

## مستوى التنمية المهنية لتدريسي جامعة بغداد في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة من وجهة نظرهم

الباحثة أمال حسين حمود

أ.د. إبتسام جواد مهدي

### المستخلص:

هدف البحث الحالي الى معرفة " مستوى التنمية المهنية لدى تدريسي جامعة بغداد في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة من وجهة نظرهم " .

وقد استخدمتا الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي، وقامتا بتصميم إستبانة بحثهما وتكونت من ٤٠ فقرة توزعت على اربعة مجالات هي ( التدريس ومتطلباته، والبحث العلمي، اداء التدريسي، استخدام التقنيات التعليمية ) وقد عرضت الاستبانة على محكمين وخبراء وتحققت من صدق الاستبانة وثباتها، وقد طبقت الاستبانة على عينة تكونت من (٤٠٠) تدريسي وتدرسية وزعت على ست كليات في جامعة بغداد بأقسامها العلمية كافة والمتمثلة بثلاث كليات علمية هي ( الصيدلة، والهندسة، والعلوم ) و ثلاث كليات إنسانية هي ( التربية للبنات، واللغات، والعلوم السياسية ) بما يعادل ( ٢٩,٨٧ % ) من المجتمع الأصلي للدراسة البالغ (١٣٣٩) واستعانتا الباحثتان بالحقيبة الإحصائية ( SPSS ) لتحليل استجابات أفراد العينة .

وبناءً على استجابات العينة توصلت الباحثتان الى النتائج الآتية:

ان مستوى التنمية المهنية قد تحقق بمستوى متوسط.

### الفصل الأول

#### التعريف بالبحث

#### مشكلة البحث:

لما كان إعداد الثروة البشرية، وتنميتها وزيادة معارفها ومهاراتها وقدراتها يتحقق في المقام الأول عن طريق التعليم وبخاصة التعليم الجامعي، فإن عملية تحسين التعليم الجامعي وتوفير ظروف ملائمة له أضحي الهدف الأساس لكل مجتمع يسعى إلى إرساء دعائم التطوير والتحديث، وتوفير مقومات الإبداع والابتكار، حتى يتسنى له التعامل بمهارة مع عصر المعلومات والإستفادة منه في حل مشكلات الحاضر ومواجهة تحديات المستقبل والتفاعل بايجابية مع التطورات والتغيرات المتسارعة. اصبح التعليم الجامعي من أهم ميادين الحياة التي تستأثر جودة النوعية فيها بإهتمام قطاعات المجتمع كافة وذلك بسبب العلاقة المباشرة بين جودة التعليم العالي والنمو المجتمعي بعامة والنمو الاقتصادي بخاصة، فقد أصبح التعليم العالي قاطرة التقدم وعدم توفره بجوده مرتفعة يمثل سمة التخلف (الترتوري وجويجان، ٢٠٠٩ : ٢١). كونه يمثل أهم المرتكزات الرئيسة لريادة التنمية الشاملة

بما يمثله من مكانة في إعداد الأطر الفكرية والعلمية والمهنية لمؤسسات المجتمع فضلا عن دوره في الوصول الى المعرفة وتطويرها واستخدامها وأجراء البحوث العلمية وخدمة المجتمع (الحاج واخرون , ٢٠٠٨ : ٣).

ويعد عضو الهيئة التدريسية مدخلاً مهماً في العملية التعليمية, من حيث مستواه العلمي وخلفيته المعرفية ودرجة التزامه بالمقررات العلمية والعملية التعليمية اضافة الى قدراته الادراكية لاحتياجات الطلبة, ومن ثم قدرته على تنمية مهاراته الفكرية ومتابعته المستمره للتطوير الذي يحصل في مجال تخصصه. إذ يتمركز دور التدريسي الجامعي حول وظائف رئيسية هي: التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع . (النعمي , ٢٠٠٦ : ٣).

لقد أشار البنك الدولي (٢٠١٠) في تقريره الموسوم (( التعليم في العراق موجز لتحليل الأوضاع )) الى أن هناك نقص واضح في فرص التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية وتقتصر هذه الفرص على مجالات التقنيات التعليمية لتسيير التعليم والتعلم وأستيعاب المواد العلمية وبناء القدرات العلمية.

([akhbaar.org/hom\2012\8\134796.html](http://akhbaar.org/hom\2012\8\134796.html))

لذا فقد إعتمدت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي برنامجاً تدريبياً منذ العام (٢٠٠٩م) يستند إلى إيفاد التدريسيين في الجامعات العراقية الى الجامعات العالمية المختلفة بهدف تدريبهم ورفع قدراتهم وأمكانياتهم الأكاديمية. من هنا توجهت الباحثة الى هذه الدراسة التي تتناول التنمية المهنية للتدريسي في جامعة بغداد في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة من وجهة نظرهم.

وهي تسعى للأجابة عن التساؤل الآتي:

((مامستوى التنمية المهنية لدى تدريسيي جامعة بغداد في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة من وجهة نظرهم؟)).

أهمية البحث :

وتأتي أهمية البحث الحالي لمجموعة أسباب هي :

١. تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الميدان الجامعي ذاته , كما أنها تتناول أهم عنصر من عناصر التعليم الجامعي وهو عضو هيئة التدريس وتنميته المهنية والتي تعد مهمة نظراً لقيامه بأدوار متعددة وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
٢. يعد عضو هيئة التدريس من أهم أركان التعليم الجامعي فعليه تتوقف قدرة مؤسسات التعليم العالي في تحقيق أهدافها ويسهم بدور فعال وأساسي في تحقيق الجامعة لمبادئ الجودة الشاملة وكما تناط به مسؤولية تحقيق الجانب الاكبر من أهداف التعليم العالي وخاصة في ما يتعلق بأعداد القيادات من الطلاب القادرين على تنمية المجتمع وتطويره.

٣. إن أ استمرار تنمية عضو هيئة التدريس أثناء الخدمة أمر أساسي ومهم في عصر سريع التغير والتقدم التكنولوجي وذلك يدفعنا الى التركيز على أهمية الاعداد والتدريب المستمر مدى الحياة حتى يمكنه من مواكبة هذه التغيرات الحادثة في المجتمع والتحدي لها.

٤. إن اي اصلاح او تطوير تعليمي باتجاه معايير ومتطلبات الجودة الشاملة لا يمكن أن يحقق أهدافه مالم تشكل التنمية المهنية للتدريسي بعدا أساسيا من أبعاد ذلك الاصلاح والتطوير.

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي الى تعرف : " مستوى التنمية المهنية لدى تدريسيي جامعة بغداد في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة من وجهة نظرهم " .

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بالآتي :

١. الحدود المكانية :- كليات جامعة بغداد بأقسامها العلمية كافة والمتمثلة بثلاث كليات علمية هي ( الصيدلة، والهندسة، والعلوم ) و ثلاث كليات أنسانية هي ( التربية للبنات، واللغات، والعلوم السياسية).
٢. الحدود البشرية :- تدريسيو الأقسام العلمية كافة في الكليات المبحوثة.
٣. الحدود الزمانية- العام الجامعي (٢٠١٣ - ٢٠١٤).

تحديد المصطلحات :

اولاً: التنمية المهنية : عرفها :

١- مصطفى , ( ٢٠٠١ ) :

عمليات مؤسسية تهدف الى تغيير مهارات ومواقف وسلوك أعضاء هيئة التدريس, لتكون أكثر كفاءة وفاعلية لمقابلة حاجات الجامعة والمجتمع, وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم.

(مصطفى , ٢٠٠١ : ٦١).

2- هاريس Harris (2005) :

عملية من التعليم المستمر والتي تتمثل في مجموعة من المبادرات التعليمية والتدريبية الرسمية وغير الرسمية التي يتم من توفيرها للتدريسي نتيجة لبعض الظروف والتحديات التي تواجهه في العمل.

(سيد , ٢٠١٢ : ١٩٨).

٣- كريستوفر Christopher (2006) :

بأنها تعبير يستعمل لوصف أنشطة التعلم الرسمية وغير الرسمية التي يتلقاها شخص مهني (متخصص ) والتي تسهم في التطوير المستمر لقدرة ذلك الشخص على الوفاء بمتطلبات دوره المهني .

(الغامدي , ٢٠١٢ : ٢٢).

٤- شخصير, (٢٠١٠):

عمليات تهدف الى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم لتكون أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات الجامعة والمجتمع, وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم.  
(شخصير, ٢٠١٠ : ٨).

٥- بيان , (٢٠١٠):

عملية تنمية بنائية تشاركية مستمرة تستهدف المعلمين وسائر العاملين في الحقل التربوي لتغيير وتطوير أدائهم وممارساتهم, ومهاراتهم, وكفاياتهم المعرفية والتربوية والتقنية والادارية والأخلاقية. (بيان , ٢٠١٠ : ١٠٩).  
وتعرفها الباحثتان نظرياً:

الجهود التي تبذلها جامعة بغداد لتدريب التدريسي الجامعي لزيادة الخبرات وتطوير الكفايات والمهارات المتنوعة لديه ليتمكن من ممارسة دوره المهني بكفاءة عالية على وفق مؤشرات الجودة الشاملة.

وتعرفها الباحثتان إجرائياً:

هي الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من أعضاء هيئة التدريس على فقرات الاستبانة المستخدمة لأغراض هذا البحث.  
ثانياً : الجودة الشاملة :عرفها :  
١- عبود , (٢٠٠٣):

منهج تستخدمه المنظمة لتحسين أدائها وفق أسس محددة ويشكل منتظم ومستمر, ويتحقق ذلك عن طريق اشتراك جميع العاملين في تلبية رغبات العملاء سواء الخارجيين أو الداخليين, والتحسين المستمر في العمليات والخلو من الأخطاء. (عبود , ٢٠٠٣ : ٥٠).

٢- أبو ملوح , (٢٠٠٦):

جملة الجهود المبذولة من قبل العاملين في المجال التربوي لرفع مستوى المنتج التربوي (الطالب) بما يتناسب مع متطلبات المجتمع, وبما تستلزمه هذه الجهود من تطبيق مجموعة من المعايير والمواصفات التعليمية والتربوية اللازمة لرفع مستوى المنتج التربوي عن طريق تضافر جهود العاملين في مجال التربية كلهم.  
(ابو ملوح , ٢٠٠٦ : ٢).

٣- البيلاوي , (٢٠١٠):

مجموعة من الخصائص أو السمات التي تعبر بدقة وشمولية عن جوهر التربية وحالتها بما في ذلك كل أبعادها مدخلات وعمليات ومخرجات وتغذية راجعة وكذلك التفاعلات المتواصلة التي تؤدي الى تحقيق الأهداف المنشودة والمناسبة للجميع. (البيلاوي , ٢٠١٠ : ٢٠).

ثالثاً : مؤشرات الجودة الشاملة: عرفها:

١- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي, (بلا):

عامل او متغير كمي او نوعي يوفر وسيلة بسيطة موثوقة قياس الانجاز او للكشف عن التغيرات المرتبطة للتدخل الانمائي او للمساعدة على تقدير اداء متدخل انمائي.

(دليل المقاييس النوعية والمؤشرات الكمية، بلا: ٨).

## الفصل الثاني

### الدراسات السابقة

أولاً: دراسات عراقية وعربية :

١- دراسة الحريشي وكعكي (٢٠٠٥) السعودية:

"تقويم تجربة تنمية عضو هيئة التدريس في ضوء الجودة الشاملة بكلية التربية للبنات بمدينة الرياض"

سعت الدراسة الى التعرف على واقع النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، ومجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وعلى تجربة تنمية عضو هيئة التدريس في كليتي التربية للبنات - الأدبية والعلمية - بمدينة الرياض، وتحديد معايير الجودة الشاملة لتنمية عضو هيئة التدريس في كليات البنات التربوية، وتصميم تصور مقترح لتنمية عضو هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة.

اتبعت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وأستخدمت أداة البحث عبارة عن استفتاء وتم تطبيقه على أعضاء الهيئة التدريسية بالكليتين الأدبية والعلمية في مدينة الرياض، حيث تم تصميم الأداة في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها والأسئلة.

توصلت الدراسة الى النتائج الآتية:

أن يتم تعديل برامج إعداد المعلم لتتضمن على أسلوب التنمية المهنية الذاتية والتدريب الالكتروني، وإيجاد إدارة أو قسم في الجامعة يهتم بتصميم البرامج (الحلقات التدريبية)، وتحفيز أعضاء هيئة التدريس على الالتحاق بالدورات والبرامج المقامة في الجامعة وتخصيص نسبة من ميزانية الجامعة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس وتحديث لوائح الترقيات الخاصة بعضو هيئة التدريس حيث يتم تخصيص درجات أكبر على عدد الدورات التدريبية ونوعها، واقتراح إنشاء مركز للتدريب والتطوير المهني يتم تقسيمه إلى وحدات كل وحدة خاصة بإعداد البرامج التدريبية في مجال محدد مثل: وحدة برامج تدريبية في البحوث العلمية، ووحدة البرامج التقويم التربوي، ووحدة للبرامج الإدارية، ووحدة التدريب الالكتروني، ووحدة لبرامج طرق التدريس الجامعي الحديثة.

(الحريشي، ٢٠٠٥: ٤٨)

٢- دراسة بامدهف (٢٠٠٦) اليمن:

"التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية دراسة لأتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريس اثناء الخدمة بجامعة عدن"

سعت الدراسة الى معرفة اتجاهات هيئة التدريس بجامعة عدن نحو تصور لبرنامج أثناء الخدمة يهدف إلى تحسين الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن. اتبعت الباحثة المنهج الوصفي لمعرفة آراء عينة مكونة من (١٢٣) عضو هيئة تدريس في جامعة عدن يتوزعون بين أربع كليات ( التربية، والأدب، والهندسة، والطب ). تم توزيع استبانة مكونة من (٩٦) فقرة.

توصلت نتائج الدراسة أن هناك اتجاها إيجابيا لدى عينة الدراسة نحو موضوع التدريب أثناء الخدمة بوصفه وسيلة مهمة من وسائل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي. إذ أبدى أفراد العينة في المتوسط موافقة عالية على غالبية محاور البرنامج التدريبي المقترح شملت المحاور المتعلقة بمحتوى البرنامج (المعارف، والاتجاهات، والمهارات) وأهدافه ومبرراته، وجهة الإشراف على البرنامج، وأساليب التدريب والتقييم والمستهدفين بالتدريب، والحوافز والامتيازات المقترحة لإقناع أعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في أنشطة البرنامج، بالمقابل أظهرت نتائج الدراسة وجود تباين في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مواعيد التدريب المقترحة في البرنامج. وقد أوصت الباحثة بمزيد من الدراسات المستقبلية لمعرفة أسباب تلك التباينات. (بامدهف، ٢٠٠٦: ٤١).

### ٣- دراسة الدباغ وآخرون (٢٠٠٦) العراق:

"تنمية الكفايات التعليمية الادائية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد " سعت الدراسة التعرف على تحديد الكفاءات التعليمية الادائية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية، والكليات الانسانية حول الكفايات التعليمية الادائية المشتركة بينهم.
  - ما ترتيب الكفايات التعليمية الادائية من حيث اهميتها من وجهة نظر أفراد العينة ؟
  - ما أساليب تنمية الكفايات التعليمية الادائية لأعضاء هيئة التدريس ؟
- وقد شملت عينة الدراسة على (٣.٩) عضو هيئة تدريس تم توزيع استبانة عليهم مقسومة الى قسمين: الأولى مكونة من (٥٤) فقرة للكليات الانسانية. والثانية (٦٤) فقرة للكليات العلمية . وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية والكليات الانسانية حول الكفايات التعليمية الادائية المشتركة بينهم.
  - حصلت قائمة الكفايات التعليمية الادائية (الكليات العلمية ) على موافقة اعضاء هيئة التدريس، وان اختلفت درجات الموافقة.

وكان من أهم التوصيات : تبني نهجاً متكاملًا لتدريب أعضاء هيئة التدريس علمياً ومهنياً والإفادة من قائمة الكفايات التعليمية الادائية التي توصلت إليها الدراسة في تصميم برنامج إعداد

أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم اثناء الخدمة, ودعوة الجامعات العربية في إطار التعاون المثمر بينها إلى تبادل الخبرات في مجال الإعداد المهني والتربوي لأعضاء هيئة التدريس وأساليب تدريبهم في أثناء الخدمة ونوعيات التقنيات والإمكانيات والتنظيمات المتوافرة .

(الدباغ واخرون, ٢٠٠٦: ٤٣)

٤- دراسة الأسمر (2009) السعودية :

" احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة السعودية "رؤية مستقبلية" .

ظهرت حركة التنمية المهنية لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات لمعالجة الضعف الحاصل في الاعداد المهني الفاعل لهم بعدهم محور الحياة التعليمية في المؤسسات الجامعية والأكاديمية والبحثية. هدفت هذه الدراسة الى تعرف:

١. تحديد درجة احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية بصفة عامة وفق أدوارهم المهنية المتجددة بمحاورها الأربعة والمتمثلة في : التدريس, والبحث العلمي, والإدارة, والمشاركة في خدمة المجتمع وذلك من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة أم القرى.

٢. وضع تصور مقترح لموضوعات برامج التنمية المهنية المستقبلية.

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي .

وطبقت على عينة عشوائية عددها (٣٥٧) عضو وعضوة هيئة التدريس على أداة الدراسة الاستبانة والتي بلغت (٥٠) موضوعاً وزعت على محاور الدراسة الاربعة واستخدمت الحقيبة الاحصائية (spss) الوسائل الاحصائية.

وتوصلت الدراسة الى النتائج الآتية:

- أن المتوسط العام لدرجة احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية وفق أدوارهم المهنية الاربعة كانت عالية
- أن هناك (٤٠) موضوعاً مقترح تنميتها بدرجة عالية في برامج التنمية المهنية المستقبلية لأعضاء الهيئة التدريسية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو درجة احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية وفقاً لأدوارهم المهنية بمحاورها الاربعة : التدريس, والبحث العلمي, والإدارة, والمشاركة في خدمة المجتمع تبعاً لمتغيري الجنس والمرتبة الاكاديمية وعدم في حين لم تسفر النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات الجنسية والتخصص. وانتهت الدراسة إلى عدد من التوصيات الهادفة.

( الأسمر , ٢٠٠٩ : ٢٣٤ ) .

ثانياً: الدراسات الأجنبية :

١- دراسة ابراهيم Ibrahim ( ٢٠١٠ ) ماليزيا

"تعزيز كفاءة المحاضرين التقنيين الماليزيين في جامعات التقنيات المتعددة عن طريق تحديد برامج التنمية المهنية"

هدفت الدراسة الى تحديد برامج التنمية المهنية لتعزيز كفاءة المحاضرين التقنيين الماليزيين في جامعات ذات التقنيات المتعددة وقد انبثقت الاهداف الفرعية التالية عن الهدف الرئيس:

١. تحديد الكفاءات المطلوبة من قبل المحاضرين التقنيين.
  ٢. تحديد برامج التنمية المهنية ذات الصلة والتي من الممكن ان تعزز كفاءة المحاضر.
  ٣. تحديد صيغ التوصيل (الرسمية وغير الرسمية) لبرامج التنمية المهنية والتي يتم اختيارها من قبل المحاضرين التقنيين على وفق متغيرات (الجنس، المؤهلات الاكاديمية، والقسم الدراسي).
- استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي ، تمثلت عينة البحث ب( ٦٠٠ ) محاضر تقني ماليزي في خمس جامعات ماليزية ذات التقنيات المتعددة . تم اختيارهم على اساس العينة العشوائية الطبقية وفقا لخمس مناطق محددة.

استخدمت الاستبانة اداة رئيسة للبحث احتوت على بعدين هما:

أ- الكفاءة المهنية

ب- الكفاءة العامة

وقد تمثلت الكفاءة المهنية بسبع تراكيب والتي تشمل: المهارات والمعرفة المهنية، التخطيط التعليمي، التنفيذ التعليمي، التقييم التعليمي، العلاقات الشخصية، الاشراف التدريبي الصناعي على الطالب واجراءات عمل ال( ISO ) بالنسبة الى العناصر التعليمية، ويقصد بتعبير الايزو (ISO) التساوي أو التماثل أو التجانس وهو مشتق أصلا من الكلمة اليونانية (ISOS) التي تعني التساوي أو عدم الاختلاف.

اما بعد الكفاءة العامة فقد تمثل باجادة اللغة الانكليزية لمحاضري العلوم التقنية الماليزيين. وقدمت الكفاءة العامة بثلاث تركيبات تحتوي على المهارة العامة (الاستماع، القراءة والكتابة) و محتوى الموضوع ( المصطلحات والمفهوم والصيغة) وكذلك القواعد.

قدم مقياس الكفاءة المهنية ب ٦٣ فقرة بينما مقياس الكفاءة العامة احتوى على ٣٨ فقرة، واستخدمت مقياس ليكرت الخماسي لبدائل الاجابة . كما استخدمت المقابلة لهذا الغرض. وكانت اهم النتائج:

١. يحتاج المحاضريين التقنيين الى تحسين كفاءتهم في اللغة الانكليزية فيما يتعلق بالاستماع والمحادثة والكتابة.

٢. يحتاج المحاضرين التقنيين الى تعزيز المهارات المتصلة بالمهارات والمعرفة المهنية ، التخطيط التعليمي، التنفيذ التعليمي والتقييم التعليمي. ( Ibrahim; 2010 ,446 )  
٢- دراسة اسلام Aslam (٢٠١١) باكستان  
"تحليل ممارسات التنمية المهنية لاجزاء الهيئة التدريسية في الجامعات العامة في باكستان"  
اهداف الدراسة :-

- تحليل مبادرات تطوير الأداء لاجزاء الهيئة التدريسية من قبل منتسبي جامعات باكستان.
  - تحديد التحديات والقضايا التي تواجهها الجامعات الحكومية في باكستان لتطوير أداء اجزاء الهيئة التدريسية والجهود التي يمكن بذلها لتحسينه.
- منهجية البحث :

استخدم المنهج الوصفي التحليلي، استخدمت المقابلات والاستبيانات المتعمقة كمصادر رئيسية لجمع البيانات الأولية. تم اختيار عينة طبقية للبحث من خمس جامعات باكستانية. رسمية وقد تم اختيار ثلاث طبقات هي عميد، ورئيس قسم وأعضاء هيئة التدريس. بلغ حجم العينة التي طبق عليها الاستبانة ١٥٠ عميدا ورئيس قسم و ٦٥ عضو هيئة تدريسية أظهرت نتائج البحث ما يلي :

اولا : فيما يخص اجزاء الهيئة التدريسية :

١. هناك نقص شديد في برامج وإجراءات محددة للتطوير المهني اجزاء الهيئة التدريسية بخصوص التدريس، وأساليب التدريس الحديثة وإدارة الصف في نظام الفصل الدراسي.
٢. فيما يخص التواصل مع رئيس فيما يتعلق بالتدريب أو الاحتياجات التنموية فقد اشارت العينة الى فقدان عنصر المهنية في تطبيق نظام إدارة أداء الهيئة التدريسية من قبل العمداء ورؤساء الاقسام واعتماده اساسا في تنميتهم. إذ اختلف ٦٥٪ من اجزاء الهيئة التدريسية مع فقرة تناقش الاحتياجات التدريبية في اجتماعات الاقسام على وفق استعراض الأداء لاجزاء الهيئة التدريسية ."
٣. ان أسلوب التدريس التقليدي هو الاسلوب السائد في التعليم وهذا يجب أن يتغير الآن بسبب الطبيعة المتغيرة للبيئة الأكاديمية مثل نظام الفصل الدراسي في الجامعات.
٤. عدم ملائمة طريقة تعيين اجزاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية. وعدم اعتماد المؤهلات والخبرة في التعيين فضلا عن انه لا يوجد أي تدريب رسمي لهم عن نظام فصل دراسي قبل التعيين.

ثانيا : فيما يخص العمداء ورؤساء الاقسام:

١. أن القضية الرئيسية لعدم وجود التدريب الشامل هو قلة الميزانية. كما أظهرت قلقهم إزاء الدافع المتدني لدى اجزاء الهيئة التدريسية بسبب المكافآت غير الجاذبة.

٢. العبء التدريسي فعوض الهيئة التدريسية مثقل ويمثل ذلك إعاقة لعوامل التنمية المهنية له .  
(Islam ; 2011,p.97)

### الفصل الثالث

#### منهجية البحث وإجراءاته

منهجية البحث:

اتبعت الباحثة في بحثها المنهج الوصفي التحليلي, إذ إنه الأنسب لطبيعة هذه الدراسة ويعرف المنهج الوصفي التحليلي: "وصف منظم للحقائق ولميزات مجموعة معينة أو ميدان من ميادين المعرفة الهامة بطريقة موضوعية وصحيحة" (الخطيب وآخرون, ١٩٨٥: ٦٢).

مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من تدريسيي كليات جامعة بغداد التي تحدد بها البحث وهي ( ثلاث كليات علمية هي الصيدلة، والهندسة، والعلوم وثلاث كليات انسانية هي (التربية للبنات، واللغات، والعلوم السياسية) باقسامها العلمية والانسانية كافة, إذ بلغ حجم المجتمع الكلي (1339) تدريسياً وتدرسية للعام الجامعي(٢٠١٣\_ ٢٠١٤م) بواقع ( 640 ) تدريسياً و (699) تدرسية, موزعة كالآتي:

- في الكليات العلمية: بلغ مجموع الذكور (405) تدريسياً، وبلغ مجموع الاناث (413) تدرسية ليكون المجموع الكلي لكلا الجنسين (الذكور والاناث) (818) تدريسياً وتدرسية في تلك الكليات.
- في الكليات الانسانية : بلغ مجموع الذكور (235) تدريسياً، وبلغ مجموع الاناث (286) تدرسية ليكون المجموع الكلي لكلا الجنسين (الذكور والاناث) (521) تدريسياً وتدرسية في تلك الكليات.

عينة البحث :

تمثلت عينة البحث من تدريسي وتدرسيات الكليات التي شملها البحث وهي (كلية الصيدلة, وكلية الهندسة, وكلية العلوم), وثلاث كليات انسانية هي (كلية اللغات, وكلية العلوم السياسية, وكلية التربية للبنات) اذ بلغ عددها (400) تدريسياً وتدرسية من الأقسام العلمية في الكليات المذكورة كافة أختيرت بالطريقة العشوائية شكلت نسبة قدرها(29,87 %) من مجتمع البحث إذ تحددت العينة بـ(190) تدريسياً و (210) تدرسية. والجدول رقم (١) يبين توزيع العينة على الكليات.

الجدول ( ١ ) يبين توزيع العينة على الكليات على وفق الجنس والتخصص (علمي, انساني )

مجموع العينة	عينة البحث				الكلية	الاختصاص
	النسبة %	اناث (تدريسيات)	النسبة %	ذكور (تدريسيون)		
25	60	15	40	10	كلية الصيدلة	الكليات العلمية
80	37.5	30	62.5	50	كلية الهندسة	
137	56.2	77	43.8	60	كلية العلوم	
242	50.4	122	49.5	120	المجموع الكلي للكليات العلمية	
76	65.7	50	34.2	26	كلية التربية للبنات	الكليات الانسانية
63	46.0	29	53.9	34	كلية اللغات	
19	47.3	9	52.6	10	كلية العلوم السياسية	
158	55.7	88	44.3	70	المجموع الكلي للكليات الانسانية	
400	52.5	210	47.5	190	المجموع	

أداة البحث :

قامت الباحثة بإعداد استبانة للتعرف على مستوى التنمية المهنية لتدريسيي جامعة بغداد في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة من وجهة نظرهم واعتمادها كأداة لتحقيق أهداف البحث وجمع المعلومات المتعلقة و قامت الباحثة بالخطوات الآتية لإعدادها:

- مراجعة الادبيات والدراسات التي تتعلق بموضوع البحث.

• مراجعة المقاييس النوعية والمؤشرات الكمية لضمان الجودة والاعتماد الاكاديمي للجامعات العراقية الصادرة عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / قسم ضمان الجودة والاعتماد الاكاديمي والمعد على وفق مؤشرات ومقاييس اتحاد الجامعات العربية.

أشتملت الاستبانة على ٤٠ فقرة بصيغتها الأولية ملحق رقم (١) موزعة على اربعة مجالات هي (التدريس ومتطلباته, والبحث العلمي, واداء التدريسي, واستخدام التقنيات التعليمية) واعتمدت الباحثة مقياس ليكرت في تحديد بدائل الاجابة إذ حددت خمسة بدائل للإجابة هي (متوافر بدرجة كبيرة جداً, متوافر بدرجة كبيرة, متوافر بدرجة متوسطة, متوافر بدرجة قليلة, غير متوافر) وبعد عرض الإستبانة على الخبراء تمت صياغة الاستبانة بصيغتها النهائية واشتملت على ٤٠ فقرة أيضاً إذ علماً إن الأوزان التي أعطيت لبدايل الاجابة هي (١ , ٢ , ٣ , ٤ , ٥).

صدق الاداة :

يعد الصدق خاصية سيكومترية تكشف عن مدى تأدية الأداة للغرض الذي أعدت من أجله (ابراهيم وآخرون, ١٩٨٩: ٧٢) وللتأكد من صدق أداة البحث فقد اعتمدت الباحثة الاجراءات الآتية:

١- الصدق الظاهري :

اعتمد الصدق الظاهري أسلوباً للتأكد من صدق الأداة ولغرض التحقق من مدى صلاحية فقرات الأداة لقياس ماوضعت لقياسه تم عرضها على مجموعة من الخبراء في التربية وعلم النفس ملحق رقم (٢) وطلب منهم إبداء ملاحظاتهم وإرائهم فيما يخص صلاحية الفقرة للهدف الذي وضعت من أجله ومدى ملاءمتها للمجال الذي وضعت فيه وحذف أو تعديل أو إضافة أية فقرة يرونها مناسبة وقد اعتمدت نسبة اتفاق (٨٠%) فأكثر من اراء الخبراء للأبقاء على الفقرة . وبناء على ماتقدم فقد حصلت جميع فقرات الاستبانة على نسبة اتفاق قدرها (١٠٠%) وبهذا فان الفقرات كلها تعد مقبولة وان الأداة صالحة للتطبيق. والجدول رقم ( ٢ ) يبين توزيع فقرات الاستبانة بحسب مجالاتها.

الجدول ( ٢ ) يبين توزيع فقرات الاستبانة بحسب مجالاتها.

التسلسل	المجالات	عدد الفقرات قبل التحكيم	عدد الفقرات بعد التحكيم
1	التدريس ومتطلباته	16	16
2	البحث العلمي	11	11
3	اداء التدريسي	8	8
4	استخدام التقنيات التعليمية	5	5
	المجموع	40	40

٢- صدق التمييز :

وذلك عن طريق قدرة الأداة على التمييز بين مجموعتين من الأفراد الذين يحصلون على الدرجات العليا والدنيا من الأداة. وذلك بحسب ما سيرد في الإجراءات الإحصائية (أسلوب المجموعتين المتطرفتين) للدرجات العليا والدنيا لعينة البحث وتمييز فقرات الأداة كافة ووصفها بأنها صالحة لقياس الغرض الذي وضعت من أجله.

٣- صدق البناء :

يعد صدق البناء الذي يطلق عليه بعض العلماء صدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي ويقصد به تحليل درجات فقرات الأداة إستناداً الى البناء النفسي للخاصية المراد قياسها أو في ضوء مفهوم نفسي معين وبمعنى اخر عبارة عن المدى الذي يمكن أن يقرر بموجبه الأداة التي تقيس بناء نظرياً محدداً او خاصية معينة (Anastasi, 1976:151) لذا فان الدلائل تعد ضرورية قبل القول بثقة ان المعلومات التي تزودنا بها الأداة تعكس المفهوم الذي أعدت لأجل قياسه وقد تم هذا الإجراء من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والمجالات الأخرى وكذلك كل مجال بالدرجة الكلية للإستبانة كذلك أيجاد العلاقة الإرتباطية بين درجات الفقرات والدرجة الكلية. الإجراءات الإحصائية :

اختيرت عينة متكونة من (400) تدريسياً وتدرسية من الأقسام العلمية في الكليات المشمولة بالبحث بالأسلوب العشوائي وطبقت الأداة عليها وبعد هذا العدد مناسباً على وفق المعيار السابق ولمعرفة القوة التمييزية للفقرات استخدمت الأساليب الآتية:

أولاً: أسلوب المجموعتين المتطرفتين :

لحساب القوة التمييزية للفقرات أعمدت الباحثة أسلوب المجموعتين المتطرفتين باعتماد الخطوات الآتية:

١. رتبت الدرجات التي حصلت عليها العينة من أعلى درجة الى أدنى درجة.
٢. اختيرت نسبة (27%) من الدرجات العليا ونسبة (27%) من الدرجات الدنيا لتشمل المجموعتين المتطرفتين إذ بلغ عدد استمارات المجموعة العليا (108) ومثلها المجموعة الدنيا وذلك بهدف تحديد مجموعتين تتصفان بأكبر حجم وأقصى تباين ممكنين (Anastasi, 1976: 208).

تطبيق الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة وبعد استخراج القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات الأداة كانت الفقرات جميعها دالة عند مستوى (0,05) لان قيمتها التائية المستخرجة أكبر من القيمة التائية الجدولية (1,96) وبدرجة حرية (214).

الجدول (٣) يبين نتائج تمييز فقرات المجال الاول (التدريس ومتطلباته).

رقم الفقرة	الانحراف المعياري المجموعة العليا	الانحراف المعياري المجموعة الدنيا	فرق بين المتوسطين	القيمة التائية
1	0,911	0,852	1,639	13,653
2	0,826	0,797	1,620	14,676
3	0,895	0,875	1,685	13,997
4	0,862	0,950	1,685	13,656
5	1,063	0,676	1,602	13,216
6	0,813	0,809	1,778	16,113
7	0,824	0,722	1,685	15,987
8	0,781	0,740	1,750	16,905
9	0,813	0,647	1,593	15,928
10	0,856	0,618	1,685	16,590
11	0,703	0,939	1,444	12,800
12	0,783	0,868	1,713	15,223
13	0,781	0,622	1,889	19,662
14	0,740	0,672	1,852	19,263
15	0,980	0,518	1,630	15,282
16	1,079	0,414	1,519	13,660

الجدول (٤) يبين نتائج تمييز فقرات المجال الثاني (البحث العلمي).

الفقرات	الانحراف المعياري المجموعة العليا	الانحراف المعياري المجموعة الدنيا	فرق بين المتوسطين	القيمة التائية
1	0,798	0,787	1,843	17,626
2	0,961	0,855	1,444	11,670
3	0,903	0,688	1,722	15,770
4	0,736	0,877	1,750	15,885
5	0,647	0,800	1,806	18,236
6	0,837	0,702	1,944	18,500
7	0,727	0,549	1,880	21,446
8	0,901	0,518	1,880	18,788

الفقرات	الانحراف المعياري المجموعة العليا	الانحراف المعياري المجموعة الدنيا	فرق بين المتوسطين	القيمة التائية
9	0,905	0,597	1,917	18,375
10	1,028	0,597	1,880	16,438
11	0,941	0,572	1,944	18,350

الجدول (٥) يبين نتائج تمييز فقرات المجال الثالث (مجال اداء التدريسي).

الفقرات	الانحراف المعياري المجموعة العليا	الانحراف المعياري المجموعة الدنيا	فرق بين المتوسطين	القيمة التائية
1	0,721	0,642	1,889	20,330
2	0,870	0,838	1,565	13,468
3	1,036	0,574	1,370	12,028
4	0,972	0,619	1,880	16,946
5	0,866	0,598	1,843	18,187
6	0,846	0,701	1,870	17,696
7	0,779	0,630	1,917	19,882
8	0,771	0,681	1,778	17,952

الجدول (٦) يبين نتائج تمييز فقرات المجال الرابع (استخدام التقنيات التعليمية).

الفقرات	الانحراف المعياري المجموعة العليا	الانحراف المعياري المجموعة الدنيا	فرق بين المتوسطين	القيمة التائية
1	0,827	0,755	1,574	14,611
2	0,952	0,866	1,444	11,666
3	0,848	0,702	1,583	14,952
4	1,057	0,964	1,250	9,079
5	0,888	0,676	1,620	15,094

ثانياً : علاقة درجة الفقرات بالدرجة الكلية (الاتساق الداخلي)

استخدم معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقات الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات الأداة والدرجة الكلية لها، وكذلك استخراج العلاقات الارتباطية بين درجة كل مجال من مجالات الأداة

والدرجة الكلية لها وبين المجالات ذاتها, وبعد المعالجة الإحصائية ظهر أن الإرتباطات بين الدرجة (398.) ودرجة حرية ( 0,05 الكلية والفقرات والمجالات وبين المجالات دالة عند مستوى دلالة )

الجدول (٧) يبين معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الاول (التدريس ومتطلباته).

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0,658	9	0,593	1
0,690	10	0,641	2
0,577	11	0,622	3
0,641	12	0,652	4
0,751	13	0,596	5
0,737	14	0,671	6
0,645	15	0,695	7
0,612	16	0,711	8

الجدول (٨) يبين معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الثاني (البحث العلمي).

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0,76	7	0,750	1
0,736	8	0,567	2
0,700	9	0,697	3
0,678	10	0,647	4
0,729	11	0,725	5
		0,686	6

الجدول (٩) يبين معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الثالث (مجال اداء التدريسي).

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0,717	5	0,765	1
0,721	6	0,602	2
0,725	7	0,563	3
0,696	8	0,700	4

الجدول (١٠) يبين معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الرابع (استخدام التقنيات التعليمية).

معامل الارتباط	رقم الفقرة
0,612	1
0,52	2
0,634	3
0,470	4
0,638	5

ثبات الاداة :

قامتا الباحثتان باستخدام ألفا كرومباخ إذ بلغت قيمة معامل الثبات (٠,٩٦٧). والجدول رقم (١١) يبين ذلك .

الجدول (١١) يبين الثبات الكلي وثبات كل مجال من المجالات الاربعة

الثبات الكلي	التدريس ومتطلباته	البحث العلمي	اداء التدريسي	استخدام التقنيات التعليمية
0,967	0,931	0,922	0,902	0,860

الوسائل الإحصائية :

أستخدمتا الباحثتان الحزمة الإحصائية ( SPSS ) للمعالجة الإحصائية بحسب ما تتطلبه الدراسة

### الفصل الرابع عرض النتائج ومناقشتها

عرض النتائج ومناقشتها:

"مستوى التنمية المهنية لدى تدريسيي جامعة بغداد في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة من وجهة نظرهم "

للتعرف على مستوى التنمية المهنية لدى تدريسيي جامعة بغداد من وجهة نظر عينة البحث تم استخدام الارباعيات, حيث تراوحت درجات الرباعي الاول بين ٤٤ الى ٨٠ درجةً والذي يؤثر على الذين يعتقدون منفضية التنمية المهنية والبالغ عددهم (١٠٦) وبنسبة (٢٦.٥%). والرباعي الثاني يؤثر على الذين يعتقدون بمستوى متوسط وكانت درجاتهم ٨١ - ١١٩ وعددهم ١٩٤ وبنسبة (٤٨,٥%).

والرباعي الثالث الذين لديهم مستوى جيد من التنمية وكانت درجاتهم تتراوح ١٢٠ - ١٩٠ وعددهم (١٠٠) وبنسبة (٢٥%). والجدول رقم (١٢) يبين توزيع الارباعيات.

جدول ( ١٢ ) يبين توزيع مستوى التنمية المهنية بحسب الارباعيات

النسبة %	الدرجة	العدد	المستوى
٥,٢٦	٨٠-٤٤	١٠٦	منخفض
٥,٤٨	١١٩-٨١	١٩٤	متوسط
٢٥	١٩٠-١٢٠	١٠٠	جيد

أظهرت نتائج البحث الخاصة بالعينة البالغ عددها (٤٠٠) تدريسيًا وتدرسية أن المتوسط الحسابي لمستوى التنمية المهنية لتدريسي جامعة بغداد هو (١٠٠,٢١) درجة بانحراف معياري مقداره (٢٧,٦٧٥) درجة في حين كان المتوسط الفرضي (١٢٠) درجة عند استعمال التائي لعينة واحدة, اتضح أن القيمة التائية المحسوبة هي (-١٤,٣٠٥) عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (١,٩٦), وهذا يشير إلى أن الفرق بين متوسط درجات العينة ومتوسط درجات المجتمع دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٩).

الجدول ( ١٣ ) نتائج الاختبار التائي للفرق بين متوسط درجات العينة والوسط الفرضي لمستوى التنمية المهنية

حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
٤٠٠	٢١,١٠٠	٦٧٥,٢٧	١٢٠	٣٠٥-١٤	٩٦,١	٣٩٩	٠,٥

مناقشة النتائج وتفسيرها:

"مستوى التنمية المهنية لدى تدريسيي جامعة بغداد في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة من وجهة نظرهم".

١. أظهرت النتائج ان عينة البحث قد أشارت الى أن مستوى التنمية المهنية في جامعة بغداد منخفضة على الرغم من أن الفرق بين متوسط درجات العينة ومتوسط درجات المجتمع دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

٢. كما أظهرت النتائج ان مستوى التنمية المهنية لدى تدريسيي جامعة بغداد تتوزع على مراتب عدة, إذ أظهرت النتائج ان اقل درجة ٤٤ الى ٨٠ منخفض جداً والذي يؤثر منخفضة التنمية بحسب العينة, وان (١٩٤) من عينة البحث اشاروا بمستوى المتوسط كانت درجاتهم ٨١ - ١١٩ وبنسبة (٤٨,٥%) , وان (١٠٠) من عينة البحث اشاروا الى ان هناك مستوى مرتفع من التنمية المهنية وكانت درجاتهم تتراوح ١٢٠ - ١٩٠ وبنسبة (٢٥%).

ليس هناك خلافاً حول الدور الهام الذي يتمكن من خلاله عضو هيئة التدريس إنجاز العملية التعليمية, وتحقيق أهدافها واهداف الكلية التي يعمل بها, و يقصد بجودة عضو هيئة التدريس جودة تأهيله السلوكي والثقافي وخبراته العملية التي تتكامل بدورها مع تأهيله العلمي, والأمر الذي يسهم حقاً في اثناء العملية التعليمية وفق الفلسفة التربوية التي يرسمها المجتمع. (مصطفى, ٢٠٠٥: ٣٣٢) ونتيجة للتحويلات المختلفة التي تشهدها المجتمعات ومؤسساتها في عالمنا اليوم ومنها مؤسسات التعليم الجامعي فإن جودة العاملين في التعليم العالي ستعتمد على التدريب وتأهيل التدريسيين تأهيلاً يمكنهم من استيعاب التكنولوجيا الجديدة للمعلومات والاتصال في عملهم التعليمي ويجعل منهم عناصر كفوءة لترويج استعمالها. وينبغي الإشارة هنا الى ان تكوين التدريسي الجامعي وتأهيله ينبغي الى ان لا يقتصر على التدريسيين الجدد. اذ من المفيد جداً ان يدخل اعضاء هيئة التدريس كافة في دورات يتم عن طريقها اطلاعهم على الوسائل والتقنيات الحديثة في التعليم التي تتطور اليوم بوتيرة سريعة خاصة الجدد منهم ... وبالإمكان جذب اعضاء هيئة التدريس كافة الى مثل هذه الدورات فيما لو تم الاعداد لها بشكل جيد ومناسب فضلاً عن زج هؤلاء التدريسيين في الدورات والمؤتمرات العلمية التي تعنى بأساليب التعليم الجامعي ووسائله داخل بلدانهم وخارجها خاصة حينما يتولى اقامة مثل هذه المؤتمرات والدورات جامعات العالم المتقدمة.

## الاستنتاجات :

بعد عرض النتائج وتفسيرها تمكنا الباحثان من الوصول الى بعض الاستنتاجات الخاصة بالبحث وهي :

١. ان مستوى التنمية المهنية قد تحقق بمستوى متوسط.
٢. تركيز كليات جامعة بغداد على بعض مجالات التنمية المهنية وقلة الاهتمام بالأخرى فأظهرت نتائج البحث ان مجال ( البحث العلمي ) قد حصل على أعلى وزن مئوي بين المجالات الأربعة ,وجاء بعده مجال (التدريس ومتطلباته ) ,ومن ثم مجال (اداء التدريسي ) , واخيراً مجال (استخدام التقنيات التعليمية ) على أقل وزن مئوي على الرغم من ان المجالات الأربعة كانت مهمة لتقويم الاداء الجامعي في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة .

## المقترحات :

١. اجراء بحوث مماثلة تتعلق بالتنمية المهنية للتدريسيين في الجامعات العراقية الاخرى .
٢. اجراء بحوث عن التنمية المهنية للتدريسيين في الجامعات العراقية تشمل متغيرات أخرى غير تلك التي شملها هذا البحث للكشف عن نتائج أعم وأشمل لواقع التنمية المهنية في تلك الجامعات
٣. اجراء بحوث عن مدى تطبيق مؤشرات الجودة الشاملة في الجامعات العراقية فيما يتعلق بمهام وواجبات التدريسيين في مجالات البحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع من وجهة نظر الادارات الجامعية والطلبة .

**Abstract**

The present study aimed to know The teaching members' level of the professional development at the University of Baghdad based on the indicators of the overall quality from their perspective;

The researchers used the descriptive and analytical approach the in order to achieve the purposes of research, the researchers designed questionnaire researched and consisted of 40 paragraph has the questionnaire submitted to the arbitrators and experts were verify the authenticity of the questionnaire and stability have been applied questionnaire on a range of teaching and Tdriciat Baghdad University, which reached the study sample (400) teaching and teaching of six colleges in the University of Baghdad equivalent to (29.87%) of the original community of the study (1339) and hired a researcher statistical bagful (SPSS) to analyze the sample responses.

Based on the sample responses researcher found the following results:

The professional level of development has been achieved with a medium level.

المصادر:

المصادر العربية:

١. إبراهيم، محمد وآخرون (١٩٨٩): " مبادئ القياس والتقويم في التربية " القاهرة، دار الفكر للنشر.
٢. الأسمر، منى بنت حسن (٢٠٠٩): " أحتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة السعودية "رؤية مستقبلية" ،مجلة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية العدد ٢، المجلد الاول، ٢٣٤ - ٣٢٠.
٣. بامدهف، رفقبة (٢٠٠٦): " التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية دراسة لأتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريس اثناء الخدمة بجامعة عدن " رسالة دكتوراه منشورة، جامعة عدن، كلية التربية، اليمن.
٤. بيان، محمد سعد الدين (٢٠١٠): " فاعلية برنامج تدريسي مقترح لتحسين الأداء التدريسي للمعلمين في اثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة الشاملة " ، اطروحة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة دمشق.
٥. البيلاوي، حسن حسين، وآخرون (٢٠١٠): " الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد الأسس والتطبيقات " ، عمان ، الاردن ، الطبعة الثالثة، دار المسيرة للنشر والتوزيع .
٦. الترتوي، محمد عوض، وجويحان، أغادير عرفات (٢٠٠٩): " إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات " ، عمان ، الأردن، الطبعة الثانية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
٧. الحاج، فيصل عبدالله وآخرون (٢٠٠٨) : " دليل ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية أعضاء الاتحاد " الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية مجلس ضمان الجودة والاعتماد ، عمان ، الاردن.
٨. الحريشي، منيره ، وكعكي، سهام (٢٠٠٥): " تقويم تجربة تنمية عضو هيئة التدريس في ضوء الجودة الشاملة كلية التربية للبنات بمدينة الرياض " ، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن ) كلية التربية - جامعة الملك سعود - الرياض ، اللقاء السنوي الثالث عشر .
٩. الخطيب ، أحمد وآخرون (١٩٨٥): " دليل البحث والتقويم التربوي " ، عمان ، الأردن، دار المستقبل للنشر والتوزيع.
١٠. الدباغ ، عبد الله ، وسمير ، بونس (٢٠٠٦) : تنمية الكفايات التعليمية الأداة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد ، رسالة ماجستير منشورة ، بغداد ، العراق.
١١. سيد ، أسامة محمد وآخرون (٢٠١٢) : " التدريب والتنمية المهنية المستدامة " سوق - دار العلم والايمان للنشر والتوزيع .
١٢. الشخشير ، حلا (٢٠١٠) : " مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم " . رسالة ماجستير غير منشورة جامعة النجاح

- الوطنية . فلسطين .
١٣. عبود , علي (٢٠٠٣): "إدارة الجودة الشاملة" مدخل متكامل لتطوير الأداة بالدوائر المحلية بحكومة دبي , اطروحة دكتوراه غير منشورة.
١٤. الغامدي , حمدان احمد ( ١٩٩٥ ) : " تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس كما يراها الملحقون بكلية المعلمين بالرياض في ضوء المتغيرات " , جامعة الملك سعود , مركز البحوث التربوية , الرياض.
١٥. مصطفى , يوسف (٢٠٠١): " تصور مقترح لتطوير ادارة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية " , التربية مجلة البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية جامعة الأزهر , العدد ١٠١ , ص ٥٥ - ٨٥ .
١٦. مصطفى , يوسف (٢٠٠٥): "الإدارة التربوية - مداخل جديدة لعالم جديد" القاهرة, الطبعة الأولى , دار الفكر العربي .
١٧. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: "المقاييس النوعية والمؤشرات الكمية لضمان الجودة والاعتماد للجامعات العراقية" , بغداد , بلا .
- المصادر الاجنبية :
١٨. Anastasia.(1976): Psychotically Testing Education, Macgregor publishing company . new York.
١٩. Aslam,Hassan Danial (2011): "Analyzing Professional Development Practices for Teachers in Public Universities of Pakistan" Faculty of Management Sciences, The Islamia University of Bahawalpur, Pakistan, ISSN 2039-2117 Mediterranean Journal of Social Sciences Vol. 2 (4) September 2011,97.
٢٠. Ibrahim, Mohammed Sani ( 2010 ) : " Enhancing Malaysian Polytechnic Technical Lecturers Competency through the Identification of Professional Development" International Conference on Learner Diversity 2010, Universiti Kebangsaan , Malaysia.
- مصادر من الانترنت:
٢١. البنك الدولي ( ٢٠١٠ ) : (( التعليم في العراق موجز لتحليل الأوضاع )) .  
(akhbaar.org/hom\2012\8\134796.html)
٢٢. ابو ملوح,محمد (٢٠٠٦): " الجودة الشاملة في التدريس " , غزة Mohammed@qcerd.qattanfoundation .org.
٢٣. النعيمي , جلال ( ٢٠٠٦ ) : " نحو استراتيجيات لإدارة الجودة الشاملة في الجامعات العراقية " , الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك , انترنت .  
<http://www.hdf-iq.org/ar/index.php?option=article&id=121:2011-04-07-13-08-18&catid=48:2010-11-07-15-50-33&Itemid=154>.