واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة إجداديا

في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي

خالد محمد فرج¹

كلية التربية - جامعة خليج السدرة

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة إجداديا في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي، وإستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية الإقتصاد، والعلوم، والآداب، والقانون، وإشتملت عينة الدراسة على (185) عضو هيئة تدريس تم إختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وإعتمدت الدراسة على إستبانة مكونة من (45) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي (البحث العلمي، الجوانب المهنية، وخدمة المجتمع) وتوصلت الدراسة للنتائج التالية : أن المتوسط العام لواقع التنمية المهنية في مجال البحث العلمي كان ضعيفاً، كما أن المتوسط العام لواقع التنمية المهنية في مجال الجوانب المهنية جاء ضعيفاً أيضاً ، غير أن المتوسط العام لواقع التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع جاءت كبيرة جداً، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير، الكلية، والدرجة العلمية، والخبرة .

الكلمات المفتاحية : التنمية المهنية ، أعضاء هيئة التدريس ، جودة التعليم الجامعي

¹ hnia2007@gmail.com

Abstract

The study aimed to identify the reality of the professional development of the faculty members at the University of Ajdabia in light of the quality standards of university education. The study used the descriptive approach and the study society consisted of all faculty members in the faculty of economics, science, literature and law. Teaching staff in the simple and simple way, and based on the questionnaire consisting of (45) paragraphs divided into three areas (Scientific research, professional aspects, and community service). The results of the study showed that the general average of the reality of professional development in the field of scientific research was weak, and the general average of professional development in the field of professional aspects was also weak. In the field of community service came very large, as indicated by the results to the absence of differences of statistical significance between the answers of members of the study sample attributed to the difference of the college, degree, and experience.

1. المقدمة

يشهد العالم اليوم مجموعة من التغيرات السريعة والتحولات الكبيرة على كافة الأصعدة الأمر الذي أصبحت معه مواكبة التغيرات المتلاحقة من أبرز سمات المجتمعات الحديثة ، مما زاد في الحاجة إلى تعزيز قدرة الجامعات بشكل يمكنها من المنافسة وأداء رسالتها في ظل التحول نحو الإقتصاد القائم على المعرفة " فمطالب التغيير الإيجابي والتطوير النوعي في فروع العلوم ، وتقنيات التعليم والتدريس ، إضافةً إلى الرؤية الجديدة في التعليم العالي ، كل ذلك يتطلب تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس ليستطيعوا إتقان جوانب أكثر جدّة عما ألفوه " (موسى،العتيبي:2) " للقيام بالأدوار المطلوبة منهم ، وتحقيق الفاعلية في وظائف الجامعة الثلاثة التعليم ، والبحث العلمي ، وخدمة المجتمع " (السميح:2002:276)"

1.1 مشكلة الدراسة :

نظراً لأن الواقع الحالي بمؤسسات التعليم العالي في ليبيا يشير الى أن جهود الإصلاح والتطوير التي تنتهجها الجامعات لم تحقق في معظم الأبعاد كل الطموحات التي تنشدها القيادات الأكاديمية في هذه المؤسسات ، كما أكدته نتائج الدراسات المحلية ، من عدم توافقه مع معايير الجودة المتعارف عليها دولياً والذي بدوره أثر سلباً على الطموحات في التقدم ، والتنمية ، وتحقيق المنافسة محلياً وإقليمياً فقد أشار التقرير الوطني عن تطور التعليم في ليبيا المقدم لمؤتمر التربية الدولي في دورته (48) المنعقد بجنيف في (25-28/11/2008) "إن المجتمع الليبي بكل مؤسساته التعليمية والتربوية يواجه تحد من نوع جديد يفوق قدراته الفعلية " ، كما أوضح التقرير الصادر عن المركز الوطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات عن الجامعات الحكومية " أهم مواطن الضعف المتصلة ببعض أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية والتي تعرقل تأصيل الجودة وضمانها فيها وأن الجامعات الليبية في ظل أزمة، هي في جوهرها أزمة ثقافة الجودة وضمانها " كما أشارت نتائج دراسة مصطفى إلى " ضعف الأداء البحثي والأكاديمي والعلمي لعضو هيئة التدريس الليبي وطرق التدريس المتبعة وضعف مواكبة البرامج التعليمية للتطورات والتغيرات المحلية والعالمية " (التيز:2009) "ولان مسألة إصلاح منظومة التعليم الجامعي في ليبيا أصبحت هم وطني جامع لا مهمة مؤسساتية، وإطالة عمر الأزمة في هذا القطاع قد تكون لها الآثار السلبية من خلال تأخر التنمية المجتمعية بشكل عام " (مرجين:2014:7) ، لذا الإهتمام بالنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية هو هدف أساس يطمح إليه القائمين عليه، وتحتمه الظروف الراهنة ، وتأسيساً على كل ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي :

ما واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة إجدابيا في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي ؟

ويتفرع منه التساؤلات الفرعية التالية :

1- ما واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالبحث العلمي ؟

- 2- ما واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالجوانب المهنية ؟
- 3- ما واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بخدمة المجتمع ؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة إجداديا تعزى لمتغيرات (الكلية، الدرجة العلمية ، سنوات الخبرة) ؟

2.1 أهمية الدراسة :

تأتي من خلال التأكيد على ضرورة تطبيق مفهوم جودة التعليم الجامعي على أساس أنه مطلب وطني عالمي واستجابة للإلتجاهات الحديثة المطالبة بإرتقاء الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس .

3.1 أهداف الدراسة :

- 1- التعرف على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالبحث العلمي .
- 2- التعرف على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالجوانب المهنية .
- 3- التعرف على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بخدمة المجتمع .
- 4- تحديد الفروق - إن وجدت - بين افراد عينة الدراسة حول واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة إجداديا تعزى لمتغيرات (الكلية، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة)

4.1 حدود الدراسة :

الحدود البشرية : طبقت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد ، والعلوم ، والآداب ، والقانون من حملة الدكتوراه و الماجستير بجامعة إجداديا.
الحدود الموضوعية : معرفة واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة إجداديا في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي .

5.1 مصطلحات الدراسة :

النمو المهني " هو النشاط الذي يمارسه المعلمون بقصد تحسين مستوى الأداء المهني لديهم ورفع الكفاءة في العمل سواء كان الأداء عملياً أو نظرياً " (صبح:1977:188)

الجامعة تُعرفها الموسوعة العربية العالمية بأنها " مؤسسة تعليمية يلتحق بها الطلبة بعد إكمال دراستهم بالمدرسة الثانوية " . الموسوعة العربية العالمية (16:1999)

عضو هيئة التدريس " يقصد بعضو هيئة التدريس ، في مقام تطبيق أحكام هذه اللائحة ، كل من يحمل مؤهلاً علمياً عالياً في أحد مجالات العلوم الأساسية التطبيقية أو الإنسانية " (لائحة أعضاء هيئة التدريس الوطنيين بالجامعات في الجماهيرية العظمى رقم 199 لسنة 2001م) .

المعايير تعرف بأنها " المستويات أو المعايير التي اصطلح عليها عالميا والتي ينبغي توفيرها لقياس مدى أداء المعلم كما وكيفا وإجراءً ، كما تعبر عما يتوقع حدوثه في أداء المعلم إستهدافا لتحقيق الجودة الشاملة " (ابو زيد : 1595:2007)

التنمية المهنية هي " عمليات مؤسسية تهدف لتغيير مهارات ومواقف وسلوك أعضاء هيئة التدريس لتكون أكثر كفاءة وفعالية في مقابل حاجات الجامعة وحاجات أنفسهم " . (حداد : 23:2004 :

الإطار النظري :

مفهوم التنمية المهنية :

يقصد بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس " عمليات تهدف إلى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم , لتكون أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات الجامعة والمجتمع وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم وقد عرفها عمارة بأنها : مجموعة من البرامج والأساليب التي تقوم بها الجامعة لإكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية (التدريس , والبحث العلمي , وخدمة المجتمع) لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء دوره بصورة جيدة . (عمارة : 1999) ، كما عرفت الحربي التنمية المهنية " بأنها : عمليات مؤسسية منظمة لتدريب أعضاء هيئة التدريس وإعدادهم , وتستهدف تحديد أدائهم المهني ورفع جودته في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، إضافة إلى مساعدتهم في النمو والإرتقاء بقدراتهم ومهاراتهم " الذاتية بإستخدام

أساليب متنوعة لها صفة الشمول والتكامل والاستمرارية والمرونة والتكيف مع متغيرات العصر وتحدياته (الحربي:2006) .

مبررات التنمية المهنية :

تعد التنمية المهنية من أهم متطلبات التعليم الجامعي ,ومن مبرراتها:

1. التطور التقني وإنعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تقنيات المعلومات والاتصال وتقنيات التعليم والتعلم، مما تطلب زيادة الإهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بغية تحسين فعالية المخرجات التعليمية.
2. التغير الذي حصل على أدوار أعضاء هيئة التدريس فتطور تقنيات الإتصال وتعدد مصادر التعلم أدّى إلى إحداث تغييرات جوهرية في متطلبات الموقف التعليمي من حيث وسائل نقل المعرفة وأدوار أعضاء الهيئة التدريسية . (مدني2002)
3. الانفجار المعرفي فالعالم شهد منذ منتصف القرن العشرين تزايداً في إنتاج المعرفة بأنواعها (مظهر 2005)

أهداف التنمية المهنية :

لابد لأي برنامج تنموي أهداف واضحة محددة وعليه فإن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس تهدف إلى:

- 1.رفع مستوى المهارة عند عضو هيئة التدريس في مجال التدريس.
- 2.رفع مستوى المهارة عند عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.
- 3.رفع مستوى المهارة عند عضو هيئة التدريس للقيام بمهارة الإدارة وخدمة المجتمع.
- 4.إكتساب المعلومات اللازمة للتعامل مع مستحدثات تكنولوجيا التعليم والتعلم وإستخدامها في التعلم الذاتي والتعليم المستمر.
- 5.إكتساب المعلومات والمهارات عن التقويم وبناء وسائل الحديثة وتقنياتها وإستخدامها، ومايمكن الإستفادة منها في تطوير الإمتحانات في بناء مواصفات الإختبار الجيد.
- 6.توفير المناخ المناسب لأعضاء هيئة التدريس للتعرف إلى قدراتهم وتبادل الخبرات.

7. دعم تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس والمؤسسات العلمية الأخرى (حداد: 2004)

الدراسات السابقة :

هناك العديد من الدراسات والبحوث التي بحثت في مجال موضوع الدراسة، ومن أهمها:
-دراسة الجهني (2018) وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد معوقات برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية وإستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة وقد بلغ عددهم (364) تم إختيار عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بلغت (92)عضو هيئة تدريس وإستخدم الباحث أداة الإستبانة في جمع المعلومات وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية : وجود معوقات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة ، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لإختلاف الدرجة العلمية والكلية والخبرة وعدد الدورات ، بينما وجدت فروق في المعوقات المتعلقة بالجوانب التنظيمية وذات البرامج لصالح اعضاء التدريس الحاصلين على أقل من (5) دورات تدريبية .
-دراسة البلوي (2016) هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن متطلبات التنمية المهنية لأعضاء حياة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الإعتماد الأكاديمي، وذلك من خلال الكشف عن المتطلبات التنظيمية، والمالية، والبشرية للتنمية المهنية لأعضاء حياة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الإعتماد الأكاديمي، وتكون مجتمع الدراسة من كافة أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، وإشتملت عينة الدراسة على (652)عضو حياة تدريس، وإستخدمت الدراسة المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، وإعتمدت على الإستبانة في جمع المعلومات، وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغير نوع الجنس ولصالح الإناث، أيضا وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، وكانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد ، أيضا وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغير عدد سنوات الخبرة ، وكانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة(أقل من 5) كما لا توجد

فروق ذات دلالة إحصائية على المحور الثالث (الجنس -الرتبة الأكاديمية -عدد سنوات الخبرة -عدد الدورات التدريبية .

-دراسة عدنان ، وآخرون (2013) هدفت الدراسة إلى تقييم أعضاء هيئة التدريس للعملية التعليمية بكليات جامعة الزاوية في ضوء محاور الإعتماد المؤسسي وتم إستخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وإشتملت عينة البحث على (300) عضو هيئة تدريس وتم إختيار العينة بالطريقة العشوائية وتم إعداد إستمارة أخذت من دليل المركز الوطني لضمان وإعتماد جودة المؤسسات التعليمية والتدريبية وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن قيمة (إختبار t) دالة إحصائيا لمحور الرؤية والرسالة والأهداف والتخطيط الإستراتيجي أيضا أن قيم المتوسطات الحسابية لمحور البرامج التعليمية، كانت متباينة بين متوسط وجيدة وأن قيم (إختبار t) كانت دالة إحصائيا ولصالح قيم المتوسط الفرضي للبنود ، كما أكدت النتائج أن محور خدمات الدعم التعليمية كانت ضعيفة ، كما تؤكد النتائج ضعف تقييم أعضاء هيئة التدريس للمحور ككل .

-دراسة العنزي (2015) هدفت الدراسة إلى تعرّف واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك، في ضوء بعض المتغيرات (الجنس، والتخصص، والرتبة الأكاديمية) وإعتمدت الدراسة بشكل أساسي على كلٍ من منهج المسح بالعينة، والمنهج الوصفي المقارن بتطوير إستبانة مكونة من (53) فقرة، ضمت خمسة مجالات، تم تطبيقها على عينة بلغ عدد أفرادها (112) عضو هيئة تدريس .وأظهرت النتائج وجود أثر دال إحصائيا لمتغيرالدراسة ،الجنس، والرتبة الأكاديمية في المتوسطات الحسابية لدرجة مجالات واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها وجود خمسة مؤشرات دالة على قيام الجامعة بدور فاعل في تنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس .

-دراسة أمين (2015) هدفت إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم على ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية تكون مجتمع الدراسة من (942) عضو تدريس وتم

إختيار عينة عشوائية طبقية تكونت من (136) عضو تدريس وإستخدمت الإستبانة لجمع المعلومات وخلصت الدراسة إلى النتائج أهمها أن أغلبية أعضاء هيئة التدريس ينصب معظم إهتماماتهم على جانب الأداء التدريسي ، مما يؤثر على بقية الجوانب التي تتمثل في جانب الأداء البحثي وجانب خدمة المجتمع ، كما توجد فروق دالة إحصائية بالكليات العملية والكليات النظرية حول المحور الأول واقع الأداء الأكاديمي لصالح الكليات العملية كما توجد فروق دالة إحصائية حول المحور الأول واقع الأداء الأكاديمي تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية ، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول معوقات تطوير الأداء الأكاديمي -دراسة العنزي (2015) هدفت إلى تعرف الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وذلك باستخدام المنهج الوصفي من خلال أسلوب المسح الشامل وتم إستخدام الاستبانة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم الإجتماعية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية والبالغ عددهم (17) عضواً وقد توصلت إلى أن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على بعد الممارسات السائدة بالجامعة لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس كانت عالية ، وأن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على بعد الممارسات السائدة اللاحقة لتنمية أعضاء هيئة التدريس كانت عالية أيضاً ، وأن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على بعد الممارسات السائدة للإعداد والتنمية المهنية بالتوازي مع الدراسة لدرجتي الماجستير والدكتوراه كانت عالية جدا

-دراسة الشخشير (2010) بعنوان " مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم " هدفت هذه الدراسة إلى كشف مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات المستقلة (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والكلية، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية) وتكونت عينة الدراسة من (130) عضو هيئة تدريس وإستخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي وخلصت الدراسة إلى أن تقدير مستوى التنمية

المهنية كان متوسطاً وكان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العينة والدرجة الكلية للأداة، ولصالح متوسط المجتمع ولم تؤثر متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والعمر، والرتبة الأكاديمية في تقدير مستوى التنمية المهنية عند الدرجة الكلية .
-ورقة غالب ،عالم (2008) حول التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي من خلال إلقاء الضوء على أدوار عضو هيئة التدريس المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته، بالإضافة إلى عرض العلاقة بين جودة النوعية وجودة أعضاء الهيئة التدريسية حيث تبين أن جودة النوعية تتطلب جودة أعضاء هيئة التدريس وذلك في ضوء ما يملكون من مدخلات .

-دراسة أبو وطفة (2002) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى واقع النمو المهني لدى عضو هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظره وإتبع 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 ولأغراض الدراسة ؛ قام الباحث ببناء أداة الدراسة الإستبانة وتوصلت الدراسة إلى أن واقع النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية على المقياس الكلي قد تحقق بنسبة متوسط ، وأن أهم العقبات تمثلت في ضخامة العبء التدريسي ، وضعف الإمكانيات المالية للبحث العلمي بشكل خاص ،كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة تعزي لمتغير المؤهل العلمي ومتغير الخبرة التعليمية ومتغير الكلية .

التعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال إستعراض الباحث للدراسات السابقة والتي تناولت واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس قد تباينت منها ما تشابه مع الدراسة الحالية ومنها ما اختلف فمثلا إتفقت الدراسة الحالية مع دراسة وطفة والعنزي إلى التعرف على واقع النمو المهني لدى اعضاء هيئة التدريس من خلال مجال البحث العلمي والمهني والمجتمع بينما تشابهت مع دراسة

الشخصير في تحديد مستوى التنمية حسب مجال البحث العلمي أما دراسة الجهني إختلفت حيث سعت إلى تحديد معوقات برامج التنمية من خلال مجال الدرجة العلمية والكلية والخبرة المعنية وعدد الدورات التدريبية أما دراسة البلوي كشفت عن متطلبات التنمية المهنية من خلال المتطلبات التنظيمية، والمتطلبات المالية، والمتطلبات البشرية في حين أختلفت دراسة عدنان، وآخرون حيث عمدت إلى تقييم أعضاء هيئة التدريس للعملية التعليمية من خلال مجالات الرؤية والرسالة والأهداف والتخطيط الإستراتيجي بينما ركزت دراسة أمين على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس أما دراسة العنزي فقد إختلفت من خلال دراستها للممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس كما إختلفت دراسة عبابنة مع الدراسة الحالية ببحثها مجالي المؤشرات المؤسسية، والمؤشرات الأكاديمية وقدمت ورقة غالب وعالم مجموعة من التوصيات كما تم الإستفاد من الدراسات السابقة في التعرف على المنهجية العلمية المستخدمة فيها وأدواتها ونتائجها .

2. المنهج والاحراءات :

لتحقيق هدف الدراسة إستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي كونه يهدف إلى وصف الواقع الحالي والوصول إلى استنتاجات تساعد في فهم الواقع وتطويره .

1.2 مجتمع الدراسة وعينتها :

تألف مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الاقتصاد والعلوم والآداب والقانون بجامعة إجداديا والبالغ عددهم (185)عضو هيئة تدريس كما يبينها الجدول التالي

جدول رقم 1. توزيع اعضاء هيئة التدريس حسب الكلية	
الكلية	العدد
الاقتصاد	60
العلوم	58
الآداب	60
القانون	7

2.2 عينة الدراسة :

تم إختيارها عينة عشوائية بسيطة بنسبة (20%) وتألّفت عينة البحث من (37) عضو هيئة تدريس بكلّيات الإقتصاد، العلوم، الآداب، القانون .

3.2 أداة الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم إستبانة تكونت من (45) فقرة موزعة على ثلاث مجالات رئيسة هي التنمية المتعلقة بالبحث العلمي(11) فقرة، والتنمية المتعلقة بالجوانب المهنية (22) فقرة، وخدمة المجتمع (12) فقرة، وقد أعطيت لكل فقرة من فقرات الاستبانة وزنا وفق سلم (ليكرت) الخماسي لتقدير درجة الموافقة كالتالي(كبيرة جدا 5 ، كبيرة 4 ، متوسطة 3 ، ضعيفة 2 ، لا تتحقق 1) ، ولتحديد خلايا المقياس المستخدم في مجالات البحث تم حساب المدى (5-4=1) ، ثم تقسيمه على عدد الخلايا للحصول على طول الخلية الصحيح أي (4=5÷0,8) ، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما في الجدول التالي :

جدول2. مقياس المدى	
المتوسط الحسابي	درجة التحقق
1 اقل من 1.8	لا تتحقق
1.8 اقل من 2.6	ضعيفة
2.6 اقل من 3.4	متوسطة
3.4 اقل من 4.2	كبيرة
4.2 اقل من 5.0	كبيرة جدا

4.2 صدق الأداة وثباتها :

صدق الأداة : نظرا لقيام الباحث بتصميم الإستبانة إستنادا على دراسة يونس ، ودراسة الشخيشر، ودراسة وطفة ، ودراسة العنزي فقد إكتفى بالتأكد من صدق المحتوى لأداة الدراسة بحساب معامل ارتباط بيرسون لكل مجال من المجالات، وكلها كانت دالة عند مستوى (0.05) كما هو مبين بالجدول التالي :

جدول 3. معامِل الارتباط بيرسون بين درجة كل مجال مع الدرجة الكلية

المجال	عدد الفقرات	معامِل الارتباط	مستوى الدلالة
البحث العلمي	11	.354	.000
الجوانب المهنية	22	.758	.032
خدمة المجتمع	12	.757	.000

دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

5.2 ثبات أداة الدراسة :

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ ، وكان الثبات الكلي للأداة هو (75.1) ، وهو حسب رأي المختصين مؤشر جيد لثبات الأداة وصلاحياتها للتطبيق .

6.2 المعالجة الإحصائية :

في الدراسة الحالية تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA)، ومعامل الثبات ألفا كرونباخ، ومعامل ارتباط بيرسون .

3. مناقشة النتائج :

1.3 السؤال الأول: ما واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالبحث

العلمي ؟

للإجابة تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة وجاءت النتائج كالتالي :

جدول 4. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال البحث العلمي

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التحقق	الرتبة
1.	توفر الجامعة الدعم المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس لعمل بحوثهم	1.40	.550	لا تتحقق	3
2.	تشارك الجامعة في قواعد البيانات العلمية الدولية والمحلية	1.91	.795	ضعيفة	8
3.	توفر الجامعة الفرصة الكاملة لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات	2.13	1.15	ضعيفة	9

4.	تعمل الجامعة على تزويد المختبرات بالمواد اللازمة	1.59	.896	ضعيفة	5
5.	يوجد بالجامعة مركز متخصص للأبحاث	1.45	.767	ضعيفة	4
6.	تعمل الجامعة على التخفيف من العبء التدريسي بهدف إتاحة المجال للأبحاث	1.27	.508	ضعيفة	2
7.	توجد في الجامعة دوريات متخصصة لنشر البحوث	1.21	.417	ضعيفة	1
8.	تعمل الجامعة على عقد المؤتمرات وورش العمل لتطوير مهارات البحث العلمي	2.43	1.06	ضعيفة	10
9.	تمنح الجامعة مكافآت مالية للمتميزين في مجال البحث العلمي	1.64	.919	ضعيفة	6
10.	تعمل الجامعة على تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التأليف والترجمة	1.45	.900	ضعيفة	4
11.	تعمل الجامعة على تزويد المكتبة بأحدث الكتب سنوياً	1.75	.954	ضعيفة	7
المتوسط الكلي للمجال		1.48			

يلاحظ من خلال الجدول رقم (4) أن المتوسط العام للمجال الخاص بالتنمية المهنية في مجال البحث العلمي جاء بنسبة (1.48) وهذه النسبة تشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن التنمية المهنية في هذا المجال ضعيفة وقد جاءت على رأس هذا المجال الفقرة "توجد في الجامعة دوريات متخصصة لنشر البحوث، و"تعمل الجامعة على التخفيف من العبء التدريسي للأستاذ بهدف إتاحة المجال للأبحاث، "توفر الجامعة الدعم المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس لعمل بحوثه، و"يوجد بالجامعة مركز متخصص للأبحاث، حيث جاءت على التوالي بمتوسط حسابي (1.21، 1.27، 1.40، 1.45) وإتفقت هذه النتائج مع ما كشفت عنه دراسة الجهني (201)، ضغط الجدول الدراسي، والعبء الإداري لأعضاء هيئة التدريس، ودراسة البلوي (2016) في أن المتطلبات (التنظيمية، والمالية، البشرية) للتنمية المهنية جاءت بشكل عام بدرجة عالية، ودراسة عدنان، وآخرون (2013) هل توفر المؤسسة آليات واضحة لدعم أعضاء هيئة التدريس في نشر أبحاثهم، بينما

اختلفت مع نتائج دراسة العنزي (2015) حيث جاء واقع التنمية المهنية بحسب رأي أعضاء هيئة التدريس انفسهم، بحسب مجالاتها، بدرجة عالية للمجالات جميعها وأيضا دراسة الشخصشير (2010) جاء تقدير مستوى التنمية المهنية كان متوسطاً كما دلت دراسة أمين (2015) أن أغلبية أعضاء هيئة التدريس ينصب معظم اهتماماتهم على جانب الأداء التدريسي الذي يشغل معظم أوقاتهم مما يؤثر على بقية الجوانب التي تتمثل في جانب الأداء البحثي، كما إتفقت مع نتائج دراسة أبو وطفة (2002) في أن أهم العقبات تمثلت في ضخامة العبء التدريسي، وضعف الإمكانيات المالية للبحث العلمي بشكل خاص، وقد يعزى ذلك إلى عدم توفر الدعم المالي اللازم للجامعات من قبل الدولة وعدم العمل على إيجاد بدائل أخرى للتمويل وأيضا إنخفاض الإنفاق على البحث العلمي وهذا يتوافق مع تقرير الزيارة الإستطلاعية (2013) الصادرة عن المركز الوطني لضمان جودة وإعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية في حصره لمجموعة من التحديات التي تواجه منظومة التعليم الجامعي منها العوز والنقص الواضح في الموارد المادية اللازمة للإنفاق على البرامج والخدمات التعليمية. وهذا أيضا ما خلصت اليه ورقة ورقة غالب، عالم (2008) أن جودة النوعية تتطلب جودة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم باعتبارهم عنصراً فعالاً في تحقيق الجودة وذلك في ضوء ما يملكون من مدخلات .

2.3 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

المتعلقة بالجوانب المهنية ؟

للإجابة تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة وجاءت النتائج كالتالي :

جدول 5. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال الجوانب المهنية

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التحقق	الرتبة
12	تراعي الجامعة عند توزيع المقررات الدراسية التخصص	2.83	1.118	متوسطة	17
13	تخصص الجامعة دورات لتحسين الاداء في بناء الاختبارات وطرق تقويم الطلاب	1.45	.649	لا تحقق	5

مجلة كلية الآداب- العدد خاص (2) المجلد (1) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة إجدابيا
عدد خاص بالورقات العلمية المقدمة للمؤتمر الدولي الثاني للتعليم في ليبيا، مصراتة، ليبيا، مارس 2019

14	تعمل الجامعة علي تقييم أعضاء هيئة التدريس على نحو مستمر	1.91	1.115	ضعيفة	15
15	تحرص الجامعة على مكافأة المتميزين من أعضاء هيئة التدريس في العمل	1.32	.783	لا تتحقق	3
16	تعقد الجامعة دورات لتوظيف التكنولوجيا في مجال التدريس	1.36	.592	لا تتحقق	4
17	تشجع الجامعة على تبادل الخبرات بين اعضاء التدريس في التخصص نفسه	1.72	.848	لا تتحقق	11
18	تحرص الجامعة على المواءمة بين التدريس والتكليفات الإدارية لأعضاء التدريس	1.83	.897	لا تتحقق	13
19	تسعى الجامعة إلى تزويدي بالوسائل التكنولوجية	1.64	.823	لا تتحقق	10
20	تعيين معيدين لمساعدة الأساتذة الاهتمام بالطلبة واحتياجاتهم	2.52	.877	ضعيفة	16
21	العمل على توفير الوسائل والتقنيات التعليمية الحديثة في جميع القاعات	1.52	.608	لا تتحقق	6
22	عقد الدورات التدريبية لطرق التدريس الحديثة، ومتابعة التجارب الريادية	1.21	.417	لا تتحقق	2
23	تساعدني الجامعة في الاطلاع على المستجدات العلمية في مجال تخصصي	1.21	.479	لا تتحقق	2
24	تتابع ادارة الجامعة تخطيطي للمناهج العلمية وتحديثها باستمرار	1.89	1.021	لا تتحقق	14
25	تعمل الجامعة على توفير برامج التعلم الذاتي	1.32	.747	لا تتحقق	3
26	تنوع الجامعة مصادر المعرفة من اجل تطوير أعضاء هيئة التدريس	1.62	.981	لا تتحقق	9
27	توجد في الجامعة مراكز علمية متخصصة لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس	1.13	.419	لا تتحقق	1

28	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس في التعبير عن جوانب التأهيل لديهم	1.62	.861	γ تتحقق	9
29	تقيم الجامعة برامج لتحسين أداء الوظيفي	1.54	.836	γ تتحقق	7
30	تعمل الجامعة على إذكاء روح المنافسة بين أعضاء هيئة التدريس	1.54	.869	γ تتحقق	7
31	تعمل الجامعة على تنمية مهارات التفكير الإبداعي	1.32	.783	γ تتحقق	3
32	تعقد الجامعة دورات كمبيوتر وإنترنت للعاملين ولغة إنجليزية	1.56	.728	γ تتحقق	8
33	تساعد الجامعة علي تبادل الخبرات مع جامعات ليبية أخرى من خلال التوأمة أو نظام الإعارة	1.75	.983	γ تتحقق	12
المتوسط الكلي للمجال		2.29			

يلاحظ من خلال الجدول (5) أن المتوسط العام للتنمية المهنية في مجال الجوانب المهنية جاء بنسبة (2.29) وهذه النسبة تشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن التنمية المهنية في هذا المجال ضعيفة وقد جاءت على رأس هذا المجال الفقرة ، "توجد في الجامعة مراكز علمية متخصصة لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس ، والفقرة "عقد الدورات التدريبية لطرق التدريس الحديثة ومتابعة التجارب الريادية ، و "تساعدني الجامعة في الاطلاع على المستجدات العلمية في مجال تخصصي ، و"تعمل الجامعة على تنمية مهارات التفكير الإبداعي ، و"تحرص الجامعة على مكافأة المتميزين من أعضاء هيئة التدريس في العمل ، و "تعقد الجامعة دورات لتوظيف التكنولوجيا في مجال التدريس حيث جاءت على التوالي بمتوسط (1.13، 1.21، 1.21، 1.32، 1.32، 1.36) وبالنظر إلى هذه المتوسطات يتضح إتفاق وجهات نظر أفراد العينة في مدى حاجة أعضاء هيئة التدريس للبرامج المهنية في طرق التدريس ورفع قدراتهم التدريسية وتنمية مهارات التفكير الإبداعي وتدريبهم على وسائل التدريس الحديثة وقد اختلفت النتائج الحالية مع دراسة البلوي (2016) التي

خلصت إلى أن المتطلبات البشرية للتنمية المهنية جاءت بشكل عام بدرجة عالية كما اختلفت مع دراسة العنزي (2015) التي تؤكد على وجود مؤشرات دالة على قيام الجامعة بدور فاعل في تنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس ودراسة العنزي (2015) في إن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على بعد الممارسات السائدة للإعداد والتنمية المهنية بالتوازي مع الدراسة لدرجتي الماجستير والدكتوراه كانت عالية جدا بينما إتفقت أيضا مع دراسة دراسة الشخصير (2010) حيث دلت النتائج على أن مجال تنمية مهارات أعضاء الهيئة التدريسية كان متوسطاً وقد يعزى ذلك إلى ضعف برامج التنمية المهنية التي قد تقام أحيانا داخل جامعة إجدابيا وضعف شمولية هذه البرامج للتطوير من قدرات الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة .

3.3 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث : ما واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بدور عضو هيئة التدريس في المجتمع ؟

للإجابة تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة وجاءت النتائج كالتالي :

جدول 6. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال خدمة المجتمع

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التحقق	الرتبة
34	تتيح الجامعة المشاركة في حل أبرز قضايا المجتمع المحلي	4.43	0.688	كبيرة جدا	7
35	تتيح الجامعة المشاركة في النقابات والمؤسسات المدنية	4.51	0.692	كبيرة جدا	5
36	تشجع الجامعة على القيام ببرامج تخدم المجتمع	4.45	0.691	كبيرة جدا	6
37	تشجع الجامعة تقديم استشارات المؤسسات المجتمعية المحلي	4.56	0.647	كبيرة جدا	4
38	تشجع الجامعة لإعداد دورات في عدة مجالات لتأهيل فئات المجتمع المحلي	4.67	0.579	كبيرة جدا	2
39	تمنح الجامعة مكافأة تشجيعية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في خدمة المجتمع	4.75	0.494	كبيرة جدا	1
40	توفر الجامعة الإمكانيات اللازمة لتفعيل دور عضو هيئة	4.62	0.639	كبيرة جدا	3

				التدريس في خدمة المجتمع	
41	تشجيع الباحثين والأساتذة على المشاركة في الندوات العامة، واللقاءات الجماهيرية	4.29	.701	كبيرة	9
42	توجيه اهتمام الباحثين لبحث المشاكل المجتمعية بالطرق العلمية.	4.21	.750	كبيرة	11
43	الحث على المشاركة في اللقاءات الإعلامية من خلال الصحف والراديو والتلفاز	4.37	.681	كبيرة جدا	8
44	المشاركة في الأيام والمناسبات المجتمعية	4.16	.799	كبيرة	12
45	المشاركة في الأنشطة التي تنظمها المؤسسات والجمعيات الحكومية وغير الحكومية	4.24	.796	كبيرة جدا	10
	المتوسط الكلي للمجال	4.33			

يلاحظ من خلال الجدول (6) أن المتوسط العام للتنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع جاء بنسبة (4.33) وهذه النسبة تشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن التنمية المهنية في هذا المجال كبيرة جداً وقد جاءت على رأس هذا المجال الفقرة ، "تمنح الجامعة مكافأة تشجيعية لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في خدمة المجتمع ، و "تشجع الجامعة لإعداد دورات في عدة مجالات لتأهيل فئات المجتمع المحلي، و"توفر الجامعة الإمكانيات اللازمة لتفعيل دور عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع ،و"تشجع الجامعة تقديم إستشارات لمؤسسات المجتمع المحلي وقد إتفقت هذه النتائج مع دراسة العنزي (2015) كما إتفقت مع ما أوضحته ورقة غالب حيث يشكل إسهام عضو هيئة التدريس في خدمة الجامعة ومجتمعه المهني واحدا من العناصر الثلاثة الهامة في تقييم أدائه، والمقصود بالخدمة هنا ما يقدمه عضو هيئة التدريس تكليفاً أو تطوعاً من خدمات في مجال إختصاصه إسهاماً منه في تطوير ورقي المجتمع الذي ينتمي إليه .

4.3 النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة إجدابيا تعزى لمتغيرات (الكلية ، الدرجة العلمية ، سنوات الخبرة) ؟

أ- للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين أفراد عينة الدراسة قد تعزى لمتغير الكلية، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة تم استخدام تحليل التباين (ANOVA) حسب كل مجال من مجالات الدراسة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 7. تحليل التباين (ANOVA) للكشف عن الفروق باختلاف متغير الكلية

المجال	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسطات المربعات	قيمة F	قيمة الدلالة	الدلالة الإحصائية
البحث العلمي	بين المجموعات	3	8.300	2.76	6.132	.652	غير دالة
	داخل المجموعات	33	14.889	.451			
الجوانب المهنية	بين المجموعات	3	.936	.312	.382	.767	غير دالة
	داخل المجموعات	33	26.956	.817			
المجتمع	بين المجموعات	3	4.474	1.491	2.064	.124	غير دالة
	داخل المجموعات	33	23.850	.723			

لا توجد دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

ب- للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع البحث قد تعزى لمتغير الدرجة العلمية تم استخدام تحليل التباين (ANOVA) حسب كل مجال من مجالات الدراسة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 8. تحليل التباين (ANOVA) للكشف عن الفروق باختلاف متغير الدرجة العلمية

المجال	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسطات المربعات	قيمة F	قيمة الدلالة	الدلالة الإحصائية
البحث العلمي	بين المجموعات	3	4.689	.938	1.572	.197	غير دالة
	داخل المجموعات	33	18.500	.597			
الجوانب المهنية	بين المجموعات	3	3.267	.653	.823	.543	غير دالة
	داخل المجموعات	33	24.625	.794			
المجتمع	بين المجموعات	3	5.283	1.057	1.421	.244	غير دالة

	داخل المجموعات	33	23.042	.743		
--	----------------	----	--------	------	--	--

لا توجد دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

ج- للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع البحث قد تعزى لمتغير الدرجة العلمية تم استخدام تحليل التباين (ANOVA) حسب كل مجال من مجالات الدراسة ، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 9. تحليل التباين (ANOVA) للكشف عن الفروق باختلاف متغير خدمة المجتمع

المجال	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسطات المربعات	قيمة F	قيمة الدلالة	الدلالة الإحصائية
البحث العلمي	بين المجموعات	3	4.493	.749	1.202	.333	غير دالة
	داخل المجموعات	33	18.696	.623			
الجوانب المهنية	بين المجموعات	3	8.718	1.453	2.273	.063	غير دالة
	داخل المجموعات	33	19.174	.639			
المجتمع	بين المجموعات	3	8.319	1.387	2.079	.086	غير دالة
	داخل المجموعات	33	20.005	.667			

لا توجد دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

من خلال الجداول (7،8،9) يتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة وعلى مجالات الدراسة الثلاث، وقد يعزى ذلك إلى إتفاق وجهات نظر أفراد الدراسة حول أهمية الوظائف الثلاث لكافة أعضاء هيئة التدريس ولأن الجامعة لا تستقيم بعملها وتحقيق رؤيتها إلا من خلال تفعيل الوظائف الثلاث وقد اختلفت مع هذه النتائج دراسة الجهني (2018) حيث اظهرت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لاختلاف الدرجة المعوقات المتعلقة بالجوانب التنظيمية وذات البرامج لصالح أعضاء التدريس الحاصلين على اقل من (5) دورات تدريبية، واختلفت أيضا مع دراسة البلوي (2016) بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين لاستجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، وكانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس من رتبة

أستاذ مساعد، أيضا وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغير عدد سنوات الخبرة ، وكانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات)، وأيضا دراسة أمين (2015) في وجد فروق دالة إحصائية حول المحور الأول واقع الأداء الأكاديمي تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية ، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول معوقات تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، بينما إتفقت معها دراسة الشخصشير (2010) في عدم وجود فروق تعزى لمتغير الكلية والدرجة العلمية بينما كان لمتغير سنوات الخبرة تأثيره في تقدير مستوى التنمية المهنية عند الدرجة الكلية ومجالات الأداة، عدا تقدير المجال تنمية المهارات ، كما اتفقت هذه النتائج مع دراسة دراسة أبو وطفة (2002) في عدم وجود فروق تعزى للمتغيرات المذكورة .

4. النتائج والتوصيات :

1.4 النتائج : كشفت الدراسة في جانبها الميداني عن النتائج التالية :

1. أن المتوسط العام لواقع التنمية المهنية في مجال البحث العلمي كان ضعيفاً بنسبة (1.48) وجاءت على رأس هذا المجال الفقرات "توجد في الجامعة دوريات متخصصة لنشر البحوث، و، تعمل الجامعة على التخفيف من العبء التدريسي للأستاذ بهدف إتاحة المجال للأبحاث، وتوفر الجامعة الدعم المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس لعمل بحوثه .

2. أن المتوسط العام لواقع التنمية المهنية في مجال الجوانب المهنية جاء ضعيفاً أيضاً بنسبة (2.29) وجاءت على رأس هذا المجال الفقرات ، توجد في الجامعة مراكز علمية متخصصة لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس ، عقد الدورات التدريبية لطرق التدريس الحديثة ومتابعة التجارب الريادية ، و تساعدني الجامعة في الإطلاع على المستجدات العلمية في مجال تخصصي ، تعمل الجامعة على تنمية مهارات التفكير الإبداعي .

3. أن المتوسط العام لواقع التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع جاء بنسبة (4.33) بدرجة كبيرة جداً وجاءت على رأس هذا المجال الفقرات ، تمنح الجامعة مكافأة تشجيعية

لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في خدمة المجتمع ، و تشجع الجامعة لإعداد دورات في عدة مجالات لتأهيل فئات المجتمع المحلي، وتوفر الجامعة الإمكانيات اللازمة لتفعيل دور عضو هيئة التدريس في خدمة المجتمع ،وتشجع الجامعة تقديم إستشارات لمؤسسات المجتمع المحلي .

4. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة إجداديا في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي في كل مجالات الدراسة تعزى لإختلاف متغير ،الكلية، والدرجة العلمية، والخبرة .

2.4 التوصيات : يوصي الباحث في ضوء ما توصل إليه من نتائج بما يلي :

-عمل دوريات متخصصة لنشر البحوث لأعضاء هيئة التدريس، و العمل على التخفيف من العبء التدريسي .

-توفير الدعم المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس القيام بأبحاث مشتركة مع الجامعات والمؤسسات المختلفة وتسهيل إجراءات السفر.

-إنشاء مراكز علمية متخصصة داخل الجامعات لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس .

-تنمية مهارات التفكير الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس من خلال عقد ورش عمل والدورات التدريبية والندوات داخل الجامعة ومتابعة التجارب الريادية في هذا المجال .

-قيام الشؤون العلمية بإجراء دورات تدريبية وتطويرية جديدة في مجال استخدام الوسائط التعليمية والتقنية في مجال التدريس وإعطاء حوافز مادية للمشاركين وجعل هذه الدورات كشرط من شروط الترقية .

-متابعة أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل أكثر فاعلية ولفت نظر المقصرين وإستخدام أساليب جديدة للتقويم .

قائمة المراجع

- الموسوعة العربية العالمية (١٩٩٩) ج ٨ ، الرياض .
- تقرير الزيارة الإستطلاعية على الجامعات الليبية الحكومية .منشورات المركز الوطني لضمان جودة وإعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية ،2013
- تطور التعليم في ليبيا التقرير الوطني لليبيا المقدم إلى الدورة (48) لمؤتمر التربية الدولي جنيف 25-28 / 11 / 2008.
- مرجين، حسين سالم (2014).إصلاح منظومة التعليم الجامعي الحكومي في ليبيا الواقع - والمستقبل ،المجلة الأكاديمية للعلوم الإنسانية والإجتماعية ، 9 ، 10.
- الحري ،حياة(2006) .إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية .مجلة دراسات في التعليم الجامعي ،عدد 13، 315 .
- الشخشير، حلا (٢٠١٠).مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح فلسطين .
- غالب، ردمان محمد ، عالم، توفيق علي (2008). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي،1.
- العنزي، سعود بن عيد(2015). واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئات المساندة في جامعة تبوك دراسات، العلوم التربوية، 42، 3 .
- السميح، عبدالمحسن (٢٠٠٥).تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الدول الغربية والعربية، مجلة التربية ،القاهرة.٢٨٧، 15-٢٨٨.
- الجهني، عادل بن عيد الهدباني(2018). معوقات برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية ،فلسطين. مجلة البحث العلمي في التربية، 19
- 187،

البلوي، فاطمة موسى عوض (2016).متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي،(رسالة ماجستير منشورة)، كلية التربية والآداب جامعة تبوك .

أبو زيد، لمياء شعبان(2007).مدى تحقق معايير الجودة في برنامج التربية الميدانية القائم وإنعكاس ذلك على الأداء التدريسي والإتجاه نحو المهنة لدى الطالبات المعلمات بمنطقة القصيم،المؤتمر العلمي 19 تطوير مناهج التعليم في ضوء معايير الجودة جامعة عين شمس .

لائحة أعضاء هيئة التدريس الوطنيين بالجامعات في ليبيا رقم (199 لسنة 2001) .
موسى، محمد فتحي علي ، العتيبي، منصور بن نايف (2010).تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. كلية التربية ،جامعة نجران .

حداد، محمد (٢٠٠4).التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي .عالم الكتب، القاهرة.

التير، مصطفى عمر(2009).التعليم العالي والتنمية في ليبيا نموذج الخط متعدد الالتواءات، ندوة التعليم العالي والتنمية في ليبيا ، دار الكتب الوطنية بنغازي ، 2 .

أبووظفة ،محمود(2002). واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم(رسالة ماجستير منشورة)غزة، فلسطين .

العنزي، مشعل بن سليمان العدواني(2015). الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، 9، 265-286.

مطهر، محمد(2005) .التحديات التي تواجه التعليم العالي في الجمهورية اليمنية الواقع والرؤية المستقبلية. المركز الوطني للمعلومات .اليمن

مدني، غازي.(2002). تطوير التعليم العالي على أنه روافد التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية، ورقة عمل مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للإقتصاد السعودي حتى عام

(2020) المنعقدة في الرياض خلال الفترة الواقعة ما بين 19، 23 أكتوبر .

صبح، نبيل (١٩٧٧).دراسة جدوى إمكانية تطوير برامج وأساليب تدريس المعلمين في أثناء الخدمة بالبلاد العربية ، مؤتمر إعداد المعلمين ، المنظمة العربية للتربية والعلوم والثقافة، كلية التربية ، القاهرة .

عدنان ، وآخرون (2013). تقييم أعضاء هيئة التدريس للعملية التعليمية بكليات جامعة الزاوية في ضوء محاور الإعتماد المؤسسي .