

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لتحسين التعليم الجامعي

أ. د. فرج هويدي محمد & أ. فتحي عمر أرزيق & أ. فرج ميلود مؤمن
إدارة تعليمية - قسم التخطيط والإدارة التربوية- كلية الآداب - جامعة عمر المختار



التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لتحسين التعليم الجامعي

ملخص البحث:

هدف البحث إلى إلقاء الضوء على مفهوم ومبررات وأهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، والتعرف والكشف عن أهميتها بالنسبة للتعليم الجامعي، من أعضاء الهيئة التدريسية والعاملين، بالإضافة إلى التعرف على الأساليب التي تمكن أعضاء هيئة التدريس من تنمية مهاراتهم وذلك للقيام بالمهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم، وكذلك لتحسين التعليم الجامعي، باعتبارهم أهم مدخل من مدخلاته لتحقيق أهدافه، واتبع البحث أسلوب المنهج الوصفي التحليلي النظري للدراسات السابقة وآراء الباحثين، وخلص البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات من أهمها اقتراح اعتماد هيكل تنظيمي للتنمية المهنية كعمادة في الهياكل التنظيمية للجامعات.

الكلمات المفتاحية : التنمية المهنية

Professional Development For Faculty Members As An In Troduction For University Education Improvement

Dr . Faraj Huwaidi Mohamed

Fathi Omar Arzeq

Faraj Milod Momen

Abstract :

The research aimed to shed light on the concept, justification and goals of professional development of university faculty members, also Identifying and disclosing its importance to faculty members and staff within the university, in addition identifying methods that enable faculty members to develop their skills, to carry out the tasks and responsibilities assigned to them, as well as to improve university education. The research followed the method of theoretical analytical descriptive approach to previous studies and the opinions of researchers, the research concluded with a set of conclusions and recommendations such as a proposal to adopt a regulatory structure for professional development as a pillar in the organizational structure of universities.

Keywords : Professional Development .

العدد الخامس والخمسون / يناير / 2022

المقدمة:

تساهم التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والعلمية والاجتماعية في وضع عضو هيئة التدريس الجامعي أمام تحديات مع مجتمعه من خلال الأدوار التي يقوم بها، وبدا لازماً عليه مواكبة هذه التغيرات وما يتطلبه ذلك من احتياجات التنمية المهنية، وذلك ليتسنى له حل المشكلات التي تواجهه في كافة المستويات الاقتصادية، والاجتماعية، والعلمية، والتكنولوجية، وخاصة التغيرات التي تحدث في العالم اليوم، وتحوله إلى عالم صغير في ظل ما يسمى بظاهرة العولمة، وسرعة التدفق الهائل للمعلومات التي صنعتها التكنولوجيا، والنمو الاقتصادي، والعلمي.

ويعد عضو هيئة التدريس محور مهم في عملية التطوير المعرفي لطلابه، ويساهم في عملية النمو الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والتنمية لمجتمعه، وذلك بتعزيز الابتكارات، والسعي لزيادة المهارات العالية لمخرجاته، وهو وسيلة مهمة لتحسين الحياة المجتمعية، والقادر على معالجة التحديات الاجتماعية والاقتصادية والعالمية.

ونتيجة لتغير ملامح البيئة التعليمية المحيطة بعضو هيئة التدريس الجامعي والمليئة بالعديد من الإشكاليات لتصبح بيئة محفزة تزيد من فعالية عمليات التدريس بها، والإيمان بضرورة العمل الجماعي والقضاء على فكرة التعلم بجزر منعزلة عن بعضها، لأن تحقيق الإنجاز الأكاديمي يتطلب أن يربط عضو هيئة التدريس مجال تخصصه بكل ما هو حديث من أجل زيادة الحصيلة المعرفية للطلاب فضلاً عن إدخال ثقافة الحوار بأقصى درجة ممكنة في العملية التعليمية من أجل اكتشاف الطلاب المبدعين والمبتكرين، والذين يمثلوا قادة المستقبل، حيث تسعى العملية التعليمية في شكلها الحديث إلى اكتشاف قدرات الطلاب وتوظيفها بفعالية، وفي مكانها الصحيح.

لذلك جاءت هذه الدراسة الوصفية لتسليط الضوء على ماهية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، والتأكيد على أهمية النمو المهني لعضو هيئة التدريس الذي ينبغي أن ينعكس على مخرجات العملية التعليمية، بالإضافة إلى التعرف على أساليب ووسائل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وأثرها على تحسين التعليم الجامعي.

مشكلة الدراسة:

أصبح التطور التقني المعاصر والانتشار المعرفي من أهم سمات التطور في وقتنا الحاضر، وكان من نتائج هذا التسارع أن انعكس بشكل كبير وواضح على المجالات التعليمية، وأساليب التربية والتعليم وما طرأ عليها من تقدم علمي وثقافي وتقني أثر على المجتمع بجميع مؤسساته العلمية، والبحثية ومؤسسات العمل المختلفة، لذا فإن الحاجة ملحة إلى عملية تطوير وتحديث وتحديد في أساليب التدريس وأساليب التعليم التي تكفل إعداد كوادر بشرية فاعلة تواكب هذا التطور المتسارع في المعرفة ومن هنا يأتي دور عضو هيئة التدريس الجامعي في إعداد هذه الكوادر الفاعلة والمتطورة والمواكبة لهذا الانفجار المعرفي والتقني، أداته في ذلك اختيار الطريقة التعليمية الفاعلة والوسيلة التعليمية المتطورة والمعاصرة، والمواكبة لمتطلبات المجتمعات المعاصرة، ومن هذا المنطلق يحتاج عضو

العدد الخامس والخمسون / يناير / 2022

هيئة التدريس إلى تطوير كفاياته العلمية والتربوية ومواكبة كل جديد ومتطور عن طريق أساليب التعلم الذاتية والبرامج التدريبية المتطورة وبرامج التدريب أثناء الخدمة والتي تعتبر مطلب هام للنمو المهني لعضو هيئة التدريس والوسيلة الفعالة لتطوير قدراته الأدائية لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية، حيث أن عضو هيئة التدريس هو أداة التغيير ووسيلة التطوير ومفتاح التجديد، ومهما خضعت المقررات الدراسية للتطوير والتحديث، ومهما استخدمت من وسائل متطورة ومعاصرة، وطبقت الخطط والبرامج التعليمية الفاعلة دون الاهتمام والتركيز علي رفع الكفاية المهنية لعضو هيئة التدريس، فلن تحقق البرامج التعليمية أهدافها التربوية المنشودة، ولن تتمكن من مواكبة التطورات المتسارعة في مؤسسات الأعمال ومجالاتها المتعددة، مما ينعكس ذلك سلبا علي رقي المجتمع وتقدمه ومواكبته للدول المتقدمة في المجال المعرفي والعملية، لذا فبرامج التدريب التربوي ضرورة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس ومواكبة كل حديث ومستجد للدفع بعجلة النمو في المجتمع، وفي مجالاته المتعددة، فدور عضو هيئة التدريس في عصر المعلوماتية دور أساسي باعتباره ركناً أساسياً يعتمد عليه في بناء الأجيال، ومحوراً من محاور منظومة العمل التربوي، لذا يجب الا ينفصل عن التطور الذي يحدث في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من ناحية، والتطور الذي يلحق بالفكر والممارسة التربوية من ناحية أخرى.

وقد أوضح [13] أن التعليم الجامعي يواجه متغيرات مجتمعية مرتبطة بتحقيق وظائف الجامعة الثلاث التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع، ففي مجال التدريس ينبغي الاهتمام بالأستاذ الجامعي بإعداده وتطويره بتوفير ما يلزمه من كفاءة ومهارة عالية لكي يساهم في تنمية مجتمعة، وفي مجال البحث العلمي ينبغي أن توجه البحوث لمنفعة المجتمع لزيادة كفاءة قطاعاته، ويسهم في حل مشكلاته، وفي مجال خدمة المجتمع تتمثل في قدرة التعليم الجامعي على خدمة قضايا واحتياجات المجتمع.

عليه فأن تنمية القدرات الذاتية لعضو هيئة التدريس وتطويرها من المتطلبات التي تقتضي التركيز عليها، وأن عملية تدريب المتعلمين عملية مستمرة ومتواصلة لن تقف عند حد معين، حيث أن عملية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس عملية أساسية لا يمكن الاستغناء عنها لتحسين أدائه، وتلبية حاجات التغيير ومتطلبات العصر.

حيث أشارت [2] أن الجهود المبذولة لتطوير التعليم الجامعي بشكل عام لم تلبى المستوى المطلوب من الطموحات والتطلعات التي تسعى القيادات في التعليم الجامعي إلى تحقيقها، مما انعكس على مستوى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي، حيث لم تكن مواكبة لتطور الأدب التربوي العالمي.

وأشار أيضا تقرير الزيارة الاستطلاعية للجامعات الليبية الحكومية (2013) التي قام بها المركز الوطني لضمان الجودة

الاعتماد الأكاديمي بوزارة التعليم العالي إلى مايلي:

1. عدم وجود سياسات واضحة لتحقيق الجودة وضمانها.
2. عدم اهتمام الجامعات بتطوير برامجها الجامعية والعليا، وربطها بسوق العمل.

العدد الخامس والخمسون / يناير / 2022

3 ضعف التكوين المهني لبعض أعضاء هيئة التدريس.

4. عدم قيام الجامعات بإعداد وتجهيز دورات تدريبية لغرض التنمية المهنية.

5. عدم تناغم الهياكل التنظيمية لبعض الجامعات الليبية مع رؤيتها وأهدافها.

لذا تتناول الدراسة أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لتحسين التعليم الجامعي وهي تسعى للإجابة على

التساؤلات الآتية :

1. ما مفهوم التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي؟

2. ما أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي؟

3. ما أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس التي تساهم في تحسين التعليم الجامعي؟

أهمية الدراسة:

إن تنوع مجالات التنمية المهنية المستدامة لعضو هيئة التدريس، إلى المجال الأكاديمي والتربوي والإداري، حيث يركز المجال الأكاديمي على الجانب العلمي التخصصي لعضو هيئة التدريس من خلال إمداده بكل ما هو معاصر في مجال تخصصه من أجل الربط الدائم بينه وبين ما يقوم بتدريسه من الجانب النظري أو العملي.

يشير المجال التربوي أن عضو هيئة التدريس جزء أساسي من المنظومة التربوية التي تقوم عليها الجامعات كمؤسسات تربوية تعليمية من أجل تحقيق أهدافها بالتكامل مع المؤسسات الأخرى في المجتمع، ويؤكد المجال الإداري أن عضو هيئة التدريس هو المسؤول الأول والأخير عن إدارة المنظومة التعليمية، من التخطيط السليم للمادة العلمية، وكيفية تنفيذها ومتابعتها وتقييمها.

لقد اقترن في الاتجاهات التربوية الحديثة، وفي توجهات المنظمات التعليمية الدولية لإصلاح منظومة التعليم تبني مجتمعات التنمية المهنية، وهي عمليات مؤسسية تهدف لتطوير مهارات ومواقف وسلوك أعضاء هيئة التدريس لتكون أكثر كفاءة وفعالية في تلبية حاجات الجامعة والمجتمع وحاجات أنفسهم، وهي تلك العملية المنهجية التي تهدف إلى رفع مستوى كفاءة عضو هيئة التدريس وإكسابه المعارف والمهارات والقيم اللازمة لتطوير أدائه إلى الأفضل، من خلال مجموعة من السياسات والبرامج والممارسات.

يؤكد [9] أن عضو هيئة التدريس في التعليم الجامعي يتوقع منه أن يقوم بدور حيوي وأساس في تحسين التعليم الجامعي لما

يناط به من مهام ومسؤوليات تعتبر في جوهرها مجال لتحسين الجامعات.

وقد أوضح [3] أن طبيعة التعليم الذي هو جزء من المجتمع يمتاز بالحركة الدائمة، ويتفاعل مع المنظومات الاجتماعية

بالتأثير المزدوج بينهم، ويجب أن تتكامل السياسات التعليمية مع السياسات في المجتمع، وأن تتفق أهداف التعليم مع أهداف

المجتمع، وثقافته وظروفه، وأن حركة الإصلاح والتجديد في النظام التعليمي يجب أن تكون متوافقة ونابعة من المجتمع وحاجاته.

العدد الخامس والخمسون / يناير / 2022

ويمكن تحديد أهمية الدراسة وذلك على النحو التالي:

1. قد تفيد في تسليط الضوء على أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي.
2. محاولة حث المسؤولين في قطاع التعليم العالي بشكل عام، والتعليم الجامعي بشكل خاص على ضرورة الاهتمام بتنمية عضو هيئة التدريس الجامعي.
3. تبصير المسؤولين على إدارة الجامعات على المستوى الإجرائي (عمداء الجامعات والكليات ورؤساء الأقسام العلمية) بأهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس لما له من علاقة بالمتعلم الذي يحتاجه المجتمع لتلبية حاجاته.
4. تساعد هذه الدراسة القائمين على التعليم الجامعي في إعادة النظر في سياساتها من أجل الاهتمام بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

أهداف الدراسة:

من خلال فحص وتحليل الأدب النظري الخاص بموضوع الدراسة فإنها تحاول الوصول إلى:

1. التعرف على مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم الجامعي.
2. الكشف عن أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.
3. الوصول إلى الأساليب الفاعلة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس التي تساهم في تحسين التعليم الجامعي.

منهجية الدراسة:

اتباع أسلوب البحث الوصفي التحليلي الذي يعتمد على تحديد مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وأهمية ومبررات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وأساليب التنمية المهنية الفعالة لأعضاء هيئة التدريس لتحسين التعليم الجامعي، في محاولة للوصول إلى تعليم على مستوى عالٍ من الجودة، وتكون مخرجاته ذات مهارات ومعارف واتجاهات وقيم تمكنه من المشاركة الفعالة في مجتمعة.

مصطلحات الدراسة:

التنمية المهنية: تعرف بأنها تكامل أنشطة المدرس الجامعي لأنماط تفكيره وتفعيل مهارته الأساسية والإبداعية ليستثمرها في أدائه التربوي، وتنعكس أثارها على المتعلم في المجالات: العلمية والبحثية والخدمة المجتمعية. [8، ص 10].

التنمية المهنية: هي مواكبة عضو هيئة التدريس الجامعي للتطورات في مجال المعلومات والتكنولوجيا سواء بالتطوير الذاتي، أو التطوير المؤسسي، لكي يستطيع الإيفاء بالتزاماته في الأدوار التي يقوم بها (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع).

عضو هيئة التدريس الجامعي: هو كل فرد ينتمي مهنيًا للمؤسسة الجامعية ويحمل مؤهل علمي عالي (ماجستير- دكتوراه) ويمارس أدواره العلمية والمهنية المتوقعة في المؤسسة الجامعية (تدريس، بحث علمي، خدمة المجتمع).

العدد الخامس والخمسون / يناير / 2022

التعليم الجامعي: هي المرحلة ما بعد التعليم الثانوي ويحوي على كليات تخصصية (كليات العلوم الإنسانية والتربوية)

(كليات العلوم الطبيعية) (كليات العلوم الطبية) ويقسم إلى ثلاث مراحل: المرحلة الجامعية الأولى (ليسانس، بكالوريوس) والمرحلة الجامعية الثانية (الدراسات العليا) وتمنح ماجستير، ودرجة الدكتوراه، ويتبع إدارياً ومالياً هيكلية تنظيمية عليا تسمى وزارة التعليم العالي.

إجراءات الإجابة على الأسئلة:

القسم الأول: المنظور المعاصر للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي:

إن مجتمع اليوم ليس هو مجتمع الأمس، حيث أصبحت المعرفة هي الرافد الرئيس والعامل المحدد لقيام مجتمع المعرفة، مجتمع يسعى إلى الحصول على المعرفة واستثمارها، بل يسعى إلى إنتاج المعرفة لكي يستطيع زيادة قدرته على التنافس في عصر الصراعات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والعلمية والثقافية.

يذكر [1] أن مهمة استثمار المعرفة وإنتاجها بما يحقق التنمية للمجتمع في كافة جوانبه، تقع على عاتق مؤسسات التعليم العالي، وفي مقدمتها الجامعات، وتعد التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي أهم الركائز الأساسية لإنجاز هذا الهدف الاستراتيجي الذي يجب أن يتناغم مع مجتمع المعرفة المنشود.

فالجامعات هي المؤسسة التربوية المتخصصة في إعداد القيادات لقطاعات المجتمع المختلفة والقوى العاملة لسوق العمل، ويستلزم ذلك تطوير أهم عناصرها المتمثلة في عضو هيئة التدريس الذي تقع على عاتقه تشكيل نوعية الإطارات التي تظهر في شكل مخرجات تحمل مؤهلات جامعية، وذلك يفرض عليها إعداد استراتيجيات وخطط مختلفة الأزمنة لإعداد وتنمية أعضاء الهيئة التدريسية لديها وفقاً لمتطلبات عصر المعرفة.

كما تؤكد [23] أن التعليم الجامعي هو الرصيد الاستراتيجي لعملية التنمية في المجتمع، ويشكل المدخل الرئيس لالتزاماته للوفاء بمتطلبات واحتياجات التنمية للحاضر والمستقبل، فالجامعة هي مركز الفكر الإنساني في صورته الرفيعة، وأن التميز الحضاري بين المجتمعات يقاس بإثراء وتطوير الجامعة وذلك بحسن استثمار إمكانياتها وتوظيف عائداتها، وإن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس لا بد أن تكون على رأس أولويات تحسين وتطوير التعليم الجامعي، لأن العمل الجامعي الأكاديمي والبحثي لا ينجح إلا إذا كانت على راسه إدارة علمية متطورة.

ما مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي:

تعددت تعاريف ومفاهيم التنمية المهنية بتعدد وتنوع الخلفيات الثقافية والفكرية للباحثين والكتاب، فالتنمية المهنية عملية تهدف إلى مساعدة عضو هيئة التدريس على تعلم مهارات جديدة وتنمية قدرته على الممارسة المهنية لرفع كفاءته التدريسية

العدد الخامس والخمسون / يناير / 2022

والبحثية وعملية تحسین مستمرة لبلوغ معايير عالية من التحسن، للانجاز الأكاديمي، والمساهمة الفعالة في معالجة القضايا بإسلوب علمي ومتطور.

التنمية المهنية : يعرفها (Golding and Gray 2006) هي عمليات هدفها تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم، لتكون أكثر كفاءة وفعالية لسد احتياجات التعليم الجامعي والمجتمع وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم ، والذي يقوم بالعمليات هو التعليم الجامعي من خلال مؤسساته المسخرة لهذا الهدف مما يمكنها من تحقيق أهدافها ووظائفها [13] ، ص12].

إن التنمية المهنية هي " عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ من أجل الإرتقاء بمستوى أداء عضو هيئة التدريس بإكسابه المهارات اللازمة وتزويده بالمعلومات وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه لتحسين مستوى التعليم والتعلم إستجابة للمتغيرات وحاجات المجتمع " [6].

وتعرف أيضا [18] "بأنها عملية منظمة مخطط لها تهدف إلى رفع مستوى أداء عضو هيئة التدريس قائم على التعلم الذاتي باستخدام الحقائق التعليمية وفقا لحاجاته الحالية ولتحسين مهارات التدريس لديه وتنمية اتجاهه نحو مهنة التدريس وتحقيق الأهداف المرجوة".

أما [24] فيعرفان التنمية المهنية "بأنها عمليات تهدف إلى تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم، لتكون أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات الجامعة والمجتمع، وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم.

يشير مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس إلى أنها زيادة الخبرات وتطوير الكفايات والمهارات المتنوعة لدى عضو هيئة التدريس الجامعي حتى يتمكن من ممارسة دوره وأداء مهامه بكفاءة عالية والتأثير الإيجابي في محيطه ومجتمعه وذلك باكتسابه للمعارف والمهارات المهنية [15] ، ص168].

كما يعرف البعض التنمية المهنية على أنها العمليات والأنشطة المصممة لزيادة المعرفة المهنية والمهارات والاتجاهات الخاصة بالأفراد حتى يستطيعوا العمل على زيادة تعلم الطلاب، وبالتالي تتضمن تعلم كيفية إعادة تصميم البنى والثقافات التعليمية [1] ، ص4].

ومما سبق يمكن وصف مفهوم التنمية المهنية بأنها عملية مقصودة ومستمرة ومخططة ومنظمة يقوم بها عضو هيئة التدريس بنفسه من خلال التنمية الذاتية ، والجامعة وفق برامج تدريبية خاصة لتحسين مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس لكي يكونوا قادرين على أداء المهام الموكلة إليهم بدرجة عالية من الكفاءة والمهنية والإتقان .

العدد الخامس والخمسون / يناير / 2022

أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

يعد عضو هيئة التدريس المدخل الرئيس من مدخلات التعليم الجامعي، والذي تقع على عاتقه عملية التحسين الدائم للتعليم الجامعي من خلال مواكبته لكل ما هو جديد في العملية التعليمية حيث يعتبر عضو هيئة التدريس على درجة عالية من المعرفة والتطوير، ويجب المحافظة عليه، وتوفير ما يلزم ليزيد من بنائه واستمراره.

ويذكر [23] أن أهداف التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي تتلخص في الآتي:

1. إضافة مهارات مهنية جديدة.
2. تنمية المهارات المهنية لديهم.
3. تنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكهم، وتمكينهم من تحقيق التدريب الفعال لطلابهم.
4. تسعى إلى بناء قدرات الكفايات الشخصية.

إن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي هي مجموعة من البرامج والأساليب تسعى إلى تطوير واكتساب المعلومات اللازمة لتحسين الأداء الأكاديمي والإداري، وتحقيق درجات عالية من الكفاءة والفعالية في أداء الأدوار والمسؤوليات التي يناطون بها، والإسهام في تطوير الحياة المهنية الجامعية.

ما أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لتحسين التعليم الجامعي :

نظرا للإقبال الكبير على التعليم العالي بوجه عام، والجامعي بشكل خاص المتمثل في تزايد أعداد الطلبة عام بعد عام، أصبح التعليم العالي في حاجة إلى ابتكار طرق جديدة للتعليم والتعلم، وتنمية قدرات ومهارات أعضاء الهيئة التدريسية. يعتمد تطوير التعليم الجامعي الإرتقاء به باعتباره من أهم مكونات التنمية الشاملة المستدامة على تطوير وتنمية عضو هيئة التدريس بحيث يكون قادر على التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومواكبة المستجدات في مجال تخصصه، فبقدر ما نوليه من اهتمام بتطويره مهنيا بقدر ما نحصل على عائد جيد من قيامة بالعملية التعليمية، وايضا ما يؤكد على أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس هي التغيرات في البنية المعرفية وتقنيات التعليم، وطرائقه، وإن نجاح البرامج التربوية المقدمة للمتعلم ترتكز على وضع عضو هيئة التدريس في سلم أولويات التعليم الجامعي.

ويقول [11] أن التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس أصبح مطلباً رئيساً لتحسين الأداء الجامعي، وأحد العوامل في نقل الخبرات الإبداعية، وفي مواجهة التحديات التي يتعرض لها التعليم الجامعي، وتعتبر استثمار يساعد في التنوع المعرفي والتحسين الأدائي لعضو هيئة التدريس، واكتسابه للقيم الجامعية الراقية، وإن التدريس الجامعي يتطلب توافر الخصائص المهنية القائمة على المهارات والمعرفة النظرية والتدريب.

يذكر [24] أن التنمية المهنية تمكن عضو هيئة التدريس من القيام بمسؤولياته المناطة به، وهي مسؤوليته أمام نفسه بما يحققه من اكتساب للمعرفة وتحسين كفاءته والاستمرار في التنمية، والتحسين ومسؤوليته أمام الجامعة التي تتطلب مستوى عالٍ من

العدد الخامس والخمسون / يناير / 2022

الأكاديمية العلمية في مجال التدريس، والبحث العلمين والإدارة، وخدمة المجتمع، ومسؤوليته أمام مجتمعه الذي يطلب منه أن يستجيب لحاجاته ومشكلاته.

ترجع أهمية التنمية المهنية إلى أهمية عضو هيئة التدريس، باعتباره العنصر الأهم في العملية التعليمية الذي يحتاج إلى تطوير إمكانيته وأدواته باستمرار بما يتواءم مع التقدم العلمي، ويمنحه القدرة على أداء أدواره المناطة إليه. إن عدم الاهتمام بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس يترك عواقب على العملية التعليمية والبحث العلمي، وقيامه بواجبه اتجاه خدمة مجتمعة.

تبرز مجموعة من المبررات التي تعزز أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس منها:

- 1 - الانفجار المعرفي في جميع مجالات العلم .
 - 2 . التقدم في مجال تقنية المعلومات ووسائل الاتصال المختلفة الذي تتدفق معه المعلومات بصورة سريعة ومستمرة.
 - 3 . تعدد أدوار عضو هيئة التدريس المتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وحفظ التراث المحلي والإنساني .
 - 4 . تعدد الأنظمة التعليمية والتنوع الحاصل في أساليب التطوير والتعلم الذاتي الذي يتم وفق التطور التقني والمعلوماتي.
 - 5 . ترسيخ مبدأ التعليم المستمر والتعلم مدى الحياة ، والاعتماد على التطوير الذاتي من خلال التعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد.
- يرى شاهين [9] أن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس أمراً في غاية الأهمية لمواجهة التحديات التي يشهدها النظام التعليمي، وعلى الجامعات تدعيم ثقافة التنمية المهنية بين أعضاء هيئة التدريس لكي يتم التزود بالمعارف والمهارات وفقاً لأدوارهم ومسؤولياتهم.
- كما أن ترسيخ الثقافة المؤسسية القائمة على اقتناع القيادات الجامعية في المستويات العليا بدور التنمية المهنية في الرفع من مستوى جودة التعليم ومخرجاته وتحفيز أعضاء هيئة التدريس للانخراط في البرامج التدريبية للرفع من مستوى مهاراتهم وتطوير قدراتهم، لم تعد مطلب وحاجه فقط بل أصبح ركيزة أساسية من ركائز التعليم الجامعي القادر على النهوض بالمجتمعات وتحقيق تطلعاتها نحو التنمية والرخاء الاقتصادي.

أساليب تحسين التعليم الجامعي :

إن تحسين منظومة التعليم الجامعي تمثل اصلاحاً لقطاع مهم يقع على عاتقه تحسين المجتمع والرفي به، وذلك من خلال مخرجاته من القوى العاملة وامتلاكه لطاقت فكرية وثقافية يمكنها المساهمة في تحسين الحياة المجتمعية في نطاقها.

حيث أشار [21] أن تحسين التعليم الجامعي يتم من خلال ربطه بحاجات المجتمع والتنمية وهذا التحسين يقوم على أربعة معايير، وهي استقلالية الجامعات، والحوكمة الرشيدة في إدارتها، وتوفير الحوافز لتحسين الأداء للقائمين على تقديم الخدمة التعليمية من أعضاء هيئة التدريس أو الموظفين والمشاركة الفعالة من جميع الأطراف المعنيين بالعملية التعليمية وتحسينها، وأضاف أيضاً أن

العدد الخامس والخمسون / يناير / 2022

من أهم مرتكزات تحسين التعليم الجامعي هي: وجود رؤية واضحة تكون مرتبطة بإستراتيجية الدولة وخطتها العامة، ونوعية المسؤولين القائمين على إدارة العملية التعليمية باعتبارها هي الجهة المنفذة للبرنامج التعليمي، وعضو هيئة التدريس لدوره المهم في العملية التعليمية، والمناهج التعليمية، وذلك بكسر الجمود الذي تتمتع به.

أوضح [11] أن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس يجب أن تبدأ من التعيين والدراسة لدرجتي الماجستير والدكتوراه في أطار برامج معدة ومتكاملة بما يتوافق مع أدوار ومسؤوليات عضو هيئة التدريس، وإن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس تتطلب الاستمرارية بتقديم البرامج، وعلى عضو هيئة التدريس معرفة إن من أهم جوانب النجاح هي التنمية الذاتية، والمشاركة مع بعض زملائه، وعلى الجامعة الحث على ذلك.

وتشير [8] أن تحسين التعليم الجامعي من خلال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس يتم بالأساليب التالية: المؤتمرات التي تسمح بتلاقي الخبرات والأفكار، الورش التعليمية التي تتيح للأستاذ الجامعي العمل بشكل جمعي وتعاوني، التعليم عن بعد والذي يساعد عضو هيئة التدريس في الحصول على المعرفة والعلم والتدريب.

يقول [16] أن من مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس التي تؤدي إلى تحسين التعليم الجامعي هي: النمو الأكاديمي، ونمو المهارات التدريسية، ونمو المهارات الإدارية، ومواكبة المتغيرات التكنولوجية، ودعم المناخ المؤسسي.

حيث أوضح [12] أن الاهتمام بتنمية عضو هيئة التدريس لتحسين التعليم الجامعي تتم من خلال رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي لكي يقوم بدوره في التدريس والبحث العلمي، وإنشاء نوادي لأعضاء هيئة التدريس ودعمها بحيث تكفل لهم الخدمات الثقافية والاجتماعية والترويجية والصحية، وإتاحة الفرص لزيارة الجامعات المتقدمة، وفرص حضور المؤتمرات بالخارج، والاهتمام بتنوع برامج وأساليب التدريس والتقويم.

وترى [19] أن أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تشمل الآتي:

1. المحاضرات.
2. وورش العمل وحلقات النقاش.
3. البحوث الإجرائية.
4. التدريب والندوات.
5. الزيارات المتبادلة.
7. الاهتمام بالمستوى المادي لعضو هيئة التدريس، والمستوى الصحي، والمستوى الثقافي من خلال إنشاء نوادي خاصة بأعضاء هيئة التدريس.

ويشير [14] أن أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس هي:

العدد الخامس والخمسون / يناير / 2022

- 1- تمكين أعضاء هيئة التدريس من متابعة نموهم العلمي بتوفير وسائل البحث والإطلاع على المعارف الجديدة عن طريق الإجازات الدراسية وفرص التفرغ العلمي وتبادل الزيارات بين الجامعات العربية والأجنبية، ودعم المكتبات.
 2. وضع الخطط والبرامج المناسبة لإعداد عضو هيئة التدريس مهنياً.
 3. تحسين المناخ الإداري الذي يساعد على إنجاح برامج التطوير المهني.
- ويمكن أن نستخلص عدة معايير يركز عليها تحسين التعليم الجامعي وهي:
1. المباني الجامعية يجب إن تكون ملائمة للقيام بعملية التعليم، وأيضاً تخلق لدى الطالب نقلة نفسية تشعره بأنه قد انتقل إلى مرحلة أخرى وهي الحياة الجامعية.
 2. أن تكون الإدارة ذات كفاءة عالية وتعتمد أساليب الإدارة الإستراتيجية بحيث تساهم في تحسين التعليم الجامعي.
 3. تحسين المنهج التعليمي الجامعي، وكسر الجمود الذي يتسم به بحيث يكون قائم على خلق روح المشاركة والبحث لدى الطالب الجامعي.
 4. تحديث وتطوير معايير سياسات القبول للطالب الجامعي.
 5. تحديث وتطوير معايير الانخراط في التعليم الجامعي لأعضاء هيئة التدريس، ومعايير الاعتماد الأكاديمي للجامعات العامة والخاصة على حد سواء بالشكل الذي يتناغم مع المتطلبات العالمية لجودة التعليم الجامعي.
 6. توفير وسائل الحصول على المصادر العلمية وتقنيات المعلومات الورقية والإلكترونية.

الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات التي تناولت التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات العربية حاولت التعريف بأهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لتحسين الأداء الجامعي ومن هذه الدراسات:

دراسة فرج [17] التي هدفت إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أجدابيا في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: إن المتوسط العام لواقع التنمية المهنية في مجال البحث العلمي كان ضعيفاً، كما إن المتوسط العام لواقع التنمية المهنية في مجال الجوانب المهنية جاء ضعيفاً أيضاً، 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.

وهدف دراسة علي [14] إلى معالجة إحدى أهم القضايا المعاصرة المتصلة بالتعليم العالي وهي التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، والسعي إلى توضيح أهم الوسائل التي يمكن إتباعها في مجال التنمية المهنية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال مراجعة أكبر قدر ممكن من الأدب التربوي المتعلق بموضوعاتها، وتحليل آراء وأفكار الخبراء والمفكرين

العدد الخامس والخمسون / يناير / 2022

والباحثين حول الموضوع والخروج منها بإجابات لأسئلة الدراسة وقد خلصت إلى مجموعة من الاستنتاجات: وهي إيجازاً أن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مطلب أساسي، وشملت مجالات التنمية، طرق التدريس وجودة النوعية، وأساليب التقويم، والحاسوب، والانترنت، وإرشاد الطلاب وتوجيههم، والإعمال الإدارية الموكلة لأعضاء هيئة التدريس.

كما هدفت دراسة العنزى [11] إلى التعرف على الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي من خلال أسلوب المسح الشامل، واستخدمت استبانة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج وهي: أن موافقة عينة الدراسة على بعد الممارسات السائدة بالجامعة لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس كانت عالية جداً بدرجة موافق، ودرجة موافقتهم على بعد الممارسات السائدة اللاحقة لتنمية أعضاء هيئة التدريس كانت عالية أيضاً. هدفت دراسة الشخشير [8] 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) قد أظهرت النتائج ما يلي: أن تقدير مستوى التنمية المهنية في جامعة النجاح الوطنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية من وجهة نظرهم كان متوسطاً.

وفي السياق ذاته هدفت دراسة العمري [12] إلى تعرف برامج النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية وتحديدها، قام الباحث بإتباع المنهج الوصفي، وأظهرت نتائج الدراسة إن توفر أساليب النمو المهني متوسطة عند أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية، ولا فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية تعزى إلى كل من: الجنس، والمؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية، والخبرة التدريسية والتخصص.

وايضا هدفت دراسة غالب، وعالم [15] إلى إلقاء الضوء على أدوار عضو هيئة التدريس المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته، بالإضافة إلى عرض العلاقة بين جودة النوعية وجودة أعضاء الهيئة التدريسية، مع التأكيد على أهمية تطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس، والتي ينبغي أن تظهر في المحصلة على المخرجات التعليمية التي يتقرر وفقها مستوى تحقيق الجودة في التعليم العالي وأشارت الدراسة إلى وسائل التنمية المهنية وأهميتها في رفع مستوى المدخلات والعمليات والمخرجات في المنظومة التعليمية، لاسيما وأن التنمية المهنية تتطلب رئيس لتحقيق الجودة وبدونها فإن تحقيق الجودة في التعليم الجامعي سيكون أمراً صعباً.

دراسة كوفمان Coffman [25] "التنمية المهنية عبر الانترنت، ونقل المهارات المستفادة داخل قاعة المحاضرة"، التي هدفت إلى تحديد مدى نقل أعضاء هيئة التدريس المهارات المستفادة من برنامج التنمية المهنية في المجتمع التخيلي عبر الانترنت إلى ممارسة فعالة داخل قاعة المحاضرات واستخدم الباحث أسلوب المقابلة الشخصية، والملاحظة المباشرة، لمعرفة مدى نقلهم المعرفة إلى قاعة المحاضرة ومعرفة كيفية الإبداع والفهم لما تضمنه برنامج التدريب، وتوصلت الدراسة إلى: أن استخدام التكنولوجيا

العدد الخامس والخمسون / يناير / 2022

والاستراتيجيات التي تعلموها من البرنامج التدريبي عبر الانترنت داخل قاعة المحاضرة كانت بدرجة كبيرة، وأن البرنامج دعم المتعلم بشكل كبير.

وهناك دراسات هدفت إلى تقديم تصورات واستراتيجيات للتنمية المهنية لأعضاء التدريس الجامعي، نذكر دراسة يوسف [23] التي هدفت إلى وضع تصور لتطوير عضو هيئة التدريس من خلال المقارنة بين أساليب التنمية المهنية بجامعة المنيا ممثلة للجامعات المصرية، وجامعة ستانفورد ممثلة للجامعات الأمريكية واستخدمت المنهج المقارن في تناول أساليب التنمية المهنية في جامعة المنيا المصرية، وجامعة ستانفورد الأمريكية، وتوصلت الباحثة لوضع تصور مقترح لتطوير أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

ودراسة الغامدي [16] لمعرفة واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية، وتقديم تصور مقترح لها، في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد بينت نتائج الدراسة تدني جهود التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية وخاصة فيما يتعلق بالاعتماد الأكاديمي كما تبين تأخر معظم كليات التربية في الجامعات السعودية فيما يخص التوجه نحو الاعتماد الأكاديمي، والأخذ بمفاهيمه، وأظهرت نتائج تطبيق اسلوب دلفاي، أن مجالات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت جاءت بدرجة أهمية كبيرة، كما قدم الباحث تصوراً مقترحاً لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الإنكيت، وفي نهاية الدراسة أوصى الباحث عدد من التوصيات، كان من أهمها ضرورة تأسيس مراكز متخصصة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، وتنفيذ برامج التنمية وفق خطط علمية معلنة، وتطوير أنظمة ولوائح التعليم العالي السعودي بما يخدم التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس.

القسم الثاني: نماذج وصيغ للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في بعض جامعات الدول العربية:

النموذج الأول: بالمملكة العربية السعودية حيث نجد عمادة التطوير وضمان الجودة في جامعة الملك فيصل من أجل التحول المستمر في أداء عضو هيئة التدريس نحو التطوير والتميز، وإدراكا منها إلى الحاجة والضرورة. كمطلب أساسي في التعامل بكفاءة وفاعلية مع المتغيرات في عصر المعرفة للتحسين المستمر في الأداء لتقديم أفضل خدمة تعليمية والرفع من جودة الخريج.

المهام:

1. تنفيذ الخطط والبرامج والميزانية لنشاطات الوحدة بعد إقرارها.
2. تهيئة الطلبة للحصول على الشهادات المهنية.
3. تصميم وتطوير برامج المرافقة المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
4. تصميم وتطوير برامج الإرشاد المهني لأعضاء هيئة التدريس.

العدد الخامس والخمسون / يناير / 2022

5. تطوير ومراجعة وتحديث المواثيق الأخلاقية والمهنية للجامعة.

6. تنفيذ برنامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد.

أهداف العمادة:

1. تقدير الاحتياجات التدريبية والتخطيط والإشراف على البرامج التدريبية.

2. اقتراح برامج وسياسات للتطوير وإعداد وتنفيذ البرامج التدريبية التي تسهم في تطوير وتحسين القدرات القيادية والأكاديمية والإدارية.

3. تقديم الاستشارات والدعم لوحدة الجودة في الكليات.

4. اقتراح خطة عمل لتحقيق متطلبات هيئات الاعتماد المعتمدة محليا ودوليا.

5. نشر ثقافة الجودة بين منتسبي الجامعة في الكليات والعمادات.

6. وضع خطط تطويرية لتوظيف تقنيات التعليم الالكتروني في خدمة العملية التعليمية بالجامعة.

7. تبني المبادرات التعليمية النوعية التي قد تسهم في تحقيق أعلى مستويات التميز في مجال التعليم والتعلم.

8. إطلاق جوائز التميز بمسارحتها المتعددة لتحفيز منتسبي الجامعة وزيادة تنافسيتهم.

النموذج الثاني: عمادة التطوير الجامعي في جامعة الطائف التي وضعت خطة تنفيذية لوکالة التنمية المهنية تمثلت هذه الخطة

في مجموعة من الأهداف :

1. الهدف طويل المدى الأول وهو وضع استراتيجيات التطوير المهني في كليات وعمادات وإدارات الجامعة تتضمن دراسة الوضع الراهن من خلال دراسة الاحتياجات لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والموظفين ، وإعداد دليل السياسات والإجراءات لوکالة التنمية المهنية، وإعداد مقارنات مع بعض الجامعات في مجال التنمية المهنية.

2. الهدف طويل المدى الثاني وهو تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية والإدارية وتحديد قائمة بالبرامج التدريبية في ضوء الاحتياجات ووضع خطة تدريبية ووضع الإجراءات التحسينية وفق التغذية الراجعة والتواصل مع جهات داخل الجامعة لبحث سبل التعاون مثل عمادة خدمة المجتمع وعمادة تقنية المعلومات وعمادة التعاون الدولي وعمادة البحث العلمي ومركز اللغة الانجليزية وعمادة القبول والتسجيل وعمادة المكتبات.

3. الهدف طويل المدى الثالث وهو الشراكة مع جهات من خارج الجامعة لتقديم برامج تدريبية لمنتسبي الجامعة.

4. الهدف طويل المدى الرابع وهو خطة النشر والإعلان والتوعية بأعمال وأنشطة وكالة التنمية المهنية.

النموذج الثالث: في جامعة الشارقة بالإمارات تأسست عمادة الخدمات الأكاديمية 2006م للقيام بالتخطيط والتقييم

والتطوير المستمر، وتوفير أفضل الخدمات الأكاديمية للمستفيدين من الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، والإداريين والمجتمع في استخدام تقنية المعلومات في العمل الأكاديمي والإداري.

العدد الخامس والخمسون / يناير / 2022

النموذج الرابع: في الكويت تعكس الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب من خلال مركز القياس والتقويم اهتماما بالتنمية المهنية شأنها شأن مؤسسات التعليم العالي في حرصه على تقديم وتوفير البرامج والاحتياجات التدريبية والتأهيلية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين لتحسين أدائهم وتطوير قدراتهم في التدريس والبحث العلمي ومهارات الاتصال وفرص الاشتراك في الدورات العلمية المختلفة ذات الطابع التأهيلي والتي توفر لهم قاعدة من المعلومات التربوية والعلمية ، ويهدف هذا المركز إلى:

1. تطوير كفاءة ومهارة أعضاء الهيئة التدريسية والتدريبية، وتدريبهم على استخدام أحدث الطرق في أساليب التدريس المتطورة، وإكسابهم المهارات اللازمة لتطوير المناهج الدراسية وكيفية تحديثها وتدريبهم على استخدام أحدث التقنيات التكنولوجية.
2. زيادة الوعي بأهمية التدريب ودوره في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
3. تقديم برامج تخصصية لأعضاء هيئة التدريس في مهارات طرق البحث العلمي.

ويضم مركز القياس والتقويم قسمين : قسم الأداء التدريسي الذي يختص بقياس وتقويم الأداء التدريسي أعضاء هيئة التدريس وتنمية مهاراتهم التدريسية والأكاديمية، وذلك عن طريق تقديم الاستبيانات التي تتناول جوانب أكاديمية وتربوية، وأخرى تقيس العلاقة بين الطالب وعضو هيئة التدريس، وقسم التنمية المهنية والذي يختص بتطوير كفاءة ومهارة أعضاء هيئة التدريس، والارتقاء بالمستوى الوظيفي في جميع ما يقومون به من مهام ومسؤوليات.

النموذج الخامس: في جمهورية مصر تضمنت رؤيتها 2030م مجال تحسين التعليم الجامعي ليتوافق مع النظم العالمية للتنمية المستدامة، والهدف العام في مجال التنمية المهنية هو تحسين الدرجة التنافسية في تقارير التعليم العالمية، وتفعيل العلاقة الديناميكية بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل.

وفي جامعة القاهرة أنشئ مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، وتم أيضا إنشائه في الجامعات المصرية الأخرى ، حيث يهدف هذا المركز إلى تقديم برامج تدريبية متطورة ومتنوعة لتطوير معرفة ومهارات أعضاء هيئة التدريس والقيادات في مجال القيادة والإدارة ونشر المعرفة، كما يعمل على إحداث التنمية الذاتية للأفراد والمؤسسات المختلفة بما يحقق التنافسية المحلية والدولية.

النموذج السادس: في ليبيا المركز الوطني لضمان الجودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية

ومن مهامه:

1. اعتماد المؤسسات التي تمارس العملية التعليمية في التعليم العالي.
2. النهوض بالجامعات كما وكيفا.
3. الإصلاح والتطوير المستمر للجامعات الليبية.
4. القيام بالدورات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية والعاملين بالجامعات.
5. الاعتراف ومعادلة المؤهلات العلمية بما يناظرها في المؤهلات الوطنية.

العدد الخامس والخمسون / يناير / 2022

وايضا في الهياكل التنظيمية للجامعات الليبية يوجد نص صريح في القرار (22) لسنة 2008م الصادر من اللجنة الشعبية العامة سابقاً بشأن الهياكل التنظيمية للجامعات الليبية في المادة رقم (6) الذي أشار إلى صلاحيات مجلس الجامعة في الفقرة (2) وهي اقتراح الخطط والبرامج العامة لتطوير التعليم الجامعي وفي المادة (20) التي نصت على اختصاص مكتب الجودة وتقييم الأداء.

من الملاحظ في القسم الثاني لصيغ ونماذج للتنمية في بعض الجامعات العربية جاء نتيجة لتغيرات التي تحدث في العالم، فبدي لزاما عليها الاهتمام بعملية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الذي يعتبر المدخل الرئيس الذي تقع على عاتقه عملية التحسين لتحقيق خطط الدولة الطامحة لإحداث تغيرات في مجتمعاتها، من خلال رفع مستوى مخرجاتها من قوى عاملة، وايضا للقصور المهني لبعض أعضاء هيئة التدريس مهنيا.

القسم الثالث: الاستنتاجات والتوصيات:

استنادا إلى ما تم عرضه من آراء ودراسات سابقة للباحثين، وما طرحه الفكر والأدب الإداري التربوي، ومن خلال فحص نماذج وصيغ التنمية المهنية في بعض الجامعات العربية، ومن الدور الذي يتميز به عضو هيئة التدريس الجامعي ومهامه المناطة به باعتباره أهم مدخل من مدخلات التعليم الجامعي، يخلص البحث إلى الاستنتاجات الأساسية التالية:

1. إن التحسين المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي مطلب رئيس، بحيث تم إنشاء مراكز للتطوير المهني في الجامعات العربية.
 2. يجب أن يشمل التحسين تطوير المهارات الإدارية إلى جانب المهارات التدريسية والبحثية.
 3. إن أهم مدخل لتحسين التعليم الجامعي هو التنمية المهنية المستدامة لمهارات أعضاء هيئة التدريس بحيث لا تقف عند حد معين، لكونها تستوجب مواكبة التطور الدائم والمستمر للفكر التربوي، والتدفق المستمر للمعلومات، والتطور التكنولوجي والاتصالات.
 4. تدعيم الأساليب الذاتية لتنمية عضو هيئة التدريس مهنيا من خلال الاهتمام بالجوانب المادية والصحية والثقافية.
 5. تدعيم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بحيث تكون ممثلة في الهيكل التنظيمي للجامعات.
- من خلال ما تقدم يتضح أن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لتحسين التعليم الجامعي ضرورة ملحة لمواجهة التحديات التي يشهدها التعليم الجامعي والتغيرات المحيطة به، ومنها عملية التحسين المستمر لنظام التعليم الجامعي، ولذلك على إدارة التعليم الجامعي تدعيم ثقافة التطوير المهني المستمر، وتحديد الوسائل الأنسب للتنمية المهنية، وبمشاركة أعضاء هيئة التدريس من أجل أن يحقق التحسين المهني أهدافه المتمثلة في إكساب أعضاء هيئة التدريس المعارف والمهارات والقيم المتعلقة بعملية التحسين للتعليم الجامعي، ولأدوارهم والمسؤوليات المناطة بهم، وتأسيساً على ما تم عرضه يمكن طرح مجموعة من التوصيات

على النحو التالي:

العدد الخامس والخمسون / يناير / 2022

1. العمل على تبني فكرة اعتماد عمادة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين في الهياكل التنظيمية لجامعات.
2. ضرورة اعتماد أساليب التخطيط الإستراتيجي في وضع الخطط لبرامج التنمية المهنية.
- 3- تحفيز أعضاء هيئة التدريس للاشتراك في البرامج والدورات التطويرية للتعليم الجامعي كشرط من شروط الترقيات العلمية والوظيفية.
4. تشجيع ودعم ثقافة التطوير الذاتي لدى أعضاء هيئة التدريس من قبل الإدارة الجامعية.
5. توفير المتطلبات التقنية من حواسيب وانترنت داخل الجامعة.
6. العمل على إصدار تشريعات ولوائح خاصة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

العدد الخامس والخمسون / يناير / 2022

قائمة المصادر

- [1]: أحمد ، شاکر محمد فتحي .(2009). "الارتقاء بالهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي" المؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، بيروت، لبنان.
- [2]: البلوي ، فاطمة موسى عوض .(2016). "متطلبات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي". رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية والآداب، جامعة تبوك، المملكة العربية السعودية.
- [3]: البدری ، عبد الرحيم محمد .(2008). "بعض مشكلات سياسات التعليم العالي في ليبيا، المؤتمر الوطني الأول للسياسات العامة في ليبيا". مركز الدراسات والبحوث، جامعة قاريونس، ليبيا.
- [4]: جامعة الشارقة ، البرامج الأكاديمية، عمادة الخدمات الأكاديمية المساندة، الإمارات.
- [5]: جامعة الملك فيصل ، العمادات ، عمادة تطوير التعليم الجامعي، جدول بالبرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس 2009م.
- [6]: الخوالده ، تيسير محمد، والزبودي، ماجد محمد .(2012). "النظام التربوي الأردني في الألفية الثالثة". عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- [7]: السميح ، عبد المحسن بن محمد .(2005). "تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات بعض الدول العربية والغربية". مجلة التربية، السنة الثامنة، العدد الخامس عشر، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية 2005.
- [8]: الشخشير ، حلا محمود تيسير .(2010). "مستوى التنمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم". رسالة ماجستير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح فلسطين.
- [9]: شاهين ، محمد عبد الفتاح .(2004). "التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي". مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس المفتوحة رام الله ، فلسطين.
- [10]: طعيمة ، رشدي أحمد والبندري ، محمد بن سليمان .(2004). "التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير". الطبعة الاولى، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.

العدد الخامس والخمسون / يناير / 2022

- [11]: العنزي، سعود بن عبد (2015)، واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المساندة في جامعة تبوك، العلوم الاجتماعية، المجلد 42، العدد 3، 2015.
- [12]: العمري ، جمال فواز .(2009). "أساليب النمو المهني المتبعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في مجالي التدريس والبحث العلمي". مجلة جامعة دمشق، المجلد خمسة وعشرون، العدد الثالث والرابع 2009 ، كلية التربية، جامعة دمشق.
- [13]: العقل ، عقل بن عبد العزيز .(2011). "التحديات المستقبلية للتعليم العالي". قسم أصول التربية العام الجامعي 2010/2011م، السعودية.
- [14]: علي ، على حمود .(2018). "التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس: مدخلا لتحقيق الجودة في التعليم الجامعي". مجلة كلية التربية ، المجلد 10، العدد 11، كلية التربية جامعة الخرطوم، السودان.
- [15]: غالب ، رمان محمد سعيد وعالم، توفيق علي .(2008). "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس محل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي". المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد 1، العدد 1.
- [16]: الغامدي ، عمير بن سفر عمير .(2012). "التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (تصور مقترح)". رسالة دكتوراه منشورة، جامعة أم القرى ، كلية التربية، المملكة العربية السعودية.
- [17]: فرج ، خالد محمد .(2016). "واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة اجدايبا في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي". مجلة كلية الآداب، جامعة مصراتة.
- [18]: كشكو ، عماد جميل حمدان .(2017). "برنامج مقترح للتنمية المهنية قائم على التعلم الذاتي لتحسين مهارات التدريس لدى معلمي الكيمياء بمرحلة التعليم الثانوي في غزة". مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات . مجلد 25 عدد 2 غزة . فلسطين.
- [19]: مصطفى ، ريهام عبد الونيس جودة .(2014). "بدائل مقترحة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بالكليات التكنولوجية في احتياجاتهم التدريسية". رسالة دكتوراه منشورة، كلية التربية جامعة عين شمس، مصر.

العدد الخامس والخمسون / يناير / 2022

[20]: المركز الوطني لضمان الجودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية، تقرير الزيارات الاستطلاعية للجامعات الليبية الحكومية، 27.23 / 6/2013م.

[21]: مرجين ، حسين سالم .(2017). إصلاح منظومة التعليم الجامعي الحكومي في ليبيا الواقع والمستقبل، مركز الدراسات والأبحاث العلمانية في العالم العربي www.ssrcaw.org

[22]: الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، مركز القياس والتقييم والتنمية المهنية الكويت.

[23]: يوسف ، دانيا طه محمود .(2016). "تصور مقترح لتطوير أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجمهورية مصر العربية في ضوء خبرات الولايات المتحدة الامريكية". مجلة التربية المقارنة والدولية، العدد الخامس، جامعة المنيا، مصر.

[24]: Speck. M. & Knipe. C. (2005) why can't we get it right? Designing high-quality professional development for standards -based schools(2nd ed). Thousand Oaks: Corwin Press.

[25]: Coffman' T.(2004) On Line Professional development transferring skills to the class room' Capella university' (Dai - a65/ 03'p895'sep2004)