

النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع

أ. طارق الضلاعين

أ.د. عبد الفتاح خليفات

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع، وتحقيقاً لهدف الدراسة قام الباحث بتطوير أداة الاستبانة وتم التأكد من صدقها وثباتها والتي تكونت من (25) فقرة وزعت على ثلاثة مجالات وتم توزيعها على عينة الدراسة من (137) من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات الجنوب، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع جاء متوسطاً، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغير الجنس على مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع على المستوى الكلي وفي جميع المجالات ولصالح الذكور، كما توصلت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الرتبة الأكاديمية على مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع في مجال (البحث العلمي) ولصالح فئة الرتبة الأكاديمية (أستاذ) وفئة (أستاذ مشارك).

الكلمات المفتاحية: النمو المهني، أعضاء الهيئة التدريسية، كليات مجتمع.

Summary

Faculty professional development in Community Colleges

Tariq Aldalain

University of Mu'tah, 2019

The present study aimed to identify the Faculty professional development in the community colleges. In order to achieve the objective of the study, the researcher developed the questionnaire tool and verified its validity and consistency, which consisted of (25) Distributed to the sample of the study (137) of faculty members in the faculties of the south of the University of Balqa Applied, The study found that the level of faculty professional development in the community colleges was average. In the first place was the field of university teaching at a high level followed by the field of community service at an average level, . The study also found statistically significant differences due to the effect of gender variable on the level of faculty professional development in the community colleges at the macro level and in all fields and for males, while there were no statistically significant differences at ($\alpha 0.05$) due to the effect of the specialization variable on the level of faculty professional development in the community colleges that there are statistically significant differences due to the effect of the academic rank on the level of faculty professional development in the faculties of society in the field of scientific research, for the academic class (professor) and category (associate professor).

Keywords: professional development, Faculty, Community Colleges.

خلفية البحث وأهميته:

أصبح تطوير رؤية إدارية متكاملة تستند إلى فلسفة واضحة ومحددة متطلب من متطلبات العصر الحالي، نتيجة التغيرات كثيرة ومتسارعة المتمثلة في العولمة، والإنفجار المعرفي، أساساً في تعزيز العملية التعليمية في كليات المجتمع، وتوفير المناخ الذي يعزز التعلم، وتنمية قدرات العاملين وتطورها.

يعد التعليم بكافة مستوياته عنصراً أساسياً في تنمية المجتمعات البشرية، باعتباره يشكل القاعدة الفكرية والعلمية للمجتمعات البشرية والقيم على ثقافتها وتراثها الثقافي المسؤول عن تطوير هذا التراث وتنقيحه وإثرائه، بالإضافة إلى أهميته في نقل المعرفة وتبسيطها، وإعداد أطر فنية عليا، وإعداد الباحثين، والمشاركة في صنع القرارات، وخدمة الفلسفة القومية، وتوجيه التعليم السابق لها، وتنمية شخصية طلابها (حامد، 2009).

وتعد العملية التربوية في قائمة أولويات المجتمع كونها تنصب على إعداد الأجيال وتنشئتهم واستثمارهم، حيث تحتل كليات المجتمع مكانة مرموقة في منظومة التعليم فهي تقع على قمة السلم التعليمي، وبحكم هذه المكانة فإنها مسؤولة ليس فقط عن تطوير ذاتها، إنما هي مسؤولة أيضاً عن تطوير منظومة التعليم ككل (الرويلي، 2009).

وأشار سنتر (Centra, 2016) من خلال قيامه استطلاع آراء أعضاء الهيئة التدريسية حول مدى الاستفادة من حضور دورات التطوير المهني في جامعة توليدو بالولايات المتحدة الأميركية، أن الجلسات الأكثر احتمالية للحضور كانت استخدام الانترنت في التدريس، بالإضافة إلى تفعيل الكفايات الأساسية وتطوير المساقات والمناهج، والتعامل مع إرشاد الطلبة وخدمات الإعاقة، ومراكز التعلم واستخدام الألواح الذكية واليوتيوب، البور بوينت، جوجل واللوح العادي لتعزيز التعليم وجها لوجه، كما يفضل أعضاء الهيئة التدريسية حضور ورش تدريبية وجها لوجه يليها اجتماعات المجموعات ثم المحاضرات، وعقد الدورات أيام العطل الجامعية، وفيما يتعلق بالعوائق من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، فقد كان التوقيت هو العائق الرئيسي يليه العائق الفني.

وأوضح الطويل (2006) أنه على الإدارة في كليات المجتمع توفير آليات من أجل إحداث تطوير وتغيير تساعدها في النهوض في كافة المجالات، وذلك بالقيام بمراجعة دقيقة ومستمرة لسلوكياتها وعلاقتها مع كافة الأصعدة الوطنية والإقليمية والعالمية؛ وبما يكفل تخريج الكفاءات التي لديها كمّاً كبيراً من المعرفة، ويمتلكون مهارات عالية يوظفونها في سوق العمل.

وينظر للنمو المهني على أنه رفع مستوى المهارة لدى الأستاذ الجامعي في مجال التدريس وفي مجال البحث العلمي إضافة إلى رفع مستوى المهارة لديه للقيام بمهارة الإدارة وخدمة المجتمع، واكتساب المعلومات اللازمة، للتعامل مع مستحدثات تكنولوجيا التعليم والتعلم، واستخدامها في التعلم الذاتي والتعليم المستمر، واكتساب المعلومات والمهارات عن التقييم، وبناء وسائله الحديثة وتقنياته واستخدامها، وما يمكن الاستفادة منها في تطوير الامتحانات في بناء مواصفات الاختبار الجيد، كذلك توفير المناخ المناسب لأعضاء هيئة التدريس، للتعرف إلى قدراتهم وتبادل الخبرات، ودعم تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس والمؤسسات العلمية الأخرى (عرفات، 2002).

وأوضح العامري(2016) بأن التنمية المهنية عمليات تهدف إلى تطوير مهاراتهم وسلوكياتهم، لتكون أكثر كفاءة وفعالية، لسد حاجات المؤسسة التعليمية والمجتمع، وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، بتلك العمليات أو الجهود المقصودة المؤسسات المهنية لتنمية عضو هيئة التدريس مهنياً، بما يمكنه من تحقيق أهداف الكلية ووظائفها، فالتنمية المهنية تمكن عضو هيئة التدريس من القيام بمسئوليته الثلاث وهي:

1. مسؤوليته اتجاه نفسه والتي تتطلب أن يحقق تقدماً في مجاله المعرفي وتحسين كفاءته والاستمرار في التنمية والتحسين.
2. مسؤوليته اتجاه مؤسسته، والتي تتطلب من الأكاديمي الإجابة في مجالات التدريس والبحث والإدارة وخدمة المجتمع.
3. مسؤوليته اتجاه المجتمع والتي تتطلب من الأكاديمي: أن يستجيب لمشكلات المجتمع وحاجاته.

من المقترحات التي أوصى بها مركز تطوير أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليونز (2011) ضرورة جدولة الندوات عندما يكون هناك نقص في المدربين، ونشر نشرات على شبكة الانترنت، بالإضافة إلى عقد جلستين أسبوعياً على الأقل ليتمكن أكبر عدد ممكن من أعضاء هيئة التدريس من الحضور، وأخيراً إذا أمكن الدفع مقابل حضور أعضاء هيئة التدريس لتحفيزهم على الحضور والمشاركة، أما فيما يتعلق بالأفكار والحاجات لمشاغل وورش تطوير أعضاء هيئة التدريس فيجب أن توفر ورش العمل تلك الخبرات لأعضاء هيئة التدريس ليشعروا بالإمتياز، وأن تكون ورش العمل مستمرة وتعتمد على الفريق، ويجب أن توفر لأعضاء هيئة التدريس المناخ الملائم للتفكير بالإضافة إلى توفير التمويل اللازم لدعم البحوث والمبادرات الأخرى، أيضاً يجب منح أعضاء هيئة التدريس المزيد من الحرية في كيفية استخدام الموارد، ومساعدتهم على المواكبة في مجال الأكاديمي National Comprehensive Center for (Teacher Quality,2012).

جوانب النمو المهني:

جانب التدريس الجامعي: تبرز فاعلية عضو التدريس في مجال التدريس من خلال إلمامه بمادة التخصص وحسن اختيار المادة التعليمية للدرس، وحداثة المعلومات وجديتها والتعمق في فهم محتوى المحاضرة بدرجة جيدة والقدرة على مناقشة محتوى المادة بسهولة، وثقة وحب المدرس لمادته من دلالات الكفاءة والتميز والدافعية التي تسهل توصيل المادة العلمية بسهولة (السلمان، 2005).

ويعتبر المنهج الدراسي والأنشطة التعليمية من أكثر معالم العملية التعليمية وضوحاً مما يعرضها في كثير من الأحيان للنقد والتقييم، لهذا السبب فإن تطوير النظام التعليمي بعيداً عن تطوير المنهج الدراسي والأنشطة التربوية لن يحقق أهداف التطوير فهما الوجه الآخر لعملية تطوير النظام التعليمي، وحتى يستمر المنهج بصورة تعكس حالة المجتمع وثقافته وحاجاته لا بد من إخضاع المناهج الدراسية لعمليات نقد ومراجعة وتقييم مستمرة فالمنهج الدراسي الجامعي هو نظام يتفاعل فيه كل من عضو هيئة التدريس والطالب والمواد التعليمية ومن ثم فإن هدف أي تطوير للمناهج يتركز على الاستخدام الأمثل لهذا النظام (Miller, 2008).

ويعتبر عضو هيئة التدريس أحد الأركان الرئيسية في العملية التعليمية، فبرغم التطورات التقنية والتطور العلمي والمعرفي فهو يمثل مركز القيادة والتوجيه والنجاح لعمليات تنفيذ وشرح المنهج ومن بينها عملية التدريس فعضو هيئة التدريس يتعامل مع الطلبة والخبرات المتاحة لهم مباشرة، فبقدر ملاءمة المادة الدراسية لمستوى الطلبة وقدراتهم والذي يتأكد خلالها صلاحية المنهج، ومن هنا تبرز خطورة الدور ودقته، فهو مطالب بالملاحظة والمناقشة والتسجيل والتساؤل والدراسة واتخاذ القرارات بشأن المنهج، كما أنه مطالب بالتعمق والتحليل والكشف والمراقبة والتأكد ليستطيع أن يجيب عن كثير من الأسئلة حول ذلك المنهج (عبد الموجود، 2001) كما أن للتطور التقني والمعرفي الذي أصبح صفة العصر بعض التغيرات على العملية التعليمية، ويتطلب من عضو هيئة التدريس إضافة إلى مؤهلاته في مجال تخصصه معرفة جيدة بالتقنيات التعليمية الجديدة، واكتساب مهارات وقدرات جديدة في مجال التدريس وأساليبه وطرائقه، وقد اقترح (الخطيب، 2001) بعض الأساليب من خلال ما يأتي:

1. تبصيره بالأساليب التدريسية الجديدة ومدى اعتمادها على التكنولوجيا المتطورة ومن هذه الطرق (طريقة الحلقات الدراسية، وطريقة التعلم الإرشادي، وطريقة التدريس التعاوني الندوة، وطرق التعلم البرنامجي والقائم على استخدام التكنولوجيا).
2. منح عضو هيئة التدريس الحرية الأكاديمية والمهنية ومنحه مساحة واسعة للتعبير عن رأيه.

3. التقييم المستمر للأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، وهناك عدة مداخل للتقييم منها ما يعتمد على العمليات والنواتج من خلال تقييمه للفاعلية التدريسية من خلال نتائج تحصيل الطلبة وإنجازاتهم في المقررات الدراسية، ومن مداخل التقييم الأخرى مدخل الأحكام التقييمية ويستند هذا المدخل إلى أحكام وتقديرات الزملاء والقائمين بمهام الإدارة الجامعية والتقارير الذاتية لأعضاء هيئة التدريس.

كما أن المهمة التدريسية لعضو التدريس يلزمها متطلبات وقواعد وضوابط فالتدريس مهنة تقوم على الإعداد والتخطيط ورسم الأهداف وتحرير الخطوات وأهم هذه المتطلبات هي:

1. الالتزام بالواجبات التدريسية وإعداد المحاضرات وعدد ساعات العمل.
2. التفاعل مع الطلاب من أجل تنمية قدراتهم ومهاراتهم وإكسابهم القدرة على التعلم الذاتي والابتكار والإبداع وتنمية المشاركة المجتمعية لديهم.
3. أداء الواجبات الإدارية التي يكلفون بها والقيام بالإرشاد الأكاديمي.
4. المشاركة في تطوير المناهج وتأليفها وتدريس الطلبة على مهارات البحث العلمي والتفاعل مع التكنولوجيا المطلوبة (Miller, 2008).

2. **جانب البحث العلمي:** أن المعرفة العلمية والتكنولوجية هي من محاور النجاح التي تحياها المجتمعات البشرية من تطوير الإنتاج وتحسينه والتغلب على العقبات التي تواجه الإنسان، والتقدم التكنولوجي هو ثمرة البحث المستمر بطريقة منظمة توجه نحو تلمس حاجات المجتمع وحل مشكلاته، والسعي نحو تطويره والكشف عن الحقائق والتفسيرات والحلول التي تطور أساليب الحياة، والبحث العلمي من أهم وظائف الجامعة، ومن أهم الأنشطة العلمية التي تحدد قوة وسمعة الجامعة، وهو محور يتصل بقدرات ومنهجية أعضاء هيئة التدريس البحثية، وبمدى قدرتهم على تفهم احتياجات المجتمع والعمل على حلها. تبرز أهمية البحث العلمي كونه من أهم المجالات التي ترتبط بنمو وتطور المجتمعات الإنسانية، ولقد تميز العصر الحديث ببناء ضوابط ومنهجية علمية للبحث العلمي، يرافقها ضرورة توفر إمكانات معنوية ومادية تسهل هذه المهمة، وعضو هيئة التدريس يمثل ضمير المجتمع ومنطوقه الفكري والثقافي ورائده الفاعل في مواجهة الأزمات والمشكلات والعقبات التي تواجهه (السلمان, 2005).

3. **جانب المشاركة المجتمعية:** تتأثر الجامعة بحركة التغيير والبناء الاجتماعي فهي جزء من النسيج الاجتماعي بكافة مجالاته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، وذلك يستوجب من الجامعة تجاوز دورها التقليدي في بحث وتأسيس ونشر المعرفة، لتتلاقى مع أهداف واحتياجات المجتمع وأهدافه، فالجامعة تمثل الموقع الفكري المتقدم للمجتمع القادرة على التعبير عن واقعه ومستقبله وقضاياها، فالمجتمع منظومة متكاملة العناصر والأهداف فهو كل من تفاعل العناصر والمكونات فعندما ينشط التفاعل بين هذه العناصر ينتج مجتمعاً قوياً حياً، والمجتمعات التي تجد

صعوبة في وجودها وإثبات ذاتها هي مجتمعات ضعيفة وتفاعل أفرادها مع بعضهم البعض يكون ضعيفاً يغلب عليه الفتور والاختلاف، والجامعة مجتمع بشري مصغر عن المجتمع الكبير ينعكس من خلالها نمط المجتمع وثقافته وتفاعلاته الداخلية، تتفاعل كل جزئياته ودوائره، وتحكمه ضوابط السلوك الاجتماعي والعلاقات الإنسانية (عبد الموجود، 2001).

إن تفعيل المشاركة المجتمعية لأعضاء هيئة التدريس تتطلب البحث عن الظروف الملائمة لتفعيل هذه المهمة، وتهيئة الظروف والإمكانات المناسبة من جهة ووضع البرامج التدريبية والتطويرية، ويرى (الخطيب، 2001) أن هناك أساليب لتفعيل جهود عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع تتمثل فيما يلي:

1. تمهين التعليم الجامعي والسعي إلى تقدير حاجات المجتمع وقطاعاته الصناعية والتجارية وربط ذلك بسوق العمالة، والتأكد من مناسبة التخصصات المقترحة وإسقاط المهارات المناسبة إلى المساقات التدريسية.
2. المشاركة في مجالس المؤسسات الجامعية لزيادة الروابط بين الجامعة والمجتمع حيث تم إشراك بعض الكوادر القائمة على مؤسسات الإنتاج مجالس إدارات الجامعات وتقاسم العوائد المالية بين الجامعات وهذه المؤسسات.
3. ارتباط الجامعة بما يجري حولها من خلال إقامة علاقات تعاونية بين الجامعة ومؤسسات المجتمع تقوم على تنسيق البرامج التدريبية وإقامة المشاريع الإنتاجية المشتركة مع المؤسسات المجتمعية.

وأنشئت جامعة البلقاء التطبيقية كجامعة حكومية، يكون تركيزها على التعليم التطبيقي الجامعي والجامعي المتوسط. وهي عضو في مجلس التعليم العالي في الأردن، كما أنها عضو في اتحاد الجامعات العربية والإسلامية والعالمية. وتشرف الجامعة أكاديمياً وتربوياً وفنياً على كافة الكليات الجامعية المتوسطة الخاصة والحكومية والعسكرية والكليات التابعة لوكالة الغوث الدولية. ويطبق نظام الدراسة الفصلي وفق نظام الساعات المعتمدة وتمنح الجامعة الدرجات العلمية التالية (الشهادة الجامعية المتوسطة، البكالوريوس، الدبلوم العالي، الماجستير، الدكتوراه) لمختلف التخصصات المعترف بها من قبل مجلس التعليم العالي في الأردن ومن قبل اتحاد الجامعات العربية والجامعات العالمية وجميع الهيئات الأكاديمية المحلية والدولية. والجامعة منذ تأسيسها سعت إلى تفعيل إمكانياتها وقدراتها وإثراء خبرات طلابها معتمدة في ذلك كله على الخبرات العلمية والفكرية لأساتذتها ومستندة في ذلك على كافة المستحدثات والأساليب العلمية والتكنولوجية إلى جانب الرؤى الاجتماعية الفاعلة من أجل خدمة كافة القطاعات والتخصصات. وتسعى الجامعة طوال مسيرتها إلى تطوير برامجها وتخصصاتها باستمرار واستحداث برامج

وتخصصات جديدة على نحو يتناسب مع المتغيرات العلمية والأكاديمية كما أن الجامعة حريصة على إنشاء تخصصات وكليات جديدة تتناسب مع الاحتياجات العلمية والمتطلبات التنموية المختلفة. وقد عملت الجامعة على التحديث والتطوير المستمرين في العملية الأكاديمية ومحورها الرئيسي الطالب لخلق بيئة جامعية وتربوية تعمل على صقل وتنمية الشخصية المتكاملة ومواكبة التطوير في كليات الجامعة المختلفة من حيث المناهج وطرق التدريس والبرامج المقدمة، ويبلغ عدد التخصصات في الجامعة على مستوى برنامج الماجستير (11) والدبلوم المهني (2) والبكالوريوس (52) وعلى مستوى الشهادة الجامعية المتوسطة (117) (جامعة البلقاء التطبيقية،2017).

إضافة إلى أنه هناك عدد من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية وعلاقتها بمتغيرات أخرى حيث أجرى البكر (2017) فقام بدراسة هدفت إلى التعرف على أهم الاتجاهات العالمية والعربية في مجال تطوير المعلم الجامعي واستقصاء واقع النمو العلمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس من الإناث في الجامعات والكليات السعودية بمدينة الرياض، وتم استخدام الاستبانة بعد التحقق من صدقها وثباتها وذلك لاستقصاء واقع ومعوقات النمو العلمي والمهني لأفراد العينة الذين بلغت نسبتهم (66%) من مجتمع الدراسة الأصلي بواقع (321) عضو هيئة تدريس، وأظهرت الدراسة النتائج اتساع مفهوم النمو العلمي والمهني لعضو هيئة التدريس في نهاية عقد التسعينيات ليتسع من مجرد مساعدة قليلي الخبرة أو المهارة من الأساتذة للرفع من إمكاناتهم التدريسية إلى العناية بالبيئة العامة التي يتم فيها التعلم وذلك بتدريب كافة الأعضاء من رؤساء الأقسام والإداريين والأساتذة على الأنواع الثلاثة للتدريب وهي: العلمي، المهني، والشخصي، مع التركيز على تنمية المهارات الذاتية ومهارات الاتصال والعمل الجماعي، وضعف مجالات النمو العلمي المتاحة لعضوات هيئة التدريس على الرغم من حرص العينة على استغلال كافة المنافذ الموجودة كالندوات الداخلية، كما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة على متغيرات الدراسة الأربعة وهي الجنس والرتبة الأكاديمية والنخصص ونوع الكلية، عدد سنوات الخبرة، مكان تلقي التعليم.

وأجرت لويس (Loise,2016) دراسة هدفت إلى فهم حاجات التطور المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تاييلاند وتفضيلاتهم في قسم الخريجين لمساعدة الإدارة على تقديم وتوفير برامج تطوير مهني مناسبة < تم جمع استخدام المقابلات متعمقة مع مجموعة أعضاء هيئة تدريس متفرغين البالغ عددهم (13)عضو هيئة تدريس، وقد أظهرت نتائج الدراسة رغبة المشاركين بتعلم محتوى محدد مثل تقنيات ادارة الغرفة الصفية، تصميم القياس، والتكنولوجيا التعليمية، الرغبة بمتابعة وتطبيق التقنيات الجديدة، تعلم مشاركة السياق المتعلق بالمعلومات.

كما أجرى سليم (2015) دراسة هدفت التعرف على مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في جامعة صلاح الدين في العراق، تكونت عينة الدراسة من (130) عضو هيئة تدريس وتم اختيارهم بصورة عشوائية. ولقد أظهرت نتائج الدراسة أن النمو المهني في محور التفاعل التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية الرياضية بكافة فروعها كان افضل من محوري النمو العلمي والبحث العلمي، وتفق أعضاء الهيئة التدريسية في فرع العلوم النظرية للنمو المهني على أعضاء الهيئة التدريسية في الفروع الألعاب البدنية، كما أظهرت الدراسة وجود فرق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس والرتبة الأكاديمية والتخصص.

أجرى جودال (Goodale, 2013) دراسة هدفت إلى الكشف عن احتياجات التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في ألمانيا من وجهة نظرهم وذلك من خلال المقابلات الشخصية التي أجريت على (100) عضو هيئة تدريس تعرفوا خلالها عن وسائل التنمية المهنية بالنسبة لهم، وما الذي يرغبون في تعلمه في المستقبل، وكيف يمكن أن تكون مشاركتهم، وكان من أهم نتائج الدراسة التأكيد على حاجة أعضاء هيئة التدريس لتعلم التكنولوجيا، استخدامها، ودمجها في المناهج الدراسية، وكيفية الاستفادة منها في تعزيز عملية التعلم على أن يكون ذلك بشكل مستمر، والأخلاق والقضايا المتعلقة بالتكنولوجيا، على أن يكون تعلمهم من مجموعة متنوعة من مصادر، قبل وأثناء الخدمة من أجل مسايرة صناعة التكنولوجيا التي تتغير وتطور بسرعة كبيرة، كما حددت برامج إدارة الصف، وقواعد البيانات المركزية، والدعم التقني المستمر والتطبيق.

أما الغامدي (2012) فهذه الدراسة تعرف على واقع التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية بالجامعات السعودية، وتكونت عينة الدراسة من (190) عضو هيئة تدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكان من أبرز نتائج الدراسة، تدني جهود التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية، وتأخرها فيما يتعلق بمتطلبات الاعتماد الأكاديمي، كما أظهرت نتائج الدراسة اتفاق أفراد العينة على أهمية التنمية المهنية وتحديد حزم من برامج التنمية التي يرون أهميتها لعضو هيئة التدريس. وأكدت على أن حضور المؤتمرات، والندوات، والأنشطة البحثية في مجال التخصص، والتخطيط لإجازات التفرغ العلمي بما يخدم تنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا، والدوات التدريبية القصيرة من أهم وسائل التنمية المهنية لها. أما المعوقات التي تعترض تنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا فقد تركزت حول ندرة المجالات والدوريات والمراجع ذات العلاقة بالتخصص، ندرة وجود مراكز متخصصة للتنمية المهنية على مستوى الكلية والجامعة، إضافة إلى الافتقار إلى خطة علمية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على مستوى الكلية.

كما قام الشامي (2011) بدراسة هدفت التعرف على واقع برامج التطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى من أجل الوقوف على أبرز جوانب التطوير المهني، والطرق الملائمة لتنفيذ تلك البرامج، تكونت عينة الدراسة من (245) عضو هيئة تدريس، وتم استخدام المنهج الوصفي. أظهرت نتائج الدراسة الافتقار إلى إجراء دراسات لتحديد الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس إضافة إلى عدم إشراكهم في التخطيط لبرامج التطوير المهني، أما فيما يخص جوانب التطوير المهني فقد كان الجانب التدريسي في مقدمة تلك الجوانب، وأكدت الدراسة على أن الاستعانة بذوي الخبرة لعقد ورش عمل ومحاضرات تعد من أكثر الطرق ملائمة لأفراد العينة. كما أكدت الدراسة على أهمية التخطيط الشامل لبرامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس والعمل على توفير الامكانيات اللازمة لنجاحها.

أما دراسة العمري (2009) فقد هدفت إلى تعرف برامج النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية وتحديداتها، وبيان واستقصاء أثر كل من الجنس والمؤهل العلمي والتخصص والرتبة الأكاديمية في أساليب النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية، وتم استخدام المنهج الوصفي من خلال تطوير استبانة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية ضمت سبعة مجالات، احتوت على 22 فقرة، جرى التأكد من صدقها وثباتها، وتطبيقها على عينة عشوائية عنقودية بلغ عدد أفرادها 66 عضو هيئة تدريسية، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة توفر أساليب النمو المهني متوسطة عند أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية، ولا فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية تعزى إلى كل من الجنس، والمؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية، والخبرة التدريسية، والتخصص.

وأجرى أبو وطفة (2002) دراسة هدفت إلى التعرف إلى واقع النمو المهني لدى عضو هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظره، والتعرف على دور الشئون الأكاديمية وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام في تطويره ونموه، وبيان أثر اختلاف كل من المؤهل العلمي، والخبرة التعليمية، والكلية في تطوير واقع النمو المهني لدى عضو هيئة التدريس. واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت عينة الدراسة من جميع أفراد المجتمع الأصلي والبالغ عددهم (209) عضو هيئة تدريس من ذوي الدرجات العلمية التالية، أستاذ مشارك فأعلى، أستاذ مساعد، محاضر في الجامعة الإسلامية موزعين على جميع كليات الجامعة.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج إن واقع النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية على المقياس الكلي قد تحقق بنسبة متوسط بلغت 66.7، وبالنسبة لأبعاد واقع النمو المهني، فقد حصل البعد المتعلق بالنمو العلمي على نسبة 76.5، كما حصل البعد المتعلق بالفاعلية التدريسية على نسبة 78.7، وحصل البعد المتعلق بالبحث العلمي على نسبة 58.8،

بينما حصل البعد المتعلق بالمشاركة المجتمعية على نسبة 66.7, كما أظهرت الدراسة وجود فرق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس والرتبة الأكاديمية والتخصص.

من خلال استعراض الدراسات السابقة تبين أن المجتمعات التي طبقت عليها الدراسات السابقة تنوعت ما بين محلية وعربية واجنبية، أجريت في المؤسسات التربوية، كما اختلفت نتائج الدراسات السابقة حسب أهدافها وادوات المستخدمة فيها، حيث هدفت دراسة الديحاني (2017) إلى بناء رؤية مستقبلية للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من خلال استخدام الاستبانة كأداة لدراسة، بينما هدفت دراسة البكر (2017) إلى التعرف على واقع النمو المهني لعضو هيئة التدريس من خلال توزيع الاستبانات عليهم، أما دراسة (loise, 2016) سعت إلى فهم حاجات التطور المهني لعضو هيئة التدريس من خلال إجراء المقابلات المتعمقة معهم، وتتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في طبيعة موضوعها , ومنهجها حيث اعتمدت المنهج الوصفي المسحي, بينما تختلف الدراسة الحالية في تناولها الشمولي لنمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس, وسوف يستفيد الباحث من اطلاعه على الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري وفي بناء اداة جمع البيانات والمعلومات وتطويرها.

مشكلة البحث وأسئلته:

إن تدني أداء بعض أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع يعتبر من أهم المشكلات الواجب التعامل معها من خلال الدراسات العلمية التي تحلل الحاضر وتستشرف المستقبل حول آليات التطوير وذلك من خلال وضع الخطط التطويرية التي تقلل من الآثار السلبية لتلك المشكلات، وأظهرت نتائج بعض الدراسات كدراسة أبو وطفة (2002)، ودراسة العمري (2009)، بضرورة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس .كما قام الباحث بدراسة استطلاعية من خلال طرح السؤال المفتوح على طلبة كلية المجتمع في محافظة الكرك والإجابة عليه من قلبهم وينص السؤال على " هل تعتقد أن أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع يمتلكون المهارات والكفايات التدريسية لإعطاء المحاضرات للطلبة؟" من خلال الإجابة على هذا السؤال تبين ضعف امتلاك المهارات التدريسية والأكاديمية المناسبة ينعكس سلباً على أدائهم التعليمي والبحثي، وبالتالي ضعف المخرجات الأكاديمية، ومن هنا جاءت الدراسة الحالية للكشف عن مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس والعمل على تطويره بشكل افضل ، لذا تسعى الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع من وجهة نظرهم؟

2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع من وجهة نظرهم وفقاً لمتغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية)؟
أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى:

1. التعرف على مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع من وجهة نظرهم.

2. التعرف على الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع من وجهة نظرهم وفقاً لمتغيرات: الجنس، الرتبة الأكاديمية.

أهمية الدراسة :

الأهمية النظرية:

1. تكمن أهمية الدراسة بأنها تُلقي الضوء على مفهوم النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع.

2. تُوفر الدراسة قدراً من المعلومات عن النمو المهني وأساليبه وأهميته في المؤسسات التربوية.

3. الفائدة البحثية العلمية الأكاديمية بما يتوقع أن تضيقه نتائجها إلى المعرفة العلمية، وتقليل الثغرة في أدبيات البحث؛ وذلك نتيجة لندرة الدراسات حول هذا الموضوع.

الأهمية التطبيقية:

1. في ضوء ما قد تسفر عنه الدراسة من نتائج يمكن الاستفادة منها في تصميم ورش ودورات تدريبية يمكن أن تسهم في رفع مستوى النمو المهني.

2. كما أنها ستُفسح المجال أمام الباحثين لعمل المزيد من الدراسات عن نفس الموضوع وعينة الدراسة من خلال تزويد المجال البحثي والتربوي بمعلومات عن موضوع الدراسة.

3. قد تُفيد نتائج هذه الدراسة صناع القرار، ورسمي سياسة التعليم العالي في الأردن، والقادة الأكاديميين، وأعضاء الهيئة التدريسية، وطلبة الدراسات العليا والباحثين.

التعريفات المفاهيمية والإجرائية:

النمو المهني: هي عمليات تهدف إلى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم، ليكونوا أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات الجامعة والمجتمع، وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم سبيك وكنيب (23: 2005, speck, knipe) أما إجرائياً فيعرف الدرجة التي يحصل عليها أعضاء

هيئة التدريس في كليات المجتمع في إقليم الجنوب من خلال الاستجابة على فقرات المقياس المعد لأغراض الدراسة.

عضو هيئة التدريس: هو أحد الأعضاء القائمين بشؤون التدريس والإشراف على التعليم العالي من حملة درجة الدكتوراه والماجستير من ذوي الرتب: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر، مدرس (حداد، 2004: 34).

كلية المجتمع: شبكة مؤسسات تعليمية يتم من خلالها تامين تدريب للمهارات المهنية والتقنية لجميع المستويات لخريجي المدارس قبل دخولهم بسوق العمل.

كما توفر كليات المجتمع البنية التحتية للمجتمعات الريفية لاكتساب مهارات التدريب من خلال دورات تدريبية قصيرة وفرص للحصول على تعليم ما بعد الثانوي (جامعة البلقاء التطبيقية، 2017).

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: الكشف عن مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع من وجهة نظرهم أنفسهم.

الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع في إقليم الجنوب (الكرك، الطفيلة، معان، الشوبك، العقبة).

الحدود المكانية: أجريت في كليات المجتمع في إقليم الجنوب (الكرك، الطفيلة، معان، الشوبك، العقبة).

الحدود الزمانية: أجريت خلال الفصل الدراسي الأول 2018-2019. ويتوقف تعميم نتائج الدراسة على الخصائص السيكومترية لأداتها (خصائص الصدق والثبات).

منهج البحث: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، لملاءمته لطبيعة الدراسة.

مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في كليات المجتمع في إقليم الجنوب التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية والبالغ عددهم (195) عضو تدريس، موزعين على خمس كليات، هي: كلية الكرك وتضم (52) عضو هيئة تدريس، وكلية الطفيلة التقنية، وتضم (35)، وكلية معان (34)، وكلية الشوبك (27)، وكلية العقبة (47)، بينما تكونت عينة الدراسة النهائية التي اختيرت بالطريقة العشوائية الطبقية من (137) عضو هيئة تدريس في كليات المجتمع في إقليم الجنوب التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية، حيث تم توزيع (150) استبانة، استرجع منها (143)، وتم استبعاد (6) استبانة غير صالحة للتحليل، وبهذا تكونت عينة الدراسة النهائية من (137) استبانة بنسبة (70%) من مجتمع الدراسة، والجدول الآتي يبين

توزيع أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في كليات مجتمع إقليم الجنوب حسب متغيراتها الديمغرافية.

جدول (2)

التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	88	64.23%
	أنثى	49	35.77%
الرتبة الأكاديمية	الكلية	137	100.00%
	أستاذ	11	8.03%
	أستاذ مشارك	40	29.20%
	أستاذ مساعد	31	22.63%
التخصص	مدرس	55	40.15%
	الكلية	137	100.00%
	علمية	67	48.91%
	إنسانية	70	51.09%
الكلية التي يعمل بها	الكلية	137	100.00%
	الكرك	37	27.01%
	الطفيلة	25	18.25%
	معان	24	17.52%
	الشوبك	19	13.87%
	العقبة	32	23.36%
الكلية	137	100.00%	

أداة البحث:

لتحقيق هدف الدراسة تم تطوير أداة الدراسة بالاعتماد على الأدب النظري ذي الصلة، والدراسات السابقة، مثل دراسة (العمري، 2009)، ودراسة (أبو وطفة، 2002)، إذ تكونت الأداة في صورتها الأولية من استبانة احتوت على (29) فقرة لقياس مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع في إقليم الجنوب.

صدق أداة البحث

للتحقق من صدق المحتوى أداة الدراسة تمّ عرضها على (10) محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في تخصصات الإدارة التربوية، والقياس والتقويم، والإدارة العامة، من ذوي الخبرة والكفاءة للوقوف على قدرتها على تحقيق الغاية المرجوة منها، وللتأكد من وضوح وسلامة صياغة الفقرات وصلاحياتها لقياس ما صممت لقياسه، وإجراء أي تعديل من حذف أو إضافة أو إعادة صياغة للفقرات ومناسبتها للموضوع.

وبناء على تعديلات المحكمين على فقرات أداة الدراسة بنسبة موافقة (80%) من المحكمين، اعتبرت مؤشراً على صدق الفقرات، وتم الأخذ بملاحظات المحكمين وإجراء التعديلات المطلوبة والمناسبة، حيث تمّ حذف (4) فقرات، واستقرت الاستبانة بصورتها النهائية على (25) فقرة، مقسمة إلى المجالات الآتية:

المجال الأول: التدريس الجامعي، ويحتوي على (10 فقرات).

المجال الثاني: البحث العلمي، ويحتوي على (7 فقرات).

المجال الثالث: خدمة المجتمع المحلي، ويحتوي على (8 فقرات).

ثبات الأداة البحث

تم التحقق من ثبات الأداة باستخدام الاختبار وإعادة الاختبار وذلك بتوزيع الأداة على عينة مكونة من (20) عضو هيئة تدريس من داخل مجتمع الدراسة وخارج عينتها مرتين بفارق أسبوعين ثم حساب معامل الارتباط بيرسون، واستخدام الاتساق الداخلي وفقاً لمعادلة كرونباخ ألفا.

جدول (3)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
التدريس الجامعي	0.78	0.79
البحث العلمي	0.83	0.84
خدمة المجتمع المحلي	0.85	0.85
الدرجة الكلية	0.88	

ويتضح من النتائج الواردة في الجدول (3) أن قيم معاملات ثبات الإعادة للمجالات تراوحت بين (0.78-0.85) وعلى الدرجة الكلية بلغ معامل الثبات (0.88)، أما قيم معامل الاتساق الداخلي فقد تراوحت بين (0.79-0.85)، وتعد هذه القيم ملائمة لغايات إجراء هذه الدراسة.

متغيرات البحث

أولاً: المتغيرات المستقلة وهي:

- الجنس وله فئتان: (ذكر، أنثى).
 - الرتبة الأكاديمية: ولها أربعة مستويات: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس).
- ثانياً: المتغير التابع: مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع في اقليم الجنوب.

تصحيح أداة البحث

اعتمد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أداة الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً) وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

من 1 - 2.33 منخفضة

من 2.34 - 3.67 متوسطة

من 3.68 - 5 مرتفعة

وقد تم احتساب المعيار السابق من خلال استخدام المعادلة التالية:

طول الفئة = الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1) / عدد الفئات المطلوبة (3)

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

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

إجراءات البحث

بعد التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها وتحديد العينة المطلوبة لغايات تطبيق أداة الدراسة، تم توزيع الاستبانات على أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع في اقليم الجنوب ، وبعدها تم جمع الاستبانات وتفرغها وإدخالها إلى الحاسوب تمهيداً لتحليلها للحصول على النتائج.

المعالجة الإحصائية

تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) للإجابة عن تساؤلات الدراسة من خلال استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وعلى النحو الآتي:

1. للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
2. للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام تحليل التباين المتعدد، واختبار شيفيه للمقارنات البعدية.
3. لاستخراج معامل الثبات تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا.

عرض النتائج ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع في اقليم الجنوب ؟

للإجابة عن السؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع في اقليم الجنوب، وفيما يلي النتائج.

أولاً: على مستوى مجالات النمو المهني والدرجة الكلية

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع في اقليم الجنوب مرتبة تنازلياً

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
التدريس الجامعي	3.81	0.29	1	مرتفع
خدمة المجتمع المحلي	3.56	0.57	2	متوسط
البحث العلمي	3.45	0.55	3	متوسط
الكلية	3.61	0.38		متوسط

يتبين من الجدول (4) أن مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع في اقليم الجنوب جاء متوسطاً وبمتوسط حسابي بلغ (3.61)، وانحراف معياري (0.38)، ويمكن أن يعزى سبب ذلك إلى أن النمو المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات مجتمع الجنوب قد يواجه بعض الصعوبات، منها تعدد الوظائف الموكلة إلى عضو هيئة التدريس، إضافة إلى ارتفاع أعداد الطلبة في كليات المجتمع والشعب الدراسية.

وجاء في المرتبة الأولى مجال (التدريس الجامعي) بمستوى مرتفع وبمتوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري (0.29)، وهذا يشير إلى أهمية هذا الجانب كونه الوظيفة الأساسية لعضو هيئة التدريس، فمن واجبات عضو هيئة التدريس إعداد الخطط الدراسية وإرشاد الطلبة وتفعيل استراتيجيات التدريس المختلفة، وتفعيل تكنولوجيا التعليم والشبكة الإلكترونية للإطلاع على كل ما هو جديد في حقل تخصصه.

وجاء في المرتبة الثانية مجال (خدمة المجتمع المحلي) بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري (0.57)، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن من وظائف الجامعة خدمة المجتمع المحلي من حيث المساهمة على حل مشكلات المجتمع المحلي، والمشاركة في الندوات والمحاضرات التي تدعو لها المؤسسات المجتمع، وتقديم الاستشارات العلمية التي تخدم المجتمع المحلي، ويمكن أن يعزى هذا المجال إلى كثرة الأعباء والواجبات التي تقع على عاتق عضو هيئة التدريس والتي تحد من مشاركته في خدمة المجتمع المحلي.

وجاء في المرتبة الثالثة والأخيرة مجال (البحث العلمي) بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (0.55)؛ ويمكن أن يعزى سبب تأخر هذا المجال عن باقي المجالات إلى أن عدم دعم البحث العلمي في كليات المجمع والأعباء الاجتماعية، إضافة إلى أن المشاركة في المؤتمرات العلمية تحتاج إلى إعداد واطلاع وتفرغ من عضو هيئة التدريس، كما أن البحوث العلمية تحتاج إلى دعم مادي من المؤسسات التعليمية، وقد يكون هذا الدعم غير متوفر أو غير كافٍ.

وتتفق نتيجة هذه المجالات بالصورة الكلية في هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (سليم، 2015) التي أظهرت أن النمو المهني في محور التفاعل التدريسي لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية الرياضية كان أفضل مجال، كما تتفق مع نتيجة دراسة (أبو وطفة، 2002) التي أظهرت أن واقع النمو المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية جاء متوسطاً وبنسبة مئوية (66.7%).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع من وجهة نظرهم وفقاً لمتغيرات (الجنس، والرتبة الأكاديمية)؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين المتعدد، لمستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع من وجهة نظرهم حسب متغيرات (الجنس، والرتبة الأكاديمية)، والجدول (8) يبين ذلك:

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع من وجهة نظرهم حسب متغيرات (الجنس، والرتبة الأكاديمية)

المتغير	المجال	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التدريس		ذكور	88	3.85	0.26
		إناث	49	3.74	0.32
البحث العلمي		ذكور	88	3.53	0.50
		إناث	49	3.31	0.60
الخدمة		ذكور	88	3.65	0.50
		إناث	49	3.41	0.65
المجتمع الكلي		ذكور	88	3.68	0.33
		إناث	49	3.41	0.65

المتغير	المجال	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		إناث	49	3.48	0.44
		أستاذ	11	3.80	0.26
	التدريس الجامعي	أستاذ مشارك	40	3.76	0.28
		أستاذ مساعد	31	3.86	0.28
		مدرس	55	3.81	0.30
		أستاذ	11	3.81	0.16
	البحث العلمي	أستاذ مشارك	40	3.59	0.41
		أستاذ مساعد	31	3.48	0.48
الرتبة الأكاديمية		مدرس	55	3.27	0.65
	خدمة المجتمع المحلي	أستاذ	11	3.74	0.64
		أستاذ مشارك	40	3.39	0.57
		أستاذ مساعد	31	3.68	0.54
		مدرس	55	3.59	0.58
		أستاذ	11	3.78	0.25
	الكلية	أستاذ مشارك	40	3.58	0.33
		أستاذ مساعد	31	3.68	0.36
		مدرس	55	3.56	0.43

يظهر من الجدول (8) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع من وجهة نظرهم حسب متغيرات (الجنس، والرتبة الأكاديمية)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات تم استخدام تحليل التباين المتعدد كما هو مبين في الجدول (8).

جدول رقم (9)

تحليل التباين المتعدد لأثر متغيرات (الجنس، والرتبة الأكاديمية) على مستوى النمو المهني

لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع من وجهة نظرهم

مصدر التباين	المتغير التابع	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
الجنس	التدريس الجامعي	.392	1	.392	5.029	*.027

*.049	3.933	1.050	1	1.050	البحث العلمي	قيمة هوتلنج (0.067)
*.008	7.209	1.904	1	1.904	خدمة المجتمع المحلي	
*.006	7.973	1.021	1	1.021	الكلية	
.807	.326	.025	3	.076	التدريس الجامعي	الرتبة
*.044	2.780	.742	3	2.227	البحث العلمي	الأكاديمية
.250	1.386	.366	3	1.098	خدمة المجتمع المحلي	قيمة ويكلس (0.876)
.317	1.189	.152	3	.457	الكلية	
			137	1997.910	التدريس الجامعي	
			137	1673.898	البحث العلمي	
			137	1783.906	خدمة المجتمع المحلي	الكلية
			137	1803.295	الكلية	

تشير النتائج الواردة في الجدول (9) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ تعزى لأثر متغير الجنس على مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة على المستوى الكلي وفي جميع المجالات، وبعد الرجوع للمتوسطات الحسابية تبين أن الفرق لصالح أعضاء الهيئة التدريسية (الذكور).

ويمكن أن يعزى ذلك إلى أعضاء الهيئة التدريسية من الذكور لديهم الوقت الكافي في متابعة نموهم وتطويرهم المهني أكثر من أعضاء الهيئة التدريسية الإناث، وذلك لأن المدرسات أعضاء الهيئة التدريسية (الإناث) يواجهن ضغوطات الحياة في الحياة العملية والاجتماعية والأسرية مما يؤثر سلباً عليهم لممارسة العمل في خدمة المجتمع، كما أن الذكور من المدرسين قد يكون لديهم الوقت الكافي للمشاركة بشكل أفضل في خدمة المجتمع المحلي، أو حضور الدورات في مركز الجامعة.

وتشير النتائج الواردة في الجدول (9) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ تعزى لأثر الرتبة الأكاديمية على مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع من وجهة نظرهم في مجال (البحث العلمي)، ولمعرفة لصالح من هذه الفروق تم إجراء اختبار شيفيه المقارنات البعدية، والجدول اللاحق يبين ذلك .

جدول (10)

نتائج المقارنات البعدية لاختبار شيفيه بين المتوسطات الحسابية على مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع من وجهة نظرهم في مجال (البحث العلمي)، حسب متغير الرتبة الأكاديمية

الرتبة الأكاديمية	المتوسط الحسابي	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	مدرس
أستاذ	3.81				0.026
أستاذ مشارك	3.59				0.041
أستاذ مساعد	3.48				
مدرس	3.27				

حيث يتبين من الجدول (10) أن هناك فروقاً بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في بين فئة الرتبة الأكاديمية (أستاذ) وفئة الرتبة الأكاديمية (مدرس)، ولصالح فئة الرتبة الأكاديمية (أستاذ)، كما أن هناك فروقاً بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في بين فئة الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك) وفئة الرتبة الأكاديمية (مدرس)، ولصالح فئة الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك).

ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن الرتبة الأكاديمية تؤثر على مستوى النمو المهني، فرتبة الأستاذ أو الأستاذ المشارك ترتبط بنمو مهني أفضل من المدرس؛ نتيجة الأبحاث العلمية التي نشرها أو أشرف عليها، إضافة إلى الخبرات التدريسية الطويلة التي مر بها ساهمت في تطور مستوى النمو المهني لديه، اختلفت نتائج هذه الدراسة مع كل من سليم (2015) ووظيفة (2002).

التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإنها توصي بما يلي:

1. عقد دورات تدريبية في جامعة البلقاء التطبيقية لتوعية أعضاء الهيئة التدريسية بأهمية البحث العلمي ودوره في زيادة مستوى النمو المهني لديهم.
2. ضرورة أن تعقد جامعة البلقاء التطبيقية دورات تدريبية حاسوبية لأعضاء الهيئة التدريسية لتدريبهم على استخدام مهارات الحاسوب المختلفة.
3. قيام مركز خدمة المجتمع المحلي في جامعة البلقاء التطبيقية في عقد دورات تأهيلية للمجتمع المحلي بشكل منظم وتكليف المختصين من تطوع أعضاء الهيئة التدريسية بإعطائها.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

أبو وطفة، محمود(2002). واقع النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم، أطروحة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.

البكر، فوزية (2017). النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي، الواقع والمعوقات :دراسة مسحية لعضوات هيئة التدريس في بعض جامعات وكليات البنات بالرياض، مجلة رسالة الخليج العربي،(81) 1، 23-56.

حامد، سليمان هاشم (2009). الإدارة التربوية المعاصرة، عمان : دار أسامة للنشر والتوزيع. حداد، مصطفى (2004). أساسيات التدريس والتطوير المهني، القاهرة :دار الفكر العربي. الخطيب، محمد (2001). الإدارة الجامعية الحديثة، إربد :دار حمادة الجامعية. الرويلي، نواف (2009). مراجع التعليم الجامعي في الجامعات السعودية ومجالات تطويرها - دراسة تحليلية). أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، لأردن .

السلمان، فؤاد (2005). دراسة تحليلية لمتغيرات النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

سليم، محمد (2015). مستوى النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في جامعة صلاح الدين، أطروحة ماجستير غير منشورة، جامعة صلاح الدين. الشامي، هيفاء، (2011). برامج التطوير المهني لعضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى من وجهة نظرهن " تصور مقترح" ، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.

الطويل، هاني (2006). الإدارة التعليمية -مفاهيم وآفاق , ط 2، عمان، دار وائل. العامري، عبدالله (2016). المؤتمر الدولي المعلم وعصر المعرفة :الفرص والتحديات_ تحت شعار معلم متجدد لعالم متغير -ورقة مقدمة إلى المؤتمر التربوي الدولي الأول المنعقد بأبها، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية، 30-1 كانون الأول، 2016.

عبد الدايم، عبدالله (2000). الآفاق المستقبلية للتربية في البلاد العربية، بيروت :دار العلم. عبد الموجود، محمد (2001). التجديد في التعليم العالي، مصر :دار قباء للنشر والطباعة. عرفات، مصطفى (2002). أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم، القاهرة: دار الفكر العربي.

العمرى، جمال فواز (2009). أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس والبحث العلمي، مجلة جامعة دمشق، 3(25)، 34-87.

الغامدي، عمير بن سفر بن عمير (2012). التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE) تصور مقترح، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.

كلية البلقاء التطبيقية، 2017.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Centra,A (2016). Types of faculty development program, **The Journal of Higher Education** , 49(2) .
- Goodale, C, (2013). Faculty of education staff development , **international Education journal**, Vol3, pp234-789.
- Loise, M (2016) . **Professional Development Needs of Faculty Members in an International University in Thailand** . Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection.
- Miller , R,(2008)**In Meeting Critical challenge Facing Our college and University**, London.
- National Comprehensive Center for Teacher Quality. (2012). Linking teacher evaluation to professional development: Focusing on improving teaching and learning Research & Policy Brief). Washington, DC: Goe, L., Biggers, K., Croft, A
- Speck, M. & Knipe, C (2005).**Why Cant we get it right? Designing High Quality Professional Development for Standards – based Schools**. (2nd ed). Thousand Oaks: Corwin Press.