقرة التي نصها " تبني شخصيات قيادية من أعضاء هيئتها التدريسية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.53) وانحراف معياري (1.03)، وكانت الفقرة التي نصها " تشجع المدرسين على المشاركة في صنع القرارات الإدارية"، قد حصلت على أدنى متوسط حسابي وقدره (3.25) وانحراف معياري (1.15).

يلاحظ من خلال قيم المتوسطات الحسابية لفقرات أداة الدراسة أن:

- (19) فقرة جاءت بدرجة عالية.
- (18) فقرة جاءت متوسطة.
- في حين لم تحصل أي من فقرات الاستبانة على درجة منخفضة.

2.2.4 نتيجة السؤال الثاني:

هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة باختلاف متغيرات الدراسة: الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والتخصص، والمنطقة الجغرافية؟
وقامت الباحثة بالإجابة عن السؤال الثاني من خلال الفرضيات الصفرية المنبثقة عنه:

1.2.2.4 نتائج الفرضية الصفرية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى إلى الجنس.

تم فحص الفرضية الصفرية الأولى بحساب نتائج اختبار "ت"، والجدول رقم (7.4) يوضح ذلك.

جدول (7.4): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة حول واقع التطوير المهني في جامعة القدس المفتوحة حسب متغير الجنس.

المجالات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
التدريس الجامعي	ذكر	161	4.00	0.64	3.239	0.001
	أنثى	36	3.62	0.62		
البحث العلمي	ذكر	161	3.56	0.78	2.985	0.003
	أنثى	36	3.13	0.80		
المهارات الإدارية والقيادية	ذكر	161	3.55	0.91	2.742	0.007
	أنثى	36	3.09	0.91		
خدمة المجتمع	ذكر	161	3.85	0.80	2.105	0.039
	أنثى	36	3.59	0.66		
الدرجة الكلية	ذكر	161	3.77	0.68	3.111	0.002
	أنثى	36	3.38	0.65		

يتبين من خلال الجدول (7.4) أن قيمة "ت" للدرجة الكلية بلغت (3.111) عند مستوى الدلالة (0.002)، وهذه القيمة لمستوى الدلالة المحسوبة أقل من قيمة مستوى الدلالة المحدده للدراسة ($\alpha \leq 0.05$) أي أنه توجد فروق دالة إحصائياً في واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجنس في جميع المجالات، وكانت الفروق لصالح الذكور. وبهذا يتم رفض الفرضية الصفرية الأولى.

2.2.2.4 نتائج الفرضية الصفرية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى إلى المؤهل العلمي.

تم فحص الفرضية الصفرية الثانية بحساب نتائج اختبار "ت" كما يبينه الجدول رقم (8.4).

جدول (8.4): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة حول واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة حسب متغير المؤهل العلمي.

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
التدريس الجامعي	ماجستير	100	3.90	.64	0.768	0.444
	دكتوراه	97	3.97	.67		
البحث العلمي	ماجستير	100	3.4	.84	0.129	0.898
	دكتوراه	97	3.49	.77		
المهارات القيادية الإدارية	ماجستير	100	3.47	.93	0.058	0.954
	دكتوراه	97	3.48	.93		
خدمة المجتمع	ماجستير	100	3.80	.77	0.047	0.862
	دكتوراه	97	3.82	.80		
الدرجة الكلية	ماجستير	100	3.68	.69	0.338	0.736
	دكتوراه	97	3.72	.68		

يتبين من خلال الجدول (8.4) أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (0.338)، ومستوى الدلالة (0.736) وهذه القيمة لمستوى الدلالة المحسوبة أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدده للدراسة ($\alpha \leq 0.05$)، أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي في جميع المجالات، وبهذا تقبل الفرضية الصفرية الثانية.

3.2.2.4 نتائج الفرضية الصفرية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى إلى سنوات الخبرة .

ولفحص الفرضية الصفرية الثالثة تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم حسب متغير سنوات الخبرة كما يبينها الجدول رقم (9.4).

جدول (9.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة حول واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة حسب متغير سنوات الخبرة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عدد سنوات الخبرة	المجالات
0.69	3.80	23	أقل من خمس سنوات	التدريس الجامعي
0.62	4.02	60	من 5-10 سنوات	
0.66	3.92	114	أكثر من 10 سنوات	
0.85	3.26	23	أقل من خمس سنوات	البحث العلمي
0.87	3.62	60	من 5-10 سنوات	
0.74	3.46	114	أكثر من 10 سنوات	
0.80	3.43	23	أقل من خمس سنوات	المهارات القيادية والإدارية
0.95	3.63	60	من 5-10 سنوات	
0.94	3.40	114	أكثر من 10 سنوات	
0.63	3.72	23	أقل من خمس سنوات	خدمة المجتمع
0.67	3.97	60	من 5-10 سنوات	
0.85	3.74	114	أكثر من 10 سنوات	
0.66	3.57	23	أقل من خمس سنوات	الدرجة الكلية
0.69	3.83	60	من 5-10 سنوات	
0.68	3.66	114	أكثر من 10 سنوات	

يلاحظ من الجدول رقم (9.4) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول رقم (10.4).

جدول (10.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة حول واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة حسب متغير سنوات الخبرة.

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
التدريس الجامعي	بين المجموعات	.8440	2	.4220	.9850	.3750
	داخـل المجموعات	83.144	194	.4290		
	المجموع	83.988	196			
البحث العلمي	بين المجموعات	2.324	2	1.162	1.826	.1640
	داخـل المجموعات	123.474	194	.6360		
	المجموع	125.798	196			
المهارات الإدارية والقيادية	بين المجموعات	1.994	2	.9970	1.163	.3150
	داخـل المجموعات	166.288	194	.8570		
	المجموع	168.281	196			
خدمة المجتمع	بين المجموعات	2.294	2	1.147	1.897	.1530
	داخـل المجموعات	117.280	194	.6050		
	المجموع	119.573	196			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.554	2	.7770	1.663	.1920
	داخـل المجموعات	90.647	194	.4670		
	المجموع	92.201	196			

يلاحظ من الجدول رقم (10.4) أن قيمة ف للدرجة الكلية (1.663) ومستوى الدلالة (0.192) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخبرة لجميع المجالات، وبذلك تم قبول الفرضية الصفرية الثالثة.

4.2.2.4 نتائج الفرضية الصفرية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى إلى التخصص .

تم فحص الفرضية الصفرية الرابعة بحساب نتائج اختبار "ت"، كما يبينه الجدول رقم (11.4).

جدول (11.4): نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة حول واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة حسب متغير التخصص.

المجال	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
التدريس الجامعي	علوم انسانية	142	3.99	0.66	2.000	0.048
	علوم طبيعية	55	3.79	0.63		
البحث العلمي	علوم انسانية	142	3.58	0.78	2.732	0.007
	علوم طبيعية	55	3.24	0.82		
المهارات الإدارية والقيادية	علوم انسانية	142	3.54	0.92	1.500	0.135
	علوم طبيعية	55	3.32	0.94		
خدمة المجتمع	علوم انسانية	142	3.82	0.82	0.369	0.712
	علوم طبيعية	55	3.77	0.69		
الدرجة الكلية	علوم انسانية	142	3.76	0.68	1.970	0.050
	علوم طبيعية	55	3.55	0.68		

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (1.970)، ومستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أي أنه توجد فروق في التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير التخصص. وكذلك لمجالي التدريس الجامعي والبحث العلمي، وكانت الفروق لصالح العلوم الإنسانية، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية الرابعة.

5.2.2.4 نتائج الفرضية الصفرية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى إلى المنطقة الجغرافية .

لفحص الفرضية الصفرية الخامسة تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة حول واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم حسب متغير المنطقة الجغرافية ويبينها الجدول رقم (12.4).

جدول (12.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة حول واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة حسب متغير المنطقة الجغرافية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المنطقة التعليمية	المجال
0.68	3.94	100	شمال الضفة الغربية	التدريس الجامعي
0.57	4.07	64	جنوب الضفة الغربية	
0.67	3.67	33	وسط الضفة الغربية	
0.83	3.34	100	شمال الضفة الغربية	البحث العلمي
0.66	3.84	64	جنوب الضفة الغربية	
0.74	3.24	33	وسط الضفة الغربية	
0.97	3.40	100	شمال الضفة الغربية	المهارات الإدارية والقيادية
0.84	3.77	64	جنوب الضفة الغربية	
0.81	3.12	33	وسط الضفة الغربية	
0.79	3.79	100	شمال الضفة الغربية	خدمة المجتمع
0.74	4.00	64	جنوب الضفة الغربية	
0.72	3.48	33	وسط الضفة الغربية	
0.71	3.64	100	شمال الضفة الغربية	الدرجة الكلية
0.60	3.94	64	جنوب الضفة الغربية	
0.64	3.41	33	وسط الضفة الغربية	

يلاحظ من الجدول رقم (12.4) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير المنطقة الجغرافية. ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول رقم (13.4).

جدول (13.4): نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة حول واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم حسب متغير المنطقة الجغرافية.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
التدريس الجامعي	بين المجموعات	3.484	2	1.742	4.197	.0160
	داخل المجموعات	80.505	194	.4150		
	المجموع	83.988	196			
البحث العلمي	بين المجموعات	12.202	2	6.101	10.420	.0000
	داخل المجموعات	113.596	194	.5860		
	المجموع	125.798	196			
المهارات الإدارية والقيادية	بين المجموعات	10.388	2	5.194	6.382	.0020
	داخل المجموعات	157.893	194	.8140		
	المجموع	168.281	196			
خدمة المجتمع	بين المجموعات	5.954	2	2.977	5.083	.0070
	داخل المجموعات	113.619	194	.5860		
	المجموع	119.573	196			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	6.739	2	3.370	7.649	.0010
	داخل المجموعات	85.462	194	.4410		
	المجموع	92.201	196			

يلاحظ من الجدول رقم (13.4) أن قيمة ف للدرجة الكلية (7.649) ومستوى الدلالة (0.001) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، أي أنه توجد فروق دالة إحصائية في التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم حسب متغير المنطقة الجغرافية لجميع المجالات، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية الخامسة. ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام إختبار LSD للمقارنات البعدية، وتظهر النتائج من خلال الجدول رقم (14.4).

الجدول (14.4): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب المنطقة الجغرافية.

المجال	المتغيرات		الفروق في المتوسطات	مستوى الدلالة
التدريس الجامعي	شمال الضفة الغربية	جنوب الضفة الغربية	-12818	.2150
		وسط الضفة الغربية	.27164*	.0370
	جنوب الضفة الغربية	شمال الضفة الغربية	12818	.2150
		وسط الضفة الغربية	.39982*	.0040
	وسط الضفة الغربية	شمال الضفة الغربية	-27164*	.0370
		جنوب الضفة الغربية	-39982*	.0040
البحث العلمي	شمال الضفة الغربية	جنوب الضفة الغربية	-50040*	.0000
		وسط الضفة الغربية	10218	.5070
	جنوب الضفة الغربية	شمال الضفة الغربية	.50040*	.0000
		وسط الضفة الغربية	.60257*	.0000
	وسط الضفة الغربية	شمال الضفة الغربية	-10218	.5070
		جنوب الضفة الغربية	-60257*	.0000
المهارات الإدارية والقيادية	شمال الضفة الغربية	جنوب الضفة الغربية	-36917*	.0110
		وسط الضفة الغربية	28551	.1170
	جنوب الضفة الغربية	شمال الضفة الغربية	.36917*	.0110
		وسط الضفة الغربية	.65467*	.0010
	وسط الضفة الغربية	شمال الضفة الغربية	-28551	.1170
		جنوب الضفة الغربية	-65467*	.0010
خدمة المجتمع	شمال الضفة الغربية	جنوب الضفة الغربية	-21891	.0760
		وسط الضفة الغربية	30015	.0520
	جنوب الضفة الغربية	شمال الضفة الغربية	21891	.0760
		وسط الضفة الغربية	.51906*	.0020
	وسط الضفة الغربية	شمال الضفة الغربية	-30015	.0520
		جنوب الضفة الغربية	-51906*	.0020
الدرجة الكلية	شمال الضفة الغربية	جنوب الضفة الغربية	-29753*	.0060
		وسط الضفة الغربية	22967	.0860
	جنوب الضفة الغربية	شمال الضفة الغربية	.29753*	.0060
		وسط الضفة الغربية	.52721*	.0000
	وسط الضفة الغربية	شمال الضفة الغربية	-22967	.0860
		جنوب الضفة الغربية	-52721*	.0000

تبين من خلال الجدول رقم (14.4) أن الفروق كانت بين جنوب الضفة الغربية من جهة وبين منطقتي الشمال والوسط من جهة أخرى لصالح منطقة جنوب الضفة الغربية حسب المتوسطات.

3.2.4 نتائج السؤال الثالث:

ما واقع معوقات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن معوقات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم، ويبينها الجدول رقم (15.4).

جدول (15.4 - أ): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة ودرجة معوقات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم.

الرقم	الفقره	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	كثرة الأعباء التدريسية لعضو هيئة التدريس	4.10	1.11	عالية
2	صعوبة الحصول على إجازة تفرغ علمي	3.72	1.24	عالية
3	غياب دور وزارة التربية والتعليم العالي في مجال التطوير المهني	3.53	1.18	متوسطة
4	غياب التنسيق بين الجامعات الفلسطينية في مجال التطوير المهني	3.46	1.19	متوسطة
5	غياب ميزانية خاصة للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس	3.32	1.20	متوسطة
6	صعوبة التعليم المفتوح مقارنة مع التعليم التقليدي	3.31	1.10	متوسطة
7	غياب الدافعية لدى عضو هيئة التدريس لتطوير ذاته مهنياً	3.14	1.18	متوسطة
8	غياب المتخصصين في مجال تطوير أعضاء هيئة التدريس مهنياً	3.12	1.18	متوسطة
9	غياب الإبداع والتجديد في المؤتمرات العلمية التي تقوم بها الجامعة	3.08	1.19	متوسطة

جدول (15.4 - ب): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة ودرجة معوقات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم.

متوسطة	1.12	3.04	غياب الخبرة البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة	10
متوسطة	1.16	2.98	محدودية فرص المشاركة بأوراق عمل في المؤتمرات والندوات	11
متوسطة	1.07	2.97	عدم توفر مصادر التعلم والبحث اللازمة للتطوير المهني	12
متوسطة	1.18	2.94	غياب السياسة الواضحة للتطوير المهني في الجامعة	13
متوسطة	1.29	2.76	عدم أخذ التطوير المهني لعضو هيئة التدريس بالاعتبار للترقية والتقييم	14
متوسطة	1.25	2.61	عدم قناعة إدارة الجامعة بجدوى تطوير أعضاء هيئة التدريس مهنيًا	15
متوسطة	0.82	3.21	الدرجة الكلية	

يلاحظ من الجدول (15.4) الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم، ان المتوسط الحسابي للدرجة الكلية هو (3.21) والانحراف المعياري (0.82)، وهذا يدل على أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لمعوقات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة جاءت بدرجة متوسطة.

كما تشير النتائج في الجدول رقم (15.4) أن فقرتين جاءتا بدرجة عالية و(13) فقرة جاءت بدرجة متوسطة. وحصلت الفقرة التي نصها " كثرة الأعباء التدريسية لعضو هيئة التدريس " على أعلى متوسط حسابي ومقداره (4.10) وانحراف معياري (1.11)، يليها فقرة " صعوبة الحصول على إجازة تفرغ علمي " بمتوسط حسابي (3.72) وانحراف معياري (1.24) وكلا الفقرتين جاءتا بدرجة عالية.

وحصلت الفقرة "عدم قناعة إدارة الجامعة بجدوى تطوير أعضاء هيئة التدريس مهنيًا " على أقل متوسط حسابي ومقداره (2.61) وانحراف معياري (1.25)، يليها الفقرة "عدم أخذ التطوير المهني لعضو هيئة التدريس بالاعتبار للترقية والتقييم " بمتوسط حسابي (2.76) وانحراف معياري (1.29).

4.2.4 نتائج السؤال الرابع:

ما آلية الإرتقاء بالتطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال، وهو سؤال مفتوح، قامت الباحثة بجمع التكرارات للأعداد ومن ثم حساب النسب المئوية لإستجابات أفراد عينة الدراسة، وذلك حول الآليات المقترحة للإرتقاء بالتطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم كما يبينها الجدول رقم (16.4).

جدول (16.4): الأعداد والنسب المئوية لإستجابات أفراد عينة الدراسة حول الآليات المقترحة للإرتقاء بالتطوير المهني في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم.

الرقم	الفقرة	العدد	النسبة المئوية
6	تفعيل سنة التفرغ العلمي	34	17.3
10	تخفيف الأعباء التدريسية على المحاضرين وخاصة الباحثين	33	16.8
11	تشجيع البحث العلمي ودعمه مادياً	29	14.7
2	الابتعاث في برامج الزمالة	28	14.2
1	تشجيع اعضاء هيئة التدريس من خلال الموافقة المدعومة على حضور ندوات وورشات عمل داخل وخارج البلاد في مجال التخصص	26	13.2
8	زيادة الميزانيات المرجوة للبحث العلمي في الجامعة	25	12.7
12	دورات مكثفة في مجالات التعليم والبحث والتدريس	23	11.7
14	تشجيع التميز لدى أعضاء هيئة التدريس وتقديم الحوافز والجوائز	18	9.1
13	عمل دورات للتعليم الإلكتروني ومواكبة التكنولوجيا	14	7.1
4	تبادل علمي والخبرات بين اساتذة الجامعات الفلسطينية والعربية والاجنبية	13	6.6
3	استضافة اعضاء هيئة تدريس من الجامعات الأخرى	11	5.6
5	تبني وزارة التربية والتعليم العالي سياسة ملزمة للجامعات بمؤتمر وطني سنوي	8	4.1
9	الاشتراك مع المجالات العلمية الكبرى	7	3.6
7	توظيف الابحاث العلمية مجتمعياً	5	2.5

يتبين من خلال تكرارات الإجابات أن نسبة بسيطة من أفراد عينة الدراسة أجابت عن هذا السؤال، حيث بلغ عددهم (34) فرداً من مجموع العينة والبالغ عددهم (197) فرداً، كما ظهرت النتائج من خلال الجدول رقم (16.4).

ويلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول الآليات المقترحة للارتقاء بالتطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم، أن الفقرة (6) " تفعيل سنة التفرغ العلمي " حصلت على أعلى تكرار وبلغ (34) وعلى أعلى نسبة مئوية حيث بلغت (17.3)، ويليهما الفقرة (10) " تخفيف الأعباء التدريسية على المحاضرين وخاصة الباحثين "، وحصلت الفقرتان (9) و(7) على التوالي على أقل نسبة مئوية " الاشتراك مع المجالات العلمية الكبرى " (3.6) ويليهما الفقرة " توظيف الابحاث العلمية مجتمعياً " على أقل نسبة مئوية حيث بلغت (2.5).

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

تفسير نتائج الدراسة	1.5
نتائج السؤال الأول	1.1.5
نتائج السؤال الثاني	2.1.5
نتائج الفرضية الأولى	1.2.1.5
نتائج الفرضية الثانية	2.2.1.5
نتائج الفرضية الثالثة	3.2.1.5
نتائج الفرضية الرابعة	4.2.1.5
نتائج الفرضية الخامسة	5.2.1.5
نتائج السؤال الثالث	3.1.5
نتائج السؤال الرابع	4.1.5
التوصيات	2.5

النتائج والتوصيات

تضمن هذا الفصل تفسيراً لنتائج الدراسة، في ضوء أسئلتها وفرضياتها، ومن ثم تقديم مجموعة من التوصيات بناءً على نتائج الدراسة.

1.5 تفسير نتائج الدراسة

1.1.5 مناقشة نتائج السؤال الأول

ما واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم؟

أظهرت النتائج أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة كانت بدرجة عالية، حيث بلغت الدرجة الكلية بمتوسط حسابي (3.70)، بينما تفرد مجالان من مجالات التطوير المهني في الحصول على درجات عالية، حيث حصل مجال التدريس الجامعي على أعلى متوسط حسابي، ويليه مجال خدمة المجتمع، ومن ثم البحث العلمي، وأخيراً المهارات القيادية والإدارية.

وحصول الدرجة الكلية على متوسط حسابي بدرجة عالية، هو دليل واضح على واقع التطوير المهني في الجامعة وإن دَلَّ دَلَّ على بلوغ درجة عالية من الإهتمام من قبل إدارة الجامعة بالآليات المختلفة المستخدمة من أجل التطوير المهني، وهذا ما عبر عنه أفراد عينة الدراسة.

وقد يعزى هذا إلى العبء الكبير الملقى على عاتق هذه الجامعة، فمن حيث عدد الطلبة والمدرسين والامتداد الجغرافي على كامل الوطن الفلسطيني، إضافة إلى رغبتها في منافسة الجامعات الفلسطينية الأخرى التي تعتمد التعليم النظامي بدلاً من التعليم المفتوح، فقد عازمت جامعة القدس المفتوحة على منافسة الجامعات من خلال برامجها وخريجياتها وذلك بتطوير كادرها التعليمي باستمرار وتقديم ما يلزم في هذا الجانب. بمعنى قد يكون الدافع تنافسياً، وخاصة في ظل قبول الجامعة لطلبة من ذوي المعدلات المنخفضة.

كما تشير النتائج في الجدول رقم (2.4) أن مجال التدريس الجامعي حصل على أعلى متوسط حسابي، وتغزو الباحثة ذلك إلى أنه كان واضحاً وجلياً الاهتمام من قبل إدارة الجامعة بالدرجة الأولى، وتركيزها في آلية التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة في مجال التدريس الجامعي، ويمكن أن يكون من الأسباب المؤدية إلى هذه النتيجة أن إدارة الجامعة تعمل على الإرتقاء بالمهارات التدريسية (التخطيط - التنفيذ - التقييم) لعضو هيئة التدريس، وتطلع أعضاء هيئة التدريس على ما يستجد في مجال التدريس الجامعي، وتتيح لهم الفرصة للتدريب على استخدام أساليب حديثة في التدريس، وأنها تحت أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لمتابعة ما يستجد في مجال تخصصهم وذلك من خلال العمل على إكسابهم مهارة استخدام الوسائط التعليمية المتعددة في المواقف التعليمية.

وربما يعزى حصول مجال المهارات الإدارية والقيادية على أقل متوسط حسابي لاهتمام الجامعة بالدرجة الأولى بالتطوير المهني في مجال التدريس الجامعي، ومن ثم خدمة المجتمع، كون جامعة القدس المفتوحة تعتبر نفسها جامعة الوطن، ولربما من الأسباب أيضاً أن الجامعة لا تقوم على تنمية مهارات الاتصال الفعال واتخاذ القرار لدى أعضاء هيئة التدريس، باعتبار أن هذه المهارات هي مهارات تلزم فقط لمن هم في مراكز ووظائف إدارية، ولا ضرورة لها لجميع أعضاء هيئة التدريس.

ويمكن أن يكون من الأسباب المؤدية لهذه النتيجة إهمال إدارة الجامعة لموضوع تفويض السلطة وفق أسس مهنية أو عدم تشجيع موظفيها على تفويض السلطة وفق أسس مهنية، ويمكن أن يكون من الأسباب المؤدية إلى هذه النتيجة أيضاً هو عدم إيلاء إدارة الجامعة أهمية لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات الإدارية، فجاءت إستجاباتهم بدرجة متوسطة.

وقد قامت جامعة القدس المفتوحة بعقد العديد من المؤتمرات العلمية وتشجيع مدرسيها على المشاركة بأوراق عمل بحثية في هذه المؤتمرات مثل مؤتمر "فلسطين في الأمم المتحدة"، الذي عقد في فندق البست ايسترن بمدينة رام الله، بتاريخ 2015/1/21، ومؤتمر تنمية الموارد البشرية في القطاع الصحي الفلسطيني: واقع وتطلعات"، الذي عقد في قاعة الليدرز- الماصيون - رام الله، بتاريخ

2015/6/10، كما أن للجامعة دوريات علمية محكمة تعدها عمادة البحث العلمي في الجامعة، وهذا يساعد أيضاً على توفر فرص النشر لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

واتفقت نتائج هذه الدراسة في هذا الجانب مع نتائج دراسة الزيان(1012) ودراسة آل فرحان (2012) ودراسة بيرتلي (Bartley ,2001)، واختلفت مع نتائج دراسة الأحمدى(2014) ودراسة الدعدى(2013).

2.1.5 مناقشة نتائج السؤال الثاني:

هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة باختلاف متغيرات الدراسة: الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والتخصص، والمنطقة الجغرافية؟
وقامت الباحثة بالإجابة عن السؤال الثاني من خلال الفرضيات الصفرية المنبثقة عنه:

1.2.1.5 مناقشة نتائج الفرضية الصفرية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير الجنس.

تبين من نتائج الدراسة أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير الجنس في جميع المجالات، وكانت الفروق لصالح الذكور.

وتعزو الباحثة ذلك إلى مجموعة من العوامل، منها قدرة عضو هيئة التدريس من الذكور التنقل والسفر داخل أرجاء الوطن وخارجه، وغيابة عن بيته وأهله، وترك أفراد أسرته لفترات زمنية طويلة ومختلفة،

من أجل حضور المؤتمرات، أو ورشات العمل، بينما يصعب ذلك على الإناث، وقد يعزى السبب أيضاً إلى تفرغ الذكور للعمل الجامعي ومستلزماته من البحث العلمي، والتدريس، ضمن مكونات التطوير المهني في حين يصعب ذلك على الإناث.

كما يمكن أن يكون من الأسباب أيضاً التي جعلت النتيجة لصالح الذكور، أن عدد أعضاء هيئة التدريس ضمن عينة الدراسة أكبر من عدد الإناث بشكل لافت للنظر، حيث بلغ (161) عضو هيئة تدريس من الذكور، بينما بلغ (36) عضوة هيئة تدريس من الإناث. واتفقت نتيجة هذه الدراسة في هذا الجانب مع نتيجة دراسة الزيان (2012)، واختلفت مع دراسة الشخشير (2010)، ودراسة بنت بكر (2008).

2.2.1.5 مناقشة نتائج الفرضية الثانية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أشارت النتيجة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

تعزو الباحث ذلك إلى قواعد العمل الموحدة لجميع أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن مؤهلاتهم، فهم يمارسون المهام نفسها ويخضعون للإجراءات نفسها، وكل ما هو مطلوب منهم من تنفيذ المهام والأنشطة التعليمية وفقاً لمعايير مشتركة ومحددة من قبل إدارة الجامعة سواء في مجال التدريس أو خدمة المجتمع، أو البحث العلمي، والمهارات الإدارية والقيادية. فجميع الدورات التي تعتمد وتعد في الجامعة لتطوير أعضاء هيئة التدريس يدعى إليها جميع أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن مؤهلاتهم. اتفقت مع نتائج دراسة العمري (2009).

3.2.1.5 مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

أشارت نتيجة الفرضية الثالثة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة .

تعزو الباحثة ذلك إلى المسؤوليات والأدوار المشتركة لأعضاء هيئة التدريس من مختلف الكليات، ولربما لدى الجامعة منهجية، وسياسة معينة وخطط موحدة، يسير عليها أعضاء هيئة التدريس، فهذه السياسات تنطبق على جميع أعضاء هيئة التدريس، فلربما طبيعة التعليم المفتوح موحد في العمل، وليس هناك حرية لأعضاء هيئة التدريس في وضع الامتحانات للطلبة، وعلى سبيل المثال يتقدم الطالب في الجامعة لتقديم امتحان نصفي، وامتحان نهائي، ويشمل تعيين يسبق الامتحان النصفي، وتعيين يسبق الامتحان النهائي، وهذه الامتحانات والتعيينات جميعها دون إستثناء مركزية وموحدة لجميع الفروع وجميع التخصصات في الجامعة، فهذا من جهة، ومن جهة أخرى تعقد الجامعة دورات تدريبية للمدرسين باستمرار في مجالات التدريس والبحث العلمي، ويلمس هذا الجانب جميع المدرسين بغض النظر عن سنوات الخبرة، كما أن معايير حضور المؤتمرات العلمية، المساعدة على التطوير المهني، لا ترتبط بسنوات الخبرة.

واتفقت نتائج هذا الجانب من الدراسة مع نتائج دراسة الزيان (2012)، واختلفت مع نتائج دراسة عبد الرحمن وتادرس (2013) ، ودراسة (Smith & Other , 2003) .

4.2.1.5 مناقشة نتائج الفرضية الرابعة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير التخصص.

أشارت نتيجة الفرضية الرابعة إلى أنه توجد فروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير التخصص، وكانت الفروق لصالح العلوم الإنسانية.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن تخصصات العلوم الطبيعية بحاجة إلى تكاليف مادية كبيرة، وكذلك بحاجة إلى المختبرات والأجهزة العلمية للقيام بالأبحاث العلمية في هذه المجالات، والتي من شأنها أن تساعد على التطوير المهني لأعضاء هيئات التدريس، فعلى سبيل المثال تخصص لهذا نجد أن توسع جامعة القدس المفتوحة ملحوظاً ولموسماً ضمن تخصصات العلوم الإنسانية، بخلاف تخصصات العلوم الطبيعية. ومن الأسباب أيضاً طبيعة تبني الجامعة نظام التعليم المفتوح، والذي يصعب تطبيقه بشكل كامل على تخصصات العلوم الطبيعية مثل تخصصات الطب، والهندسة، والصيدلة، والفيزياء والكيمياء وغيرها. واتفقت نتائج هذه الدراسة في هذا الجانب مع نتائج دراسة الزيان (2012)، واختلفت مع نتائج دراسة أبو سمرة وزملاؤه (2007) ودراسة العمري (2009).

5.2.1.5 مناقشة نتائج الفرضية الخامسة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير المنطقة الجغرافية .

تبين من فحص الفرضية الخامسة أنه توجد فروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة تعزى لمتغير المنطقة الجغرافية، وجاءت الفروق لصالح منطقة جنوب الضفة الغربية.

وقد يعزى ذلك إلى أن أفراد عينة الدراسة من منطقة الجنوب قد سمحت لهم الفرصة بالمشاركة في العديد من المؤتمرات التربوية التي عقدت في محافظة الخليل برعاية جامعة القدس المفتوحة في الخليل ومديرية التربية والتعليم على مدار سنوات عدة، مما ساعدهم على تقديم العديد من الأبحاث العلمية المساهمة في تطويرهم المهني، نذكر أهم ما ورد من مؤتمرات في فترات زمنية متقاربة في المناطق الجنوبية (جامعة القدس المفتوحة، 2015):

1. المؤتمر الخامس للتراث الشعبي الفلسطيني في محافظة بيت لحم/ هوية وانتماء ، الذي عقد في قاعة قصر المؤتمرات- بيت لحم ، بتاريخ 2015/4/20
2. مؤتمر المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية والقانونية تجاه رعاية وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع الفلسطيني، الذي عقد في جامعة القدس المفتوحة - فرع دورا، بتاريخ 2014/6/3.
3. مؤتمر رعاية إبداعات الشباب الفلسطيني وتتميتها، الذي عقد في دورا، بالفترة من 29-30 أيار من عام 2012.
4. مؤتمر الاتجاهات والمداخل الإدارية المعاصرة في المنظمات الفلسطينية والعربية الذي عقد في 16-17 كانون أول 2008 في مدينة الخليل - فلسطين.

كما يمكن أن تعزى هذه النتيجة الى وجود أربعة فروع لجامعة القدس المفتوحة في مدينتي الخليل وبيت لحم، وثلاث جامعات في منطقة الجنوب (جامعة الخليل، البوليتكنك، بيت لحم)، إضافة إلى كلية فلسطين التقنية في العروب والكلية الجامعية الأهلية في بيت لحم، وهذا التجمع من مؤسسات التعليم العالي في منطقة جغرافية واحدة متقاربة في أبعادها يعني وجود العديد والعديد من أعضاء هيئات التدريس، والذي بدوره يسمح بسهولة التواصل والتعاون بين الزملاء في مجالات علمية مختلفة، وبالتالي قد يساعد على التطوير المهني الذاتي لعضو هيئة التدريس.

وقد يعزى ذلك إلى حرص عضو هيئة التدريس على التطوير الذاتي؛ لمواجهة التطورات العلمية الحديثة، والاستفادة منها. التعاون البحثي مع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة نفسها أو مع الجامعات الأخرى بما يخدم تطوير التعليم الجامعي. مدى فعالية عملية الاتصال والتواصل بين أعضاء هيئة التدريس مع بعضهم البعض أو مع إدارة البرنامج أو الجامعة أو الكلية. مدى توفر الرضا الوظيفي . الميل والرغبة نحو مهنة التعليم واحترام أنظمة وقوانين المهنة. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبوسمرة وزملاؤه (2007).

3.1.5 مناقشة نتائج السؤال الثالث

ما معوقات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم ؟

أظهرت النتائج أن واقع معوقات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم كانت معظمها بدرجات متوسطة حيث بلغت الدرجة الكلية للمتوسطات الحسابية لفقرات هذا الجانب (3.21) .

إن ما ورد ضمن قائمة فقرات هذا المجال هي ضمن ما يتوقع أنه معوقات للتطوير المهني لعضو هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة، وجاءت استجابات أفراد عينة الدراسة عن هذه الفقرات لتبين درجة هذه المعوقات كما يرونها، وتعزو الباحثة ذلك إلى إدراك عضو هيئة التدريس لتلك المعوقات لأنه يتعامل معها بشكل مباشر. وهنا تشير الباحثة الى أن ما أورده أفراد عينة الدراسة حول معوقات التطوير المهني جاء ضمن الدرجة المتوسطة مع تفاوت في قيم المتوسطات الحسابية للفقرات.

وجاءت فقرة " كثرة الأعباء التدريسية الملقاه على عاتق عضو هيئة التدريس"، و" صعوبة حصول عضو هيئة التدريس على إجازة تفرغ علمي"، في مقدمة هذه المعوقات. والملاحظ لواقع العمل التدريسي الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة يدرك هذا الأمر، فالأعباء كبيرة فعلاً، مقارنة بأعباء عضو هيئة التدريس في الجامعات الأخرى، وخاصة التعيينات: عددها وتصحيحها، وعدد الطلبة في الشعب.

أما بخصوص التفرغ العلمي، فجامعة القدس المفتوحة لا تأخذ بنظام التفرغ العلمي المعروف لدى الأكاديميين، ونادر جداً حصول عضو هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة على إجازة تفرغ علمي، كما أشار لهذا العديد منهم واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة أبو سمرة وزملاؤه (2007) واختلفت ونتيجة دراسة الشخشير (2010).

4.1.5 مناقشة نتائج السؤال الرابع

ما آلية الإرتقاء بالتطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم؟

لقد تبين من نتائج الدراسة ان نسبة بسيطة من أفراد عينة الدراسة أجابت عن هذا السؤال، والبالغ عددهم (34) فرداً من مجموع أفراد العينة والبالغ عددهم (197) فرداً، ومن خلال نتائج الجدول رقم (16.4)، كان من الآليات المقترحة حسب وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة، حصولهم على سنة تفرغ علمي، والتي حصلت على أعلى نسبة مئوية (17.3)، ثم تخفيف الأعباء التدريسية والحاصل على نسبة مئوية (16.8). وهذان المقترحان يتفقان مع ما جاء من معوقات التطوير المهني الواردة في السؤال الثالث.

كما أشار أفراد عينة الدراسة الى تشجيع البحث العلمي ودعمه مالياً، وهذا يدل على إدراك أفراد عينة الدراسة بأن التطوير المهني يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالبحث العلمي ولا ينفصل عنه. وبالرغم من العدد القليل نسبياً من أفراد عينة الدراسة الذين أجابوا عن هذا السؤال إلا أنه يعطي مؤشراً واضحاً على رغبة أعضاء هيئة التدريس في التطوير المهني، والبحث عن الآليات المناسبة والمتوفرة محلياً والتي تساعد قدر الإمكان على الإرتقاء بعضو هيئة التدريس مهنيّاً. إن ما أشار إليه أفراد عينة الدراسة بهذا الخصوص يدل على الوعي لدى أعضاء هيئة التدريس حول آليات ووسائل التطوير المهني، وظهر ذلك جلياً من خلال الآليات المقترحة لوجهات نظر أعضاء هيئة التدريس، والتي كانت من أهمها إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية التفرغ العلمي للمحاضرين، وأهمية وتخفيف الأعباء الدراسية وخاصة الباحثين منهم، وأهمية تشجيع البحث العلمي وضرورة دعمه مادياً وزيادة الميزانيات المرجوة لهذا المجال، مما سيساعد في إرتقاء أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة.

وقد يعزى ذلك أيضاً إلى الثقة بالنفس و التحمس لتنفيذ العمل والقدرة على تحمل المسؤولية. القدرة على: القيادة والريادة والابتكار والإقناع. امتلاك الطلاقة اللغوية و القدرة على التعبير الواضح . الموضوعية والعدالة وعدم التحيز. القدرة علي التغيير الإيجابي في المجتمع مع الميل للخدمة الاجتماعية. سعة الأفق والميل لمواكبة كل جديد في التعليم والتعلم والعلم. الثقة بقدرات الآخرين متقبلاً لأفكارهم و مبادراً و مساعداً على أداء أدوارهم. التحلي بالشخصية المتكاملة؛ الاستقامة، الأمانة، الإخلاص، الانسجام مع الذات في السلوك والرقابة الذاتية .

2.5 التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة، توصي الباحثة بما يلي :

1. حث الجامعة على الاستمرار في التطوير المهني من خلال السبل المتبعة وتحديداً في مجالي التدريس وخدمة المجتمع.
2. تشجيع التميّز وتقديم الحوافز والجوائز لأعضاء هيئة التدريس، مع الأخذ بعين الاعتبار كل من المؤهل العلمي وعدد سنوات خبره.
3. حث الجامعة على إستقطاب العنصر الأثنوي إلى الجامعة، خلق توازن بين الجنسين في الجامعة، والدعوة إلى الإهتمام البالغ بها من أجل رفع شأن المرأة في مجال التطوير المهني.
4. حث الجامعة على خلق توازن بين فروع تخصص العلوم الإنسانية وفروع تخصص العلوم الطبيعية.
5. حث الجامعة على خلق توازن في آلية التطوير بين المناطق التعليمية المختلفة، شمال وجنوب ووسط الضفة الغربية، والقيام بدراسات مماثلة للمقارنة بين المناطق التعليمية المختلفة.
6. دعوة إدارة الجامعة في الدرجة الأولى إلى التخفيف من الأعباء التدريسية الملقاه على عاتق عضو هيئة التدريس.
7. منح أعضاء هيئة التدريس إجازة تفرغ علمي، خصوصاً الباحثين منهم ليتسنى لهم القيام بأبحاثهم، مما يساعد في تقليل المعوقات وزيادة إرتقاء أعضاء هيئة التدريس وتطويرهم، وذلك من خلال تشجيع البحث العلمي ودعمه مادياً وذلك من خلال زيادة الميزانيات المرجوة، والإبتعاث في برامج الزمالة، والإشتراك مع المجالات العلمية الكبرى، وتخصيص ميزانيات خاصة من قبل الجامعة يشمل، استضافة أكاديمين محترفين ومتميزين، وإتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة من الإنخراط بالمراكز البحثية والأكاديمية الوطنية والدولية.
8. القيام بدراسات مشابهة لمقارنة واقع التطوير المهني بين الجامعات الفلسطينية.

المراجع

المراجع العربية

1. أبو سمرة، محمود، وأبو ساكور، تيسير، وخليل، آمال. (2007). المعوقات التي تواجه المشرفين الأكاديميين في جامعة القدس المفتوحة في فلسطين، مجلة جامعة القدس المفتوحة، العدد (8). ص 69 – 110.
2. أبو وطفة، محمود. (2002). "واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم". رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
3. أحمد، شاكرو. (2009). الارتقاء بالهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي. ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي "المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي"، بيروت، في الفترة الواقعة في 10 ديسمبر / 2009 م.
4. الأحمدى، ألاء. (2014). الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس وسبل الارتقاء بها لمواكبة متطلبات مجتمع المعرفة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية .
5. آل فرحان، محمد بن مسفر. (2012). الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
6. اسكندر، كمال يوسف. (1994). "تجربة جامعة الإمارات العربية المتحدة في مجال تنمية أعضاء هيئة التدريس"، ضمن ورشة عمل تجارب الجامعات العربية في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، الجامعة الأردنية، الأردن، الفترة الواقعة في 3 مارس / 1994م.
7. الأسمر، منى. (2009). احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، المجلد (1)، العدد (2)، ص 234 – 320.
8. بامهدف، ربيعة. (2006). التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية، دراسة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريب أثناء الخدمة بجامعة عدن، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عدن، عدن، اليمن.

9. بركات، زياد. (2009) . استراتيجيات التنمية البشرية في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، *مجلة جامعة القدس المفتوحة، المجلد (2)ع(3)*. ص243-290.
10. بركات، محمد عادل، وحنفي طه، وعمار، سامي . (1417هـ):" التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعات الدول العربية في ضوء المستجدات العالمية"، *المجلة العربية للتعليم العالي* ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس. المجلد (2) ، العدد(17). ص 96-132.
11. بنت بكر، مها. (2008). التطوير المهني لأعضاء الهيئة التعليمية بكلية الآداب للبنات بالدمام من خلال تقويم برامج التخطيط والتطوير المقدم في الكلية، دراسة حالة، *المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، المجلد (9)*، العدد (2)، ص 113-169.
12. عبد الرحمن، إيمان جميل، وحرابي تادرس، ابراهيم. (2013). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية المتوسطة الحكومية الأردنية نحو برامج التنمية المهنية، كلية التربية، *مجلة العلوم التربوية، المجلد (40)*، العدد (1)، ص 1-12.
13. الشبيبي، عوض. (1413 هـ):" برنامج مقترح لتطوير كفاءة عضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية"، *مجلة جامعة أم القرى، المجلد (7)*، العدد (5) ، ص 68-105.
14. جراغ، عبد الله، جراغ عباس. (2008). مجالات التنمية المستقبلية لعضو هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت، *مجلة العلوم التربوية والنفسية، مجلد (9)*، العدد (1)، ص 133-158.
15. حداد، محمد بشير. (1996/1416هـ) . " التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة" دراسة مقارنة في المملكة العربية السعودية ومصر وانجلترا"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
16. الحريشي، منيرة عبد العزيز، والكعكي، سهام محمد. (2007) . تصور مقترح لوحدة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في ضوء الجودة الشاملة بكلية التربية للبنات بمدينة الرياض، *مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (8)* ، العدد (2) ، ص117-139.
17. الحلبي، إحسان، محمود، وسلامة، مريم عبد القادر. (2005) . تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي، دراسة مقدمة في ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء للأمير عبد الله بن عبد العزيز حول

- التعليم العالي، السعودية، جامعة الملك عبد العزيز، الفترة الواقعة بين 19-21 ذي الحجة/1425هـ.
18. الخطيب، رداح و الخطيب، أحمد. (2006). **التدريب الفعال**. ط1. اريد، الأردن ، دار عالم الكتب الحديث.
19. الخطيب، محمد .(1425هـ). **الاعتماد الأكاديمي وعلاقته بالتنمية العلمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي**. ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي. جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية. الفترة الواقعة بين 3-4 / ذو القعدة /1425 هـ.
20. دروزه، أفنان.(2001). " واقع برنامج التعليم في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر الطالب والمشرف الأكاديمي والموظف الإداري". **مجلة إتحاد الجامعات العربية** ،ع (26). ص 119-158.
21. الدعدي، فاطمة بنت منير. (2013). **معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وسبل التغلب عليها في ضوء منهجية الجودة الشاملة بالجامعات الحكومية في منطقة مكة المكرمة**، رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
22. الزيان، داليا. (2012). **دور التعلم المفتوح عن بعد في جامعة القدس المفتوحة في النمو المهني للمشرفين الأكاديميين في مجال التعليم الإلكتروني**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين .
23. السالم، عبد الله بن عبد الكريم. (2007). **التدريب وإعادة التأهيل كوسيلتين لتطوير القدرات الأكاديمية في الجامعات العربية**، المؤتمر العربي الأول للجامعات العربية التحديات والأفاق المستقبلية الرباط ، المملكة المغربية. الفترة الواقعة بين 13-20 ديسمبر/2007.
24. السدة، إبراهيم الخضر. (2013). **التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية. مجلة القراءة والمعرفة** ، عدد (138)، ص 213-236.
25. سعيد، فيصل محمد، وعثمان، إبراهيم عثمان. (2014). **إحتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية في كليات التربية بجامعات السودان في ضوء معايير إدوارد ديمنج**، للجودة، دراسة حالة كلية التربية جامعة الخرطوم، السودان، **المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي**، المجلد (7)، العدد (15)، ص 3-34.

26. السميح، عبد المحسن بن محمد. (2005). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الدول الغربية والعربية، مجلة التربية، 8(15)، ص 265 - 313 .
27. سنقر، صالحه. (2000). تطور التعليم العالي في سورية من عام 1970 حتى 2000 وتوجهاته المستقبلية. وزارة التعليم العالي، دمشق، سوريا.
28. الشامي، رفعت.(1427هـ). التعليم والتدريب. المجلد 1. الرياض ، مجموعة قرطبة.
29. شاهين، محمد . (2004). التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي. ورقة علمية أعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني الذي عقده برنامج التربية و دائرة ضبط النوعية في جامعة القدس المفتوحة، رام الله، فلسطين. الفترة الواقعة 3 - 2004/7/5.
30. الشخشير، حلا. (2010). مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
31. صائغ، عبد الرحمن. (2005). "النموذج العشري لتطوير مؤسسات التعليم العالي في البلدان العربية" ، بحث منشور في الملتقى العربي للتربية والتعليم -التعليم العالي:رؤي مستقبلية -مؤسسة الفكر العربي ومكتب التربية العربي لدول الخليج ، بيروت في الفترة الواقعة بين 24-27 شعبان 1426هـ الموافق 28 سبتمبر-1 أكتوبر /2005م.
32. الصريع، طالب. (2007) . التعليم المفتوح والتعلم عن بعد والتشريعات العربية، سلسلة إصدارات الشبكة العربية للتعليم المفتوح والتعلم عن بعد، عمان.
33. الصفدي، بسام، الرفاعي، سامر، خنسة، وايل، درويش، اياد سيد. (2006) . فعالية المنظومة الوطنية للبحث والتطوير والابتكار ، ورشة عمل حول المؤتمر الوطني للبحث العلمي والتطوير التقني، عمان، الأردن، الفترة الواقعة بين 23-27/7/2006م.
34. الطعاني، حسن أحمد. (2002) . التدريب مفهومه وفعالته وبناء البرامج التدريبية وتقويمها، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع.
35. عبيدات، ذوقان. (1981) . "تطوير برنامج الإشراف التربوي في الأردن"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، الإسكندرية، مصر.
36. العريض، جليل، ابراهيم. (1994). "تأهيل وتقويم عضو هيئة التدريس بجامعات الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج". مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.

37. عمارة، سامي فتحي. (1999). معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الاسكندرية من وجهة نظرهم، ضمن بحوث المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر. الفترة الواقعة بين 23-24 نوفمبر/ 1999.
38. العمري، جمال فواز. (2009). أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس والبحث العلمي. مجلة جامعة دمشق، المجلد (25). العدد (3+4). ص 533-573.
39. العيلة ، عبد المجيد. (2000). "العائد الاقتصادي للتعليم الجامعي في محافظات غزة للعام 1999 م"، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
40. غالب، ردمان، وسالم، توفيق. (2008). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد (1) ، العدد(1) . ص 160-188.
41. الغامدي، عمير بن سفر. (2012). التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية ضمن معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE) - دراسة مقدمة لقسم الإدارة التربوية والتخطيط . رسالة دكتوراه غير منشوره ،جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
42. فالوقي، محمد هاشم. (1996). التدريب أثناء العمل، دراسة لبعض جوانب مراكز التنمية المهنية، طرابلس، ليبيا، الدار الجماهيرية للنشر.
43. القادري ، سليمان أحمد. (2005). المدخل المنظومي في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتحقيق الجودة الشاملة ، المؤتمر العربي الخامس، " المدخل المنظومي في التدريس والتعليم " ، القاهرة ، مركز تطوير تدريس العلوم ، جامعة عين شمس ، الفترة الواقعة 17-18 شباط/2005.
44. الكبيسي، عبد الواحد . (2010). "واقع جودة التدريس الجامعي وسبل الارتقاء به" . مركز طرائق التدريس، جامعة الأنبار، العراق .
45. كعكي، حريشي، وزرع، سوسن. (2012). جودة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، المجلة التربوية، ع (105) - الجزء الثاني - ديسمبر 2012، ص 289-342.

46. الكيلاني، عبد الله، وعدس، عبد الرحمن. (1984). "الظروف الملائمة لاستقرار هيئة التدريس في الجامعات العربية"، المركز العربي لبحوث التعليم العالي، دمشق، سوريا.
47. اللقاني، أحمد حسين. (1993). دراسات في التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، مركز التطوير الجامعي، مصر.
48. المبيضين، عقله وجرادات، أسامة. (2001). التدريب الإداري الموجه بالأداء، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
49. مدني، غازي بن عبيد. (2002). "تطوير التعليم العالي كأحد روافد التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية"، ورقة عمل مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام 2020 المنعقدة في الرياض، وزارة التخطيط، الرياض، المملكة العربية السعودية، الفترة الواقعة بين 19_23/أكتوبر/2002م.
50. مرسي، محمد منير. (2002). الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسية، القاهرة، دار عالم الكتب.
51. مصطفى، احمد سيد، والأنصاري محمد مصيلحي. (2002). "برنامج إدارة الجودة الشاملة وتطبيقاتها في المجال التربوي"، المركز العربي للتدريب التربوي لدول الخليج، المركز العربي للتعليم والتنمية، الدوحة، قطر، الفترة الواقعة بين 23-26 يونيو/2002.
52. مناعي، رانية. (2011). دور الجامعة الأردنية في تنمية البحث العلمي من وجهة نظر القادة الأكاديميين فيها، مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية، مجلد (25)، العدد(4)، ص 1060-1084.
53. الناقة، محمود كامل. (2005). "تطوير أداء الجامعات العربية على ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد"، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر لمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس، مصر، الفتره الواقعة بين 19-18 ديسمبر/ 2005.
54. نصر، محمد علي. (2006). "رؤى مستقبلية لتطوير برامج إعداد معلم الطفل في ضوء معايير الجودة". المؤتمر الثامن، الطفل والطفولة في مطلع الألفية الثالثة، جامعة المنيا، مصر. الفترة الواقعة بين 15-16/ إبريل / 2006م.
55. النقرابي، محمد عبد الله. (1419هـ). "سياسات واستراتيجيات التدريب بوزارة التعليم العالي، بحوث ندوة التأهيل والتدريب بالجامعات"، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، السودان، في الفترة 26 جمادى الأولى/1419هـ.

56. الهادي، بدرية. (2010). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، مسقط، عُمان.
57. همشري، عمر أحمد. (2007). مدخل إلى التربية، ط 2 ، عمان، الأردن، دار للنشر والتوزيع.

1. Bartley, Jeanette Marie. (2001). Faculty Training and Development Initiatives for Effective Instruction in Distance Higher Education, *ProQuest Information & Learning, MI: Ann Arbor*. Available at Dissertation Abstracts International. Vol. 62, issue 5A, pg. 1698.
2. Berendt, Brigitte. (1981). **Improving teaching and learning in higher education**. International Conference Report, 28 September- 10 October .(1981). Berlin (West).
3. Brown, George and Atkins, Madeleine. (1986). Academic staff training in British universities: Results of a national survey, **Studies in Higher Education**, Vol (11), Issue (1), p 29- 42.
4. Cristine Smith, Judy Hofer, Marilyn Gillespie, Marla Solomon, and Karen Rowe. (2003). **how teachers change: A study of professional development in adult education**. NCSALL Reports #25 November 2003. Harvard Graduate School of Education, Harvard Graduate School of Education 101 Nichols House, Appian Way Cambridge, MA 02138.
5. Dakes- Carlson, Christopher; Katherine, Sande. (1998) **.A Movement Approach to Organizational Change. Understanding the Influences of a Collaborative Faculty Development Program**. Paper presented at the Annual Meeting of the Association for the Study of Higher Education . November 5-8 / 1998. University of Wisconsin Madison.
6. Evelyn, Chiyevo Garwe. (2015). Obstacles to Research and Publication in Zimbabwean Higher Education Institutions: A Case Study of the Research and Intellectual Expo, **International Research in Education, Vol (3)**, No.(1), 119-138.
7. Goloria, Pierce. (1998). Teaching teachers, a model for the professional development of new faculty, **Adult learning, Vol 9,(3)**, p 17 – 20.
8. Guasch, Teresa; Alvarez, Ibis; Espasa, Anna. (2010). University teacher competencies in a virtual teaching / learning environment: Analysis of a teacher training experience, **Teaching and Teacher Education, 26**, 199–206.
9. İpil KABAKÇI, H. Farhan ODABAŞI. (2008) .The organization of the faculty development programs for research assistants: the case of education faculties in Turkey. **The Turkish Online Journal of Educational Technology, Vol (7)**, Issue (3), 1303-6521.
10. Khoshbaten, Manouchehr; Ghaffari ,Reza; Salek,Fariba; Amini,Abolghasem; Hassanzadeh,Sousan; Gholanbar,Parisa.(2014)."Educational Needs Assessment of Faculty Members of Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz Iran", **Res Dev Med Educe, Vol (3)**, Issue (1), 15-20.
11. Lareki, Arkaitz; Martinez de Morentin; Amen bar, Nere. (2010). Towards an efficient training on university faculty on ICTs , **Computers & Education, Vol (54)**, Issue (2), 491-497.
12. Leyton M. Schnellert, Deborah L. Butler, Stephanie K. Higginson. (2008). Co-constructors of data, co-constructors of meaning: Teacher professional

- development in an age of accountability. **Teaching and Teacher Education**, Vol (24), Issue(3) , 725-750.
13. Phil Loveder. (2005). "**World Trends in Staff Development: Implications on the Performance of Technical Education Institutions**", Paper presented to National Seminar: The development of Technology and Technical Vocational Education and Training in an era of Globalization, 23-24 August 2005, at Pan Pacific KLIA.
 14. Skerritt, Ortrun Zuber. (1992 b). **Professional development in higher education, a theoretical framework for action research**. Kogan Page, London.
 15. Suk, Angela. (1998). a conceptual change staff development programme: effects perceived by the participants. *International Journal of Academic Development* ,Vol (3), Issue(1) , 22-36.

مواقع الإنترنت

<http://www.qou.edu/arabic/> / webmaster@qou.edu 2015-2001 جامعة القدس المفتوحة

<http://www.qou.edu/arabic/> webmaster@qou.edu / 2008 / مركز التعليم المفتوح

<http://www.hrdiscussion.com/hr30597.html>,2011,smara slah/المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية

الملاحق

بسم الله الرحمن الرحيم



حضرات أعضاء هيئة التدريس المحترمين/ جامعة القدس المفتوحة.

تحية طيبة وبعد:

تقوم الباحثة بدراسة حول التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم: واقعة ومعوقاته وآلية الارتقاء به. " وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة القدس.

وإني إذا أتقدم بالشكر والتقدير، مقدماً لحسن تعاونكم ورحابة صدركم في الإجابة عن فقرات هذه الاستبانة، علماً أنه سيتم التعامل مع البيانات بتجرد وسرية ولن تستخدم لغير أغراض البحث العلمي المحددة.

وتتكون الاستبانة هذه من قسمين رئيسيين، القسم الأول الخاص بالمعلومات الشخصية عن المستجيب، والقسم الثاني يتعلق بواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس ومعوقاته، وآلية الارتقاء به من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة المتفرغين والناطقين باللغة العربية.

الطالبة: ليانا إسحاق طوطح

إشراف الدكتور: محمود أبو سمرة

القسم الأول: المعلومات الشخصية

الرجاء وضع إشارة (X) أمام الخيار الذي يمثل وجهة نظرك.
الجنس :

ذكر أنثى

المؤهل العلمي :

ماجستير دكتوراه

عدد سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات من 5-10 سنوات أكثر من 10 سنوات

التخصص :

علوم إنسانية علوم طبيعية

المنطقة التعليمية :

شمال الضفة الغربية وتشمل المناطق التعليمية في كل من: قلقيلية, طولكرم, سلفيت, نابلس, طوباس, جنين.

وسط الضفة الغربية ويشمل المناطق التعليمية في كل من: أريحا, رام الله, القدس.

جنوب الضفة الغربية: ويشمل المناطق التعليمية في كل من: محافظة بيت لحم, وفروع ومراكز محافظة الخليل.

القسم الأول: فقرات الاستبانة

يتكون من محورين وسؤال مفتوح، يمثل كل محور مجموعة من الفقرات، الرجاء وإشارة (X) أمام الخيار الذي يمثل وجهة نظرك.

المحور الأول: واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة.

الرقم	الدرجات	كبيرة	كبيرة جداً	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
مجال التدريس الجامعي						
1	تزود الجامعة أعضاء هيئة التدريس بكل ما هو جديد في مجال التخصص.					
2	تتيح الفرصة للتدريب على استخدام الأسلوب العلمي في توصيف المقررات الدراسية .					
3	تساعد على تطوير مهارة تصميم المقررات الدراسية					
4	زودتني بقدر واف من المعرفة في المجال التربوي.					
5	ارتقت بمهارتي التدريسية (التخطيط - التنفيذ - التقييم).					
6	تتيح لي الفرصة للتدريب على استخدام أساليب واستراتيجيات تدريسية حديثة.					
7	تزود الجامعة أعضاء هيئة التدريس بكل ما هو جديد في مجال التدريس الجامعي .					
8	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس فيها للإبداع في طرائق تدريسهم .					
9	ساعدتني على استخدام أساليب متنوعة لزيادة دافعية الطلاب للتعلم.					
11	أكسبتني مهارة استخدام الوسائط التعليمية المتعددة في الموقف التعليمي.					
12	تحرص الجامعة على تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس .					
13	تحدد الجامعة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس .					
14	تتمي قدرات أعضاء هيئة التدريس لاستخدام أساليب التقييم المختلفة.					
مجال البحث العلمي						
15	توفر الجامعة دعماً مناسباً لمشاريع أبحاث أساتذتها .					
16	تعقد الجامعة دورات علمية خاصة بالبحث العلمي .					
17	تقوم الجامعة بتحديد الاحتياجات التدريبية لموظفيها في مجال البحث العلمي.					
18	تمنح الجامعة أعضاء هيئة التدريس إجازة تفرغ للبحث العلمي.					
19	ترصد ميزانيه خاصة لتمويل البحوث سنوياً.					
20	تشجع أعضاء هيئة التدريس على حضور المؤتمرات العلمية.					
21	تقوم الجامعة برفد مكنتاتها بالجديد من مستلزمات البحث العلمي.					
22	تقوم الجامعة بتوفير الأجهزة العلمية اللازمة للبحث العلمي .					
23	تعقد دورات تدريبية على استخدام قواعد البيانات العلمية					

					البحثية.
					24 تعمل الجامعة على تذليل العقبات أمام البحث العلمي.
					25 تتبنى الجامعة نظام ترقيات يعتمد أساساً على البحث العلمي.
					26 ترصد الجامعة جائزة سنوية للبحوث المميزة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
مجالات المهارات الإدارية والقيادية					
					27 تعقد الجامعة دورات حول العديد من المفاهيم الإدارية.
					28 تنمي الجامعة لدى أعضاء هيئة التدريس المهارات القيادية.
					29 تحرص الجامعة على بناء شخصيات قيادية من أعضاء هيئتها التدريسية.
					30 تنمي لدى أعضاء هيئة التدريس مهارات الاتصال الفعال.
					31 تشجع موظفيها على تفويض السلطة وفق أسس مهنية.
					32 تشجع الجامعة هيئتها التدريسية للمشاركة في صنع القرارات الإدارية.
مجالات خدمة المجتمع					
					33 توجه الجامعة أعضاء هيئة التدريس نحو التواصل الفعال مع المجتمع المحلي.
					34 تعمل الجامعة على بناء علاقات وطيدة مع المجتمع المحلي .
					35 تحث الجامعة أعضاء هيئة التدريس لتوجيه أبحاثهم نحو خدمة المجتمع المحلي.
					36 تحث الجامعة طلبتها لتكون مشاريع تخرجهم نحو خدمة المجتمع.
					37 تستثمر الجامعة اتفاقياتها مع المجتمع المحلي لتنمية أعضاء هيئة التدريس.
					38 تحرص الجامعات على عقد لقاءات دورية بين قطاعات من المجتمع المحلي وأعضاء هيئة التدريس لتبادل الخبرات .
					39 تحرص الجامعة على عقد مؤتمرات علمية بمشاركة أعضاء هيئة التدريس حول قضايا تهم المجتمع .
					40 تقوم الجامعة بتحفيز أعضاء هيئة التدريس المتميزين في خدمة المجتمع المحلي.

المحور الثاني: معوقات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة

الرقم	العبارات	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
1	عدم قناعة إدارة الجامعة بجدوى تطوير أعضاء هيئة التدريس مهنيًا.					
2	كثرة الأعباء التدريسية لعضو هيئة التدريس.					
3	صعوبة التعليم المفتوح مقارنة مع التعليم التقليدي .					
4	غياب المتخصصين في مجال تطوير أعضاء هيئة التدريس مهنيًا.					
5	النشاطات التدريبية للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات غير كافية .					
6	غياب السياسة الواضحة للتطوير المهني في الجامعة.					
7	غياب التنسيق بين الجامعات الفلسطينية في مجال التطوير المهني.					
8	صعوبة الحصول على إجازة تفرغ علمي.					
9	غياب الدافعية لدى عضو هيئة التدريس لتطوير ذاته مهنيًا.					
10	غياب الإبداع والتجديد في المؤتمرات العلمية التي تقوم بها الجامعة.					
11	غياب دور وزارة التربية والتعليم العالي في مجال التطوير المهني.					
12	محدودية فرص المشاركة بأوراق عمل في المؤتمرات والندوات .					
13	غياب الخبرة البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة .					
14	غياب ميزانية خاصة للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.					

السؤال المفتوح: كونك عضو هيئة تدريس في جامعة القدس المفتوحة وترغب في تطوير نفسك مهنيًا من

خلال الجامعة، ما هي الآليات التي تراها مناسبة للقيام بذلك؟

.....1

.....2

.....لحسن تعاونكم

ملحق رقم (2): قائمة بأسماء المحكمين

الرقم	الأسم	التخصص	مكان العمل
1	أ.د.محمد عابدين	إدارة تربوية	جامعة القدس
2	د.محمد إشعيبات	إدارة تربوية	جامعة القدس
3	د.عفيف زيدان	أساليب تدريس	جامعة القدس
4	د.عبد الناصر مكي	إدارة اعمال	جامعة بيرزيت
5	د.هاني صبري شتية	دكتور صيدلي	جامعة بيرزيت
6	د.محمد الطيبي	أصول التربية	جامعة القدس المفتوحة
7	د.عبد حمائل	التربية	جامعة القدس المفتوحة
8	د. راتب أبو رحمة	إرشاد نفسي وتربوي	جامعة القدس المفتوحة
9	د. عزمي أبو الحاج	إدارة تربوية	جامعة القدس المفتوحة
10	د. فواز الخفش	تاريخ	جامعة القدس المفتوحة

بسم الله الرحمن الرحيم



حضرات أعضاء هيئة التدريس المحترمون.

جامعة القدس المفتوحة

تحية طيبة وبعد:

تقوم الباحثة بدراسة حول التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم : واقعه ومعوقاته وآلية الارتقاء به . "وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة القدس.

وإني إذ أتقدم بالشكر والتقدير، مقدماً لحسن تعاونكم ، ورحابة صدركم في الإجابة عن فقرات هذه الاستبانة، علماً أنه سيتم التعامل مع البيانات بتجرد وسرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتتكون الاستبانة هذه من قسمين رئيسيين، القسم الأول: خاص بالمعلومات الشخصية عن المستجيب، والقسم الثاني: يتعلق بواقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس ومعوقاته، وآلية الارتقاء به من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المتفرغين في جامعة القدس المفتوحة، الناطقين باللغة العربية.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الطالبة: ليانا اسحاق طوطح

إشراف : الدكتور محمود أبو سمرة

القسم الأول: المعلومات الشخصية

الرجاء وضع إشارة (X) أمام الحالة التي تنطبق عليك.

الجنس : ذكر أنثى

المؤهل العلمي ماجستير دكتوراه

عدد سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات من 5-10 سنوات أكثر من 10 سنوات

التخصص : علوم إنسانية علوم طبيعية

المنطقة التعليمية :

شمال الضفة الغربية جنوب الضفة الغربية وسط الضفة الغربية

شمال الضفة: يشمل الفروع في كل من: قلقيلية، طولكرم، سلفيت، نابلس، طوباس، جنين.

وسط الضفة: يشمل الفروع في كل من: أريحا، رام الله، القدس.

جنوب الضفة: يشمل الفروع في كل من: بيت لحم، الخليل، دورا، يطا.

القسم الثاني: فقرات الاستبانة ومحاورها

تتوزع فقرات هذا القسم في محورين، إضافة الى سؤال مفتوح، يمثل كل محور مجموعة من الفقرات، الرجاء وضع إشارة (X) أمام كل فقرة وتحت خيار الدرجة التي تمثل وجهة نظرك.

المحور الأول: واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة.

الرقم	المجال الأول: التدريس الجامعي من وجهة نظري فإن الجامعة:	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
1	تعمل على الإرتقاء بالمهارات التدريسية (التخطيط - التنفيذ - التقويم) لعضو هيئة التدريس					
2	تحدث أعضاء هيئة التدريس لمتابعة ما يستجد في مجال تخصصهم.					
3	تساعد على تطوير مهارة تصميم المقررات الدراسية					
4	تتيح الفرصة للتدريب على استخدام أساليب حديثة في التدريس					
5	تطلع أعضاء هيئة التدريس على ما يستجد في مجال التدريس الجامعي .					
6	تشجع أعضاء هيئة التدريس فيها للإبداع في طرائق تدريسهم .					
7	تساعد على استخدام أساليب متنوعة لزيادة دافعية الطلاب للتعلم.					
8	تعمل على إكساب مهارة استخدام الوسائط التعليمية المتعددة في الموقف التعليمي.					
9	تُقيّم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس .					
10	تزود المدرسين بتغذية راجعة حول أنشطتهم التعليمية					
11	تحدد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس.					
12	تتمي قدرات أعضاء هيئة التدريس لاستخدام أساليب التقويم المختلفة.					
المجال الثاني: البحث العلمي من وجهة نظري فإن الجامعة						
13	توفر الدعم المطلوب لمشاريع أبحاث المدرسين.					
14	تعقد دورات علمية خاصة بالبحث العلمي .					
15	تقوم بتحديد الاحتياجات التدريبية لموظفيها في مجال البحث العلمي.					
16	تمنح أعضاء هيئة التدريس إجازة تفرغ للبحث العلمي					

					17	ترصد ميزانيه سنوية للبحث العلمي في الجامعة.
					18	تشجع أعضاء هيئة التدريس على حضور المؤتمرات العلمية.
					19	تقوم برفد مكاتبها بالجديد من مستلزمات البحث العلمي.
					20	تقوم بتوفير الأجهزة العلمية اللازمة للبحث العلمي .
					21	تعقد دورات تدريبية على استخدام قواعد البيانات العلمية البحثية
					22	تتبنى نظام ترقيات يعتمد أساساً على البحث العلمي.
					23	ترصد جائزة سنوية للبحوث المميزة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
المجال الثالث: المهارات الإدارية والقيادية						
من وجهة نظري فإن الجامعة						
					24	تعقد دورات حول العديد من المفاهيم الإدارية: (التفويض، الاتصال، اتخاذ القرار، المهارات الادارية.....)
					25	تتمى لدى المدرسين المهارات القيادية، من خلال اشراكهم في مهام إدارية مثل: رئاسة لجان، تقييم برامج وأنشطة، ترأس اجتماعات.....)
					26	تبنى شخصيات قيادية من أعضاء هيئتها التدريسية
					27	تتمى لدى أعضاء هيئة التدريس مهارات الاتصال الفعال
					28	تشجع موظفيها على تفويض السلطة وفق أسس مهنية
					29	تشجع المدرسين على المشاركة في صنع القرارات الإدارية
المجال الرابع: خدمة المجتمع						
من وجهة نظري فإن الجامعة						
					30	توجه أعضاء هيئة التدريس نحو التواصل الفعال مع المجتمع المحلي.
					31	تعمل على بناء علاقات وطيدة بين المدرسين ومؤسسات المجتمع المحلي .
					32	تحدث أعضاء هيئة التدريس لتوجيه أبحاثهم نحو خدمة المجتمع المحلي
					33	تحدث طلبتها لتكون مشاريع تخرجهم نحو خدمة المجتمع
					34	توفر للمدرسين بيانات حول احتياجات المجتمع المحلي ومشكلاته
					35	تدعم المشاريع والاعمال المشتركة بين المدرسين ومؤسسات المجتمع المحلي
					36	تعقد مؤتمرات علمية بمشاركة أعضاء هيئة التدريس حول قضايا تهم المجتمع .
					37	تحفز أعضاء هيئة التدريس المتميزين في مجالات خدمة المجتمع المحلي.

المحور الثاني: معوقات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة.
الرجاء وضع إشارة (X) أمام كل فقرة تدل على أحد معوقات التطوير المهني من وجهة نظرك
ودرجة وجودها

الرقم	الفقرة/ الدرجة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
1	عدم قناعة إدارة الجامعة بجدوى تطوير أعضاء هيئة التدريس مهنيًا					
2	كثرة الأعباء التدريسية لعضو هيئة التدريس					
3	صعوبة التعليم المفتوح مقارنة مع التعليم التقليدي .					
4	غياب المتخصصين في مجال تطوير أعضاء هيئة التدريس مهنيًا.					
5	عدم توفر مصادر التعلم والبحث اللازمة للتطوير المهني.					
6	غياب السياسة الواضحة للتطوير المهني في الجامعة.					
7	غياب التنسيق بين الجامعات الفلسطينية في مجال التطوير المهني					
8	صعوبة الحصول على إجازة تفرغ علمي.					
9	عدم أخذ التطوير المهني لعضو هيئة التدريس بالاعتبار للترقية والتقييم					
10	غياب الدافعية لدى عضو هيئة التدريس لتطوير ذاته مهنيًا					
11	غياب الإبداع والتجديد في المؤتمرات العلمية التي تقوم بها الجامعة					
12	غياب دور وزارة التربية والتعليم العالي في مجال التطوير المهني.					
13	محدودية فرص المشاركة بأوراق عمل في المؤتمرات والندوات.					
14	غياب الخبرة البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة .					
15	غياب ميزانية خاصة للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.					

السؤال المفتوح: كونك عضو هيئة تدريس في جامعة القدس المفتوحة وترغب في تطوير نفسك مهنيًا من خلال الجامعة، ما هي الآليات التي تراها مناسبة للقيام بذلك؟

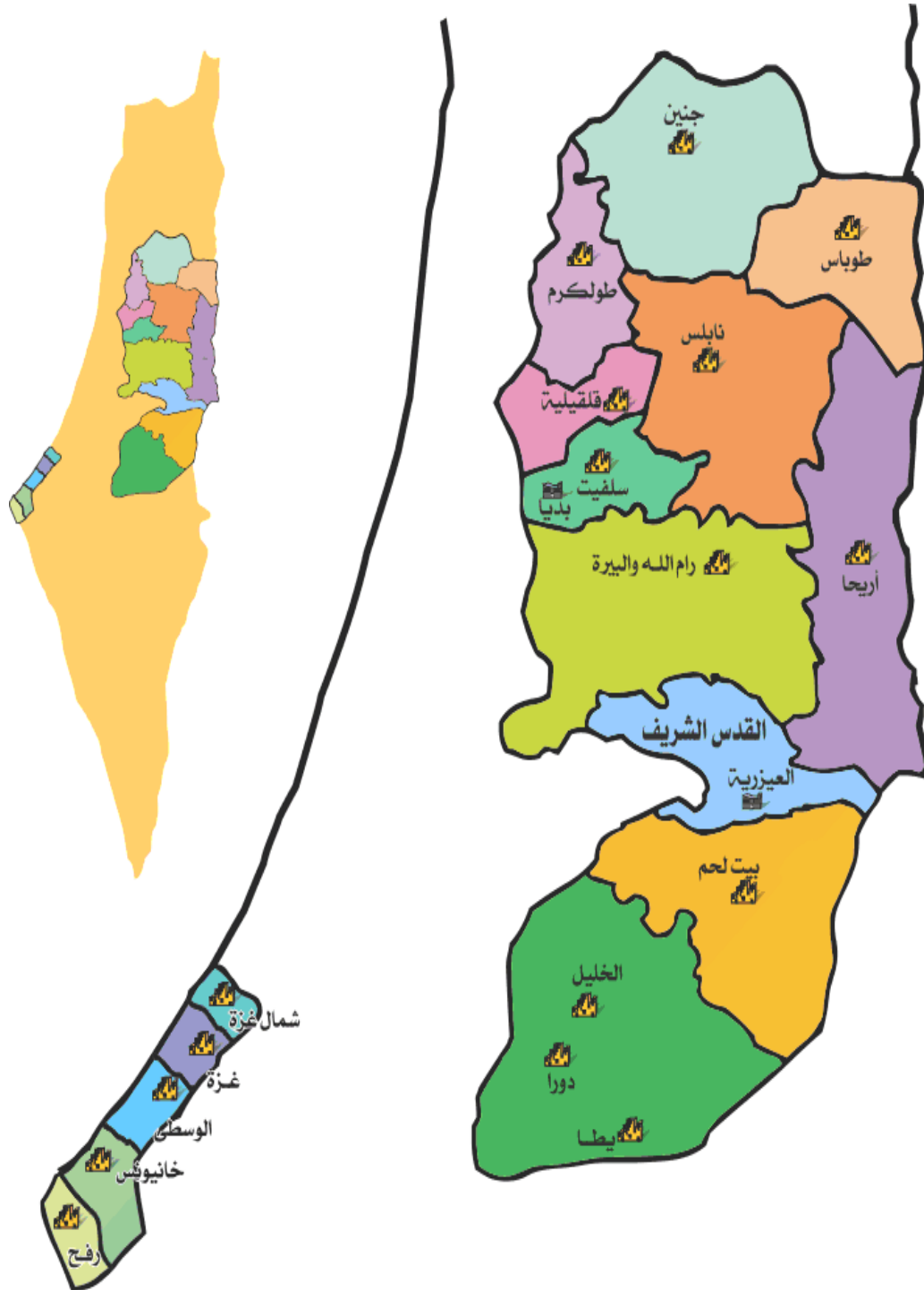
.....1

.....2

.....3

شكرا لحسن تعاونكم

ملحق رقم (4): خريطة تبين مواقع مراكز جامعة القدس المفتوحة في محافظات الوطن (فلسطين)



ملحق رقم (5): كتاب تسهيل مهمة (1)

بسم الله الرحمن الرحيم

Al-Quds University
Faculty of Educational Sciences
Graduate Studies Programs



جامعة القدس

برامج الدراسات العليا

التاريخ : 2014/12/6

د. د. كبد | بعد الاجراءات
د. عمر صبيح | المناسبات من تكريم
الإستاد د. وفير

حضرة أ.د. يونس عمرو المحترم ،
رئيس جامعة القدس المفتوحة ،

الموضوع : تسهيل مهمة
10 . 12 . 14

تحية طيبة وبعد ،،

تقوم الطالبة : ليانا اسحاق طوطح ورقمها الجامعي (21212989) ، باجراء دراسة بعنوان :
" التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم : واقعه
ومعوقاته و آلية الارتقاء به "
يرجى من حضرتكم تسهيل مهمة الطالبة المذكورة والتعاون معها باعطائها البيانات اللازمة لتطبيق
الدراسة خلال الفصل الحالي "

مع الاحترام ،،

د. محسن عدس
عميد كلية العلوم التربوية



الى من يفضله لازم
مع طابعه لقرن اتموه
الربط تسهيل مهمة (طالبة ليانا اسحاق طوطح)
مع تكريم الاستاذات وسمع توزير
في الامتداح
كلين
14/12/2014

ملحق رقم (6): كتاب تسهيل مهمة (2)

Al-Quds Open University

Vice Pres. for Acad. Affairs Office

Jerusalem - P.O. Box: 51800

Tel: 02/5817237 - 02/5816239

Fax: 02/5816734

Email: academic_vp@qou.edu

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



جامعة القدس المفتوحة

مكتب نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية

القدس- ص.ب 51800

هاتف: 02/5816239 - 02/5817237

فاكس: 02/5816734

بريد إلكتروني: academic_vp@qou.edu

Ref. :

الرقم : إ.ش.ك/ 2015/19

Date :

التاريخ: 2015/01/ 31

حضرات أعضاء هيئة التدريس المحترمين،،
بوساطة مدراء الفروع والمراكز الدراسية المحترمين،،

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد:

تقوم الطالبة: ليانا اسحاق طوطح ورقمها الجامعي (21212989)، بإجراء دراسة بعنوان:
"التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم : واقعه ومعوقاته وآلية الإرتقاء به".

يرجى من حضرتكم التعاون مع الطالبة وتعبئة الاستبانة المرفقة.

مع وافر الإحترام،،

أ.د. سمير النجدي

نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية



نسخة

• أ.د. رئيس الجامعة حفظه الله ورعاه.

الفهارس

فهرس المواضيع

رقم الصفحة	الموضوع	الرقم
أ	الإقرار	
ب	الشكر والتقدير	
ج	الملخص باللغة العربية	
د	الملخص باللغة الإنجليزية	
1	الفصل الأول مشكلة الدراسة وخلفيتها	1
2	المقدمة	1.1
4	مشكلة الدراسة	2.1
5	أسئلة الدراسة	3.1
5	فرضيات الدراسة	4.1
6	أهداف الدراسة	5.1
6	أهمية الدراسة	6.1
7	محددات الدراسة	7.1
8	مصطلحات الدراسة	8.1

9	الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة	2
10	الإطار النظري	1.2
10	التطوير المهني	1.1.2
10	مفهوم التطوير المهني	1.1.1.2
13	أهمية التطوير المهني	2.1.1.2
14	أهداف التطوير المهني	3.1.1.2
15	الأسباب (المبررات) للتنمية المهنية	4.1.1.2
17	مجالات التطوير المهني	5.1.1.2
20	مراحل التطوير المهني	6.1.1.2
21	وسائل وأساليب (سبل) التطوير المهني	7.1.1.2
25	معوقات التطوير المهني	8.1.1.2
28	أبرز الجهود العالمية في تطوير أعضاء هيئة التدريس	2.1.2
31	أبرز الجهود المحلية في تطوير أعضاء هيئة التدريس وفق برنامج التعليم المفتوح(فلسطين)	3.1.2
34	الدراسات السابقة	2.2
34	الدراسات العربية	1.2.2
42	الدراسات الأجنبية	2.2.2
46	الفصل الثالث إجراءات الدراسة ومنهجيتها	3
47	المقدمة	1.3
47	منهج الدراسة	2.3
48	مجتمع الدراسة	3.3
48	عينة الدراسة	4.3

50	أداة الدراسة	5.3
51	صدق الأداة	6.3
53	ثبات الأداة	7.3
54	متغيرات الدراسة	8.3
55	إجراءات تطبيق الدراسة	9.3
55	المعالجة الإحصائية	10.3
56	الفصل الرابع نتائج الدراسة	4
57	تمهيد	1.4
58	نتائج أسئلة الدراسة	2.4
58	نتائج السؤال الأول	1.2.4
65	نتيجة السؤال الثاني	2.2.4
65	نتائج الفرضية الصفرية الأولى	1.2.2.4
66	نتائج الفرضية الصفرية الثانية	2.2.2.4
67	نتائج الفرضية الصفرية الثالثة	3.2.2.4
70	نتائج الفرضية الصفرية الرابعة	4.2.2.4
71	نتائج الفرضية الصفرية الخامسة	5.2.2.4
74	نتائج السؤال الثالث	3.2.4
76	نتائج السؤال الرابع	4.2.4
78	الفصل الخامس تفسير ومناقشة نتائج الدراسة والتوصيات	5

79	تفسير نتائج الدراسة	1.5
79	مناقشة نتائج السؤال الأول	1.1.5
81	مناقشة نتائج السؤال الثاني	2.1.5
81	مناقشة نتائج الفرضية الأولى	1.2.1.5
82	مناقشة نتائج الفرضية الثانية	2.2.1.5
83	مناقشة نتائج الفرضية الثالثة	3.2.1.5
84	مناقشة نتائج الفرضية الرابعة	4.2.1.5
84	مناقشة نتائج الفرضية الخامسة	5.2.1.5
86	مناقشة نتائج السؤال الثالث	3.1.5
87	مناقشة نتائج السؤال الرابع	4.1.5
88	التوصيات	2.5
89	المراجع	
90	المراجع العربية	
97	المراجع الإنجليزية	
99	مواقع الإنترنت	
114	الفهارس	
115	فهرس المواضيع	
119	فهرس الملاحق	
120	فهرس الجداول	

فهرس الملاحق

رقم الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
100	الإستبانة في صورتها الأولية	ملحق رقم (1)
105	قائمة بأسماء المحكمين	ملحق رقم (2)
106	الإستبانة في صورتها النهائية	ملحق رقم (3)
111	خريطة تبين مواقع مراكز الجامعة في محافظات الوطن (فلسطين)	ملحق رقم (4)
112	كتاب تسهيل مهمة (1)	ملحق رقم (5)
113	كتاب تسهيل مهمة (2)	ملحق رقم (6)

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
49	توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها المستقلة.	(1.3)
52	نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات استمارة واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة.	(2.3)
53	نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات استمارة حول معوقات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.	(3.3)
53	جدول رقم (4.3-أ) معامل الثبات بطريقة (كرونباخ ألفا) على محاور أداة الدراسة ومجالاتها.	(4.3)
54	جدول رقم (4.3-ب) معامل الثبات بطريقة (كرونباخ ألفا) على محاور أداة الدراسة ومجالاتها.	(4.3)
58	المقياس الوزني للعلاقة بين الدرجة ومدى المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة.	(1.4)
59	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم.	(2.4)
60	جدول (3.4-أ): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال التدريس الجامعي.	(3.4)
61	جدول (3.4-ب): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال التدريس الجامعي.	(3.4)

62	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال خدمة المجتمع.	(4.4)
63	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال البحث العلمي.	(5.4)
64	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال المهارات الإدارية والقيادية.	(6.4)
65	نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة حول واقع التطوير المهني في جامعة القدس المفتوحة حسب متغير الجنس.	(7.4)
66	نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة حول واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة حسب متغير المؤهل العلمي	(8.4)
68	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة حول واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة حسب متغير سنوات الخبرة.	(9.4)
69	نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة حول واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة حسب متغير سنوات الخبرة.	(10.4)
70	نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة حول واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة حسب متغير التخصص.	(11.4)
71	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد العينة حول واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة حسب متغير المنطقة الجغرافية.	(12.4)
72	نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة حول واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم حسب متغير المنطقة الجغرافية	(13.4)
73	نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب المنطقة الجغرافية	(14.4)

74	جدول (15.4 - أ): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة ودرجة معوقات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم.	(15.4)
75	جدول (15.4-ب): المتوسطات الحسابي والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة ودرجة معوقات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم.	(15.4)
76	الأعداد والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول الآليات المقترحة للارتقاء بالتطوير المهني في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم.	(16.4)