

## التنمية المهنية المستدامة لأستاذ المناهج بكليات التربية الرياضية داخل جمهورية مصر العربية

\*د/لمياء محمد إبراهيم

### المقدمة ومشكلة البحث:

لم تعد النظرة التقليدية القديمة والضيقة للتعليم الجامعي هي نفس النظرة للتعليم الجامعي في الوقت الحالي فمع طفرة الجودة التي اجتاحت كل المجالات وبالطبع مجال التعليم سواء قبل الجامعي أو الجامعي فإن دور الأستاذ الجامعي لم يعد هو الدور التقليدي السابق بإعطاء المعارف والمعلومات للطلاب والطالبات دون أى مشاركة طلابية من قبل المتلقين.

وبعد تطوير أداء الأستاذ الجامعي فى ضوء معايير الجودة الشاملة فالأستاذ الجامعي هو ركيزة العملية التعليمية التي يجب العمل على تطوير وتنمية مهاراته بما ينعكس إيجابياً على مخرجات العملية التعليمية.

فالأستاذ الجامعي هو بكل المقاييس شخص مميز متفوق لديه موهبة وهبها الله سبحانه وتعالى، فهو امتداد لعمل المعلم فى مرحلة التعليم قبل الجامعي، حيث يجمع فى صفاته بين المعلم الناجح المتمكن فى تخصصه والقائد الذى يقود بمهارة.

ولأن دور الأستاذ الجامعي هام وحيوى حيث يكون تأثيره أكثر فاعلية بالنسبة للطلاب فالمرحلة الجامعية هي نهاية العملية التعليمية للعديد من متلقي العلم قبل الخروج لميدان العمل الواقعي فى المجتمع.

ولأن الأستاذ الجامعي يجب أن يكون ملماً بكل ما هو حديث فى تخصصه فهو الآن يتعامل مع عقليات مختلفة، ومع التطورات الهائلة فى وسائل الاتصالات التي جعلت العالم قرية صغيرة ولأن العلم لم يعد تلقىه يعتمد على مصدر واحد وهو الأستاذ الجامعي وإنما أصبحت هناك العديد من المصادر التي يلجأ إليها المتلقى وقد زادت هذه العوامل من صعوبة عمل الأستاذ الجامعي.

فهنا الطالب بالجامعة أصبح يحاور، يطلع على العديد من مصادر الاتصالات التي قد تكون غير متاحة للأستاذ الجامعي.

\*أستاذ بقسم المناهج وطرق تدريس التربية الرياضية المساعد - بكلية التربية الرياضية للبنات بالقاهرة - جامعة حلوان.

من هنا وليظل الأستاذ الجامعي على مكانته من النبوغ والعلم فإن هذا البحث بصدده التعرف على مستوى التنمية المهنية المستدامة لأستاذ المناهج بكليات التربية الرياضية في جمهورية مصر العربية.

### مفهوم التنمية المهنية: Professional Development

يقصد بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس هي " عمليات تهدف إلى تغيير مهارات ومواقف وسلوك أعضاء هيئة التدريس لتكون أكثر كفاءة وفعالية لمقابلة حاجات الجامعة والمجتمع، وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم". والذي يقوم بتلك العمليات أو الجهود المقصودة هي الجامعة أو الكلية أو غيرها من المؤسسات المهنية لتنمية عضو هيئة التدريس مهنيًا بما يمكنه من تحقيق وظائف الجامعة أو الكلية.

ورغم ما يوجد من ترجمة للمصطلح الإنجليزي Professional Development إلى "النمو المهني" أو "التنمية المهنية" إلا أنه ثمة اختلاف كبير بين المصطلحين، فالنمو المهني قد يأتي نمواً طبيعياً ذاتياً تدريجياً يستند على جهود عضو هيئة التدريس كنوع من التعلم الذاتي والذي تتطلبه طبيعة المهنة، أما التنمية المهنية فهي عملية مؤسسية تقوم بها الجامعة أو الكلية - عادة من خلال مراكز أو وحدات متخصصة - بتقديم برامج تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بما يعكس في النهاية إلى تحسين وتطوير الجامعة أو الكلية.

**فالتنمية المهنية تمكن عضو هيئة التدريس من القيام بمسئوليته الثلاث وهي:**

1. مسؤوليته أمام نفسه كعالم أو أكاديمي والتي تتطلب أن يحقق تقدماً في مجاله المعرفي وتحسين كفاءته والاستمرار في التنمية والتحسين.

2. مسؤوليته أمام مؤسسته والتي تتطلب من الأكاديمي الإجابة في مجالات التدريس والبحث والإدارة وخدمة المجتمع.

3. مسؤوليته أمام المجتمع والتي تتطلب من الأكاديمي أن يستجيب لمشكلات وحاجات المجتمع الذي أعطاه الكثير. (سعيد الخربوش، 2009، 2)

فالتنمية المهنية هي جهود منظمة ومستمرة لتحسين قدرات الأفراد المعرفية، والمهارية، والإدارية، والفنية، وإحداث تغييرات إيجابية في اتجاهاتهم، وسلوكياتهم، وتحسين ثقافة العمل من أجل تحقيق الجودة في المؤسسة التعليمية. (بيومي محمد ضحاوي، سلامة عبد العظيم حسين، 2009، 120)

### مشكلة البحث:

نبتت مشكلة البحث فى التعرف على درجة التنمية المهنية المستدامة لأستاذ مناهج كليات التربية الرياضية.

### أهمية البحث:

- قد يعتبر البحث مؤشرا لأستاذ المناهج بكلية التربية الرياضية للوقوف على مستواه المهنى.
- قد يساعد البحث على معرفة السلبيات أو الإيجابيات التي يكون عليها أستاذ المناهج.
- تلافى أسباب القصور فى حالة انخفاض مستوى التنمية المهنية لأستاذ المناهج والتأكيد على جوانب القوى.

### هدف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على درجة التنمية المهنية المستدامة لأستاذ المناهج بكليات التربية الرياضية داخل جمهورية مصر العربية.

### حدود البحث :

أساتذة المناهج بكليات التربية الرياضية ، بجامعة حلوان (كلتى البنين - البنات)، المنيا، طنطا.

### تساؤلات البحث:

يمكن صياغة مشكلة البحث فى التساؤل الرئيسى وهو : ما مستوى التنمية المهنية المستدامة لأستاذ مناهج كليات التربية الرياضية . ويتفرع من هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية:

- 1) ما درجة التنمية المهنية المستدامة لأستاذ مناهج التربية الرياضية من حيث بعد الشخصية؟
- 2) ما درجة التنمية المهنية المستدامة لأستاذ مناهج التربية الرياضية من حيث بعد الكفاءة العلمية؟
- 3) ما درجة التنمية المهنية المستدامة لأستاذ مناهج التربية الرياضية من حيث بعد العلاقات الإنسانية؟
- 4) ما درجة التنمية المهنية المستدامة لأستاذ مناهج التربية الرياضية من حيث بعد المستحدثات التكنولوجية؟

## مصطلحات البحث :

### التنمية المهنية المستدامة: Sustainable professional development

يقصد بها مجموعة السياسات والممارسات والبرامج والوسائل والأساليب التي تستخدم لمساعدة عضو هيئة التدريس في الحصول على المهارات والخبرات التربوية والنفسية لسد احتياجاته واحتياجات المؤسسة.

ويقصد بها أيضاً "مجموعة من البرامج والأساليب التي تقوم بها الجامعة لإكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية" التدريس - البحث - خدمة المجتمع" لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء أدواره بصورة جيدة. (محمد عبد السلام حامد، همام بدرأوى زيدان، السيد السيد محمود البحيرى، 2008، 76 )

### أستاذ المناهج: Professor of curriculum

هو أستاذ الجامعة الذى حصل على الدرجة العلمية الأستاذية فى المناهج بكلية التربية الرياضية بأقسام المناهج وطرق تدريس التربية الرياضية بكليات التربية الرياضية داخل جمهورية مصر العربية. (تعريف إجرائي)  
الدراسات السابقة:

وسوف يتم التطرق لبعض الدراسات السابقة والتي تم تقسيمها إلى أربع محاور.

### أولاً: دراسات حول التنمية المهنية لمعلمي التربية الرياضية:

1- دراسة Manuel Diaz Trillo (2005) وهدفت إلى التعرف على داخل مجال تكوين الأستاذية تقترب الرسالة من مجال التربية الرياضية ودراسة التكوين الأولى للمعلمين وتنميتهم المهنية ، ويركز هذا البحث بصفة خاصة على ترقية معلمى التربية الرياضية (2002/1999) ويقتصر مجال الدراسة على جماعة من الطلاب والذين يبلغ عددهم 60 طالب وأتاحوا لنا إجراء البحث على أساس تكوينهم الأولى أثناء هذه الفترة وتدريبهم الدائم على مدار العام والاقتراب من المفاتيح المختلفة للبروفيات المهنية الخاصة بهم .وكانت أدوات البحث التي استخدمناها هي الاستبيان ومجموعة من المناقشات، والاستبيان به خمس أبعاد وتتطابق مع أهداف الدراسة، ولإستكمال معلومات الاستبيان تم وضع مجموعة من المناقشات والتي أتاحت تحسين المعلومات وبهذا قدمت لنا منظور رئيسي متماسك ،وفيما بعد تم إدراك أن يوجد مثلث من المعلومات والتي أتاحت لنا معرفة النتائج الرئيسية للبحث.

ونعتقد أن النتائج يمكن أن تكون ذات فائدة كبيرة للأبحاث المستقبلية في هذا المجال وبصفة خاصة أنها يسرت المعلومات ذات القيمة بالنسبة لنا حول التكوين الأولى والتنمية المهنية والتي أتاحت لنا تطبيق برامج للأداء الفعلى للطلاب والمبتدئين من المعلمين.

2- دراسة وليد عصام على حسن عبد الجواد(2010) وهدفت إلى تصميم ثلاثة برامج مقترحة للتنمية المهنية لمعلم التربية الرياضية - برنامج تعليمي للبوربوينت- برنامج تعليمي للداتا شو- برنامج تعليمي للفنون والتقاليد الكشفي، وإنشاء موقع على الإنترنت لتعليم البرامج المقترحة من خلال برنامج Moodle، والتعرف على فعالية استخدام كل من التعليم الإلكتروني عن بعد (المجموعة التجريبية الأولى)، التعليم الإلكتروني المدمج المجموعة التجريبية الثانية)، التعليم وجهاً لوجه (المجموعة التجريبية الثالثة) في تعليم البرامج الثلاثة المقترحة، حيث أجرى على عينة من معلمى ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الإعدادية والثانوية وعددهم ( 30 ) معلم ومعلمة بالإدارات المختلفة بمحافظة الإسكندرية وتم تقسيمهم على ثلاث مجموعات تجريبية.

ومن أهم النتائج:

- أظهرت النتائج احتياج معلمى ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلة الإعدادية والثانوية بالإسكندرية إلى برامج التنمية المهنية أثناء الخدمة.
- أظهرت النتائج فاعلية برامج التنمية المهنية موضوع البحث والمكون من البرامج الثلاثة المقترحة
- تفوق المجموعة التجريبية الثانية باستخدام التعليم الإلكتروني المدمج فى اختبارات التحصيل المعرفى على كل من المجموعة التجريبية الأولى باستخدام التعليم الإلكتروني عن بعد والمجموعة التجريبية الثالثة باستخدام التعليم وجهاً لوجه.
- تفوق المجموعة التجريبية الثانية باستخدام التعليم الإلكتروني المدمج فى إختبارات قياس مستوى الأداء المهارى على كل من المجموعة التجريبية الأولى باستخدام التعليم الإلكتروني عن بعد والمجموعة التجريبية الثالثة استخدام التعليم وجهاً لوجه.
- متوسط زمن تعلم محتوى البرامج الثلاثة المقترحة (برنامج تعليمي للبوربوينت)، (برنامج تعليمي للداتا شو) و(برنامج تعليمي للفنون والتقاليد الكشفية) كان فى صالح المجموعة التجريبية الأولى (باستخدام التعليم الإلكتروني عن بعد)، حيث تفوقت مجموعة التعليم الإلكتروني عن بعد وهى الأقل زمناً من المجموعتين: مجموعة التعليم

الإلكتروني المدمج ، ومجموعة التعليم وجهاً لوجه ، كما تفوقت مجموعة التعليم وجهاً لوجه على مجموعة التعليم الإلكتروني حيث كانت أقل زمناً منها.

### 3- دراسة **Kyriaki Makopoulou , Kathleen Armour (2011)** بعنوان : **التعلم**

المهني للمعلمين في مجتمع التعلم الأوربي ، وهدف البحث تسجيل بيانات أحد دراسات التنمية المهنية المستمرة لمعلمي التربية الرياضية والتي تم تنفيذها في اليونان ، قام البحث على عينة ثلاث مراحل:

1- عينة المرحلة الأولى: 9 مدرسين تربيته رياضيه لفهم خبراتهم المهنية الطويلة في التنمية المهنية المستمرة تفصيلاً.

2- عينة المرحلة الثانية: (70) معلم يعملون في مدارس ابتدائية وثانوية لعمل استبيانات.

3- عينة المرحلة الثالثة: (6) أشخاص من العاملين في مجال التنمية المهنية المستمرة.

4- واستخدام الباحثان ( النظرية المؤسسة) بالإضافة إلى التحليل الموضوعي.

#### ومن أهم نتائج البحث:

انه أوضحت البيانات أنه هناك إحساس قوى بالإحباط من قبل المعلم وذلك بسبب أن الدعم غير ملائم. وزعم معظم المشاركين في البحث أن فرص التنمية المهنية المستمرة لمعلمي التربية الرياضية تكون في نطاق ضيق، وذلك يحد من قدرة المعلم على معالجة المسائل الملحة وتلبية التوقعات الفلسفية التي يقوم عليها التعليم والتربية الرياضية في النظام اليوناني، وقد كان هناك إجماع على أن معلمي التربية الرياضية يتم معاملتهم على أنهم دارسين سلبيين، وذلك من العوامل الرئيسية التي شكلت قدراتهم على التعلم وتغير ممارساتهم.

- يجب مراقبة تنفيذ التنمية المهنية المستمرة للمعلمين ومعلمي التربية الرياضية بصفة منتظمة وتقييمه مع تركيز واضح على بناء قدرة المعلمين على التعلم المهني.

### 5- دراسة **Blair, Richard; Capel, Susan (2011)** لقد كان من المعتاد أن يتم تدريس

التربية الرياضية في المدارس الابتدائية على يد معلمي المرحلة الابتدائية المؤهلين، ولكنه مؤخراً أصبح تدريس التربية الرياضية في المدارس الابتدائية على يد مدرسين، وفي أغلب الأحيان يكونوا من مدربي كرة القدم، هؤلاء المدرسين حاصلين على شهادات من هيئات رياضية وطنيه تابعه للدولة، الا أنهم ليسوا حاصلين على مؤهلات تؤهلهم للتدريس، ومن ثم نجد أنه ربما لم يتم إعداد المدرسين بشكل ملائم يؤهلهم لتدريس منهج التربية الرياضية، وكان الهدف من هذه الدراسة هو تقييم آراء مجموعه من مدربي كرة القدم ممن يعملون في المدارس الابتدائية في تأثير برنامج التنمية المهنية المستمرة على قدرتهم

على تنفيذ عمل محدد في مجال التربية الرياضية على مستوى المدارس الابتدائية، وركز البرنامج على أربع مجالات اعتبرت هامة لجعل المدربين قادرين على إنجاز عمل معين، وهى التخطيط قصير ومتوسط المدى وعلم أصول التدريس ومعرفة المنهج والآراء والأفكار المبنية على المعرفة.

وأوضحت النتائج أن: برنامج التنمية المهنية المستمرة جعل معظم المدربين أكثر وعياً بأهمية هذه المجالات الأربعة وساعدهم على تنمية معرفتهم وقدرتهم على تطبيقها فى عملية التخطيط والإعداد والتقييم

6- دراسة **Laura Alfrey (2012)** وهدفت إلى التعرف على مستوى التنمية المهنية المستمرة لمعلمى التربية الرياضية فى التدريبات المرتبطة بالصحة، باعتبارها عنصر من مناهج التربية الرياضية تخضع التمرينات المرتبطة بالصحة ( HRE ) لانتقادات قوية فيما يتعلق بمكانتها ونظامها والتعبير عنها فى المدارس ، وتم أيضاً إثارة التساؤلات حول المعرفة المهنية لمعلمى التربية الرياضية عن الصحة والمدى التى يتم بها تصوير التمرينات المرتبطة بالصحة داخل بروفيلات التنمية المهنية (CPD)

وتم استخدام المنهج المسحى ، وبلغ حجم العينة (112) من معلمى التربية الرياضية فى المرحلة الثانوية.

#### أهم النتائج:

- سجل تقريباً نصف معلمى التربية الرياضية الذين شاركوا فى الدراسة بأن ليس لديهم خبرة مهنية سابقة فى التمرينات المرتبطة بالصحة قبل تدريسها ولم يشارك معظمهم فى أى بروفيلات للتنمية المهنية مرتبطة بالصحة والنشاط البدنى طوال الحياة على مدار الـ 12 شهر السابقة ( 80% ) أو على مدار (3) سنوات ( 70% ) .

- الافتقار العام لمشاركة المعلم فى أى بروفيلات للتنمية المهنية مرتبطة بالصحة والنشاط البدنى طوال الحياة .

- لا يشارك العديد من معلمى التربية الرياضية فى التمرينات المرتبطة بالصحة وفى التنمية المهنية المستمرة.

7- دراسة **Sertich, Sally Krause (2012)** واستهدفت إطار مفاهيمى لنظرية التنمية المهنية لتحديد سمات أنشطة التعلم الفعال الذى يتعلق بـ 259 معلم من معلمى التربية الرياضية التى تم تكييفها فى الجانب الخاص بالنمو للصف الثانى عشر فى المدارس العامة ( الحكومية) فى منيسوتا فى عام 2012/2011 ( PE/ DAPE ) وأكدت نتائج

الدراسة أنه بينما ازدادت مشاركة معلم التربية الرياضية ومعلم التربية الرياضية التي تم تكيفها في الجانب الخاص بالنمو في التنمية المهنية أيضاً أزداد التغيير المتتالي الملحوظ في مهارات التدريس وتم التوصل الى اكتشاف أن كل من بناءات التطوير والبناءات التقليدية للتنمية المهنية تكون فعالة في تعلم المعلم وكان المعلمون الذين تم تعليمهم بمفردهم أقل احتمالاً للمشاركة في التنمية المهنية أكثر من هؤلاء الذين عملوا بجانب زملائهم من معلمي التربية الرياضية التي تم تكيفها في الجانب الخاص بالنمو للصف الثاني عشر في المدارس العامة ( الحكومية ) في منيسوتا في عام 2012/2011 ( PE/ DAPE ) في نفس المدرسة وبالإضافة إلى ذلك كان المعلمون الذين تم تعليمهم بمفردهم أقل احتمالاً لملاحظة التغيير في عادات التدريس في أعقاب المشاركة في التنمية المهنية.

#### وكان من أهم النتائج:

وضع خطط وتعليمات وتوجيهات إلى قادة المدارس والجامعات في المستقبل وإتاحة فرص التعلم لمعلمي التربية الرياضية فيما يتعلق بالجانب الخاص بالنمو في التنمية المهنية مع اعتبارات معينة لتنفيذ المعايير القومية للتربية الرياضية في البرامج الحالية للصف الثاني عشر.

8- دراسة **Laura Alfrey (2012)** ويهدف هذا البحث نتائج مشروع بحثي والذي قام ببحث خبرات معلمي التربية الرياضية في المرحلة الثانوية ووجهات نظرهم وفهمهم للنشاط الرياضي المؤثر صحياً والتنمية المهنية المستمرة . و هو كذلك يعتمد على الأبحاث المتاحة والنظريات الاجتماعية و الفلسفية لكي تعرض مثال توضيحي يبسر فهم الفكرة العامة للنشاط الرياضي المؤثر صحياً وهي فكره معقده نسبياً. واستخدم الباحث استبيان مسحي وقام بمقابلات شخصيه على عينة قوامها مرحلتين وكانت عينة المرحلة الأولى 112 من معلمي التربية الرياضية في المرحلة الثانوية، عينة المرحلة الثانيه 12 معلم من عينة المرحلة الأولى ومن اهم النتائج التي أسفر الإجراء المسحي على أن تقريبا نصف معلمي التربية الرياضية الذين شاركوا في الدراسة سجلوا بأن ليس لديهم خبرة مهنية سابقة في النشاط الرياضي المؤثر صحياً قبل تدريسها ولم يشارك معظمهم بالتنمية المهنية المرتبطة بالنشاط الرياضي الصحي .

#### ثانياً: الدراسات التي تناولت التنمية المهنية لمديري المدارس:

1- دراسة **ماهر محمود غبور (2011)** وهدفت إلى رصد واقع التنمية المهنية ومفهومها وصعوباتها لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في الجمهورية العربية السورية ، وكذلك التعرف إلى البرامج المقدمة في هذا المجال وأثرها على ممارسة المديرين لأدوارهم



الإدارية والفنية ، وأستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ عدد المديرين(74) مدير ومديرة والمعاونين (74) معاون ومعاونة أيضاً، وبلغ عدد المعلمين (370) معلماً ومعلمة.  
**ومن أهم النتائج:**

- 1- تبين عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة المديرين لأدوارهم الإدارية وعدد الدورات التدريبية التي حصلوا عليها .
- 2- تبين أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين إجابات المديرين حول ممارسة أدوارهم الإدارية وفقاً لمتغير جنس المدير، والفروق كانت لصالح الإناث .
- 3- تبين أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المديرين في ممارسة أدوارهم الفنية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة في بعدى التوجيه والوسائل لمصلحة المستوى من 5-9 سنوات ، وفي بعد الامتحانات لم تكن الفروق جوهرية على الحد الذي يظهره اختبار شيفيه للمقارنات البعدية.

**ثالثاً:الدراسات التي تطرقت للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:**

- 1- دراسة رفقية إبراهيم أحمد بامدهف (2006) وهدفت إلى معرفة اتجاهات هيئة التدريس بجامعة عدن نحو تصور لبرنامج أثناء الخدمة يهدف إلى تحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن. كان ذلك من خلال استطلاع آراء عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن حول محاور البرنامج التدريبي المقترح والتي شملت أسباب أو مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة ، وأهدافها ، وأساليب التدريب ، وجهة الإشراف الإداري الأكاديمي على البرنامج التدريبي ، ومواعيده ومدته ، والمستهدفون من أعضاء هيئة التدريس بهذا البرنامج ، واستمراريته ، وأساليب تقييم المشاركين في البرنامج ، والحوافز والامتيازات المقترحة للمشاركة في برامج التدريب أثناء الخدمة ، وأخيراً محتوى البرنامج المقترح للتدريب أثناء الخدمة بجامعة عدن ( المعارف والمهارات والاتجاهات ) التي ينبغي أن يتمحور حولها برنامج التدريب أثناء الخدمة لتلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وبلغت العينة (123) عضو هيئة تدريس في جامعة عدن يتوزعون بين أربع كليات (التربية ، الآداب، الهندسة ، الطب).

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك اتجاهاً إيجابياً لدى عينة الدراسة نحو موضوع التدريب أثناء الخدمة بوصفه وسيلة مهمة من وسائل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.

2- دراسة منى بنت حسن الأسمر (2009) وهدفت إلى تحديد درجة إحتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية وفق أدوارهم المهنية بمحاورها الأربعة: التدريس، والبحث العلمى، والإدارة، والمشاركة فى خدمة المجتمع وذلك من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة أم القرى، بالإضافة إلى وضع تصور مقترح لموضوعات برامج التنمية المهنية المستقبلية، وقد أجاب مجتمع الدراسة البالغ عدده (357) عضو وعضوة هيئة تدريس على أداة البحث والمكونة من جزأين: البيانات الأولية، ومقياس متدرج من خمس درجات لقياس درجة الحاجة لتنمية أعضاء هيئة التدريس على موضوعات برامج التنمية المهنية والتي بلغت (50) موضوعاً.

#### وكان من أهم النتائج:

- أن المتوسط العام لدرجة إحتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية وفق أدوارهم المهنية الأربعة كانت عالية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو درجة إحتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية وفق أدوارهم المهنية تبعاً لمتغيرات الجنس والمرتبة الأكاديمية، هذا وقد انتهت الدراسة إلى عدد من التوصيات الهادفة إلى المسؤولين بمراكز ووحدات التطوير الجامعى وأعضاء هيئة التدريس والباحثين؛ لرفع مستوى برامج التنمية المهنية المستقبلية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

3- دراسة حلا محمود تيسير (2010) وهدفت إلى التعرف على مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية فى جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم فى ضوء بعض المتغيرات المستقلة وتكون مجتمع الدراسة من (532) عضو هيئة تدريس على مختلف الكليات بالجامعة.

#### وأسفرت النتائج عن:

1- تقدير مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية لجامعة النجاح الوطنية كان متوسطاً وكان ترتيب مجالات الأداء المجال الأول ( تنمية مهارات أعضاء الهيئة التدريسية) ثم المجال الثانى ( تنمية مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية) وأخيراً المجال الثالث ( ترقية وتقييم أعضاء الهيئة التدريسية).

2- تقدير أفراد العينة لمستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية فى جامعة النجاح الوطنية أقل وبشكل دال من المستوى المقبول تربوياً.

إجراءات البحث :

منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وذلك لمناسبته لطبيعة البحث .

- مجتمع وعينة البحث:

مجتمع البحث هم أساتذة المناهج بكليات التربية الرياضية لعينة يمثلها أساتذة المناهج بالجامعات

المصرية وعددهم (5) أستاذ مناهج خلال الفترة من 2012/7/1 وحتى 2012/7/15 .

ويوضح ذلك جدول (1)

### جدول (1)

#### توصيف العينة

م	الكلية	العدد	الجامعة
1	تربية رياضية جزيرة بنات	1	حلوان
2	تربية رياضية بنين	2	حلوان
3	تربية رياضية بنين وبنات	1	طنطا
4	تربية رياضة بنين وبنات	1	المنيا
المجموع الكلي		5	

أدوات جمع البيانات :

تصميم استبيان للتنمية المهنية المستدامة لأستاذ المناهج بكليات التربية الرياضية.

1- خطوات تمهيدية :

تم الإطلاع على المصادر والأدبيات والمراجع فى مجال التربية والتربية الرياضية

لوضع التصور الأولى لمحاور الاستبيان وعباراته .

خطوات إعداد الاستبيان:

أ- الهدف من الاستبيان :

يهدف الاستبيان إلى تحديد درجة التنمية المهنية المستدامة لدى أستاذ المناهج بكليات

التربية الرياضية.

## ب\_ تحديد محاور الاستبيان :

تم تحديد محاور الاستبيان من خلال الأدبيات والدراسات السابقة في مجال التربية والتربية الرياضية، ومراجعة أهداف شعبة المناهج بكلية التربية الرياضية ، وقد تم تحديد أربعة محاور للاستبيان يمكن توضيحها على النحو التالي:

### ## المحور الأول : الشخصية

يعكس هذا المحور السمات الشخصية لأستاذ المناهج .

### ## المحور الثانى : الكفاءة العلمية

يشير هذا المحور إلى مدى اهتمام أستاذ المناهج بالتنقيف والصقل العلمى الذاتى .

### ## المحور الثالث : العلاقات الإنسانية

ويشير هذا المحور إلى طبيعة علاقته ومداها مع الهيكل التنظيمي بالكلية ( العميد - الوكلاء - رئيس القسم - الزملاء - الهيئة المعاونة - الطلبة - والإداريين)

### ## المحور الرابع : المستحدثات التكنولوجية

ويشير هذا المحور إلى مدى تنوع استخدام أستاذ المناهج للوسائل والوسائط التكنولوجية.

## ج) صياغة عبارات الإستبيان :

تم صياغة عدد من العبارات لاستبيان التنمية المهنية المستدامة ، تدور تلك العبارات حول المحاور السابقة وهي (76) عبارة لكل بعد مجموعة عبارات وأمام كل عبارة أربعة بدائل لأستاذ المناهج ليختار من بينها هي :

( أنفذ بدرجة كبيرة جداً- أنفذ بدرجة كبيرة - لا أنفذ بدرجة كبيرة- لا أنفذ بدرجة كبيرة جداً)

وقد روعى فى صياغة عبارات الإستبيان الشروط التالية :

- أن تقيس التنمية المهنية المستدامة لأستاذ المناهج.
- أن تكون لغة العبارات سهلة وواضحة وخالية من الغموض.
- ألا تتضمن عبارات الاستبيان حقائق ثابتة .
- تجنب استخدام العبارات المركبة أو التي تحتمل أكثر من معنى .
- ألا تحتوى العبارة على أكثر من فكرة واحدة .
- أن تكون العبارة قصيرة ولا تزيد عن عشرين كلمة .
- ألا يستخدم فى صياغة العبارة أسلوب نفي النفي .
- تجنب العبارات التي يتوقع أن يوافق عليها معظم أفراد المجموعة .

- أن يكون توزيع العبارات عشوائياً في الاستبيان .
  - ألا تقتصر الإجابة على موافق وغير موافق فقط .
- (د) وضع تعليمات الاستبيان وورقة الإجابة :**

تمت صياغة تعليمات استبيان التنمية المهنية المستدامة لأستاذ المناهج مع مراعاة أن تكون بسيطة واضحة ومباشرة وقصيرة ومناسبة لمستوى أستاذ المناهج ، وتمثلت تلك التعليمات فيه :

- وصف الاستبيان والهدف منه.
  - تسجيل بيانات الأستاذ في ورقة الإجابة.
  - قراءة كل عبارة من عبارات الإستبيان بعناية ودقة قبل الإجابة عليها.
  - وضع علامة صح أمام الاستجابة التي تعبر عن رأى الأستاذ في ورقة الإجابة المرفقة.
  - عدم ترك أى عبارة دون أن يبدى الأستاذ رأيه فيها.
  - لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة.
  - إختيار إجابة واحدة فقط لكل عبارة.
  - تحديد الوقت المخصص للإجابة عن عبارات الإستبيان.
  - زمن الإجابة عن عبارات الإستبيان (25) دقيقة.
  - كما تم إعداد ورقة منفصلة في نهاية الإستبيان ليجيب فيها الأستاذ وتضمن هذه الورقة تاريخ الإستبيان، درجة الأستاذ في الإستبيان.
- (ه) نظام تقدير الدرجات ومفتاح التصحيح:**

خصصت أربع درجات لكل عبارة حسب التدرج المستخدم وحيث أن الإستبيان يتكون من (76) عبارة فان الدرجة الكلية للإستبيان تكون (304) درجة .  
والجدول التالي يوضح نظام تقدير الدرجات لمقياس التنمية المهنية المستدامة :  
( أنفذ بدرجة كبيرة جداً- أنفذ بدرجة كبيرة - لا أنفذ بدرجة كبيرة- لا أنفذ بدرجة كبيرة جداً)

## جدول (2)

### نظام تقدير الدرجات

العبارة	أنفذ بدرجة كبيرة جداً	أنفذ بدرجة كبيرة	لا أنفذ بدرجة كبيرة جداً	لا أنفذ بدرجة كبيرة
الموجبة	4	3	2	1
السلبية	1	2	3	4

### (و) ضبط الإستیبان:

بعد إعداد الإستیبان فى صورته الأولى ، تم عرضه على مجموعة من السادة الخبراء والمتخصصين فى المجال ملحق (1).

وذلك للتعرف على آرائهم فى ما يلى :

- وضوح تعليمات الإستیبان.
  - إرتباط عبارات الإستیبان بالهدف الذى وضعت من اجله .
  - شمول عبارات الإستیبان المحاور المكون منها.
  - دقة الصياغة العلمية واللغوية لعبارات الإستیبان ومدى سهولتها ووضوحها .
  - مناسبة عبارات الإستیبان لمستوى أستاذ المناهج فى التربية الرياضية.
  - إضافة أو حذف أو تعديل أى عبارة من عبارات الإستیبان.
- وقد أوصى السادة الخبراء والمتخصصين بإعادة صياغة بعض عبارات الإستیبان.

## جدول (3)

### الوصف الإحصائى لمتغيرات البحث

$$n = 5$$

م	المتغير	المتوسط	الوسيط	الإنحراف المعيارى	الإلتواء
1	المحور الأول	42	41	3.534	1.69
2	المحور الثانى	134.20	1310	6.76	0.508
3	المحور الثالث	35	36	3.53	-1.69
4	المحور الرابع	21.6	22	1.67	0.51

يتضح من جدول (3) ما يلي :

1.69- و 1.69 وتتنحصر هذه القيم بين -3 ، +3 أن قيم معاملات الإلتواء تراوحت ما بين هذه العينة تتوزع ويعنى ذلك أن توزيعاً إعتدالياً.

# المعاملات العلمية للإستبيان:

أ - حساب ثبات:

تم حساب ثبات الإستبيان عن طريق معامل ألفا- كرونباخ، ويوضح ذلك جدول(4)

جدول(4)

معامل الثبات بألفا- كرونباخ

م	محاور الاستبيان	معامل ألفا- كرونباخ
1	المحور الأول: الشخصية	93,
2	المحور الثاني: الكفاءة العلمية	89,
3	المحور الثالث: العلاقات الإنسانية	89,
4	المحور الرابع: المستحدثات التكنولوجية	94,

قيمة ر الجدولية عند درجة حرية 3 ومستوى 0,05 تساوى 0,805

يتضح من جدول (4) ما يلي:

- أن قيمة معامل ألفا- كرونباخ دالة عند مستوى ثقة 0,95 ويعنى ذلك أن الاستبيان على درجة مقبولة من الثبات.

ب- حساب صدق الإستبيان :

تم حساب الصدق بطريقتين:

1- صدق المحتوى:

وتم ذلك عن طريق عرض الإستبيان فى صورته الأولية على عدد(13) من الخبراء والمتخصصين فى المناهج وطرق التدريس، وتم إجراء التعديلات والحذف والإضافة وفقاً لرأى الخبراء وتم حذف المحاور والعبارات التى حققت نسبة أتفاق أقل من 15%، والمحاور التى حذفت هى: محور معوقات التنمية المهنية.

## 2 - الصدق الذاتى:

يعتبر الصدق الذاتى المؤشر الحقيقى للصدق حيث أن نوع آخر من أنواع الصدق لا يتعدى الصدق الذاتى وتم إجراء الصدق الذاتى حيث أن مجتمع البحث لا يزيد عن عدد(5) أساتذة لذلك لا نستطيع تعيين الصدق بأى نوع آخر. وتم حساب الصدق الذاتى عن طريق حساب الجذر التربيعى لمعامل الثبات. ويوضح ذلك جدول(5)

### جدول (5)

#### الصدق الذاتى

م	محاور الإستبيان	الصدق الذاتى
1	المحور الأول: الشخصية	69,
2	المحور الثانى: الكفاءة العلمية	,94
3	المحور الثالث: العلاقات الإنسانية	,94
4	المحور الرابع: المستحدثات التكنولوجية	,97

قيمة ر الجدولية عند درجة حرية 3 ومستوى 0,05 تساوى 0,805

### # تحديد الزمن اللازم لتطبيق الإستبيان :

تم تحديد الزمن اللازم لتطبيق الإستبيان عن طريق جمع الزمن الذى إستغرقه كل أستاذ وقسمة مجموع الازمنة على عدد الأساتذة ، وبلغ (30) دقيقة بما فيها تعليمات الإستبيان.

### ز) الصورة النهائية للإستبيان :

بعد التأكد من صلاحية الإستبيان وضبطه إحصائياً، أصبح الإستبيان فى صورته النهائية يتكون (76) عبارة لكل عبارة أربعة إختيارات موزعة على الأبعاد الأربعة، ومقسمة الى عبارات موجبة وأخرى سلبية، و جدول (6) يوضح توزيع عبارات إستبيان التنمية المهنية المستدامة أرقام العبارات الموجبة والسلبية لأبعاد إستبيان التنمية المهنية المستدامة.



جدول (6)

أرقام العبارات الإيجابية والسلبية لعبارات الإستبيان

م	محاور الإستبيان	أرقام العبارات الموجبة	أرقام العبارات السلبية	المجموع
1	محور الشخصية	1، 2، 3، 4، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12	5، 13	13
2	محور الكفاءة العلمية	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30، 32، 33، 34، 35، 36، 37، 38، 39، 40، 41، 42، 43، 44، 45	31	45
3	محور العلاقات الإنسانية	1، 2، 3، 4، 5، 6، 8، 9، 10	7	10
4	محور المستجدات التكنولوجية	1، 2، 3، 4، 6، 7، 8	5	8
	المجموع الكلي	71	5	76

عرض ومناقشة وتفسير النتائج:

أولاً: عرض النتائج:

### جدول (7)

النسبة المئوية لكل عبارة في المحاور

م	المحاور والعبارات	النسبة المئوية
	<b>أولاً : محور الشخصية:</b>	
-1	أسعى لتنمية قدراتي على المبادرة واتخاذ القرار .	%65
-2	أحرص على اكتساب مهارات القيادة والعمل مع فريق .	%73,07
-3	ألتزم بحضور المحاضرات قبل الميعاد بفترة مناسبة.	%63
-4	أمثل قدوة حسنة للطلاب.	%69
-5	أهتم أن تدر مؤلفاتي عائد مادي مرتفع .	%50
-6	أراعى مبدأ الثواب والعقاب مع الطلاب.	%57
-7	أراعى التعزيز الإيجابي للسلوك الإيجابي .	%70
-8	أراعى التعزيز السلبي للسلوك السلبي .	%77
-9	أراعى التعزيز الفوري للسلوك الإيجابي أو السلبي للطلاب.	%69
-10	أراعى ضبط النفس وأتجنب الانفعالات عند محاولة أحد الطلبة إستفزازي .	%65
-11	أشجع القيم الخلقية الإيجابية لدى الطلاب بصورة غير مباشرة.	%66
-12	أهوى مواقف خلال العمل التدريسي لتنمية القيم الخلقية الإيجابية للطلاب.	%64
-13	ألتزم الطلاب بشراء مؤلفاتي .	%38
	<b>ثانياً: محور الكفاءة العلمية:</b>	
-1	أحدث توصيفات مقرراتي كل عام.	%73
-2	أراعى مستوى حداثة ومعاصرة مقرراتي من المواد الدراسية للتطورات العلمية السريعة والمتجددة.	%69
-3	ألتزم بمعايير جودة الكتاب الجامعي في مؤلفاتي .	%71
-4	أراعى الفروق الفردية بين الطلاب خلال إعدادي للمقررات الدراسية	%77

النسبة المئوية	المحاور والعبارات	م
	الخاصة بى.	
%69	أشارك فى تنظيم ندوات تخدم كليتى وقسمى.	-5
%81	أراعى مدى إرتباط مقررات المناهج بالمشكلات البيئية والحياتية المعاصرة.	-6
%77	أحرص على الحضور والمشاركة فى السيمينارات العلمية وحلقات البحث وورش العمل داخل كليتى.	-7
%75	أشارك الطلاب فى الأنشطة الجامعية المختلفة.	-8
%70	أشارك فى ورش العمل فى المؤسسات الجامعية.	-9
%72	أواظب على الاشتراك فى البرامج التدريبية لاكتساب مزيد من مهارات التعلم الذاتى المستمر .	-10
%75	أنمى مهارات التعلم الذاتى لدى الطلاب.	-11
%80	أعمل على تنمية قدراتى الإبداعية.	-12
%81	أتبادل الخبرات مع المؤسسات الجامعية الأخرى .	-13
%60	أسعى لحضور البرامج التدريبية والتبادل العلمى مع الجامعات المتقدمة خارج حدود البلاد.	-14
%62	ألتحق بالبعثات التعليمية داخل المراكز الأكاديمية المتخصصة.	-15
%60	أتبادل الزيارات العلمية مع بعض الجامعات المتقدمة.	-16
%66	أزود مكتبة الكلية بأحدث الكتب والأبحاث والمجلات والدوريات المتخصصة.	-17
%78	أنوع فى أساليب التدريس.	-18
%80	أعمل على امتلاك الخبرات والمعلومات والمهارات التى تفيد فى تطوير الأداء المهنى.	-19
%80	أسعى للإلمام بأحدث النظريات العلمية فى مجال التخصص.	-20
%77	أهتم بحضور الدورات التدريبية لأتمكن من إتقان بعض اللغات الأجنبية.	-21
%82	أشارك فى المشروعات التى تنمى كليتى وقسمى (كمشروع وحدة ضمان	-22

النسبة المئوية	المحاور والعبارات	م
	الجودة والاعتماد - مشروع دعم وتطوير التقويم الطلابي المستمر).	
79%	أشارك فى تقييم بحوث المجالات التربوية.	23-
73%	أشارك فى عضوية الجمعيات العلمية أو المهنية محلياً وعالمياً.	24-
78%	أشارك فى إعداد كتب لمقررات المناهج لمرحلة البكالوريوس.	25-
78%	أساهم فى تأليف أو إعداد كتب لمقررات مرحلة الدراسات العليا.	26-
84%	أراعى أصول البحث العلمى خلال إشرافى للرسائل العلمية (ماجستير - دكتوراه).	27-
75%	أواظب على حضور المؤتمرات (العربية - الأجنبية) سنوياً.	28-
80%	أنفذ ورش عمل للطلاب خلال تدريس لمقرراتى الدراسية.	29-
75%	أستخدم وقت المحاضرة بفعالية.	30-
49%	أوكل مهمة شرح المحاضرات لأعضاء الهيئة المعاونة.	31-
65%	أشارك بالتطوع كخبير تحكيم فى وثيقة المناهج للتربية الرياضية لمرحل التعليم قبل الجامعى. (إذا أتاحت الفرصة).	32-
73%	أتواصل مع المؤسسات التربوية الأخرى.	33-
76%	أتطوع للمشاركة فى تحديث وتطوير مناهج ذوى الاحتياجات الخاصة.	34-
74%	أشارك مع المجالات العلمية العالمية بنشر بحث للتواصل كل عامين على الأقل مثل مجلة Compact الدولية.	35-
75%	أربط المادة العلمية بمقرراتى بالمشكلات والتحديات المحلية والعالمية.	36-
77%	أسعى لإنشاء جمعية للمناهج وطرق التدريس للتربية الرياضية على مستوى الجمهورية.	37-
76%	أساهم فى جعل المجلة العلمية الخاصة بكليتى مجلة للنشر الدولى للأبحاث العلمية فى التربية الرياضية داخل ج.م.ع.	38-
78%	أنوع فى أساليب ووسائل التقويم للطلاب.	39-
79%	أشجع الطلاب على إثارة الأسئلة والمناقشة.	40-

النسبة المئوية	المحاور والعبارات	م
79%	أراعى استمرارية عملية التقويم للطلاب.	-41
71%	أتطرق لقياس المستويات العقلية العليا للطلاب كالتطبيق والتحليل والتركيب والتقويم.	-42
70%	أهتم بالجانب التطبيقي لمقرراتى الدراسية.	-43
79%	أهتم بصقل خبراتى بحضور حلقات مناقشة إطارات الأبحاث والمناقشات العلمية للماجستير والدكتوراه بكليات التربية الرياضية الأخرى.	-44
73%	أهتم بصقل خبراتى من خلال الاحتكاك بكليات وثيقة الصلة بكليتى مثل كليات التربية وكليات رياض الأطفال.	-45
	<b>المحور الثالث: العلاقات الإنسانية:</b>	
77%	أسعى لإكتساب المزيد من المهارات الإدارية.	-1
79%	أشارك أعضاء هيئة التدريس فى إعداد المؤتمرات العلمية المتخصصة على المستوى المحلى والإقليمى والعالمى.	-2
80%	أسعى لإكتساب مهارات الإتصال الإدارى الفعال.	-3
76%	أراعى العلاقات الطيبة الإيجابية مع عميد الكلية بما يخدم العملية التعليمية داخل الكلية وخارجها.	-4
81%	أراعى العلاقات الطيبة الإيجابية مع وكلاء الكلية بما يخدم العملية التعليمية داخل الكلية وخارجها .	-5
82%	أراعى العلاقات الطيبة الإيجابية مع رئيس القسم بما يخدم العملية التعليمية داخل الكلية وخارجها.	-6
50%	أحجب الخبرات العلمية التى إكتسبتها عن زملائى بالكلية.	-7
75%	أتواصل مع طلابى دائماً خارج إطار القاعات الدراسية.	-8
79%	أشجع أعضاء الهيئة المعاونة على تنمية مهاراتهم التدريسية داخل القاعات الدراسية.	-9
80%	أتعامل بتواضع وحزم ومودة مع الإداريين بالكلية.	-10

المحور الرابع:المستحدثات التكنولوجية:		
75%	أجهز وأعد الوسائل التكنولوجية الحديثة بدقة وكفاءة.	-1
66%	أستضيف خبراء متخصصون فى التدريب على أحدث الأساليب التكنولوجية الحديثة.	-2
77%	أتعامل مع الوسائل الحديثة بكفاءة.	-3
83%	أوظف الوسائل التعليمية والتكنولوجية الحديثة بكفاءة داخل محاضراتي.	-4
49%	أوكل مهمة إعداد محتوى الوسائل التعليمية والتكنولوجية لعضو الهيئة المعاونة.	-5
73%	أتواصل مع طلابى اليكترونياً عبر وسائل الانترنت (email - Skype).	-6
68%	أحرص على وجود موقع تعليمى إلكترونى لمقرراتى الدراسية لمسايرة المستحدثات التكنولوجية.	-7
78%	أستخدم وسائل تعليمية وتكنولوجية متعددة خلال محاضراتي.	-8

مناقشة وتفسير النتائج:

بدراسة جدول(7) يتضح ما يلى:

أولاً:محور الشخصية:

وقد تحققت العبارة رقم (2) بنسبة عالية وهى (73.07%) وتتص على "أحرص على اكتساب مهارات القيادة والعمل مع فريق"وذلك لأن أستاذ المناهج قد مر بالعديد من الخبرات والمواقف منذ دخوله بالكلية كطالب وتخرجه مروراً بحصوله على درجتى الماجستير والدكتوراه ودرجات الترقى سواء لدرجة أستاذ مساعد أو أستاذ وذلك يزيد من قدرته لخبرات القيادة ، ويوازي لهذه المراحل أيضاً تدريسه لمرحلة البكالوريوس والدراسات العليا مروراً بخبرات العمل الفعلى فى التدريب الميدانى كل ذلك من شأنه أن يضيف مزيد من رصيده لصقل الخبرات وتنمية مهارات القيادة والعمل مع الفريق ، بالإضافة الى مشروعات ضمان الجودة الذى يتكون من مجموعة من المعايير سواء الحاكمة أو غيرها لتحصل الكلية على الجودة التى أصبحت كل الكليات والجامعات مطالبة بها وأساس العمل فى الجودة هو العمل بفريق العمل مع فريق لإنجاز المهام المطلوب تحقيقها ليحقق كل معيار الدرجة المطلوب إجتيازها ليكون بصورة مستوفاة لتتكامل هذه المعايير بمجملها لتحصيل الكلية التى ينتمى إليها استاذ المناهج الجودة.

وقد حصلت العبارتين (5)، (13) على النسب المئوية (50%)، (38%) على التوالي وتنص العبارة على " أهتم أن تدر مؤلفاتي عائد مادي مرتفع "، " ألزم الطلاب بشراء مؤلفاتي" بالنسبة لأراء أساتذة المناهج حيث ان ليس هناك إجبار للطلاب لشراء أى مرجع او مصدر بسبب وجود منفذ لبيع الكتب الجامعية بالجامعة ، بالإضافة لوجود الدعم للطالبات ومراقبة إدارة الجودة وتفاعلها المباشر مع الطالبات .

#### ثانياً: محور الكفاءة العلمية:

فقد حصلت العبارة (27) على نسبة مئوية (84%) والتي تنص على " أراعى أصول البحث العلمى خلال إشرافي للرسائل العلمية (ماجستير – دكتوراه)" وحصلت ويرجع ذلك إلى حصول الأستاذ الجامعى على درجات علمية عالية وممارسته لخبرات البحث العلمى سواء لمقرر طالبات البكالوريوس والدراسات العليا، بالإضافة الى خبراته لإشرافه على العديد من رسائل الماجستير والدكتوراه .

أما العبارة (31) فقد حصلت على اقل نسبة مئوية(50%) وتنص على" أوكل مهمة شرح المحاضرات لأعضاء الهيئة المعاونة" وذلك لحرص أستاذ المناهج الشديد لحضور محاضراته بنفسه الا فى بعض الحالات الاستثنائية مثل حضور لجان للمتابعة والمراقبة وحدة الضمان والجودة .

#### ثالثاً: محور العلاقات الإنسانية:

فقد حققت العبارة (3) والتي تنص على " أسعى لاكتساب مهارات الاتصال الإداري الفعال" على نسبة مئوية عالية(80%) وذلك لان عمل اى شخص فى السلك الجامعى يجعله يجمع بين العديد من الخبرات الكثيرة فهو يتعامل مع طلاب مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا وادارى الكلية وأعضاء الهيئة المعاونة والزملاء والأساتذة ورئيس القسم والهيكل التنظيمى بالكلية (الوكلاء ، وعميد الكلية ) بالإضافة إلى خبرات التى تتاح له من إشرافه على رسائل علمية من خارج الكلية او الاستعانة بأستاذ المناهج كخبير ومحكم .

اما العبارة (7) والتي تنص على " أحجب الخبرات العلمية التى اكتسبتها عن زملائي بالكلية" والتي حصلت على نسبة مئوية(40%) من ناحية تحققها بالنسبة لأستاذ المناهج فلم يعد هناك مجال لمثل هذه الأمور التى لا تصب فى مصلحة احد بل تؤدى الى الضرر ، فحضور السمنارات العلمية يؤدى الى التعرض لخبرات كل أستاذ فيستفيد الباحث الاستفادة العلمية المرجوة .

#### رابعاً: محور المستجدات التكنولوجية:

فقد حصلت العبارة (4) والتي تنص " أوظف الوسائل التعليمية والتكنولوجية الحديثة بكفاءة داخل محاضراتي" بنسبة عالية (84%) حيث أن في توصيف اى مقرر هناك بند خاص بالأنشطة والوسائل التعليمية والتكنولوجية التي يستفيد منها الأستاذ الجامعى داخل محاضراته ، فمن هنا أصبح على الأستاذ الجامعى استخدام التكنولوجيا الحديثة داخل محاضراته ، بالإضافة إلى حرص جميع الكليات والجامعات لتطوير وتحديث معاملها التكنولوجية والأجهزة وتحضير الأساتذة وأبناءها فى الاستفادة منها وتوظيفها بصورة فعالة وإيجابية .

اما العبارة (5) والتي تنص على " أوكل مهمة إعداد محتوى الوسائل التعليمية والتكنولوجية لعضو الهيئة المعاونة. على نسبة اقل (49%) " فان استاذ المناهج يدرك تماما أهمية وجود الوسائل التكنولوجية وذلك لجذب واستثارة دوافع الطالبات نحو التعلم الأفضل لذا يكون منه الحرص كل الحرص لمسايرة الأجواء التكنولوجية المحيطة به.

#### التوصيات والمقترحات:

##### أولاً: التوصيات :

##### فى ضوء نتائج البحث توصى الباحثة بما يلى:

- 1- ربط خطط التعليم العالى بخطط القوى العاملة من خلال مشاركة كافة المعنيين فى سوق العمل باعداد خطط التعليم العالى .
- 2- العمل على ان تنطلق خطط التعليم العالى المستقبلية من جميع ما يمكن الحصول عليه من معلومات وبيانات ودراسات عن التغيرات السكانية والتغيرات فى سوق العمل والتي تساعد على تصور المستقبل والتنبؤ بمعالمه وتحدياته .
- 3- ضرورة اجراء المزيد من الابحاث التى تهتم بتخطيط التعليم العالى وعلاقته بالتعليم العالى وبمتغيرات وعينات مختلفة وفى فترات متتالية .
- 4- ان تعقد الجامعة المؤتمرات والندوات التى تعمل على تطوير التنمية المهنية لدى اعضاء التدريس وان تشجع مشاركتهم فى المؤتمرات وتبادل الزيارات مع الجامعات الأخرى .
- 5- ان تطور الجامعة من نظام الحوافز المهنية والمادية التى تعزز التدريس وتجعل التميز فى التدريس معيارا للترقية الى جانب البحث العلمى .
- 6- أن تجرى الأبحاث لكشف مشكلات التنمية من حيث مهارات عضو هيئة التدريس – البحثية – الاجتماعية – التقييم والترقية .



## ثانياً: المقترحات:

- 1- تصميم مقاييس أخرى للتنمية المهنية المستدامة لأساتذة كليات التربية الرياضية للتخصصات الأخرى.
- 2- الاهتمام بإنشاء مراكز للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكل جامعة.
- 3- الاهتمام بآتاحة الفرصة أمام أعضاء هيئة التدريس للتفرغ للبحث العلمى وذلك بمنح من يرغب منهم أجازات تفرغ للبحث العلمى المرتب.
- 4- الاهتمام بالبعثات خارج حدود البلاد وذلك لرفع مستوى أعضاء هيئة التدريس فى ضوء التطوير والتحديث بالبلاد الأخرى.
- 5- الاهتمام بتوفير الحوافز المادية للمساهمة فى زيادة الإنتاج العلمى لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية.
- 6- الاهتمام بإنشاء مركز للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكل جامعة ويوضع له الأسس والقواعد التى تنظم العمل به ويعين له كوادر أكاديمية متخصصة دون اللجوء للمجاملات الشخصية فى تعيين من يتولى مسئولية إدارة مثل هذه المراكز فى المؤسسات الجامعية حتى نضمن لها النجاح.
- 7- الإهتمام بآتاحة الفرصة أمام أعضاء هيئة التدريس للتفرغ للبحث العلمى وذلك بمنح من يرغب منهم أجازات تفرغ للبحث العلمى، وتشجيع العمل بروح الفريق .
- 8- الإهتمام بالبعثات التعليمية للخارج فى التخصصات الحديثة والنادرة فذلك يرفع من مستوى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .
- 9- الإهتمام بتوفير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة فى مختلف التخصصات بالإضافة الى برامج الحاسب الالى وخاصة الحاسب الشخصى وإدراج إجتيازها شرطاً من شروط الترقية لدرجات علمية أعلى .
- 10- الإهتمام بنشر الوعى التدريبى بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية .
- 11- الإهتمام بتوفير الحرية والمرونة لأعضاء هيئة التدريس للإشتراك فى المؤتمرات والندوات العلمية ،وكذلك حضور السيمينارات وحلقات البحث وورش العمل وذلك للتزويد بالخبرات والمعلومات والمهارات التى تفيد فى تطوير الاداء المهنى .
- 12- ضرورة اعادة النظر فى نظم الامتحانات واساليبها المتبعة حالياً بما يسمح بتنمية التفكير العلمى الناقد والبناء باعتباره وسيلة التقييم الاساسية التى يتخرج منها عضو هيئة التدريس.

## المصادر

### أولاً: المصادر العربية:

- 1- أشرف السعيد أحمد محمد (2007): الجودة الشاملة والمؤشرات فى التعليم الجامعى، قسم أصول التربية- كلية التربية - جامعة المنصورة ، دار الجامعة الجديدة للنشر .
- 2- بيومى محمد ضحاوى ، سلامة عبد العظيم حسين (2009): "التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم"، القاهرة، دار الفكر العربى.
- 3- حافظ فرج أحمد (2010): "التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة فى ضوء متغيرات العصر"، متاح من خلال [www.abegs.org/Aportal/Blogs/ShowDetails?id=254](http://www.abegs.org/Aportal/Blogs/ShowDetails?id=254)
- 4- حلا محمود تيسير (2010): "مستوى التنمية المهنية لدى اعضاء الهيئة التدريسية فى جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا ،جامعة النجاح بنابلس، فلسطين. متاح من خلال:  
[scholar.najah.edu/sites/default/.../the\\_level\\_professional\\_development.pdf](http://scholar.najah.edu/sites/default/.../the_level_professional_development.pdf)
- 5- ردمان محمد سعيد غالب، توفيق على عالم (2008): "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة فى التعليم الجامعى"، المجلد الأول، العدد (160)، متاح من خلال:  
[www.ust.edu/uage/count/2008/1/6.pdf](http://www.ust.edu/uage/count/2008/1/6.pdf)
- 6- رقية إبراهيم أحمد بامدهف (2006): "التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية دراسة لإتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريس أثناء الخدمة بجامعة عدن" رسالة دكتوراه (غير منشورة)، كلية التربية ،جامعة عدن. متاح من خلال:  
[www.yemen-nic.info](http://www.yemen-nic.info) المحتوى المعلوماتى > تعليم.
- 7- سعيد طه محمود ، د/ السيد محمد ناس (2006): "قضايا فى التعليم العالى والجامعى"، ط2، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية.
- 8- سليمان الخربوش (2009): "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، متاح من خلال:  
[www.skharboush.com/ar/arti/tm3htfj.doc](http://www.skharboush.com/ar/arti/tm3htfj.doc)
- 9 - عصام الدين متولى عبد الله ، بدوى عبد العال بدوى (2006): طرق تدريس التربية البدنية بين النظرية والتطبيق، الإسكندرية، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر .
- 10- فكرى حسن ريان (1999): التدريس (أهدافه ، أسسه، أساليبه، تقويم نتائجه، تطبيقاته)، ط4، القاهرة، عالم الكتب.

- 11- ليلي السيد فرحات(2001):القياس والاختبار فى التربية الرياضية،القاهرة، مركز الكتاب للنشر.
- 12- ماهر محمود غبور (2011) : "أثر برامج التنمية المهنية لمديرى مدارس التعليم الثانوى فى ممارسة أدوارهم الإدارية والفنية" ، جامعة دمشق. متاح من خلال: damascusuniversity.edu.sy/faculties/edu/images/stories/master/.../32.pdf
- 13- مجدى محمود فهيم محمد(2009):الأسس العلمية والعملية لطرق التدريس،الاسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- 14- محمد خميس أبو نمره، نايف سعادة (2008): التربية الرياضية وطرائق تدريسها، القاهرة، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة.
- 15- محمد زغلول ، مصطفى السايح محمد(2001): تكنولوجيا إعداد معلم التربية الرياضية،الاسكندرية، مطبعة الإشعاع الفنية.
- 16- محمد شحات الخطيب (2005):"الإعتماد الأكاديمى وعلاقته بالتنمية العلمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فى التعليم العالى"، متاح من خلال: scholar.najah.edu/sites/default/.../the\_level\_professional\_development.pd.
- 17- محمد عبد السلام حامد، وآخران(2008): تمويل التعليم الجامعى واتجاهاته المعاصرة، القاهرة، عالم الكتب.
- 18- محمد عطوة مجاهد، المتولى إسماعيل بدير(2006):الجودة والاعتماد فى التعليم الجامعى، المنصورة،المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
- 19- مصطفى أحمد حلمى حسين قاسم (2005): "الصفات المرغوبة فى الأستاذ الجامعى من وجهة نظر بعض طلاب الدراسات العليا بكلية التربية بينها"المؤتمر العلمى السابع عشرمناهج التعليم والمستويات المعيارية،26 - 27 يوليو،دار الضيافة - جامعة عين شمس.
- 20- مكارم حلمى أبو هرجه،محمد سعد زغلول(2000):مشكلات مناهج التربية الرياضية المدرسية - التشخيص والعلاج،القاهرة،مركز الكتاب للنشر.
- 21- منى بنت حسن الأسمر(2009): احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية"رؤية مستقبلية"، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية،المجلد الأول ، العدد الثانى ، يوليو. متاح من خلال: https://uqu.edu.sa/files2/tiny\_mce/plugins/filemanager/files/.../6.pdf

22- وليد عصام على حسن عبد الجواد(2010):"فعالية إستخدام التعليم الألكترونى فى التنمية المهنية لمعلم التربية الرياضية"،رسالة دكتوراه (غير منشورة)، كلية التربية الرياضية للبنين،جامعة الإسكندرية.

ثانياً :المصادر الأجنبية:

- 23- Alfrey, Laura; Cale, Lorraine; Webb, Louisa A(2012): Physical Education and Sport Pedagogy. Vol.17(5), Nov, pp. 477-491
- 24- Blair, Richard; Capel, Susan(2011):Sport, Education and Society. Vol.16(4), Aug, pp. 485-505
- 25- Diaz Trillo, Manuel (2005): Initial formation and professional development of the teaching staff of physical education in Spain: Promotion XI. Study of case Universidad de Huelva (Spain)0 ، Dr،
- 26- Makopoulou, Kyriaki; Armour, Kathleen(2011): Physical Education and Sport Pedagogy. Vol.16(4), Oct, pp. 417-4330
- 33- Sertich, Sally Krause,(2012): The effect of participation in professional development on perceived change in teaching practice by Minnesota Ph.D. The University of North ،K-12 physical education teachers .Dakota

## التنمية المهنية المستدامة لأستاذ المناهج بكليات التربية الرياضية داخل جمهورية مصر العربية

\*د/لمياء محمد إبراهيم

### المقدمة ومشكلة البحث:

لم تعد النظرة التقليدية القديمة والضيقة للتعليم الجامعي هي نفس النظرة للتعليم الجامعي في الوقت الحالي فمع طفرة الجودة التي إجتاحت كل المجالات وبالطبع مجال التعليم سواء قبل الجامعي أو الجامعي فإن دور الأستاذ الجامعي لم يعد هو الدور التقليدي السابق بإعطاء المعارف والمعلومات للطلاب والطالبات دون أى مشاركة طلابية من قبل المتلقين.

وبعد تطوير أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة فالأستاذ الجامعي هو ركيزة العملية التعليمية التي يجب العمل على تطوير وتنمية مهاراته بما ينعكس إيجابياً على مخرجات العملية التعليمية.

فالأستاذ الجامعي هو بكل المقاييس شخص مميز متفوق لديه موهبة وهبها الله سبحانه وتعالى، فهو إمتداد لعمل المعلم في مرحلة التعليم قبل الجامعي، حيث يجمع في صفاته بين المعلم الناجح المتمكن في تخصصه والقائد الذي يقود بمهارة.

ولأن دور الأستاذ الجامعي هام وحيوى حيث يكون تأثيره أكثر فاعلية بالنسبة للطلاب فالمرحلة الجامعية هي نهاية العملية التعليمية للعديد من متلقى العلم قبل الخروج لميدان العمل الواقعي في المجتمع. ولأن الأستاذ الجامعي يجب أن يكون ملماً بكل ما هو حديث في تخصصه فهو الآن يتعامل مع عقليات مختلفة، ومع التطورات الهائلة في وسائل الإتصالات التي جعلت العالم قرية صغيرة ولأن العلم لم يعد تلقىه يعتمد على مصدر واحد وهو الأستاذ الجامعي وإنما أصبحت هناك العديد من المصادر التي يلجأ إليها المتلقى وقد زادت هذه العوامل من صعوبة عمل الأستاذ الجامعي.

فهنا الطالب بالجامعة أصبح يحاور، يطلع على العديد من مصادر الإتصالات التي قد تكون غير

متاحة للأستاذ الجامعي.

---

\*أستاذ بقسم المناهج وطرق تدريس التربية الرياضية المساعد - بكلية التربية الرياضية للبنات بالقاهرة - جامعة حلوان.

## **Continuous professional development for curricula professors at faculties of physical education in Arab Republic of Egypt**

The research aims at recognizing the degree of continuous professional development for curricula professors at faculties of physical education in Arab Republic of Egypt

The researcher used the descriptive method with a survey method for it's appropriateness of the research nature .

Community of the research was curricula professors at Egyptians universities of (5) curricula professors from 1/7/2012 to 15/7/2012  
recommendations :

The necessity of conducting further researches that concern with1- planning high education and it's relation with high education , different variables and samples in subsequent periods .

University must hold conferences and symposiums that work on 2- developing professional development of staff and encouraging their participation in conferences and exchange visits with other universities

University develops the system of professional and physical 3- incentives that enforce teaching and make distinction in teaching a standard for promotion beside the scientific research .