مبررات و اهداف برنامج التأهيل التربوي
لأعضاء هياة التدريس الجامعي

د . عبد الكريم جويلي عبد العالي*

مقدمة:

حددت أدبيات التعليم العالي ثلاث مهام رئيسية للأستاذ الجامعي وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع (EBLE**1972**) .

تأتي مهمة التدريس في مقدمة هذه المهام وتتمثل في امتلاك الأستاذ الجامعي خبرات وكفايات التدريس في الموقف التعليمي إلى جانب إلمامه بمادة تخصصه (فاضل **1977** ص **28**) إن أساتذة الجامعات في وقتنا الحاضر يتحملون مسئوليات كبيرة نظراً إلى تزايد المسئوليات العلمية والتربوية الملقاة على عاتقهم نتيجة للتطور العلمي الهائل في وسائل الاتصال السمعية والبصرية وانعكاس ذلك على المعرفة كماً وكيفاً (العمايرة **1999**).

فالتعليم الجامعي كما رآه (الكلتره **1990**) يحتاج إلى معلم على درجة عالية من الكفاية العلمية والتربوية تتفق مع فلسفة ذلك النوع المميز من التعليم وأهدافه ، لذا ينبغي أن يلتقي الطلبة بمعلم من نوع خاص في شخصيته وأدواره وكل تفاعلاته ، معلم يسهم في تكوين فكر الطلبة بصورة علمية ويوسع ويعمق إدراكهم العقلي المتأني الناقد ويكسبهم سمات الشخصية القوية ويزيد من تكيفُّهم مع العالم الذي يعيشونه.

هذا النوع من المعلم يلزمه امتلاك مهارات متعددة لعل أهمها ما ذكره متى (فولر)*Fuller* والمتمثل في الأنماط التالية:

النمط الأول مهارة التقييم وتتضمن مهارات الملاحظة وسمات الشخصية ومكوناتها والقدرة على تفسير سلوك الآخرين علاوة على الصور والوسائل التقليدية للاختبارات والمقاييس.

أما النمط الثاني فيشمل المهارات المعرفية العامة والتي تمثل الإحاطة بطرق الاتصال والتواصل والتفاعل بين الأفراد وإدراك صور الفن والفلسفة والتعزيز الاجتماعي والإحاطة بالمحتوي المطروح.

أما النمط الثالث فركز على ما سماه (فولر) *Fuller* مهارات نشطه يقظة الإلمام بطرق مساعدة الآخرين وطرق مواجهة الطلاب وخاصة غير الراغبين في التعلم والقدرة على تحديد الطرق المناسبة لتعديل السلوك.

* قسم التربية و علم النفس

أما النمط الرابع فقد شمل مهارات تعديل السلوك التي تتضمن الإلمام بالمصادر المتوفرة في البيئة وكيفية استخدامها لإفادة الطلاب والإلمام بعلم النفس والوسائل النفسية المساعدة على تعديل السلوك والإلمام بأساليب التدريب الخاصة .

إن مهنة التعليم تتطلب نوعاً متميزاً من القدرات والمهارات التي لا توجد بالصدفة وهي من أهم الجوانب التي تُعَدُّ أساساً لنجاح الأستاذ الجامعي في عمله بجانب كفاءته العلمية وخاصة بعد تزايد ادوار الأستاذ الجامعي ومهامه التي ،كما يقول(الثبيتى **1994**) قد حدَّدها العلماء والمهتمين بإعداد المعلم الجامعي في النقاط التالية:

1-دور المعلم كنموذج إيجابي يقتدي به الطلاب.

2-دور المعلم كحلقة وسيطة للتفاعل داخل قاعة الدراسة.

3-دور المعلم كمدير مسؤول عن تحقيق نتائج التعليم وتطويره بالإضافة إلى دوره كباحث مبدع ومجدد.

في مراجعة الدراسات ذات العلاقة أتضح تأكيد جملة من الدراسات (عبد الموجود **1988** وحسان واللكلزة **1990** والاغيري **1995** وموفق حياوى (**1987**) على أهمية تأهيل الأستاذ الجامعي سواء في شكل ندوات أو دورات قصيرة الأجل أو بإنشاء مراكز تدريبية لتقديم المشورة في ما يتعلق بالجانب التربوي والنفسي اللازمين لمهنة التدريس ، ومما أكدت عليه هذه الدراسات هو ضرورة إلمام من سيتولى مهنة التدريس بالجامعة بأساسيات التعلم والتعليم .

هدف الورقة:

تهدف هذه الورقة إلى التعريف بالأدوار المنوطة بالأستاذ الجامعي ، وتقديم مبررات وأهداف البرنامج المقترح للتأهيل التربوي.

أهمية الدراسة :

تتطرق هذه الورقة إلى أحد المكونات المهمة للتعليم الجامعي ألا وهو أستاذ الجامعة ومحاولة إيجاد وسيلة لمساعدته في الرفع من كفاءته المهنية ليكتمل جانبي الإعداد الأكاديمي والمهني.

لعل الأفكار الواردة في هذه الورقة ستكون دافعا لدراسات ميدانية في ذات الموضوع وبالتالي (تسهم إسهاماً فاعلاً في قطاع التعليم العالي).

منهج الدراسة:

استخدم الباحث الدراسات السابقة والمراجع والدوريات ذات العلاقة بالموضوع كإطار نظري للبرنامج المقترح وهذه الطريقة تندرج ضمن المنهج الوصفي التحليلي الذي يُعَدُّ مناسبا لطبيعة محتوي هذه الورقة.

تعريف المصطلحات:

عضو هيأة التدريس يقصد به كل من يعمل بالتدريس في الكليات النظرية والعملية بالجامعات الليبية ممن يحملون درجة علمية لا تقل عن ماجستير.

التأهيل التربوي:

إكساب المهارات التربوية والنفسية للحاصلين على شهادات عليا ممن لم يمارسوا مهنة التدريس أو مارسوها دون إعداد تربوي مسبق.

مبررات التأهيل:

أشار كل من (بن هويشل وخطابيد **2002**) إلى أن أعضاء هيئة التدريس قد يفشلون في أداء ما هو متوقع منهم القيام به لعدة أسباب منها:

-الافتقار إلى الإعداد الكافي.

-ضعف أساليب التدريس.

-السير بالمحاضرة إلى مستوى ادني من مستوى المتعلم.

-عدم التحسس لما يتوقعه المتعلم من المادة (ص**10**).

رأى ونيشكن أن الاهتمام العالمي بتأهيل الأستاذ يرجع إلى :

1-التطور التكنولوجي العالمي وانعكاساته على عمليتي التعلم والتعليم وإدخال العديد من المعطيات التكنولوجية كالتلفزيون وأجهزة العرض والكومبيوتر وغيرها إلى المؤسسات التربوية ومنها الجامعات حيث أصبح وجود عدد منها يعتبر من مستلزمات تطوير التدريس الجامعي وبات أمر معرفتها وحسن استخدامها من قبل الهيئات التدريسية في الجامعات أمر لا مناص منه بالإضافة إلى المستحدثات التربوية في طرق التدريس وأساليبه والأنظمة الجامعية التي تمثل بمجموعها اتجاهات حديثة في التعليم الجامعي مما جعل الجامعيين أكثر قناعة لتغيير أساليب التدريس الجامعي وضرورة التدريب المهني لأساتذة الجامعات.

2-تغيير دور أساتذة الجامعات نتيجة للتطور الهائل في مجال وسائل الاتصال وتضاعف مصادر المعرفة المتوفرة لطلبة الجامعات أدى إلى تغيير في مجمل الموقف التعليمي في الجامعات وأصبح الأستاذ الجامعي منظما للعملية التعليمية والعامل في عملية التعلم للطالب نفسه فانتشر أسلوب المناقشة والحلقات والتعليم الإرشادي والتدريس التعاوني أو الجماعي والتعليم المبرمج وترتب على ذلك ضرورة إعداد الأستاذ لهذا التغير التربوي.

3- تزايد أعداد الطلبة في التعليم الجامعي خلال العقود الثلاثة الماضية في جميع بلدان العالم وتبع ذلك الحاجة المتزايدة إلى الأساتذة باختلاف مؤهلاتهم وتخصصاتهم وأصبح من المعتذر توفير العدد الكافي وخاصة المتميز منهم بالإضافة إلى تزايد نسبة أعضاء هيئة التدريس حديثي العهد في الجامعات وحاجاتهم إلى تطوير كفاءاتهم التدريسية وتحسينها نظرا لأن خبراتهم في التدريس الجامعي وطرائقه وأساليبه محدودة .

4- أصبح نمو المعرفة العلمية في جميع التخصصات ضروريا خاصة في مجال التدريس الجامعي لتحسين كفاءة الأستاذ وتطوير مجالات تخصصهم العلمية .

6- إن أساتذة الجامعات أصبحوا أكثر التزاما بمفهوم التربية مدى الحياة وتطوير الخبرات بعد التعليم العالي ولكي يستطيعوا أداء أدوارهم بفاعلية في هذا المضمار فإنهم بحاجة لخبرات إضافية يكتسبونها أثناء الخدمة.

لقد أضاف (زكرى ومهنى **1991**) إلى المبررات السابقة مايلي :

- التغير الذي يحدث في فلسفة التربية وأهدافها وفي طبيعة العملية التربوية .
- تأثر عمل الأستاذ بالمؤثرات الداخلية والخارجية التي تشكل ضغوطا حقيقية عليه مما يحتم على الأستاذ أن يوائم بين هذه الضغوط ومطالب التنمية ومراحل النمو.
- إن التعليم عملية متشابكة ومتداخلة تؤثر في عناصر كثيرة لذا يتطلب الإعداد المسبق لاكتساب الخبرات اللازمة للنجاح فيها.
- إن التوسع الكبير في حجم المعلومات وما يحدث من ثورة هائلة في المعلومات والاتصالات وما يتبع ذلك من ظهور أجهزة ومواد تعليمية وعناصر جديدة لتوصيل المادة الدراسية وأساليب التعلم كل هذا يفرض ضرورة إعداد المعلم (الأستاذ الجامعي) وتدريبه (مهنى السامرائى**15**).

لعل من أهم متطلبات التأهيل التربوي هو المعرفة الدقيقة بخصائص المتعلمين خاصة في مرحلة التعليم الجامعي فالطلاب في تلك المرحلة كما يرى السامرائى

(ص **97- 2004**) لا يتحملون التجافي في التعامل معهم ولاستخفاف بآرائهم ومشاعرهم لذاك تدعو الضرورة إلى أن ينظر إليهم بكل رعاية واحترام وولاء لان الشخصية التي تتعود على الاحترام سوف لن تحيد عنه في التعامل مع الآخرين وقس على هذا القول بقية مقومات السلوك القويم وخصاله ما يحتم هذا أن طلبة التعليم الجامعي قد اكتسبوا حداً من النضج العقلي والاتزان الانفعالي والعاطفي مما يجعلهم قادرين على أخذ دور الكبار وواجباتهم تجاه المجتمع . إنها شخصيات بدأت تتفتح لها آفاق من المعرفة الواسعة وأجواء من التعامل والتفاعل والاختلاط [ص**97**] لذلك، وكما يقرر (الشيخلى **1975**) ، لم يعد ممكنا اعتبار حجم المعرفة المقدمة للطلبة غاية تعليمية وحيدة ووافية وإنما أصبح الهدف التأكيد على تزويد الطلبة بالمهام في تعلم الأشياء الجديدة بجهودهم الخاصة وكذلك تعليم الطلبة كيفية التفكير العلمي النطقي المستقل الناقد المميز لشخصيتهم .

هذا يعنى عملية إعدادهم هي عمل معقد ومختلف عما هو متعارف عليه اليوم وبهذا سينتقل الاهتمام من التركيز على الجانب المعرفي إلى محاولة التكامل بين الجانبين المعرفي والوجداني بهدف التركيز على تنمية المهارات الاجتماعية بوصفها متطلبا أساسيا للنجاح في عالم المستقبل الذي سيكون عالما خاليا من الأمور المؤكدة والمتيقن منها ومليئا بالشك والتغير الدائم (الزبيدى وكاظم **2006** ص **234**).

هذا تأكيد لما أشار إليه بعض الكتاب (ريل **2000** وأوزى **2001** والزبيدى **2006**) من أن أهم مرتكزات تعليم طلاب المستقبل تتمثل في أن يتم تعليمهم في الوقت المناسب بمعنى أن يلي التعليم الاحتياجات المتنامية للمتعلمين وأن يأخذ تعليمهم الطابع التعاوني والمنظم حول الطالب إضافة إلى ذلك يصبح التعليم بوسائط تعلم آلية واعدة من الكتب المقروءة إلى المصادر الأساسية ومن النص الخطى المباشر إلى النص الالكتروني المرجعي ومن الملاحظة عن قرب إلى الملاحظة عن بعد (الزبيدى وكاظم **2006**) .

هذا لن يأتي كما يقول العمايرة (**1999**) باستخدام الطرق التقليدية وإنما من خلال الاهتمام بالتدريب المهني لأساتذة الجامعات وتطوير تقنيات التدريس الجامعي والخروج من أساليب الإلقاء إلى استراتيجيات أخرى تزيد من كفاية المتعلم وتزيد من قدرته على التحصيل والبحث.

لتأكيد أهمية التدريب المهني لأستاذ الجامعة ابرز _ بدر الاغيرى **1995**).

الأسباب التالية:

1- للتدريس أساليب معينة يمكن تقييمها والتدريب عليها.

2- هناك اختلاف بين التدريس والبحث من حيث طبيعة ومهارة كل منها فالقدرة على إجراء البحوث لا تعنى القدرة على التدريس.

3- إن تحسين الكفاءة المهنية للمعلم الجامعي سوف يرفع من كفاءة التعليم الجامعي بما فيه البحث العلمي.

4- إن تدريب الأساتذة مهنيا سوف يعالج تدريس الأعداد الكبيرة من الطلبة وهي مشكلة تعاني منها الدول النامية.

5- إن تدريب أساتذة الجامعة على النواحي التربوية سوف يعزز النواحي الإنسانية للتدريس وكذلك العلاقات بين الأساتذة والطلبة .

6- إن تحسين التدريس الجامعي يرتبط ارتباطا وثيقا بتطوير النواحي النوعية للتعليم الجامعي الذي يزيد من عائدات هذا المستوي التعليمي .

7- إن توفير التدريب المهني لمدرس الجامعات أصبح ضروريا (ص **172**).

مبررات البرنامج في جامعاتنا الليبية

لعل ما سبق يؤكد أهمية التأهيل التربوي لعضو هيئة التدريس الجامعي في جامعات أخرى ومع انطباق كثير مما ذكر على جامعاتنا إلا أني أرى أن الحاجة إلى مثل البرنامج تبدو ملحة وضرورية للآتي:

1-عدم وجود أي برنامج لتطوير عضو هيئة التدريس في أي من جامعاتنا الليبية .

2-إن إعداد الأستاذ الجامعي في ليبيا انصب على الناحية العلمية الأكاديمية دون إعداده تربويا لا قبل الخدمة ولا أثنائها وهذا أمر قد يعيق عضو هيئة التدريس عن أداء مهامه على الأوجه الأكمل والمطلوب في دوره الجديد.

3- لقد نتج عن التطور العلمي كثير من المفاهيم والحقائق العلمية وتطلَّب ذلك استخداما للتكنولوجيا الحديثة في مجال التدريس وليس بمقدور المدرس التمكن من ذلك إلا عن طريق برنامج تطويري داخل الجامعة .

4- لكي ندعم نجاح المعلم الجامعي بعلمه علينا أن نساعده على إكمال هذا النجاح بطريقته من خلال تزويده بما يحتاجه في طرق التدريس والوسائل التعليمية حتى يصبح المعلم منتجا في عمله محبا له ومطوراً لواجباته المهنية .

5- مع اختلاف برامج الدراسات العليا في جامعاتنا إلا أن أيَّاً منها لا يزود المدرس أو من سيصبح مدرسا بأي مهارات تدريسية .

6- مواكبة للزيادة الهائلة في أعداد الطلاب وفتح كثير من الكليات بالفروع وما ترتب عليه من قبول أعداد كبيرة من أعضاء هيئة التدريس.

تجارب الجامعات الأخرى

نشطت جامعات متعددة وكثيرة في استخدام برامج للإعداد التربوي لأعضاء هيئة التدريس من غير التربويين أوّرَدَ (طعيمة والبندرى **2004**) تلخيصا مفيدا لهذه التجارب حيث أوضح أن الجامعات البريطانية كان لها السبق حيث بدأت في هذا الخصوص منذ منتصف الستينات وتمثل ذلك في بداية قصيرة لمدة يوم واحد في جامعة أكسفورد ثم تطورت برامج الإعداد في محتواها ومدتها وأصبح الدخول إلى هذه البرنامج أساسا للتعيين في الجامعات البريطانية منذ **1972**.

أما في اسبانيا فقد أوصى مؤتمر تنمية المهارات التدريسية في (فالنسيا **1990**) بتقديم الدعم الفنى لهيئة التدريس في موضوع طرق التدريس عن طريق تنظيم ورش عمل في موضوعات التخطيط التعليمي وحركية الجماعة وأساليب التدريس المختلفة وتنمية المستحدثات التعليمية إضافة إلى إنشاء وحدة استشارية للتعليم يعمل فيها متخصصون في التربية يقدمون المشورة لأعضاء هيئة التدريس الجدد والقدامى وفي نفس السياق أوصى ذلك المؤتمر باستمرار التركيز على مهارات الحاسوب للهيئة التدريسية وتعليم اللغات الأجنبية وفي عام **1993** قامت جامعة فالنسيا بالتعاون مع جامعات أخرى بإعداد برامج تأهيلية خاصة للمنضمين حديثا لسلك التعليم الجامعي.

هناك أنماط أخرى من برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس لعل من أهمها تلك التي تسعى إلى تحسين وتطوير أساليب التدريس باستخدام التكنولوجيا في جامعة بنسلفانيا مثلا يوجد مركز متخصص في برامج التطوير يهتم بشكل رئيس بتطوير أساليب التدريس عن طريق تحضير مواد متنوعة لأعضاء هيئة التدريس تشمل مجموعة اقتراحات لمدرس السنوات المتقدمة منها مشاركة الطلاب باستخدام مجموعات صغيرة لتطوير أسلوب عرض مربح كيفية الحصول على معلومات من الطلاب استشارة الزملاء في أمور التدريس .

أما مكتب جامعة جورجيا لتطوير التدريس فيقدم الخدمات التالية :

1- نـــدوة أســـبوعية فـــي منتصـــف النهـــار لمناقشـــة الأمـــور المتعلقـــة بالتـــدريس كالاختبـــارات والتعامل مع الطلبة .

2- تقديم منح للمدرسين لتطوير أساليب التدريس.

3- تقديم الأجهزة والوسائل الضرورية للتدريس.

4- تقديم جوائز للمتفوقين في مجال التدريس.

5- تقديم رسالة قصيرة تتضمن أهم القضايا التدريبية.

6- تقديم الخدمات المتعلقة بالحاسوب.

7- عقد مؤتمرات على مستوي الجامعة لمناقشة قضايا تطوير المدرسين وأساليب التدريس.

8- تعريف أعضاء هيأة التدريس الجدد بالمؤسسة وأنظمتها.

9- استشارة الأساتذة ورؤساء الأقسام في شؤون التدريس.

كما أنشيء في جامعة تكساس مركز تشجيع الإبداع في مجال تطوير أساليب التدريس كما يقوم المركز بمساعدة أعضاء هيأة التدريس في تقييم المناهج وتزويدهم بما يستجد من عوامل تؤثر على التعليم العالي (جرالد أيس ص **139-140**).

أما على المستوى العربي فقد أنشأت جامعة الإمارات مركزا أطلق عليه مركز الاستقطاب كان من ضمن أهدافه تنظيم برامج تدريبية للإعداد التربوي لأعضاء هيأة التدريس عن طريق التعليم المصغر والتدريب على طرائق التدريس واستخدام التقنيات التربوية والتدريب على كيفية السؤال ومواصفات الورقة الامتحانية وبُعَدُّ حضور البرنامج اختياريا.

فيما يتعلق بالجامعات العراقية فقد أسست جامعة البصرة مركز تطوير طرق التدريس والتدريب الجامعي وذلك لتنظيم الدورات التأهلية **1986.**

أما في المغرب فقد بدأت جامعة محمد الخامس تنظيم مثل هذه البرامج في كلية علوم التربية منذ عام **1994** وفي الجامعات المصرية حظي الإعداد التربوي لأعضاء هيأة التدريس بالاهتمام منذ عام **1972.**

برنامج التأهيل التربوي

البرنامج المقترح هو عبارة عن تصور لما يجب أن تقوم به الجامعة لتطوير عناصرها من أعضاء هيأة التدريس وحيث أن البرنامج يمثل نقطة البداية في تنمية قدرات أعضاء هيأة التدريس فقد يُضَافُ إليه أو يحُْذَفُ منه أو يُكيَّف ليناسب طبيعة كل تخصص.

برنامج التأهيل التربوي:

والبرنامج المقترح هو برنامج (تنمية) لأعضاء هيأة التدريس كما يقول (طعيمه والبندري **2004**) التدريب يعنى تكوين وصقل مهارات معينة في المتدرب عن طريق معلم أو مدرب بينما تعنى التنمية تشجيع أعضاء هيأة التدريس على أخذ المبادرة وتكوين الرغبة الذاتية في الاتقاء بالقدرات العلمية والتعليمية ومساعدتهم في تنمية الوعي المهني اليقظ إلى جانب المناهج والمهارات المتصلة بتعليم العلم وعلم التعلم بجوانبه المختلفة (ص **82**)..

أهداف البرنامج:

في ما سبق تم التطرق إلى مبررات التأهيل التربوي واستكمالا لذلك نورد الأهداف التالية لبرنامج التأهيل التربوي.

1- التعرف على الأهداف التربوية وكيفية صياغتها على مستوى الأهداف العامة والخاصة.

2- تبصير عضو هيأة التدريس بخصائص المتعلمين النمائية وحاجاتهم وطرق تعلمهم.

3- إكساب عضو هيأة التدريس مهارات التعرف على الفروق الفردية بين المتعلمين وكيفية مقابلها.

4- إمداد عضو هيأة التدريس بمعلومات واسعة وتطبيقية حول التدريس واستخداماته وطريقة الإعداد والتنفيذ.

5- إكساب عضو هيأة التدريس مهارات تصميم الاختبارات وتفسيرها وقياس تحصيل الطلاب.

6- تنمية مهارات عضو هيأة التدريس حول استخدام التقنيات التربوية بمختلف وسائلها .

محتوي البرنامج:

من المهم لنجاح أي برنامج تدريبي الأخذ في الاعتبار احتياج المستهدفين بالبرنامج ليكون ذلك دافعا لهم للمشاركة في البرنامج بجدية وحماس وفي كل الأحوال واتساقا مع أهداف البرنامج المقترح فإن محتواه يتطلب أن يشمل المحاور التالية:

خصائص المتعلمين:

- أساليب التعلم والتعليم.
- التقنيات التربوية.
- التقويم والقياس.

كيفية التنفيذ:

يعتمد تنفيذ أي برنامج على مدى توفر الإمكانات البشرية والمادية، هناك على الأقل طريقتان يمكن من خلالها تنفيذ هذا البرنامج.

الطريقة الأولي:

وهي المعتادة وتتمثل في تنظيم دورات تدريبية تتراوح في مدتها حسب ظروف وطبيعة كل كلية وفي الغالب تمتد هذه الدورات من أسبوعين إلى أربعة أسابيع ويتم توظيف أساليب المحاضرة والنقاش والتدريس المصغر كأساليب للتدريب.

أما الطريقة الثانية:

فهي تشكل استشارات فردية يقدمها المختصون في المجال على أن يكون ذلك وفق نظام إداري تقره الجامعة .

الخاتمة

حاولت في هذه الورقة إبراز أهمية النمو المهني التربوي لعضو هيأة التدريس الجامعي بهدف رفع المستوى العلمي في جامعاتنا الليبية ولعل ما تم سرده من مبررات وتجارب لمختلف جامعات العالم يجعل من مثل هذا البرنامج ضرورة ملحة لتطوير كفاءة المدرسين اللازمة للحصول على مخرجات ذات كفاءة عالية .

التوصيات

1- ضرورة إجراء دراسة ميدانية للتعرف على الاحتياج الفعلي للتأهيل التربوي كما يراه أعضاء هيأة التدريس الجامعي.

2- تعطي حرية الالتحاق بالبرنامج لأصحاب الخبرة التدريبية الطويلة ويعتبر الزاميا لمن يتم اختيارهم للالتحاق بسلك التدريس الجامعي .

3- إضافة المقررات التربوية كجزء من متطلبات برامج الدراسات العليا.

المراجع

1- المعايرة (**1999**) اثر التخصص العلمي لأعضاء هيأة التدريس في كلية العلوم التربوية على طرائق التدريس التي يستخدمونها .

2- الكلـزة رجـب وإبـراهيم عبـد الله (**1990**) برنـامج التـدريب التربـوي للمعلـم الجـامعي – التربيـة المعاصرة (**1990**).

3- فولوف التيستى عومل : الجامعات نشأتها مفهومه وظائفها المجلة التربوية **2000**.

4- بن هويشل عبد الله وحظابية (**2002**) : المهارات التدريسية لأعضاء هيأة التدريس بكلية التربية بجامعة السلطان قابوس وحاجتهم للتدريب عليها من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا ، مجلة العلوم الإنسانية **2002**.

5- السامري مهدي **2004** : استراتيجيات وأساليب التدريس المتبعة لدى أعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية في بغداد، المجلة العربية للتربية .

6- فاضل خليل إبراهيم **1997** : طرائق التدريس المستخدمة من قبل أعضاء هيأة التدريس في الأقسام المناظرة لبعض كليات جامعة الموصل ، مجلة مركز البحوث التربوية **11** يناير **1997**.

7- الثبيتى عوض (**1984**) برنامج مقترح لتطوير كفاءة عضو هيأة التدريس في الجامعات السعودية ، مجلة جامعة أم القرى **5-7 .1984**

8- اونيشكن في الثبيتى : مرجع سابق.

9- زكرى وفهمي **91** في السامرائي : مرجع سابق.

10- بدر سعيد الاغيرى (**1995**) : الإعداد والتأهيل التربوي لعضو هيأة التدريس أثناء الخدمة بجامعة صفاء ، مجلة اتحاد الجامعات العربية **30**يناير **1995**.

11- موقف حياوي علي **1987** دراسة مقارنة لإعداد وتدريب الأستاذ الجامعي ، مجلة إتحاد الجامعات العربية **22-1987.**

12- عبد الموجود عزت التعليم : العالي وإعداد هيأة التدريس الجامعي : دراسات تربوية **3 1988.**

13- حسان : حسان نظره جديدة لبرامج تنمية هيأة التدريس في الجامعات المصرية التربية المعاصرة **4 .1986**

14- الزبيدي عند القوى وعلي كاظم **2006** : خصائص معلم المستقبل مجلة جامعة دمشق العدد الأول **.**

15- طعيمه رشدي أحمد والبندري محمد بن سليمان (2004) التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير دار الفكر العربي – القاهرة.