

دور التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في تحقيق جودة

العملية التعليمية بكليات التربية

د. إمحمد خليفة إمحمد البي

كلية التربية تيجي - جامعة الزنتان

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في تحقيق جودة العملية التعليمية بكليات التربية؛ من خلال الإجابة على تساؤلاتها المتمثلة في: (1). ما مفهوم التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي؟ (2) - ما أهداف وأهمية التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي؟ (3) - ما معايير جودة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي؟ (4) - ما دور التنمية المهنية المستدامة في تحقيق جودة العملية التعليمية. وقد اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الكمي المعتمد على الدراسة النظرية في جمع المعلومات، ووصفها، وتحليلها. وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج الآتية:

1-التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي هي عملية مخططة، ومنظمة، وهادفة، ومستمرة تبدأ من تولي عضو هيئة التدريس مهامه بالجامعة وتنتهي بانتهاء مدة عمله بها، وتقع تحت إشراف الجامعة أو إحدى المؤسسات المخولة بذلك.

2-تهدف التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي إلى إكسابهم المعارف، والمهارات، والكفايات المهنية اللازمة التي تمكنهم من أداء أدوارهم، وتنفيذ مهامهم بفاعلية وكفاءة، وتجعلهم قادرين على مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية، والتربوية، وتوظيفها في تحقيق جودة العملية التعليمية، وتحسين مخرجاتها.

3-التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ضرورة ملحة ومطلباً رئيساً مهماً لتحقيق جودة التعليم الجامعي، وخاصة في هذا العصر المليء بالتغيرات والتطورات العلمية المتسارعة.

4-للتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي دوراً بارزاً في تحقيق جودة العملية التعليمية وتحسين مخرجاتها، خاصة في ظل مفهوم الجودة الشاملة، وما يسمى بعصر الجودة. وقد أوصت هذه الدراسة بعدة توصيات من ضمنها: وضع خطط، وبرامج، واستراتيجيات واضحة تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بكليات التربية

مقدمة:

يشهد العالم تطوراً حضارياً هائلاً شمل كل مناحي الحياة، ومجالاتها المختلفة، ومن أبرز سماته سرعة التغيرات، والتطورات في شتى المجالات وخاصة في مجال المعرفة في عصر صار أهم ما يميزه الانفجار المعرفي الكبير؛ مما حدا بكثير من الدول الاهتمام بالمعرفة، وبالنظام التعليمي الذي يعد من المقومات الرئيسية للتقدم والرفق، والأداة المهمة في صنع حاضر الدول، ومستقبلها، وتحقيق تقدمها، وتنميتها الشاملة؛ لذا حاز التعليم قدرًا كبيرًا من الرعاية والاهتمام لدى الدول الساعية إلى النمو، وتحقيق التقدم في مختلف المراحل التعليمية؛ ومن بينها التعليم الجامعي الذي يعد رافداً مهماً

للتعامل مع المتغيرات، ومواجهة التحديات التي تتطلب تطوير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي الذي يعتبر من أهم المدخلات الجامعية التي تؤثر في العمليات التربوية داخل الجامعة؛ فهو عنصر فعال في تحقيق الأهداف المنشودة، وهو حجر الزاوية في أي إصلاح أو تطوير تربوي، وهو الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسة الجامعية في القيام بوظائفها، وتحقيق أدوارها.

وإن نجاح العملية التعليمية في الجامعات يرتكز على مدى توافر المعلم الكفاء الذي يعتمد عليه في مواجهة التحديات التي تعترضها، وفي زيادة كفاءتها والارتقاء بمستواها العلمي؛ وذلك من خلال ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام وأدوار تسهم في كفاءة المؤسسة الجامعية وارتقائها. وتُعدُّ التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي أحد متطلبات الجودة الشاملة في التعليم الجامعي والتي يتم في ضوئها تحقيق جودة العملية التعليمية وتحسين مخرجاتها.

لذا فالتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ضرورة ملحة، ومطلب أساسي لتوفير مناخ مناسب لتحقيق جودة العملية التعليمية في المؤسسات الجامعية. وقد إزدادت الحاجة إلى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ظل سيطرة مفهوم الجودة الشاملة على كل البرامج التعليمية وصولاً إلى الارتقاء بمستوى الأستاذ الجامعي إلى أفضل المستويات التي تجعل منه ذو فاعلية وكفاءة عالية في عصر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والانفجار المعرفي الذي يستلزم نمواً علمياً، وتربوياً جيداً يمكنه من القيام بأدواره المرتقبة، ويؤهله لمواجهة تحديات العصر.

وقد اهتمت الكثير من المؤسسات الجامعية بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بغرض تحسين وتجويد نوعية التعليم الجامعي بجميع مجالاته، ومصادره، وعملياته؛ ومنها جامعة هارفارد الأمريكية سنة (1947م) والتي بدأت بتقديم مادة التدريس الجامعي لأعضاء هيئة التدريس فيها. كما قامت جامعتي منيسوتا، وكاوتا الشمالية في الولايات المتحدة الأمريكية سنة (1980م) بإنشاء وحدات متخصصة لتنمية أعضاء هيئة التدريس، وقامت الجامعات البريطانية منذ الثمانينات بتنفيذ برامج تنموية مهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي (الملا وآخرون، 2007م، 402). كما تمَّ إنشاء المركز الأوربي للإجادة في التعليم العالي سنة (1972م)، ودعت منظمة اليونيسكو إلى التطوير المهني للمعلم الجامعي من خلال دعمها لبرامج إنشاء شبكات بين الجامعات على المستوى العالمي (سعيد، 2017م، 432).

أما في البلدان العربية فقد جاء من ضمن توصيات ندوة عضو هيئة التدريس المنعقدة بالرياض سنة (1983م) بأن تقوم كل جامعة بوضع برامج خاصة للرفع من الكفاءة التدريسية لعضو هيئة التدريس الجامعي، والعمل على عقد ندوات، ولقاءات دورية لتبادل الخبرات، والمهارات اللازمة بين

أعضاء هيئة التدريس. كما أنشأت جامعة البصرة مركزاً لتطوير طرق التدريس والتدريس الجامعي سنة (1988م)، وأنشأت جامعة الكويت مركزاً للتنمية الأكاديمية لعضو هيئة التدريس في بداية التسعينات، وفي ذات الفترة أنشأت جامعة الإمارات مركز استقطاب وتنمية أعضاء هيئة التدريس، كما بدأت جامعة عدن بعقد دورات التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الطب سنة (1995م). وقد أوصى مؤتمر "التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية" والذي عقده مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس سنة (1999م) بإتاحة الفرصة دون أية قيود مالية أو إدارية لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة داخلياً في المؤتمرات، والندوات، وورش العمل، وغيرها من أشكال النمو المهني للأستاذ الجامعي (الملا وآخرون، 2007م، 403).

أما على المستوى المحلي فقد عُقدت الندوة العلمية للنقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة الفاتح- طرابلس في 2-12-2003م، وأوصت بضرورة تطوير وتحديث آليات العمل في التعليم العالي، وبناء استراتيجية للوصول إلى مستوى الجودة في التعليم العالي؛ حتى يقوم بدوره الفعال في المجتمع (النقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس، 2003م، 9).

كما أصدرت اللجنة الشعبية العامة - سابقاً - قرار رقم (176) لسنة (2004م) بشأن مراقبة جودة التعليم العالي لتأسيس الأراضية الملائمة لبناء مؤسسات تعليمية وطنية تضاهي المؤسسات الجامعية الدولية من حيث الأداء، والمخرجات، وأقرت اللجنة الشعبية العامة للتعليم العالي - سابقاً- بتاريخ (26-7-2005م) الشروع في إنشاء مكاتب لمراقبة الجودة بالجامعات تعمل على وضع الجوانب الإجرائية المتعلقة بضمان الجودة في التعليم العالي (العامري، 2017م، 209).

كما أكدت العديد من الدراسات على ضرورة الاهتمام بجودة التعليم الجامعي، وتحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي كدراسة الشخي(2009م)، ودراسة سلامة(2008م) ، ودراسة الدباغ وآخرون (2006م)، ودراسة حسين (2006م)، ودراسة السميح (2005م)، ودراسة السالوس (2004م)، وغيرها والتي أوردها الباحث في عرض الدراسات السابقة في هذه الدراسة.

إشكالية الدراسة:

يُعدُّ التعليم الجامعي من الركائز الأساسية التي تسهم في بناء الفرد والمجتمع، وبلورة ملامحه في الحاضر والمستقبل معاً، وتعتبر التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس مدخلاً أساسياً من مدخلات العملية التعليمية، ومحوراً رئيساً لإحداث التغيرات المطلوبة بهدف تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي من خلال إكسابهم المهارات، والكفايات اللازمة التي تمكنهم من القيام بأدوارهم المناطة بهم. وإن من أهم مداخل الجودة الشاملة في النظام التعليمي الجامعي عامة، وكليات التربية

بصورة خاصة هي التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الذين يعتمد عليهم وبشكل أساسي في تطبيق نظام الجودة الشاملة، وتجويد العملية التعليمية، وتحسينها؛ خاصة وأن كليات التربية بالجامعات الليبية تعاني من بعض المشكلات، والتحديات المتعلقة بتحسين العملية التعليمية، وتحقيق جودتها، كما تحاول إتاحة فرص التدريب، والتطوير، والتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي؛ للرفع من مستوى التدريس والبحث العلمي، والخدمة المجتمعية؛ لذا جاءت هذه الدراسة للإجابة على التساؤل الرئيس الآتي:

ما دور التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في تحقيق جودة العملية التعليمية بكليات التربية؟

تساؤلات الدراسة:

يتفرع من التساؤل الرئيس للدراسة التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1/ ما مفهوم التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بكليات التربية؟
- 2/ ما أهداف وأهمية التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بكليات التربية؟
- 3/ ما معايير جودة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بكليات التربية؟
- 4/ ما دور التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق جودة العملية التعليمية بكليات التربية؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- 1/ التعرف على مفهوم التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بكليات التربية.
- 2/ التعرف على أهداف وأهمية التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بكليات التربية.
- 3/ التعرف على معايير جودة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بكليات التربية.
- 4/ التعرف على دور التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في تحقيق جودة العملية التعليمية بكليات التربية.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة في كونها تنطرق إلى معالجة موضوعاً تربوياً هاماً يتصدر المشهد التربوي في معظم البلدان، ويشار إليه كثيراً في الأدبيات التربوية الحديثة؛ ألا وهو موضوع التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي؛ باعتبارهم الركيزة الأساسية لنجاح النظام التعليمي، وتحقيق جودة العملية التعليمية، وتحسين مخرجاتها؛ فالتنمية المهنية تستهدف تنمية وتطوير قدرات

أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكليات التربية، وتزويدهم بالمهارات، والكفايات اللازمة للعمل التدريسي والبحث العلمي، والنشاط والمشاركة المجتمعية في عصر تميز بتغيرات وتطورات جديدة، ومتجددة تتطلب التحديث والتطوير المستمرين لتحقيق جودة العملية التعليمية بصورة عامة، وجودة مخرجاتها بصورة خاصة؛ لذا كانت هذه الدراسة لإبراز أهمية التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس ودورها في تحقيق جودة العملية التعليمية بكليات التربية بالجامعات الليبية.

منهج الدراسة:

اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الكمي المعتمد على الدراسة النظرية في جمع المعلومات مما توفر من الأدبيات التربوية من البحوث، والدراسات، والمراجع المهمة بالتنمية المهنية، ووصف وتحليل مفهوميها، وأهدافها، وأهميتها، ومتطلباتها بالتعليم الجامعي، وتبيان دورها في تحقيق الجودة الشاملة في العملية التعليمية.

مصطلحات الدراسة:

-التنمية المهنية:

_ يُعرّفها عمارة (1999م) بأنها: "مجموعة من البرامج والأساليب التي تقوم بها الجامعة لإكساب عضو هيئة التدريس مزيداً من المعارف، والمهارات، والتقنيات المتصلة بممارسة أدواره المهنية بصورة جيدة" (آل زاهر، 2005، 16).

_ وتُعرّفها باتريشيا لولر وكاتلين بيكنج (2004م) بأنها: "عملية تعزيز للمهارات الخاصة بتوسيع الاهتمامات، وتحسين الكفاءة، وتسهيل النمو المهني، والشخصي لأعضاء هيئة التدريس؛ وذلك للنهوض بكافة الأدوار الموكلة إليهم، في ضوء تحديات العصر" (الحمادي، 2008م، 3).

- ويُعرّفها طاهر (2010م) بأنها: "العملية التي يتم فيها تزويد المعلم بالمعارف، والمهارات، والقدرات اللازمة لتعلمه في مهنته، ووظيفته، مع إتاحة الظروف المناسبة لذلك بهدف تحسين وتطوير مهاراته، وخبراته مدى حياته المهنية" (طاهر، 2010م، 15).

- وتُعرّف التنمية المهنية المستدامة بأنها: "عملية مستمرة طوال الحياة المهنية للمعلم لا تتوقف إلا بانتهاء مدة خدمته استجابة للتطورات التكنولوجية، والعلمية، وما تفرضه من تغيرات على دور المعلم مما يحتم استمرارية النمو المهني للمعلم لتزويده بما يستجد من معارف، ومهارات تساعده على أداء دوره بفاعلية" (بجبي، 2003م، 223).

- ويُعرّفها الباحث إجرائياً بأنها: عملية مخططة، ومنظمة، ومستمرة تشرف عليها الجامعة أو غيرها؛ بهدف إكساب عضو هيئة التدريس الجامعي الكفايات المهنية اللازمة والتي تمكنه من أداء عمله

بفاعلية، وكفاية وتجعله قادرًا على مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية، والتربوية المتسارعة وتوظيفها في تحقيق جودة العملية التعليمية، وتحسين مخرجاتها.

-عضو هيئة التدريس الجامعي:

هو كل من يعمل ويشغل وظيفة عضو هيئة تدريس، ويحمل درجة علمية (مساعد محاضر - محاضر - أستاذ مساعد - أستاذ مشارك - أستاذ)، ويقوم بالتدريس في كليات التربية بالجامعات الليبية.

-الجودة في التعليم:

تُعرّف الجودة بأنها: "أداء العمل بطريقة صحيحة وفق مجموعة من المعايير، والمواصفات التربوية المعتمدة واللائمة لرفع مستوى جودة وحدة المنتج التعليمي بأقل جهد وتكلفة" (الضاوي، 2017م، 351).

- ويُعرّفها الزواوي (2003م) بأنها: "معايير علمية للقياس والاعتراف والانتقال من ثقافة الحد الأدنى إلى ثقافة الإتقان والتميز" (الزواوي، 2003م، 34).

- وتُعرّف جودة العملية التعليمية بأنها: "منهج يركز على إمكانية إيجاد ثقافة تنظيمية لدى مؤسسات التعليم الجامعي بحيث تجعل الإدارة الجامعية، والطلاب متحمسين لكل ما هو جديد من خلال تحريك مواهبهم وقدراتهم، وتشجيع فرق العمل، والمشاركة في اتخاذ القرار، وتحسين العمليات بما يظفي تغييرًا واضحًا نحو الأفضل لدى خريجي هذه المؤسسات" (الضاوي، 2007م، 351).

- ويُعرّفها الباحث إجرائيًا بأنها: مدخل لتطوير التعليم، وعمل استراتيجي هادف، ومنظم يقوم على التعاون المشترك بين المؤسسة الجامعية، وعضو هيئة التدريس بها للقيام بواجبه، وتطوير أدائه التدريسي، والبحثي، والمجتمعي وفق معايير ومبادئ تؤدي إلى التميز والإتقان لنجاح العملية التعليمية والوصول إلى تحقيق الأهداف المنشودة.

-كليات التربية:

هي مؤسسات تعليم عالٍ تهدف إلى إعداد معلمين ذوي جودة عالية وفق الاتجاهات التربوية الحديثة، ليقوموا بمهمة التدريس في المرحلتين الأساسية والثانوية بالتعليم العام.

-الدراسات السابقة:

-دراسة ديكروز (Decros 1996)، الواردة لدى يونس، (2014م)، وقد هدفت إلى بيان الحاجات التطويرية للهيئة التدريسية كما يراها أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في حاجاتهم للتطوير، وقد بينت هذه الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى تطوير أكثر في عدة مجالات مثل تحفيز الطلاب على التعلم، وإدارة الصفوف، واستخدام التقنيات المتوفرة.

-دراسة وايمر (Weimer 1999) الواردة لدى بشير، (2010)، وهدفت إلى تحسين التدريس في الكليات ووضع استراتيجيات لتطوير الفعالية التدريسية، وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن التدريس الجامعي يمكن تحسينه رغم صعوبة المهمة من خلال عناصر العملية التدريسية، وأهمها أعضاء هيئة التدريس واتجاهاتهم بشأن التدريس، وإن الموقف المحدد لأي تطوير يبدأ من الاهتمام المتسارع، والنمو المستمر لعملية التدريس، والتعلم وإن فعاليات التحسين الفردية يجب أن تحدث في إطار سياق محدد، وخطة واضحة.

-دراسة بيومي، وعلي (2000م) وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد الاتجاهات الحديثة والخبرات العالمية في مجال التنمية المهنية للأستاذ الجامعي، وقد أوصت هذه الدراسة بإنشاء مراكز للتميز العلمي في الجامعات، مع توفير الإمكانيات اللازمة، وضرورة الربط بين تقييم أعضاء هيئة التدريس وبرامج التنمية المهنية.

-دراسة بيرتلي (Bartley 2001) في ولاية أوهايو، والواردة لدى يونس (2014م)، والتي هدفت إلى الكشف عن مدى إدراك أعضاء هيئة التدريس لحاجاتهم من التطوير، وقد أوصت بتطوير النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في مجال التكنولوجيا، ومجال الارتقاء بفن التدريس من أجل تعليم فعال يؤدي إلى الإبداع.

-دراسة تيسدل فيرنا (Teasdale Verna 2001)، والواردة لدى الملا وآخرون (2007م)، وهدفت إلى التعرف على أداء المعلمين في جامعة فرجينيا لأكثر من (41) سنة، واتضح من نتائج الدراسة أن تطوير الجامعة يؤدي إلى زيادة التفاعل، والاتصال بالمجتمع، ويلبي إحتياجات المؤسسات الأخرى، وأن استمرارية تطوير الأداء المهني للهيئة التدريسية في الكليات يجب أن يتلاءم مع القيم الثقافية للجامعة ورسالتها.

-دراسة فولر هل، وسندرا (Fouler Hill - Sandra 2002)، والواردة لدى الملا وآخرون (2007م)، وهدفت إلى تعزيز استراتيجيات تطوير الهيئة التدريسية بكليات المجتمع في واشنطن، وتم التحقق من صحة المبادئ الآتية: ضرورة إحداث تغييرات في المتعلمين وإشراكهم في التعلم، واستخدام التعلم التعاوني مع المتعلمين، والاهتمام بتجديد أدوار المعلم، والمرشد، وقد اتضح من نتائج الدراسة الاهتمام بالتطوير المهني للهيئة التدريسية لتنمية مهاراتهم، والإعلان عن مراكز التعلم بالكلية، وتطوير إجراءات التقييم، مع وجود سياسة ورؤية واضحة للأفراد الذين تم تعيينهم بالكلية.

-دراسة لطيفة السميري (2002م)، وقد هدفت إلى التعرف على أثر المؤتمرات التربوية لإعداد المعلم في المعرفة المهنية في كلية التربية بجامعة أم القرى، وأظهرت نتائج الدراسة أن للمؤتمرات التربوية في

إعداد المعلم أثر في نمو المعرفة المهنية في جوانب إعداد المعلم، والأدوار المتوقعة منه، وأصول البحث العلمي ومهاراته.

-دراسة الخطيب (2004م)، وقد هدفت إلى التعرف على علاقة الاعتماد الأكاديمي بالنمو العلمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي؛ وذلك من خلال تحديد مفاهيم النمو العلمي والمهني والاعتماد الأكاديمي، وتحديد معوقات النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس. وأوصت الدراسة عدة توصيات منها وضع نظام إلزامي خاص بالنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي، مع وضع الحوافز اللازمة لذلك.

-دراسة أحمد (2004م)، وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد أهداف التنمية المستدامة المهنية لأستاذ الجامعة، والتعرف على أهم أساليب التنمية المهنية للأستاذ الجامعي، والتعرف على أهم معوقات التنمية المهنية، وتقديم بعض المقترحات لتحسين التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي. وقد أوصت هذه الدراسة بإنشاء مراكز للتنمية المهنية في كل جامعة، وإتاحة الفرصة للتفرغ العلمي، والبعثات التعليمية، مع الاهتمام بتقديم دورات وبرامج تدريبية وتركيزها على تجديد الأداء المهني، والشخصي لعضو هيئة التدريس، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية، والحرية الأكاديمية، والمرونة لعضو هيئة التدريس، وتوفير الإمكانيات، ووسائل الاتصال والتقنيات الحديثة التي تزيد من فاعلية برامج التنمية المهنية، وربط ذلك كله بتقويم الأداء ومتطلبات ضمان الجودة في الجامعات.

-دراسة الحلبي، وسلامة (2004م)، وهدفت هذه الدراسة إلى تنمية الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظام الاعتماد الأكاديمي، وكانت أهم التوصيات المتعلقة بعضو هيئة التدريس هي الاهتمام بإنشاء المراكز العلمية، والمهنية والتدريسية لأعضاء هيئة التدريس، ووضع آلية لتفعيل برامج تدريب أعضاء هيئة التدريس لتنمية كفاياته في المجالات المهنية، والشخصية، والبحثية، والإرشادية، والكفايات الخاصة بخدمة المجتمع.

-دراسة السالوس (2004م)، وهدفت إلى التعرف على أهم الاتجاهات العالمية والعربية والمحلية في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بمصر، ومن أهم نتائجها أنه هناك قصوراً في بعض جوانب التنمية المهنية في الجامعات المصرية، وقد أوصت بتقديم أفضل الحلول للمشاكل الواقعية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، وتنمية القدرة على المشاركة في البحوث الجامعية، وتوفير فرص التعاون بين الجامعات، ومراكز البحث العلمي، وإعانة أعضاء هيئة التدريس على نشر أبحاثهم.

-دراسة السميح (2005م)، وهدفت إلى تسليط الضوء على العديد من التجارب العالمية والعربية في مجال تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال التنمية المهنية. وقد خلصت إلى عدم وجود نظام

للتطوير المهني في غالبية الجامعات السعودية، وقد أوصت هذه الدراسة بضرورة الاهتمام بالتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في مختلف مجالات العمل التدريسي والبحثي. -دراسة الدباغ وآخرون (2006م)، وقد هدفت إلى تحديد الكفايات التعليمية الأدائية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد، وقد أوصت هذه الدراسة بتبني نهجاً متكاملًا لتدريب أعضاء هيئة التدريس علمياً، ومهنيًا، والإفادة من قائمة الكفايات التعليمية والأدائية التي توصلت إليها الدراسة في تصميم برامج إعداد أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم أثناء الخدمة، ودعوة الجامعات العربية في إطار التعاون المثمر بينها إلى تبادل الخبرات في مجال الإعداد المهني، والتربوي لأعضاء هيئة التدريس وأساليب تدريبهم أثناء الخدمة.

-دراسة حسين (2006م)، وهدفت إلى التعرف على مقومات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية، والتعرف على المعوقات التي تحد من عملية التنمية المهنية بجامعة بنها بمصر، وقد خلصت هذه الدراسة إلى ضرورة وضع سياسة للتنمية المهنية قائمة على أسس علمية واضحة، مع توفير الأماكن، والتجهيزات المناسبة للتدريب، وتنويع برامج التنمية المهنية.

-دراسة سلامة (2008م)، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الواقع التقني لعضو هيئة التدريس في كلية المعلمين بالرياض، وقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى ضعف الواقع الراهن في مجال تقنية المعلومات ومستحدثات تكنولوجيا التعليم لأعضاء هيئة التدريس، وقد تم اقتراح نموذج تقني لأعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بالرياض خاصة، وكليات المعلمين بالسعودية عامة.

-دراسة الشخي (2009م)، وقد هدفت إلى التعرف على دور الأستاذ الجامعي في تحقيق الجودة في مخرجات التعليم الجامعي، وقد أوصت هذه الدراسة بضرورة التحاق أعضاء هيئة التدريس بالبرامج التدريبية المتخصصة لتنميتهم مهنيًا بالقدر الذي يمكنهم من تحقيق الجودة في مخرجات التعليم الجامعي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الباحث للدراسات السابقة يمكن التوصل لبعض المؤشرات المهمة التي يمكن الاستفادة منها في هذه الدراسة والتي يوجزها الباحث فيما يلي:

- اتفقت الدراسات السابقة على أهمية إيجاد برامج فعالة لتوفير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.

- أوصت الدراسات السابقة بإنشاء مراكز لتطوير أعضاء هيئة التدريس علمياً، ومهنيًا في ضوء معايير الجودة الشاملة.

- أكدت الدراسات السابقة على مدى أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، والحاجة الماسة لها خاصة في هذا العصر؛ ليمكنوا من أداء رسالتهم، وتلبية حاجاتهم، وتحسين مهام مؤسساتهم التعليمية وجودتها.

- عرضت الدراسات السابقة واقع التدريس الجامعي، والعوامل المساعدة لتنمية أعضاء هيئة التدريس في جوانب الأداء التدريسي، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع كأحد أساليب التنمية المهنية.

- بينت الدراسات السابقة تزايد الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي على المستوى العالمي، والإقليمي؛ حيث تعددت البحوث والدراسات في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكل جوانبها، ومجالاتها في ظل المتغيرات التي أفرزتها الحضارة الإنسانية في هذا العصر، وفي ظل تغير أدوار أعضاء هيئة التدريس الجامعي من التقليدية إلى تجويد العملية التعليمية في ضوء التطورات العلمية، وتقنيات الاتصال؛ مما يتطلب زيادة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس واستدامتها.

- وبشكل عام تعتبر هذه الدراسات كأرضية، ومنطلق لهذه الدراسة تكوّن من خلالها إطارًا معرفيًا هامًا حول التنمية المهنية، وسبل تطويرها في ضوء الجودة الشاملة، وتعد هذه الدراسة معززة، وداعمة لهذه الدراسات من جهة، وتلفت انتباه كليات التربية بالجامعات الليبية إلى التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من جهة أخرى، كما إنها أفادت الباحث في التأسيس النظري، ووصفه، وتحليله، واستخلاص نتائجها التي تتلائم وهذه الدراسة.

الإطار النظري للدراسة:

إجراءات الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

إجابة السؤال الأول الذي ينص على:

ما مفهوم التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي؟

تشير العديد من الأدبيات التربوية، والبحوث والدراسات المتعلقة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس إلى أن مفهوم التنمية المهنية المستدامة يدور حول التعريفات الآتية:
-التنمية المهنية: يُعرّفها نصر (2004م)، بأنها: "عملية منظمة مدروسة لبناء مهارات تربوية، وإدارية، وشخصية جديدة؛ تُلزم المعلمين لقيامهم الفعال بالمسئوليات اليومية، أو تدعيم ما يتوفر لديهم منها بتجديدها أو إنمائها، أو سد العجز فيها لتحقيق غرض أسمى وهو تحسين فاعلية المعلمين؛ وبالتالي زيادة التحصيل الكمي، والنوعي للمعلمين" (نصر، 2004م، 46).

-وُعرّفها السالوس (2004)، بأنها: "عبارة عن عمليات مؤسسية تهدف لتحسين مهارات أعضاء هيئة التدريس، وسلوكهم في مجال إعداد المواد الدراسية، وتنظيمها، وطرائق تدريسها، واستخدام تكنولوجيا

التعليم، والتقييم، والتدريب على مهارات البحث العلمي، والاستشارات، والتدريب على بعض المهارات الإدارية المتوقع اسنادها لعضو هيئة التدريس" (السالوس، 2004م، 122).

-ويرى الصيرفي (2004م)، "إن التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس هي: تنمية لمهاراته، وقدراته، وزيادة فاعليته في التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع بما يحقق له التوافق النفسي، والاجتماعي من جهة، وبما يضمن تطوير المجتمع وتحقيق رؤاه المستقبلية بما يضطلع به أستاذ الجامعة من أدوار من جهة أخرى" (الصيرفي، 2004م، 39).

-وعرّفت الحربي (2006م)، التنمية المهنية بأنها: "عمليات مؤسسية لتدريب أعضاء هيئة التدريس، وإعدادهم، وتستهدف تجديد آدائهم المهني، ورفع جودته في مجالات التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، إضافة إلى مساعدتهم في النمو والارتقاء بقدراتهم، ومهاراتهم الذاتية باستخدام أساليب متنوعة لها صفة الشمول، والتكامل، والاستمرارية، والمرونة والتكيف مع متغيرات العصر وتحدياته" (الحربي، 2006م، 315).

-ويُعرّفها طاهر (2010م)، بأنها: "العملية التي يتم فيها تزويد المعلم بالمعارف، والمهارات، والقدرات اللازمة لتعلمه في مهنته، ووظيفته، مع إتاحة الظروف المناسبة لذلك بهدف تحسين، وتطوير مهاراته، وخبراته، مدى حياته" (طاهر، 2010م، 15).

ومن التعريفات السابقة يتبين لدى الباحث أن التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي هي عملية مخططة، ومنظمة، ومستمرة، تشرف عليها الجامعة، أو إحدى المؤسسات المخولة بذلك؛ بهدف إكساب عضو هيئة التدريس الجامعي مجموعة من المعارف، والمهارات، والكفايات المهنية اللازمة التي تمكنه من أداء أدواره بفاعلية، وكفاءة تجعله قادرًا على مواكبة التطورات العلمية، والتكنولوجية، والتربوية المتسارعة، وتوظيفها في تحقيق جودة العملية التعليمية، وتحسين مخرجاتها.

ويرى خبراء التربية أن هناك اختلافًا بين التنمية المهنية، وبين النمو المهني لعضو هيئة التدريس، فالنمو المهني ذاتي الطابع، والمضمون ويقوم به عضو هيئة التدريس عن طواعية ورغبة، واختيار شخصي؛ لأنه يرى فيه استمرارًا لكفاءته الشخصية. ويُعرّف النمو المهني بأنه: "محاولة لتحقيق تنمية متكاملة في شخصية المعلم من الناحية العلمية، والثقافية، والاجتماعية المرتبطة بحياته المهنية بالإضافة إلى البرامج والأنشطة التي تستهدف رفع كفاءته، وزيادة تأهيله للقيام بواجبه على الوجه الأكمل" (نصر، 2004م، 58).

بينما التنمية المهنية جهود تأخذ في مجملها الطابع المؤسسي الذي تعمد بموجبه الجهات التي يعمل فيها أعضاء هيئة التدريس، أو جهات أخرى خارجية إلى تنظيم برامج تعليمية تأهيلية من شأنها أن ترتقي بالجوانب مهارية، والأدائية لأعضاء هيئة التدريس.

إجابة السؤال الثاني: والذي ينص على:

ما أهداف وأهمية التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي؟

أولاً/ أهداف التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي:

تعمل التنمية المهنية المستدامة على تحقيق عدة أهداف لعضو هيئة التدريس، ومنها ما يلي:

1-الرفع من مستوى عضو هيئة التدريس باكتسابه للمهارات، والكفايات اللازمة في مجالات عمله التدريسي، والبحثي، والمجتمعي وغيره.

2-اكتساب المعارف التي تمكنه من التعامل مع مستحدثات تكنولوجيا التعليم الحديثة، واستخدامها بما يتوافق مع متطلبات عمليتي التعليم والتعلم، وتحقيق جودتها.

3-تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس، والمؤسسات العلمية الأخرى.

كما يرى مدبولي (2002م)، بأن التنمية المهنية تهدف إلى تحقيق أربعة أهدافٍ وهي:

1- إضافة معارف مهنية جديدة إلى المعلمين.

2- تنمية المهارات المهنية لديهم.

3- تنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكهم.

4- تمكينهم من تحقيق تربية ناجعة لتلاميذهم.

إذاً من خلال ذلك يتبين لدى الباحث أن التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس تهدف إلى إكساب عضو هيئة التدريس الجامعي مجموعة من المعارف، والمهارات، والكفايات اللازمة لرفع كفاءته المهنية، والارتقاء بجوانب شخصيته، وأدائه الأكاديمي، والمهني، ومساعدته للقيام بدور فعال في ضوء معايير الجودة، وتحسين العملية التعليمية.

ثانياً/ أهمية التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي:

تأخذ التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي أهميتها من أهمية التعليم عامة والذي يعد الركيزة الأساسية في صنع حضارة الأمم، وتقدمها، وتحقيق إنجازاتها العلمية في جميع المجالات، وتتوقف جودة وكفاية التعليم الجامعي على نوعية أعضاء هيئة التدريس به والذين لهم دورٌ حيوي، وأساسي في تحقيق جودة العملية التعليمية.

كما تبرز أهمية التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في تحقيق وظائف الجامعة الأساسية والمختلفة، وتسهم في تنمية جميع جوانب شخصية عضو هيئة التدريس ومهنته، وما يناط به من أعمال تدريسية، وأبحاث، وخدمات مجتمعية وغيرها.

وتؤكد العديد من المؤتمرات، والدراسات على أهمية التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي؛ "حيثُ جاءت في التقرير النهائي للمؤتمر العالمي للتعليم العالي في القرن الحادي

والعشرين التوصية بأهمية اعتماد سياسة حازمة لتنمية قدرات العاملين في مؤسسات التعليم العالي، ووضع استراتيجية واضحة لحفز أعضاء هيئة التدريس على استيفاء كفاءتهم، وتحسينها" (اليونيسكو، 1998).

وأشارت دراسة إبراهيم (2003م)، إلى أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من أهم مدخلات التعليم الجامعي إن لم يكن أهمها على الإطلاق، وتتوقف جودة وكفاءة التعليم الجامعي على نوعية أعضاء هيئة التدريس به (إبراهيم، 2003م، 221).

لذا اهتمت الكثير من المؤسسات الجامعية على المستوى العالمي، والإقليمي، والمحلي بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس؛ وذلك لتحسين وتجويد نوعية التعليم الجامعي بجميع مجالاته، ومصادره، وعملياته، ومخرجاته.

ونظراً لأهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي أولت جامعات الدول المتقدمة سواء الأمريكية، أو الأوروبية اهتماماً كبيراً بتنمية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وأقامت المراكز التخصصية ودعمتها مادياً، وبشراً حتى أن الجامعات الأمريكية، والأوروبية أدخلت هذه المراكز في نسيج الجامعات بصورة متكاملة؛ مما أدى إلى ظهور آثارها البناءة على التعليم الجامعي (بركات، وآخرون، 1996، 116). كما أنها وضعت برامج وخطط لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات حيث يشير الثبيتي (1993) إلى أن الجامعات الأمريكية قامت منذ السبعينات بتكوين مراكز تطوير التدريس، وتنمية أعضاء هيئة التدريس فيها، وفي الثمانينات بدأت بالتوسع في تطوير أعضاء هيئة التدريس ليشمل تطويرهم كأشخاص، وكمهنيين، وكأعضاء هيئة تدريس في مجموعة واحدة على أساس أن التطوير التعليمي، والتنظيمي، والشخصي هي المكونات الأساسية لأي برنامج فعال لتطوير أعضاء هيئة التدريس، "وقد أعدت جامعة هارفارد (Harvard) الأمريكية مساقات في التدريب الجامعي، بينما استحدثت جامعة ميتشيجن (Michigan) مراكز للبحوث حول التعليم الجامعي، واستخدام التقنية الحديثة" (الأغبري، 1994م، 78).

وفي بريطانيا بدأت معظم الجامعات منذ الستينات في تأسيس مراكز متخصصة للتطوير، والتدريب الخاص بأعضاء هيئة التدريس؛ ومنها جامعات نوتنجهام (Nottingham)، وليدز (Leeds)، ومانشستر (Manchester)، وأكسفورد (Oxford)، وكامبردج (Cambridge)، وساو ثمتون (Southampton)، وهذه الجامعات الثلاث الأخيرة كان لها جهود كبيرة في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في المهارات الفنية كاستخدام الحاسوب، ووسائل التعلم، وفي المهارات المهنية كالإعداد التربوي، والأساليب الحديثة في البحوث، والتطوير في المهارات التدريسية، وتطوير المنهج، كما وضعت وزارة التعليم البريطانية منظمة أو هيئة مسؤولة عن تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ومقرها

جامعة شيفيلد (Sheffield) ولها فروع في الجامعات البريطانية، ومن أهدافها تقديم الدعم المادي، والمعنوي لإقامة البرامج التدريبية والتطويرية لأعضاء هيئة التدريس الجدد، وتحقيق التواصل بين أعضاء هيئة التدريس عن طريق الإنترنت، وإقامة ندوات، وحلقات علمية، ومؤتمرات مهنية، إضافة إلى طباعة ونشر البحوث العلمية، والدراسات الميدانية، والتجريبية (السميح، 2005م، 272).

أما في اليابان فقد اهتمت جامعة توسكوبا (Tosukuba) بمدينة هوكايدو بمجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بعقد العديد من ورش العمل لتحقيق التنمية المهنية لصغار الباحثين، ونشر أعمالهم، وتدريبهم على استخدام مقاييس عادلة لتقويم الطلاب، وتمكين أعضاء هيئة التدريس من استخدام مهارات الكتابة الصحيحة، وتدريبهم على المساهمة في عمليات تحسين وتنمية الجامعة (يونس، 2014م، 212).

أما في أسبانيا فقد أوصى مؤتمر تنمية الهيئة التدريسية في جامعة فالنسيا سنة (1990م) بتقديم الدعم الفني لهيئة التدريس في موضوع طرق التدريس، والتخطيط التعليمي، وأساليب التدريس المختلفة، وتنمية المستحدثات التعليمية. كما أوصى بإنشاء وحدة استشارية للتعليم تقدم المشورة لأعضاء هيئة التدريس، وأوصى أيضاً بضرورة الاستمرار في تعليم مهارات الحاسوب للهيئة التدريسية، كذلك استمرار البرامج الخاصة بتعليم اللغات الأجنبية، وتطوير مراكز المعلومات والتوثيق. كما قامت جامعة فالنسيا بالتعاون مع جامعات أخرى بإعداد برامج تأهيل خاصة للهيئة التدريسية؛ وذلك للتغلب على ظاهرة التدريس دون إعداد، أو تأهيل مسبق والذي تعاني منه الجامعات (البندري، 2004م، 43).

أما على الصعيد العربي فقد اهتمت الجامعات العربية بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وتعد جامعة القاهرة أولى الجامعات العربية التي اهتمت بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، والتأكيد على تلقي المعلمين المساعدين تدريباً في أصول التدريس العامة والخاصة، كما قامت جامعة عين شمس بتنظيم دورات تدريبية لإعداد المعلم الجامعي، وقد أنشأت جامعة الإسكندرية الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات عام (1991م)، وتعمل هذه الشبكة على تبادل الخبرات والتجارب بين الجامعات المشاركة في الشبكة والجامعات العالمية، وتقوم بتنظيم ورش عمل متخصصة والتدريب على مهارات العمل الجمعي، ومهارات الاتصال (حداد، 2004، 56).

أما في الأردن فقد أنشأت الجامعة الأردنية مكتباً لتطوير العملية التدريسية من خلال إقامة برامج التدريس وورش العمل، كما أن الجامعات الأردنية حرصت على عقد برامج ونشاطات تربية داخلية في الجامعة، وخارجية في الولايات المتحدة الأمريكية؛ حرصاً منها على النهوض بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها (خصاونة، 1994، 158).

أما في دول الخليج فتعد جامعة قطر أولى الجامعات الخليجية التي أنشأت وحدة لتطوير التعليم الجامعي وخاصة أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات. كما أنشأت جامعة الإمارات المركز المهني لتنمية أعضاء هيئة التدريس عام (1990م)، يقدم برامج خاصة لإعداد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومن أهم برامج تطوير طرق التدريس، وتقييم أعضاء هيئة التدريس لأداء الطلاب، ومهارات استخدام التعليم المصغر. أما في جامعة البحرين فقد وضعت مشروعاً لتطوير المهني للأستاذ الجامعي وهدف المشروع إلى إيفاد عدد من أعضاء هيئة التدريس سنوياً إلى عدد من الجامعات البريطانية لحضور بعض المؤتمرات والندوات التي ينظمها المجلس الثقافي البريطاني حول الإدارة الجامعية والتدريس الفعال في التعليم الجامعي (آل زاهر، 2004م، 138).

وهكذا دأبت جامعة الكويت، وجامعات السعودية، ومعظم الجامعات العربية متوالية على إنشاء مراكز تهتم بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ووضع خطط وبرامج، ومشروعات تهدف إلى تنمية أعضاء هيئة التدريس، وتدريبهم في الجانب التدريسي، والبحثي، وخدمات المجتمع وغيرها. أما في ليبيا فقد تم إنشاء المركز الوطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية بالتعليم العالي، والذي عمل منذ إنشائه على إرساء ونشر ثقافة الجودة بين المؤسسات التعليمية. وقد تم تشكيل فرق عمل لمراجعة طرق وآليات التدقيق والاعتماد المؤسسي، والبرامجي للمؤسسات التعليمية بالتعليم العالي. كما فتحت مكاتب لمتابعة الجودة بالجامعات، وفتحت فروع لها بالكليات هدفها تحسين الأداء في الجامعات، والقيام بالتدقيق الداخلي، والدراسة الذاتية وصولاً إلى تقييم واقعي وعادل للمؤسسات التعليمية للوقوف على نقاط القوة والضعف فيها، وتوفير إمكانيات مناسبة؛ بهدف تجويد عمليات وأساليب التعليم والتعلم لإنتاج مخرجات مميزة (دليل المركز الوطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية، 6).

كما أصدرت الجامعات الليبية مجلات علمية في مختلف التخصصات محاولة منها لتشجيع عضو هيئة التدريس على البحث العلمي والنشر، كما دأبت العديد من الكليات الجامعية، وخاصة كليات التربية على إقامة المؤتمرات العلمية، والندوات، وورش العمل دفعاً بها لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق النمو المهني في جوانب عدة وخاصة البحث العلمي. أما على مستوى تنمية أعضاء هيئة التدريس في الجانب التدريسي، واستخدام استراتيجيات التدريس الحديثة، واستخدام التقنيات التعليمية والتكنولوجية الحديثة في التدريس فلا زالت محدودة إلى حد ما، ولا زالت تحتاج إلى الكثير من الدعم المادي والمعنوي والتنظيمي. ولا زالت الجامعات الليبية تحاول جاهدة الرفع من مستوى عضو هيئة التدريس الجامعي إلا أن هذه الجهود لا يزال يشوبها الكثير من النقص، وتواجهها الكثير من التحديات خاصة على مستوى جودة أعضاء هيئة التدريس، وترسيخ برنامج واضح المعالم لتحقيق التنمية المهنية

المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وتجويد العملية التعليمية. ومع كل ذلك ازدادت أهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وخاصة في الوقت الراهن والذي تمثل فيه التنمية المهنية مطلباً مهماً من متطلبات التعليم الجامعي؛ نظراً لبروز عدة مبررات وعدد من المتغيرات، والتحديات التي أفرزتها روح العصر والتي يأتي على رأسها الانفجار المعرفي، والتغير الحاصل في أدوار أعضاء هيئة التدريس، وتطور تقنيات الاتصال، وتعدد مصادر التعلم، وغيرها، ومن هذه المبررات ما يأتي:

-مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي:

هناك عدة مبررات تدعو لضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي يذكرها كل من حداد (2004)، وأحمد (2009)، ومنها ما يأتي:

- 1-التغيرات السريعة والمتلاحقة التي يشهدها عالم اليوم والتي تدعو إلى تنمية جادة وفاعلة لأعضاء هيئة التدريس ليتمكنوا من أداء رسالتهم، ويحققوا المكانة المرموقة لأنفسهم، وجامعاتهم، ومجتمعهم.
 - 2-حاجة أعضاء هيئة التدريس للعمل المستمر على مراجعة المناهج وتطويرها من حيث الأهداف، والمحتوى، والوسائل، والأنشطة، والتقييم لتعديلها نحو الأفضل.
 - 3-رفع كفاءة التعليم الجامعي مما ينعكس على تحسين جودة مخرجاته؛ فتزداد ثقة المجتمع في جامعاته، ولا يتحقق هذا إلا بالارتقاء بالمستوى المهني لأعضاء هيئة التدريس.
 - 4-تعدد وظائف الجامعة والتي تتمثل في الأداء التدريسي، وإجراء البحوث وتطبيقها، وخدمة المجتمع، وتحقيق مهامها أمام الطلاب الملتحقين بها.
 - 5-تنوع مهام عضو هيئة التدريس الجامعي طبقاً لتعدد وظائف الجامعة؛ إذ يحتم عليه تحقيق أكبر قدر من هذه الوظائف.
 - 6-حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى الحافز المهني الذي يمكنهم من تحسين أدائهم، والتكيف مع بيئتهم المهنية.
 - 7-ضرورة إعادة الثقة بمؤسسات التعليم الجامعي؛ حيث شهد هذا القرن تدهور مستوى الثقة بهذه المؤسسات؛ ويرجع ذلك إلى عدم التوازن بين الإنفاق على التعليم، ومخرجاته النوعية.
 - 8-الحاجة إلى المشاركة في الأنشطة الجامعية المتنوعة، وتشجيع البحث، واستخدام الوسائل والتقنيات الحديثة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال.
- ونتيجة لهذه المبررات وغيرها سارعت الجامعات في مختلف دول العالم إلى الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وطبقت برامج، وخطط، ومشاريع هامة لتدريب أعضاء هيئة التدريس

في كثير من الجوانب المتعلقة بالتعليم الجامعي؛ وذلك لأن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس أصبحت مطلباً أساسياً من متطلبات جودة التعليم الجامعي.

وصار لزاماً على جامعاتنا الليبية وكليات التربية بها أن تحذو حذو هذه الجامعات في الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق جودة العملية التعليمية، وتحسين مخرجاتها.

-ولإجابة عن السؤال الثالث للدراسة والذي ينص على:

ما معايير تحقيق جودة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي؟

يوضح الباحث ما يأتي:

-الجودة الشاملة: "هي أحد المداخل المتميزة لإحداث التطوير وفقاً للمتغيرات المحلية، والعالمية، وهي مجموعة من المعايير والإجراءات، والمواصفات، والخصائص المتوقعة من المنتج التعليمي وفي العمليات والأنشطة التي تتحقق من خلالها تلك المواصفات، ويهدف تنفيذها إلى التحسين المستمر في المنتج التعليمي، وتوفر الجودة الشاملة أدوات وأساليب متكاملة تساعد المؤسسات التعليمية على تحقيق نتائج مرضية" (علاونة، 2004م، 243).

-معايير جودة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي:

تعد التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس عنصراً أساسياً في اعتماد جودة المؤسسات التعليمية بالتعليم العالي. وقد تعددت وتفاوتت المعايير المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس التي تعتمد هذه المؤسسات. فقد أشار كل من: شاهين (2004م)، والخطيب (2001م)، وأبو فارة (2001م) إلى مجموعة من المعايير التي تتعلق بهيئة التدريس الجامعي يوجزها الباحث فيما يأتي:

1-الشهادات والمؤهلات العلمية التي حصل عليها أعضاء هيئة التدريس من الجامعات، والمعاهد التي تخرجوا منها.

2-مستوى التدريب الأكاديمي الذي توفره مؤسسات الإعداد، والتأهيل لأعضاء هيئة التدريس.

3-مدى مساهمة أعضاء هيئة التدريس في تطوير وتقييم البرامج التعليمية.

4-مستوى أداء عضو هيئة التدريس في تعليم الطلاب وعلاقته بالمحيط المهني، والإداري بالجامعة.

5-الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس، وطبيعة الدراسات التي يقومون بها لخدمة الجامعة والمجتمع المحلي.

6-مدى مشاركة عضو هيئة التدريس في المشروعات الوطنية، أو الدولية، واللجان، والمؤتمرات، والندوات العلمية المتخصصة.

7-الجوائز والمنح التي تحصل عليها عضو هيئة التدريس.

8-الترقيات العلمية التي يتحصل عليها عضو هيئة التدريس.

9-الأعمال الإبداعية، وبراءات الاختراع، والابتكار وغيرها التي تسجل باسم عضو هيئة التدريس.

10-التقويم الذاتي لعضو هيئة التدريس والتعليم المستمر الذي يتحصل عليه.

11-دور عضو هيئة التدريس كمعلم، وكباحث.

12-مستوى الحرية الأكاديمية التي يتمتع بها عضو هيئة التدريس.

-إجابة السؤال الرابع والذي ينص على:

ما دور التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في تحقيق جودة العملية التعليمية بكليات التربية؟
وتتمحور حول الآتي:

أصبحت الجودة ضرورة ملحة تملحها متطلبات العصر، وتفرضها التطورات المتسارعة، والمتغيرة لعصر اتسم بالإنفجار المعرفي الذي لا يمكن مواكبته إلا ببناء الإنسان، وتنميته تنمية شاملة، ومتكاملة، ومتوازنة تتيح له المساهمة في صنع تقدم مجتمعه ورفقيه الحضاري؛ وهذا لا يتأتى إلا بوجود مؤسسات تعليمية فاعلة تضع نصب عينها تحقيق جودة العملية التعليمية في مختلف جوانبها، ومستوياتها، ومعلم قادر يمتلك المهارات، والكفايات اللازمة التي تمكنه من تنفيذ مهامه، وأداء أدواره بفاعلية وكفاءة.

ووجود مؤسسات ومراكز تشرف على إعداد وتنميته تنمية مهنية مستدامة وفق برامج وخطط، واستراتيجيات حديثة تواكب متطلبات العصر وتقنياته للوصول إلى تحقيق جودة العملية التعليمية. وقد حظي مفهوم الجودة باهتمام كبير من كافة الدول وخاصة المتقدمة منها. وعملت مؤسساتها التعليمية بمختلف مراحلها، وخاصة بالتعليم العالي على السعي إلى تحقيق الجودة الشاملة بكل الوسائل وشتى الطرائق والأساليب، فقد "أصبح المجتمع العالمي ينظر إلى الجودة الشاملة على أنها أهم الوسائل والأساليب التي يعتمد عليها بصورة أساسية في تحسين نوعية التعليم والارتقاء بمستوى أدائه، ورفع مستوى مخرجاته بما يتوافق مع متطلبات العصر" (المهنكر، 2017م، 629).

لذا فقد تبنت العديد من المؤسسات التعليمية بالتعليم العالي بمختلف الدول مفهوم الجودة الشاملة، وسعت إلى تحقيقها لتحسين نوعية مخرجاتها، والارتقاء بمستوى أدائها. وبدأت جامعاتها تعمل على تطوير أدائها، وابتكار أساليب جديدة، ومتنوعة لتنمية أعضاء هيئة التدريس بها تنمية مهنية مستمرة وفق برامج وأساليب تمكنها من تحقيق جودة العملية التعليمية وتحسين مخرجاتها.

ومن هنا صار لزاماً على مؤسساتنا التعليمية وجامعاتنا وخاصة كليات التربية بها أن تضع برنامجاً واضحاً وفق خطط واستراتيجيات هادفة، ومدروسة، ومستمرة لتنمية أعضاء هيئة التدريس الجامعي تنمية مهنية شاملة ومتكاملة لمواكبة العصر، وتحقيق جودة العملية التعليمية، وتحسين

مخرجاتها خاصة في هذه الظروف الراهنة التي تمر بها بلادنا من ضعف في أداء عضو هيئة التدريس لمهامه، وأدواره، وتدني مستوى مخرجات التعليم الجامعي، وافتقاره لسياسات وبرامج واضحة المعالم تستهدف من خلالها تحقيق جودة العملية التعليمية في عصر أقل ما يقال عنه إنه عصر الجودة.

نتائج وتوصيات ومقترحات الدراسة:

أولاً/ نتائج الدراسة:

من خلال العرض السابق توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1-التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي هي عملية مخططة، ومنظمة، وهادفة، ومستمرة تبدأ من تولي عضو هيئة التدريس مهامه بالجامعة وتنتهي بانتهاء مدة عمله بها، وتقع تحت إشراف الجامعة أو أحد المؤسسات المخولة بذلك.

2-تهدف التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي إلى إكسابهم المعارف، والمهارات، والكفايات المهنية اللازمة التي تمكنهم من أداء أدوارهم، وتنفيذ مهامهم بفاعلية وكفاءة، وتجعلهم قادرين على مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية، والتربوية، وتوظيفها في تحقيق جودة العملية التعليمية، وتحسين مخرجاتها.

3-التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ضرورة ملحة ومطلباً رئيساً مهماً؛ لتحقيق جودة التعليم الجامعي وخاصة في هذا العصر الملئ بالتغيرات والتطورات العلمية المتسارعة.

4-للتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي دوراً بارزاً في تحقيق جودة العملية التعليمية وتحسين مخرجاتها، خاصة في ظل مفهوم الجودة الشاملة، وما يسمى بعصر الجودة.

ثانياً/ توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

1-وضع خطط، وبرامج، واستراتيجيات واضحة تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بكليات التربية.

2-إنشاء مراكز أو وحدات للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كل جامعة؛ تشرف من خلالها على تنمية وتحسين المهارات التدريسية، والبحثية، والخدمات المجتمعية للرفع من كفاءة عضو هيئة التدريس، وتجويد العملية التعليمية، وتحسين مخرجاتها.

3-تبنى برامج دورية، وإلزامية لتنمية مهارات، وقدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال طرائق واستراتيجيات التدريس الحديثة، واستخدام التقنيات والوسائل التعليمية، وتنمية مهارات اللغة، واللغات الأجنبية، وتنمية المهارات البحثية، وكفايات خدمة المجتمع وتفعيلها.

- 4- دعم البحث العلمي، ومشاركات أعضاء هيئة التدريس الجامعي في الندوات، والمؤتمرات، وورش العمل، وتسهيل عمليات النشر بما لا يتقّل كاهل عضو هيئة التدريس مادياً، ومعنوياً.
 - 5- فتح مجالات وأفق التعاون داخلياً، وخارجياً بين الجامعات وتبادل الخبرات فيما بينها والتي من شأنها تحقيق التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بها.
 - 6- تشجيع أعضاء هيئة التدريس المشاركين والمنخرطين في برامج التنمية المهنية المستدامة وتحفيزهم مادياً ومعنوياً كي يقبلوا عليها بحماس، وجدية، واهتمام.
 - 7- الاستفادة من تجارب وخبرات بعض الدول، والجامعات التي تبنت مفهوم التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس وتحقيق الجودة الشاملة في العملية التعليمية.
- ثالثاً/ مقترحات الدراسة:

من خلال هذه الدراسة يقترح الباحث ما يأتي:

- 1- إجراء دراسات حول واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات الليبية.
- 2- إجراء دراسات حول الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بكليات التربية.
- 3- إجراء دراسات حول مدى تحقيق معايير جودة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات الليبية.
- 4- إجراء دراسات حول الصعوبات التي تواجه تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بكليات التربية.

Abstract

This study aims to identify the role of sustainable professional development of the faculty members of staff in achieving the quality of educational process in the faculties of education. The study raised four research questions as follows: 1) what is the concept of sustainable professional development; 2) What are the goals and the importance of sustainable professional development; 3) What are the quality standards of professional development for faculty members of staff; 4) what is the role of sustainable professional development in achieving the quality of educational process.

This study followed the quantitative approach to reach the following results:

- 1 - Sustainable professional development of the university members of teaching staff is a continuous, planned and organized training process with clear goals. This process starts from the beginning of the faculty staff member his work at the university until s/he leave the work. This training process is executed under the supervision of the university or one of the authorized institutions.
- 2- The aim of the sustainable professional development for the faculty members of staff is to provide them with the necessary knowledge, skills and professional competencies that enable them complete their tasks effectively and efficiently, and enable them to keep up-to-date of scientific, technological, and educational developments, and employ them to achieve the quality of the educational process.

3 - The sustainable professional development of the faculty members of staff is an important process to achieve the quality of university education, especially in the modern societies that is full of changes and rapid scientific developments.

4- The sustainable professional development of the faculty members of staff plays a prominent role in achieving the quality of educational process and improving its outputs, especially in light of the concept of the inclusive quality. The study raised several recommendations, including: Developing clear plans, programs and strategies aimed at achieving sustainable professional development for faculty members of staff in the faculties of education.

المراجع:

- 1- إبراهيم، محمد عبد الرزاق (2003م)، منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة، عمان، الأردن، دار الفكر.
- 2- أبو فارة، يوسف (2003م)، تقويم جودة الخدمات التعليمية لكليات الاقتصاد والعلوم الإدارية بالجامعات الفلسطينية، مؤتمر ضمان الجودة، جامعة الزرقاء الأهلية، 21 - 22/10/ الزرقاء.
- 3- الأغبري، بدر (1994م)، الإعداد والتأهيل التربوي لعضو هيئة التدريس أثناء الخدمة بجامعة صنعاء، مجلة دراسات تربوية، القاهرة، مصر، المجلد (9)، العدد (5).
- 4- بركات، وآخرون (1996م)، التطوير المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعات الدول العربية في ضوء المستجدات العالمية، المجلة العربية للتعليم العالي، المجلد (17)، العدد (2)، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس.
- 5- البندري، محمد (م2004)، التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، القاهرة، مصر، دار الفكر العربي.
- 6- حداد، بشير، (2004م)، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، القاهرة، مصر، عالم الكتب.
- 7- الحربي، حياة (م2006)، إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، العدد (13).
- 8- الحمادي، عبد الله غالب (2008م)، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس: المتطلبات والمعايير والبرامج، مجلة دراسات في التعليم الجامعي وضمان الجودة، المجلد (1)، العدد (2)، يونيو، صنعاء، اليمن، مركز تطوير التعليم الجامعي.
- 9- خصاونة، سامي (1994م)، تجربة الجامعات الأردنية في مجال الإعداد المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، 3مارس.
- 10- الخطيب، أحمد (2001م)، الإدارة الجامعية الحديثة، أربد، الأردن، دار حماد الجامعية.

- 11- الخطيب، محمد (2004م)، الاعتماد الأكاديمي وعلاقته بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي، ندوة حول تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطوير، الرياض، جامعة الملك سعود، كلية التربية، 14 - 15/ ديسمبر.
- 12- الدباغ، عبد الله وسمر، يونس (2006م)، تنمية الكفايات التعليمية الأردنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد، رسالة ماجستير، منشورة، جامعة بغداد، العراق.
- 13- آل زاهر، علي بن ناصر الشنوي (2005م)، برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقات نجاحها، منشورات معهد البحوث العلمية، جامعة أم القرى.
- 14- الزواوي، خالد محمد (2003م)، الجودة الشاملة في التعليم أسواق العمل في الوطن العربي، القاهرة، مصر، منشورات مجموعة النيل العربية.
- 15- السالوس، منى (2004م)، التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس الجامعي في مصر، مجلة الثقافة والتنمية، العدد (11)، أكتوبر.
- 16- السحيري، لطيفة صالح (2002م)، أثر المؤتمرات التربوية لإعداد المعلم في نمو المعرفة المهنية لعضو هيئة التدريس في كلية التربية جامعة أم القرى، مجلة الملك سعود للعلوم التربوية الدراسات الإسلامية، مجلد (4).
- 17- سعيد، علي خليفة (2017م)، التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالجودة الشاملة، المؤتمر العلمي الأول بكلية التربية تيجي، جامعة الجبل الغربي، ليبيا، 11 - 12/ مارس.
- 18- سلامة، جابر (2008م)، نموذج تقني مقترح لتطوير أعضاء هيئة التدريس في مجال مستحدثات تكنولوجيا المعلومات والتعليم في كليات المعلمين بالمملكة السعودية، كلية المعلمين، الرياض.
- 19- السميح، المحسن (2005م)، تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء خبرات الدول الغربية والعربية، مجلة التربية، العدد (15)، الجمعية العربية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، مصر.
- 20- شاهين، محمد عبدالفتاح (2004م)، التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي، مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس، 3 - 5/ يوليو.
- 21- الشخبي، هاشم سعيد (2009م)، دور الأستاذ الجامعي في تحقيق الجودة في مخرجات التعليم الجامعي، المؤتمر العلمي السنوي العربي الرابع، جامعة المنصورة، 11 - 12/ إبريل.

- 22-الصيرفي، محمد (2004م)، واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس المصريين المعارين لبعض دول الخليج العربي، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، العدد (14)، إبريل.
- 23-الضاوي، عبد العزيز (2017م)، تطوير الأداء المهني والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بما يتلاءم مع معايير الجودة الشاملة: جامعة الجبل الغربي أنموذجًا، المؤتمر العلمي الأول بكلية التربية تيجي، جامعة الجبل الغربي، 11-12/مارس.
- 24-طاهر، رشيد السيد أحمد (2010م)، التنمية المهنية للمعلمين في الاتجاهات العالمية: تحديات وطموحات، القاهرة، مصر، دار الجامعة الجديدة.
- 25-العامري، محمد عمر (2017)، نموذج مقترح لإدارة الجودة الشاملة وإمكانية تطبيقها، مجلة علوم التربية، جمعية المناهج واستراتيجيات التدريس، طرابلس، ليبيا، العدد (2).
- 26-علاونة، معزوز جابر (2004)، مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات العربية الأمريكية، مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس، 3-5/يوليو.
- 27-مدبولي، محمد عبد الخالق (2002)، التنمية المهنية للمعلمين: الاتجاهات المعاصرة المداخل والاستراتيجيات، العين، الأردن، عالم الكتب.
- 28-المركز الوطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية، دليل ضمان جودة واعتماد مؤسسات التعليم العالي، طرابلس، ليبيا.
- 29-الملا، بدرية سعيد وآخرون (2007م)، دور جامعة قطر في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بها، مجلة العلوم التربوية، العدد (13)، يونيو.
- 30-المهنكر، علي سعيد (2017م)، التنمية المهنية المستدامة للمعلمين مدخل للإصلاح وتحقيق الجودة في التعليم الليبي، المؤتمر العلمي الأول بكلية التربية تيجي، جامعة الجبل الغربي، 11-12/مارس.
- 31-نصر، نجم الدين نصر (2004م)، التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد (46).
- 32-النقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس (2003م)، مجلة الجامعي، العدد (6)، جامعة الفاتح، طرابلس، ليبيا.
- 33-يحيى، حسن (2003م)، إعداد المعلم بين العولمة ومتطلبات الخطة التنموية في دول الخليج العربي، مؤتمر إعداد المعلم، جامعة الكويت، كلية التربية.
- 34-يونس، مجدي محمد (2014م)، واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القسيم في ضوء معايير جودة التعليم الجامعي، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مجلد (15)، عدد (2)، يونيو.
- 35-اليونيسكو (1998م)، التقرير النهائي لمؤتمر التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين، باريس، فرنسا، 5-9/أكتوبر.