" التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي في ضوء المستجدات التكنولوجية المعاصرة "

د فتحية مختار الورفلي

تهدف هذه الدراسة للتعرف على التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي في ضوء المستجدات التكنولوجية المعاصرة، وإلى تعريف التنمية المهنية، وأهدافها، وأهميتها، إلى جانب أهم أساليبها ومعايير نمو الأستاذ الجامعي، وعرض بعض النماذج العالمية التي اهتمت بقضية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي. والتعرف على عدد من أهم التحديات التي تواجه التعليم والتربية في جامعاتنا، ووضع عدد من المقترحات التي من شأنها ان تسهم في رفع مستوى أداءه وتحسين قدراته وتغيير اتجاهاته من خلالها، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي: التنمية المهنية ـ البرنامج التدريبي ـ الجامعة ـ عضو هيئة تدريس، وخلص البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات ووضع بعض المقترحات التي من شأنها ان تسهم في تحقيق النمو التعليمي لعضو هيئة التدريس الجامعي.

مقدمـــــة:

شهد القرن الحادي والعشرين تحولات مهمة في مناحي عديدة من الحياة وخاصة في مجال التكنولوجيا والمعلومات، وهو ما يؤثر على حياة الانسان من جوانب عدة، الاجتماعية والثقافية والنفسية والفكرية.. وغيرها. الامر الذي يثير تساؤلات حول دور مؤسسات التعليم العالي التي تعد المعلم وتنميه مهنيا اتجاه ما يجب ان يكون لتتماشى مخرجاتها ونواتجها مع هذه التغييرات.

يعد عضو هيئة التدريس الجامعي أحد أهم عناصر ومدخلات العملية التعليمية وذلك لما له من أدوار في عملية التنمية واعداد المخرجات التي تؤثر في المجتمع، الأمر الذي يتطلب اعداده الاعداد الجيد في مجالات تخصصه والبحث العلمي ورفع مستوى كفاءته في أدائه المهني وغرس مهارات التواصل الإنساني وغيرها من المهارات اللازمة لإنجاح مسيرته العلمية والعملية.

تتمثل مشكلة هذه البحث في وجود قصور في أداء وكفاءة واعداد عدد من أعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي، من حملة المؤهلات العلمية العالية ، إلى جانب نذرة البرامج التدريبية لهم أثناء الخدمة التي يمكنها من تحسين مستوى أدائهم وتأهيلهم لتقديم نواتج تسهم في تنمية المجتمع ، مما يدعو إلى معالجة هذه القصور والضعف في جوانب التخصص والأداء المهني والبحث العلمي ومهارات التعامل والتواصل مع الاخر سواء كانوا طلاب أغيرهم ، وفي التعامل مع مشكلات وقضايا مجتمعهم وبيئتهم ، مما يحتم على المسؤولين في مؤسسات التعليم العالي الاهتمام بوضع الخطط والأسس الازمة لتنميتهم وتحسين مستوياتهم وتطوريهم في عدة جوانب ،خاصة وأن ارتباط عملية التنمية عادة ما ترتبط وبصورة طردية بعملية استثمار الانسان وتعليمه وتدريبه ودفعه الى التعلم الذاتي ليتحقق التغيير المناسب في القيم والاتجاهات والنظم وانماط السلوك لديه ولدى طلابه والمجتمع كافة .

الهدف من البحث:

تعد التنمية المهنية لأستاذ الجامعة إحدى القضايا المهمة التي تشغل فكر المسئولين والعاملين في المؤسسات الجامعية، وذلك لتوقف نجاح هذه المؤسسات في تحقيق أهدافها على ما يقدمه الأستاذ الجامعي وما يحمله من مواصفات شخصية وأكاديمية وعلمية ومهارية.

سوف نناقش قضية التنمية المهنية من حيث تعريفها، وأهدافها، وأهميتها، إلى جانب أهم أساليبها ومعايير نمو الأستاذ الجامعي، وعرض بعض النماذج العالمية التي اهتمت بقضية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي. سوف يتناول البحث أيضا عرض عدد من أهم التحديات التي تواجه التعليم والتربية في جامعاتنا، وسوف يكون من أهداف البحث وضع عدد من المقترحات التي من شأنها ان تسهم في رفع

مستوى أداءه وتحسين قدراته وتغيير اتجاهاته من خلال التنمية المهنية.

أهمية البحث:

تنبع أهمية الدراسة من كونها تمثل إضاءة على قضية تحسين وتطوير وتنمية عضو هيئة التدريس الجامعي من خلال التنمية المهنية له، ومعرفة أهم أهدافها ومبادئها وأساليبها ومعايير الممارسة المهنية ونمو الأستاذ الجامعي التي تحقق نواتج ذات جدوى للمجتمع.

منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي.

مصطلحات البحث: -

التنمية المهنية:

يقصد بها زيادة كفاءة ومهارات أعضاء هيئة التدريس الى جانب الارتقاء بمستواهم الوظيفي في جميع ما يقومون به من مهام ومسئوليات تدريسية وبحثية وإدارية وخدمة المجتمع، عن طريق توفير كل الفرص امامهم لتحسين أدائهم وتزويدهم بمجموعة من البرامج التأهيلية وثيقة الصلة بتطوير معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وقدراتهم في كافة المجالات.

البرنامج التدريبي:

عرف " بانه البرنامج التربوي والخبرات التعليمية التي تقدم لمجموعة معينة من المتدربين لتحقيق أهداف التنمية في فترة محددة ".

وعرف أيضا " بانه تزويد المتدربين بالأساليب والخبرات الازمة لتعديل اتجاهاتهم وتنمية مهاراتهم وزيادة معارفهم من خلال مجموعة من الأدوار التي يؤديها القائمون بالعملية التدريبية بكفاءة وقدرة مستهدفين لتحقيق مخرجات التدريب والتنمية المحددة سلفا.

كما عرفه عادل سيد علي، بانه" مجموعة من الأنشطة تستهدف تزويد الفرد بالمعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة للعمل في مهنة او ممارسة مهنة في أي نشاط " [1]..

تعريف الجامعة:

- ان الجامعة هي مؤسسة تعليمية يلتحق بها الطلاب بعد اكمال دراستهم بالمدرسة الثانوية والجامعة واعلى مؤسسة معروفة في التعليم العالي. [2]

عضو هيئة التدريس:

- هو أحد الأعضاء القائمين بشؤون التدريس والاشراف على التعليم الجامعي من حملة الدكتوراه او الماجستير. [3]

ويعرف عضو هيئة التدريس بانه الفرد الذي يحمل درجة دكتوراه (Ph.D.) او ما يعادلها ويعين في الجامعة برتبة جامعية كأستاذ مساعد Assistant Professorاو أستاذ مشارك Associate Professor او أستاذ Professor

كما نه يعرف "بان كل من يحمل درجة الماجستير او الدكتوراه في العلوم او الفنون او الآداب ويمارس مهنة التعليم في واحدة من مؤسسات التعليم العالي.[4]

الدراسات السابقة:

أولا: هدفت دراسة أكرم فتحي مصطفي على / 2009م [5]

الى التوصل الى معايير بنائية للاختبارات الالكترونية والتعرف على إثر توظيف التدريب الالكتروني عبر الانترنت في تنمية الجانب المعرفي للمواصفات البنائية للاختبارات لدى أعضاء هيئة

[1]) شادية عبد الحليم تمام وآخرون، فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية، المؤتمر الدولي السابع " التعليم في مطلع الألفية الثالثة -يونيو 2009، مج 3، معهد الدراسات التربوية، القاهرة ، ص 1146.: عبدالله احمد الدياني ، دور البرامج التدريبية في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي الحقة الأولى في اليمن ،محافظة تعز ،معهد الدراسات التربوية ، القاهرة ،2009، ص 1654 : عادل سيد علي، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي ، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2008، ص20 .

[2] محمد جبار الشمري واخرون، استقلالية الجامعة ودورها في تحقيق الإطار المعرفي للجودة في التعليم الجامعي، ملتقي مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية، المنامة، البحرين 2010اكتوبر، ص 466.

[4]) رعد رحيم صالح، صفات عضو هيئة التدريس الناجح، مجلة الجامعة الاسمرية، الجامعة الاسمرية السنة السادسة، ع 12، 2009 الجماهيرية العظمى، ص 573 .

[5]) أكرم فتحي علي، أثر توظيف التدريب الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت في تنمية بعض مهارات تقييم الاختبارات الإلكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي، مجلة العلوم التربوية، المؤتمر الدولي السابع، يوليو 2009، مج 3، معهد الدراسات التربوية، القاهرة.

التدريس بجامعة جنوب الوادي، والى تنمية بعض مهارات تقيم الاختبارات الالكترونية لديهم بالجامعة. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الى جانب المنهج شبه التجريبي، وكانت نتائج دراسته تتمثل في وجود فروق فردية ذات دلالة إحصائية بين التطبيق القبلي والبعدي متأثرة بالبرنامج المقترح، مما يؤكد اكتساب مجموعة البحث للمعلومات والمهارات التي يتضمنها البرنامج.

ثانيا: دراسة شادية عبد الحليم تمام واخرون، 2009م [6]

هدفت الدراسة الى:

- تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء التدريس ورصد واقع البرامج التدريبية لتنمية قدراتهم وتقديم مقترح برنامج تدريبي لتنمية مهاراتهم في ضوء احتياجاتهم التدريبية.
- تقديم برنامج تدريب مقترح لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء الاحتياجات التدريبية
- استخدمت الباحثة في الدراسة المنهج الوصفي والمنهج شبه التجريبي.

وكانت نتائج الدراسة كالاتي:

- وجود فاعلية عالية للبرنامج التدريبي لتنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة ونظام الاعتماد الأكاديمي، وتشملت البرامج وحدات في المجالات المهنية والشخصية والإدارية والبحثية والارشادية وخدمة المجتمع.

ثالثا / : هدفت دراسة عبد الله الذيقاني/ 2009م [7]

الى التعرف على واقع البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي ومعرفة وجهة نظر المنخرطين في هذه البرامج ومدى استفادتهم، ووضع تصور مستقبلي لتطوير هذه البرامج بما يخدم الحاجات الفعلية للمعلمين.

وكانت نتائج الدراسة: -

- ركزت البرامج التدريبية على الجانب النظري المعرفي أكثر من تركيزها على الجانب المهاري مما جعلها توصف بانها برامج تعليمية.
- انها تتسم بالعموم واعدت لتشمل كافة المستويات ومن جميع الأماكن دونما مراعاة لاختلاف الخبرة او المؤهل او الفروق الفردية او الحاجة التدريبية.
- انها تفتقد للتطبيقات العملية داخل القاعة التدريبية.
- اعتمدت على أدوات قياس لتقييم الجانب المعرفي واكدت على زيادة النمو المهني لدى المتدربين كما اجمعت على أهمية التدريب في العملية التعليمية من خلال بيان الاثار الإيجابية لهذا البرنامج التدريبي [8]

وهدفت دراسة "رعد رحيم صالح 2009م " [9]

" صفات عضو هيئة التدريس الناجح " ، الى التعرف على ترتيب صفات عضو هيئة التدريس الناجح، كما يراها طلاب جامعة عمر المختار - كليات طبرق - وكانت نتائج الدراسة كالاتي:

- تحصلت الصفات التي تمثل الصفات الشخصية لعضو هيئة التدريس والتي تتمثل في الخلق القويم والسلوك الحسن مع طلابه وغيرهم، وكونه قدوة حسنة لهم المرتبة الأولى تلتها في المرتبة الثانية في الجانب المتعلق بالصفات العلمية، وجاء المجال الممثل للصفات المهنية في الترتيب الثالث والأخير .

تعقيب على الدراسات السابقة:

كشفت دراسة أكرم فتحي، عن اكتساب المجموعة التي تحصلت على التدريب مهارات وظهرت عليها أثار إيجابية، أما دراسة شادية عبد الحليم وآخرون، فأكدت على فاعلية البرامج التدريبية قي تحقيق التنمية المهنية ورفع كفاءات أعضاء هيئة التدريس وتحقيق مهارات شخصية وعلمية ومهنية وإرشادية تسهم في خدمة المجتمع، كما أكدت دراسة رعد عبد الرحيم، على أن الصفات الأخلاقية في شخصية الأستاذ تحصلت على أعلى درجة، اما

---

[6]) شادية عبد الحليم تمام وآخرون، فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية، مرجع سابق.

[7]

[8] عبد الله احمد الديقاني، دور البرامج التدريبية في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي الحقة الأولى في اليمن، مرجع سابق.

[9]) رعد رحيم صالح، صفات عضو هيئة التدريس الناجح، مجلة الجامعة الاسمرية، الجامعة الاسمرية السنة السادسة، ع 12، 2009 الجماهيرية العظمى.

الصفات العلمية فكانت تليها، وكانت اخرها في الترتيب الصفات المهنية لدى العينة المستهدفة.
وكانت نتائج دراسة عبدالله الذيقاني ، التركيز في البرامج على الجوانب العلمية النظرية اكثر من تركيزها على الجوانب المهارية ، مما جعلها توصف بأنها برامج تعليمية ، إلى جانب اتصافها بالعموم . كما انها زادت من نموهم المهني واجمعت على أهمية التدريب في العملية التعليمية. يقوم عضو هيئة التدريس الجامعي بثلاثة أدوار رئيسية تتمثل في التدريس ، والبحث العلمي الى جانب خدمة المجتمع وقد كان الاهتمام والتركيز على الجانب الأول والثاني واهمال جانب خدمة المجتمع ، وركزت الجامعة فقط على الجانب الاكاديمي والبحوث من اجل الترقية في حين

كانت نتائج هذا البحث التأكيد على أهمية التنمية المهنية في الجوانب المهنية لعضو هيئة التدريس جانب البحث العلمي إلى جانب التركيز على الجوانب التطبيقية للمعرفة العلمية للتعامل مع قضايا المجتمع والبيئة الأمر الذي يحتم وضع الخطط والبرامج المناسبة لذلك

تعريف التنمية المهنية:

تعددت التعريفات للتنمية المهنية ومن هذه التعريفات تعريف رايان Rayan " بانها تلك الأنشطة التي يتم التخطيط لها من اجل المعلمين والمصممة لمساعدتهم على تحقيق اهداف تعليمية محددة بطريقة أكثر كفاءة وفعالية، فهي تشمل مجموعة المهارات والمعارف والقدرات التي ينبغي ان يتعلمها المعلم اثناء ممارسته لعمله بهدف تحسين كفاءته المهنية وادائه لواجباته. [10]

يقصد بها زيادة كفاءة ومهارات أعضاء هيئة التدريس الى جانب الارتقاء بمستواهم الوظيفي في جميع ما يقومون به من مهام ومسئوليات تدريسية وبحثية وإدارية وخدمة المجتمع، عن طريق توفير كل الفرص امامهم لتحسين أدائهم وتزويدهم بمجموعة من البرامج التأهيلية وثيقة الصلة بتطوير معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وقدراتهم في كافة المجالات.[11]

كما عرفها الهلالي الشربيني، بإنها الفرص المتاحة لإكساب العاملين بالمؤسسة معارف ومهارات جديدة عن طريق أنشطة مثل التعلم اثناء الخدمة وحضور المؤتمرات والندوات والزيارات وورش العمل والمنح الدراسية.[12]

وعرفها عادل سيد علي " بإنها جمع الخبرات التي يزود بها المتعلمون من أجل إحداث تغيير في السلوك يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية".[13]

وعرفت بأنها تدريب الأفراد لاكتساب الأفراد افاق ورؤى وأساليب جديدة حيث انها تمكن القادة ان يوجهوا أعمالهم الى توقعات وامال جديدة عن طريق المبادرة وليس رد الفعل كما انها تزويد الفرد الذي يعمل في وظيفة عقلية قدرا من المعرفة.[14]

وهي كل الخبرات التي يزود بها المتعلمون من اجل احداث تغييرات في السلوك يؤدي الى تحقيق اهداف المؤسسة التعليمية. [15]

فالتنمية المهنية تعني التنمية في مجال مهني معين وهي الأداة التي يستخدمها الأستاذ لتدعيم مهاراته الشخصية في مجال تخصصه المهني وتعد عملية الاستمرار فيها ضرورة ملحة وميزة لنموه تساعده على مواكبة سرعة التطور العلمي والتكنولوجي والتغيير مما ينعكس إيجابا عليه وعلى مخرجاته ومجتمعه من خلال عدد من البرامج والأنشطة والمؤتمرات التي تسهم في تحسين أدائه ومستواه وتزيد من صقل شخصيته وبناءها.

([10])حافظ فرج أحمد، التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر، المؤتمر السنوي الحادي عشر -التعليم الجامعي العربي -ديسمبر 2004، ج 1، جامعة عين شمس، ص 110.

[11]) شادية عبد الحليم تمام وآخرون، فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية، مرجع سابق، ص 1146.

[12]) الهلالي الشربيني الهلالي، دليل المصطلحات المستخدمة في الجودة والاعتماد الأكاديمي–مجلة بحوث التربية النوعية، ع 13، جامعة المنصورة، 2009، ص 486.

[13]) عادل سيد علي، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي، مرجع سابق، ص 20.

[14]) عزة جلال مصطفي واخرون، اليات التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم قبل الجامعي، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2008، ص49 .

[15]) عادل سيد علي، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي ، مرجع سابق ، ص 20.

ان تدريب عضو هيئة التدريس وتنميته مهنيا ضرورة للرفع من مستوى جودته في الأداء وفي استيعاب أساليب التقنية الحديثة وتخريج مخرجات تتلاءم ومتطلبات سوق العمل وزيادة نشاطه العلمي والبحثي وإمكانية عطائه.

عناصر التنمية المهنية:

تتكون التنمية المهنية من عناصر رئيسية وهي:

- التعليم المهني: ويشتمل على إجراءات وترتيبات لتدعيم الوظيفة.
- التدريب المهني: ويشتمل على دورات قصيرة وورش عمل ترتكز على الممارسة والمهارات. [16]

أسس التنمية المهنية:

تقوم التنمية المهنية على العديد من الأسس التي ان تحقق النجاح المطلوب من خلالها وهي:

1- ان تكون عملية التنمية المهنية عملية مقصودة تحدث من خلال خطوات الأساسية تتمثل في:

ا- تحديد الأهداف المرجوة من التنمية بوضوح.

ب – تحديد السبل التي تمكن من تحقيق الأهداف مع الاخذ في الاعتبار المتغيرات والمستجدات التي قد تطرأ.

ج- ان تركز على تغيير الاتجاهات والمهارات الى جانب المعلومات لعضو هيئة التدريس وللطلاب والاداريين .[17]

أهمية التنمية المهنية:

أصبحت التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس متطلبا رئيسيا في إطار ثقافة الجودة وحظيت باهتمام عالمي وذلك لأسباب التالية:

- التطور التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية من حيث توظيف تقنية المعلومات والاتصال وتقنيات التعليم والتعلم، الامر الذي يستدعى مساعدة الطلاب على اكتساب مهارات التعلم الذاتي والتعاوني والتعلم عن بعد مما يجعل دور المعلم الجامعي لا يقتصر فقط على التدريس وتوصيل المعلومات بل يتعداه من دور الناقل للمعرفة إلى المرشد والموجه للطلاب.[18]
- النمو المعرفي في جميع المجالات والتخصصات الامر الذي يدعو الى متابعة عضو هيئة التدريس لكافة المستجدات والتطورات العلمية لتحسين كفاءته التدريسية وتحقيق النمو الذاتي له.
- جودة نوعية التعليم أصبحت تحدي يواجه مسئولي مؤسسات التعليم العالي ولن تتحقق هذه الجودة الا برفع مستوى أداء الهيئة التدريسية من خلال خطط طويلة المدى لزيادة التحسين والتطوير، الى جانب التعاون مع جامعات أكثر تقدما، وتوفير المنح التدريسية وغيرها من سبل التطوير والتحسين.[19]

اهداف التنمية المهنية:

- تهدف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الى:
- رفع مستوى المهارات لديهم في مجال التدريس والبحث العلمي وربط ذلك بقضايا المجتمع اكتساب المعلومات في مجال التكنولوجيا الخاصة بالتعليم والتعلم واستخدامها في التعليم الذاتي المستمر.
- تعريفهم بأهم تقنيات التعليم وطرق التدريس او توظيفها.
- اتاحة الفرصة لهم لتبادل الخبرات مع غيرهم من أعضاء هيئة التدريس من مؤسسات أخرى محلية ودولية.
- الاهتمام بان تكون النظرة الى المعرفة من زاوية شمولية حتى يترقى مستوى أعضاء هيئة التدريس العلمي والمهني والثقافي والديني وتحقيق الأداء الأكثر جودة.

---

[16] عزة جلال مصطفي واخرون، اليات التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم قبل الجامعي، مرجع سابق ، ص50 .

[17] عزة جلال مصطفي واخرون، اليات التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم قبل الجامعي، مرجع سابق، ص 72: 73.

[18]) حافظ فرج أحمد، التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات، مرجع سابق، ص 108.

[19]) شادية عبد الحليم تمام وآخرون، فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية، مرجع سابق، ص 1151.

[19]) عادل سيد علي، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي، مرجع سابق ،28.

- تنمية قدراتهم الإدارية [20].
- غرس الشعور لديهم للاتجاه نحو التحسين المستمر لقدراتهم ومهاراتهم لدرجة تتناسب مع مستجدات العصر واحداث التغييرات في أدائهم.[21]

من هنا نرى أن التنمية المهنية تهدف إلى عدم توقف مستوى الأستاذ الجامعي المعرفي والمهاري عند مستوى تخرجه، بل يتعداه ليتقدم ويتطور وبصورة مستمرة ودائمة ليواكب المتغيرات والتطور الهائل الذي يعايشه الانسان في عصرنا هذا. وتلغب الإدارة التعليمية دورا مهما في تحقيق ذلك من حيث وضع الأسس والسياسات الي من شأنها القيام بالبرامج التدريبية التنموية ودفع الأستاذ إلى التعلم الذاتي وتعزيز رغبته لتنمية نفسه.

مبادئ التنمية المهنية:

تستند التنمية المهنية على عدد من المبادئ نذكر أهمها باعتبار انها متطلبات لتطوير عملية التعليم الجامعي وتتمثل في الاتي:

- وضع خطة استراتيجية تتصف بالمرونة والاخذ في الاعتبار كافة العوامل المؤثرة ومتطلبات التطوير والاهداف المرغوب تحقيقها، ومن ثم فان السياسة التدريبية العامة للتنمية المهنية ينبغي ان تقود الى التحسين المستمر في أداء المؤسسة وان تكون إحدى مكونات جودة الإدارة
- ان تكون حق للجميع وتلبي الحاجات الفعلية للمؤسسة.
- اشراك أعضاء هيئة التدريس في عمليات التخطيط او اختيار البرامج ووصفها.
- استمرارية البرامج التنموية الى جانب تقديم حوافز مادية وتوفير الموارد الازمة.
- تعميم ثقافة تحقيق الجودة من خلال التطوير والتحسين المستمر.
- اعتماد استراتيجيات مهنية معترف بها واعداد البرامج التي تناسب الجميع.[22]

أنواع التنمية المهنية ومن أبرزها:

1. التنمية المهنية الذاتية لعضو هيئة التدريس حيث يعتمد على جهوده الخاصة من خلال الاطلاع وحضور الورش والندوات والمؤتمرات الى جانب اعداد البحوث والدراسات وتبادل الخبرات مع الاخرين والتأليف والترجمة.... وغيره.

التنمية المهنية المؤسسية: وتعتمد على جهود جهات متخصصة في المؤسسة التعليمية فهي من يعد ويجهز الدورات والورش واستضافة الأساتذة. [23]

الاتجاهات العالمية للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

نماذج للتطوير المهني لهيئة التدريس بالجامعات الخارجية: -

تختلف النظم والصلاحيات وعمليات التنظيم في الجامعات من دولة الى أخرى من حيث قضية تطوير عضو هيئة التدريس الجامعي ، وتحسين مستوى أدائه من دولة إلى أخرى ، ويمكننا رؤية بعض من هذه الجهود في التالي:

يصنف التعليم العالي في أمريكا على انه أحسن أنواع التعليم في العالم ويعزى ذلك الى أسباب نذكر منها :

-

- وجود اعتماد لجامعاتها بفرعيه المؤسسي والبرامجي الى جانب خضوعها للمحاسبة ووجود تنظيم قادر على خلق بيئة تشجع على التعليم المؤثر والبحث ، والعالمية ووجود أغراض معرفية واضحة ومصادر وإمكانات تحقيق ذلك مثل المعامل والمكتبات...وغيرها.

---

[20]) شادية عبد الحليم تمام وآخرون، فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم، مرجع سابق، ص 1151-1152: عادل سيد علي، المرجع السابق، ص11

[21])حافظ فرج أحمد، التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات، مرجع سابق، ص 111: شادية عبد الحليم تمام وأخرون ، مرجع سابق ، ص1152 .

[22]) شادية عبد الحليم تمام وآخرون، فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية، مرجع سابق، ص1153: عادل سيد علي، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي، مرجع سابق، ص 33:35.

[23]) شادية عبد الحليم تمام وآخرون، فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية، المرجع السابق، نفس الصفحة .

- الى جانب اختيار عضو هيئة التدريب بعناية وتنمية أكاديميا وتربويا ومهنيا كما يعد وجود عملية التقويم الشامل للأستاذ عنصر داعم لنجاح التعليم العالي فيها.

دعمها للمؤتمرات والاجازات العلمية وتمويلها لورش العمل والأبحاث.

- وضع معايير ومقاييس مهنية لعضو هيئة التدريس للحصول على وظيفة دائمة هي درجة جامعية عالية ومعرفة التخصص الأكاديمي، والتمييز في مجاله التخصصي
- في التسعينات كان الشعار الأساسي هو التميز في التدريس Teaching excellenceوأصبح الأستاذ هو المصر على وجود هذه الوسائل للتطوير والتنمية له.
- تبنت الولايات المتحدة في هذا الجانب الفكرة منذ بدايات سبعينيات القرن الماضي وذلك من خلال تمويلها لحضور المؤتمرات الدولية واجراء الأبحاث ومنح الاجازات الى جانب تركيزها على المناهج التي تنمي مهارات التفكير الناقد والابداعي لدى عضو هيئة التدريس الجامعي، كما ركزت على تنمية شخصيته بصورة عامة الى جانب تطوير أدائه المهني.[24]
- كانت البرامج تقسم إلى برامج تهتم بتنمية المهارات التدريسية العامة، والنوع الأخر من البرامج يتضمن المهارات التدريسية في مجالات التخصص، أما النوع الأخير من هذه البرامج يتضمن أنشطة تعليمية متنوعة واختيارية تتعلق بقضايا البيئة ويؤكد على ربط المعرفة النظرية بالتطبيقية من خلال استراتيجيات ومهارات معينة.[25]
- اما الدول العربية فقد أنشئت الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية بالجامعات العربية 1991م وكانت الشبكة مفتوحة العضوية حيث قامت فيما بعد بتنظيم مجموعة من الندوات والورش.

- وفي الأردن، أقامت المملكة الأردنية مكتب لتطوير العملية التدريسية واوجدت له وظائف واختصاصات وانشطة وورش عمل داخل وخارج المملكة.[26]

يتم التطوير لأعضاء هيئة التدريس من خلال تطوير الممارسة المهنية والجمع بينهما ومن تطوير جوانب أخرى مثل الإدارة الجامعية والتدريب التخفيض وإعادة التدريب.

- وبدأت عمليات التطوير هذه في الدول الغربية في نهاية ستينيات القرن الماضي بتأسيس عدة مراكز لذلك أهمها "المركز الإداري للإجادة في التعليم العالي CEPEC عام 1972

عمل هذا المركز في مجالات أربعة هي: تبادل المعلومات.

- التعاون بين الجامعات.
- الابحاث في مجال التعليم.
- وتشجيع التبادل الأكاديمي الدولي.

كما تم انشاء شبكة أوروبية لتجويد أداء أعضاء هيئة التدريس في 1985م واستدت مسئوليتها الى المركز الإداري CEPEC، وتهدف هذه الشبكة الى وضع احكام للتعاون فيما بين المتخصصين وتبادل الخبرات، اقتراح مشاريع محددة للتنفيذ تحت اشراف CEPEC.

- **انشاء قواعد بيانات:**

وكان نشاط المراكز التطويرية على مرتكزا على عملية التطوير الشخصي لعضو هيئة التدريب من خلال الاستشارات وركز البعض الاخر على طرق التدريس والتعليم والمناهج الى جانب عمليات التقويم والإدارة والتنظيمات والتدريب.

كما كانت من ضمن عمليات التطوير، البرامج من خلال المحاضرات وورش العمل والمؤتمرات

---

[24] شادية عبد الحليم تمام وآخرون، فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية، مرجع سابق.، ص 1156-1157.

[25]) مصطفى بجأش حميد، تطور برنامج إعداد المعلمين في كلية التربية بجامعة تعز في ضؤل احتياجات الحياة المعاصرة، المؤتمر العلمي الخامس عشر – مناهج التعليم والإعداد للحياة المعاصرة -، مج 2، يوليو 2003، دار الضيافة، عين شمس، 558.

[26]محمد عادل بركات واخرون، التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريسية في جامعات الوطن العربي في ضوء المستجدات العالمية- مرجع سابق، ص 131.

والاسهامات الفردية الى المشروعات المشتركة في بعض الدول الاوربية كانت تتم من خلال كان خاصة او شبكات علمية تربط مراكز التطوير بالجامعات.

وتنبت هذه المراكز عمليات تطوير وخطط طويلة المدى الى جانب خطط أخرى قصيرة المدى وكان تمويل هذه المراكز يتم من ميزانيات الجامعات. [27]

في حين ركزت عدد من دول اسيا على ان يشتمل التطوير الى جانب المسائل التعليمية والتربوية نواحي الإدارية وخدمة المجتمع والبحث العلمي، واعتمد التطوير على الإدارة الجامعية في تحديد متطلبات التطوير وتطبيق من خلال نظام معين وقنوات تحدده ووضع فرضية أهمية اشتراك الأستاذ في تحديد التغيرات المطلوبة وركز التطوير هنا على الاتي:

- المعرفة والفهم الأكاديمي.
- مهارات البحث والتقييم والتطبيق.
- التدريس والتعليم.
- الإدارة الجامعية.
- خدمة المجتمع.
- وتحدد مسئولية الأستاذ تجاه نفسه من خلال تقدمه في مجال تخصصه وتحسين كفاءته والاستمرار في تطويرها.
- تجاه المؤسسة العلمية التابع لها من خلال ما يقدم من إنجازات في مجال البحث والتعليم والإدارة وخدمة المجتمع.
- تجاه مجتمعه باعتبار انه من النخبة وله الخبرة ويمكنه ان يسهم في حل مشكلاته.

هناك نموذج جاء لتطبيق التطوير "الأول يعتمد على الإدارة الجامعية حيث يناط بها تحديد متطلبات التطوير وتطبيقه بطريقة منتظمة ومرتبة من خلال قنوات محددة اما "الثاني فمؤسس على فرض اشتراك أعضاء هيئة التدريس في تحديد التغيرات المطلوبة حسب اهتمامات واحتياجات المجتمع وهناك اتجاه للمزج بين النموذجين مع مراعاة الفروق الطبيعية بين الدول

- المجتمع واحتياجاته.[28]

حددت وكالة ضمان الجودة للتعليم العالي ببريطانيا The Quality Assurance Agency for Higher Educationمعايير في مزاولة المهنة بمؤسسات التعليم العالي تمثلت في الاتي: -

- الية التعيين والتطوير الأساسي.
- تطوير أعضاء هيئة التدريس للقيام بأدوار خاصة مثل مرشدين للدراسات.
- لتطوير المهني المستمر وتقييم الأداء.
- نظام التقييم والترقيات.

ومن مواصفات عضو هيئة التدريس المهمة، المواصفات العلمية والمواصفات المهارية والمواصفات القيادية. [29]

ان بعض الجامعات الغربية قد اولت اهتماما بخدمة المجتمع مثلما قامت به جامعة أكسفورد البريطانية بتوسيع خدماتها للمجتمع والناس تحت ما سمىَ (التعليم الجامعي الممتد) كما صدر في أمريكا قانون تولدت عنه عدة جامعات تأصلت فيها وظيفة خدمة المجتمع ضمن وظائف الجامعة واعتبار الخدمة مجالا وظيفيا له فاعلية كبيرة للجامعة من خلال إمكانية تطبيق علومها الاكاديمية وتقنياتها العلمية في اعمال لها مردود إيجابي في الابداع الفكري والتنمية ورفع الكفاءات البشرية

إعطاء الأولوية لمشروعاتها ذات استثمار يدعم ميزانية الجامعة كتقديم استشارات فنية بمقابل

توظيف كادر اداري يكون مسئول عن وضع استراتيجيات وخطط واليات تنفيذ مشاريع لخدمة المجتمع واختيار أساتذة من التخصصات التي تتناسب ونوعية الاعمال الخدمية.[30]

---

[27]) محمد عادل بركات واخرون، التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريسية في جامعات الوطن العربي في ضوء المستجدات العالمية مرجع سابق، ص، 122: 123 .

[28]) محمد عادل بركات واخرون، المجلة العربية للتعليم العالي- التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريسية في جامعات الوطن العربي في ضوء المستجدات ال مرجع أعلاه، ص 125 - 126:

[29]) فتحي سالم أبو زخار، تأصيل جودة التعليم العالي بعيون أعضاء هيئة التدريس - اعمال المؤتمرات المنظمة العربية للتنمية الإدارية - تطوير الجامعات العربية- تطوير أداء وتحسين الجودة، مايو 2007، القاهرة، ص 284 .

[30] المرجع السابق، ص 523: 584

يتبين لنا مما سبق عرضه ان الدول المتقدمة قد اولت عناية خاصة بتنمية قدرات ومهارات عضو هيئة التدريس الجامعي، من خلال تأسيس مراكز علمية وبحثية مفعلة بصورة عملية تحقق الأهداف المحددة سلفا، ورسم سياسات تعليمية تعتني بالأستاذ ليكون أداة تطوير وتغيير إيجابي في المجتمع من خلال نواتجه ومخرجاته التي تناسب متطلبات واحتياجات سوق العمل.

أساليب تنمية أداء المعلم **الجامعي:**

تتعدد أساليب وطرق تنمية وتطوير أداء عضو هيئة التدريس الجامعي وتحقيق التنمية المهنية له نذكر منها: -

الأساليب المباشرة: - مثل ورش العمل، البحوث العلمية، التعاون في مشروعات مشتركة، تبادل علمي، دراسات ذاتية ...وغيرها.

-**الأساليب المساعدة**: - وهي من الأسس المهمة التي تساعد على تنفيذ البرامج بصورة أكثر جودة نذكر منها قواعد المعلومات، خدمات التصوير والطباعة، المعامل والمختبرات، والمكتبات المتجددة ... وغيرها.

- **الأساليب التقليدية:** - وتشمل (المحاضرات، المؤتمرات، وورش العمل والندوات.... وغيرها)
- **الأساليب الحديثة:** - وتشمل (التدريب القائم على الحاسب الألى، والتدريس المصغر والتدريب المبني على الكفاءات).
- تدريب أعضاء هيئة التدريس على استراتيجيات الإدارة بالجامعة [31]

تدريبهم على الاستفادة من التكنولوجيا في أدائهم المهني وانجاح العملية التدريسية وتطوير، مهاراتهم.

- تحفيز الأستاذ على تحديد ساعات مكتبية محددة للاستزادة من المعرفة.[32]
- تدريب الحساسية الذي يساعد على تنمية المهارات السلوكية الإنسانية لديه.
- تدريبهم على استخدام الحاسب الالي والذي يساعد على تحقيق التنمية المهنية في مجال تقنية المعلومات
- تدريبهم للحصول على الديبلومات الداخلية كدبلوم اعداد القادة التربويين.
- **البعثات الخارجية:** - وهي وسيلة مهمة للرفع من أداء عضو هيئة التدريس الجامعي وصقل شخصيته واكتسابه لمهارات متنوعة [33]

- **البحث العلمي:**

كانت الجامعات العربية في بداية امرها تركز على هدفها الأساسي وهو التعليم وتهيئة المؤهلين لتسلم أعمالهم في مرافق الدولة وفق تخصصاتهم ولم يكن البحث العلمي بمعناه الواسع هدفا حقيقيا ترعاه الجامعة وترصد له الاموال، واقتصر الامر على اقبال هيئة التدريس على اجراء البحوث من اجل الترقية الاكاديمية، ولم ترتبط هذه الأبحاث بخطط التنمية او مشروعاتها

التعليم عن بعد:

التعليم عن بعد يكون فيه الأستاذ والطالب بعيدين أحدهما عن الاخر من حيث المكان الا انهما مرتبطان بما يقدمه الأستاذ للطالب من مادة علمية لدراسته، اعدت بعناية وبأسلوب يناسب التعلم الذاتي الذي يمارسه الطالب دعمت بوسائل التكنولوجيا التعليمية الحديثة التي تمكن الطالب من استيعاب ما يدرسه من مادة علمية.[34]

إن أساليب التنمية المهنية تختلف بالنسبة لعضو هيئة التدريس الجامعي بما تحقق الأهداف، كالمؤتمرات حيث تكون فيها الفرصة لتبادل الخبرات وتلقي أفكار جديدة وتدربه على النقاش والحوار، والورش التعليمية التي تعد من اهم الأساليب التنموية حيث أنها

---

[31]) شادية عبد الحليم تمام وآخرون، فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية، مرجع سابق. ص 1154: عيشة عبد السلام الشمري وآخرون، استقلاليه الجامعة ودورها في تحقيق الإطار المعرفي للجودة في التعليم الجامعي، ملتقى مخرجات التعلم العالي وسوق العمل في الدول العربية، المنامة، البحرين، 2010، ص 1731.

[32]) حافظ فرج أحمد، التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات، مرجع سابق، ص118-119.: عبدالله أحمد الذيقاني ، دور البرامج التدريبية في التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى ، تعز ،2009 ، ص 1656.: شادية عبدالحليم تمام وأخرون ، مرجع سابق ، ص 1154.

[33] رعد رحيم صالح، صفات عضو هيئة التدريس الناجح، مجلة الجامعة الاسمرية، الجامعة الاسمرية السنة السادسة، ع 12، 2009 الجماهيرية العظمى، ص224: 255: عزة جلال مصطفي واخرون، اليات التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم قبل الجامعي، مرجع سابق، ص 79.
- محمد عادل

[34] احمد صيداوي ص 108

تسير وفق نظام يعمل فيه المعلم بشكل جماعي وتعاوني في ضوء وجود خبراء متخصصين والتخطيط الجيد الذي يضمن نجاح الورشة وتحقيق أهدافها .كما يمثل التعليم عن بعد أحد النماذج التعليمية التي تساعد الفرد على الحصول على المعرفة والتدريب التي يحتاجها ويوفر فرص التعلم وتطوير المهارات ويسمى التعلم المفتوح والتعليم بلا حدود ، فهو كل نموذج او شكل او نظام تعليمي لا يخضع لإشراف مباشر من قبل المعلم ويشمل كافة الوسائط التي يتم من خلالها التعلم كالمطبوعات والأجهزة ... وغيرها.

- **معايير الممارسة الاكاديمية الجيدة الخاصة بعضو هيئة التدريس الجامعي:**
- تتضمن معايير جودة النوعية في التعليم العالي المعايير المتعلقة بجودة الهيئة التدريسية ومنها (UNESCO ، Ingvar son،et.al 2006 2005).

أولا: تمكنه من المحتوى العلمي في مجال تخصصه

- تمكنه من التخطيط الجيد لعملية التعليم في ضوء احتياجات الطلاب مقدرته على وضع خطط قصيرة وطويلة المدى.
- استخدامه الاستراتيجيات المناسبة للموقف التعليمي.
- معرفته لطرق التدريس وتوظيفها بصورة مثلى الى جانب استخدامه للوسائل التعليمية المناسبة.
- قدرته على التعامل مع طلابه وإدارة الموقف التعلمي.
- قدرته على توظيف مصادر المعرفة والتكنولوجيا لخدمة الموقف التعلمي.
- تمكنه من عملية الاشراف الأكاديمي واستخدام مهارات ترفع من مستوى الطالب وتجعله رائدا ومتميزا، إلى جانب قدرته على التقييم والتقويم والتوجيه والمتابعة لطلابه [35].

ثانيا: في مجال البحث العلمي:

معايير عضو هيئة التدريس الجامعي الباحث:

- استخدام مهارات البحث وأساليب المنهج العلمي والبحوث
- قدرته على التحليل والنقد والاستنتاج والاعداد الجيد للبحوث
- مقدرته على الاستفادة من نتائج بحوثه وتوظيفها لخدمة مجتمعه والعملية التعليمية الى جانب التزامه بأخلاقيات البحث العلمي.

ثالثا: خدمة المجتمع

- مدى اسهام عضو هيئة التدريس الجامعي في خدمة المجتمع والبيئة.
- اسهامه في وضع مقترحات وأفكار لمشروعات وحلول بمشكلات والقضايا التي تهم المجتمع والمؤسسة مشاركته في الأنشطة والبرامج الهادفة .
- التزامه بقيم دينه واعراف مجتمعه.

المامه بمهارات القيادة والإدارة وتحمل المسئولية والتقييم الذاتي وتحديد الأولويات وتطور أدائه المهني والتزامه بأخلاق المهنة. [36]

تقوم برامج النمو المهني لعضو هيئة التدريس على فرضية ان المعلم هو العامل الأكثر أهمية في تعليم الطلاب وان جودة أدائه تتأثر بعدد من الكفايات المهنية والعلمية التي اكتسبها، ومن تم يصبح من الضروري دعم وتنمية هذه الكفايات حيث يعتمد نجاح برنامج تنمية على الدافعية لديه ومشاركته في الأنشطة وادارته ومهاراته ومن اهم معايير النمو المهني ما يلي:

- ارتكاز النمو المهني له على تعلم الطلاب، فدعم كفاياته لا تقتصر فقط عليه هو بل تتعداها الى الطلاب بأثارها الإيجابية.
- يعتبر النمو المهني عنصر أساسي في برامج الإصلاح والتطوير والتحسين التربوي.

---

[35]) شادية عبد الحليم تمام وآخرون، فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية، مرجع سابق، ص 1155

([36]) شادية عبد الحليم وآخرون، مرجع سابق، ص 1169.

- ينسجم النمو المهني في أهدافه مع المتطلبات الأساسية للتعلم الأكاديمي وتوقعات الطلاب.

فالنمو المهني يعني زيادة المعرفة ومهارة التدريس والكفاءة، إلى جانب زيادة التبصر بالمشكلات التعليمية يصاحبه زيادة في تحقيق النجاح كأستاذ .

التحديات المواجهة للتعليم والتربية والعوامل المعيقة لها:

تواجه العملية التعليمية والتربوية عدد من التحديات التي بإمكانها ان تعيق نجاحها وتحقيق الغايات المرجوة منها نذكر منها: -

العولمة، المعلوماتية، تعدد مصادر المعرفة، ثورة الاتصال والتكنولوجيا، والعلاج بالجينوم ... وغيرها، الى جانب حاجة سوق العمل الى افراد مكتسبين لمهارات متنوعة. [37]

- الاهتمام بإدخال البعد الثقافي وتضمين المقررات الدراسية مشكلات وقضايا المجتمع
- الاهتمام بتنمية الأسلوب العلمي في التفكير والبحث، والتفكير الإبداعي.

- **العولمـــــة:**

العولمة من المفاهيم الجديدة التي بدا تداولها منذ العقد الأخير من القرن الماضي واقترن ظهورها بانتهاء الحرب الباردة وابتداء ما يصطلح عليه بالنظام العالمي الجديد، وهو نظام تمت صياغته لأحداث تنميط سياسي واقتصادي وثقافي واعلامي واحد، تتبعه جميع المجتمعات وتلزم الحكومات بالتقييد به وتطبيعه ولعل من ملامح العولمة الشركات المتعددة الجنسية وحركات الاستثمار ...وغيره [38]

.

ان البشرية تتحرك باتجاه مجتمع المعرفة حيث ستكون التكنولوجيا الجديدة أرخص ثمنا وأكثر استخداما، الامر الذي سوف يضع أنظمة التعليم امام خيارات جديدة عديدة ومتطورة ويحمل للتعليم النظامي فرص وتحديات وتغيرات مفاجئة في دوره ووظيفته (متطلبات مجتمع المعرفة في القرن الواحد والعشرين)، واخرجت التكنولوجيا ثورة المعلومات التكنولوجية مثل تكنولوجيا الحاسب الألى المتقدمة، تكنولوجيا الاتصالات فائقة السرعة وقليلة التكاليف، وتكنولوجيا الإدارة الجديدة إلى جانب تكنولوجيا صناعة المعرفة ...وغيرها.

من هنا يكون لزاما على نظام التعليم العالي توفير ثلاث احتياجات رئيسية للطلاب هي:

- الكفايات الأساسية لمجتمع المعرفة القائمة على قدرة التعلم المستمر.
- الكفايات الازمة لإتقان لغة الاتصال، اذ ان الاتصال سيصبح أحد المهارات الأساسية مما يحتم وجود مقدرة على التحدث والكتابة بلغة اجنبية الى جانب اللغة الام.
- القدرة على العمل الجاد مع الاخرين.

وهذا ما يتطلب اجراء البحوث والدراسات واعداد البرامج وصياغة للأساليب التدريسية وفقا ما تقتضيه المتغيرات في عمليتي التعليم والتعلم، في سياق مجتمع المعرفة الناشئ الى جانب اكتساب الأساتذة وغيرهم من الإداريين العاملين في مجال التعليم المهارات الازمة لاستخدام التكنولوجيا وتحسين فعالية هذا الاستخدام.[39]

- **من التحديات هو تفعيل دور التعليم ومؤسساته** في بناء الشخصية المتوازنة نظرا لسهولة الاتصال والتواصل والسماوات المفتوحة للبث المرئي والمسموع، وهو ما يهدد الهوية العربية والإسلامية وما يفرض على مؤسسات التعليم كافة وأجهزة الثقافة توجيه مخرجاتها بما يحافظ على هويتنا ويحفظ مجتمعنا من التغريب وحمايته من المخاطر، ويتحقق ذلك من خلال السياسات المتكاملة وتبصير الأساتذة والطلاب بذلك [40].
- **التكنولوجيا المتطورة: -**

نظرا لما يحدث من تغيرات هائلة وسريعة في عصرنا الحالي وتقدم تكنولوجي الى جانب ثورة المعرفة والمعلومات مما يتطلب من عضو هيئة

[37] محمد علي نصر، ص106
[38] إسماء ص 6
[39] خالد ص 40 – 42.
[40] المرجع السابق، ص 57.

التدريس مواكبة ذلك من خلال تنمية نفسه وبصورة دائمة مستمرة لكي يكون فاعلا ومؤثرا في طلابه ومجتمعه والاخرين.

فتعد التكنولوجيا المتطورة أحد اهم التحديات للتنمية المهنية حيث تأثيراتها الكبيرة على العملية التربوية والتعليمية وعلى الاسرة والمجتمع وعلى تأخر مراحل التعليم الخاص والعام العالي وكافة أنواع التعليم.

- **ثورة المعلومات والاتصالات**: - إن ما وصل اليه الانسان من تقدم في هذا الجانب وسهولة التواصل والاتصال ونشر المعرفة والعلوم والمعلومات من خلال وسائل التواصل كشبكة الانترنت واستخداماتها المتنوعة، وما نتج عنه من قلب للمعايير والقيم والاتجاهات لدى الناس عامة والطلاب خاصة بصورة تؤثر سلبا في اغلب الأحيان على هويتنا العربية الإسلامية وقيمنا، مما يحتم على الأستاذ الجامعي نشر التوعية والوعي وترسيخ القيم النبيلة فيهم امر ضروري ومطلبا ملحا وتوجيه هذه التقنية الى ما يخدم قضايا مجتمعنا وديننا[41]
- **المعوقات البشرية: -**

أ – يفتقد المسئولين على مؤسسات التعليم الجامعي لوجود فلسفة تساعد على التطوير والتحسين من خلال سياسات وإجراءات واهداف وذلك لخضوع هذه المؤسسات للتوجيهات من الجهة الأعلى للدولة وخضوع المستشارين لخلفيات متنوعة ومتنازعة وتجمع بينهم فقط المصلحة الشخصية ومجاراة السلطة والعليا.

ب – الجماعات الاكاديمية:

تقوم جماعات الأساتذة الجامعيين والتربويين بعزل نفسها وعدم قيامها بأحداث تغيرات حقيقية تفيد المجتمع وذلك لعدم تمتع الجامعات باستقلالية ولا حرية اكاديمية وعدم وجود تشجيع على الابداع والابتكار والتنافس المثمر.

- **المعوقات المالية الجامعة :**

تعاني الجامعة من قلة توفر الموارد المالية الداعمة للعملية التعليمية وتنمية عضو هيئة التدريس بالحوافز والمزايا والمؤتمرات وغيرها[42] . إن قضية الجودة والنوعية في مؤسسات التعليم العالي ومدى مواكبتها لمتطلبات العصر تأتي كأحد اكبر التحديات التي تواجه التعليم العالي وتسعى جهود القائمين على هذه المؤسسات في هذا الاطار منذ سنوات من خلال المؤتمرات والندوات التي اهتمت بذلك وتتضح التحديات في تحديد نوعية التعليم والتعلم من خلال اعتماد معايير عالمية من حيث مواصفات الخريج القادر على الابداع والتحليل وحل المشكلات والبحث العلمي والمفكر بطريقة ناقدة الى جانب مشاركته في خدمة مجتمعه وتواصله مع الاخرين بصورة إيجابية فاعلة كما يواجه هذه المؤسسات تحدى اخر يكمن في مدى ملائمة محتوى المناهج والمقررات الدراسية مع سوق العمل واحتياجاته.

من هنا يكون من الضروري التفريق بين عملية تحسين الجودة والنوعية (QI) من جهة وبين مراقبة ضمان الجودة (QA) ومن الضروري التركيز على تطوير النوعية وبصورة مستمرة الى جانب الدعم المالي والمعنوي للبحث العلمي وتطوير مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس والرفع من قدراتهم من خلال برامج تنموية وتدريبية تؤهلهم لتحمل مسئولية اعداد خريجين قادرين على التميز والابداع وخدمة المجتمع. [43]

وحيث ان واقع الهيئة التدريسية في جامعاتنا يبرز لنا مواطن ضعف عديدة في أداء أعضاء هيئة التدريس ومخرجات العملية التعليمية الامر الذى يدعونا الى التأكيد على الاهتمام البالغ بالتنمية المهنية لهم وبصورة مستمرة حتي يحقق

[41]) حافظ، مرجع سابق، ص 118.

[42] محمود فمبر تجارب عالمية في تطوير التعليم الجامعي، جامعة القاهرة، القاهرة 2004، ص 528.

[43]) إبراهيم حسن ثابت، نحو استراتيجية لتطوير التعليم العالي في فلسطين، المؤتمر القومي السنوي الخامس عشر، نوفمبر 2008م- نحو استراتيجية للتعليم الجامعي العربي- ص765.

التعليم دوره بفاعلية في عملية التنمية المنشودة، فالاهتمام بعناصر العملية التعليمية الأساسية واولها المعلم الجامعي وضرورة تعديل أنماط سلوكه وتنمية اتجاهاته وقدراته الى جانب العنصر الاخر وهو المناهج التدريسية وأساليب التقييم وربط ذلك التعليم بالإنتاج (سوق العمل) الامر الذي يساعد الى تحقيق متطلبات التنمية [44]

خلاصة: -

تلعب الجامعات ومؤسسات التعليم العالي دورا أساسيا فيما يحدث من تغييرات ومستجدات على مستوى المعلومات والمعرفة والتقنية من حيث التأثير والتأثر باعتبار انها احدى القنوات المهمة والفاعلة في تخريج كوادر متخصصة في كافة المجالات الامر الذي يتطلب مقدرتها على تحقيق الجمع بين التعليم النظري والتطبيق العملي وتنمية قدرات التفكير العلمي الناقد واكسابهم مهارات القيادة وغيرها، الى جانب مواكبة التطور التكنولوجي والمعرفي التكنولوجي والمعرفي المستمر.

لكي تتمكن المجتمعات الحاق بهذا التطور والتغير السريع لابد من ان تهتم بالموارد البشرية وحيث ان الجامعات أصبحت مؤسسات منتجة تساهم بالإنتاج من خلال البحوث والاستشارات وتطبيق المعرفة في خدمة المجتمع فكان من الضرورة تنمية العنصر البشري "عضو هيئة التدريس الجامعي " الذي يعتبر أحد اهم الركائز داخل الجامعة ومن اهم مدخلات المنظومة التعليمية من حيث كونه وسيط مهم لنقل المعرفة والثقافة من جهة والقدوة للطلاب وله أدوار مهمة في مواجهة قضايا ومشكلات المجتمع .

من هنا يكون هذا العنصر من العملية التعليمية في حاجة ماسة الى التنمية المهنية المستدامة.

المقترحات:

في سبيل الارتقاء بعملية اعداد وتطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات اخذين في الاعتبار المستجدات والمتغيرات الدولية والعالمية في كافة مناحي الحياة تقترح الباحثة اتخاذ الخطوات التالية:

- دعوة الجامعات المحلية لتفعيل المراكز المتخصصة للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس الى درجة تحقق من خلالها اهداف التعليم العالي (جودة المخرجات بدرجة تتلاءم وسوق العمل وخدمة المجتمع والبيئة والبحث العلمي.
- دعم الجامعات لبرامج التدريب والتطوير من خلال توفير المناخ المناسب لإنجاح ذلك، وذلك بوضع التشريعات الداعمة وتوفير الموارد المادية والمالية والفنية لإنجاح هذه البرامج ووضع الخطط اللازمة لتحقيق.
- تنويع برامج التدريب والتنمية والتطوير لأعضاء هيئة التدريس بحيث تكون شاملة للجوانب الاكاديمية العلمية والمهنية والإدارية الى جانب تطوير أساليب البحث العلمي وخدمة المجتمع والبيئة على ان تتسم هذه البرامج بالديمومة والاستمرارية والتجديد.
- فتح دورات للتأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس قليلي الخبرة.
- الاستفادة من خبرات الجامعات الخارجية المهتمة بقضية التنمية المهنية ورفع مستوى أداء عضو هيئة التدريس الجامعي.

- رسم سياسات محددة لقبول الطلاب في مرحلة التعليم العالي بمواصفات أكاديمية وشخصية تؤهلهم ليكونوا أساتذة أكفاء.

- استخدام طرق تدريس تزيد من مستوى الاعداد مثل طرق العروض التعليمية والتعلم التعاوني وأسلوب حل المشكلات وغيرها.

المراجـــــع:

1- أسماء الشدادين" المرأة العربية بين التنمية واكراهات العولمة- المنظمة العربية للتنمية الإدارية - اعمال المؤتمرات دور المرأة العربية في التنمية المستدامة-، القاهرة.

2- أكرم فتحي علي، أثر توظيف التدريب الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت في تنمية بعض

---

[44]) مصطفي محمد متولي ما قصور التربية عن تحقيق التنمية، مجلة لكلية التربية- جامعة الملك سعود- مج 5 ،1988 جامعة الملك سعود، ص 231.

مهارات تقييم الاختبارات الإلكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب الوادي، مجلة العلوم التربوية، المؤتمر الدولي السابع، يوليو 2009، مج 3، معهد الدراسات التربوية، القاهرة.

3- الهلالي الشربيني الهلالي، دليل المصطلحات المستخدمة في الجودة والاعتماد الأكاديمي– مجلة بحوث التربية النوعية، ع 13، جامعة المنصورة، 2009.

4- حافظ فرج احمد، -التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر- المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر- مركز تطوير التعليم الجامعي – التعليم الجامعي العربي-افاق الإصلاح والتطوير ديسمبر 2004ج جامعة عين شمس –بالتعاون مع مركز الدراسات
المعرفية

5- خالد بن عبد الله بن دهيشة، - استشراف مستقبل التعليم العام في المملكة العربية السعودية - المؤتمر العربي الأول – استشراف مستقبل التعليم العالي- التعليم العام التعليم التقني –إبريل 2005، شرم الشيخ مصر، 2008

6- رعد رحيم صالح، صفات عضو هيئة التدريس الناجح، مجلة الجامعة الاسمرية، الجامعة الاسمرية السنة السادسة، ع 12، 2009 الجماهيرية

7- سيد احمد عثمان، التحليل الأخلاقي للمسئولية الاجتماعية، مكتبة الانجلو مصرية، ط2، 2010

8- شادية عبد الحليم تمام وآخرون، فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية قدرات أع ضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية، المؤتمر الدولي السابع " التعليم في مطلع الألفية الثالثة - يونيو 2009، مج 3، معهد الدراسات التربوية، القاهرة.

9- عادل سيد علي، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2008.

10- عبد الله احمد الدياني واخرون، دور البرامج التدريبية في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في اليمن- محافظة تعز- 2009-المؤتمر الدولي السابع، يوليو 2009، م 3 معهد الدراسات التربوية جامعة القاهرة.

11- عزة جلال مصفي واخرون، اليات التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم قبل الجامعي، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2008

12- عيشة عبد السلام المنشاوي، اساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، مجلة العلوم التربوية، المؤتمر الدولي السابع، معهد الدراسات التربوية، مج 3، يوليو، 2009

13- فتحي سالم أبو زخار، تأصيل جودة التعليم العالي بعيون أعضاء هيئة التدريس - اعمال المؤتمرات المنظمة العربية للتنمية الإدارية - تطوير الجامعات العربية- تطوير أداء وتحسين الجودة، مايو 2007، القاهرة.

14- محمد جبار الشمري واخرون، استقلالية الجامعة ودورها في تحقيق الإطار المعرفي للجودة في التعليم الجامعي، ملتقي مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية، المنامة، البحرين 2010

15- محمد عادل بركات واخرون، المجلة العربية للتعليم العالي- التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريسية في جامعات الوطن العربي في ضوء المستجدات العالمية- ،199

16- محمد عبد التواب أبو النور، تحديات تطبيق معايير الجودة الشاملة في التعليم العالي، مجلة العلوم التربوية، مج 3، يونيو2009، المؤتمر الدولي السابع.

17- مصطفى بجأش حميد، تطور برنامج إعداد المعلمين في كلية التربية بجامعة تعز في ضؤل احتياجات الحياة المعاصرة، المؤتمر العلمي الخامس عشر – مناهج التعليم والإعداد للحياة المعاصرة -، مج 2، يوليو 2003، دار الضيافة، عين شمس.

18- منصور احمد عبد المنعم واخرون، تدريس الدراسات الاجتماعية واستخدام التكنولوجيا المتقدمة، مكتبة الانجلو مصرية، 2006م.

19- محمد علي نصر، المؤتمر العلمي الرابع عشر- مناهج التعليم في ضوء مفهوم الأداء - ، يوليو2002، مج1، جامعة عين شمس .