

الفصل الرابع

دراسة مقارنة للتنمية المهنية لأعضاء
هيئة التدريس في جامعات المملكة
العربية السعودية ومصر وإنجلترا

تناولت الرسالة في فصولها السابقة التنمية المهنية - التمهيد - اتبعتها دراسة عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في إنجلترا، وقد أتت بفصل عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في مصر ثم تلاها فصل عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في المملكة العربية السعودية ويأتي هذا الفصل كمحاولة لربط تلك النماذج من خلال المقارنة بجهود التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في الجامعات السعودية ودول المقارنة - إنجلترا ومصر - للوقوف على أوجه التشابه والاختلاف بينها بغية معرفة الأسباب المسؤولة عن فاعلية برامج التنمية المهنية موضوع الدراسة، وهنا يستعين الدارس بمفاهيم من العلوم الأخرى كال تاريخ والاجتماع وغيرهما من العلوم التي تساعد على تحقيق الهدف من الدراسة. ويسهم هذا الفصل في الوصول إلى وضع تصور لتطوير التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في السعودية، من خلال منظور واسع يضع التجارب والخبرات المشار إليها في الاعتبار بما يتفق والواقع الثقافي السعودي.

ويتم هذا تناول وفقاً للإطار النظري المتبع في الدراسة.

أولاً: أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في دول المقارنة:

- أوجه التشابه وتفسيرها.

- أوجه الاختلاف وتفسيرها.

ثانياً: الأجهزة المسؤولة عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في دول

المقارنة:

- أوجه التشابه وتفسيرها.

- أوجه الاختلاف وتفسيرها.

ثالثاً: برامج وأساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في دول

المقارنة:

- أوجه التشابه وتفسيرها.

- أوجه الاختلاف وتفسيرها.

رابعاً: تقويم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في دول المقارنة:

- أوجه التشابه وتفسيرها.

- أوجه الاختلاف وتفسيرها.

أولاً: أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في دول

المقارنة:

تضع دول المقارنة الثلاث أهدافاً للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي يُطمحُ إلى تحقيقها بما يمكنُ أعضاء هيئة التدريس من تجويد أدائهم للوظائف المنوطة بالجامعة أو بعضها في المملكة العربية السعودية.

تهدفُ برامج التنمية المهنية في (الجامعات المصرية) إلى تنمية الاتجاه الإيجابي لدى المعلم الجامعي نحو مهنة التعليم كرسالة وحفزَه على ضرورة الإلمام بالمبادئ التربوية والنفسية ورفع مستوى المهارة في إداء المهام المنوطة به في التدريس والتقويم والتعرف على الجامعة التي يعمل بها ومسؤولياته وحقوقه^(١). ويلاحظ قصورها على تنمية أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس فقط.

وفي (إنجلترا) حيث تسعى الجامعات باعتبارها - أهلية - وفاعلة ضمن النسق الاجتماعي من خلال أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس إلى تقديم المهارات الأساسية لمساعدة الأعضاء على العمل بكفاية ليحقق اغراض الجامعة الأساسية والرضا الوظيفي من خلال فهم مسؤوليات عضو هيئة التدريس وربطها بالقسم العلمي الذي ينتمي إليه وضمان استخدام وتوظيف مهارات وقدرات كل عضو إلى أقصى درجة ممكنة والانفتاح البناء للإفادة من إنجازات الآخرين ومواجهة الضغوط التي تواجهها الجامعة داخل إنجلترا وخارجها لتحقيق أداء أفضل أقل تكلفةً والمساهمة في التنسيق لتحسين أداء الدولة ضمن التنافس الدولي وتحقيق التوازن بين

(١) راجع الفصل الثالث، ١١٧.

وظيفة البحث العلمي والتعليم والإفادة المتميزة من ثورة المعلومات، وأن يأخذ الأفراد بمسؤولياتهم نحو النمو الذاتي من خلال التقويم الذاتي الفعال والنشط للأداء، وتسمى الأهداف الخاصة الإجرائية لتحقيق هذا الهدف^(١).

وفي (المملكة العربية السعودية) تهدف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي إلى تقديم كل ما يمكن من المعارف والمهارات التي تطور الجانب الكيفي في التعليم الجامعي وخاصة ما يمكن من رفع مستوى المهارة عند عضو هيئة التدريس في التدريس الفعال وإعداد المنهج واستخدام الوسائل وطرق البحث والإدارة والتقويم واستخدام الوسائل التعليمية، ولا تخرج الأهداف الخاصة عن هذا الإطار إلا في قضية خدمة المجتمع حيث ترمي بعض الأهداف الإجرائية إلى مساعدة عضو هيئة التدريس على المساهمة في خدمة المجتمع^(٢).

١- أوجه التشابه وتفسيرها:

تتفق أهداف التنمية بين دول المقارنة الثلاث على ضرورة التنمية في مجال التدريس باعتباره الأهم وقبل فترة لاتتجاوز العشرين عاماً لم يكن هناك من ينظر إلى فكرة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي إلا باستغراب غير أن المستجدات التي واجهت الجامعات جعلت هذا المفهوم مقبولاً إذ يمكن النظر إلى الجامعة كمؤسسة إنتاجية للقوى البشرية المدربة، والاستثمار فيها يعتبر استثماراً للموارد البشرية ولا يقل أهمية عن رأس المال المادي وهذا يقتضي قوى بشرية متميزة تقوم على رعاية هذا الاستثمار وهم أعضاء هيئة التدريس.

ففي (مصر) التي سبقت كثيراً من البلاد إلى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي جعلت أهداف التنمية المهنية كلها تركز على ضرورة تمكين أعضاء هيئة التدريس من الطرق التي تمكنهم من إحداث تغيير إيجابي في طرق التدريس لتمكين الطالب الجامعي من الإفادة الواعية من كل قدراته الذاتية في التعلم ومن هنا جاءت

(١) راجع ص ٧٥.

(٢) راجع ص ١٥٨.

الأهداف الإجرائية وفق الموضوعات التالية (طرق التدريس، وطرق إعداد المنهج ووسائل تطويره، أساليب التقويم، الإلقاء)^(١). ولعل ذلك يرجع إلى نظرة القائمين على التعليم الجامعي إلى أن أكبر مشكلة تواجهها الجامعة المصرية تكمن في التدريس وأن أس المهام للجامعة هو التدريس، وإلى سبق الجامعات المصرية في الاعتراف بالتنمية لأعضاء هيئة التدريس بما للسبق من أولية تتقدم على الخبرة.

وتتفق التنمية في (إنجلترا) بأهدافها مع دول المقارنة في الاهتمام بمجال التدريس باعتباره أحد وظائف الجامعة الأساسية التي تشهد مستغيرات تكنولوجية ومعرفية وتربوية تتطلب تنمية مهنية مستمرة تحفظ لإنجلترا موقعها بين الدول المتقدمة كمحضر للتعليم والمعرفة، وإحدى الدول الصناعية الأكثر تقدمًا في العالم^(٢).

ولم تتأخر كثيرًا التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في المملكة العربية السعودية - البلد المحوري للدراسة - عن هذا المضمار فجعلت من أهدافها الأساسية الاعتراف بجانب التدريس مستفيدة من خبرات من سبقها في هذا المجال مثل مصر وإنجلترا، وملبية للحاجة الملحة للاعتراف بهذا الجانب مساهمة في تطوير التعليم الجامعي الذي يمثلُ دعامةً أساسية من دعائم التنمية الشاملة في المملكة العربية السعودية^(٣).

٢- أوجه الاختلاف وتفسيرها:

لم تقتصر أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في (المملكة العربية السعودية) على مجال التدريس وإنما أضافت إليه أهدافًا أخرى تساعد على تمكين عضو هيئة التدريس من أداء أفضل لوظائف الجامعة المنوطة به، ومن ذلك وضع أهداف لتنمية قدرات المشاركين البحثية، وتحسين أدائهم في هذا المضمار الأمر الذي يؤثر بعلاقة ما على أدائه التدريسي إذ العلاقة بين الأداء البحثي والأداء التدريسي علاقة إيجابية تقبل الامتزاج بالآخر بل ويتكاملا بشكل يُثري الحياة العلمية والعملية

(١) راجع، ١٢١، ١٢٢،

(٢) راجع، ص ٧٦.

(٣) راجع، ص ١٥٨.

داخل الجامعة وخارجها كما أنه بقدر نمو القدرات البحثية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة ما بقدر ما تحظى الجامعة بتقدير أفضل من المجتمع حيث تستطيع الجامعة بهم المساهمة في خدمة المجتمع، ومن هنا عمدت برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جعل تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس السعودية من أهدافها وإن كان على نطاق محدود كهدف خاص^(١) مع أنه من وظائف الجامعة الأساسية، ولعل ذلك يرجع إلى أولويات التنمية في المملكة، باعتبار أن (الجامعة اليوم هي جامعة المجتمع تعيش من أجله وتعمل على رفاهيته، وتُنشِط الحراك الاجتماعي الإيجابي من خلال العمل على رفع مستواه الفكري والثقافي والاقتصادي)، وقد بدأت طلائع هذا الاهتمام بتقديم بعض برامج التعليم المستمر لقطاعات عديدة من المجتمع كما هو الحال في جامعة الملك سعود وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن، الأمر الذي يقتضي وضع أهداف للتنمية فيه.

غير أن أهداف التنمية المهنية في (الجامعات المصرية) تقتصر في أهدافها على مجال التدريس فقط^(٢). ولعل ذلك يرجع إلى غلبة الاعتقاد السائد لدى بعض (القيادات الإدارية للجامعات) بأنها فصول محاضرات فقط، وكذلك إلى (الظروف الاقتصادية) التي تعرض لها الجامعات المصرية، مع أن الانفتاح الاقتصادي الذي تشهده البلاد والتطور في سوق العمل يتطلب من الجامعات إعادة النظر في أهدافها وبرامجها التنموية بما يحقق الموائمة بين الجامعة وواقع الحياة الذي يستقبل خريجها الأمر الذي يستلزم قبل ذلك المواكبة الجيدة بين المقررات النظرية في الجامعات والتكنولوجيا المستحدثة في المؤسسات الإنتاجية، وتنمية أعضاء هيئة التدريس بما يحقق كل ذلك. ومع ذلك لازالت عملية التنمية المهنية تستبعد من أهدافها تنمية القدرات البحثية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات وهذا الواقع يشمل - معظم الجامعات العربية - الأمر الذي يؤدي إلى ضمور بذور الإبداع لدى شباب أعضاء هيئة التدريس.

وليس الأمر بحاجة إلى تأكيد سبق وتميز (جامعات إنجلترا) في هذا المضمار حيث

(٢) راجع ص ١١٨ .

(١) راجع ص ١٥٨ .

تغطي أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وظائف الجامعة التي يمكن تصنيفها إلى (طرق التدريس، مهارات التقويم، الإدارة، البحث، الفعالية الشخصية، خدمة المجتمع)^(١). حيث ركزت في مناهجها ومحتوى مساقاتها على تنمية المهارات اللازمة لتحديث المجتمع الإنجليزي والمحافظة على تقدمه المادي وتداخلت مع مؤسسات المجتمع المختلفة لتحسّس المشكلات وتقديم الحلول من خلال البحث العلمي وربط هذه البحوث بالخطة الوطنية الشاملة للبحث العلمي التي يضعها (المجلس الاستشاري للسياسة التعليمية The Advisory Council For Scientific Policy). وفي هذا الإطار تساهم الجامعات مع كل أجهزة البحث العلمي في تنفيذ سياسته واهتمامه وتحقيق أهدافه ومساعدة أجهزة الحكومة ومؤسسات الإنتاج والخدمات وإثراء المعرفة العلمية بالجديد من العلوم التطبيقية والنظرية وتسهم الجامعات في هذا المناخ العلمي بحشد كل المستلزمات المساعدة ومن أجل ذلك تعاقدت الحكومة الجامعات ومؤسسات البحث العلمي بالتمويل والخدمات المختلفة ويبلغ الدعم الحكومي للبحث العلمي في المملكة المتحدة (٢٪) من ناتجها القومي، بينما الرقم الذي أوصت به الأمم المتحدة في هذا المضمار يبلغ (١ - ٢٪) من الناتج القومي.

ولعل هذا الاختلاف بين المملكة العربية السعودية من جهة وإنجلترا من جهة أخرى يرجع إلى اعتبار الشروع المتأخر في التنمية نسبياً من المملكة العربية السعودية واهتمامها بالبنية الأساسية أولاً، وسبق جامعات إنجلترا في البحث العلمي وخدمة المجتمع والحرص على سبقها وتميزها على مستوى العالم، والسبق والتميز بين الجامعات داخل إنجلترا أيضاً في وقت تواجه فيه الدول المتقدمة منافسة قوية في المجال العلمي والاقتصادي فيما بينها، من جهة وبين الدول التي أخذت تسمى لمساقتها في التنافس الاقتصادي والعلمي كل ذلك يجعل جامعاتها تتنافس في شمول أهداف برامجها التنموية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بما يحفظ لإنجلترا

(١) راجع، ص ٧٥ - ٧٧.

(٢) محمود أحمد محمود المساد، مرجع سابق، ص ١٨١ - ١٨٤.

سبقها وموقعها بين الدول الأكثر تقدماً في العالم، وليست الجامعات السعودية بعيدة عن هذه المؤثرات التي يتوقع لها أن تأخذ بعين الاعتبار في تطوير تلك البرامج مستقبلاً.

ثانياً: الأجهزة المسؤولة عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في دول المقارنة:

يتبين مما تقدم في الفصول السابقة أن هناك أجهزة خاصة في دول المقارنة تقوم بالإشراف على تخطيط وإعداد وتنفيذ برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وإن اختلف مسمياتها إلا أن مهامها متشابهة إلى حد كبير كما تقوم هذه الأجهزة بتقديم الخدمات اللازمة.

ففي (جمهورية مصر العربية) لا توجد إدارة مركزية تقوم على التخطيط والإشراف والتنفيذ لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي على مستوى مصر حيث تقوم كل جامعة بتكليف جهة أو تشكيل لجنة للقيام على تخطيط والإشراف على تلك البرامج تحت مسميات عدة إلا أنها متشابهة في المسئولية عن إدارة برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من تخطيط وفق الأولويات التي تراها تلك الإدارات مع الاسترشاد باقتراحات المشاركين في بعض الأحيان وما يحقق الاحتياجات الفعلية للجامعة، وتستعين هذه الإدارات في تنفيذ برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بأعضاء هيئة التدريس من داخل الجامعة التي تقيم البرامج أو من جامعة أخرى من جامعات جمهورية مصر العربية.

غير أنه لا يوجد تعاون كبير بين تلك الإدارات داخل الجامعات والإدارات المماثلة في الجامعات الأخرى ولا بينها وبين الشبكة العربية للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية بالجامعات العربية والتي مقرها في كلية الهندسة جامعة الإسكندرية، كما لا يوجد تعاون مع المراكز العالمية المتخصصة العالمية المماثلة^(١).

وفي (إنجلترا) أيضاً تقوم وحدات مستقلة داخل كل جامعة تعمل لهذا الغرض

(١) راجع ص ١٢٥ .

وتقوم بتقديم خدمات متنوعة في هذا المضمار، وتقوم كذلك بالتخطيط والتنفيذ والإشراف وهذه الوحدات تتسم بمحدودية العاملين وتساundersها وحدات متعددة داخل الجامعة مثل التنمية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، مركز التعليم التفاعلي خدمات الكمبيوتر ويقوم عمداء الكليات وأعضاء الأقسام بمساعدة تلك الوحدات وتقديم الاقتراحات، وتوجد على مستوى المملكة المتحدة وكالة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات والجامعات تهدف إلى تدعيم التخطيط الاستراتيجي للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وتقديم النصح والمساندة والمواد اللازمة كما تقدم خدمات مباشرة لأعضاء هيئة التدريس وذلك عن طريق تقديم الاستشارات في هذا الشأن وكذلك إرسال معلومات شهرية، وتقديم مصادر التعلم بتقديم كل المعلومات عن برامج التنمية المهنية وتسهيل تبادل الخبراء والاستشارات لإدارة البرامج وتقدم تلك الوحدات الإدارية الخدمات لكل أعضاء هيئة التدريس المؤقتين والدائمين ويتم التخطيط بمساهمة خبرات متعددة من المختصين ونتائج التقييم للمشاركين في الدورات السابقة والوكالة وعمداء الكليات وأعضاء الأقسام^(١).

وفي (المملكة العربية السعودية) تقوم داخل الجامعات التي تقدم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وحدات إدارية مشغلة بالتخطيط والإشراف والتنفيذ لتلك البرامج من خلال لجنة على مستوى الجامعة وتساundersها لجان داخل الأقسام العلمية في الكليات، وذلك بالإفادة من آراء المشاركين في الدورات السابقة والأولويات التي يراها القائمون على تلك البرامج كما يعضد نشاط الوحدات المستقلة المشرفة على برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مكاتب تربوية تتبعها لمساندة البرامج عند تنفيذها^(٢).

ولا يلاحظ وجود تنسيق بين الوحدات داخل الجامعات التي تنفذ برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.

(١) راجع ص ٨٤.

(٢) راجع ص ١٥٩ - ١٦٣.

١- أوجه التشابه وتفسيرها:

تشارك معظم جامعات دول المقارنة الثلاث في إقامة وحدات إدارية مسئولة عن التنمية المهنية رغم اختلاف مسمياتها - داخلها - لتتمكن برامج التنمية المهنية من تحقيق فاعليتها بالنسبة للأفراد المشاركين والمتنفذين والمجتمع. وهذه الإدارات حديثة النشأة إلى حد ما في دول المقارنة؛ وذلك باعتبار أن الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي لم يتعد الثلاثة عقود الأخيرة حيث اشتداد ظهور المنافسة الدولية في التفوق والسيطرة والنظر إلى التعليم العالي باعتباره أحد أنشطة الاستثمار القومي كاتجاه عالمي تأثرت وأخذت به الدول الثلاث.

ففي (مصر) تقيم كل جامعة تقدم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي إدارةً مستقلة مسئولة عن التخطيط والتنفيذ والإشراف على تلك البرامج بشكل مستقل من غير مركزية قائمة أو متحركة على مستوى الجامعات المصرية^(١).

وتعمل الأجهزة الإدارية المسئولة عن التنمية المهنية داخل جامعات إنجلترا بشكل مستقل داخل كل جامعة تقوم بالتخطيط لتلك البرامج والتنفيذ والإشراف دون وجود مركزية تحد من فعالية هذه الإدارات المشرفة والمسئولة^(٢).

وفي (المملكة العربية السعودية) توجد إدارات مستقلة داخل الجامعات التي تقدم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تقوم كذلك بالتخطيط والتنفيذ والإشراف على تلك البرامج^(٣).

وهذا التشابه في الأجهزة المسئولة عن إدارة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بين الجامعات السعودية من جهة ومصر وإنجلترا من جهة أخرى وذلك في استقلالية الأجهزة المسئولة في التخطيط والتنفيذ والإشراف، وبهذا فهي ليست مركزية على مستوى دولها إذ لا تتحكم الوزارات المسئولة عن التعليم الجامعي فيها وبهذه اللامركزية تستطيع برامج التنمية أداء مهامها وفق المتطلبات الذاتية والمحلية

(١) راجع ص ١٢٥ .

(٢) راجع ص ٨١ .

(٣) راجع ص ١٦٤ .

للجامعة كما أنها تساعد على التفاعل المتبادل بشكل أفضل مع النظم الأخرى حيث تُمدُّ هذه النظم البرامج التنموية بمقومات وجودها وأدائها الوظيفي من حيث التنظيم أو المتطلبات الاقتصادية إضافة إلى التأثير المتبادل الذي تقدمه البرامج من دعم وجود المجتمع بنقل موارثاته الثقافية والاجتماعية وتقدم المعرفة المتطورة بطريقة أفضل الأمر الذي يسهم في دعم وجود المجتمع.

ويرجعُ التشابه بين الأجهزة المسئولة دول المقارنة لإدراكها لأهمية الإدارة الفعالة التي تستطيع أداء مهامها بشكل أفضل بما يتفق وظروف البيئة التي تعمل فيها الأجهزة الإدارية ووفق هذا التوافق يتم تقييم الأداء الإداري لهذه الأجهزة نجاحاً أو فشلاً.

٢- أوجه الاختلاف وتفسيرها:

هناك اختلاف ملاحظ بين دول المقارنة في الأجهزة المسئولة عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي. فأجهزة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في (السعودية) لا يوجد بينها تنسيق وتعاون ملاحظ في حين أن لبعض هذه الأجهزة المسئولة اتصالات مستمرة مع بعض المراكز المتخصصة في أمريكا وأوروبا وبعض البلاد الإسلامية والعربية والخليجية على نحو يظهر في الاستفادة من خبرات المتخصصين في تلك المراكز واستقدامهم كأساتذة زائرين يُشرفون على تنفيذ البرامج التنموية المهنية. في حين لا توجد هيئة على مستوى جامعات المملكة تقوم بالتنسيق وتقديم الخدمات المساندة لإدارة البرامج التنموية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ويتم التخطيط من تلك الإدارات للبرامج والدورات وفق ما تراه الإدارة المسئولة والأولويات التي تراها، وتأخذ آراء بعض المشاركين في الدورات السابقة^(١).

وفي (مصر) كذلك لا يوجد تنسيق كبير بين الأجهزة المسئولة عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي داخل الجامعات المصرية، كما أنه لا يوجد اتصال بين هذه الأجهزة المسئولة والأجهزة المسئولة المماثلة في الدول الأخرى، ويتم التخطيط

(١) راجع ص ١٦٦.

لهذه البرامج وفق الأولويات التي تراها تلك الإدارات مع الاسترشاد باقتراحات المشاركين في الدورات السابقة حيناً ضمن هدف الاعتناء بتنمية القدرات التدريسية فقط^(١).

وفي (إنجلترا) نجد التنسيق بين الأجهزة المسئولة عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي كما تقوم وكالة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بالكليات والجامعات بتقديم النصح والمساندة والمواد اللازمة وتبادل الخبراء مع الإدارات المسئولة من جامعات إنجلترا، كما تقدم هذه الوكالة مساعدتها للأفراد على تنميتهم، وتساهم هذه الوكالة في دعم الأجهزة المسئولة عن التخطيط بمساهمة المختصين وتأخذ بالاعتبار نتائج التقييم للمشاركين في الدورات السابقة إضافة لنصح الوكالة أو آراء عمداء الكليات وأعضاء الأقسام^(٢).

ويرجع هذا الاختلاف بين الأجهزة المسئولة عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بين المملكة العربية السعودية من جهة ومصر وإنجلترا إلى أسباب عدة منها النمطية البيروقراطية التي تحد من التحرك المبدع للأجهزة المسئولة، وقيم الفردية التي قد تحول دون التنسيق مع الجامعات الأخرى، وكذلك قصور أهداف التنمية حيث تقتصر على التعليم والبحث العلمي مما يحول دون قيام تعاون بين المراكز والذي تدفع إليه الأهداف الشاملة والنفعية ومدى اللامركزية إذ يتسم النظام الإداري في المملكة العربية السعودية بالمركزية التي قد تحد من اللامركزية داخل الجامعات حيث للمملكة العربية السعودية خصوصيتها الثقافية والاجتماعية والتاريخية فهي تحرص باعتبارها البلد الذي يضم موطن الإسلام الأول على مراعاة الالتزام بسياساتها التعليمية الإسلامية الأمر الذي يقتضي الإشراف المركزي لللاطمثان على الالتزام بهذه السياسة والتمهل في تناول الجديد واقتباس النظم بالقدر الذي يتناسب والخصوصيات المميزة للمجتمع السعودي الأمر الذي تظهر آثاره على الأجهزة الإدارية المسئولة عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.

(١) راجع ص ١٢٧ .

(٢) راجع ص ٨١ .

وتتشابه الأسباب في وجوه الاختلاف كذلك بين مصر وإنجلترا حيث تسود البيروقراطية المقيدة الأساليب الإدارية، ومدى اللامركزية وتقتصر الأهداف على التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس على تطوير القدرات التدريسية دون غيرها مما يجعل دائرة النشاط لهذه الأجهزة محدودة وتقليدية إلى حد ما، وكذلك غلبة النظام المركزي الإداري وذلك لعوامل تاريخية وثقافية، وتشرف الدولة على التعليم بما فيه التعليم الجامعي وتوجيهه ورسم سياسته وإنشائه وتمويله والرقابة على أعماله مما يحد كل ذلك من قدرة أداء الأجهزة المسؤولة عن برامج التنمية المهنية من حيث قدراتها على الاستفادة من الخبرات الداخلية في الجامعات الأخرى داخل الدولة أو خارجها على المستوى العالمي والأقليمي.

ومن حرص (إنجلترا) على اكتساب موقع أفضل في أجواء التنافس الدولي الاقتصادي والعلمي ومواجهة الضغوط التي تواجه الجامعات داخل إنجلترا أو خارجها وذلك برفع مستوى الأداء وخفض الإنفاق، تنطلق الأجهزة المسؤولة عن التنمية المهنية بقدرة أكبر من الفاعلية ضمن حرص كل جامعة على التنافس والتميز عن الجامعات الأخرى داخل إنجلترا الأمر الذي يدفعها إلى التنسيق وتبادل الخبرات وخفض الإنفاق والتوسع في برامج التنمية المهنية لاتساع أهداف تلك البرامج ككل ما يؤدي إلى تمكين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من تحقيق وظائف الجامعة المنوطة بهم بأعلى مستوى ممكن.

كما أن تخطيط تلك الأجهزة المسؤولة للبرامج يتم في ضوء اللامركزية الواسعة التي تعيشها إنجلترا وإلى مفهوم المشاركة الذي يسود المجتمعات الغربية ومنها المجتمع الإنجليزي - لعوامل خاصة بها - حيث لا تقتصر المشاركة داخل الأجهزة المسؤولة بل تتعداه إلى المشاركة الفعالة من أعضاء هيئة التدريس في التخطيط العلمي لتلك البرامج وتنفيذها ولذلك نلاحظ حرص هذه الأجهزة على إبداء المشاركين آرائهم وكذلك رؤساء الأقسام وعمداء الكليات، وتستطيع الأجهزة بهذه الطريقة الخروج بتلك البرامج التي تقدمها عن النمطية والتكرار إلى الابتكار والانطلاق وفق السياسة التعليمية للجامعة والتي تحددها مجالسها الخاصة بما يتناسب مع الواقع التعليمي

للجامعة. وتمكّن اللامركزية السائدة في الجهاز الإداري الأجهزة المسؤولة على التحرك بنشاط دون التعثر بالبيروقراطية المحيطة بفاعلية وإيجابية مع وجود لجنة المنح الدولية على مستوى المملكة المتحدة التي يقتصر دورها على التوجيه للجامعات بما يُحفز على الاستمرار في التنافس والتميز والتعاون بمساعدة الاستراتيجية العامة للدولة في تحقيق أهدافها وبما يتفق مع الأنماط الثقافية السائدة فيها، ويدعم الحرص الاجتماعي في المحافظة على تقدم إنجلترا ومكانتها بين الدول المتقدمة مادياً.

ثالثاً: برامج وأساليب التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في دول المقارنة:

تتجه البرامج والأساليب المتبعة في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس إلى تحقيق النمو للمشاركين في القدرة على أداء وظائف البرامج أو بعضها.

ففي مصر تقدّم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بشكل إلزامي إذا لم يلتحقوا ببرامج تنموي قبل ذلك. وتقدم بشكل متصل في أيام معدودة من العام الدراسي لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في المجال التعليمي وتشمل موضوعاتها المنهج ومهارات التدريس، والتدريس المصغر، ونظم التقويم، وتنمية الوجدانيات والخصائص النفسية للطلاب، وتكنولوجيا التعليم الجامعي.

وتستخدم في تنفيذ هذه البرامج أساليب متعددة منها: المحاضرات، والمناقشات والواجبات^(١).

وفي (إنجلترا) تقدم برامج التنمية المهنية لمن يرغب من أعضاء هيئة التدريس الجامعي لتحقيق أفضل رضا وظيفي له، وضمان تميز الجامعة التي يعمل فيها. وتشمل البرامج، طرق تصميم المقررات، والتقويم، وتدريب الصوت، وطرق المحاضرات، وتكنولوجيا المعلومات، والإشراف على الطلاب، وقضايا الطلاب الأجانب، والمجموعات الصغيرة كما تشمل إدارة الوقت وإدارات الصراع والتدريب على المقابلة الشخصية للطلاب. وينفس الاهتمام تناول الموضوعات التنموية في

(١) راجع ص ١٣٤ - ١٣٨.

مجال البحث العلمي حيث تُعالج مواضيع قدرات البحث وكتابة التقارير وتنمية فرق العمل الفعالة، وبرامج الاتصال وبنية الجامعة، وتخطيط العمل، وتقليل الضغوط، وإدارة الأفراد، والحصول على تمويل البحوث، وكذلك تقدم البرامج موضوعات تنموية في مجال خدمة المجتمع ومن ذلك برامج الاتصال والتحدث مع وسائل الإعلام، والاتصال الفعال والإزعاج والتليفون، وإدارة الأفراد، ومهارات الاستشارات، وطرق التأثير في الأفراد ونحو ذلك.

وتستخدمُ لذلك كله أساليب متنوعة منها: المحاضرات، والمناقشات، والمطبوعات وتستعينُ بالأجهزة السمعية والبصرية، ويُكَلَّفُ المشاركون بإعداد الواجبات، والتدريب والمساهمة في تقديم المعرفة والخبرة في بعض الموضوعات التي تعالجها برامج التنمية المهنية واستبعاداً للتسبب في المشاركة يستخدم أسلوب الغرامة المالية ونحو ذلك^(١).

وتُقدِّمُ برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في (السعودية) لمن يرغب في المشاركة لها، وتقدم في معظم أشهر العام الدراسي على شكل ندوات لموضوعات متعددة يُقدِّمها أساتذة زائرون من الجامعات الأمريكية والإسكتلندية، وبعض المراكز المصرية ويشارك بعض أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعات السعودية. وتشمل موضوعات البرامج مجال التدريس والبحث العلمي ومن ذلك: مهارات التعلم وطرق التدريس، والتقويم ومهارات إلقاء المحاضرات، وحث الطلاب على التعليم وتطوير الطلاب، وطرق البحث، وكتابة التقنية العلمية واستخدام الحاسب الآلي في مجال البحث العلمي، ونشر المقالة العلمية؛ وكذلك تقدم موضوعات في مجال الإدارة والقيادة الأكاديمية كما تقدم في مجال خدمة المجتمع ندوة عن خدمة المجتمع في التعليم المستمر.

وتُستخدم في هذه البرامج أساليب متنوعة وتعتبر المحاضرات الأسلوب الرئيس وكذلك المناقشات والمطبوعات التي تحوي الاقتراحات للقراءة المساعدة أثناء

(١) راجع ص ٩٢.

المشاركة في الدورات، وكذلك تضم استخدام مصورات لبعض النشرات، والمطبوعات المساندة ومن الأساليب المستخدمة التقنية المسعية والبصرية مثل الدائرة التلفزيونية، والفيديو، وتقام ورش تدريبية، ويطلب من المشاركين في بعض الأحوال واجبات منزلية مساندة^(١).

١- أوجه التشابه وتفسيرها:

تسمى برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في دول المقارنة الثلاث إلى الاعتناء بالتنمية في مجال التدريس نظراً لتنوع المعرفة وتطورها وتطور علم النفس التعليمي وتنوع طرق التدريس، وضرورة مواجهة التحديات التي تزيد من مسؤوليات الجامعة ومهامها وذلك باعتبار أن التعليم أحد العوامل الهامة التي تدفع نحو التطوير الإيجابي للمجتمع المحلي والعالمي وخاصة حين يهتم بالنواحي الكيفية. ففي (مصر) يُهتم بموضوعات المنهج ومهارات التدريس، والتقويم وتكنولوجيا التعليم الجامعي^(٢).

وفي (إنجلترا) تقدم أيضاً موضوعات حول المنهج والتقويم، تكنولوجيات المعلومات^(٣).

وفي (السعودية) وهي البلد المحور للدراسة تتشابه برامج التنمية مع ما يقدم في مصر وإنجلترا في مجال تنمية القدرات التدريسية حيث تُعالج مهارات التعليم وطرق التدريس والتقويم وإلقاء المحاضرات والمناهج ونحوها^(٤). ويلاحظ هذا الاهتمام من خلال تنوع الموضوعات التي تقدمها تلك البرامج بل والتطور الذي يطرأ عليها فهي ليست تلك البرامج التي قامت في البداية، وهذا يؤكد صحة الاستجابة للاتجاه العالمي نحو التنمية المهنية لتلبية حاجات أعضاء هيئة التدريس وكذلك حاجات الجامعة والمجتمع المحلي والإنساني.

ويرجع هذا التشابه في الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في

(١) راجع ص ١٨٣ - ١٨٧.

(٢) راجع ص ١٢٩ - ١٣٤.

(٣) راجع ص ٩٤.

(٤) راجع ص ١٦٩.

مجال التدريس إلى التوافق في دواعي التطوير الإيجابي لهذا المجال والعوامل والمتغيرات العالمية المحلّة التي تدفع الدول بقوة نحو التطوير وإثبات الذات من خلال حفز عوامل السبق والتفوق باعتبار أن العنصر البشري هو الدعامة الأولى التي تستطيع تحقيق ذلك في عصر المعلومات وتسارع الإبداع، وقفزات التطوير التكنولوجي التي نُسَميها (الفتح العلمي الكوني).

وتتشابه الأساليب المستخدمة في تنفيذ برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في تنوعها وعدم الاقتصار على أسلوب واحد مثل أسلوب المحاضرة فقط. ويرجع ذلك إلى الحرص على الاستفادة من كل العوامل التي تساعد برامج التنمية المهنية على أداء مهامها وتحقيق أهدافها بما في ذلك الأساليب التي تعتبر عنصراً هاماً في عناصر الأداء الجيد لهذه البرامج.

٢- أوجه الاختلاف وتفسيرها:

رغم إدراك الدول الثلاث لأهمية وضرورة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس إلا أنها تختلف فيما بينها.

ففي (المملكة العربية السعودية) تتم مشاركة أعضاء هيئة التدريس الجامعي في برامج التنمية المهنية بشكل اختياري من خلال الرغبة الذاتية في التنمية وإدراك أهميتها للاستفادة منها في تحقيق أداء أفضل والحرص على التميز الوظيفي^(١).

وكذلك الحال في (انجلترا) حيث يتم التحاق أعضاء هيئة التدريس الجامعي ببرامج التنمية المهنية بشكل اختياري يُحفّزه إلى ذلك الشعور الإيجابي للانتماء إلى مؤسسته الجامعية التي تحرص على التميز وتحقيق رضا أعضاء هيئة التدريس والأنشطة الدعائية، والمطبوعات الاخبارية المستمرة.

بينما في (مصر) يتحتم على عضو هيئة التدريس المشاركة في برامج التنمية المهنية باعتبار هذه المشاركة من متطلبات التعيين الوظيفي إن لم يكن قد التحق من قبل ببرنامج تنموي.

(١) راجع ص ١٦٨ .

ويفسر هذا الاختلاف أن (السعودية) لم تشترط المشاركة في هذه الدورات للالتحاق بعضوية هيئة التدريس إذ يتم التعيين دون اشتراط ذلك وتبقى القناعة الفردية هي الحافز الداخلي للالتحاق عضو هيئة التدريس بتلك البرامج وربما يعود ذلك أيضاً إلى حداثة التعليم الجامعي في السعودية ومتطلبات مرحلة التنمية الشاملة التي تنتهجها الدولة والنظر إلى عدم جدوى إلزام عضو هيئة التدريس الجامعي بذلك.

وتنظر (مصر) إلى برامج التنمية المهنية بشيء من المركزية الإدارية السائدة وحيث نص في قانون نظام الجامعات رقم ٤٩ لعام ١٩٧٢ على إقامة هذه البرامج^(١).

وفي (إنجلترا) تحرص الجامعات على إطلاق الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس دون أي عائق مع الأخذ بمبدأ التعيين المؤقت لأعضاء هيئة التدريس الجامعي الذي يمكن الجامعة من الاستغناء عن خدمات عضو هيئة التدريس، وقد أنشأ قانون الإصلاح التعليمي الصادر في ٢٩ / يولية ١٩٨٨ م. لهذا الغرض ما يسمى بمراقبي الجامعة University Commissioners ولهم سلطات واسعة في التعيين وإلغاء العقود^(٢). الأمر الذي يحفز عضو هيئة التدريس الجامعي بدافع المحافظة على استمرار التعيين الوظيفي نحو التنمية المهنية الذاتية بغية تجويد أدائه وتمكينه من حسن الاستفادة من قدراته وطاقاته.

وتختلف محتويات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بين الدول الثلاث.

ففي (الجامعات السعودية) تسمى برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي إلى تحسين أدائهم لوظائف الجامعة غير أن الاهتمام الأكبر لموضوعات برامج التنمية المهنية ينصرف إلى الاهتمام بوظيفة التدريس ثم البحث العلمي وفي جانب يسير إلى خدمة المجتمع ففي مجال التدريس نجد تنوع الموضوعات من مهارات التعلم ومهارات التعليم، وتطوير المناهج والإحصاء واستخدامه والتبادل

(١) راجع ص ١١٤ .

(٢) محمد منير مرسى، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، مرجع سابق،

الفعال وحل مشاكل التعلم، ومهارات إلقاء المحاضرات وأخلاقيات المعلم المسلم وأساليب التقويم، وطرق التدريس، بينما تقلل الموضوعات في البحث العلمي حيث تعالج قضية النشر والكتابة، واستخدام الحاسب الآلي وتنخفض موضوعات خدمة المجتمع إلى درجة متدنية.

ويتم استخدام أساليب متنوعة حيث المناقشات والمحاضرات والمطبوعات والتقنية السمعية والبصرية والواجبات وورش العمل بما يتناسب مع موضوعا المشاركين^(١).

وتقتصر برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في (مصر) على مجال التدريس فقط دون الوظائف الجامعية الأخرى (البحث العلمي، خدمة المجتمع) حيث تتناول موضوعات أساسية المناهج، والتدريس المصغر، والتقويم، وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم والأهداف التربوية، وتستخدم لذلك أساليب عدة من محاضرات ومناقشات وواجبات^(٢).

وفي (إنجلترا) تتسع محتويات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي حيث تبدو شبه شاملة لوظائف الجامعة إذ تقدم أفضل الطرق المنظمة لمساعدة الأفراد على تنمية قدراتهم وإمكاناتهم ففي التدريس تقدم موضوعات إدارة المحاضرات وتصميم المفردات، والمقابلات، والتقويم، والإشراف على الطلاب واستخدام الكمبيوتر لاستخلاص الملحقات، وفي مجال البحث حيث تشمل برامج التنمية إدارة الوقت وكتابة التقارير، والأمن المهني، وتنمية قدرات البحث وغير ذلك، وفي مجال خدمة المجتمع تشمل برامج الاتصال وكيفية التعامل مع الاستفسارات ووسائل الإعلام والاتصال الفعال وتقلد المناصب وطرق تمويل المجالس البحثية والفعالية الشخصية.

وتسير البرامج بشكل متوازن في تنمية أعضاء هيئة التدريس بما يحقق وظائف الجامعة الثلاث. وتستخدم لذلك أساليب متنوعة من إعداد المشاريع والمحاضرات

(١) راجع ص ١٨٣ .

(٢) راجع ص ١٢٨ - ١٣٤ .

والمناقشات والأجهزة السمعية والبصرية والمطبوعات ومساهمة المشاركين والفرامة المالية^(١).

ويفسر هذا الاختلاف بين دول المقارنة الثلاث أن التعليم الجامعي في (السعودية) حديث النشأة شأنه في ذلك شأن مختلف مقومات التنمية الشاملة في المجتمع السعودي الأمر الذي جعل الاهتمام الأعظم داخل الجامعات ينصرف إلى التدريس أولاً ثم البحث ثم خدمة المجتمع إضافةً إلى أن مجتمعاتنا العربية بما في ذلك السعودية ومصر تنظر إلى الجامعة على أنها مكان للدراسة أولاً. هذه النظرية القاصرة تحدُّ من انطلاق الجامعات وتمكينها من أداء مهامها المنوطة بها في الدول المتقدمة مادياً.

كما أن قضية مدى استقلالية الجامعات والحرية الأكاديمية والثقافة السائدة عن مفهوم السلطة والجامعة يحول دون قيامها بوظائفها الأمر الذي ينعكس سلباً على محتويات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية حيث تلي التنمية المهنية في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع التنمية المهنية في مجال التدريس ولكنها لم تغفلها حيث للعامل الديني أثره البالغ في الحض على التنمية الشاملة بلا ريب كما كان للتعاون بين الجامعات السعودية والمؤسسات الإنتاجية في البحث العلمي، والتعليم المستمر الذي يعتبر نوعاً من خدمة المجتمع أثره الأمر الذي استدعى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي أيضاً وفي مستوى أقل في مجال خدمة المجتمع.

وفي (مصر) حيث الظروف الاقتصادية والتحديات الكبيرة التي تواجهها الجامعات والمركزية الإدارية والتمسك بالمنطقية كأسلوب إداري في التخطيط والمفهوم السائد عن وظائف الجامعة ومهام عضو هيئة التدريس، كل ذلك كان له أثره على قصور محتويات برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.

وفي (إنجلترا) التي تجاوزت منذ زمن مراحل التنمية الأساسية للدولة إلى حد

(١) راجع ص ٩٦ .

كونها من الدول المتقدمة العريقة يُنظرُ إلى التعلي الجامعي من الجانب الاقتصادي حيث أصبح التعليم أكثر من أي وقت مضى ميداناً للصراع الدولي بين الدول المتقدمة وإنجلترا منها ولذلك تُسابقُ الزمنَ في تحديث المعلومات والمعارف وتسعى لاستثمار الأقل للموارد مع تعظيم الإنتاج، ويراقب المجتمع بعين ساهرة العطاء الجامعي ومدى انسجامه مع حاجة المجتمع، وتقدم الدولة ولذلك كان من أهداف التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي:

- العملُ على تحسين الأداء الفردي والرضا الوظيفي من خلال الفهم الصحيح والواضح لمسؤوليات أعضاء هيئة التدريس وربطها بأهداف ووظائف القسم العلمي الذي ينتمي إليه عضو هيئة التدريس والجامعة التي يعمل فيها.

- ضمان استخدام وتوظيف مهارات وقدرات كل عضو من أعضاء هيئة التدريس إلى أقصى درجة ممكنة، وإطلاق قدرات التجديد والاستعداد لدخول القرن الجديد، وتحسين أداء الدولة في المجالات الحاسمة ضمن التنافس الدولي.

وكذلك تعتبر الجامعات في إنجلترا مركزاً للبحوث ومؤسسات للتعليم التطبيقي في آن واحد وتعتمد على قدرات عضو هيئة التدريس لتحقيق غاياتها البحثية والتدريسية بل وأخذت تنظر إلى خدمة المجتمع على أنها من إحدى وظائفها التي تُسهمُ من خلالها في تقدم مجتمع وصيانه، ومن هنا تعمل برامج التنمية المهنية من خلال تنوع محتواها على تحسين قدرات عضو هيئة التدريس في التنسيق وحسن الأداء للوظائف الثلاثة المنوطة به دون أن يطفى مجال على الآخر في الإعداد والأداء^(١).

وتتنوع الأساليب المستخدمة في برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في (السعودية) ولعل ذلك يرجع إلى تعدد مجالات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتنوع محتوى برامجها وإلى اقتباس النظم من إنجلترا مثلاً حيث الخبرات المتأصلة في هذا المجال داخل جامعات إنجلترا وأنماط التفكير السائدة الإيجابية لدى المشرفين عليها نحو هذه البرامج؛ وربما يعود أيضاً إلى مشاركة

(١) محمود أحمد المساد، مرجع سابق، ص ١٨١، ١٨٩.

الخبرات الأجنبية في تلك البرامج والتمويل الجيد الذي تقدمه الجامعات السعودية لبرامج التنمية المهنية. على أن من المهم التنبيه إلى أن الحرص على الاستفادة من الخبرات الأجنبية لا يعني بالضرورة تميزها دائماً إذ يمكن الاستفادة كذلك من (الخبرات الإسلامية والعربية) في هذا المضمار مراعاة للخصوصية الثقافية والاجتماعية التي تتسم بها الجامعات السعودية^(١) إن تساوت في الجودة والعطاء مع الأجنبية أو تفوقت.

رابعاً: تقويم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في دول المقارنة:

تعتمد الأجهزة المسؤولة إلى تقويم برامج التنمية المهنية وذلك لمعرفة مدى ما تحقق من أهداف تلك البرامج ومقدار تلبيتها لحاجات المشاركين من أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وتقويمهم للقائمين عليها والمتنفذين لها والأساليب المستخدمة فيها بهذا يتسنى للأجهزة المسؤولة كتنغذية راجعة أن تليي الحاجات الملحة والتي تحتاج إلى مزيدٍ من العناية أثناء تخطيط وتنفيذ تلك البرامج.

ففي (مصر) يتم التقويم للمشارك والدورة. وحتى يُعتبر المشارك مجتازاً للدورة وباعتبارها - ضرورة للعمل الوظيفي - لابد أن يحقق ما يلي:

- الانتظام في حضور الدورة بنسبة ٨٪ على الأقل.

- تقديم الدرس المصغر في الفترة المحددة له.

- أداء المهام المكلف بها.

- الإسهام الإيجابي في المناقشات.

وأما تقويم الدورة فيتم من خلال تقارير متابعة الدورة التي تعدها لجنة الإشراف والاستبيان الذي يُوزع في ختام الدورة والذي يتناول أهداف الدورة، مدة الدورة الأساليب المستخدمة في الدورة، الموضوعات. المقترحات. تنظيم الدورة^(٢).

وفي (إنجلترا) يتم توزيع استمارة معدة على المشاركين في ختام البرنامج ويطلب

(١) راجع ص ١٧٤ .

(٢) راجع ص ١٣٩ .

من المشاركين الإجابة عليها بعد (أسبوع) من انتهاء البرنامج وهذه الاستمارة تحدد نقاط القوة والضعف حسب الرتب (سئ، جيد، جيدٌ للغاية) وتتضمن الانساق مع الشائع عن الدورة وجودة العرض ونوعيته والإدارة وجودة الوسائل السمعية والبصرية والمطبوعات والدورة ومناسبتها للمستوى والبرنامج ككل، وتستخدم بدقة تحديد الرتب في الجودة والسوء الذي يراه المشارك في الدورة، والمقترحات^(١).

وتأخذ برامج التنمية المهنية في الجامعات (السعودية) في تقييم البرنامج من خلال استبيان يوزع على المشاركين في خاتمة الدورة ويشمل خمسة بنود (المحاضر محتوى المقرر، الأنشطة، مستوى الدورة، المقترحات)، ويقوم بعض الأساتذة بإجراء تقييم خاص بهم بتوزيع استبيان عقب الدورة^(٢).

١- أوجه التشابه وتفسيرها؛

تعتبر النماذج المعدة من قبل الأجهزة المسؤولة عن التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي (الاستبيان) القاسم المشترك في تقييم برامج التنمية بين الدول الثلاث عقب الدورة وتشمل نقاط متعددة تعتبر عند الأجهزة المسؤولة ذات قيمة في تقييم البرامج التي تنفذها وهذا الاتفاق يحكي صحة هذا الأسلوب في التقييم غالباً من حيث الطريقة وقد يختلف في المضمون^(٣).

٢- أوجه الاختلاف وتفسيرها؛

تقدم استمارات التقييم لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في (السعودية) وتشمل (المحاضر، المقرر، والأنشطة، ومستوى الدورة والمقترحات) وذلك في خاتمة الدورة ويجاب عليها (فوراً) وتأخذ هذه النتائج بعين الاعتبار عند التخطيط للبرامج التالية وتعكس شيئاً من الجدة في التقييم.

(١) راجع ص ٩٧ .

(٢) راجع ص ١٩٨ .

(٣) راجع:

- ص ٩٧ .

- ص ١٣٩ .

- ص ١٨٧ .

وفي (مصر) حيث تجري عملية تقويم لكل من المشترك والبرنامج فأما تقويم المشترك فيتم من خلال تلبية الشرط الوظيفي في التعيين حيث ينبغي على المشارك تحقيق شروط معينة، وأما تقويم البرامج فيتم من خلال استمارة توزع عقب البرنامج وتشمل (الأهداف ، والزمن، والأساليب والموضوعات والمقترحات).

وفي (إنجلترا) توزع استمارات التقويم عقب الدورة ويطلب من المشاركين الإجابة عليها بعد (أسبوع) من انتهاء الدورة وتشمل أسئلة نوعية عن كل ما يتم في البرنامج من (عرض وإدارة وأساليب)، ونحو ذلك وتعمل الاستمارة على (استنطاق) المشارك حول الأفضل والأسوء والأمانى والتعليقات وهذا الأسلوب في التقويم (يحفز) المشارك على الصدق والتجرد في التقويم الذي طُلب منه وذلك لما يحلظه من معايير جادة في التقويم تخرج عن النمطية التقويمية إلى ما يناسب مستواه الثقافي والاجتماعي باعتباره عضواً في هيئة التدريس الجامعي.

والذي يفسر الاختلاف من عملية تقويم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في السعودية البلد المحوري للدراسة وإنجلترا هو مدى حرص الأجهزة على الاستفادة من نتائج التقويم في التخطيط لبرامج التنمية المهنية وكذلك شمول أهداف المجتمع التنموية والقوى والعوامل الثقافية المؤثر على إدارة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي.