

مستوى التنمية المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية مصراته من وجهة نظرهم

أ. أحلام عبدالقادر بن صلاح - أ. أم السعد أحمد الأشلم

كلية التربية - جامعة مصراته

ملخص البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على مستوى التنمية المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراته من وجهة نظرهم، تكون مجتمع البحث من (251) عضو هيئة تدريس بالكلية، أما عينة البحث اقتصر على (90) عضواً، وتم استخدام المنهج الوصفي، في حين تمثلت أداة البحث في استبانة جاهزة تم تطبيقها على البيئة الفلسطينية (2009-2010م)، وأظهرت النتائج: أن تقدير مستوى التنمية المهنية في كلية التربية جامعة مصراته لدى أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً، كذلك لم تؤثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي في تقدير مستوى التنمية المهنية عند الدرجة الكلية. الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، عضو هيئة التدريس بالكلية.

Research Summary

The aim of the research is to identify the level of professional development of a sample of faculty members at the Faculty of Education, University of Misurata from their point of view, the research community consisted of (251) faculty members in the college, and the research sample was limited to (90) members, and the descriptive approach was used. When the research tool was a ready-made questionnaire that was applied to the Palestinian environment (2009-2010), and the results showed: that the assessment of the level of professional development in the Faculty of Education, University of Misurata among the faculty members was average, likewise the variables of gender and academic qualification did not affect the assessment of the level of professional development At the total score .

The researchers recommended the necessity of holding training courses for faculty members to improve their teaching skills, in addition to holding scientific conferences that work to develop the professional development of faculty members.

1. المقدمة:

يُعد التعليم ركيزة أساسية في بناء الأمم، وفي تحديد مقدراتها، وقد استطاعت الدول تحقيق نموها الاقتصادي والاجتماعي من خلال التعليم باعتباره الأداة الفعالة للتحويل الاجتماعي ومدخلاً طبيعياً لأي تنمية، فالتعليم هدفه الإنسان، وهو في الوقت ذاته هدف التنمية ووسيلتها، وإذا كانت الموارد البشرية يمكن أن تنمى بطرق متعددة من خلال التعليم النظامي وغير النظامي، فإن التعليم الجامعي بما يملكه من قوى بشرية مدربة يكون أقدر على قيادة حركة المجتمع وترشيد عملية التنمية الشاملة وتوجيهها، وذلك من خلال إعداد القوى البشرية المدربة ونقلها نقلة نوعية تمكنها من التعامل مع وسائل التكنولوجيا. (الفيومي، 2004: ص 4)

وتعتبر الجامعة إحدى مؤسسات المجتمع التي يقع عليها مسؤولية 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. (المرسي، 2009: ص 18)

ويشير "طعيمة" وآخرون، كما ورد عند "الغامدي" بأن التعليم العالي تتعاظم إليه التطلعات لما له من مساهمة رائدة في تطوير المعارف والتقنيات وتوظيفها بما يخدم التنمية الوطنية، لذا يحتم على الدولة التوسع في قاعدة وعمق التعليم العالي، وإعادة هيكليته لدعم المسيرة التنموية. (الغامدي، 2012: 3)

وقد احتلت قضية جودة التعليم عامّة، وجودة إعداد المعلمين خاصة في الوقت الحاضر أولوية خاصة لأنها قضية التربية ذاتها، فهي التي تحدد درجة جودة الأجيال القادمة التي يتوقف عليها مستقبل الأمة، فكل جهد يبذل في سبيل تحسين جودة العملية التعليمية، لا يمكن أن يحظى بالنجاح الأمثل، ويصل إلى التقدم العلمي المنشود ما لم يبدأ بإعداد جيد للمعلم، فالاهتمام بتطبيق نظم الجودة في المؤسسات التعليمية أصبح ضرورة تفرضها طبيعة التطورات والتغيرات العالمية والعربية والمحلية في مجالات الحياة كافة، ولمواجهة التحديات الكثيرة التي تواجهها هذه المؤسسات. (الطنطاوي، 2013: 541)

وتمثل التنمية المهنية مطلباً مهماً من متطلبات التعليم الجامعي، ولعل من أهم المبررات التي حفزت الجامعات عالمياً ومحلياً على الاهتمام بالتنمية المهنية والأخذ بها عدد من المتغيرات التي أفرزتها روح العصر والتي يأتي على رأسها الانفجار المعرفي، يضاف إلى ذلك التغير الذي حصل على أدوار أعضاء هيئة التدريس، فتطور تقنيات الاتصال وتعدد مصادر التعلم أدى إلى إحداث تغيرات جوهرية في متطلبات الموقف التعليمي، من حيث وسائل نقل المعرفة وأدوار أعضاء هيئة التدريس التي تحولت من الأدوار التقليدية التي تعد المدرس مجرد ناقل للمعرفة إلى ميسر لها ومرشد لطلابه، هذا إلى جانب التطور التقني وانعكاساته على العملية التعليمية من حيث توظيف تقنيات المعلومات والاتصال في التعليم وأساليبه مما تطلب زيادة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية. (يونس، 2014: ص 207)

وأنا اليوم بأمر الحاجة إلى تطوير النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس، لأنه يعمل على تبادل الأفكار وتحسين طرق التدريس وتطويرها وتجديد نشاط المعلم وتطوير أساليبه مما يبعد الملل عن نفسه ويطلعه على أفضل الطرق والأساليب ويزداد حباً وتفاعلاً مع مهنته. (نشان، 1992: 15)

ويستخلص الباحثون مما سبق بأن التنمية المهنية للمعلمين تعمل على تحسين وتطوير قدراتهم التدريسية وزيادة فاعلية أدائهم وتزويدهم بالمعارف والمهارات الجديدة التي عن طريقها تمكنهم من حل المشكلات التي تعترضهم في العملية التعليمية، إضافة إلى تنمية الثقة بالنفس لديهم.

1.1 مشكلة البحث:

يهدف التعليم العالي إلى تحقيق التنمية الشاملة لأعضاء هيئة التدريس والارتقاء بمستواهم ومهاراتهم التدريسية وتحسين جودة التعليم بشكل مستمر الأمر الذي يؤدي إلى رفع مستوى العملية التعليمية داخل الكليات ومراكزها للعصر الذي نعيش فيه، وتعد التنمية المهنية أحد الوسائل والطرق لتحقيق التعليم الجيد، فالعملية التعليمية تتطور وتتجدد باستمرار، وبالتالي لا بد من التعرف على مستوى التنمية المهنية لدى أساتذة الجامعة، حيث شعر الباحثون من خلال عملهم بالكلية بضرورة توفير دورات تدريبية لتنمية وتطوير مهاراتهم في مجال

التدريس، عليه تحدد مشكلة البحث في التساؤل التالي: ما مستوى التنمية المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية من وجهة نظرهم.

ويتفرع من هذا السؤال التساؤلات التالية:

- هل توجد فروق في مستوى التنمية المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية تعزى لمتغير الجنس؟

- هل توجد فروق في مستوى التنمية المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

2.1 أهداف البحث:

تكمن أهداف البحث الي :

1- التعرف على مستوى التنمية المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراته من وجهة نظرهم.

2- التعرف على الفروق في مستوى التنمية المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراته تعزى لمتغير الجنس.

3- التعرف على الفروق في مستوى التنمية المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراته تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

3.1 أهمية البحث: تتجلى أهمية البحث في الآتي:

1- تعد التنمية المهنية مطلباً أساسياً وضرورياً لعضو هيئة التدريس في العملية التعليمية، فمن خلالها يكتسب الأستاذ الجامعي المهارات الأكاديمية والمهنية التي تساعد على تحسين أدائه التدريسي.

2- تمكنهم من زيادة وعيهم بأحدث التطورات التكنولوجية والتقنية في المجتمع.

3- من خلال التنمية المهنية يتعرف الأستاذ الجامعي على مواطن القوى لديه، ويتم العمل على تعزيزها، وإن كان هناك بعض الصعوبات أو العراقيل التي تعترض نموهم المهني لأبد من العمل على معالجتها.

4- من المتوقع أن يكون هذا البحث إضافة علمية للمكتبة الجامعية.

4.1 مصطلحات البحث:

التنمية المهنية: تعرف بأنها "عمليات مؤسسة تهدف لتغيير مهارات ومواقف وسلوك أعضاء هيئة التدريس لتكون أكثر كفاءة وفعالية في مقابل حاجات الجامعة وحاجات أنفسهم". (حداد، 2003: ص23)

عضو هيئة التدريس: يعرف بأنه "الفرد الذي يحمل درجة دكتوراه أو ما يعادلها، ويعين في الجامعة برتبة جامعية كأستاذ مساعد أو أستاذ مشارك أو أستاذ. (زيتون، 1995: ص63)

2. الدراسات السابقة: هناك عدد من الدراسات تناولت موضوع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من عدة محاور، وفيما يلي عرض بسيط لهذه الدراسات السابقة:

1-دراسة أبو وظفه(2002)

2- دراسة الزعانين (2001) هدفت الدراسة إلى التعرف على أساليب وبرامج النمو المهني لأساتذة الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، و تكونت أداة الدراسة من (24) فقرة ، أما عينة الدراسة من (70) أستاذاً جامعياً، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن هناك عدّة أساليب تستخدم في مجال التدريس كوسائل للنمو المهني في الجامعات الفلسطينية مثل التدريب على استخدام الوسائل التعليمية في المحاضرات والقراءة الحرة لمتابعة الجديد في مجال التدريس، أما عن أساليب النمو المهني في مجال البحث العلمي فأشارت النتائج إلى أن أهم الأساليب المتبعة في هذا المجال هي الاطلاع على الكتب الجديدة في مجال التخصص، ويوصي الباحث بتنظيم دورات تدريبية تربوية تتناول موضوعات طرق التدريس وأساليب التقويم والإدارة والإشراف التربوي.

3- دراسة الشخشير (2010) هدفت الدراسة إلى كشف مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات المستقلة (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الكلية، سنوات الخبرة، التربية الأكاديمية)، حيث استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، تكونت العينة من (130) عضواً، أما أداة الدراسة فتمثلت في استبانة لقياس مستوى التنمية المهنية، والتي تكونت من (51) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي مجال تنمية المهارات ومجال تنمية المشاركة ومجال الترقية والتقييم ومجال مشكلات التنمية المهنية، وقد أظهرت النتائج:

- أن تقدير مستوى التنمية المهنية في جامعة النجاح الوطنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظرهم كان متوسطاً.

- جاء ترتيب مجالات الأداة وفقاً لوسيطاتها تنازلياً على النحو الآتي: المجال الأول وهو مجال (تنمية مهارات أعضاء الهيئة التدريسية) (3.43)، ثم المجال الرابع وهو مجال (مشكلات التنمية المهنية) (3.2)، ثم المجال الثاني وهو مجال (تنمية مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية) (3.29)، وأخيراً المجال الثالث وهو مجال (ترقية وتقييم أعضاء الهيئة التدريسية) (3.25)، ولم تؤثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والعمر والرتبة الأكاديمية في تقدير مستوى التنمية المهنية عند الدرجة الكلية ومجالات الأداة، وذلك عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)، وتوصي الباحثة بعقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتحسين مهاراتهم في مجال التدريس.

4- 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، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة قوامها (20) فرداً من خبراء التربية والإدارة والتخطيط التربوي والجودة والاعتماد الأكاديمي في كليات التربية بالجامعات السعودية، وبينت النتائج تدني جهود التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية وخاصةً فيما يتعلق بالاعتماد الأكاديمي، وأوصت الدراسة بضرورة تأسيس مراكز متخصصة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتنفيذ برامج التنمية وفق خطط علمية معلنة.

1.2التعقيب على الدراسات السابقة:

نلاحظ من خلال العرض السابق بأن أغلب الدراسات السابقة تعمل وتسعى على إيجاد السبل المناسبة لتوفير التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس داخل الكليات، حيث خرجت معظمها بتوصيات أهمها زيادة الدورات

التدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتحسين مهاراتهم وأدائهم في مجال التدريس، إضافةً إلى تشجيعهم على حضور المؤتمرات والندوات العلمية، وتنفيذ برامج التنمية وفق خطط علمية.

3- منهج البحث: تم استخدام المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، واستخدموا الباحثون هذا المنهج نظراً لملائمته لطبيعة هذا البحث.

1.3 مجتمع وعينة البحث: تمثل مجتمع البحث في جميع أعضاء هيئة التدريس القارين بكلية التربية – جامعة مصراته، والبالغ عددهم (251) عضو هيئة تدريس، للعام الجامعي (2020_2021)

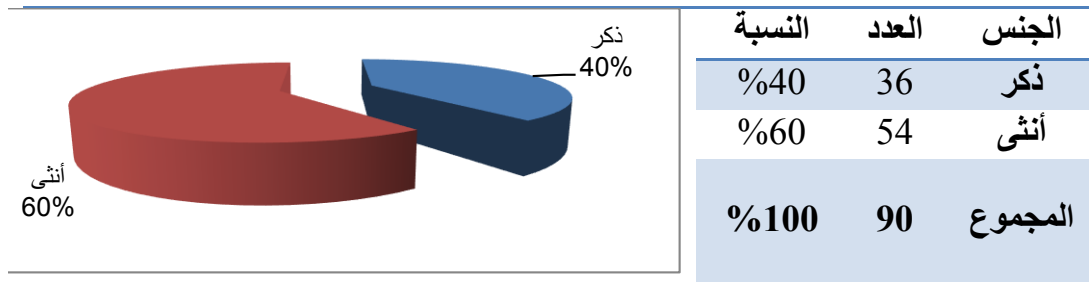
تم اختيار العينة من مجتمع البحث كعينة عشوائية بسيطة بنسبة (42%) من مجتمع البحث قوامها (90) عضو هيئة تدريس قار، والجدول التالي يوضح عدد أفراد مجتمع وعينة البحث بكل قسم بالكلية.

الجدول رقم (1) يوضح مجتمع وعينة البحث

القسم	عددهم في المجتمع القارين فقط	عددهم في العينة القارين فقط
اللغة الانجليزية	17	6
رياضيات	10	8
فيزياء	7	6
حاسوب	15	4
كيمياء	10	2
أحياء	9	3
جغرافيا	12	4
تربية وعلم النفس	25	11
معلم فصل	11	10
تربية موسيقية	1	1
رياض أطفال	6	5
تربية فنية	4	4
لغة عربية	25	3
خدمة اجتماعية	5	4
تربية خاصة	6	4
إدارة وتخطيط تربوي	10	7
تاريخ	8	6
دراسات إسلامية	17	2
المجموع	251	90

أ. تصنيف عينة البحث حسب الجنس

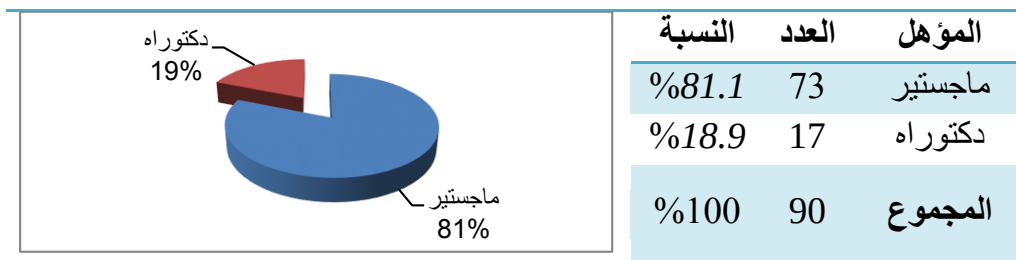
جدول رقم (2) يوضح تصنيف عينة البحث حسب الجنس



الشكل (1) يوضح تصنيف عينة البحث حسب الجنس

يتضح من الجدول والشكل السابقين أن: أكثر أفراد عينة البحث من فئة الاناث بنسبة (60 %) من عينة البحث، ويمثل الذكور نسبة (40%) من عينة البحث.

ب. حسب المؤهل: جدول رقم (3) يوضح تصنيف عينة البحث حسب المؤهل



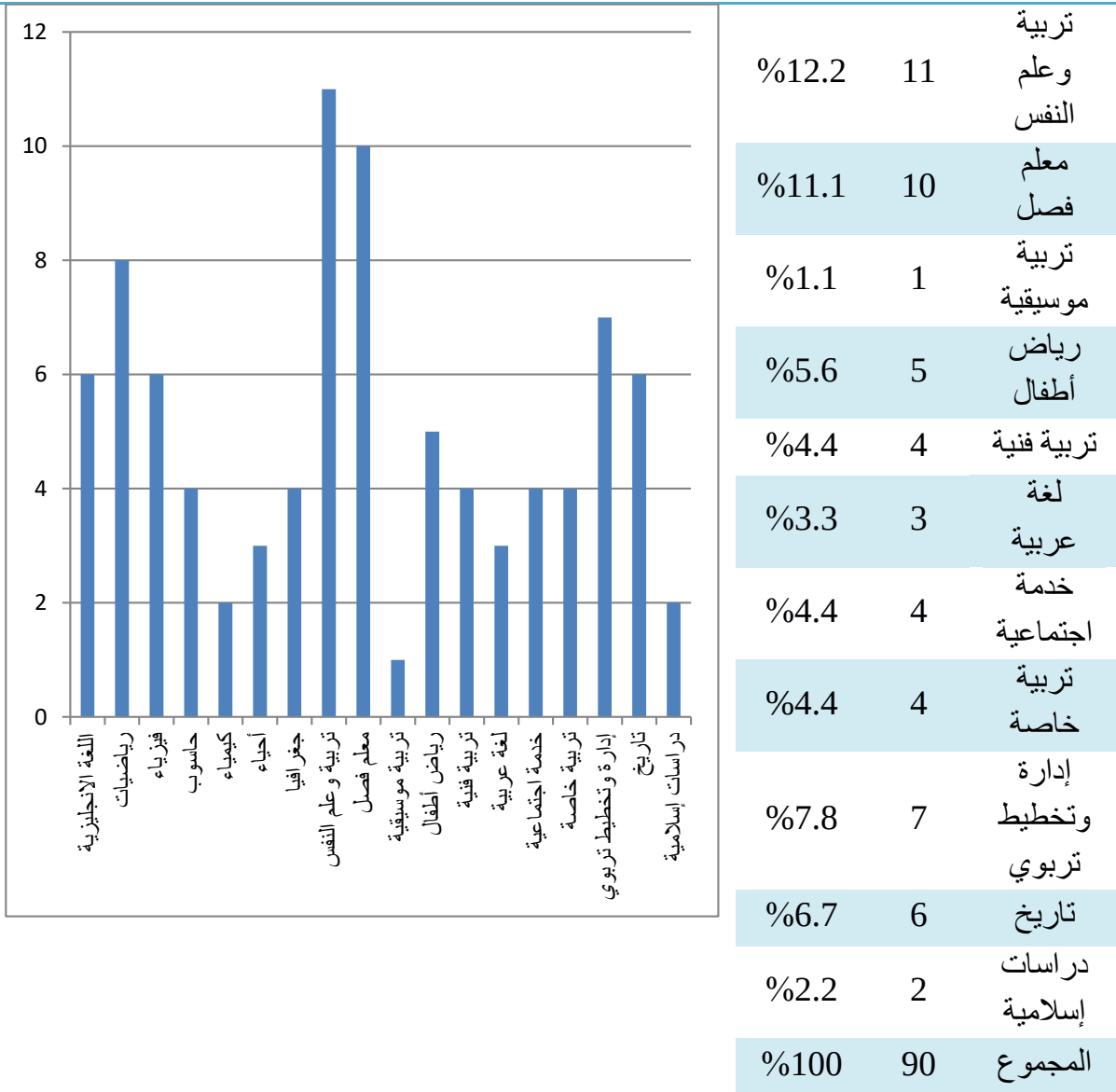
الشكل (2) يوضح تصنيف عينة البحث حسب المؤهل

من خلال الجدول والشكل السابقين يتضح أن نسبة حملة الماجستير في عينة البحث تمثل (81.1%) من عينة البحث، وأن نسبة حملة الدكتوراه تمثل (18.9%) من عينة البحث.

ج. حسب القسم

جدول رقم (4) يوضح تصنيف عينة البحث حسب القسم

الجنس	التكرار	النسبة
اللغة الانجليزية	6	6.7%
رياضيات	8	8.9%
فيزياء	6	6.7%
حاسوب	4	4.4%
كيمياء	2	2.2%
أحياء	3	3.3%
جغرافيا	4	4.4%



الشكل (3) يوضح تصنيف عينة البحث حسب القسم

من خلال الجدول والشكل السابقين يتضح أن أكثر المشاركين في البحث من قسم التربية وعلم النفس بنسبة (12.2%) من عينة البحث، وأقل نسبة كانت من قسم التربية الموسيقية بنسبة (1.1%) من عينة البحث.

2.3 أداة البحث: تم الاعتماد على الاستبانة جاهزة تم تطبيقها من قبل الباحثة "حلا الشخشير" على البيئة الفلسطينية (2009-2010)، وتكونت الاستبانة في مجملها من (45) فقرة إلى جانب المتغيرات الديموغرافية والمتمثلة في (الجنس، المؤهل العلمي).

4- النتائج: من خلال العرض السابق لتحليل البيانات تم التوصل للنتائج التالية:

1. مستوى التنمية المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية / جامعة مصراتة جاء بدرجة متوسطة.

2. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية حول مستوى التنمية المهنية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية/ جامعة مصراتة، ترجع إلى متغير النوع والمؤهل العلمي.
- 5- التوصيات : من خلال ما توصل إليه البحث من نتائج تم صياغة التوصيات التالية
1. أن تجرى الأبحاث لكشف مشكلات التنمية المهنية من حيث مجالات مهارات التدريس والمشاركة العلمية والبحثية والاجتماعية والتقييم والترقية، والمشاركة المجتمعية.
2. أن تزيد الجامعة من مخصصات البحث العلمي وتعزيز التدريس في ميزانيتها.
3. أن تطور الجامعة من نظام الحوافز المعنوية والمادية التي تعزز التدريس وتجعل التميز في التدريس معياراً أساسياً للترقية إلى جانب البحث العلمي.
4. أن تعقد الكلية المؤتمرات والندوات التي تعمل على تطوير التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، وأن تشجع مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات وتبادل الزيارات مع الجامعات الأخرى.

المراجع:

- أبو وظفه، محمود مرزوق (2002)، واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير من قسم أصول التربية، غزة، فلسطين.
- حداد، محمد (2003)، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، القاهرة، عالم الكتب.
- الحريشي، منيرة، وكعكي، سهام (2005)، تقويم تجربة تنمية عضو هيئة التدريس في ضوء الجودة الشاملة بكلية التربية للبنات بمدينة الرياض، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- الزعانين، جمال عبد ربه (2001)، النمو المهني لأساتذة الجامعات الفلسطينية، مجلة الجامعة الإسلامية بغزة، عدد (2)، مجلد (9)، ص (109-144).
- زيتون، عايش محمود (1995)، أساليب التدريس الجامعي، عمان، دار الشروق.
- الشخشير، حلا محمود (2010)، مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية.
- الطنطاوي، محمد رمضان (2013)، "اتجاهات البحث التربوي في مجال جودة برامج إعداد المعلم في مصر والعالم العربي، مجلة كلية التربية، بورسعيد، العدد (14)، الجزء الثاني، يونيو، ص (540-595).
- الغامدي، عمير بن سفر (2012)، التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE) تصور مقترح، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الفيومي، ميسون يوسف (2004)، تصور مقترح لتنمية الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في مصر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، كليات البنات.
- نشوان، يعقوب (1992)، الإدارة والإشراف التربوي بين النظرية والتطبيق، عمان، دار الفرقان، ط3.
- يونس، مجدي محمد (2014)، واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (15)، العدد (2)، ص (201 - 243).