

دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم

أ. أحمد سالم بايحيى⁽¹⁾

هدفت الدراسة التعرف على درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لدورهم في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم. واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي واستبانة مكونة من (53) فقرة لجمع المعلومات من عينة الدراسة بعد التحقق من صدقها وثباتها، وتكونت عينة الدراسة من (277) عضواً، وأظهرت النتائج ان درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لدورهم في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم جاءت متوسطة؛ وبمتوسط حسابي (3.10)، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ تبعا لمتغيري الرتبة الاكاديمية وسنوات الخبرة، ووجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ تعزى لمتغيرات الجنس لصالح الذكور، ولمتغير الجنسية لصالح غير السعوديين، ولمتغير تخصص الكلية لصالح الكليات العلمية، ولمتغير عدد الدورات لصالح 5 دورات فاكثر. وتوصي الدراسة بعدد من التوصيات منها: ضرورة تفعيل القيادات الاكاديمية لدورها في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

كلمات مفتاحية:

القيادات الاكاديمية، جامعة الباحة، عضو هيئة التدريس، التنمية المهنية.

(1) أحمد سالم بايحيى: المملكة العربية السعودية، وزارة التعليم، ادارة تعليم المخوة، مشرف تربوي.

The Role of academic leaders at Al-baha University in the professional development of faculty members from their point of view.

Prepared by

A: Ahmed Salem Baihyi

Kingdom of Saudi Arabia / Ministry of Education

Education Department of Makhwah / educational supervisor

Abstract

The study aimed to identify the degree of practice of academic leaders at Al-baha University for their role in the professional development of faculty members from their point of view. The researcher used the descriptive approach and a questionnaire consisting of (53) items to collect data from the sample of the study after checked the validity and reliability. The study sample consisted of (277).The results showed that the degree of practicing academic leadership at Al-baha University for their role in the professional development of the faculty members from their point of view was medium; with mean of (3.10) and no statistically significant differences at the level of (α 0.05) according to the academic level and experience, also the result showed a differences of statistical significance at the level of significance 0.05.05 due to the variables of gender in favor of males and variable of nationality for non-Saudis, and the variable of specialization of the college in favor of scientific colleges, and the variable of number of courses in favor of 5 courses and more. The study recommends a number of recommendations, including the need to activate the academic leaders for its role in the professional development of the faculty member.

مقدمة:

يتزايد الاهتمام العالمي والمحلي 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 يعد اللبنة الأولى في التكوين الأكاديمي، وهو لقب يطلق على كل من حصل على المؤهل العلمي المطلوب للتعين في عضوية هيئة التدريس (سنقر، 2009، 223). وتكون هذه الدرجة العلمية في العادة خالية من أي إعداد تربوي للقيام بمهام التدريس الجامعي، وإن المستوى الذي بلغه صاحبها في التخطيط للبحوث والقيام بإجراءاتها محدود ويحتاج إلى تطوير وتعميق (عدس والكيلاني، 1998، 25).

وقد 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، 3)

يعد عضو هيئة التدريس العمود الفقري للجامعة، حيث ارتبطت مكانته بمكانتها، وارتبطت سمعة وقوة الجامعات بارتفاع وانخفاض أداء علماءها وأعضاءها، وبالتالي فإن نجاح الجامعة مرتبط بفكر أساتذتها وعلمهم وخبراتهم وبحوثهم، كما أن تحقيق أهدافها مرهون بكفاءته وتطويره، وقدرته علي التعامل مع كافة المتغيرات المحيطة والمستجدة (Ganice, 1995,1130)

ونظراً لقيام عضو هيئة التدريس بمهام متعددة منها التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع والبيئة، كما أن عطاؤه وأداؤه لهذه المهام مرهوناً بما لديه من

معلومات وخبرات علمية ومهنية، لذا تتأكد حقيقة أنه من أكثر الفئات التي تحتاج إلى التنمية المهنية؛ باعتبارها مفتاح التجديد والتطوير له؛ بهدف الوصول إلى مخرجات عالية من الكفاية، ومن ثم تحقيقاً لرؤية الجامعة ورسالته.

وتأسيساً على هذا فقد خطت العديد من جامعات العالم في كل من أوروبا وأمريكا وأستراليا وكندا وبعض البلاد العربية خطوات جوهرية في سبيل تنمية قدرات أعضاء الهيئات التدريسية، ولهذا الغرض تم إنشاء مراكز متخصصة للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية في جامعات هذه الدول، أسند إليها مهام التخطيط والتنظيم والتنفيذ والتقييم لبرامج التطوير المهني، لأعضاء هيئة التدريس (جرنو، صالح، 1996، 146).

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 الجامعات (حياوي، 1987، 88).

وهناك وجهات نظر متعددة عن الأسباب التي تدعو للاهتمام بموضوع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس منها، حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى العمل في مراجعة المناهج من حيث أهدافها ومحتواها وطرائق تدريسها، ووسائلها وأنشطتها وتقويمها، 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 التعلم المتقن (عبد الجواد، 1990، 23)، واعتبار التدريس الجامعي علماً له أصوله وقواعده ويمكن ملاحظته، ومهنة تتطلب مهارات قائمة على المعرفة النظرية. وتدريباً وتعليماً عالياً، وان يبرز كفاءته العلمية ويلتزم بتقاليد خاصة بمهامه

(مذكور، 2000، 29)، كما أن رفع كفاءة المدرس الجامعي بواسطة استخدام الطرائق والأساليب الحديثة من شأنها أن تؤدي إلى رفع كفاءة التعليم الجامعي، 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، 3).

وقد ذكر الداود (2005، 11) أن الجامعات والكليات لابد أن تولي اهتماماً خاصاً بأعضاء هيئة التدريس بأن توفر الإمكانيات المناسبة والظروف الملائمة لتعيينهم على القيام بالأدوار والوظائف المطلوبة منهم بشكل تتحقق معه أهداف المؤسسة التعليمية التي ينتمون إليها. وحل المشكلات التي يواجهونها وتلبية احتياجاتهم ومتطلباتهم التي تعينهم على تأدية واجباتهم المنوطة بهم. وذكر أن بقاء عضو هيئة التدريس في بيئة تربوية تكثر فيها المعوقات والمشكلات ستحد من مستوى أدائه الوظيفي وتقلل من فاعليته ودوره في بناء المجتمع، وتحقيق التقدم له.

وقد بدأت الجامعات السعودية بالنظر إلى عضو هيئة التدريس بها على أنه منتج يجب أن يخضع للتدريب المستمر الذي تتوافر فيه معايير الجودة، ولذلك شرعت في إنشاء إدارات لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والإداريين، باعتبار ذلك مدخلاً لإصلاح ظروفها الأكاديمية والإدارية من ناحية، والإعلان عن سيرها في طريق تطوير مهارات العنصر البشري من ناحية أخرى (الحربي، 2006، 309).

وقد أجريت عدة دراسات عربية وأجنبية حول الموضوع وسيتم تناولها حسب تسلسلها الزمني من الأحدث إلى الأقدم وعلى النحو الآتي:

دراسة جينن (Jeannin, 2016) التي هدفت الى التعرف على حاجات وتفضيلات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الدولية في تايلاند لمساعدة الإدارة في تقديم برامج تنمية مهنية مناسبة لهم وفقا لنظرية الإدراك الاجتماعي، وفي هذه الدراسة استخدم المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات من أعضاء هيئة التدريس بدوام كامل من خلال المقابلات (10) أعضاء من المدرسين والمدرسات، ومن خلال البريد الإلكتروني العينة أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت النتائج الرغبة لدى أعضاء هيئة التدريس في تعلم محتوى محدد مثل تقنيات إدارة الفصول الدراسية، وعلم التربية للطلاب على مستوى الجامعة، وتصميم التقييم، والتكنولوجيا التعليمية؛ وتطبيق تقنيات جديدة لإشراك الطلاب في الصفوف الكبيرة على نحو أفضل؛ والرغبة في التعلم بالجماعي لتبادل المعلومات ذات الصلة بالمحتوى.

دراسة ميلاد، وعبد الهادي، وعلي (2016) التي هدفت الى التعرف على برامج النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في التعليم العالي التقني "المعهد العالي للتقنية الزراعية نموذجا" وتم إتباع المنهج الوصفي من خلال تطوير استبانته لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية في مجالي التدريس والبحث العلمي، احتوت على (22) فقرة على عينة ضمت (10) أعضاء هيئة التدريس من التعليم العالي التقني، وأظهرت النتائج أن درجة توافر أساليب النمو المهني في مجالي التدريس والبحث العلمي متوسطة عند أعضاء الهيئة التدريسية في التعليم العالي التقني "وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في التعليم العالي التقني تعزى إلى متغيرات كل من النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي.

دراسة العنزى (2015) هدفت إلى التعرف عن واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك، واعتمدت الدراسة بشكل أساسي على كل من منهج المسح بالعينة والمنهج الوصفي المقارن بتطوير

استبانة مكونة من (53) فقرة، ضمت خمسة مجالات، تم تطبيقها على عينة بلغ عدد أفرادها (112) عضو هيئة تدريس، وأظهرت النتائج ان واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس جاء متوسطاً، وجود أثر دال إحصائياً لمتغيري الدراسة الجنس ولصالح الذكور، والرتبة الأكاديمية لصالح أستاذ مساعد وأستاذ مشارك.

دراسة زينب حامد (1435) التي هدفت الى التعرف على واقع النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة جازان، وسبل تطوير هذا الواقع من وجهة نظرهم الشخصية. اعتمدت هذه الدراسة على المنهج المسحي، وطبقت الدراسة على عينة عمدية مكونة من 20 عضو هيئة تدريس بكلية الصحافة والإعلام باستخدام المقابلة أداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج جميع المبحوثين عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بقسم الصحافة والإعلام- كلية الآداب والعلوم الإنسانية يهتمون بشكل كبير بلغت نسبته (100%) بتنمية قدراتهم ذاتياً، والتي تشمل سعيهم نحو رفع مستوى تأهيلهم، وتطوير ذاتهم مهنيًا من خلال الاطلاع والبحث، والمشاركة في المؤتمرات.

دراسة هدى الهويد (1434) التي هدفت إلى التعرف على درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القرى. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. وتكون مجتمع الدراسة من (164) عضو هيئة تدريس، و(446) طالبة، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وأظهرت النتائج أن درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي جاء بدرجة كبيرة وذلك من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القرى.

دراسة العنزى (2014) التي هدفت إلى تعرف الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وذلك

باستخدام المنهج الوصفي من خلال أسلوب المسح الشامل، وتكونت عينة الدراسة من (117) عضو هيئة تدريس، واستخدام الاستبانة لجمع المعلومات، وقد توصل البحث إلى إن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على بعد الممارسات السائدة بالجامعة لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس كانت عالية، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة عينة الدراسة نحو الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية حسب متغير الجنس ولصالح الذكور. وعدم وجود فروق تتعلق بمتغيري الرتبة العلمية، والخبرة الوظيفية.

دراسة يونس (1432) التي هدفت التعرف على مستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القصيم، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، أما أدوات البحث فقد كانت الاستبيان لجمع البيانات من عينة الدراسة التي تشكلت من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة القصيم، الحاصلين على درجة الدكتوراه والبالغ عددهم (973) عضواً، كما استعان الباحث بالمقابلة الشخصية، وأظهرت النتائج أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم جاء بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) حول مستوى التنمية المهنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي، والكلية، والجنسية، والرتبة العلمية.

ودراسة الناجم والزكي (2012) التي هدفت التعرف على دور جامعة الملك فيصل في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالأداء التدريسي والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستعان بالاستبانة في جمع البيانات من عينة الدراسة التي تكونت من (185) فرداً من أعضاء هيئة التدريس، وقد أظهرت النتائج أن المتوسط العام

لدور جامعة الملك فيصل في تحقيق التنمية المهنية جاء ضعيفا، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) تبعا لمتغير الجنس لصالح الذكور، ولمتغير الرتبة لصالح أستاذ، وعدم وجود فروق تبعا لمتغيري الخبرة والجنسية.

وهدفت دراسة بدرية الهادي (2011) التعرف على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان من وجهة نظرهم، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة من خمسة مجالات، وشملت عينة الدراسة (378) عضوا من أعضاء هيئة التدريس. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان على مجالات الدراسة الخمسة تراوح بين الدرجة المتوسطة والضعيفة، أما فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة فقد توصلت نتائج الدراسة إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\mu=0.05$) بين متوسط تقديرات أفراد العينة تعزى إلى متغير نوع الكلية على مجالات (البحث العلمي، والإشراف الأكاديمي، وتقويم الطلاب) لصالح مؤسسات التعليم العالي الحكومية، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمجال (التدريس، وخدمة المجتمع)، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الخبرة بالنسبة لمجال (تقويم الطلاب) لصالح سنوات الخبرة (5سنوات فأقل) و(6-10) سنوات، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل بالنسبة لمجالات الدراسة الخمسة، لصالح مؤهل (الماجستير، وغير ذلك "مؤهلات أخرى")، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغيري تخصص عضو هيئة التدريس، ونوعه.

وأجرت صبرية اليحيوي (2011) دراسة هدفت تعرف معايير أداء الجودة الشخصية لدى رؤساء الأقسام وأساليب تعزيزها من وجهة نظر أعضاء هيئة

التدريس بالجامعات السعودية. تم استخدام المنهج النوعي (الحلقي) باستخدام المقابلة، والمنهج الكمي الوصفي المسحي بإعداد استبانته حول أبعاد الجودة الشخصية وأساليب تعزيزها. وتكونت عينة الدراسة من (178) عضواً من أعضاء هيئة التدريس من السعوديين الحاصلين على رتبة أستاذ من جميع الكليات والأقسام ومن الجنسين (الذكور والإناث) وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، منها: إن معايير أداء الجودة الشخصية لدى رؤساء الأقسام بالجامعات السعودية جاءت بدرجة متوسطة. وإن معيار أداء العمل الفائق للجودة الشخصية بلغ لدى رؤساء الأقسام درجة عالية، وأن أبعاد الجودة الشخصية المتعلقة بالصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية، والتواصل الفاعل بلغت درجة متوسطة.

دراسة الشخشير (2010) التي هدفت الكشف عن مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، وتكون مجتمع الدراسة من (532) عضو هيئة تدريس، موزعين على مختلف الكليات في الجامعة، في حين تكونت عينة الدراسة من (130) عضو هيئة تدريس، ولأغراض هذه الدراسة تم بناء استبانته لقياس مستوى التنمية المهنية في جامعة النجاح الوطنية، والتي تكونت بصورتها النهائية من (51) فقرة. كان المتوسط الحسابي للدرجة الكلية على الأداة متوسطاً، وكان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العينة والدرجة الكلية للأداة، تبعاً لمتغير الخبرة لصالح فئة من 10-20 سنة، وعدم وجود اثر لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والعمر، والرتبة الأكاديمية في تقدير مستوى التنمية المهنية عند الدرجة الكلية ومجالات الأداة.

دراسة العمري، وسنقر (2009) التي هدفت الدراسة تعرف برامج النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطوير استبانته لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية ضمت سبعة مجالات، احتوت

على (22) فقرة، وتم تطبيقها على عينة عشوائية عنقودية بلغ عدد أفرادها (66) عضو هيئة تدريسية، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة توفر أساليب النمو المهني متوسطة عند أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية تعزى إلى كل من: الجنس، والمؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية، والخبرة التدريسية، والتخصص.

دراسة ماري (Mary,2007) حيث هدفت إلى التعرف على أثر برامج التنمية على مهارات وقدرات القيادات بجامعة ويسكونسن، والتعرف على دور هذه البرامج في التغيرات والتحويلات التي تواجه بيئة التعليم العالي. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أن برامج التنمية منذ نشأتها عام 1992 بجامعة ويسكونسن استندت في تصميمها على تطوير المعارف من خلال السياق الذي تعمل فيه الجامعة، والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. وأن هذه البرامج توفر فرصة للقيادات وأعضاء هيئة التدريس تتمثل في تنمية الجانب القيادي والتعرف على واقع المؤسسة التعليمية وتحقيق أقصى قدر من الفعالية في ضوء الأوضاع الراهنة للجامعة.

دراسة العودة (2007) حيث هدفت هذه الدراسة إلى تحديد احتياجات التطوير المهني الإداري والأكاديمي لرؤساء الأقسام الأكاديمية. وقد استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة، والبالغ عددهم (211) رئيس قسم أكاديمي. كان من أهم نتائج الدراسة: أن رؤساء الأقسام الأكاديمية يمارسون أعمال تشكيل اللجان وتوزيع المهام. وفيما يتعلق بواقع ممارسات رؤساء الأقسام الأكاديمية لمجالات أعمالهم الأكاديمية كان من أهم نتائج الدراسة، وقد بينت النتائج أن رؤساء الأقسام الأكاديمية بحاجة كبيرة للتطوير المهني في ثلاثة أعمال تتعلق بالتطوير المهني

لأعضاء هيئة التدريس، وبحاجة متوسطة للتطوير المهني في الأعمال الباقية وعددها 12 مجال.

دراسة ابو وطفة (2002) هدفت إلى التعرف إلى واقع النمو المهني لدى عضو هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظره، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت عينة الدراسة من جميع أفراد المجتمع الأصلي والبالغ عددهم (209) عضو هيئة تدريس وقام الباحث ببناء استبانته وقد تكونت (53) فقرة. وأظهرت النتائج أن واقع النمو المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية على المقياس الكلي قد تحقق بدرجة متوسطة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية تعزي لمتغير الدرجة العلمية، ولصالح فئة أستاذ مشارك، وبتغير الخبرة التعليمية لصالح الخبرة الأعلى أكثر من 10 سنوات، وبتغير الكلية لصالح الكليات الإنسانية

أجرى بيرتلي (Bartley,2001) دراسة هدفت إلى الكشف عن مدى إدراك أعضاء هيئة التدريس لحاجتهم من التطوير، وطبقت الدراسة على (132) عضواً من (27) مؤسسة في ولاية أوهايو (Ohio) وأظهرت النتائج أن (75%) من عينة الدراسة، في ولاية أوهايو 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.

ومن خلال عرض الدراسات السابقة المحلية والعربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة أكدت هذه الدراسات على أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وقد ظهر العديد من أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة. فقد اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي حيث تشابهت مع العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة الغامدي (2012) ودراسة

يونس (1432) ودراسة العنزي (2014). كما اعتمدت الدراسة الحالية الإستبانة كأداة للدراسة وبالتالي تتشابه مع معظم الدراسات السابقة التي تم استعراضها مثل دراسة العنزي (2014) ودراسة هدى الهويد (1434)، ودراسة الحجيلي (2010)، واختلفت مع دراسة يونس (1432)، ودراسة اليحيوي (2011)، التي استخدمت المقابلة الشخصية. وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة واستئتها، والمنهجية العلمية المستخدمة فيها وبنا أداة الدراسة.

مشكلة الدراسة

تشير الدراسات مثل دراسة آل زاهر (1423) أن دور الهيئة التدريسية بمؤسسات التعليم العالي دور متجدد بصفة مستمرة، مما جعل كثير من الجامعات العالمية تركز على التطوير الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بهدف تطوير العملية التعليمية، والتأكيد على رسالة مؤسسة التعليم العالي، واستيعاب التطورات.

كما أظهرت العديد من الدراسات أهمية الدور الذي تلعبه القيادات الأكاديمية في الجامعات بشكل عام، وقد توصلت بعض هذه الدراسات إلى أن هناك نوعاً من القصور في أدائها، ومن هذه الدراسات دراسة الحجيلي (2010)، والسلمان (2005)، كما أشارت بعض الدراسات مثل دراسة الحريشي وكعكي (2005) إلى وجود قصور في برامج التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية فيما يتعلق بقلة مراكز التنمية المهنية، وقلة تنوع أساليبها، وعدم وجود سياسة واضحة في هذا الشأن، ودراسة الحربي (2006) التي بينت نتائجها أن دعم الجامعات لبرامج التنمية المهنية ما يزال دون المستوى المطلوب، كما أن زيادة النصاب التدريسي يقف عائق أمام تطوير أعضاء هيئة التدريس، إضافة إلى ضعف الرغبة والدافعية للتطوير من جانبهم، وعدم وجود لوائح تلزمهم

وترغبهم في الحضور. لذا فإن هذه الدراسة تسعى للكشف عن دور القيادات الأكاديمية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة، من خلال للإجابة عن الأسئلة الآتية.

أسئلة الدراسة

السؤال الأول: ما درجة ممارسة القيادات الأكاديمية لدورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة من وجهة نظرهم؟

السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدور القيادات الأكاديمية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات (الرتبة العلمية، الكلية، سنوات الخبرة، الجنسية، الجنس).

هدف الدراسة

تسعى هذه الدراسة الى التعرف على دور القيادات الأكاديمية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة من وجهة نظرهم.

أهمية الدراسة

من المؤمل أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة عمداء الكليات في الجامعة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلياتهم، وإدارة الجامعة للوقوف على جدوى برامج التنمية المهنية التي تقدمها الجامعة لمنسوبيها. وتوجيه نظر مسئولى التدريب بعمادة التطوير والجودة بالجامعة إلى سبل تفعيل برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: دور القيادات الأكاديمية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

الحدود البشرية: جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة.

الحدود المكانية: طبقت الدراسة على جامعة الباحة بكلياتها العلمية والانسانية.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 1438/1439.

مصطلحات الدراسة

القيادات الأكاديمية: عرف الحجيلي (2010، 67) القائد الأكاديمي بأنه "هو الشخص المعين رسمياً من قبل رئاسة الجامعة ليكون المسئول عن تنفيذ السياسة العامة للقسم وإدارة شؤونه العلمية والإدارية والمالية، إلى جانب كونه عضو هيئة تدريس يقوم بالتدريس في كلية من كليات الجامعة.

ويقصد الباحث بالقيادات الأكاديمية في الدراسة الحالية بأنهم أشخاص تم تعيينهم من قبل رئاسة جامعة الباحة ليكونوا مسئولون عن تنفيذ السياسة العامة للجامعة ممثلة في الكلية والقسم العلمي وإدارة شؤونه العلمية والإدارية بالإضافة إلى كونهم أعضاء هيئة تدريس بالجامعة.

التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس: "زيادة الخبرات وتطوير الكفايات والمهارات المتنوعة لدى عضو هيئة التدريس الجامعي؛ حتى يتمكن من ممارسة دوره وأداء مهامه بكفاءة عالية والتأثير الايجابي في محيطه ومجتمعه" (ردمان، وعالم، 2008، 168)

عضو هيئة التدريس بالجامعة: يقصد بعضو هيئة التدريس في نظام التعليم السعودي كما جاء في المادة (45) من نظام مجلس التعليم العالي أن أعضاء هيئة التدريس هم (مجلس التعليم العالي، 2007):

1- الأساتذة

2- الأساتذة المشاركون

3- الأساتذة المساعدون

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

منهجية الدراسة واجراءتها

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة، وأهدافها وأسئلتها.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة للعام الجامعي 1438/1439 والبالغ عددهم (985) عضوا حسب إحصائيات إدارة جامعة الباحة (جامعة الباحة، 1438).

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية وبالاستناد إلى المعادلات الرياضية في تحديد حجم العينة، وبتطبيق معادلة روبرت ماسون يكون حجم العينة (277) عضوا، وبنسبة 28% من المجتمع الأصلي للدراسة. والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغيراتها.

جدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغيراتها

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	33	11.9%
	أستاذ مشارك	59	21.3%
	أستاذ مساعد	158	66.8%
	المجموع	277	100%
الجنس	ذكر	210	75.8%
	أنثى	67	24.2%
	المجموع	277	100%
الجنسية	سعودي	68	24.5%
	غير سعودي	209	75.5%
	المجموع	277	100%
تخصص الكلية	إنسانية	146	52.7%
	علمية	131	47.3%
	المجموع	277	100%
سنوات الخبرة	اقل من 5	44	15.9%
	من 5 - 10	96	34.7%
	أكثر من 10	137	49.4%
	المجموع	277	100%
عدد الدورات	اقل من 5 دورات	84	30.3%
	5 دورات فأكثر	193	69.7%
	المجموع	المجموع	277

أداة الدراسة

بعد اطلاع الباحث على الأدب النظري، والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة مثل: دراسة الغامدي (2012) ودراسة يونس (1432) ودراسة العنزي (2014). وغيرها من الدراسات، وبعد استطلاع آراء ذوي الاختصاص، تم بناء أداة الدراسة على شكل استبانة متوائمة مع الأدب النظري، وأهداف الدراسة التي تسعى إلى تحقيقها، وتم تناول سبعة مجالات في أداة الدراسة، تم تدرج سلم الاستجابة تدرجاً خماسياً حسب مقياس لبكرت (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً).

صدق الأداة

للتأكد من الصدق الظاهري (صدق المحكمين) قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة عن طريق عرضها بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين، من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، والجامعات العربية، من ذوي الاختصاص والخبرة في مجال الإدارة التربوية والقياس والتقويم، لإبداء ملاحظاتهم حول الصياغة ووضوح الفقرات، ومدى مناسبتها لغرض الدراسة وانتمائها للمجال الذي وضعت فيه، وتم الأخذ بأرائهم، ومقترحاتهم التي تم الاتفاق عليها من قبلهم.

ثبات الأداة

تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (30) فرداً من خارج أفراد عينة الدراسة وإعادة التطبيق عليهم مرة أخرى وبفاصل زمني مقداره أسبوعين، ومن ثم تم حساب معامل ثبات الإعادة وكذلك تم استخدام طريقة الاتساق الداخلي (معادلة ألفا كرونباخ) للتعرف على درجة ثبات أداة الدراسة. والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2) معاملات ثبات أداة الدراسة

الرقم	المجال	عدد الفقرات	ثبات الإعادة	ألفا كرونباخ
1	الأداء التدريسي	6	0.702**	0.889
2	التقويم والاختبارات	6	0.807**	0.841
3	البحث العلمي	12	0.885**	0.901
4	خدمة المجتمع المحلي	8	0.797**	0.927
5	الأنشطة والرعاية الطلابية	8	0.799**	0.934
6	التعليم الإلكتروني	6	0.843**	0.895
7	التطوير والجودة	7	0.767**	0.962
	الكلية	53	0.843**	0.975

** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01

تشير النتائج في الجدول (2) أعلاه إلى أن جميع القيم دالة إحصائياً حيث بلغ معامل الثبات الكلي بطريقة كرونباخ ألفا (0.975)، وثبات الاستقرار (0.843) وهي قيم أعلى من الحد المقبول لمعامل الثبات بالدراسات المسحية وهو (0.60) (النجار، الزعبي، النجار، 2013، 105)، وهي قيم مقبولة لإجراء الدراسة.

متغيرات الدراسة

أشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات الديموغرافية وهي كالاتي:

- متغير الرتبة الأكاديمية: وله ثلاثة مستويات: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد).
- متغير الجنسية: وله فئتان: (سعودية، غير سعودية).
- متغير الخبرة: وله ثلاث مستويات: (اقل من 5 سنوات، 5 - 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).
- متغير تخصص الكلية: وله فئتان: (علوم إنسانية، علوم طبيعية).
- متغير الجنس: وله فئتان: (ذكر، أنثى).
- عدد الدورات وله فئتان: (اقل من 5 دورات، 5 دورات فأكثر).

ثانياً: المتغير التابع: درجة ممارسة القيادات الأكاديمية لدورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة.

الأساليب والمعالجات الإحصائية

من اجل معالجة البيانات ومن ثم الاجابة عن اسئلة الدراسة تم استخدام برنامج الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية: وذلك باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي لحساب دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها.

نتائج الدراسة ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نصه: ما درجة ممارسة القيادات الأكاديمية لدورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة من وجهة نظرهم؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات لمجالات الدراسة كما في الجدول الآتي:

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجالات مرتبة تنازليا حسب متوسطاتها الحسابية

رقم المجال	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
5	الأنشطة والرعاية الطلابية	3.37	1.03	1	متوسطة
7	التطوير والجودة	3.18	1.10	2	متوسطة
6	التعليم الالكتروني	3.10	1.06	3	متوسطة
1	الأداء التدريسي	3.10	.97	3	متوسطة
4	خدمة المجتمع المحلي	3.09	1.05	5	متوسطة
3	التقويم والاختبارات	2.97	1.00	6	متوسطة
2	البحث العلمي	2.97	0.94	6	متوسطة
	الدرجة الكلية للمجالات	3.10	0.91	-	متوسطة

يتبين من الجدول (3) أن الدرجة الكلية لممارسة القيادات الأكاديمية لدورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة من وجهة نظرهم جاءت متوسطة، وبمتوسط حسابي (3.10) وانحراف معياري (0.91)، وان أعلى متوسط جاء (3.37) لمجال الأنشطة والرعاية الطلابية، وأقل متوسط جاء لمجال البحث العلمي (2.97)، وان الانحرافات المعيارية جاءت متفاوتة مما يشير الى تباين استجابات افراد عينة الدراسة.

وتشير هذه النتيجة الى وجود قصور في دور القيادات الاكاديمية في جامعة الباحة في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعة، وان ممارسة القيادات الاكاديمية لدورها في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بجامعة الباحة مازال يتحقق بدرجة متوسطة مما يتطلب ضرورة العمل على الارتقاء بمستوى التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعة باعتباره مؤشرا مهما على جودة التعليم، ومطلبا أساسيا من متطلبات الحصول على الاعتماد الأكاديمي الذي تسعى إليه الجامعة، ويتطلب ذلك العديد من الاجراءات والخطوات التي تفعل من أساليب التنمية المهنية التي ينبغي اتباعها من أجل تحقيق مستوى أفضل ومن أجل بذل المزيد من الجهد للتغلب على التحديات التي تحد من قدرات عضو هيئة التدريس في سبيل الارتقاء بمستواه المهني.

وقد يعود السبب الى ان جامعة الباحة جامعة ناشئة لم يتجاوز عمرها عشر سنين، وتعاني من غياب القيادة الإدارية المتميزة، حيث ان معظم هذه القيادات خبراتها متواضعة، ورتبها الاكاديمية في الغالب استاذ مساعد فاقل، وان معظم الرتب الاكاديمية فيها من الوافدين.

وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة ميلاد وعبد الهادي وعلي (2016)، ودراسة العنزي (2015) ودراسة يونس (1432) والتي جاءت بدرجة متوسطة، ودراسة الشخشير (2010)، ودراسة اليحيوي (2011)، ودراسة بدرية الهادي (2011)، وتختلف مع دراسة الناجم وزكي (2012) والتي جاءت بدرجة ضعيفة، وتختلف مع نتائج دراسة الغامدي (2012) والتي جاءت بدرجة كبيرة، ودراسة العنزي (2014) والتي جاءت بدرجة عالية، ودراسة هدى الهويدي (1434) والتي جاءت بدرجة كبيرة، وجاء في المرتبة الاولى مجال الانشطة والرعاية الطلابية بمتوسط حسابي (3.37)، وانحراف معياري (1.03)، ودرجة ممارسة متوسطة، وقد تعزى هذه النتيجة الى ان موضوع الانشطة والرعاية الطلابية مناط بعمادة شؤون الطلبة، فهي التي تتولى رعاية الانشطة والتخطيط لها وتنفيذها، ولا يوجد علاقة قوية بين اعضاء هيئة التدريس وعمادة شؤون الطلبة، وان مشاركة اعضاء هيئة التدريس في الانشطة الطلابية تكاد تكون محدودة، وفي الغالب مقتصرة على الارشاد الاكاديمي للطلاب، والاشراف على بعض الانشطة مثل الرحلات الطلابية العلمية، او تكوين لجان من اعضاء هيئة التدريس للاشراف على بعض الانشطة الطلابية وفي الغالب يكون عملها شكلي.

وجاء في المرتبة الاخيرة مجال البحث العلمي بمتوسط حسابي (2.97) وانحراف معياري (...). ودرجة ممارسة متوسطة، وقد يعود الى قلة الصلاحيات المعطاة للقيادات الاكاديمية في الجامعة للسماح لاعضاء هيئة التدريس حضور المؤتمرات والندوات العلمية وخاصة الوافدين بالمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية المدعومة ماديا خارج المملكة، إضافة نقص التمويل والدعم المالي للبحث العلمي، وخاصة دعم بحوث أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة، ودعم منشآته

وأجهزته ومعداته، وكذلك شراء المواد المستحدثة في الأبحاث، ودفع أجور العاملين فيه، ونشر نتائج البحوث في الدوريات. وقد يعود الى اعتقاد القيادات الاكاديمية ان اعضاء هيئة التدريس في الجامعة يمتلكوا كفايات البحث العلمي، وقد يعزى الى التطلعات والاهداف التي ينطلق منها اعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي والمرتبطة بالدرجة العلمية، والترقية والحوافز المادية دون التدقيق بنواتج البحث العلمي، ومدى مساهمته في معالجة مشكلات المجتمع وقضاياها، وتشترك الجامعة في مسؤولية النهوض والتدقيق والارتقاء بمستوى ونوعية البحوث.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لدورهم في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس. تبعا لمتغيرات (الرتبة الاكاديمية، والجنسية، وسنوات الخبرة، والجنس، وتخصص الكلية، وعدد الدورات). وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين، واختبار (ت) كما في الجداول الآتية :

أولاً: الفروق بين المتوسطات تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الأحادي وذلك على النحو الآتي:

**الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة
وفقا لمتغير الرتبة الأكاديمية**

الدرجة الكلية		أستاذ مساعد		أستاذ مشارك		أستاذ		الفئات
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجالات						
0.97	3.10	0.97	3.02	1.04	3.22	0.80	3.30	الأداء التدريسي
1.01	2.97	1.00	2.88	1.04	3.10	0.96	3.22	البحث العلمي
0.94	2.97	0.91	2.89	.98	3.19	0.98	2.98	الاختبارات والتقويم
1.05	3.09	1.03	3.04	1.10	3.26	1.08	3.07	خدمة المجتمع المحلي
1.03	3.37	1.03	3.33	1.03	3.48	1.03	3.38	الأنشطة والرعاية الطلابية
1.06	3.10	1.04	3.07	1.08	3.17	1.13	3.18	التعلم الالكتروني
1.10	3.18	1.07	3.13	1.14	3.32	1.20	3.22	خدمة المجتمع
0.91	3.10	0.89	3.05	0.98	3.25	0.95	3.17	الدرجة الكلية

يتبين من الجدول (4) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية في جميع مجالات أداة الدراسة تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، حيث جاءت فئة رتبة استاذ مشارك في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (3.70) تلاها فئة رتبة استاذ بمتوسط حسابي (3.17)، وفئة رتبة استاذ مساعد في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.05)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات

دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ تم تطبيق تحليل التباين الأحادي، وجاءت نتائجه كما في الجدول (5) الآتي.

جدول (5) تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد عينة الدراسة

تبعا لمتغير الرتبة الأكاديمية على مجالات أداة الدراسة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأداء التدريسي	بين المجموعات	3.193	2	1.597	1.695	0.186
	داخل المجموعات	258.173	274	.942		
	الكلية	261.367	276			
البحث العلمي	بين المجموعات	4.440	2	2.220	2.183	0.115
	داخل المجموعات	278.644	274	1.017		
	الكلية	283.084	276			
التقويم والاختبارات	بين المجموعات	4.087	2	2.044	2.328	0.099
	داخل المجموعات	240.559	274	.878		
	الكلية	244.647	276			
خدمة المجتمع المحلي	بين المجموعات	2.142	2	1.071	.961	0.384
	داخل المجموعات	305.284	274	1.114		
	الكلية	307.426	276			
الأنشطة والرعاية الطلابية	بين المجموعات	.986	2	.493	.460	0.631
	داخل المجموعات	293.279	274	1.070		
	الكلية	294.264	276			

0.720	.330	.372	2	.745	بين المجموعات	التعليم الإلكتروني
		1.130	274	309.681	داخل المجموعات	
			276	310.426	الكلية	
0.498	.698	.850	2	1.701	بين المجموعات	التطوير والجودة
		1.217	274	333.558	داخل المجموعات	
			276	335.259	الكلية	
0.291	1.241	1.046	2	2.091	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.842	274	230.828	داخل المجموعات	
			276	232.919	الكلية	

تشير النتائج في الجدول (5) أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة قائدات المدارس في منطقة الباحة للقيم من وجهة نظر المعلمات تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، وعلى جميع مجالات الدراسة، وهذه النتيجة تعكس اتفاق أفراد العينة من مختلف الرتب الأكاديمية على الدور المتواضع للقيادات الأكاديمية في تنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا، وقد يعزى ذلك إلى نقص الخبرة لدى بعض القيادات الأكاديمية خاصة عمداء الكليات ورؤساء الأقسام ووكلائهم، حيث أنهم حديثي التعيين في العمل الإداري، أو نتيجة لكثرة الأعباء الملقاة عليهم من تدريس، واجتماعات، ولجان، ومشاركات محلية، وإشراف أكاديمي وغيرها.

وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة العنزي (2014) ومع نتائج يونس (1432) ودراسة الشخشير (2010)، ودراسة العمري، وسنقر (2009)، والتي أظهرت عدم وجود فروق تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

في حين اختلفت نتائجها مع نتائج دراسة العنزي (2015)، والتي اشارت الى وجود فروق لصالح رتبة استاذ مساعد واستاذ مشارك، ومع نتائج دراسة الناجم وزكي (2012) والتي اشارت الى وجود فروق لصالح رتبة استاذ، ومع دراسة ابو وطفه (2002) لصالح فئة استاذ مشارك.

أولاً: الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير سنوات الخبرة:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الأحادي وذلك على النحو الآتي:

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة

وفقاً لمتغير سنوات الخبرة على مجالات اداة الدراسة

الدرجة الكلية		أكثر من 10		من 5 - 10		اقل من 5		الفئات
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجالات						
0.97	3.10	1.00	3.16	0.97	3.08	0.88	2.95	الأداء التدريسي
1.01	2.97	1.05	2.99	1.02	2.97	0.87	2.88	البحث العلمي
0.94	2.97	1.00	3.01	0.88	3.00	0.83	2.76	الاختبارات والتقويم
1.05	3.09	1.14	3.11	0.95	3.10	0.97	3.00	خدمة المجتمع المحلي

1.03	3.37	1.05	3.40	0.96	3.36	1.13	3.27	الأنشطة والرعاية الطلابية
1.06	3.10	1.11	3.13	1.00	3.08	1.02	3.07	التعلم الإلكتروني
1.10	3.18	1.18	3.17	0.98	3.23	1.10	3.12	خدمة المجتمع
0.91	3.10	0.97	3.13	0.86	3.11	0.85	2.99	الدرجة الكلية

يتبين من الجدول (6) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية في جميع مجالات أداة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث جاءت فئة أكثر من 10 سنوات في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.13) تلاها فئة الخبرة من 5-10 سنوات بمتوسط حسابي (3.11)، وفئة الخبرة أقل من 5 سنوات في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.99)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ تم تطبيق تحليل التباين الأحادي، وجاءت نتائجه كما في الجدول (7) الآتي.

جدول (7) تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد عينة الدراسة
تبعاً لمتغير سنوات الخبرة على مجالات أداة الدراسة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأداء التدريسي	بين المجموعات	1.585	2	.792	.836	.435
	داخل المجموعات	259.782	274	.948		
	الكلية	261.367	276			

.812	.208	.215	2	.430	بين المجموعات	التقويم والاختبارات
		1.032	274	282.654	داخل المجموعات	
			276	283.084	الكلية	
.293	1.233	1.091	2	2.182	بين المجموعات	البحث العلمي
		.885	274	242.465	داخل المجموعات	
			276	244.647	الكلية	
.816	.203	.228	2	.456	بين المجموعات	خدمة المجتمع المحلي
		1.120	274	306.970	داخل المجموعات	
			276	307.426	الكلية	
.779	.250	.268	2	.536	بين المجموعات	الأنشطة والرعاية الطلابية
		1.072	274	293.728	داخل المجموعات	
			276	294.264	الكلية	
.921	.082	.093	2	.185	بين المجموعات	التعليم الإلكتروني
		1.132	274	310.240	داخل المجموعات	
			276	310.426	الكلية	
.869	.140	.171	2	.342	بين المجموعات	التطوير والجودة
		1.222	274	334.916	داخل المجموعات	
			276	335.259	الكلية	
.668	.404	.342	2	.685	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		.848	274	232.234	داخل المجموعات	
			276	232.919	الكلية	

تشير النتائج في الجدول (7) أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha = 0.05$) في درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لدورهم في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وعلى جميع مجالات الدراسة والدرجة الكلية، وهذه النتيجة تعزى الى ان افراد عينة الدراسة وبغض النظر عن خبراتهم يرون ان دور القيادات الاكاديمية في تنمية اعضاء هيئة التدريس مهنيا في المجالات المذكورة في اداة الدراسة ما زالت محدودة ودون المستوى، وانها في معظمها ممارسات تقليدية تقوم على التعميمات الورقية احيانا، والاجتماعات الشكلية غير المخطط لها والتي تركز على البعد الاداري اكثر من الابعاد المهنية.

وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة العنزي (2014)، ودراسة الناجم وزكي (2012)، ودراسة العمري وسنثر (2009)، والتي اظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغير الخبرة.

وتختلف مع نتائج دراسة بدرية الهادي (2011) والتي اظهرت فروق لصالح الخبرة اقل من 5 سنوات، والخبرة من 6-10، ومع دراسة الشخشير التي اشارت لوجود فروق لصالح الخبرة من 10-20 سنة، ومع نتائج دراسة ابو وطفه (2002) والتي اشارت لوجود فروق لصالح الخبرة اكثر من 10 سنوات.

الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير عدد الدورات

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لدورهم في التنمية

المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، والتي تعزى إلى اختلاف متغير الدورات التدريبية فقد تم استخدام اختبار (ت) t.test للمقارنة بين متوسطين مستقلين كما يبين الجدول (8).

جدول (8) نتائج اختبار (ت) تبعاً لمتغير عدد الدورات

اختبار ت		اختبار ليفين		5 دورات فأكثر (193)		اقل من 5 دورات (84)		المجالات
مستوى الدلالة	قيمة ت	مستوى الدلالة	قيمة ف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
.000	3.689	.373	.796	.97	3.24	.88	2.78	الأداء التدريسي
.000	3.667	.206	1.605	1.02	3.11	.90	2.64	التقويم والاختبارات
.000	3.535	.183	1.782	.96	3.10	.82	2.67	البحث العلمي
.011	2.551	.828	.047	1.06	3.19	1.00	2.84	خدمة المجتمع المحلي
.001	3.209	.519	.418	1.02	3.50	.98	3.07	الأنشطة والرعاية الطلابية
.000	3.638	.883	.022	1.04	3.25	1.01	2.76	التعليم الالكتروني
.001	3.264	.190	1.728	1.11	3.32	1.01	2.86	التطوير والجودة
.000	3.715	.639	.220	.92	3.24	.84	2.80	الدرجة الكلية

تشير النتائج في الجدول (8) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة $\alpha = 0.05$ ، في درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة

لدورهم في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير عدد الدورات، وعلى جميع مجالات أداة الدراسة والدرجة الكلية للمجالات ولصالح 5 دورات فاكتر، وربما يعزى هذا إلى اثر الدورات التدريبية في التعرف على المجالات والادوار التي يقوم بها القيادات الاكاديمية في مجال التنمية المهنية لاعضاء هيئة التدريس، وان لهذه الدورات اثر في تحسين اداء عضو هيئة التدريس ورفع كفاءته المهنية.

وقد تفردت هذه الدراسة باختيارها متغير الدورات حيث لم يجد الباحث من خلال استعراضه للدراسات السابقة أي دراسة قد تناولت هذا المتغير.

- الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير الجنس

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لدورهم في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، والتي تعزى إلى اختلاف متغير الجنس فقد تم استخدام اختبار (ت) t.test للمقارنة بين متوسطين مستقلين كما يبين الجدول (9).

جدول (9) نتائج اختبار (ت) تبعاً لمتغير الجنس

اختبار ت		اختبار ليفين		أنثى (67)		نكر (210)		المجالات
مستوى الدلالة	قيمة ت	مستوى الدلالة	قيمة ف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
.0000	4.649	.3010	1.072	0.84	2.63	0.96	3.25	الأداء التدريسي
.0000	4.099	.7670	.088	.990	2.54	.980	3.10	البحث العلمي

.0050	2.817	.2940	1.106	0.85	2.69	0.95	3.06	التقويم والاختبارات
.0000	3.716	.4090	.684	1.06	2.68	1.02	3.22	خدمة المجتمع المحلي
.0010	3.370	.1620	1.966	.920	3.00	1.03	3.48	الأنشطة والرعاية الطلابية
.0010	3.306	.1820	1.794	.950	2.74	1.06	3.22	التعلم الالكتروني
.0030	2.951	.0200	5.482	.950	2.84	1.12	3.29	الجودة والتطوير
.0000	3.851	.3830	0.763	.830	2.74	.910	3.22	الدرجة الكلية

تشير النتائج في الجدول (9) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة $\alpha \leq 0.05$ ، في درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لدورهم في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير الجنس، وعلى جميع مجالات أداة الدراسة والدرجة الكلية للمجالات ولصالح فئة الذكور، وربما يعزى هذا إلى ان الذكور اكثر قدرة على الاتصال والتواصل مع القيادات الاكاديمية من الاناث بسبب المحددات الاجتماعية، كما ان الاناث اقل اقبالا احيانا على برامج التنمية المهنية بسبب تعدد ادوارهن الاجتماعية، زوجة وام وموظفة، وعلاقات اسرية واجتماعية ومشاركات في مناسبات محلية وغيرها مما يجعل اقبالها على برامج التنمية المهنية قليل، لذا الذكور بحكم الاحتكاك مع القيادات الاكاديمية هم اكثر قدرة على تقييم دور القيادات الاكاديمية في التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة العنزي (2015)، ودراسة العنزي (2014)، والتي اشارت الى وجود فروق تعزى لمتغير الجنس ولصالح فئة

الذكور، بينما اختلفت مع نتائج دراسة كل من ميلاد وعبد الهادي، وعلي (2016)، ويونس (1432)، وبدرية هدى (2011)، والشخشير (2010)، والعمرى، وسنقر (2009)، والتي اشارت الى عدم وجود فروق لمتغير الجنس.

- الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير تخصص الكلية

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لدورهم في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، والتي تعزى إلى اختلاف متغير تخصص الكلية فقد تم استخدام اختبار (ت) t.test للمقارنة بين متوسطين مستقلين كما يبين الجدول (10).

جدول(10) نتائج اختبار (ت) تبعاً لمتغير تخصص الكلية

المجالات	إنسانية (146)		علمية (131)		اختبار ليفين		اختبار ت	
	المتوسط الحسابي المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المعياري	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة ت	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة
الأداء التدريسي	2.99	0.89	3.22	1.04	0.050	2.003	0.0460	
التقويم والاختبارات	2.85	0.90	3.10	1.11	0.093	2.117	0.0350	
البحث العلمي	2.75	.830	3.21	0.99	0.066	4.178	0.0000	
خدمة المجتمع المحلي	2.79	1.01	3.41	1.00	.140	5.091	0.0000	
الأنشطة والرعاية الطلابية	3.20	1.03	3.56	0.99	.341	-2.914	0.0040	

.0030	2.980	.623	.242	1.07	3.30	1.02	2.93	التعليم الالكتروني
.0010	3.333	.778	.079	1.08	3.41	1.08	2.98	التطوير والجودة
.0000	3.766	.458	.553	0.94	3.32	0.85	2.91	الدرجة الكلية

تشير النتائج في الجدول (10) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة $\alpha = 0.05$ ، في درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لدورهم في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير تخصص الكلية، وعلى جميع مجالات أداة الدراسة والدرجة الكلية للمجالات ولصالح الكليات العلمية، وربما يعزى هذا إلى أن الكليات العلمية بحاجة إلى برامج تدريبية وتنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس أكثر من الكليات الإنسانية، نتيجة وجود المعامل والمتغيرات العلمية فيها والتي تحتاج إلى تدريب على استخدام الأجهزة وتوظيفها في عملية التدريس، كما أن الكليات العلمية هم أكثر حاجة إلى التعليم الإلكتروني وخاصة كليات الطب والصيدلة لإجراء الاختبارات الإلكترونية وبالتالي أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى تنمية مهنية في هذا المجال.

وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة يونس (1432)، ودراسة العمري وسنقر (2009)، ودراسة أبو وطفه (2002)، والتي أشارت إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغير الكلية.

- الفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير الجنسية

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لدورهم في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والتي

تعزى إلى اختلاف متغير الجنسية فقد تم استخدام اختبار (ت) t.test للمقارنة بين متوسطين مستقلين كما يبين الجدول (11).

جدول (11) نتائج اختبار (ت) تبعاً لمتغير الجنسية

اختبار ت	اختبار ليفين		غير سعودي		سعودي		المجالات	
	مستوى قيمة ت الدالة	مستوى الدالة	قيمة ف	الانحراف المتوسط الحسابي المعياري	الانحراف المتوسط الحسابي المعياري	الانحراف المتوسط الحسابي المعياري		
.0170	2.393	.0740	3.215	0.91	3.18	1.11	2.86	الأداء التدريسي
.1650	1.391	.1210	2.420	0.96	3.01	1.14	2.82	التقويم والاختبارات
.6900	.3990	.9720	0.001	0.94	2.95	0.95	3.01	البحث العلمي
.4950	.6830	.9360	0.007	1.05	3.11	1.06	3.01	خدمة المجتمع المحلي
.0060	2.767	.6560	0.199	1.02	3.46	1.02	3.07	الأنشطة والرعاية الطلابية
.0250	2.253	.6920	0.157	1.03	3.18	1.11	2.85	التعليم الالكتروني
.0040	2.904	.9340	0.007	1.07	3.29	1.11	2.85	التطوير والجودة
.0900	1.700	.5750	0.315	0.90	3.16	0.96	2.94	الدرجة الكلية

تشير النتائج في الجدول (11) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة $\alpha = 0.05$ ، في درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة لدورهم في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنسية، وعلى مجالات الاداء التدريسي، والأنشطة والرعاية الطلابية، والتعليم الالكتروني، والجودة والتطوير، ولصالح فئة غير السعوديين،

وربما يعزى هذا إلى فئة غير السعوديين في الجامعة هم من اصحاب الخبرات والكفاءات، وان معظم من تتعاقد معها الجامعة هم من رتبة استاذ مشارك، واستاذ، ومرو بخبرات اكاديمية وادارية تمكنهم من تقدير دور القيادات الاكاديمية في الجامعة في تنمية عضو هيئة التدريس مهنيا، وقد يعزى الى توظيف القيادات الاكاديمية في الجامعة لاعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين في تحقيق التنمية المهنية للاعضاء الجدد في المجالات التي جاء فيها فروق لصالحهم.

وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة الناجم وزكي (2012) والتي اشارت الى عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنسية.

التوصيات

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فان الباحث يوصي بما يلي:
- ان تهتم القيادات الاكاديمية في الجامعة بالتنمية المهنية لاعضاء هيئة التدريس بشكل اكثر مما هو عليه.
 - العمل على تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعة على مهارات إدارة الموقف التعليمي داخل القاعات الدراسية.
 - العمل على تنظيم ورش عمل للتدريب على إعداد البرامج والخطط الدراسية.
 - عمل مشاغل تدريبية لاعضاء هيئة التدريس على استخدام استراتيجيات تدريس قائمة على التعلم المدمج.
 - عقد دورات تدريبية لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في بناء الاختبارات وطرق تقويم الطلبة.
 - تنظيم دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس على تقييم البرامج التدريسية.

- تدريب أعضاء هيئة التدريس على وضع الاختبارات الكترونياً وتصحيحها.
- توفير مخصصات مالية كافية لدعم المشروعات البحثية لأعضاء هيئة التدريس.
- عقد اتفاقات تعاونية مع مؤسسات المجتمع المختلفة (القطاع الخاص، والقطاع الحكومي) للاستفادة من خدمات البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس.
- تعزيز مبدأ إجراء البحوث المشتركة التي يقوم بها فريق عمل ينتمي لمختلف التخصصات العلمية في الجامعة.
- تنظيم لقاءات وندوات علمية تعالج معوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
- توفر مكافآت وجوائز مجزية للباحثين المتميزين من أعضاء هيئة التدريس (جوائز التميز).
- توفر معامل وتجهيزات لأعضاء هيئة التدريس لتطوير ابتكاراتهم البحثية القابلة للتسويق.

المراجع

- ابو وطفة، محمود مرزوق (2002). واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الحداد، محمد (2004). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في مصر. مصر: عالم الكتب.
- العنزي، سعود بن عيد (2015). واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك. دراسات العلوم التربوية، 42 (3)، 787-805.
- العنزي مشعل بن سليمان (2014) الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة

التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، 9 (2)، 265-286.

ميلاد، فوزي صالح، عبد الهادي، مصطفى، وعلي، صالح (2016). أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في التعليم العالي التقني في مجالي التدريس والبحث العلمي "المعهد العالي للتقنية الزراعية نموذجاً". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، وزارة الثقافة والمجتمع المدني - المنظمة الليبية الدولية للأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين (2)، 14-39.

مجلس التعليم العالي (2007). نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه. (ط3)، الرياض.

الناجم، سعد عبد الرحمن، والزكي، احمد عبد الفتاح (2012). دور جامعة الملك فيصل في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل (العلوم الإنسانية والإدارية)، 13(2)، 339-389.

الهادي، بدرية (2011). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة السلطان قابوس، عمان.

يونس، محمد مجدي (1432). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي. المملكة العربية السعودية، وزارة التعليم العالي، جامعة القصيم، عمادة البحث العلمي.

Ganice, H., (1995). Schapler, Group Practice Overview, In Richard Edwards, ed, in-chief: Encyclopedia of Social Work, Washington: N.A.S.W., 19th ed. (2).

Jeannin, L (2016). *Professional Development Needs of Faculty Members in an International University in Thailand*. (Unpublished PHD theses) Walden University.