



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة تبوك
كلية التربية والآداب
قسم الإدارة والتخطيط التربوي

متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي

professional development requirements for faculty members at the
University of Tabuk, in the light of academic accreditation standards.

دراسة مقدمة إلى قسم الإدارة والتخطيط التربوي كمتطلب تكميلي للحصول
على درجة الماجستير في التربية تخصص الإدارة والتخطيط التربوي

إعداد الطالبة

فاطمة موسى عوض البلوي

(رقم جامعي ٣٤١٠٠٨٨٨٨)

إشراف الدكتور

أشرف عبدالنواب عبدالمجيد

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك

كلية التربية والآداب - جامعة تبوك

العام الجامعي

١٤٣٨ هـ / ٢٠١٦ م



الشكر والتقدير

الحمد لله حمدًا يليق بمقامه، والصلاة والسلام على سيدنا محمد، وعلى آله وصحبه ومن والاه، أما بعد:

أحمد الله بأن منّ علي بفضلِهِ وتوفيقِهِ أن أنهي هذا العمل وأتوجه إليه بالحمد والشكر الذي ألهمني الطموح وسدد خطاي ويسر أموري وسهل دربي، فلولا توفيقه لما استطعت إنجاز هذه الرسالة.

ويطيب لي أن أقدم عبارات الشكر والتقدير إلى من كان لهم الفضل بعد الله عز وجل، فهم من دعموني بالدعاء والتشجيع خلال مسيرتي العلمية، أبي وأمي - أطال الله في عمرهما. كما يسرني أن أقدم بالشكر والتقدير والامتنان إلى سعادة الدكتور/ أشرف عبد التواب عبد المجيد المشرف على الرسالة، وكان لملاحظاته وتوجيهاته الأثر الكبير في إنجازها، أسأل الله أن يجزيه عني كل خير.

كما أتقدم بجزيل الشكر لرئيس قسم الإدارة والتخطيط التربوي بجامعة تبوك سعادة الدكتور/ محمد عثمان الشيبتي الذي كان حريصًا على تذليل الصعاب التي واجهت طلاب وطالبات القسم، والشكر والتقدير موصول لأساتذة أعضاء هيئة التدريس في قسم الإدارة والتخطيط التربوي بجامعة تبوك على ما قدموه من جهود علمية - نفع الله بهم.

كما أشكر أعضاء لجنة المناقشة سعادة الدكتورة/ نوف خلف الحضرمي، وسعادة الدكتورة/ هالة عبدالمنعم أحمد؛ لتفضلهم بقبول مناقشة الرسالة، وتقديم الآراء السديدة التي تزيد من قيمتها، والشكر موصول لكل من ساهم في تحكيم أداة الدراسة، على ما قدموه من ملاحظات قيمة لها الأثر الكبير في ظهور أداة الدراسة بهذا الشكل.

والشكر كذلك لجديتي وإخوتي وأخواتي على دعمهم المتواصل لي، فلهم مني صادق الدعوات وعظيم الامتنان.

وفي الختام أسأل الله تعالى أن يجعل ما قدمت من جهد خالصاً لوجهه الكريم وأن ينفع به.

الباحثة

مستخلص

عنوان الدراسة: متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي.

اسم الباحثة: فاطمة موسى عوض البلوي.

الجامعة: جامعة تبوك، قسم الإدارة والتخطيط التربوي.

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، وذلك من خلال الكشف عن المتطلبات التنظيمية، والمالية، والبشرية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، وتكون مجتمع الدراسة من كافة أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، واشتملت عينة الدراسة على (٢٥٦) عضو هيئة تدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، واعتمدت على الاستبانة المكونة من (٤٣) فقرة موزعة على ثلاثة محاور هي (المتطلبات التنظيمية، والمالية، والبشرية) للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها:

١. أن الدرجة الكلية لكل من المتطلبات (التنظيمية- والمالية- والبشرية) للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي جاءت بشكل عام بدرجة عالية.
٢. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات التنمية المهنية ككل ومحوريه (المتطلبات التنظيمية للتنمية المهنية، والمتطلبات البشرية للتنمية المهنية) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك تُعزى لمتغير الجنس، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول المتطلبات المالية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تُعزى لمتغير نوع الجنس ولصالح أعضاء هيئة التدريس الإناث.
٣. وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ككل وعلى المحور الأول (المتطلبات التنظيمية للتنمية المهنية)، وعلى المحور الثاني (المتطلبات المالية) وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، وكانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مقارنة مع رتبة (أستاذ مشارك)، ولصالح أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مساعد مقارنة مع رتبة (أستاذ مشارك).
٤. وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وعلى المحور الأول (المتطلبات التنظيمية للتنمية المهنية)، وعلى المحور الثاني (المتطلبات المالية) وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في التدريس الجامعي، وكانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة (أقل من ٥ سنوات) مقارنة مع أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة المتوسطة (٥-١٠ سنوات)، ولصالح أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة الطويلة (أكثر من ١٠ سنوات) مقارنة مع أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة القليلة (أقل من ٥ سنوات) ومع أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة المتوسطة (٥-١٠ سنوات).

٥. وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = ٠,٠٥$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وعلى المحور الأول (المتطلبات التنظيمية للتنمية المهنية)، وعلى المحور الثاني (المتطلبات المالية) في استبانة متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير عدد الدورات، كانت لصالح أعضاء هيئة التدريس الذين تلقوا أكثر من ٣ دورات مقارنةً بالذين تلقوا ثلاث دورات فقط.
٦. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = ٠,٠٥$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الثالث: المتطلبات البشرية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير (الجنس- الرتبة الأكاديمية- عدد سنوات الخبرة- عدد الدورات التدريبية).

Abstract

Title of the study: Professional Development Requirements for faculty Members at The University of Tabuk, in the Light of Academic Accreditation Standards.

Name of the researcher: Fatmah Musa Awad al-Balawi.

University: University of Tabuk, Educational Administration and Planning Department.

The study aims to detect the requirements of the professional development for faculty members at the University of Tabuk, in the light of academic accreditation standards through Detecting organizational, financial, and human professional development requirements for faculty members at the University of Tabuk, in the light of academic accreditation standards. The study population consisted of all faculty members at the University of Tabuk. The study sample consisted of (256) members. The study used the descriptive approach as a method for the study. It relied on a questionnaire comprising (43) items distributed on three axes, which are (organizational, financial, and human requirements) of the professional development for faculty members, in the light of academic accreditation standards. The study found many findings, including:

1. The total score for (organizational - finance - human) development requirements professional for faculty members at the University of Tabuk, in the light of academic accreditation standards were a high degree in general.
2. There weren't statistically significant differences in the responses of the study sample regarding professional development requirements as a whole and its axes (professional development organizational requirements) among faculty members in Tabuk University attributed to gender variable, but there were statistically significant differences in the responses of the study sample regarding professional development financial requirements among faculty members attributed to gender variable in favor of female faculty members.
3. There were statistically significant differences ($0.05 = \alpha$) in the means of the study sample responses regarding professional development requirements questionnaire for faculty members as a whole and in its first axis (professional development organizational requirements) and its second axis (financial requirements) for professional development requirements questionnaire among faculty members according to academic rank, the differences were in favor of faculty members who had professor rank in comparison with associate professor rank and in favor of faculty members who had assistant professor rank in comparison with those who had associate professor.
4. There were statistically significant differences ($0.05 = \alpha$) in the means of the study sample responses regarding professional development requirements questionnaire for faculty members in its first axis (professional development organizational requirements) and its second axis (financial requirements) for professional development requirements questionnaire among faculty members according to years of experience variable, the differences were in favor of faculty members who had (less than 5 years) in comparison with those who had (5-10 years), and in favor of faculty members who had (less than 5 years) in comparison with those who had (5-10 years).
5. There were statistically significant differences ($0.05 = \alpha$) in the means of the study sample responses regarding professional development requirements questionnaire for faculty members in its first axis (professional development organizational requirements) and its second axis (financial requirements) for

professional development requirements questionnaire among faculty members according to number of courses variable in favor of faculty members who had taken more than 3 training courses compared to those who had taken three training courses only.

6. There weren't statistically significant differences ($0.05 = \alpha$) in the means of the study sample responses regarding the third axis: professional development human requirements for faculty members related to the study variables (gender, academic rank, experience, number of training courses).

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الشكر والتقدير
ب	مستخلص الدراسة باللغة العربية
د	مستخلص الدراسة باللغة الإنجليزية
و	قائمة المحتويات
ط	قائمة الجداول
ل	قائمة الأشكال
م	قائمة الملاحق
٩-٢	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٢	مقدمة
٤	مشكلة الدراسة
٦	أهداف الدراسة
٦	أهمية الدراسة
٧	حدود الدراسة
٧	مصطلحات الدراسة
٩٠-١١	الفصل الثاني: أدبيات الدراسة
٧٠-١١	أولاً: الإطار النظري
٣٢-١١	المبحث الأول: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
١١	تمهيد
١٢	مفهوم التنمية المهنية
١٤	أبعاد التنمية المهنية
١٥	أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس
١٩	أهداف التنمية المهنية
٢١	خصائص التنمية المهنية
٢٢	أساليب التنمية المهنية
٢٥	مجالات التنمية المهنية
٢٧	متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس
٣٠	معوقات التنمية المهنية

الصفحة	الموضوع
٣٢	واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك
٥٥-٣٣	المبحث الثاني: معايير الاعتماد الأكاديمي.
٣٣	تمهيد
٣٣	مفهوم الاعتماد الأكاديمي
٣٥	دواعي تطبيق نظم الاعتماد الأكاديمي
٣٦	أهداف الاعتماد الأكاديمي
٣٧	أهمية الاعتماد الأكاديمي
٣٩	أنواع الاعتماد الأكاديمي
٤١	متطلبات تحقيق الاعتماد الأكاديمي
٤٢	إجراءات ومراحل الاعتماد الأكاديمي
٤٥	معايير الاعتماد الأكاديمي
٤٨	معوقات الاعتماد الأكاديمي
٥٠	علاقة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمعايير الاعتماد الأكاديمي
٥٢	معايير الاعتماد الأكاديمي المتعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس
٥٤	معايير الاعتماد الأكاديمي بجامعة تبوك
٦٩-٥٦	المبحث الثالث: خبرات بعض الدول في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والاعتماد الأكاديمي بالجامعات.
٥٦	تمهيد
٥٦	معايير اختيار الخبرات
٥٧	أولاً: الخبرة الأسترالية
٦٠	ثانياً: الخبرة الفرنسية
٦٢	ثالثاً: الخبرة الأمريكية
٦٦	رابعاً: الخبرة البريطانية
٩٠-٧٠	ثانياً: الدراسات السابقة
٧٠	أولاً: الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس
٨٠	ثانياً: الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الاعتماد الأكاديمي
٨٥	ثالثاً التعليق العام على الدراسات السابقة

الصفحة	الموضوع
١٠٢-٩٢	الفصل الثالث: منهجية الدراسة و إجراءاتها
٩٢	منهج الدراسة
٩٢	مجتمع الدراسة
٩٢	عينة الدراسة
٩٥	بناء وضبط أداة الدراسة
١٠١	إجراءات تطبيق أداة الدراسة
١٠١	الأساليب الإحصائية المستخدمة
١٣١-١٠٤	الفصل الرابع: عرض وتفسير النتائج ومناقشتها
١٠٤	أولاً: عرض النتائج وتحليلها
١٠٤	عرض النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الأول
١٠٦	عرض النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الثاني
١٠٨	عرض النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الثالث
١١٠	عرض النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الرابع
١٢٣	ثانياً: تفسير النتائج
١٣٩-١٣٣	الفصل الخامس: ملخص النتائج والتوصيات والمقترحات
١٣٣	ملخص نتائج الدراسة
١٣٧	توصيات الدراسة
١٣٨	البحوث المقترحة
١٥٨-١٤١	قائمة المراجع
١٤١	أولاً: المراجع العربية
١٤٩	ثانياً: المراجع الأجنبية
١٧٠-١٦٠	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٩٣	توزيع أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، حسب خصائصهم الديمغرافية	(١)
٩٨	معاملات الارتباط بين كل فقرة والمجال الذي تنتمي إليه وبين كل مجال والأداة ككل	(٢)
٩٩	قيم معاملات الثبات لمحاور أداة الدراسة والأداة ككل بطريقة كرونباخ ألفا	(٣)
١٠٠	مؤشر الصدق (الثقة) لمحاور وأبعاد أداة الدراسة	(٤)
١٠٠	مقياس تفسير البيانات للتعليق على النتائج	(٥)
١٠٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة وبيان درجة التقدير، وذلك تبعاً لاستجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الأول: المتطلبات التنظيمية للتنمية المهنية مرتبة ترتيبياً تنازلياً	(٦)
١٠٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة وبيان درجة التقدير، وذلك تبعاً لاستجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الثاني: المتطلبات المالية للتنمية المهنية مرتبة ترتيبياً تنازلياً	(٧)
١٠٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة وبيان درجة التقدير، وذلك تبعاً لاستجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور الثالث: المتطلبات البشرية للتنمية المهنية مرتبة ترتيبياً تنازلياً	(٨)
١١٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت)، وذلك تبعاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، وإناث)	(٩)
١١١	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على استبانة المتطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، ومحاورها الثلاثة تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية	(١٠)
١١٢	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على استبانة متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، ومحاورها الثلاثة	(١١)

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
	(المتطلبات التنظيمية للتنمية المهنية، والمتطلبات المالية للتنمية المهنية، والمتطلبات البشرية للتنمية المهنية) تبعًا لمتغير الرتبة الأكاديمية	
١١٣	نتائج اختبار المقارنات البعدية لبيان عائدية الفروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس على استبيان متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ككل، وللمحورين الأول والثاني من محاور متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس (المتطلبات التنظيمية، والمتطلبات المالية) تُعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية	(١٢)
١١٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على استبانة متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، ومحاورها الثلاثة تبعًا لمتغير عدد سنوات الخبرة في التدريس	(١٣)
١١٦	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على استبانة متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، ومحاورها الثلاثة (المتطلبات التنظيمية للتنمية المهنية، والمتطلبات المالية للتنمية المهنية، والمتطلبات البشرية للتنمية المهنية) تبعًا لمتغير عدد سنوات الخبرة في التدريس الجامعي	(١٤)
١١٧	نتائج اختبار المقارنات البعدية لبيان عائدية الفروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس على استبيان متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ككل، وللمحورين الأول والثاني من محاور متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس (المتطلبات التنظيمية، والمتطلبات المالية) تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في التدريس	(١٥)
١٢٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على استبانة متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، ومحاورها الثلاثة تبعًا لمتغير عدد الدورات	(١٦)
١٢١	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على استبانة متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، ومحاورها الثلاثة (المتطلبات التنظيمية للتنمية المهنية، والمتطلبات المالية للتنمية المهنية،	(١٧)

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
	والمطلبات البشرية للتنمية المهنية) تبعًا لمتغير عدد الدورات	
١٢٢	نتائج اختبار المقارنات البعدية لبيان عائدية الفروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس على استبيان متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ككل، وللمحورين الأول والثاني من محاور متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس (المتطلبات التنظيمية، والمتطلبات المالية) تُعزى لمتغير عدد الدورات	(١٨)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
٩٣	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير نوع الجنس	(١)
٩٤	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية	(٢)
٩٤	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة	(٣)
٩٥	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد الدورات	(٤)

قائمة الملحق

رقم الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
١٦٠	قائمة بأسماء المحكمين لأداة الدراسة.	(١)
١٦٢	الاستبانة في صورتها النهائية.	(٢)
١٦٩	استمارة تسهيل مهمة الباحثة.	(٣)
١٧٠	بيان بأعداد أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بجامعة تبوك ١٤٣٧هـ.	(٤)

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة الدراسة

مشكلة الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

حدود الدراسة

مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة

تعد منظومة التعليم من أهم مقومات نهضة المجتمعات وتقدمها، إذ يقاس نجاح أي دولة في الارتقاء والتقدم بقدر نجاحها في إيجاد منظومة تعليمية قوية ذات رؤية واضحة وأهداف محددة. و مؤسسات التعليم الجامعي أحد أهم الروافد المهمة المنوط بها في إمداد أي مجتمع بالمفكرين من الكوادر المؤهلة والمطلوبة للتنمية البشرية، إذ تعد البيئات الجامعية هي الأساس الذي يتم الارتكاز عليه في توليد المعارف الجديدة وتطوير العلوم الراهنة، والارتقاء بالمجتمعات. ويشير حسين (٢٠١٠: ١٥٣) إلى أن التعليم الجامعي يعد من الركائز الأساسية التي تسهم في تكوين الفرد والمجتمع وبلورة ملامحه في الحاضر والمستقبل معاً، وإذا كانت معظم الجامعات تعمل في بيئات لا تستطيع التحكم فيها فإن بقاء الجامعة ونجاحها يتوقف على استجابتها الفعالة للعديد من القوى والمتغيرات، وفي مقدمتها العولمة والمنافسة العالمية لما لهما من تأثير واضح على الإدارة الجامعية.

وفي هذا الصدد أيضاً يشير محمد (٢٠١٤: ١٤) إلى أنه مما لا شك فيه أن التعليم العالي في العالم يسهم بدرجة كبيرة في تنمية الموارد البشرية، بما يمتلكه من قوى بشرية، وكوادر علمية مؤهلة لدفع عملية التنمية، وهذه الكوادر هي التي تعد أجيال المستقبل من أبناء هذا الوطن وتفتح لهم آفاق المعرفة، والعمل والبناء، ويمثل عضو هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية حجر الزاوية في العملية التعليمية، لرفعة وبناء المجتمع، وتنمية موارده من خلال تنمية أفرادها. وأعضاء هيئة التدريس لهم دور بارز في الإسهام في البيئات الجامعية، وهذا ما أكده الشاهين في دراسته (٢٠١١: ٥٧) بأن عضو هيئة التدريس يعد العنصر الرئيسي في العملية التعليمية، وعليه يتوقف نجاحها ويمكن القول إنه إذا توافرت مناهج جيدة دون توافر عضو هيئة التدريس الجيد فإن العملية التعليمية لا تحقق الغايات المنشودة منها، فعنصر هيئة التدريس هو الذي يستفيد بكل الإمكانيات والفرص ويهيئ الظروف لتكوين الخبرات والمهارات والاتجاهات لدى الطلاب.

ونظراً لأهمية عضو هيئة التدريس باعتباره أحد أهم عناصر العملية التعليمية أولت الجامعات السعودية اهتماماً واضحاً من خلال إعداد برامج التنمية المهنية الموجهة لعضو هيئة التدريس أثناء الخدمة وهذه البرامج المقدمة هي التي تتحكم و تحدد مستوى أدائهم، وفي هذا السياق أكد العويلي (٢٠٠٩: ٥٧٩) أن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تعد العامل المحدد لجودة الأداء الجامعي، فمن خلال برامج التنمية المهنية يكتسب عضو هيئة التدريس

مهارات إدارة الوقت ومهارات الاتصال الفعال ومهارات الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في التدريس، بالإضافة إلى الإلمام بالجوانب المالية والقانونية المتعلقة بالعمل الجامعي وغيرها من المهارات.

وفي مدار العقدين الماضيين جذب موضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في انتباه العديد من الباحثين، وقد ارتبط ذلك المصطلح بالرغبة في الوصول إلى مستوى الاحترافية في البرامج التعليمية التي يتم تقديمها للطلاب (Nordkvelle, 2006, 91). وبناءً على ذلك بادرت العديد من الجامعات في الوقت الحالي إلى الآخذ بالتوجه نحو ما يعرف باسم "برامج التنمية المهنية" التي تهدف إلى مساعدة أعضاء هيئة التدريس على تحقيق أفضل النتائج على المستوى الأكاديمي (Schaefer, 2007, 1).

وأصبح مفهوم الجودة والاعتماد في ظل تزايد الاهتمام بالتعليم من القضايا المهمة والأساسية في كثير من الدول، حيث يشير عبد العاطي (٢٠٠٩:١٠٧) إلى أن قضايا الجودة والاعتماد من القضايا التي تحتل مكان الصدارة بين مشروعات التطوير التربوي في الآونة الأخيرة في العديد من دول العالم، وسبب ذلك الشعور المتزايد بالإحباط، وفقدان الثقة في أوساط المؤسسات التعليمية القائمة، مما أدى إلى تزايد الفجوة بين مخرجات تلك المؤسسات ومتطلبات واحتياجات سوق العمل، هذا بالإضافة إلى تزايد الأصوات المنادية بضرورة إخضاع النظام التعليمي بتلك المؤسسات إلى نظام المساءلة.

وبانت قضية الاعتماد الأكاديمي في التعليم من أهم القضايا الملحة في الوسط التربوي على المستويات كافة: القومي منها والعالمية؛ نظرًا لما تنسم به من كونها أساسًا لازمًا لتحقيق أي نهضة مرجوة في العملية التعليمية بكل مفرداتها وأنساقها (النبوي، ٢٠٠٧: ٢٧). كما يشير عطية (٢٠١٠:١٠٨) إلى أن فكرة اعتماد المؤسسات التعليمية تقوم على أساس أنه من حق المجتمع أن يتأكد من أن هذه المؤسسات تقوم بدورها الذي أنشئت من أجله بأفضل أداء ممكن، وأنها تحاول دائمًا البحث عن مواضع قوتها لدعمها، وعن مواطن ضعفها لإصلاحها.

وتولي وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية اهتمامًا خاصًا بجودة التعليم العالي، حيث تحول الكثير من الطموحات إلى واقع ملموس، ويتمثل ذلك في إنشاء المركز الوطني للقياس والتقويم، وصندوق التعليم العالي، كما صدرت الموافقة على إنشاء الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي بناءً على الموافقة السامية الكريمة رقم ٧/ب/ ٦٠٢٤ بتاريخ ٩/٢/ ١٤٢٤هـ على قرار مجلس التعليم العالي رقم ٣/٢٨/١٤٣٢هـ في جلسته الثامنة والعشرين المنعقدة بتاريخ ١٥/ ١/ ١٤٢٤هـ وإعداد خطة استراتيجية للتعليم العالي (الثقفي، ٢٠١٢: ١٧).

وانطلاقًا من كون عضو هيئة التدريس يمثل المحور الرئيسي والأساسي الذي يستند عليه كفاءة التعليم الجامعي وجودته، إذ من خلال مكانته وجهوده تقاس إسهاماته في تطوير الجامعة

وخدمتها، ومن هنا أنت هذه الدراسة الحالية كمطلب أساسي للتعرف على متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي.

مشكلة الدراسة

يتميز عصر ما بعد الحداثة في بيئات مؤسسات التعليم العالي بالتعقيد والغموض وسرعة التغيير، وبالعلاقات المتداخلة التي تتخطى الحدود المؤسسية إلى البيئة المحلية والعالمية، سعياً للحصول على الموارد والاعتراف بالمكانة العلمية في عصرٍ أصبحت فيه المنافسة على الموارد والتصنيف الجامعي الدولي جزءاً من أولويات التخطيط المؤسسي في الجامعات.

ونظام التعليم في أي بلد يمثل الركن الأساسي لبناء المجتمع، حيث يضطلع النظام بوظيفة إعداد جيل متعلم قادر على بناء بلده، يتسلح بقيم وثقافة مجتمعه، وحرصت المملكة العربية السعودية على إعطاء قطاع التعليم اهتمام خاص وعملت على توفيره للجميع، ويجسد ذلك ارتفاع حجم الإنفاق على التعليم، حيث بلغ ما تخصصه في الميزانيات المالية الأخيرة لقطاع التعليم ما يقرب من (٢١٠) مليار ريال، وهو ما يمثل حوالي ٢٥% من النفقات المعتمدة بالميزانية العامة للمملكة العربية السعودية، وبزيادة تقارب ٣% عن ما تم تخصيصه للقطاع التعليمي بميزانية العام المالي ١٤٣٤هـ / ١٤٣٥هـ والذي كان (٢٠٤) مليار ريال (وزارة المالية، ١٤٣٦هـ، ٤).

وبالرغم من الجهود الحثيثة التي تبذلها الحكومة لتطوير منظومة التعليم العالي بشكلٍ عام سواء على المستوى الكمي أو الكيفي إلا أن ذلك لم يلبِّ بعدُ مستوى الطموحات والتطلعات، حيث ذكر تقرير حالة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية عن عام ١٤٣٤هـ، والذي أورد عدداً من التصنيفات الدولية لأفضل جامعات في العالم، أنه كان من اللافت للنظر عدم حصول أي جامعة سعودية في التصنيفات الواردة في التقرير على أي مرتبة متقدمة وجاء أفضلها مؤشر كيو إس للتعليم العالي ٢٠١٢م والذي صنفت فيه جامعة واحدة فقط هي جامعة الملك سعود في المرتبة ١٩٧ من ضمن أول ٤٠٠ جامعة عالمية. (وزارة التعليم العالي، ١٤٣٤هـ، ٣٢)

كما يشير الواقع الحالي في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية أن جهود الإصلاح والتطوير التي تنتهجها الجامعات لم تحقق في معظم الأبعاد كل الطموحات التي تنتشدها القيادات الأكاديمية في هذه المؤسسات (الشريف، ٢٠١٠: ١). وهذا ما أكدته أيضاً دراسة (الشنبوري، ١٤٢٤هـ) والتي توصلت إلى أن الأنظمة الجامعية في المملكة يغلب عليه نمط التنظيمات البيروقراطية، وما تتسم به تلك التنظيمات من مركزية، وما تضعه من حدود فاصلة بين الأنشطة التنفيذية، مما يعيق عملية التطوير التنظيمي ومواكبة روح العصر.

ولعل أهم عمليات التطوير التي يجب أن يشملها التعليم العالي هي تلك العمليات التي تختص بعضو هيئة التدريس، وبالرغم من ذلك فإن هناك عددًا من المؤشرات والدلائل السلبية حول واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية والتي رصدتها عدد من الدراسات، من أبرزها دراسة بونس (٢٠١١)، والتي توصلت إلى أن واقع التنمية المهنية بجامعة القصيم الذي جاء دون الواقع المأمول، حيث جاء بدرجة متوسطة. وتوصلت دراسة نصر وعلي (٢٠١٢) إلى أن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك جاءت في أغلب محاورها ضعيفة ومتوسطة .

وهذا ما أكدته دراسة كعكي وزرعة (٢٠١٢) إلى عدد من المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، ومن أبرزها تعارض مواعيد تنفيذ البرامج التدريبية مع المحاضرات، وعدم تبليغ المعنيين قبلها بوقتٍ كافٍ. كما أكدت دراسة جان (٢٠١٠) على كثرة شكوى طالبات جامعة أم القرى من أعضاء الهيئة التعليمية، إنهن حيث لا يكفين طرائق تدريسهن بما يلائم المستويات الفكرية للطالبات، مما انعكس على تدني تحصيل كثير من هؤلاء الطالبات، وأدى ذلك إلى تدمير من بعض أعضاء الهيئة التعليمية، والتشكك في قدراتهن العلمية والتربوية.

فالاعتماد الأكاديمي يتطلب من عضو هيئة التدريس التميز والإبداع المستمر، ومؤهلات علمية تتفق وتتناسب مع المناهج والمقررات التي يقومون بتدريسها، وكذلك استخدام أساليب البحث العلمي وتوجيه وتدريب الطلاب على ذلك من خلال البرامج التعليمية التي يشاركون في تدريس مقرراتها، ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا من خلال توافر برامج مخططة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

وتأسيسًا على كل ما سبق فإن التنمية المهنية تعد مطلبًا مهمًا لعضو هيئة التدريس، الأمر الذي استدعى القيام بهذه الدراسة، لمعرفة أهم متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس التالي: **ما متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي؟**

ويتفرع من السؤال الرئيسي السابق الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما المتطلبات التنظيمية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي؟
٢. ما المتطلبات المالية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي؟

٣. ما المتطلبات البشرية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي؟

٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وفقاً لمتغيرات (الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية، وعدد الدورات التدريبية)؟

أهداف الدراسة

حاولت الدراسة الحالية تحقيق هدف رئيس وهو الكشف عن متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، ويتفرع منه الأهداف التالية:

١. الكشف عن المتطلبات التنظيمية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي.
٢. الكشف عن المتطلبات المالية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي.
٣. الكشف عن المتطلبات البشرية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي.
٤. التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وفقاً لمتغيرات (الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية، وعدد الدورات التدريبية).

أهمية الدراسة

تتضح أهمية الدراسة الحالية من خلال التالي:

الأهمية النظرية:

١. تتبع أهمية الدراسة من أهمية موضع الجامعة ودورها في مواجهة التحديات المستقبلية، وكذلك من تناولها لموضوع التنمية المهنية في ضوء معايير محددة وواضحة.
٢. قد تساعد هذه الدراسة في أن تكون قاعدة ينطلق منها باحثون آخرون، للكشف عن المزيد من الحقائق المعرفية التي تهتم بهذا المجال.
٣. تأمل الباحثة أن تكون هذه الدراسة إضافة علمية للمعرفة وللمكتبة العربية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي.

الأهمية العملية للدراسة:

١. تبرز أهمية هذه الدراسة في كونها دراسة ميدانية تقترب كثيراً من الواقع للتعرف على متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي.
٢. قد تفيد الدراسة الحالية الجهات المختصة في وزارة التعليم، من خلال التعرف على متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، وبالتالي يمكن العمل على توفير تلك المتطلبات من خلال تحسين الآليات المتبعة حالياً.
٣. تلقت نظر المختصين إلى أوجه القصور في السياسات الحالية للجامعات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي.
٤. ستحاول الدراسة الحالية اقتراح بعض التوصيات التي يمكن أن تساعد الجهات المختصة لتطوير سياسات وإجراءات وآليات التنمية المهنية المتبعة في الجامعات السعودية.

حدود الدراسة

الحد الموضوعي:

اقتصرت الدراسة الحالية على متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، من خلال الأبعاد التالية: (المتطلبات التنظيمية، والمتطلبات المالية، والمتطلبات البشرية).

الحد البشري:

أعضاء هيئة التدريس "أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد" في جامعة تبوك.

الحد المكاني:

طبقت هذه الدراسة على جامعة تبوك في مقرها الرئيسي بمدينة تبوك.

الحد الزمني:

تم تطبيق أداة الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٦/

١٤٣٧هـ.

مصطلحات الدراسة

متطلبات:

يعرف هوف (Hove, 2010, 18) المتطلبات على أنها: "مجموعة من العناصر أو المفردات التي تحمل بين طياتها عدداً من التفاصيل الخاصة بتطبيق أمر معين أو نظام معين داخل إحدى المنظمات".

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: الشروط الواجب توافرها والتي تعتبر لازمة لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، وتشتمل على ثلاثة متطلبات هي:

- المتطلبات التنظيمية: وتتضمن توفير الدعم لكافة العمليات الخاصة بالتنمية المهنية، وقدرة الإدارة- ممثلة في الإدارة الجامعية- على وضع الخطط الخاصة بعملية التنمية المهنية على نحو فعال، ووضعها لنظام عام يمكن من خلاله تشجيع كافة أعضاء هيئة التدريس بداخل الجامعة على تبني القواعد الخاصة بعمليات التنمية المهنية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي.
- المتطلبات البشرية: وتشمل ربط عمليات التنمية البشرية بالموارد البشرية من خلال ربطها بنظام الحوافز، وربط مكافآت الجامعة بنجاح تطبيق مقومات التنمية المهنية، والتدريب على كافة المستويات لتطوير أعضاء هيئة التدريس وتحسين مستواهم، وتوفير الكوادر المؤهلة لإحداث عملية التنمية المهنية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي.
- المتطلبات المالية: من خلال توفير الدعم المالي اللازم للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ولتصميم وتطبيق برامج التطوير والتغيير المختلفة في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي.

التنمية المهنية

يمكن تعريف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على أنها: أي نشاط يتم في البيئة الجامعية يستهدف تعزيز الأداء التدريسي أو تحسين مستويات التعلم المهنية لأعضاء هيئة التدريس (4, 2011, Messina).

وتعرف إجرائياً: بأنها كل أوجه النشاط والممارسات التي تستهدف تحسين الأداء المهني والتدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك.

عضو هيئة التدريس

يعرف عضو هيئة التدريس حسب ما ورد في نص المادة الأولى من اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات هم: "الأساتذة والأساتذة المشاركين والأساتذة المساعدون"، وأضافت المادة الثانية من اللائحة لأعضاء هيئة التدريس كلاً من المحاضرين والمعيديين ومساعدي الباحثين" (مجلس التعليم العالي، ١٤١٨هـ، ٥).

يقصد بعضو هيئة التدريس في الدراسة الحالية بأنه كل من حصل على درجة الدكتوراه ويشغل وظيفة (أستاذ، وأستاذ مشارك، أو أستاذ مساعد) ممن يقومون بالتدريس والبحث العلمي كأعمال أساسية لهم في جامعة تبوك.

الاعتماد الأكاديمي

يعرف الاعتماد الأكاديمي في التعليم العالي على أنه: تلك العملية التي يتم من خلالها تقييم الجودة بالاستعانة بنظم تقييم خارجية لضمان الدقة في العمليات والبرامج التي يتم تقديمها في الكليات والجامعات لضمان الجودة وتحسين الجودة، ويتم القيام بتلك العملية من جانب المؤسسات الخاصة غير الربحية التي يتم إنشاؤها خصيصاً لخدمة ذلك الغرض (Matthews, 2012, 14).

يعرف الاعتماد الأكاديمي إجرائياً على أنه: تلك العملية التي تشجع على التقييم من أجل تحديد نقاط القوة وجوانب الضعف في أساليب التنمية وفقاً لمعايير محددة تم وضعها من قبل الهيئة العامة للاعتماد الأكاديمي بالمملكة العربية السعودية، من أجل الارتقاء بمستوى أداء أعضاء هيئة التدريس.

معايير الاعتماد الأكاديمي

تعرف المعايير على أنها: مجموعة من المحكات أو القواعد أو المواصفات التي تحكم مختلف عمليات التصنيع والاستخدام، وكذلك تحدد السمات أو الخصائص المميزة للمنتجات أو العمليات أو الخدمات التي ينبغي تقديمها (Moser et al., 2014, 30).

وحددت الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي مفهوم معايير الاعتماد الأكاديمي على أنها: تلك "المعايير المحددة لضمان جودة ومؤسسات برامج التعليم العالي والتي تشمل على أحد عشر مجالاً عاماً لأنشطة هذه المؤسسات والبرامج، وهي: (الرسالة والغايات والأهداف- والسلطات والإدارة- وإدارة ضمان الجودة وتحسينها- والتعلم والتعليم- وإدارة شؤون الطلاب والخدمات المساندة- ومصادر التعلم- والمرافق والتجهيزات- والتخطيط والإدارة المالية- وعمليات التوظيف- والبحث العلمي- وعلاقات المؤسسة التعليمية بالمجتمع)، (الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، ١٤٣٣هـ، ٥).

ويمكن تعريفها إجرائياً في الدراسة الحالية على أنها: تلك القواعد والنظم الخاصة التي تحدد السمات والخصائص المميزة لعمليات الاعتماد الأكاديمي في جامعة تبوك في ضوء المعايير التي حددتها هيئة التقويم والاعتماد الأكاديمي بالمملكة العربية السعودية.