

# أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس والبحث العلمي

إشراف الأستاذة الدكتورة

صالحة سنقر

إعداد الطالب

جمال فواز العمري

كلية التربية

جامعة دمشق

## الملخص

هدفت الدراسة إلى تعرف برامج النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية وتحديدها. وبيان واستقصاء أثر كل من الجنس والمؤهل العلمي والتخصص والرتبة الأكاديمية في أساليب النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية. حيث سعت للإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما أساليب النمو المهني المتبعة عند أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية؟

2. هل تختلف أساليب النمو المهني المتبعة عند أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية باختلاف: الجنس، والمؤهل العلمي، والتخصص، والرتبة الأكاديمية؟

وللإجابة عن هذه الأسئلة قام الباحث باتباع المنهج الوصفي من خلال تطوير استبانة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية ضمت سبعة مجالات، احتوت على ( 22 ) فقرة، جرى التأكد من صدقها وثباتها، وتطبيقها على عينة عشوائية عنقودية بلغ عدد أفرادها (66) عضو هيئة تدريسية، وأظهرت نتائج الدراسة ما يأتي:

1. كانت درجة توفر أساليب النمو المهني متوسطة عند أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية .

2. لا فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في التدريسية جامعة البلقاء التطبيقية تعزى إلى كل من: الجنس، والمؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية، والخبرة التدريسية، والتخصص.

## 1- المقدمة

شهد القرن الحالي تطورات كثيرة في أنظمة التعليم الجامعي سواء من حيث أهدافه أو محتواه أو تقنياته، إذ زاد الإقبال على التعليم العالي وزاد اهتمام المجتمع بالجامعة ودورها في عمليات التنمية ولاشك أنه في ظل هذه التطورات فقد وضعت هذه الجامعات أمام تحديات وضغوط أهمها زيادة عدد الطلبة الدارسين فيها، من ثم زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس. (عبد الموجود، 2001، ص27)

وتقع على عاتق عضو الهيئة التدريسية مسؤوليات كبيرة اتجاه التطورات التي تحدث في مجال العلم والمعرفة، ونظراً إلى أن المعرفة العلمية في كل التخصصات في تطور مستمر وسريع فلا بد لعضو الهيئة التدريسية في الجامعة من متابعة هذه التطورات والتعامل معها لما لها من انعكاسات على مجالات عمله الجامعي وهي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، هذا كله يستوجب من الجامعة، أن تضع برامج خاصة للنمو المهني فيما يتعلق بهذه المجالات، لأن مثل هذه البرامج من شأنها رفع كفايات عضو الهيئة التدريسية، وزيادة إنتاجيته العلمية الهادفة، وفي الوقت ذاته فإن غياب هذه البرامج يعوق عضو الهيئة التدريسية عن متابعة التطورات الحديثة في المعرفة العلمية والتقنية المتعلقة بمجال تخصصه ومواكبتها .

ونظراً إلى أهمية النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات في المجالات المشار إليها سابقاً، فقد تتبّه العديد من الجامعات عالمياً وعربياً على هذا الأمر، وبادرت بإنشاء مراكز داخل الجامعة لرعاية النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية فيها.

## 2- مشكلة الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف أساليب النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية، إذ يسهم عضو هيئة التدريس الجامعي في دور حيوي

وأساسي في تحقيق أهداف الجامعة، وتحقيق جودة التعليم الجامعي الذي أصبح هدفاً لمؤسسات التعليم العالي في الوقت الحاضر، وهذا يتطلب الاهتمام به وتوفير فرص النمو المهني له .

تتحدد مشكلة الدراسة بتعرف أساليب النمو المهني المتبعة عند أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية، ومعرفة أثر متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والتخصص، والرتبة الأكاديمية، في أساليب النمو المهني المتبعة من جانب أعضاء الهيئة التدريسية.

#### أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة للإجابة عن السؤالين الآتيين:

1. ما أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية؟

2. هل تختلف أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية باختلاف: الجنس، والمؤهل العلمي، والتخصص، والرتبة الأكاديمية؟

#### 4- أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف الآتية:

1- التعرف إلى برامج النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية

2- التعرف إلى أثر كل من الجنس والمؤهل العلمي والتخصص والرتبة الأكاديمية في أساليب النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية.

3. تقديم مقترحات لاستحداث برامج نمو مهني جديدة لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية في ضوء النتائج التي ستتوصل إليها هذه الدراسة.

### 5- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في ما يأتي:

1- بيان واقع النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية.  
2. تحديد أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية.

3. ندرة الدراسات الأردنية التي بحثت في مجال النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية.

4- تقديم توصيات تتعلق بتطوير الخدمات المهنية المقدمة لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية.

### 6. حدود الدراسة:

جرت الدراسة ضمن الحدود الآتية:

1- الحدود الزمانية: تقتصر الدراسة على برامج التطوير المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية الذين يدرسون في جامعة البلقاء التطبيقية للعام الجامعي (2006/2005)

2- الحدود المكانية: تقتصر على جامعة البلقاء التطبيقية .

3. الحدود البشرية: تقتصر على أعضاء الهيئة التدريسية الذين يدرسون في الفصل الدراسي الأول في جامعة البلقاء التطبيقية للعام الجامعي (2006/2005)

### 7- التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

تحتوي الدراسة على المصطلحات الآتية:

1. **جامعة البلقاء التطبيقية:** مؤسسة وطنية رسمية للتعليم العالي أنشئت بموجب قانون جامعة البلقاء التطبيقية ذي الرقم 72 لسنة 1997 وتعديلاته؛ مركزها محافظة

البلقاء؛ تمنح الدرجة الجامعية الأولى شريطة ألا تقل مدة الدراسة فيها عن أربع سنوات، أو أي درجة علمية حسب الأنظمة الصادرة عنها. (وزارة التعليم العالي، قانون جامعة البلقاء التطبيقية ذو الرقم 72 لسنة 1997)

2. **النمو المهني** : زيادة فعالية أداء أعضاء هيئة التدريس عن طريق تحسين كفاياتهم الإنتاجية، ورفع مستوى أدائهم في: التدريس الجامعي، والتخطيط لتدريس المقررات الدراسية، والتعلم الفردي أو الذاتي، ومصادر التعلم وتكنولوجيا التعليم، والتقويم والاختبارات التحصيلية في التعليم الجامعي، ومناهج البحث العلمي). (الشخبيي وزملاؤه، 2002، ص38) وقد اعتمد الباحث هذا التعريف تعريفاً إجرائياً في هذا البحث.

3. **عضو هيئة التدريس**: هو كل شخص يحمل درجة الدكتوراه أو الماجستير في حقل من حقول المعرفة، ويقوم بتدريس مادة أو أكثر من المواد المقررة في برامج أي جامعة أردنية بإحدى الرتب الآتية: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد. (وزارة التعليم العالي، قانون الجامعات الرسمية المؤقت ذو الرقم 42 لسنة 2001).

## 8- الإطار النظري والدراسات السابقة:

هناك اهتمام عالمي ومحلي في مجال تحقيق النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في مختلف الجامعات؛ وذلك نظراً إلى أهمية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في تحقيق أهداف التعليم الجامعي، ولا يخفى أن حصول عضو هيئة التدريس على درجة الدكتوراه في التخصص أو ما يعادلها يعدُّ اللبنة الأولى في التكوين الأكاديمي، وهو لقب يطلق على كل من حصل على المؤهل العلمي المطلوب للتعيين في عضوية هيئة التدريس ويحمل لقب دكتور. (سنقر، 2000، ص223) وتكون هذه الدرجة العلمية في العادة خالية من أي إعداد تربوي للقيام بمهام التدريس الجامعي، وإن المستوى الذي

بلغه صاحبها في التخطيط للبحوث والقيام بإجراءات محدود ويحتاج إلى تطوير وتعميق. (عدس والكيلاني، 1998، ص25)

وفيما يأتي توضيح للمحورين الآتيين:

أولاً: مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.

ثانياً: برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وأساليبها.

### أولاً: مفهوم النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات:

أخذت التنمية المهنية لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات بالانتشار في كثير من الجامعات في الوقت الحاضر، وقد شهدت تطوراً في المفهوم وتوسعي لإحداث التطوير الإيجابي في مهارات عضو هيئة التدريس وإكسابه الكفايات الضرورية للتدريس حيث يصبح قادراً على أداء عمله بكفاءة. (السواعي، 2004، ص35).

شهد التعليم الجامعي محاولات محدودة في العقد الرابع من القرن العشرين لتطوير التدريس الجامعي فقد عمدت جامعة "هارفارد" إلى تدريس أعضاء الهيئة التدريسية مادة متخصصة عن التدريس الجامعي من عام 1947 إلى عام 1957، ثم أعيد تقديمها على نحو أفضل عام 1962، وشارك في تدريسها نخبة من أعضاء هيئة التدريس، حتى أواسط الستينيات لم يأخذ موضوع الإعداد المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي بالعناية الكبيرة، فضلا عن العمل على زيادة تأهيله للوظائف المنوطة به ولعل ذلك يرجع إلى أسباب عدة منها: (روث وجميس، 1992، ص25):

1. الاعتقاد بأن حامل شهادة الدكتوراه على درجة من العلم تمكنه من أداء مهامه.
2. النظر إلى المرحلة التعليمية - التعليم الجامعي - على أنها لا تحتاج من عضو هيئة التدريس إلى معرفة تربوية كالتي يحتاج إليها معلم ما قبل التعليم الجامعي، وقد أخذت أوروبا بهذه الدعوات في السعي نحو تحسين التدريس والتعليم في الجامعات من خلال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس منذ عام 1965 من خلال برامج

وندوات ومؤتمرات عن قضايا التعليم العالي تحت رعاية الرابطة الأوروبية للبحث وتنمية التعليم العال، وذلك في المدة من عام 1978-1983م، جرى عقد تعاون بين جامعة ميرلاند (Mayrland) في أمريكا مع العديد من الجامعات الأوروبية في إقامة مؤتمر سنوي تحت رعاية الرابطة الألمانية للتعليم العالي لتناول قضايا التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس. (Berendt,1990.p.iv)

وترى بعض مؤسسات التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية أن التحاق عضو هيئة التدريس بالدورات التنموية أمر إجباري، والنجاح فيها يسهم في زيادة راتب العضو، كما تقدم السلطات التعليمية التسهيلات للأعضاء ليلتحقوا بالدورات التنموية، فقد تمنحهم إجازات دراسية براتب مدة عام لحضور برنامج طويل الأجل في إحدى الجامعات. (حياوي، 1987، صص 84-88)

ونظراً إلى أهمية هذا الموضوع اتجهت (اليونسكو) للاهتمام به من خلال الدعوة لإنشاء شبكات بين الجامعات على مستوى العالم بهدف تقديم أنشطة مشتركة تتعلق بالتدريب التربوي والتنمية المهنية، وذلك في وثيقة اليونسكو لعام 1984/1985. (Unesco.1985. P.2.)

وقد قام كل من الدكتور "روث أكرت" والدكتور "جون ستكلين" بدراسة على (752) من أعضاء هيئة التدريس المتفرغين في جامعات ولاية منيسوتا وتوصلا إلى نتائج منها: (قاضي، 1984، ص 179)

1. أن 3% من أعضاء هيئة التدريس تكونت لديهم فكرة الاشتغال في التدريس الجامعي بعد حصولهم على شهادة البكالوريوس وليس قبل ذلك.
2. أن 88% تكونت لديهم فكرة الاشتغال في التدريس الجامعي بعد حصولهم على الشهادات العليا وليس قبل ذلك.

وحيثما قورنت هذه النتائج بدراسة مماثلة على العاملين في مهنة الطب كان هناك فرق واضح، فالطبيب يتخذ قرار دراسة الطب في سن الثامنة عشرة، بعد اعتماده لذلك الاتجاه سنوات عدة قبل ذلك السن، وهذا يعني أن الالتحاق بالتدريس الجامعي لا يجري دائماً عن رغبة مبكرة يمكن التحضير والاستعداد لها من جانب كل من الفرد والجامعة.

وهناك وجهات نظر متعددة عن الأسباب التي تدعو للاهتمام بموضوع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس منها:

1. حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى العمل في مراجعة المناهج من حيث أهدافها ومحتواها و طرائق تدريسها، ووسائلها وأنشطتها وتقييمها، لتعديلها نحو الأفضل والمساهمة الفعالة في التنمية البشرية على مستوى المنهج والتدريس، وكذلك ظهور أنماط جديدة في التدريس، مثل: دور المتعلمين، ومدخل حل المشكلات، والتعليم الاستراتيجي، والتعلم بالأهداف المتقن. (Berendt, 1990.p.2)

2. عدّ التدريس الجامعي علماً له أصوله وقواعده ويمكن ملاحظته، ومهنة حيث تتوفر فيه السمات الخاصة بالمهنة من حيث كونه: (عبد الجواد، 1990، ص23)

أ. يتطلب مهارات قائمة على المعرفة النظرية.

ب. يتطلب تدريباً وتعليماً عالياً.

ج. إنّ المدرس يبرز كفاءته العلمية ويلتزم بتقاليد خاصة بمهنته.

3. إنّ رفع كفاءة المدرس الجامعي بواسطة استخدام الطرائق والأساليب الحديثة من شأنها أن تؤدي إلى رفع كفاءة التعليم الجامعي. (مذكور، 2000، ص29) ويظهر هذا من خلال التخصصات الدراسية التي ظهرت مع بداية القرن العشرين، إذ ظهر المدرس المتخصص الذي يلتزم بالحدود التخصصية، وأصبح التدريس مهنة. (الحداد، 2000، ص36)

4. ارتفاع عدد الطلبة في الجامعات واكتظاظ المدرجات بهم مع نقص أعداد أعضاء هيئة التدريس في الدول النامية، وهو ما تحتاج معه الجامعات إلى العمل نحو الإفادة المثلى من أساتذتها.
  5. تعدد وظائف الجامعة، فلم تعد الجامعة تقتصر على وظيفة التدريس والمحافظة على التراث الثقافي للمجتمع، بل شهدت تغيرات جذرية في مقاصدها وطبيعة أعمالها ظهر هذا في التغيير الجذري الذي طرأ على استراتيجيات العمل فيها. (الأغبري، 1994، ص 116)
  6. سرعة التغيير العالمي والاستعداد لتحديات القرن الحادي والعشرين، حيث يشهد العالم في هذه المرحلة تحولات جذرية ويعج بأحداث مزعجة محبطة، وأخذ كثير من الثقافات يعلن عن نفسه بطرائق مقلقة، كما يشهد العالم ظهور الأفكار المفزعة، والسياسات المغرضة داخل الإطار الفكري للشعوب.
- وهذا يولد حاجة ماسة تدعو إلى تنمية مؤسسية جادة وفاعلة لأعضاء هيئة التدريس ليتمكنوا من أداء رسالتهم، والاستعداد العلمي والمهني الفاعل للمستقبل بكل تحولاته ومشكلاته ووثباته، وليحققوا المكانة المرموقة لأنفسهم ولجامعتهم ولأمتهم. (نصار، 1994 ص 121-123)
- 7- حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى الحافز المهني الذي يمكنهم من تحسين أدائهم للمهام الموكلة إليهم في ضوء وظائف الجامعة وهوما يمكنهم من التكيف الأمثل مع بيئتهم المهنية. (الخطيب، 2001، ص 249)
  - 8- ضرورة إعادة الثقة بمؤسسات التعليم الجامعي حيث شهد عقد الثمانينيات في القرن العشرين تدهور مستوى الثقة بهذه المؤسسات وأطلق على هذا العقد (حقبة الأزمة)، ويرجع ذلك إلى عدم التوازن بين الإنفاق على هذا التعليم ومخرجاته النوعية من القوى العاملة، لذا ترى بعض الدراسات أن تحقيق الكفاية والفعالية يتطلب بذل الجهد لتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، ويتمثل ذلك بالاعتماد على زيادة

كفاءة أعضاء هيئة التدريس من خلال برامج تنمية ترفع مستوى أدائهم المهني. (نصار 1994، ص128) (التل، 1998، ص19)

تلقي الجامعة - كونها المؤسسة التربوية المتخصصة في إعداد شباب المجتمع المنوط به تشكيل حاضر الأمة ومستقبلها - الاهتمام البالغ لتمكينها من القيام بأداء وظائفها وذلك من خلال العمل على إصلاحها، وتحسين أدائها وذلك يتمثل بتطوير أهم مدخلاتها وهم أعضاء الهيئة التدريسية. (علي، 1993، ص310)

وقد انتشر مفهوم أشمل للتنمية المهنية في دول العالم المتقدمة منها والنامية على السواء للاستفادة المثلى من أعضاء هيئات التدريس وتدعيم قدراتهم لتعزيز دور الجامعة في تحقيق وظائفها، وهذا المفهوم الأشمل يعنى بقيام عملية مؤسسية بتقديم وسائل التنمية لكفاءات عضو هيئة التدريس، من خلال:

- أ. المعرفة والفهم والأكاديمي.
- ب. البحوث ومتابعة إجراءاتها وتطبيقها.
- ج. البحث العلمي.
- د. الإدارة الجامعية .
- هـ. خدمة المجتمع المحلي.

وذلك كون التنمية المهنية في هذه المجالات كفيلة بأن تمكن عضو هيئة التدريس من القيام بمسئوليته الثلاث، وهي:

- أ. مسؤوليته أمام نفسه كونه عالماً وأكاديمياً والتي تتطلب أن يحقق تقدماً في مجال المعرفة وتحسين كفاياته والاستمرار في التنمية والتحسين.
- ب. مسؤوليته أمام مؤسسته التي تتطلب التمکن من جوانب أكاديمية تتعلق في مجال التدريس والبحث، والإدارة، وخدمة المجتمع.
- ج. مسؤوليته أمام المجتمع من خلال قدرته على الاستجابة لمشكلات المجتمع وحاجاته كونه منتزحاً إلى جماعة مختارة تتميز بالمعرفة الفائقة والخبرة الواعية.

وهكذا يلاحظ التطور الكبير لمفهوم التنمية المهنية نتيجة انتشارها وتطور وظائف الجامعة، وقد عبر بعض الباحثين عن هذا المفهوم الجديد، بقوله: "إن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس هي العملية المؤسسية لتحسين ثقافة الجامعة، وذلك تعبيراً عن شمولها لكل ما يدفع الجامعة نحو مزيد من الإنجاز البناء في المجتمعات كونها الضمان الأوثق لتحقيق جودة التعليم الجامعي في عالم متغير .

وقد نشطت منظمة (اليونسكو) لبنني هذا المفهوم ونشره وتبادل الخبرات العالمية لتحقيقه وذلك من خلال تخصيص مبالغ مالية لتطوير شبكتين للتعاون بين الجامعات بهدف تبادل البيانات التجريبية، والإفادة في رسم الأهداف التنموية الخاصة بتنمية أعضاء هيئة التدريس، ونتيجة لهذه الجهود جرى إنشاء شبكتين إقليميتين للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وهما:

1. الشبكة الأوروبية لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

2. الشبكة الخاصة للتعاون بين الجامعات لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بأمرىكا اللاتينية (Unesco.1994.p9) وتخطط (اليونسكو) كذلك لإنشاء شبكات مشابهة في إفريقية وآسية والمحيط الهادي، وتعتمد لتحقيق هذه الإنجازات كذلك على مفهوم توأمة الجامعات والذي تعده المشروع الرئيس لتطوير التعليم الجامعي، ويعني: وضع خطة عمل دولية تهدف إلى تعزيز التعاون بين الجامعات في الاختصاصات الرئيسة ولاسيما تلك المتعلقة بالتنمية المستمرة، ويشتمل برنامج التوأمة على برنامجين رئيسين، هما: دعم شبكات التعليم العالي، واتباع نظام كراسي اليونسكو، وسوف تشمل أنشطة البرنامج مجالات إدارة التعليم العالي وتطوير أعضاء هيئته الأكاديمية، ودعم الوسائل المساعدة على ذلك من مكاتب جامعية وغيرها وأنشطة ومؤسسات البحث العلمي الإقليمية وشبه الإقليمية، ويهدف البرنامج إلى الربط بين الجامعات في الدول المتقدمة والنامية فيما بينها وتشجيع الأفكار المبتكرة في التعليم الجامعي، ودعم وزيادة الاستخدام للتقنيات الجديدة في المعلومات وأمور أخرى.

(Unesco.1994.p.13)

وترى اليونسكو أن هذه التنمية تعنى بالعمل على تقوية قدرات أعضاء هيئة التدريس في المجال المعرفي من خلال برامج تساعد على ذلك وتمكنهم من توظيف معارفهم للمتطلبات الجديدة في سوق العمل التي يعد لها الطلاب، وكذلك تقوية القدرات التدريسية لتطبيق طرائق مبتكرة ومتجددة تسهم في تحسين أداء الوظيفة التربوية للجامعة، وكذلك تنمية الجوانب الإدارية، وتنمية الموارد البشرية مثل أنماط القيادة وعمليات التقويم، ومهارات الاتصال وإدارة التعاون الدولي، ويلاحظ هنا تطور مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من مفهوم قاصر على مجال التدريس إلى مفهوم واسع يتضمن مكونات عدة، هي: الجوانب الأكاديمية، والجوانب الإدارية، والجوانب الفنية، ولهذا فلا بد لضمان فاعليتها وكفائها أن تكون جزءاً من مدخل متكامل تضمن الاستمرارية والجودة، وبذلك يمكن عدها استثماراً في رأس المال البشري ليتحقق لعضو هيئة التدريس الجامعي القدرة على الأداء الأفضل. (مرسي، 2002، ص 207)

### ثانياً: برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وأساليبها:

فيما يأتي عرض لبرامج التنمية المهنية ثم عرض لأساليبها:

#### أ. البرامج:

تتنوع البرامج التنموية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وفقاً وظائف الجامعة، إلى ما يأتي:

#### 1. برامج التنمية المهنية في مجال التدريس الجامعي:

وتسعى هذه البرامج إلى تحقيق الجوانب الآتية:

- التنمية على مستوى المنهج و التدريس الجامعي.
- تقديم الطرائق الجديدة في التعليم (مدخل حل المشكلات، التعلم بالأهداف، التعلم المتقن.. وغيرها).

- مراجعة المناهج (بما فيها الأهداف، والمحتوى - والطرائق، والوسائل - والتقويم).
- الاطلاع على استراتيجيات العمل الجامعي وأهدافه ونظمه.
- ازدياد المعرفة بخصائص نفسية الطالب الجامعي وسلوكياته وطموحاته.

## 2. برامج التنمية المهنية في مجال البحث العلمي:

وتحرص هذه البرامج على التمكين الأكاديمي المهني لعضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي للمحافظة على مستوى مميز للبحوث العلمية، وذلك بتحري الدقة والموضوعية والتمكن من مهارات البحث، حيث تهتم كثير من الجامعات بالتدريس أكثر من اهتمامها بإعداد القوى البشرية وتدريبها وتنميتها في مجال البحث العلمي المتميز، كما يهتم بعض أعضاء هيئة التدريس بالبحوث الفردية في الوقت الذي تتطلب سرعة المعرفة والتغير والبحوث الجماعية التي تسهم في إثراء المعرفة وتطوير العلوم وتغذية المناهج والمحتوى، وإيجاد حلول ملائمة لمشكلات التغير وقضاياها في المجتمع. (الحداد، 2004، ص ص 85-90)

### ب. الأساليب:

وتنقسم هذه الأساليب إلى ثلاثة أنواع:

1. الأساليب المباشرة: تتعدد الأساليب المباشرة وتتنوع وفقاً لتقدير القائمين على برامج التنمية المهنية للملائم والأوفق الذي يسهم بكفاءة عالية في تحقيق أهداف

البرنامج المقصود تنفيذه، ومن بينها:

- ورش العمل المتعددة.
- البحوث التحليلية والاستشارات.
- التعاون في المشاريع المشتركة.
- الدراسات الذاتية.

- حلقات البحث العلمي وحلقات النقاش أو السيمينارات العلمية ( Science Seminars).
- البعثات التدريبية، والتبادل العلمي مع الجامعات.
- الحاسوب والإنترنت
- الأفلام التعليمية.

## 2. الأساليب المساعدة لعملية التنمية المهنية في مجال التدريس:

و لا تقل هذه الأساليب أهمية عن تلك الوسائل بل توازيها إن لم تزد أهمية للحاجة إليها، وذلك باعتبارها من الأسس التي ينبغي الاهتمام بها قبل تنفيذ البرامج وبعده، ومنها:

- قواعد المعلومات والمكتبات المتجددة الافتراضية، وأنظمة الفاكسميلي.
- خدمات التصوير والطباعة.
- خدمات الفيديو المتفاعل أو التخاطبي.
- المختبرات المجهزة.
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية المتخصصة على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي. (الحداد، 2004، ص 89-91)

## 3. الأساليب المساعدة للتنمية المهنية في مجال البحث العلمي :

- نشر بحوث أعضاء هيئة التدريس في مجالات علمية محكمة.
- تبادل البحوث مع الجامعات الأخرى.
- حسن توزيع الوقت بين الوظائف المتعددة لعضو هيئة التدريس.
- استضافة بعض الخبراء من جامعات أخرى أو مؤسسات علمية داخلية أو خارجية.
- العمل على تحسين المناخ الإداري الذي يتجنب الروتين والإجراءات البيروقراطية.

- تمكين عضو هيئة التدريس من إيصال نتائج بحوثه أو مقترحاته للجهات المختصة. (الحداد، 2004، ص ص 89-94)

## 8-2 - الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات والبحوث التي بحثت في مجال موضوع الدراسة، ومن أهمها:

### أ - الدراسات العربية:

#### 1. دراسة شاهين (2004):

أجريت دراسة ميدانية بعنوان (التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي في جامعة القدس)، والتي هدفت إلى توضيح أدوار أعضاء هيئة التدريس الجامعي فضلاً عن عرض العلاقة مع جودة النوعية في التعليم العالي. حيث أشارت الدراسة إلى أن أدوار عضو هيئة التدريس تنحصر عموماً في التدريس والتقويم، والإرشاد والتوجيه والتأليف والترجمة والتطوير المهني وخدمة المجتمع والبحث العلمي وجرى تصنيفها في أربعة مجالات رئيسة تتعلق بالطلاب، والمؤسسة التعليمية والمجتمع المحلي ودوره تجاه نفسه، أما بخصوص متطلبات الجودة وعلاقتها بأعضاء الهيئة التدريسية فنتبين أن جودة النوعية تتطلب جودة أعضاء هيئة التدريس أنفسهم كونهم عنصراً فعالاً في تحقيق الجودة، وأشارت الدراسة إلى أهمية التطوير المهني في رفع مستوى المدخلات والعمليات والمخرجات في المنظومة التعليمية، ولاسيما أن التطوير المهني سينعكس إيجاباً على تطوير مستويات الأداء في مختلف المجالات، وتحقيق الالتزام والمسؤولية الفردية وتأكيد روح العمل الجماعي، وتشكل هذه العناصر أسس المسؤولية الفردية والجماعية في تحقيق جودة التعليم، أي إن التطوير المهني متطلب لتحقيق الجودة ومن دونه فإنَّ

تحقيق الجودة سيكون أمراً صعباً ولن يتحقق الأداء المرغوب فيه المنسجم مع متطلباتها.

## 2. دراسة السلطان (2004):

أجرى السلطان دراسته الموسومة بـ (دراسة تحليلية لمتغيرات النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية)، والتي هدفت إلى تحليل جوانب النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، وتقويم نموهم المهني، وتعرف أثر كل من الجامعة، والتخصص، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، والجنس، في درجة تحقق أبعاد النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، وجرى القيام بتحليل جوانب النمو المهني، من خلال مقياس النمو المهني الذي طوره الباحث والمكون من أربعة أبعاد هي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع المؤسسي والمحلي والشخصية والأخلاق، وأما مجتمع الدراسة فتكون من جميع أعضاء هيئة التدريس الأردنيين، من رتبة أستاذ مساعد وأستاذ مشارك، وأستاذ، من العاملين في الفصل الأول من العام الجامعي 2003/2004، في الجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك، وجامعة مؤتة، وجامعة آل البيت، والجامعة الهاشمية والبالغ عددهم (1967) عضواً، وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في درجة تحقق أبعاد النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس تعزى لاختلاف الجامعة، وكانت الفروق في بعد التدريس لصالح الجامعة الأردنية والجامعة الهاشمية، وفي بعد البحث العلمي وبعد خدمة المجتمع المؤسسي والمحلي، كانت الفروق لصالح الجامعات موضوع الدراسة عدا جامعة آل البيت، ولم تظهر فروق في بعد الشخصية والأخلاق.

كما كشفت عن وجود فروق تعزى للتخصص، وكانت لصالح تخصص مواد إنسانية، وعن وجود فروق تعزى للرتبة الأكاديمية لصالح الأستاذ المشارك، وعن وجود فروق

تعزى لسنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة أكثر من خمس سنوات إلى عشر سنوات، ولم تكشف عن فروق تعزى للجنس.

## ب - الدراسات الأجنبية:

### 1. دراسة بيرتلي (Bartley, 2001)

أجرى بيرتلي دراسة عن تدريب أعضاء هيئة التدريس وتطويرهم في التعليم العالي ضمن توجيه فعال في ولاية أوهايو (Ohio)، هدفت إلى الكشف عن مدى إدراك أعضاء هيئة التدريس لحاجتهم من التطوير، وطبقت الدراسة على (132) عضواً من (27) مؤسسة في ولاية أوهايو (Ohio)، وخلصت إلى أن (75%) من عينة الدراسة مقتنعون بمستوى الإعداد لديهم، وأن (62%) منهم راضون عن أدائهم، وأنهم يفضلون التعلم الذاتي وسيلة للتطوير المهني، وأن بقية أفراد العينة طلبوا أن يجري تطوير نموهم في مجال استخدام التكنولوجيا، ومجال الارتقاء بفن التدريس، من أجل تعليم فعال يؤدي إلى الإبداع. (Bartley, 2001)

### 2. دراسة نورفل (Norvell, 2000)

قام بدراسة عن تطوير أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالرضا عن العمل وثقافة المؤسسة من جهة، وتطوير أعضاء هيئة التدريس من جهة أخرى، وطبقت الدراسة على (25) كلية في ولاية الباما (Alabama)، وتكونت عينتها من (307) عضو، وأشارت نتائجها إلى وجود علاقة قوية بين الرضا عن العمل وثقافة المؤسسة من جهة، وتطوير أعضاء هيئة التدريس، إذ إن الرضا عن العمل يؤثر إيجابياً في تشجيع أعضاء هيئة التدريس على النمو المهني، وإذا كانت ثقافة المؤسسة إيجابية فإنها تكون داعمة لتطوير أعضاء هيئة التدريس.

(Norvell, 2000)

### 3.دراسة مك ويليام وزملائه (McWilliam,et el.1999):

هدفت الدراسة إلى تعرف الطرائق التي يمكن استخدامها للاستفادة من المعارف والمعلومات الحديثة في بناء هوية مهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الغربية وهي على مشارف القرن الجديد. وطُبِّقَتْ دراسة الحالة بجامعة كوينزلاند للتكنولوجيا باستراليا.ومن أهم نتائج الدراسة:

1. إنَّ قيادة الأكاديميين بالجامعات لتوفير حاجات المتعلمين بالمجتمع تعني تطوير مهنة الأستاذة.
2. إنَّ التنافس بين الجامعات في مجال التطوير المهني يعزز جودة المخرجات التعليمية للجامعات.

### تعقيب على الدراسات السابقة وموقع الدراسة منها:

- 1- كشفت الدراسات عن ضرورة الاهتمام بالنمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية مثل: دراسة السلطان (2004)، وإنَّ الاهتمام بالتطوير المهني يقوي ويعزز من جودة المخرجات التعليمية المتمثلة بالخريجين مثل دراسة مك ويليام وزملائه (McWilliam,et el.1999)، وهناك علاقة وثيقة بين الرضا عن العمل والتطوير المهني مثل دراسة نورفل (Norvell,2000) .
- 2- يسهم التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية في تحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي مثل دراسة شاهين (2004).
- 3- تقوم الدراسة الحالية بتعرف أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية.
- 4- استفاد الباحث من الدراسات السابقة من خلال الاطلاع على المنهجية العلمية المستخدمة فيها وأدواتها ونتائجها
- 5- لم يجد الباحث دراسة أردنية أو عربية أو أجنبية حتى تاريخ إعداد هذا البحث

تقوم بتعرّف أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية، على الرغم من أن دراسة السلطان (2004) قد قامت بتقييم النمو المهني لأوضاع الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية، ولم تشمل دراسته جامعة البلقاء التطبيقية .

6- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في بيئة إجرائها، إذ تعدّ الدراسة الأولى من نوعها في جامعة البلقاء التطبيقية- على حد علم الباحث\_

### الطريقة والإجراءات في هذه الدراسة:

#### مجتمع الدراسة:

تألف مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية والبالغ عددهم (323) عضو هيئة تدريسية، وقد جرى حصر أعداد مجتمع الدراسة في الخلاصة الإحصائية الصادرة عن وزارة التعليم العالي عام 2005، كما يبينها جدول (1)

الجدول (1) توزيع مجتمع الدراسة للعام الدراسي 2006/2005

الجنس/الرتبة	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	مدرس	مدرس مساعد	المجموع
ذكر	8	20	68	109	51	256
أنثى	1	3	5	37	21	67
المجموع	9	23	73	146	72	323

#### عينة الدراسة:

اختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية عنقودية من أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية، وقد بلغت نسبة العينة إلى مجتمع الدراسة (20%)، إذ بلغ عدد أفرادها (65) عضو هيئة تدريس، حسب ما يشير إليها الجدول (2).



### أداة الدراسة:

لمعرفة أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية؛ قام

الباحث ببناء أداة قياس رئيسية، وهي استبانة مكونة من قسمين:

1. **القسم الأول:** واشتمل على معلومات عامة عن أعضاء هيئة التدريس مثل: الجنس، المؤهل العلمي، التخصص، الرتبة الأكاديمية، الخبرة التدريسية).

2. **القسم الثاني:** واشتمل على مجالات عمل عضو هيئة التدريس الجامعي في الجامعات الأردنية.

وقد جرى بناء هذه الأداة وتطويرها بالاستعانة بالأدب النظري التربوي والإداري، وقد اشتملت الأداة على مجالين يحتوي كل منهما على عدد من الفقرات، وجرى التوصل إلى الصورة النهائية للأداة والمكونة من (22) بنداً موزعة على مجالين كما في الملحق (1)، وكما يأتي:

المجال الأول: التدريس الجامعي.

المجال الثاني: البحث العلمي.

وقد طُلبَ من أفراد عينة الدراسة الإجابة عن القسم الثاني بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس وهي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، ذات تدرّج خماسي تتمثل رقمياً (1، 2، 3، 4، 5) على الترتيب.

### - الإجراءات التي أُتبعَت في إعداد الاستبانة :

روعي في تطوير الاستبانة الاستناد إلى المعايير الآتية:

1- نتائج البحوث والدراسات السابقة، والإطار النظري والتي لها صلة بموضوع الدراسة الحالية، والتي استعرضها الباحث سابقاً.

- 2- تم الاطلاع على الاستبيانات التي استخدمت في مجال النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في التعليم العالي مثل دراسة السلطان (2004) والفواعة عام (1991).
- 3- قام الباحث بمقابلة مجموعة من أعضاء الهيئة التدريسية المتخصصين في التعليم العالي الإدارة التربوية في الأردن، ووجّهت لهم أسئلة عن واقع النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية.
- 4- في ضوء إجابات السادة أعضاء الهيئة التدريسية فرغت إجاباتهم في بنود بلغ عددها 25 بنداً تعلق بالتدريس الجامعي والبحث العلمي.
- 5- في ضوء ملاحظات السادة المحكمين حُدِّثتِ الأسئلة المفتوحة لأن إجابات العينة التجريبية (الاستطلاعية) لم تكن كافية.
- **كيفية تطوير الاستبانة وبنائها:**  
 طُوِّرَ بناء الاستبانة بعد اتباع الإجراءات الآتية:
- حصر جوانب النمو المهني التي تتعلق بعمل عضو هيئة التدريس وقُسمتِ الاستبانة إلى المجالين الآتيين:
- المجال الأول: ويختص بالتدريس الجامعي، وخصص له الفقرات الآتية: (1، 2، 6، 7، 9، 11، 15، 16، 17، 20، 21)
- المجال الثاني: ويختص بالبحث العلمي. وخصص له الفقرات (3، 4، 5، 10، 12، 13، 14، 18، 19، 22)
- تكونت بنود الاستبانة من (22) بنداً.

### صدق الأداة وثباتها:

#### صدق الأداة:

قام الباحث بالتأكد من صدق الأداة من خلال مراجعة الدراسات السابقة والبحوث المتعلقة بموضوع الدراسة لتحديد مجالات الدراسة، وقد عُرِضَ المقياس على أعضاء هيئة التدريس المختصين بالمقياس والتقويم، والإدارة التربوية، من أعضاء الهيئة

التدريسية في جامعة دمشق و الجامعات الأردنية، وعددهم عشرون عضواً، إذ طلب منهم إيداء آرائهم وملاحظاتهم وحكمهم على الفقرات ووضوحها وسلامة صياغتها وانتمائها لمجالات الدراسة واقتراحاتهم، وفي ضوء ملاحظاتهم واقتراحاتهم عُدلت فقرات الأداة من حيث العدد والمحتوى ومناسبتها لمجالات الدراسة، وقد أقر الباحث بآرائهم . كما هو مرفق بأسماء السادة المحكمين في الملحق (2)

#### ثبات الأداة:

قام الباحث بالتأكد من ثبات الأداة من خلال استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest) حيث جرى تطبيق الاستبانة مرتين بفارق ثلاثة أسابيع على مجموعة ضمت (10) أفراد، إذ كان معامل الارتباط بيرسون (0.90) وجرى حساب معامل الثبات للأداة ومجالاتها بواسطة حساب الاتساق الداخلي للأداة باستخدام معادلة كروبناخ ألفا حسب الجدول (3) :

الجدول (3) معاملات الثبات لمجالات الدراسة

الرقم	المجال	معامل الثبات
1	الأول	0.89
2	الثاني	0.88
	الكلية	0.90

#### متغيرات الدراسة:

8-1- المتغيرات المستقلة، هي:

8-1-2- الجنس: وله مستويان، هما: 1. ذكر 2. أنثى

8-1-3- المؤهل العلمي: وله مستويان، هما: 1. ماجستير 2. دكتوراه.

8-1-4- سنوات الخبرة التدريسية: ولها ثلاثة مستويات:

1. أقل من خمس سنوات 2. من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات. 3. أكثر من عشر سنوات

**8-1-5- التخصّص:** وله أربعة مستويات: 1. علوم تطبيقية، 2. علوم إنسانية 3. علوم هندسية، 4. علوم تربوية.

**8-1-6- الرتبة الأكاديمية :** ولها أربعة مستويات: 1. أستاذ مشارك، 2. أستاذ مساعد، 3. مدرس، 4. مساعد بحث وتدرّيس.

### **8-2 المتغير التابع:**

أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية

### **إجراءات الدراسة:**

بعد التأكد من صدق الأداة وثباتها قام الباحث بتوزيع الأداة على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية، كما يأتي:

1- خُوطِبَتْ رئاسة الجامعة لتطبيق الاستبانة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

2- جرى توزيع الاستبانة مباشرة على أفراد عينة الدراسة باليد.

3- استغرق توزيع الاستبانة وجمعها مدة ثلاثة أسابيع.

4- جرى توزيع الاستبانة خلال شهر 12 من عام 2005.

5- بعد جمع الاستبيانات أُدخِلَتْ إلى الحاسوب واستُخرجت النتائج.

### **المعالجة الإحصائية:**

جرى استخدام الحاسوب لتفريغ علامات جميع المستجيبين، وتم استخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وأجريت المعالجة الإحصائية لها، واستُخدمت المتوسطات الحسابية لكل مجال من مجالات الدراسة، وذلك للإجابة عن السؤال الأول واختبار (ت) و تحليل التباين الأحادي للإجابة عن السؤال الثاني.

## نتائج الدراسة ومناقشتها:

### 1. النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول ومناقشتها وهو:

ما أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية؟

للإجابة عن هذا السؤال جرى استخراج المتوسطات الحسابية لكل مجال من مجالات الدراسة، بند من بنود الاستبانة، وحساب قيمة الإحصائي (ت) كل منها وذلك للمقارنة بين متوسطات البنود التي لها استجابات أكثر من الدرجة (2,5) أي البنود التي تشير إلى توفر أساليب النمو المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية، والفقرات التي لها أقل من الدرجة (2,5) أي البنود التي تشير إلى عدم الاعتماد عليها كأساليب للنمو المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (4) :

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة عن

بنود مجالات الدراسة مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	القرة	المتوسط الحسابي
.1	22	استخدام الإنترنت في ما هو جديد في مجال التخصص	3.76
.2	3	الإطلاع على الكتب الجديدة في مجال التخصص	3.73
.3	21	القراءة الحرة لمتابعة ما هو جديد في التدريس الجامعي	3.67
.4	11	استخدام الإنترنت لمتابعة ما هو جديد في مجال التدريس الجامعي	3.5
.5	2	متابعة المستجدات العلمية في مجال التدريس الجامعي	3.39
.6	4	الإطلاع على الدوريات العالمية في مجال التخصص	3.3
.7	10	الإستعانة بمكتبة الجامعة للإطلاع على الكتب والبحوث العلمية في مجال التخصص	3.14
.8	13	استخدام قواعد البيانات العالمية في البحث العلمي	3.11
.9	7	الإشتراك في برامج التدريس	3.09
.10	12	إجراء البحوث العلمية ونشرها	3
.11	20	القراءة الحرة لمتابعة ما هو جديد في التدريس الجامعي	2.88
.12	6	حضور الندوات العلمية في مجال التدريس الجامعي	2.73

المتوسط الحسابي	الرتبة	رقم الفقرة	القرة
2.7	.13	14	المشاركة في الأيام العلمية في مجال التخصص
2.66	.14	8	المشاركة في المؤتمرات العلمية
2.63	.15	17	التدريب على استخدام الوسائل التعليمية في المحاضرات التدريسية
2.54	.16	9	المشاركة في حلقات البحث في مجال التدريس الجامعي
2.51	.17	19	التدريب على الأجهزة التعليمية الحديثة في مجال الاختصاص
2.47	.18	15	المشاركة في ورشات العمل في مجال التدريس الجامعي
2.47	.19	5	الاشتراك في الجمعيات العلمية في مجال التخصص
2.39	.20	1	الالتحاق بالدورات التدريبية لتطوير التدريس الجامعي
2.33	.21	16	حضور محاضرات للأساتذة في مجال طرائق التدريس الجامعي
2.32	.22	18	حضور محاضرات للأساتذة في مجال التخصص الدراسي
2.92			المتوسط العام

يتضح من الجدول السابق ما يأتي :

### 1. أساليب النمو المهني في مجال التدريس الجامعي هي:

1. القراءة الحرة لمتابعة ما هو جديد في التدريس الجامعي.
2. استخدام الإنترنت لمتابعة ما هو جديد في مجال التدريس الجامعي.
3. متابعة المستجدات العلمية في مجال التدريس الجامعي
4. الاشتراك في برامج التدريس
5. القراءة الحرة لمتابعة ما هو جديد في التدريس الجامعي
6. حضور الندوات العلمية في مجال التدريس الجامعي
7. التدريب على استخدام الوسائل التعليمية في المحاضرات التدريسية
8. المشاركة في حلقات البحث في مجال التدريس الجامعي
9. المشاركة في ورشات العمل في مجال التدريس الجامعي
10. الالتحاق بالدورات التدريبية لتطوير التدريس الجامعي
11. حضور محاضرات للأساتذة في مجال طرائق التدريس الجامعي

## 2. أساليب النمو المهني في مجال البحث العلمي:

1. استخدام الإنترنت في ما هو جديد في مجال التخصص
2. الاطلاع على الكتب الجديدة في مجال التخصص
3. الاطلاع على الدوريات العالمية في مجال التخصص
4. الاستعانة بمكتبة الجامعة للاطلاع على الكتب والبحوث العلمية في مجال التخصص
5. استخدام قواعد البيانات العالمية في البحث العلمي
6. إجراء البحوث العلمية ونشرها
7. المشاركة في الأيام العلمية في مجال التخصص
8. المشاركة في المؤتمرات العلمية.
9. التدريب على الأجهزة التعليمية الحديثة في مجال الاختصاص
- 10- الاشتراك في الجمعيات العلمية في مجال التخصص
- 11- حضور محاضرات للأساتذة في مجال التخصص الدراسي

ويشير الجدول (4) أن درجة توافر أساليب النمو المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية كانت متوسطة وذلك بمتوسط قدره (2.92) وهذا يعني أن أكثر أسلوب يتبعه أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية في تحقيق النمو المهني لهم في مجال التدريس الجمعي هو أسلوب القراءة الحرة لمتابعة ما هو جديد في التدريس الجامعي، وجاء في المرتبة الأولى دون غيره من الأساليب المتبعة إذ بلغ متوسطه الحسابي (3.67) وهو بدرجة كبيرة، وهو من أكثر الأساليب ممارسة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية، وجاء أسلوب حضور محاضرات للأساتذة في مجال طرائق التدريس الجامعي في أقل مرتبة من الأساليب المتبعة لدى أعضاء هيئة

التدريس حيث جاء في المرتبة الأخيرة إذ بلغ متوسطه الحسابي (2.33)، ولمعرفة أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية في مجال البحث العلمي أظهرت الدراسة أن أسلوب استخدام الإنترنت في ما هو جديد في مجال التخصص إذ جاء في المرتبة الأولى حيث بلغ متوسطه الحسابي (3.76) وجاء أسلوب حضور محاضرات للأساتذة في مجال التخصص الدراسي في المرتبة الأخيرة بمتوسط قدره (2.32)، وقد اتفقت نتائج هذا السؤال مع دراسة شاهين (2004) ودراسة نورفل Norvell,2000، ودراسة السلطان (2004). 1. ودراسة بيرتلي (Bartley, 2001)، ودراسة مك ويليام وزملائه (McWilliam, et el. 1999) في ضرورة الاهتمام بتحقيق النمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات، وهذا يظهر أن أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية ما زالت محدودة، ولا توجد برامج للتنمية المهنية تقدم لهم في أثناء العمل، حيث يتضح أن الأساليب المتوافرة في غالبيتها أساليب ذاتية وطوعية من قبل عضو هيئة التدريس نفسه، ويتضح فيها غياب دور الجامعة في تقديم برامج للنمو المهني لأعضاء الهيئة التدريسية فيها. وإن الجامعة لا تبدي الاهتمام الكافي في دفع عجلة التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية فيها. وقد أظهرت نتائج هذا السؤال أن أعضاء الهيئة التدريسية لا يهتمون في حضور محاضرات لكبار الأساتذة في مجال التدريس الجامعي، وكذلك عدم قيام الجامعة بتوفير الدورات اللازمة لأعضاء الهيئة التدريسية في مجال التدريس الجامعي رغم من أهميتها لهم في عملهم. والبند الآخر يظهر أن أعضاء الهيئة التدريسية بحاجة للاشتراك في الجمعيات العلمية المتخصصة في مجال التخصص الذي يدرسونه، مما يعني أن الجامعة لا تتيح لأعضاء الهيئة التدريسية فيها الاشتراك في جمعيات علمية متخصصة، والاشتراك فيها تطوعي من قبل عضو هيئة التدريس نفسه مما يتقل عضو هيئة التدريس إذ إن

بعض الجمعيات الاشتراك فيها عالي التكاليف، وأعضاء هيئة التدريس بحاجة أيضاً لإقامة دورات متخصصة في مجال الأجهزة العلمية الحديثة.

وجامعة البلقاء التطبيقية جامعة في بدايات إنشائها، ولم يتجاوز عمرها عشر سنين، رغم وفرة الإمكانيات فيها، وارتفاع الرسوم الجامعية المقررة على الطلبة، وكذلك عدم وجود مديونية عليها مقارنة بالجامعات الأردنية الأخرى، إلا أنها تعاني من غياب القيادة الإدارية المتميزة حيث تعاقب على رئاستها إلى الآن أربعة رؤساء وهم من خارج ملاك الجامعة الأصلي، حيث يأتيون من الجامعات الأردنية الأخرى، وهي ذات طبيعة مختلفة عن طبيعة الجامعات الأردنية الرسمية من حيث انتشارها في المحافظات الأردنية.

## 2. النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني ومناقشتها وهو:

هل تختلف أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية باختلاف: الجنس، والمؤهل العلمي، والتخصص، والرتبة الأكاديمية؟

وللإجابة عن هذا السؤال، جرى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس حسب الجنس من الذكور والإناث، ولمعرفة دلالة الفروق جرى استخدام اختبار (ت) للمقارنة بين أداء المجموعتين وعلى كل مجال من مجالَي الدراسة، كما هو مبين في الجدول (5)

الجدول (5) نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين استجابات عينة الدراسة على مجالات

### الأداة وفقاً لمتغير الجنس

الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير	المجال
0.14	2.52	9.46	33.56	ذكر	التدريس الجامعي
		7.50	27.55	أنثى	
0.15	1.44	9.29	33.97	ذكر	البحث العلمي
		8.98	30.45	أنثى	

يشير الجدول (5) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) في درجة توافر أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية تعزى إلى متغير الجنس، وقد جاءت تقديرات مقارنة بين الذكور والإناث.

ولمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لعضو هيئة التدريس من حملة الماجستير والدكتوراه، فقد جرى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ولمعرفة دلالة الفروق استخدم اختبار (ت) للمقارنة بين أداء المجموعتين مع كل مجال على حدة، كما هو مبين في الجدول (6)

**الجدول (6) نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين إجابات عينة الدراسة عن مجالات**

**الأداة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي**

الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير	المجال
0.42	0.8	8.61	30.91	ماجستير	التدريس الجامعي
		10	32.72	دكتوراه	
0.12	1.55	8.69	31.25	ماجستير	البحث العلمي
		9.66	34.72	دكتوراه	

يشير الجدول (6) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) في درجة توافر أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، حيث جاءت التقديرات مقارنة بينهم.

ولتعرف أثر الرتبة الأكاديمية في تحديد مدى توافر أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية، جرى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفئات أعضاء هيئة التدريس حسب متغير الرتبة الأكاديمية، وعلى كل مجال من مجالات الدراسة، كما هو مبين في الجدول (7)

**الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة عن المجالات حسب متغير الرتبة الأكاديمية**

المجال	أستاذ مشارك		أستاذ مساعد		مدرس		مدرس مساعد	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري						
الأول	42.33	13.27	31.05	7.68	31	9.81	32	8.68
الثاني	42	13.22	33.50	8.33	32.50	9.94	32.11	8.10
المجموع	84.33	26.49	64.55	16.01	63.50	19.75	63.5	19.75

يتبين من الجدول (7) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على كل مجال من مجالات الدراسة عند مقارنة المتوسطات الحسابية لتقديرات المستويات الأربعة للرتبة الأكاديمية. ولمعرفة هل هذه الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) جرى استخدام تحليل التباين الأحادي لتقديرات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، كما هو مبين في الجدول (8).

**الجدول (8) نتائج تحليل التباين الأحادي لإجابات عينة الدراسة عن مجالات الأداة وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية**

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الإحصائية	الدلالة
الأول	بين المجموعات	366.46	4	91.61	1.02	0.40
	داخل المجموعات	5345.29	60	89.08		
المجموع		64				
الثاني	بين المجموعات	329.69	4	82.42	0.92	0.45
	داخل المجموعات	5350.76	60	89.08		
المجموع		64				
مجموع (الأداة ككل)	بين المجموعات	12119.05	4	3029.76	1.01	0.40
	داخل المجموعات	179038.33	60	2983.9		
المجموع		64				

يتبين من الجدول (8) أن لا فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى الرتبة الأكاديمية في درجة توافر أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية .

ولمعرفة أثر الخبرة التدريسية في درجة توافر في أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية، استُخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفئات أعضاء هيئة التدريس حسب متغير الخبرة التدريسية، وعلى كل مجال من مجالي الدراسة، كما هو مبين في الجدول (9)

**الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة على المجالات حسب متغير الخبرة التدريسية**

المجال	أقل من 5 سنوات		5-10 سنوات		أكثر من 10 سنوات	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأول	30.66	7.82	32.13	11.01	33.05	9.69
الثاني	31.70	8.08	33.50	11.27	33.52	8.99
المجموع	62.36	15.9	65.63	22.28	66.57	18.68

يتبين من الجدول (9) وجود فروق بسيطة بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على كل مجال من مجالي الدراسة عند المقارنة بين مجموع المتوسطات الحسابية لتقديرات المستويات الثلاثة الخبرة التدريسية، وللتعرف هل هذه الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) جرى استخدام تحليل التباين الأحادي لتقديرات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الخبرة التدريسية، كما هو مبين في الجدول (10).

**الجدول (10) نتائج تحليل التباين الأحادي لإجابات عينة الدراسة عن مجالات الأداة وفقاً لمتغير الخبرة التدريسية**

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الأول	بين المجموعات	62.88	2	31.44	0.34	0.71
	داخل المجموعات	5648.87	62	91.11		
	المجموع	5711.75	64			
الثاني	بين المجموعات	49.266	2	24.63	0.27	0.76
	داخل المجموعات	5631.46	62	90.82		
	المجموع	5680.46	64			
مجموع (الأداة ككل)	بين المجموعات	1932.10	2	966.05	0.31	0.73
	داخل المجموعات	189225.28	62	3052.02		
	المجموع	191157.38	64			

يتبين من الجدول (10) أن لا فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى الخبرة التدريسية في درجة توافر أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية .

ولمعرفة أثر التخصص الأكاديمي في درجة توافر أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية، استُخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفئات أعضاء هيئة التدريس حسب متغير التخصص الأكاديمي، وعلى كل مجال على من مجالي الدراسة، كما هو مبين في الجدول (11).

الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة

**عن المجالات حسب متغير التخصص**

المجال	علوم تطبيقية		علوم إنسانية		علوم تربوية	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأول	32.42	7.28	32.34	10.90	29.93	9.60
الثاني	33.35	8.66	33.51	11.24	30.46	7.56
المجموع	65.77	15.94	65.85	22.14	60.39	17.16

يتبين من الجدول (11) عدم وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على كل مجال من مجالي الدراسة عند

المقارنة بين مجموع المتوسطات الحسابية لتقديرات المستويات الأربعة للتخصص الأكاديمي، وللتعرّف هل هذه الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(\alpha) \geq 0.05$  جرى استخدام تحليل التباين الأحادي لتقديرات أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير للتخصص الأكاديمي، كما هو مبين في الجدول (12).

**الجدول (12) نتائج تحليل التباين الأحادي لإجابات عينة الدراسة عن مجالات الأداة وفقاً لمتغير التخصص الأكاديمي**

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الأول	بين المجموعات	73.98	3	24.66	0.26	0.85
	داخل المجموعات	5637.77	61	92.42		
	المجموع		64			
الثاني	بين المجموعات	113.41	3	37.81	0.14	0.74
	داخل المجموعات	5567.04	61	91.26		
	المجموع					
مجموع (الأداة ككل)	بين المجموعات	3511.40	3	1170.46	0.38	0.77
	داخل المجموعات	187645.98	61	3076.16		
	المجموع		64			

يتبين من الجدول (12) أن لا فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء بين أعضاء الهيئة التدريسية تعزى إلى التخصص الأكاديمي.

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء بين أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية، والخبرة التدريسية والتخصص، إذ لم تظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية، وهذا يظهر أن أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية هي نفسها إذ لم تظهر أي فروق ذات دلالة بينهم .

وهذا يبين أن أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية ذاتية، ولا يوجد لجامعة البلقاء التطبيقية أي دور يذكر في هذا المجال،

وهذا يشير إلى أن أعضاء الهيئة التدريسية في ابتعاد عن الاشتراك في الجمعيات العلمية والاتحادات العلمية على الرغم من أهميتها في زيادة النمو المهني لهم، وما زالت جهود الجامعة تعاني من قصور في إعطاء أساليب النمو المهني الأهمية الكبيرة في مسيرة عملها، وهنا لابد من الاهتمام بالأساليب التي يهتم بها أعضاء هيئة التدريس والتي تسهم في تحقيق النمو المهني لهم. ويظهر أيضاً أن أعضاء الهيئة التدريسية يتبعون أساليب واحدة في تحقيق النمو المهني إذ لم تظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة في درجة أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة السلطان (2004) في ما يتعلق بمتغير الجنس وتعارضت معها في ما يتعلق بمتغيرات المؤهل العلمي والرتبة والتخصص والخبرة حيث كانت هناك فروق دالة إحصائية في دراسة السلطان (2004) واتفقت مع نتائج دراسة نورفل (2000) وبيرتلي (2001)، ودراسة شاهين (2004) .

فالنمو المهني له أهمية كبيرة للعاملين جميعاً في أي مؤسسة كانت وبالتحديد مؤسسات التعليم العالي التي تعدّ من أهم المؤسسات المجتمعية، والتي لها دور ريادي في قيادة عجلة التطور والتنمية في المجتمع ولاسيما أنّ من أهم وظائفها التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وهذه الوظائف تتطلب من عضو هيئة التدريس أن يواكب كل متطلبات الوظيفة التي يقوم بها، ممّا يستوجب تقديم كل أنواع الدعم التي تسانده ومن أهمها التدريب في كل مجالات عمله، فتدريب عضو هيئة التدريس في أثناء عمله يطور من أدائه ويرفع من كفاءته، وفي ضوء ما نعيشه حالياً من ثورة معلوماتية واستخدام التكنولوجيا في العلم أظهر أن الحاجة إلى التدريب ليس عيباً، ولا بد لعضو الهيئة التدريسية أن يواكب التطورات الحديثة من خلال الاهتمام بالنمو المهني له، ومن ثم حدوث تطوير مهني في أثناء عمله الجامعي، وهذا المفهوم القديم والذي يعانيه بعض أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، حيث يعدون أنفسهم أنهم

يحملون درجة الدكتوراه أو الماجستير، وأنهم لا يحتاجون إلى التدريب، أو إحداث تطوير مهني لهم ، وأن إخضاعهم لأي برنامج تدريبي يعدّونه انتقاصاً من كرامتهم وهذا القصور بحد ذاته لأن التدريب مطلب حضاري، والإنسان لم يولد متعلماً أو مدرساً منذ ولادته بل يتعلم في هذه الدنيا ويتدرب ويقدم ما هو مطلوب منه في ضوء إمكانياته، وحتى تحقق مبادئ الجودة التعليمية والاعتماد الأكاديمي في نظام تعليمي لا بد من الاهتمام بالتدريب للعاملين فيه وتحقيق النمو المهني لهم، وقيل في هذا المجال: لا يمكن لأي نظام تعليمي أن يرتقي أعلى من مستوى المعلمين فيه.

### المقترحات :

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإنّ الباحث يقترح ما يأتي :

- 1- إعداد برنامج تدريبي لتطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس من قبل إدارة جامعة البلقاء التطبيقية والتواصل مع الشبكات العلمية العالمية المتخصصة في مجال التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية مثل الشبكة الأوروبية لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، و الشبكة الخاصة للتعاون بين الجامعات لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بأمريكا اللاتينية، وغيرها، وإتاحة المجال لأعضاء الهيئة التدريسية للاشتراك فيها.
- 2 - إجراء دراسة مسحية لتحديد حاجات أعضاء الهيئة التدريسية في مجال البحث العلمي والتدريس الجامعي وخدمة المجتمع .
- 3- إنشاء جمعية علمية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية مثل الجمعية التي أنشئت مؤخراً في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية تتولى الإشراف على عملية التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة .
- 4- دعوة مركز تطوير أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة لأن يتولى إقامة برامج تطوير مهني لأعضاء الهيئة التدريسية والعمل على تطوير عمله.
- 5- دعوة الجامعة لحث أعضاء الهيئة التدريسية فيها لحضور محاضرات متخصصة لكبار الأساتذة فيها لأنها ذات خبرة كبيرة في التدريس الجامعي.

## المراجع

### 1-المراجع العربية:

- التل، أحمد. (1998). التعليم العالي في الأردن. منشورات تاريخ الأردن رقم 57، مؤسسة آل البيت، عمان - الأردن. ص ص (15-18).
- الحداد، محمد (2004) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في مصر، عالم الكتب، مصر.
- حياوي، موفق علي (1987). دراسة مقارنة: إعداد وتدريب الأستاذ الجامعي"مجلة اتحاد الجامعات العربية، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، العدد22،.
- الخطيب، أحمد، (2001) الإدارة الجامعية الحديثة، دار حمادة الجامعية، إربد
- عبد الجواد، نور الدين محمد. (1990). معايير تمهين التعليم،مجلة رسالة الخليج العربي: العدد39 مكتب التربية العربية لدولة الخليج،الرياض.
- روث بيرد وجميس هارفلي، (1992): التعليم والتعلم في الجامعات والمعاهد العليا، تعريب أحمد شكري، مركز النشر العلمي، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، السعودية .
- سنقر، صالحة (2000). تطور التعليم العالي في سورية من عام 1970 حتى 2000 وتوجهاته المستقبلية. وزارة التعليم العالي، دمشق - سورية .
- شاهين، محمد (التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي في جامعة القدس)، بحث مقدم لمؤتمر الجودة التعليمية في جامعة القدس المفتوحة .
- السلطان، فؤاد، (2005) دراسة تحليلية لمتغيرات النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية،رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن .

- الشخبي، علي. والناقطة، محمود. و. مينا، فايز. والجزار، عبد اللطيف . علام، بديوي  
و. عزمي، نبيل. (2002) الحقيبة التدريبية لتطوير كفايات أعضاء الهيئة التدريسية  
بالجامعات العربية. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ومركز تطوير التعليم  
الجامعي بجامعة عين شمس .
- عبد الموجود، محمد عزت (2001) التجديد في التعلم العالي، دار قباء للنشر  
والطباعة، مصر.
- عدس، عبد الرحمن والشيخ، عمر. (1998)، دليل مرجعي للتطوير المهني في  
الجامعات العربية. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس
- الأغبري، بدر (1994) الإعداد والتأهيل التربوي لعضو هيئة التدريس في أثناء  
الخدمة في جامعة صنعاء، مجلة دراسات تربوية، المجلد التاسع (65) رابطة التربية  
الحديثة، القاهرة، مصر .
- الفالوقي، محمد هاشم (2002) التدريب أثناء العمل، الدار الجماهيرية للنشر  
والتوزيع، ليبيا، الطبعة الأولى
- قاضي، صبحي (1987) عضو هيئة التدريس إعداد، مسؤوليته، ندوة عضو هيئة  
التدريس في الجامعات العربية، جامعة الملك سعود، السعودية .
- مرسى، محمد عبد العليم، (2002): ترشيد جهود أعضاء هيئة التدريس في مجال  
البحث العلمي، وقائع الندوة الفكرية الثانية لرؤساء ومديري الجامعات في الخليج  
العربي جامعة الملك عبد العزيز، القاهرة.
- نصار، سامي (1994) كتب جديدة، مجلة العلوم التربوية، المجلد الأول، العدد  
الثاني، معهد الدراسات التربوية، القاهرة، مصر .

— وزارة التعليم العالي.(2006). إحصائيات وزارة التعليم العالي في الأردن لعام 2006/2005 . مديرية الحاسوب والمعلومات، قسم الإحصاء ، عمان — الأردن.  
ص (1)

## 2-المراجع الإنكليزية :

- 1-Bartley,Jeanette Marie(2001)Faculty training and development initiatives effective instruction in distance higher education .Ed D .University of Cincinnati,AAC3014904,ProQuesDissertation Abstract.
- 2-Miller , Rcgard ,(1994)In Meeting Critical challenge Facing Our college and University, London.
- 3-Unesco ,(1985) academic staff development units in universities, Bangkok.
- 4-Unesco, (1994) higher education staff development direction for the 21 St century, Paris.
- 5-Norvell,Water Holmes (2000) Faculty development and its relationship to job satisfaction and institional Cultures in ATS Institutions .PhD, southwestern Baptist theological Seminary, AAC 9952597, ProQues Dissertation Abstract .

---

تاريخ ورود البحث إلى مجلة جامعة دمشق 2006/2/15.

## السادة المحكمين

الجامعة	اسم المحكم	الرقم
جامعة دمشق	معالي السيدة الأستاذة الدكتورة صالحة سنقر المحترمة	1
جامعة دمشق	السيدة الأستاذة الدكتورة أمل الأحمد	2
جامعة دمشق	السيدة الدكتورة سلوى مرتضى	3
جامعة عمان العربية	الأستاذ الدكتور عبد الرحمن عدس	4
جامعة دمشق	الأستاذ الدكتور انطون رحمة	5
جامعة دمشق	الأستاذ الدكتور محمد خير الفوال	6
الجامعة الأردنية	الأستاذ الدكتور عمر همشري	7
جامعة اليرموك	الأستاذ الدكتور عدنان فرح	8
جامعة اليرموك	الأستاذ الدكتور أحمد الخطيب	9
جامعة اليرموك	الأستاذ الدكتور عدنان فرح	10
جامعة اليرموك	الأستاذة الدكتورة رباح الخطيب	11
جامعة اليرموك	الأستاذ الدكتور أحمد الخطيب	12
جامعة البلقاء التطبيقية	الدكتور مصطفى القمش	13
جامعة البلقاء التطبيقية	الدكتور عماد الزعبي	14
جامعة البلقاء التطبيقية	الدكتورة سحر مخامرة	15
جامعة البلقاء التطبيقية	الدكتور عماد الزعبي	16
جامعة البلقاء التطبيقية	الدكتور عدنان العضايلة	17
جامعة اليرموك	الدكتور أسامة بطانية	18
الجامعة الأردنية	الدكتور أسعد الزعبي	19
جامعة البلقاء التطبيقية	الدكتور مظهر عطيات	20