

The reality of professional development Among Hail University faculty members from their point of view

Sabah Saleh Shajrawi

University of Hail || KSA

Abstract: The present study aimed at investigate the reality of professional development Among Hail University faculty members from their point of view. In this study, the researcher used the descriptive and analytical method. To achieve the aim of the study, a questionnaire was done by the researcher. It was accredited valid and reliable. It included three areas (teaching, scientific research, community service) and 36 paragraphs. The study was conducted on a random sample of (126) members from the University of Hail in different disciplines.

The results of the study indicated that the total score for the reality of professional development got moderate, with mean of (3.56), and the field of teaching values got moderate and the highest arithmetic mean reaching (3.64), followed by the field of scientific research which got moderate with an arithmetic mean (3.53), It is followed by the field of community service, and he got moderate with a mean (3.50). The results of the study also revealed that there are statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$). Due to the variable of gender, college, degree, and experience. The study recommended the following: encouraging the exchange of visits and experiences between faculty members, encouraging faculty members to participate in community service programs and to overcome all difficulties and obstacles and holding symposia in teaching, teaching methods and classroom management.

Keywords: professional development, faculty members, Hail University.

واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل من وجهة نظرهم

صباح صالح الشجراوي

جامعة حائل || المملكة العربية السعودية

المخلص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل من وجهة نظرهم، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء استبانة من اعداد الباحثة، تم التحقق من صدقها وثباتها، واشتملت على ثلاثة مجالات (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) وعدد فقراتها (36) فقرة. وأجريت الدراسة على عينة عشوائية مؤلفة من (126) عضواً وعضوة من جامعة حائل في تخصصات مختلفة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية للواقع التنمية المهنية حصلت على درجة متوسطة، بمتوسط حسابي (3.56)، وحصل مجال القيم التدريس على درجة متوسطة وأعلى متوسط حسابي إذ بلغ (3.64) ويليه مجال البحث العلمي وحصل على درجة متوسطة بمتوسط حسابي (3.53)، ويليه مجال خدمة المجتمع وحصل على درجة متوسطة بمتوسط حسابي (3.50)، وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير الجنس، والكلية، والدرجة العلمية، والخبرة، وأوصت الدراسة تشجيع تبادل الزيارات والخبرات بين أعضاء هيئة التدريس، تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في برامج خدمة المجتمع والتغلب على كافة المعوقات، وعقد ندوات علمية في مجال التدريس، وأساليبه وإدارة الموقف الصفوي.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية – عضو هيئة التدريس- جامعة حائل.

مقدمة.

يشهد العالم المعاصر مجموعة من التغيرات المتسارعة في مجال التكنولوجيا والاتصال وتقنية المعلومات، مما جعل العالم يعيش في قرية كونية صغيرة تنتقل فيها المعلومات إلى جميع أنحاء الأرض المعمورة، وقد ظهرت أنظمة وأنماط جديدة في الحياة وقد انعكس ذلك على جوانب مختلفة، ومنها الجامعة وقد انعكست هذه التطورات عليها وأصبح لازماً أن تستجيب الجامعة لهذه التطورات وتواكبها، ويعتبر عضو هيئة التدريس ركناً أساسياً في عملية التطور والمواكبة، وتقع عليه مسؤوليات كبيرة اتجاه هذه التطورات التي تحدث في مجال العلم والمعرفة، ومتابعة هذه التطورات والتعامل معها مما يجعل لها انعكاس على عمله الجامعي من خلال التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، لذا يستوجب على الجامعة أن تضع البرامج والخطط التي تعمل تنمية أعضاء هيئة التدريس في هذه المجالات لرفع كفاءته العلمية.

وتعتبر الجامعة إحدى مؤسسات المجتمع التي يقع على عاتقها مسئولية المشاركة في تحقيق التقدم والتنمية من خلال القيام بوظائفها المختلفة والتي تتضمن التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع، إضافة إلى دورها المتجدد كمنتج للمعرفة فلم تعد الجامعة مؤسسة خدمات فقط، بل أصبحت مؤسسة إنتاجية تساهم في الإنتاج عن طريق البحث والاستشارات العلمية، والمحافظة على التراث الثقافي للمجتمع (المرسى، 2009، 18).

وفي ظل التغيرات المعاصرة والأوار الجديدة لمؤسسات التعليم بما فيها الجامعة فقد أصبحت التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ركيزة أساسية في ظل ما يقرره عالم اليوم من متغيرات وتحديات تزيد الفجوة بين أداء عضو التدريس لدوره الجامعي ومواكبة التطور والحدثة العلمية، والذي لم يعد يقتصر دوره فيها على وظائفه الثلاثة (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) بأساليبها التقليدية، بل أضيف له العديد من الأدوار والمسؤوليات الأخرى، نظراً لما تواجهه الجامعة من تحمل المزيد من المسؤوليات المستجدة والمتعددة على جميع الأصعدة، وما يتطلب معه أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وما يزيد من قدرته على إنجاز المهام، وأداء الأدوار المكلف بها. (المطيري، 2018، ص 125)

وإن محاولة للارتقاء بالمستوى الجامعي لا بد أن تمر بركائز أساسية من أهمها عضو هيئة التدريس، إذ يعد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات عماد العملية التربوية وهم الذين يقومون بإجراء البحوث التطويرية ويقع عبء التدريس على عاتقهم من إعداد للبرامج وتخطيطها وتنفيذها من أجل معلم الغد الذي يخدم المجتمع والتعليم (الغازمي وآخرون، 2008، ص 299)

ويقع على عاتق عضو الهيئة التدريسية مسؤوليات كبيرة اتجاه التطورات التي تحدث في مجال العلم والمعرفة، فالتخصصات في تطور مستمر وسريع، ولا بد لعضو هيئة التدريس في الجامعة من متابعة هذه التطورات والتعامل معها، لما لها من انعكاسات على مجالات عمله الجامعي وهي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، هذا كله يستوجب من الجامعة، أن تضع برامج خاصة للنمو المهني فيما يتعلق بهذه المجالات؛ لأن مثل هذه البرامج من شأنها رفع كفايات أعضاء الهيئة التدريسية، وزيادة إنتاجيته العلمية الهادفة، وفي الوقت ذاته فإن غياب هذه البرامج يعوق عضو هيئة التدريس عن متابعة التطورات الحديثة في المعرفة العلمية والتقنية المتعلقة بمجال تخصصه ومواكبتها (يوسف، 2016، ص 125).

وترى اليونيسكو أن هذه التنمية تعنى بالعمل على تقوية قدرات أعضاء هيئة التدريس في المجال المعرفي من خلال برامج تساعد على ذلك، وتمكنهم من توظيف معارفهم للمتطلبات الجديدة في سوق العمل التي يعد لها الطلاب، وكذلك تقوية القدرات التدريسية لتطبيق طرائق مبتكرة ومتجددة تساهم في تحسين أداء الوظيفة التربوية للجامعة، وكذلك تنمية الجوانب الإدارية، وتنمية الموارد البشرية مثل أنماط القيادة وعمليات التقييم، ومهارات

الاتصال وإدارة التعاون الدولي، ويلاحظ هنا تطور مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من مفهوم قاصر على مجال التدريس إلى مفهوم واسع يتضمن مكونات عدة، هي: الجوانب الأكاديمية، والجوانب الإدارية والجوانب الفنية، ولهذا فلا بد لضمان فاعليتها وكفاءتها أن تكون جزءاً من مدخل متكامل تضمن الاستمرارية والجودة، وبذلك يمكن عدها استثماراً في رأس المال البشري ليتحقق لعضو هيئة التدريس الجامعي القدرة على الأداء الأفضل. (مرسي 2002، ص 207).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تنطلق مشكلة الدراسة من التطورات والمستجدات في الحياة، فدور عضو هيئة التدريس لم يعد دوراً تقليدياً ناقلاً للمعرفة فحسب، بل له أدواراً عديدة وعليه مواكبة هذه التطورات والمستجدات، وتعد التنمية المهنية للعضو أحد الطرق لتحقيق التعليم الجيد وتؤكد العديد من الدراسات كدراسة السديري (2013) ودراسة المليجي (2010) ودراسة الحربي (2005) إلى أهمية التنمية المهنية لأن عضو هيئة التدريس يواجه حالياً العديد من المشكلات منها ضعف التدريس وقصور برامج التنمية المهنية، فإتاحة التدريب والتطوير والتنمية على المهارات اللازمة له لكي يؤدي إلى رفع مستوى التدريس والبحوث العلمية وخدمة المجتمع، وتحقيق جودة التعليم الجامعي أصبح هدفاً لمؤسسات التعليم العالي، وتعد التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات أحد أهم المحاور في تطوير التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية، والذي يسهم في تطوير البيئة التعليمية ككل، فجاءت مشكلة الدراسة للكشف عن واقع التنمية المهنية المتبع في جامعة حائل لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.

أسئلة الدراسة:

- 1- ما واقع التنمية المهنية المتبع في جامعة حائل لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم؟
- 2- هل توجد فروق في مستوى التنمية المهنية المتبع في جامعة حائل لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات الجنس، والدرجة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة؟

فرضيات الدراسة:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل من وجهة نظرهم وبين الواقع المقبول تربوياً
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجنس.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الكلية.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الدرجة العلمية.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الخبرة.

اهداف الدراسة:

تهدف الدراسة التعرف على:

- 1- واقع التنمية المهنية المتبع في جامعة حائل لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.
- 2- التعرف على أثر كل من الجنس والتخصص والدرجة العلمية وسنوات الخبرة على واقع متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل من وجهة نظرهم

اهمية الدراسة ومبرراتها:

يمكن ايجاز أهمية الدراسة بما يلي:

- الأهمية النظرية:
 - من خلال أهمية الموضوع الذي تتناوله الدراسة ببيان واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل من وجهة نظرهم وتحديد هذا الواقع.
 - تعتبر من الدراسات الهامة في هذا المجال للوقوف على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتقديم التوصيات.
- الأهمية العملية:
 - قد تسهم نتائج الدراسة في لفت أنظار المسؤولين بأهمية برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وضرورة إكسابهم الكفايات المهنية اللازمة لمعلمهم بالتدريس الجامعي.
 - قد يستفيد من هذه الدراسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بالوقوف على واقع التنمية المهنية وأوجه القوة وتعزيزها، وأوجه القصور ومعالجتها.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: واقع التنمية المهنية المتبع في جامعة حائل.
- الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس وهيئة التدريس المساعدة.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 1441/1442هـ
- الحدود المكانية: جامعة حائل

التعريفات الإجرائية:

- جامعة حائل: مؤسسة علمية، تأسست عام 1426هـ، تعمل بإشراف وزارة التعليم العالي، في المملكة العربية السعودية.
- التعريف الاجرائي للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس: اوجه النشاط والممارسات والبرامج التي تعمل على تنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل من حيث التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بهدف تحسين الأداء المهني والعلمي للعضو.
- أعضاء هيئة التدريس: أعضاء هيئة التدريس: الأساتذة، الأساتذة المشاركين، والأساتذة المساعدون ويعد في حكم أعضاء هيئة التدريس المحاضرون والمعيدون. (نظام الجامعات، 1441هـ).

2. الإطار النظري والدراسات السابقة.

مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

رغم الأخذ بأساليب التنمية المهنية لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات وانتشارها في كثير من الجامعات في الوقت الحاضر، سعيًا لإحداث التطوير الإيجابي في مهارات عضو هيئة التدريس وإكسابه الكفايات حيث يصبح قادراً على أداء عمله بكفاءة فقد تعددت تعريفات التنمية المهنية Development Professional لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي، نظراً لتعدد الرؤى حول ماهية هذه التنمية المهنية وكيفية ارتباطها بمجتمع المعرفة. ومن هذه التعريفات

التنمية المهنية: يقصد بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس " عمليات تهدف إلى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم، لتكون أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات الجامعة والمجتمع، وحاجات هيئة التدريس أنفسهم (Speck and Knipe, 2005).

وعرفت الحربي (2006، ص315) التنمية المهنية بأنها عمليات مؤسسية منظمة لتدريب أعضاء هيئة التدريس وإعدادهم وتهدف أداءهم المبني ورفع جودته في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، إضافة إلى مساعدتهم في النمو والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم الذاتية باستخدام أساليب متنوعة لها صفة الشمول والتكامل والاستمرارية والمرونة والتكيف مع متغيرات العصر والتحديات.

عرفها حداد (2004، ص23) بأنها: "عمليات مؤسسية تهدف لتغيير مهارات ومواقف وسلوك أعضاء هيئة التدريس لتكون أكثر كفاءة وفعالية في مقابل حاجات الجامعة وحاجات أنفسهم.

وينظر البعض إلى التنمية المهنية على أنها مجموعة من العمليات التي تبدأ بتحديد وتحليل احتياجات الأفراد، ثم تصميم البرامج الملائمة لتلك الاحتياجات، ثم يلي ذلك تطبيق البرامج المصممة، ثم مراقبة أثرها على الأفراد، وأخيراً تقويمها لمعرفة جدواها، ونقاط الضعف والقوة فيها، ومن ثم فهي عملية متصلة ومستمرة (sara, 2005).

والتنمية المهنية حجر الأساس في التطوير، وتأتي تنمية المجالات الأخرى بعدها، فلا بد أن نؤمن بأن المستقبل التربوي يكون مغايراً لصورة الواقع الذي تعيشه التربية اليوم، ومن الواضح أن التكنولوجيا المتغيرة توجد بينات تعليمية متجددة (الحامد وآخرون، 2004). وهذا يتطلب تعليماً من نوع جديد، يستوعب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي أصبحت جزءاً من الحياة الاجتماعية، ويزود الطلبة بعقلية ناقدة واعية قادرة على التعامل مع منظومات المعلومات والإفادة منها، ويؤهلهم للحياة في مجتمع ديمقراطي (نوفل، 2002، ص148).

والتنمية المهنية تمكن عضو هيئة التدريس من القيام بمسؤولياته الثلاثة وهي:

- 1- مسؤوليته أمام نفسه والتي يتطلب أن يحقق تقدماً في مجاله المعرفي وتحسين كفاءته والاستمرار في التنمية والتحسين
- 2- مسؤولياته أمام مؤسساتية والتي تتطلب من الأكاديمي الإجابة في مجالات التدريس والبحث والإدارة وخدمة المجتمع.
- 3- مسؤوليته أمام المجتمع والتي تتطلب من الأكاديمي أن يستجيب لمشكلات المجتمع وحاجاته (Speck and Knipe, 2005).

أهداف التنمية المهنية:

- 1- رفع مستوى المهارة عند عضوية هيئة التدريس في مجال التدريس
- 2- رفع مستوى المهارة عند عضوية هيئة التدريس في مهارة البحث العلمي.
- 3- رفع مستوى المهارة عند عضوية هيئة التدريس بمهارة الإدارة وخدمة المجتمع.
- 4- اكساب المعلومات اللازمة للتعامل مع مستحدثات تكنولوجيا التعليم والتعلم واستخدامها في التعلم الذاتي المستمر.
- 5- اكساب المعلومات والمهارات عند التقويم وبناء وسائله الحديثة وتقييمها واستخدامها، وما يمكن الاستفادة منها في تطوير الاختبارات في بناء مواصفات الاختبار الجيد.
- 6- توفير المناخ المناسب لأعضاء هيئة التدريس للتعرف على قدراتهم وتبادل الخبرات.
- 7- دعم تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس والمؤسسات العلمية الأخرى (حداد، 2004، ص88)

مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

تعددت المبررات التي تدعو لضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية ولعل أهمها:

- 1- التغيرات السريعة والمتلاحقة التي يشهدها القرن الحادي والعشرين والتي تدعو إلى تنمية مؤسسية جادة وفاعلة لأعضاء هيئة التدريس ليتمكنوا من أداء رسالتهم والاستعداد العلمي والمهني الفاعل للمستقبل بكل تحولاته ومشكلاته ليحققوا المكانة المرموقة لأنفسهم ولجامعاتهم.
- 2- حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى العمل على مراجعة المناهج وتطويرها من حيث أهدافها ومحتواها وطرق تدريسها وأنشطتها وتقويمها لتعديلها نحو الأفضل.
- 3- حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى الحافز المهني الذي يمكنهم من تحسين ادائهم للمهام الموكلة إليهم في ضوء وظائف الجامعة وهو ما يمكنهم من التكيف الأمثل مع بيئتهم المهنية (أحمد، 2009، ص8).
- 4- ضرورة إعادة الثقة بمؤسسات التعليم الجامعي حيث شهد عقد الثمانينيات في القرن العشرين تدهور مستوى الثقة بهذه المؤسسات وأطلق على هذا العقد (حقبة الأزمة) ويرجع ذلك إلى عدم التوازن بين الإنفاق على هذا التعليم ومخرجاته النوعية من القوى العاملة، لذا ترى بعض الدراسات أن تحقيق الكفاية والفعالية يتطلب بذل الجهد لتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، ويتمثل ذلك بالاعتماد على زيادة كفاءة أعضاء هيئة التدريس من خلال برامج تنمية ترفع مستوى أدائهم المهني (Christitine, 2001).
- 5- تعدد وظائف الجامعة، فلم تعد الجامعة تقتصر على وظيفة التدريس والمحافظة على التراث الثقافي للمجتمع، بل شهدت تغيرات جذرية في مقاصدها وطبيعتها أعمالها ظهر هذا في التغيير الجذري الذي طرأ على استراتيجيات العمل فيها (الأغبري، 1994، ص116).
- 6- ارتفاع عدد الطلبة في الجامعات واكتظاظ المدرجات بهم مع نقص أعداد أعضاء هيئة التدريس في الدول النامية، وهو ما تحتاج معه الجامعات إلى العمل نحو الاستفادة المثلى من أساتذتها.
- 7- الثورة المعرفية والتفجر المعرفي في جميع مجالات العلم والمعرفة وقد ساهمت ثورة الاتصالات في انتشارها واتساع نطاقها
- 8- التوجه العالمي نحو التقيد بالجودة الشاملة للعملية التعليمية والاعتماد الأكاديمي في عملية التعلم.

ثانياً- أساليب التنمية المهنية:

تتعدد أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ومنها: (أحمد، 2009 ص 9)، (أحمد، 2004 ص 17):

- 1- أسلوب التعلم الذاتي: ويستند إلى الجهود الشخصية لعضو هيئة التدريس ويتم عن طريق الحضور والاطلاع على الندوات والمؤتمرات والمحاضرات لتطوير مهاراته، على أن تتوفر له الظروف التي تساعد على تنمية نفسه في عمله، فعلى الأستاذ الجامعي الذي يريد أن تصل كفاياته المهنية والتدريسية إلى درجات عالية أن يوسع من طموحاته الشخصية بما يجعله دائماً على قناعه بأنه يجب عليه التقدم في عمله، والتثقف في تخصصه.
- 2- أسلوب التدريس المؤسسي: ويُعد من الأساليب المهمة في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، حيث تخطط له وتشرف على تنفيذه وحدة متخصصة كالجامعة أو الكلية ومن أمثله ورش العمل، الدورات التدريبية، المشاركات البحثية، حلقات النقاش.
- 3- التدريب العملي: من خلال الاستشارات مع الخبراء في مجال التدريس سواء من داخل الجامعة، أم الذين جاءوا من الخارج لتقديم التدريب لأعضاء هيئة التدريس، ويتم ذلك بتمثيل عضو هيئة التدريس لما يقوم به مع طلابه في مواقف واقعية من العمل، أو من خلال أسلوب التدريس المصغر، حتى يمكن التعرف على نقاط القوة والضعف في أدائه، ولمساعدته في تحسين طرق التواصل مع الطلاب.
- 4- التدريب عن بُعد: يعتبر هذا الأسلوب أحد النماذج التي تهتم بمساعدة الفرد في الحصول على المعرفة، من خلال استخدام الوسائط التقنية المتطورة كالإنترنت والفيديوكونفرنس، ويمكن استخدام هذا الأسلوب كطريقة بديلة لعملية التدريب أثناء الخدمة، وقد أطلق عليه مسمى التعليم بلا حدود.

مجالات التنمية المهنية:

تعددت مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وقد فصل آل زاهر (2004، ص 262-263) أهم المحاور التي يمكن أن يشملها موضوع التطوير المهني لعضو هيئة التدريس وهي: التطوير التدريسي، والمهني، والبحثي، والتقني، والذاتي، والإداري، والتقويم، لكن سأقتصر على ثلاثة مجالات:

- 1- يعد التدريس الجامعي الفعال عملية ذات طبيعة نشطة كونها تتأثر بعدد كبير من العوامل، منها ما يتصل بالأستاذ الجامعي من حيث إعداده العلمي وتعمقه في التخصص وإعداده المهني التربوي والمسلكي، وسمات شخصيته وصلاته البيئية مع الطلبة وتعامله معها، ومنها ما يتصل بالطالب الجامعي نفسه من حيث خصائصه الشخصية وقدراته وميوله ومستواه الاقتصادي والاجتماعي، واستعداده للتعلم الجامعي، ومنها ما يتصل بطبيعة المناهج والبرامج الجامعية والخطط الدراسية والتدريسية في الجامعة من حيث طبيعته وأهدافه ومحتواه وتقويمها ومتطلباتها الأخرى، هذا إضافة إلى الإدارة الجامعية الرشيدة التي تترى مناخاً تعليمياً مناسباً (زيتون، 1995، ص 126)، فتصميم التدريس وصياغة أهدافه ليست عملية عشوائية، بل هي عملية منظمة، فيها تراعى الأولويات حسب مخطط، ولها مراحل وهي على النحو الآتي: تحديد التدريس، وتحديد أهداف التدريس، واختيار استراتيجية التدريس، واختيار تكنولوجيا التدريس، وتحديد أساليب اختيار الطلبة وتقويم أدائهم، وبناء خطة التدريس (قطامي وآخرون، 2000، ص 52).
- 2- البحث العلمي: تهدف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس إلى تحسين المستوى العلمي والأكاديمي، من خلال التميز في الأداء البحثي، والاهتمام بالبحوث الفردية والجماعية. والأبحاث ذات التخصصات البينية بين الأقسام العلمية بالكلية الواحدة أو بين كليات الجامعة لتكوين مجتمعات التعلم، فنجاح أي تعليم جامعي في

تحقيق أهدافه يعتمد على ما يتوافر لديه من عناصر تمتلك القدرة والمهارة في المجالات البحثية والتدريسية، والمشاركة في اللجان العلمية داخل الجامعة وخارجها (العنزي، 2010، ص 239)

3- خدمة المجتمع: تمثل خدمة المجتمع أحد أهم الأدوار التي تقوم بها الجامعة وذلك من خلال التعرف على البيئة الاجتماعية، واستخدام الأساليب العلمية في تخطيط وإعداد مشروعات خدمة المجتمع والبيئة، وتقديم الاستشارات للمؤسسات والمنظمات المختلفة، إضافة إلى المشاركة في مجالس المؤسسات لزيادة الترابط بين الجامعة والمجتمع، وبذلك تتخطى الجامعة دورها التقليدي وتتقدم نحو نشر المعرفة وتطبيقها (مصطفى، 2005 ص 77).

متطلبات التنمية المهنية:

- في ضوء طبيعة وأهداف التنمية المهنية فإنها تتطلب ما يلي:
- التركيز على مفهوم التطوير المستمر وتعزيزه.
 - قيادة قوية، بحيث توفر الدعم المستمر لجميع الفئات.
 - توفر المعارف والمهارات نحو التطوير.
 - الاعتماد على تحليل الواقع، ثم صياغة أهداف تكون قابلة للتحقيق والقياس
 - الاهتمام بالمتابعة، للتأكد من مدى تحقيق التطوير المطلوب.
 - وجود آلية ومراحل بناء فرق العمل وكيفية تفعيلها لتكون عملية منتجة.
 - التدريب على استخدام أساليب تقييمية متنوعة.
- الانطلاق من دعائم التربية الأربعة: التعلم للمعرفة، والتعلم للعمل، والتعلم للعيش مع الآخرين، والتعلم ليكون (حسن، 2001، ص 117).
- ومن خلال هذه المتطلبات تنوعت أساليب التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس.

ثانياً- الدراسات السابقة:

- دراسة فرج (2019) هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة إجابيا في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد، والعلوم، والآداب، والقانون، واشتملت عينة الدراسة على (185) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، واعتمدت الدراسة على استبانة مكونة من (45) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي (البحث العلمي، الجوانب المهنية، وخدمة المجتمع) وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: أن المتوسط العام لواقع التنمية المهنية في مجال البحث العلمي كان ضعيفاً، كما أن المتوسط لواقع التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع جاءت كبيرة جداً، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير، الكلية، والدرجة العلمية، والخبرة.
- دراسة الوحش (2015) هدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة ببشة من وجهة نظرهم، وصولاً لتصور مقترح يساهم في تحقيق هذه المتطلبات، ولمعرفة ذلك تم تطبيق استبانة تضمنت ستة محاور هي: (تصميم المناهج التعليمية، استراتيجيات التدريس، مهارات البحث العلمي، التواصل الجامعي والشراكة المجتمعية، مهارات التقويم، القيادة والإدارة الجامعية). وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن مجموعة الذكور أكثر احتياجاً من مجموعة الإناث للتنمية المهنية المستدامة في محور القيادة والإدارة الجامعية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد الدورات

لصالح المجموعة التي لم تحصل على دورات، أن درجة الاحتياج لجميع المحاور كانت بدرجة كبيرة على مستوى جميع أفراد العينة.

- دراسة العنزي (2015) هدفت الدراسة إلى تعرف واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك، في ضوء بعض المتغيرات (الجنس، والتخصص، والرتبة الأكاديمية). واعتمدت الدراسة بشكل أساسي على منهج المسح بالعينة والمنهج الوصفي المقارن بتطوير استبانة مكونة من (53) فقرة، ضمت خمسة مجالات، تم تطبيقها على عينة بلغ عدد أفرادها (112) عضو هيئة تدريس. وأظهرت النتائج وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ =متغيري الدراسة (الجنس، والرتبة الأكاديمية) في المتوسطات الحسابية لدرجة مجالات واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مجتمعة. وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها وجود خمسة مؤشرات دالة على قيام الجامعة بدور فاعل في تنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس العاملين فيها، مرتبة على النحو الآتي:- مجال تنمية القدرات المتعلقة بالبحث العلمي في المرتبة الأولى، مجال تنمية الجوانب المهنية في المرتبة الثانية، مجال تنمية الجوانب (النظامية) الإدارية في المرتبة الثالثة، مجال تنمية دور عضو هيئة التدريس في المجتمع في المرتبة الرابعة، مجال تنمية القدرات المتعلقة بالجوانب الذاتية في المرتبة الخامسة.

- دراسة يونس (2014) هدفت الدراسة إلى التعرف على مؤشرات ومعايير جودة أداء أعضاء هيئة التدريس والتعرف على مستوى التنمية المهنية لديهم في جامعة القصيم لمعرفة علاقة كلا من النوع، والكلية. والجنسية. والرتبة الأكاديمية. والجامعات التي منحهم الدكتوراه بمستوى التنمية المهنية لديهم. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وتمثلت أهم النتائج في: أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم يتحقق بدرجة متوسطة مما يتطلب ضرورة العمل على الارتقاء بمستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) حول مستوى التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لكل مجال من مجالات الدراسة والدرجة الكلية للمجالات مجتمعة تبعاً لمتغير الكلية والجنسية ومتغير الرتبة الأكاديمية ومتغير نوع الجامعة التي منحت الدكتوراه (عربية/أجنبية)

- دراسة الغامدي (2012) هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية وتقديم تصوراً مقترحاً لها في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين ((NCATE) وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، بأسلوب " دلفاي " Delphi - لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، حيث تم اختيار عينة قوامها عشرون فرداً، من خبراء التربية والإدارة والتخطيط التربوي، والجودة والاعتماد الأكاديمي في كليات التربية بالجامعات السعودية، تم تطبيق أداة الدراسة عليهم. وقد بينت نتائج الدراسة تدني جهود التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية، وخاصة فيما يتعلق بالاعتماد الأكاديمي. كما تبين تأخر معظم كليات التربية في الجامعات السعودية فيما يخص التوجه نحو الاعتماد الأكاديمي، والأخذ بمفاهيمه.

- دراسة الشخشير (2010) هدفت الدراسة إلى كشف مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح من وجهة نظرهم، وتم بناء استبانة من قبل الباحثة لقياس مستوى التنمية المهنية في جامعة النجاح مكونة من (51) فقرة موزعة على أربعة مجالات (تنمية المهارات، تنمية المشاركة، والترقية والتقييم، ومشكلات التنمية المهنية)، وتم تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (130) عضو هيئة تدريس في جامعة النجاح، وأظهرت نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية على الأداة (3.25) ونسبة مئوية (65%) وبدرجة متوسطة، وجاءت ترتيب مجالات الأداة: تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس متوسط حسابي (3.43)،

ثم مجال مشكلات التنمية المهنية (3، 42)، ثم مجال تنمية مشاركة أعضاء هيئة التدريس (3.29)، ومن ثم مجال الترقية والتقييم (3.25)، ولا يوجد فروق ذات دلالة احصائية في تقدير مستوى التنمية لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والعمر والترتبة الاكاديمية، بينما يوجد فروق ذات دلالة احصائية لمتغير سنوات الخبرة.

- دراسة سبيرن وآخرون (Cebrian, et al 2015) هدفت الدراسة إلى استكشاف العوامل التي تؤثر على مشاركة أعضاء هيئة التدريس في التعليم من أجل التنمية المستدامة وبيان الرؤية ووجهات النظر لأعضاء هيئة التدريس في علاقة تطوير التعليم في جامعة شاوث مبيوتن وطبق البحث من أكتوبر 2011 إلى مايو 2013 على مرحلتين المرحلة الأولى على 14 عضواً من أعضاء هيئة التدريس من تخصصات مختلفة كمرحلة استطلاع، والمرحلة الثانية طبقت على خمسة أعضاء من أعضاء هيئة التدريس من مختلف التخصصات قدمت لهم تسهيلات في تطوير المنهاج ودعم التفكير الناقد للمجموعة، وأظهرت النتائج أن الأعضاء لديهم اهتمام شخصي ودافع للمشاركة في التعليم من أجل التنمية المستدامة إلا هناك عوامل نقص الوقت والموارد المالية وعدم فهم عميق للتنمية المستدامة، والضغوط الاكاديمية والعوامل الخارجية ونقص الدعم التنظيمي والظروف التنظيمية الحالية لمنعهم من المشاركة في التعليم من أجل التنمية المستدامة والتطوير المهني.

- دراسة بالم (Palm, 2007) هدفت إلى التعرف على أثر برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس في فهمهم لوظيفتهم، ورضاهم الوظيفي، وفعاليتهم في أداء مهامهم ورضاهم في الاستمرار في مهنتهم في عدد من مؤسسات التعليم العالي الأمريكية كما هدفت التعرف على أثر هذه البرامج في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجالات البحث العلمي، والتدريس الجامعي، ومهارات التواصل، وامكانية الحصول على الموارد العلمية، واستخدام الباحث المنهج الوصفي، ومن أهم النتائج انه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين المشاركين وغير المشاركين في برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالرضا الوظيفي وفعالية الأداء والرغبة في الاستمرار في المهنة، والذكور أكثر رغبة من الإناث في البقاء في المهنة، كما أظهرت النتائج أن لهذه البرامج أثراً في تنمية القدرة التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس.

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

- دراسة بيرتلي (Bartley, 2001) أجري الدراسة عن تدريب أعضاء هيئة التدريس وتطويرهم في التعليم العالي ضمن توجيه فعال في ولاية أوهايو، وهدفت إلى الكشف عن مدى إدراك أعضاء هيئة التدريس لحاجتهم من التطوير، وطبقت الدراسة على (132) عضواً من (27) مؤسسة من ولاية أوهايو وخلصت إلى أن (75%) من عينة الدراسة مقتنعون بمستوى الإعداد لديهم، وأن (62%) منهم راضون عن أدائهم، وأنهم يفضلون التعلم الذاتي وسيلة للتطوير المهني، وأن بقية أفراد العينة طلبوا أن يجري تطوير نموهم في مجال استخدام التكنولوجيا، ومجال الارتقاء بفض التدريس، من أجل تعليم فعال يؤدي إلى الابداع

تعليق على الدراسات السابقة:

أظهرت الدراسات السابقة نتائج متباينة، بسبب اختلاف الأدوات البحثية لكل دراسة، واختلاف الأهداف التي تسعى كل دراسة إلى تحقيقها، ولكن بشكل عام فإن هذه الدراسة "الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس"، من أوائل الدراسات التي طبقت في مجتمع الدراسة حسب علم الباحثة، وأنها شملت أهم ثلاث مجالات لها الأثر الكبير على التنمية المهنية للأعضاء، وكذلك أخذت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم.

3. منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهجية الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل وعددهم (2100) عضو

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (126) عضواً وعضوة اختيرت بالطريقة الطبقية ثم العشوائية البسيطة والجدول (1) يوضح توزيع أفراد العينة على متغيرات الدراسة.

جدول (1) التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	35	27.8
	أنثى	91	72.2
التخصص	إنساني	86	68.3
	علمي	40	31.7
الدرجة العلمية	محاضر	26	20.6
	أستاذ مساعد	79	62.7
	أستاذ وأستاذ مشارك	21	16.7
الخبرة	أقل من 5 سنوات	28	22.2
	5-10	57	45.2
	أكثر من 10 سنوات	41	32.5
	المجموع	126	100.0

أداة الدراسة:

استبانة واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم لتحقيق أهداف الدراسة وجمع البيانات المطلوبة للإجابة عن أسئلة الدراسة، تمّ بناء استبانة واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، المكونة من ثلاثة مجالات متضمنة (36) فقرة من قبل الباحثة، من خلال اعتمادها على الخبرة الشخصية، وإطلاعها على الأدب التربوي والدراسات السابقة.

صدق الأداة:

للتحقق من صدق الأداة بطريقتين، الطريقة الأولى: تمّ عرض الاستبانة على محكمين من أصحاب الاختصاص، وكان الغرض من التحكيم التحقق من وضوح الفقرات، ومدى انتماء الفقرة للمجال الذي وردت فيها، والأخذ بأرائهم ومقترحاتهم حتى أصبحت أداة الدراسة بصورتها الحالية. الطريقة الثانية لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، استخرجت معاملات ارتباط المجال مع الدرجة في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (20) والجدول (2) يبين ذلك

جدول (2) معاملات الارتباط بين المجال مع والدرجة الكلية للمقياس

المجال	معامل الارتباط
مجال التدريس	.940 (**)
مجال البحث العلمي	.801 (**)
مجال خدمة المجتمع	.907 (**)

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05). **دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، مما يشير إلى درجة مناسبة من صدق الاداة.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تمّ التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) من خلال تطبيقها، وإعادة تطبيقها بعد أسبوعين على عينة مكوّنة من (20) عضواً، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين.

وتمّ أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (3) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا، وثبات الإعادة للمجالات، والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (3) معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
مجال التدريس	0.92	0.82
مجال البحث العلمي	0.89	0.81
مجال خدمة المجتمع	0.90	0.84
الدرجة الكلية	0.90	0.89

المعالجة الإحصائية:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أدوات الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة) وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

-	من 1.00- 2.33	قليلة
-	من 2.34- 3.67	متوسطة

كبيرة - من 3.68- 5.00

وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية:

الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1)

عدد الفئات المطلوبة (3)

$$1.33 = \frac{5-1}{3}$$

3

ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة.

4. نتائج الدراسة ومناقشتها.

- السؤال الأول: ما واقع التنمية المهنية المتبع في جامعة حائل لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع التنمية المهنية المتبع في جامعة حائل لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، والجدول أدناه يوضح ذلك. جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع التنمية المهنية المتبع في جامعة حائل لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	مجال التدريس	3.64	.714	1	متوسط
2	مجال البحث العلمي	3.53	.710	2	متوسط
3	مجال خدمة المجتمع	3.50	.788	3	متوسط
	الدرجة الكلية	3.56	.678		متوسط

يبين الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.50-3.64)، حيث جاء مجال التدريس في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.64)، بينما جاء مجال خدمة المجتمع في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.50)، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (3.56)، هذا يدل على أن واقع التنمية المهنية في الجامعة جاءت بدرجة متوسطة، وقد حصل مجال التدريس على أعلى متوسط ويمكن تفسير ذلك أن إدارة الجامعة تعمل على الارتقاء بهذا المجال وتتيح لهم فرص التدريب على استخدام أساليب حديثة في التدريس، وتتفق مع دراسة يونس (2014)، ودراسة الشخشير (2010)، ودراسة الوحش (2015)، ودراسة سبيرن (2015) وتختلف مع دراسة فرج (2019)، ودراسة الغامدي (2012).

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حده، حيث كانت على النحو التالي:

المجال الأول: مجال التدريس

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بمجال التدريس مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	توفر الجامعة أشكال التعليم الحديثة التي تساعد على التنمية المهنية كالتعليم المبرمج والإلكتروني.	4.23	.595	1	مرتفع
3	تزودني الجامعة بمهارات التعامل مع الوسائل التكنولوجية.	4.02	.829	2	مرتفع
5	تخصص الجامعة دورات مستمرة لتطوير في مجالات التدريس.	3.98	.925	3	مرتفع
4	التدريب على استخدام الوسائل التعليمية في المحاضرات التدريسية.	3.95	.757	4	مرتفع
6	تزودني الجامعة بمهارات بناء الاختبارات وطرائق تقويم الطلبة.	3.90	.902	5	مرتفع
12	متابعة المستجدات العلمية في مجال التدريس الجامعي.	3.72	.935	6	مرتفع
2	حضور محاضرات للأساتذة في مجال التخصص الدراسي.	3.62	.995	7	متوسط
13	توفر الجامعة الكتب والمصادر والدوريات العلمية المحلية والعالمية في مجال التخصص.	3.51	1.064	8	متوسط
7	حضور الندوات العلمية في مجال التدريس.	3.50	1.071	9	متوسط
11	حضور مؤتمرات حول جودة التعليم وطبيعته ومخرجاته وأساليب تحديثه.	3.45	1.129	10	متوسط
10	التدريب على أساليب إدارة الموقف التعليمي داخل القاعات الدراسية.	3.34	1.067	11	متوسط
9	تساهم الجامعة على تطوري في مجال تخطيط المساقات وتحديثها.	3.24	1.084	12	متوسط
8	تخصص الجامعة المكافآت التشجيعية للمتميزين في مجال التدريس.	2.83	1.225	13	متوسط
	مجال التدريس	3.64	.714		متوسط

يبين الجدول (5) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.83-4.23)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على "توفر الجامعة أشكال التعليم الحديثة التي تساعد على التنمية المهنية كالتعليم المبرمج والإلكتروني" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.23)، وجاءت الفقرة رقم (3) والتي تنص على "تزودني الجامعة بمهارات التعامل مع الوسائل التكنولوجية" في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (4.02)، وجاءت الفقرة رقم (5) والتي تنص على "تخصص الجامعة دورات مستمرة لتطوير في مجالات التدريس" في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (3.98)، بينما جاءت الفقرة رقم (8) ونصها "تخصص الجامعة المكافآت التشجيعية للمتميزين في مجال التدريس" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.83). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال التدريس ككل (3.64) بدرجة متوسطة فبعض الفقرات حصلوا على درجة عالية وبعض الفقرات على درجة متوسطة، ويمكن تفسير ذلك أن الجامعة تعقد دورات تدريبية من خلال عمادة الجودة والتطوير في مجال التدريس وبناء الاختبارات بالإضافة إلى الاهتمام بالتعليم الإلكتروني والتعليم عن بُعد في خاصة في ظل جائحة كورونا، بينما عقد ندوات فيما يخص مجال التدريس وحضور محاضرات لأساتذة ذو خبرة لايزال بحاجة إلى العمل بها.

المجال الثاني: مجال البحث العلمي

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بمجال البحث العلمي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
19	توفر الجامعة قواعد البيانات العالمية في البحث العلمي.	3.83	.865	1	مرتفع

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
23	امتلك المعرفة الكافية بألية تقييم جودة الأبحاث العلمية	3.80	.877	2	مرتفع
18	تأخذ الجامعة بعين الاعتبار الأبحاث العلمية التي أنجزها عند ترفيقي.	3.76	.853	3	مرتفع
20	تسهم الجامعة في توفير المصادر المعرفية والدوريات التي يحتاجها البحث العلمي.	3.76	1.007	3	مرتفع
16	تشجع الجامعة عضو هيئة التدريس على عمل الدراسات والأبحاث العلمية.	3.61	.996	5	متوسط
15	العمل على نشر أبحاثي في مجال التخصص في مجلات عالمية.	3.53	.985	6	متوسط
21	المشاركة في مشروعات البحوث التنافسية	3.52	.986	7	متوسط
14	المشاركة في المؤتمرات العلمية وتقديم أوراق بحثية.	3.36	1.054	8	متوسط
22	إتقان مهارات الإشراف على الرسائل الجامعية	3.35	1.083	9	متوسط
17	تقدم الجامعة الدعم المادي لإنجاز البحوث العلمية.	3.23	1.140	10	متوسط
24	توفر الكلية الامكانيات الكافية من أجهزة ومختبرات لغايات البحث العلمي	3.04	1.098	11	متوسط
	مجال البحث العلمي	3.53	.710		متوسط

يبين الجدول (6) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.83-3.04)، حيث جاءت الفقرة رقم (19) والتي تنص على "توفر الجامعة قواعد البيانات العالمية في البحث العلمي" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.83)، وجاءت الفقرة رقم (23) والتي تنص على "امتلك المعرفة الكافية بألية تقييم جودة الأبحاث العلمية" في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.80)، وجاءت الفقرتان رقم (18، و20) والتي تنصان على "تأخذ الجامعة بعين الاعتبار الأبحاث العلمية التي أنجزها عند ترفيقي"، و"تسهم الجامعة في توفير المصادر المعرفية والدوريات التي يحتاجها البحث العلمي" في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (3.76)، بينما جاءت الفقرة رقم (24) ونصها "توفر الكلية الامكانيات الكافية من أجهزة ومختبرات لغايات البحث العلمي" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.04). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال البحث العلمي ككل (3.53) بدرجة متوسطة، ويمكن تفسير ذلك أن الجامعة وفرت المكتبة الإلكترونية التي تحتوي على قواعد بيانات بالإضافة توفير الكتب والدوريات الإلكترونية، وأيضاً تتيح الفرص لأعضاء هيئة التدريس التنمية من الناحية البحثية بإتاحة الفرصة لترقية عضو هيئة التدريس من درجة علمية إلى درجة علمية أعلى.

المجال الثالث: مجال خدمة المجتمع

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بمجال خدمة المجتمع مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
27	المشاركة في إعداد دورات تدريبية لتأهيل فئات المجتمع.	3.64	1.000	1	متوسط
28	مشاركة المجتمع في المناسبات المختلفة.	3.63	.864	2	متوسط
31	التواصل مع الطلبة والاستماع إلى آرائهم حول مسؤولياتهم الاجتماعية.	3.63	.953	2	متوسط
35	اكتشاف الموهوبين ورعايتهم	3.62	.920	4	متوسط
26	المشاركة التطوعية لخدمة المجتمع المحلي بحسب التخصصات.	3.59	.906	5	متوسط
29	المشاركة في الندوات الثقافية لإفراد المجتمع.	3.56	.942	6	متوسط
36	تبادل الزيارات مع مؤسسات المجتمع ومراكز التنمية الاجتماعية.	3.52	.978	7	متوسط
32	الوقوف أمام المشكلات التي تواجه المجتمع والعمل على التصدي لها كل بحسب	3.47	1.009	8	متوسط

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
	تخصيصه.				
33	تمد الجامعة مؤسسات المجتمع بمدرسين من مدرسي الجامعة لتزويدها باحتياجاتها التدريبية.	3.46	1.009	9	متوسط
25	تقديم الاستشارات العلمية لمؤسسات المجتمع المحلي.	3.33	1.042	10	متوسط
30	المشاركة في برامج التأهيل النفسي والاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة من الطلبة.	3.30	.990	11	متوسط
34	التعاون مع مؤسسات المجتمع في إنجاز البحوث العلمية.	3.29	1.096	12	متوسط
	مجال خدمة المجتمع	3.50	.788		متوسط

يبين الجدول (7) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.29-3.64)، حيث جاءت الفقرة رقم (27) والتي تنص على "المشاركة في إعداد دورات تدريبية لتأهيل فئات المجتمع" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.64)، وجاءت الفقرتان رقم (28، و31) والتي تنصان على "مشاركة المجتمع في المناسبات المختلفة"، و"التواصل مع الطلبة والاستماع إلى آرائهم حول مسؤولياتهم الاجتماعية" في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.63)، بينما جاءت الفقرة رقم (34) ونصها "التعاون مع مؤسسات المجتمع في إنجاز البحوث العلمية" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.29). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال خدمة المجتمع ككل (3.50) بدرجة متوسطة، وتعزو الباحثة ذلك لعل يعود إلى طبيعة الأعباء الأكاديمية والإدارية المكلف بها عضو هيئة التدريس، وقد تعود إلى الأنظمة المعمول بها في الجامعة من حيث التواصل مع المجتمع المحلي، وممكن الفاعليات خارج الجامعة تحتاج إلى زيادة في النفقات، وتختلف مع دراسة فرج (2019).

- السؤال الثاني: هل توجد فروق في مستوى التنمية المهنية المتبع في جامعة حائل لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات الجنس، والدرجة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة؟
- للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التنمية المهنية المتبع في جامعة حائل لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم حسب متغيرات الجنس، والدرجة العلمية، والكلية، وسنوات الخبرة، ولبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت" لأثر الجنس، والكلية، بينما تم استخدام تحليل التباين الأحادي لأثر الدرجة العلمية، وسنوات الخبرة، والجداول أدناه توضح ذلك.

أولاً: الجنس

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر الجنس على مستوى التنمية المهنية المتبع في جامعة حائل لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
مجال التدريس	ذكر	35	3.35	.778	-2.887	124	.005
	أنثى	91	3.75	.660			
مجال البحث العلمي	ذكر	35	3.44	.767	-.866	124	.388
	أنثى	91	3.56	.689			
مجال خدمة المجتمع	ذكر	35	3.45	.768	-.448	124	.655
	أنثى	91	3.52	.800			

الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المجال
.129	124	-1.527	.719	3.41	35	ذكر	الدرجة الكلية
			.657	3.62	91	أنثى	

يتبين من الجدول (8) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية باستثناء مجال التدريس وجاءت الفروق لصالح الإناث، ويمكن تفسير ذلك بأن أعضاء هيئة التدريس يقومون بواجباتهم وأعمالهم المنوطة بهم بغض النظر عن الجنس ويسعون إلى التنمية المهنية، لكن في مجال التدريس تسعى العضوة دائماً إلى الأفضل ومواكبة المستجدات والتغيرات، ويمكن أن نسبة حضور الدورات التدريبية للعضوات في مجال التدريس أكثر من الأعضاء، وتتفق مع دراسة الشخشير (2010)، وتختلف مع العنزي (2015).

ثانياً: الكلية

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر الكلية على مستوى التنمية المهنية المتبع في جامعة حائل لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم

الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الكلية	المجال
.586	124	-0.546	.743	3.61	86	إنساني	مجال التدريس
			.654	3.69	40	علي	
.645	124	-0.462	.748	3.51	86	إنساني	مجال البحث العلمي
			.628	3.57	40	علي	
.273	124	-1.102	.832	3.45	86	إنساني	مجال خدمة المجتمع
			.680	3.62	40	علي	
.436	124	-0.782	.720	3.53	86	إنساني	الدرجة الكلية
			.580	3.63	40	علي	

يتبين من الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ تعزى لأثر الكلية في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية، ويمكن تفسير ذلك أن الجامعة تتعامل مع جميع الكليات بنفس النظرة وبإنصاف، وأن الأدوار والمسؤوليات المشتركة بين أعضاء هيئة التدريس من مختلف الكليات وكل عضو هيئة التدريس يقوم كل بواجباته ومهامه بغض النظر عن الكلية التي ينتمي إليها، وتتفق مع دراسة فرج (2019) ودراسة يونس (2014).

ثالثاً: الدرجة العلمية

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التنمية المهنية المتبع في جامعة حائل لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم حسب متغير الدرجة العلمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات	المجال
.743	3.67	26	محاضر	مجال التدريس
.706	3.67	79	أستاذ مساعد	

المجال	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مجال البحث العلمي	أستاذ	21	3.49	.724
	المجموع	126	3.64	.714
	محاضر	26	3.69	.741
	أستاذ مساعد	79	3.46	.711
	أستاذ مشارك	21	3.59	.662
	المجموع	126	3.53	.710
مجال خدمة المجتمع	محاضر	26	3.67	.767
	أستاذ مساعد	79	3.46	.791
	أستاذ مشارك	21	3.46	.815
	المجموع	126	3.50	.788
الدرجة الكلية	محاضر	26	3.68	.713
	أستاذ مساعد	79	3.53	.674
	أستاذ	21	3.51	.668
	المجموع	126	3.56	.678

يبين الجدول (10) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التنمية المهنية المتبع في جامعة حائل لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم بسبب اختلاف فئات متغير الدرجة العلمية، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (11).
جدول (11) تحليل التباين الأحادي لأثر الدرجة العلمية على مستوى التنمية المهنية المتبع في جامعة حائل لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم

المجال	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
مجال التدريس	بين المجموعات	.570	2	.285	.555	.576
	داخل المجموعات الكلي	63.191	123	.514		
	المجموع الكلي	63.762	125			
مجال البحث العلمي	بين المجموعات	1.161	2	.581	1.153	.319
	داخل المجموعات الكلي	61.930	123	.503		
	المجموع الكلي	63.091	125			
مجال خدمة المجتمع	بين المجموعات	.909	2	.455	.728	.485
	داخل المجموعات الكلي	76.791	123	.624		
	المجموع الكلي	77.700	125			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.465	2	.233	.502	.607
	داخل المجموعات الكلي	57.033	123	.464		
	المجموع الكلي	57.498	125			

يتبين من الجدول (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ تعزى لأثر الدرجة العلمية في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية، ويمكن أن يعزو ذلك ان قواعد العمل موحدة لجميع أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن الدرجة العلمية، فهم يمارسون المهام نفسها وفقاً لمعايير محددة من إدارة الجامعة سواء في

مجال التدريس أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع، وأن هذه الوظائف الثلاث مهمة بغض النظر عن الدرجة العلمية، وتتفق مع دراسة الشخصشير (2010)، ودراسة يونس (2012)، ودراسة فرج (2019)، وتختلف مع دراسة العنزي (2015).

رابعاً: سنوات الخبرة

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التنمية المهنية المتبع في جامعة حائل لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم حسب متغير سنوات الخبرة

المجال	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مجال التدريس	أقل من 5 سنوات	28	3.73	.801
	5-10	57	3.63	.688
	أكثر من 10 سنوات	41	3.58	.699
	المجموع	126	3.64	.714
مجال البحث العلمي	أقل من 5 سنوات	28	3.60	.743
	5-10	57	3.55	.692
	أكثر من 10 سنوات	41	3.44	.723
	المجموع	126	3.53	.710
مجال خدمة المجتمع	أقل من 5 سنوات	28	3.77	.667
	5-10	57	3.44	.876
	أكثر من 10 سنوات	41	3.40	.708
	المجموع	126	3.50	.788
الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	28	3.70	.660
	5-10	57	3.55	.706
	أكثر من 10 سنوات	41	3.48	.651
	المجموع	126	3.56	.678

يبين الجدول (12) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التنمية المهنية المتبع في جامعة حائل لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم بسبب اختلاف فئات متغير سنوات الخبرة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (13).

جدول (13) تحليل التباين الأحادي لأثر سنوات الخبرة على مستوى التنمية المهنية المتبع في جامعة حائل لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم

المجال	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الإحصائية	الدلالة
مجال التدريس	بين المجموعات	.367	2	.183	.356	.701
	داخل المجموعات	63.395	123	.515		
	الكلية	63.762	125			
مجال البحث العلمي	بين المجموعات	.502	2	.251	.493	.612
	داخل المجموعات	62.589	123	.509		
	الكلية	63.091	125			
مجال خدمة المجتمع	بين المجموعات	2.612	2	1.306	2.139	.122

المجال	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الإحصائية	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية	داخل المجموعات	75.088	123	.610		
	الكلية	77.700	125			
	بين المجموعات	.865	2	.432	.939	.394
	داخل المجموعات	56.634	123	.460		
	الكلية	57.498	125			

يتبين من الجدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ تعزى لأثر سنوات الخبرة في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية، وتعزو الباحثة إلى أن المسؤوليات والأدوار المشتركة لأعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن سنوات الخبرة، وان التنمية المهنية مهمة لأعضاء هيئة التدريس ولديهم اهتمام بها سواء من لدية خبرة قليلة أو متوسطة أو كبيرة وذلك نظراً لسرعة المتغيرات والمستجدات العالمية وأن هذه الوظائف الثلاث وظائف مهمة لكافة أعضاء هيئة التدريس، وتتفق مع دراسة فرج (2019)، تختلف مع دراسة الشخشير (2010).

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- أن واقع التنمية المهنية في الجامعة جاءت بدرجة متوسطة في جميع المجالات، وجاء مجال التدريس في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.64)، بينما جاء مجال خدمة المجتمع في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.50)، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (3.56)، وجاءت الفقرة رقم (1) في مجال التدريس والتي تنص على "توفر الجامعة أشكال التعليم الحديثة التي تساعد على التنمية المهنية كالتعليم المبرمج والإلكتروني" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (4.23) وجاءت الفقرة رقم (19) في مجال البحث العلمي والتي تنص على "توفر الجامعة قواعد البيانات العالمية في البحث العلمي" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.83)، وجاءت الفقرة رقم (27) في مجال خدمة المجتمع والتي تنص على "المشاركة في إعداد دورات تدريبية لتأهيل فئات المجتمع" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.64)
- 2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات في الدرجة الكلية باستثناء مجال التدريس وجاءت لصالح الإناث
- 3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الكلية في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية.
- 4- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الدرجة العلمية وفي جميع المجالات في الدرجة الكلية.
- 5- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الخبرة في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية.

التوصيات والمقترحات.

- في ضوء النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة توصي الباحثة وتقترح ما يأتي:
- 1- إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس في تحديث المساقات وتطويرها بما يتناسب مع المستجدات والمتغيرات.
 - 2- عقد ندوات علمية حول مهارات التدريس وأساليبه وإدارة الموقف التعليمي.
 - 3- تشجيع تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس سواء في التخصص نفسه أو بين الكليات، وحضور محاضرات متخصصة للأستاذة ذات خبرة في التدريس.
 - 4- تشجيع البحث العلمي للأعضاء وتوفير الأجهزة العلمية والمختبرات والمكتبات في الكليات.

- 5- أن تعتمد الجامعة نظام الحوافز المادية والمعنوية التي تعزز التدريس وتجعله معياراً أساسياً في الترقية إلى جانب البحث العلمي.
- 6- تشجيع أعضاء هيئة التدريس المشاركة في برامج خدمة المجتمع والتغلب على كافة الصعوبات.
- 7- أن تعقد الجامعة المؤتمرات والندوات التي تعمل على تطوير التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- أحمد، حافظ. (2004) التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر، المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر (العربي الثالث) آفاق الإصلاح والتطوير، مركز تطوير التعليم الجامعي، ومركز الدراسات المعرفية، جامعة عين شمس، القاهرة
- أحمد، شاكر فتحي (2009) الارتقاء بالبيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي، المؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي (الموائمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي) بيروت 6-10 ديسمبر 2009
- الأغبري، بدر (1994) الإعداد والتأهيل التربوي لعضو هيئة التدريس في أثناء الخدمة في جامعة صنعاء، مجلة دراسات تربوية، المجلد التاسع (65) رابطة التربية الحديثة، القاهرة، مصر.
- آل زاهر، علي ناصر (2002) برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية، مجالاتها، وطرق تنفيذها ومعوقاتهما وطرق نجاحها، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة ام القرى، مكة المكرمة.
- الحامد، محمد وآخرون (2004) التعليم في المملكة العربية السعودية رؤية الحاضر واستشراف المستقبل، مكتبة الرشد، الرياض
- حداد، محمد (2004) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، عالم الكتب، القاهرة.
- الحري، حياة (2006) 'دارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، عدد (3)، ص 315
- حسن، صلاح (2001) المتطلبات التربوية للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في عصر المعلوماتية، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 100، القاهرة مايو.
- رضوان، حنان أحمد. (2009) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات التعليم الإلكتروني. مؤتمر المعلوماتية وقضايا التنمية العربية: رؤى واستراتيجيات. القاهرة
- الزعبي، إبراهيم عبد الله عبد الرحمن (2012): فعالية برنامج التنمية المهنية قائم على تطبيقات الايزو بالمؤسسات التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة بالمملكة العربية السعودية، مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية الزقازيق، العدد (76).
- زيتون، عايش. (1995). أساليب التدريس الجامعي، دار الشروق، عمان، الأردن.
- السديري، محمد أحمد (2013): الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، مجلة العلوم التربوية، الرياض، المجلد (25)، العدد (1).
- الشخشير، حلا محمود تيسير (2010) مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية.

- العازمي، عبد الله وآخرون (2008) الصعوبات التي تواجه عضو هيئة التدريس مستقبل التربية العربية، مجلد (14) عدد (50).
- العازمي، سعود عيد (2010) الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظرهم، مجلة القراءة والمعرفة، مصر.
- الغامدي، عمير سفر عمير (2012) التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE) تصور مقترح، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى
- فرج، خالد محمد (2019) واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة إجدابيا في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي، مجلد كلية الآداب العدد خاص (2)، المجلد (1)، عدد خاص بالورقات العلمية المقدمة للمؤتمر الدولي الثاني للتعليم في ليبيا، مصراته، ليبيا، مارس 2019.
- قطامي، يوسف، وآخرون (2000) تصميم التدريس، دار الفكر للطباعة والنشر، الأردن.
- مرسي، محمد (2002) الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، عالم الكتب، القاهرة
- مرسي، محمد عبد العليم، (2002): ترشيد جهود أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي، وقائع الندوة الفكرية الثانية لرؤساء ومديري الجامعات في الخليج العربي جامعة الملك عبد العزيز، القاهرة.
- مصطفى، يوسف عبد المعطى (2005): إدارة التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية بالفيوم (التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي) كلية التربية، جامعة القاهرة، فرع الفيوم.
- المطيري، محمد الحميدي (2018) أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس رؤية مقترحة لجامعة الكويت، مجلة القراءة والمعرفة بالجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ع (202).
- 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)، المركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة
- نظام الجامعات في المملكة العربية السعودية 1441/3/2 - 2019/10/3 تاريخ النشر 1441/3/11 - 11/8.
- نوفل، محمد (2002) الجامعة والمجتمع في القرن الحادي والعشرين، المجلة العربية للتربية، المجلد (22) عدد 1.
- الوحش، هلة مختار (2015) متطلبات التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بجامعة بيشة من وجهة نظرهم، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد (16). 262019.
- يوسف، داليا طه محمود (2016) تصور مقترح لتطوير أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجمهورية مصر العربية في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية، مجلة التربية المقارنة والدولية، العدد (5).
- اليونيسكو (1998) التقرير النهائي للمؤتمر التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين خلال الفترة من (5-9) أكتوبر باريس.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Bartley, Jeanette Marie (2001) Faculty training and development initiatives effective instruction in distance higher education.Ed D.University of Cincinnati, AAC3014904, ProQuest Abstract

- Cebrian, G, Grace, M, Humphris, D (2015) Academic staff engagement in education for sustainable development, Journal of Cleaner Production 10679-86
- Christine, S, (2001) The faculty development portfolio; frame work for documenting the professional development of faculty, Innovative Higher Education Journal 26 (1) 27-43
- Fleming, S.(2004 (. Etal: Continuing Professional Development: Suggestions for Effective Practice, Journal of Further and Higher Education, 28 (2): 175 - 177.
- Palm, Carl Johan Fredrik (2007) continuing to grow, The impact of faculty development programs on university programs lives and satisfaction, EdD. Dissertations and Theses Fordham university. New York USA. Source DAI- A 68/04
- Sara Bubb, ((2005 Helping Teachers Develop London: Sage Publications Company, pp. 11-12
- Speck, M. & Knipe, C. (2005). Why can't we get it right? Designing high-quality professional development for standards-based schools (2nd ed.). Thousand Oaks: Corwin Press