

## الفصل التاسع

### التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية

#### مقدمة :

- أولا : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت
- ثانيا : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية
- ثالثا : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمارات
- رابعا : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر
- خامسا : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردن
- سادسا : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الخرطوم

## الفصل التاسع

### التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

#### بالجامعات العربية

##### مقدمة :

أن تطوير أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات العربية قد نال اهتماماً كبيراً إلا أنه لم يرقى إلى اهتمام الدول المتقدمة حيث تمثل الأهتمام العربي بالتطوير في عقد العديد من الندوات والمؤتمرات على المستوى العربي ، فقد جاءت توحيه المؤتمر الأول للوزاء المسؤولين عن التعليم العالى فى الوطن العربى بالجزائر بوضع الخطط وتنظيم البرامج الفقيرة المناسبة للإعداد المهنى والتربوى لأعضاء هيئة التدريس الجامعى إحكماً لمقومات التدريس الناجح والتفاعل المثمرين الأساتذة والطلاب فى العملية التعليمية ، كما نظم اتحاد الجامعات العربية ندوة عضو هيئة التدريس فى الجامعات العربية فى رحاب جامعة الملك سعود عام 1983 وندوة طرائق التدريس فى الجامعات العربية المستنصرية ببغداد عام 1988 كما نظم الأتحاد ورشة عمل بالجامعة الأردنية عام 1994 خصص لعرض تجارب الجامعات العربية فى مجال التطوير المهنى لأعضاء الهيئات التدريسية .

وعلى الرغم من ذلك فإن الأهتمام الخليجى والعربى بموضوع تطوير اعضاء هيئة التدريس أكاديميا مازال قليلاً ، فهو لدى البعض لم يتعد مرحلة النقاش والتأكد من الحاجة إليه ولدى البعض الأخر جهود تبذل من أجل التطوير ولم تعد كونها دورات قصيرة للمستجدين فى حين أن هناك عدد من الجامعات العربية أدركت الأهمية والحاجة للتطوير ولكنها أختصرت التطوير

من الإعداد التربوي فقط ، أما العدد الأقل من الجامعات العربية من وسعت مفهوم التطوير لديها ليشمل الإعداد التربوي والتخصص والبحثي والتقني والإداري وجعلته شرطاً للترقية الأكاديمية .

#### أولاً : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت

ففى الكويت أنشأت جامعة الكويت مركز التنمية الأكاديمية عام 1990 ويعنى بتنظيم ورش عمل لأساتذة الجامعة حديثى التخرج بهدف زيادة خبراتهم فى مجالات التدريس المتميز ونقل المادة للطلاب .

كما يقدم المركز محاضرات تخصصية وورش عمل فى أساليب تقويم طلاب الجامعة ويسعى المركز الى توفير المناخ العلمى الملائم لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم على أساليب القياس والتقويم الحديثة وللمركز دور فى عمليات التعيين وترقية أعضاء هيئة التدريس وإعداد الإحصائيات المختلفة بفرص تقييم العملية التعليمية بالجامعة لذا فالمركز يتصف بالتوسع فى مهامه وأهدافه وليس مقتصرأ على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

#### وتتمثل معايير التقويم والترقية فى جامعة الكويت فى

- التدريس والإرشاد
- الأبحاث والنشر العلمى
- خدمة الجامعة والمجتمع

ويعد التدريس الفعال من أهم واجبات عضو هيئة التدريس فى جامعة الكويت حيث يحظى تدريس طلبة الأجازة الجامعية وطلبة الدراسات العليا بالمكانة الأولى فى النشطة الأكاديمية وتقدم حجج مدعمة بالوثائق عن مقدرة العضو المتقدم للترقية وتقانية فى التدريس ويؤخذ بعين الاعتبار ما يلى .:

- 1- أتباع طرق ووسائل التدريس المتطورة ومدى مساهمة العضو فى تطورها ، والقدرة على إثارة الحماس للعلم والأهتمام به لدى الطلاب .
  - 2- الكفاءة فى إرشاد وتوجيه الطلبة فى المسار الأكاديمى ومدى مساهمته فى الإعداد الجيد والمناسب للطلبة الذين قام بالتدريس لهم وإرشادهم.
  - 3- مدى تمكنه من المادة العلمية التى تتضمنها المقررات التى يدرسها ومدى التزامه بالساعات المكتتبية وتنوع المقررات التى قام بتدريسها فى مجال تخصصه .
  - 4- تصميم الأختبارات والجديفة فى تنفيذها من حيث عددها ومواعيدها وأسلوب توزيع الدرجات فى ضوء القواعد واللوائح المنظمة .
  - 5- مدى الإسهام فى الإشراف على المشاريع الطلابية فى تأليف الكتب الدراسية .
  - 6- الإنجازات فى الأبحاث العلمية والمشاركة فى المؤتمرات الأقليمية والدولية وورش العمل فى مجال التدريس .
- وبالنسبة للبحوث والنشر العلمى يتعين الأهتمام بإنجازات المتقدم العلمية وصداها فى المجتمع الأكاديمى فى مجال تخصصه الدقيق ، ويتعين توفر الأدلة على درجة تأثير المتقدم للترقية من منظور مجال تخصصه الدقيق وأيضاً من المنظور الواسع للمجتمع الأكاديمى مع الأخذ فى الأعتبار العناصر التالية .:
- 1- الإنتاج العلمى المنشور للمتقدم والمتماثل فى : الأبحاث - الكتب - الأعمال التحريرية .
  - 2- مكانة المتقدم فى حقل التخصص العلمى عبر إنجازاته .
  - 3- مساهمات المتقدم فى برنامج الأبحاث بالقسم والجامعة وخارجها .

وبالنسبة لخدمة الجامعة والمجتمع يتعين الأهتمام بإسهام العضو في خدمة الجامعة والمجتمع والمقصود بالخدمة هنا ما يقدمه العضو تكليفاً أو تطوعاً من خدمات بمجال اختصاصه أو حسب إمكاناته وخبراته التي تساهم في بناء وتطوير الجامعة والإيفاء بمتطلبات إدارتها وفي تطوير ورقى المجتمع وعلى وجه التحديد يختص هذا المعيار بالعناصر التالية :

- 1- مساهمة المتقدم في خدمة المجتمع
- 2- مساهمات المتقدم في الأعمال الإدارية وأعمال اللجان على مستوى القسم والكلية

3- الأنشطة والإنجازات في حقل المهنة

ويلاحظ نتيجة ذلك أن جامعة الكويت تجعل الأولوية للتدريس كمعيار من معايير الترقية كما انها تدمج عنصر الإدارة أو الأعمال الإدارية مع خدمة الجامعة والمجتمع ولم تراع أهداف التقويم أو الكفايات التي ينبغى أن يتمتع بها عضو هيئة التدريس كمعيار هامين من معايير التقويم .

ثانياً : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية

في الجامعات السعودية يتم تقويم وترقية أعضاء هيئة التدريس وفق المعايير التالية .:

- الإنتاج العلمى
  - التدريس
  - خدمة الجامعة المجتمع
- ويتم تقويم الإنتاج من خلال ثلاثة أعضاء على أساس . . أنفطة مقسمة كالتالى :

- 60 نقطة للإنتاج العلمى

- 25 نقطة للتدريس

- 15 نقطة لخدمة الجامعة والمجتمع

ويضع كل مجلس جامعة معايير تقويم المشاركة في التدريس وخدمة الجامعة بناء على توجيه من المجلس العلمي ويجب ألا يقل متوسط ما يحصل عليه العضو عن 60 نقطة لكي تتم ترقيته بحيث يحصل منها على 35 نقطة في مجال البحث العلمي للترقي إلى درجة أستاذ مشارك ويحصل على 40 نقطة في نفس المجال بالنسبة للمترقي إلى درجة أستاذ ويدخل ضمن الإنتاج العلمي ما يلي :

1- البحوث المنشورة أو المقبولة للنشر في مجالات علمية أو المقدمة للمؤتمرات والندوات العلمية أو مراكز البحوث الجامعية المحكم من الكتب الجامعية والمراجع العلمية تحقيق الكتب الكتب النادرة المحكمة .

2- الترجمة المحكمة للكتب النادرة الكتب والبحوث المطبوعة والمحكمة من قبل هيئات علمية .

3- الأختراعات والأبتكارات التي صدرت لها براءات من مكاتب براءات الأختراع التي يعترف بها المجلس العلمي .

4- النشاط الإبداعي المتميز وفق قواعد يقبلها المجلس العلمي .

ويلاحظ هنا اهتمام الجامعات بالإنتاج العلمي كمعيار من معايير التقويم والترقية كما أن اوجه الأهتمام بمعيار التدريس تعتبر متوسطة ودرجة الأهتمام بخدمة الجامعة والمجتمع تعتبر ضعيفة كما أنها لا تضع في الأعتبار عنصر الأعمال الإدارية كمعيار من معايير الترقية كما أنها نوعت وعددت الإنتاج العلمي ليشمل أموراً كثيرة غير الأبحاث إلا أنها لم تراعى الكفايات التي ينبغي أن يتمتع بها عضو هيئة التدريس ولم تراعى أهداف التقويم.

### ثالثاً : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمارات

في دولة الإمارات العربية المتحدة أنشأت جامعة الإمارات المركز المهني لاستقطاب وتنمية أعضاء هيئة التدريس عام 1990 م يقدم برامج خاصة لإعداد أعضاء هيئة التدريس الجدد وغير الجدد من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة . كما تعكس معايير الترقية في دولة الإمارات التفتوح النوعي في المهنة ولذلك يدخل فيها التقويم السنوي لأداء عضو هيئة التدريس ، يلي ذلك الأبحاث والانتاج العلمي وبعد ذلك مجال خدمة المجتمع ، وتتراوح تقديرات التقويم في كل مجال ما بين ممتاز ومقنع وغير مرضى ويجب أن يحصل العضو على تقدير ممتاز في مجال من المجالين على الأقل ولا يقل في المجالين الآخرين عن تقدير مقنع ، ويتم حساب معيار التدريس من خلال متوسط التقدير السنوي لتقويم أداء العضو .

ويلاحظ أن جامعة الإمارات تراعى الأهداف الفعلية للتقويم والتي منها تحسين أداء العضو ، كما أنها تعطي درجات متساوية لكل مجال من المجالات الثلاثة ويكفى أن يحصل العضو على تقدير ممتاز في واحدة منها ويجتاز المجالين الآخرين ، كما أنها لم تضع عنصر الإدارة في الأمتبار بالنسبة للترقية كما أنها تهمل الكفايات التي ينبغي أن يتمتع بها عضو هيئة التدريس حيث يراعى ذلك في التقويم السنوي للعضو .

### رابعاً : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر

تعد جامعة قطر أولى الجامعات الخليجية التي تعاملت مع قضية تطوير الأداء لأعضاء هيئة التدريس ، فأنشأت وحدة لتطوير التعليم الجامعي فنظمت مؤتمراً بقصد تنمية كفاءات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتطوير أساليب التعلم والتعليم الجامعي عام 1979 تلى ذلك إقامة ندوات ودرس عملي

فى الفترة من 1981 إلى 1982 بهدف تنمية كفاءة أعضاء هيئة التدريس وخاصة الجدد منهم ، وقد قدمت الجامعة الكثير من البرامج التربوية لأعضاء هيئة التدريس بهدف تطوير أدائهم إلا أنها لم تكن بصورة دائمة ومستمرة كما لم تكن من خلال مركز متخصص يخطط وينفذ تلك المؤتمرات والندوات وورش العمل ، فغلب على تلك المحاولة فى بداية الأمر الحاجة الماسة إلى تكثيف الجهود من أجل إعداد الأعضاء الجدد ليزا ولوا مهامهم بكفاءة فى المرحلة الجامعية .

وظورت هذه الوحدة عملها عمليا بدخولها مرحلة جديدة للتطوير من خلال الأقسام العلمية لمناقشة المشاكل والمواقف وتخطيط العمل فى الأقسام كما أن هذه الوحدة لم ترق إلى مركز متخصص بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وبقي عملها عاماً متعلقاً بتطوير التعليم الجامعى .

#### خامسا : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأردن

فى المملكة الأردنية أهتمت العديد من الجامعات بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال عقد دورات متخصصة فى الإعداد التربوى منذ عام 1975 فى الجامعة الأردنية ثم أنشأت الجامعة المركز التعليمى لتنمية القوى البشرية فى المجال الصحى تبع ذلك إنشاء مركز التقنيات التعليمية بفرض الإسهام فى تطوير العملية التعليمية فى الجامعة ، وقد أكتفى اهتمام جامعة العلوم والتكنولوجيا بإيجاد لجنة للتطوير الإدارى والأكاديمى برئاسة نائب رئيس الجامعة بغية تطوير أداء أساتذة الجامعة من خلال تقديم العديد من البرامج وورش العمل ، وقد جعلت الجامعة حضور هذه البرامج والورش شرطاً ومتطلباً للترقية من رتبة أكاديمية إلى اخرى أعلى منها .

سادسا : التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الخرطوم  
فضى جمهورية السودان أنشأت جامعة الخرطوم مركز التطوير التربوي  
للمهن الصحية عام 1970 وشاركت الجامعة فى إجتماع مديرى جامعات شرق  
وجنوب أفريقيا الذى ركز على تنمية قدرات الأستاذ الجامعى ودعا إلى إنشاء  
مراكز أو وحدات فى الجامعات الأفريقية تعنى بتطوير الأداء الجامعى ، وقد  
تمحس عنه إنشاء مراكز لترقية أداء أعضاء هيئة التدريس يتبع مدير جامعة  
الخرطوم مباشرة ويقدم العديد من البرامج التربوية والبحثية القيادية  
والإدارية.