

التنمية المهنية للأستاذ الجامعي كمدخل لتحقيق الجودة التعليمية

Professional Development of the University Professor as an Input to Achieve Educational Quality

د. الزهرة الأسود- جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي- الجزائر

ملخص: يهدف البحث الحالي إلى التعرف على أحد المداخل الأساسية لتحقيق الجودة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي، وهي التنمية المهنية لدى الأستاذ الجامعي، مع توضيح السبل الناجعة الممكن اتباعها من أجل مواكبة التطورات المتسارعة في عصر المعرفة، وعليه، فقد تم طرح التساؤلات التالية: ما هي أهمية التنمية المهنية بالنسبة للأستاذ الجامعي وما هي أهدافها؟ وما هي أبرز احتياجات التنمية المهنية لدى الأستاذ الجامعي؟ وما هي أساليب التنمية المهنية للأستاذ الجامعي وأثرها على الجودة التعليمية؟ وقد قمنا بالإجابة عن هذه التساؤلات، بعد مراجعة الأدبيات التربوية المتعلقة بالموضوع، وتحليل آراء وأفكار الباحثين حوله، وخلصت في الأخير إلى مجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، الجودة التعليمية، الأستاذ الجامعي.

Abstract: The current study aims at identifying one of the main approaches to achieving educational quality in higher education institutions. That is the professional development of the university professor, and clarifying the possible effective ways in order to cope with the rapid developments in the knowledge era. Therefore, the following questions were raised: What is the importance of professional development for the university professor and what are its objectives?, What are the main needs of the professional development to the university professor?, What are the methods of professional development of the university professor and its impact on educational quality?

The researcher answered these questions, after reviewing the educational literature on the subject, and analyzing the views and ideas of researchers around it, and finally concluded a set of recommendations.

Keywords: professional development - quality education - university professor.

Keywords: professional development - quality education - university professor.

مقدمة:

أضحت الجودة التعليمية اليوم هدفا استراتيجيا تسعى إلى تحقيقه مختلف المؤسسات التربوية سيما مؤسسات التعليم العالي والتي بدورها انتهجت سبلا متعدّدة نحو التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس، وتجديد المناهج الدراسية بما يتوافق مع حاجات المتعلمين ومتطلبات عصر المعرفة والتكنولوجيا، بالإضافة إلى سعيها نحو إعداد الطلاب إعدادا متينا يضمن التعامل الأحسن مع البيئة الاجتماعية التي يعيشون فيها.

فقد بيّن (تشلر وبيبرنان والكاجي، Tischler, Bibernanm, Alkhacagd) أن الجامعات تواجه تحديات عديدة مثل العولمة، والتحوّل إلى مجتمع المعرفة، والزيادة المتسارعة في تطور تقنيات المعلومات والاتصالات، والتوجّه نحو الجودة الشاملة، وازدياد الطلب على التعليم العالي، وتنمية وتوفير بيئة تعلّم إيجابية، وإعداد الطلاب لمتطلبات واحتياجات المواطنة بالمجتمع والمهارة في العمل، ومساعدة الطلاب على النضج علميا واجتماعيا في بيئة مواتية، والحفاظ على قيم التراث الثقافي، وتحقيق سمعة ومكانة جيّدة للجامعة (مشعل بن سليمان العنزي، 2014، ص265-266).

ولما كانت الجامعة غير قادرة على مواجهة التحديات التي تواجهها بمعزل عن أعضاء هيئة التدريس، لذا بات من الضروري السعي باتجاه تنمية مهاراتهم على النحو الذي يمكنهم من الاضطلاع بأدوارهم المنسجمة مع متطلبات العصر، إضافة لتعزيز دورهم الفاعل في تحقيق جودة التعليم (علي حمد علي، 2013، ص1)، وعليه فإن التنمية المهنية للأستاذ الجامعي تعدّ أساسا لتطوير مؤسسات التعليم العالي بما يحقّق جودتها ويضمن حصولها على الاعتماد الأكاديمي على المستوى العالمي.

مشكلة الدراسة:

يعتبر عضو هيئة التدريس الجامعي المحور المهم الذي تتركز عليه الجهود في تطوير العملية التربوية، لأن الارتقاء بمستوى التعليم العالي لا يتحقّق إلا عن طريق الارتقاء بهيئته، وهذا من دواعي الاصلاح التربوي المنشود لدى مختلف الجامعات نحو تحقيق الجودة.

حيث يتطلب تحقيق جودة مؤسسات التعليم العالي وبرامجه تضافر عناصر متنوعة، لكن مجتمع التعليم العالي يجمع على الدور المحوري الذي يؤديه أعضاء هيئة التدريس في هذه الجودة، من حيث أن هؤلاء يشكّلون الموارد الأساسية التي تدور حولها مجمل عمليات التعليم العالي ونواتجه، فهذه الهيئة هي التي تقرّر مناهج التعليم، ومعايير أداء الطلبة، وجودة هذا الأداء (رمزي سلامة، 2009، ص364).

ويعدّ مستوى الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس محكّا أساسيا للحكم على مدى جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات التعليمية، وإزاء ما تواجهه الجامعات ومؤسسات التعليم العالي الأخرى من تحديات وصعوبات فإنه من الطبيعي أن تصبح مطالبة ببذل مزيد من الجهد، وامتلاك مقومات التطوير المستمر وتجويد أدائها، وذلك بهدف زيادة فعاليتها في تحقيق أهدافها وضمان زيادة قدراتها التنافسية التي تؤهلها بالفعل إلى التفوّق والتميّز (مشعل بن سليمان العنزي، 2014، ص269).

لذا تسعى معظم الجامعات إلى تحقيق جودة العملية التعليمية من خلال إحداث تنمية شاملة لمختلف عناصرها بدءاً من تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس الذين أصبح يعقد عليهم الكثير من الآمال في تخريج طاقات بشرية تساهم في بناء المجتمع وخدمته، واستجابة لهذا المسعى أصبح الرهان قائماً على تحسين الأداء الأكاديمي من خلال دفع عجلة التنمية المهنية وصولاً إلى تحقيق الجودة التعليمية، ومواكبة التطورات المتسارعة في شتى المجالات والتفاعل معها والاستفادة منها، وعليه يعتبر تحسين الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي أحد أهم غايات التنمية المهنية التي تسعى الجامعات إلى تحقيقها، وتعد التنمية المهنية أحد أهم المداخل لتحقيق الجودة التعليمية في المنظومة الجامعية.

لذلك فإن هذا البحث يسعى للإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما هي أهمية التنمية المهنية بالنسبة للأستاذ الجامعي وما هي أهدافها؟
 2. ما هي أبرز احتياجات التنمية المهنية لدى الأستاذ الجامعي؟
 3. ما هي أساليب التنمية المهنية للأستاذ الجامعي، وما أثرها على الجودة التعليمية؟
- وقبل الإجابة عن هذه الأسئلة، لا بدّ من توضيح مفهوم التنمية المهنية للأستاذ الجامعي حسب ما قدّمه بعض الباحثين.

1. مفهوم التنمية المهنية للأستاذ الجامعي:

تعرف التنمية المهنية حسب(سامي عمارة، 1999، ص29) بأنها مجموعة من البرامج والأساليب التي تقوم بها الجامعة لإكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المعارف والمهارات والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية(التدريس، البحث، خدمة المجتمع) لرفع مستوى أدائه بما يمكنه من أداء أدواره بصورة جيّدة.

أي أن التنمية المهنية للأستاذ الجامعي هي مجموعة من التدريبات التي يتلقاها الأستاذ الجامعي أثناء الخدمة، لتنمية معارفه ومهاراته وتفعيل أدواره المهنية المنوطة به لرفع مستوى ممارساته التدريسية إلى مستوى الجودة التعليمية.

وقد عرّفها(منى السالوس، 2004، ص122) بأنها عمليات مؤسسية تهدف لتحسين مهارات أعضاء هيئة التدريس وسلوكهم في مجال إعداد المواد الدراسية وتنظيمها وطرائق تدريسها واستخدام تكنولوجيا التعليم والنقويم والتدريب على مهارات البحث العلمي والاستشارات والتدريب على بعض المهارات الإدارية المتوقع إسنادها لعضو هيئة التدريس.

وتقصد "منى السالوس" في تعريفها للتنمية المهنية بأنها عبارة عن ممارسات منظمة تهدف إلى تحسين مهارات الأستاذ الجامعي في مجال التدريس، وتدريبه على مهارات البحث العلمي وعلى بعض المهام الإدارية التي يمكن له تأديتها.

أما "سبيك وكنايب"(Speck & Knipe, 2005) فيعرّفان 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، أي أن التنمية المهنية هي نشاطات تهدف إلى تنمية مهارات الأستاذ الجامعي، والوصول به إلى مستوى الكفاءة الذاتية والفعالية في الجامعة والمجتمع.

وإجمالاً للقول، فإن مفهوم التنمية المهنية يتضمن كل أشكال التدريب والتكوين أثناء الخدمة التي يخضع لها الأستاذ الجامعي بهدف تحسين ممارساته التدريسية وتطوير مهاراته البحثية والارتقاء بهما إلى مستوى الإتقان والجودة التعليمية.

2. أهمية وأهداف التنمية المهنية لدى الأستاذ الجامعي:

تعتبر التنمية المهنية للأستاذ الجامعي حاجة أكاديمية مهمة في مختلف الكليات والجامعات، حيث تتضح أهميتها في منح أعضاء هيئة التدريس الجامعي فرصة للاحتكاك والحركة والتواصل مع الآخرين، خصوصاً إذا تعلق الأمر بالأساتذة الجدد والذين هم بحاجة إلى تكوين مستمر لتحسين مستواهم الأكاديمي والمهني، وقد أوصى (أحمد جبر، 1990، ص86) بضرورة إعطاء العناية الكافية لبرامج التنمية المهنية من أجل تلبية هذه الحاجة الأكاديمية التي أصبحت مؤشراً من مؤشرات الأداء المهني لدى عضو هيئة التدريس الجامعي سعياً نحو التطوير والإصلاح التربوي المأمول للعملية التعليمية-التعلمية.

ويقول (يعقوب نشوان، 1992، ص15): إننا اليوم بأمس الحاجة إلى تطوير النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس، لأنه يعمل على تبادل الأفكار وتحسين طرائق التدريس وتطويرها وتجديد نشاط المدرس وتطوير أساليبه، مما يبعد الملل عن نفسه ويطلع على أفضل الطرائق والأساليب، ويزداد حبا وتفاعلا مع مهنته.

من هذا القول، تتضح أهمية التنمية المهنية في أنها عملية ذات بعد نفسي-بيداغوجي تهدف إلى تحقيق الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي، حيث يجعله يفكر في تحسين أدوات ووسائل نشاطه التدريسي، والبحث عن الجديد في ميدان عمله والتفاعل معه تفاعلاً يحقق فاعليته المهنية ويرفع من مستوى كفايته الإنتاجية ويسهم في تطوير العملية التربوية، وهنا يقترح (عايش زيتون، 1995، ص126) إنشاء مكاتب خاصة أطلق عليها مسميات مختلفة (مكاتب التطوير التعليمي، أو مراكز فاعلية التدريس، أو وحدات تنمية أعضاء هيئة التدريس)، هذه المكاتب تسمح بمنح الأستاذ رخصة لممارسة عملية التدريس في الجامعة، وبالتالي تعزز المكانة المهنية للأستاذ الجامعي وتمنحه شعوراً عالياً بالاستقلال، مما يؤدي إلى حدوث إنجازات أكاديمية تتصف بالتنوع والجودة العلمية (Farrugia, 1996, p28). إن تحقيق التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لا بد له من إعداد برامج خاصة مدعمة بمختلف الموارد المادية والبشرية، ويشارك المجتمع في تمويلها وإدارتها لضمان نجاحها في أداء دورها المهم؛ وهو الرقي بمستوى عضو هيئة التدريس إلى مستوى عالٍ من الجودة والفاعلية مما يساعده على امتلاك المهارات التي تعينه على تحقيق الأهداف الوطنية للتعليم، والالتزام بالمعايير المحددة للعمل الأكاديمي والتربوي في العملية التعليمية (عمير بن سفر الغامدي، 2012، ص24).

وإذا سلمنا بأهمية التنمية المهنية لدى هيئة التدريس ومدى مساهمتها في تطوير العملية التعليمية، فإن هذا يقودنا إلى الاعتراف بأن الأستاذ الجامعي هو المحور الذي يجب أن نرتقي به من أجل الارتقاء بمستوى التعليم العالي وزيادة فاعليته، وتحقيق الأهداف الآتية:

- إضافة معارف مهنية جديدة لأعضاء هيئة التدريس، وتنقية القيم المهنية لديهم، وكذا تمكينهم من تحقيق تربية فعالة لطلبتهم (Brighouse and Wood, 1991, p95).

- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على بلوغ أعلى درجات الجودة في الأداء، مما يزيد قدرتهم على تحقيق فعالية العملية التعليمية.
- تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في:
 - * مجال تقويم الطلاب والاعتماد على البدائل الفعالة في ذلك.
 - * مجال التكنولوجيا الحديثة وابتكار بدائل جديدة في التعليم (Bubb, 2004, p8).
 - * مجال إعداد المناهج الدراسية وصياغتها كبرامج تدريبية.
 - * مجال طرائق التدريس والتدريب الحديثة.
 - * مواكبة التطور المستمر في المهام والأدوار الوظيفية بما تتطلبه معايير الجودة التعليمية (إبراهيم الديب، 2007، ص15).
 - * مجال الإدارة والعمل التعاوني أو مهارات اتخاذ القرار في العمل الأكاديمي والإداري (إيهاب إمام، 2008، ص23).
 - * مجال تنمية القيم والاتجاهات الإيجابية السائدة للسلوك المهني (ردمان غالب وتوفيق عالم، 2008، ص169).
 - * مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
 - * مجال تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس والمؤسسات العلمية الأخرى والتعرف على قدراتهم (حلا الشخشير، 2010، ص15).
- يلاحظ مما سبق، أن هذه الأهداف مؤداها تحقيق شخصية مهنية متكاملة لدى الأستاذ الجامعي في مختلف الجوانب المعرفية والمهارية والتخصصية، بما يلبي تطلعاته للوصول إلى الجودة في التعليم العالي.

3. احتياجات التنمية المهنية لدى الأستاذ الجامعي:

قام (Colette, 1994) بدراسة ميدانية هدفت إلى تحديد احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية "ريما" بماليزيا من وجهة نظرهم، وتوصل إلى اتفاق أفراد العينة على ضرورة تقديم برامج التنمية المهنية التي تعتبر وسيلة مؤسسات التعليم العالي لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، كما حددت الدراسة حاجة أفراد العينة لتنمية مجموعة من المهارات منها: مهارات تحفيز الطلاب للتعلم، وإدارة الصف، وتقويم المناهج، والمهارات الإدارية وبيّنت نتائج الدراسة حاجة الأعضاء الأكاديميين الجدد الذين لم يلتحقوا ببرامج تدريبية إلى تنمية مهاراتهم التدريسية، أما الأعضاء أصحاب الخبرة لأكثر من أربع سنوات فقد تمثلت حاجاتهم في مهارات تطوير المناهج، وتوجيه الطلاب وإرشادهم، وإعداد الأبحاث.

كما بحث (Decrose, 1996) عن الحاجات التطويرية للهيئة التدريسية كما يراها أعضاء هيئة التدريس، وقد تبين أن أعضاء الهيئة التدريسية بحاجة إلى تطوير أكثر في عدة أمور مثل تحفيز الطلاب على التعلم، وإدارة الصفوف، واستخدام التقنيات المتوفرة، أما حول التدريب الذي يفضله أعضاء الهيئة التدريسية كبرامج تطويرية فتضمنت: المكتبات العامة والورش التدريبية، وحلقات الدراسة.

وقد تساءل(محمود الناقاة وآخرون، 2001) في دراستهم حول التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس عن الحاجات التدريبية التي تلزم عضو هيئة التدريس والتي يسهم تحديدها بدقة في التطوير الجامعي، حيث توصلوا إلى ضبط قائمة مرتبة تنازليا حول حاجات أعضاء هيئة التدريس في: التعلم الذاتي، والتخطيط لتدريس مقرر، ومهارات التدريس، والوسائط التعليمية والتقويم الجامعي، والإرشاد الأكاديمي، ونقل ملامح المعلم المعاصر، والأنشطة العلمية والتعليمية، وكتابة الوثائق والتقارير.

كما قام (Finlay,2002) بدراسة هدفت إلى تحديد احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وطريقة تحقيقها، وكان من أهم النتائج المتوصل إليها هو حاجة المدرسين لمعرفة الجديد في مجال تخصصهم، وتنميتهم في مجال مهارات التدريس، ومهارات استخدام الحاسوب.

من خلال استعراض هذه العينة من نتائج الدراسات يتضح أن احتياجات الأساتذة الجامعيين للتنمية المهنية لا تتوقف عند السنة الأولى من توظيفهم فحسب، وإنما احتياجاتهم لتنمية المهارات المطلوبة لفعالية نواتهم الأكاديمية في الوسط المهني كتدريسيين أكفاء تتوافق مع سيرورة العمل الجامعي لتلبية احتياجات طلبتهم، ثم احتياجات جامعاتهم، وبعدها احتياجات مجتمعاتهم، وهذا يعكس صميم الأدوار المهنية المنتظرة من عضو هيئة التدريس بالجامعة، وعليه فإن أبرز احتياجات التنمية المهنية للأستاذ الجامعي تتلخص فيما يلي:

- احتياجات التنمية في مجال التدريس: تتضمن مجموعة من المهارات (التخطيط والتنفيذ للتدريس، إثارة الدافعية وتحفيز الطلاب على التعلم، إدارة الصفّ والتفاعل الصفّي، التقويم).
- احتياجات التنمية في مجال تكنولوجيا التعليم: تتضمن مجموعة من المهارات(استخدام الحاسوب، التقنيات والوسائط التعليمية).

- احتياجات التنمية في مجال التوجيه والإرشاد: تتضمن مجموعة من مهارات التوجيه والإرشاد الأكاديمي.

- احتياجات التنمية في مجال التكوين الذاتي والبحث العلمي: تتضمن مجموعة من المهارات(معرفة الجديد في مجال التخصص، تطوير المناهج، إعداد الأبحاث، كتابة الوثائق والتقارير، الأنشطة العلمية والتعليمية).

- احتياجات التنمية في مجال الإدارة: تتضمن مجموعة من المهارات الإدارية.

4. أساليب التنمية المهنية للأستاذ الجامعي وأثرها على الجودة التعليمية:

تتحقق الجودة التعليمية في الجامعات والمعاهد العليا بعدة وسائل وأساليب تمكن الأستاذ الجامعي من تحسين أدائه وتطوير كفاياته التدريسية مما يساعده على تنميته مهنيًا، ومواكبته لعصر المعرفة وتكنولوجيا المعلومات.

ومن أهم أساليب التنمية المهنية للأستاذ الجامعي ما حددها(حافظ أحمد، 2004، ص105-134) كما يلي: - البرامج التدريبية الخاصة باكتساب المزيد من مهارات التعلم الذاتي المستمر، مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الندوات والمؤتمرات العلمية المتخصصة، على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي، تبادل الزيارات مع بعض الجامعات المتقدمة،

اكتساب مهارات التدريس وعمليات التعلم من خلال أساليب التدريس الحديثة وخاصة ما تقوم على تغذية التعليم.

وأضاف (ردمان غالب وتوفيق عالم، 2008، ص160-188) بعض أساليب التطوير بالدعم الذاتي، كمتابعة الأستاذ الجامعي للجديد على شبكة الانترنت وبرامج الكمبيوتر (CDs) والدوريات العلمية والكتب والمراجع المتخصصة الحديثة، والبرامج التربوية والتعليمية على قنوات التلفزيون ودراسة موضوعات تلبي احتياجات ومتطلبات التطوير المهني، وبعض أساليب التطوير بدعم من الإدارة الجامعية، كتوفير الدعم المالي ومتطلبات التطوير المختلفة، ودعم إجراء الأبحاث والدراسات النوعية المنطلقة من حاجات الميدان، وتفعيلها وتوظيف نتائجها وتشجيع الاتصال بالبيئة والمجتمع المحلي اتصالا هادفا وفاعلا لتوجيه الأنشطة الصفية واللاصفية المرافقة للمنهاج خدمة للبيئة التعليمية والمحلية، وتفعيل دور الجامعة مع الجهات المستقبلية لخريجها، والتعرف عن قرب لمتطلبات السوق واحتياجاته ومواصفات الخريج المطلوب محليا وإقليميا وعالميا، وبالتالي تحديد نوعية ومدى التدريب المطلوب لعضو هيئة التدريس للقيام بدوره على أكمل وجه.

وقد ركز (عادل سيد علي، 2009) على التدريب أثناء الخدمة ببرامجه التجديدية والتوجيهية والتأهيلية وكذا برامج المدرسين الجدد، ووصف الأساليب الفعالة لتنفيذ هذه التدريبات كالمحاضرة، الاجتماعات الدورية، تمثيل الأدوار (لعب الأدوار)، مؤتمرات العمل، دراسة الحالة، المناقشات والورشات الدراسية، التدريب المصغر، البعثات والزيارات.

كما ذكر (عمير بن سفر الغامدي، 2012) نقلا عن (Gebhard, 2006) أن الأساليب الذاتية تتطلب البحث عن فرص التنمية، وكلما تنوعت تلك الأساليب ازدادت خبرة عضو هيئة التدريس، وبالتالي يستطيع الإجابة عن الأسئلة المتعددة التي تراوده وتحتاج إلى إجابات، فتزداد فرص تنمية معتقداته وممارساته التدريسية.

ونقلا عن (S. Pancucci, 2007) أن الأساليب المهنية تتعدّد لتشمل لجان تطوير المقررات وجماعة الدراسات المهنية، وجلسات التدريب، ومراقبة العمل، وبرامج التدريب أثناء الخدمة واليورتقليو المهني، وأساليب أخرى تعتمد على تبادل الخبرات مثل جلسات التدريب.

إن وسائل وأساليب التنمية المهنية لأساتذة الجامعة لها أثر إيجابي على جودة التعليم العالي وتظهر انعكاساتها في العناصر الآتية (علي حمد علي، 2013، ص13):

- شخصية الأستاذ الجامعي: من حيث تعزيز ثقته بنفسه، واتجاهه الإيجابي نحو ثقافة الجودة وتعزيز الإحساس بالمسؤولية المهنية، وإيمانه بروح العمل الجماعي ودوره في الإنجاز وتنمية الحسّ الوظيفي والوازع الأخلاقي.

- التدريس والتقويم والإرشاد: من حيث تنويع طرائق التدريس، وتقبّل التغذية الراجعة وممارستها، واستخدام تقنيات التعليم، وتنمية المهارات الفكرية والتنافسية بين الطلاب والتركيز في وسائل التقويم وأدواته على الأهداف العقلية العليا، وإرشاد الطلاب وتوجيههم.

- إنتاج المواد التعليمية وفق مواصفات جودة النوعية: وتشمل المقررات الدراسية، والوسائط التعليمية، والأدلة الدراسية.

- البحث العلمي: من حيث تصميم الأبحاث، وإعداد الاستشارات العلمية، والإشراف على طلاب الدراسات العليا، وتقييم الأبحاث والتحليلات الإحصائية.
- العمليات الإدارية المنوطة بأعضاء الهيئة التدريسية: من حيث إعداد سجلات الطلاب والمشاركة في الاجتماعات، وإدارة الأقسام أو الكليات والجامعات، والتخطيط وتقديم الاستشارات.

خلاصة:

إن عامل الجودة التعليمية مطلب مهم لجميع مؤسسات التعليم العالي، ويلبّي غاية ملحة تدعو لها مختلف الجامعات والمعاهد العليا؛ ألا وهي الحصول على الاعتماد الأكاديمي ومن هنا دعت الحاجة إلى التركيز على التنمية المهنية لدى الأستاذ الجامعي، باعتباره المحرك القوي للعملية التعليمية والمنسّق الفعال لجميع عناصرها.
ولتحقيق ذلك بادرت الكثير من الجامعات إلى معرفة احتياجات التنمية المهنية لدى أعضائها لتقوم بإعداد برامج تدريبية، وخطط عمل توضح وسائل التنمية وأساليبها المرتبطة بالتطوير الذاتي للأستاذ الجامعي، والتطوير المهني للمؤسسة الجامعية.
كما عمدت الكثير من الجامعات إلى بناء مشاريع للتطوير، وتسطير خطط استشرافية للنهوض بمستوى التعليم العالي وفق أنظمة الجودة العالمية، لتكون التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس هي المسلك نحو تحقيق رسالة الجامعة في مختلف المجالات.

التوصيات:

من خلال ما تقدم، يتضح أن التنمية المهنية للأستاذ الجامعي هي مرتكز رئيس للجودة في التعليم العالي، ومنه توصي الباحثة بما يلي:
- لفت نظر المسؤولين عن مؤسسات التعليم العالي إلى تبني برامج وخطط عملية تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس.
- العناية بنشر ثقافة التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من أجل تجديد أدائه المهني والشخصي.
- عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتحسين مهاراتهم في مجال التدريس.
- توفير وسائل الاتصال والتقنيات الحديثة التي تسهم في فعالية برامج التنمية المهنية.
- القيام بدراسة علمية تتضمن وضع تصوّر مقترح للتنمية المهنية للأستاذ الجامعي في ضوء معايير اعتماد عالمية، ويعرض على شكل برنامج تدريبي أو حقيبة تدريبية شاملة لمختلف الوسائل والتقنيات التي تتطلبها التنمية لضمان الجودة التعليمية.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

1. إبراهيم الديب(2007)، التطوير المهني في المؤسسات التعليمية الحديثة، مؤسسة أم القرى للترجمة والتوزيع، المملكة العربية السعودية.
2. أحمد جبر(1990)، برامج الإعداد والتأهيل التربوي للأستاذ الجامعي، مجلة التعريب، ع(1)، المركز العربي للتعريب والترجمة والتأليف والنشر، دمشق.

3. إيهاب إمام(2008)، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء وظائف الجامعة، مجلة البحوث النفسية والتربوية، ع(3)، كلية التربية، جامعة المنوفية، مصر.
4. حافظ أحمد(2004)، التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر، المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر(العربي الثالث)، التعليم الجامعي العربي- آفاق الإصلاح والتطوير، ج(1)، جامعة عين شمس، القاهرة.
5. حلا الشخشير(2010)، مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
6. ردمان محمد سعيد غالب، توفيق علي عالم(2008)، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ع(1)، صنعاء.
7. رمزي سلامة(2009)، المسار الوظيفي لأعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي في الدول العربية وتحديات النوعية، المؤتمر الإقليمي العربي حول التعليم العالي، القاهرة.
8. سامي عمار(1999)، معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الاسكندرية من وجهة نظرهم، المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي- التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية، جامعة عين شمس، مصر.
9. عادل سيد علي(2009)، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الصناعي، ط2، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
10. عايش زيتون(1995)، أساليب التدريس الجامعي، دار الشروق، عمان.
11. علي حمد علي(2013)، التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس: مدخلا لتحقيق الجودة في التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة الخرطوم. <http://khartoumspace.uofk.edu>.
12. عمير بن سفر عمير الغامدي(2012)، التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين(NCATE)- تصور مقترح، دكتوراه غير منشورة في الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
13. محمود الناقة وآخرون(2001)، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس(مسؤوليات العمل، وحاجات التدريب، وبرامج التنمية)، التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، دار الفكر العربي، سلطنة عمان.
14. مشعل بن سليمان العدوانى العنزى(2014)، الممارسات المهنية لإعداد وتنمية أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، م9، ع2.
15. منى السالوس(2004)، التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي في مصر- دراسة ميدانية، مجلة الثقافة والتنمية، مصر، ع11.
16. يعقوب نشوان(1992)، الإدارة والإشراف التربوي بين النظرية والتطبيق، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان.

المراجع الأجنبية:

17. Bubb, S(2004). *The Insiders Guide to early Professional Development: Succeed in your first five years as a teacher*. London: Rutledge Falmer.
18. Brighouse, T and Wood, D(1991). "How to Improve".

- 19.Colette, Cruz(1994). Faculty Development Needs As Perceived by the Faculty and Administrators RIMA College. Malaysia. Unpublished Doctoral Dissertation. Southern Illinois University at Carbondale.
- 20.Decrose, C(1996). Faculty development needs as perceived by the faculty and administrators at Rima college. Malaysia. Dissertation abstract international. 56(07).
- 21.Farrugia, Charles(1996). Continuing Professional Development Model for Quality Assurance in Higher Education. Journal of Quality Assurance in Education. 4(2). 28-34.
- 22.Finlay, Claudia(2002). Professional Development Needs of College Instructor. Unpublished Doctoral Dissertation. University of Alberta (Canada).
- 23.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.