

دور برامج مركز تنمية القدرات فى التنمية المهنية لأعضاء

هيئة التدريس

”دراسة حالة بجامعة جنوب الوادى“

إعداد

د. عبد الرحمن أبوالمجد رضوان

مدرس بقسم أصول التربية

كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادى

مقدمة البحث

تحتل الجامعات مكانة مرموقة فى كل دول العالم، نظراً لما تقوم به من وظائف، حيث يشير الأدب المتعلق بالتعليم الجامعى، إلى أن الجامعات تقوم بوظائف يكاد يكون هناك شبه إجماع عليها، وهذه الوظائف متمثلة فى التدريس والبحث العلمى وخدمة المجتمع وهى وظائف متكاملة ومتراپطة، فالتدريس يسهم فى نشر المعرفة، والبحث العلمى يسهم فى تجديد المعرفة وإنتاجها وتطويرها، ثم تطبيق المعرفة فى المجتمع لحل مشكلاته وخدمة أفرادها، ومن ثم إحرار التقدم للمجتمع (١) .

وتفرض متطلبات الألفية الثالثة على الجامعات المعاصرة العديد من التحديات، يتركز الكثير منها حول التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بها: فبينما تؤثر تكنولوجيا التعليم والتعلم -عن بعد- تأثيراً فعالاً فى تغيير نظام الدراسة الصفية فى ظل: التنوع الواضح بين محتوى الفرق الدراسية من الطلاب من حيث العمر الزمنى والثقافة، بجانب التطبيق العلمى للكثير من النظريات المعاصرة فى مجالى التعليم والتعلم، فقد طالب المجتمع بضرورة إعداد معايير كفاءة لمخرجات العملية التعليمية مع ضرورة ترشيد الانفاق عليها، فكان السبيل الأنسب لذلك ممثلاً فى وجوب وضع المعايير المناسبة لانتقاء أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم وتصميم البرامج المناسبة وتنميتهم مهنياً (٢) .

حيث يعد عضو هيئة التدريس فى مؤسسات التعليم الجامعى العنصر الفاعل والرئيسى فى جودة البرامج والأنشطة التعليمية على اختلاف أهدافها، كما ان وجود عضو هيئة التدريس المتميز ينعكس إيجابياً على كفاءة العملية التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع المحلى، وذلك انطلاقاً من الايمان بأن بناء المجتمع المتعلم يقع على عاتقهم، لذا فإن هناك حاجة ماسة وضرورية لتهيئة الدعائم والمقومات التى تمكن عضو هيئة التدريس من الاستجابة لمتطلبات العصر وذلك من خلال تنميته مهنياً .

وقد أخذ الاهتمام بتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات، يحظى باهتمام كبير فى جامعات الولايات المتحدة الأمريكية، وانجلترا، وكندا، وفرنسا، وفى العالم العربى فى مصر، ودول الخليج العربى والأردن، وغيرها من الدول الأخرى والجدير بالذكر أن مصر لم تكن بمنأى عن الاهتمام العالمى بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعى، حيث عقدت العديد من المؤتمرات التى دعت إلى ضرورة تقويم وتفعيل وتطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فى الجامعات (٣) .

ويعد مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس FLDP أحد المداخل الحديثة للتنمية المهنية، فهو بمثابة التنمية المتمركزة فى الجامعة والذي يركز على اكتساب المهارات والمعارف الضرورية للارتقاء بإدارة التعليم الجامعى، ولذا يقوم المشروع على إحداث نقلة نوعية فى التعليم الجامعى من جامعات تقليدية توظف أساليب تدريس تقليدية قائمة على تكنولوجيا تعليم متواضعة ومستوى جودة منخفض إلى جامعات عصرية ترقى للمستوى العالمى من حيث أساليب التدريس وتوظيف تكنولوجيا المعلومات والتمتع بمستوى جودة متميز (٤).

ويعد انتهاء مراحل المشروع من (٢٠٠٣-٢٠٠٧) تم نشأة المركز القومى لتنمية قدرات هيئة التدريس والقيادات فى أوائل عام ٢٠٠٧ ليعمل بالتنسيق مع المراكز العالمية للتدريب فى إعداد واعتماد المدربين والمادة التدريبيه، ويقدم المركز القومى مجموعة من الجدارات الأساسية التى تحتاج للتنمية، حتى يمكن الارتقاء بالمستوى المهنى لأعضاء هيئة التدريس والقيادات وتصنف إلى (برامج جدارة التعليم والتدريس، برامج جدارة البحث العلمى- برامج جدارة القيادة والإدارة- برامج جدارة الاتصال والتعامل مع المجموعات، كما يقدم المركز خدماته لكافة المؤسسات ذات الصلة داخل وخارج مصر.

وسعى البحث الحالى للتعرف على دور برامج التنمية المهنية بمركز تنمية القدرات بجامعة جنوب الوادى فى إحداث تنمية مهنية حقيقية لدى المشاركين من أعضاء هيئة التدريس والمعوقات التى تحد من استفادتهم من برامج التنمية المهنية .

مشكلة البحث

تمثل التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس الجامعى، حاجة ملحة ومستمرة نابعة من مواقف حية، يواجهها الأفراد فى حياتهم المهنية، حيث تساعدهم على التعامل مع المواقف الجديدة بكفاءة عالية، كما تجعلهم أكثر وعياً بالجديد فى مجال تخصصهم، وتساعدهم على النمو المستمر، وتكسيبهم القدرة على التفكير فى ممارساتهم وتحسينها، والقدرة على الشراكة والعمل الجماعى، كما تكسيبهم مهارات دمج التكنولوجيا فى عمليات التعلم والبحث والتواصل .

وتؤكد العديد من الدراسات على أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس وضرورة إنشاء وحدات خاصة بتطوير أعضاء هيئة التدريس فى الجامعة، ووضع خطط وسياسات حازمة لتنمية قدراتهم ومهاراتهم بهدف استيعاب التطورات الجديدة والمتسارعة فى أوارهم للارتقاء بجودة مؤسسات التعليم الجامعى (٥).

ومن خلال الواقع العملى الذى يعيشه الباحث كمدرِّباً ومتدرِّباً ومشرفاً تنفيذياً وكعضو فريق إدارة بمركز تنمية القدرات بجامعة جنوب الوادى، لاحظ شكوى الكثير من أعضاء هيئة التدريس المشاركين فى برامج مركز القدرات، من أن البرامج التدريبية يغلب عليها الطابع النظرى، وأن هذه البرامج اجبارية وليست اختيارية كما أن حضورهم بدون دافعية ورغبة فقط فى الحصول على الشهادة من أجل الترقية، وعدم رضاهم عن برامج المركز بشكل عام لذا نبعت مشكلة البحث الحالى فى وضع تصور مقترح لبرامج التنمية المهنية بمركز تنمية القدرات لتحقيق تنمية مهنية حقيقية لأعضاء هيئة التدريس .

تساؤلات البحث

- فى إطار ما سبق يمكن تحديد المشكلة فى التساؤلات الآتية .
١. ما طبيعة ومبررات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ؟
 ٢. ما واقع برامج التنمية المهنية بمركز تنمية القدرات بجامعة جنوب الوادى؟
 ٣. ما دور برامج مركز تنمية القدرات فى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ؟
 ٤. ما المعوقات التى تواجه مركز تنمية القدرات بجامعة جنوب الوادى عن تحقيق أهدافه؟
 ٥. ما التصور المقترح لبرامج التنمية المهنية بمركز تنمية القدرات بجامعة جنوب الوادى لتفعيل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ؟

أهمية البحث

- تنبع أهمية الدراسة من الاعتبارات الآتية :-
١. أنها تتناول ميدان التعليم الجامعى ذاته، وتتناول عنصراً مهماً من عناصره وهو عضو هيئة التدريس وتنميته والذى يعد العمود الحيوى فى التعليم الجامعى.
 ٢. قد تساعد نتائج الدراسة المعنيين عن مركز تنمية القدرات بالجامعة فى الوقوف على نقاط القوة وتدعيمها، ونقاط الضعف وعلاجها.
 ٣. تنفيذ القائمين على وضع وتطوير برامج التنمية المهنية بالجامعات المصرية، فى التعرف على المعوقات التى تعوق مراكز تنمية القدرات عن تحقيق أهدافها.

أهداف البحث

١. التعرف على دور برامج مركز تنمية القدرات بجامعة جنوب الوادى فى تنمية الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس .
٢. التعرف على مصفوفة وأهداف برامج مراكز تنمية القدرات .

٣. التعرف على المعوقات التى تواجه أعضاء هيئة التدريس بمركز تنمية القدرات والتى تعوق تميزهم مهنيًا .
٤. تقديم بعض التوصيات والمقترحات لتفعيل دور مركز تنمية القدرات من خلال التعرف على المشكلات التى تواجه أعضاء هيئة التدريس .

منهج البحث

نظراً لطبيعة الدراسة الحالية من حيث التعرف على دور برامج برامج التنمية المهنية بمركز تنمية القدرات، والمعوقات التى تحد من ذلك، فإن الدراسة تعتمد على استخدام المنهج الوصفى الذى يقوم على الوصف والتحليل، حيث يتم وصف وتحليل محتوى برامج التنمية المهنية بمركز تنمية القدرات .

ويعد المنهج الوصفى انسب مناهج البحث لهذه الدراسة لأنه يساهم فى إلقاء الضوء على طبيعة المشكلة ويوضح أبعادها المختلفة. ويهتم بتحديد الظروف والعلاقات التى توجد بين الوقائع، وتحديد الممارسات الشائعة ولا يقتصر المنهج الوصفى على جمع البيانات وتبويبها، وإنما يمتد إلى ابعاد من ذلك لأنه يتضمن قدراً مناسباً من التفسير (٦) .

مصطلحات البحث

- التنمية المهنية.
- يقصد بها إجرائياً فى البحث الحالى : مجموعة البرامج والأساليب التى يقوم بها مركز تنمية القدرات بالجامعة، لتحسين وتطوير معارف ومهارات واتجاهات أعضاء هيئة التدريس فى مجال التدريس ، وفى مجال البحث العلمى، وفى مجال الإدارة والقيادة، وفى مجال الاتصال مع الآخرين .
- عضو هيئة التدريس .
- هو أحد الأعضاء القائمين بالتدريس والبحث العلمى من حملة درجة دكتوراه الفلسفة فى أى تخصص علمى من الرتب التالية(أستاذ-أستاذ مساعد-مدرس).

حدود البحث

التزمت الدراسة بالحدود الآتية :

- ١- الحدود الموضوعية :

يركز البحث الحالى على التنمية المهنية من خلال برامج المركز القومى لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات من أجل الارتقاء والنهوض بمستواها.

٢ - الحدود البشرية:

اقتصرت البحث الحالى على عينة من أعضاء هيئة التدريس من الأساتذة المساعدين والمدرسين والذين يمارسون التدريس بشكل أساسى، فى كليات جامعة جنوب الوادى بقنا، والذين حضروا أكثر من ٥ برامج بمركز تنمية القدرات .

٣- الحدود المكانية:

كليات جامعة جنوب الوادى بقنا (الطب البيطرى - التربية النوعية- التربية- الآداب- الزراعة- العلوم) حيث موطن وعمل الباحث لفترة ثلاث سنوات مدرساً وعضو فريق إدارة بمركز تنمية القدرات بقنا.

٤- الحدود الزمانية:

تم تطبيق أدوات البحث فى العام الجامعى ٢٠١٠/٢٠١١ م.

الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات التى تناولت التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتم تقسيمها إلى محورين (دراسات عربية وأجنبية) مع مراعاة الترتيب الزمنى من الحديث إلى القديم وذلك كالتالى :-

أ) الدراسات العربية

منها دراسة (سحر نائل، ٢٠١٠) (٧) والتى هدفت إلى التعرف على واقع وفلسفة مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية، والوقوف على أهم مساهماته وذلك فى ضوء بعض الخبرات العالمية.

وأسفرت نتائج الدراسة عن أن رسالة المشروع عامة وينقصها الوضوح والتحديد الدقيق، كما أن المشروع يساعد على نشر وثقافة التطوير والتنمية بصفة مستمرة ويقدم العديد من البرامج التدريبية المفيدة لكل فئات المشاركين.

وهدفت دراسة (سميحة مخلوف، ٢٠١٠) (٨) إلى وصف مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة الفيوم، والوقوف على مدى تحقيقه لأهدافه ووضع مجموعة من المقترحات لتطوير مشروع تنمية القدرات.

وقد أسفرت نتائج الدراسة إلى عدم تحقيق أهداف مشروع تنمية القدرات والقيادات بجامعة الفيوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم نظرا لغياب فلسفة المشروع وأهدافه لديهم، كما أن محتوى بعض التدريبات لا يتلاءم مع احتياجات بعض أعضاء هيئة التدريس فى مجال التخصص .

وكذلك هدفت دراسة (ابراهيم العويلى، ٢٠٠٩) (٩) إلى التعرف على ملامح التنمية المهنية والجودة والاعتماد الأكاديمى فى كليات التربية، وعضو هيئة التدريس بصفة خاصة، إضافة إلى توضيح أهمية وضرورة تطوير كليات التربية، وتطوير أوضاع المهنة وعضو هيئة التدريس لمواجهة التغيرات المحلية والعالمية.

وأوصت الدراسة بضرورة تطبيق مداخل الجودة فى كليات التربية، كشهادات الأيزو والاعتماد مع ضرورة الاهتمام بنشر الوعى التدرىي بين أعضاء هيئة التدريس .

وأشارت دراسة (لمياء أمين، ٢٠٠٩) (١٠) إلى تقييم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة المنصورة من حيث (أهدافه-محتوى برامجه-إيجابياته-سلبياته-مقترحات تطوير برامجه)، ومحاولة الوصول إلى ملامح تصور مقترح لمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات فى جامعة المنصورة.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى تصوراً مقترحاً لتطوير مشروع قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة المنصورة من خلال نتائج الدراسات النظرية والميدانية وفى ضوء خبرات بعض الدول فى هذا المشروع، وأوصت الدراسة بضرورة التنسيق والتكامل بين البرامج التدريبية ، وتحسين الإعلام الرسمى بشأن التدريب وأهميته.

وكشفت دراسة (محمد الصيرفى، ٢٠٠٧) (١١) عن مشكلات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية والمعارين إلى بعض دول الخليج العربية حتى يتسنى رسم ملامح إطار تخطيطى مقترح للنهوض بمستوياتهم فى أثناء الإعارة.

وأشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك مشكلات ومعوقات عديدة تواجه المعارين فى تحقيق التنمية المهنية لهم فى أثناء إعارتهم، منها ما يختص بالمهام التدريسية من حيث طرق التدريس وأساليبها، والبيئة التعليمية التى يتعامل معها، ومستويات الطلاب وتقويمهم، ومنها ما يتصل بالمهام البحثية كقلة توافر الدوريات والمراجع والإشراف على الرسائل العلمية، وهناك أيضا معوقات تتصل بخدمة المجتمع، وقد أدى ذلك كله إلى تدنى المستوى المهني لغالبية المعارين.

كما هدفت دراسة (منيرة الحزيتي وسهام كعكي، ٢٠٠٧) (١٢) إلى اقتراح تصور لوحدة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في كليات البنات التربوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء مفهوم إدارة الجودة، واشتملت عينة الدراسة على ٢٨ أستاذًا من مختلف التخصصات الأكاديمية بكليات التربية للبنات.

وأشارت نتائج الدراسة إلى أهمية التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في مجال المناقشة والحوار، والإشراف على الرسائل العلمية، وإعداد الحقايب التدريبية والتعليم الالكتروني، كما أكدت الدراسة على ضرورة تعريف أعضاء الهيئة التعليمية بالخبرات الجديدة في مجال طرق التدريس واستخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية، بالإضافة إلى تشجيعهم وتمكينهم من حضور الورش والمؤتمرات العلمية.

وكذلك هدفت دراسة (وفاء مرسى، ٢٠٠٧) (١٣) إلى معرفة خبرات بعض الدول المتقدمة مثل إنجلترا وأمريكا في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، مع التعرف على واقع مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات في جامعة الإسكندرية ومدى تحقيقه لأهدافه وتقديم تصور مقترح لتطوير برنامج تنمية القدرات والقيادات .

وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن أهداف مشروع تنمية القدرات والقيادات أغفلت الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس فقد اقتصرنا الأهداف على بعض المجالات فقط دون الالتزام بشمولية أدوار عضو هيئة التدريس، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن الغالبية العظمى من برامج المشروع تركز على الجانب النظري وتغفل الممارسة العملية وقد جاء في المرتبة الأولى برنامج استخدام التكنولوجيا في التدريس من حيث فائدته للمتدربين بينما جاء في المرتبة الأخيرة برنامج اتخاذ القرار وحل المشكلات.

بينما هدفت دراسة (سلامة عبد العظيم ٢٠٠٦) (١٤) إلى التعرف على واقع مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة بنها، والمعوقات التي تحد من التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة من وجهة نظرهم ومحاولة تفعيل مشروع تنمية القدرات .

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن برامج التنمية المهنية من خلال مشروع تنمية القدرات تؤثر إيجابياً على منظومة التعليم الجامعي، وكذلك على ثقافة أعضاء هيئة

التدريس، وهناك غياب لثقافة المشروع وأهدافه لدى أعضاء هيئة التدريس، كما أن معظم البرامج التدريبية تركز على الجانب النظري، وتهمل الممارسة العملية.

(ب) الدراسات الأجنبية

منها دراسة سانتاجاتا وكيرستنج (Santagata&Kersting, 2011) (١٥) والتي هدفت إلى التعرف على فعالية برامج التنمية المهنية على الأداء الشخصي والمهني للمعلمين، وانعكاس ذلك على تعلم الرياضيات للطلاب، من خلال التحاق المعلمين ببرنامج لتعليم طرق التدريس الحديثة، وقد أظهرت نتائج الدراسة ان المعلمين استفادوا بشكل كبير من اشتراكهم في برنامج التطوير المهني، كما أن هناك فعالية للبرنامج على تعلم الطلاب الرياضيات بشكل أفضل وظهر ذلك في نتائجهم التحصيلية .

بينما هدفت دراسة بيلزر (Belzer, 2005) (١٦) إلى تقييم برامج التنمية المهنية من خلال التعرف على دورها المؤثر في الممارسات الأكاديمية والإدارية للمشاركين بها ودراسة تأثير برامج التنمية المهنية على النظام الهيكلي العام للتعليم في ولاية بنسلفانيا الأمريكية.

وتوصلت الدراسة إلى أهمية بناء ثقافة عامة تجاه التنمية المهنية مع ضرورة استجابة برامج التنمية المهنية لحاجات ومتطلبات المشاركين من أعضاء هيئة التدريس والقيادات وضرورة بناء مجتمع مهني يقوم على التقييم المتواصل والمستمر لفعاليات التنمية المهنية.

بينما أشارت دراسة والين وسميث (Wallin&Smith, 2005) (١٧) إلى متطلبات تفعيل برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جورجيا التقنية، من خلال استبيان تناول فعاليات التنمية المهنية وأوجه قصورها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فجوة كبيرة بين احتياجات المشاركين في برامج التنمية المهنية، وبين البرامج المعدة والمقدمة إليهم، إضافة إلى تدنى مستوى الأداء المطلوب منهم، وأوصت الدراسة بضرورة قيام المعنيين بالتعليم الجامعي على معالجة أوجه القصور المختلفة في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومراعاة احتياجاتهم وذلك للارتقاء بجودة التعليم الجامعي .

وهدفت دراسة ديكسون وسكوت (Dixon&Scott 2003) (١٨) والتي هدفت إلى تقييم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس كجزء من الخطة الاستراتيجية للجامعة

في استراليا وتوصلت إلى أن التنمية المهنية تعمل على تزويدهم بالمهارات اللازمة لتطوير التعليم الجامعي وتحسين تعلم الطلاب وتساعد على تحقيق الأهداف التنظيمية والأكاديمية للجامعات وأوصت الدراسة على ضرورة مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس في برامج التنمية المهنية بالجامعات وتطوير نظم المحاسبية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.

كما هدفت دراسة كوين (Quinn,2003) (١٩) إلى التوصل إلى طبيعة برامج التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بجامعات جنوب أفريقيا، إضافة إلى التعرف على التحديات التي تواجه الجامعات وانعكاساتها على أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك العديد من العقبات والصعوبات التي تواجه الجامعات في جنوب أفريقيا وأن أفضل الحلول لذلك هو توفير الدورات التدريبية والبرامج التي تعمل على تطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا، وقد تبنت الدراسة نموذج التدريب الانعكاسي للتنمية المهنية، الذي يعتمد على مشاركة المتدربين، وإبراز إيجابيات وسلبيات برامج التدريب من واقع خبرة أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

يتضح من عرض الدراسات السابقة ما يلي :

— أكدت الدراسات السابقة على أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لمواكبة متغيرات العصر ومستجداته.

— اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي الذي يعتمد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات كما اتفقت في مجال تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا .

— اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الهدف حيث ركزت على مدى استفادة أعضاء هيئة التدريس من البرامج المقدمة من مركز تنمية القدرات بالجامعة بينما ركزت معظم الدراسات السابقة على مجالات أخرى كتقويم مشروع تنمية القدرات واختلفت الدراسة الحالية عنها في العينة والهدف .

— على الرغم من كثرة البحوث والدراسات السابقة في مجال الجودة والاعتماد إلا أنه لا توجد دراسات —على حد علم الباحث— تناولت دور البرامج التدريبية في تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا وهذا ما تسعى الدراسة الحالية لتحقيقه .

إجراءات وخطوات البحث

سارت إجراءات البحث على النحو التالي:

- ١- وصف للمركز القومي لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات من حيث (الرؤية-الرسالة-الأهداف).
- ٢- عرض مصفوفة برامج مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات.
- ٣- تحليل محتوى برامج التنمية المهنية بالمركز.
- ٤- عرض لأساليب تقويم برامج التنمية المهنية بمركز تنمية القدرات والقيادات.
- ٥- تحليل مفهوم وطبيعة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس .
- ٦- تحليل المبررات التي أدت إلى الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
- ٧- تصميم أداة الدراسة الميدانية وتحكيمها وتطبيقها على عينة البحث .
- ٨- تحليل ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة الميدانية.
- ٩- تقديم المقترحات والتوصيات التي تسهم في تفعيل دور برامج مركز تنمية القدرات في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس .

نتائج الدراسة الميدانية

أولاً : النتائج الخاصة بمحور برامج جدارة التعليم والتدريب

يتصل بهذا المحور أربعة برامج فرعية وتم قياس دورة من خلال سبع عشرة عبارة من الاستبانة من العبارة (١-١٧)، ويوضح الجدول التالي المتوسط الموزون للاستجابة ونسبتها لكل عبارة لأراء أعضاء هيئة تدريس حول دور برامج جدارة التدريس بمركز القدرات في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس .

جدول (1) متوسط الاستجابة ونسبتها لآراء مجموعة البحث حول دور برامج
جدارة التعليم والتدريس في تنميتهم مهنيًا .

حدود الثقة (٠,٧٥ - ٠,٥٩)

ن=١٤٠

م	برامج جدارة التعليم والتدريس بمركز تنمية القدرات: تساهم في :	المتوسط الموزون	نسبة متوسط الاستجابة	درجة تحقق الهدف
١	تنمية المهارات التدريسية المختلفة .	٢,٣٤	٠,٧٨	كبيرة
٢	تفعيل استخدام العروض العلمية في التدريس	١,٦٥	٠,٥٥	ضعيفة
٣	اكتساب مهارة استخدام التكنولوجيا في التدريس	٢,٧	٠,٩٠	كبيرة
٤	معرفة القواعد المنظمة للساعات المعتمدة.	١,٢٩	٠,٤٣	ضعيفة
٥	تطوير مهارات الإرشاد الأكاديمي.	١,٠٥	٠,٣٥	ضعيفة
٦	الإلمام بمهارات التقويم الشامل.	٢,٠١	٠,٦٧	متوسطة
٧	تحسين وضع الاختبارات النهائية.	٢,٤٩	٠,٨٣	كبيرة
٨	تنمية المهارات التطبيقية في مجال الجودة .	١,٥٦	٠,٥٢	ضعيفة
٩	صياغة ونشر رؤية ورسالة المؤسسة.	٢,٠٧	٠,٦٩	متوسطة
١٠	زيادة المشاركة في أنشطة ومهام الجودة.	١,٤٧	٠,٤٩	ضعيفة
١١	معرفة الأخطاء الشائعة في إعداد الاختبارات .	٢,٣٧	٠,٧٩	كبيرة
١٢	استخدام استراتيجيات حديثة في التدريس	٢,١٩	٠,٧٣	متوسطة
١٣	لتقان استخدام أساليب التقويم المختلفة	٢,١٦	٠,٧٢	متوسطة
١٤	إكتساب قدرات ومهارات التعامل مع الكمبيوتر	١,٤١	٠,٤٧	ضعيفة
١٥	استخدام وتوظيف البرمجيات في التعليم	١,٥٩	٠,٥٣	ضعيفة
١٦	معرفة إعداد توصيف وتقرير المقررات الدراسية.	٢,٧٦	٠,٩٢	كبيرة
١٧	تفعيل استخدام تقنيات الحاسب في مجال تقويم الطلاب.	١,٦٥	٠,٥٥	ضعيفة
	اجمالي المحور	١,٩٣	٠,٦٤	متوسطة

ويتضح من الجدول السابق ما يلي :-

- (١) أن أهداف محور برامج جدارة التدريس والتعليم بمركز تنمية القدرات تحققت بدرجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، وبمتوسط وزن نسبى (١,٩٣) وبنسبة ٦٤% .
- (٢) أن الهدفان (١٦,٣) احتلا الترتيب الأول والثانى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وبمتوسط وزن نسبى (٢,٧٦ ، ٢,٧٠) على الترتيب، وأن نسبة ٩٢% من جميع أفراد العينة توافق بدرجة كبيرة على أن برامج التنمية المهنية تساهم فى معرفة توصيف وتقدير المقررات الدراسية وقد يرجع ذلك من وجهة نظر الباحث إلى انعكاس مشروعات الجودة بالكليات المختلفة على ممارسات أعضاء هيئة التدريس فى توصيف مقرراتهم الدراسية، كما وافق ٩٠% من أفراد العينة على تحقق الهدف الخاص باستخدام التكنولوجيا فى التدريس حيث يمثل ذلك الهدف الوظيفة الأولى والأساسية لأعضاء هيئة التدريس داخل قاعات كلياتهم المختلفة.
- (٣) أن الأهداف (١١,٧,١) تحققت بدرجة كبيرة فى الواقع وذلك لأنها جاءت بنسبة متوسط استجابة أعلى من الحد الأقصى لحدود الثقة لعينة البحث وهى كالتالى :-
- (٤) تنمية المهارات التدريسية المختلفة بمتوسط ٢,٣٤ وبنسبة ٧٨% .
- (٥) تحسين وضع الاختبارات النهائية بمتوسط ٢,٤٩ وبنسبة ٨٣% .
- (٦) معرفة الأخطاء الشائعة فى إعداد الاختبارات بمتوسط ٢,٣٧ وبنسبة ٧٩% .
- (٧) وموافقة العينة الكلية من أعضاء هيئة التدريس على أن الأهداف السابقة تتحقق فى الواقع فذلك يدل على اسهام برامج جدارة التدريس والتعليم بمركز تنمية القدرات على تنمية المهارات التدريسية المختلفة لأعضاء هيئة التدريس المشاركين فى البرامج التدريبية، وتحسين معرفتهم بالأخطاء الشائعة فى الاختبارات، والقدرة على صياغة الاختبارات النهائية فى ضوء معايير الجودة .
- (٨) أن الأهداف (١٣,١٢,٩,٦) قد تحققت بدرجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث جاءت بنسب متوسط استجابة يقع بين حدود الثقة لعينة البحث مما يعنى أن هناك تذبذباً فى آراء أفراد العينة حول مدى تحققها ، وقد يرجع ذلك إلى قلة مساهمة برامج جدارة التدريس فى تحسين مهارات التقويم الشامل لدى أعضاء هيئة التدريس، ومعرفتهم بالاستراتيجيات الحديثة فى التدريس، وقلة مشاركتهم فى صياغة الرؤية والرسالة داخل كلياتهم المختلفة.
- (٩) أن الأهداف (١٧,١٥,١٤,١٠,٨,٥,٤,٢) لا تتحقق فى الواقع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حيث جاءت بنسب متوسط استجابة أقل من الحد الأدنى لحدود الثقة لعينة

البحث (٠,٥٥ ، ٠,٥٣ ، ٠,٤٧ ، ٠,٤٩ ، ٠,٥٢ ، ٠,٣٥ ، ٠,٤٣ ، ٠,٥٥) على الترتيب وقد يرجع ذلك من وجهة نظر الباحث إلى غلبة الجوانب النظرية في برامج التنمية المهنية عن الممارسة العملية، كما أن نظام الدراسة بالجامعة في معظم الكليات لا يعتمد على نظام الساعات المعتمدة.

ثانياً : النتائج الخاصة بمحور برامج جدارة البحث العلمي .

يتصل بهذا المحور أربعة برامج فرعية وتم قياس دوره من خلال سبع عشرة عبارة من الاستبانة من العبارة (١٨-٣٥)، ويوضح الجدول التالي المتوسط الموزون للاستجابة ونسبتها لكل عبارة لآراء أعضاء هيئة تدريس حول دور برامج جدارة البحث العلمي بمركز القدرات في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس .

جدول (٢) متوسط الاستجابة ونسبتها لآراء مجموعة البحث حول دور برامج

جدارة البحث العلمي في تنميتهم مهنيًا .

حدود الثقة (٠,٥٩ - ٠,٧٥)

ن=١٤٠

م	برامج جدارة البحث العلمي بمركز تنمية القدرات تساهم في :	المتوسط الموزون	نسبة متوسط الاستجابة	درجة تحقق الهدف
١	تطوير مهارات التعاون للعمل كفريق واحد	١,٧٤	٠,٥٨	ضعيفة
٢	زيادة الخبرات المعرفية بطرق النشر العلمي	٢,٧٣	٠,٩١	كبيرة
٣	اكتساب مهارات نشر البحوث عالميا	٢,٧٩	٠,٩٣	كبيرة
٤	تطوير مهارات العمل الجماعي في البحوث العلمية.	١,٨٩	٠,٦٣	متوسطة
٥	معرفة طرق تكوين الفريق البحثي	١,٩٥	٠,٦٥	متوسطة
٦	رفع كفاءة الفريق البحثي	٢,٠٧	٠,٦٩	متوسطة
٧	تنمية مهارات وضع الخطط البحثية	٢,٣١	٠,٧٧	كبيرة
٨	كيفية التقدم بمشروع بحثي تنافسي	٢,٧٦	٠,٩٢	كبيرة
٩	تنمية القيم الأخلاقية في البحث العلمي	٢,٥٥	٠,٨٥	كبيرة
١٠	معرفة القواعد الدولية لاجراء البحوث على البشر	٢,٦١	٠,٨٧	كبيرة
١١	تطوير الأنس المنهجية لأخلاقيات الباحث العلمي	٢,٥٥	٠,٨٥	كبيرة
١٢	استخدام استراتيجيات جديدة في البحوث العلمية	٢,١٠	٠,٧٠	متوسطة
١٣	تطوير مهارات التفكير الناقد والابداعي	٢,٣٤	٠,٧٨	كبيرة
١٤	الاطلاع على الخبرات العالمية في مجال البحوث	٢,٦٤	٠,٨٨	كبيرة

كبيرة	٠,٨٦	٢,٥٨	معرفة طرق إدارة المشروعات البحثية	١٥
كبيرة	٠,٨٢	٢,٤٦	تحسين سبل أداء فريق البحث	١٦
كبيرة	٠,٨٩	٢,٦٧	معرفة فنيات وطرق كتابة المقالات البحثية	١٧
كبيرة	٠,٨٤	٢,٥٢	تنمية المهارات البحثية وربطها بقضايا المجتمع	١٨
كبيرة	٠,٨٠	٢,٤٠	اجمالي المحور	

ويتضح من الجدول السابق ما يلي :-

(١) أن أهداف محور برامج جدارة البحث العلمي بمركز تنمية القدرات تحققت بدرجة كبيرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، وبمتوسط وزن نسبي (٢,٤٠) ونسبة ٨٠% وقد يرجع ذلك إلى تميز أعضاء هيئة التدريس في الوظيفة البحثية للجامعة.

(٢) أن الهدفان (٨,٣) احتلا الترتيب الأول والثاني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وبمتوسط وزن نسبي (٢,٧٩ ، ٢,٧٦) على الترتيب، وأن نسبة ٩٣% من جميع أفراد العينة توافق بدرجة كبيرة على أن برامج التنمية المهنية تساهم في اكتساب مهارات نشر البحوث عالمياً، كما وافق ٩٢% من أفراد العينة على تحقق الهدف الخاص "بكيفية التقدم بمشروع بحثي تنافسي" حيث يمثل الهدف صفة الواقعية نظراً للمناخ العام والذي يمتاز بكثرة المشروعات داخل التعليم الجامعي.

(٣) أن الأهداف (٢,٧٢، ٩,٧، ١٠,١٠، ١١,١٣، ١٤,١٥، ١٦,١٧، ١٨) تتحقق بدرجة كبيرة في الواقع وذلك لأنها جاءت بنسبة متوسط استجابة أعلى من الحد الأقصى لحدود الثقة لعينة البحث وهي كالتالي (٠,٩١، ٠,٧٧، ٠,٨٥، ٠,٨٧، ٠,٨٥، ٠,٧٨، ٠,٨٨، ٠,٨٦) ، ٠,٨٢، ٠,٨٩، ٠,٨٤) على الترتيب وموافقة العينة الكلية من أعضاء هيئة التدريس على أن الأهداف السابقة تتحقق في الواقع فذلك يدل على اسهام برامج جدارة البحث العلمي بمركز تنمية القدرات في زيادة الخبرات المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس بطرق النشر العلمي ووضع الخطط البحثية، وطق كتابة المقالات البحثية، وإدارة المشروعات البحثية، كما ساهمت في تنمية مهارات التفكير الناقد والابداعي وتحسين سبل أداء الفريق، وقد يرجع ذلك إلى أن هذه الجارة تطبيقية أكثر منها نظرية فهناك تفاعل إيجابي مع المشاركين في هذه البرامج التدريبية .

(٤) أن الأهداف (٤، ٥، ٦، ١٢) قد تحققت بدرجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث جاءت بنسب متوسط استجابة يقع بين حدود الثقة لعينة البحث مما يعنى أن هناك تذبذباً في آراء أفراد العينة حول مدى تحققها ، وقد يرجع ذلك إلى قلة مساهمة برامج جدارة التدريس في تحسين مهارات العمل الجماعي في البحوث العلمية ورفع كفاءة

الفريق البحثي، فتقافة العمل الفردي تسود منذ زمن بعيد ومن الصعب تغييرها وتحتاج إلى وقت طويل .

٥) أن الهدف (١) والخاص "تطوير مهارات التعاون للعمل كفريق واحد" لا يتحقق في الواقع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حيث جاء بنسبة متوسط استجابة أقل من الحد الأدنى لحدود الثقة لعينة البحث، وحصل على متوسط ون نسبي ١,٧٤ وبنسبة موافقة ٥٨% وقد يرجع ذلك من وجهة نظر الباحث إلى ثقافة التعليم الجامعي والبحث العلمي على وجه التخصص والذي يركز بشكل كبير على الفردية بدلا من التعاون والمشاركة .

ثالثاً : النتائج الخاصة بمحور برامج جدارة القيادة والإدارة الجامعية .

يتصل بهذا المحور أربعة برامج فرعية وتم قياس دوره من خلال سبع عشرة عبارة من الاستبانة من العبارة (٣٦-٥٠)، ويوضح الجدول التالي المتوسط الموزون للاستجابة ونسبتها لكل عبارة لآراء أعضاء هيئة تدريس حول دور برامج جدارة القيادة والإدارة بمركز القدرات في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس .

جدول (٢) متوسط إستجابة ونسبتها لآراء مجموعة البحث حول دور برامج

جدارة القيادة والادارة في تنميتهم مهنياً .

حدود الثقة (٠,٥٩ - ٠,٧٥)

ن = ١٤٠

م	برامج جدارة القيادة والإدارة بمركز تنمية القدرات تساهم في :	المتوسط الموزون	نسبة متوسط الاستجابة	درجة تحقق الهدف
١	تنمية مهارات العمل الجماعي.	١,٤١	٠,٤٧	ضعيفة
٢	تنمية مهارات صنع واتخاذ القرار	١,٥٦	٠,٥٢	ضعيفة
٣	تنمية مهارة إدارة الذات وضغوط العمل .	١,٧١	٠,٥٧	ضعيفة
٤	القدرة على صياغة أهداف واستراتيجيات المؤسسة	١,١٧	٠,٣٩	ضعيفة
٥	زيادة القدرة على التحليل الاستراتيجي للمؤسسة	١,٠٥	٠,٣٥	ضعيفة
٦	القدرة على بناء الخطط وتقييمها .	١,٢٣	٠,٤١	ضعيفة
٧	تنمية المهارات التطبيقية بالحقوق والواجبات	٢,١٠	٠,٧٠	متوسطة
٨	تطوير طرق وأساليب التحفيز المختلفة.	١,٨٩	٠,٦٣	متوسطة
٩	التحلي بروح القيادة الابداعية	١,٤٤	٠,٤٨	ضعيفة

متوسطة	٠,٦٥	١,٩٥	تنمية المعارف المالية والقانونية بالجامعات
متوسطة	٠,٦٢	١,٨٦	تطوير مهارات إدارة الاجتماعات
كبيرة	٠,٨٠	٢,٤٠	تطوير مهارات التخطيط المستقبلى
كبيرة	٠,٧٦	٢,٢٨	حسن استثمار وإدارة الوقت
كبيرة	٠,٨٥	٢,٥٥	استخدام الوقت بفعالية لتحقيق أهداف الدرس
ضعيفة	٠,٤٢	١,٢٦	تنمية الاتجاهات الإيجابية فى مجال الإدارة
ضعيفة	٠,٥٧	١,٧٢	اجمالي المحاور

ويتضح من الجدول السابق ما يلى :-

(١) أن أهداف محور برامج جدارة القيادة والإدارة بمركز تنمية القدرات تحققت بدرجة ضعيفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، وبمتوسط وزن نسبي (١,٧٢) وبنسبة ٥٧% وقد يرجع ذلك لقلّة اهتمام الغالبية العظمى من أعضاء هيئة التدريس بوظيفة القيادة والإدارة .

(٢) أن الأهداف (١٢، ١٣، ١٤) تحققت بدرجة كبيرة فى الواقع وذلك لأنها جاءت بنسبة متوسط استجابة أعلى من الحد الأقصى لحدود الثقة لعينة البحث وهى :-

- تطوير مهارات التخطيط المستقبلى بمتوسط ٢,٤٠ وبنسبة ٨٠% .
- حسن استثمار وإدارة الوقت بمتوسط ٢,٢٨ وبنسبة ٧٦% .
- استخدام الوقت بفعالية لتحقيق أهداف الدرس بمتوسط ٢,٥٥ وبنسبة ٨٥% .

وموافقة العينة الكلية من أعضاء هيئة التدريس على أن الأهداف السابقة تتحقق فى الواقع فذلك يدل على اسهام برامج جدارة القيادة والإدارة بمركز تنمية القدرات على تنمية مهارات التخطيط المستقبلى وحسن استثمار وإدارة الوقت، واستخدام الوقت بفعالية لتحقيق أهداف الدرس. أن الأهداف (٧، ٨، ٩، ١١) قد تحققت بدرجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث جاءت بنسب متوسط استجابة يقع بين حدود الثقة لعينة البحث مما يعنى أن هناك تذبذباً فى آراء أفراد العينة حول مدى تحققها ، وقد يرجع ذلك إلى قلّة مساهمة برامج جدارة القيادة والإدارة فى تطوير المهارات المتعلقة بالحقوق والواجبات، وتنمية المعارف المتعلقة بالنواحي القانونية وتحسين مهارات إدارة الاجتماعات وقد يرجع ذلك إلى أن محتوى هذه البرامج تغلب عليه النواحي النظرية أكثر من الجوانب التطبيقية، ويحتاج لممارسات عملية أكثر.

(٣) أن الأهداف (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٩، ١٥) لا تتحقق فى الواقع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حيث جاءت بنسب متوسط استجابة أقل من الحد الأدنى لحدود الثقة

لعينة البحث (٠,٤٧، ٠,٥٢، ٠,٥٧، ٠,٣٩، ٠,٣٥، ٠,٤١، ٠,٤٨، ٠,٤٢) على الترتيب وقد يرجع ذلك من وجهة نظر الباحث إلى غلبة الجوانب النظرية في برامج جدارة القيادة والادارة عن الممارسة العملية، وانفصالها التام عن أرض الواقع حيث أن نظام الادارة الجامعية يغلب عليه الجانب البيروقراطي، وتركز السلطات في يد الادارة العليا .

رابعاً: النتائج الخاصة بمحور برامج جدارة الاتصال والتعامل مع المجموعات .

يتصل بهذا المحور أربعة برامج فرعية وتم قياس دوره من خلال سبع عشرة عبارة من الاستبانة من العبارة (٥١ - ٦٥)، ويوضح الجدول التالي المتوسط الموزون للاستجابة ونسبتها لكل عبارة لآراء أعضاء هيئة تدريس حول دور برامج جدارة الاتصال والتعامل مع المجموعات بمركز القدرات في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس .

جدول (٤) متوسط الاستجابة ونسبتها لآراء مجموعة البحث حول دور برامج

جدارة الاتصال والتعامل مع المجموعات في تدميتهم مهنياً .

حدود الثقة (٠,٥٩ - ٠,٧٥)

ن=١٤٠

درجة تحقق الأهداف	نسبة متوسط الاستجابة	المتوسط الموزون	بمركز تنمية القدرات تساهم في : برامج جدارة الاتصال والتعامل مع المجموعات
ضعيفة	٠,٤٩	١,٤٧	تنمية مهارات تكوين الفرق الجماعية
ضعيفة	٠,٥٥	١,٦٥	تنمية المهارات التطبيقية للاتصال الفعال
ضعيفة	٠,٥١	١,٥٣	القدرة على مواجهة التحديات والضغوط
متوسطة	٠,٦٣	١,٨٩	تطوير مهارات العرض والتقديم
متوسطة	٠,٦٦	١,٩٨	تطوير مهارات الاستماع الجيد
كبيرة	٠,٨٧	٢,٦١	تنمية المفاهيم العلمية في تنظيم المؤتمرات العلمية
كبيرة	٠,٨٤	٢,٥٢	تطوير مهارات نجاح المؤتمرات العلمية
كبيرة	٠,٨١	٢,٤٣	تحسين قواعد السلوك الجامعي
كبيرة	٠,٨٥	٢,٥٥	إقامة علاقات إيجابية مع الآخرين
متوسطة	٠,٧٣	٢,١٩	تعليم فن الحوار مع الآخرين
كبيرة	٠,٧٦	٢,٢٨	تطوير مهارات التفكير الناقد والابداعي
كبيرة	٠,٨٩	٢,٦٧	معرفة قواعد تنظيم مؤتمر علمي دولي
متوسطة	٠,٧١	٢,١٣	تقبل الرأي والرأي الآخر
كبيرة	٠,٧٨	٢,٣٤	تنمية أخلاقيات وآداب المهنة

متوسطة	٠,٦٩	٢,٠٧	تنمية الاتجاهات الايجابية في مجال التعامل مع الآخرين
متوسطة	٠,٧٢	٢,١٥	اجمالي المحور

ويتضح من الجدول السابق ما يلي :-

(١) أن أهداف محور برامج جدارة الاتصال والتعامل مع المجموعات تحققت بدرجة متوسطة وبمتوسط وزن نسبي (٢,١٥) ونسبة ٧٢% .

(٢) أن الهدفان (١٢، ٦) احتلا الترتيب الأول والثاني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وبمتوسط وزن نسبي (٢,٦٧، ٢,٦١) على الترتيب، وأن نسبة ٨٩% من جميع أفراد العينة توافق بدرجة كبيرة على أن برامج التنمية المهنية تساهم في معرفة قواعد تنظيم مؤتمر علمي دولي وقد يرجع ذلك من وجهة نظر الباحث إلى تميز أعضاء هيئة التدريس في النواحي البحثية ومشاركتهم في المؤتمرات الدولية، كما وافق ٨٧% من أفراد العينة على تحقق الهدف الخاص "بتنمية المفاهيم العلمية في تنظيم المؤتمرات العلمية" حيث تمثل وظيفة البحث العلمي الجوانب الحيوية في أنشطة أعضاء هيئة التدريس داخل كلياتهم المختلفة.

(٣) أن الأهداف (٧، ٨، ٩، ١١، ١٤) تحققت بدرجة كبيرة في الواقع وذلك لأنها جاءت بنسبة متوسطة استجابة أعلى من الحد الأقصى لحدود الثقة لعينة البحث وهي (٠,٨٤، ٠,٨١، ٠,٨٥، ٠,٧٦، ٠,٧٨) وموافقة العينة الكلية من أعضاء هيئة التدريس على أن الأهداف السابقة تتحقق في الواقع فذلك يدل على اسهام برامج جدارة الاتصال والتعامل مع المجموعات بمركز تنمية القدرات على تنمية تنظيم المؤتمرات العلمية، وتنمية قواعد السلوك الجامعي .

(٤) أن الأهداف (٤، ٥، ١٠، ١٣، ١٥) قد تحققت بدرجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث جاءت بنسب متوسطة استجابة يقع بين حدود الثقة لعينة البحث مما يعني أن هناك تذبذباً في آراء أفراد العينة حول مدى تحققها، وقد يرجع ذلك إلى قلة مساهمة برامج جدارة الاتصال والتعامل مع المجموعات في تحسين مهارات العرض والتقديم، والاستماع الجيد لآراء الآخرين، وتقبل الرأي الآخر وقد يرجع ذلك إلى أن هذه المهارات تحتاج إلى برامج تدريبية طويلة وممارسات تطبيقية أكثر من التركيز على النواحي النظرية .

(٥) أن الأهداف (١، ٢، ٣)، لا تتحقق فى الواقع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حيث جاءت بنسب متوسط استجابة أقل من الحد الأدنى لحدود الثقة لعينة البحث (٠,٤٩، ٠,٥٥، ٠,٥١) على الترتيب وقد يرجع ذلك من وجهة نظر الباحث إلى أن هذه الأهداف تتطلب ممارسة عملية أكثر من الجوانب النظرية.

خامساً : النتائج الخاصة بمحور معوقات مركز تنمية القدرات .

ويوضح الجدول التالى المتوسط الموزون للاستجابة ونسبتها لكل عبارة لأراء أعضاء هيئة تدريس حول معوقات برامج التنمية المهنية بمركز تنمية القدرات عن تحقيق أهدافها .

جدول (٥) متوسط الاستجابة ونسبتها لأراء مجموعة البحث حول معوقات برامج مركز تنمية القدرات عن تحقيق أهدافها .

م	المعوقات كما يراها أعضاء هيئة التدريس	المتوسط الموزون	نسبة متوسط الاستجابة	درجة تحقق المعوق
١	عدم التجانس بين أعضاء هيئة التدريس المشاركين فى البرنامج	٢,٤٩	٠,٨٣	كبيرة
٢	نقص الوعى بأهمية النمو والتطوير المهنى .	٢,٣٧	٠,٧٩	كبيرة
٣	قلة الامكانيات التدريبية المتاحة .	٢,٤٣	٠,٨١	كبيرة
٤	صغر سن المدرسين بالمركز وحدائتهم .	٢,٧٠	٠,٩٠	كبيرة
٥	نقص الكوادر التدريبية المؤهلة فى الجامعة	٢,٢٢	٠,٧٤	متوسطة
٦	تعارض وقت البرامج التدريبية مع الجدول الدراسى	٢,١٦	٠,٧٢	متوسطة
٧	عدم تلبية الاحتياجات الفعلية لعضو هيئة التدريس	٢,٧٣	٠,٩١	كبيرة
٨	تكرار الموضوعات فى محاضرات البرنامج الواحد.	٢,٥٨	٠,٨٦	كبيرة
٩	عدم إقامة علاقات إيجابية مع المتدربين	٢,٠١	٠,٦٧	متوسطة
١٠	سوء تعامل المشرف التنفيذى داخل القاعة	١,٤٤	٠,٤٨	ضعيفة
١١	قلة توافر المطبوعات والمادة التدريبية .	٢,٩١	٠,٩٧	كبيرة
١٢	ضيق بعض القاعات المخصصة للتدريب.	١,٥٣	٠,٥١	ضعيفة
١٣	عدم نشر أهداف برامج مركز تنمية القدرات	٢,١٩	٠,٧٣	متوسطة
١٤	قلة افتتاح عضو هيئة التدريس بأهمية مركز القدرات	٢,٥٨	٠,٨٦	كبيرة
١٥	التركيز على الجوانب النظرية أكثر من التطبيقية	٢,٨٨	٠,٩٦	كبيرة
١٦	تجاهل مقترحات المتدربين لتطوير البرامج .	٢,٧٠	٠,٩٠	كبيرة
١٧	عدم تفرغ عضو هيئة التدريس أثناء فترة	٢,٨٢	٠,٩٤	كبيرة

البرنامج.				
١٨	حضور البرامج إجبارياً دون رغبة ودافعية حقيقية.	٢,٩٤	٠,٩٨	كبيرة
١٩	قلة دعم إدارة الجامعة لبرامج المركز	٢,٣٧	٠,٧٩	كبيرة
٢٠	غلبة الشككية والبيروقراطية على العمل بالمركز	٢,١٠	٠,٧٠	متوسطة
٢١	ضعف دافع عضو هيئة التدريس لتطوير نفسه	٢,٠٤	٠,٦٨	متوسطة
٢٢	ربط برامج المركز بالترقية فقط .	٢,٥٨	٠,٩٥	كبيرة
٢٣	عدم السماح بالتعبير عن الرأي في كثير من الأحيان.	٢,٦١	٠,٨٧	كبيرة
	اجمالي المعوق	٢,٤٢	٠,٨١	كبيرة

ويوضح من الجدول السابق ما يلي :-

(١) أن محور المعوقات بمركز تنمية القدرات تحقق بدرجة كبيرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، وبمتوسط وزن نسبي (٢,٤٢) وبنسبة ٨١% مما يدل على وجود العديد من المعوقات التي تواجه برامج التنمية المهنية .

(٢) أن العبارتان (١٨، ١١) قد احتلتا المرتبة الأولى والثانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وبمتوسط (٢,٩٤، ٠,٢، ٢,٩١) على الترتيب وأن نسبة ٩٨% من أفراد عينة البحث وافقت بدرجة كبيرة على تحقق المعوق الخاص " حضور البرامج إجبارياً دون رغبة حقيقية" وقد يرجع ذلك إلى أن حضور أعضاء هيئة التدريس دافعه التقدم للترقية بالدرجة الأولى وليس الاستفادة من البرامج التدريبية ، كما وافق ٩٧% على المعوق الخاص عدم توافر المطبوعات والمادة التدريبية .

(٣) أن العبارات (١، ٢، ٣، ٤، ٧، ٨، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٩، ٢٢، ٢٣) تحققت بدرجة كبيرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وذلك لأنها جاءت بنسب متوسط استجابة أعلى من الحد الأقصى لحدود الثقة لعينة البحث وذلك على النحو التالي :- (٠,٨٣، ٠,٧٩، ٠,٨١، ٠,٩٠، ٠,٩١، ٠,٨٦، ٠,٨٦، ٠,٩٦، ٠,٩٠، ٠,٩٤، ٠,٧٩، ٠,٩٥، ٠,٨٧) على الترتيب وهذا يؤكد على اتفاق أعضاء هيئة التدريس على أن هذه المعوقات تحد بشكل كبير من تنميتهم مهنيًا .

(٤) أن العبارات (٥، ٦، ٩، ١٣، ٢٠، ٢١) قد تحققت بدرجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، حيث جاءت بنسب متوسط استجابة يقع بين حدود الثقة لعينة البحث، مما يعني أن هناك تذبذباً في آراء العينة الكلية في هذه المعوقات والتي تمثلت في نقص الكوادر التدريبية داخل الجامعة، تعارض وقت البرنامج التدريبي مع الجداول

الدراسية، حُذم نشر أهداف وبرامج المركز، غلبة الشكلية والبيروقراطية على أداء المركز، ضعف الدافع لدى عضو هيئة التدريس لتطوير ذاته .

٥) أن العبارتين (١٠، ١٢) قد تحققنا بدرجة منخفضة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، حيث جاءت بنسب متوسط استجابة أقل من الحد الأدنى لحدود الثقة لعينة البحث ، وبمتوسط وزن نسبي (١،٤٤ ، ١،٥٣) على الترتيب، وأن نسبة ٤٨% من جميع أفراد العينة توافق على المعوق الخاص " سوء معاملة المشرف التنفيذي داخل القاعة"، كما وافق ٥١% من أفراد العينة على المعوق الخاص " ضيق بعض القاعات المخصصة للتدريب" ويرى الباحث أنها لا تعد من المعوقات حيث يقام التدريس بقاعة الاجتماعات بمعنى تنمية القدرات وهي قاعة واسعة ومجهزة كما أن المشرف التنفيذي لا يتعدى دوره سوى توزيع الأوراق الخاصة بالحضور وتقييم البرنامج التدريبي.

خلاصة نتائج البحث

من خلال ما تم عرضه في هذا البحث من إطار نظري وميداني يتضح لنا مجموعة من النتائج، والتي تتضح فيما يلي :

- يساهم مركز تنمية القدرات بالجامعة في تحديث وتطوير معارف ومهارات واتجاهات أعضاء هيئة التدريس .
- تتحدد مصفوفة برامج تنمية القدرات بأربع جدارات تدريبية داخل كل جدارة أربعة برامج تدريبية وهذه الجدارات هي " جدارة التعليم ، جدارة البحث العلمي، جدارة القيادة والادارة، جدارة الاتصال والتعامل مع المجموعات.
- أن أهداف محور برامج جدارة التدريس والتعليم بمركز تنمية القدرات تحققت بدرجة متوسطة من وجهة نظر عينة البحث ، وبمتوسط وزن نسبي (١،٩٣) وبنسبة ٦٤% .
- أن أهداف محور برامج جدارة البحث العلمي بمركز تنمية القدرات تحققت بدرجة كبيرة ، وبمتوسط وزن نسبي (٢،٤٠) وبنسبة ٨٠% .
- أن أهداف محور برامج جدارة القيادة والإدارة بمركز تنمية القدرات تحققت بدرجة ضعيفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، وبمتوسط وزن نسبي (١،٧٢) وبنسبة ٥٧% .

- أن أهداف محور برامج جدارة الاتصال والتعامل مع المجموعات بمركز تنمية القدرات تحققت بدرجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المشاركين وبمتوسط وزن نسبي (٢,١٥) ونسبة ٧٢% .
- احتلت أهداف برامج جدارة البحث العلمى المرتبة الأولى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تليها برامج جدارة الاتصال والتعامل مع المجموعات، تليها جدارة التدريس، وفى المرتبة الأخيرة برامج جدارة القيادة والادارة.
- جميع برامج مركز تنمية القدرات إجبارية وترتبط الترقية الوظيفية بحضور هذه البرامج التدريبية، مما يقلل الدافعية لدى المشاركين.
- عدم توافر المطبوعات والمادة التدريبية للمشاركين ببرامج تنمية القدرات.
- عدم نشر أهداف وبرامج مركز تنمية القدرات يقلل من تفعيل برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس .
- البرامج التدريبية بمركز تنمية القدرات تركز على الجانب النظرى ، وتهمل الممارسة العملية.

التوصيات والمقترحات لتفعيل برامج التنمية المهنية بمركز تنمية القدرات بالجامعة.

- تحفيز أعضاء هيئة التدريس بالكليات على الالتحاق بالدورات والبرامج المقامة فى مركز تنمية القدرات بالجامعة .
- تخصيص نسبة من ميزانية الجامعة لدعم برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس وتطويرها وفقاً لاحتياجات المشاركين.
- وضع سياسة للتنمية المهنية داخل الجامعة وأن تكون مكتوبة باللوائح، تلزم عضو هيئة التدريس بالتدريب لرفع مستواه العلمى .
- تحديث لوائح الترقيات الخاصة بعضو هيئة التدريس حيث يتم تخصيص درجات أكبر على عدد الدورات التدريبية ونوعها .
- التوعية بأهمية التدريب وإعكاسه الايجابي على الأداء المهني، ومحاربة من يقول أن عضو هيئة التدريس ليس بحاجة إلى التدريب.
- تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس وعمل حقائب تدريبية لها وإشراكهم فى التخطيط لمحتوى هذه البرامج .

- تبادل الخبرات بين مركز تنمية القدرات بالجامعة والمراكز المماثلة فى الجامعات العربية والأجنبية .
- التنسيق والتكامل بين المدربين فى عرضهم لمحتوى برامج التنمية المهنية .
- زيادة فترات التدريب العملى للمشاركين ببرامج التنمية المهنية بمركز القدرات وتقليل الجوانب النظرية .
- ضرورة انتقاء المدربين الأكفاء القادرين على مواجهة ردود الأفعال السلبية للمشاركين ببرامج المركز، وأن يكون اختيارهم فى ضوء معايير محددة وليس بناءً على العلاقات الشخصية .
- توفير الحوافز والمكافآت التشجيعية لعضو هيئة التدريس المتميز فى البرنامج كأن يشارك فى تنفيذ البرامج المستقبلية.
- إعداد كتيب يتضمن رؤية ورسالة وأهداف مركز تنمية القدرات ومصفوفة البرامج به وتوزيعه على جميع كليات الجامعة بغرض نشر ثقافة التدريب .
- مراعاة أن تكون مجموعات أعضاء هيئة التدريس متجانسة من حيث الدرجة العلمية فى البرنامج التدريبي الواحد مع مراعاة التخصصات النظرية والعملية.
- ضرورة الأخذ بعين الاعتبار تقويم المدربين والبرنامج التدريبي من قبل المشاركين وأن تراعى هذه السلبيات فى البرامج المستقبلية.
- ضرورة توفير المطبوعات والمادة العلمية لبرامج التنمية المهنية بمركز تنمية القدرات بالجامعة وأن تكون ميزانيتها معتمدة من الجامعة.
- توفير مكان مناسب للتدريب، مع تحديد الزمن المناسب للتدريب، وتكون هناك أوقات محددة للبرنامج ، وتوضع فى جدول عضو هيئة التدريس داخل الكلية .
- توفير معلومات كافية ومتجددة حول أهداف وعمل مركز تنمية القدرات على موقع الجامعة الالكترونى .

مراجع البحث

١. أحمد حسين الصغير: التعليم الجامعى فى الوطن العربى تحديات الواقع ورؤى المستقبل، عالم الكتب، ٢٠٠٥، ص ٢٣.
٢. باترشيا أولر و كاتلين ب. كينج: نحو تنمية مهنية فعالة لعضو هيئة التدريس (مرشد عملى فى ضوء استراتيجيات تعليم الكبار)، مؤسسة كريجر للنشر والتوزيع، فلوريدا، ٢٠٠٤، ص ٤.
٣. راجع كلامن :
 - المؤتمر العلمى السادس لكلية التربية بالفيوم " التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربى، كلية التربية بالفيوم، ٢٠٠٥.
 - المؤتمر القومى السنوى الثالث عشر (العربى الخامس) " الجامعات العربية فى القرن الحادى والعشرين الواقع والرؤى " ، الفترة من ٢٦-٢٧ نوفمبر، مركز تطوير التعليم الجامعى، جامعة عين شمس، ٢٠٠٦ م.
 - المؤتمر القومى السنوى الرابع عشر بعنوان " آفاق جديدة فى التعليم الجامعى العربى، الفترة ٢٥-٢٦ فبراير، مج ١، مركز تطوير التعليم الجامعى، جامعة عين شمس، ٢٠٠٧، ص ص ٤٢٦-٥٣٦.
٤. وزارة التعليم العالى: مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، وثيقة المشروع، وحدة إدارة المشروعات، وزارة التعليم العالى، القاهرة، ٢٠٠٣.
٥. راجع كلامن :
 - فوزية بنت بكر البكر: النمو العلمى والمهنى للمعلم الجامعى الواقع والمعوقات دراسة مسحية لعضوات هيئة التدريس فى بعض جامعات وكليات البنات فى الرياض، مجلة رسالة الخليج العربى، العدد ٨١، السنة ٢٢، مكتب التربية العربى لدول الخليج، الرياض، ٢٠٠١، ص ص ١٣-٤٩.
 - أشرف عرندس حسين عبد العال: برنامج مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية فى ضوء بعض التحديات العالمية المعاصرة، مجلة كلية التربية، العدد ٣٣، مج ١ جامعة طنطا، ٢٠٠٤، ص ص ٤٣-١.
 - منير عبد الله حربى : التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الأهمية - المبررات - المتطلبات لدراسة ميدانية على جامعة طنطا، مجلة كلية

التربية، العدد ٣٠، المجلد ٢، كلية التربية، جامعة طنطا، ٢٠٠١، ص ٣٥٢-٢٩٦.

٦. محمود عبد الحليم منسى : مناهج البحث العلمي فى المجالات التربوية والنفسية ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ٢٠٠٠م.

٧. سحر حسنى نائل : دراسة تقويمية لمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات المصرية فى ضوء بعض الخبرات العالمية، رسالة ماجستير، كلية التربية بينها، ٢٠١٠م.

٨. سميحة مخلوف: تقويم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم، مجلة رابطة التربية الحديثة، السنة ٣، العدد ٧، يوليو ٢٠١٠، ص ١١٣-٢٥.

٩. إبراهيم السيد العويلى: التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس والجودة والاعتماد المؤسسى المهني بكليات التربية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد ٩٦، يناير ٢٠٠٩م، ص ٥٧٨-٦٣٥.

١٠. لمياء على أمين : دراسة تقويمية لمشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات دراسة حالة، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد ١٦، العدد ٥٨، يونيو ٢٠٠٩، ص ٤٤٢-٤٢٥.

١١. محمد عبد الوهاب الصيرفى: واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المعارين لبعض دول الخليج العربية (دراسة ميدانية)، مجلة دراسات فى التعليم الجامعى، ع ١٤، أبريل ٢٠٠٧، ص ٧٦-٣٤.

١٢. منيرة عبد العزيز الحريشى و سهام محمد كحكى : تصور مقترح لوحدۃ التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية فى كليات البنات التربوية بالمملكة العربية السعودية فى ضوء مفهوم الجودة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد ٨، العدد ٢، البحرين، يونيو ٢٠٠٧، ص ١١٧-١٣٩.

١٣. وفاء حسن مرسى: تقويم مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات فى ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، المؤتمر القومى السنوى الرابع عشر بعنوان " آفاق جديدة فى التعليم الجامعى العربى، الفترة ٢٥-٢٦ فبراير، مج ١، مركز تطوير التعليم الجامعى، جامعة عين شمس، ٢٠٠٧، ص ٤٢٦-٥٣٦.

١٤. سلامة عبد العظيم حسين: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة (دراسة تقويمية لمشروع تنمية القدرات بجامعة بنها)، المؤتمر القومى

السنوى الثالث عشر(العربى الخامس) " الجامعات العربية فى القرن الحادى والعشرين الواقع والرؤى" ، الفترة من ٢٦-٢٧ نوفمبر، مركز تطوير التعليم الجامعى، جامعة عين شمس، ٢٠٠٦م ، ص ص ٧٢-١٥٠.

15. Santagata,R.&Kersting,N:An Experimental Study of the Effects of a Professional Development Program on Students Mathematics Learning, Journal of Research on Educational Effectiveness,V4,N1,2011,PP 1-24.
16. Belzer,A.: Improving Professional Development Systems Recommendations from the Pennsylvania Adult Basic and Literacy Education Professional Development System Evaluation, Adult Basic Education, vol.15, no.1, 2005, pp.33-55.
17. Wallin,D.&Smith,C.:Professional Development Needs of full-time Faculty in Technical Colleges, Community Colleges,Journal Research and Practice,Vol.29,2005,pp87-108.
18. Dixon,K.&Scott,S.:the Evaluation of an Offshore Professional Development Programme as Part of a University's Strategic Plan : a case Study Approach,Quality in Higher Education,vol.9,no.3,2003,pp.287-294.
19. Quinn,L. : A Theoretical Framework for Professional Development in South African University, International Journal for Academic Developmentvol.8,no.112,2003,pp.61-75.