

## التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في ظل جائحة كوفيد-19

### دراسة ميدانية في جامعة جيجل

# Professional Development of Faculty Members During the COVID-19 Pandemic: A Field Study Conducted at Jijel University

مجيدر بلال

جامعة جيجل (الجزائر)

[bilalmedjider1986@yahoo.fr](mailto:bilalmedjider1986@yahoo.fr)

زاغ سلمى\*

مخبر علم النفس والتربية وقضايا المجتمع، جامعة جيجل (الجزائر)

[Selma.zagh@univ-jijel.dz](mailto:Selma.zagh@univ-jijel.dz)

تاريخ الإرسال: 2023/01/22

تاريخ القبول: 2024/01/25

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة جيجل في ظل جائحة كوفيد-19، وتكونت عينة الدراسة من (90) عضو هيئة التدريس في جامعة جيجل. وتم التوصل إلى أن مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جيجل في ظل جائحة كوفيد-19 مرتفع. كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة جيجل لمستوى التنمية المهنية في ظل جائحة كوفيد-19 تعزى لمتغيرات الجنس، الأقدمية في التدريس، التخصص العلمي.

#### الكلمات المفتاحية:

- ✓ التنمية المهنية
- ✓ جائحة كوفيد-19
- ✓ أعضاء هيئة التدريس
- ✓ جامعة جيجل

The current investigation aimed to assess the level of professional development among faculty members at Jijel University during the COVID-19 pandemic. The sample consisted of 90 faculty members. The findings reveal that the level of professional development among these faculty members is high. Additionally, no statistically significant differences ( $\alpha = 0.05$ ) were found in the average responses across gender, teaching seniority, and scientific specialization regarding the level of professional development during the COVID-19 pandemic.

Received : 22/01/2023

Accepted : 25/01/2024

#### Keywords:

- ✓ Professional development
- ✓ covid-19 pandemic
- ✓ faculty members
- ✓ Jijel University

❖ **مقدمة:** أدت التغيرات المتسارعة التي يشهدها العصر الحالي إلى تطور مختلف المجالات منها المجال التعليمي، وباعتبار الجامعة إحدى الأطراف التي تقود إلى تطور المجتمع وأفراده كان لا بد عليها من مسايرة تلك التطورات ومواكبة كل المستجدات، وبما أن نجاح العملية التعليمية في الجامعة يرتكز على نجاح عضو هيئة التدريس في أداء مهامه ووظائفه، فقد أصبح تطوير هذا الأستاذ وتتميته في مهنته أمراً حتمياً، مما يؤدي إلى زيادة معارفه وإكسابه خبرات جديدة وتنمية وتطوير قدراته ومهاراته في مجال تخصصه وذلك بشكل رسمي من طرف الجامعة التي ينتمي إليها أو من طرف الوزارة الوصية، أو بشكل غير رسمي من خلال جهده الشخصي، معتمداً على نفسه في تطوير ذاته أي التنمية الذاتية لتحقيق الفعالية والكفاءة في أدائه المهني والارتقاء بمستواه العلمي، ومن ثم إنتاج مخرجات تتسم بالجودة وتلبي متطلبات سوق العمل بالكادر البشري المؤهل.

وتعد التنمية المهنية من بين المداخل التي يتم الاعتماد عليها لتطوير عضو الهيئة التدريسية وتتميته لأداء أدواره ومهامه ومسؤولياته المنوطة به في الجامعة، والتي أهمها التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع، وبعض المهام الإدارية التي قد يتولاها، ولقد توصلت بعض الدراسات كدراسة الهادي (2008) إلى أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي تراوح ما بين الدرجة المتوسطة والضعيفة (أورد في: عزازي، 2015) أما دراسة الشخشير (2010) فقد أظهرت أن مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية كان متوسطاً، وبينت نتائج دراسة فرج (2019) أن واقع التنمية المهنية في مجال البحث العلمي وفي مجال الجوانب المهنية ضعيفاً وعلى العكس في مجال خدمة المجتمع كبير جداً، وذكر الداود (2005) 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" (أورد في: بايحي، 2018، ص 457) وهو ما يؤكد على ضرورة وأهمية التنمية المهنية وإعداد برامجها لخدمة عضو هيئة التدريس الجامعي وتلبية احتياجاته ومتطلباته.

غير أن الأوضاع التي عايشها عضو الهيئة التدريسية في ظل أزمة كوفيد-19 جعلته يواجه تحديات كبيرة لم يكن مخططاً لها ومستعداً لها سابقاً مما جعلها عائقاً يصعب مواجهتها

مباشرة، فقد أغلقت الجامعات وتوقف التدريس الحضوري مما استدعى اللجوء إلى التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني فقد "بينت نتائج دراسة (Yulia,2020) أن هناك سرعة عالية لتأثير وباء كورونا على نظام التعليم، حيث تراجع أسلوب التعليم التقليدي لينتشر بدلا منه التعلم من خلال الانترنت لكونه يدعم التعلم من المنزل وبالتالي يقلل اختلاط الأفراد ببعضهم، ويقل انتشار الفيروس" (أورد في: علي، 2021، صفحة 187)؛ فقد تسببت جائحة كوفيد-19 حسب Justin & Alfredo, (2022) بحدوث اضطرابات شاملة وغير مسبوقه في أنظمة التعليم في جميع أنحاء العالم ويعد ذلك أيضا تحديا أكثر تعقيدا لعضو هيئة التدريس الجامعي في الجزائر بحكم عدم تلقيه أي تدريب أو تكوين في هذا المجال، ليجد نفسه أمام أمر واقعي فرض عليه الاهتمام والتركيز أكثر على تنمية مهاراته وتجديد خبراته واستثمار إمكاناته وزيادة معارفه من أجل إتمام أدواره المهنية والمسئوليات الملقاة على عاتقه، ومحاولة التكيف والانسجام مع الظروف الطارئة وتخطي تبعات هذه الأزمة الصحية (كوفيد-19) والبحث عن طرق لمواجهة المشكلات والعراقيل التربوية التي قد تعترضه.

فقد أصبحت التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي مطلباً أساسياً وضرورة من ضرورات العصر لمواجهة كافة التحديات الآنية والمستقبلية التي قد يواجهونها في ظل الأزمات المختلفة، كما تمكنهم من استشراف المستقبل ووضع الخطط المناسبة لأي طارئ كان. وفي ضوء ما سبق جاءت هذه الدراسة للبحث في موضوع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في ظل جائحة كوفيد-19 بجامعة جيجل، وتحاول الإجابة على الأسئلة التالية: ما مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جيجل في ظل جائحة كوفيد-19؟ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جيجل لمستوى التنمية المهنية في ظل جائحة كوفيد-19 تعزى لمتغيرات الجنس و الأقدمية في التدريس و التخصص العلمي؟

نفترض ان مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جيجل في ظل جائحة كوفيد-19 مرتفع. وانه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جيجل لمستوى التنمية المهنية في ظل جائحة كوفيد-19 تعزى لمتغيرات الجنس والأقدمية في التدريس و التخصص العلمي.

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

✓ الكشف عن مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جيجل في ظل جائحة كوفيد-19.

✓ التعرف على الفروق في مستوى التنمية المهنية في ظل جائحة كوفيد-19 لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جيجل حسب متغير الجنس والأقدمية في التدريس والتخصص العلمي.

تكم أهمية هذه الدراسة في:

✓ اعتبار التنمية المهنية من المفاهيم الحديثة التي أخذتها الجامعات العالمية كعملية لتحسين قدرات أعضاء هيئتها الأكاديمية وتطوير مهاراتهم وخبراتهم المهنية للرفع من المستوى الأكاديمي لهم وإنتاج مخرجات تتسم بالجودة والكفاءة، كما تجعل التنمية المهنية عضو هيئة التدريس مواكبا لكل مستجدات تخصصه وتلبي حاجياته في ظل الأزمات.

✓ اعتبار عضو هيئة التدريس أحد الأطراف الفاعلة في التعليم الجامعي، والذي يقوم بمجموعة من الأدوار والمهام المنوطة به على غرار التدريس الجامعي، البحث العلمي وخدمة المجتمع ووظائف تتعلق بالإدارة كما يقع على عاتقه مهمة الارتقاء بمستوى التعليم العالي ومخرجاته.

✓ اعتبار جائحة كوفيد-19 من الأزمات الصحية التي واجهها العالم والتي كانت بمثابة تحدي كبير للتعليم بما فيها التعليم الجامعي، والتي أحدثت تغيير غير مسبق في كافة جوانبه وإجراءاته لتحقيق استمرارية الجامعة في أداء وظائفها.

❖ المفاهيم الإجرائية للدراسة:

➤ **التنمية المهنية:** عملية مستمرة تهدف إلى تنمية قدرات وتحسين مهارات أعضاء هيئة

التدريس في جامعة جيجل وتطوير مهامهم التدريسية والبحثية والخدمية المجتمعية، وكذا إكسابهم معارف وخبرات جديدة في ظل الجائحة. وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس في جامعة جيجل -أفراد العينة- عند الإجابة على بنود أداة الدراسة الحالية.

➤ **أعضاء هيئة التدريس:** هم الأساتذة الجامعيين الذين يزاولون مهنة التدريس والبحث

العلمي في جامعة محمد الصديق بن يحي بجيجل خلال العام الدراسي (2022/2021) م في مختلف كليات الجامعة، والحاصلين على درجة الماجستير أو الدكتوراه باختلاف رتبهم الأكاديمية.

➤ **جائحة كوفيد-19:** وهي أزمة صحية انتشرت في نهاية عام 2019 في جميع أنحاء

العالم، تسببت في توقف جميع الأنشطة بما فيها التعليم الحضوري لتفادي انتشار فيروس كورونا (كوفيد-19).

❖ **الدراسات السابقة:** تطرقت العديد من الدراسات السابقة لموضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وسيتم عرض البعض من هذه الدراسات التي ارتأينا أنها تخدم الدراسة الحالية وأهدافها وذلك حسب تسلسلها الزمني من القديم إلى الحديث على النحو التالي:

أجرت الشخصير (2010) دراسة هدفت إلى كشف مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات المستقلة (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والكلية، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية)، حيث تكونت عينة الدراسة من (130) عضو هيئة تدريس، ولأغراض هذه الدراسة تم بناء استبانة لقياس مستوى التنمية المهنية في جامعة النجاح الوطنية، والتي تكونت من (51) فقرة موزعة على أربعة مجالات، وقد أظهرت النتائج أن: تقدير مستوى التنمية المهنية في جامعة النجاح الوطنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظرهم كان متوسطاً. وأظهرت النتائج أيضاً أن متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والعمر، والرتبة الأكاديمية لم تؤثر في تقدير مستوى التنمية المهنية عند الدرجة الكلية ومجالات الأداة وذلك عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.01$ ). بينما كان لمتغير سنوات الخبرة تأثيره في تقدير مستوى التنمية المهنية عند الدرجة الكلية ومجالات الأداة، عدا تقدير المجال (تنمية المهارات)، أي أن سنوات الخبرة كان لها تأثير في تقدير مستوى

تنمية مهارات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية وذلك عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.01$ ).

وقام بورزامة (2012) بدراسة هدفت إلى معرفة مستوى التنمية المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة في ظل جودة التعليم، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي بالطريقة المسحية من خلال بناء استمارة استبائية وزعت على عينة قوامها (86) أستاذ من معهدي شلف ووهران، وتم التوصل إلى النتائج التالية: مستوى التنمية المهنية مقبول عند أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة في مجال مهارات التدريس، ومجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. مستوى التنمية المهنية متوسط عند أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة في مجالات (مهارات الاتصال والتواصل، مهارات البحث العلمي، مهارات التنمية المهنية المستمرة).

وهدف دراسة العنزي (2015) إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك، في ضوء بعض المتغيرات (الجنس، والتخصص، والرتبة الأكاديمية). واعتمدت الدراسة على كلٍ من منهج المسح بالعينة والمنهج الوصفي المقارن، وتم تطوير استبانة مكونة من (53) فقرة، ضمت خمسة مجالات، تم تطبيقها على عينة بلغ عدد أفرادها (112) عضو هيئة تدريس. وأظهرت النتائج: وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) لمتغيري الدراسة (الجنس، والرتبة الأكاديمية) في المتوسطات الحسابية لدرجة مجالات واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مجتمعة. وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها وجود خمسة مؤشرات دالة على قيام الجامعة بدور فاعل في تنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس العاملين فيها، مرتبة على النحو الآتي:

1- مجال تنمية القدرات المتعلقة بالبحث العلمي في المرتبة الأولى.

2- مجال تنمية الجوانب المهنية في المرتبة الثانية.

3- مجال تنمية الجوانب (النظامية) الإدارية في المرتبة الثالثة.

4- مجال تنمية دور عضو هيئة التدريس في المجتمع في المرتبة الرابعة.

5- مجال تنمية القدرات المتعلقة بالجوانب الذاتية في المرتبة الخامسة.

وجاءت دراسة فرج(2019) لتبين واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة إجدابيا في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد، والعلوم، والآداب، والقانون، واشتملت عينة الدراسة على(185)عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، واعتمدت الدراسة على إستبانة مكونة من(45) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي ( البحث العلمي،الجوانب المهنية، وخدمة المجتمع)، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: أن المتوسط العام لواقع التنمية المهنية في مجال البحث العلمي وفي مجال الجوانب المهنية جاء ضعيفاً، غير أن المتوسط العام لواقع التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع جاءت كبيرة جداً، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الكلية، والدرجة العلمية، والخبرة.

أما دراسة الشجراوي(2021) فقد هدفت إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل من وجهة نظرهم، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي . ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء استبانة اشتملت على ثلاثة مجالات ( التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع ) وعدد فقراتها(36) فقرة. وأجريت الدراسة على عينة عشوائية مؤلفة من(126)عضوا من جامعة حائل في تخصصات مختلفة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لواقع التنمية المهنية حصلت على درجة متوسطة، وأظهرت النتائج أيضاً أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى لمتغير الجنس، والكلية، والدرجة العلمية، والخبرة.

من خلال عرض الدراسات السابقة اتضحت أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة حيث هدفت معظم الدراسات السابقة إلى معرفة مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية وواقعها كدراسة (الشخشير 2010) ودراسة(الشجراوي2021). كما طبقت هذه الدراسات على عينة من أعضاء هيئة التدريس كدراسة (فرج2019) واستخدمت أداة الاستبيان لجمع البيانات كما في الدراسة الحالية.و اعتمدت دراسة(بورزامة2012) المنهج

الوصفي بالطريقة المسحية ودراسة (العنزي 2015) استخدمت كل من منهج المسح بالعينة والمنهج الوصفي المقارن، أما دراسة (الشجراوي 2021) فاعتمدت المنهج الوصفي التحليلي في حين اعتمدت دراسة (فرج 2019) المنهج الوصفي كما في الدراسة الحالية. اتفقت الدراسات السابقة في بعض النتائج؛ فقد توصلت دراسة (الشخشير 2010) ودراسة (بورزامة 2012) ودراسة (الشجراوي 2021) إلى أن مستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس متوسط، أما دراسة (فرج 2019) فقد بينت أن واقع التنمية المهنية في مجال البحث العلمي وفي مجال الجوانب المهنية جاء ضعيفاً، أما في مجال خدمة المجتمع جاء كبير جداً. في حين أوضحت بعض النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير: الجنس، المؤهل العلمي، العمر، الرتبة، الكلية، الخبرة والبعض بين أنه توجد فروق كدراسة (العنزي 2015) ودراسة (الشجراوي 2021).

واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في فهم موضوع الدراسة و في كيفية إعداد أداة الدراسة. ومن المناهج التي اعتمدها ومن طرق اختيار العينات. وتمتاز الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات السابقة التي تم عرضها في أنها تهتم بدراسة التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في ظل جائحة كوفيد-19.

### ❖ الإجراءات المنهجية للدراسة:

- **منهج الدراسة:** تم استخدام المنهج الوصفي لملائمته لمثل هذه الدراسات التي تهدف إلى الكشف عن مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في ظل جائحة كوفيد-19 وكذا معرفة الفروق في بعض المتغيرات الديموغرافية، حيث يمكننا من وصف الظاهرة المدروسة والإجابة عن أسئلة الإشكالية المطروحة.
- **حدود الدراسة:** تتمثل الحدود المكانية في انه تم إجراء هذه الدراسة في جامعة محمد الصديق بن يحي بجيجل. اما الحدود الزمانية فقد أجريت خلال السداسي الثاني من العام الدراسي 2022/2021 م. واقتصرت على أعضاء هيئة التدريس الدائمين في جامعة محمد الصديق بن يحي بجيجل.
- **مجتمع وعينة الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع أعضاء هيئة التدريس الدائمين في جامعة محمد الصديق بن يحي بجيجل والبالغ عددهم (1072) عضواً (حسب



ما أقرت به مصلحة الموظفين الأساتذة بالجامعة) موزعين على سبع كليات أكاديمية في الجامعة خلال العام الدراسي(2022/2021). وتكونت عينة الدراسة من (90) عضو هيئة تدريس بجامعة جيجل تم اختيارهم عشوائيا، حيث تم توزيع (108) استبانة وتم استرجاع (92) استبانة منها استبانتيين تم استبعادهما لنقص بياناتها وبذلك أصبح عدد أفراد عينة الدراسة(90) عضوا من أعضاء هيئة التدريس بجامعة جيجل. والجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة (الجنس، الأقدمية في التدريس، التخصص العلمي).

جدول رقم (01):خصائص أفراد العينة حسب متغيرات الجنس، الأقدمية في التدريس، التخصص العلمي

المتغير	المستوى	التكرارات	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكر	51	%57
	أنثى	39	%43
المجموع		90	%100
الأقدمية في التدريس	أقل من 5 سنوات	15	%17
	من 5 إلى 10سنوات	27	%30
	أكثر من 10 سنوات	48	%53
المجموع		90	%100
التخصص العلمي	علمي تقني	44	%49
	إنساني أدبي	46	%51
المجموع		90	%100

يوضح الجدول رقم (01) خصائص أفراد العينة تبعا للمتغيرات التي تم اعتمادها في الدراسة الحالية (الجنس، الأقدمية في التدريس، التخصص العلمي) وذلك حسب تكراراتها والنسب المئوية الخاصة بها حيث قدر العدد الكلي ب(90) فردا بنسبة 100 %.

▪ **أداة الدراسة:** تم الاعتماد على الاستبيان لقياس مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في ظل جائحة كوفيد-19، حيث تضمن قسمين؛ القسم الأول شمل البيانات الشخصية(الجنس، الأقدمية في التدريس، التخصص العلمي) والقسم الثاني تكون من(42) عبارة موزعة على ثلاثة محاور:

المحور الأول بعنوان: التنمية المهنية في مجال التدريس اشتمل على(14) عبارة.

المحور الثاني بعنوان: التنمية المهنية في مجال البحث العلمي تضمن(14) عبارة.

المحور الثالث كان عنوانه: التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع تضمن (14) عبارة. وتم الاعتماد على نموذج مقياس ليكرت الخماسي على النحو التالي (موافق بشدة (5)، موافق (4)، محايد (3)، معارض (2)، معارض بشدة (1)).

وقد تم تصنيف قيم المتوسطات عن طريق العملية الحسابية التالية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى للبدائل} - \text{الحد الأدنى للبدائل}}{\text{عدد المستويات} - 1} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ولتفسير استجابات أفراد العينة تم اعتماد ما يلي:

المتوسط الحسابي ( من 1 إلى 1.8 ) يمثل مستوى منخفض جدا.

المتوسط الحسابي (من 1.8 إلى 2.6) يمثل مستوى منخفض.

المتوسط الحسابي (من 2.6 إلى 3.4) يمثل مستوى متوسط.

المتوسط الحسابي (من 3.4 إلى 4.2) يمثل مستوى مرتفع.

المتوسط الحسابي (من 4.2 إلى 5) يمثل مستوى مرتفع جدا.

#### ◀ الخصائص السيكومترية للأداة:

- ثبات الاستبيان: تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك بعد تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية بلغ عددها (14) فردا تم اختيارهم عشوائيا، كما يوضحه الجدول رقم (02).

جدول رقم (02): معامل الثبات ألفا كرونباخ لأداة الدراسة الموجهة لعينة استطلاعية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة جيل

ألفا كرونباخ	المحور
0.92	المحور الأول: التنمية المهنية في مجال التدريس
0.93	المحور الثاني: التنمية المهنية في مجال البحث العلمي
0.93	المحور الثالث: التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع
0.97	الدرجة الكلية للاستبيان

يتضح من خلال الجدول رقم(02) أن قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور أداة الدراسة مرتفعة، وأن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ للأداة ككل(0.97) وهي قيمة مرتفعة تدل على ثبات استبيان الدراسة.

▪ **صدق الاستبيان:** تم الاعتماد على الصدق الظاهري (صدق المحكمين) على آراء المحكمين من أجل التأكد أن الأداة تقيس ما وضعت لأجله، وذلك عن طريق توزيعها على مجموعة من الأساتذة المختصين في قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا بجامعة جيجل، وأخذت ملاحظاتهم بعين الاعتبار حيث تم تعديل عبارات الاستبيان بما يخدم أهداف الدراسة وتكون في صورته النهائية من (42) عبارة موزعة على ثلاث محاور. كما تم حساب صدق الاتساق البنائي عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية على كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ككل.

جدول رقم (03): معامل الارتباط بيرسون بين كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان

المحاور	معامل الارتباط بيرسون	قيمة الدلالة الإحصائية Sig	مستوى الدلالة
المحور الأول: التنمية المهنية في مجال التدريس	0.961	0.000	0.01
المحور الثاني: التنمية المهنية في مجال البحث العلمي	0.988	0.000	0.01
المحور الثالث: التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع	0.961	0.000	0.01
حجم العينة			14

من خلال الجدول رقم (03) يتضح أنه يوجد ارتباط بين كل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يدل على أن الاستبيان صادق.

▪ **أساليب المعالجة الإحصائية:** بعد تفريغ البيانات المتحصل عليها، تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية لمعالجتها: معامل الثبات ألفا كرونباخ لحساب معامل ثبات أداة الدراسة. ومعامل الارتباط بيرسون لحساب الاتساق البنائي لأداة الدراسة. والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. واختبار تحليل التباين الثلاثي لاختبار الفرضية الفارقية.

❖ **عرض ومناقشة نتائج الدراسة:**

▪ عرض ومناقشة نتائج السؤال الأول: والذي نص على: "ما مستوى التنمية المهنية لدى

أعضاء هيئة التدريس بجامعة جيجل في ظل جائحة كوفيد-19؟"

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة على أداة الدراسة ومحاورها الثلاثة، على النحو التالي.

جدول رقم (04): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل محور والأداة ككل

رقم المحور	الرتبة	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	2	التنمية المهنية في مجال التدريس	3.741	0.540	مرتفع
2	1	التنمية المهنية في مجال البحث العلمي	3.904	0.497	مرتفع
3	3	التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع	3.622	0.490	مرتفع
		الدرجة الكلية للأداة	3.755	0.427	مرتفع

يوضح الجدول رقم (04) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل محور والأداة ككل لمستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جيجل في ظل جائحة كوفيد-19، حيث جاء محور التنمية المهنية في مجال البحث العلمي في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.904) وانحراف معياري قدر ب (0.497)، تلاه محور التنمية المهنية في مجال التدريس في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.741) وانحراف معياري (0.540)، أما محور التنمية المهنية في مجال خدمة المجتمع جاء في الرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي قدره (3.622) وانحراف معياري (0.490) وجاءت هذه المجالات الثلاثة كلها بمستوى مرتفع. أما المتوسط الحسابي الكلي لمستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جيجل في ظل جائحة كوفيد-19 فقد جاء بقيمة (3.755) وانحراف معياري قدر ب (0.427) وبمستوى مرتفع، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة يتفوقون في وجهة نظرهم حول مستوى التنمية المهنية التي حققوها في ظل جائحة كوفيد-19، وأن مجالاتها لها نفس الأهمية حسب رأيهم.

يمكن تفسير ذلك باجتهاد أفراد العينة في تنمية مهاراتهم في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع رغم اختلاف ترتيب تلك المجالات التي يرجع ربما إلى اختلاف اهتماماتهم وتركيزهم في ظل الجائحة ومتطلباتها.

ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن جائحة كوفيد-19 ساهمت في الاتجاه نحو تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومهاراتهم والسعي إلى إكساب المزيد من المعارف والخبرات الحديثة، واستثمار واستغلال كافة الإمكانيات المتوفرة لديهم لإتمام مهامهم الأكاديمية بالجامعة، حيث تم اللجوء إلى التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني عبر منصة "MOODLE" لتفادي الحضور وتحقيق التباعد الجسدي كإجراء احترازي للحفاظ على سلامة الجميع من الإصابة بفيروس كورونا، وذلك كحتمية للتكيف مع هذا الوضع الراهن.

وقد تعزو هذه النتيجة إلى استعداد أفراد العينة والوعي بأهمية تنميتهم المهنية في ظل هذه الأزمة لجميع الجوانب قصد تحقيق أهداف العملية التعليمية التعلمية، وإنجاح الموسم الجامعي رغم الوضع الخطير الذي اعتبر تحديا كبيرا للجامعة ولأعضاء هيئة التدريس فيها، ومن ناحية أخرى ضرورة التغلب على جوانب القصور خاصة تلك المتعلقة بتكنولوجيا التعليم وتوظيفها كبديل للتعليم الحضوري التقليدي.

وقد ترجع هذه النتيجة إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس أفراد العينة أن إنتاج مخرجات ذات جودة متوقف على تطوير قدراتهم ومهاراتهم وتنميتها بحيث يساهم في تطور الجامعة وبالتالي تطور الخدمات المقدمة للمجتمع، والمساهمة في تقدمه من خلال إعداد كوادر بشرية مؤهلة، وتنمية قدراتهم على التفكير وإيجاد بدائل تتوافق مع ما هو مستجد، والقدرة على مواجهة المشكلات المتوقعة في ظل الأزمة الراهنة (كوفيد-19).

ومن خلال ما سبق تبين أن مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جيجل في ظل جائحة كوفيد-19 مرتفع. وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة كدراسة (الشخشير 2010) ودراسة (بورزامة 2012) ودراسة (الشجراوي 2021) التي أظهرت أن مستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس متوسط، ودراسة (فرج 2019) التي توصلت إلى أن واقع التنمية المهنية في مجال البحث العلمي وفي مجال الجوانب المهنية جاء ضعيفاً، على عكس مجال خدمة المجتمع الذي جاء كبيرا جدا. وجاءت نتائج هذه الدراسات مخالفة

لنتائج الدراسة الحالية ربما لاختلاف خبرات أفراد العينة أو لاختلاف البيئة التي طبقت فيها الدراسة أو لاختلاف خصائص عينة الدراسة.

▪ **عرض ومناقشة نتائج السؤال الثاني:** والذي نص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جيجل لمستوى التنمية المهنية في ظل جائحة كوفيد-19 تعزى لمتغيرات الجنس، الأقدمية في التدريس، التخصص العلمي؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جيجل في ظل جائحة كوفيد-19 حسب متغيرات الدراسة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (05): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جيجل في ظل جائحة كوفيد-19 حسب متغيرات الجنس، الأقدمية في التدريس، التخصص العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التخصص العلمي	الأقدمية في التدريس	الجنس
-	4.000	1	علمي تقني	أقل من 5 سنوات	ذكر
0.430	4.095	6	إنساني أدبي	من 5 إلى 10 سنوات	
0.394	4.081	7	الكلية		
0.371	3.661	5	علمي تقني		
0.573	3.881	8	إنساني أدبي	أكثر من 10 سنوات	
0.500	3.796	13	الكلية		
0.341	3.631	18	علمي تقني		
0.295	3.600	13	إنساني أدبي	الكلية	
0.318	3.618	31	الكلية		
0.340	3.652	24	علمي تقني		
0.454	3.793	27	إنساني أدبي	أقل من 5 سنوات	أنثى
0.407	3.727	51	الكلية		
0.119	3.881	4	علمي تقني		
0.355	3.934	4	إنساني أدبي	من 5 إلى 10 سنوات	
0.247	3.907	8	الكلية		
0.262	3.761	6	علمي تقني		
0.438	3.991	8	إنساني أدبي	أكثر من 10 سنوات	
0.379	3.892	14	الكلية		
0.502	3.473	10	علمي تقني		
0.569	3.918	7	إنساني أدبي	الكلية	
0.560	3.656	17	الكلية		
0.413	3.641	20	علمي تقني		
0.452	3.952	19	إنساني أدبي	أقل من 5 سنوات	الكلية
0.455	3.793	39	الكلية		
0.116	3.904	5	علمي تقني		

التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في ظل جائحة كوفيد-19 دراسة ميدانية في جامعة جيجل

0.389	4.031	10	إنساني أدبي	من 5 إلى 10 سنوات
0.324	3.988	15	الكلي	
0.304	3.716	11	علمي تقني	
0.496	3.936	16	إنساني أدبي	
0.435	3.846	27	الكلي	
0.404	3.574	28	علمي تقني	أكثر من 10 سنوات
0.426	3.711	20	إنساني أدبي	
0.414	3.631	48	الكلي	
0.371	3.647	44	علمي تقني	الكلي
0.455	3.859	46	إنساني أدبي	
0.427	3.755	90	الكلي	

يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن متوسط العينة بلغ (3.755) بانحراف معياري (0.427)، حيث نجد أن أعلى متوسط جاء بقيمة (4.095) وبانحراف معياري قدره (0.430)، وهو للذكور الذين لديهم أقدمية أقل من 5 سنوات في التخصصات الإنسانية الأدبية، أما أقل متوسط قدر ب (3.473) بانحراف معياري (0.502) وهو للإناث الذين لديهم أكثر من 10 سنوات في التخصصات العلمية التقنية، مما يعني وجود فروق ظاهرية في متوسطات العينة تبعا لمتغيرات (الجنس، سنوات الأقدمية في التدريس، التخصص العلمي)، وللتعرف إذا ما كانت هذه الفروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) تم استخدام تحليل التباين الثلاثي (2×3×2)، والجدول رقم (06) يوضح نتائج تحليل التباين الثلاثي كما يلي:

جدول (06): نتائج اختبار تحليل التباين الثلاثي للفروق بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جيجل لمستوى التنمية المهنية في ظل جائحة كوفيد-19 حسب متغيرات الجنس، الأقدمية في التدريس، التخصص العلمي

المتغيرات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	قيمة الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة الإحصائية
الجنس	0.003	1	0.003	0.018	0.892	0.05
الأقدمية في التدريس	1.016	2	0.508	3.017	0.055	0.05
التخصص العلمي	0.385	1	0.385	2.284	0.135	0.05
الخطأ	13.138	78	0.168			
المجموع	1285.821	82				

يبين الجدول رقم (06) أن: قيمة ف المحسوبة لمتغيرات الدراسة على التوالي (0.018)، (3.017)، (2.284) ومستوى دلالتها على الترتيب (0.892)، (0.055)، (0.135)، حيث

أن قيم الدلالة الإحصائية جميعها أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ )، وهذا معناه أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جيجل لمستوى التنمية المهنية في ظل جائحة كوفيد-19 ككل تعزى لمتغيرات الجنس، الأقدمية في التدريس، التخصص العلمي.

ففي متغير الجنس يمكن إرجاع نتيجة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات درجات استجابات أفراد العينة لمستوى التنمية المهنية في ظل جائحة كوفيد-19 ككل إلى وعي أفراد عينة الدراسة بأهمية التنمية المهنية في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ودورها الكبير في تحقيق الرضا عن المهنة والارتقاء بمستواهم العلمي والأكاديمي، حيث

ساهمت التنمية المهنية في ظل جائحة كوفيد-19 في تطوير وتنمية جوانب الضعف التي كانوا يعانون منها في تلك المجالات لأهميتها سواء في تحقيق كفاءة المخرجات رغم الأزمة الصحية وفي إنجاح الموسم الجامعي ككل. وقد ترجع هذه النتيجة إلى إدراكهم أن دور الجامعة لا يمكن تحقيقه إلا من خلال وظائفها الثلاث الأساسية التي تقع على عاتق عضو الهيئة التدريسية فيها بغض النظر عن الجنس، لهذا تعد تنميتهم مهنيا مطلباً أساسياً من متطلبات نجاح الجامعة في أداء أدوارها. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (الشخشير، 2010) واختلفت مع نتائج دراسات كل من (العززي، 2015)، (الشجراوي، 2021) التي بينت وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

أما متغير الأقدمية في التدريس فتعزو نتيجة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى التنمية المهنية في ظل جائحة كوفيد-19 ككل إلى أن أفراد العينة يدركون جيداً أهمية وضرورة تنميتهم المهنية في ظل جائحة كوفيد-19 لما عايشوه من خطر لهذه الأزمة رغم اختلاف خبراتهم المهنية في التدريس الجامعي. كما قد ترجع هذه النتيجة إلى أن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس إحدى الأهداف التي يمكن تحقيقها في ظل الجائحة، وأن لهم اهتمام بها بغض النظر عن متغير الأقدمية في التدريس خاصة في ظل التغيير المفاجئ نتيجة انتشار كوفيد-19. ويمكن



إرجاع هذه النتيجة إلى أن نجاح عضو هيئة التدريس في أداء وظائفه المهنية في ضوء الجائحة حتم عليه اللجوء إلى تنمية مهاراته وقدراته وزيادة معارفه، وأيضاً اكتساب خبرات حديثة تساهم في تجاوز خطر هذه الأزمة الصحية. وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة (الشخشير، 2010) ودراسة (فرج، 2019) ودراسة (الشجراوي، 2021).

وفي متغير التخصص العلمي قد ترجع نتيجة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات درجات استجابات أفراد العينة لمستوى التنمية المهنية في ظل جائحة كوفيد-19 ككل إلى أن أعضاء هيئة التدريس لديهم نفس الأدوار والمهام المشتركة بينهم في مختلف التخصصات وأنه يتم تنميتهم مهنياً بغض النظر عن تخصصاتهم العلمية، وأن وظائف التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع مهمة لهم رغم اختلاف تخصصاتهم. ويمكن أيضاً إرجاع هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس الجامعي رغم اختلاف تخصصاتهم إلا أنهم يدركون أن التنمية المهنية ضرورية في مجال اختصاصهم خاصة في ظل التغيرات المتسارعة الناتجة عن أزمة كوفيد-19، وأن التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية لا تقتصر على تخصص معين دون الآخر؛ بل أنها تسعى إلى تحقيق مجموعة أهداف لعل أبرزها مواجهة التغيرات المهنية والقدرة على التكيف معها، زيادة الإنتاجية الفكرية والعلمية في ميدان التخصص، تنمية القدرة على التفكير العلمي، مساعدة عضو هيئة التدريس على الارتقاء بأدائه الأكاديمي وبجميع جوانب شخصيته، تشجيع تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس.

❖ **خاتمة:** جاءت الدراسة الحالية للبحث في واحد من المواضيع الحديثة والهامة في التعليم العالي والبحث العلمي لما له من أهمية في الارتقاء بالعملية التعليمية التعلمية وبمستوى أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، خاصة في ظل التطورات العالمية المتسارعة والتي أبرزها جائحة كوفيد-19 وما نجم عنها من تغييرات مفاجئة وطارئة مست كافة وظائف الجامعة وأدوار عضو الهيئة التدريسية فيها؛ إذ حاولت تسليط الضوء على التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في ظل جائحة كوفيد-19، من خلال التعرف على مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جيجل في ظل جائحة كوفيد-19، ومعرفة الفروق بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جيجل لمستوى التنمية المهنية في ظل جائحة

كوفيد-19 حسب متغير الجنس، الأقدمية في التدريس، التخصص العلمي. وقد توصلت الدراسة الحالية إلى

أن: مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جيجل في ظل جائحة كوفيد-19 مرتفع. كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين متوسطات درجات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة جيجل لمستوى التنمية المهنية في ظل جائحة كوفيد-19 تعزى لمتغيرات الجنس، الأقدمية في التدريس، التخصص العلمي.

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، ارتأينا تقديم بعض الاقتراحات حول موضوع الدراسة، وتتمثل في:

✓ تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والعمل على إدراجها في برامج التنمية

المهنية لتهيئتهم لأي أزمة أو ظرف طارئ وتدريبهم على إدارة الأزمات.

✓ الاستفادة من الخبرات المكتسبة في ظل أزمة كوفيد-19 ووضع خطط للتنمية المهنية لمعالجة جوانب القصور التي تم رصدها في ظل هذه الأزمة.

✓ توعية أعضاء هيئة التدريس بأهمية ضرورة التنمية المهنية وفائدتها في الارتقاء بالمستوى المهني لعضو الهيئة التدريسية.

✓ تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التنمية المهنية خاصة ما تعلق منها بمجالات التدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع لتقادي أي طارئ يمكن أن يعيقهم في أداء تلك الوظائف.

## ❖ قائمة المراجع:

1. بابجي، أحمد سالم، (2018). دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم. مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية، 18 (18)، ص ص 453-492.
2. بورزامة، داود. (2012). مستوى التنمية المهنية عند أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة الجزائرية في ظل جودة التعليم دراسة ميدانية على أساتذة التربية البدنية والرياضية. المجلة العلمية لعلوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية، (9)، ص ص 60-74.
3. الشجراري، صباح صالح. (2021). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل من وجهة نظرهم. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 5 (32)، ص ص 1-23.

## التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في ظل جائحة كوفيد-19 دراسة ميدانية في جامعة جيجل

4. الشخشير، حلا محمود تيسير (2010). مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.
5. عزازي، فانتن محمد عبد المنعم. (2015). العلاقة بين الأداء السياقي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية والتنمية المهنية لهم. المجلة العلمية لكلية التربية-جامعة أسيوط، 31 (04)، ص ص398-445.
6. علي، زينب علي محمد. (2021). المنصات التعليمية مدخل للتنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء متطلبات أزمة كورونا. مجلة الطفولة والتربية، (الخامس والأربعون)، ص ص175-260.
7. العنزي، سعود بن عيد. (2015). واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك. دراسات العلوم التربوية، 42 (3)، ص ص787-805.
8. فرج، خالد محمد. (2019). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة إجدابيا في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي. مجلة كلية الآداب، 1 (عدد خاص (2))، ص ص251-276.
9. Justin, J. W., & Alfredo, B. (2022). Global perspectives on teacher professional development: Navigating the pandemic. *International Journal For Research in Education*, 46 (Special issue), PP2-27.