

معوقات التطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود

د. ابتسام عبد الكريم العوده

أستاذ أصول التربية المساعد - كلية التربية جامعة الملك سعود - المملكة العربية السعودية

Obstacles to the professional development of female
faculty members at the College of Education, King Saud
University

Ebtsam Abdul Kareem AL-Oudah Assistant Professor of
Fundamentals of Education Kingdom of Saudi Arabia
King Saud University-

ecaloudah@ksu.edu.sa

10.58564/MABDAA.62.2.2023.363

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقات الأكاديمية والتنظيمية للتطوير المهني والتي تواجه عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، بالإضافة إلى بيان الفروق ذات الدلالة الإحصائية - إن وجدت - في آراء أفراد الدراسة نحو تلك المعوقات باختلاف متغيري (التخصص الأكاديمي، سنوات الخبرة)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة عن الدراسة، وطبقت الأداة على عينة عددها (٢٠٣) من عضوات هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن الصعوبات الأكاديمية والتنظيمية تؤثر بدرجة كبيرة وأن أكثر المعوقات الأكاديمية هو ارتباط عضوات هيئة التدريس بأعمال اللجان في القسم وزيادة العبء التدريسي، في حين أن أكثر المعوقات التنظيمية هو تركيز البرامج التدريبية المطروحة على جوانب معينة دون غيرها، كما أن الدورات التدريبية المطروحة ليست على المستوى الذي يطمح إليه مهنيًا، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية نحو تلك المعوقات باختلاف متغيري (التخصص الأكاديمي، سنوات الخبرة)، وأوصت الدراسة بضرورة تخفيف العبء التدريسي لعضوات هيئة التدريس بما يساهم في تفرغهن للالتحاق بدورات التطوير المهني، وإقامة الدورات التدريبية بما لا يتعارض مع أوقات المحاضرات.

الكلمات المفتاحية: المعوقات الأكاديمية، المعوقات التنظيمية، عضوات هيئة التدريس.

Abstract

This study aims to identify the academic and organizational obstacles of professional development facing faculty members. In addition, it aims to specify the statistically significant differences – if any- in the sample participants concerning obstacles based on (major and experience years) variables. The study depended on the descriptive method and the questionnaire as significant tool to collect the required data. The questionnaire was answered by (203) faculty members. The study introduced a group of results whereas the most important are that the academic and organizational obstacles were of high degree. The most outstanding academic obstacles are that the faculty members are assigned to work with the committees besides the teaching burden. However, the most organizational obstacle was that the training programs and courses introduced are concentrating on certain aspects and are not at the professionally required level. There were not statistically significant differences within the obstacles based on (major and experience years) variables. Finally, the study recommended decreasing the teaching burdens of faculty members to free time for them to attend professional development courses based on suitable timetable.

Keywords: academic obstacles, organizational obstacles and faculty members.

يشهد العصر الحالي العديد من التغيرات والتطورات المختلفة في كافة مجالات الحياة، وعلى رأسها المؤسسات التعليمية كالجامعات، وهذا الأمر يستوجب على هذه المؤسسات أن تعمل على تطوير مخرجاتها ومنتجاتها من خلال تحسين وتجويد الأنشطة والعمليات والمكونات للعملية التعليمية بشكل عام. ويعتبر عضو هيئة التدريس من أهم مكونات العملية التعليمية، حيث تنعكس كفاءته على مستوى طلبته وتقدمهم العلمي والأكاديمي، كما أن عضو هيئة التدريس يمارس عدداً من الأدوار في الجامعة، وهذه الأدوار تتطلب ضرورة الاهتمام بإعداده وتنميته مهنيًا عن طريق تزويده بالمهارات والمعارف اللازمة التي تمكنه من ملاحقة الثورة العلمية لمواكبة متطلبات العصر. (عبدالفتاح، ٢٠٢١) وبالنسبة للجامعات السعودية، فقد أدركت أهمية تدريب أعضاء التدريس لديها، وأصبح التدريب محوراً رئيساً تستخدمه في التغيير والإصلاح الذي تهدف إليه الجامعات، ولعل أهم ما تركز عليه هو تحديد الاحتياجات التدريبية والتي تعتبر هي نقطة البداية في العملية التدريبية. (معمر وخنفر، ٢٠٢١) وفي جامعة الملك سعود تم إنشاء عمادة تطوير المهارات في ٢٢ نوفمبر ٢٠٠٧م، وهي الجهة التي تهدف إلى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، والمحاضرين، والمعنيين والطلاب، والقيادات الأكاديمية والإدارية وكافة منسوبي الجامعة من الإداريين، والفنيين، بما يضمن تحقيق أعلى مستويات التقدم والتميز والإبداع. كما أن من ضمن أهداف العمادة أيضاً تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على تصميم المقررات الدراسية وتطويرها، وتحويلها إلى محتويات إلكترونية، من خلال عدد من البرامج التدريبية التي يتم طرحها بشكل شهري على موقع العمادة، ويتاح لأعضاء هيئة التدريس الانضمام إليها. (دليل عمادة تطوير المهارات، ١٤٤٤هـ) كما أن تدريب وتطوير أعضاء هيئة التدريس يتم من خلال جهات أخرى، وذلك من خلال الدورات والبرامج التدريبية المتنوعة التي تقدمها كليات الجامعة حسب تخصصاتها، من خلال وحدات التدريب التابعة للكليات والمراكز بالجامعة، وهي متاحة لكافة أعضاء هيئة التدريس للاستفادة منها وفي كلية التربية بجامعة الملك سعود، يقدم المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية العديد من البرامج التدريبية وورش العمل، والتي تهدف إلى نشر ثقافة التنمية المهنية، وتطوير وتنمية مهارات الممارسين التربويين ورفع كفاءتهم، بالإضافة إلى توظيف المعايير المهنية في قطاعات التعليم، ومن منطلق أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، فسوف تحاول هذه الدراسة تسليط الضوء على أبرز المعوقات التي تحول دون الاستفادة الكاملة من برامج التنمية المهنية، بهدف الوصول إلى سبل معالجتها والحد منها.

مشكلة الدراسة:

يعد التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات من أهم المتطلبات التي تساعد في تحسين وجودة العملية التعليمية، وتحسين جودة المخرجات بشكل خاص، وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية التطوير المهني في الجامعات لأعضاء هيئة التدريس، والفائدة الكبيرة التي تتم بناءً على تحقيقه، ومن ذلك فقد أكدت دراسة (السديري وآخرون، ٢٠١٢) إلى أنه لا يمكن لأي مؤسسة تعليمية أن تحقق أهدافها إلا بتوافر أعضاء هيئة تدريس مؤهلين بشكل كاف للقيام بمسؤولياتهم والأدوار المنوطة بهم، وكذلك ذكرت دراسة (الشهري، ١٤٣٣) إلى أن البرامج المقدمة لتطوير عضو هيئة التدريس مهمة ويجب أن تكون عصرية. ونظراً لوجود عدد من المعوقات التي تحول دون تحقيق الاستثمار الأمثل لتطوير وتنمية عضو هيئة التدريس بالجامعة، من عوائق أكاديمية وأخرى تنظيمية، ونظراً لكون الباحثة هي عضو هيئة تدريس بالجامعة، فقد كان من المهم تسليط الضوء على تلك المعوقات، والبحث عنها، ومحاولة توضيحها والتركيز عليها، بهدف الحد منها والتقليل من تأثيرها السلبي على تطوير وتنمية مهارات عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود وتحديداً بكلية التربية، وتأسيساً على ما سبق، فإن مشكلة الدراسة الحالية يمكن تحديدها في السؤال الرئيس التالي: ما معوقات التطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظرهن؟

أسئلة الدراسة:

وينتفع من السؤال الرئيس السابق الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- التعرف على المعوقات الأكاديمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظرهن.
- ٢- التعرف على المعوقات التنظيمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظرهن.
- ٣- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات عينة الدراسة حول معوقات التطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية تعزى لمتغيري (التخصص الأكاديمي، سنوات الخبرة).

أهداف الدراسة:

- ١- ما المعوقات الأكاديمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظرهن؟
- ٢- ما المعوقات التنظيمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظرهن؟

٣- ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات عينة الدراسة حول معوقات التطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية تعزى لمتغيري (التخصص الأكاديمي، سنوات الخبرة)؟
أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في:

الأهمية النظرية (العلمية):

- تنطلق أهمية الدراسة الحالية من أهمية الموضوع الذي تتناوله وهو التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، خاصة في الوقت الراهن وفي ظل التوجه نحو استقلالية الجامعات والتنافسية بينها.
- تأتي أهمية الدراسة من أهمية عضو هيئة التدريس بالجامعة، والدور الكبير الذي يقوم به من خلال تحسين وتطوير العملية التعليمية، وانعكاس ذلك على المخرجات التعليمية من الطلبة.

الأهمية التطبيقية (العملية):

- من المؤمل أن تفيد نتائج الدراسة الحالية في توجيه أنظار أصحاب القرار في الجامعة، وخاصة في عمادة تطوير المهارات، والمركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية، الى تعزيز التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس والاهتمام به.
- قد يفتح الدراسة الحالية المجال للباحثين الآخرين في تناول هذا الموضوع بالدراسة والبحث.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تتحدد الحدود الموضوعية في الدراسة الحالية من خلال التعرف على المعوقات الأكاديمية والتنظيمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود.
 - الحدود المكانية: تقتصر الدراسة الحالية على كلية التربية بجامعة الملك سعود بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية.
 - الحدود البشرية: تقتصر الدراسة الحالية على عينة من عضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية.
 - الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة الحالية في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٤٥ هـ.
- مصطلحات الدراسة:**

التطوير المهني: يعرفه مجلس تطوير المهني التابع لكلية ولاية بنسلفانيا التابعة لمجلس التعليم العالي بأنه تطوير المهارات المتعلقة ببعض جوانب المسؤوليات المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ويتضمن إكساب المعرفة في المجال الأكاديمي، وتطوير مهارات فنية، وصقل مهارات البحث، وتطوير المهارات التربوية، ومهارات الأداء، واكتساب الخبرة في استخدام المهارات التدريسية، والإدارية، والتقنية والبحثية. (Stephani B. Cuddie, 2015).

وتعرفه الباحثة إجرائياً: بأنه جميع البرامج والدورات والتدريبية وورش العمل وأساليب التنمية والتحسين لمهارات عضوات هيئة التدريس بكلية التربية، بهدف رفع مستوى الأداء الأكاديمي والمهني لديهن، وإكسابهن المهارات المتنوعة في مجال التدريس والبحث العلمي وتطوير الذات. **المعوقات:** هي وضع صعب يكتنفه شيء من الغموض يحول دون تحقيق الاهداف بكفاية وفاعلية، ويمكن النظر اليها على انها المسبب للفجوة بين مستوى الانجاز المتوقع والانجاز الفعلي، او على انها الانحراف في الأداء عن معيار محدد مسبقاً. (Darweesh, 2005) **وتعرفها الباحثة إجرائياً:** بأنها كل ما يحول دون الاستفادة الكاملة من برامج تطوير عضوات هيئة التدريس من عقبات وصعوبات ونقاط ضعف أو خلل، سواء كان ذلك على المستوى الأكاديمي أو المستوى التنظيمي. **المعوقات الأكاديمية:** وتعرفها الباحثة بأنها المعوقات التي تواجه عضوات هيئة التدريس بكلية التربية في مجال التطوير المهني لهن، من الجانب الأكاديمي كضعف ارتباط البرامج التدريبية بتخصصاتهن، وضعف جودة المحتوى المقدم فيها، والتأثير السلبي للأعباء التدريسية على قدرتهن على الاستفادة من البرامج المطروحة، و قلة البرامج التدريبية في مجال البحث العلمي وطرق التدريس. **المعوقات التنظيمية:** وتعرفها الباحثة بأنها المعوقات التي تواجه عضوات هيئة التدريس بكلية التربية في مجال التطوير المهني لهن، من الجانب التنظيمي، كطول زمن الدورات، وقلة عددها، وصعوبة التسجيل فيها، وتعارض أوقاتها مع أوقات محاضراتهن، وقلة المقاعد المتاحة للتسجيل، وضعف الإعلانات عن البرامج التدريبية، والتأخر في ذلك.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

سيتم تحت هذا القسم استعراض عدد من المحاور المتعلقة بالتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، من حيث: مفهومه، أهميته، مجالاته، ومن ثم التطرق الى أهم المعوقات التي تعيق التطوير المهني، وأنواع هذه المعوقات.

١- **مفهوم التطوير المهني:** يعرف التطوير المهني بأنه "عملية مؤسسية تهدف لتغيير مهارات ومواقف وسلوك المعلم لتكون أكثر كفاءة وفاعلية مقابل حاجات المنظمة التعليمية وحاجات أنفسهم" (حداد، ٢٠٠٤م، ص ٢٣) ويرى طوطح (٢٠١٦) أن التطوير المهني يعني مجموعة من البرامج والأساليب التي تقوم بها الجامعة لإكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية كالتدريس والبحث وخدمة المجتمع، وذلك لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء أدواره بصورة أفضل. ويتضح مما سبق أن التطوير المهني هي عملية منظمة ومقصودة، ولها أهداف تضعها الجامعة نصب عينها، عند التخطيط للبرامج، وذلك بهدف تحقيق أكبر قدر من الفائدة للبرامج الموضوعية.

٢- **أهمية التطوير المهني:** تبرز أهمية التطوير المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعة من عدة نواحي، ذكرها الخضر (١٩٩٨)، ويوسف (٢٠٠٥)، في النقاط التالية:

- للتطوير المهني مكانة كبيرة في تنمية الكفاءات البشرية في الجامعة وتحقيق أهدافها وتحقيق الإشباع الشخصي لعضو هيئة التدريس نفسه.
- يتم تزويد عضو هيئة التدريس بالمهارات اللازمة لتحسين أدائه الوظيفي في الجامعة، تلك المهارات التي يمكن أن لم تكن خلال دراسته في الجامعة وحصوله على المؤهلات العلمية.

- يساعد عضو هيئة التدريس على تحقيق إنجازات علمية من خلال الانفتاح على أفكار جديدة ورؤى جديدة. (أبو سمرة وطوطح، ٢٠١٨)
٣- **مجالات التطوير المهني:** انطلاقاً من المفهوم الشامل للتطوير المهني، حدد هارسلت وآخرون (Harslett, et al. 2000) مجالات التطوير المهني في المجالات الستة التالية:

- أ- التطوير والتجديد في المجال الأكاديمي من معارف ومهارات في التخصص.
- ب- تطوير مجال الأداء التدريسي واستخدام الأساليب التدريسية الجديدة والمعاصرة في شرح وتقديم المعلومة.
- ج- تطوير مجال توظيف التقنيات التكنولوجية الحديثة في التدريس.
- د- تطوير مجال تقييم وتقويم المتعلمين وتطبيق أساليب التقييم الحديثة والمتطورة.
- هـ- تطوير مجال المهارات الشخصية والتطوير الذاتي.
- ٤- **معوقات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس:** على الرغم مما سبق ذكره، من أهمية كبيرة للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، إلا أن هناك العديد من المعوقات التي تحول دون تحقيق الاستفادة الكاملة لهذا التطوير، وهذه المعوقات منها ما هو متعلق بالعضو نفسه، ومنها ما هو متعلق بالبيئة المحيطة به، وقد ورد في الصالح (٢٠٢١)، نقلاً عن (بصفر وآخرون، ٢٠١١)، و(البندري، ٢٠٠٤)، أنه يمكن تلخيص المعوقات بالنقاط التالية:

- أ- ضعف دعم ومساندة الإدارة العليا في الجامعة لأنشطة التنمية المهنية، وعدم وجود لوائح ملزمة لعضو هيئة التدريس بحضور برامج التنمية المهنية.
- ب- زيادة نصاب أعضاء هيئة التدريس بعدد كبير من الساعات الأسبوعية.
- ج- شح مصادر المعلومات التي تساعده على القيام بواجباته التعليمية، والبحثية.
- د- ضعف الحوافز المادية والمعنوية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس في التأليف، والترجمة والنشر. هـ- عزوف بعض أعضاء التدريس عن حضور الأنشطة والمؤتمرات.

و- الافتقار إلى دراسات تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس. ويتضح مما سبق، أن هناك عدد من المعوقات تقف أمام تحقيق التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، منها ما هو فني تنظيمي، ومنها ما هو ذاتي شخصي، وفي كل الأحوال فإنه يتوجب على الجامعات العمل على الحد من هذه المعوقات والتقليل من أثرها، وذلك بهدف رفع مستوى عضو هيئة التدريس وتطوير أدائه وما ينعكس بذلك على تطوير العملية التعليمية بشكل عام وتحسين مخرجاتها.

ثانياً: الدراسات السابقة:

قامت الباحثة بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة الحالية، من أجل إعطاء خلفية وافية له، والاستفادة من الموضوعات التي أثارها الباحثون الآخرون، وقد تم ترتيب الدراسات العربية والأجنبية، من الأحدث إلى الأقدم على النحو التالي:

الدراسات العربية: دراسة (الداود، ٢٠٢١) بعنوان: متطلبات تحقيق التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في ضوء معايير الجودة: بين الواقع والمأمول هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على متطلبات تحقيق التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، ومعرفة التحديات التي تواجه برامج التطوير المهنية، ومحاولة إيجاد السبل المناسبة للارتقاء بمستوى هذه البرامج. أستخدم المنهج الوصفي في هذه الدراسة، والاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من عضوات هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة الملك سعود، وتم أخذ عينة عشوائية بلغت (١١٠) عضواً، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج تمثلت في: أن عينة الدراسة أبدت درجة عالية من الموافقة على متطلبات التطوير المهني، ومن حيث التحديات؛ فقد حصلت على درجة موافقة كبيرة، وكانت أبرز التحديات: قلة الحوافز المادية والمعنوية، يليه عبء الجدول الدراسي للعضوات. **دراسة (الصالح، ٢٠٢١) بعنوان: معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء.** هدفت الدراسة إلى تحديد معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء، والكشف عن الفروق حول معوقات التنمية المهنية حسب متغيرات: الجنس، سنوات الخبرة، الدرجة العلمية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وكانت الاستبانة هي أداة الدراسة، وتكونت العينة من (٣٧٠) عضو هيئة تدريس بالجامعة، وكشفت النتائج أن من معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والتي حصلت على درجة موافقة كبيرة تمثلت في: اشغال عضو هيئة التدريس بالأعمال الإدارية، زيادة الأعباء التدريسية، انخفاض عدد الدورات التدريبية لعضو هيئة التدريس لتمكينه من اتقان بعض اللغات الأجنبية، بالإضافة إلى انخفاض مستوى حضور العضو للدورات والمؤتمرات العلمية، وكشفت النتائج بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغيرات: الجنس، سنوات الخبرة. **دراسة (عبد الفتاح، ٢٠٢١) بعنوان: دراسة تقييمية لبرامج مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الوظيفة الثالثة للجامعة.** هدفت الدراسة إلى تقديم رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بما يفيد في تحقيق وظيفة خدمة المجتمع من خلال عرض الإطار الفكري لبرامج تنمية أعضاء هيئة التدريس واستعراض الوظيفة الثالثة للجامعة، وتحليل واقع برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بهدف وصف برامج التنمية المهنية وتطورها بالجامعات المصرية، وتوصلت النتائج إلى: أنه لاتزال برامج التنمية المهنية تواجه عدد من المعوقات سواء بعدم اقتناع عضو هيئة التدريس بجودها، أو المعوقات المرتبطة بالتدريب ذاته، وجاء الاتفاق على أهمية استخدام التقنية الحديثة في اعداد عضو هيئة التدريس وتنميته مهنيًا. **دراسة (يوسف وآخرون، ٢٠٢١) بعنوان: واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ومقترحات تطويرها.** هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وكذلك سبل تطويرها، واستخدم البحث المنهج الوصفي، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (٦١٥) عضو هيئة تدريس، وأظهرت نتائج الدراسة أن تقدير أعضاء هيئة التدريس لواقع ممارسة التنمية المهنية جاءت بصورة عامة ضعيفة، حيث أن البرامج والأنشطة المطروحة لا تتسجم مع بيئة العمل الحالية، كذلك فإن آلية الإعلان عن تلك البرامج غير واضحة، وأن عضو هيئة التدريس لا يشارك في تحديد احتياجاته التدريبية، كما كشفت النتائج على الموافقة بدرجة متوسطة على الكفاءة العالية للمدربين في الدورات التدريبية. **دراسة (أبو سمرة ووطوح، ٢٠١٨) بعنوان: التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة: الواقع والمعوقات.** هدفت الدراسة التعرف على التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة واقعه ومعوقاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، وتم استخدام المنهج الوصفي، وبلغ حجم العينة (١٩٧) عضواً، وكانت الاستبانة هي أداة الدراسة، وكشفت النتائج: أن معوقات التطوير المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة جاءت بدرجة متوسطة، وأن أبرز معوقات التطوير المهني هو كثرة الأعباء التدريسية لعضو هيئة التدريس، بالإضافة إلى صعوبة الحصول على إجازة للتفرغ العلمي، كما بينت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري التخصص وسنوات الخبرة.

الدراسات الأجنبية:

دراسة معمر والكثيري (Muammar & Alkathiri, 2022) بعنوان: ما يهم حقاً أعضاء هيئة التدريس الذين يحضرون برامج التطوير المهني في التعليم العالي. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي لها التأثير الأكبر على رضا أعضاء هيئة التدريس الذين التحقوا ببرامج التطوير المهني في التعليم العالي في مجال التدريس، وشملت الدراسة ٢٣٣٠ حالة تم جمعها على مدى ثلاث سنوات، و أبرزت النتائج سبعة عوامل فسرت ٧٢٪ من الرضا وكان لها التأثير الأكبر على التقييمات الإيجابية: (١) تحقيق أهداف البرنامج، (٢) ملائمة موضوعات البرنامج، (٣) ملائمة

أنشطة البرنامج، (٤) مدة البرنامج، (٥) مهارات التدريس للمطورين الأكاديميين، (٦) مدى ملاءمة أهداف البرنامج، (٧) مهارات المطورين الأكاديميين في إدارة المناقشة.

دراسة فونج و دونج (Phuong & Duong, 2022) بعنوان: نحو إطار التطوير المهني القائم على الكفاءة لأعضاء هيئة التدريس: وجهات نظر المطلعين هدفت الدراسة إلى تحديد الكفاءات على مستوى هيئة التدريس لغرض تطوير أعضاء هيئة التدريس في سياق التعليم العالي الفيتنامي من خلال الجمع بين طريقة الحوادث الحرجة، واستخدمت المنهج النوعي، حيث تم إجراء مقابلات متعمقة مع كبار أعضاء هيئة التدريس والقادة التربويين في مؤسسات التعليم العالي العامة في فيتنام لتحديد المجالات الرئيسية للأكاديميين الفيتناميين لتحسين كفاءتهم المهنية، وفي ضوء المنهج المبني على الكفاءة، تصنف الدراسة الكفاءات اللازمة لتطوير أعضاء هيئة التدريس إلى خمسة مجالات: "المتعلقة بالتخصص"، و"التدريس"، و"البحث"، و"التطوير الشخصي"، و"المجالات الاتصالية" وبالإستناد إلى نتائج الدراسة والمراجع المحلية والدولية، اقترحت الدراسة إطاراً عاماً للتطوير المهني قائماً على الكفاءة يهدف إلى توجيه مبادرات تطوير أعضاء هيئة التدريس على مستويات متعددة مع التركيز على فيتنام، وساعدت الدراسة في توسيع المعرفة بتحسين جودة التعليم وجهود تطوير أعضاء هيئة التدريس في السياق المتغير للتعليم العالي على مستوى العالم. دراسة لودهي وغياس (Lodhi & Ghias, 2019) بعنوان: التطوير المهني لمعلمي الجامعة: نظرة ثاقبة على مجالات المشاكل. تعتمد هذه الورقة على تحليل المشكلات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة أثناء مشاركتهم في برنامج التطوير المهني، وكان البرنامج التدريبي عبارة عن برنامج PCEPT لمدة شهر واحد أجرته HEC بإسلام آباد في جامعات في جميع أنحاء باكستان، وهدف لتحليل الدعم الجامعي المقدم من المعهد الأم للمشاركين؛ وتحديد الاستراتيجيات العملية لتحسين تنفيذ برامج التدريب في المستقبل، وتكون مجتمع الدراسة من ١٥٧١ عضو هيئة تدريس تم تدريبهم في إطار برنامج تدريبي مدته شهر واحد، وتكونت العينة من ٧٢٠ عضو هيئة تدريس تم اختيارهم باستخدام تقنية العينة العشوائية الطبقية، وأظهرت النتائج أن المشكلات الأعلى تقيماً كانت عدم وجود أي مكافأة/تقدير واضح للمشاركة في الدورة؛ وموقف رؤساء الأقسام من إدخال أي ابتكار في النظام؛ والقيود الزمنية في إدارة عبء العمل أثناء الدورة. وكانت المشاكل الأقل تقيماً هي ترتيبات الإقامة التي بدا المشاركون راضين عنها؛ والتنسيق مع منسق الدورة فيما يتعلق بالجدولة الزمنية، وعلى أساس نتائج البحث، يوصى بإرفاق حافز أو مكافأة في شكل مكافأة أو ترقية مع هذا التدريب لجعله أكثر جدارة بالاهتمام.

الإدراكات المنهجية للدراسة:

منهج الدراسة:

تماشياً مع طبيعة الدراسة فإن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي، والمنهج الوصفي هو الذي يدرس الظاهرة ويصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً، ويفسرها بطريقة رقمية (عبيدات وآخرون، ٢٠٠٧م، ص ٤٥٣). والمنهج الوصفي لا يتوقف فقط عند وصف جمع البيانات المتعلقة بالظاهرة بل يتعداه إلى حدود استقصاء مظاهرها وعلاقتها المختلفة، وكذلك يقوم على تحليل الظاهرة وتفسيرها والوصول إلى استنتاجات في تطوير الواقع وتحسينه. (القحطاني، وآخرون، ٢٠٠٤م، ص ١٢٩).

مجتمع الدراسة:

يشير عبيدات، وآخرون (٢٠٠٧م) إلى أن مجتمع الدراسة هو "جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث" (ص ٩٩). وعرفه ملحم (٢٠٠٢م) بأنه "جميع مفردات الظاهرة التي يقوم بدراستها الباحث". (ص ٢٤٧).

عينة الدراسة:

قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية من خلال استخدام أسلوب الرابطة الأمريكية لكيرجسي ومورجان (Kergcie & Morgan) لتحديد حجم عينة الدراسة وفقاً للمعادلة التالية (الصياد، ١٩٨٩، ص ١٣٧):

$$S = \frac{\chi^2 * N * p(1 - P)}{d^2 * (N - 1) + \chi^2(p * (1 - p))}$$

حيث

S = حجم العينة

N = حجم مجتمع الدراسة

p = نسبة انتشار الظاهرة في المجتمع واقترح كيرجسي ومورجان أن تساوي (٠.٥) لأن ذلك سوف يعطي أكبر حجم عينة ممكن.

d = درجة الدقة كما يعكسها الخطأ المسموح به، واقترح كيرجسي ومورجان أن يساوي (٠.٠٥).

χ^2 = قيمة مربع كاي عند درجة حرية واحدة ومستوى ثقة (٠.٠٥) وهي تساوي (٣.٨٤١).

ثم حددت الباحثة حجم عينة الدراسة بعد التعويض في المعادلة السابقة

$$(1-0.5) (0.5) (405) (3.841)$$

$$(0.05)^2 (405-1) + 3.841 (0.5(1-0.5))$$

197

حيث قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة إلكترونياً، حتى حصلت على عدد (٢٠٣) من الردود الإلكترونية، وفيما يلي خصائص عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية. جدول رقم (١) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير التخصص الأكاديمي

النسبة	تكرار	التخصص الأكاديمي
٧.٩	١٦	الدراسات الإسلامية
٤.٤	٩	الدراسات القرآنية
٤.٩	١٠	المناهج وطرق التدريس
٣.٩	٨	علم النفس
٣.٤	٧	التربية الخاصة
٤٢.٩	٨٧	الطفولة المبكرة
١٣.٨	٢٨	السياسات التربوية
٣.٤	٧	تقنيات التعليم
١٥.٣	٣١	الإدارة التربوية
%١٠٠	٢٠٣	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن (٨٧) من عينة الدراسة يمثلان ما نسبته (٤٢.٩٪)، من عضوات هيئة التدريس في قسم الطفولة المبكرة، وهن الفئة الأكبر في عينة الدراسة، في حين أن (٧) من عينة الدراسة يمثلان ما نسبته (٣.٤٪) من عضوات هيئة التدريس في قسم التربية الخاصة، وتساوت تلك الفئة مع العضوات في قسم تقنيات التعليم، وهن الفئة الأقل في عينة الدراسة. جدول رقم (٢) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
٢٢.٢	٤٥	أقل من ٥ سنوات
٣٠.٠	٦١	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات
٤٧.٨	٩٧	أكثر من ١٠ سنوات
%١٠٠	٢٠٣	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن (٩٧) من عينة الدراسة يمثلان ما نسبته (٤٧.٨٪)، من ذوات الخبرة أكثر من ١٠ سنوات، وهن الفئة الأكبر في عينة الدراسة، في حين أن (٤٥) من عينة الدراسة يمثلان ما نسبته (٢٢.٢٪) من ذوات الخبرة أقل من ٥ سنوات، وهن الفئة الأقل في عينة الدراسة.

أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وقد اعتمدت الباحثة في إعدادها الشكل المغلق (Closed Questionnaire) الذي يحدّد الاستجابات المحتملة لكل عبارة، وقد تكونت الاستبانة من جزأين على النحو التالي:

الجزء الأول: ويشتمل على البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة.

الجزء الثاني: ويتكوّن من (٢٥) فقرة متغيرات البحث، وصيغت العبارات وفقاً لمقياس خماسي على النحو التالي: (موافق بشدة/ موافق/ محايد/ غير موافق/ غير موافق بشدة).

صدق وثبات أداة الدراسة:

صدق المحكمين (الصدق الظاهري): تم عرض الصورة الأولية من الاستبانة على عدد من المحكمين، من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، من ذوي الاختصاص في مجال التربية، وقد تفضلوا مشكورين بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول فقرات الاستبيان، وقد تم أخذ هذه الملاحظات والاقتراحات بعين الاعتبار للوصول إلى الصيغة النهائية للاستبانة.

صدق الاتساق الداخلي: تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من أجل التعرف على مدى الاتساق الداخلي للاستبانة، وذلك من خلال حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين كل فقرة من فقرات محاور الدراسة بالمحور ككل، والجدول التالي يوضح ذلك: جدول رقم (٣): معاملات الارتباط (بيرسون) للاتساق الداخلي بين كل فقرة من فقرات محاور الدراسة بالمحور الذي تنتمي إليه الفقرة وكذلك بالاستبانة ككل

الرقم	معامل الارتباط بالمحور الأول	معامل الارتباط بالاستبانة ككل	الرقم	الارتباط بالمحور الثاني	معامل الارتباط بالاستبانة ككل
١	٠.٧٢٣	٠.٧٣٢	١	٠.٦٢٢	٠.٦٢٠
٢	٠.٤٤٠	٠.٤٤٠	٢	٠.٤٩٣	٠.٥٠٠
٣	٠.٥٩١	٠.٦٠٣	٣	٠.٦٤٦	٠.٥٩٥
٤	٠.٦٩٥	٠.٦٦٧	٤	٠.٧٨٠	٠.٧٩٣
٥	٠.٤٨٠	٠.٤٤٢	٥	٠.٨٨٦	٠.٨٤٦
٦	٠.٥٣٥	٠.٤٤١	٦	٠.٥٥٤	٠.٤٦٩
٧	٠.٧٦٣	٠.٧٤٢	٧	٠.٧٣٥	٠.٧١٤
٨	٠.٧٣١	٠.٧٢٨	٨	٠.٧٦٤	٠.٧٤٢
٩	٠.٧٧١	٠.٧٢٨	٩	٠.٧٧٦	٠.٧٣١
١٠	٠.٨٨٣	٠.٨٦٣	١٠	٠.٧٦٠	٠.٧٢٧
١١	٠.٥١٤	٠.٥٢٨	١١	٠.٦٣٥	٠.٦٢٥
١٢	٠.٧٦٥	٠.٧٥٣	١٢	٠.٦٧٢	٠.٧١٠
١٣	٠.٨٧٠	٠.٨١٨			

** معاملات ارتباط دالة عند مستوى ٠.٠١ فأقل. من الجدول السابق يتضح أنَّ قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع المحور الذي تنتمي موجبة ودالة عند مستوى (٠.٠١) فأقل، وهو ما يوضح أنَّ جميع العبارات المكونة للاستبانة تتمتع بدرجة صدق عالية وصالحة للتطبيق الميداني.

أ- ثبات الأداة: للتحقق من الثبات لمفردات مجالات الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٤): معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة

مجالات الدراسة	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
المحور الأول	١٣	٠.٨٩٢
المحور الثاني	١٢	٠.٩٠٢
معامل الثبات الكلي	٢٥	٠.٩٤٥

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أنَّ ثبات جميع محاور الدراسة مرتفع؛ حيث تراوحت معاملات الثبات بين (٠.٨٩٢)، و(٠.٩٠٢)، كما بلغ معامل الثبات الكلي لجميع محاور الدراسة (٠.٩٤٥)، وهي جميعها قيم ثبات عالية توضح صلاحية أداة الدراسة للتطبيق الميداني.

ج- تصحيح أداة الدراسة: لتسهيل تفسير النتائج استخدمت الباحثة الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بنود الأداة؛ حيث تم إعطاء وزن للبدائل الموضحة في الجدول التالي ليتم معالجتها إحصائياً على النحو التالي: جدول رقم (٥): تصحيح أداة الدراسة:

الاستجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق
الدرجة	٥	٤	٣	٢	١

ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية: طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل الأداة = (٥ - ١) ÷ ٥ = ٠.٨٠. لنحصل على التصنيف التالي: جدول (٦): توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة

الوصف	مدى المتوسطات
موافق بشدة	من ٥.٠٠ - ٤.٢١
موافق	من ٣.٤١ إلى أقل من ٤.٢١
محايد	من ٢.٦١ إلى أقل من ٣.٤١
غير موافق	من ١.٨١ إلى أقل من ٢.٦١
غير موافق بشدة	من ١.٠٠ إلى أقل من ١.٨١

الأساليب الإحصائية:

استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية للتعرف على خصائص عينة الدراسة وحساب صدق وثبات الأدوات والإجابة على تساؤلات الدراسة: التكرارات والنسبة المئوية، للتعرف على خصائص عينة الدراسة

المتوسط الحسابي (Mean) لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض آراء أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة إلى جانب المحاور الرئيسية، وكذلك لترتيب العبارات من حيث درجة الاستجابة حسب أعلى متوسط حسابي. الانحراف المعياري (Standard Deviation) وذلك للتعرف على مدى انحراف آراء أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي؛ حيث يوضح الانحراف المعياري التشتت في آراء أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر كلما تركزت الآراء وانخفض تشتتها بين المقياس، وكذلك لترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي لصالح أقل تشتت عند تساوي المتوسط الحسابي. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لاستخراج ثبات أدوات الدراسة. حساب قيم معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة. اختبار (كولمغوروف سميرونوف) (Kolmogorov-Smirnov test) للتأكد من اعتدالية منحني البيانات، ومدى خضوعه للتوزيع الطبيعي بهدف اختيار نوع الأساليب الإحصائية المستخدمة (معلمية أو لامعلمية) لإجراء الفروق في آراء عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتهم الوظيفية. تم استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis)، وهو اختبار لا بارامترى تم استخدامه كبديل عن اختبار تحليل التباين الأحادي، نظراً لوجود تباين في توزيع فئات عينة الدراسة.

الإجابة على أسئلة الدراسة:

إجابة السؤال الأول: ما المعوقات الأكاديمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظرهن؟ للتعرف على المعوقات الأكاديمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظرهن، قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور المعوقات الأكاديمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظرهن، وجاءت النتائج كما يوضحه الجدول التالي:

م	العبارة	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	درجة التأثير	الترتبة
٥	ارتباطي بأعمال اللجان في القسم يحول بيني وبين الالتحاق بالدورات التدريبية	٤.٢١	٠.٩٣٧	كبيرة جداً	١
١	زيادة العبء التدريسي يعيقني عن الالتحاق بدورات تطوير مهنية	٣.٩٦	٠.٩٢٧	كبيرة	٢

م	العبارة	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	درجة التأثير	الرتبة
١١	يتعارض موعد إقامة الدورات التدريبية مع أوقات المحاضرات	٣.٧٠	١.٠١١	كبيرة	٣
٨	قلة عدد الدورات التدريبية المناسبة لتخصصي الأكاديمي	٣.٦٨	١.١٢١	كبيرة	٤
٤	ضعف جودة البرامج التدريبية المطروحة لأعضاء هيئة التدريس	٣.٦٧	٠.٨٨٧	كبيرة	٥
٩	الدورات التدريبية المطروحة تهتم بالجانب الشكلي أكثر من تطوير الجانب الأكاديمي	٣.٥٦	١.٠٩٩	كبيرة	٦
١٢	قلة عدد البرامج التدريبية التي تقدم في مجال طرق التدريس وأساليبه	٣.٥٥	١.١٤٤	كبيرة	٧
٧	ضعف مستوى الدورات المتعلقة بمجال البحث العلمي	٣.٥١	١.١١٠	كبيرة	٨
٣	ضعف ارتباط البرامج التدريبية المطروحة مع تخصصي الأكاديمي	٣.٤٧	١.١٠٩	كبيرة	٩
١٣	ضعف اهتمام مقدمي البرامج التدريبية بالتغذية الراجعة	٣.٤٥	١.١٣٥	كبيرة	١٠
٢	عدم احتساب الدورات التدريبية ضمن متطلبات الترقية يجعلني لا أحرص على الالتحاق بها	٣.٤٠	١.٢١٢	متوسطة	١١
١٠	قلة الدورات التدريبية المطروحة في مجال التقنية الحديثة والتي يحتاجها عضو هيئة التدريس	٣.٣٩	١.١٧٠	متوسطة	١٢
٦	قصر مدة الفصل الدراسي يشكل عائقاً لي في الالتحاق بالدورات التدريبية	٢.٨٩	١.٠٤٠	متوسطة	١٣
المتوسط العام		٣.٥٧	٠.٧٠٨	كبيرة	

*المتوسط الحسابي من (٥.٠٠). يتبين من الجدول السابق أن المعوقات الأكاديمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود تؤثر بدرجة كبيرة بشكل عام من وجهة نظرهن، حيث بلغ متوسط استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور المعوقات الأكاديمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود (٣.٥٧ من ٥.٠٠)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي من (٣.٤١ - ٤.٢٠)، والتي تبين أن خيار موافقة أفراد الدراسة على عبارات محور المعوقات الأكاديمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود تشير إلى (موافق) في أداة الدراسة. كما أشارت الدراسة إلى أن متوسطات استجابات أفراد الدراسة نحو عبارات محور المعوقات الأكاديمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود تراوحت بين (٢.٨٩ إلى ٤.٢١)، وهي متوسطات تقع في الفئة الثالثة والرابعة والخامسة من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى (محايد/ موافق/ موافق بشدة) في أداة الدراسة، مما يوضح التباين في آراء عينة الدراسة نحو المعوقات الأكاديمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود. كما تبين أن أكثر هذه المعوقات الأكاديمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود تمثلت في العبارة رقم (٥) وهي (ارتباطي بأعمال اللجان في القسم يحول بيني وبين الالتحاق بالدورات التدريبية) حيث جاءت في المرتبة الأولى، بمتوسط موافقة مقداره (٤.٢١ من ٥.٠٠)، ودرجة تأثير (كبيرة جداً)، ويتضح من تلك النتيجة أن ارتباط عضوات هيئة التدريس بأعمال اللجان قد يتعارض مع أوقات الدورات التدريبية، مما يؤثر في قدرتهن على الالتحاق بهذه الدورات والبرامج التدريبية. وجاءت العبارة رقم (١) وهي (زيادة العبء التدريسي يعيقني عن الالتحاق بدورات تطوير مهنية) في المرتبة الثانية بمتوسط موافقة مقداره (٣.٩٦ من ٥.٠٠)، ودرجة تأثير (كبيرة)، وتشير تلك النتيجة إلى أن زيادة الأعباء التدريسية الملقاة على عاتق عضوات هيئة التدريس يؤدي إلى قلة تفرغهن وصعوبة التحاقهن بالبرامج التدريبية الخاصة بعملية التطوير المهني، وخاصة في مع زيادة تلك المهام وتشابكها وصعوبة تفويض الغير في إنجازها. كما جاءت العبارة رقم (١١) وهي (يتعارض موعد إقامة الدورات التدريبية مع أوقات المحاضرات) في المرتبة الثالثة بمتوسط موافقة مقداره (٣.٧٠ من ٥.٠٠)، ودرجة تأثير (كبيرة)، ويتضح من هذه النتيجة أن الكثير من برامج التدريب والتطوير المهني تأتي في أوقات محاضرات عضوات هيئة التدريس، وخاصة مع زيادة عدد الطالبات، وبالتالي زيادة المحاضرات وتنوع أوقاتها مما يؤثر سلباً في التحاقهن ببرامج التدريب والتطوير المهني.

كما تبين أن أقل هذه المعوقات تمثلت في العبارة رقم (٢) وهي (عدم احتساب الدورات التدريبية ضمن متطلبات الترقية يجعلني لا أحرص على الالتحاق بها) في المرتبة الحادية عشر بمتوسط موافقة مقداره (٣.٤٠ من ٥.٠٠)، ودرجة تأثير (متوسطة)، ويتضح من تلك النتيجة وتشير تلك النتيجة إلى أن عدم احتساب الدورات التدريبية ضمن متطلبات الترقية يؤثر بدرجة متوسطة في عملية الالتحاق بها، حيث إن الرغبة الأساسية للالتحاق عضوات هيئة التدريس بهذه الدورات هو الاستفادة من هذه البرامج في تطوير مستوى أدائهن الوظيفي بالجامعة. كما جاءت العبارة رقم (١٠) وهي (قلة الدورات التدريبية المطروحة في مجال التقنية الحديثة والتي يحتاجها عضو هيئة التدريس) في المرتبة الثانية عشر بمتوسط موافقة مقداره (٣.٣٩ من ٥.٠٠)، ودرجة تأثير (متوسطة)، وتشير تلك النتيجة إلى أن قلة الدورات التدريبية في مجال التقنيات الحديثة يؤثر إلى حد ما في دافعية ورغبة عضوات هيئة التدريس للالتحاق بها، وخاصة في الوقت الحالي الذي يتزايد فيه الاعتماد على هذه التقنيات في مجال التدريب المهني. في حين جاءت العبارة رقم (٦) وهي (قصر مدة الفصل الدراسي بشكل عائقاً لي في الالتحاق بالدورات التدريبية) في المرتبة الثالثة عشر والأخيرة بمتوسط موافقة مقداره (٢.٨٩ من ٥.٠٠)، ودرجة تأثير (متوسطة)، وتشير تلك النتيجة إلى أن قصر مدة الفصل الدراسي بشكل عائقاً لدى بعض عضوات هيئة التدريس نحو الالتحاق بالدورات الخاصة بالتطوير المهني، نظراً لانشغالهن بالانتهاء من المقررات الدراسية في الوقت المحدد لكل فصل دراسي. إجابة السؤال الثاني: ما المعوقات التنظيمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظرهن؟ للتعرف على المعوقات التنظيمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظرهن، قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور المعوقات التنظيمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظرهن، وجاءت النتائج كما يوضحه الجدول التالي: جدول رقم (٨): استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور المعوقات التنظيمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظرهن مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة التأثير	الرتبة
٩	تركز البرامج التدريبية المطروحة على جوانب معينة دون غيرها	٣.٨٠	١.١٠٤	كبيرة	١
٥	الدورات التدريبية المطروحة ليست على المستوى الذي أطمح إليه مهنيّاً	٣.٦٨	١.٠٩٤	كبيرة	٢
١	الوقت الذي يتم فيه طرح الدورات التدريبية غير مناسب لي	٣.٦٧	١.١٦٣	كبيرة	٣
٨	الدورات التي تطرح لانتساب مع حاجاتي كعضو هيئة تدريس في مجال التطوير المهني	٣.٦١	١.٢٤٠	كبيرة	٤
٦	تكرار المحتوى الذي يتم تقديمه في البرامج التدريبية في كل مرة	٣.٦٠	١.٠٢٦	كبيرة	٥
٢	طول زمن الدورة التدريبية مما يشكل عائقاً لي على الالتحاق بها	٣.٥٩	١.١٧٥	كبيرة	٦
١١	قلة عدد المقاعد المحسوبة للدورات التدريبية	٣.٥٥	١.١٠٨	كبيرة	٧
١٠	قلة توفير فرص للالتحاق بالدورات التدريبية	٣.٥٥	١.١٧٨	كبيرة	٨
٤	قلة عدد البرامج التدريبية المطروحة لعضو هيئة التدريس خلال الفصل الدراسي الواحد	٣.٣٤	١.٣٠١	متوسطة	٩
١٢	تأخر الإعلانات عن إقامة البرامج التدريبية بوقت كاف	٣.٣٢	١.١٦١	متوسطة	١٠
٧	ضعف مستوى مقدمي الدورات التدريبية مما لا يشجعي على الالتحاق بها	٣.١٧	١.٠٩١	متوسطة	١١
٣	صعوبة التسجيل في البرامج التدريبية المطروحة	٢.٩٤	١.٢٥٩	متوسطة	١٢
المتوسط العام		٣.٤٩	٠.٨٠٤	كبيرة	

***المتوسط الحسابي من (٥.٠٠).** يتبين من الجدول السابق أن المعوقات التنظيمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود تؤثر بدرجة كبيرة بشكل عام من وجهة نظرهن، حيث بلغ متوسط استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور المعوقات التنظيمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود (٣.٤٩ من ٥.٠٠)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي من (٣.٤١ - ٤.٢٠)، والتي تبين أن خيار موافقة أفراد الدراسة على عبارات محور المعوقات التنظيمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود تشير إلى (موافق) في أداة الدراسة. كما أشارت الدراسة إلى أن متوسطات استجابات أفراد

الدراسة نحو عبارات محور المعوقات التنظيمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود تراوحت بين (٢٠٩٤ إلى ٣٠٨٠)، وهي متوسطات تقع في الفئة الثالثة والرابعة من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى (محايد/ موافق) في أداة الدراسة، مما يوضح التباين في آراء عينة الدراسة نحو المعوقات التنظيمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود. كما تبين أن أكثر هذه المعوقات التنظيمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود تمثلت في العبارة رقم (٩) وهي (تركز البرامج التدريبية المطروحة على جوانب معينة دون غيرها) حيث جاءت في المرتبة الأولى، بمتوسط موافقة مقداره (٣٠٨٠ من ٥٠٠٠)، ودرجة تأثير (كبيرة)، ويتضح من تلك النتيجة أن البرامج التدريبية تركز على جوانب معينة، ولا تتميز بالشمول والإلمام بجميع احتياجات عضوات هيئة التدريس في مجال الأداء المهني. وجاءت العبارة رقم (٥) وهي (الدورات التدريبية المطروحة ليست على المستوى الذي أطمح إليه مهنياً) في المرتبة الثانية بمتوسط موافقة مقداره (٣٠٦٨ من ٥٠٠٠)، ودرجة تأثير (كبيرة)، ويتضح من هذه النتيجة أن ضعف مستوى الدورات التدريبية لدى الكثير من عضوات هيئة التدريس، وأنها لا تلبي طموحاتهم وتحقق أهدافهم، وبالتالي يؤدي ذلك إلى عزوف عضوات هيئة التدريس عن الالتحاق بها وضعف رغبتهم للالتحاق بهذه البرامج. كما جاءت العبارة رقم (١) وهي (الوقت الذي يتم فيه طرح الدورات التدريبية غير مناسب لي) في المرتبة الثالثة بمتوسط موافقة مقداره (٣٠٦٧ من ٥٠٠٠)، ودرجة تأثير (كبيرة)، وتشير تلك النتيجة إلى عدم مناسبة أوقات الدورات التدريبية للعديد من عضوات هيئة التدريس، مما يتطلب ضرورة التنسيق معهن لاختيار الوقت المناسب لهن حتى يسهل عليهن الالتحاق بهذه الدورات والبرامج التدريبية. كما تبين أن أقل هذه المعوقات تمثلت في العبارة رقم (١٢٢) وهي (تأخر الإعلانات عن إقامة البرامج التدريبية بوقت كاف) في المرتبة العاشرة بمتوسط موافقة مقداره (٣٠٣٢ من ٥٠٠٠)، ودرجة تأثير (متوسطة)، ويتضح من تلك النتيجة أن تأخر الإعلانات عن إقامة البرامج التدريبية يؤثر بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى تعدد وسائل الاتصال للتعريف بأوقات هذه الدورات وعدم وجود صعوبة كبيرة في معرفتها من قبل عضوات هيئة التدريس. كما جاءت العبارة رقم (٧) وهي (ضعف مستوى مقدمي الدورات التدريبية مما لا يشجعي على الالتحاق بها) في المرتبة الحادية عشر بمتوسط موافقة مقداره (٣٠١٧ من ٥٠٠٠)، ودرجة تأثير (متوسطة)، ويتضح من هذه النتيجة أن بعض عضوات هيئة التدريس غير مقتنعات بمستوى مقدمي البرامج التدريبية، وبالتالي يقل مستوى اهتمامهن بهذه الدورات والالتحاق بها مما يتطلب ضرورة استقطاب الكفاءات البشرية من المدربين ذوي الخبرة وفي الكفاءة في مجال التدريب المهني. في حين جاءت العبارة رقم (٣) وهي (صعوبة التسجيل في البرامج التدريبية المطروحة) في المرتبة الثانية عشر والأخيرة بمتوسط موافقة مقداره (٢٠٩٤ من ٥٠٠٠)، ودرجة تأثير (متوسطة)، وتشير تلك النتيجة إلى أن صعوبة التسجيل في البرامج التدريبية يؤثر بدرجة متوسطة في الالتحاق بهذه البرامج، وهو ما يوضح إمكانية التسجيل فيها بسهولة نظراً لتعدد طرق وأساليب التسجيل في هذه البرامج، ومعرفة خطوات وإجراءات عملية التسجيل، وفيما يلي ترتيب تلك المعوقات على النحو التالي: جدول رقم (٩): استجابات أفراد الدراسة على جميع المعوقات الأكاديمية والتنظيمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية

بجامعة الملك سعود

م	العبارة	المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	درجة التأثير	المرتبة
١	المعوقات الأكاديمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود	٣.٥٧	٠.٧٠٨	كبيرة	١
٢	المعوقات التنظيمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود	٣.٤٩	٠.٨٠٤	كبيرة	٢
	المتوسط الكلي لجميع المعوقات	٣.٥٣	٠.٧٣١	كبيرة	

يتبين من الجدول السابق أن معوقات التطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود تؤثر بدرجة كبيرة بشكل عام من وجهة نظرهن بمتوسط حسابي عام بلغ (٣.٥٣ من ٥٠٠٠)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي من (٣.٤١ - ٤.٢٠)، والتي تبين أن خيار موافقة أفراد الدراسة على تلك المعوقات (الأكاديمية، والتنظيمية) تشير إلى (موافق) في أداة الدراسة. كما تبين أن المعوقات الأكاديمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود جاءت في المرتبة الأولى، بمتوسط موافقة مقداره (٣.٥٧ من ٥٠٠٠)، ودرجة تأثير (كبيرة). في حين جاءت المعوقات التنظيمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود في المرتبة الثانية بمتوسط موافقة مقداره (٣.٤٩ من ٥٠٠٠)، ودرجة تأثير (كبيرة). واتفقت تلك

النتيجة مع دراسة (أبوسمرة، وطوطح، ٢٠١٨) التي توصلت إلى أن أبرز معوقات التطوير المهني هو كثرة الأعباء التدريسية لعضو هيئة التدريس، بالإضافة إلى صعوبة الحصول على إجازة للتفرغ العلمي. كما اتفقت مع دراسة (الداود، ٢٠٢١) التي توصلت إلى أن تحديات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس حصلت على درجة موافقة كبيرة، وكانت أبرز التحديات: قلة الحوافز المادية والمعنوية، يليه عبء الجدول الدراسي للعضوات. وكذلك اتفقت مع دراسة (الصالح، ٢٠٢١) التي توصلت إلى أن من معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والتي حصلت على درجة موافقة كبيرة تمثلت في: اشغال عضو هيئة التدريس بالأعمال الإدارية، زيادة الأعباء التدريسية، انخفاض عدد الدورات التدريبية لعضو هيئة التدريس لتمكينه من اتقان بعض اللغات الأجنبية، بالإضافة إلى انخفاض مستوى حضور العضو للدورات والمؤتمرات العلمية. وأيضاً اتفقت مع دراسة عبدالفتاح (٢٠٢١) التي توصلت إلى أن برامج التنمية المهنية تواجه عدد من المعوقات سواء بعدم اقتناع عضو هيئة التدريس بجودها، أو المعوقات المرتبطة بالتدريب ذاته. كما اتفقت مع دراسة لودهي وغياس Lodhi & Ghias (2019) التي أشارت إلى أن المشكلات الأعلى تقييماً كانت عدم وجود أي مكافأة/تقدير واضح للمشاركة في الدورة؛ وموقف رؤساء الأقسام من إدخال أي ابتكار في النظام؛ والقيود الزمنية في إدارة عبء العمل أثناء الدورة. السؤال الثالث: ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات عينة الدراسة حول معوقات التطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية تعزى لمتغيري (التخصص الأكاديمي، سنوات الخبرة)؟ قبل اختيار الأساليب الإحصائية الملائمة للمعالجة الإحصائية اللازمة للتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية - إن وجدت - في استجابات أفراد عينة البحث باختلاف متغيراتهم الوظيفية والشخصية، قامت الباحثة بالتأكد من اعتدالية توزيع منحني البيانات، ومدى خضوعه للتوزيع الطبيعي، لتحديد نوع الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة، من خلال اختبار (كولمجروف سميرونوف) (Kolmogorov-Smirnov test) وجاءت النتائج كما يلي: جدول (١٠): اختبار كولمجروف سميرونوف لمتغيرات (التخصص الأكاديمي، سنوات الخبرة) للعينة قيد الدراسة

م	المتغيرات	اختبار كولمجروف سميرونوف	
		القوة الإحصائية	مستوى الدلالة
١	التخصص الأكاديمي	٠.٢٦٢	٠.٠٠٠ *
٢	سنوات الخبرة	٠.٣٠٢	٠.٠٠٠ *

يتضح من نتائج الجدول السابق أنَّ قيم اختبار كولمجروف سميرونوف لمتغيرات (التخصص الأكاديمي، سنوات الخبرة) بلغت (٠.٢٦٢، ٠.٣٠٢) على التوالي، بمستوى دلالة أقل من ٠.٠٠٥، ممَّا يشير إلى عدم اعتدالية توزيع العينة في هذه المتغيرات، وبالتالي استخدام الاختبارات اللا معلمية.

أولاً: الفروق باختلاف متغير التخصص الأكاديمي: للتعرف على ما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغير التخصص الأكاديمي، قامت الباحثة باستخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis)، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي: الجدول رقم (١١): نتيجة اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis) للفروق في استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغير التخصص الأكاديمي

محاور الدراسة	التخصص الأكاديمي	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المعوقات الأكاديمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود	الدراسات الإسلامية	١٦	١٢٦.٥٠	١٢.٣٢٥	٨	٠.٢٢٤ غير دالة
	الدراسات القرآنية	٩	١١٣.٨٩			
	المناهج وطرق التدريس	١٠	٩٨.١٠			
	علم النفس	٨	٩٦.٧٣			
	التربية الخاصة	٧	١٤٧.٠٠			
	الطفولة المبكرة	٨٧	١٠٢.٥٩			

			١٥٥.٠٠	٢٨	السياسات التربوية	المعوقات التنظيمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود
			١٠٧.٥٠	٧	تقنيات التعليم	
			١٠٩.٥٠	٣١	الإدارة التربوية	
٠.١١٥ غير دالة	٨	١٥.٣٤١	٧٧.٥٠	١٦	الدراسات الإسلامية	
			١١٤.٦١	٩	الدراسات القرآنية	
			٨٨.٩٠	١٠	المناهج وطرق التدريس	
			١٠٠.٤٧	٨	علم النفس	
			١٥٥.٠٠	٧	التربية الخاصة	
			١٠١.٩١	٨٧	الطفولة المبكرة	
			١٤٧.٠٠	٢٨	السياسات التربوية	
			١٣٠.٠٠	٧	تقنيات التعليم	
			١٢٥.٥٩	٣١	الإدارة التربوية	

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول معوقات التطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية باختلاف متغير التخصص الأكاديمي، حيث أن قيمة مستوى الدلالة للصعوبات الأكاديمية والتنظيمية بلغت (٠.١١٥، ٠.٢٢٤)، وهي جميعها قيم أكبر من (٠.٠٥) وغير دالة إحصائياً، مما يوضح عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمتغير التخصص الأكاديمي حول تأثير معوقات التطوير المهني لعضوات التدريس بكلية التربية، ويرجع ذلك إلى أن جميع عضوات هيئة التدريس يتعاملن في الجامعة وفق أنظمة وقوانين إدارية وأكاديمية متقاربة، وبالتالي فهن يواجهن نفس الصعوبات والمعوقات نحو عملية التطوير المهني. واتفقت تلك النتيجة مع دراسة (أبوسمرة، وطوطح، ٢٠١٨) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص.

ثانياً: الفروق باختلاف متغير سنوات الخبرة: للتعرف على ما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغير سنوات الخبرة، قامت الباحثة باستخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis)، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي: الجدول رقم (١٢): نتيجة اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis) للفروق في استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغير سنوات الخبرة

مُستوى الدلالة	درجة الحرية	مربع كاي	متوسط الرتب	العدد	سنوات الخبرة	محاوِر الدراسة
٠.٧٣٠ غير دالة	٢	٠.٦٣٠	٩٦.٧٧	٤٥	أقل من ٥ سنوات	المعوقات الأكاديمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود
			١٠١.٠٨	٦١	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	
			١٠٥.٠١	٩٧	أكثر من ١٠ سنوات	
٠.٨٧٥ غير دالة	٢	٠.٢٦٧	٩٨.٢١	٤٥	أقل من ٥ سنوات	المعوقات التنظيمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود
			١٠٣.٩٩	٦١	من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	
			١٠٢.٥١	٩٧	أكثر من ١٠ سنوات	

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول معوقات التطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية باختلاف متغير سنوات الخبرة، حيث أن قيمة مستوى الدلالة للصعوبات الأكاديمية والتنظيمية بلغت (٠.٧٣٠، ٠.٨٧٥)، وهي جميعها قيم أكبر من (٠.٠٥) وغير دالة إحصائياً، مما يوضح عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمتغير سنوات الخبرة حول تأثير معوقات التطوير المهني لعضوات التدريس بكلية التربية، وقد يرجع ذلك إلى أن جميع هذه المعوقات واضحة بدرجة كبيرة، ولا تحتاج إلى عامل الخبرة كي تتعرف عليها

عضوات هيئة التدريس، فجميعهن على اختلاف سنوات خبرتهن يعانين من تلك المعوقات. واتفقت تلك النتيجة مع دراسة (أبوسمرة، وطوطح، ٢٠١٨) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة. وكذلك اتفقت مع دراسة (الصالح، ٢٠٢١) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

توصيات الدراسة:

- أوضحت الدراسة أن المعوقات الأكاديمية وكذلك المعوقات التنظيمية للتطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الملك تؤثر بدرجة كبيرة، وعليه توصي الباحثة بما يلي:
- ضرورة تخفيف العبء التدريسي لعضوات هيئة التدريس بما يساهم في تفرغهن للالتحاق بدورات التطوير المهني.
 - ضرورة إقامة الدورات التدريبية بما لا يتعارض مع أوقات المحاضرات
 - التركيز على الدورات التدريبية المناسبة لتخصص عضوات هيئة التدريس بما يساهم في زيادة الاستفادة من تلك الدورات.
 - التركيز في البرامج والدورات التدريبية بتطوير الجانب الأكاديمي والمهني لعضوات هيئة التدريس، وعدم الاقتصار على الجانب الشكلي.
 - ضرورة مشاركة عضوات هيئة التدريس في اختيار ما يتناسب معه من الاحتياجات التدريبية.
 - إجراء جلسات الحوار والنقاش مع عضوات هيئة التدريس حول مدى استفادتهن من الدورات التدريبية فيما يتعلق بتطوير الأداء المهني، والوقوف على نقاط الضعف في تلك الدورات والعمل على تجنبها مستقبلاً.
 - يجب أن يراعى الشمول في البرامج والدورات التدريبية التي تقدم لعضوات هيئة التدريس بحيث تركز على جميع الجوانب التي يحتاج إليها عضوات هيئة التدريس بالجامعة.

- ضرورة مناسبة زمن الدورات التدريبية، بما يراعى ظروف وأوقات عضوات هيئة التدريس بالجامعة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

أبو سمرة، محمود، وطوطح، ليانا، (٢٠١٨)، التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة: الواقع والمعوقات، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، ٣٨(١)، ٢١-٤٦. حداد، بشير، (٢٠٠٤)، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي. القاهرة: عالم الكتب. الداود، منيرة، (٢٠٢١)، متطلبات تحقيق التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في ضوء معايير الجودة: بين الواقع والمأمول، المجلة التربوية بجامعة الكويت، ٣٥ (١٣٩)، ٨٧-١٣٠. السديري، محمد، ومتولي، أحمد، وأبو هشم، السيد، والبرصان، إسماعيل، وعبدالفتاح، فيصل، وعماد، ياسر، (٢٠١٢)، أثر البرامج التدريبية على الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود: دراسة تقييمية، مجلة مستقبل التربية العربية، ١٩(٧٨)، ٥٨-٣٨٢. الشهري، فايز، (١٤٣٣)، التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء أدوارهم المهنية، دراسة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض. الصالح، مي، (٢٠٢١)، معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء، مجلة العلوم التربوية، ١٧(١)، ٣٢٥-٣٦٤. الصياد، عبدالعاطي (١٩٨٩م). جداول تحديد حجم العينة في البحث السلوكي، القاهرة: رابطة التربية الحديثة.

عبد الفتاح، عصام. (٢٠٢١). دراسة تقييمية لبرامج مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الوظيفة الثالثة للجامعات، مجلة البحث العلمي في التربية، ٢٢(٨)، ٤٦-٨٩. عبيدات، ذوقان، وعبدالحق، كايد، وعدس، عبد الرحمن. (٢٠٠٧م). البحث العلمي: مفهومه. أدواته. أساليبه. دار مجدلاوي للنشر والتوزيع. عمان. العساف، صالح بن حمد. (١٤٣٣هـ). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان، الرياض. عمادة تطوير المهارات. (١٤٤٠هـ). دليل عمادة تطوير المهارات. القحطاني، سالم سعيد؛ والعامري، أحمد سليمان؛ وآل مذهب، معدي محمد؛ العمر، بدران عبد الرحمن. (٢٠٠٤م). منهج البحث في العلوم السلوكية، مكتبة العبيكان، الرياض. معمر، عمر، وخنفر، أسماء. (٢٠٢١). نحو ممارسات تعليمية تعليمية ذات جودة عالية ومتميزة للكادر الأكاديمي في جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، ١٣(٢)، ٢٢-٣٩. ملحم، سامي محمد. (٢٠٠٢م). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع. يوسف، محمد، ومحمود، حسن، ومحمد، حشمت، (٢٠٢١)، واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ومقترحات تطويرها، مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر، ٤٠(١٩٠) ج. ٣، ٤٠٠-٤٣٣.

Darwish, Y. (2003). The role of Islamic civilian organization in educating the grownups and impedimenta encountering them from workers perspectives in Gaza governorates. Master research, faculty of Education, Islamic University: Gaza.

Harslett, M., Harrison, B., Godfrey, J., Partington, G., & Richer, K. (2000). Teacher Perceptions of the Characteristics of Effective Teachers of Aboriginal Middle School Students. Australian Journal of Teacher Education, 25(2), 42-51.

Stephani B. Cuddie, (2015). Identifying the Professional Development Needs of Adjunct Faculty Using an Online Delphi. doctoral dissertation. Regent University.

Lodhi, Ishrat Siddiq; Ghias, Fouzia. (2019). Professional Development of the University Teachers: An Insight into the Problem Areas, Bulletin of Education and Research, v41 n2 p207-214.

Muammar, Omar M.; Alkathiri, Mohammed S. (2022). What Really Matters to Faculty Members Attending Professional Development Programs in Higher Education, International Journal for Academic Development, v27 n3 p221-233.

Phuong, Tam T.; Duong, Bich-Hang. (2022). Toward a Competency-Based Professional Development Framework for Faculty Members: Insiders' Perspectives, Tertiary Education and Management, v28 n4 p283-300.

