

واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراتة

أ. حليلة عبدالله المنقوش

كلية التربية جامعة مصراتة

أ. ابتسام ميلاد التكروني

كلية التربية جامعة مصراتة

المستخلص:

يهدف هذا البحث التعرف على واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة مصراتة، وذلك في مجالات الاستبانة: (مجال المشاركة في التنمية المهنية، مجال التنمية المهنية لمهارات التدريس، مجال المشاركة مع المجتمع المحلي) وكذلك التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية وفق متغير الجنس، ومتغير سنوات الخبرة، حيث تكمن مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي:

ما واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة مصراتة؟

ويتفرع عن هذا التساؤل عدة أسئلة فرعية هي: ما واقع التنمية المهنية بحسب مجالات الاستبانة (مجال المشاركة في التنمية المهنية - مجال مهارات التدريس - مجال المشاركة مع المجتمع المحلي)؟ وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث في واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية وفق متغير الجنس، وكذلك وفق متغير سنوات الخبرة؟

ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع البحث من (207) عضو هيئة تدريس للفصل الدراسي ربيع (2019)، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية (60) عضو هيئة تدريس بنسبة (29%)، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام الاستبانة بعد عرضها على مجموعة من المحكمين، واستخراج الصديق الداخلي، ومعامل الثبات حيث كانت قيمته (0.86).

وقد توصلت نتائج البحث إلى أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية (قليلة)، حيث جاءت الدرجة الكلية بمتوسط حسابي قدره (2.56)، وانحراف معياري (1.08)، ووزن مئوي (51.2%)، وتحصل (مجال المشاركة في التنمية المهنية) على المرتبة الأولى بدرجة موافقة (متوسطة) وبتوسط حسابي قدره (2.80) وانحراف معياري (1.19) ووزن مئوي (56%)، يليه (مجال مهارات التدريس) بدرجة موافقة (قليلة) وبتوسط حسابي قدره (2.52) وانحراف معياري (1.01) ووزن مئوي (50.4%)، والمرتبة الأخيرة كانت لمجال (المشاركة مع المجتمع المحلي) حيث تحصل على درجة موافقة (قليلة) بمتوسط حسابي قدره (2.36) وانحراف معياري (1.05) ووزن مئوي (47.2) كما توصلت نتائج البحث إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة البحث وفق متغير الجنس، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة البحث وفق متغير سنوات الخبرة، وفي ضوء هذه النتائج تم تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات.

مقدمة البحث:

أن مقياس تفوق الجامعة يعتمد على امتلاكها لأعضاء هيئة تدريس مؤهلين تأهيلاً عالياً، تتوفر لديهم جميع الظروف والإمكانات من جو أكاديمي ملائم، وخدمات مختلفة تساهم في جودة العملية التعليمية، وتلبية حاجات المجتمع، ومتطلبات العصر.

ولا يستطيع التعليم الجامعي أن يجابه التحديات الآتية، والمستقبلية، إلا بتنمية أعضاء هيئة التدريس على نحو يعينهم على الاضطلاع بما يتوقع منهم من أدوار ومسؤوليات، وذلك بإنشاء وحدات ومراكز في كلية التربية، هدفها تطوير النشاطات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس، وتنظيم دورات تدريبية في الإعداد التربوي، والاهتمام بالبحث العلمي، وإتقان اللغات الأجنبية، والعمل على توفير الدورات العلمية، والمراجع الأساسية، والكتب الحديثة في المكتبة، والتوسع في نظام تبادل الخبرات العلمية، مع الجامعات العربية والأجنبية، والاهتمام بنظم الحوافز والترقيات، والبحث عن صيغ لتقويم أعضاء هيئة التدريس، بما يتناسب مع تنوع جوانب الأداء، بحيث تتضمن هذه الصيغ قياس مؤشرات مهارات التدريس والبحث، ورعاية الطلاب، وخدمة المجتمع (بدران، والدهشان، 2001، 97). وضمن هذا السياق يمكن القول: إنه من الضروري لأي مؤسسة جامعية تسعى إلى التميز في الأداء أن تهتم بأعضاء هيئة التدريس من حيث التنمية المهنية وتحقيق الرضا الوظيفي لديهم وتحفيزهم على العمل.

إن حرص عضو هيئة التدريس في استخدام الأساليب الأكثر فاعلية في التدريس، والبحث العلمي، وعلى جهوده في مواكبة التطور العلمي، والمعرفي في تخصصه، واستخدامه للحاسوب والإنترنت؛ لزيادة فاعلية تدريسه وبحثه، وتطوير اختباره وتحليل نتائجها، إضافة إلى التزامه بالجانب الإداري للعملية التعليمية، وخدمة المجتمع، كل ذلك ينعكس بشكل إيجابي على شخصيته والمؤسسة التي يعمل بها (أبو الرب، وآخرون، 420)، والمتطلع لواقع كليات التربية يلاحظ العديد من الأساليب التقليدية التي يستخدمها أعضاء هيئة التدريس، وذلك لنقص الدورات التدريبية في مجال أساليب التدريس، والتقويم، وإعداد البحوث العلمية.

إذ يُعدُّ الجمود الفكري - عند نسبة لا يستهان بها من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية وقصور طموحهم الفكري من الإبداع والتجديد في أساليب أدائهم التدريسي، والبحثي، وتقصي مشكلات المجتمع - من أهم التحديات التي تواجه كلية التربية نحو تنميتهم لاستخدام أساليب أكثر فاعلية في التدريس، والاهتمام بالجوانب التطبيقية (أبو حسين، 2014، 7). وقد أوضحت نتائج دراسة أبو شاقور (2018) أن واقع الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال إستراتيجيات التدريس والاتصال كان بدرجة ضعيفة، وفي مجال استخدام الوسائل وتكنولوجيا التعليم كان بدرجة متوسطة، وفي مجال أنشطة البحث العلمي كان بدرجة ضعيفة.

وبما أن كليات التربية تُعنى بإعداد (المعلم) فإنه من الضروري الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس، ومعرفة واقعهم المهني، فذلك يسهم في رسم الخطوط العريضة لأعضاء هيئة التدريس في تطوير أدائهم، ويؤثر أيضاً على مخرجات هذه المؤسسات.

مشكلة البحث:

تعتبر كليات التربية أهم محاضن إعداد وتأهيل الكوادر البشرية قبل وأثناء الخدمة، وعليها أن تسعى دائماً لتطوير كوادرها بشكل مستمر، خاصة أن نواتجها التعليمية مرتبطة بتميز وجدارة، وخبرة عضو هيئة التدريس (أبو حسين، 2014، 52).

وفي اتجاه كلية التربية نحو تطبيق الجودة، والحصول على الاعتماد الأكاديمي، لاحظت الباحثتان بعض القصور في برامج التنمية المهنية، وهو ما أكد عليه أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية، والذي يمكن أن يكون له مردود سلبي، على جودة ومخرجات هذه الكلية، وتطلعات المجتمع لها، ومن بين السلبيات: عدم تطوير عضو هيئة التدريس لأفكاره التربوية، والعلمية، والبحثية؛ بسبب كثرة الأعباء التدريسية والإدارية، وكذلك النقص في الدورات التدريبية التي تقيمها الجامعة، وعدم استمراريته، بالإضافة إلى عدم وجود مراكز محددة للتنمية المهنية، ونقص أعداد أجهزة الحاسوب والإنترنت؛ مما يؤثر في الاطلاع على الكتب الحديثة، والبحث عن مصادر المعرفة، وإجراء البحوث العلمية، وضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات، وكذلك الافتقار إلى الرضا الوظيفي لنقص التشجيع والحوافز والدعم، وكذلك الافتقار إلى التقييم والمتابعة لأعضاء هيئة التدريس، والنقص في استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة، وغياب الأنشطة الجادة والهادفة، التي تساعد عضو هيئة التدريس على التعلم الذاتي، كذلك العلاقات السلبية، والاتصال غير الجيد بين أعضاء هيئة التدريس، مما يضعف من تقديم الاستشارات العلمية والبحث في مشاكل المجتمع، وقد بينت نتائج دراسة الروياتي، والفرجاني (2010) تدني مستوى أداء الأستاذ الجامعي ومن ثم تدني جودة التعليم وعدم اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالبحث العلمي، والتأليف والنشر، وعدم اهتمام الجامعة بتوفير الدورات الحديثة، وعدم توفير اشتراكات لأعضاء هيئة التدريس في المجالات العلمية، وعدم وجود سياسات قوية تلزم من خلالها عضو هيئة التدريس بالمنهج المقرر، وقد قدم مؤتمر الزاوية (2018) توصياته بالاهتمام بكل المشكلات الموجودة في كليات التربية، ومن خلال كل ذلك، ولأهمية الموضوع يستوجب علينا البحث في واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية.

تساؤلات البحث:

تكمّن مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي :

- ما واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة مصراتة؟

ويتفرع عن هذا التساؤل عدة أسئلة فرعية، هي:

- ما واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في مجال المشاركة في التنمية المهنية؟

- ما واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في مجال مهارات التدريس؟
- ما واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في مجال المشاركة مع المجتمع المحلي؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث في واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية وفق متغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث في واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية وفق متغير سنوات الخبرة؟
أهمية البحث:

1. بيان واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراتة، واستجابة لتوصيات بعض المؤتمرات كمؤتمر الزاوية (2018) الذي أوصى بتطوير أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية وتنمية مهاراتهم المهنية؛ لتحسين أدائهم العلمي والتدريسي والتربوي لمواكبة التطور، وأن تنشئ الجامعة مراكز متخصصة لتدريبهم.

2. قد تفيد نتائج البحث، المسؤولين عن التطوير، وعمداء كليات التربية، ورؤساء الأقسام العلمية في تحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال دراسة الواقع، ووضع البرامج، والوسائل التي تحقق الكفاءة، وتطوير الأداء وصقل الخبرات.

3. قد تفيد نتائج البحث أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، وغيرها من الكليات في الوقوف على أوجه الضعف والقوة، والعقبات التي تعترض نموهم المهني، والعمل من خلال مؤسسات الجامعة المختلفة لوضع الحلول المناسبة.

4. قد تفيد نتائج البحث المسؤولين في مكاتب الجودة، وتقييم الأداء، للوقوف على الاحتياجات اللازمة لعضو هيئة التدريس في كليات التربية.

أهداف البحث:

1. التعرف على واقع التنمية المهنية، لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراتة.
2. التعرف على واقع التنمية المهنية، لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، في مجال المشاركة في التنمية المهنية.
3. التعرف على واقع التنمية المهنية، لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، في مجال مهارات التدريس.
4. التعرف على واقع التنمية المهنية، لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، في مجال المشاركة مع المجتمع المحلي.

5. التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية، بين متوسطات إجابات عينة البحث في واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، وفق متغير الجنس.

6. التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية، بين متوسطات إجابات عينة البحث في واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية، وفق متغير سنوات الخبرة.

حدود البحث:

حدود موضوعية: واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، في كلية التربية جامعة مصراتة.
حدود بشرية: يقتصر البحث الحالي على عينة من أعضاء هيئة التدريس، بكلية التربية جامعة مصراتة.

حدود زمنية: أجري البحث الحالي في الفصل الدراسي ربيع 2019.

حدود مكانية: يقتصر البحث الحالي على كلية التربية بمدينة مصراتة.

مصطلحات البحث:

التنمية المهنية: عرفتها السالوس (2004) بأنها: " عمليات مؤسسية تهدف لتحسين مهارات أعضاء هيئة التدريس، وسلوكهم في مجال إعداد المواد الدراسية، وتنظيمها وطرائق تدريسها، واستخدام تكنولوجيا التعليم، والتقويم، والتدريب، على مهارات البحث العلمي والاستشارات، والتدريب على المهارات الإدارية المتوقع إسنادها لعضو هيئة التدريس" (الغامدي، 2012، 21)

أعضاء هيئة التدريس: " هم كل من يقومون بالتدريس في الجامعة من حملة شهادة الدكتوراه أو الماجستير، ويساهم في تحقيق أهداف الجامعة" (أبو حسين، 2014، 11)
ويعرف إجرائياً: هم كل من يعمل بمهنة التدريس من الأساتذة بداية من محاضر مساعد، محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك بكلية التربية جامعة مصراتة في الفصل الدراسي ربيع، 2019.

كلية التربية: هي المؤسسة التربوية المتخصصة بإعداد المعلمين، في مختلف التخصصات التطبيقية والإنسانية، وفق النظام التكاملية المعمول به داخل ليبيا، وأنشئت بموجب قرار أمين اللجنة الشعبية للتعليم، والبحث العلمي رقم (116) سنة (1997)، ومدة الدراسة فيها ثمانية فصول دراسية، يمنح الخريج بعدها إجازة (الليسانس) في التخصصات الإنسانية، وإجازة (البكالوريوس) في التخصصات التطبيقية. (اللجنة الشعبية للتعليم، 1997، 180).

جامعة مصراتة " إحدى الجامعات الليبية التي تسهم في تطوير التنمية بتخريج الكوادر العلمية المؤهلة في مختلف التخصصات العلمية، أنشئت في عام 2000، وتأسست أولى كلياتها 1984. (الأشلم، وبن نصر، 2018، 265-266).

الإطار النظري للبحث:

تعريف التنمية المهنية: عرفها عمارة (1999) بأنها: " مجموعة من البرامج والأساليب التي تقوم بها الجامعة لإكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية (التدريس، البحث، خدمة المجتمع) لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء أدواره بصورة جيدة" (الغامدي، 2012، 20).

أهداف التنمية المهنية: تكمن أهداف التنمية المهنية لأساتذة التعليم الجامعي في إضافة معارف جديدة وتنمية مهارات مهنية، ويمكن تلخيص بعض تلك الأهداف كما ذكر مرسى (1993) كالاتي:

1- وقوف الأساتذة على أحدث طرائق التدريس، والوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم، وكيفية تطبيقها ميدانياً.

2- تنمية الأساتذة في كافة الجوانب أكاديمياً، ومهنياً، وشخصياً، وثقافياً.

3- معرفة الجديد من وسائل وأساليب التقييم والتقييم الحديثة.

4- ربط الأستاذ الجامعي ببيئته، ومجتمعه المحلي والعالمي، وتنمية التفكير التأملي لديهم.

5- إضافة معارف علمية جديدة، وتنمية الجوانب الإبداعية لديهم (سليم، 2013، 67).

أهمية التنمية المهنية: تؤكد الباحثتان على أهمية التنمية المهنية، لما لها من دور كبير في تنمية الكفايات البشرية، وتحقيق مستوى عالٍ من الإشباع الشخصي لأعضاء هيئة التدريس، وتزودهم بالمهارات التي تساعدهم على الأداء التطبيقي في مجال التدريس، وعلى الجامعة أن تسعى لتحقيق ذلك بإنشاء المراكز المتخصصة؛ لتحسين العملية التعليمية، والتدريس، واستخدام التكنولوجيا، وأن تركز على الجهود الذاتية من قبل عضو هيئة التدريس، ودعمها للارتقاء بنفسه، والتجديد في مجال خدمته، وتحسين أساليب أدائه الجامعي، فذلك كله يساعد على تنمية الشعور بالاستقلالية لدى عضو هيئة التدريس، ويعزز مكانته المهنية، وامتلاكه للمهارات التي تعينه على تحقيق الأهداف، والالتزام بالمعايير المحددة للعمل الأكاديمي، وتحقيق الفعالية والجودة؛ فالجامعة تستفيد من إنتاجية عضو هيئة التدريس، والمجتمع الخارجي (الغامدي، 2012، 23، 24).

أنواع التنمية المهنية: تعتمد التنمية المهنية على مدى استعداد، وقابلية عضو هيئة التدريس لتطوير نفسه، وهناك نوعان من التنمية المهنية هما:

التطوير الذاتي: وهو الذي يستند إلى الجهود الشخصية للأستاذ الجامعي عن طريق الاطلاع، وحضور المؤتمرات، وحلقات النقاش، وإجراء التجارب والدراسات والأبحاث، والترجمة والتأليف، والاستماع إلى الندوات والمحاضرات.

- **التطوير المؤسسي:** وذلك بإنشاء مراكز متخصصة في التطوير المهني في الجامعات، والعمل على تصميم برامج قوية للتدريب، والتأهيل بغية مواكبة التطورات، والمستجدات التي تؤدي إلى تطوير أدوار ومسؤوليات، ومستويات أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والتي يمكن أن توظف بالدورات التدريبية، وورشات العمل، وحلقات النقاش، والمؤتمرات واستضافة الأساتذة الزائرين، وتبادل الزيارات، والمشاركات البحثية (الفتلاوي، 2008، 186). وضمن هذا السياق تشير الباحثتان إلى غياب الوعي، بأهمية التنمية المهنية لدى بعض أعضاء هيئة التدريس، وعدم اقتناعهم بأهميتها؛ وذلك لأن إجراءات التسجيل والقبول بالدورات التي تعقدتها الجامعة تكون معقدة أحياناً، كذلك تأخر وصول النشرات الخاصة بالإعلان عن هذه الدورات، وتعارض أوقاتها مع جداول أعضاء هيئة التدريس؛ مما يسبب عزوفهم في الاشتراك في الدورات التي تقيمها الجامعة.

- **مجالات التنمية المهنية:** تتكون المهام الأساسية لعضو هيئة التدريس من عدة أنشطة منها: **التدريس:** يُعدُّ التدريس الجامعي (الفعال) عملية ذات طبيعة نشطة؛ كونها تتأثر بعدد كبير من العوامل، منها ما يتصل بالأستاذ الجامعي من حيث الإعداد العلمي، وتعمقه في التخصص، وإعداده التربوي، وسمات شخصيته، وتعامله مع الطلبة، ومنها ما يتصل بالطالب الجامعي نفسه من حيث قدراته وميوله واستعداده للتعلم، ومنها ما يتصل بطبيعة المناهج من حيث طبيعتها وأهدافها ومحتواها، ونظراً لأهمية مجال التدريس فإن غالبية الجامعات اهتمت بتنظيم دورات تدريبية، وورشات عمل، لرفع كفايات أعضاء هيئة التدريس في ظل التطورات والتغيرات (الفتلاوي، 2008، 180-182).

البحث العلمي: يساعد البحث العلمي عضو هيئة التدريس، من خلال اطلاعه على الكتب والدراسات، والأبحاث الحديثة في مجال تخصصه، وتعزز تنمية البحث العلمي المشاركة في كافة الأنشطة العلمية والمؤتمرات والندوات وورشات العمل والدورات التدريبية.

خدمة المجتمع: وهي الأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع، شاملاً ذلك استشارات لحل مشاكل مؤسسية، أو الإسهام في ندوات وورش عمل محلية، أو إقليمية، أو عالمية في مجال التخصص، أو أي إسهامات أخرى، وكذلك تنظيم المؤتمرات والمشاركة فيها والاشتراك في الجمعيات المهنية، وتقديم حلقات التعليم المستمر، والتدريب أو المشاركة في تنفيذها، وتقديم المشورة للقطاعين العام والخاص، والإسهام في الجمعيات الخيرية للمجتمع (الشخشير، 2010، 25).

الدراسات السابقة:

- هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التنمية المهنية منها:
- **دراسة أبو وطفة (2002):** هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع النمو المهني لدى عضو هيئة التدريس، في الجامعة الإسلامية، وسبل تطويره من وجهة نظره، والكشف عن العقبات التي تعترض تطوره، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من جميع أفراد المجتمع والبالغ عددهم (209) عضو هيئة تدريس، وتكونت الاستبانة من (53) فقرة، موزعة على أربعة أبعاد هي: (النمو العلمي، الفاعلية التدريسية، البحث العلمي، المشاركة المجتمعية)، وتوصلت النتائج إلى أن واقع النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية على المقياس الكلي، قد تحقق بنسبة (متوسطة) بلغت (66.7%) وحصل البعد المتعلق بالنمو العلمي على نسبة (76.5%) كما حصل البعد المتعلق بالفاعلية التدريسية على نسبة (78.7%) أما بُعد البحث العلمي فتحصل على نسبة (58.8%) والمشاركة الاجتماعية تحصل على نسبة (66.7%)، وأظهرت النتائج وجود عقبات، تعترض النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس منها: ضخامة العبء التدريسي، وضعف الإمكانيات المالية للبحث العلمي، كما بينت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً لواقع النمو المهني تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وجاءت دالة لصالح (أكثر من 10 سنوات).
 - **دراسة العمري (2009):** هدفت الدراسة إلى التعرف على برامج النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية، وبيان أثر متغير الجنس والمؤهل العلمي، والخبرة التدريسية، واتبع الباحث المنهج الوصفي من خلال استبانة تكونت من (22) فقرة، وتم تطبيقها على عدد (66) عضو هيئة تدريس، وأظهرت النتائج أن درجة توفر أساليب النمو المهني (متوسطة) لدى أعضاء هيئة التدريس، كما بينت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة التدريسية.
 - **دراسة الشخشير (2010):** هدفت الدراسة إلى كشف مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، وتكونت عينة البحث من (130) عضو هيئة تدريس موزعين على مختلف الكليات، وتم تطبيق الاستبانة المكونة من (51) فقرة، موزعة على أربعة مجالات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية على الأداة (3.25) بنسبة مئوية (65%)، أي أن تقدير مستوى التنمية المهنية جاء (متوسطاً) وجاء المجال الأول (تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس) بمتوسط حسابي قدره (3.43)، ثم المجال الرابع (مشكلات التنمية المهنية)، بمتوسط حسابي قدره (3.42)، ثم المجال الثاني (تنمية مشاركة أعضاء هيئة التدريس)، بمتوسط حسابي

(3.29) وأخيراً المجال الثالث وهو (ترقية وتقييم أعضاء هيئة التدريس)، حيث جاء بمتوسط حسابي (3.25) كما بينت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة البحث تعزى لمتغير الجنس، وكان لمتغير الخبرة تأثيره في تقدير استجابات عينة البحث لمستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ولصالح الخبرة من (10- إلى 20 سنة).

- دراسة يونس (2014) هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وكيفية النهوض بهذا المستوى للوصول إلى مستوى الجودة، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة (الجنس، والكلية، والرتبة الأكاديمية) واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت النتائج إلى أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم تحقق بدرجة (متوسطة)، وجاء مجال (المشاركة في برامج التنمية) في المرتبة الأولى بدرجة تحقق (كبيرة) وبمتوسط حسابي قدره (3.40)، يليه مجال (تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس) بمتوسط حسابي (3.87) وبدرجة تحقق (كبيرة) وجاء في المرتبة الثالثة مجال (أساليب التنمية المهنية) بمتوسط حسابي قدره (3.32) وبدرجة تحقق (متوسطة) وآخرها مجال (معوقات التنمية المهنية) حيث جاء بمتوسط حسابي قدره (3.29) وبدرجة تحقق (متوسطة) كما أشارت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير (الجنس، والكلية، والرتبة الأكاديمية).

التعليق على الدراسات السابقة:

- أكدت جميع الدراسات السابقة على أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعة، حيث أنها تساعد على تحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي.

- بعض الدراسات هدفت إلى التعرف على واقع النمو المهني كدراسة أبو وطفة (2002)، ودراسة العمري (2009)، وبعض الدراسات هدفت إلى التعرف على مستوى التنمية المهنية كدراسة الشخشير (2010)، ودراسة يونس (2014)، والبحث الحالي يهدف إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس.

- تتشابه الدراسات السابقة مع البحث الحالي من حيث استخدام المنهج الوصفي، وعينة من أعضاء هيئة التدريس، وبعض الأساليب الإحصائية المستخدمة.

- استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة من خلال الاطلاع على المنهجية العلمية المستخدمة فيها وأدواتها ونتائجها ومقارنتها بالبحث الحالي.

- تنوعت الدراسات من حيث البيئة المطبق فيها الدراسة فمنها ما طبق في جامعة البلقاء في إربد بالأردن كدراسة العمري (2009)، ومنها ما طبق في جامعة النجاح "فلسطين كدراسة الشخشير

(2010) وكذلك دراسة أبو وطفة (2002) في الجامعة الإسلامية غزة، ودراسة يونس (2014) طبقت في جامعة القصيم في مصر، أما البحث الحالي فقد طبق في كلية التربية بجامعة مصراتة.

-تشابهت جميع نتائج الدراسات السابقة في أن مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس جاء (متوسطاً) وهو ما يختلف مع نتائج البحث الحالي.

إجراءات البحث:

منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي لمناسبته لهذا النوع من البحوث.

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية، والبالغ عددهم (207) بحسب إحصائية مكتب شؤون أعضاء هيئة التدريس بالكلية، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (1) يبين مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس في الأقسام العلمية والأدبية في كلية التربية

ت	الأقسام	عدد أعضاء هيئة التدريس		
		ذكور	إناث	الإجمالي
1	اللغة العربية	25	09	34
2	التربية وعلم النفس	11	17	28
3	معلم الفصل	04	07	11
4	الإدارة والتخطيط التربوي	08	04	12
5	رياض الأطفال	01	04	05
6	الخدمة الاجتماعية	02	02	04
7	التربية الخاصة	02	03	05
8	اللغة الإنجليزية	09	11	20
9	الحاسوب	04	09	13
10	التاريخ	07	05	12
11	الجغرافيا	05	04	09
12	الأحياء	03	05	08
13	الكيمياء	07	05	12
14	الفيزياء	01	04	05
15	الرياضيات	00	10	10
16	الدراسات الإسلامية	17	02	19
	الإجمالي	106	101	207

يلاحظ من الجدول السابق أن إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس (207) وأن عدد الذكور (106) بينما عدد الإناث (101) عضو هيئة تدريس.

عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية طبقية وهي (60) عضو هيئة تدريس بنسبة (29%) موزعين على الأقسام العلمية، والأدبية في كلية التربية، والجدول الآتي يوضح توزيع عينة البحث على أقسام الكلية وفق العينة العشوائية الطبقية.

جدول رقم (2) يبين عدد أعضاء هيئة التدريس في كل قسم بحسب العينة العشوائية الطبقية

ت	الأقسام	عدد أعضاء هيئة التدريس		
		ذكور	إناث	الإجمالي
1	اللغة العربية	07	02	09
2	التربية وعلم النفس	05	05	10
3	معلم الفصل	01	02	03
4	الإدارة والتخطيط التربوي	02	01	03
5	رياض الأطفال	00	01	01
6	الخدمة الاجتماعية	01	01	02
7	التربية الخاصة	01	01	02
8	اللغة الإنجليزية	03	03	06
9	الحاسوب	01	03	04
10	التاريخ	02	01	03
11	الجغرافيا	01	01	02
12	الأحياء	01	01	02
13	الكيمياء	02	01	03
14	الفيزياء	00	01	01
15	الرياضيات	00	03	03
16	الدراسات الإسلامية	05	01	06
	الإجمالي	32	28	60

يتبين من الجدول السابق أن إجمالي عدد عينة البحث (60) عضو هيئة تدريس وأن عدد الذكور (32) أما عدد الإناث فكان (28)، والجدول الآتي يوضح النسبة المئوية.

جدول رقم (3) يبين النسبة المئوية للذكور والإناث

النسبة المئوية	العدد	النوع
53%	32	ذكور
47%	28	إناث
100%	60	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن النسبة المئوية للذكور (53%) أما النسبة المئوية للإناث (47%) والجدول الآتي يوضح سنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس والنسبة المئوية:

جدول رقم (4) يبين النسبة المئوية بحسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية	العدد	سنوات الخبرة
28.3%	17	أقل من 5 سنوات
33.4%	20	من 5 إلى 10 سنوات
38.3%	23	أكثر من 10 سنوات
100%	60	المجموع

حيث نلاحظ من الجدول السابق أن عدد أعضاء هيئة التدريس بخبرة أقل من 5 سنوات بنسبة (28.3%) أما بخبرة من 5 إلى 10 سنوات بنسبة (33.4%) أما من لهم خبرة أكثر من 10 سنوات بنسبة (38.3%).

أداة البحث

اطلعت الباحثتان على بعض الدراسات السابقة كدراسة أبو وطفة (2002) ودراسة يونس (2014) وقد استعانتهما بهما الباحثتان في إعداد الاستبانة، والتي تكونت من (19) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي (مجال المشاركة في التنمية المهنية - مجال التنمية المهنية لمهارات التدريس - مجال خدمة المجتمع المحلي).

صدق الأداة:

تم عرض الاستبانة على مجموعة محكمين من أعضاء هيئة التدريس، وتم الاتفاق على ملاءمة الاستبانة للبحث مع تعديل بسيط لبعض الكلمات، وبعد تحكيم الاستبانة، تم تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (25) عضو هيئة تدريس من مجتمع البحث، وتم رصد استجاباتهم، وإدخالها في جهاز الحاسوب؛ بغرض تحليلها ومعالجتها إحصائياً، باستخدام برنامج (SPSS)، وذلك للحصول على الصدق الداخلي للفقرات، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (5) يبين معامل ارتباط بيرسون لكل فقرة من فقرات الاستبانة

المجال الثالث		المجال الثاني		المجال الأول	
معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
(0.93**)	1	(0.57**)	1	(0.71**)	1
(0.93**)	2	(0.74**)	2	(0.62**)	2
(0.91**)	3	(0.70**)	3	(0.71**)	3
(0.87**)	4	(0.72**)	4	(0.59**)	4
(0.88**)	5	(0.71**)	5	(0.82**)	5
---		(0.53**)	6	(0.77**)	6
---		(0.72**)	7	(0.90**)	7

يلاحظ من الجدول السابق أن معامل ارتباط كل الفقرات جاءت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، مما يؤكد صدق الاتساق الداخلي للفقرات في كل مجال، وللتأكد من الصدق الداخلي لجميع مجالات الاستبانة تم حساب معامل ارتباط بيرسون لكل مجال، وكانت النتيجة كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (6) يبين معامل ارتباط بيرسون لمجالات الاستبانة

معامل الارتباط لمجالات الاستبانة	
(0.93**)	المجال الأول
(0.87**)	المجال الثاني
(0.86**)	المجال الثالث

يلاحظ من الجدول السابق أن مجالات الاستبانة جاءت مرتبطة بعضها ببعض عند مستوى دلالة (0.01)، ولذا فإن الاستبانة تتكون من (19) فقرة (المجال الأول: المشاركة في التنمية المهنية 7 فقرات)، (المجال الثاني: التنمية المهنية لمهارات التدريس 7 فقرات)، (المجال الثالث: مجال المشاركة مع المجتمع المحلي 5 فقرات)

ثبات الأداة: للتأكد من ثبات الأداة تم حسابه بطريقة التجزئة النصفية، وبمعامل ألفا كرونباخ: أولاً: استخدام معامل التجزئة النصفية: تم حساب معامل ثبات الاستبانة باستخدام معامل التجزئة النصفية، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (7) يبين معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية

معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية	
0.86	معامل التجزئة النصفية الأول
0.92	معامل التجزئة النصفية الثاني
0.85	معامل التجزئة النصفية باستخدام سبيرمان براون

من الجدول السابق يلاحظ أن معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية (0.85) مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

ثانياً: استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ: تم حساب معامل الثبات لكل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، وكانت النتائج كالاتي:

جدول رقم (8) يبين قيمة معامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ

مجال الاستبانة	قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ
المجال الأول	0.78
المجال الثاني	0.77
المجال الثالث	0.83
الدرجة الكلية	0.86

بملاحظة الجدول السابق: تحصل المجال الأول للاستبانة على معامل ثبات (0.78)، والمجال الثاني (0.77)، أما المجال الثالث فكان معامل الثبات (0.83)، ومعامل ثبات الدرجة الكلية للاستبانة (0.86) وبذلك يعتبر معامل الثبات عالياً مما يمكن الباحثات من استخدام الأداة، وبعد أن تم تطبيق الاستبانة على (60) عضو هيئة تدريس في كلية التربية للفصل الدراسي ربيع (2019)، تم إدخال البيانات في جهاز الحاسوب وإجراء العمليات الإحصائية المناسبة باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، حيث كانت الأساليب الإحصائية المستخدمة هي (المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن المئوي، والنسبة المئوية، وكذلك اختبار T لعينتين مستقلتين، واختبار (ANOVA).

وللحصول على النتائج، ولتحديد واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة مصراتة، تم حساب فترة كلٍ من البدائل بحسب مقياس ليكرت الخماسي (4=1-5) (4=5÷4) وبذلك يكون نتائج البحث للمتوسط الحسابي بحسب الجدول الآتي:

جدول رقم (9) يبين معيار الحكم على المتوسطات الحسابية لتفسير النتائج

المتوسط الحسابي	معيار واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس
من 1 إلى أقل من 1.8	قليلة جداً
من 1.8 إلى أقل من 2.6	قليلة
من 2.6 إلى أقل من 3.4	متوسطة
من 3.4 إلى أقل من 4.2	كبيرة
من 4.2 إلى أقل من 5.0	كبيرة جداً

نتائج البحث: للإجابة عن التساؤل الرئيس وهو: ما واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة مصراتة؟ تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن المئوي وكانت النتائج بحسب الترتيب التنازلي كما مبين في الجدول الآتي:

جدول رقم (10) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجالات الاستبانة والدرجة الكلية لها

ر.م	مجالات الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	الرتبة	درجة الموافقة
1	مجال المشاركة في التنمية المهنية	2.80	1.19	%56	1	متوسطة
2	مجال التنمية المهنية لمهارات التدريس	2.52	1.01	%50.4	2	قليلة
3	مجال خدمة المجتمع المحلي	2.36	1.05	%47.2	3	قليلة
	الدرجة الكلية	2.56	1.08	%51.2	-	قليلة

يلاحظ من الجدول السابق أن معيار الموافقة للدرجة الكلية للاستبانة جاء بمتوسط حسابي قدره (2.56)، وبوزن مئوي (51.2%) مما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس تنقصهم التنمية المهنية، وأن مشاركتهم قليلة في برامج التنمية المهنية، وخدمة المجتمع المحلي، وقد يعزى ذلك إلى أن الجامعة لا توفر مراكز للتدريب وتنمية المهارات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس، والدورات في المراكز الخاصة تتطلب تكلفة لا تتناسب مع مرتبه، وكل النتائج تتعارض مع جميع الدراسات السابقة، حيث جاء ترتيب مجالات الاستبانة كما هي مرتبة في الاستبانة ففي المرتبة الأولى كان لمجال (المشاركة في التنمية المهنية) حيث جاء بدرجة (متوسطة)، وتحصل على متوسط حسابي قدره (2.80)، وبوزن مئوي (56%)، وكانت المرتبة الثانية لمجال (التنمية المهنية لمهارات التدريس)، حيث تحصل على متوسط حسابي قدره (2.52)، ووزن مئوي (50.4%)، وهذا يتعارض مع نتائج دراسة يونس (2014) التي جاءت بدرجة تحقق (كبيرة)، و مع دراسة أبو وطفة (2002)، أما المجال الثالث (خدمة المجتمع المحلي)، جاء بدرجة موافقة (قليلة)، وبمتوسط حسابي قدره (2.36) وبوزن مئوي (47.2%)، وهذا يتعارض مع دراسة أبو وطفة (2002).

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول المتفرع عن السؤال الرئيس وهو: ما واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية وفق مجال المشاركة في التنمية المهنية؟
وللإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن المئوي وكانت النتائج بحسب الترتيب التنازلي، كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول رقم (11) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجال المشاركة في التنمية المهنية

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الوزن المئوي	درجة الموافقة
1	أحرص على الاستمرار في الإنتاج العلمي الذي يتطلبه نظام الترقيات بالجامعة	4.08	0.95	4	81.6%	كبيرة
2	أشارك في الدورات التدريبية لكيفية استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة	3.03	1.92	5	60.6%	متوسطة
3	أشارك بشكل دائم في البرامج التي تقيمها الجامعة	2.87	1.33	1	57.4%	متوسطة
4	أشارك في الدورات التدريبية لكيفية تخطيط المقررات الدراسية وتطويرها	2.85	1.17	7	57%	متوسطة
5	تتيح لي الجامعة فرصاً متنوعة للتعلم الذاتي	2.45	1.05	3	49%	متوسطة
6	تشجني الجامعة باتجاه المشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية المتخصصة على المستوى المحلي	2.40	0.94	2	48%	قليلة
7	تبذل الجامعة محاولات جادة لتبادل الزيارات بين أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية مع الجامعات الأخرى	1.93	1.02	6	38.6%	قليلة
	الدرجة الكلية	2.80	1.19	-	56%	متوسطة

بقراءة النتائج في الجدول السابق نلاحظ أنه جاء بمتوسطات حسابية تراوحت بين (4.08) و (1.93)، وبدرجة موافقة لفقرة واحدة (كبيرة) ولأربع فقرات (متوسطة) ولفقرتين (قليلة) والدرجة الكلية لهذا المجال (متوسطة)، وتحصلت الفقرة أحرص على الاستمرار في الإنتاج العلمي الذي يتطلبه نظام الترقيات بالجامعة على متوسط حسابي (4.08) ووزن مئوي (81.6%) وتعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية اتجاهاهم إيجابية نحو تطوير أنفسهم للترقيات اللازمة، وقد يكون للمكافأة المادية دور في ذلك، أما الفقرة الأدنى في هذا المجال فكانت (تبذل الجامعة محاولات جادة لتبادل الزيارات بين أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية مع الجامعات الأخرى) بمتوسط حسابي (1.93)، وبوزن مئوي (38.6) وقد يعزى ذلك إلى عدم اهتمام الجامعة بهذا الجانب رغم ما لهذه الزيارات من أهمية، وتتعارض هذه النتائج مع دراسة يونس (2014) التي جاءت بدرجة متوسطة، وكذلك دراسة الشخشير (2010) التي جاءت بدرجة مرتفعة.

نتائج السؤال الثاني المتفرع عن السؤال الرئيس وهو ما واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفق مجال التنمية المهنية لمهارات التدريس؟
وللإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن المئوي، والجدول الآتي يوضح ذلك :

جدول رقم (12) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجال التنمية المهنية لمهارات التدريس

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الوزن المئوي	درجة الموافقة
1	أرى أن التنمية المهنية في كلية التربية تسهم في رفع كفاءتي في التدريس الجامعي	3.03	1.16	2	60.6%	متوسطة
2	تحرص الجامعة على تزويد المكتبة بأحدث الكتب والدوريات في مجال التخصص	2.67	0.99	1	53.4%	متوسطة
3	تزودني التنمية المهنية بمهارات إدارة الموقف التعليمي داخل القاعات الدراسية	2.57	1.08	7	51.4%	قليلة
4	تهتم الجامعة بتطويري بالمهارات الحديثة في التدريس واستخدام الوسائل التعليمية	2.57	0.98	3	51.4%	قليلة
5	تشجعي الجامعة على ضرورة الإنتاج الفكري والعلمي عبر إجراء البحوث والتأليف	2.55	1.09	5	51%	قليلة
6	تخصص الجامعة دورات لتحسين أدائي في بناء الاختبارات وطرق تقويم الطلبة	2.17	0.92	6	43.4%	قليلة
7	تخصص الجامعة دورات مستمرة لتطويري في مجال التدريس	2.05	0.85	4	41%	قليلة
	الدرجة الكلية	2.52	1.01	-	50.4%	قليلة

من الجدول السابق نلاحظ أنه جاء بمتوسطات حسابية تراوحت بين (3.03)، و(2.05) وبدرجة موافقة لفقرتين (متوسطة) ولباقي الفقرات (قليلة)، كما أن الدرجة الكلية لهذا المجال جاءت (قليلة)، وتحصلت الفقرة (أرى أن التنمية المهنية في كلية التربية تسهم في رفع كفاءتي في التدريس الجامعي) على متوسط حسابي قدره (3.03) ووزن مئوي (60.6%) وجاءت بدرجة موافقة (متوسطة) وقد يعزى ذلك إلى أن معظم أعضاء هيئة التدريس يدركون أهمية هذه الدورات لتطوير قدراتهم في أساليب التدريس الحديثة، واستخدام التكنولوجيا والوسائل الإلكترونية ومعرفة الأساليب الإحصائية الحديثة واكتسابهم لغات أجنبية، كما جاءت الفقرة (تخصص الجامعة دورات مستمرة لتطويري في مجال التدريس)، بدرجة موافقة (قليلة) حيث حصلت على متوسط حسابي قدره (2.05)، ووزن مئوي

(41%)، وقد يعزى ذلك إلى عدم اهتمام الجامعة بالدورات اللازمة المستمرة لأعضاء هيئة التدريس، أو أنها حتى لو أقيمت تكون محدودة العدد، أو التأخر في الإعلام بمواعيد الدورات، وعدم تناسب وقتها، وتتعارض النتائج مع دراسة يونس (2014).

نتائج السؤال الثالث المتفرع عن السؤال الرئيس، وهو ما واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفق مجال خدمة المجتمع المحلي؟ وللإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن المئوي، والجدول الآتي يوضح ذلك بحسب الترتيب التنازلي:

جدول رقم (13) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجال المشاركة مع المجتمع المحلي

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الوزن المئوي	درجة الموافقة
1	تتيح الجامعة المجال لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في الجمعيات والنقابات والمؤسسات المدنية	2.47	1.07	4	49.4%	قليلة
2	تدعو الجامعة أعضاء هيئة التدريس إلى المشاركة التطوعية لخدمة المجتمع المدني بحسب تخصصاتهم	2.47	1.14	1	49.4%	قليلة
3	تشجعي الجامعة على مشاركة المجتمع المدني في المناسبات المختلفة	2.37	1.09	2	47.4%	قليلة
4	تشجعي الجامعة على تقديم استشارات تخصصية لمؤسسات المجتمع المدني	2.32	0.95	5	46.4%	قليلة
5	تدعوني الجامعة إلى المشاركة في إعداد دورات تدريبية لتأهيل فئات المجتمع المدني	2.18	1.03	3	43.6%	قليلة
	الدرجة الكلية	2.36	1.05	-	47.2%	قليلة

من الجدول السابق نلاحظ أنه جاء بمتوسطات حسابية تراوحت بين (2.47) و(2.18) وبدرجة موافقة (قليلة) لجميع الفقرات، كما جاءت الدرجة الكلية لهذا المجال بدرجة موافقة (قليلة) أيضاً، وتحصلت الفقرة (تتيح الجامعة المجال لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في الجمعيات والنقابات والمؤسسات المدنية) على متوسط حسابي قدره (2.47)، ووزن مئوي (49.4%)، وبدرجة موافقة (قليلة)، وقد يعزى ذلك إلى أن الجامعة ترى أن ذلك يؤثر في العملية التعليمية من حيث عدم التزام عضو هيئة التدريس بمواعيد المحاضرات، وتعارض مواعيد عمل الجهتين، وجاءت الفقرة (تدعوني الجامعة إلى المشاركة في إعداد دورات تدريبية لتأهيل فئات المجتمع المدني) بمتوسط حسابي قدره (2.18)، وبوزن مئوي (43.6%)، ولعل ذلك يعزى إلى طبيعة الأعباء الأكاديمية، والإدارية المكلف

بها عضو هيئة التدريس، كما أن مشاركة عضو هيئة التدريس بفاعليات خارج نطاق الجامعة، قد يتطلب نفقات مالية لا تستطيع الجامعة الإيفاء بها، وتتعارض نتائج البحث مع دراسة الشخشير (2010)، ودراسة أبو وطفة (2002).

نتائج التساؤل الرابع، وهو هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابة عينة البحث حول واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية تعزى لمتغير الجنس؟ وللإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام اختبار T لعينتين مستقلتين والجدول الآتي يوضح نتائج ذلك:

جدول رقم (14) يبين نتائج اختبار T وفق متغير النوع

مجال الاستبانة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	التعليق
المشاركة في التنمية المهنية	ذكر	32	3.03	0.87	58	2.51	0.08	غير دالة
	أنثى	28	2.54	0.60				
التنمية المهنية لمهارات التدريس	ذكر	32	2.66	0.79	58	1.61	0.49	غير دالة
	أنثى	28	2.35	0.70				
المشاركة مع المجتمع المحلي	ذكر	32	2.51	0.95	58	1.39	0.35	غير دالة
	أنثى	28	2.19	0.86				

بقراءة الجدول السابق نلاحظ أن قيمة (ت) بين متوسطي الذكور والإناث على مجالات الاستبانة الثلاثة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يدل أن متغير الجنس لم يكن له أثر واضح في واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس نحو استخدام الفصول الافتراضية، وقد يرجع ذلك إلى تشابه الظروف التي يعمل فيها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية، فالتنمية المهنية لا ترتبط بكونهم ذكوراً أو إناثاً، وتتشابه النتائج مع دراسة يونس (2014) ودراسة الشخشير (2010)، ودراسة العمري (2009).

نتائج التساؤل الخامس، وهو هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابة عينة البحث حول واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

وللإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ذي الاتجاه الواحد ANAVOA للتحقق من الفروق، والجدول الآتي يوضح نتائج ذلك:

جدول رقم (15) يبين نتائج اختبار ANAOVA وفق متغير سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.72	0.32	0.18	2	0.35	بين المجموعات
		0.55	57	31.49	داخل المجموعات
		-	59	31.85	الكلي

بالرجوع إلى الجدول السابق نلاحظ أن مستوى الدلالة (0.72) أكبر من (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث، تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وتعزى الباحثان هذه النتيجة إلى أن الخبرة لا تؤثر في وجهات نظر عينة البحث، فجميع أعضاء هيئة التدريس على اختلاف سنوات الخبرة، لديهم نفس الاتجاه نحو التنمية والتدريب لقناعة عينة البحث بأهمية تطوير مهاراتهم؛ لمواكبة عصر التكنولوجيا والتطور العلمي، وتتشابه هذه النتيجة مع دراسة العمري (2009)، وتتعارض مع دراسة الشخصشير (2010)، والتي جاءت الفروق لصالح من (10) إلى (20 سنة).

خلاصة نتائج البحث:- توصل البحث إلى الآتي:

- أن معيار الموافقة للدرجة الكلية للاستبانة جاء بدرجة (قليلة)، وبمتوسط حسابي قدره (2.56)، وانحراف معياري (1.08)، وبوزن مؤني (51.2%) مما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس تنقصهم التنمية المهنية، وقد تحصل المجال الأول على المرتبة الأولى (المشاركة في التنمية المهنية)، حيث جاء بدرجة موافقة (متوسطة)، ومتوسط حسابي قدره (2.80)، وانحراف معياري (1.19)، وبوزن مؤني (56%)، وكان المرتبة الثانية لمجال (التنمية المهنية لمهارات التدريس)، حيث تحصل على درجة موافقة (قليلة)، وبمتوسط حسابي قدره (2.52)، وانحراف معياري (1.01)، وبوزن مؤني (50.4%)، أما المجال الثالث والأخير وهو (خدمة المجتمع المحلي)، وقد جاء بدرجة موافقة (قليلة)، وبمتوسط حسابي قدره (2.36) وانحراف معياري (1.05)، وبوزن مؤني (47.2%).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث، حول واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية عند مستوى دلالة (0.05) تعزى لمتغير الجنس.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث، حول واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية عند مستوى دلالة (0.05) تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

التوصيات:

- إنشاء هيئة متخصصة لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس (الأكاديمية المهنية) تقوم بتنظيم الدورات التدريبية، وورش العمل والنشر العلمي.

- عقد الجامعة المؤتمرات والندوات التي تعمل على تطوير التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، وتشجيع مشاركتهم في المؤتمرات وتبادل الزيارات بين الجامعات الأخرى.
- أن تطور الجامعة من نظام الحوافز المعنوية والمادية، التي تعزز التدريس وتجعل التميز في التدريس معياراً أساسياً للترقية إلى جانب البحث العلمي.
- الاهتمام بالمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس من حيث المهارات والمشاركة العلمية والبحثية والاجتماعية، والتقييم والترقية.

المقترحات:

- إجراء دراسة تبين اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو التنمية المهنية في كلية التربية.
- إجراء دراسة للبحث في المعوقات التي تواجه عضو هيئة التدريس في عمله، والتي تحول دون الوصول إلى تطوره ونموه المهني.
- إجراء دراسة تقدم برنامج مقترح للتطوير والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية.

Summary

The aim of the research is to identify the reality of professional development among faculty members in the Faculty of Education at Misurata University, in the areas of questionnaire (the field of participation in professional development, professional development of teaching skills, participation with the local community) , And variable years of experience where the problem of research in the following main question: What is the reality of professional development of faculty members of the Faculty of Education at the University of Misurata?

This question is divided into several sub-questions: What is the reality of professional development according to the areas of questionnaire (the field of participation in professional development - the field of teaching skills - the field of participation with the local community?

Are there statistically significant differences between the average responses of the research sample in the reality of professional development among faculty members in the faculty of Education according to gender variable? As well as variable years of experience?

In order to achieve the objectives of the research, the analytical descriptive method was used. The research society is based on the statistics of the Faculty Affairs Office of the Faculty of Education (207) members of the spring semester (2019). A random sample was selected (60) In order to achieve the objectives of the research, the questionnaire was used after presenting it to the group of arbitrators, extracting the internal honesty, and the stability coefficient (0.86).

The results of the research indicate that the reality of the professional development of faculty members in the Faculty of Education is low. The total score is (2.56) with a standard deviation of (1.08) and a percentage weight of (51.2%). The field of participation in professional development is ranked first with a mean score of (2.80).

a standard deviation of (1.19) and a percentage weight of (56%) followed by a field of teaching skills with a score of (low), an average of (2.52) and a standard deviation of (1.01) and a percentage weight of (50.4%) The last rank was for the field(participation with the local community) where it obtained a degree of approval (a few) with an average of (2.36)(1.05) and percentage weight (47.2).There results of the study showed that there were no statistically significant differences between the responses of the research sample according to the sex variable. There are no statistically significant differences between the responses of the research sample according to the variable years of experience. Results A range of recommendations and proposals were presented

المراجع:

- أبو حسين، سامي أحمد. (2014). الارتقاء بفاعلية هيئة التدريس: تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم. عمان، الأردن: دار أمجد للنشر والتوزيع.
- أبو الرب، عماد، وعيسى قدارة، والوادي محمود، والطائي رعد. (2010). ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي. عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- أبو شاقور، نعيمة المهدي. (25/ أبريل 2018). واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة طرابلس كلية التربية "نموذجاً مؤتمراً المعرفة، الإسهام المعرفي لكليات التربية، ودوره في تلبية احتياجات مؤسسات العليم العام، تحت شعار التحديات المعرفية: حاضراً ومستقبلاً. المؤتمر العلمي الثاني، جامعة ناصر. الزاوية. ليبيا.
- أبو وطفة، محمود مرزوق. (2002). واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية. فلسطين. غزة.
- الأشلم، خالد عياد، وبن نصر، مصطفى أحمد. (2018). "تقييم أداء كلية التربية بجامعة مصراته لأدوارها المنوطة بها في ضوء الأهداف العلمية والتربوية الموضوعة " المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة مصراته. ليبيا، المجلد الأول(العدد العاشر) 261-279.
- بدران، شبل، والدهشان، جمال. (2001). التجديد في التعليم الجامعي، مصر، القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.

- الروياتي، والفرجاني . (4 - 2010/12/6). واقع التعليم المحاسبي في الجامعات الليبية في ظل الجودة الشاملة. ورقة بحثية مقدمة إلى مؤتمر جودة التعليم العالي في ليبيا، إمكانات التطبيق وتحديات الواقع. مبنى الدعوة الإسلامية، بنغازي.
- سليم، صيفور .(ديسمبر،2013). التنمية المهنية لأساتذة التعليم الجامعي بالجزائر بين حقائق الواقع ومتطلبات الأداء الوظيفي، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية. جامعة الوادي. (العدد 3).
- الشخشير، حلا محمود.(2010). مستوى التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. فلسطين. نابس.
- العمري، جمال فواز.(2009). أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس، والبحث العلمي، مجلة جامعة دمشق، المجلد 25، العدد(3+4) .
- الغامدي، عمير بن مسفر.(2012). التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE) تصور مقترح. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة أم القرى. السعودية.
- الفتلاوي، سهيلة محسن.(2008). الجودة في التعليم المفاهيم، المعايير، المواصفات، المسؤوليات، عمان، الأردن: دار الشروق.
- اللجنة الشعبية العامة للتعليم والبحث العلمي(1997) نظام إعداد المعلمين بكلية التربية.
- يونس، مجدي محمد.(يونيو، 2014). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 15 (العدد 2).