

الفصل الثالث

أدوار وواجبات عضو هيئة التدريس

مقدمة :

أولا : مفهوم أداء عضو هيئة التدريس

ثانيا : الواجبات المهنية لعضو هيئة التدريس

ثالثا : أدوار ومهام عضو هيئة التدريس

رابعا : تقويم أداء عضو هيئة التدريس

خامسا : واقع برامج تطوير أداء عضو هيئة التدريس

الفصل الثالث

أدوات وواجبات عضو هيئة التدريس

مقدمة :

إن النمو المتسارع فى التكنولوجيا بوجه عام وتكنولوجيا المعلومات بوجه خاص فى العقد الأخير من القرن العشرين قد أوجد أنطباعاً قوياً فى أذهان الناس بأن العالم قد أصبح أصغر وأن الحدود بين الدول والشعوب قد أصبح من السهل اجتيازها وعبورها وأن عولة التكنولوجيا والمعلومات والأقتصاد قد زادت وانتشرت وبعد التغيير التكنولوجى من أهم التحديات التى تواجه التعليم العالى حيث ينبغى على أعضاء هيئة التدريس ان يكونوا متيقظين لآخر المستجدات التكنولوجية فى طرق التدريس والبحث وأن هناك ثلاث مجموعات على الأقل من العوامل المميزة عامل السن حيث يشعر أعضاء هيئة التدريس الأصغر سناً بأنهم يالفون التكنولوجيا وعنصر النظام حيث يتأثر بعض الأكاديمين أكثر من غيرهم ، وعامل الدول النامية حيث الفجوة كبيرة بين من يمتلك التكنولوجيا ومن لا يمتلكها .

وأن احد الوسائل الأساسية التى تستطيع بها الجامعة أن تواجه تحديات العصر هى ان يكون أعضاء هيئة التدريس بها على وعى كامل وقدرة على تقدير قيمة الأصالة مع ضرورة التجديد فهم يحتلون مكانه استراتيجية فهم الذين ينتجون وينظمون وينقلون المعرفة ويضعون معايير التصوق والأمتياز ويوجهون التعلم ويجرون التقييم وهم من الناحية المؤسسية والإجتماعية والمهنية مسئولون عن تطوير البرامج والمناهج والمقدرات وعن تشكيل عقول الطلاب ليستطيعوا القيام بأدوارهم المهنية التى تزايد تعقيداً فى المجتمعات الحديثة

وفى الوقت ذاته فإن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات يواجهون تحديات جديدة تنشأ من حاجة مؤسساتهم إلى التكيف مع المتطلبات والمتغيرات الحديثة المفروضة عليهم سواء من داخل مؤسسات التعلم العالى أو من خارجها وأن عملية التكيف تلك لا يمكن ان تحدث بشكل عشوائى فهناك حاجة ملحة وضرورة حتمية للتخطيط المقصود والواعى والذى يتطلب بدوره المزيد من المعرفة بالإضافة إلى الاتجاهات والمهارات الإبداعية التى ينبغى أن يجيدها أعضاء هيئة التدريس وبالتالي فإن برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تضمن أن يكتسبوا المؤهلات التى تمكنهم من نقل المعرفة وتحسين مهارات التعليم والتعلم وتغيير الاتجاهات .

ويعد تقويم أداء وترقيه أعضاء هيئة التدريس من المجالات التى ينبغى الأهتمام بها لما له من أهمية فى تحسين الأداء وتحقيق التطوير المستمر، وتمثل عملية تقويم أعضاء هيئة التدريس إحدى القضايا الهامة فى المنظومة التعليمية وهى على أهميتها وأستقظاها للتوجيهات الحديثة فى العملية التعليمية فى الدول المتقدمة لاتجد القدر الكافى من الأهتمام فى الأدبيات العربية التربوية .

وأصبح من مقتضيات التجديد فى تنمية أعضاء هيئة التدريس البحث عن صيغ التقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع تنوع جوانب هذا الأداء ، بحيث تتضمن هذه الصيغ تقويم أو قياس مؤشرات كفاءة التدريس والبحث ورعاية الطلاب وخدمة المجتمع ويدخل فى ذلك ما أثير حول ضرورة تعديل أو البحث عن صيغ جديدة لترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بحيث تسهم فى تحقيق مزيد من النمو العلمى والمهنى لأعضاء هيئة التدريس .

أولاً : مفهوم أداء عضو هيئة التدريس

يعرف مفهوم أداء أعضاء هيئة التدريس بأنه هو المهارات أو الكفايات المختلفة التي يجب أن تكون لدى عضو هيئة التدريس وتؤثر إيجابياً في طريقة تدريسه ومهاراته البحثية وتنفيذه المهام المطلوبة منه .

كما يعرف أيضاً أداء عضو هيئة التدريس بأنه هو ذلك الجهد الذي يقوم به عضو هيئة التدريس الجامعي سواء في التدريس أو في البحث العلمي أو في خدمة المجتمع أو في الإدارة أو القيادة الجامعية وفي كل ما يتعلق بعمله الجامعي مساهماً في تحقيق أهداف الجامعة .

كما يعرف أيضاً أداء المهام المهنية لعضو هيئة التدريس بأنه عبارة عن القيام بالواجبات والمسئوليات الموكلة لعضو هيئة التدريس والمحددة بالقوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بأعضاء الهيئة التدريسية .

ثانياً : الواجبات المهنية لعضو هيئة التدريس

هناك بعض الواجبات المهنية ينبغي توافرها في عضو هيئة التدريس كنقطة بداية في إعداده للقيام بمهنة التعليم مثل الصحة الجسمية والنفسية وبعض القدرات العقلية والاجتماعية وغيرها من الخصائص التي قد تضع حدود لإمكانات عضو هيئة التدريس الجامعي في القيام بمسئوليته ، ولكن هناك بعض الواجبات التي تعد الجامعة من خلال ما تنظمه من برامج ودورات تدريبية وحلقات دراسية مسؤولة عن العناية بها ، كما يعد عضو هيئة التدريس الجامعي مسؤولاً عن متابعة إنمائها خلال قيامه بالعمل .

ويمكن تلخيص الواجبات المهنية التي ينبغي توافرها في مضمون هيئة التدريس الجامعي وهذه الواجبات هي كالتالي :

1- فهم دور الجامعة في المجتمع وعلاقتها بالتطور الإنساني ودوره هو نفسه في الجامعة وكعضو في المجتمع .

2- وعية بحاجات المجتمع ودور مادة تخصصه والتي يقوم بتدريسها لطلابه في تحقيقها وإدراك أهميتها في حياة الطلاب والقدرة على استغلال هذه كمنقطة بدء في توسيع آفاق طلابه في المجال العلمي والاجتماعي .

3- معرفة دقيقة وواعية بمادة التخصص حقائقها ومفاهيمها وقوانينها على أن تكون هذه المعرفة ضمن إطار شامل يمكنه من فهم الترابط بين جزئياتها وعلاقتها بالعلوم الأخرى .

4- فهم تام لحاجات الطلاب وميولهم وقدراتهم مع خبرة وافية في مجال التوجيه التعليمي .

5- لإيمان بالأسلوب العلمي في التفكير وما يصاحبه من اتجاهات علمية على أن يكون هو نفسه قادراً على تطبيق هذا الأسلوب في حياته الخاصة والعامة .

6- إدراك أبعاد التقدم العلمي وأثره في المجتمع الإنساني مع معرفة كافية بالتطورات العلمية والمهنية الحادثة والمحتمل حدوثها في الفروع العلمية والمهنية المختلفة .

7- خبرة مناسبة في القيام بعمليات التدريس بما تتضمنه من مهارات في التخطيط وإدارة الأعمال الجماعية والإلقاء وإجراء التجارب واستخدام الوسائل التعليمية والاستفادة من المصادر المختلفة في التحصيل العلمي وتوجيه نشاط الطلاب داخل وخارج قاعات الدرس وتقويم هذا النشاط .

- 8- قدرته على التعاون مع زملائه من أعضاء هيئة التدريس الآخرين على اختلاف تخصصاتهم فى سبيل تحقيق الأهداف المشتركة .
- 9- رغبة فى النمو الذاتى علمياً ومهنياً وثقافياً ومعرفته بوسائل هذا النمو .
- 10- رغبة قوية فى تحقيق دورة كعضو هيئة تدريس جامعى .

ثالثاً : ادوار ومهام عضو هيئة التدريس

يعد عضو هيئة التدريس من أهم العوامل الحاكمة لمنظومة التعليم الجامعى والمؤثر فيها والمتأثر بها بل ويتوقف عليه تميز مركزها الأكاديمى فهو الذى يتولى جانباً هاماً من جوانب تثقيف المجتمع الذى توجد فيه الجامعة وذلك بتدعيم القيم والمبادئ والأتجاهات المرغوبة مجتمعياً والدفاع فى ذات الوقت ضد المستورد من القيم والمبادئ التى تضر بالمجتمع .

والأستاذ الجامعى هو محور الأرتكاز فيما تؤديه الجامعة من خدمات للمجتمع فلا جامعة بلا أستاذ فهو موصل للمعلومات الأول لطلابيه والمؤثر فى بنائهم العلمى كما أنه صاحب الباع فى مجال البحث العلمى وفى ربط جامعته بمجتمعنا المحلى ، لذا فإن صلح الأستاذ الجامعى صلحت الجامعة وإن انحدر مستواه انحدر مستوى الجامعة بالتبعية ، وهذا يرجع بشكل أساسى إلى طبيعة أهداف التعلم الجامعى وعوامل تحقيقها ، ومن ثم فإن عمليات اختيار وإعداد وتدريب وتأهيل عضو هيئة التدريس لمواجهة تحديات المستقبل ومتطلباته أصبحت من أكثر العمليات الإدارية أهمية لتحقيق رسالة الجامعة المعاصرة والمستقبلية .

ويعد عضو هيئة التدريس من أهم الركائز الأساسية للجامعة فهو الذى يكسب جميع المدخلات التعليمية الفاعلية المطلوبة لتحقيق الأهداف

المنشودة ومن ثم يتوقف عليه إلى حد كبير مدى قدرة الجامعة على القيام بوظائفها وتحقيق أهدافها المختلفة فهو موصل المعلومات الأول لطلابها والمؤثر فى بنائهم العلمى ، كما أنه صاحب الباع فى مجال البحث العلمى ويربط جامعته بالمجتمع المحلى .

ولما كان عضو هيئة التدريس عصب العملية التعليمية وأحد أهم مدخلاتها الرئيسية الذى يتوقف عليه نجاح العملية التعليمية فى بلوغ غايتها وتحقيق دورها فى تطور عالمها ، لذا كان من الأهمية بمكان ضرورة نموه المهنى المستمر شأنه شأن المهنيين الآخرين ، وذلك لمواجهة متطلبات العصر الذى يعيش فيه ، إلا أنه قد لا يكتسب خلال فترة إعداده سوى الأسس التى تساعده على ممارسة المهنة ، ومن ثم لابد من مساعدته على ملاحقة التطورات العلمية المعاصرة ، بحيث يصبح قادراً على تحقيق أهداف التعليم الجامعى وترجمتها إلى واقع ملموس وان جودة أى كلية جامعية إنما تقاس من خلال أعضاء هيئة التدريس بها وإن نوع التعليم الذى تقدمه لطلابها يعتمد إلى حد كبير على صفات وكفايات وأصالة هيئة التدريس .

إن كفاءة عضو هيئة التدريس بالجامعة لا تقاس فقط بما لديه من علم فى تخصصه وبما يمتلكه من حقائق هذا العلم ومفاهيمه وأسس ونظرياته ولكنها تقاس بكفاءة تدريسه واستمرار بحثه وإشرافه وتوجيه وقدرته على توظيف كل ذلك فى خدمة المجتمع والبيئة والتزامه بكل مواثيق الشرف وأخلاق المهنة والقيم المرغوبة .

ونظراً لتعدد وظائف الجامعة المعاصرة تنوعت وتعددت مهام ومسئوليات عضو هيئة التدريس الجامعى ذلك لتحقيق أكبر قدر ممكن من هذه الوظائف على النحو التالى :

1- رعاية الطلاب فكرياً وتربوياً وثقافياً

- 2- شرح المقررات الأكاديمية وتقويم تقارير الطلاب
- 3- الإرشاد الأكاديمي للطلاب حديثي العهد بالجامعة
- 4- إجراء الأمتحانات ومتابعة سيرها
- 5- الأستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات ونظم الأتصالات
- 6- إجراء البحوث الهادفة لخدمة خطط التنمية القومية فى

مجالات المختلفة

- 7- المشاركة فى الندوات والمؤتمرات العلمية والحلقات الدراسية داخل وخارج الجامعة
- 8- المشاركة فى إعداد خطط تنمية المجتمع وتقديم المشورة والمساهمة فى بعض الخدمات

9- المشاركة فى الأنشطة الجامعية المتنوعة

- 10- التأليف والترجمة وحضور المجالس واللجان الجامعية
- 11- أداء الواجبات الإدارية التى يكلف بها عضو هيئة التدريس
- 12- أداء المهام القيادية الفعالة وفق أحدث مفاهيم القيادة لخدمة

المجتمع المحلى

وهناك مجموعة من الأدوار المتوقعة لعضو هيئة التدريس فى مجال خدمة المجتمع والتي يجب أن يقوم بها ومن أهم تلك الأدوار ما يلى .:

- 1- إجراء البحوث العلمية لصالح المؤسسات والمنظمات الجماهيرية
- 2- مساعدة أفراد المجتمع فى التعامل بكفاءة مع مظاهر الفنى

والثقافى

- 3- الأنتقال من تسويق ما يتم إنتاجه من خدمات إلى إنتاج ما يجب تسويقه

- 4- إنشاء قواعد البيانات والأستفادة منها

5- استغلال المقررات الدراسية والمحاضرات فى تدريب الطلاب على

خدمة المجتمع

6- القدرة على جذب المشروعات للكلية والجامعة

7- إلقاء المحاضرات فى المواسم الثقافية فى المجتمع المحلى

8- المشاركة فى عضوية المجالس الإدارية داخل المجتمع المحلى

9- الإسهام فى الخدمات الصحية فى كل من الريف والحضر

10- تقديم الخدمات للعاملين بالمؤسسات المختلفة

11- إنشاء علاقات شراكة مع منظمات المجتمع

12- غرس قيم إستهلاكية تتناسب مع ظروف المجتمع

13- القيام بدراسات مستقبلية خاصة بمتطلبات سوق العمل

14- الأشتراك فى برامج تعليم الكبار

15- تدريب أفراد المجتمع على التكنولوجيا الحديثة

16- توعية أفراد المجتمع ببعض القضايا المستحدثة (كالأستنساخ

ونقل الأعضاء)

17- توعية أفراد المجتمع بكيفية مواجهة الأتفاقيات الدولية

كالات

18- تقديم الخدمات الفورية للمجتمع من خلال الوسائل

التكنولوجية الحديثة

19- الإعلان عن خدمات الجامعة عبر الأنترنت والوسائل الحديثة

20- توظيف الطلاب كسفراء لخدمات الجامعة داخل المجتمع

21- القيام بزيارات ميدانية لمؤسسات المجتمع

22- التعرف على الأحتياجات المتجددة لأفراد المجتمع

23- تبسيط نتائج البحوث وتقديمها فى نشرات ملحقه للجهات

المستفيدة

24- تشجيع أفراد المجتمع على استخدام مرافق ومنشآت الجامعة

25- تنوع الوسائل التى تقدم بها الخدمات للمجتمع (انترنت -

تليفزيون - مؤتمرات - صحافة)

وهناك العديد من الدراسات التى تناولت مهام وأدوار أعضاء هيئة التدريس ومن أحداث الدراسات التى تم الإطلاع عليها فى هذا الصدد دراسة على ناصر آل زاهر 1423 بعنوان برامج التطوير المهنى لعضو هيئة التدريس " و حددت هذه الدراسة مهام أعضاء هيئة التدريس فيما يلى:

1- الدور التدريسى والمعرفى

وهذا الدور يركز على الطلاب وكيفية تنميتهم ومشاركتهم فى إنتاج وتنفيذ المعرفة وإكسابهم مهارات التعليم الذاتى والإلمام بأكبر قدر من المعرفة وتنمية الأتجاهات الإيجابية لديهم.

2- الدور البحثى

ويتمثل فى تقديم الأبحاث العلمية المبتكرة والمتميزة التى تسهم فى الإرتقاء بالبحث العلمى فى الجامعات وكتابة البحوث والمقالات العلمية التى تتابع التطوير العلمى وتنقل المفيد منه والمشاركة فى فرق بحثيه متميزة لإنتاج بحوث مشتركة ومتميزة .

3- الدور المنهجى

وهذا الدور ينطلق من المشاركة الفاعلة لعضو هيئة التدريس فى بناء وتطوير المناهج الجامعية والعمل على تكاملها لتكوين مناهج حديثة تجمع قضايا معرفية جوهرية وتركز على المنهج الجامع للتخصصات المفيدة التى تخدم الإنسانية .

4- الدور الإدارى

مشاركة العضو فى الإدارة الجامعية ومختلف المواقع الأكاديمية والنهوض بقيادة العملية الإدارية التعليمية فى شتى تخصصاتها وأقسامها وكلياتها العلمية وكذلك المراكز والعمادات السائدة والمشاركة فى رئاسة اللجان وفرق العمل والتطوير الجامعى .

5- الدور المجتمعى والوطنى

الإشتراك فى الإسهام الفاعل على المستوى الوطنى فى أى دور من أدوار التطوير سواء كان دينياً أو سياسياً أو إنتاجياً أو شورى أو إعلام والتعرف على مشكلات المجتمع ومحاولة إيجاد الحلول العلمية لها وتوجيه جزء من أبحاثه نحو تلك المشكلات والقضايا المجتمعية والوطنية وتقديم الاستشارات العلمية والفنية .

6- الدور العلمى

من خلال قدرة عضو هيئة التدريس على استخدام الأساليب التدريسية الحديثة وتوظيفها من أجل خريجين متميزين الإعداد ، والإسهام فى صنع المعلومات التقنية والبحث والإبداع والابتكار وكيفية الاستفادة من الشبكات العالمية وشبكات الاتصال لنقل المعرفة وإجادة فنيات إدارة المعرفة العلمية .

7- الدور العالمى

المشاركة فى المؤتمرات والندوات وورش العمل فى الجامعات العالمية وتقديم الأبحاث العالمية والمقارنة التى يمكن الاستفادة منها والمشاركة فى المنظمات الإقليمية والدولية فى قضايا معاصرة وتيسير تبادل الخبرات .
والتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس تمثل ضرورة تربوية حيث أنه يقوم بالأدوار التالية .:

1- استشارة دواع التلاميذ / الطلاب للتعليم

2- تشخيص الحالة الراهنة للمتعلّم واقتراح علاجات لصعوبات المتعلّم التي يواجهها وتعديل خطط التعليم ووسائله في ضوء تغذية راجعة لتوفير أفضل فرص ومناخ تعليمي لتلاميذه / طلابه

3- توجيه العملية التعليمية

4- إتجاز قرارات تربوية تزيد من فعالية عمليات تنفيذ المنهج الدراسي

5- الحكم على مدى فاعلية عمليات التدريس وتحصيل

التلاميذ/الطلاب من خلال التقويم التكويني والتجميعي لذلك لا بد أن يمتلك المعلم مجموعة من الكفايات الضرورية لكي يقوم بأدواره على خير وجه .

ويتضح من ذلك العرض لمهام وأدوار عضو هيئة التدريس أن عضو هيئة

التدريس يؤدي العديد من الأدوار التي ترتبط بممارسة المهنة وأنه يلزم لتأديتها

أن يتوفّر في عضو هيئة التدريس ما يلي :

أ- المعرفة الواسعة في مجال التخصص الأكاديمي والإلمام بالمعرفة

عن ثقافة المجتمع وحضارته والمشكلات الإجتماعية والسياسية والإقتصادية

والتربوية التي تواجهه والإلمام بخلفية معرفية عن التعليم الجامعي من حيث

أهدافه ووظائفه ومشكلاته وتاريخه وأنماطه الإدارية والإلمام بخصائص وطبيعة

الطالب الجامعي ، ومعرفة الأصول التربوية والسيكولوجية وطرائق التدريس

المختلفة والوسائل التعليمية وأساليب التقويم المختلفة في مجال تخصصه

الأكاديمي .

ب- التمكن من مهارات التدريس ، ومهارات البحث العلمي بمختلف

أنواعه ومناهجه المرتبطة بمجال تخصصه الأكاديمي والإلمام بالمهارات الإدارية

كأخذ القرارات والإشراف على اللجان العلمية ، ومعرفة طبيعة عمل رئيس

الجامعة ، ونواب رئيس الجامعة وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام وعلى عضو

هيئة التدريس الجامعي أن يتواصل إجتماعياً مع عامة أبناء المجتمع الخارجي

وأن يستقرىء مشاكلهم ويساعدهم على حلها بالكتابة عنها والبحث فيها
وبذلك يستطيع أن تؤدي الجامعة وظيفتها الثالثة في خدمة المجتمع .

ج- ينبغي أن يتوافر في أعضاء هيئة التدريس مجموعة من القيم

المهنية تتلخص فيما يلي :

1- البحث عن الحقيقة وإقصاء الخبرة الذاتية لمعرفة الأشياء كما
هى فى الواقع وليس كما يشتهى الباحث ويتمنى وبذلك يكون عضو هيئة
التدريس موضوعى فى حكمه على الأشياء .

2- عدم التماهى فى تقدير الذات والبعد عن التفاضى بالمال والبنين
والعلم ومعرفة إمكانياتنا العلمية كبشر وكمجتمع ، وعدم المبالغة فى النتائج
العلمية والسؤال عما لا تعرفه وعدم التخرج من ذلك وبذلك يكون عضو هيئة
التدريس متواضعاً .

3- أن ينسب القول لمن قاله والفكرة لصاحبها وأن يقف العضو عند ما
يعلم ويقول لا أعلم عندما لا يعلم ، فليس العلم محل كبرياء أو خجل وأن
يتقبل أى حقيقة أو فائدة علمية ثانية ولو على يد من هم أقل منه علماً ، أو
أصغر منه سناً ، أو أدنى منزلة وبذلك يتصف عضو هيئة التدريس بالأمانة
العلمية .

4- أن يتقصى عضو هيئة التدريس الحقائق العلمية والمثابرة فى
فحص واستكشاف ما فى البيئة قدر المستطاع والتفاعل إيجابياً مع كل جديد
فى البيئة وذلك بالبحث الدؤوب والرغبة الجادة فى حب المعرفة والتزود بها .

5- أن يؤمن عضو هيئة التدريس بحقه فى بحث الموضوعات التى
تروقه بحرية تامة ودون ضغوط خارجية من أصحاب الجاد والنضوذ وأن يتحرر
نسبياً من أفكار الآخرين وأن يحترم استقلال الآخرين ، وبذلك يتمتع العضو
بالحرية الأكاديمية التى ترضها طبيعة المهنة .

6- أن يحرص عضو هيئة التدريس على عدم التسرع فى إصدار الأحكام قبل معرفة الواقع وأن يجمع الأدلة والشواهد الكافية قبل إصدار الحكم والتوصل إلى نتيجة معينة ، وتجنب الأحكام السريعة والقفز إلى التعميمات وتحدى المعلومات غير المؤيدة بالدليل العلمى ، وبذلك يتصف العضو بالتفكير العلمى المؤيد بالدليل .

7- أن يحرص عضو هيئة التدريس على تحقيق مستوى تعليمى أفضل والأعتقاد فى أهمية الدور الأجتماعى للعلم ، والإيمان بأهمية دور العلم فى حل مشكلات البشرية والإيمان بضرورة قبول نتائج العلم لتحسين أحوال البشر .

8- أن يحرص عضو هيئة التدريس على مراعاة اتساق المقدمات المطروحة لبحث أى ظاهرة أو مشكلة مع النتائج وأدراك أهمية التجريب والإيمان بضرورة المناقشة من أجل إثراء البحث العلمى ، والتحرر من الخرافات وبذلك يتصف العضو بالدقة العقلية .

9- أن يحرص عضو هيئة التدريس على الأستمرار فى أداء نمط من الفعل المرتبط بالدور والأعتزاز بالإنتماء إلى المهنة ، والإنتماء إلى التخصص الأكاديمى والعمل على علو شأنه وبذلك يتصف العضو بالولاء المهنى .

10- أن يتمتع عضو هيئة التدريس بالوعى الإجتماعى وذلك بالتعرف على أمال وآلام مجتمعه ومعرفة قضاياها والعمل على حل مشكلاته والوعى السياسى وذلك بمعرفة قضايا وطنه السياسية المحلية والعالمية ، والوعى الدينى وذلك بالتعرف على رأى الدين فى القضايا والموضوعات المختلفة وأن يكون ملماً قدر الإمكان بشتى ألوان المعرفة ، وأن يقوم بأعمال يوجه فيها غيره ، ويكون مسئولاً عن قيادة الآخرين ، وأن يكون عادلاً فى إعطاء كل ذى حق حقه وألا يفرق بين البشر على أساس الجنس أو الدين أو القرابة أو العنصر ، وألا يشعر بالعجز أو النقص وأن يصر على تحقيق

أهدافه ، وأن يحترم آراء الآخرين ، وأن يبذل الجهد فى إتمام أبحاثه ، وأن يحرص على ترتيب وتنسيق الأشياء ووصفها فى موضعها الصحيح وعرض المشكلات فى إيجاز دون خلل أو إطالة دون ملل ، والسير فى العمل وفق منهج علمى منظم وحسب جدول زمنى .

وبالنظر فى هذه المهام أو الأدوار نجد أنها مهام وأدوار واقعية وفعلية يقوم بها معظم أعضاء هيئة التدريس وإن تفاوتت من عضو لآخر خاصة بالنسبة للدور المعلوماتى والدور العالمى .

وبالنسبة للأدوار الواقعية او المهام الفعلية التى يقوم بها أعضاء هيئة التدريس فقد أثبتت العديد من الدراسات التى قامت بتحليل نشاط أعضاء هيئة التدريس أن الأعضاء يقضون معظم وقتهم الفعلى فى الأعمال التدريسية يلى ذلك البحث العلمى ويأتى بعد ذلك خدمة الجامعة والمجتمع .

وهذه المهام المتنوعة تقتضى أن يلتزم عضو هيئة التدريس الجامعى المعاصر بالأسلوب الديمقراطى فى المناقشة والحوار وأن يكون واسع الصدر لتقبل الآراء التى لا تتفق معه ويعلم طلابه طرق التفكير العلمى والنقد البناء والحوار المثمر ، وأن يلم بأصول البحث العلمى ومهاراته وأن يتصف بالصبر والموضوعية والقدرة على الربط والتحليل والقدرة على الأستبصار ورؤية العلاقات بين الأشياء وعدم التحيز وسعة الأفق والمثابة .

وهذه بعض الصفات الأساسية لعضو هيئة التدريس الجامعى الجيد لكى يقوم بمهامه المتنوعة والتى تستلزم التنمية المهنية الشاملة لعضو هيئة التدريس الجامعى حيث لا يعنى الحصول على الدكتوراه القدرة على أداء تلك المهام بكفاءة عالية .

رابعاً : تقييم أداء عضو هيئة التدريس

يمكن تقييم أداء عضو هيئة التدريس باللجوء إلى الأحكام القيمية التي يمكن استخلاصها من الزملاء والطلاب والعضو ذاته .

أولاً : تقييم الزملاء للعضو

يستند تقييم الزملاء للعضو على صدق فرضية مؤداها توافر مجموعة من السمات والخصائص الفنية

- السمات الشخصية

- التخصص العلمي

- عامل المعايضة والزمالة

وجميعها مؤشرات عن توافر القدرة على تناول والمعالجة والتحليل بهدف إصدار أحكاماً تتعلق بمدى فاعلية أداء الفرد

ويشير براسكامب Braskamp إلى مصداقية الأحتكام إلى الزملاء للحكم على أداء العضو وحيث يتيح موقعه الوظيفي وتخصصه العلمي الحكم على ::

1- المستوى المعرفي وخبرة العضو وكما يعكسها المقرر الدراسي وقائمة المراجع التي يتعين على الطالب الرجوع إليها

2- أهداف المنهج الدراسي وتدرجها المنطقي وكما يحددها ويعالجها

الفرد

3- الواجبات الدراسية والتكليفات والمشروعات والامتحانات الدورية

كمؤشرات كمية نوعية عن العبء الدراسي

4- أداء الطالب في الامتحانات - الأبحاث - والمشروعات كمؤشر عن

مدى إنجاز الطالب

- 5- مستوى التفاعل بين العضو / الطالب داخل وخارج المحاضرة
 - 6- إسهام ونشاط العضو داخل القسم
 - 7- العلاقة الإشرافية في مرحلة الدراسات العليا
 - 8- أسلوب العضو واتجاهاته كباحث ونموذج لعضو هيئة التدريس
- ويمكن استخدام الزملاء في تقويم أداء العضو باستخدام الأدوات

التالية:

أولاً : الملاحظة

ويقصد به تقويم عملية التدريس وعلاقتها بمستوى تعلم الطلاب وحيث يتم التركيز على السلوك اللفظي وغير اللفظي لكل من العضو والطالب والأدوات المستخدمة في إجراء الملاحظة هي :

- أ- بطاقات الملاحظة
 - ب- مقاييس التقدير البياني
 - ج- مقاييس تقدير السلوك المحورية
 - د- مقاييس الملاحظة السلوكية
 - هـ- مقياس الاختيار الإجباري
- وتستند عملية التقويم هنا على ثلاثة محاور هي :
- أ- تنظيم المنهج الدراسي
 - ب- القراءات - المشروعات البحثية - التكاليفات
 - ج- الامتحانات والدرجات
- ويستخدم الزملاء بطاقة ملاحظة رباعية الأبعاد هي :

- 1- الزمالة
- 2- المشاركة في المجتمع الجامعي
- 3- تقديم النصح المهني والشخصي

4- النصح والإرشاد الأكاديمي

ثانياً : تقويم الطلاب للعضو

يعتبر أهم مدخلات عمليات تقويم الأداء استناداً على الاستفادة المباشرة من الخدمة التعليمية ، المعاشية والتمتع بالقدرة على إصدار احكاماً تتصف بارتفاع مستوى مصداقيتها .

وقد تباينت الاتجاهات نحو استخدام الطلاب فى الحكم على مستوى الأداء ما بين إيجابية وسلبية وفيما يلى تلك الاتجاهات .

أ- الاتجاه الرافض

يستند على التباين فى نتائج الدراسات التى تناولت تقدير الطالب لأداء العضو ، فقد فحصى فليدمان Feldman عشرات الدراسات التى تناولت العلاقة بين الدرجات التى يحصل عليها الطالب ومستوى تقديره للعضو ، وقد أسفر التحليل عن وجود تشابه فى التفسير وحيث أرجع التباين إلى مجموعة من العمليات المؤدية إلى هذا التباين وذلك طبقاً لطبيعة الوحدة الخاضعة للتحليل ومنها اختلاف قدرات الطلاب الدافعية ومستوى الأهتمام بالمادة العلمية .

ب- اتجاه يعترية الشك

يستند هذا الاتجاه على مخاوف وافتراضات منها أن الأحكام التى يصدرها الطلاب يقابلها سخاء العضو فى منح الدرجات مستوى الثقة فى المعلومات والبيانات التى يتم استخلاصها من تقديرات الطلاب لأداء العضو وكيفية معالجتها مع توافر فرضية سوء الاستخدام ضد الأعضاء من قبل الإدارة .

ج- اتجاه مؤيد

يعضده موضوعية المعالجة - قبول النقد - توافر الرغبة في تعديل السلوك الوظيفي وإيجابية الاتجاه نحو الطلاب والأعتقاد السائد لدى اغلب الأعضاء يؤكد على أن الأستناد إلى تقديرات الطلاب كأحد المؤشرات الهامة لتحديد مستوى فاعلية التدريس ينبغي عدم إغفالها عند تقييم أداء العضو ويعترض هاريسون Harrison وآخرون بقصور الطالب ومحدودية قدرته على إصدار أحكاماً تتصف بالصدق والثبات حيث يشيرون إلى :

1- تمتع الطلاب بالقدرة على إصدار أحكاماً عامة وعادلة ترتبط بجودة وفاعلية عملية التعليم أستناداً على عوامل قانونية وهامة ، وذلك حجه ترتبط بعملية التدريس (حقوق الطالب - الطالب هو المستفيد الأول)

2- تمتع الطالب بالبصيرة بما يمكنه من إصدار أحكاماً هو على وعى بالأهمية النسبية لمختلف العوامل حيال قيامه بتكوين وإصدار تلك الأحكام

3- إرتفاع مستوى الاتفاق والتوافق بين الأحكام الكلية التي يصدرها الطالب فيما يتعلق بعملية التعليم ، وفي مراجعة للدراسات السابقة وجد هيلدمان Feldman علاقة أرتباط كلية بين التقييم الكلى والخاص للعضو مما يعكس الأهمية النسبية لمختلف الخصائص والعوامل المرتبطة بعملية التدريس وأثرها في تحديد والتمييز بين التقييم العام من قبل الطلاب

- أدوات القياس

يمكن استخدام مجموعة من الأدوات لتحديد مدى فاعلية أداء العضو طبقاً لأستجابات الطلاب على مفرادات تلك الأدوات ومنها :

1- الصيغة الشاملة

2- صيغة تستند على هدف

3- نظام الكافتيريا

4- التقويم الكتابي

5- المقابلة

ثالثاً : التقويم الذاتي

رؤية ذاتية للأنشطة الوظيفية يحدد فيها العضو الفلسفة ، الأهداف -
توظيف المنهج - أساليب التدريس - التكليفات - الامتحانات - الأنشطة
الأكاديمية - وجميعها تمثل وصفاً انعكاسياً تقويمياً لأداء العضو .

ويحدد سنتر **Centra** العائد النهائي من التقويم الذاتي مع توافر
عنصر استشارة الزملاء في ارتفاع بمستوى فاعلية التدريس .

ويشير مارس **March** إلى ان التقويم الذاتي يتصف بالصدق وقابلية
التطبيق ، وإمكانية استخدام نفس الإدارة المطبقة على الطلاب ، حيث أنتهت
دراسته التي جمع فيها بين الصيقتين باستخدام إدارة واحدة إلى وجود تطابق
بين عناصر التقويم باستخدام التحليل العاملي لجميع الأبعاد وعدم وجود
اختلاف دال بين أغلب مفردات الأداء .

أ- التقويم الذاتي

ب- السجلات

ج- الحقيبة التعليمية

د- الحقيبة التدريسية

وبالإضافة إلى هذه الأدوات لتقويم أداء عضو هيئة التدريس نجد أن
بعض الجامعات قد وضعت عدة مؤشرات تستخدم في تقويم أداء عضو هيئة
التدريس في مجال خدمة المجتمع منها :

1- عدد ومعدل الخدمات المقدمة للعملاء أو الزبائن

2- عدد ومعدل الاستشارات التي تم تقديمها

3- القيمة المعرفية / النقدية لهذه الاستشارات

- 4- تتابع العملاء والعقود التي يتم تجديدها
- 5- عدد المؤتمرات واللقاءات التي شارك فيها
- 6- مدى جودة الكتب والأوراق البحثية والمقالات الدورية المحكمة

خامسا : واقع برامج تطوير أداء عضو هيئة التدريس

يعد عضو هيئة التدريس من أهم المدخلات الجامعية التي تؤثر في العمليات التعليمية داخل الجامعة والتي تشكل نوعية وجودة المخرجات الجامعية ، ولذلك أهتمت بعض الجامعات بقضية التنمية المهنية لأساتذتها في أثناء الخدمة الجامعية ، وتعد الجامعات الأمريكية من أقدم جامعات العالم بدأ في هذه التجربة حيث بدأت جامعة هارفارد عام 1947 بتقديم مادة التدريس الجامعي لأعضاء هيئة التدريس فيها ثم تطورات التجربة فيما بعد وأصبح في كثير من الجامعات الأمريكية مراكز أو وحدات متخصصة تقوم بإعداد برامج التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس فيها .

وبالنسبة للجامعات البريطانية والأوروبية فقد بدأ الأهتمام بتدريب أعضاء هيئة التدريس في منتصف السبعينيات وقد أهتمت منظمة اليونسكو بدعم التنمية المهنية للمعلم الجامعي من خلال دعمها لبرامج إنشاء شبكات بين الجامعات على المستوى العالمي تقدم تلك الأنشطة مثل الشبكة الأوروبية للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأوروبية والشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية ، وعلى الصعيد العربي تعد الجامعات المصرية خاصة جامعة عين شمس والقاهرة والأسكندرية من أوائل الجامعات العربية التي أقامت دورات تطويرية لإعداد المعلم الجامعي وتهدف التنمية المهنية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بشكل أساسي إلى تحسين كفاياتهم الأكاديمية والمهنية ورفع مستواهم التدريسي والبحثي فمن

المهم بشكل قاطع لأية مؤسسة جامعية أن تضمن القدرة العالية ذات الأمتياز لأعضاء هيئة التدريس بها وبصفة خاصة إذا كانت هذه المؤسسة تمنح درجات جامعية أو تقدم برامج دراسات عليا وينبغي أن توجه برامج التنمية المهنية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات نحو تحقيق المجالات التالية :

1- ترقية المعرفة فى مجال التخصص الأكاديمى ويمكن تحقيق ذلك من خلال ترتيب زيادات أكاديمية للأساتذة وإتاحة الفرصة لتكوين شبكات أكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس من الجامعات المختلفة .

2- تكيف تلك المعرفة مع الأحتياجات الجديدة لسوق العمل والتي يواجهها الطلاب بما يتطلب فى الغالب عملية تجديد شاملة للمناهج والمقرارات وتفرض تلك المتطلبات على المؤسسة الجامعية أن تتبنى سياسة تؤدى إلى تسهيل اكتساب وتطوير الخبرة والكفاءة .