

دور البرامج التدريبية في تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكليات التربية وسبل تفعيلها

. د. عبد الناصر محمد العباني

كلية التربية قصر بن غشير. جامعة طرابلس

المستخلص

يهدف البحث إلى معرفة البرامج التدريبية ودورها في تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكليات التربية وسبل تفعيلها في ضل معطيات العصر ومتطلباته ومن خلال التطورات الهائلة التي يشهدها العالم اليوم. أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث الحالي في:

- أنها تتناول جانبا مهما في العملية التعليمية ألا وهي دور البرامج التدريبية في تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكليات التربية وسبل تفعيلها.

- معرفة أهم البرامج التدريبية التي تساهم وبشكل كبير في تطوير وتحسين الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي.

- التعرف على أهم التجارب والخبرات الدولية التي تناولت البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي والاستفادة منها في البرامج التعليمية.

- تفيد نتائج البحث الحالي وتوصياته أصحاب القرار في تطبيق وتفعيل البرامج التدريبية الجيدة في التعليم الجامعي كضرورة تحتمها معطيات هذا العصر والذي يعد التجديد والابتكار أحد أبرز سماته.

تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيس : ما دور البرامج التدريبية في تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكليات التربية وما سبل تفعيلها. من هذا التساؤل تنبثق منه عدة تساؤلات وهي:

1- ماهية البرامج التدريبية - مفهومها - أهميتها - أهدافها في العملية التعليمية؟

2- ماالمعوقات والصعوبات التي تواجه الأستاذ الجامعي للانخراط في مثل هذه البرامج؟

3- ما التجارب والخبرات الدولية التي استفادت من هذه البرامج ويمكن الاستفادة منها مستقبلا؟

المنهج المستخدم في البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لدراسة وتحليل أهم ما ورد في الكتب والمراجع العربية والأجنبية والدوريات والإحصائيات والنشرات الرسمية، والدراسات السابقة المختصة في مجال البحث بهدف إثراء البحث والخروج بأفضل النتائج والتوصيات.

مقدمة:

إن التطور الحاصل والسريع في العملية التعليمية بشكل عام والتعليم الجامعي بشكل خاص ونتيجة للتطورات والتغيرات التي طرأت على الساحة التربوية في المناهج التعليمية، والتعليم الإلكتروني، والتقنيات التربوية، واستراتيجيات التدريس الحديثة ، بالإضافة إلى عضو هيئة التدريس الجامعي بكليات التربية وهو محور رئيس في العملية التعليمية، إلا أن البرامج التدريبية التي تقام بين الحين والآخر لازالت تعاني من عدم الجدية أحيانا وأحيانا أخرى عدم وجود رؤية واضحة لتنفيذ هذه البرامج أثناء الخدمة، حيث أن البرامج التدريبية الشاملة والمتطورة هي التي تحسن وتطور الأستاذ الجامعي للحاق بالركب ومجاراة الدول المتقدمة في البرامج التعليمية وتراهن الدول المتقدمة والنامية على دور الجامعة في قيادة عجلة التطوير والتنمية للمجتمعات البشرية، والحقيقة أنه لا يمكن لها أن تحقق ما ترمي إليه هذه المراهنة بشكل إيجابي وفعال مهما امتلكت من إمكانات مادية واقتصادية إلا من خلال الجهود العلمية المتواصلة والعطاء الفكري المتميز لأعضاء هيئة التدريس فيه.

ومن المسلم به إن الثروة الحقيقية لأية أمة من الأمم لا تكمن في الأرض أو المال أو الأشياء التي تمتلكها بقدر ما تكمن في كمية الأفكار البناءة التي تخلصها من قيود الحياة وتساعدنا في حل المشكلات التي تعيق تقدمها.

و عضو هيئة التدريس الجامعي تناط به العديد من الأدوار ويعقد عليه الكثير من الآمال المتجددة، التي لا يمكن الإيفاء بها على الوجه الأكمل، ما لم يحصل على برامج تنموية متقدمة ومستمرة وفق رؤية علمية شاملة لكافة المتغيرات المحيطة.

إن تحسين أداء عضو هيئة التدريس يجب أن يكون من أولويات عمل كليات التربية، وذلك من خلال تخطيط البرامج التدريبية لتطوير وتحسين أعضاء هيئة التدريس وتنفيذها بما يتلاءم مع التطورات المعاصرة في مجال الجودة والاعتماد، وهذا بدوره ينعكس إيجابا على تحقيق هذه الكليات لرسالتها وأهدافها بالشكل المأمول. وتعد المهنة الأكاديمية مهنة سامية تتطلب من عضو هيئة التدريس عملاً متواصلًا، ومهارات وقدرات خاصة، وخلقا سويا ينبثق من الشعور العميق بالمسؤولية تجاه الطالب، وتجاه أهداف المجتمع، فعلى هيئة التدريس يمثل القدوة الحسنة لطلابه في الأخلاق وفي التحصيل العلمي.

لذا يجب على الفرد الذي يمارس المهنة الأكاديمية أن يكون متصفا بأفضل الصفات والمميزات، وأن يكون ذا أفق واسع وخلق حسن، حيث إن المهنة تتطلب من أصحابها شعورا بالأمانة، والتزاما بالمسؤولية تجاه المتعلمين والمجتمع على حدٍ سواء. ومن هذا المنطلق فإن المهنة الأكاديمية مجال

يستحق الدراسة والبحث بما يسهم في تنميتها وزيادة فاعليتها، وبما ينعكس إيجابا على أدوار ومهام عضو هيئة التدريس.

مشكلة البحث:

إن البرامج التدريبية التي تعول عليها المؤسسات التعليمية لتدريب وتحسين أداء الأستاذ الجامعي تعتبر من المنطلقات الفكرية والأدبية والتي من شأنها توفير بيئة ملائمة للبرامج التدريبية والتي يعد لها مسبقا لنجاح سير هذه البرامج وفق الخطط العلمية المدروسة ، وهذا ما أكدت عليه دراسة الزاهر (2004) والتي كان من أهم أهدافها التعرف على مجالات برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس الجامعي، ومعرفة مدى ملائمة طرق تنفيذها، و التعرف على المعوقات التي يمكن أن تواجه تطبيق هذه البرامج، حيث تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي: ما دور البرامج التدريبية في تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكليات التربية وما سبل تفعيلها؟ من هذا التساؤل تنبثق منه عدة تساؤلات وهي:

- 1- ماهية البرامج التدريبية -مفهومها -أهميتها -أهدافها في العملية التعليمية؟
- 2-المعوقات والصعوبات التي تواجه المعلم الجامعي للانخراط في مثل هذه البرامج؟
- 3-ما التجارب والخبرات الدولية التي استفادت من هذه البرامج ويمكن الاستفادة منها مستقبلا؟

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في الآتي :

- أنها تتناول جانبا مهما في العملية التعليمية ألا وهو دور البرامج التدريبية في تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكليات التربية وسبل تفعيلها.
- معرفة أهم البرامج التدريبية التي تساهم وبشكل كبير في تطوير وتحسين الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي.
- التعرف على أهم التجارب والخبرات الدولية التي تناولت البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي والاستفادة منها في البرامج التعليمية.
- تفيد نتائج البحث وتوصياته أصحاب القرار في تطبيق وتفعيل البرامج التدريبية الجيدة في التعليم الجامعي كضرورة تحتمها معطيات هذا العصر والذي يعد التجديد والابتكار أحد أبرز سماته.

أهداف البحث:

تكمن أهداف البحث الحالي في:

- معرفة أهم البرامج التدريبية ودورها في تطوير الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي بكليات التربية وسبل تفعيلها.

- معرفة أهم الصعوبات والمعوقات التي تواجه الأستاذ الجامعي والانخراط في مثل هذه البرامج.

- معرفة تجارب وخبرات بعض الدول في هذا المجال والاستفادة منها.

المنهج المستخدم في البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لدراسة وتحليل أهم ما ورد في الكتب والمراجع العربية والأجنبية والدوريات والإحصائيات والنشرات الرسمية، والدراسات السابقة المختصة في مجال البحث بهدف إثراء البحث والخروج بأفضل النتائج والتوصيات.

مصطلحات البحث:

البرامج التدريبية:

فقد عرفها عليوة (2001) بأنها مجموعة من المتغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومهارات واتجاهات الأفراد، بقصد تحسين أدائهم المهني.

. وتعرف إجرائيا بأنها: البرامج التي يمكن تقديمها للأستاذ الجامعي بكليات التربية بهدف تطوير وتحسين الأداء التدريسي.

. الإطار النظري والدراسات السابقة :

إن البرامج التدريبية التي تعول عليها الجامعات المحلية والعربية والدولية هي بمثابة حجر أساس العملية التعليمية في عملية تطوير وتحسين المعلم الجامعي في كافة المجالات المختلفة رغم اختلاف تخصصاتهم العلمية، إلا أن مثل هذه البرامج بمثابة الرخصة المهنية المتجددة لكل معلم حتى تضمن مخرجات تعليمية جيدة لمواجهة كل المعوقات ومقارعة كل التحديات التي تواجه العملية التعليمية بشكل عام والتعليم الجامعي بشكل خاص.

إن معطيات العصر الحالي تحتم علينا معرفة كل البرامج التدريبية سواء كانت متعلقة بالتقنيات التربوية الحديثة أم مناهج تعليمية متطورة تفيد المعلم والمتعلم، وكذلك طرائق التدريس واستراتيجياتها الحديثة من خلال الانخراط في ورش العمل والمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية التي تعقد بين الحين والآخر وأيضا الموائد المستديرة والتي من شأنها تطور وتغيير من سلوكيات المعلم الأدبية، والمهنية، والنفسية، والاجتماعية؛ كل هذا وذاك يحتاج إلى وقفة جادة من المسؤولين في العملية التعليمية وبالأخص التعليم الجامعي لوضع النقاط على الحروف من خلال خطط علمية مبنية بشكل علمي من حيث الزمن والمدة والتوقيت المناسب للبرامج التدريبية سواء كانت خطط طويلة المدى أو قصيرة المدى، والأخذ في الاعتبار بيوت الخبرة في هذا المجال والاستفادة من الخبرات والتجارب الدولية في عملية تطوير وتحسين المعلم الجامعي. ويؤكد ذلك الزاهر (2004) بقوله: " إن الجامعات

العالمية المتقدمة قد تنبعت لهذه الحقيقة منذ أمد بعيد، فقامت بالتخطيط والتنظيم لبرامج موجهة أصلاً لتطوير قدرات عضو هيئة التدريس المهنية أثناء الخدمة ."

إجابة التساؤل الأول: ماهية البرامج التدريبية - مفهومها - أهميتها - أهدافها في العملية التعليمية؟
تعتبر البرامج التدريبية للأستاذ الجامعي أثناء الخدمة من أهم الأولويات التي تركز عليها العملية التعليمية في ظل متطلبات العصر الحالي وهذه البرامج إن دلت على شيء فهي تدل على أهمية هذه البرامج في العملية التعليمية بشكل عام والتعليم الجامعي بشكل خاص.

إن التطور السريع في جميع مناحي الحياة عامة والنظام التربوي خاصة، جعل التدريب أثناء الخدمة من أهم البرامج التي تعول عليها أغلب المؤسسات التعليمية ولا سيما التعليم الجامعي فبطبيعة الحال أن الدورات التدريبية ضرورة ملحة لرفع أداء المعلم الجامعي التدريسية من أجل تلافي جوانب الضعف، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم واتجاهاتهم، وتعزيز ثقتهم بأنفسهم لزيادة فاعليتهم في انجاز وأداء مهامهم.

إن اكتساب المتدربين العديد من البرامج التدريبية ماهي إلا الزيادة في التطوير والتحسين العلمي لمواكبة كل جديد وما هو مفيد للعملية التعليمية بشكل عام والتعليم الجامعي بشكل خاص، من أجل تزويد المعلم الجامعي بالخبرات والمهارات التدريسية التي تمكنه من القيام بدوره التعليمي المتجدد، فقد أكد ديوي على أهمية التدريب بقوله إن كافة الإصلاحات التعليمية مرتبطة بنوعية العاملين في مهنة التعليم وبروز شخصيتهم الأكاديمية، إن أهمية التدريب تكمن في كونه نشاطاً مستمراً يزود المعلم الجامعي بالخبرات والمهارات والاتجاهات، التي تمكنهم من تطوير الأداء التدريسي، وتزويد كفايتهم الإنتاجية مما ينعكس إيجاباً على تعلم طلابهم وتحصيلهم العلمي، والأخلاقي، والتربوي (عطوي:2001).

حيث عرف أبو حسب الله(2000) الدورات التدريبية أنها الأيام والورش واللقاءات التربوية التي تعقد بين الحين والآخر ليستفيد منها المتدرب وتكسبه خبرة تعليمية جيدة.

وأوضح أبو الروس:2001م بأنها مجموعة من البرامج العلمية التي تهيب المعلم الجامعي بتزويدهم مجموعة من الخبرات والمهارات واتجاهات جديدة تطور وتحسن من مستوى أدائهم.

وأكد على ذلك الطعاني(2002) في التحسين للتدريب وضرورة إحداث تغييرات في سلوك الفرد واعتبارها عملية منظمة ومدروسة لبناء مهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة، تلزم قيامهم الفعال بالمسؤوليات الجامعية اليومية، وهو عملية مستمرة محورها الفرد في مجمله تهدف إلى إحداث تغييرات سلوكية ذهنية محددة لمقابلة احتياجات آنية أو مستقبلية يتطلبها الفرد في العملية التعليمية.

إن الهدف الأساسي والنهائي من الدورات التدريبية للمعلم الجامعي هو توفير أستاذ أكاديمي فعال قادر على تنظيم البرنامج التعليمي للطلاب ويوفر الجو المناسب لنمو المتعلمين من جميع الجوانب سواء كانت، بدنية، ونفسية، وعقلية، وانفعالية، واجتماعية، وإحداث التغييرات المرغوبة في سلوكهم. ولذلك تسعى البرامج التدريبية إلى تحقيق جملة من المعطيات ومن أهمها:

- 1- إكساب الكوادر الفنية في عملية التدريس وتحسين أدائهم.
- 2- مساعدة الأكاديميين على فهم ما يستجد من تطور في الحقل التربوي، بحيث تسمح للبرامج التدريبية بان تجدد المعلومات وتطورها لتكون مواكبة للعصر وهذا يؤكد الوظيفة التجديدية للبرامج التدريبية التي تمكن المعلم الجامعي من مجارة التطور المعرفي والتكنولوجي.
- 3- تعميق فهم المستهدفين من البرامج التدريبية وطبيعة محتواها وأهدافها وطرق تدريسها.
- 4- رفع مستوى المتدربين غير المؤهلين تأهيلا تاما.
- 5- تزويد المتدرب بالتدريب التأهيلي أو المستمر والذي يتطلب عودة المعلم الجامعي من وقت لآخر للتدريب لمدته بأحدث البرامج والممارسات في المجال التعليمي. (عبيد:2006)

إجابة التساؤل الثاني: ما لمعوقات والصعوبات التي تواجه المعلم الجامعي للانخراط في مثل هذه البرامج؟

إن البرامج التدريبية التي تعول عليها أغلب المؤسسات سواء كانت محلية أم دولية للبرامج التعليمية هي من أساسيات تطوير بناء المعلم الجامعي بشكل خاص والمجتمع بشكل عام، للرفع من مستوى الأداء التدريسي إلا أن هذه البرامج تواجه صعوبات عند تقديمها للمتدربين أحيانا يكون عامل الوقت وأحيانا أخرى قلة الإمكانيات وقد تكون صعوبات أخرى تتمثل في عدم وجود خطط واضحة ومبنية بشكل علمي تتماشى مع الظروف المحيطة بالأستاذ الجامعي.

هناك مشكلات كما يقول قرعين(2000) يعاني منها الأستاذ الجامعي، وان هناك ظروفا تحيط بعمله وإنتاجه فالأستاذ الجامعي العربي واقع بين المطرقة والسندان. فهو لاشك يعرف وظائفه، ويعلم توقعات المجتمع منه، وهو لاشك حريص على أدائها، ولكن الظروف الجامعية والمجتمعية المحيطة به لا تعطيه الفرصة ولا تمكنه من الأداء الجيد والإبداع. وهذا هو السندان. أما المطرقة فهي النقد الذي انهال على رأسه متهما إياه بأنه ليس على المستوى، وبأنه لا يبحث وإن بحث فبغرض الترقية. ويمكن تحديد هذه الصعوبات إلى ما يلي:

- عبء العمل والتدريس لأساتذة الجامعات.
- الافتقار إلى برامج الإعداد والتأهيل التربوي للأستاذ الجامعي.
- طبيعة إعداد هيئة التدريس وإعدادهم.

-الافتقار إلى التقويم والمتابعة لأعضاء هيئة التدريس.

-عدم توفر مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة.

-الاعتماد بالنفس على اعتبار أن الأستاذ الجامعي يمثل قمة أوهرم التعليم العالي.

-عدم توفر القيادات الأكاديمية القادرة على حمل تبعات البرامج التأهيلية للأستاذ الجامعي وتهيئتها.

(سناني عبد الناصر: 2011)

ويضيف محمد مرسى: (2002) صعوبات أخرى مثل: نقص المراجع وعدم العناية بالمكتبة الجامعية العلمية المتخصصة " إن الأستاذ عندنا يواجه مشكلة عدم توفر بعض المراجع العلمية من الدوريات والمنشورات التي تعتبر من الوسائل الضرورية لإجراء أي بحث علمي ويتطلب الحصول عليها جهدا ووقتا و ممالا شك فيه يشكل في بعض الحالات عائقا يؤخر تطور البحث العلمي.

أسس ومرتكزات البرامج التدريبية لتحسين وتطوير قدراتهم التدريسية:

1-شمولية برامج الدورات التدريبية فبرامج الدورات التدريبية تشمل كل أعضاء هيئة التدريس وفق احتياجاتهم العملية والتدريسية، والشمولية تعني مواكبة التطورات الجديدة مما يساعد على نموهم المهني ومجارية الدول المتقدمة في هذا المجال.

2-وظيفة برامج الدورات التدريبية أي التركيز على المنحنى العملي والمشاركة في الندوات العلمية وورش العمل وغيرها من الموائد المستديرة للبرامج التنموية والتي تهدف إلى تطوير وتحسين الأستاذ الجامعي.

3-أن تكون البرامج التدريبية عملية ومرتبطة بالواقع والممارسة وأن تعالج المشاكل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس الجامعي داخل القاعات التدريسية.

4-استمرارية برامج الدورات التدريبية التدريب المستمر وبشكل دورات إثرائية منظمة طيلة السنة الوظيفية بحيث يشمل كل المجالات المختلفة بمراحل التعليم الجامعي بحيث يواكب عملية التطوير في مختلف مناحي الحياة.

5-مرونة برامج الدورات التدريبية أي قدرة خطة التدريب على مواجهة التغيرات والمستجدات في البيئة التربوية، والإفادة من التغذية الراجعة الناجحة عند التنفيذ والتقييم.

6-أن تكون البرامج التدريبية مناسبة لمختلف المستويات الوظيفية التربوية. (الطعاني، 2002)

إن أغلب البرامج التدريبية التي تعول عليها المؤسسات التربوية عادة ما تواجه صعوبات ولكي يتم التغلب على هذه الصعوبات ضرورة وضع خطط وبرامج علمية من حيث الوقت، والإمكانات، والاحتياجات، ومزودة من خبراء تربويين لهم علاقة بكل احتياجات المتدربين من بيوت الخبرة لنجاح كل البرامج التي تقدم للأستاذ الجامعي طيلة حياته المهنية.

إجابة التساؤل الثالث: ما التجارب والخبرات الدولية التي استفادت من هذه البرامج ويمكن الاستفادة منها مستقبلا؟

خبرات وتجارب بعض الدول في تدريب وتطوير أعضاء هيئة التدريس: من خلال هذا المحور، يتم تسليط الضوء على بعض التجارب العالمية والإقليمية كخبرة مرجعية للقارئ، والاستفادة منها كقاعدة أدبية في البرامج التدريبية.

ففي الولايات المتحدة الأمريكية، تشير كل التوقعات كما ذكر الكندري وفرج (2001) إلى حدوث تحول كبير في مهنة التعليم، وقد أشار التقرير الذي أصدره المجلس الأمريكي للتعليم في أكتوبر عام 1999م، والخاص بتدريب المعلمين أن هذا التحول يمثل فرصة للعمل على تحسين وتطوير كفاءة الأستاذ الجامعي، وبالتالي أوصى أن تكون برامج التدريب في بؤرة اهتمام مؤسسات إعداد وتدريب المعلمين، كذلك تم صدور وتشريع الترخيص المؤقت لمهنة التدريس، والذي تمنحه الولايات للمعلمين وفق شروط ومعايير واختبارات، ويتعين على المعلم خلالها أن ينمي ذاته مهنيًا من خلال المشاركة في الدورات التدريبية، أو دراسة مقررات في تخصصه بما يعادل 30-36 ساعة، كما تم تأسيس (NBPTS) (المجلس الوطني للمستويات المهنية التعليمية) في أمريكا يهدف نيل شهادات مكاملة للتراخيص الممنوحة من الولايات. وأشار (Balabanis،1999،) إلى خاصيتان تتميز بهما برامج المعلمين في الولايات المتحدة، أولهما أن تربية وتعليم المعلم الجامعي هي عبارة عن كفاح مستمر، والجامعات والكليات والمراكز التدريبية تستجيب لكل الاحتياجات من خلال برامجها التأهيلية والتدريبية، وثانيها أن المؤسسات التعليمية المتطورة والناجحة تعتمد في تطوير مناهجها على كفاءة المعلمين التي تنعكس على المتعلمين والمجتمع.

وجاء في نشرة الهيئة التشريعية للاتحاد القومي (ncsl2002p12) أن القانون التشريعي الفيدرالي فرض على الولايات متطلبات جديدة تضاف إلى التوجهات الحديثة لتطوير المعلمين مهنيًا، حيث ناشد الإصلاح الفيدرالي الولايات التأكيد على بلوغ المعلمين أعلى درجة من الجودة النوعية. وأشارت (LeeTeitel،2003،p) إلى ما يسمى بمدارس (مراكز) تطوير المعلمين أو الإصلاح التعليمي، والتي تعود جذورها إلى أربعة عقود مضت كاستجابة لتقرير (أمة فيخطر) الذي أعلن في بداية الثمانينات، وهي عبارة عن طريقة تدمج بين المدارس والجامعات في مبنى واحد كردة فعل لضعف برامج مؤسسات إعداد المعلمين، ومهمتها تمهين التدريس من خلال إكساب المعلمين أسس علمية وخبرات واتجاهات حول التطوير المهني المستمر.

وجاء في نشرة الهيئة التشريعية للاتحاد القومي (NCSL،2002،P11) أن ولايات (Fremont, New Jersey, Indiana, Illinois, Texas, road island) : متعددة مثل تطلب من المعلمين

والمدارس بناء خطط فردية للتطوير المهني مبنية وفق حاجاتهم المهنية، وفي أور يقوني صمم المعلمين خططهم الذاتية كمطلب لتجديد رخصة المهنة، وبدأت كنظام جديد (Pilot program) ولاية رودآيلاند في تجريب البرنامج الإرشادي لترخيص المهنة يتضمن أساليب تطويرية مثل دراسة ذاتية تحقق على الأقل من 2-4 أهداف، وأنشطة تطوير، وأنشطة متضمنة في ملفات الإنجاز، وممارسات تأملية، و150 ساعة من أنشطة التطوير المهني العالية الجودة.

يحظى المعلم في بريطانيا كما أشير في كتاب المعرفة (2002) بامتيازات وفرص للتطوير المهني تشمل تدريبه في الجامعات ومعاهد التعليم العالي، كما ويمنح إجازة مدفوعة الراتب لمدة فصل دراسي أو سنة يخصصها للبحث العلمي، ويستفيد من خطط تبادل المعلمين التي تنظم بين بريطانيا وأمريكا ودول الكومنولث، ويخضع المعلم للتقويم المستمر من خلال الصف والمقابلات والاجتماعات، وتستمر لمدة عامين لمعرفة مستوى تقدمه، كما وتتوفر وكالة تدريب المعلمين التي تديرها هيئة أهلية تعاونية تستهدف تدريب المعلمين بجودة عالية، وتحسين نوعية التعليم وتطويره، من خلال توفير المشاركة الفعالة للمدارس في كل أنواع التدريب. أما الجديد في تدريب المعلمين ولضمان مستوى تعليمي عالي الجودة في بلجيكا كما ورد في كتاب المعرفة (2002)، فهو صدور مرسوم (عام 1996) يولي بتدريب المعلمين حديثي العهد العناية الفائقة، ويقضي بأن يتولى الإشراف عليهم زملائهم القدامى من ذوي الخبرة (المعلمون الناصحون).

ومما يميز ممارسات التطوير المهني في بعض الدول الآسيوية كالصين واليابان هو أنهما كما أشار ليندا هاموند (Linda. Hammond, 1999) تعتمد على الدراسات الجماعية المحلية التي تستقصي طرق التدريس المختلفة، وتتميز بأن التعلم الحادث للمعلمين هو تعلم ذاتي ينتشر عبر المؤسسات التعليمية من خلال الشبكة العنكبوتية، ففي اليابان مثلاً كما أشار الكندري وجاسم (2001)، يتعين على كل تربوي وضع خطة للنمو المهني تتضمن توصيفا للأنشطة التي قام بها خلال خمس سنوات. وبرامج التدريب أثناء الخدمة كما ذكر عثمان (2001) تأخذ ثلاث أشكال هي: التدريب عن بعد، والذي عادة يجمع بين الدورات التدريبية القصيرة والمتكررة، وأخرى أثناء العطلات الصيفية والدروس بالمراسلة، ودروس الإذاعة والتلفاز، وجلسات الاتصالات، والمناقشة، والتعليم المبرمج، وتدريب الأمواج المتصاعدة، وهو عبارة عن نموذج متوالي من التدريب يهدف إلى بلوغ أكبر عدد من المعلمين في مواقعهم في أقصر مدة ممكنة، ويبدأ بتدريب مجموعة صغيرة من المعلمين الذين يقوموا بدور المدربين لمجموعات كبيرة من المعلمين، والنوع الثالث أسلوب القوافل المتنقلة، ويستعان فيه بفرق من أساتذة مميزين والعاملين في مراكز تطوير المناهج حيث يعملوا بمثابة مرشدين للمعلمين في مواقعهم.

وفي ماليزيا إن البرامج التدريبية التي تقدمها الوزارة كما ذكر بدوي(2004) تهدف إلى رفع مستوى المهارات المهنية وتحديثها وتقوم مختلف الأقسام في الإدارة بتنظيم التدريب الذي يطبق كل خمس سنوات، حيث يتم إعادة تدريب المعلمين لتلبية المتطلبات الجديدة والحديثة من أساليب التدريس والمعارف، وتعتبر مراكز مصادر التعلم نوعا آخر من التدريب، حيث تعتبر مراكز للمعلمين يلتقوا فيها ويتبادلون الآراء والخبرات في مختلف شؤون التدريس، وتقدم جائزة مالية لكل معلم يقدم اقتراحا وبحث يحظى بالقبول.

وفي كوريا يطبق على المستوى الوطني نظام (التدريب الإنعاشي) للمعلمين، وهو عبارة عن دورات في التخصص مدتها من(3-6 أشهر) يلتحق بها المعلم كل (3-5 سنوات) وعلى المستوى المركزي يتوفر في أكاديمية العلوم التربوية مركز وطني، وعلى المستوى المحلي وفي المدن والمناطق مراكز تدريبية أخرى تقدم مرتين في السنة (في الإجازات) برامج تدريبية في شؤون التدريس، وتتولى تنظيم رحلات علمية ثقافية للمعلمين في جميع أنحاء البلاد، وهنا كما يسمى بالمقررات المكثفة التي يحضرها المعلمون لمدة 10-15 يوم الإجازة، وتشمل حلقات نقاشية في مواضيع المناهج والتدريس.

أما في هونج كونج، وكما أشار كل من سناء إبراهيم وعرفة (2007) فيتم استخدام إطار عام لجودة التعليم في المدارس والذي يعتمد على الأهداف الرئيسية للتردد بأدوات التقويم جودة التعليم العام، وبناءً على هذه Statement of Aims وبالتالي تم بناء، Performance Indicators الأهداف فقد تم تحديد مقاييس للأداء والتي تتكون من التقويم الذاتي، Quality Assurance Processes عمليات ضبط الجودة quality Assurance Inspection. وفحص أو رقابة ضبط الجودة Self Evaluation.

وفي أستراليا، تتعدد أشكال التدريب المهني، فهنا كما يتم داخل الجامعات للحصول على درجات عليا، ومنها على مستوى المدرسة التي تعمل على إقامة دورات شاملة لجميع العاملين فيها، أو من خلال المدارس النموذجية التي هي بمثابة مراكز للتدريب، وتحظى بدعم مالي من الحكومة مقابل تطوير البرامج التدريبية ونقل الخبرات والمهارات إلى المدارس الأخرى.

وفي السودان، ساعدت برامج التدريب المسائي التي أقرتها وفعلتها وزارة التربية والتعليم على استقطاب أعداد كبيرة من المعلمين، فمن أبرز سماتها كما أشار عثمان (2001) أنها تستغل مباني وأثاث المؤسسات التعليمية في ساعات المساء للدراسات النظرية، وفي الصباح للتطبيق العملي للمتدربين، مما يوفر الوقت والجهد والتكلفة، وعدد هذه المراكز المسائية عشرة، تهدف إلى تأهيل المعلمين وتزويدهم بالطرق الحديثة، علاوة على توجيه اهتمام المتدربين نحو الدراسة الذاتية بغرض رفع مستواهم المهني والثقافي.

وفي الأردن كما أشير في كتاب المعرفة (2001)، فإن هناك برامج متنوعة تجرى في أقسام التدريب تهدف إلى تأهيل وتدريب المعلمين، منها ما يوجه نحو المعلمين الجدد، وأخرى نحو المعلمين القدامى، وجميعها تتم في ضوء الحاجات التطويرية للمعلمين، ووفق مستجدات التربية، كما طورت معايير الترقية والنقل للمعلمين، وتم تخصيص وسام التربية كحافز للتطوير والإبداع يحصل عليه المعلمين المتميزين.

وتعتبر مراكز مصادر التعلم من التجارب المتميزة في الأردن، وهي بمثابة بيوتا للخبرة تعمل على تدريب المعلمين على إنتاج واستخدام الوسائل التعليمية، وكذلك تجربة نوادي المعلمين الرائدة، التي تهدف إلى توثيق الصلة بين المعلمين وتوفير مناخ لممارسة الأنشطة.

أما بالنسبة لدول مجلس التعاون الخليجي، وفي البحرين حسبما أشار كلا من الشكر وزملاءه (2007) فإن كادر المعلمين الجدد مبني على أسس مواكبة للتوجهات العالمية في تدريب المعلمين، مؤكدة على التنمية المهنية المستدامة، بغرض تحديث معارفهم وتطوير مهاراتهم وتمييزها، وترتبط التنمية المهنية مباشرة بالتقدم في السلم الوظيفي، وبحصول المعلم على ترخيص مهني وفق معايير واختبارات مقننة، يجدد للمعلم كل أربع سنوات تقريباً فيتحقق معه مفهوم التعلم مدى الحياة، ويتمكن من القيام بالمهام المهنية التي يجب أن يمارسها في عمله، وتشمل آليات التدريب في البحرين في ضوء تمهين المعلم على ما يلي:

1- تفعيل الملف الإلكتروني لكل المعلمين والإداريين لتثبيت مؤهلاتهم وخبراتهم والدورات التي تمهونوا فيها، ولرصد احتياجاتهم التدريبية.

2- إنشاء مواقع على الإنترنت بإشراف وزارة التربية والتعليم تعرض برامج مهنية متنوعة لتطوير أداء المعلم، وللتواصل بالبريد الإلكتروني مع أساتذة تربويين.

3- تزويد المدارس بالأجهزة التقنية الحديثة لضمان جودة التعليم وإعداد البحوث العلمية. استخدام تكنولوجيا التعلم التعليم عن بعد، والتقنيات الحديثة في تدريب المعلمين.

4- إلزام المعلمين بمتابعة برامج التدريب في كادر المعلمين بهدف تمهينهم تخصصياً وتربوياً طوال حياتهم المهنية وفق معايير الجودة وضمن متطلبات تجديد الترخيص، وعلى فترات منظمة وفق قدرات المعلم ودافعيته فيكون مسئولاً مسئولية مباشرة عن نموه المهني.

وفي دولة قطر، وفي إطار سياستها الرامية إلى رفع الكفاءة المهنية لجميع العاملين بالمدارس من معلمين وقيادات تربوية، وتدريب المعلمين على أحدث طرق التدريس وفق معايير المناهج الوطنية، أعلنت هيئة التعليم عن برامج التطوير المهني التي يقدمها مكتب التطوير المهني بالهيئة للعام الدراسي 2008/2007، وبحسب ما ورد في مقدمة دليل برامج التطوير المهني

(2007)الذي نشره المجلس الأعلى للتعليم بالكويت، تسعى هيئة التعليم في المجلس الأعلى للتعليم إلى تبني رؤية تهدف إلى إعداد منهجية شاملة لتنظيم وتنفيذ البرامج التدريبية تستند على (الفهم المشترك للتدريب والتطوير والوعي بأهميته عند جميع الأطراف المعنية بالتطوير والتدريب)، وتستند عملية تخطيط البرامج التدريبية على الأسس التالية:

- 1) تحديد الفئات المستهدفة.
- 2) تقييم الأداء وتحديد الاحتياجات.
- 3) التخطيط المنظم.
- 4) تحديد الخبراء المؤهلين للتدريب.
- 5) رصد وتقييم الأثر.

ففي أمريكا وبالرغم من تنوع البرامج التدريبية، إلا أنها تركز بشكل وبآخر على التطوير المهني الذاتي، وفي بريطانيا تدار برامج التطوير المهني من قبل وكالة تدريب المعلمين، وتعتمد على برامج تبادل المعلمين، وتشجع على التطوير المهني الذاتي من خلال منح إجازات للمعلمين للتفرغ للدراسة الذاتية والبحث العلمي، وفي بلجيكا تركز برامج التدريب على تدريب الزملاء (المعلمون الناصحون). وفي الدول الآسيوية، تنوعت برامج التطوير والتدريب من بلد لآخر، ففي ماليزيا تتم من خلال مراكز مصادر التعلم، وفي كوريا يعتمد التطوير المهني على برامج التدريب الإنعاشي، وعلى المقررات المكثفة في الجامعات، واليابان يتعين على كل تربوي وضع خطة للنمو المهني تتضمن توصيفا للأنشطة التي قام بها خلال خمس سنوات، وتركز برامجها على التعلم عن بعد، وقوافل التدريب، وتدريب الزملاء، وهونج كونج تعتمد على التقييم الذاتي، ومعايير الجودة. وفي استراليا تنظم البرامج التطويرية على المستوى المدرسي من قبل مراكز التدريب، وكذلك التعلم الذاتي من خلال برامج الدراسات العليا في الجامعات.

وفي الدول العربية، تنتوع برامج التدريب والتطوير وتحسين الأداء التدريسي، ففي السودان تنفذ برامج التطوير والتدريب في الفترة المسائية للاستفادة من المباني المدرسية والأثاث، ويتاح لأكبر قدر من المعلمين فرصا لالتحاق بها، كما يوجه المعلمين نحو التطوير الذاتي، وفي مصر التدريب يتم مركزيا ومحليا من خلال عدة برامج كالبرامج التجديدية، ويتمتع المعلمون بنقابة خاصة، وروابط مهنية مستقلة، وفي الأردن تدار برامج التدريب والتطوير من قبل مراكز مصادر التعلم (بيوت الخبرة)، وتتوفر أيضا نوادي للمعلمين. بالنسبة لدول مجلس التعاون، يبدو أن هناك توجه كبير نحو التطوير المهني بشكل عام والتطوير الذاتي على وجه الخصوص، فعلى سبيل المثال لا الحصر، تقوم برامج التطوير المهني للمعلمين على مبدأ التنمية المهنية المستدامة، وتم اعتماد الشبكة العنكبوتية لتفعيل

الملف المهني والتعلم عن بعد، والتواصل مع التربويين لتبادل الخبرات، كما وتبنى برامج التطوير وفق معايير التنمية المهنية، كذلك في قطر، حيث وضعت الهيئة التعليمية رؤية شاملة للتطوير المهني وفق معايير، ومن خلال فرص تدريبية فردية وجماعية ومؤسسية داخل قطر عن طريق المدارس المستقلة وخارج قطر عن طريق الشبكة العنكبوتية، كما تبت البرامج العالمية للتدريب أثناء الخدمة، لبرامج الدراسات العليا في الجامعات.

من خلال ما سبق يبدو أن برامج التطوير المهني الذاتي التي تم تفعيلها من بعض الدول مثل الولايات المتحدة، وبريطانيا، واليابان، وبلجيكا، وهونج كونج، والسودان، والأردن، والبحرين، بمختلف برامجها المتعددة والمتنوعة للرفع من المستوى الأكاديمي للمعلم بشكل عام، فإن البرامج التدريبية التي يتم بنائها وفق أسس علمية وواضحة المعالم، تؤثر بشكل كبير إيجابياً في التطوير الذاتي للمعلم الجامعي من عدة جوانب، النفسية، والعقلية، والاجتماعية، والمعرفية، وهذا ما يبحث عنه الأستاذ الجامعي طيلة حياته المهنية في ضل التغييرات والمستجدات التي تحدث كل يوم نتيجة للتطورات الحديثة .

الدراسات السابقة:

إن النظام التربوي نظاماً متجددً، ينطلق نحو التطوير والتحسين لمواجهة كل الصعوبات والتحديات المعاصرة ومجاراتها ما يحدث في أنظمة العالم التربوية حيث يعد تدريب المعلم الجامعي من الوسائط الأساسية التي تقود النظام التربوي و المجتمع إلى عملية التحسين والتطوير التربوي المعاصر، لذلك لجأت الدول إلى تقويم الواقع التربوي لأنظمتها التعليمية بصورة عامة والتعليم الجامعي بصفة خاصة، وواقع المعلم الجامعي وتشخيصهم ما يعترضه من نقص في الأداء وما يعترضه من مشكلات وصولاً إلى حلول علمية مقننة ومنظمة تدفعه إلى الأمام والنهوض بالعملية التعليمية بشكل متطور مما يتماشى مع الدول المتقدمة في هذا المجال، وتعتبر الدراسات السابقة بمختلف أنواعها وتحليل نتائجها هي المنهج الحقيقي للبحث العلمي والاستفادة منها لمعرفة كل ما يتعلق بالبرامج التدريبية ودورها في تحسين وتطوير المعلم الجامعي .

دراسة: (عمير الغامدي، 2011) التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي لمجلس الوطني الأمريكي (تصور مقترح)

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية. (NCATE) وتقديم تصور مقترح لها في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين لتحقيق أهداف الدراسة " قد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، بأسلوب " دلفاي (Delphi) والإجابة عن أسئلتها، تم اختيار عينة قوامها عشرون فرداً، من

خبراء التربية والإدارة والتخطيط التربوي، والجودة والاعتماد الأكاديمي في كليات التربية بالجامعات السعودية، تم تطبيق أداة الدراسة عليهم. وقد بينت نتائج الدراسة تدني جهود التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية، وخاصة فيما يتعلق بالاعتماد الأكاديمي. كما تبين تأخر معظم كليات التربية في الجامعات السعودية فيما يخص التوجه نحو الاعتماد الأكاديمي. دراسة: (حسن النجار، 2009) برنامج مقترح لتدريب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى على مستحدثات تكنولوجيا التعليم في ضوء احتياجاتهم التدريبية.

هدفت الدراسة إلى اقتراح برنامج لتدريب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى على مستحدثات تكنولوجيا التعليم في ضوء احتياجاتهم التدريبية. ولتحقيق ذلك؛ تم إعداد استبانة مكونة من ثلاثة أجزاء، وبعد التحقق من صلاحيتها تم تطبيقها على (123) عضو هيئة تدريس، كما تم استخدام المتوسطات الحسابية، والتكرارات والنسب المئوية، واختبار ت(، وتحليل التباين الأحادي، وقد كشفت الدراسة أن إمام أعضاء هيئة التدريس بمستحدثات تكنولوجيا التعليم يقل عن حد الكفاية (75 %)، وكما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلمام تعزى لمتغير الكلية والخبرة في الحاسوب والانترنت، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل الأكاديمي، وأن عينة الدراسة بحاجة إلى التدريب على مستحدثات تكنولوجيا التعليم بدرجة مرتفعة على محور: الأجهزة التعليمية، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات التعليمية، وعروض الوسائط المتعددة وتكنولوجيا البيئة التعليمية، وبدرجة متوسطة على محور تكنولوجيا التعلم عن بعد، وأن (70 %) من العينة يفضلون أسلوب البيان العملي في مجموعات كبيرة للتدريب على المستحدثات، وقد اقترحت الدراسة برنامجاً لتدريب أعضاء هيئة التدريس في ضوء احتياجاتهم التدريبية.

دراسة: (. صالح، وحميده، 2005). الاحتياجات التدريبية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات المصرية من المستحدثات التكنولوجية في ضوء معايير الجودة الشاملة.

حيث استخدم الباحثان استبانة مكونة من (100) فقرة، موزعة على ستة مجالات هي: عمليات التكنولوجيا ومناهجها، وتخطيط بيئات التعلم وتصميمها، والتدريس والتعليم والمنهاج، والتقييم، والإنتاجية والممارسة المهنية، والقضايا الاجتماعية والأخلاقية، وتكونت عينة الدراسة من 352 عضو هيئة تدريس يعملون في خمس من كليات التربية والتربية النوعية، وقد كشفت النتائج: أن 30.8% نسبة إتاحة إدارة الكليات من المستحدثات التكنولوجية لأعضاء هيئة التدريس. وأن عينة الدراسة بحاجة إلى التدريب على (12) مستحدثاً تكنولوجياً، يأتي في مقدمتها الانترنت، وجهاز عرض البيانات، ومؤتمرات الفيديو. وقد صمم الباحثان برنامجاً تدريبياً اشتمل على اعتبارات هامة مثل: طبيعة البرنامج والفئة المستهدفة، وأهداف البرنامج وسبل نجاحه.

دراسة:(زياد بركات، 2005) الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة تأثير الدورات التدريبية التأهيلية التي يلتحق بها المعلم أثناء الخدمة في امتلاكه وممارسته للكفايات اللازمة للتدريس واتجاهه نحو المهنة، ولتحقيق هذا الهدف اختار الباحث الطريقة العشوائية التطبيقية عينة مكونة من (347) معلماً ومعلمة، منهم (185) معلماً و (162) معلمة من المدارس الحكومية في محافظة طول كرم. كما استخدم لهذا الغرض أداتين هما : قائمة الكفايات التدريسية، ومقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس وهما من إعداد الباحث، ولدى تحليل البيانات اللازمة أشارت الدراسة إلى عدم وجود تأثير جوهري لالتحاق المعلمين في الدورات التدريبية التي تنظمها وزارة التربية والتعليم أثناء الخدمة في مدى امتلاكهم للكفايات التدريسية، بينما بينت النتائج وجود أثر جوهري لهذه الدورات في مدى ممارسة المعلمين لهذه الكفايات. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق جوهريّة في اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس يمكن عزوها إلى التحاقهم في هذه الدورات التدريبية أثناء الخدمة، ومن جهة أخرى بينت النتائج أنه لا توجد فروق جوهريّة لمدى امتلاك وممارسة المعلمين للكفايات اللازمة للتدريس يمكن عزوها إلى اتجاهاتهم نحو مهنة التدريس. كما نوقشت نتائج الدراسة في علاقتها بإطارها النظري والدراسات السابق وتم اقتراح بعض التوصيات في ضوء ذلك.

دراسة: (هام، 2001)

هدفت هذه الدراسة إلى تدريب المحاضرين على دمج التكنولوجيا داخل المقررات الدراسية، وتضمن التدريب جزأين: تناول الأول: أنظمة التدريب على برامج (الميكروسوفت (والوسائط المتعددة وتصميم صفحات الويب، والثاني: تدريبهم على كيفية دمج التكنولوجيات ومستحدثاتها داخل المقررات الدراسية باستخدام الحاسوب، وكانت فترة التدريب (90 ساعة لمدة عام دراسي. وبانتهاء التدريب قدمت عروض لكل محاضر اختصاصه، وقد تضمنت نصوصاً وصوراً ورسومات متحركة ومؤثرات صوتية، وأشارت النتائج: إلى احتياج المحاضرين لبرامج تدريبية متنوعة تقابل احتياجاتهم؛ من أجل التمكن من دمج التكنولوجيا داخل المقررات الدراسية.

دراسة: (حسن، والجزار، 1998)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس في مجال استخدام الوسائط التعليمية وتكنولوجيا التعليم، وقد استخدمت الدراسة استبانة مكونة من (23) بنداً، طبقت على عينة مكونة من (249) عضو هيئة تدريس، وأظهرت النتائج أن جميع الوسائط وتكنولوجيا التعليم المتضمنة في الاستبانة غير متوافرة، وأن أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى

التدريب في معظم بنود الاستبانة، وقد كانت الاحتياجات الأكثر أولوية للتدريب هي التعليم بالكمبيوتر،
وحقائب الوسائط المتعددة، وأن أفراد العينة يفضلون التدريب في الفصل الدراسي الثاني عما سواه، وأن
يكون التدريب في مجموعات كبيرة. ولم تظهر الدراسة علاقة بين استخدام أعضاء هيئة التدريس
للسائط التعليمية وتكنولوجيا التعليم ونوعية القسم أدبي / علمي الذي ينتمون إليه.
التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يلاحظ ما يلي:

- اتجهت دراسة عمير الغامدي 2011 معرفة وكشف واقع التنمية المهنية للمعلم الجامعي بكليات
الجامعات السعودية، في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي ووضع تصور مقترح لها.

- اهتمت بعض الدراسات بتحديد الاحتياجات التدريبية في مجال المستحدثات التكنولوجية:

كدراسة صالح وحميده (2005) أوفي مجال توظيف تكنولوجيا التعليم: كدراسة حسن والجزار 1998
- كشفت بعض الدراسات الحاجة إلى التدريب على مستحدثات تكنولوجيا التعليم: كدراسة صالح
ودراسة هام (2001م). ودراسة حسن النجار (2009).

- تناولت دراسة زياد بركات (2005) على أهمية البرامج التدريبية أثناء الخدمة ودورها في تطوير
وتحسين الأستاذ الجامعي، والانخراط في مثل هذه البرامج.

النتائج والتوصيات:

أولاً: نتائج البحث:

استهدف البحث الحالي اقتراح إطار مراجعة الأدب المنشور والدراسات السابقة من موضوع
البحث، وذلك للإجابة على تساؤلاته والوصول إلى مجموعة من النتائج والتوصيات. واقتصر البحث
على الإحاطة بالمعوقات التي تقف أمام الأستاذ الجامعي لتطويره وتحسين كفايته التدريسية، والبرامج
التي يمكن أن تُقدم له، وتقديم بعض الخبرات والتجارب الدولية للاستفادة منها في هذا المجال كما تم
دراسة وتحليل أهم المعوقات التي تعيق البرامج التدريبية وخلص الباحث إلى مجموعة من النتائج
أهمها:

1- إن البرامج التدريبية من البرامج التي تعتمد عليها العملية التعليمية بشكل عام والتعليم الجامعي
بشكل خاص والأستاذ الجامعي عنصر أساسي من عناصر العملية التربوية ومن خلال نتائج البحث
وتحليل الدراسات السابقة تبين أن أغلب أعضاء هيئة التدريس الجامعي محتاج لمثل هذه البرامج.

2- غلبة إستراتيجية الكم على إستراتيجية الكيف في بعض البرامج، فغلب عليها الطابع النظري
الأكاديمي، ولم تراعى الاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي نتيجة للتطورات المتسارعة.

3- وجود أعداد كبيرة من غير المؤهلين في التعليم الجامعي. والافتقار إلى التخطيط المسبق لبرامج تدريب أعضاء هيئة التدريس، سواء قبل أو أثناء الخدمة، على المدى البعيد والقريب.
4- قد يكون هناك ضعف في الأجهزة التي تشرف على تدريب أعضاء هيئة التدريس، سواء قبل أو أثناء الخدمة، وندرة الكفايات المطلوبة ذات المستوى الرفيع لتدريب المعلم الجامعي، وحاجة معظمها إلى تدريب مسبق للقيام بعملها.

5- إن البرامج التدريبية والإعداد الأكاديمي للمعلم الجامعي لا يقتصر على تحضير الدروس أو تجهيز المادة العلمية وإنما يتطلب من المعلم الجامعي المشاركة في البحوث العلمية والندوات واللقاءات المفتوحة وورش العمل التي تعقد بين الحين والآخر للاستفادة منها في عملية التطوير والتحسين.
6- إن نتائج الدراسة الحالية تؤكد على أهمية الأخذ بتجارب الدول المتقدمة في هذا المجال، عند تنفيذ مهام البرامج التدريبية لتدريب وتطوير الأستاذ الجامعي في ظل بيئة المنظومة التعليمية الجيدة، وخاصة في ظل المشاكل التي تنتج عن هذه البيئة، مع قدرة هذه المنظومة بما تحتويه من مكونات وبرامج متنوعة للرفع من كفاءة المعلم الجامعي وفعاليتة المهنية.

ثانيا: التوصيات:

- 1- أن تقوم إدارات ومكاتب التدريب بالجامعات والكليات بالإعداد السليم للبرامج التدريبية الهادفة لتطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بشكل يلبي احتياجاته الفعلية، ووفق التطورات الحديثة في مجال التدريب، والاستفادة من التجارب الرائدة لبعض الدول في إعداد وتنفيذ هذه البرامج.
- 2- العمل على اختيار أفضل المدربين في كل التخصصات العلمية والاعتماد على بيوت الخبرة في هذا المجال لكي تكتمل برامج التدريب النظرية والعملية على أكمل وجه وفي أحسن صورة.
- 3- الوقوف بكل السبل على خبرات وتجارب بعض الدول المتقدمة في هذا المجال، لتدريب أعضاء هيئة التدريس الجامعي والاستفادة من هذه الخبرات بما يتناسب مع إمكانيات وظروف النظم التعليمية في البلد.
- 4- فتح قنوات التواصل المباشر بين مصادر برامج التدريب، ومراكز عملهم الوظيفي، وذلك للتعرف على حاجاتهم، ومشكلاتهم، ورغباتهم، والعمل الجاد في حل المعوقات التي تواجه الأستاذ الجامعي أثناء عمله للرفع من المستوى المهاري والمهني له.

Abstract

This research paper aims to identify the training programs and their role in developing and improving the university teachers at the faculties of education and means of activating them according to the needs of this era, its requirements, and through the huge developments that the world pass through now days.

The importance of the study:

- It deals with an important aspect of the educational process, namely the training programs and their role in improving and developing the university teachers.
- identifying the most important training programs that contribute significantly to the development and improvement of the teaching performance of the university teachers.
- To learn about the most important international experiences and experiments that dealt with the training programs of faculty members and to be used later in the educational programs.
- The results of the present study and its recommendations can provide enough help to the decision makers in the implementation and activation of good training programs at the higher education sector as a necessity forced by the development of the current era, which innovative and modernization are the most common features.

The questions of the study :-

Training programs and their role in developing and improving the university teachers at the faculties of education and how to activate them. From this title several questions will be asked:

- 1 - What are the training programs, its concept , its importance, and its objectives in the educational process?
- 2 –what are the constrains and difficulties that facing the university teachers to be engaged in such programs?
3. Which international experience and experiments have benefited from these programs and how to get the benefit from them in the future?

Methodology of the study : -

The researcher used the analytical descriptive method (analytical study) to cover and analyze the most important data and information about the training programs which are covered before at many Arabic and foreign books and references, periodicals, statistics , official publications, and previous studies in the field of research in order to enrich the study to obtain the best results and recommendations.

المراجع:

- 1-أبو دقة، سناء إبراهيم ولييب عرفة (2007)الاعتماد العام وضمان الجودة لبرامج إعداد المعلم: تجارب عربية وعالمية"، ورقة مقدمة لورشة عمل تحمل عنوان: العلاقة التكاملية بين التعليم العالي والتعليم الأساسي: برامج تدريب وإعداد المعلمين، الجامعة الإسلامية بغزة، جامعة القدس.
- 2-أبو الروس،فضل عبد الهادي(2001): تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلم الصف في الصفوف الأساسية الأربعة الأولى للمدارس الحكومية بمحافظة نابلس، رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة النجاح الوطنية،نابلس.

- 3- أبو حسب الله، علي سعيد(2000): النمو المهني لمعلمي المدارس الحكومية بقطاع غزة ودور مدير المدرسة في تطويره من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.
- 4- الطعاني، حسن أحمد، (2002): التدريب (مفهومه،فعالياته،بناء البرامج التدريبية وتقويمها). الشروق،عمان.
- 5- الشكر، غازي، أحمد؛ وآخرون (2007). التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الإعدادية: معلم الضوء نموذجاً، ورقة عمل، المؤتمر التربوي الحادي والعشرون "التعليم لإعداد تطوير وطموح من أجل المستقبل"، البحرين:وزارة التربية والتعليم (25) يناير.
- 6- الزهراني، سعود حسين(1995): المعلم السعودي، إعداده، تدريبه، تقويمه الطبعة الولي، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض.
- 7- آل زاهر علي(2004) برنامج مقترح لتطوير الممارسات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي السعودي، ندوة علمية، تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، (التحديات والتطوير)، في الفترة 12-13-14(2004). جامعة الملك سعود، كلية التربية الرياض.
- 8- الكندري، جاسم؛ فرج، هاني (2001). الترخيص لممارسة مهنة التعليم رؤية مستقبلية لتطوير مستوى التعليم"، المجلة التربوية، الكويت: العدد 58.
- 9- المجلس الأعلى للتعليم (2007). إعلان خطة هيئة للتطوير المهني التعليم، قطر:
<http://www.sec.gov.qa/content/announcements/detail19665>
- 10- حسن، فارة والجزار، عبد اللطيف. (1998) تكنولوجيا التعليم واستخدامها في مجال التعليم الجامعي. مجلة تكنولوجيا التعليم، المجلد الثامن، الكتاب الثاني، ص35-41.
- 11- حسن عبد الله النجار(2009): برنامج مقترح لتدريب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى على مستحدثات تكنولوجيا التعليم في ضوء احتياجاتهم التدريبية، مجلة الجامعة الإسلامية) سلسلة الدراسات الإنسانية (المجلد السابع عشر، العدد الأول، ص- 709 ص 751 يناير 2009
- 12- سناني عبد الناصر(2011) الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة.
- 13- صالح إيمان، وحميد حميد. (2005) الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية من المستحدثات التكنولوجية في ضوء معايير الجودة الشاملة. دراسات تربوية واجتماعية، مجلد 21، عدد 2، ص.329

- 14- زياد بركات، (2005) الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس. جامعة القدس المفتوحة، منطقة طول كرم التعليمية، فلسطين.
- 15- قراعين، خليل: المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية وعلاقتها ببعض المتغيرات"، دراسات، العلوم التربوية، 2000.
- 16- عثمان، محمد الصائم (2001). تدريب المعلمين أثناء الخدمة بعض التجارب المعاصرة، بيثشة، مكتبة الخبثي الثقافية.
- 17- عليوة، السيد (2001م): تحديد الاحتياجات التدريبية. القاهرة، اترك للنشر والتوزيع.
- 18- عطوي، جودت عزت، (2001): الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقها، الدار العلمية الدولية، عمان.
- 19- عبيد، جمانة محمد، (2006): المعلم، إعداد، تدريبه كفاياته التدريسية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى.
- 20- كتاب المعرفة (2002)، التعليم من حولنا تجارب من دول العالم، مجلة المعرفة للكتاب الرياض: وزارة التربية والتعليم، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية.
- 21- مرسي، محمد منير: الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، القاهرة، عالم الكتب، 2002.
- 22- محمد عبد العليم مرسي: مشكلات عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية وآثارها على هجرة أصحاب الكفاءات النادرة. المجلة العربية لبحوث التعليم العالي. العدد الأول (1984).

23- The Professional Development Schools Teitel, lee (2003)
Handbook: Starting, Sustaining, and Assessing Partnerships That Improve
Student Learning, California: Corwin Press

24- Darling ; Sykes Gary (1999) Teaching as Learning Hammond Linda-
Profession: Handbook of Policy and Practice, an Francisco: Jossey-Bass a Wiley Company

25- Ham, L. (2001). Project Teach Implements Versatile Software.
(Technology Information). *T. H. E. Journal* (Technological Horizons In
Education). V. 28, Issue 6, pp. 2-70.