مجلة جامعة بنغازي العلمية (2019) مجلد 32(1): صفحة 7- 29
Scientific Journal of University of Benghazi (2018) vol. 32 (1):pp 7 -29
http://sjuob.uob.edu.ly

التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي في ليبيا:

الواقع وآفاق المستقبل

عبد الرحيم محمد البدري[1]*

***قسم علم النفس–كلية الآداب–جامعة بنغازي / بنغازي/ليبيا.**

الملخص :

يتناول هذا البحث أحد المواضيع المهمة المتعلقة بتطوير مهنة التدريس بمؤسسات التعليم وهو التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس حيث إن مؤسسات التعليم العالي تعتبر من أهم مؤسسات المجتمع الموكل إليها إعداد الكوادر البشرية من الشباب بالمجتمع وتدريبها من أجل إعدادها وتأهيلها علمياً وثقافياً واجتماعياً وتربوياً فهذه المؤسسات تعتبر معياراً للنهضة والتقدم الذي وصلت إليه بلد من البلاد. ومؤسسات التعليم العالي في ليبيا كغيرها من مؤسسات التعليم العالي في الجامعات والمعاهد العليا العربية والدولية في حاجة ماسة إلى تبني فكرة التنمية المهنية لأعضاء هيأة التدريس بها لما لها من نتائج إيجابية على التحصيل العلمي للطالب وزيادة قدرات أعضاء هيأة التدريس وخبراتهم ، وهذا يتم من خلال إقامة الدورات التدريبية والمؤتمرات والندوات الداخلية والخارجية بهدف تزويدهم بالكفاءات العلمية اللازمة التي تعينهم على أداء مهامهم التدريسية والعلمية بكل يسر وإتقان.

وهذه الورقة البحثية تكمن أهميتها بأنها تتناول هذا الموضوع من خلال التعريف بالتنمية المهنية لأعضاء هيأة التدريس وأهدافها وأسسها وبرامجها والتطرق أيضا إلى واقع التنمية المهنية لأعضاء هيأة التدريس بالجامعات الليبية .

[1] البريد الإلكتروني للباحث abdulrheemalbadri@gmail.com

واختتمت هذه الورقة بتقديم بعض التوصيات والمقترحات التي يرى الباحث أنها سيكون لها الأثر الإيجابي في تحسين جودة أداء أعضاء هيأة التدريس للقيام بمهامهم العلمية وفق خطة متكاملة للتنمية المهنية لأعضاء هيأة التدريس بمؤسسات التعليم العالي .

Abstract

Human resources are the backbone of any university، college، or specialized institute. Qualified and dedicated staff are the key to ensure that higher education institutions fulfill their mission of teaching، learning، research، and society service. The focus of this research is the reality and expecting future of professional development policies and practices of higher education institutions in Libya.

The main objectives of this study are to increase the awareness and understanding of importance of professional development for teaching، and research abilities for all staff members especially the new staff ones.

Therefore، it is very beneficial for the Libyan higher education system to prepare professional development programmers to rise their; knowledge in teaching، research and administrative side. They should assure that these educators have a decisive voice at every stage of planning، implementation and evaluating students' achievement. This depends on supporting and educating the whole students. To have high standards for students، there must be high standards for staff members too who work with them.

Finally، the researcher presents some recommendations، for improving competence of staff members in Libyan higher education institutions to raise their abilities in different areas such as teaching، research and administration.

المقدمة:

من الخصائص المميزة لهذا العصر الذي نعيش فيه التغير السريع الذي لابد أن يحدث انعكاسات في جميع نواحي الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية لأي مجتمع وبالتالي حتماً سيكون له أثره على ميدان التربية فقد أدت سرعة هذا التغير إن ألقت على التربية ومؤسساتها مسؤوليات جديدة من أبرزها تطوير الأهداف التعليمية ومحتوى التدريس وطرائق تعليمية وأساليبه ووسائل تقويم وغيرها (عامر د. ت ، ص.ص 15–14)

وتعتبر مؤسسات التعليم العالي من أهم مؤسسات المجتمع لبناء الكوادر البشرية المؤهلة علمياً وثقافياً ، وتعتبر هذه المؤسسات معيارا للنهضة والتقدم في شتى المجالات العلمية والاجتماعية والثقافية التي وصلت إليها بلد من البلاد وذلك من خلال تأهيل مواردها البشرية في مختلف التخصصات ذات الكفاءة العالية كما يسمح بإمداد المجتمع بالعناصر المؤهلة لسد حاجاته الضرورية ومعالجة مشكلاته المستعصية وتمكينه من الحصول على مخرجات تخدم المجتمع (الحوات، 2005).

ويعتبر عضو هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي أهم العناصر في العملية التربوية والتعليمية في تلك المؤسسات لما يتمتع به من قدرات وإمكانات فكرية واجتماعية وثقافية ، فضلاً عن كونه قدوة تربوية ، وهذه تعتبر من أساسيات إعداد عضو هيئة التدريس وتأهيله بمؤسسات التعليم العالي ، وإذا لم تعمل قيادات هذه المؤسسات في هذا الاتجاه فإن هذا سوف يؤدي إلى خلل في العملية التعليمية بهذه المؤسسات.

ولما كان لعضو هيأة التدريس الجامعي هذه الأهمية وتلك الأدوار التي يقوم بها في التعليم الجامعي من خلال إعداد الكفاءات البشرية للمجتمع في التخصصات المختلفة ، وأيضاً في البحث العلمي الذي يساهم به في تطوير مجتمعه المحلي والخارجي ، وكذلك مساهمته في حل مشكلات هذه المجتمعات ، فمن الضروري أن ينال من العناية والاهتمام بالقدر الذي يتناسب مع الدور الكبير الذي يقوم به.

وبالحديث عن إعداد عضو هيأة التدريس المهني نجد أن هناك الكثير من أعضاء هيأة التدريس ببعض الجامعات لم يتلق الإعداد المهني المناسب خاصة فيما يتعلق بأسس المناهج وتطويرها وطرق التدريس وأساليبه وكيفية إعداد الامتحانات وتقويم الطلاب حيث نلاحظ أنه بمجرد حصوله على درجة الماجستير أو الدكتوراه في أحد فروع العلم المختلفة ، يُعين عُضْو هيأة التدريس بالجامعة بناء على هذه الدرجة العلمية ، دون مراعاة لكفاءته التدريسية أو المهنية ، ولا حرج إذا قلنا دون مراعاة لسماته الشخصية التي يجب أن تكون معياراً أساسياُ عند اختياره عضو هيأة التدريس بالجامعة. (راشد 2007، ص.ص 41– 42).

"وعلى هذا نستطيع أن نؤكد أنه ليس كل من حصل على درجة الدكتوراه في أحد فروع العلم يصلح لأن يكون عضواً في هيأة التدريس بالجامعة ، ويتحمل تبعات هذه العضوية من قدوة صالحة في الأقوال والأفعال ، ومن التمكن من المهارات التدريسية والمهنية والثقافية والاجتماعية وغيرها ، فدرجة الدكتوراه يجب ألا تكون المعيار الوحيد لاختيار الأستاذ الجامعي بل يجب أن يكون هناك معايير أخرى مثل سماته الشخصية وكفاءته التدريسية والمهنية والاجتماعية و ألثقافية (المرجع السابق ، ص 42).

"ومن المتفق عليه بين المتخصصين في التعليم الجامعي أن أستاذ الجامعة يحتل مكانة خاصة في البناء الجامعي والمجتمعي ، وهناك من يرى أن الجامعة هي بالدرجة الأولى أستاذٌ ، ومن ثم في صلاحه أو فساده يكون صلاح الجامعة أو فسادا (سكران 2001، ص 145) .

ولما كان عضو هيأة التدريس أحد الركائز الأساسية ، وأحد أهم مدخلات الجامعة الرئيسية الذي يتوقف عليه نجاح العملية التعليمية في بلوغ غاياتها وتحقيق دورها في التطور والتغير لصالح بناء الأجيال وتقدم المجتمع ، لذا كان من الأهمية بمكان ضرورة نموه المهني المستمر شأنه في ذلك شأن المهنيين في التخصصات الأخرى ، وذلك لمواجهة متطلبات العصر إلا أنه قد لا يكتسب خلال فترة إعداده سوى الأسس التي تساعده على ممارسة المهنة ، ومن ثم لابد من تقديم الدعم والمساعدة ووضع سياسة وبرامج لعضو هيأة التدريس الجامعي لكي يواكب التطورات العلمية المعاصرة في مجال تخصصه وفي مهنة التدريس الجامعي ،

بحيث يصبح قادراً على تحقيق أهداف التعليم الجامعي وترجمتها إلى ممارسة عملية في أثناء مزاولته لهذه المهنة. (الصغير وآخرون 2011، ص 28).

"إن كفاءة عضو هيأة التدريس بالجامعة لا تقاس فقط بما لديه من علم في تخصصه وبما يمتلكه من حقائق هذا العلم ومناهجه وأسسه ونظرياته ولكنها تقاس بكفاءة تدريسه واستمرار بحثه وإشرافه وتوجيهه وقدرته على توظيف كل ذلك في خدمة المجتمع والبيئة والتزامه بكل مواثيق الشرف وأخلاق المهنة والقيم ألمرغوبة (المرجع السابق ص 29).

لذا يجب التأكيد والاهتمام بإعداد عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي وتدريبه على أحدث ما وصلت إليه أساليب تصميم المناهج ومنهاجياتها والبرامج الجامعية وتنفيذها وتقويمها وتطويرها على أساليب التدريس الفعالة التي تعتبر المتعلم محور العملية التعليمية وأن دور عضو هيئة التدريس وفقاً للاتجاهات الحديثة في التربية فهو المنظم والمرشد والمساعد في العملية التعليمية.

ومن هذه المهام والمسؤوليات الملقاة على عضو هيئة التدريس كان لابد من تهيئته وإعداده وتأهيله حتى يكون قادراً على التأقلم والتكيف مع التطورات والتحولات المنهجية والمعرفية ، وتوافقه مع ذاته ومع المحيط الخارجي الذي يعيش فيه ، والقدرة على إعادة النظر فيما يقدمه لطلابه والطريقة التي يقدمها بها، وزيادة تفاعلاته مع المتعلمين من ناحية ومع المجتمع ومؤسساته من ناحية أخرى (مدكور 2000، ص.ص 118 –117).

ونظراً لأهمية الإعداد المهني لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي سواء قبل الخدمة أو بعدها ، فتقوم العديد من الجامعات للعديد من البلدان بإعداد دورات تأهيل لأعضاء هيئة التدريس بها قبل بدء الخدمة فعلى سبيل المثال لا الحصر إن قانون الجامعات المصري ينص على أنه لا يتعين عضو هيئة التدريس في وظيفة مدرس أو أستاذ مساعد إلا إذا كان قد حضر الدورة التربوية التي تنظمها كليات التربية في الجامعة التي يتبعها وتركز هذه الدورات على تدريب الدارسين فيها على كيفية تصميم المناهج والبرامج الجامعية وكيفية التدريس وتقويم الطلاب. (المرجع السابق ص 118).

والغالبية العظمى من مؤسسات التعليم العالي في ليبيا بالرغم من مضي ما يقارب أكثر من ستين سنة من بداية النشأة إلا أنها لم تضع خطة أو برنامج لتأهيل أعضاء هيئة التدريس بها ، إلا ما ندر منها مما كان له الأثر في الكثير من الإشكاليات والصعوبات التي تعاني منها هذه المؤسسات في إعداد الكوادر البشرية المؤهلة علمياً على أكمل وجه وذلك بسبب ندرة قيام بعض أعضاء هيئة التدريس بواجباتهم التعليمية على الأسس العلمية وبما يتلاءم مع الإعداد والتأهيل المهني الذي يمكنهم من أداء مهنة التدريس الجامعي وفقاً للأسس العلمية ، وإنما كان أداؤهم يعتمد على قدرتهم الشخصية في أثناء إعدادهم الأكاديمي لمهنة التدريس أو في أثناء مزاولة التدريس.

وهذا ما دعا الباحث إلى تناول موضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي من حيث الواقع ومعرفة معوقات هذا الواقع والنظرة المستقبلية لوضع برامج وخطط للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بهذه المؤسسات.

مفهوم أداء عضو هيأة التدريس:

تقاس كفاءة عضو هيأة التدريس بمعدلات الأداء الذي عرف بأنه المهارات أو الكفاءات المختلفة التي يجب أن تكون لدى عضو هيأة التدريس وتؤثر إيجابياً في طريقة تدريسه ومهاراته وتنفيذه المهام المطلوبة منه.

كما يعرف أيضاً بأنه هو ذلك الجهد الذي يقوم به عضو هيأة التدريس الجامعي سواء في التدريس أو في البحث العلمي أو في خدمة المجتمع أو في الإدارة أو القيادة الجامعية وفي كل ما يتعلق بعمله الجامعي مساهماً في تحقيق أهداف الجامعة.

كما يعرف أيضاً أداء المهام المهنية لعضو هيأة التدريس بأنه عبارة عن القيام بالواجبات والمسؤوليات الموكلة له والمحددة بالقوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بأعضاء هيأة التدريس. (الصغير وآخرون 2011، ص 58، مرجع سابق).

مفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وأهميتها:

إن أية محاولة لإصلاح التعليم أو تطويره في جميع مراحله خاصة بما يتوافق مع تحقيق الجودة الشاملة في النظام التعليمي لا يمكن أن تحقق أهدافها ما لم تشكل التنمية المهنية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس بعداً من أبعاد هذا الإصلاح ، وذلك التطوير نظراً لأهمية الدور الذي تلعبه في تجاوز فجوة الأداء بين الممارسات الحالية لأعضاء هيئة التدريس الموجودين في الخدمة أو المنتظر دخولهم وبين الممارسات الجديدة التي ينبغي أن يقوموا بها ليتمكنوا من تحقيق كفاءة النظام التعليمي وفعاليته والتحسين المستمر لمخرجاته للارتقاء بها إلى مستوى معايير الجودة الشاملة (البيلاوي، 2006، ص 165).

ونظراً للتحديات والمتغيرات التي تواجه التعليم العالي التي فرضتها الثورة العلمية والتقدم التكنولوجي والذي يفرض على المجتمع مواجهة تلك التحديات وذلك من خلال اهتمام مؤسسات التعليم العالي لجميع عناصرها ويأتي في مقدمتها أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم الفئة التي يعلق عليها المجتمع آماله في بناء المجتمع من خلال مؤهلاتهم وخبراتهم وتخصصاتهم العلمية التي تستثمر في ميدان التدريس الجامعي ، ولكن هذه الأهداف والآمال لن تتحقق إلا من خلال الإعداد التربوي والتنمية العلمية والتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس ، وذلك بإقامة الدورات التدريبية والمؤتمرات والندوات الخارجية والداخلية بهدف تزويده بالكفاءة العلمية والعملية اللازمة التي تعينه على أداء مهامه التدريسية والعلمية. (بدران والدهشان 2008، ص 72).

"وتقاس كفاءة عضو هيئة التدريس بقدرته على التدريس وتمكنه من استيعاب وفهم أساليب البحث العلمي والاستمرار فيه بما يخدم الجامعة التي يعمل بها وكذلك المجتمع بالإضافة إلى تمكنه من تخصصه وبما يمتلكه من قدرات وخبرات في هذا الميدان ، وهذه الصفات والكفايات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس لها تأثيرها على الطلاب وتحصيلهم العلمي وتفوقهم ونجاحهم (منصور،2011، ص 84).

مما تقدم يمكن القول أنه تعددت التعريفات التي قدمت لمفهوم التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس كما تداخلت هذه التعريفات مع بعض المفاهيم الأخرى مثل التدريب في أثناء الخدمة والتعليم المتسمر والنمو المهني والتطوير المهني والتعلم الذاتي التي في مجملها تؤدي في النهاية إلى الوصول إلى هدف واحد وهو التطوير المهني ، ومن بين هذه التعريفات للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ما يلي:

– تلك العمليات والأنشطة التي صُممتْ لتعزز المعرفة والمهارات والاتجاهات المهنية للمعلمين للقيام بأدوار ومهام لتحسين تعلم الطلاب وتطوير المناهج وتنمية الثقافة التعليمية. (احمد 2009، ص 105).

"كما أنها تعني الجهود التي تبذلها الجامعة أو غيرها من المؤسسات لتنمية عضو هيئة التدريس مهنياً ، وهي عملية يتم من خلالها تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات وإكسابهم الخبرات التي تساعد في الارتقاء بمستوى أدائهم الوظيفي والتحسين المستمر في الأداء والتكيف مع المتغيرات. (الشمري 2004، ص91) .

– كما عرفت التنمية المهنية أيضا " بأنها تلك العمليات المؤسسية التي تهدف إلى تحسين مهارات ومواقف وسلوك أعضاء هيئة التدريس في مجال إعداد البرامج الدراسية وتنظيمها وطرق تدريسها وفي مجال استخدام تكنولوجيا التعليم ، وفي مجال التقويم وفي مجال التدريب على مهارات البحث العلمي والاستشارات والتدريب على بعض المهارات الإدارية المتوقع إسنادها لعضو هيئة التدريس. (السالوسي 2000، ص 118).

أساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

قد تعددت أساليب التنمية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً للتطورات الحديثة المتمثلة في رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس العلمية والمهنية واكتسابهم مهارات أساليب التدريس الحديثة المعتمدة على التفاعل الإيجابي للمتعلم في أثناء العملية التعليمية واعتبار المتعلم محوراً لهذه العملية وبالتالي نستعرض بعض أساليب التنمية المهنة لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي المطبقة في العديد من الجامعات وفقاً للآتي:

1– الأساليب الذاتية:

التي يعتمد فيها عضو هيئة التدريس على نفسه في التنمية المهنية من حيث الجوانب الآتية:

أ – تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التعليم حيث يؤدي ذلك إلى رضاه عن مهنته وسعادته بها.

ب – رغبته وطموحه الشخصي في القابلية للتطور من خلال الاستمرار في متابعة أحدث المعلومات والمهارات في مجال تخصصه وكذلك مهنة التدريس.

جـ – محاكاة أساتذته في المراحل التعليمية السابقة والاستفادة من خبرات زملائه ذوي الخبرة.

د – الاطلاع الواسع في مجال تخصصه وعلى أساليب التدريس الحديثة وهي من العناصر الأساسية لنموه العلمي والمهني (مريزيق 2010، ص 536).

2- أساليب التنمية المهنية عن طريق مؤسسات التعليم العالي:

تولي مؤسسات التعليم العالي التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الاهتمام من خلال العديد من الأساليب التي منها:

أ – القيام بإعداد دورات وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس والمعيدين وهي تتناول التأهيل المهني.

ب – السماح لأعضاء هيئة التدريس بحضور المؤتمرات العلمية الخارجية والداخلية والمشاركة بالبحوث العلمية المختلفة التي ترفع من كفاءة عضو هيئة التدريس المهنية.

ج .– إنشاء المراكز العلمية المتخصصة بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي تحت مسمى مراكز التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس. (البدري 2003، ص.ص 300 –301).

د–إعداد المعيدين وتأهيلهم مهنياً للتدريس قبل الحصول على الشهادات العليا الماجستير والدكتوراه أو بعده مباشرة من خلال وضع مواد ومقررات مهنية ضمن برامج الدراسات العليا مثل علم النفس التربوي والتقويم والقياس وأصول التربية وتصميم المناهج وطرق التدريس والتقنيات التربوية (مرسي 1992، ص 52).

هـ– وهناك بعض الجامعات تكون التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها عن طريق:

إنشاء دبلوم مهني لعضو هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي تقوم بتنفيذه والإشراف عليه كليات التربية ، ومدة الدراسة بهذا الدبلوم عام جامعي أو فصلان دراسيان ابتداءً من شهر سبتمبر إلى شهر مايو والدارسون بهذا الدبلوم هم المعيدون الذين عُيِنُوا بالجامعة وأعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على مؤهلات علمية مثل الماجستير والدكتوراه من جامعات داخلية أو خارجية ولم ينخرطوا في دورات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في السابق.

كما أن هناك بعض الأنظمة ببعض الجامعات يتم فيها التنمية المهنية لأعضاء هيأة التدريس عن طريق الاهتمام بالنمو العلمي والمهني لعضو هيأة التدريس الجامعي وذلك من خلال:

أ – تسهيل إجراءات اشتراك أعضاء هيأة التدريس في الندوات الخارجية والمحلية ذات الصلة بتخصصهم العلمي حتى تُتَبادَل خبرات مع زملاء التخصص.

ب – العمل على توفير الدوريات العلمية والمراجع الأساسية والكتب الحديثة بما يمكن عضو هيأة التدريس من الاطلاع عليها خاصة فيما يتعلق بالدوريات الجديدة.

ج – التوسع في نظام تبادل الخبرات العلمية مع الجامعات العربية والأجنبية وذلك عن طريق وضع خطط متكاملة للأساتذة الزائرين من الجامعات الأجنبية وإيفاد بعض أعضاء هيأة التدريس لمدة تتراوح بين 6–9 أشهر وذلك للاطلاع على نظم الدراسة والبحث في الجامعات الأجنبية حيث أثبتت الدراسات وجود علاقة إيجابية بين زيادة مرات الاتصال والاحتكاك العلمي وارتفاع الإنتاجية العلمية لعضو هيأة التدريس.

د – عقد دورات تدريبية أو ورش عمل لأعضاء هيأة التدريس خاصة الشباب منهم لتدريبهم على الجديد في مجال البحث العلمي ومهاراته ولإتقان اللغات الأجنبية بما يسهم في تمكينهم من امتلاك هذه المهارات والاتجاهات المصاحبة لها إضافة للدورات التدريبية التي تتعلق بالجديد فيما يتعلق بنظم الدراسة الجامعية. (بدران والدهشان 2008 ، ص 73 مرجع سابق) .

أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

بناءً على السمات والخصائص التي يجب أن تتوافر في أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي التي منها:

1 – السمات الشخصية. 2 – الكفاءات المهنية.

3 – الكفاءات العلمية. 4 – الكفاءات التربوية.

5 – الكفاءة الاتصالية. 6 – الرغبة في التعلم الذاتي.

يمكن تحديد أهداف التنمية المهنية وفقاً للآتي:

1 – فهم التعليم العالي من حيث فلسفته وأهدافه وتنظيمه و إدارته وعلاقة كل ذلك بعضو هيئة التدريس الجامعي.

2 – فهم دور مؤسسات التعليم العالي في تنمية المجتمع وصنع مستقبله وعلاقة عضو هيئة التدريس بالتدريس والبحث العلمي وعلاقة كل ذلك بالمجتمع ومؤسساته الإنتاجية.

3 – إدراك مبادئ مهنة التعليم وتقديرها باعتبارها مهنة صناعة الإنسان والوظيفة الأساسية لجميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

4 – فهم النمو النفسي للمتعلم وإدراك الحاجات والمطالب النفسية لهذه المرحلة من النمو النفسي لدى الطالب ومقتضياتها التربوية والتعليمية.

5 – تدريب المشاركين في دورات التنمية المهنية على تقويم المنهج الجامعي وتنفيذه وتقديمه وتطويره بطريقة علمية سليمة.

6 – فهم منهجيات التدريس بمؤسسات التعليم العالي المختلفة وتطبيقاتها في مواقف علمية ، مع استخدام أسلوب التدريس المصغر وأساليب تكنولوجيا التعليم المتطورة.

7 – فهم المناهج العلمية الرئيسية للبحث العلمي واستيعابها وخصائص كل منها ومشكلات تطبيقاتها في البحوث التي يقوم بها المعيدون والمدرسون المساعدون وكيفية التغلب عليها.

8 – قدرة الدارسين على التمكن من اللغة الإنجليزية أو أية لغة أخرى غير لغة بلد الدارس استماعاً وكلاماً وقراءةً وكتابةً .

9– القدرة على التعامل مع تقنيات التعلم المتطورة التي تتمثل في استخدام الحاسوب وشبكة المعلومات الدولية وجهاز عرض المعلومات في الكتابة وفي البحث عن مصادر المعلومات ، وفي تنظيم المعلومات وتخزينها

واستخدامها بطريقة فعالة وفي الاتصال مع الآخرين داخلياً وخارجياً (مدكور 2000، ص.ص 119 – 120 مرجع سابق).

واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية:

بالنظر إلى واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية ، يلاحظ أته كان نتيجة لحداثة بعض الجامعات ، وازدياد الحاجة إلى أعضاء هيئة التدريس خاصة من العناصر الوطنية لتغطية العجز التي تعانيه في نقص أعضاء هيئة التدريس الجامعي واعتمادها بشكل كبير على العناصر غير الوطنية ، ونتيجةً أيضا لتزايد أعداد الطلاب المتدفقين على الجامعات الليبية ، وحاجة المجتمع إلى مخرجات الجامعات لتغطية احتياجات سوق العمل الليبي ، ويضاف إلى ذلك انعدام وضع سياسة مرشدة للتعليم الجامعي ، بل على العكس انتشرت العديد من الجامعات والكليات في العديد من المدن الليبية ، مما زاد من الحاجة إلى أعضاء هيئة التدريس بهذه الجامعات والكليات الناشئة ، هذا الامر أدى بالجامعات إلى تعيين العديد من أعضاء هيئة التدريس خاصة من حملة درجة الماجستير ، دون توافر خبرة مهنية كافية لأداء مهمتهم التدريسية ، ويعتقد الباحث هذا الأمر له العديد من السلبيات من أهمها تدني التحصيل العلمي للطلاب ، وهذا لا يتوافق مع أهداف التعليم الجامعي المعلنة ، مما زاد من أهمية دراسة موضوع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية .

أهداف التعليم العالي في ليبيا:

تضمنت القوانين واللوائح المنظمة للتعليم العالي في ليبيا الأهداف الأساسية التالية:

1 – ربط التعليم بمتطلبات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتوسع في إنشاء الكليات والأقسام والمعاهد العليا والتوسع في قبول الطلاب بما يلبي حاجات البلاد من الخريجين.

2– التوسع في الدراسات العليا وفي البعثات التعليمية التخصصية لخريجي الجامعات والمعاهد العليا لتدعيم هيئة التدريس وتوفير المتخصصين الذين تحتاج إليهم الجامعات والبلاد وفي تنميتها.

3– العناية بإجراء البحوث العلمية والاعتماد على الجامعات في تقديم الاستشارات الفنية للمجتمع تحت مسمى هدفي خدمة المجتمع والبحث العلمي وهما هدفان أساسيان للجامعات بالإضافة إلى هدف تأهيل الكوادر البشرية التي يحتاجها المجتمع وهو الهدف التعليمي.

4 – العمل على توثيق الروابط والصلات الثقافية والعلمية مع الهيئات والمؤسسات العلمية المناظرة في الداخل والخارج (الفنيش وآخرون 1988، ص 22) .

هذه أهم أهداف مؤسسات التعليم العالي والتي وضعت في السابق التي لم يتحقق منها إلا الكم في مخرجات مؤسسات التعليم الجامعي والعالي التي ينقصها الكيف والجودة والتي تحتاج إلى إعادة النظر في صياغتها حتى تتلاءم مع توجهات المجتمع الليبي بعد التغيرات والتحولات التي حدثت في ليبيا بعد 17 فبراير، 2011 وحتى هذه الأهداف التي وضعت في السابق وأُشيرَ إليها لم تحقق المستوى الكيفي المطلوب بسبب الكثافة الطلابية نتيجة الطلب الاجتماعي المتزايد عن التعليم العالي دون وجود خطط تحدد مدخلات التعليم العالي ومخرجاته ودون وجود تنمية مهنية لأعضاء هيأة التدريس تحقق أهداف مؤسسات التعليم العالي.

معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيأة التدريس:

تواجه التنمية المهنية لأعضاء هيأة التدريس العديد من المعوقات كما أشارت العديد من الدراسات والأبحاث خاصة في الدول النامية ومن بينها الدول العربية والأمر ينطبق أيضاً على التنمية المهنية لأعضاء هيأة التدريس بالجامعات الليبية و يمكن إجمالها في النقاط التالية:

1– زيادة الأعباء التدريسية التي يقوم بها أعضاء هيأة التدريس خاصة في ظل الانتشار الأفقي للجامعات وكليات الفروع في ليبيا وعدم توافر أعضاء هيأة التدريس القاريين مما تطلب تكليف أعضاء هيأة التدريس بالجامعات الكبيرة مثل جامعة طرابلس وبنغازي وعمر المختار وسبها لتغطية العجز بكليات الفروع والجامعات الناشئة حديثاً.

2- قلة المصادر المالية التي ترصد لتطوير قدرات أعضاء هيأة التدريس المهنية وخير دليل على ذلك هو تقديم مقترح مقدم من قسم التربية وعلم النفس بكلية الآداب بجامعة بنغازي لإقامة دورة مهنية لأعضاء هيأة التدريس والمعيدين للتأهيل التربوي التي تدخل ضمن التربية المهنية لأعضاء هيأة التدريس والتي تمت بمشقة وطول وقت بسب قلة التغطية المالية لمثل هذه الدورات التأهيلية ، وما لافته هذه الدورة من نجاح ، حيث طلب المزيد منها حيث كان المشاركون في هذه الدورة ' أعدادهم قليلة مقارنة بما يوجد بالجامعة من معيدين وأعضاء هيئة التدريس بجميع كليات جامعة بنغازي.

3- عدم وجود حوافز مالية أو ميزات معنوية تشجيعاً لأعضاء هيأة التدريس الذين انخرطوا في برامج التنمية المهنية.

4- عدم توافر التقنيات التربوية الحديثة المعينة على تحقيق برامج التنمية المهنية والافتقار إلى دراسات تحدد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيأة التدريس.

5- كما يعاني أعضاء هيأة التدريس قلة الإمكانيات المادية لممارسة البحث العلمي وعدم توافر سبل الاتصال عبر شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) التي تعد من المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيأة التدريس بالإضافة إلى ضعف الإلمام بالأساليب التكنولوجية الحديثة وقلة الدافع لديهم لتطوير أنفسهم مهنياً. (منصور 2011، ص 105 مرجع سابق).

6- ازدياد عدد الطلاب بشكل لافت للنظر بالجامعات الليبية ففي العام الجامعي 2009–2010 وصل عدد الطلاب الى 340470 طالب بلغ عدد الذكور منهم 133742 والإناث 206728 وهذه النسبة كبيرة لمن يدخلون التعليم العالي لعدد سكان لا يتجاوز ستة ملايين نسمة بسبب عدم وجود خطة واضحة للتعليم العالي تمتص نسبة كبيرة من مخرجات التعليم الثانوي في مؤسسات تعليمية مهنية وتقنية تخدم المجتمع.

هذه الزيادة المضطردة في نسبة الدخول للتعليم الجامعي سنة بعد أخرى لم يواكبها إعداد خطة علمية لبناء كوادر من أعضاء هيأة التدريس بالشكل العلمي المتعارف عليه بالجامعات المتقدمة

وإنما اعتمد على التعاقد من أعضاء هيأة التدريس غير الوطنيين أو تعيين بعض حملة شهادة الماجستير من العديد من المؤسسات التعليمية المحلية أو الخارجية وهذه الكوادر في بعض الأحيان تفتقد إلى الخبرة المهنية في التدريس وإنما جاءت لسد الاحتياجات المستعجلة في النقص الذي تعانيه الجامعات في قطاع هيأة التدريس خاصة فيما يسمى بكليات الفروع والجامعات الناشئة حديثاً ببعض المدن الليبية التي جاءت نتيجة لانتشار التعليم العالي الأفقي غير المدروس وغير المبرمج له بشكل علمي وما تعانيه هذه الكليات من نقص في الإمكانات المعملية والمكتبية والمبنى وغيرها من الاحتياجات الأساسية لإنشاء الكلية أو الجامعة.

ويلاحظ أن أعداد أعضاء هيأة التدريس بالجامعات الليبية بالعام الجامعي 2009 – 2010– بلغت 13018 وبلغ عدد الذكور منهم 10211 والإناث 2807. (دليل مؤشرات القياس الإحصائي في الجامعات الليبية 2011، ص14).

وبمقارنة أعداد الطلاب إلى أعضاء هيأة التدريس في نفس الفترة 2009 – 2010 نجد أن النسبة تصل إلى واحد إلى ثلاثين تقريباً وهذه النسبة عالية حتى بالنسبة إلى العلوم الإنسانية فضلاً عن العلوم التطبيقية مثل كلية الطب البشري والأسنان والهندسة .... إلخ وفي بعض الأحيان نتيجة لندرة التخصصات العلمية المطلوبة نجد أن النسبة قد ترتفع من واحد إلى ستين.

وبمقارنة نسبة أعضاء هيأة التدريس إلى الطلبة في بعض الجامعات الأوروبية والأمريكية فهي تصل إلى واحد إلى خمسة عشر على الأكثر.

جهود الجامعات الليبية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس:

وبالحديث عن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية يجب الإشارة في البداية إلى كيفية اختيار أعضاء هيئة التدريس وإعدادهم بهذه الجامعات التي كانت كما أُشير سابقاً إلى أن نشأتها ترجع إلى منتصف الخمسينات من القرن الماضي وإلى أوائل السبعينات من القرن نفسه حيث كانت هذه الجامعات تعتمد في بناء أعضاء هيئة التدريس بها على العناصر غير الليبية وفي نفس الوقت نفسه اختيار افضل للكفاءات من خريجي كليات الجامعات في وظيفة معيد

وبالتالي كانت هذه الدفعات هي النواة الأولى من الليبيين يُعَدوُنَ هيئة التدريس وهم من ذوي الكفاءات العالية التي أوفدت للدراسة العليا بالجامعات الأوروبية والأمريكية والعربية المتميزة ، مما كان له الأثر البالغ في تميز الجامعات الليبية في تلك الفترة إلا أن الأمر تغير بعد ذلك حيث تغيرت اللوائح التي كانت تنظم اختيار أعضاء هيئة التدريس والمعيدين وتعيينهم ، وخاصة التدخلات التي تحدث من قيادات خارج الجامعة او من داخلها في اختيارهم ووضع شروط معينة تنطبق على فئات معينة تخدم نظاماً سياسياً بعينه.

هذه العوامل والأسباب التي ذكرت أدت إلى دخول بعض العناصر غير ذات الكفاءة في سلك التدريس الجامعي وبالتالي انعكس هذا على العملية التعليمية ومخرجاتها ، خاصة في ظل عدم توافر تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس التي لو أنها كانت متوافرة لعالجت العديد من الإشكاليات والمعوقات في التدريس الجامعي من خلال اكتساب أعضاء هيئة التدريس خبرات التأهيل المهني ومهاراته لقيامهم بواجباتهم الأكاديمية وفقاً للمعايير العلمية المتعارف عليها في التدريس الجامعي (البدري مرجع سابق) .

وبالعودة للحديث عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية باعتبارها من أسس تطوير أهداف العملية التعليمية وتحقيقها بمؤسسات التعليم العالي نجدها عبارة عن محاولات خجولة بمعنى الكلمة أي إنه ليست هناك خطة واضحة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وهي محاولات غير مباشرة .. مثل:

1- قيام مركز البحوث بجامعة بنغازي على سبيل المثال بإقامة بعض الدورات البسيطة في مجال الحاسوب ، وشبكة المعلومات الدولية ، وهذه الدورات غير ملزمة لكل الأعضاء والاشتراك فيها حسب الرغبة ومحدودة المدة لا تتجاوز الأسبوعين على الأكثر .

2- السماح لأعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية وإن كانت محدودة ومرتبطة بتقديم أوراق بحثية مقبولة للنشر حتى يُوَافَق على المشاركة فيها.

ومن المحاولات التي تمت في مجال التنمية المهنية والتي يمكن أن يطلق عليها أحد أساليب التنمية المهنية بالرغم من أنها لم تكن ضمن خطة على مستوى الجامعة ، أن أقامت كلية الطب البشري بجامعة بنغازي

منذ عشر سنوات مضت ورشة عمل في مجال التأهيل المهني لأعضاء هيئة التدريس بها وأشرف على هذه الدورة قسم التربية وعلم النفس بكلية الآداب بجامعة بنغازي وكانت مدة الدورة اسبوعاً شارك الباحث في إعطاء بعض المحاضرات في مجال تخصصه التربوي وقد حضر هذه الورشة ما يقارب عن 150 عضو هيئة تدريس بكلية الطب البشري ألقيت فيها العديد من المحاضرات التربوية وهي على النحو التالي:

1 – أصول التربية. 2 – التقويم والقياس التربوي.

3 – علم النفس التربوي. 4 – طرق التدريس.

5– أسس المناهج 6 – التقنيات التربوية.

حيث قام أعضاء هيئة التدريس المتخصصين بإلقاء محاضرات في هذه المقررات التربوية التأهيلية المهنية وكان لهذه الورشة صداها لدى أعضاء هيئة التدريس المشاركين في هذه الورشة واتضح ذلك من خلال تفاعلاتهم وتساؤلاتهم عقب كل محاضرة ، مما أدى إلى أن طلبت كلية طب الأسنان بالجامعة نفسها من قسم التربية وعلم النفس بكلية الآداب بالقيام بمثل هذه الورشة لأعضاء هيئة التدريس بها.

وقد حاولت الجامعات الليبية ضمن نشاطاتها وجهودها للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها الاستفادة من خبرات بعض الجامعات العربية وهي أيضاً محاولات متواضعة وذلك من خلال ما قام به المركز العربي لبحوث التعليم العالي بإرسال استبيان إلى الجامعات العربية سنة 1986 حول الكيفية التي يُؤَهَل بها هيئة أعضاء هيئة التدريس بهذه الجامعات وجُمعَت هذه المعلومات من خلال الاستبيان المرسل ، وكانت استجابات هذه الجامعات في أن أعضاء هيئة التدريس يُؤهلُون وفق مقررات مكثفة في طرائق التدريس وأساليب التقويم التربوي والتقنيات التعليمية عبر مراكز التدريب وحلقاته و وحداته والندوات المختصة ، واعتبار تقويم النشاط التدريسي لعضو هيئة التدريس وسيلة من وسائل المحفزات ، وإدخاله ضمن نظم الترقيات العلمية ومعاييرها لتعزيز دور الجانب المهني والتربوي لدى أعضاء هيئة التدريس (شحاتة 2001، ص.ص 136 – 137) .

وبناء على ما تقدم قامت جامعة بنغازي بان أصدر مجلس الجامعة بها القرار رقم (368) لسنة 2011 بشأن تأسيس مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات وجاء في هذا التأسيس لهذا المركز الرؤية والرسالة والأهداف والمستهدفون بنشاط هذا المركز ويمكن إعطاء ملخص لرسالة المركز وأهدافه وفقاً للآتي:

أولاً : رؤية المركز:

يسعى المركز إلى رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي وتأهيل القيادات والكوادر لتلبية احتياجات المجتمع.

ثانياً : رسالة المركز:

يسعى المركز من خلال البرامج التدريبية الى تأهيل أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية بمؤسسات التعليم العالي ورفع كفاءة أدائهم وذلك لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس من المحاضرين والمعيدين وطلاب الدراسات العليا في مجال التدريس والبحث العلمي واستخدام التقنية الحديثة والمهارات الإدارية.

ثالثاً : المستهدفون بنشاطات المركز:

هُمْ أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي وطلبة الدراسات العليا والمعيدون وكذلك شاغلو الوظائف القيادية.

رابعاً : أهداف المركز:

يهدف المركز لرفع القدرات المؤسساتية والمهنية لمؤسسات التعليم العالي من خلال تنمية المهارات الأكاديمية والقيادية للموارد البشرية بهذه المؤسسات وتحديثها ، ويسعى من خلال أنشطته المتعددة لتحقيق الأهداف التالية:

1 – رفع قدرات أعضاء هيئة التدريس في استخدام الأساليب الحديثة والتقنية في العملية التعليمية.

2 – تطوير فنون الاتصال والتواصل بين هيئة التدريس والطلاب.

3– مساعدة أعضاء هيئة التدريس في وضع المقررات الجديدة وتقويم مخرجات المقررات الدراسية الحالية مع النتائج المتوقعة لتحقيق رسالة البرنامج الأكاديمي وأهدافه من جهة ورسالة أهداف الكلية والجامعة من جهة أخرى.

4– تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في الجوانب البحثية.

5 – تنمية المهارات الإدارية وأساليب اتخاذ القرارات لدى الراغبين في تقلد مناصب قيادية إدارية.

6 – تحسين القدرات التطويرية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي وتحديثها بما يمكنهم من تحسين جودة مخرجات التعليم العالي.

7– تنمية القدرات والمهارات الإدارية بالقيادات الأكاديمية والكادر الإداري وتحديثها بما يمكنهم من إحداث التغيير المستهدف بنجاح.

8 – تدعيم مراكز التدريب بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي.

9 – نشر ثقافة التدريب والتطوير الذاتي.

10 – نشر ثقافة التعليم المستمر (الشيباني2011) .

وبالنظر إلى أهداف مشروع المركز المقترح يمكن تسجيل الملاحظات التالية:

1– أرى من حيث التسمية يجب أن يسمى مركز تنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتأهيل القيادات الإدارية بالجامعة أسوة بما هو مستخدم في العديد من مؤسسات التعليم العالي في العديد من البلدان الأخرى.

2 – لم يحدد البرنامج المقترح مدة برامج الدورات التي ستعطى ضمن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الإدارية بالجامعة .

3– لم يحدد البرنامج المؤهلات العلمية وخبرة المحاضرين المكلفين بإلقاء المحاضرات في هذه الدورات التأهيلية.

4- بالرغم من مضي ما يقارب عن ثمان سنوات لم يقدم المركز أي مشاريع والتي قد تكون بسبب المعوقات التي تواجه هذا المركز مثل عدم توفر المقر المناسب والتمويل اللازم والخطة واضحة المعالم لأهداف هذا المركز والذي تحتاج إليه مؤسسات التعليم العالي في ليبيا لتطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنياً وإدارياً.

مقترحات لتطوير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية:

بناءً على ما تقدم من واقع للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والمعوقات التي تواجه احداث هذه التنمية وبالنظر إلى خبرات العديد من مؤسسات التعليم العالي في العديد من الدول والتي تبنت فكرة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس للعديد من الأساليب التي ترفع من كفاءة وجودة عضو هيئة التدريس حتى يقوم بدوره العلمي في العملية التعليمية أقدم التوصيات والمقترحات الآتية:

1- العمل على تفعيل مشروع مراكز تنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي بأنواعها وذلك بأسرع وقت ممكن.

2- وضع مناهج التأهيل المهني ضمن المقررات الدراسية لطلاب مرحلة الماجستير والدكتوراه.

3- اشتراط ضرورة الحصول على شهادة او دبلوم مهني في العلوم التربوية قبل الانخراط في التدريس الجامعي.

4- اشتراط ضرورة الحصول على شهادة في مجال استخدام الحاسوب عند التعيين في وظيفة عضو هيئة التدريس.

5- حسن اختيار المعيدين بناء على التقديرات العلمية في التخصص وإجراء الامتحانات الشفوية والتحريرية والمقابلة الشخصية لاختيار افضل الكفاءات كنواة لأعضاء هيئة التدريس.

6- الزام أعضاء هيئة التدريس بإعطاء محاضرة في مجال تخصصه كإجراء اولي قبل الدخول في برامج التنمية المهنية إذا كانت هناك حاجة ماسة لعضو هيئة التدريس للانخراط في التدريس بحيث يقيم من قبل اساتذة ذوي خبرة عالية في مجال تخصصه.

7- ربط موضوع ترقية عضو هيئة التدريس بدرجة اعلى بإجادته للتدريس وذلك من خلال استفتاء طلابه بتقييمات ضمان الجودة ورؤساء الاقسام العلمية وإدارة الكلية التي يعمل بها حتى يكون هناك حافز للتطوير المهني لعضو هيئة التدريس.

8- الاهتمام بمناهج البحث العلمي وأساليبه أثناء الدراسة الجامعية والعليا والتركيز على الجانب العملي في هذا المقرر لما له من اهمية في تحسين التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

9- اقامة دورات في اللغة الانجليزية للمعيدين وطلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس الذين لا يجيدون اللغة الانجليزية واشتراط مستوى معين لإجادة اللغة الانجليزية .

المراجع العلمية للبحث:

1- طاهر عبد الرؤوف عامر ، التعلم الذاتي ، مفاهيمه ، أسسه ، أساليبه ، (الدار العالمية للنشر والتوزيع د.ت) .

2 – علي الهادي الحوات وآخرون ، مسيرة التعليم العالي في ليبيا ، انجازات وطموحات ، مطبعة بني أزناس ، 2005 طرابلس.

3- علي احمد مدكور ، التعليم العالي في الوطن العربي – الطريق إلى المستقبل ، دار الفكر العربي، 2000 القاهرة.

4- حسن حسين البيلاوي وآخرون ، الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد ، دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان 2006.

5- شبل بدران وجمال الدهشان ، تجديد التعليم الجامعي والعالي ، صيغ وبدائل عن الدراسات والبحوث الانسانية والاجتماعية ، القاهرة 2008.

6- عبد القادر امحمد حسن صالح منصور ، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية في ضوء متطلبات الادوار المتغيرة للجامعة ، رسالة دكتوراه غير منشورة معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة2011.

7- مطر سالم سعيد الشمري ، التنمية المهنية للقيادات التربوية بدولة قطر في ضوء مدخل ادارة الجودة الشاملة ، رسالة دكتوراه غير منشورة كلية التربية جامعة عين شمس ، القاهرة 2004.

8- حافظ فرج احمد ، التنمية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر ورقة مقدمة إلى المؤتمر القومي الحادي عشر العربي التعليم الجامعي ، افاق الإصلاح والتطور مركز تطوير التعليم الجامعي ، جامعة عين شمس القاهرة 2009.

9- منى علي السالوسي ، التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في الجامعة في مصر دراسة ميدانية ، الثقافة والتنمية – العدد الحادي عشره القاهرة ، اكتوبر 2004.

10- عدمان مريزق ، التنمية المهنية للأستاذ الجامعي كمدخل لجودة التعليم العالي ، الجزائر نموذجاً بحث مقدم لجودة الاداء الجامعي في ليبيا جامعة بنغازي، 2010منشورات مركز البحوث بجامعة بنغازي.

11- محمد منير مرسي ، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه ، دار النهضة العربية ، القاهرة، 1992.

12 – احمد الفنيش وآخرون ، التعليم العالي في ليبيا دراسة مقارنة منشورات الهيئة القومية للبحث العلمي ، طرابلس .1998

13- عبد الرحيم محمد البدري ، الكفاءة الداخلية لإدارة الدراسات العليا بالجامعات الليبية منشورات جامعة قاريونس2003.

14- جمال نصر الطيب الشيباني ، تقرير اللجنة المشكلة بموجب القرار رقم 368 سنة 2011 لمجلس جامعة بنغازي بشأن تأسيس مركز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والقيادات.

15- حسان بن عمر الصغير وآخرون ، التنمية المهنية لأعضاء هيأة التدريس بالتعليم الجامعي ، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع ، القاهرة 2011.

16- محمد السكران ، الطالب والأستاذ الجامعي ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، القاهرة 2001.

17- علي راشد ، الجامعة والتدريس الجامعي دار ومكتبة الهلال ، بيروت ، دار الشروق ، جدة 2007.

18- وزارة التخطيط ، دليل مؤشرات القياس الإحصائي في الجامعات الليبية،2011.

شحاته ، 2001 ، ص ، ص 136- 137 .