



احتياجات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار من وجهة نظرهم

د/نصر محمد الحجيلي

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك، بقسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية -

ونائب رئيس جامعة ذمار لشؤون الطلبة، جامعة ذمار، الجمهورية اليمنية

Email: dr.nasr8@gmail.com

د/علي محمد قراضة

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد بقسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية جامعة ذمار

الملخص:

هدف البحث الحالي إلى تحديد احتياجات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار من وجهة نظرهم، والتعرف إلى ما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين آراء أعضاء هيئة التدريس حول تلك الاحتياجات، تعزاً لمتغيرات: النوع الاجتماعي، العمر، طبيعة العمل، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة.

وقد طور الباحثان استبانة خاصة مكونة من (56) فقرة، تم تطبيقها على (173) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة ذمار، ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث الآتي:

1- وجود حاجة "عالية" لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار إلى التطوير المهني في المجال الكلي للتطوير وفي كل مجال من مجالات التطوير الثلاثة الرئيسة، وهي: مجال البحث العلمي بمتوسط بلغ (2.73)، ومجال التدريس الجامعي بمتوسط بلغ (2.49)، ومجال خدمة المجتمع بمتوسط بلغ (2.37).

2- عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في احتياجات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار تعزاً إلى تأثير أي متغير من متغيرات: النوع الاجتماعي، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، العمر، طبيعة العمل. الكلمات المفتاحية: احتياجات، التطوير المهني، المهني.



Abstract:

The aim of the current research is to determine the professional development needs of the faculty members of teaching staff at Thamar University according to their point of view. It also aims to identify whether there are statistically significant differences at a significance level (0.05) among the opinions of faculty members about those needs attributed to variables such as: gender, age, nature of work, academic degree, years of experience.

The researchers developed a questionnaire consisting of (56) items and it was distributed to the sample of the study which encompassed 173 faculty members at Thamar University. The most important findings of the research are outlined below:

- 1- The results of the study indicate that there is a "high level" of professional needs among the faculty members at Thamar University for professional development in the overall field and in each of the three main areas, namely: the field of scientific research with an average of "2.73", the field of university teaching with an average of "2.49", and the field of community service with an average of 2.37.*
- 2- The absence of a statistically significant difference at the level of significance (0.05) in the professional development needs of the members of teaching staff at Thamar University regarding the variables: gender, age, nature of work, academic degree, years of experience.*

keywords: Needs, Development needs, Professional.



مقدمة:

في ظل التطورات التقنية والعلمية المتسارعة وتعدد مصادر المعرفة وتنوعها وسهولة نشرها وتداولها، وفي ظل تعقد الأدوار الأكاديمية والبحثية والمجتمعية التي ينبغي على أعضاء هيئة التدريس القيام بها؛ يُعد التطوير المهني هدفاً استراتيجياً تنتشده الجامعات، وهذا ما جعلها تبحث عما هو جديد لتقديم برامج تطوير مهنية لهم، من أجل تحقيق ميزة تنافسية لها ومكانة علمية مرموقة.

كما يُعدُّ الأستاذ الجامعي من أبرز الركائز الأساسية للعملية التعليمية، والعامل الرئيس في نجاح الجامعة وتحقيق أهدافها التي من أجلها أنشئت، فلا يمكن قيام جامعة دون أساتذة جامعيين ينفذون برامج الجامعة الأكاديمية بصورة حقيقية، فهم الذين يعدون الطلبة الإعداد العلمي السليم وبينون شخصياتهم بناءً متوازنًا، ويزودونهم بالخبرات اللازمة لهم حاضرًا ومستقبلًا بما امتلكوا من قدرات تعليمية ومهارات تربوية مناسبة (سنقر، 2000، 123).

وقد بدأ الاهتمام بالأستاذ الجامعي منذ القرن التاسع عشر وكانت دوافع الاهتمام منطلقاً من التطورات في المجالات العلمية والتربوية والنفسية؛ وهو ما أدى إلى بروز الحاجة إلى الإعداد الأكاديمي. وقد أشار (كلير) إلى أن العامل الأساسي الذي أدى إلى تدني مستوى التدريس في الجامعات الأمريكية يرجع لكون أغلبية أعضاء هيئة التدريس لم يعدوا إعدادًا خاصًا 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 خصوصًا في جامعات دول الخليج، ومصر، والأردن، والجزائر، والعراق (مرسي 2002، 48).

وقد شهد عصرنا الحالي تطورات كثيرة ومتسارعة، جعلت عضو هيئة التدريس في الجامعة تقع على عاتقه مسؤوليات كبيرة تجاه تلك التطورات ولاسيما التطورات التي تحدث في مجال العلم والمعرفة، وبما أن المعرفة العلمية في كل التخصصات في تطور مستمر وسريع فلا بد لعضو الهيئة التدريسية في الجامعة من متابعة هذه التطورات والتعامل معها لما لها من انعكاسات على مجالات عمله الجامعي (العمرى، 2009، 535).

كما أسهمت تلك التطورات التي شهدها عصرنا الحالي -ولو بطريقة غير مباشرة- في تطوير أساليب التدريس الجامعي ودخول تكنولوجيا التعليم إلى علم أساليب التدريس مثل تصميم التدريس الإلكتروني... وغيرها؛ ولكي يستطيع الأستاذ الجامعي القيام بدوره الجديد بنجاح، لا بد له من الاطلاع على كل جديد في مجال تخصصه، وأن يمتلك الكفايات اللازمة لتحقيق ذلك الدور، فلم يعد يكفي أن يتقن مادته العلمية؛ بل أضحت من الضروري أن يكون متمتعاً بكفايات شخصية متكاملة وقدرات خلاقة، ومعدًا إعدادًا جيدًا علميًا وثقافيًا ومهنيًا، وقادرًا على فهم حاجات طلبته وعلى توجيههم وإرشادهم لتيسير مشاركتهم الفعالة وحفز تعلمهم، ويكون قادرًا على استخدام أفضل الوسائل والأساليب لتقديم مادته التي يقوم بتدريسها كما أصبح عليه أن يساعد طلبته على الوعي بمشكلات مجتمعاتهم والإسهام في حلها



وتعويدهم الانضباط الذاتي واحترام الآخر، هذا بالإضافة إلى قدرته على تنمية ذاته وتجديد معلوماته. وبذلك فإن مجالات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس تأتي في سياق وظائف الجامعات الثلاث (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع).

ويعدُّ التطوير المهني أحد المرتكزات الأساسية لعملية الإصلاح الإداري، وأحد المداخل الأساسية لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس وتمكين الجامعات من بلوغ أهدافها؛ إذ يسعى التطوير المهني إلى إكساب أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات المهارات والقدرات التي تمكنهم من تحسين أداء تلك الجامعات وإنجاز أهدافها بكفاية واقتدار، إضافة إلى إكسابهم أساليب عمل جديدة ومبتكرة لتحسين ممارساتهم، والارتقاء بجامعاتهم إلى مشارف التجديد والإبداع (الخطيب والخطيب، 1997، 1).

ولذلك فقد بادرت معظم الجامعات في الدول المتقدمة والنامية إلى الاهتمام بموضوع التدريب والتنمية المهنية والتوجه نحو برامج التنمية المهنية التي تهدف إلى مساعدة أعضاء هيئة التدريس على تحقيق أفضل النتائج في المجال الأكاديمي، وسعت تلك الجامعات لتحقيق ذلك التوجه، 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 وإنجلترا وذلك في الثمانينيات من القرن العشرين ثم تبعتها جامعات ألمانيا وهولندا والسويد.

كما بدأت الجامعات اليمينية الاهتمام بموضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وعقد دورات في مجال إعداد المعلم الجامعي؛ إذ بدأت أولاً في جامعتي صنعاء وعدن، ثم امتدت إلى عدد من الجامعات اليمينية، فعلى سبيل المثال عُقد في رحاب جامعة ذمار المؤتمر الدولي الأول لتطوير أداء الأستاذ الجامعي الذي نظّمته الجامعة بمشاركة جامعة تعز خلال الفترة 13 - 14 أغسطس 2007م، تحت شعار "الجامعة وعوامل النهوض بها" وكان من أهم توصياته ضرورة الاهتمام بالتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس وإعداد برامج لتطوير قدراتهم.

لما كانت المشكلات التي تواجهها برامج التطوير المهني تتركز بشكل أساسي في عدم تحديد الاحتياجات التدريبية التي تخاطبها تلك البرامج بدقة؛ كون التدريب الفاعل يبدأ بتحديد احتياج تدريبي/ تطويري معين (الخطيب والخطيب، 1997، 38؛ ليسلي، 2001، 31)؛ فقد بات من الضروري تسليط الأضواء على احتياجات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال دراستها وتحليلها علمياً؛ ولعل ذلك أحد الأسباب التي دفعتنا إلى الاهتمام بموضوع تنمية أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات اليمينية وتحديد احتياجات التطوير المهني لديهم، وهذا ما يسعى إليه البحث الحالي.

مشكلة البحث:

على الرغم من الجهود الحثيثة التي تبذلها الجامعات اليمينية في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية فيها، فإنَّ طبيعة المستجدات العلمية والتقنية والتحديات العصرية جعلت عضو هيئة التدريس بحاجة ملحة للتطوير المهني لمتابعة هذه المستجدات ومواكبة التطورات وخاصة في ظل



الظروف الاستثنائية التي يمر بها الوطن وما لها من انعكاسات سلبية على التعليم الجامعي. يؤكد ذلك ما اشارت إليه بعض الدراسات ومنها: دراستي السماوي(2008)، والخطيب (2011).

وتزداد الحاجة إلى التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية؛ كون الجامعات اليمنية ومنها جامعة ذمار تمر حاليًا بمرحلة صعبة بفعل الحرب والحصار الاقتصادي الخانق اللذين حالوا دون الاستمرار في عملية تنمية وتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس لمواكبة المستجدات، بالإضافة لصعوبة مشاركتهم بالندوات والمؤتمرات والدورات التدريبية في الخارج؛ وهو ما يؤثر سلبيًا في تطورهم المهني؛ لا سيما وأن التطوير المهني متطلب رئيس لتحقيق الجودة وبدونه فإن تحقيق الجودة في التعليم الجامعي سيكون أمرًا صعبًا.

وبما أن عملية تحديد احتياجات التطوير المهني أو الاحتياجات التدريبية تمثل نقطة البداية والأساس الأول الذي يمكن أن يبنى عليه بعد ذلك برنامج تدريبي يهدف إلى تنمية أعضاء هيئة التدريس وتطوير أدائهم لعملهم، وذلك لأن عملية تحديد الاحتياجات هي أولى عمليات التخطيط للبرامج التدريبية، بل هي العنصر الرئيس والهيكلي في عملية التدريب كلها، فنجاح أي برنامج تدريبي إنما يقاس بمدى التعرف على الاحتياجات التدريبية وحصرها وتجميعها؛ لذا أوصت العديد من الدراسات العلمية كدراسة السويدي وحيدر(1998) ودراسة بامدهف (2006)، ودراسة تمام وعفيقي (2009) قادة الجامعات، بوجود تحديد احتياجات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات من خلال تنفيذ استطلاع دوري لأراء أعضاء الهيئة التدريسية كل فترة زمنية تتراوح بين (3 - 5 سنوات) للتعرف على احتياجاتهم الجديدة ووضعها في الاعتبار عند التخطيط لبرامج التطوير المهني في تلك الجامعات.

ونتيجة لكل ما سبق، فقد تبين وجود حاجة ملحة للتعرف على احتياجات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ذمار، ولا سيما في ظل اهتمام الجامعة بالتطوير الأكاديمي وضمان الجودة. ومن ثم فقد تبلورت فكرة القيام بالبحث الحالي الذي تحددت مشكلته في السؤالين الآتيين:

1- ما درجة احتياج أعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار للتطوير المهني في مجالات التدريس الجامعي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع من وجهة نظرهم؟

2- هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار لحاجتهم للتطوير المهني تُعزى إلى تأثير متغيرات (النوع الاجتماعي، الدرجة العلمية، عدد سنوات الخبرة، العمر، طبيعة العمل)؟

أهمية البحث:

تتجلى أهمية هذا البحث فيما يلي:

- حداثة موضوع البحث؛ إذ إنه يمثل إحدى الأبحاث العلمية القليلة التي وجهت اهتمامها إلى البحث في موضوع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات؛ بل هو -بحسب علم الباحثين- أول



بحث في اليمن يتناول موضوع احتياجات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار؛ إذ لم يحظ هذا الموضوع بعناية الباحثين في الجامعة، وهذا في حد ذاته يمكن أن يكون مسوغاً كافياً لمدى أهمية هذا البحث.

- إن النتائج التي يمكن أن يسفر عنه هذا البحث ستسهم في توفير بيانات دقيقة حول احتياجات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار، تمكن القائمين على هذه الجامعة من الوقوف على هذه الاحتياجات، ومن ثم وضع البرامج التطويرية والتدريبية التي تفي بهذه الاحتياجات تمهيداً لتطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة.

- كون عملية تحديد احتياجات التطوير المهني عملية مهمة وحاسمة لفاعلية البرامج التطويرية؛ وذلك لأن إعداد برنامج تطويري مناسب لأعضاء هيئة التدريس يتطلب أولاً القيام بدراسة احتياجاتهم المهنية وتحديدها بدقة.

- إن البحث الحالي ومن خلال نتائجه وتوصياته يمكن أن يساعد أعضاء هيئة التدريس على تطوير قدراتهم، وكفاياتهم، ومهاراتهم في المجالات المرتبطة بعملهم المهني.

- يمثل هذا البحث إسهاماً علمياً متواضعاً في رفق المكتبة اليمنية بجهف علمي في مجال التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، خدمةً للعلم والمعرفة.

أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحديد احتياجات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ذمار، وذلك من خلال ما يلي:

1- تحديد درجة احتياج أعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار للتطوير المهني في مجالات التدريس الجامعي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع من وجهة نظرهم.

2- الكشف عن ما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار لاحتياجهم إلى التطوير المهني تعزاً إلى تأثير متغيرات: "النوع الاجتماعي، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، العمر، طبيعة العمل".

حدود البحث:

تحدد نتائج هذا البحث بالمحددات الآتية:

- اقتصر البحث الحالي على دراسة احتياجات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار من وجهة نظرهم؛ كونهم الفئة المستهدفة والقادرة على الإسهام في تحديد هذه الاحتياجات أكثر من أي فئة أخرى.



- أن دقة نتائج البحث الحالي وإمكانية تعميمها تتحدد بطبيعة الأداة المستخدمة وشموليتها والمجالات الثلاثة الواردة فيها، وهي مجالات: (التدريس الجامعي، البحث العلمي، خدمة المجتمع)، وطبيعة المعالجات المستخدمة لتحليل البيانات في هذا البحث.

- اقتصر البحث على أعضاء هيئة التدريس العاملين فعلياً في مختلف كليات جامعة ذمار خلال العام الجامعي (2019-2020). وذلك لأسباب منها: محدودية الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة، هذا فضلاً عن أنها مكان عمل الباحثين؛ الأمر الذي يسر إجراء البحث والحصول على البيانات التي اعتمد عليها.

مصطلحات البحث:

الاحتياجات: هي الفجوة القائمة بين ما هو كائن، وما يجب أن يكون عليه أداء عضو هيئة التدريس في جامعة ذمار من امتلاكه لمعارف ومعلومات ومهارات متميزة تتسم بالجودة وتواكب متطلبات العصر في مجالات التدريس الجامعي، البحث العلمي، خدمة المجتمع.

التطوير المهني: يُعرف بأنه: عبارة عن مجموعة من البرامج التي تقوم بها الجامعة لإكساب منتسبيها مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع)، لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء دوره بصورة جيدة (عبد المطلب، 2011، 110)

عضو هيئة التدريس: هو الأستاذ الجامعي الذي يحمل درجة الدكتوراه في حقل من حقول المعرفة، ويقوم بالتدريس في إحدى كليات جامعة ذمار والذي استجاب لأداة البحث التي أعدت لتحقيق هدفه البحث. علمًا بأن أعضاء هيئة التدريس الممثلين بهذه البحث موزعين على كليات الجامعة المختلفة.

الخلفية النظرية:

إن التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعة في الوقت الحاضر يمثل مطلباً مهماً من متطلبات التعليم الجامعي ولعل من أهم المبررات التي حفزت الجامعات عالمياً ومحلياً على الاهتمام بالتطوير المهني والأخذ به عدد من المتغيرات التي أفرزها روح العصر والتي تأتي على رأسها الانفجار المعرفي، يضاف إلى ذلك التغير الذي حصل في أدوار أعضاء هيئة التدريس فتطور تقنيات الاتصال وتعدد مصادر التعلم أديا إلى إحداث تغييرات جوهرية في متطلبات الموقف الأكاديمي من حيث وسائل نقل المعرفة وأدوار أعضاء هيئة التدريس التي تحولت من الأدوار التقليدية التي تعد المدرس مجرد ناقل للمعرفة إلى ميسر لها ومرشد لطلبتها، هذا إلى جانب التطور التقني وانعكاساته على العملية الأكاديمية من حيث توظيف تقنيات المعلومات والاتصال في التعليم وأساليبه، وهو ما يتطلب زيادة الاهتمام بالتطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية (يونس، 2014، 207). والملاحظ أن هناك اهتماماً عالمياً ومحلياً في مجال تحقيق النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في مختلف الجامعات؛ وذلك نظراً لأهمية الدور الذي يقوم به عضو هيئة



التدريس في تحقيق أهداف التعليم الجامعي، ولا يخفى أن حصول عضو هيئة التدريس على درجة الدكتوراه في التخصص أو ما يعادلها يعد اللبنة الأولى في التكوين الأكاديمي، وهو لقب يطلق على كل من حصل على المؤهل العلمي المطلوب للتعين في عضوية هيئة التدريس ويحمل لقب دكتور (سنقر، 2000، 223).

مفهوم التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعة:

إن التطوير المهني والتنمية المهنية يحملان المعنى نفسه، فهما يعدان وجهين لعملة واحدة، فقد عرّفت عبد المطلب (2011، 110) التطوير المهني بأنه: عبارة عن مجموعة من البرامج التي تقوم بها الجامعة لإكساب منتسبيها مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء دوره بصورة جيدة. أما التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات فيمكن تعريفها بأنها: أي نشاط يتم في البيئة الجامعية يستهدف تعزيز الأداء التدريسي أو تحسين مستويات التعلم المهنية لأعضاء هيئة التدريس (Messina & Grassi, 2011, 4).

كما عرفها حداد (2004، 23) بأنها: "عمليات مؤسسية تهدف لتغيير مهارات ومواقف وسلوك أعضاء هيئة التدريس لتكون أكثر كفاءة وفاعلية في مقابل حاجات الجامعة وحاجات أنفسهم". ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات يُقصد به جميع البرامج والأنشطة التي تقدمها الجامعة لتحسين وتجويد مهارات ومعارف أعضاء هيئة التدريس في المجالات المختلفة كالتدريس الجامعي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وغيرها من المجالات الضرورية لتلبية احتياجاتهم المهنية، وبما يمكنهم من القيام بمهامهم المناطة على أكمل وجه.

أهمية التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعة:

- تكمُن أهمية التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات في العديد من الجوانب، أوردها يوسف (2010) المشار إليه في أبو سمرة وطوطح (2018، 23):
- للتطوير المهني مكانة كبيرة في تنمية الكفايات البشرية في الجامعة، وتحقيق أهدافها، وتحقيق الإشباع الشخصي لعضو هيئة التدريس نفسه.
 - التطوير المهني يزوّد عضو هيئة التدريس بالمهارات اللازمة لتحسين أدائه الوظيفي في الجامعة.
 - التطوير المهني يساعد عضو هيئة التدريس على تحقيق إنجازات علمية من خلال الانفتاح على أفكار جديدة ورؤى جديدة.

وتبرز أهمية التطوير المهني كونها عملية تهدف إلى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم ليكونوا أكثر كفاءة وفاعلية لسد حاجات الجامعة والمجتمع وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم؛ حيث يمكن عضو هيئة التدريس من القيام بالمسؤوليات الآتية:



- 1- مسؤوليته تجاه طلبته، وتشمل التدريس، والتقييم، والإرشاد والتوجيه، والإشراف على بحوث الطلبة ودراساتهم سواء في المرحلة الجامعية الأولى أو المراحل التالية، وتيسير عملية التعلم وتسهيلها، وإعداد المواد التعليمية والأدلة الدراسية.
- 2- مسؤوليته تجاه المؤسسة التي يعمل بها، وتشتمل العمليات الإدارية بما فيها من مشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات وتخطيط البرامج والخطط والمشاركة في الاجتماعات واللجان والهيئات المتخصصة في الجامعة، وتمثيل الجامعة أو كلياتها في المحافل الرسمية أو الشعبية.
- 3- مسؤوليته تجاه المجتمع المحيط به، وتشمل خدمة المؤسسات ذات العلاقة في المجتمع المحلي ونشر الثقافة، وتقديم الاستشارات، وإجراء الدراسات والأبحاث التي تعالج المشكلات التي يعاني منها المجتمع، وتدعيم علاقة الجامعة بمؤسسات المجتمع المحلي، وتفعيل دور المؤسسات الحكومية والأهلية في خدمة طلبة الجامعة.
- 4- مسؤوليته تجاه نفسه، وتشمل سعيه نحو رفع مستوى تأهيله، وتطوير ذاته مهنيًا من خلال الاطلاع والبحث، والمشاركة في المؤتمرات، وتنظيم الزيارات، وحضور حلقات النقاش، والدورات التدريبية، وتبادل الزيارات مع زملاء في الجامعات الأخرى.

مجالات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات:

- يمثل الأستاذ الجامعي أهم عناصر المنظومة التعليمية الجامعي؛ حيث إنه المنوط به القيام بأهم أدوارها في الوظائف الثلاث (التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع)، وهذا ما يؤكد مصطفى (2005، 93)؛ حيث يرى أن مجالات التطوير المهني تركز على وظائف الجامعة الثلاث الأنفة الذكر، كما يجمع عليها معظم الباحثين والمهتمين في هذا المجال. كما يفصل القادري (2005، 116) مجالات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الآتي:
- تنمية القدرة التدريسية وتحسين الممارسة التعليمية.
- تنمية القدرة البحثية.
- تنمية القدرة على تطوير البرامج التعليمية.
- تنمية القدرة على الإرشاد والتفاعل الإنساني وخدمة المجتمع.
- تنمية القدرة على إدارة الوقت وضغوط العمل واتخاذ القرارات وحل المشكلات.
- تنمية القدرة على توظيف التكنولوجيا التربوية الحديثة بشكل فعال.

الصفات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات:

يعد عضو هيئة التدريس القدوة والنموذج الأول الذي يحتذي به الطالب الجامعي؛ لذا نجد أن واجبات عضو هيئة التدريس تتعدد وتتنوع فهو يقوم بتعميق الإيمان الصادق بالمسؤولية الأخلاقية تجاه المجتمع، ويسهم في وضع الخطط والبرامج التنموية، والتربوية، والفكرية، والعلمية، والتكنولوجية التي تؤدي إلى تطوير



الإنسان والمجتمع، ولكن مع غياب التنسيق بين خطط التعليم العالي وحاجات المجتمع ومتطلباته نجد أن جهد عضو هيئة التدريس وإسهاماته مهمشة وليست ذات تأثير (بشير، 2001، 22).

وتبرز أهمية عضو هيئة التدريس والارتقاء بسمعته العلمية من خلال محاولاته الجادة في تطوير ذاته مهنياً، فإن من أهم واجباته في هذا الصدد أن يظل على اتصال بكل جديد في مجال تخصصه، وذلك بالاطلاع المباشر على المؤلفات والدوريات المتخصصة، والمشاركة في الجمعيات العلمية، وحضور الندوات والمؤتمرات ذات الصلة. ومن أهم الصفات التي يجب أن يتحلى بها عضو هيئة التدريس ما يلي: (فليه، 1997، 43)

- امتلاك القدرة على إجراء البحوث التطبيقية التي تواكب التغير السريع في التكنولوجيا.
- امتلاك قاعدة عريضة من العلوم الأساسية المتعلقة بتخصصه، ويطور ذاته ويتفاعل مع المجتمع.
- التمتع بقدرة على تقييم الأطر التدريسية والتقنية وتطويرها وفقاً لاستراتيجية الجامعة والدولة ويستعمل كافة الوسائل في ذلك.
- حب العلم وتقدير الحرية والزمالة من أقوى الروابط التي تجمع بين أساتذة الجامعات.
- الشعور بأهمية المشاركة في نمو الكفاءات الجديدة في المجتمع وتطويرها.
- الاهتمام ببيئة العمل والعمل الجماعي.

الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

يُعدُّ عضو التدريس منفذاً لرسالة الجامعة بوظائفها الثلاث (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع)؛ حيث يرى فليه (1997، 43) أن أدوار عضو هيئة التدريس في الجامعات تتمحور في ثلاثة أدوار هي:

- 1- **الدور الأكاديمي:** ويتعلق هذا الدور بالبحث والتدريس وخدمة المجتمع والمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية؛ حيث يجب على عضو هيئة التدريس تطوير ذاته ليحافظ على فاعلية هذا الدور.
- 2- **الدور الإداري:** ويتمثل هذا الدور في قيام عضو هيئة التدريس باعتلاء العديد من المناصب الإدارية الأكاديمية في شتى أقسام وكليات وإدارات الجامعة، وكذلك الاشتراك في الأنشطة الطلابية وأعمال اللجان المختلفة في الجامعة. وكما أن الدور الإداري لعضو هيئة التدريس لا يقتصر على ذلك، بل يتعدى إلى إدارة الذات والوقت والحوار... وغيرها.
- 3- **الدور القومي والعالمي:** ويظهر هذا الدور عند مشاركة عضو هيئة التدريس في وضع السياسات والخطط التنموية للمجتمع الذي يعيش فيه أو مجتمعات أخرى، وكذلك الإسهام في حل المشكلات التي قد تواجه المجتمع، أو الظواهر التي قد تؤثر فيه من خلال تقديمه للأبحاث والدراسات المختلفة.



التطوير المهني في جامعة دمام:

أنشئت جامعة دمام بموجب القرار الجمهوري رقم (158) في 24/8/1996م، وبدأت تمارس نشاطها العملي بوصفها جامعة مستقلة اعتباراً من العام الجامعي 1996/1997م، وتعد كلية التربية التي تم افتتاحها عام 1991/90م كليةً تابعة لجامعة صنعاء هي النواة الأولى للجامعة، ثم تلاها افتتاح كلية التربية رداً عام 1994/93م وتوالى إنشاء الكليات حسب الحاجة إليها حتى أصبحت تضم حالياً -إضافة إلى معهد عالي وبعض المراكز التعليمية والبحثية والخدمية- عشر كليات علمية وإنسانية، وهي الكليات المبينة أسماؤها وأعوام تأسيسها في الجدول الآتي:

جدول (1) كليات جامعة دمام

م	الكلية	عام التأسيس
1	كلية التربية	1990 م
2	كلية الآداب والألسن	1996/ 1997 م
3	كلية العلوم التطبيقية	1996/ 1997 م
4	كلية الزراعة	1996/ 1997 م
5	كلية طب الأسنان	1997/ 1998 م
6	كلية العلوم الإدارية	1997/ 1998 م
7	كلية الهندسة	1998/ 1999 م
8	كلية الطب والعلوم الصحية	1998/ 1999 م
9	كلية علوم الحاسوب ونظم المعلومات	2001/ 2002 م
10	كلية الطب البيطري	2019/2020

وتهدف جامعة دمام إلى الآتي: (دليل الطالب، جامعة دمام، 2013م ، 10).

- تأهيل الكوادر العلمية في أحدث التخصصات الجامعية مع تقديم تعليم متميز يوائم التعليم الجامعي المعاصر.
- الاهتمام بالنواحي الإيجابية للعلوم والتكنولوجيا والاستفادة من ذلك في حل قضايا البيئة وتطوير المجتمع اليمني.
- الجمع بين المعارف النظرية والعلوم التطبيقية والتدريب بما يؤمن أن يكون المتخرجون عنصراً للتطوير التكنولوجي والتقدم العلمي.
- إيجاد مراكز علمية حديثة لإجراء البحوث العلمية في مجال العلوم والتكنولوجيا وتوجيهها لخدمة المجتمع وخطط التنمية.
- توثيق الروابط العلمية والثقافية مع الجامعات الأخرى بما يساعد على تطوير الجامعة وتعزيز مكانتها العلمية.
- إسهام المجتمع في تقديم الخدمات الأساسية في التعليم المستمر وتأهيل الكوادر وتقديم الخدمات لتطوير التأهيل المهني وخدمة المجتمع.



التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار:

يُعدُّ مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة في جامعة ذمار حاليًا، هو الجهة المعنية بموضوع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم من خلال الارتقاء بأدائهم الأكاديمي.

أهم أنشطة مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة:

- سعت جامعة ذمار لمواكبة التوجه العالمي نحو ضمان الجودة وكانت من الجامعات اليمينية السبّاقة في الاهتمام بمجال الجودة والاعتماد؛ إذ تم في العام 2009م إنشاء مركز ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في الجامعة وصدرت عدة قرارات تتعلق باعتماد الهيكل التنظيمي والنظام الداخلي للمركز وتعيين عميد له، وبدأ المركز بممارسة نشاطاته في العام نفسه، ومن أهم الأنشطة التي قام بها ما يأتي:
- عُقدت منذ بداية عام 2010/2011م عدد من ورش العمل لنشر ثقافة الجودة مع المفاهيم وإعطاء لمحة لتجارب بعض المراكز المحلية والإقليمية في هذا المجال شمل بعض الأكاديميين والإداريين في الجامعة.
- استكمال إعداد الخطة الاستراتيجية لمركز ضمان الجودة في الجامعة.
- استكمال الأنظمة والأدلة الخاصة بضمان الجودة في الجامعة وغيرها من الأنشطة المتعلقة بهذا الجانب.
- تعيين رؤساء وحدات ضمان الجودة في الكليات والمراكز المختلفة في الجامعة وبصورة شفافة؛ إذ تم مخاطبة الكليات لترشيح رؤساء وحدات الجودة في الكليات ممن تتوافر فيهم الشروط والمعايير المطلوبة وإصدار قرارات التعيين لهم.
- التنسيق مع قيادة الجامعة لإعداد وتأهيل قيادة وأعضاء فريق جودة من أعضاء هيئة التدريس وأعضاء مركز ضمان الجودة في الجامعة.
- تأهيل خبراء من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة في مجال التقييم والمراجعة الخارجية للبرامج والمؤسسات الأكاديمية.
- تأهيل خبراء من الجامعة في مجال تطوير البرامج الأكاديمية.
- توقيع قيادة الجامعة لاتفاقية مع مجلس الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة بشأن ترشيح كليتي الطب البشري وطب الأسنان لإنجاز دراستي التقييم الذاتي والحصول على الاعتماد الأكاديمي وفقًا لمعايير المستوى الأول من مستويات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في بلادنا.
- الإسهام في إعداد فريق التقييم الذاتي بكليتي الطب البشري وطب الأسنان وتقديم الدعم الفني اللازم لهما.
- المشاركة في إعداد الخطة الاستراتيجية لكلية الطب البشري.
- تنفيذ أسبوع الجودة الأول في رحاب جامعة ذمار في الفترة من 5-7 مايو 2013م، وقد ضم ثلاث جامعات حكومية هي جامعات: إب، البيضاء، ذمار.



- إقامة فعاليات أسبوع الجودة الثاني في الجامعة في الفترة من 11-14 مايو 2014م.
- تشكيل لجان للتهيئة لتقييم برامج الدراسات العليا في الجامعة.
- الإشراف والمتابعة لفرق التقييم الذاتي في الجامعة بصورة دورية.
- القيام بعملية التقييم الذاتي لكلية الطب البشري وطب الأسنان وفقاً لمعايير المستوى الأول من مستويات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي.
- إعداد وثيقة التقييم الذاتي لكلية الطب والعلوم الصحية وكتابتها.
- إقامة ورش لتوصيف البرامج والمقررات الدراسية لكلٍ من (التربية، الآداب والألسن، العلوم الإدارية، الطب البشري، طب الأسنان، العلوم التطبيقية، الزراعة والطب البيطري، معهد جامعة ذمار للتعليم المستمر).
- إقامة ورشة لطرق التدريس الفعّال لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية بالتعاون مع منظمة الصحة العالمية.
- إقامة ورشة لتوصيف المقررات الدراسية لطب الأسنان بدعم من منظمة الصحة العالمية.
- تنفيذ ورشة لإعداد خطة استراتيجية لجامعة ذمار.
- تنفيذ ورشة لتوصيف البرامج الدراسية لمعهد جامعة ذمار للتعليم المستمر.

هذا وقد تمّ في العام 2016م - بعد موافقة مجلس الجامعة- دمج دائرة التطوير الأكاديمي بمركز ضمان الجودة وتعديل مسماه من مركز ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي إلى مركز التطوير الأكاديمي وضمان الجودة.

غير أن هذه الجهود لا تزال بحاجة إلى مزيد من التطوير والتحديث لمواكبة المستجدات العصرية وخاصة في ظل الأوضاع الاستثنائية التي يمر بها الوطن والتي ينتج عنها الكثير من الانعكاسات السلبية على التعليم الجامعي ولاسيما في ظل تزايد الاحتياج لبرامج التنمية المهنية للهيئة التدريسية في جامعة ذمار كغيرها من الجامعات اليمنية.

الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات والبحوث التي تناولت التنمية المهنية، وسيتم عرض عددًا من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات وتحديد حاجاته بصورة مباشرة، وهذا هي الدراسات بحسب تسلسلها الزمني:

عرض الدراسات السابقة:

دراسة أبي سمرة وطوطح (2018) في فلسطين: هدفت إلى التعرف على التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة واقعه ومعوقاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس (المشرفين



الأكاديميين) المتفرغين للعام الجامعي 2014/2015م والبالغ عددهم (330) عضواً، في حين كان عدد أفراد عينة الدراسة (197) فرداً، تم اختيارها عشوائياً، واستخدم الباحثان أداة الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة ومن أهم النتائج التي توصلت إليها: أن واقع التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم جاء بدرجة عالية؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.70) وبانحراف معياري (0.69)، كما أظهرت نتائج الدراسة أن معوقات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم جاء بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (3.21) وبانحراف معياري (0.82).

أما دراسة ربايعه (2017) فقد هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة وتكونت عينة الدراسة من (620) عضواً، وطور الباحث استبانة مكونة من (72) فقرة موزعة على ثمانية مجالات، وتم التأكد من صدق الأداة وثباتها، ومن ثم توزيعها على عينة الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الحاجة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة كانت بدرجة متوسطة في المجالات الآتية (التخطيط، والتدريس، والاتصال والتواصل، واستخدام التكنولوجيا، والبحث العلمي، والمهام الإدارية، والتقويم)، وأن درجة الحاجة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة كانت بدرجة عالية في مجال المجتمع المحلي. وقد أوصت الدراسة إدارة الجامعات بعقد دورات تدريبية في كافة مجالات الدراسة حيث كانت درجة الحاجة التدريبية متوسطة.

في حين هدفت دراسة سرحان (2017) إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم، في مجالات تكنولوجيا التعليم، كما هدفت إلى معرفة دور المتغيرات (الكلية، القسم العلمي، الرتبة العلمية، عدد سنوات الخدمة الجامعية) على تلك الاحتياجات؛ ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، وقام بإعداد استبانة أداة للدراسة، وتم التحقق من صدقها وثباتها، وتكونت عينة الدراسة من (93) فرداً، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن جميع الاحتياجات التدريبية التي تضمنتها أداة الدراسة مهمة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغيري الرتبة الأكاديمية وعدد سنوات الخبرة وذلك لصالح الرتب الأكاديمية العليا وسنوات الخبرة التي أكثر من 10 سنوات.

وهدف دراسة سالك وآخرين (Salek & others, 2014) إلى تقديم الاحتياجات البحثية والتعليمية لأعضاء هيئة التدريس من أجل تحسين أدائهم البحثي تطويره، في جامعة تبريز في إيران، وطبقت الدراسة على (250) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بصورة عشوائية من (10) كليات في الجامعة، وكانت النتائج إيجابية وفعالة وأدت دوراً مهماً في تحسين أداء الطاقم الأكاديمي وتطويره.



فيما تناولت دراسة آل فرحان (2012) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة وعينته من جميع أعضاء هيئة التدريس في الكلية، وتم إعداد أداة لتحديد هذا الاحتياج وقد تضمنت أربع مجالات تمثل الأدوار المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعة وهي (التدريس، والبحث العلمي، والإدارة الأكاديمية، وخدمة المجتمع)، ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث: أن مستوى الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في ظل أدوارهم المهنية بكلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظرهم كان بدرجة عالية في المجالات كلها. كما النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الاحتياجات التدريبية بين أعضاء هيئة التدريس في ضوء متغيري سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية.

وهدف دراسة العجمي (2012) إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لعضوات هيئة التدريس ومن في حكمهن من وجهة نظرهن، في مجال البحث العلمي، إعداد المنهج التدريسي، والقاء المحاضرات، ومن خلال الاستبانة التي أعدتها الباحثة واستخدامها للمنهج الوصفي التحليلي، توصلت إلى عدد من النتائج كان من أبرزها: عدم وعي عضوات هيئة التدريس بأهمية التدريب للأستاذ الجامعي لمواكبة التطورات الحديثة في مجال عمله، كما برزت الحاجة للتدريب على استخدام برامج البحث المعلوماتية في مجال إعداد البحث العلمي، وتلتها الحاجة للتدريب على استخدام أساليب تدريس تهتم بتنمية مهارات التفكير العلمي، والتدريب على استثارة الطالب طوال فترة المحاضرة بأساليب متعددة.

وأجرى استس وآخرون (Stes, et al, 2009) دراسته التي كانت بعنوان: وضع معايير للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس؛ حيث هدفت الدراسة إلى مساعدة أعضاء هيئة التدريس في خلق بيئة تعليمية أكثر نشاطاً لطلبتهم. واستخدمت الدراسة الأسلوب الوصفي التحليلي. وقد أكدت نتائج الدراسة على: أهمية الدورات التي تهتم بالتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، وأهمية إشراك الأعضاء الجدد مع ذوي الخبرة في إحداث أفكار إبداعية تسهم في التنمية المهنية، وأن تغطي معايير التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس البيئة التعليمية والمناهج والتكنولوجيا ومراعاة احتياجات الطلبة.

وفيما هدفت دراسة سوزان (2007) إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وموظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا في ضوء بعض المتغيرات كالجنس، وسنوات الخبرة، والموقع الوظيفي ووفق المجالات الإدارية والمهنية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع بيانات الدراسة، وتوصلت إلى عدة نتائج من أهمها: أن كافة المستهدفين بحاجة ماسة إلى التدريب في مجال التطوير الذاتي.

وقد أظهرت دراسة بامدهف (2006) أن هناك اتجاهاً إيجابياً لدى عينة الدراسة نحو موضوع التدريب في أثناء الخدمة بوصفه وسيلة مهمة من وسائل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة؛ 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. وأظهرت نتائج الدراسة وجهود تباين في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مواعيد ومُدد التدريب المقترحة في البرنامج. في حين هدفت دراسة باعوين (2005) إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات التقنية سلطنة عمان، من حملة الماجستير والدكتوراه في مجال مهارات التدريس، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة أداة للدراسة وتضمنت ستة مجالات رئيسة على عينة مكونة من (254) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (5.05) في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات المعنية تُعزى إلى متغير الكلية بين كل من كلية صلالة، والكليات الأخرى. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات تُعزى إلى متغيرات المؤهل العلمي والخبرة والتخصص.

تعليق على الدراسات السابقة:

يتفق هذا البحث مع الدراسات السابقة في الهدف الرئيس وهو تحديد احتياجات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات؛ كون تحديد الاحتياجات يعد الخطوة الأولى والأساسية التي تنطلق منها العملية التدريبية، وبرامج التطوير والتنمية المهنية وذلك من أجل وضع برامج مناسبة تلبي تلك الاحتياجات وبما يسهم في الارتقاء إلى الأداء المناسب، بينما يختلف هذا البحث عن الدراسات السابقة في تناوله لاحتياجات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار في مجالات (التدريس الجامعي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع) من وجهة نظرهم. كما أن تلك الدراسات تمت في بيئات ومجتمعات أخرى، بينما يمثل هذا البحث أول بحث يتناول احتياجات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار.

إجراءات البحث:

أولاً- منهج البحث:

اعتمد البحث الحالي المنهج الوصفي المسحي، لغرض تشخيص الواقع الفعلي لاحتياجات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار.

ثانياً- مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين خلال العام الجامعي (2020/2019م) في مختلف كليات جامعة ذمار البالغ عددهم (307) أعضاء هيئة تدريس، حسب إحصائيات الشؤون الأكاديمية في الجامعة.

ثالثاً- عينة البحث:

ولتحديد حجم العينة تم استخدام معادلة أركن (Arkin, 1984, 21) الآتية
$$n = \frac{p(1-p)}{(SE \div t) + [p(1-p) \div N]}$$

حيث (N) حجم العينة، (t) الدرجة المعيارية ومقدارها (1.96)، و (SE) نسبة الخطأ ومقداره (0.05)، و (P) نسبة تحقق الخاصية المحايدة وتساوي (0.50)، وبتطبيق تلك المعادلة على حجم مجتمع هذا البحث تكونت عينة البحث من (171) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار بنسبة (55.70%) من حجم المجتمع، وقد اختيرت عينة البحث بطريقة العينة الطبقية العشوائية وبنسبة لا تقل عن (50%) تقريباً من كل طبقة، مع مراعاة رفع نسبة تمثيل الطبقات ذات الحجم الصغير.

ولضمان استعادة العدد الكافي من الاستبانة الموزعة؛ تم إضافة (17) عضو هيئة تدريس إلى العدد المحدد سابقاً لعينة البحث وهو (171) عضواً، فتم توزيع (188) استبانة، أُستعيد منها (173) استبانة، وبذلك فإن نسبة أعضاء هيئة التدريس المستجيبين بلغت (56.35%) من إجمالي أفراد مجتمع البحث. والجدول رقم (2) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيرات البحث: النوع الاجتماعي، الدرجة العلمية، وعدد سنوات الخبرة، العمر، وطبيعة العمل.

جدول (2) توزيع أفراد العينة حسب متغيرات البحث
(النوع الاجتماعي، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، العمر، طبيعة العمل)

م	المتغير	العدد	النسبة %	المجموع
1	النوع الاجتماعي	ذكر	95.4	173
		أنثى	4.6	
2	الدرجة العلمية	أستاذ	19.1	173
		أستاذ مشارك	34.7	
		أستاذ مساعد	46.2	
3	عدد سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	12.1	173
		من 6 إلى 10 سنوات	26.6	
		أكثر من 10 سنوات	61.3	
4	العمر	أقل من 30 سنة	1.7	173
		من 30 سنة إلى 39 سنة	8.7	
		من 40 سنة إلى 49 سنة	52.6	
		50 سنة فأكثر	37.0	
5	طبيعة العمل	عميد	5.2	173
		نائب عميد	13.9	
		رئيس قسم	14.5	
		عضو هيئة تدريس	66.5	



رابعاً- أداة البحث:

وبغية معرفة احتياجات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار؛ طور الباحثان استبانة تكونت في صورتها النهائية من جزأين: يشتمل الجزء الأول منها على معلومات عامة عن المستجيب مثل: النوع الاجتماعي، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، والعمر، وطبيعة العمل ويشتمل الجزء الثاني على (56) فقرة تقيس اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو درجة احتياجاتهم للتطوير المهني، وتتوزع هذه الفقرات على ثلاثة مجالات رئيسية كما يأتي: مجال التدريس الجامعي (1-23)، ومجال البحث العلمي ويشمل الفقرات (24-44)، ومجال خدمة المجتمع ويشمل الفقرات (45-56). وأمام كل فقرة سلم إجابة مكون من ثلاثة مستويات هي: حاجة منخفضة وتأخذ الدرجة (1)، حاجة متوسطة وتأخذ الدرجة (2)، وحاجة عالية وتأخذ الدرجة (3)؛ بحيث يختار عضو هيئة التدريس منها التقدير الذي يعتقد أنه يمثل درجة حاجته للتطوير في هذه المهمة.

وقد بنيت هذه الاستبانة وبعد الرجوع إلى القوانين واللوائح المتعلقة بالموضوع، ولاسيما تلك التي تحدد اختصاصات عضو هيئة التدريس ومسؤولياته وواجباته في الجامعات اليمنية، ومسح الأدب التربوي والإداري المتعلق بمهام أعضاء هيئة التدريس واحتياجاتهم التطويرية ومنها القائمة التي أعدها العمري (2009م).

صدق الأداة:

للتحقق من صدق الأداة؛ قام الباحثان بعرض الأداة في صورتها الأولية على بعض الأساتذة الخبراء المحكمين من المتخصصين التربويين في كليات التربية في الجامعات اليمنية (ملحق 1)، بغية تحكيمها وتحديد مدى دقتها ومناسبتها وصلاحياتها لقياس ما وضعت من أجله، وفي ضوء ملاحظة الخبراء وباعتماد معيار (80%) فأكثر من موافقة الخبراء على كل فقرة من فقرات الأداة؛ تم تنفيذ التعديلات اللازمة، حيث ركزت التعديلات على الجوانب اللغوية والشكلية للأداة، وبذلك أصبحت الأداة بصورتها النهائية. (ملحق 2)

ثبات الأداة:

لقياس ثبات الأداة، تم استخراج معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، على مستوى المجال الكلي وعلى مستوى كل مجال من المجالات الثلاثة على حدة، وذلك كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (3)

معامل ألفا كرونباخ لإيجاد ثبات أداة البحث على مستوى كل مجال والأداة ككل

رقم المجال	اسم المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الأول	التدريس الجامعي	23	0.941
الثاني	البحث العلمي	21	0.942
الثالث	خدمة المجتمع	12	0.953
الأداة بشكل عام			0.970



حيث يتضح من الجدول تمتع الأداة ومجالاتها الثلاثة بثبات عالٍ؛ حيث بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ للأداة بشكل عام (0.970)، في حين تراوح معامل ألفا كرونباخ للمجالات الثلاثة المكونة لهذه الأداة بين (0.941- 0.953) وهذا ما يشير إلى إن أداة البحث تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وأنها مناسبة لتحقيق أهداف البحث.

خامساً- الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

للحصول على إجابات لأسئلة البحث تم معالجة البيانات من خلال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعي (SPSS) باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية لمعرفة خصائص عينة البحث وفقاً لمتغيراته المستقلة.
- معامل ألفا كرونباخ بهدف إيجاد معامل الثبات لأداء البحث الحالي.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لمعرفة درجة احتياج أفراد العينة للتطوير المهني في مجال التدريس والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.
- اختبار مان وتني (Mann-Whitney) لمعرفة نتائج دلالة الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد العينة حول حاجتهم للتطوير المهني في المجال الكلي وكل مجال من مجالات الأداة الرئيسة الثلاثة تبعاً لمتغير (النوع الاجتماعي).
- اختبار كروسكال والس (Kruskal-Wallis) لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد العينة حول حاجتهم للتطوير المهني في المجال الكلي وكل مجال من مجالات الأداة الرئيسة الثلاثة تبعاً لمتغيرات (الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، العمر، طبيعة العمل).

تصحيح المقياس: تم تحويل استجابات أفراد العينة من إجابات كيفية إلى إجابات كمية، من خلال تحويل كل بديل (إجابة) إلى رقم؛ بحيث يعكس درجة الإعاقة، كما تم تحديد المدى (R)، وطول الفئة (L) لتحديد الحدود العليا والدنيا الفعلية للفئات وذلك على النحو الآتي:

- منخفضة: وتأخذ القيمة (1)، ويكون المدى (من 1.00 إلى 1.66).
- متوسطة: وتأخذ القيمة (2)، ويكون المدى (من 1.67 إلى 2.33).
- عالية: وتأخذ القيمة (3)، ويكون المدى (من 2.34 إلى 3.00).

نتائج البحث:

أولاً- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما درجة احتياج أعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار للتطوير المهني في مجالات التدريس الجامعي، البحث العلمي، خدمة المجتمع من وجهة نظرهم؟

لتحديد احتياجات التطوير التي يقدرها أعضاء هيئة التدريس، تم حساب المتوسطات الحسابية، للمجال الكلي ولكل مجال من مجالات الأداة الرئيسة الثلاثة، وترتيبها تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي، وذلك كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات احتياج أعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار للتطوير المهني مرتبة تنازلياً.

م	اسم المجال	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي للاحتياج
2	البحث العلمي.	الأول	2.73	0.61	عالي
1	التدريس الجامعي.	الثاني	2.49	0.62	عالي
3	خدمة المجتمع.	الثالث	2.37	0.54	عالي
	المتوسط العام		2.54	0.60	عالي

من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه يتضح، أن درجة تقدير أفراد العينة لمدى حاجتهم إلى التطوير على مجموع الحاجات الرئيسة التي تشتمل عليها الأداة بشكل عام كانت بوجه عام "عالية"؛ إذ بلغ المتوسط العام لدرجة تقدير أفراد العينة على الأداة (2.54) فأخذ البديل اللفظي (عالي). وبالنسبة لمدى حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى التطوير على مستوى كل مجال من المجالات الرئيسة الثلاثة الأنفة الذكر؛ فقد أظهرت النتائج المبينة في الجدول رقم (4) حاجتهم العالية إلى التطوير في المجالات الثلاثة الرئيسة هي: "مجال البحث العلمي"؛ حيث بلغ متوسطه الحسابي (2,73) فاحتل المرتبة الأولى، ومجال "التدريس الجامعي" الذي بلغ متوسطه الحسابي (2.49) فاحتل المرتبة الثانية، ومجال "خدمة المجتمع" الذي بلغ متوسطه الحسابي (2.37) فاحتل المرتبة الأخيرة بين جميع المجالات الثلاثة.

ويمكن القول إن ظهور هذه الدرجة العالية من احتياجات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار سواء على مستوى الأداة بشكل عام أو على مستوى المجالات الفرعية الثلاثة، يشير إلى مدى إدراك أعضاء هيئة التدريس لحاجتهم إلى التطوير المهني؛ وهو ما جعلهم يعبرون عنها بهذا الشكل حرصاً منهم على التدريب عليها واكتسابها واستدعاء خبراتهم السابقة حولها من أجل ممارستها في نطاق عملهم، وتعد هذه النتيجة نتيجة منطقية وواقعية تعكس قلة اهتمام الجامعات اليمنية ومنها جامعة ذمار بالتخطيط والتنفيذ لبرامج تطويرية تلبي حاجات أعضاء هيئة التدريس المهنية، وقلة المبالغ المرصودة للتدريب والتطوير المهني؛ نتيجة الأوضاع الاستثنائية التي يمر بها الوطن؛ وهو ما جعلهم يعانون من قصور في امتلاك بعض تلك المهارات التي تساعدهم في القيام بعملهم الأكاديمي، والتي تمكنهم من مواكبة التطورات والاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي خاصة ونحن نعيش في عصر اقتصاد المعرفة الذي من سماته تدويل التعليم.



ولمعرفة الاحتياجات الفرعية التي يقدر أعضاء هيئة التدريس أنهم في حاجة إلى التطوير المهني فيها، حُسب المتوسط الحسابي لكل حاجة فرعية، ورتبت الاحتياجات الفرعية لكل مجال على حدة، وذلك استناداً إلى المتوسط الحسابي كما هو مبين في الجداول (5، 6، 7).

المجال الأول-احتياجات التطوير المهني في مجال التدريس الجامعي:

يتضمن هذا المجال (23) فقرة تتعلق ب: احتياجات التطوير المهني في مجال التدريس الجامعي، تم ترتيبها تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي، وذلك كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاحتياجات التطوير المهني في مجال التدريس الجامعي

م	أولاً-مجال التدريس الجامعي: - الحاجة إلى التطوير المهني في الموضوعات الآتية:	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي للاحتياج	الترتيب
5	تكنولوجيا التعليم.	2.66	0.59	عالي	1
17	قواعد التدريس وطرائقه وتقنياته في نظم التعليم العالي	2.64	0.56	عالي	2
23	بناء المقررات الدراسية وتنظيمها.	2.64	0.58	عالي	3
1	أساليب التدريس.	2.61	0.56	عالي	4
9	مبادئ القياس والتقويم وتطبيقاتها في نظم التعليم العالي.	2.57	0.60	عالي	5
6	استخدام مصادر التعلم.	2.54	0.61	عالي	6
11	اعتماد المقررات الجامعية.	2.54	0.60	عالي	7
14	أساليب التواصل والتفاعل مع الطلبة.	2.50	0.65	عالي	8
22	أساليب التقويم.	2.50	0.61	عالي	9
18	الاهتمام بمبادئ التعلم الذاتي في تدريس مقررات التعليم العالي كافة.	2.49	0.59	عالي	10
21	مساعدة الطلبة على التعلّم،	2.49	0.61	عالي	11
16	أهداف التعليم العالي وسياساته.	2.47	0.60	عالي	12
20	التعلّم المستند إلى الحاسوب.	2.47	0.64	عالي	13
2	إعداد الاختبارات التحصيلية	2.45	0.59	عالي	14
15	خصائص المتعلم في المستوى الجامعي.	2.45	0.60	عالي	15
12	تحديد الأهمية النسبية لموضوعات المقررات الدراسية	2.44	0.59	عالي	16
7	استخدام الحاسوب والإنترنت.	2.43	0.72	عالي	17
8	تخطيط الدرس.	2.43	0.66	عالي	18
4	اللغات المختلفة (العربية، الإنجليزية...الخ)	2.40	0.71	عالي	19
10	تأليف الكتب الجامعية المقررة.	2.38	0.67	عالي	20
13	تحديد الأهمية النسبية لمستويات الأهداف المختلفة.	2.38	0.64	عالي	21
19	التدريس في مجموعات صغيرة.	2.36	0.63	عالي	22
3	إدارة القاعة الدراسية.	2.32	0.66	متوسط	23
	الوسط المرجح للمجال	2.49	0.62	عالي	



يتضح من الجدول السابق أن درجة احتياجات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار في مجال (التدريس الجامعي) جاءت بدرجة عالية بوجه عام؛ إذ بلغ المتوسط العام لدرجة الاحتياجات (2.49) بانحراف معياري بلغ (0.62)، وهو متوسط حسابي يُعبر عنه التقدير اللفظي "احتياج عالي"، ومن خلال النظر إلى الجدول يتضح أيضًا ما يلي:

- أن الفقرة رقم (5) المتعلقة بموضوع (تكنولوجيا التعليم) حازت على أكبر درجة احتياج على مستوى فقرات مجال التدريس الجامعي؛ إذ بلغ متوسطها الحسابي (2.66) بانحراف معياري (0.59)، وهو متوسط يعبر عنه التقدير اللفظي (احتياج عالي). وقد يعود ذلك إلى أهمية تكنولوجيا التعليم واستخداماتها في التعليم الجامعي؛ حيث أصبح الاستاذ الجامعي مطالبًا بتطبيق الوسائط الإلكترونية في عرض المحاضرات وفي المشاركة بالمؤتمرات والندوات العلمية المحلية والدولية، ومع انتشار التعليم الرقمي الإلكتروني، كما أن النشر العلمي في المجالات العلمية المرموقة يتطلب مهارات تقنية متطورة.

- أن الفقرة رقم (3) التي تنص على (إدارة القاعة الدراسية)، حصلت على أقل درجة احتياج على مستوى فقرات هذا المجال؛ إذ بلغ متوسطها الحسابي (2.32) بانحراف معياري بلغ (0.66) وهو متوسط يعبر عنه التقدير اللفظي (احتياج متوسط). ويمكن أن يعود ذلك إلى شعور أعضاء هيئة التدريس بأن طلبتهم ليسوا أطفال صغار يحتاجون إلى الضبط الصفي، وهو ما يعبر عن مفهوم خاطئ لدى أعضاء هيئة التدريس حول موضوع إدارة الصف؛ فإدارة الصف لا تقتصر فقط على الضبط الصفي، بل تشمل ذلك وتسهم في استثمار قدرات المتعلمين وتحريك طاقاتهم الكامنة وإبداعاتهم المختلفة وفي تحقيق النمو المتكامل للمتعلم.

المجال الثاني-احتياجات التطوير المهني في مجال البحث العلمي؛

يتضمن هذا المجال (21) فقرة تتعلق بـ: احتياجات التطوير المهني في مجال البحث العلمي، تم ترتيبها تنازليًا بحسب المتوسط الحسابي، وذلك كما هو مبين في الجدول الآتي:



جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاحتياجات التطوير المهني في مجال البحث العلمي

م	ثانياً- مجال البحث العلمي: - الحاجة إلى التطوير المهني في الموضوعات الآتية:	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي للاحتياج	الترتيب
3	استقطاب التمويل المالي لإعداد البحوث العلمية.	2.79	0.54	عالي	1
14	مهارة استخدام التقنيات الحديثة في البحث العلمي.	2.75	0.52	عالي	2
6	الاستفادة من المصادر الإلكترونية البحثية.	2.72	0.54	عالي	3
13	توفر الفرص الكافية لحضور المؤتمرات والندوات العلمية.	2.72	0.53	عالي	4
17	مهارات تقييم الأبحاث التخصصية الفردية والجماعية.	2.71	0.51	عالي	5
16	تتمية روح البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس الجدد.	2.68	0.55	عالي	6
11	التبادل والتعاون العلمي .	2.67	0.55	عالي	7
19	متابعة ما يتم في المؤتمرات العلمية (محليا/عربيا/ دوليا) مما له علاقة باهتماماتك.	2.67	0.54	عالي	8
4	توفير الخدمات الإدارية المساندة (الطباعة، التصوير...الخ)	2.64	0.56	عالي	9
5	توفير فرص نشر البحوث العلمية.	2.64	0.58	عالي	10
9	مهارات العمل البحثي ضمن الفريق الواحد.	2.64	0.55	عالي	11
15	وضع خطة للبحث تتضمن الأولويات في ميادين البحوث العلمية.	2.64	0.55	عالي	12
18	أسس الإشراف على الأبحاث العلمية لطلبة الدراسات العليا.	2.62	0.58	عالي	13
10	الاشتراك بالدوريات العلمية.	2.59	0.64	عالي	14
12	تحليل نتائج البحوث باستخدام الإحصاء والرزم الإحصائية (spss)	2.57	0.60	عالي	15
1	أساليب البحث العلمي المختلفة.	2.54	0.65	عالي	16
8	التسويق للبحوث العلمية	2.54	0.62	عالي	17
20	آليات إجراء الدراسات والأبحاث المشتركة مع الأقسام والتخصصات الأخرى.	2.49	0.63	عالي	18
2	إعداد البحوث العلمية.	2.46	0.67	عالي	19
21	تصميم الاستبانة الإلكترونية وارسالها واستقبالها	2.40	0.66	عالي	20
7	استخدام المكتبة ومصادر المعلومات.	2.26	0.68	متوسط	21
الوسط المرجح للمجال		2.73	0.61	عالي	

يتضح من الجدول السابق أن درجة احتياجات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار في مجال (البحث العلمي)، جاءت بدرجة عالية بوجه عام؛ إذ بلغ المتوسط العام لدرجة الاحتياجات (2.73) بانحراف معياري بلغ (0.61)، وهو متوسط حسابي لدرجة الاحتياج فيه تعبر عنها الدلالة اللفظية عالية، ومن خلال النظر إلى الجدول يتضح أيضاً ما يلي:

- أن الفقرة رقم (3) التي تنص على (استقطاب التمويل المالي لإعداد البحوث العلمية) حصلت على أعلى درجة احتياج في هذا المجال؛ إذ بلغ متوسطها الحسابي (2.79)، بانحراف معياري (0.54)، وهو



متوسط يعبر عنه التقدير اللفظي (احتياج عالي). وقد يعود هذا إلى قلة المبالغ المرصودة في موازنة الجامعة لتمويل الأبحاث العلمية؛ بل والغاء الجزء الخاص بالبحث العلمي من موازنة الجامعة خلال السنوات الخمس الأخيرة، وتتفق هذا النتيجة مع دراسة الحدابي (2014).

- أن الفقرة التي حصلت على أقل درجة احتياج على مستوى فقرات المجال هي الفقرة رقم (7) التي تنص على (استخدام المكتبة ومصادر المعلومات)؛ إذ بلغ متوسطها الحسابي (2.26) بانحراف معياري بلغ (0.68) وهو متوسط يعبر عنه التقدير اللفظي (احتياج متوسط). وهذا يشير إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس لا يحتاجون للتطوير في مجال "استخدام المكتبة ومصادر المعلومات المختلفة"؛ لقناعتهم بامتلاكهم هذه المهارة وسبق لهم ممارستها عملياً في أثناء البحث في مرحلتي تحضير درجتي الماجستير والدكتوراه أو في أثناء تنفيذ البحوث والدراسات في مرحلة ما بعد الحصول على درجة الدكتوراه.

المجال الثالث-احتياجات التطوير المهني في مجال خدمة المجتمع:

يتضمن هذا المجال (12) فقرة تتعلق ب: احتياجات التطوير المهني في مجال خدمة المجتمع، تم ترتيبها تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي، وذلك كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاحتياجات التطوير المهني في مجال خدمة المجتمع

م	ثالثاً- مجال خدمة المجتمع: الحاجة إلى التطوير المهني في الموضوعات الآتية:	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي للاحتياج	الترتيب
7	توجيه بعض الأبحاث لتنمية البيئة المحلية وخدمة المجتمع .	2.68	0.57	عالي	1
11	الاستفادة من التقنيات الحديثة لتحديث برامج الخدمة العامة.	2.64	0.59	عالي	2
9	تقديم بعض الخدمات المهنية والاستشارات العلمية والفنية للمجتمع.	2.62	0.57	عالي	3
2	اساليب تنفيذ دراسات الجدوى للمشاريع الاقتصادية والتنموية.	2.61	0.59	عالي	4
8	الاتصال بالخبراء والمتخصصين للإسهام في برامج خدمة المجتمع.	2.60	0.59	عالي	5
3	تصميم وتنفيذ المشاريع المشتركة.	2.59	0.59	عالي	6
10	تنسيق الأنشطة العلمية مع الهيئات والجماعات الخارجية.	2.57	0.56	عالي	7
1	المشاركة في اللجان العلمية.	2.57	0.58	عالي	8
12	الإشتراك في عملية التدريب والتعليم المستمرين لأعضاء المجتمع المحلي.	2.57	0.60	عالي	9
6	التواصل والتفاعل مع مؤسسات المجتمع المحلي ذات العلاقة.	2.53	0.62	عالي	10
4	تدريب المؤسسات المجتمعية أو المجتمع المدني.	2.53	0.64	عالي	11
5	الإشتراك في الجمعيات والمنظمات المحلية ذات الصلة بالتخصص.	2.49	0.63	عالي	12
	الوسط المرجح للمجال	2.37	0.54	عالي	



يتضح من الجدول (7): أن درجة احتياجات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار في مجال (خدمة المجتمع) جاءت بدرجة عالية بوجه عام؛ إذ بلغ المتوسط العام لدرجة الاحتياجات (2.37) بانحراف معياري بلغ (0.54) وهو متوسط حسابي يعبر عنه التقدير اللفظي (احتياج عالي). ومن خلال بيانات الجدول نفسه، يتضح أيضًا ما يلي:

- أن الفقرة رقم (7) التي تنص على (توجيه بعض الأبحاث لتنمية البيئة المحلية وخدمة المجتمع)، حصلت على أعلى درجة احتياج على مستوى فقرات هذا المجال؛ إذ بلغ متوسطها الحسابي (2.68)، وهو متوسط يعبر عنه التقدير اللفظي للاحتياج (احتياج عالي). ويمكن أن تشير هذه النتيجة إلى أنه بالرغم من إدراك أفراد عينة البحث لوجود شبه قطيعة حاليًا بين إنتاجية البحوث العلمية في الجامعة وبين متطلبات المجتمع المحلي وحاجاته، فإنهم في الوقت نفسه مدركون أن خدمة المجتمع المحلي وتنميته تمثل الوظيفة الثالثة الرئيسة من وظائف الجامعة؛ وهو الأمر الذي يحتم عليهم تطوير أنفسهم في هذا المجال وبما يمكنهم من توجيه أبحاثهم نحو خدمة المجتمع المحلي وتنميته.

- أن الفقرة (5) ونصها: (الاشتراك في الجمعيات والمنظمات المحلية ذات الصلة بالتخصص) قد حصلت على أدنى احتياج وجاءت بالمرتبة الأخيرة في هذا المجال، وبالرغم من ذلك فقد بلغ متوسطها الحسابي (2.49) وهو متوسط يعبر عنه التقدير اللفظي للاحتياج (احتياج عالي). ويمكن أن يعزى ذلك إلى تفاوت شروط ومتطلبات الاشتراك في الجمعيات والمنظمات التخصصية المحلية؛ فبعض المنظمات مثل المنظمات الطبية والهندسية تشترط شروط معينة تتعلق بالخبرة والتخصص وتجاوز العضو المتقدم لاختبارات محددة؛ وهو ما يتطلب من العضو المتقدم الخضوع لدورات وبرامج تطويرية في مجال التخصص، في حين أن الاشتراك في بعض الجمعيات والمنظمات المحلية الأخرى تُعد عملية سهلة جدا ولا يحتاج المتقدم إليها أن يخضع لأي دورات أو برامج تطويرية؛ بل إن الاشتراك في بعض هذه المنظمات لا يحتاج حتى إلى توافر شرط التخصص.

ثانياً- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

وينص هذا السؤال على: هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار لحاجتهم إلى التطوير المهني تعزى إلى تأثير متغيرات (النوع الاجتماعي، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، العمر، طبيعة العمل)؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار مان وتني (Mann-Whitney) لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية تبعًا لمتغير (النوع الاجتماعي)، وتم استخدام اختبار كروسكال والس (Kruskal-Wallis) لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية تبعًا لمتغيرات (الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، العمر، طبيعة العمل): وذلك على النحو الآتي:



1- دلالة الفروق تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي:

ولفحص دلالة الفروق الإحصائية بين تقديرات أفراد العينة لدرجة حاجتهم إلى التطوير المهني في كل مجال من مجالات حاجات التطوير الرئيسية الثلاثة وفي المجال الكلي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر/أنثى)، تم استخدام اختبار مان وتني (Mann-Whitney)، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (8)

نتائج اختبار مان وتني لفحص دلالة الفروق تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

متغير النوع الاجتماعي		نتائج اختبار مان وتني للفروق		متوسطات الرتب ومجموعها		مجال	
نوع الدلالة	مستوى الدلالة	Z	Mann-Whitney U	مجموع الرتب	متوسط الرتب	N	فئات المتغير
غير دالة	0.696	-0.391	606.000	14409.00	87.33	165	ذكر
				642.00	80.25	8	أنثى
						173	الكلي
غير دالة	0.066	-1.840	406.000	14609.00	88.54	165	ذكر
				442.00	55.25	8	أنثى
						173	الكلي
غير دالة	0.396	-0.848	544.000	14471.00	87.70	165	ذكر
				580.00	72.50	8	أنثى
						173	الكلي
غير دالة	0.264	-1.117	505.500	14509.50	87.94	165	ذكر
				541.50	67.69	8	أنثى
						173	الكلي

قيمة مستوى الدلالة عند (0.05).

تشير النتائج الموضحة في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في تقدير أفراد عينة البحث لدرجة حاجتهم إلى التطوير المهني تعزاً لمتغير (النوع الاجتماعي)؛ إذ بلغت قيمة (z) (-1.117)، بمستوى دلالة بلغت (0.264)، وهي غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

وهذا يعني أن احتياجات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار متشابه بين الذكور والإناث ولا تختلف باختلاف النوع الاجتماعي.



2- دلالة الفروق تبعاً لمتغير الدرجة العلمية:

ولفحص دلالة الفروق الإحصائية بين تقديرات أفراد العينة لدرجة حاجتهم إلى التطوير المهني في كل مجال من مجالات حاجات التطوير الرئيسية الثلاثة وفي المجال الكلي تبعاً لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ/ أستاذ مشارك/ أستاذ مساعد)، تم استخدام اختبار كروسكال وآس (Kruskal-Wallis Test)، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (9)

نتائج اختبار كروسكال وآس لفحص دلالة الفروق تبعاً لمتغير الدرجة العلمية

نتائج اختبار كروسكال وآس للفروق				متوسطات الرتب	متغير الدرجة العلمية		
نوع الدلالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية df	قيمة مربع كاي Chi-Square		N	فئات المتغير	المجال
غير دالة	0.149	2	3.805	72.26	33	أستاذ	المجال الأول
				87.97	60	أستاذ مشارك	
				92.36	80	أستاذ مساعد	
					173	الكلي	
غير دالة	0.313	2	2.320	75.09	33	أستاذ	المجال الثاني
				90.15	60	أستاذ مشارك	
				89.55	80	أستاذ مساعد	
					173	الكلي	
غير دالة	0.638	2	.898	80.29	33	أستاذ	المجال الثالث
				90.45	60	أستاذ مشارك	
				87.18	80	أستاذ مساعد	
					173	الكلي	
غير دالة	0.279	2	2.555	74.47	33	أستاذ	المتوسط الكلي
				89.83	60	أستاذ مشارك	
				90.05	80	أستاذ مساعد	
					173	الكلي	

قيمة مستوى الدلالة عند (0.05).

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة مربع كاي (Chi-Square) غير دالة إحصائياً في كل مجال من مجالات حاجات التطوير الرئيسية الثلاثة وفي المجال الكلي للأداة؛ إذ إن قيمة مستوى الدلالة للأداة بشكل عام بلغت (0.279) وهي قيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) على مستوى الأداة شكل عام أو على مستوى كل مجال من مجالات حاجات التطوير الثلاثة تعزاً لمتغير الدرجة العلمية لدى عينة البحث.

3- دلالة الفروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة:

ولفحص دلالة الفروق الإحصائية بين تقديرات أفراد العينة لدرجة حاجتهم إلى التطوير المهني في كل مجال من مجالات حاجات التطوير الرئيسية الثلاثة وفي المجال الكلي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (5 سنوات فأقل/ من 6 إلى 10 سنوات/ أكثر من 10 سنوات)، تم استخدام اختبار كروسكال وآس (Kruskal-Wallis Test)، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:



جدول (10)

نتائج اختبار كروسكال وآس لفحص دلالة الفروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

نتائج اختبار كروسكال وآس للفروق				متوسطات	متغير عدد سنوات الخبرة		
نوع الدلالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية df	قيمة مربع كاي Chi-Square		N	فئات المتغير	المجال
غير دالة	0.057	2	5.716	62.76	21	5 سنوات فأقل	المجال الأول
				92.35	46	من 6 إلى 10 سنوات	
				89.48	106	أكثر من 10 سنوات	
					173	الكلي	
غير دالة	0.691	2	0.740	79.79	21	5 سنوات فأقل	المجال الثاني
				84.97	46	من 6 إلى 10 سنوات	
				89.31	106	أكثر من 10 سنوات	
					173	الكلي	
غير دالة	0.530	2	1.269	78.00	21	5 سنوات فأقل	المجال الثالث
				84.02	46	من 6 إلى 10 سنوات	
				90.08	106	أكثر من 10 سنوات	
					173	الكلي	
غير دالة	0.223	2	3.006	69.69	21	5 سنوات فأقل	المتوسط الكلي
				87.01	46	من 6 إلى 10 سنوات	
				90.42	106	أكثر من 10 سنوات	
					173	الكلي	

قيمة مستوى الدلالة عند (0.05).

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة مربع كاي (Chi-Square) غير دالة إحصائياً في كل مجال من مجالات حاجات التطوير الرئيسية الثلاثة وفي المجال الكلي للأداة؛ إذ إن قيمة مستوى الدلالة للأداة بشكل عام بلغت (0.223) وهي قيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) على مستوى الأداة بشكل عام أو على مستوى كل مجال من مجالات حاجات التطوير الثلاثة تعزاً لمتغير سنوات خبرة أفراد عينة البحث.

4- دلالة الفروق تبعاً لمتغير العمر:

ولفحص دلالة الفروق الإحصائية بين تقديرات أفراد العينة لدرجة حاجتهم إلى التطوير المهني في كل مجال من مجالات حاجات التطوير الرئيسية الثلاثة وفي المجال الكلي تبعاً لمتغير العمر (أقل من



30 سنة/ من 30 سنة إلى 39 سنة/ من 40 سنة إلى 49 سنة/ أكثر من 50 سنة)، تم استخدام اختبار كروسكال وآس (Kruskal-Wallis Test) ، وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول (11)

نتائج اختبار كروسكال وآس لفحص دلالة الفروق تبعاً لمتغير العمر

نتائج اختبار كروسكال وآس للفروق				متغير العمر			
نوع الدلالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية df	قيمة مربع كاي Chi-Square	متوسطات الرتب	N	فئات المتغير	المجال
غير دالة	0.115	3	5.933	51.17	3	أقل من 30 سنة	المجال الأول
				67.73	15	من 30 سنة إلى 39 سنة	
				85.08	91	من 40 سنة إلى 49 سنة	
				95.92	64	50 سنة فأكثر	
					173	الكلية	
غير دالة	0.189	3	4.781	35.33	3	أقل من 30 سنة	المجال الثاني
				88.20	15	من 30 سنة إلى 39 سنة	
				83.74	91	من 40 سنة إلى 49 سنة	
				93.78	64	50 سنة فأكثر	
					173	الكلية	
غير دالة	0.119	3	5.855	30.00	3	أقل من 30 سنة	المجال الثالث
				81.53	15	من 30 سنة إلى 39 سنة	
				84.51	91	من 40 سنة إلى 49 سنة	
				94.50	64	50 سنة فأكثر	
					173	الكلية	
غير دالة	0.063	3	7.280	31.17	3	أقل من 30 سنة	المتوسط الكلي
				75.57	15	من 30 سنة إلى 39 سنة	
				83.88	91	من 40 سنة إلى 49 سنة	
				96.73	64	50 سنة فأكثر	
					173	الكلية	

قيمة مستوى الدلالة عند (0.05).

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة مربع كاي (Chi-Square) غير دالة إحصائياً في كل مجال من مجالات حاجات التطوير الرئيسية الثلاثة وفي المجال الكلي للأداة؛ إذ إن قيمة مستوى الدلالة للأداة بشكل عام بلغت (0.063) وهي قيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) على مستوى الأداة بشكل عام أو على مستوى كل مجال من مجالات حاجات التطوير الثلاثة تعزاً لمتغير سنوات عمر أفراد عينة البحث.

5- دلالة الفروق تبعاً لمتغير طبيعة العمل:

ولفحص دلالة الفروق الإحصائية بين تقديرات أفراد العينة لدرجة حاجتهم إلى التطوير المهني في كل مجال من مجالات حاجات التطوير الرئيسية الثلاثة وفي المجال الكلي تبعاً لمتغير طبيعة العمل (عميد/ نائب عميد/ رئيس قسم/ عضو هيئة تدريس)، تم استخدام اختبار كروسكال وآس (Kruskal-Wallis Test) ، وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول الآتي:



جدول (12)

نتائج اختبار كروسكال وآس لفحص دلالة الفروق تبعاً لمتغير طبيعة العمل

نتائج اختبار كروسكال وآس للفروق				متغير طبيعة العمل			
نوع الدلالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية df	قيمة مربع كاي Chi-Square	متوسطات الرتب	N	فئات المتغير	المجال
غير دالة	0.109	3	6.062	116.72	9	عميد	المجال الأول
				70.50	24	نائب عميد	
				92.24	25	رئيس قسم	
				86.98	115	عضو هيئة تدريس	
					173	الكلية	
غير دالة	0.771	3	1.126	101.44	9	عميد	المجال الثاني
				85.67	24	نائب عميد	
				91.50	25	رئيس قسم	
				85.17	115	عضو هيئة تدريس	
					173	الكلية	
غير دالة	0.745	3	1.232	98.11	9	عميد	المجال الثالث
				90.40	24	نائب عميد	
				92.48	25	رئيس قسم	
				84.23	115	عضو هيئة تدريس	
					173	الكلية	
غير دالة	0.317	3	3.530	109.33	9	عميد	المتوسط الكلي
				76.10	24	نائب عميد	
				94.42	25	رئيس قسم	
				85.91	115	عضو هيئة تدريس	
					173	الكلية	

قيمة مستوى الدلالة عند (0.05).

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيمة مربع كاي (Chi-Square) غير دالة إحصائياً في كل مجال من مجالات حاجات التطوير الرئيسية الثلاثة وفي المجال الكلي للأداة؛ إذ إن قيمة مستوى الدلالة للأداة بشكل عام بلغت (0.317) وهي قيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) على مستوى الأداة بشكل عام أو على مستوى كل مجال من مجالات حاجات التطوير الثلاثة تعزى لمتغير طبيعة عمل أفراد عينة البحث.

خلاصة النتائج:

يمكن تلخيص النتائج التي تم استعراضها آنفاً، في الآتي:

- 1- وجود حاجة "عالية" لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار إلى التطوير المهني في المجال الكلي للتطوير بمتوسط حسابي بلغ (2.54).
- 2- وجود حاجة "عالية" لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار إلى التطوير المهني في كل مجال من مجالات التطوير الثلاثة الرئيسية وهي على التوالي: مجال البحث العلمي بمتوسط بلغ (2.73)، ومجال التدريس الجامعي بمتوسط بلغ (2.49)، ومجال خدمة المجتمع بمتوسط بلغ (2.37).



3- عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في احتياجات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة ذمار تعزى إلى تأثير أي متغير من متغيرات: النوع الاجتماعي، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، العمر، طبيعة العمل.

التوصيات والمقترحات:

أولاً- التوصيات:

- في ضوء نتائج البحث التي تم استعراضها آنفاً، يوصي الباحثان رئاسة جامعة ذمار بالآتي:
- اعتماد احتياجات التطوير المهني التي أظهرتها نتائج البحث الحالي في بناء برامج تدريبية لتطوير أعضاء هيئة التدريس مهنيًا وتنفيذها في مجالات: التدريس الجامعي، البحث العلمي، خدمة المجتمع.
 - الاستفادة من قائمة الاحتياجات التي تضمنتها أداة البحث الحالي، والتي خضعت لتحكيم الخبراء المتخصصين في الجامعات، بوصفها مرجعية وأداة في عملية تقويم أداء عضو هيئة التدريس البحثي.
 - اعتماد حضور برامج التطوير المهني واجتيازها معياراً من معايير الحصول على الترقية الإدارية والعلمية لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة.
 - اعتماد حضور برامج التطوير المهني واجتيازها معياراً للمفاضلة في إجراءات القبول للمتقدمين لشغل وظيفة التدريس في الجامعة.
 - ضرورة وجود إدارة / وحدة متخصصة للتدريب والتطوير المهني والإداري في الجامعة تكون إحدى مسؤولياتها توجيه وتطوير أعضاء هيئة التدريس الجدد مهنيًا من خلال تقديم البرامج التدريبية المناسبة.
 - ضرورة العمل على تعزيز وتكثيف مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات، وورش العمل العلمية المحلية والعربية والدولية التي تعمل على تطويرهم وصقل معارفهم وخبراتهم.
 - توفير متطلبات تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة لاكتساب المعارف والمعلومات والمهارات ذات الصلة باحتياجات التطوير المهني.
 - إشراك أعضاء هيئة التدريس في تخطيط البرامج التدريبية وتنفيذها وتقويمها.
 - تحقيق التكامل والتوازن بين النظرية والتطبيق في برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس وتنوع أنشطة هذه البرامج.
 - العمل المستمر على تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا بما يتلاءم مع الواقع والتقدم العلمي، وتزويدهم بالمجلات والدوريات، والنشرات العلمية والتربوية الحديثة.
 - إتاحة الفرصة أمام أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في استخدام تكنولوجيا التعليم وتوظيفها لتنمية قدراتهم الأكاديمية والبحثية.



ثانياً- المقترحات:

استرشاداً بتوصيات البحث، نقترح إجراء البحوث المستقبلية الآتية:

- بناء برنامج تدريبي مقترح للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية.
- إجراء دراسات مماثلة للوقوف على احتياجات التطوير لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية المختلفة، حتى يتسنى تضمينها في برنامج تدريبي يطبق على مستوى جميع الجامعات اليمنية.
- دراسة مقارنة بين احتياجات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية في اليمن.



قائمة المراجع:

1- المراجع العربية:

- أبو سمرة، محمود أحمد، وطوطح، ليانا(2018). التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة: الواقع والمعوقات، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، 38(1)، 21 - 46.
- أبو علام، رجاء (2003)، مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، ط/ 4، دار النشر للجامعات، القاهرة: مصر .
- آل فرحان، محمد بم مسفر بن عبد الله(2012). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى في ظل أدوارهم المهنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- باعوين، أحمد سليمان(2005). تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات التقنية في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن.
- بامدهف، رفقية إبراهيم أحمد(2006). التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية دراسة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريس أثناء الخدمة بجامعة عدن، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عدن.
- بشير، محمد(2001). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، ط/1، عالم الكتب، القاهرة.
- تمام، شادية عبد الحليم، عفيفي، أميمة محمد(2009). فعالية برنامج تدريبي مقترح في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية، المؤتمر الدولي السابع، التعليم في مطلع الألفية الثالثة: الجودة - الإتاحة - التعلم مدى الحياة، 15 - 16 يوليو، القاهرة، 1130 - 1224.
- جامعة ذمار، (2007)، آفاق جامعة ذمار، مجلة فصلية متنوعة، العدد الثاني.
- _____، (2007)، "انجازات جامعة ذمار للعام 2006/2007م وما تمّ تنفيذه في برنامج فخامة الأخ الرئيس الانتخابي"، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، دار جامعة ذمار للطباعة والنشر، اليمن.
- _____، (2010)، "دليل الطالب الجامعي"، دار جامعة ذمار للطباعة والنشر، جامعة ذمار، اليمن.
- _____، (2013)، "دليل الطالب الجامعي"، دار جامعة ذمار للطباعة والنشر، جامعة ذمار، اليمن.
- _____، (2017)، "دليل الطالب الجامعي"، جامعة ذمار، اليمن.
- الحدابي، داوود عبد الملك (2014). تشخيص الوضع الراهن للتعليم العالي والبحث العلمي، مشروع الرؤية المتكاملة للتعليم العالي في اليمن، صنعاء.
- حداد، محمد بشير (2004). التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي، القاهرة، عالم الكتب.



- الخطيب، احمد والخطيب، رداح(1997). الحقائق التدريبية، دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.
- الخطيب، خليل محمد مطهر(2009). واقع التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية بجامعة صنعاء في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة صنعاء.
- ربايعه، عمر عبد الرحيم(2017). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، المجلة الدولية للبحوث التربوية، جامعة الامارات، 41(3)، 75-101.
- سرحان، محمد عمر(2017). تحديد الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة البلقاء التطبيقية في مجالات تكنولوجيا التعليم، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، 176(1)، 537 - 581.
- السماوي، عبد الرقيب علي (2008). بناء برنامج للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز في ضوء مدخل الجودة الشاملة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، قسم الأصول والإدارة التربوية، كلية التربية جامعة تعز.
- سنقر، صالحه(2000). التعليم العالي في سوريا من عام 1970 وحتى 2000 وتوجهاته المستقبلية، وزارة التعليم العالي، دمشق.
- سوزان، فاروق محمد(2007). تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وموظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العلوم والتكنولوجيا، الجمهورية اليمنية.
- السويدي، خليفة؛ وحيدر، عبد اللطيف حسين(1998). أساليب رفع كفاءة الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، القاهرة، ع(48)، 39 - 45.
- عبد المطلب، أمل عبد المطلب (٢٠١١). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء الخبرة الاسترالية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، 75(1)، 105 - 136.
- العمري، فواز جمال(2009). أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس والبحث العلمي، مجلة جامعة دمشق، 25(3)-4، 533-573.
- فلية، فاروق عبده(1997). أستاذ الجامعة الدور والممارسة، ط/1، دار الشروق، القاهرة.
- 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، 111 - 123.
- ليسلي، رأي (2001): كيفية قياس فاعلية التدريب، ترجمة حمزة سر الختم حمزة، الطبعة الثالثة، معهد الإدارة العامة: الرياض.



- مرسي، محمد منير (2002). الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسية، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- مصطفى، يوسف عبد المعطي (2005). إدارة التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، المؤتمر العلمي السادس. (التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي) المنعقد بكلية التربية بالفيوم، مصر.
- المليجي، رضا إبراهيم (2010). التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء احتياجاتهم التدريبية، المؤتمر الدولي الخامس (مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة - تجارب ومعايير ورؤى) المنعقد بالمركز العربي للتعليم والتنمية، مصر، الفترة 13 - 15 يوليو.
- يونس، مجدي محمد (2014). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 2(15). 201 - 243.

2-المراجع الاجنبية:

- Arkin, Herbert. (1984). Handbook of Sampling for Auditing and Accounting. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- L. Messina, E. Grassi (2011). Media education and healthy nutrition: A training experience with teachers and students. REM-Research on Education and Media, 3(1), 45-63 (ISSN: 2037-0849).
- Salek, fariba., Manouchehr Khoshbaten., Reza Ghaffari., Abolghasem Amini., sousan Hassanzadeh., & Parisa Gholanbar. (2014). Educational Needs Assessment of Faculty Members of Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz Iran. Res Dev Med Educ, 3(1), 15- 20.
- Stes L. Coertjens P. Van Petegem (2009) Instructional development for teachers in higher education: impact on teaching approach Springer Science+ Business Media , 187-204